



Versie 7.0 (2021)

GEDRAGSCODE VAN DE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

De Gedragscode van de Responsible Business Alliance (RBA), voorheen de Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), legt normen vast om ervoor te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden in de elektronicasector of sectoren waarin elektronica een essentieel onderdeel is, en hun toeleveringsketens veilig zijn, dat werknemers met respect en waardigheid worden behandeld en dat zakelijke transacties milieuvriendelijk en ethisch verantwoord zijn.

In het kader van deze Code worden alle organisaties die goederen en diensten voor de productie van elektronische goederen ontwerpen, op de markt brengen, vervaardigen of leveren, beschouwd als onderdeel van de elektronicasector. De Code kan vrijwillig worden gebruikt door elk bedrijf in de elektronicasector en kan dus door dat bedrijf worden toegepast op zijn toeleveringsketen en onderaannemers, met inbegrip van aanbieders van contractarbeid.

Om de Code te gebruiken en deelnemer ("Deelnemer") te worden, moet een bedrijf zijn steun voor de Code toezeggen en actief de naleving van de Code en zijn normen nastreven, in overeenstemming met een beheerssysteem dat hierin wordt vastgelegd.

Deelnemers moeten de Code beschouwen als een initiatief voor de hele toeleveringsketen. Deelnemers moeten in ieder geval ook hun leveranciers van het volgende niveau eisen om kennis te nemen van de Code en om deze toe te passen.

Bij het aannemen van de Code is het van fundamenteel belang te begrijpen dat een bedrijf bij al zijn activiteiten moet handelen in volledige overeenstemming met de wetten, regels en voorschriften van de landen waarin het actief is.¹ De Code moedigt Deelnemers ook aan om verder te gaan dan wettelijke naleving en te voldoen aan internationaal erkende normen, om sociale en milieuverantwoordelijkheid en bedrijfsethiek te bevorderen. In geen geval mag de naleving van de Code inbreuk maken op de lokale wetgeving. Indien er echter een verschil is in normen tussen de RBA-Code en de plaatselijke wetgeving, dan wordt naleving door RBA gedefinieerd als het voldoen aan de striktste eisen. De bepalingen in deze Code zijn in lijn met de VN-richtsnoeren voor het bedrijfsleven en de mensenrechten en zijn afgeleid van en in overeenstemming met internationaal erkende normen, waaronder de ILO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk en de Universele verklaring van de rechten van de mens van de VN.

De RBA beoogt een regelmatige input van belanghebbenden in de verdere ontwikkeling en uitvoering van de Gedragscode.

¹ De Code is niet bedoeld om nieuwe en extra rechten voor derden te creëren, ook niet voor werknemers.



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

De Code bestaat uit vijf delen. In delen A, B en C worden normen voor arbeid, gezondheid en veiligheid, en het milieu uiteengezet. Deel D bevat de normen inzake bedrijfsethiek. In deel E worden de elementen van een aanvaardbaar systeem voor de naleving van deze Code aangegeven.



A. ARBEID

Deelnemers zetten zich in om de mensenrechten van werknemers te handhaven en om ze te behandelen met waardigheid en respect zoals overeengekomen door de internationale gemeenschap. Dit geldt voor alle werknemers, met inbegrip van tijdelijke werknemers, migranten, studenten, contractanten, directe werknemers en alle andere werknemers. De erkende normen, zoals uiteengezet in de Referenties, werden gebruikt bij het voorbereiden van de Code en kunnen nuttige bronnen voor extra informatie zijn.

De arbeidsnormen zijn:

1) Vrij gekozen werk

Dwangarbeid, gedwongen tewerkstelling (inclusief schuldsavernij) of contractarbeid, onvrijwillige of uitbuitende gevangenisarbeid, slavernij of mensenhandel zijn niet toegestaan. Dit geldt ook voor het vervoeren, herbergen, werven, overbrengen of ontvangen van personen door middel van bedreiging, geweld, dwang, ontvoering of fraude voor arbeid of diensten. Er mogen geen onredelijke beperkingen zijn op de bewegingsvrijheid van werknemers in de faciliteit en geen onredelijke beperkingen op het betreden of verlaten van bedrijfsfaciliteiten, waaronder, indien van toepassing, slaapzalen of woonvertrekken voor werknemers. Als onderdeel van het wervingsproces moeten alle werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst in hun moedertaal krijgen, met een beschrijving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Buitenlandse gastarbeiders moeten vóór het vertrek uit hun land van herkomst de arbeidsovereenkomst ontvangen en er mogen geen vervangingen of wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden aangebracht bij aankomst in het ontvangende land, tenzij deze wijzigingen worden aangebracht om te voldoen aan de plaatselijke wetgeving en om gelijke of betere voorwaarden te verstrekken. Ieder werk moet vrijwillig zijn en werknemers moeten vrij zijn om te allen tijde het werk te verlaten of hun dienstverband te beëindigen zonder straf als ze redelijke opzeg geven overeenkomstig de arbeidsovereenkomst. Werkgevers, agenten en subagenten mogen de identiteits- of immigratiedocumenten niet bewaren of anderszins vernietigen, verbergen of in beslag nemen, met inbegrip van door de overheid uitgegeven identificatie, paspoorten of werkvergunningen. Werkgevers mogen alleen documentatie bewaren indien dit wettelijk vereist is. In dit geval mogen werknemers nooit de toegang tot hun documenten worden geweigerd. Werknemers mogen niet worden vereist om wervingskosten van agenten of subagenten van werkgevers of andere verwante kosten voor hun tewerkstelling te betalen. Indien wordt ontdekt dat dergelijke kosten door werknemers betaald zijn, moeten die kosten aan de werknemer worden terugbetaald.



2) Jonge werknemers

Kinderarbeid mag in geen enkel vervaardigingsstadium worden gebruikt. De term “kind” verwijst naar alle personen onder de leeftijd van 15 of onder de leeftijd voor de voltooiing van verplichte scholing, of onder de minimale arbeidsleeftijd in het land, waarbij de hoogste waarde bepalend is. Deelnemers dienen een geschikt mechanisme te implementeren om de leeftijd van werknemers te verifiëren. Het gebruik van wettelijke leerprogramma's op de werkplek, die voldoen aan alle wetten en voorschriften, wordt gesteund. Werknemers die jonger zijn dan 18 (jonge werknemers) mogen geen werk uitvoeren dat hun gezondheid of veiligheid in gevaar kan brengen, onder meer nachtdiensten en overwerk. Deelnemers moeten zorgen voor een goed beheer van jobstudenten door een correcte studentenadministratie bij te houden, door een grondig achtergrondonderzoek van educatieve partners te doen en door studentenrechten in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving te beschermen. Deelnemers moeten een geschikte ondersteuning en training geven aan alle jobstudenten. Indien er geen plaatselijke wetgeving bestaat, is de loonvoet voor jobstudenten, stagiairs en jongeren met een leercontract minstens dezelfde als deze van andere beginnende werknemers die dezelfde of soortgelijke taken uitvoeren. Als er kinderarbeid wordt vastgesteld, wordt er hulp/remediëring geboden.

3) Werktijden

Studies van zakelijke praktijken koppelen werkdruk aan verminderde productiviteit, verhoogd personeelsverloop en meer letsels en ziekte. De werkuren mogen niet meer zijn dan het in de plaatselijke wetgeving vastgestelde maximum. Verder mag een werkweek niet langer dan 60 uren per week bedragen, inclusief overwerk, tenzij in noodgevallen of ongewone situaties. Alle overuren moeten vrijwillig zijn. Werknemers moeten per zeven dagen ten minste één vrije dag hebben.

4) Lonen en uitkeringen

De aan werknemers betaalde vergoeding moet voldoen aan alle toepasselijke loonwetten, onder meer aan de wetten in verband met minimumlonen, overuren en wettelijk verplichte uitkeringen. Werknemers moeten, overeenkomstig plaatselijke wetgeving, worden betaald voor overwerk aan loontarieven die hoger liggen dan de gewone uurtarieven. Inhoudingen op lonen als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan. Voor elke loonperiode moeten werknemers een tijdige en begrijpelijke loonstaat krijgen, waarin voldoende informatie staat om de nauwkeurige vergoeding voor het uitgevoerde werk te controleren. Ieder gebruik van tijdelijke, verzendings- en uitbestede arbeid moet binnen de grenzen van de plaatselijke wetgeving vallen.

5) Humane behandeling

Er mag geen harde of onmenselijke behandeling zijn, met inbegrip van geweld, gendergerelateerd geweld, seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of



fysieke dwang, pesterij, publieke vernedering of verbaal geweld van werknemers; er mag ook geen dreiging van een dergelijke behandeling bestaan. Disciplinaire beleidslijnen en -procedures ter ondersteuning van deze vereisten moeten duidelijk aan werknemers worden gedefinieerd en meegedeeld.

6) Verbod op discriminatie en intimidatie

Deelnemers moeten zich ertoe verbinden een werkplek te bieden die vrij is van intimidatie en onwettige discriminatie. Bedrijven mogen zich niet inlaten met discriminatie of intimidatie op basis van ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -uitdrukking, etniciteit of nationale afkomst, handicap, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, gedekte veteranenstatus, beschermde genetische informatie of burgerlijke staat bij wervings- en arbeidspraktijken zoals lonen, promoties, beloningen en de toegang tot training. Werknemers moeten een redelijke aanpassing krijgen voor religieuze praktijken. Daarnaast mogen werknemers of potentiële werknemers niet worden onderworpen aan medische tests, waaronder zwangerschaps- en maagdelijkheidstests, of lichamelijke onderzoeken die op een discriminerende manier kunnen worden gebruikt. Dit werd opgesteld met inachtneming van het ILO-verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep) (nr. 111).

7) Vrijheid van vereniging

In overeenstemming met de plaatselijke wetgeving moeten Deelnemers het recht van alle werknemers op het oprichten van en toetreden tot een vakbond van eigen keuze respecteren om collectief te onderhandelen en om vreedzaam samen te komen, maar ook het recht van werknemers respecteren om te ontzien van dergelijke activiteiten. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers moeten openlijk kunnen communiceren en ideeën en bezorgdheden kunnen delen met het management, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en managementpraktijken, zonder angst voor discriminatie, vergelding, intimidatie of pesterijen.



B. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Deelnemers erkennen dat in aanvulling op het minimaliseren van arbeidsgerelateerde ongevallen en ziekte, een veilige en gezonde werkomgeving een bevordering betekent voor de kwaliteit van producten en diensten, een constante productie en personeelsbehoud en -moraal. Deelnemers erkennen ook dat constante werknemersinput en -training essentieel zijn voor het identificeren en oplossen van gezondheids- en veiligheidsproblemen op de werkplek.

Erkende beheerssystemen, zoals ISO 45001 en de ILO-richtsnoeren inzake veiligheid en gezondheid op het werk, werden gebruikt als referentie bij het opstellen van de Code en kunnen nuttige bronnen van extra informatie zijn.

De gezondheids- en veiligheidsnormen zijn:

1) Veiligheid op het werk

De blootstelling van werknemers aan mogelijke gevaren voor de gezondheid en veiligheid (gevaren met betrekking tot chemische, elektrische en andere energiebronnen, brand, voertuigen, vallen, enz.) moet worden geïdentificeerd en beoordeeld, en worden beheerst door middel van de hiërarchisch opgebouwde controles, met inbegrip van de eliminatie van het gevaar, de vervanging van processen of materialen, met controle door middel van een goed ontwerp, de toepassing van een goede engineering en administratieve controles, preventief onderhoud en veilige werkprocedures (inclusief lockout/tagout) en het verstrekken van voortdurende training over veiligheid en gezondheid op het werk. Wanneer risico's niet afdoende kunnen worden beheerst door deze middelen, moeten werknemers worden voorzien van een passende, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsuitrusting en educatief materiaal over de risico's in verband met deze gevaren. Ook moeten er redelijke maatregelen worden genomen om zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven, niet te laten werken in omstandigheden met hoge risico's, om alle gezondheids- en veiligheidsrisico's voor zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven op de werkplaats te verwijderen of te verlagen, inclusief risico's in verband met hun werktaken, en om redelijke aanpassingen te verschaffen voor moeders die borstvoeding geven.

2) Voorzorgsmaatregelen voor noodsituaties

Mogelijke noodsituaties en gebeurtenissen moeten worden geïdentificeerd en beoordeeld, en hun impact moet tot een minimum beperkt worden door de uitvoering van noodplannen en reactieprocedures, waaronder noodsituatie-rapportage, procedures voor melding aan werknemers en evacuatie, opleiding en oefeningen voor werknemers. Noodoefeningen moeten ten minste jaarlijks worden uitgevoerd of zoals vereist door de lokale wetgeving, afhankelijk van welke strenger is. Plannen voor noodsituaties moeten ook geschikte branddetectie- en



blusapparatuur, duidelijke en onbelemmerde uitgangen, adequate uitgangsvoorzieningen, contactinformatie voor noodhulpverleners en herstelplannen bevatten. Dergelijke plannen en procedures zijn gericht op het minimaliseren van de schade aan leven, omgeving en eigendom.

3) Arbeidsgerelateerde ongevallen en ziekte

Er moeten procedures en systemen worden opgesteld om arbeidsgerelateerde ongevallen en ziekte te voorkomen, beheren, volgen en rapporteren, met inbegrip van voorzieningen om werknemers aan te moedigen om te rapporteren, ongevallen en ziekten te classificeren en registreren, de noodzakelijke medische behandeling te bieden, gevallen te onderzoeken en corrigerende maatregelen te nemen om de oorzaken weg te nemen, en de terugkeer van werknemers naar het werk te bevorderen.

4) Arbeidshygiëne

De blootstelling van werknemers aan chemische, biologische en fysische stoffen moet worden geïdentificeerd, geëvalueerd en beheerst overeenkomstig de hiërarchisch opgebouwde controles. Als er mogelijke gevaren worden geïdentificeerd, moeten deelnemers mogelijkheden identificeren om de mogelijke gevaren te elimineren en/of te verminderen. Als de eliminatie of vermindering van de gevaren niet haalbaar is, moeten de mogelijke gevaren worden beheerst door middel van een goed ontwerp, goede engineering en administratieve controles. Wanneer gevaren niet op gepaste wijze door dergelijke middelen kunnen worden beheerst, moeten werknemers kosteloos passende, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsuitrusting ontvangen en gebruiken. Beschermingsprogramma's moeten voortdurend plaatsvinden en voorlichtingsmateriaal over de risico's van deze gevaren bevatten.

5) Fysiek zwaar werk

De blootstelling van werknemers aan de gevaren van fysiek zware taken, zoals het manueel hanteren van materialen en zwaar of repetitief tillen, lang staan en zeer repetitieve of krachtige montage taken, moeten worden geïdentificeerd, geëvalueerd en beheerst.

6) Machinebeveiliging

Productiemachines en andere machines moeten worden beoordeeld op veiligheidsrisico's. Er moet worden gezorgd voor fysieke beveiligingsmiddelen, vergrendelingen en barrières en deze moeten goed worden onderhouden, indien machines een gevaar betekenen voor werknemers.

7) Sanitaire voorzieningen, voeding en huisvesting

Werknemers moeten worden voorzien van schone toiletten, drinkbaar water en hygiënische faciliteiten voor het bereiden, opslaan en eten van voedsel. Slaapruimten voor werknemers die



door Deelnemers of arbeidsverantwoordelijken worden verstrekt, moeten schoon en veilig worden gehouden en voorzien zijn van goede nooduitgangen, warm water voor baden en douchen, de juiste verlichting en verwarming en ventilatie, individueel beveiligde ruimtes voor het bewaren van persoonlijke en waardevolle artikelen, en redelijke persoonlijke ruimte met redelijke ingangs- en uitgangsprivileges.

8) Gezondheids- en veiligheidscommunicatie

Deelnemers moeten werknemers voorzien van gepaste informatie over gezondheid en veiligheid op de werkplek en van training in de taal van de werknemer of een taal die de werknemer kan begrijpen, voor alle geïdentificeerde gevaren op de werkplek waaraan werknemers worden blootgesteld, inclusief maar niet beperkt tot mechanische, elektrische, chemische, brand- en fysieke gevaren. Informatie over gezondheid en veiligheid moet duidelijk aangegeven zijn in de faciliteit of worden aangebracht op een plaats die herkenbaar en toegankelijk is voor de werknemers. Vóór aanvang van het werk en regelmatig daarna wordt er training geboden aan alle werknemers. Werknemers worden aangemoedigd om gezondheids- en veiligheidsproblemen te melden zonder vergelding.



C. MILIEU

Deelnemers erkennen dat respect voor het milieu cruciaal is voor het vervaardigen van producten van wereldklasse. In hun productieactiviteiten moeten Deelnemers milieueffecten identificeren en de nadelige effecten op de samenleving, het milieu en natuurlijke hulpbronnen minimaliseren, waarbij de gezondheid en de veiligheid van het publiek worden beschermd. Erkende beheerssystemen zoals ISO 14001 en het milieubeheer- en milieu-auditsysteem (EMAS) werden gebruikt als referentie bij het voorbereiden van de Code en kunnen een nuttige bron van extra informatie zijn.

De milieunormen zijn:

1) Milieuvergunningen en -rapportage

Alle vereiste milieuvergunningen (bv. lozingsbewaking), goedkeuringen en registraties moeten worden verkregen, gehandhaafd en up-to-date gehouden en hun operationele en rapportagevereisten moeten worden opgevolgd.

2) Vervuilingspreventie en bronreductie

Emissies en lozingen van vervuilende stoffen en afvalproductie moeten tot een minimum worden beperkt of geëlimineerd bij de bron of via praktijken als toevoeging van vervuilingencontroleapparatuur, door wijziging van productie-, onderhouds- en faciliteitsprocessen of via andere middelen. Bij het gebruik van natuurlijke bronnen als water, fossiele brandstoffen, mineralen en producten uit ongerepte bossen moeten conserveringspraktijken worden toegepast via praktijken als wijziging van productie-, onderhouds- en faciliteitsprocessen, materiaalvervanging, hergebruik, conservering, recyclage of andere middelen.

3) Gevaarlijke stoffen

Chemische materialen, afval en andere materialen die een gevaar vormen voor de mens of het milieu, moeten worden geïdentificeerd, geëtiketteerd en beheerd om te zorgen voor een veilige hantering, verplaatsing, opslag, gebruik, recyclage of hergebruik en verwijdering.

4) Vast afval

Deelnemers moeten een systematische benadering toepassen om vast (niet-gevaarlijk) afval te identificeren, beheren, verminderen en op verantwoorde wijze te verwijderen of recycleren.



5) Luchtemissies

Luchtemissies van volatiele organische chemicaliën, aerosols, bijtende stoffen, deeltjes, ozonafbrekende stoffen en verbrandingsbijproducten gegenereerd door operationele activiteiten moeten vóór de lozing zoals vereist worden gekenmerkt,

routinematig opgevolgd, gecontroleerd en behandeld. Ozonafbrekende stoffen moeten doeltreffend worden beheerd in overeenstemming met het Protocol van Montreal en de toepasselijke regelgeving. Deelnemers moeten de prestatie van hun luchtuitstoot-controlesystemen routinematig opvolgen.

6) Materiaalbeperkingen

Deelnemers moeten zich aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en klantenvereisten met betrekking tot het verbod of de beperking van bepaalde stoffen in producten en productieprocessen houden, waaronder de etikettering voor recycling en verwijdering.

7) Waterbeheer

Deelnemers moeten een waterbeheerprogramma toepassen dat bronnen, gebruik en lozing van water documenteert, kenmerkt en opvolgt; dat naar kansen zoekt om water te behouden; en dat besmettingskanalen beheerst. Al het afvalwater moet vóór de lozing of verwijdering zoals vereist worden gekenmerkt, opgevolgd, gecontroleerd en behandeld. Deelnemers moeten routinematige controle uitvoeren van het resultaat van hun systemen van afvalwaterbehandeling en -inperking om te zorgen voor optimale resultaten en naleving van de voorschriften.

8) Energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen

Deelnemers moeten een bedrijfsbreed doel voor de reductie van broeikasgassen vastleggen. Het energieverbruik en alle relevante broeikasgasemissies van Toepassingsgebied 1 en 2 moeten worden gevolgd, gedocumenteerd en openbaar worden gemeld ten opzichte van het doel voor de reductie van broeikasgassen. Deelnemers moeten naar methodes zoeken om de energie-efficiëntie te verbeteren en om hun energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen te minimaliseren.



D. ETHIEK

Om te voldoen aan de maatschappelijke verantwoordelijkheden en om succesvol te zijn op de markt, moeten Deelnemers en hun agenten de hoogste normen van ethisch gedrag handhaven, inclusief:

1) Zakelijke integriteit

De hoogste integriteitsnormen moeten worden gehandhaafd in alle zakelijke interacties. Deelnemers moeten een nultolerantiebeleid volgen met betrekking tot alle vormen van omkoping, corruptie, afpersing en verduistering.

2) Geen ongepast voordeel

Steekpenningen of andere manieren om onnodige of ongepaste voordelen te bekomen, mogen niet worden beloofd, aangeboden, toegestaan, gegeven of aanvaard. Dit omvat het beloven, aanbieden, toestaan, geven of aanvaarden van iets van waarde, rechtstreeks of onrechtstreeks via derden, om zaken te winnen, zaken aan anderen toe te wijzen of anderszins een ongepast voordeel te behalen. Toezichts-, boekhoudings- en handhavingsprocedures moeten worden ingevoerd om te zorgen voor de naleving van de anti-corruptiewetten.

3) Openbaarmaking van informatie

Alle zakelijke transacties moeten transparant worden uitgevoerd en nauwkeurig worden weerspiegeld in de zakelijke boeken en bescheiden van Deelnemers. Informatie met betrekking tot arbeid, gezondheid en veiligheid, ecologische praktijken, zakelijke activiteiten, structuur, financiële situatie en prestatie van de Deelnemers moet worden bekendgemaakt overeenkomstig de toepasselijke voorschriften en heersende praktijken in de sector. De vervalsing van documenten of een onjuiste voorstelling van de voorwaarden of praktijken in de toeleveringsketen zijn onaanvaardbaar.

4) Intellectuele eigendom

Intellectuele-eigendomsrechten moeten worden nageleefd; de overdracht van technologie en knowhow moet zodanig gebeuren dat intellectuele-eigendomsrechten worden beschermd, en klanten- en leveranciersinformatie moet beveiligd zijn.

5) Eerlijk zakendoen, adverteren en concurreren

Normen van eerlijk zakendoen, adverteren en concurreren moeten worden gehandhaafd.



6) Bescherming van identiteit en niet-vergelding

Programma's die de vertrouwelijkheid, anonimiteit en bescherming van klokkenluiders van leveranciers en werknemers garanderen,² moeten voorzien zijn, tenzij wettelijk verboden. Deelnemers moeten een gemelde procedure voor hun personeel hebben waarmee zij bezorgdheden zonder angst voor vergelding kunnen uiten.

7) Verantwoorde aankoop van mineralen

Deelnemers dienen een beleid toe te passen en zorgvuldigheidseisen in acht te nemen wat betreft de bron en de bewakingsketen van het tantaal, tin, wolfram en goud in de producten die zij vervaardigen om er redelijkerwijs voor te zorgen dat ze worden verkregen op een manier die overeenstemt met de richtsnoeren van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) inzake verantwoorde bevoorradingsketens van bodemschatten uit door conflicten getroffen gebieden en risicogebieden, of via een gelijkwaardig en erkend kader voor zorgvuldigheidseisen.

8) Privacy

Deelnemers moeten zich ertoe verbinden om de redelijke privacyverwachtingen van persoonsgegevens van iedereen met wie ze zakendoen, te beschermen, waaronder leveranciers, klanten, consumenten en werknemers. Deelnemers moeten voldoen aan de privacy- en informatiebeveiligingswetten en regelgevende vereisten wanneer persoonsgegevens worden verzameld, opgeslagen, verwerkt, verzonden en gedeeld.

² Definitie klokkenluider: Een persoon die onbehoorlijk gedrag door een werknemer of functionaris van een bedrijf, of door een openbare ambtenaar of officiële instantie, bekendmaakt.



E. BEHEERSSYSTEMEN

Deelnemers moeten een beheerssysteem invoeren of vaststellen waarvan het toepassingsgebied verbonden is aan de inhoud van deze Code. Het beheerssysteem is ontworpen om te zorgen voor: (a) de naleving van de toepasselijke wetten, regelgevingen en klantvereisten in verband met de transacties en producten van Deelnemers; (b) de naleving van deze Code; en (c) de identificatie en beperking van operationele risico's verbonden aan deze Code. Voortdurende verbetering moet worden bevorderd.

Het beheerssysteem moet de volgende elementen omvatten:

1) Bedrijfsengagement

Beleidsverklaringen voor maatschappelijk verantwoord en milieubewust ondernemen waarin het engagement van Deelnemers wordt gemeld in verband met naleving en voortdurende verbetering, gesteund door het uitvoerend management en in de plaatselijke taal bekendgemaakt in de faciliteit.

2) Verantwoording en verantwoordelijkheid van het management

Deelnemers identificeren duidelijk senior uitvoerende en bedrijfsvertegenwoordiger(s) die instaan voor het implementeren van de beheerssystemen en de bijhorende programma's. Het senior management controleert op regelmatige basis de status van de beheerssystemen.

3) Juridische verplichtingen en eisen van de klant

Een proces voor het identificeren, opvolgen en begrijpen van de geldende wetten, regelgeving en eisen van klanten, met inbegrip van de eisen van deze Code.

4) Risicobeoordeling en risicobeheer

Een procedure ter bepaling van de wettelijke nalevings-, milieu-, gezondheids- en veiligheids-³ en arbeidspraktijken en ethische risico's in verband met activiteiten van Deelnemers. Bepaling van het relatieve belang van ieder risico en de toepassing van gepaste procedurele en fysieke controles om de geïdentificeerde risico's op te volgen en om ervoor te zorgen dat de regelgevingen worden nageleefd.

³ Gebieden die moeten worden opgenomen in een risicobeoordeling voor milieuzorg en veiligheid, zijn productiegebieden, magazijn- en opslagfaciliteiten, ondersteunende apparatuur voor vestiging/faciliteiten, laboratoria en proefgebieden, sanitaire voorzieningen (badkamers), keuken/cafetaria en huisvesting/slaapzalen voor werknemers.



5) Verbeteringsdoelstellingen

Geschreven prestatiedoelstellingen, streefcijfers en uitvoeringsplannen om sociale en milieuprestaties en prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid van Deelnemers te verbeteren, waaronder een periodieke beoordeling van de prestaties van Deelnemers met betrekking tot het bereiken van deze doelstellingen.

6) Opleiding

Trainingsprogramma's voor managers en werknemers om het beleid, de procedures en de verbeteringsdoelstellingen van Deelnemers in te voeren en om te voldoen aan de toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten.

7) Communicatie

Een procedure om werknemers, leveranciers en klanten duidelijk en nauwkeurig te informeren over het beleid, de praktijken, de verwachtingen en de prestaties van Deelnemers.

8) Feedback, deelname en grieven van werknemers

Continue procedures, inclusief een effectief grievenmechanisme, om het begrip van de werknemers te evalueren en om feedback te krijgen betreffende schendingen van de praktijken en voorwaarden die deze Code bevat, en om voortdurende verbetering hiervan te bevorderen. Werknemers moeten een veilige omgeving krijgen om klachten en feedback te geven zonder angst voor represailles of vergelding.

9) Controles en beoordelingen

Periodieke zelfevaluatie om te zorgen voor conformiteit met wettelijke en reglementaire vereisten, de inhoud van de Code en contractuele vereisten van klanten in verband met maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid.

10) Corrigerende actieprocedure

Een procedure voor een tijdige correctie van tekortkomingen die geïdentificeerd zijn door interne of externe beoordelingen, inspecties, onderzoeken en controles.

11) Documentatie en gegevens

Opmaak en onderhoud van documenten en gegevens om naleving van regelgeving en conformiteit met bedrijfsvereisten te waarborgen, samen met gepaste vertrouwelijkheid ter bescherming van de privacy.



12) Verantwoordelijkheid van leveranciers

Een procedure om de vereisten van de Code mee te delen aan leveranciers en om naleving van de Code door leveranciers te controleren.



REFERENTIES

De volgende normen werden gebruikt bij het voorbereiden van deze Code en kunnen nuttige bronnen van extra informatie zijn. De volgende normen kunnen al dan niet door elke Deelnemer worden onderschreven.

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

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

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

Universal Declaration of Human Rights <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

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

United Nations Convention on the Rights of the Child

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

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

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

United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org

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

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

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



DOCUMENTGESCHIEDENIS

Versie 1.0 – Uitgebracht oktober 2004.

Versie 1.1 – Uitgebracht mei 2005. Document omgezet naar RBA-formaat, kleine herzieningen van pagina-indeling; geen inhoudelijke wijzigingen.

Versie 2.0 – Uitgebracht oktober 2005 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 3.0 – Uitgebracht juni 2009 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 4.0 – Uitgebracht april 2012 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 5.0 – Uitgebracht november 2014 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 5.1 – Uitgebracht maart 2015 met herzieningen van A1 die van kracht werden op 1 januari 2016.

Versie 6.0 – Uitgebracht januari 2018 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 7.0 – Uitgebracht in januari 2021 met herzieningen van meerdere bepalingen.

De RBA-gedragscode werd oorspronkelijk tussen juni en oktober 2004 ontwikkeld door een aantal bedrijven die zich toewijden aan de vervaardiging van elektronische producten. Bedrijven worden uitgenodigd en aangemoedigd om deze Code in te voeren. U kunt aanvullende informatie vinden op:

<http://www.responsiblebusiness.org>

De officiële versie van de Gedragscode van RBA is in het Engels. Deze vertaling wordt als een hoffelijkheid verstrekt.