



גרסה 7.0 (2021)

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, כי העובדים יזכו ליחס מכובד וראוי, וכי הפעילות 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 יביא להפרת 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 המקובלים ומכבדות אותם, לרבות הצהרת הלשכה הבינלאומית למשפט (ILO) בעניין עקרונות בסיסיים וזכויות בעבודה וההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם של האו"ם.

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' מוסיף תקנים הנוגעים לאתיקה עסקית. סעיף 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 בסימוכין, שימשו לצורת כתיבת הקוד והם יכולים להוות מקורות שימושיים למידע נוסף.

התקנים לעבודה הם:

1) העסקה מרצון חופשי

העסקה של עובדי כפייה, עובדים משועבדים (לרבות שיעבוד חוב) או בעבדות חוזית, אסורים המועבדים שלא מרצון או באופן נצלני, עבדים או סחר בבני אדם, אינה מותרת. 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 כולל, אם הדבר רלוונטי, מעונות עובדים או מגורי צוות. כחלק מתהליך ההעסקה, יש לספק לכל עובדים חוזה העסקה הכתוב בשפת אמם, הכולל תיאור של כללי ותנאי העסקתם. על מהגרי עבודה זרים לקבל לידיהם את חוזה ההעסקה לפני צאתם ממדינת מוצאם ולא יותרו כל החלפה או שינוי בהסכם ההעסקה עם הגעתם למדינה הקולטת, אלא אם שינויים אלו נעשים כדי לציית לחוקים המקומיים ואם הם מעניקים תנאים זהים או טובים יותר. כל עבודה חייבת להיעשות מרצון חופשי ועל העובדים להיות חופשיים לעזוב את העבודה בכל עת או לסיים את העסקתם ללא קנס אם תינתן הודעה סבירה בהתאם לחוזה של העובד. מעסיקים, סוכנים וסוכני משנה אינם רשאים להחזיק או להשמיד באופן אחר, להסתיר או להחרים מסמכי זהות או הגירה, כגון תעודות זיהוי, דרכונים או אישורי עבודה שהונפקו על ידי הממשלה. מעסיקים יכולים להחזיק בתיעוד רק אם מעשי החזקה אלה נדרשים על פי חוק. במקרה כזה, אין למנוע מהעובדים גישה למסמכיהם בשום עת. עובדים לא יידרשו לשלם לסוכני או לסוכני המשנה של מעסיקיהם עמלות גיוס או עמלות אחרות בעבור העסקתם. אם ימצא 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. על המשתתפים ליישם מנגנון מתאים לאימות גיל העובדים. השימוש בתוכניות התלמדות 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. המשתתפים יבטיחו ניהול תקין של עובדים סטודנטים באמצעות תחזוקה נאותה של רשומות הסטודנטים, בדיקות נאותות קפדניות של שותפים חינוכיים והגנה על זכויות הסטודנטים בהתאם לחוקים ולתקנות החלים. המשתתפים יספקו תמיכה והכשרה ראויות לכל העובדים הסטודנטים. בהיעדר חוק מקומי, יידרש כי דרגת השכר של עובדים סטודנטים, מתמחים ומתלמדים תהיה לכל הפחות זהה לזו של עובדים מתחילים אחרים באותה הרמה ההתחלתית, המבצעים משימות שוות או דומות. במקרה בו מזהה העסקת ילדים, יסופקו עזרה/תיקון.



(3) שעות עבודה

מחקרים בהתנהלות 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 שגרתיים. כל השעות הנוספות חייבות להיות בהתנדבות. לעובדים יינתן לכל הפחות יום מנוחה אחד בכל שבעה 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 משמעי. 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) יחס אנושי

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

(6) אי-אפליה/אי-הטרדה

המשתתפים יתחייבו למקום עבודה נקי מהטרדה ומאפליה בלתי חוקית. החברות לא ינקטו באפליה או בהטרדה על בסיס גזע, צבע, גיל, מגדר, נטייה מינית, זהות וביטוי מיני, מוצא אתני או לאומי, נכות, היריון, דת, השתייכות פוליטית, חברות באיגוד, סטטוס מוגן של שירות בצבא, 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, כולל בדיקות היריון או בתולים, או מבחנים גופניים אשר עלולים לשמש באופן מפלה. נוסח זה נכתב תוך התחשבות באמנת (עבודה ותעסוקה) האפליה של ה-ILO (מס' 111).

(7) חופש ההתאגדות

בהתאם לחוק המקומי, המשתתפים יכבדו את זכותם של העובדים להקים איגודים מקצועיים או להצטרף אליהם לפי בחירתם, לנהל מו"מ קיבוצי 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 בפתחות בכל הנוגע לתנאי ההעסקה ואופי הניהול, ללא חשש מאפליה, נקמה, הפחדה או הטרדה.



ב. בריאות ובטיחות

המשתתפים 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. המשתתפים יכירו גם בכך שהדרכת העובדים ומשוב קבועים מצד העובדים הם הכרחיים לזיהוי ופיתרון של בעיות בריאות ובטיחות במקום העבודה.

מערכות ניהול מוכרות כגון ISO 45001 והנחיות הלשכה הבינלאומית למשפט בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתיות שימשו כסימוכין בעת כתיבת הקוד והן עשויות להיות מקורות שימושיים למידע נוסף.

התקנים לבריאות ובטיחות הם:

(1) בטיחות תעסוקתית

יש לזהות ולהעריך את מידת החשיפה של העובד למפגעי בטיחות ובריאות (לדוגמה, למקורות אנרגיה כימיים, חשמליים או אחרים, אש, כלי רכב או סכנות נפילה וכיו"ב), לצמצמם על ידי שימוש במדרג הבקורות, הכולל את חיסול המפגע, החלפת תהליכים או חומרים, ניהול באמצעות תכנון ראוי, יישום בקורות הנדסיות ומנהלתיות, תחזוקה מונעת ונהלי עבודה בטיחותיים (כולל הליך נעילה/תיוג), ומתן הדרכות בטיחות ובריאות תעסוקתיות 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 ואימהות 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. יש לבצע תרגילי חירום לפחות פעם בשנה או כנדרש על פי החוק המקומי, המחמיר מביניהם. תוכניות החירום צריכות לכלול גם ציוד מתאים לגילוי וכיבוי אש, יציאה ברורה וללא מכשולים, מתקני יציאה מתאימים, פרטי התקשרות של צוותי חירום ותוכניות התאוששות. 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) היגינה תעשייתית

יש לזהות, להעריך ולנטר על פי מדרג הבקורות את חשיפת העובדים לגורמים כימיים, ביולוגיים ופיזיים. אם זוהו מפגעים פוטנציאליים כלשהם, המשתתפים יחפשו הזדמנויות לחיסול ו/או להפחתת המפגעים הפוטנציאליים. אם חיסול או הפחתת המפגעים אינה אפשרית, יש לפקח על מפגעים פוטנציאליים באמצעות תכנון הולם, הנדסה ובקורות מנהליות. כאשר לא ניתן לפקח כראוי על מפגעים באמצעים אלו, העובדים יקבלו בחינם ציוד מגן אישי ראוי ומתוחזק היטב וישתמשו בו. התוכניות ההגנתיות יהיו מתמשכות ויכללו 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 בנוגע לתהליכי ייצור ולמכונות אחרות. לגבי מכונות שבהן יש סכנת פגיעה לעובדים, יסופקו ויתוחזקו כראוי ציוד מגן, נעילות פנימיות וחסימים.

(7) תברואה, מזון ודיור

לעובדים תינתן גישה לחדרי שירותים נקיים, מים ראויים לשתייה ומתקנים היגיניים 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 וחפצים אישיים, ובמרחב אישי סביר עם זכויות סבירות לכניסה ויציאה.

(8) תקשורת בנושאי בריאות ובטיחות

המשתתפים יספקו לעובדים סביבת עבודה ראויה וכן מידע והדרכות בטיחות ובריאות, בשפתם או בשפה אחרת שהעובדים מבינים, בנוגע לכל הסיכונים שהעובדים חשופים אליהם, כולל אך לא רק סיכונים מכניים, חשמליים, כימיים, גופניים וסכנות שריפה. מידע בנוגע לבריאות ובטיחות יפורסם בביורר באתר העבודה או במיקום ידוע ונגיש לעובדים. כל העובדים יקבלו הכשרה לפני תחילת העבודה ובאופן סדיר לאחר מכן. יש לעודד את העובדים להעלות כל חשש בנושא בטיחות ובריאות ללא התנכלות.



ג. סביבה

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

התקנים הסביבתיים הם:

(1) היתרים סביבתיים ודיווח

יש לקבל, לתחזק 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 והפרשה 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, באמצעות שינוי תהליכי הייצור, תחזוקת המתקנים, החלפת חומרים, שימוש חוזר, שימור, מחזור או אמצעים אחרים.

(3) חומרים מסוכנים

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

(4) פסולת מוצקה

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

(5) פליטות אוויר

יש לאפיין את הפליטה לאוויר של כימיקלים אורגניים נדיפים, תרסיסים, חומרים מזיקים, חלקיקים, חומרים מדללי אוזון ותוצרי לוואי של בעירה שנוצרו בתהליך הייצור,

לנטר את הפליטה באופן קבוע ולטפל בה כראוי לפני שחרורה לאוויר. יש לנהל ביעילות חומרים מדללי אוזון בהתאם לפרוטוקול מונטריאול ולתקנות הרלוונטיות. המשתתפים יידרשו לנטר באופן קבוע את מערכות הבקרה של פליטות האוויר שלהם.

(6) הגבלות על חומרים

המשתתפים 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 המשתתפים 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. המשתתפים ינטרו באופן שוטף את ביצועי מערכות הטיפול וספיגת מי השפכים, על מנת להבטיח ביצועים מיטביים וציות לתקנות.

(8) צריכת אנרגיה ופליטת גזי חממה

על המשתתפים לקבוע יעד כלל-ארגוני להפחתת גזי חממה. יש לעקוב אחר צריכת אנרגיה ואחר כל הטווחים הרלוונטיים של גזי חממה 1 ו-2, לתעד אותם בהתאם ולדווח עליהן לציבור כנגד יעד הפחתת גזי החממה. על המשתתפים לחפש דרכים לשיפור היעילות האנרגטית ולצמצום צריכת האנרגיה שלהם 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, תיעוד 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, לבריאות ולבטיחות, לנהלים סביבתיים, לפעילויות עסקיות, למבנה, למצב כלכלי ולביצועים 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 שחיתויות² קרב ספקים ועובדים, 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.

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



(7) אחריות למקורות המינרלים

המשתתפים יאמצו מדיניות ויישמו בדיקת נאותות לגבי המקור ושרשרת המשמורת של הטנטלום, הבדיל, הטונגסטן והזהב במוצרים שהם מייצרים, על מנת להבטיח באופן סביר שהם הושגו באופן העולה בקנה אחד עם הנחיות הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD) לשרשרת אספקה אחראית של מינרלים מאזורים בסיכון גבוה וכאלה הנמצאים תחת השפעת עימותים או שווי ערך ומכירים במסגרת של בדיקת נאותות.

(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.



ה. מערכות ניהול

משתתפים יאמצו או יקימו מערכת ניהול בעלת היקף הקשור 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 ונציג/ים מטעם החברה האחראים להבטיח את הטמעתן של מערכות הניהול והתוכניות הקשורות. ההנהלה הבכירה תסקור את מצבם של מערכות 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, הסביבתיים, הבריאותיים והבטיחותיים 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 וללקוחות.

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. יש להעניק לעובדים סביבה בטוחה כדי שיוכלו להגיש תלונה ומשוב ללא חשש ממעשי נקם או מהתנכלות.

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 מקורות שימושיים 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

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



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.

גרסה 7.0 – התפרסמה בינואר 2021 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. ניתן לקבל מידע נוסף באתר:

<http://www.responsiblebusiness.org>

הגרסה הרשמית של קוד ההתנהגות של RBA כתובה באנגלית. תרגום זה סופק כמחווה של רצון טוב.