



Версия 7.0 (2021)

Кодекс делового поведения RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Кодекс делового поведения Responsible Business Alliance (Альянс ответственного бизнеса (RBA)), ранее Electronic Industry Citizenship Coalition (Коалиция за социальную ответственность электронной промышленности (EICC)), устанавливает стандарты для обеспечения того, чтобы условия труда в электронной промышленности и в отраслях, в которых электроника является ключевым компонентом, и ее цепочки поставок были безопасными, чтобы к рабочим относились с уважением и достоинством и чтобы бизнес-операции были экологически ответственными и осуществлялись с соблюдением этических принципов.

Частью электронной промышленности для целей настоящего Кодекса считаются все организации, которые могут проектировать, продавать, производить или предоставлять товары и услуги, которые используются для производства электронных товаров. Кодекс может быть добровольно принят любой компанией, работающей в секторе электроники, и впоследствии применяться этой компанией в отношении своей цепочки поставок и субподрядчиков, включая поставщиков контрактного труда.

Чтобы принять Кодекс и стать участником («Участник»), компания должна заявить о своей поддержке Кодекса и активно придерживаться Кодекса и его стандартов в соответствии с системой управления, как описано в настоящем документе.

Участники должны рассматривать Кодекс как общую инициативу для всей цепочки поставок. Как минимум, Участники должны также требовать от своих поставщиков следующего уровня подтвердить принятие и внедрить положения Кодекса в своих компаниях.

Основой принятия Кодекса является понимание того, что компания во всех видах своей деятельности должна действовать в полном соответствии с законами, правилами и нормативными актами стран, в которых она ведет свою деятельность.¹ Кодекс также поощряет участников устанавливать для себя более строгие рамки нормативно-правового соответствия, опираясь на признанные на международном уровне стандарты, для усиления социальной и экологической ответственности и деловой этики.

Соблюдение Кодекса ни в коем случае не может приводить к нарушению местных законов. Однако, если стандарты, предусмотренные Кодексом RBA и местным законодательством, отличаются, то для обеспечения соответствия RBA будет руководствоваться самыми строгими требованиями. В соответствии с Руководящими принципами ООН в сфере бизнеса и прав человека положения настоящего Кодекса основаны и соответствуют международным признанным стандартам в области прав

¹ Кодекс не предназначен для создания новых и дополнительных прав третьих лиц, в том числе работников.



человека, включая Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Всеобщую декларацию прав человека ООН.

RBA стремится обеспечить постоянный вклад заинтересованных сторон в непрерывное совершенствование и внедрение Кодекса делового поведения.

Кодекс состоит из пяти разделов. Разделы А, В и С описывают стандарты в сфере труда, здоровья, безопасности и окружающей среды, соответственно. В Раздел D добавлены стандарты, касающиеся деловой этики. В разделе Е описываются элементы приемлемой системы управления соблюдением настоящего Кодекса.



A. СФЕРА ТРУДА

Участники обязуются соблюдать права человека в отношении работников и относиться к ним с достоинством и уважением, как они понимаются международным сообществом. Это относится ко всем работникам, включая временных, мигрантов, студентов, контрактных, штатных сотрудников и работников любого другого вида. Общепризнанные стандарты, изложенные в списке литературы, использовались при подготовке настоящего Кодекса и могут быть полезным источником дополнительной информации.

Стандарты в сфере труда:

1) Свободный выбор формы занятости

Принудительный, кабальный (в том числе долговая кабала), труд по договору об отдаче в ученичество, недобровольный или связанный с эксплуатацией труд заключенных, рабство и торговля людьми запрещены. Это включает транспортировку, укрывательство, вербовку, передачу или прием людей с помощью угроз, силы, принуждения, похищения или мошенничества с целью получения рабочей силы или услуг. Не должно быть необоснованного ограничения свободы передвижения работников на объекте в дополнение к необоснованным ограничениям на вход или выход из помещений, предоставляемых компанией, включая, если применимо, общежития или жилые помещения для работников. В рамках процесса найма на работу всем работникам должно быть предоставлено письменное трудовое соглашение на их родном языке, содержащее описание условий занятости. Иностранным работникам-мигрантам должен быть предоставлен трудовой договор до того, как работник уедет из своей страны, и в трудовой договор не должны вноситься никакие замены или изменения до прибытия работника в принимающую страну, если эти изменения не внесены с целью соответствия местному законодательству и не предусматривают равных или лучших условий труда. Вся работа должна быть добровольной, и работники могут в любое время покинуть работу или уволиться без штрафных санкций, если в соответствии с договором работником будет предоставлено заблаговременное уведомление. Работодатели, агенты и субагенты не имеют права хранить или иным образом уничтожать, скрывать или конфисковать документы, удостоверяющие личность, или иммиграционные документы, такие как удостоверения личности, паспорта или разрешения на работу, выданные государством. Работодатели могут хранить документы у себя только в том случае, если это требуется по закону. В этом случае сотрудникам ни при каких обстоятельствах нельзя отказывать в доступе к их документам. Работников запрещено обязывать оплачивать комиссионные вознаграждения работодателям, агентам или субагентам или другие соответствующие сборы за прием на работу. Если какие-либо подобные сборы были уплачены работником, они должны быть возвращены ему.



2) Молодые работники

Детский труд не должен использоваться ни на одном этапе производства. Термин «ребенок» относится к любому лицу в возрасте до 15 лет, или до окончания обязательного образования, или до минимального трудоспособного возраста в стране, в зависимости от того, что больше. Участники должны внедрить соответствующий механизм для проверки возраста работников. Приветствуется использование законных программ обучения на рабочем месте, которые соответствуют всем законам и нормативным положениям. Работники моложе 18 лет (Молодые работники) не должны выполнять работу, которая может поставить под угрозу их здоровье или безопасность, включая работу в ночные смены и сверхурочную работу. Участники должны обеспечить надлежащее управление работниками в период ученичества путем надлежащего ведения документации по обучению, тщательной проверки партнеров по образованию и защиты прав учащихся в соответствии с применимыми законами и нормативными положениями. Участники должны предоставлять соответствующую поддержку и обучение всем работникам-стажерам и ученикам. В отсутствие местного законодательства ставка заработной платы для работников-новичков, стажеров и учеников должна быть, как минимум, равной ставке заработной платы других работников начального уровня, выполняющих такие же или похожие задачи. В случае выявления детского труда обеспечивается помощь пострадавшим/устранение последствий.

3) Рабочее время

Исследования в области деловой практики четко связывают повышенную рабочую нагрузку со снижением производительности, увеличением коэффициента текучести рабочей силы и ростом случаев травматизма и заболеваний на рабочем месте. Рабочее время не должно превышать максимального значения, установленного местным законодательством. Кроме того, рабочая неделя должна составлять не более 60 часов в неделю, включая сверхурочные, за исключением чрезвычайных или необычных ситуаций. Вся сверхурочная работа должна быть добровольной. Работникам должен быть разрешен по крайней мере один выходной день каждые семь дней.

4) Заработная плата и льготы

Компенсация, выплачиваемая работникам, должна соответствовать всем применимым законам о заработной плате, в том числе касающимся минимальной заработной платы, сверхурочных часов и предусмотренных законом льгот. В соответствии с местным законодательством работникам выплачивается компенсация за сверхурочную работу по ставкам, превышающим обычные почасовые ставки. Удержания из заработной платы в качестве дисциплинарной меры не допускаются. За каждый период оплаты работникам предоставляется своевременная и понятная ведомость по заработной плате, содержащая достаточную информацию для подтверждения точной компенсации за выполненную работу. Все использование труда временных, откомандированных и привлеченных сотрудников должно осуществляться в рамках местного законодательства.



5) Гуманное отношение

Запрещено жестокое или бесчеловечное обращение, включая насилие, гендерное насилие, любые сексуальные домогательства, сексуальное насилие, телесные наказания, психическое или физическое принуждение, издевательства, публичное унижение или словесное оскорбление работников, а также запрещены угрозы подобного обращения. Дисциплинарные политики и процедуры в поддержку этих требований должны быть четко определены и сообщены работникам.

6) Отсутствие дискриминации/домогательств

Участники должны обеспечивать условия труда без притеснений и незаконной дискриминации. Компании не должны участвовать в дискриминации или домогательстве по признаку расы, цвета кожи, возраста, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности и ее выражения, этнической принадлежности или национального происхождения, инвалидности, беременности, религии, политической принадлежности, членства в профсоюзах, статуса ветерана, охраняемой генетической информации или матримониального статуса при приеме на работу и в практике трудовых отношений, например в отношении заработной платы, повышения в должности, предоставления бонусов и доступа к обучению. Работникам должно предоставляться необходимое помещение для религиозных целей. Кроме того, работники или потенциальные работники не должны подвергаться медицинским обследованиям, включая тесты на беременность или девственность, или физическим обследованиям, которые могут использоваться дискриминационным образом. Этот документ подготовлен с учетом Конвенции МОТ о дискриминации (трудоустройстве и занятости) (No 111).

7) Свобода ассоциаций

В соответствии с местным законодательством Участники должны уважать право всех трудящихся создавать и вступать в профсоюзы по собственному выбору, вести коллективные переговоры и участвовать в мирных собраниях, а также уважать право работников воздерживаться от такой деятельности. Работники и/или их представители должны иметь возможность открыто общаться и делиться идеями и проблемами с руководством в отношении условий труда и методов управления, не опасаясь дискриминации, расправы, запугивания или преследования.



В. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Участники признают, что в дополнение к минимизации травматизма и заболеваний, связанных с работой, безопасная и здоровая рабочая среда повышает качество продукции и услуг, слаженность производства, коэффициент удержания работников и их корпоративный дух. Участники также признают, что постоянная поддержка и образование работников имеют важное значение для выявления и решения вопросов охраны здоровья и безопасности на рабочем месте.

Признанные системы управления, такие как ISO 45001 и Руководящие принципы МОН по безопасности и гигиене труда, использовались в качестве основы при подготовке настоящего Кодекса и могут быть полезным источником дополнительной информации.

Стандарты в сфере охраны здоровья и обеспечения безопасности:

1) Охрана труда

Риск работника быть подверженным воздействию опасных факторов (химических, электрических и других источников энергии, огня, транспортных средств и опасности падения и др.) должен быть определен, оценен и снижен с использованием Иерархии средств управления, которая включает устранение опасности, замену процессов или материалов, контроль посредством надлежащего проектирования, внедрения инженерного и административного контроля, профилактического обслуживания и обеспечения соблюдения техники безопасности (включая блокировку/маркировку) и предоставления услуг постоянного обучения по вопросам охраны труда и техники безопасности. В тех случаях, когда опасные факторы не могут надлежащим образом контролироваться этими средствами, работникам должны быть предоставлены надлежащие, пригодные для использования средства индивидуальной защиты и учебные материалы о рисках, связанных с этими опасными факторами. Необходимо также предпринять разумные шаги для недопущения беременных женщин/кормящих матерей к работе с высокой опасностью, устранения или снижения рисков для здоровья и безопасности на рабочем месте для беременных женщин и кормящих матерей, включая те, которые связаны с их рабочими заданиями, и выделить необходимые места для кормящих матерей.

2) Готовность к чрезвычайным ситуациям

Потенциальные чрезвычайные ситуации и события должны быть выявлены и оценены, а их воздействие минимизировано путем внедрения плана действий в чрезвычайных ситуациях и процедур реагирования, включая экстренное оповещение, уведомление сотрудников и процедуры эвакуации, обучение и тренировки работников. Учебно-тренировочные занятия должны проводиться не реже одного раза в год или в



соответствии с требованиями местного законодательства, в зависимости от того, что является более строгим. Планы действий в чрезвычайных ситуациях также должны включать в себя соответствующее оборудование системы пожарной сигнализации и противопожарное оборудование, свободный и беспрепятственный выход, соответствующие средства выхода, контактную информацию для спасателей и планы действий в непредвиденных ситуациях. Такие планы и процедуры должны быть направлены на минимизацию вреда для жизни, окружающей среды и имущества.

3) Профессиональные травмы и заболевания

Должны быть разработаны процедуры и системы для предотвращения, управления, отслеживания и сообщения о профессиональных травмах и заболеваниях, включая положения, касающиеся: поощрения работников за сообщения о нарушении; классификации и регистрации случаев травматизма и заболеваний; оказания необходимой медицинской помощи; расследования этих случаев и осуществления корректирующих действий по устранению их причин и содействию возвращению сотрудников к работе.

4) Производственная гигиена

Воздействие на работников химических, биологических и физических веществ и факторов должно быть выявлено, оценено и проконтролировано в соответствии с иерархией контроля. Если были выявлены какие-либо потенциально опасные факторы, участники должны искать возможности для устранения и/или уменьшения потенциально опасных факторов. Если устранение или уменьшение опасных факторов невозможно, потенциально опасные факторы должны контролироваться с помощью надлежащего проектирования, технических и административных средств контроля. Если опасные факторы не могут надлежащим образом контролироваться такими средствами, работникам необходимо бесплатно предоставить и использовать соответствующие, пригодные средства индивидуальной защиты. Защитные программы должны включать текущие учебные материалы о рисках, связанных с этими опасными факторами.

5) Работа, требующая физических усилий

Необходимо выявлять, оценивать и контролировать труд работников, связанный с выполнением физически сложных задач, включая ручную обработку материалов, подъем тяжестей или повторяющийся подъем, длительное стояние на ногах и многократные или повторяющиеся задачи по сборке.

6) Обеспечение безопасности при работе с машинами

Производственная и другая техника должна оцениваться на предмет безопасности. Физические ограждения, блокировки и барьеры должны устанавливаться и надлежащим образом поддерживаться в тех случаях, когда оборудование представляет опасность для работников.



7) Санитарные условия, питание и жилье

Работникам должен быть обеспечен доступ к чистым туалетам, питьевой воде и условиям для приготовления пищи, хранения и потребления пищевых продуктов. Рабочие общежития, предоставляемые Участником или трудовым агентом, должны быть чистыми и безопасными, снабжены соответствующим аварийным выходом, горячей водой для принятия ванны и душа, достаточным освещением и вентиляцией, индивидуальными защищенными помещениями для хранения личных и ценных предметов, и представлять разумное личное пространство наряду с разумными привилегиями для входа и выхода.

8) Предоставление информации в отношении охраны здоровья и обеспечения безопасности

Участники должны предоставить работникам соответствующую информацию об охране здоровья и обеспечении безопасности на рабочем месте и обучение на языке работника или на языке, который работник может понять, в отношении всех выявленных опасностей на рабочем месте, которым подвергаются работники, включая, помимо прочего, механические, электрические, химические, пожарные и физические опасные факторы. Информация, связанная с охраной здоровья и безопасностью, должна быть размещена на объекте или помещена в открытом и доступном для работников месте. Обучение предоставляется всем работникам до начала работы и в период занятости на регулярной основе. Работников следует поощрять сообщать о любых проблемах, связанных с здоровьем и безопасностью, без применения ответных мер.



С. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Участники признают, что экологическая ответственность является неотъемлемой частью производства продуктов мирового класса. Участники должны выявлять воздействия на окружающую среду и сводить к минимуму неблагоприятное воздействие на общество, окружающую среду и природные ресурсы в рамках своих производственных операций, обеспечивая при этом охрану здоровья и безопасность населения. Признанные системы управления, такие как ISO 14001 и Eco Management and Audit System (EMAS), использовались в качестве основы для при подготовке настоящего Кодекса и могут быть полезным источником дополнительной информации.

Экологические стандарты:

1) Экологические разрешения и отчетность

Все необходимые экологические разрешения (например, мониторинг выбросов), одобрения и регистрации, а также операционные требования и требования к отчетности должны быть получены, поддерживаться в актуальном состоянии и выполняться.

2) Предотвращение загрязнения окружающей среды и сокращение использования ресурсов

Выбросы и сбросы загрязняющих веществ и образование отходов должны быть сведены к минимуму или устранены у источника или с помощью таких методов, как установка оборудования для борьбы с загрязнениями; изменение процессов производства, технического обслуживания и процессов на объекте; или другими способами.

Использование природных ресурсов, включая воду, ископаемое топливо, полезные ископаемые и лесные продукты, должно экономно сокращаться такими методами, как изменение процессов производства, технического обслуживания и процессов на объекте, замена материалов, повторное использование, консервация, переработка или другие средства.

3) Опасные вещества

Химические вещества, отходы и другие материалы, представляющие опасность для человека или окружающей среды, должны быть идентифицированы, маркированы, и в отношении них должно быть обеспечено безопасное обращение, перемещение, хранение, использование, переработка, повторное использование и утилизация.



4) Твердые отходы

Участники должны применять систематический подход для выявления, управления, сокращения, а также ответственной утилизации или переработки твердых отходов (неопасных).

5) Выбросы в атмосферу

Следует выявлять, регулярно контролировать и, по мере необходимости, очищать до выброса все выбросы в атмосферу летучих органических химических веществ, аэрозолей, коррозионных веществ, твердых частиц,

озоноразрушающих веществ и побочных продуктов сгорания. Озоноразрушающие вещества необходимо эффективно контролировать в соответствии с Монреальским протоколом и применимыми нормативными требованиями. Участники должны проводить регулярный мониторинг эффективности своих систем контроля выбросов в атмосферу.

6) Ограничения на использование материалов

Участники должны соблюдать все применимые законы, правила и требования клиентов относительно запрета или ограничения на использование конкретных веществ в продуктах и производстве, включая маркировку для их переработки и утилизации.

7) Управление водными ресурсами

Участники должны внедрить программу управления водными ресурсами, которая документирует, характеризует и контролирует источники воды, их использование и сброс; искать возможности для экономии воды и контролировать каналы ее загрязнения. Все сточные воды должны быть охарактеризованы, контролироваться и обрабатываться по мере необходимости до их сброса или утилизации. Участники должны проводить регулярный мониторинг эффективности своих систем очистки и удержания сточных вод для обеспечения их оптимальной производительности и соответствия нормативным требованиям.

8) Потребление энергии и выбросы парниковых газов

Участники должны поставить цель по сокращению выбросов парниковых газов в масштабах всей компании. Потребление энергии и все соответствующие выбросы парниковых газов 1-й и 2-й категорий должны отслеживаться, документироваться и публично регистрироваться в соответствии с целью снижения выбросов парниковых газов. Участники должны искать методы повышения энергоэффективности и минимизации потребления ими энергии и выбросов парниковых газов.



D. ЭТИКА

Чтобы выполнять социальные обязательства и добиваться успеха на рынке, Участники и их агенты должны придерживаться самых высоких стандартов этики, в том числе:

1) Добросовестное ведение бизнеса

Самые высокие стандарты деловой этики должны соблюдаться во всех деловых вопросах. Участники должны придерживаться политики абсолютной нетерпимости к взяточничеству, коррупции, вымогательству и хищениям, запрещающей любые их формы.

2) Недопущение неправомерного преимущества

Запрещено обещать, предлагать, санкционировать, предоставлять или принимать взятки или другие средства получения ненадлежащего или неправомерного преимущества. Этот запрет включает в себя обещание, предложение, санкционирование, предоставление или принятие чего-либо, имеющего ценность, прямо или косвенно через третью сторону, с целью получения или сохранения бизнеса, передачи бизнеса любому лицу или получения ненадлежащего преимущества иным образом. Для обеспечения соблюдения законов о борьбе с коррупцией должны применяться соответствующие процедуры мониторинга, ведения учета и обеспечения соблюдения нормативных требований.

3) Раскрытие информации

Все деловые операции должны осуществляться прозрачно и быть точно отражены в книгах и записях компании Участника. Информация о практиках участников в сфере труда, здоровья и безопасности, природоохранных практик, деловой деятельности, об их структуре, финансовом положении и производительности должна раскрываться в соответствии с применимыми правилами и преобладающими отраслевыми практиками. Фальсификация записей или искажение условий или практик в цепочке поставок не допускаются.

4) Интеллектуальная собственность

Права интеллектуальной собственности должны соблюдаться; передача технологий и ноу-хау должна осуществляться таким образом, который защищает права интеллектуальной собственности; информация о клиенте и поставщике должна быть защищена.



5) Честное ведение бизнеса, реклама и конкуренция

Стандарты честного ведения бизнеса, рекламы и конкуренции должны соблюдаться.

6) Защита идентификационных данных и запрет на применение мер воздействия

Программы, гарантирующие конфиденциальность, анонимность и защиту информации поставщиков и сотрудников², должны поддерживаться, если это не запрещено законом. Участники должны внедрить процесс информирования, чтобы их персонал имел возможность сообщать о любых опасениях, не опасаясь возмездия.

7) Ответственный поиск полезных ископаемых

Участники должны принять политику и проводить комплексную проверку в отношении источника и цепочки поставок тантала, олова, вольфрама и золота в производимых ими продуктах, чтобы разумно гарантировать, что они получены в соответствии с Руководством Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по ответственной цепочке поставок минералов из затронутых конфликтом зон и зон высокого риска, или использовать эквивалентную и признанную систему комплексной проверки.

8) Конфиденциальность

Участники обязуются защищать разумную конфиденциальность персональной информации всех, с кем они ведут бизнес, включая поставщиков, клиентов, потребителей и сотрудников. Участники должны соблюдать законы и нормативные требования в отношении конфиденциальности и информационной безопасности, если они собирают, хранят, обрабатывают, передают и сообщают персональную информацию.

² Определение лица, информирующего о подозрениях в совершении неправомерного действия: Любое лицо, которое раскрывает информацию о ненадлежащем поведении сотрудника или должностного лица компании, государственного служащего или официального органа.



Е. СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Участники принимают или создают систему управления, сфера применения которой связана с содержанием настоящего Кодекса. Система управления должна обеспечивать: (а) соблюдение применимых законов, правил и требований клиентов, связанных с операционной деятельностью и продукцией участника; (b) соответствие настоящему Кодексу; (с) выявление и минимизацию операционных рисков, связанных с настоящим Кодексом. Она также должна способствовать постоянному улучшению.

Система управления должна содержать следующие элементы:

1) Обязательства Компании

Корпоративные заявления о политике в области социальной и экологической ответственности, подтверждающие приверженность Участника соблюдению требований и постоянному совершенствованию, одобренные исполнительным руководством и размещенные на объекте на местном языке.

2) Ответственность и обязанности руководства

Участник четко определяет старшего руководителя и представителей компании, ответственных за внедрение систем управления и связанных с ними программ. Высшее руководство регулярно проверяет состояние системы управления.

3) Юридические требования и требования клиентов

Процесс выявления, мониторинга и обеспечения понимания применимых законов, положений и требований клиентов, включая требования настоящего Кодекса.

4) Оценка рисков и управление рисками

Процесс выявления рисков в сфере правового соответствия, охраны окружающей среды, здоровья и безопасности³, практики трудовых отношений и этических рисков, связанных с деятельностью Участника. Определение относительной значимости для каждого риска и осуществление соответствующих процедурных и физических мер контроля для управления выявленными рисками и обеспечения соответствия нормативным требованиям

³ Потенциальные чрезвычайные ситуации и события должны быть выявлены и оценены, а их воздействие минимизировано путем внедрения плана действий в чрезвычайных ситуациях и процедур реагирования, включая экстренное оповещение, уведомление сотрудников и процедуры эвакуации, обучение и тренировки работников.



5) Цели по улучшению

Изложенные в письменном виде производственные цели, задачи и планы реализации, направленные на улучшение социальных, экологических показателей и показателей охраны труда и техники безопасности Участника, включая периодическую оценку эффективности участия Участника в достижении этих целей.

6) Обучение

Программы для обучения менеджеров и работников с целью реализации политик, процедур и улучшений Участников, а также соблюдения применимых правовых и нормативных требований.

7) Коммуникации

Процесс сообщения четкой и точной информации о политиках, практиках, ожиданиях и производительности Участника работникам, поставщикам и клиентам.

8) Отзывы работников, участие и жалобы

Непрерывные процессы, в том числе эффективный механизм рассмотрения жалоб, необходимые для оценки понимания работниками Кодекса и получения отзывов или сообщений о нарушениях практик и условий, охватываемых настоящим Кодексом, и содействия постоянному совершенствованию. Работникам следует предоставить безопасную среду, чтобы они могли подавать жалобы и предоставлять отзывы, не опасаясь расправы или мер воздействия.

9) Аудит и оценки

Периодическая самооценка для обеспечения соответствия законодательным и нормативным требованиям, содержанию Кодекса и требованиям контрактов с клиентами, связанным с социальной и экологической ответственностью.

10) Процесс корректирующих действий

Процесс своевременной коррекции недостатков, выявленных в результате внутренних или внешних оценок, проверок, расследований и обзоров.

11) Документация и записи

Создание и ведение документов и записей для обеспечения соответствия нормативным требованиям и требованиям компании наряду с обеспечением надлежащей Кодекс делового поведения Responsible Business Alliance в7.0



конфиденциальности для защиты конфиденциальных данных.

12) Ответственность поставщика

Процесс сообщения требований Кодекса поставщикам и контроля за соблюдением ими Кодекса.



ССЫЛКИ

При подготовке настоящего Кодекса использовались следующие стандарты, которые также могут быть полезными источниками дополнительной информации. Следующие стандарты могут быть или не быть приняты каждым Участником.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act
(Закон Додда-Фрэнка «О реформе финансовой системы и защите прав потребителей»)

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

Eco Management & Audit System (Система экологического менеджмента и аудита)

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Ethical Trading Initiative

(Инициатива по этической торговле) www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health (Свод практических правил МОТ в области безопасности и гигиены труда)

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

ILO International Labor Standards (Международные трудовые стандарты МОТ)

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

ISO 14001 www.iso.org

Национальная ассоциация противопожарной защиты www.nfpa.org

Руководство ОЭСР по комплексной проверке соответствия для ответственного управления цепочкой поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

(Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий)

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

Всеобщая декларация прав человека <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Convention Against Corruption (Конвенция Организации Объединённых Наций против коррупции) <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Конвенция ООН о правах ребенка

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



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

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

United Nations Global Compact (Глобальный договор под эгидой Организации Объединённых Наций) www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation (Регламент госзакупок США) www.acquisition.gov/far/

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

Social Accountability International (SAI) («Международная организация социальной ответственности») www.sa-intl.org



ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Версия 1.0 — Выпущена в октябре 2004 года.

Версия 1.1 — Выпущена в мае 2005 года. Конвертирование документа в формат RBA, небольшой пересмотр версии макета страницы; без изменения содержания.

Версия 2.0 — Выпущена в октябре 2005 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 3.0 — Выпущена в июне 2009 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 4.0 — Выпущена в апреле 2012 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 5.0 — Выпущена в ноябре 2014 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 5.1 — Выпущена в марте 2015 года с пересмотром раздела A1, вступившего в силу с 1 января 2016 года.

Версия 6.0 — Выпущена в январе 2018 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 7.0 — Выпущена в январе 2021 года с пересмотром нескольких положений.

Кодекс делового поведения RBA был первоначально разработан рядом компаний, занимающихся производством электронных продуктов в период с июня по октябрь 2004 года. Компании приглашают и призывают принять настоящий Кодекс. Вы можете получить дополнительную информацию на сайте:

<http://www.responsiblebusiness.org>

Официальная версия Кодекса поведения RBA представлена на английском языке. Этот перевод предоставлен в знак любезности.