



Версия 7.0 (2021)

КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Кодексът за поведение на Responsible Business Alliance (RBA), известен по-рано като Electronic Industry Citizenship Coalition® (EICC®), установява стандарти, които да гарантират, че работните условия във веригата за доставки електронната индустрия или браншовете, в които електрониката е основен компонент, са безопасни, че към работниците се отнасят с уважение и достойнство и че дейностите се провеждат екологично отговорно и етично.

По смисъла на настоящия Кодекс всички организации, които могат да разработват, търгуват, произвеждат или доставят стоки и услуги, които се използват за производството на електронни стоки, се считат за част от електронната индустрия. Кодексът може да бъде приет доброволно от всеки бизнес в електронния сектор и впоследствие приложен от този бизнес към неговата верига за доставка и подизпълнители, включително доставчици на работна сила.

За да приеме Кодекса и да стане участник („Участник“), един бизнес трябва да декларира своята подкрепа спрямо Кодекса и активно да следи спазването на Кодекса и неговите стандарти в съответствие със системата за управление, както е в настоящото.

Участниците трябва да считат Кодекса за инициатива на цялата верига за доставки. Като минимум, участниците трябва също да изискват техните доставчици от следващо ниво да приемат и изпълняват Кодекса.

От основно значение за приемането на Кодекса е разбирането, че бизнесът във всички свои дейности трябва да работи в пълно съответствие със законите, правилата и разпоредбите на страните, в които работи.¹ Кодексът освен това насърчава участниците да надхвърлят правните изисквания, като изхождат от международно признати стандарти, за да развият социалната и екологичната отговорност и бизнес етиката. В никакъв случай не е възможно спазването на Кодекса да е в нарушение на местното законодателство. Обаче, ако съществуват различни стандарти между Кодекса на RBA и местното законодателство, RBA определя съответствието като такова, което отговаря на най-строгите изисквания. В съответствие с Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, разпоредбите на този Кодекс произтичат и спазват международно признатите стандарти, включително Декларацията на МОТ за основните принципи и права при работа и Всеобщата декларация за правата на човека на ООН.

RBA се ангажира да получава периодично данни от заинтересованите страни с цел непрекъснато развитие и изпълнение на Кодекса за поведение.

Кодексът се състои от пет раздела. Раздел А, Б и В очертават стандартите, съответно за работа, здраве и безопасност, и околна среда. Раздел Г добавя стандарти, свързани с бизнес етиката. Раздел Д очертава елементите на допустима система за управление в съответствие с този Кодекс.

¹ Кодексът не е предназначен да създава нови и допълнителни права на трети страни, включително на работниците.



A. РАБОТА

Участниците се ангажират да отстояват човешките права на работниците и да се отнасят с тях с достойнство и уважение, както се разбира от международната общност. Това се прилага за всички работници, включително временни, мигранти, студенти, по договор, директно наети служители и всякакъв друг вид работници. Признатите стандарти, както са описани в Препратките, са били използвани при изготвянето на Кодекса и могат да бъдат полезен източник на допълнителна информация.

Стандартите за работа са:

1) Доброволно избрана заетост

Не трябва да се допуска принудителен, обвързващ (включително обвързан със задължения) или закрепостяващ труд, експлоатация на недоброволен затворнически труд, робство или трафик на хора. Това включва транспортиране, укриване, набиране, прехвърляне или получаване на хора чрез заплаха, сила, принуда, отвлечане или измама за работа или обслужване. Не трябва да има неоправдани ограничения върху свободата на движение на работниците в сградата в допълнение на неоправдани ограничения при влизане или излизане от сградите на компанията, включително, ако е приложимо, работнически общежития или жилищни квартали. Като част от процеса на наемане на всички работници трябва да се предостави писмен трудов договор на техния майчин език, който съдържа описание на общите условия на труд. Работниците от чужбина трябва да получават трудов договор, преди работникът да напусне родната си страна, като не се допуска подмяна или промяна в трудовия договор при пристигането в приемащата страна, освен ако такава е необходима с цел спазване на местното законодателство и осигурява същите или по-добри условия. Цялата работа трябва да бъде доброволна и работникът трябва да бъде свободен да напусне работа по всяко време или да прекрати трудовия си договор без наказание, ако е дадено разумно предизвестие, съгласно трудовия му договор. Работодателите, агентите или подагентите не могат да задържат или по друг начин да унищожават, укриват или конфискуват документите за самоличност или имиграционните документи, като например документи, издадени от държавата, паспорти или разрешителни за работа. Работодателите могат да задържат документация само ако това задържане се изисква по закон. В този случай на работниците незабавно трябва да се оказва достъп до техните документи. От работниците не трябва да се изисква да плащат на работодателите, агентите или подагентите такси за набиране или други такси, свързани с тяхното наемане. Ако бъде установено, че такива такси са били платени от работниците, те трябва да им бъдат възстановени.



2) Млади работници

На нито един етап от производството не трябва да се използва детски труд. Терминът „дете“ се отнася за всяко лице под 15 г. или под възрастта за завършване на задължително образование, или под минималната възраст за наемане на работа в държавата, която от посочените възрасти е по-голяма. Участниците трябва да прилагат подходящ механизъм за проверка на възрастта на работниците. Насърчава се използването на легитимни образователни програми на работното място, които съответстват на всички закони и разпоредби. Работници под 18 г. (Млади работници) не трябва да изпълняват работа, която би могла да застраши тяхното здраве или безопасност, включително нощни смени и извънреден труд. Участниците трябва да гарантират подходящо управление на работещи студенти чрез подходящо поддържане на студентски доклади, строга надлежна проверка на образователните партньори и защита на студентските права в съответствие с приложимото законодателство и разпоредби. Участниците трябва да предоставят подходяща подкрепа и обучение на всички работещи студенти. При липсата на местно законодателство, надницата за работещи студенти, стажанти и чираци трябва да бъде поне същата, както за другите новопостъпили работници, изпълняващи същите или сходни задачи. Ако бъде установен детски труд, се предоставя съдействие/възстановяване.

3) Работни часове

Изследвания на работните практики показват ясна връзка между преумората на работниците и намалената продуктивност, увеличението оборот и увеличените наранявания и заболявания. Работните часове не трябва да превишават максимума, определен от местното законодателство. Нещо повече, една работна седмица не трябва да бъде повече от 60 часа на седмица, включително извънредното работно време, с изключение на спешни и необичайни ситуации. Всичкият извънреден труд трябва да бъде доброволен. На работниците трябва да се осигури поне един почивен ден на всеки седем дни.

4) Заплати и бонуси

Възнаграждението, изплатено на работниците, трябва да съответства на всички приложими закони относно заплащането, включително тези, свързани с минималните заплати, часовете извънреден труд и законово определените бонуси. В съответствие с местното законодателство работниците трябва да получават възнаграждение за времето, през което се полага извънреден труд, по ставки, по-големи от обичайните часови ставки. Не трябва да се разрешават удръжки от възнагражденията като дисциплинарна мярка. За всяко периодично плащане, на работниците трябва да се предостави своевременно и разбираем фиш за заплатата, който включва достатъчно информация, от която да се провери точното възнаграждение за извършената работа. Всякакви използване на временни, изпратени или аутсорсвани работници ще бъде според ограниченията на местното законодателство.



5) Човешко отношение

Не трябва да има грубо или нечовешко отношение, включително всякакво насилие, насилие на полово основание, сексуален тормоз, сексуално насилие, телесно наказание, психическа или физическа принуда, тормоз, публично унижение или вербална обида към работниците; нито заплаха за такова отношение. Дисциплинарните политики и процедури в подкрепа на тези изисквания трябва да бъдат ясно определени и съобщени на работниците.

6) Без дискриминация/без тормоз

Участниците трябва да осигурят работно място без тормоз и незаконна дискриминация. Компаниите не трябва да се замесват в дискриминационни практики или тормоз въз основа на раса, цвят, възраст, пол, сексуална ориентация, полово самоопределяне и изразяване, етнически или национален произход, увреждане, бременност, религия, политическа принадлежност, членство в съюз, приключена военна служба, защитена генетична информация или семейно положение при наемането, както и при практиките, свързани със заетостта, като възнаграждения, бонуси, награди и достъп до обучение. На работниците трябва да се осигури подходящо помещение за религиозни практики. В допълнение, работниците или потенциалните работници не трябва да са обект на медицински тестове, включително изследвания за бременност или девственост, или физически прегледи, които биха могли да се използват по дискриминационен начин. Това е съобразено с Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите .

7) Свобода на сдружаване

В съответствие с местното законодателство, участниците трябва да уважават правата на всички работници да формират и да се присъединяват към търговски съюзи по техен собствен избор, да се договарят колективно и да участват в мирни събрания, както и да уважават правото на работниците да се въздържат от подобни дейности. Работниците и/или техни представители трябва да могат да говорят и споделят свободно идеи и притеснения с управлението относно работните условия и практики на управление, без страх от дискриминация, репресии, заплахи или тормоз.



В. ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ

Участниците признават, че като допълнение за намаляване на честотата на уврежданията и заболяванията, свързани с работата, безопасната и здравословна работна среда повишава качеството на продуктите и услугите, устойчивостта на производството, както и задържането и духа на работниците. Участниците също така признават, че текущите резултати сред работниците и обучението са важни за определяне и разрешаване на въпросите, свързани със здравето и безопасността на работното място.

Признати системи за управление, като ISO 45001, и Насоките за безопасни и здравословни условия на труд на МОТ са били използвани като препратки при изготвянето на Кодекса и могат да бъдат полезен източник на допълнителна информация.

Стандартите за здраве и безопасност са:

1) Безопасни условия на труд

Опасността работниците да бъдат изложени на рискове, свързани със здравето и безопасността (химически, електрически и други енергийни източници, пожар, превозни средства и падащи предмети и др.), трябва да бъде идентифицирана, оценена и контролирана с използването на йерархия на контрола, която включва отстраняване на опасността, заменяне на процеси или материали, контролиране чрез подходящо проектиране, внедряване на технически и административни средства, профилактична поддръжка и процедури за безопасна работа (включително блокиране/обозначаване) и предоставяне на непрекъснато обучение по здраве и безопасност на работното място. Когато рисковете не могат да бъдат контролирани по подходящ начин чрез тези средства, на работниците трябва да се осигурят подходящи, добре поддържани, лични предпазни средства и учебителни материали за рисковете, свързани с тях. Трябва също така да се предприемат подходящи мерки, за да се изведат бременните и кърмещите жени от особено опасни условия на труд, да се премахнат или намалят рисковете за здравето и безопасността на работното място за бременни жени и кърмачки, включително такива, свързани с трудовите им задължения, както и да се предоставят подходящи улеснения за кърмачки.

2) Готовност за спешни ситуации

Потенциални спешни ситуации и събития трябва да бъдат определени и оценени, а тяхното въздействие минимизирано посредством внедряване на планове за спешни ситуации и процедури за отговор, включващи: докладване за спешни ситуации, уведомяване на работниците и процедури за евакуация, обучение, тренировки и



инструктажи за работниците. Извънредни инструктажи трябва да се провеждат поне веднъж годишно или съгласно изискванията на местното законодателство – което от двете е по-строго. Плановете за спешни случаи трябва да включват също подходящо оборудване за откриване и потискане на пожари, чист и безпрепятствен изход, подходящи изходни съоръжения, информация за връзка с отговорните лица при аварийна ситуация и планове за възстановяване. Тези планове и процедури трябва да се фокусират върху намаляване на вредите върху живота, околната среда и собствеността.

3) Професионални наранявания и заболявания

Процедурите и системите трябва да бъдат на разположение, за да се предотвратят, управляват, проследяват и докладват професионалните наранявания и заболявания, включително разпоредби за: насърчаване на работниците да докладват; класифициране и архивиране на случаи на наранявания и заболявания; предоставяне на необходимото медицинско лечение; разследване на случаи и изпълняване на коригиращи действия, за да се елиминират причините за тях; и улесняване връщането на работниците на работа.

4) Индуриална хигиена

Излагането на работниците на химически, биологични и физически вещества трябва да се определи, оцени и контролира в съответствие с йерархията на контрола. Ако са установени потенциални опасности, участниците трябва да потърсят възможности за премахване и/или намаляване на потенциалните опасности. Ако намаляването или премахването на опасностите не е реалистично постижимо, потенциалните опасности трябва да бъдат премахнати или контролирани чрез подходящо проектиране, технически и административни средства. Когато опасностите не могат да бъдат контролирани адекватно чрез такива средства, работниците трябва да бъдат снабдени безплатно с подходящи и редовно поддържани лични предпазни средства. Програмите за защита трябва да бъдат непрекъснати и да включват образователни материали относно рисковете, свързани с тези опасности.

5) Работа, изискваща физическо натоварване

Работниците, изложени на рисковете, свързани със задачи, изискващи физическо натоварване, включително ръчна обработка на материали и повдигане на тежки предмети или повтарящи се повдигащи движения, продължително стоене и задачи, изискващи множество повторения; или сглобяване, изискващо сила, трябва да бъдат определени, оценени и контролирани.

6) Обезопасяване на машини

Производствените и други машини трябва да бъдат оценени за рискове, свързани с безопасността. Трябва да се осигурят и да се поддържат правилно физически защиты, блокиращи механизми и бариери, когато при машините има риск от нараняване на работниците.



7) Хигиена, храна и настаняване

На работниците трябва да се осигури непосредствен достъп до чисти тоалетни, питейна вода и чисто оборудване за приготвяне и съхранение на храна, както и за хранене.

Спалните помещения на работниците, осигурени от участника или трудов посредник, трябва да се поддържат чисти и безопасни, и в тях да има осигурен подходящ аварийен изход, топла вода за къпане и вземане на душ, подходящо осветление, отопление и вентилация, индивидуално осигурени места за съхранение на лични и ценни вещи, и достатъчно лично пространство, както и достатъчни права за влизане и излизане.

8) Информация за здраве и безопасност

Участникът трябва да предостави на работниците подходяща информация за здравословните и безопасни условия на труд, както и обучение на родния език на работниците, или на език, който те разбират, за всички установени опасности, на които те са изложени на работното място, включително, но не само механични, електрически, химически, пожарни и физически опасности. Информацията, свързана със здравето и безопасността, трябва да бъде изложена на видно място в сградата или на място, познато и достъпно за работниците. Осигурява се обучение на всеки работник преди постъпване на работа и периодично след това. Работниците трябва да бъдат насърчавани да споделят всякакви притеснения за здравето и безопасността без репресивни мерки.



С. ОКОЛНА СРЕДА

Участниците признават, че отговорността към околната среда е неизменна част от производството на продукти от световна класа. Участниците следва да идентифицират въздействията върху околната среда и да намалят възможно най-много нежеланите ефекти върху общността, околната среда и природните ресурси в производствените процеси, като се опазва здравето и безопасността на обществото. Признати системи за управление, като ISO 14001, и Система за екологично управление и одит (Eco Management and Audit System, EMAS) са били използвани като препратки при изготвянето на Кодекса и могат да бъдат полезен източник на допълнителна информация.

Стандартите за околна среда са:

1) Разрешителни и докладване, свързани с околната среда

Всички необходими разрешителни, свързани с околната среда (напр. мониторинг на отпадните води), одобрения и регистрации трябва да бъдат получени, поддържани и актуализирани, а изискванията за тяхната работа и докладване трябва да бъдат спазвани.

2) Предотвратяване на замърсяване и намаляване на ресурсите

Емисиите и изпускането на замърсители и генерирането на отпадъци трябва да бъдат намалени или премахнати при източника, или чрез практики като монтиране на оборудване за контрол на замърсяването; изменения в процесите за производство, обслужване и поддръжка; или чрез други средства. Използването на природни ресурси, като вода, изкопаеми горива, минерали и първична дървесина, трябва да бъде запазено чрез практики като изменения в процесите за производство, обслужване и поддръжка замяна на материалите повторно използване, опазване, рециклиране или други средства.

3) Опасни вещества

Трябва да бъдат определени, обозначени и управлявани химикали, отпадъци и други материали, представляващи риск за човешкото здраве или околната среда, за да се гарантира тяхната безопасна обработка, движение, съхранение, използване, рециклиране или повторно използване и обезвреждане.

4) Твърди отпадъци

Участниците трябва да въведат систематичен подход за определяне, управление, намаляване и отговорно обезвреждане или рециклиране на твърдите отпадъци (които Кодекс за поведение на Responsible Business Alliance v7.0



не са опасни).

5) Емисии във въздуха

Емисиите във въздуха от летливи органични химикали, аерозоли, корозивни материали, частици, разрушаващи озоновия слой вещества и остатъчни продукти при горене, генерирани при дейностите, трябва да бъдат характеризирани, редовно следени, контролирани и, ако е необходимо, третиран преди изпускането им. Разрушаващите озоновия слой вещества трябва да бъдат ефективно управлявани в съответствие с Монреалския протокол и приложимите разпоредби. Участниците трябва да провеждат рутинно наблюдение на работата на своите системи за контрол на емисиите във въздуха.

6) Ограничение при използването на материали

Участниците трябва да се придържат към всички приложими закони, разпоредби и потребителски изисквания относно забраната и ограничаването на определени вещества в продуктите и производството, включително етикетирането за рециклиране и изхвърляне.

7) Управление на водите

Участниците трябва да въведат програма за управление на водите, която да документира, характеризира и следи водоизточниците, използването и отпадъчните води, да търсят начини за пестене на вода и да контролират пътищата на замърсяване. Всички отпадъчни води трябва да бъдат характеризирани, следени, контролирани и, ако е необходимо, пречиствани, преди изпускане или обезвреждане. Участниците трябва да провеждат постоянно наблюдение на работата на системите за пречистване и задържане на отпадъчните води, за осигурят оптималната им работа и съответствието с нормативната уредба.

8) Консумация на енергия и емисии на парникови газове

Участниците трябва да поставят цел за намаляване на парниковите газове за цялото предприятие. Използването на енергия и всички свързани емисии на парникови газове от обхват 1 и 2 трябва да се проследяват, документират и отчитат публично спрямо целта за намаляване на парниковите газове. Участниците трябва да търсят методи, за да подобрят енергийната ефективност и да сведат до минимум консумацията на енергия и емисиите на парникови газове.



D. ЕТИКА

За да бъдат социално отговорни и за да постигнат успех на пазара, участниците и техните агенти трябва да поддържат най-високи стандарти за етика, включително:

1) Бизнес почтеност

При всички бизнес взаимодействия трябва да се поддържат най-високи стандарти на почтеност. Участниците трябва да имат политика на нулева толерантност относно забраната на всички и всякакви форми на подкупи, корупция, изнудване и незаконно присвояване.

2) Без неправомерни предимства

Подкупи или други средства за получаване на незаконно или неправомерно предимство не трябва да бъдат обещавани, предлагани, разрешавани, давани или приемани. Тази забрана покрива обещаване, предлагане, разрешаване, даване или приемане на нещо ценно, независимо пряко или косвено чрез трета страна, с цел да се получи или задържи бизнес, директен бизнес с друго лице или получено по друг начин неправомерно предимство. Трябва да се въведат процедури за наблюдение и изпълнение и водене на архиви, за да се гарантира съответствие с антикорупционното законодателство.

3) Разкриване на информация

Всички бизнес сделки трябва да бъдат изпълнявани прозрачно и отразявани точно в бизнес книгите и документите на участника. Информацията относно работната сила, здравето и безопасността, екологичните практики, бизнес дейностите, структурата, финансовото състояние и резултатите на участниците трябва да се разкриват в съответствие с приложимите разпоредби и преобладаващите практики в индустрията. Фалшифицирането на документи или изопачаването на условия и практики по веригата на доставки са неприемливи.

4) Интелектуална собственост

Правата върху интелектуалната собственост трябва да се спазват; прехвърлянето на технологии и ноу-хау трябва да се осъществява по начин, който защитава правата върху интелектуалната собственост; а данните на клиентите и доставчиците трябва да бъдат защитени.



5) Честен бизнес, реклама и конкуренция

Трябва да се спазват стандартите за лоялен бизнес, реклама и конкуренция.

6) Защита на самоличността и липса на репресии

Трябва да се поддържат програми, които гарантират поверителността, анонимността и защитата на доставчици и служители, подаващи сигнали² освен ако не е забранено от закона. Участниците трябва да разполагат с оповестен процес, чрез който техните служители да могат да повдигат всякакви въпроси, без страх от репресии.

7) Отговорен добив на минерали

Участниците трябва да приемат политика и да упражняват надлежна проверка на източника и веригата за съхранение на тантал, калай, волфрам и злато в продуктите, които произвеждат, за да гарантират разумно, че те са добити по начин, съответстващ на Насоките на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за отговорните вериги за доставка на минерали от зони с дефицит и високорискови области или еквивалентна и призната дължима рамка.

8) Защита на личните данни

Участниците трябва да се ангажират да защитават основателните очаквания за защита на личната информация на всеки, с когото работят, включително доставчици, клиенти, потребители и служители. Участниците трябва да спазват законодателството и регулаторните изисквания относно защитата на личните данни и сигурността на информацията, в процеса на събиране, съхраняване, обработване, предаване и споделяне.

² Определение за лица, подаващи сигнал: Всяко лице, което разкрива информация за неправомерно поведение на служител или длъжностно лице на компанията, или на длъжностно лице от държавната администрация или официален орган.



Е. СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

Участниците трябва да приемат или установят система за управление, чийто обхват е свързан със съдържанието на този Кодекс. Системата за управление трябва да бъде разработена така, че да гарантира: (а) съответствие с приложимото законодателство, разпоредби и изисквания на клиентите, свързани с дейностите и продуктите на участника; (б) съответствие с този Кодекс; (в) определяне и намаляване на оперативните рискове, свързани с този Кодекс. Също така трябва да улеснява непрекъснатото усъвършенстване.

Системата за управление трябва да съдържа следните елементи:

1) Ангажимент на компанията

Изявления на местния език относно политиката за корпоративна социална отговорност и отговорност към околната среда, потвърждаващи ангажимента на участника за съответствие и непрекъснато усъвършенстване, одобрени от изпълнителното ръководство, и изложени в сградата.

2) Отчетност и отговорност на ръководството

Участникът ясно определя изпълнителния директор и представителя(ите) на компанията, отговорни за осигуряване въвеждането на системите за управление и свързаните програми. Висшето ръководство преглежда периодично състоянието на системата за управление.

3) Законови и клиентски изисквания

Процес за определяне, наблюдение и тълкуване на приложимото законодателство, разпоредби и клиентски изисквания, включително изискванията на този Кодекс.

4) Оценка и управление на риска

Процес за определяне на законовото съответствие, практиката, свързана с околната среда, здравето и безопасността,³ и работата, и етичните рискове, свързани с дейностите на участника. Определяне на съответната значимост на всеки риск и внедряване на подходящи процедурни и физически контроли за контрол на определените рискове, и гарантиране на регулаторното съответствие.

5) Цели за усъвършенстване

Писмени цели за изпълнение, цели и планове за внедряване, за да се подобрят резултатите на участника, свързани със социалната сфера, околната среда, със

³ Областите, които ще бъдат включени в оценката на риска за здравето и безопасността в резултата на факторите на околната среда, са области на производство, складове и сгради за съхранение, помощно оборудване на завод/сгради, лаборатории и области за изпитвания, санитарни помещения (бани), кухни/кафенета и места за настаняване/спални за работниците.



здравето и безопасността, включително периодична оценка на резултатите на участника при постигане на тези цели.

6) Обучение

Програми за обучение на мениджъри и работници, за да се внедрят политиките, процедурите и целите за усъвършенстване на участника, и да се отговори на приложимите законодателни и регулаторни изисквания.

7) Комуникация

Процес за съобщаване на ясна и точна информация относно политиките, практиките, очакванията и действията на участника спрямо работниците, доставчиците и клиентите.

8) Отзиви, участие и оплаквания на работниците

Текущ процес, включващ ефикасен механизъм за подаване на оплаквания, за оценка на разбирането от страна на работниците и получаване на отзиви от тях относно практиките и условията в този Кодекс или тяхното нарушаване, и за насърчаване на непрекъснатото усъвършенстване. На работниците трябва да бъде предоставена безопасна среда за подаване на оплакване и обратна връзка без страх от репресивни мерки или понижение.

9) Одити и оценки

Периодични самооценки, за да се гарантира съответствието със законовите и регулаторните изисквания, съдържанието на Кодекса и договорните изисквания на клиентите, свързани със социалната отговорност и отговорността към околната среда.

10) Процес на корективни действия

Процес за своевременна корекция на пропуски, определени при вътрешни или външни оценки, проверки, разследвания и прегледи.

11) Документация и архиви

Създаване и поддържане на документи и архиви, за да се гарантира съответствието с изискванията на компанията, заедно с подходяща поверителност за защита на личните данни.

12) Отговорност на доставчиците

Процес на съобщаване на изискванията на Кодекса на доставчиците и наблюдаване спазването на Кодекса от страна на доставчиците.



ПРЕПРАТКИ

Следните стандарти са били използвани при изготвянето на този Кодекс и могат да бъдат полезен източник на допълнителна информация. Следните стандарти подлежат на одобрение или отхвърляне от всеки участник.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act
(Закон за реформа на Уол Стрийт и защита на
потребителите на Дод-Франк)

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

Eco Management & Audit System (Система за управление и одит на околната
среда) http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethical Trading Initiative www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health (Кодекс на МОТ за практиките при
безопасност и здраве)

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

Международни стандарти за работа на МОТ

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

ISO 14001 www.iso.org

National Fire Protection Association (Национална противопожарна асоциация) www.nfpa.org

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-
Affected and High Risk Areas (Насоки за надлежна проверка на ОИСП за отговорни
вериги за доставка на минерали от засегнати от конфликти и високорискови зони)

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

OECD Guidelines for Multinational Enterprises
(Насоки на ОИСП за мултинационални
предприятия)

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

Всеобща декларация за правата на човека [https://www.un.org/en/universal-declaration-
human-rights/](https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/)

Конвенция на ООН против корупцията <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Конвенцията на ООН за правата на детето

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

Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

на жените

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

Глобален договор на ООН www.unglobalcompact.org

Федерален регламент на САЩ за придобиванията www.acquisition.gov/far/

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

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



ИСТОРИЯ НА ДОКУМЕНТА

Версия 1.0 – публикувана октомври 2004 г.

Версия 1.1 – публикувана май 2005 г. Конвертиран документ в RBA формат, малки промени в оформлението на страниците; без промени в съдържанието.

Версия 2.0 – публикувана октомври 2005 г. с промени в множество разпоредби.

Версия 3.0 – публикувана юни 2009 г. с промени на множество разпоредби.

Версия 4.0 – публикувана април 2012 г. с промени на множество разпоредби.

Версия 5.0 – публикувана ноември 2014 г. с промени на множество разпоредби.

Версия 5.1 – публикувана март 2015 г. с промени на П1, в сила от 1 януари 2016г.

Версия 6.0 – публикувана януари 2018 г. с промени в множество разпоредби.

Версия 7.0 – Публикувана през януари 2021 г. с промени в множество разпоредби.

Кодексът за поведение на RBA първоначално е разработен от множество компании, ангажирани в производството на електронни продукти между юни и октомври 2004 г. Компаниите се приканват и насърчават да приемат този Кодекс. Можете да получите допълнителна информация от:

<http://www.responsiblebusiness.org>

Официалната версия на Кодекса за поведение на RBA е на английски език.

Най-любезно Ви предоставяме настоящия превод.