



Versie 8.0 (2024)

GEDRAGSCODE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

De gedragscode van de Responsible Business Alliance (RBA) stelt normen vast om ervoor te zorgen dat de werkomstandigheden in de toeleveringsketens veilig zijn en dat er op verantwoorde, ethische wijze en met respect voor de mensenrechten en het milieu zaken worden gedaan.

De Code kan vrijwillig worden aangenomen door elk bedrijf en vervolgens door dat bedrijf worden toegepast op zijn directe en indirecte toeleveringsketen en onderaannemers, inclusief aanbieders van contractarbeid.

Om de Code aan te nemen en deelnemer te worden ("Deelnemer"), zal een bedrijf zijn steun voor de Code bekendmaken en due diligence uitvoeren in overeenstemming met de Code en zijn normen door de oprichting van een effectief managementsysteem zoals hierin opgenomen.

Deelnemers moeten de Code beschouwen als een initiatief voor de gehele toeleveringsketen. Deelnemers eisen ten minste ook van hun rechtstreekse leveranciers dat ze de Code erkennen en implementeren.

Fundamenteel voor het aannemen van de Code is het begrip dat een bedrijf, bij al zijn activiteiten, volledig moet werken in overeenstemming met de toepasselijke wetten, regels en voorschriften¹. In overeenstemming met internationaal erkende normen zoals vermeld onder de Referenties van dit document en op basis van beste praktijken in wereldwijde toeleveringsketens, kunnen elementen van deze Code verder gaan dan wettelijke naleving om sociale en milieuverantwoordelijkheid en bedrijfsethiek te bevorderen. In geen geval mag het naleven van de Code de toepasselijke wetgeving schenden. Als er echter verschillende normen bestaan tussen de RBA Code en de toepasselijke wetgeving, definieert het RBA conformiteit als het voldoen aan de strengste eisen.

De bepalingen van deze Code zijn afgeleid van en respecteren internationaal erkende normen, waaronder:

- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- Leidende principes van de VN voor bedrijven en mensenrechten
- Verklaring van de ILO over fundamentele principes en rechten op het werk
- Fundamentele ILO-verdragen
- Universele verklaring van de rechten van de mens van de VN

De Code bestaat uit vijf secties:

- Secties [A](#), [B](#) en [C](#) : Normen voor respectievelijk arbeid, gezondheid en veiligheid en het

¹ De Code is niet bedoeld om nieuwe en aanvullende rechten van derden te creëren, inclusief voor werknemers.



milieu.

- Sectie [D](#): Normen met betrekking tot bedrijfsethiek.
- Sectie [D](#): Elementen van een aanvaardbaar systeem om de conformiteit met deze Code te beheren.

De RBA zet zich in voor het verkrijgen van regelmatige input van belanghebbenden bij de verdere ontwikkeling en implementatie van de Gedragscode.



A. ARBEID

Deelnemers verbinden zich ertoe de mensenrechten van werknemers te eerbiedigen en hen met waardigheid te behandelen. Dit geldt voor directe en indirecte leveranciers en voor alle werknemers, inclusief tijdelijke werknemers, migrantenwerknemers, studenten, contractwerknemers, directe werknemers en alle andere soorten werknemers.

De arbeidsnormen zijn als volgt:

1) Verbod op gedwongen arbeid

Dwangarbeid in welke vorm dan ook, inclusief maar niet beperkt tot schuldsavernij of contractarbeid, onvrijwillige of uitbuitende gevangenisarbeid, slavernij of mensenhandel is niet toegestaan. Dit omvat 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 vrijheid van verkeer van werknemers in de faciliteit, naast onredelijke beperkingen op het betreden of verlaten van door het bedrijf verstrekte faciliteiten, waaronder, indien van toepassing, slaapzalen of woonruimtes van werknemers. Als onderdeel van het wervingsproces moeten alle werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgen in hun moedertaal, of in een taal die de werknemer kan begrijpen, die een beschrijving bevat van de arbeidsvoorwaarden. Buitenlandse arbeidsmigranten moeten de arbeidsovereenkomst ontvangen voordat de werknemer zijn of haar land van herkomst verlaat en de arbeidsovereenkomst mag niet worden vervangen of gewijzigd bij aankomst in het ontvangende land, tenzij deze wijzigingen zijn aangebracht om te voldoen aan de lokale wetgeving en gelijke of betere voorwaarden te bieden. Alle werkzaamheden moeten vrijwillig zijn en werknemers moeten vrij zijn om op elk moment het werk te verlaten of hun dienstverband zonder boete te beëindigen als een redelijke kennisgeving wordt gegeven, wat duidelijk moet worden vermeld in de arbeidsovereenkomsten. De deelnemers houden documentatie bij over alle vertrekkende werknemers. Werkgevers, agenten en subagenten mogen identiteits- of immigratiedocumenten, zoals door de overheid uitgegeven identificatie, paspoorten of werkvergunningen, niet bewaren of anderszins vernietigen, verbergen of in beslag nemen. Niettegenstaande het voorgaande kunnen werkgevers alleen documentatie bewaren als dit nodig is om te voldoen aan de lokale wetgeving. In dit geval mag werknemers op geen enkel moment de toegang tot hun documenten worden onzegd. Werknemers zijn niet verplicht om de wervingskosten van werkgevers of subagenten of andere gerelateerde kosten voor hun dienstverband te betalen. Indien blijkt dat dergelijke vergoedingen door werknemers zijn betaald, dienen deze vergoedingen aan de werknemer te worden terugbetaald.

2) Jonge werknemers

Kinderarbeid mag in geen enkel stadium van de productie worden gebruikt. Het begrip “kind” verwijst naar elke persoon jonger dan 15 jaar, of jonger dan de leeftijd voor het voltooien van de verplichte opleiding, of jonger dan de minimumleeftijd voor tewerkstelling in het land, afhankelijk



van wat het hoogste is. Werknemers jonger dan 18 jaar (jonge werknemers) mogen geen werk uitvoeren dat hun gezondheid of veiligheid in gevaar kan brengen, inclusief nachtdiensten en overuren. De deelnemers zorgen voor een goed beheer van de studenten-werknemers door een goede administratie bij te houden, zorgvuldig onderzoek te doen naar onderwijspartners en de rechten van studenten te beschermen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving. De deelnemers passen een passend mechanisme toe om de leeftijd van de werknemers te verifiëren. Het gebruik van legitieme leerprogramma's op de werkplek, die voldoen aan alle wet- en regelgeving, wordt ondersteund. De deelnemers bieden passende ondersteuning en opleiding aan alle studentwerkers. Als er geen lokale wetgeving is, is het loontarief voor studenten, stagiairs en leerlingen ten minste hetzelfde loontarief als andere beginnende werknemers die gelijke of soortgelijke taken uitvoeren. Als er kinderarbeid wordt vastgesteld, moet er hulp/bijstand worden geboden.

3) Werkuren

De werktijden mogen niet langer zijn dan het maximum dat door de lokale wetgeving is vastgesteld. Verder mag een werkweek niet meer dan 60 uur per week bedragen, inclusief overwerk, behalve in noodsituaties of ongebruikelijke situaties. Alle overuren zijn op vrijwillige basis. Werknemers krijgen ten minste één vrije dag per zeven dagen.

4) Lonen en vergoedingen

Vergoedingen die aan werknemers worden betaald, moeten voldoen aan alle toepasselijke loonwetten, inclusief die met betrekking tot minimumlonen, overuren en wettelijk verplichte vergoedingen. Alle werknemers ontvangen gelijke beloning voor gelijke arbeid en kwalificatie. Werknemers worden gecompenseerd voor overuren tegen loontarieven die hoger zijn dan de normale uurtarieven. Inhoudingen op het loon als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan. Voor elke betalingsperiode krijgen werknemers een tijdige en begrijpelijke loonverklaring die voldoende informatie bevat om een nauwkeurige vergoeding voor het uitgevoerde werk te verifiëren. Al het gebruik van tijdelijk, uitzend- en uitbesteed personeel moet binnen de grenzen van de lokale wetgeving blijven.

5) Non-Discrimination/Non-Harassment/Humane

Deelnemers verbinden zich tot een werkplek die vrij is van intimidatie en onwettige discriminatie. Er mag geen sprake zijn van een agressieve of onmenselijke behandeling, met inbegrip van geweld, gendergerelateerd geweld, seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of fysieke dwang, pesten, shaming of verbaal misbruik van werknemers; noch mag er sprake zijn van de dreiging van een dergelijke behandeling. Bedrijven mogen zich niet inlaten met discriminatie of intimidatie op basis van ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, etniciteit of nationale afkomst, handicap, zwangerschap, religie, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, gedekte veteranenstatus, beschermde genetische informatie of burgerlijke staat bij wervings- en arbeidspraktijken zoals lonen, promoties, beloningen en toegang tot training. Disciplinaire beleidslijnen en procedures ter ondersteuning van deze vereisten moeten duidelijk worden gedefinieerd en aan werknemers worden gecommuniceerd. Werknemers moeten redelijke



voorzieningen te krijgen voor religieuze praktijken en handicaps. Bovendien mogen werknemers of potentiële werknemers niet worden onderworpen aan medische tests, waaronder zwangerschaps- of maagdelijkheidstests, of lichamelijke onderzoeken die op discriminerende wijze kunnen worden gebruikt. Dit werd opgesteld met inachtneming van het ILO-verdrag inzake discriminatie (werk en beroep) (nr. 111).

6) Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Open communicatie en directe betrokkenheid tussen werknemers en het management zijn de meest effectieve manieren om problemen op de werkplek en met vergoedingen op te lossen. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers moeten ideeën en zorgen openlijk kunnen communiceren en delen met het management over arbeidsomstandigheden en managementpraktijken, zonder angst voor discriminatie, represailles, intimidatie of pesterijen. In overeenstemming met deze beginselen eerbiedigen de Deelnemers het recht van alle werknemers om vakbonden van hun keuze op te richten en toe te treden, collectief te onderhandelen, zich vreedzaam te verenigen en het recht van werknemers om zich van dergelijke activiteiten te onthouden. Wanneer het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wordt beperkt door de toepasselijke wet- en regelgeving, mogen werknemers alternatieve wettige vormen van werknemersvertegenwoordiging kiezen en eraan deelnemen.



B. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Deelnemers erkennen dat een veilige en gezonde werkomgeving niet alleen het voorkomen van werk-gerelateerde verwondingen en ziekten minimaliseert, maar ook de kwaliteit van producten en diensten, de consistentie van de productie en het behoud en moreel van de werknemers verbetert. Deelnemers erkennen ook dat voortdurende input en opleiding van werknemers essentieel zijn voor het identificeren en oplossen van gezondheids- en veiligheidsproblemen op de werkplek.

De gezondheids- en veiligheidsnormen zijn als volgt:

1) Gezondheid en veiligheid op het werk

Het potentieel van werknemers voor blootstelling aan gezondheids- en veiligheidsgevaaren (chemische, elektrische en andere energiebronnen, brand, voertuigen en valgevaaren, enz.) moet worden geïdentificeerd en beoordeeld, beperkt met behulp van de hiërarchie van beheersmaatregelen. Wanneer gevaaren niet afdoende kunnen worden beheerst met deze middelen, moeten werknemers geschikte, goed onderhouden persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen, evenals voorlichtingsmateriaal over de risico's die deze gevaaren voor hen inhouden. Er moeten gendergerelateerde maatregelen worden genomen, zoals ervoor zorgen dat zwangere vrouwen en moeders geen borstvoeding geven in arbeidsomstandigheden die gevaarlijk kunnen zijn voor hen of hun kind, en om redelijke voorzieningen te bieden voor moeders die borstvoeding geven.

2) Paraatheid bij noodsituaties

Potentiële noodsituaties en gebeurtenissen moeten worden geïdentificeerd en beoordeeld, en de impact ervan moet worden geminimaliseerd door het implementeren van noodplannen en reactieprocedures, waaronder noodrapportage, meldings- en evacuatieprocedures voor werknemers, opleiding van werknemers en oefeningen. Rampenoefeningen worden ten minste eenmaal per jaar gehouden of, indien dit strenger is, zoals vereist door de lokale wetgeving. Noodplannen moeten ook de juiste branddetectie- en -bestrijdingsapparatuur, duidelijke en onbelemmerde uittrekking, adequate uitgangsvoorzieningen, contactinformatie voor hulpverleners en herstelplannen omvatten. Dergelijke plannen en procedures zijn gericht op het minimaliseren van schade aan leven, milieu en eigendommen.

3) Beroepsletsel en -ziekte

Er moeten procedures en systemen zijn om beroepsletsels en beroepsziekten te voorkomen, te beheren, te volgen en te melden, met inbegrip van bepalingen om de melding door werknemers aan te moedigen, gevallen van letsel en ziekte te classificeren en te registreren, de nodige medische behandeling te verstrekken, gevallen te onderzoeken en corrigerende maatregelen te nemen om de oorzaken ervan weg te nemen, en de terugkeer van werknemers op het werk te vergemakkelijken. Deelnemers moeten werknemers in staat stellen zich te



verwijderen van dreigende schade en niet terug te keren totdat de situatie is beperkt, zonder angst voor vergelding.

4) Industriële hygiëne

Blootstelling van werknemers aan chemische, biologische en fysische middelen moet worden geïdentificeerd, geëvalueerd en gecontroleerd volgens de hiërarchie van beheersmaatregelen. Wanneer gevaren niet adequaat kunnen worden beheerst, moeten werknemers gratis worden voorzien van geschikte, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsmiddelen en deze ook gebruiken. De deelnemers voorzien werknemers van veilige en gezonde werkomgevingen, die worden gehandhaafd door voortdurende, systematische monitoring van de gezondheid en werkomgevingen van werknemers. De deelnemers zorgen voor toezicht op de gezondheid op het werk om routinematig te beoordelen of de gezondheid van werknemers wordt geschaad door beroepsmatige blootstelling. Er moeten doorlopend beschermende programma's voor gezondheid op het werk bestaan en deze moeten educatieve materialen bevatten over de risico's van blootstelling aan gevaren op de werkplek.

5) Fysiek veeleisend werk

Blootstelling van werknemers aan de gevaren van fysiek veeleisende taken, waaronder handmatige materiaalbehandeling en zwaar of herhaaldelijk tillen, langdurig staan en zeer repetitieve of krachtige assemblagetaken moeten worden geïdentificeerd, beoordeeld en gecontroleerd.

6) Bescherming van de machine

Productie- en andere machines moeten worden beoordeeld op veiligheidsrisico's. Fysieke afschermingen, vergrendelingen en barrières moeten aanwezig zijn en goed worden onderhouden op plaatsen waar machines gevaar voor verwonding van werknemers opleveren.

7) Sanitair, voedsel en huisvesting

Werknemers moeten beschikken over een goede toegang tot schone toiletfaciliteiten, drinkwater en hygiënische voorzieningen voor voedselbereiding, -opslag en consumptie. Slaapzalen voor werknemers die door de Deelnemer of een arbeidsagent worden verstrekt, moeten schoon en veilig worden gehouden en voorzien zijn van passende nooduitgang, warm water voor baden en douchen, adequate verlichting en voldoende geconditioneerde ventilatie, individueel beveiligde accommodaties voor het opslaan van persoonlijke en waardevolle items en redelijke persoonlijke ruimte, samen met redelijke toegangs- en uitgangsprivileges.

8) Communicatie over gezondheid en veiligheid



Deelnemers moeten werknemers voorzien van passende gezondheids- en veiligheidsinformatie op de werkplek en training in de taal van de werknemer of in 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. Gezondheids- en veiligheidsgerelateerde informatie moet duidelijk in de faciliteit worden geplaatst of op een locatie die identificeerbaar en toegankelijk is voor werknemers. Gezondheidsinformatie en -training omvatten inhoud over specifieke risico's voor relevante demografische gegevens, zoals geslacht en leeftijd, indien van toepassing. Alle werknemers moeten voor aanvang van het werk en daarna regelmatig training krijgen. Werknemers moeten worden aangemoedigd om eventuele gezondheids- en veiligheidsproblemen te melden, zonder represailles.



C. MILIEU

In alle bedrijfsfuncties erkennen Deelnemers dat milieuverantwoordelijkheid een integraal onderdeel is van het produceren van producten van wereldklasse. De deelnemers identificeren de milieueffecten en minimaliseren de schadelijke effecten op de gemeenschap, het milieu en de natuurlijke hulpbronnen, terwijl ze de gezondheid en veiligheid van het publiek waarborgen.

De milieunormen zijn als volgt:

1) Milieuvergunningen en -rapportage

Alle vereiste milieuvergunningen (bijv. toezicht op lozingen), goedkeuringen en registraties moeten worden verkregen, bijgehouden en actueel gehouden en hun operationele en rapportagevereisten moeten worden gevolgd.

2) Preventie van verontreiniging en behoud van hulpbronnen

Emissies en lozingen van verontreinigende stoffen en de productie van afval moeten worden geminimaliseerd of geëlimineerd bij de bron of door het gebruik van apparatuur voor verontreinigingsbeheersing; het wijzigen van productie-, onderhouds- en faciliteitsprocessen; of op andere manieren. Het gebruik van natuurlijke hulpbronnen, waaronder water, fossiele brandstoffen, mineralen en producten uit primaire bossen, wordt behouden door praktijken zoals het wijzigen van productie-, onderhouds- en faciliteitsprocessen, materiaalvervanging, hergebruik, instandhouding, recycling of andere middelen.

3) Gevaarlijke stoffen

Chemicaliën, afval en andere materialen die een gevaar vormen voor mensen of het milieu moeten worden geïdentificeerd, gelabeld en beheerd om te zorgen voor een veilige hantering, verplaatsing, opslag, gebruik, recycling of hergebruik en verwijdering ervan. Gegevens over gevaarlijk afval moeten worden bijgehouden en gedocumenteerd.

4) Vast afval

Deelnemers moeten een systematische aanpak implementeren om vast afval (niet gevaarlijk) te identificeren, beheren, verminderen en op verantwoorde wijze te verwijderen of te recyclen. Afvalgegevens moeten worden bijgehouden en gedocumenteerd.

5) Luchtemissies

De luchtemissies van vluchtige organische chemicaliën, aerosolen, corrosieve stoffen, deeltjes, ozonafbrekende stoffen en verbrandingsbijproducten die uit activiteiten worden gegenereerd, moeten voorafgaand aan de lozing worden gekarakteriseerd, routinematig gemonitord,



gecontroleerd en behandeld volgens de voorschriften. Ozonafbrekende stoffen moeten effectief worden beheerd in overeenstemming met het Protocol van Montreal en de toepasselijke regelgeving. Deelnemers voeren een routinematige monitoring uit van de prestaties van hun systemen voor luchtmissiebeheersing.

6) Beperkingen van materialen

Deelnemers moeten zich houden aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en klantvereisten met betrekking tot het verbod of de beperking van specifieke stoffen in producten en productie, inclusief etikettering voor recycling en verwijdering.

7) Waterbeheer

Deelnemers moeten een waterbeheerprogramma implementeren dat waterbronnen, gebruik en lozing documenteert, karakteriseert en controleert; mogelijkheden zoekt om water te besparen; en kanalen voor besmetting controleert. Al het afvalwater moet worden gekarakteriseerd, gemonitord, gecontroleerd en behandeld zoals vereist voorafgaand aan lozing of verwijdering. De deelnemers moeten routinecontroles uitvoeren op de prestaties van hun afvalwaterbehandelings- en insluitsystemen om optimale prestaties en naleving van de regelgeving te garanderen.

8) Energieverbruik en broeikasgasemissies

Deelnemers moeten een absolute bedrijfsbrede broeikasgasreductiedoelstelling vaststellen en daarover rapporteren. Het energieverbruik en broeikasgasemissies van scope 1 en 2, alsook belangrijke categorieën van scope 3, moeten bijgehouden, gedocumenteerd en openbaar gerapporteerd. De deelnemers zoeken naar methoden om de energie-efficiëntie te verbeteren en hun energieverbruik en broeikasgasemissies te minimaliseren.



D. ETHIEK

Om te voldoen aan sociale verantwoordelijkheden en om succes op de markt te bereiken, moeten deelnemers en hun vertegenwoordigers de hoogste ethische normen handhaven, waaronder het volgende:

1) Zakelijke integriteit

De hoogste integriteitsnormen moeten in alle zakelijke interacties worden gehandhaafd. De deelnemers moeten een nultolerantiebeleid hanteren, om alle vormen van omkoping, corruptie, afpersing en verduistering te verbieden.

2) Geen ongepast voordeel

Steekpenningen of andere middelen voor het verkrijgen van ongepast of ongepast voordeel mogen niet worden beloofd, aangeboden, geautoriseerd, gegeven of geaccepteerd. Dit verbod heeft betrekking op het beloven, aanbieden, autoriseren, geven of accepteren van iets van waarde, direct of indirect via een derde partij, om zaken te verkrijgen of te behouden, zaken te doen met een persoon of anderszins een ongepast voordeel te behalen. Controle-, archiverings- en handavingsprocedures moeten worden geïmplementeerd om naleving van de anticorruptiewetten te garanderen.

3) Openbaarmaking van informatie

Alle zakelijke transacties worden transparant uitgevoerd en nauwkeurig weergegeven in de zakelijke boeken en bescheiden van de Deelnemer. Informatie over de arbeids-, gezondheids- en veiligheids-, milieupraktijken, bedrijfsactiviteiten, structuur, financiële situatie en prestaties van de Deelnemer wordt bekendgemaakt in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving en gangbare industriepraktijken. Vervalsing van gegevens of onjuiste voorstelling van omstandigheden of praktijken in de toeleveringsketen zijn onaanvaardbaar.

4) Intellectuele eigendom

Intellectuele eigendomsrechten worden gerespecteerd. Overdracht van technologie en knowhow moet plaatsvinden op een manier die intellectuele eigendomsrechten beschermt, en informatie over klanten en leveranciers wordt gewaarborgd.

5) Eerlijke zaken, reclame en concurrentie

Normen voor eerlijke handel, reclame en concurrentie moeten worden gehandhaafd.



6) Bescherming van identiteit en niet-vergelding

Programma's die de vertrouwelijkheid, anonimiteit en bescherming van klokkenluiders² van leveranciers en werknemers waarborgen, moeten worden gehandhaafd, tenzij dit bij wet verboden is. Deelnemers moeten een gecommuniceerd proces hebben voor hun personeel om eventuele zorgen te kunnen uiten zonder angst voor vergelding.

7) Verantwoorde inkoop van mineralen

Deelnemers dienen een beleid aan te nemen en due diligence uit te voeren op de bron en de bewakingsketen van het tantaal, tin, wolfram, goud en kobalt in de producten die zij produceren om redelijkerwijs te verzekeren dat ze worden ingekocht op een manier die in overeenstemming is met de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) voor verantwoorde toeleveringsketens van mineralen uit conflict- en hoogrisicogebieden of een gelijkwaardig en erkend due diligence-kader.

8) Privacy

Deelnemers verbinden zich ertoe om de redelijke privacyverwachtingen van persoonlijke informatie te beschermen van iedereen met wie ze zaken doen, inclusief leveranciers, klanten, consumenten en werknemers. Deelnemers moeten voldoen aan privacy- en informatiebeveiligingswetten en wettelijke vereisten wanneer persoonlijke informatie wordt verzameld, opgeslagen, verwerkt, verzonden en gedeeld.

² Definitie klokkenluider: Elke persoon die een openbaarmaking doet over ongepast gedrag door een werknemer of functionaris van een bedrijf, of door een overheidsfunctionaris of officiële instantie.



E. EHEERSYSTEMEN

Deelnemers dienen een managementsysteem in te voeren of op te zetten met een reikwijdte die gerelateerd is aan de inhoud van deze Code. Het managementsysteem moet ontworpen zijn om te zorgen voor: (a) naleving van toepasselijke wetten, voorschriften en klantvereisten met betrekking tot de activiteiten en producten van de Deelnemer; (b) naleving van deze Code; en (c) identificatie en beperking van operationele risico's met betrekking tot deze Code. Het moet ook voortdurende verbetering mogelijk maken.

Het beheersysteem moet de volgende elementen bevatten:

1) Toewijding van het bedrijf

De deelnemers stellen beleidsverklaringen op inzake mensenrechten, gezondheid en veiligheid, milieu en ethiek waarin de toewijding van de Deelnemer aan due diligence en voortdurende verbetering wordt bevestigd, onderschreven door het uitvoerend management. Beleidsverklaringen worden openbaar gemaakt en via toegankelijke kanalen gecommuniceerd aan werknemers in een taal die ze begrijpen.

2) Aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van het management

Deelnemers moeten duidelijk de senior executive en bedrijfsvertegenwoordiger(s) identificeren die verantwoordelijk zijn voor de implementatie van de managementsystemen en bijbehorende programma's. Het senior management beoordeelt regelmatig de status van de managementsystemen.

3) Wettelijke en klantvereisten

Deelnemers moeten een proces vaststellen of invoeren om toepasselijke wet- en regelgeving en vereisten van klanten, met inbegrip van de vereisten van deze Code, te identificeren, te monitoren en te begrijpen.

4) Risicobeoordeling en risicobeheer

De deelnemers moeten een proces implementeren of vaststellen om de risico's op het gebied van wettelijke naleving, milieu, gezondheid en veiligheid³, en arbeidspraktijken en ethiek vast te stellen, met inbegrip van de risico's van ernstige mensenrechten- en milieu-effecten die verband houden met de activiteiten van de Deelnemer. De deelnemers moeten het relatieve belang voor elk risico bepalen en de uitvoering van passende procedurele en fysieke controles om de vastgestelde risico's te beheersen en naleving van de regelgeving te waarborgen.

³ Ruimtes die moeten worden opgenomen in een risicobeoordeling voor milieu, gezondheid en veiligheid zijn productieruimtes, magazijnen en opslagfaciliteiten, apparatuur voor fabrieks-/faciliteitenondersteuning, laboratoria en testruimtes, sanitaire voorzieningen (badkamers), keukens/kantines en huisvesting/slaapkamers voor werknemers.



5) Doelstellingen voor verbetering

De deelnemers moeten schriftelijke prestatiedoelstellingen, streefdoelen en uitvoeringsplannen vaststellen om de sociale, milieu- en gezondheids- en veiligheidsprestaties van de Deelnemer te verbeteren, met inbegrip van een periodieke beoordeling van de prestaties van de Deelnemer wat betreft het bereiken van die doelstellingen.

6) Training

Deelnemers moeten programma's opstellen voor trainingsmanagers en werknemers om het beleid, de procedures en de verbeteringsdoelstellingen van de Deelnemer te implementeren en om te voldoen aan de toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten.

7) Communicatie

Deelnemers moeten een proces opstellen voor het communiceren van duidelijke en nauwkeurige informatie over het beleid, de praktijken, verwachtingen en prestaties van de Deelnemer aan werknemers, leveranciers en klanten.

8) Betrokkenheid van werknemers/belanghebbenden en toegang tot rechtsmiddelen

De deelnemers moeten processen vaststellen voor voortdurende wederzijdse communicatie met werknemers, hun vertegenwoordigers, en met andere belanghebbenden indien relevant of noodzakelijk. Het proces heeft tot doel feedback te verkrijgen over de operationele praktijken en voorwaarden die onder deze code vallen, en voortdurende verbetering te bevorderen. Werknemers moeten een veilige omgeving krijgen om klachten en feedback te geven zonder angst voor represailles of vergelding.

9) Audits en beoordelingen

De deelnemers voeren periodieke zelfevaluaties uit om te zorgen voor conformiteit met wettelijke en regelgevende vereisten, de inhoud van de Code en contractuele vereisten van klanten met betrekking tot sociale en milieuverantwoordelijkheid.

10) Proces voor corrigerende maatregelen

De deelnemers stellen een procedure vast voor de tijdige correctie van tekortkomingen die zijn vastgesteld door interne of externe beoordelingen, inspecties, onderzoeken en evaluaties.

11) Documentatie en documenten

Deelnemers moeten documenten en dossiers aanmaken en bewaren om naleving van de regelgeving en conformiteit met de bedrijfsvereisten te garanderen, samen met gepaste vertrouwelijkheid om de privacy te beschermen.



12) Verantwoordelijkheid leverancier

De deelnemers stellen een proces op om de vereisten van de Code aan leveranciers te communiceren en toe te zien op de naleving van de Code door leveranciers.



REFERENTIES

De volgende referenties werden gebruikt bij het opstellen van deze Code en kunnen nuttige bronnen van aanvullende informatie zijn. De volgende referenties kunnen al dan niet worden goedgekeurd door elke deelnemer:

Normen en verdragen:

- [Fundamentele ILO-verdragen](#)
 - Vrijheid van vereniging en bescherming van het verdrag inzake het recht om te organiseren, 1948 (nr. 87)
 - Recht op organisatie en collectief onderhandelingsverdrag, 1949 (nr. 98)
 - Verdrag betreffende de gedwongen arbeid, 1930 (nr. 29)
 - Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 (Nr. 105)
 - Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 (nr. 138)
 - Verdrag betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (nr. 182)
 - Verdrag betreffende gelijke beloning, 1999 (nr. 100)
 - Verdrag betreffende discriminatie (werkgelegenheid en beroep), 1958 (nr. 111)
 - Verdrag betreffende veiligheid en gezondheid op het werk, 1981 (nr. 155) en het promotiekader, 2006 (nr. 187)
- [OESO-richtlijnen voor due diligence voor verantwoorde toeleveringsketens van mineralen uit conflict- en hoogrisicogebieden](#)
- [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#)
- [Richtlijnen van de Verenigde Naties \(VN\) voor bedrijven en mensenrechten](#)
- [Universele verklaring van de rechten van de mens van de VN](#)
- [Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie](#)
- [Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind](#)
- [Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen](#)
- [Global Compact van de Verenigde Naties](#)



Andere nuttige referenties:

- [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#)
- [Eco Management & Audit Systeem](#)
- [Ethisch handelsinitiatief](#)
- [Praktijkcode van de ILO op het gebied van veiligheid en gezondheid](#)
- ISO 14001 en gerelateerde normen – Milieubeheer
- ISO 45001:2018 - Beheersystemen voor gezondheid en veiligheid op het werk
- [Nationale Vereniging voor Brandbeveiliging](#)
- Social Accountability International ([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [Federale overnameverordening Verenigde Staten](#)



DOCUMENTENGESCHIEDENIS

Versie 1.0 – Uitgebracht oktober 2004.

Versie 1.1 – Uitgebracht mei 2005. Geconverteerd document naar RBA-indeling, revisies van kleine pagina-indeling; geen inhoudswijzigingen.

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 herziening van A1 die van kracht wordt op 1 januari 2016.

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

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

Versie 8.0 – Uitgebracht januari 2024 met herzieningen van meerdere bepalingen.

De RBA Gedragscode werd aanvankelijk ontwikkeld door een aantal bedrijven die zich tussen juni en oktober 2004 bezighouden met de productie van elektronische producten. Bedrijven worden uitgenodigd en aangemoedigd om deze Code over te nemen. U kunt aanvullende informatie verkrijgen van:

<https://www.responsiblebusiness.org>