



Versiunea 8.0 (2024)

CODUL DE CONDUITĂ AL RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Codul de conduită al Responsible Business Alliance (RBA) instituie standardele pentru asigurarea unor condiții de muncă sigure în lanțurile de aprovizionare și derularea afacerilor în mod responsabil, etic și cu respectarea drepturilor omului și a mediului.

Codul poate fi adoptat în mod voluntar de către orice agent economic și apoi pus în aplicare de către respectivul agent economic în cadrul lanțului său direct și indirect de aprovizionare și pentru subcontractanții săi, inclusiv pentru furnizorii de forță de muncă contractuală.

Pentru a adopta Codul și a deveni participant („participant”), o companie își va declara angajamentul față de Cod și va derula un proces de verificare prealabilă în conformitate cu Codul și cu standardele acestuia, prin instituirea unui sistem de management eficient, astfel cum se prevede în prezentul document.

Participanții trebuie să considere codul ca fiind o inițiativă privind întregul lanț de distribuție. Ca cerință minimă, participanții le cer furnizorilor lor de la nivelul următor să ia cunoștință de Cod și să-l implementeze.

O chestiune fundamentală pentru adoptarea Codului este conștientizarea faptului că un agent comercial, în toate activitățile sale, trebuie să funcționeze în deplină conformitate cu legile, normele și reglementările aplicabile¹. În conformitate cu standardele recunoscute la nivel internațional, enumerate în referințele din prezentul document, și bazându-se pe cele mai bune practici din lanțurile de aprovizionare globale, unele prevederi ale prezentului Cod pot merge dincolo de conformitatea juridică pentru a promova responsabilitatea socială și de mediu și etica în afaceri. Conformitatea cu Codul nu poate încălca legislația aplicabilă sub nicio formă. Dacă, totuși, există standarde diferite între Codul RBA și legislația aplicabilă, RBA definește conformitatea ca fiind respectarea celor mai stricte cerințe.

Dispozițiile prezentului Cod derivă din și respectă standardele recunoscute la nivel internațional, inclusiv:

- Liniile directoare ale OCDE pentru companiile multinaționale
- Principiile directoare ONU privind afacerile și drepturile omului
- Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă
- Convențiile fundamentale OIM
- Declarația Universală a Drepturilor Omului ONU

¹ Codul nu are scopul de a crea drepturi noi și suplimentare pentru terți, inclusiv pentru angajați.



Codul este alcătuit din cinci secțiuni:

- Secțiunile [A](#), [B](#) și [C](#): Standardele în materie de muncă, sănătate și securitate și, respectiv, mediu înconjurător.
- Secțiunea [D](#): Standardele în materie de etică în afaceri.
- Secțiunea [E](#): Elementele unui sistem acceptabil de gestionare a conformității cu prevederile prezentului Cod.

RBA s-a angajat să obțină în mod regulat informații din partea părților interesate în dezvoltarea continuă și implementarea codului de conduită.



A. MUNCĂ

Participantii se angajează să respecte drepturile omului pentru angajați și să îi trateze pe aceștia cu demnitate. Acest lucru se aplică furnizorilor direcți și indirecti, precum și tuturor lucrătorilor, inclusiv celor temporari, emigranți, studenți, cu contract, angajați direct și oricărui alt tip de lucrători.

Standardele în materie de muncă sunt următoarele:

1) Interzicerea muncii forțate

Nu este permisă munca forțată sub nicio formă, inclusiv, dar fără limitare, cea impusă (inclusiv pentru plata datoriilor) sau ucenicia, munca forțată sau în regim de exploatare în închisoare, sclavia sau traficul de persoane. Aceasta include transportul, adăpostirea, recrutarea, transferul sau primirea de persoane prin mijloace de amenințare, forță, obligare, răpire sau fraudă pentru muncă sau servicii. Nu vor exista niciun fel de restricții nejustificate ale libertății de mișcare a lucrătorilor în cadrul unității, în plus față de restricții nejustificate cu privire la intrarea sau ieșirea din unitățile prevăzute de companie, inclusiv, dacă este cazul, din dormitoare sau spațiile de locuit ale lucrătorilor. În cadrul procesului de angajare, lucrătorii trebuie să primească un contract de angajare scris în limba lor maternă, sau într-o limbă pe care lucrătorul să o înțeleagă, cuprinzând o descriere a clauzelor și a condițiilor de angajare. Lucrătorii străini emigranți trebuie să primească contractul de muncă înainte ca lucrătorul să plece din țara sa de origine și nu vor fi permise înlocuiri sau modificări în contractul de muncă la sosirea în țara de destinație, cu excepția situației în care respectivele modificări sunt făcute pentru respectarea legislației locale și oferirea de condiții egale sau mai bune. Întreaga activitate va fi desfășurată de bunăvoie și lucrătorii sunt liberi să părăsească locul de muncă în orice moment sau să ceară încetarea contractului lor de muncă fără penalizare dacă se furnizează o notificare rezonabilă, care va fi menționată în mod clar în contractele de muncă. Participantii vor păstra documentația privind toți lucrătorii care părăsesc compania. Angajatorii, agenții și sub-agenții nu au dreptul de a reține sau de a distruge, ascunde sau confisca documente de identitate sau de imigrare, precum documentele de identitate eliberate de guvern, pașapoarte, permise de muncă. Fără a aduce atingere celor de mai sus, angajatorii pot reține documente exclusiv în cazul în care acest lucru este necesar pentru a respecta legislația locală. În această situație, lucrătorilor nu li se va refuza în niciun moment accesul la documentele lor. Lucrătorilor nu li se va cere să plătească onorarii de recrutare către agenții sau sub agenții ale angajatorilor, ori alte taxe în legătură cu angajarea. Dacă se descoperă că s-au plătit astfel de onorarii, ele sunt rambursate lucrătorilor.



2) **Lucrătorii tineri**

Munca prestată de către copii nu va fi folosită în nicio etapă de producție. Termenul „copil” se referă la orice persoană cu vârsta de până la 15 ani sau până la vârsta la care trebuie să finalizeze învățământul obligatoriu sau până la vârsta minimă pentru angajare în țară, ținându-se cont de vârsta care este cea mai mare din cele menționate. Lucrătorii cu vârsta sub 18 ani (lucrătorii tineri) nu prestează nicio muncă ce poate să le pună în pericol sănătatea sau siguranța, inclusiv ture de noapte și ore suplimentare. Participanții vor asigura gestionarea corespunzătoare a lucrătorilor studenți prin menținerea adecvată a unor documente de evidență a studenților, verificarea prealabilă riguroasă a partenerilor educaționali și protejarea drepturilor studenților în conformitate cu legile și reglementările în vigoare. Participanții vor implementa un mecanism adecvat pentru a verifica vârsta lucrătorilor. Este sprijinită utilizarea de programe justificate de învățare la locul de muncă, care să respecte toate legile și reglementările aplicabile. Participanții vor asigura sprijin și instruire adecvate pentru toți lucrătorii studenți. În lipsa unor legi locale, rata salarizării pentru lucrătorii studenți, pentru stagiaři și pentru ucenici este cel puțin identică cu rata de salarizare a altor lucrători la nivel de începători ce efectuează operațiuni identice sau similare. În cazul în care se identifică situații de muncă prestată de copii, vor fi furnizate măsuri de asistență/remediere.

3) **Orele de lucru**

Programul de lucru nu va depăși limita maximă stabilită de legislația locală. În plus, săptămâna de lucru nu va depăși 60 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, cu excepția situațiilor de urgență sau a situațiilor neobișnuite. Toate orele suplimentare vor fi prestate în mod voluntar. Lucrătorii primesc cel puțin o zi liberă la fiecare șapte zile.

4) **Salarii și beneficii**

Salariile lucrătorilor sunt plătite în conformitate cu toate legile privind salarizarea aplicabile, inclusiv cele privind salariile minime, orele suplimentare și beneficiile obligatorii prin lege. Toți lucrătorii vor primi un salariu egal pentru muncă și calificare egale. Lucrătorii vor fi remunerați pentru munca suplimentară cu un tarif de remunerare mai mare decât cel plătit pentru orele normale de lucru. Reducerea salariului, ca măsură disciplinară, nu este permisă. Pentru fiecare perioadă de plată, lucrătorii primesc la timp un talon inteligibil de plată a salariului, ce include informații suficiente pentru a verifica acuratețea compensației pentru munca prestată. Toate cazurile în care se utilizează muncă temporară, servicii de plasare a forței de muncă sau activități externalizate trebuie să se încadreze în limitele legislației locale.

5) **Nediscriminarea/interzicerea hărțuirii/tratamentul inuman**

Participanții se angajează să asigure un loc de muncă fără hărțuire și discriminare ilegală. Nu vor exista niciun fel de tratamente dure și inumane, inclusiv violență, violență pe considerente de gen, hărțuire sexuală, abuz sexual, pedepse corporale, constrângere mentală sau fizică, intimidare, umilire în public, sau abuz verbal asupra lucrătorilor; și nu vor fi proferate amenințări cu privire la astfel de tratamente. Companiile nu se vor angaja în acțiuni de discriminare pe considerente de rasă, culoare, vârstă, sex, orientare sexuală, identitate de



gen sau de exprimare, etnie sau origine națională, handicap, sarcină, religie, apartenență politică, apartenență sindicală, statut de veteran de război, informații genetice protejate sau stare civilă în practicile de angajare și de muncă, cum ar fi salariile, promovările, recompensele, precum și accesul la instruire. Politicile și procedurile disciplinare ce susțin aceste obligații vor fi definite și comunicate în mod clar lucrătorilor. Lucrătorii beneficiază în limite rezonabile, de spații corespunzătoare pentru practicile religioase și dizabilități. În plus, lucrătorii sau potențialii lucrători nu trebuie supuși unor analize medicale, inclusiv teste de sarcină sau de virginitate, sau unor examinări medicale ce ar putea fi utilizate într-un mod discriminator. Această prevedere a fost elaborată în baza Convenției privind discriminarea (Angajare și ocupare) a OIM (nr. 111).

6) Libertatea de asociere și negocierea colectivă

Comunicarea deschisă și implicarea directă între lucrători și personalul de conducere sunt cele mai eficiente modalități de a rezolva problemele legate de locul de muncă și de remunerare. Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora pot comunica deschis și pot transmite conducerii idei și preocupări privind condițiile de muncă și practicile de conducere, fără teamă de discriminare, represalii, intimidare sau hărțuire. În conformitate cu aceste principii, participanții respectă dreptul tuturor lucrătorilor de a forma și a adera la sindicate, la libera lor alegere, de a negocia în mod colectiv și de a participa la adunări pașnice și, de asemenea, respectă dreptul lucrătorilor de a nu participa la astfel de activități. În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și dreptul de negociere colectivă sunt restricționate de legislația și normele administrative aplicabile, lucrătorilor li se permite să aleagă și să adere la forme alternative legale de reprezentare.



B. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

Participanții recunosc faptul că, pe lângă reducerea la minimum a incidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, un mediu de lucru sigur și sănătos îmbunătățește calitatea produselor și serviciilor, consistența producției, precum și menținerea și moralul lucrătorilor. Participanții recunosc, de asemenea, faptul că ascultarea în mod constant a părerii lucrătorilor și formarea continuă a acestora sunt esențiale în identificarea și rezolvarea problemelor de sănătate și securitate la locul de muncă.

Standardele în materie de sănătate și securitate sunt următoarele:

1) Sănătatea și securitatea la locul de muncă

Riscul de expunere a lucrătorilor la pericole pentru sănătate și siguranță (substanțe chimice, surse de electricitate și alte surse de energie, incendii, vehicule și riscuri de cădere etc.) este identificat, evaluat și atenuat cu ajutorul ierarhiei de control. În cazul în care pericolele nu pot fi controlate în mod adecvat prin aceste mijloace, lucrătorii vor beneficia de un echipament adecvat de protecție, bine întreținut, precum și materiale educaționale cu privire la riscurile asociate acestor pericole. Se vor adopta măsuri care să țină seama de egalitatea de gen, cum ar fi să nu se permită femeilor însărcinate și mamelor care alăptează să lucreze în condiții de muncă care ar putea fi periculoase pentru ele sau pentru copilul lor și să se asigure spații și amenajări rezonabile pentru mamele care alăptează.

2) Pregătirea pentru situații de urgență

Potențialele situații și evenimente de urgență vor fi identificate și evaluate, iar impactul acestora trebuie redus prin punerea în aplicare a planurilor de urgență și a procedurile de intervenție, care includ raportarea de urgență, proceduri de notificare și de evacuare a angajaților, instruirea lucrătorilor și exerciții de urgență. Exercițiile de urgență vor fi efectuate cel puțin anual sau conform legislației locale, oricare dintre aceste cerințe este mai strictă. Planurile de urgență vor include și echipamentele adecvate de detectare și de suprimare a incendiilor, căi de evacuare clare și neobstrucționate, posibilități adecvate de evacuare, informații de contact pentru serviciile de urgență și planuri de recuperare. Aceste planuri și proceduri se concentrează pe reducerea efectelor nocive asupra vieții, mediului și activelor deținute.

3) Accidentele de muncă și bolile profesionale

Vor fi puse în aplicare proceduri și sisteme pentru prevenirea, gestionarea, urmărirea și raportarea accidentelor de muncă și a bolilor ocupaționale, inclusiv dispoziții privind: încurajarea lucrătorilor să raporteze, clasificarea și înregistrarea cazurilor de accidentare și de boală, asigurarea tratamentelor medicale necesare, investigarea cazurilor și implementarea măsurilor corective pentru înlăturarea cauzelor acestora și facilitarea revenirii lucrătorilor la



lucru. Participanții trebuie să permită lucrătorilor să se îndepărteze de pericolul iminent și să nu se întoarcă până când situația nu este soluționată, fără teamă de represalii.

4) Igiena industrială

Expunerea lucrătorilor la agenți chimici, biologici și fizici trebuie să fie identificată, evaluată și controlată conform ierarhiei mijloacelor de control. Atunci când pericolele nu pot fi controlate în mod adecvat, lucrătorilor li se va pune la dispoziție pentru utilizare echipamente individuale de protecție adecvate, bine întreținute și gratuite. Participanții vor asigura lucrătorilor medii de lucru sigure și sănătoase, care sunt menținute prin monitorizarea continuă și sistematică a sănătății lucrătorilor și a mediilor de lucru. Participanții trebuie să asigure monitorizarea sănătății la locul de muncă pentru a evalua în mod regulat dacă sănătatea lucrătorilor este afectată de expunerile profesionale. Programele de protecție a sănătății la locul de muncă vor fi derulate permanent și vor include materiale educaționale privind riscurile asociate cu expunerea la pericolele de la locul de muncă.

5) Munca fizică solicitantă

Expunerea lucrătorilor la riscurile presupuse de activitățile fizice solicitante, inclusiv manipularea manuală a materialelor și ridicarea repetitivă sau a unor obiecte grele, statul prelungit în picioare și operațiunile cu grad mare de repetitivitate sau operațiunile de asamblare ce necesită forță, trebuie identificată, evaluată și controlată.

6) Sistemele de protecție prevăzute la nivelul utilajelor

Utilajele de producție și de altă natură sunt evaluate pentru identificarea pericolelor privind securitatea. În cazul în care utilajele prezintă un risc de rănire pentru lucrători, vor fi asigurate și întreținute corespunzător protecții fizice, dispozitive de blocare și bariere.

7) Salubritatea, hrana și locuința

Lucrătorii vor avea acces rapid la toalete curate, la apă potabilă și la instalații sanitare pentru prepararea, depozitarea și consumul de alimente. Dormitoare pentru lucrători puse la dispoziție de către participant sau de către un agent de muncă vor fi întreținute pentru a fi curate și sigure și vor dispune de ieșiri de urgență adecvate, apă caldă pentru baie și duș, iluminat adecvat și ventilație condiționată adecvată, spații securizate individual pentru depozitarea obiectelor personale și de valoare și un spațiu personal rezonabil, împreună cu privilegii rezonabile de intrare și ieșire.

8) Comunicarea privind sănătatea și securitatea

Participanții trebuie să asigure lucrătorilor accesul la informații și instruire privind sănătatea și securitatea la locul de muncă în limba maternă a lucrătorului sau într-o limbă pe lucrătorul o poate înțelege pentru a cunoaște toate pericolele identificate la locul de muncă la care sunt expuși lucrătorii, inclusiv, dar fără a se limita la pericolele mecanice, electrice, chimice, fizice



și de incendiu. Informațiile cu privire la sănătate și securitate vor fi afișate la vedere în unitate sau plasate într-un loc ușor de identificat și accesibil de către lucrători. Informarea și instruirea în domeniul sănătății includ conținuturi privind riscurile specifice pentru categoriile demografice relevante, cum ar fi sexul și vârsta, dacă este cazul. Cursurile de instruire vor fi oferite tuturor lucrătorilor înainte de începerea activității și, ulterior, în mod regulat. Angajații vor fi încurajați să semnaleze orice preocupări privind sănătatea și siguranța, fără represalii.



C. MEDIU ÎNCONJURĂTOR

În cadrul tuturor departamentelor, participanții recunosc faptul că responsabilitatea față de mediu este parte integrantă a fabricării de produse de clasă mondială. Participanții vor identifica impactul asupra mediului și vor reduce efectele negative asupra comunității, mediului înconjurător și resurselor naturale, protejând, în același timp, sănătatea și siguranța publicului.

Standardele în materie de mediu sunt următoarele:

1) Autorizațiile de mediu și raportarea privind mediul

Toate autorizațiile de mediu (de ex., monitorizarea evacuărilor), aprobările și înregistrările necesare vor fi obținute, menținute și actualizate, iar cerințele operaționale și de raportare ale acestora vor fi respectate.

2) Prevenirea poluării și conservarea resurselor

Emisiile și deversările de poluanți, precum și generarea de deșeuri, trebuie reduse sau eliminate la sursă sau prin practici, cum ar fi adăugarea de echipamente de control al poluării, modificarea proceselor de producție, de întreținere și ale instalațiilor sau prin alte mijloace. Utilizarea de resurse naturale, inclusiv apă, combustibili fosili, minerale și produse forestiere virgine, trebuie să urmeze un proces de economisire prin practici precum modificarea proceselor de producție, de întreținere și ale instalațiilor, înlocuirea materialelor, reutilizarea, conservarea, reciclarea sau prin alte mijloace.

3) Substanțele periculoase

Produsele chimice, deșeurile și alte materiale care prezintă un pericol pentru oameni și mediu vor fi identificate, etichetate și gestionate pentru a asigura manipularea, deplasarea, depozitarea, utilizarea, reciclarea sau reutilizarea și eliminarea lor în condiții de siguranță. Datele privind deșeurile periculoase vor fi monitorizate și documentate.

4) Deșeurile solide

Participanții vor implementa o metodă sistematică pentru a identifica, gestiona, reduce, și vor elimina sau recicla în mod responsabil deșeurile solide (nepericuloase). Datele privind deșeurile vor fi monitorizate și documentate.



5) Emisiile atmosferice

Emisiile atmosferice de substanțe chimice organice volatile, aerosoli, substanțe corozive, particule, substanțe care epuizează stratul de ozon și subproduse de ardere generate de operațiuni vor fi caracterizate, monitorizate în mod regulat, controlate și tratate, după caz, înainte de deversare. Substanțele care epuizează stratul de ozon vor fi gestionate în mod eficient în conformitate cu Protocolul de la Montreal și cu reglementările aplicabile. Participanții vor realiza monitorizarea de rutină a performanței sistemelor sale de control al emisiilor atmosferice.

6) Restricționarea materialelor

Participanții vor respecta toate legile, reglementările și cerințele clienților cu privire la interzicerea sau restricționarea utilizării anumitor substanțe în produse și în procesul de fabricație, inclusiv etichetarea pentru reciclare și eliminare.

7) Gestionarea resurselor de apă

Participanții vor implementa un program de gestionare a resurselor de apă care să documenteze, să descrie și să monitorizeze sursele de apă, utilizarea acestora și procesele de deversare, să identifice oportunități de conservare a apei și să controleze canalele de contaminare. Toate apele reziduale vor fi caracterizate, monitorizate, controlate și tratate, după caz, înainte de a fi evacuate sau eliminate. Participanții vor realiza monitorizarea de rutină a performanței sistemelor proprii de tratare și epurare a apelor uzate pentru a asigura o performanță optimă și respectarea cerințelor de reglementare.

8) Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră

Participanții stabilesc și raportează în raport cu un obiectiv absolut de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră la nivelul întregii companii. Consumul de energie și toate categoriile de emisii de gaze cu efect de seră din domeniul de aplicare 1, 2 și categoriile semnificative din domeniul de aplicare 3 vor fi monitorizate, documentate și raportate public. Participanții vor căuta metode pentru a-și îmbunătăți eficiența energetică și pentru a-și reduce consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră.



D. ETICĂ

Pentru a-și îndeplini responsabilitățile sociale și pentru a avea succes pe piață, participanții și agenții lor trebuie să mențină cele mai înalte standarde de etică, inclusiv următoarele:

1) Integritatea în afaceri

Cele mai înalte standarde de integritate vor fi menținute în toate interacțiunile de afaceri. Participanții vor avea o politică de toleranță zero pentru a interzice oricare și toate formele de mită, corupție, șantaj și deturnare de fonduri.

2) Niciun avantaj necuvenit

Nu se promite, nu se oferă, nu se autorizează, nu se dă sau nu se acceptă mită sau alte mijloace de obținere a unor avantaje necuvenite sau necorespunzătoare. Această interdicție se referă la promiterea, oferirea, autorizarea, darea sau acceptarea oricărui lucru de valoare, direct sau indirect, prin intermediul unui terț, în scopul de a obține sau a menține o afacere, de a direcționa afaceri către orice persoană sau de a câștiga într-un alt mod un avantaj necuvenit. Vor fi implementate proceduri de monitorizare, păstrare a evidențelor și punere în aplicare pentru a asigura respectarea legilor anticorupție.

3) Dezvăluirea informațiilor

Toate activitățile comerciale vor fi derulate în mod transparent și vor fi reflectate cu acuratețe în registrele și sistemele de evidență a activității de afaceri ale participantului. Informațiile privind practicile de muncă, de sănătate și siguranță, de mediu, activitățile comerciale, structura, situația financiară și performanțele participanților vor fi dezvăluite în conformitate cu reglementările aplicabile și cu practicile predominante în domeniu. Falsificarea evidențelor sau denaturarea condițiilor ori a practicilor în lanțul de distribuție este inacceptabilă.

4) Proprietatea intelectuală

Vor fi respectate drepturile de proprietate intelectuală. Transferul de tehnologie și know-how trebuie realizat într-o manieră care să protejeze drepturile de proprietate intelectuală, iar informațiile referitoare la clienți și furnizori trebuie protejate.

5) Corectitudinea în afaceri, promovarea corectă și concurența loială

Vor fi respectate standardele privind corectitudinea în afaceri, promovarea corectă și concurența loială.



6) Protejarea identității și combaterea represaliilor

Vor fi implementate programe care asigură confidențialitatea, anonimatul și protecția celor care denunță furnizorii și angajații², cu excepția cazului în care acest lucru este interzis prin lege. Participanții vor implementa un proces cunoscut la nivelul personalului pentru ca acesta să-și poată exprima orice îngrijorare fără teama de represalii.

7) Procurarea de minerale în mod responsabil

Participanții vor adopta o politică și vor exercita atenția necesară cu privire la sursa și lanțul de custodie al tantalului, staniului, tungstenului, aurului și cobaltului în produsele pe care le produc pentru a se asigura în mod rezonabil că sunt procurate în conformitate cu Ghidul pentru lanțuri de aprovizionare responsabile pentru mineralele din zonele de conflict și de risc ridicat al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) sau cu un cadru echivalent și recunoscut de verificare prealabilă.

8) Confidențialitate

Participanții se angajează să protejeze așteptările rezonabile privind confidențialitatea datelor cu caracter personal ale tuturor persoanelor cu care fac afaceri, inclusiv furnizori, clienți, consumatori și angajați. Participanții vor respecta legile privind confidențialitatea și securitatea informațiilor și cerințele de reglementare atunci când se colectează, se stochează, se prelucrează, se transmit și se partajează date cu caracter personal.

² Definiția denunțătorului: Orice persoană care face o dezvăluire despre un comportament necorespunzător al unui angajat ori al unui funcționar din cadrul unei companii sau al unui funcționar public sau al unui organism oficial.



E. SISTEME DE MANAGEMENT

Participanții vor adopta sau institui un sistem de management al cărui domeniu de aplicare este legat de conținutul acestui cod. Sistemul de management va fi proiectat să asigure (a) conformitatea cu legile, reglementările și cerințele clientului legate de operațiunile și produsele participantului; (b) conformitatea cu prezentul cod; și (c) identificarea și reducerea riscurilor operaționale legate de prezentul cod. De asemenea, sistemul va trebui să faciliteze perfecționarea continuă.

Sistemul de management trebuie să conțină următoarele elemente:

1) Angajamentul companiei

Participanții trebuie să adopte declarații de politică privind drepturile omului, sănătatea și siguranța, mediul și etica, care să afirme angajamentul participantului față de verificarea prealabilă necesară și îmbunătățirea continuă, aprobate de conducerea executivă. Declarațiile de politică sunt făcute publice și comunicate lucrătorilor într-o limbă pe care aceștia o înțeleg, prin canale accesibile.

2) Responsabilitatea și răspunderea conducerii

Participanții vor identifica în mod clar reprezentantul/reprezentanții conducerii executive și din cadrul companiei care răspund de asigurarea implementării sistemelor de management și a programelor conexe. Conducerea executivă analizează cu regularitate stadiul implementării sistemelor de management.

3) Cerințele juridice și cerințele clientului

Participanții vor adopta sau stabili un proces de identificare, monitorizare și înțelegere a legilor, reglementărilor și cerințelor clientului aplicabile, inclusiv a cerințelor acestui cod.

4) Evaluarea și managementul riscului

Participanții vor adopta sau stabili un proces de identificare a riscurilor de conformitate juridică, de mediu, de sănătate și de siguranță³, de practici de muncă și de etică, inclusiv a riscurilor de impact grav asupra drepturilor omului și a mediului, asociate cu operațiunile participanților. Participanții vor stabili importanța relativă pentru fiecare risc și vor implementa mijloace

³ Zonele care urmează să fie incluse într-o evaluare a riscurilor privind sănătatea și securitatea mediului sunt spațiile de producție, depozitele și instalațiile de depozitare, echipamentele auxiliare pentru utilaje/instalații, laboratoarele și zonele de testare, instalațiile sanitare (băi), bucătăria/cantina și locuințele/dormitoarele lucrătorilor.



procedurale și fizice de control adecvate pentru controlul riscurilor identificate și asigurarea conformității normative.

5) Obiective de îmbunătățire

Participanții vor stabili obiective de performanță scrise, ținte și planuri de implementare pentru a îmbunătăți performanța socială și ecologică a participantului, inclusiv o evaluare periodică a performanței participantului în atingerea acestor obiective.

6) Instruirea

Participanții vor stabili programe pentru instruirea managerilor și a lucrătorilor privind implementarea politicilor, a procedurilor și a obiectivelor de îmbunătățire ale participantului și îndeplinirea cerințelor legale și de reglementare aplicabile.

7) Comunicarea

Participanții vor stabili un proces pentru comunicarea de informații clare și exacte cu privire la politicile, practicile, așteptările și performanța participantului către lucrători, furnizori și clienți.

8) Implicarea lucrătorilor/părților interesate și accesul la mijloace de remediere

Participanții vor stabili procese pentru o comunicare continuă în ambele sensuri cu lucrătorii, cu reprezentanții acestora și cu alte părți interesate, dacă acest lucru este relevant sau necesar. Procesul are ca scop obținerea de feedback cu privire la practicile și condițiile operaționale reglementate de prezentul cod și promovarea îmbunătățirii continue. Angajaților li se va oferi un mediu sigur pentru a face reclamații și a da feedback fără teamă de represalii.

9) Audituri și evaluări

Participanții vor derula auto-evaluări periodice pentru a se asigura respectarea cerințelor legale și de reglementare, a conținutului acestui cod și a cerințelor contractuale ale clienților ce țin de responsabilitatea socială și față de mediu.

10) Procesul de luare a măsurilor corective

Participanții vor stabili un proces destinat corectării în timp util a deficiențelor identificate prin evaluări, inspecții, investigații și analize interne sau externe.

11) Documentarea și evidențele

Participanții vor elabora și menține documente și evidențe pentru a asigura respectarea reglementărilor și conformitatea cu cerințele companiei, împreună cu confidențialitatea corespunzătoare pentru a proteja viața privată.



12) Responsabilitatea furnizorilor

Participanții vor stabili un proces de comunicare a cerințelor Codului către furnizori și de monitorizare a respectării Codului de către aceștia.



REFERINȚE

Pentru elaborarea acestui Cod au fost utilizate referințele de mai jos care pot reprezenta o sursă utilă de informații suplimentare. Următoarele referințe pot fi sau nu acceptate de fiecare participant:

Standarde și convenții:

- [Convențiile fundamentale OIM](#)
 - Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (nr. 87)
 - Convenția privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949 (nr. 98)
 - Convenția privind munca forțată, 1930 (nr.29)
 - Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr.105)
 - Convenția privind vârsta minimă de încadrare în muncă, 1973 (nr.138)
 - Convenția privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr.182)
 - Convenția privind egalitatea de remunerare, 1999 (nr.100)
 - Convenția privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei), 1958 (nr.111)
 - Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155), și Cadrul de promovare, 2006 (nr. 187)
- [Recomandări privind verificarea prealabilă formulate de OCDE pentru Lanțuri responsabile de aprovizionare cu minerale din zone afectate de conflicte și zone cu grad mare de risc](#)
- [Liniile directoare ale OCDE pentru companiile multinaționale](#)
- [Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite \(ONU\) privind afacerile și drepturile omului](#)
- [Declarația Universală a Drepturilor Omului](#)
- [Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției](#)
- [Convenția Națiunilor Unite privind drepturile copilului](#)
- [Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva](#)



[femeilor](#)

- [Pactul Global al Națiunilor Unite](#)

Alte referințe utile:

- [Legea Dodd-Frank privind reforma Wall Street și protecția consumatorilor](#)
- [Sistemul de management și audit ecologic](#)
- [Inițiativa privind comerțul etic](#)
- [Codul de bune practici OIM în materie de securitate și sănătate](#)
- ISO 14001 și standardele conexe - Managementul mediului
- ISO 45001:2018 - Sistemele de management al sănătății și securității ocupaționale
- [Asociația Națională de Protecție Împotriva Incendiilor](#)
- Internaționala pentru responsabilitate socială ([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [Regulamentul federal privind achizițiile din Statele Unite ale Americii](#)



ISTORICUL DOCUMENTULUI

Versiunea 1.0 – Publicată în octombrie 2004.

Versiunea 1.1 – Publicată în mai 2005. Document transformat în formatul RBA, modificări minore la așezarea în pagină; nicio modificare a conținutului.

Versiunea 2.0 – Publicată în octombrie 2005 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 3.0 – Publicată în iunie 2009 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 4.0 – Publicată în aprilie 2012 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 5.0 – Publicată în noiembrie 2014 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 5.1 – Publicată în martie 2015 cu modificări la A1 cu intrare în vigoare la 1 ianuarie 2016.

Versiunea 6.0 – Publicată în ianuarie 2018 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 7.0 – Publicată în ianuarie 2021 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 8.0 – Publicată în ianuarie 2024 cu modificări la prevederi multiple.

Codul de conduită al RBA a fost elaborat inițial de un număr de companii angajate în fabricarea de produse electronice între iunie și octombrie 2004. Companiile sunt invitate și încurajate să adopte acest cod. Puteți obține informații suplimentare de la:

<https://www.responsiblebusiness.org>