Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Версия 8.0 (2024 г.)

КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Кодекс делового поведения Responsible Business Alliance (RBA) устанавливает стандарты, обеспечивающие безопасность условий труда в цепочках поставок, а также ответственное, этичное ведение бизнеса при соблюдении прав человека и с уважительным отношением к окружающей среде.

Кодекс может быть добровольно принят любой компанией и впоследствии применяться этой компанией в отношении своей цепочки прямых и непрямых поставок и субподрядчиков, включая поставщиков контрактного труда.

Чтобы принять Кодекс и стать участником («Участник»), компания должна заявить о своей поддержке Кодекса, а также проводить комплексную проверку в соответствии с Кодексом и его стандартами путем создания эффективной системы управления, как описано в настоящем документе.

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

Основополагающим для принятия Кодекса является понимание того, что компания во всех своих действиях должна действовать в полном соответствии с применимыми законами, правилами и положениями[1]. В соответствии с признанными на международном уровне стандартами, указанными в разделе «Ссылки» настоящего документа, и опираясь на передовые практики в глобальных цепочках поставок, элементы настоящего Кодекса могут выходить за рамки нормативно-правового соответствия для усиления социальной и экологической ответственности и деловой этики. Соблюдение Кодекса ни в коем случае не может приводить к нарушению применимых законов. Однако, если стандарты, предусмотренные Кодексом RBA и применимыми законами, отличаются, то для обеспечения соответствия RBA будет руководствоваться самыми строгими требованиями.

Положения настоящего Кодекса основаны на признанных на международном уровне стандартах и соответствуют им, включая:

- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий;
- Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека;
- Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;

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

- Основные конвенции МОТ;
- Всеобщую декларацию прав человека ООН.

Кодекс состоит из пяти разделов:

- Разделы A, B и C: стандарты в сфере труда, здоровья, безопасности и окружающей среды, соответственно;
- Раздел D: стандарты, касающиеся деловой этики;
- Раздел E: элементы приемлемой системы управления соблюдением настоящего Кодекса.

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

A. СФЕРА ТРУДА

Участники обязуются соблюдать права человека в отношении работников и относиться к ним с достоинством. Это относится ко всем прямым и непрямым поставщикам, а также к работникам, включая временных, мигрантов, студентов, контрактных, штатных сотрудников и работников любого другого вида.

Стандарты в сфере труда приводятся ниже:

1) Запрет принудительного труда

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

2) Молодые работники

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

3) Рабочее время

Рабочее время не должно превышать максимального значения, установленного местным законодательством. Кроме того, рабочая неделя должна составлять не более 60 часов в неделю, включая сверхурочные, за исключением чрезвычайных или необычных ситуаций. Вся сверхурочная работа носит добровольный характер. Работникам должен быть разрешен по крайней мере один выходной день каждые семь дней.

4) Заработная плата и льготы

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

5) Отсутствие дискриминации/домогательств / гуманное отношение

Участники должны обеспечивать условия труда без притеснений и незаконной дискриминации. Не допускается жестокое или бесчеловечное обращение, включая насилие, гендерное насилие, любые сексуальные домогательства, сексуальное насилие, телесные наказания, психическое или физическое принуждение, издевательства, публичное унижение или словесное оскорбление работников, а также запрещены угрозы подобного обращения. Компании не должны участвовать в дискриминации или домогательстве по признаку расы, цвета кожи, возраста, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или ее выражения, этнической принадлежности или национального происхождения, инвалидности, беременности, религии, политической принадлежности, членства в профсоюзах, статуса ветерана, охраняемой генетической информации или матримониального статуса при приеме на работу и в практике трудовых отношений, например в отношении заработной платы, повышения в должности, предоставления бонусов и доступа к обучению. Дисциплинарные политики и процедуры в поддержку этих требований должны быть четко определены и сообщены работникам. Работникам должно предоставляться необходимое помещение для религиозных целей и должны быть удобства для инвалидов. Кроме того, работники или потенциальные работники не должны подвергаться медицинским обследованиям, включая тесты на беременность или девственность, или физическим обследованиям, которые могут использоваться дискриминационным образом. Этот документ подготовлен с учетом Конвенции МОТ о дискриминации (трудоустройстве и занятости) (No 111).

6) Свобода объединений и ведение коллективных переговоров

Открытое общение и прямое взаимодействие между работниками и руководством являются наиболее эффективными способами решения проблем на рабочем месте и вопросов компенсации. Работники и/или их представители должны иметь возможность открыто общаться и делиться идеями и проблемами с руководством в отношении условий труда и методов управления, не опасаясь дискриминации, расправы, запугивания или преследования. В соответствии с этими принципами Участники должны уважать право всех трудящихся создавать и вступать в профсоюзы по собственному выбору, вести коллективные переговоры и участвовать в мирных собраниях, а также уважать право работников воздерживаться от такой деятельности. В тех случаях, когда право на свободу объединений и ведение коллективных переговоров ограничено применимыми законами и нормативными положениями, работникам разрешается выбирать альтернативные законные формы представления работников или присоединяться к ним.

B. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

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

Стандарты в сфере охраны здоровья и обеспечения безопасности приводятся ниже:

1) Охрана труда и техника безопасности

Риск работника быть подверженным воздействию опасных факторов (химических, электрических и других источников энергии, огня, транспортных средств и опасности падения и др.) должен быть определен, оценен и снижен с использованием Иерархии средств управления. В тех случаях, когда опасные факторы не могут надлежащим образом контролироваться этими средствами, работникам должны быть предоставлены надлежащие, пригодные для использования средства индивидуальной защиты и учебные материалы о рисках, связанных с этими опасными факторами. Должны быть приняты меры с учетом гендерных факторов, такие как недопущение беременных женщин и кормящих матерей к работе в условиях, которые могут быть опасны для них или их ребенка, а также выделить необходимые места для кормящих матерей.

2) Готовность к чрезвычайным ситуациям

Потенциальные чрезвычайные ситуации и события должны быть выявлены и оценены, а их воздействие минимизировано путем внедрения плана действий в чрезвычайных ситуациях и процедур реагирования, включая экстренное оповещение, уведомление сотрудников и процедуры эвакуации, обучение и тренировки работников.
Учебно-тренировочные занятия должны проводиться не реже одного раза в год или в соответствии с требованиями местного законодательства, в зависимости от того, что является более строгим. Планы действий в чрезвычайных ситуациях также должны включать в себя соответствующее оборудование системы пожарной сигнализации и противопожарное оборудование, свободный и беспрепятственный выход, соответствующие средства выхода, контактную информацию для спасателей и планы действий в непредвиденных ситуациях. Такие планы и процедуры должны быть направлены на минимизацию вреда для жизни, окружающей среды и имущества.

3) Профессиональные травмы и заболевания

Должны быть разработаны процедуры и системы для предотвращения, управления,

отслеживания и сообщения о профессиональных травмах и заболеваниях, включая положения, касающиеся: поощрения работников за сообщения о нарушении; классификации и регистрации случаев травм и заболеваний; оказания необходимой медицинской помощи; расследования этих случаев и осуществления корректирующих действий по устранению их причин и содействию возвращению сотрудников к работе. Участники должны позволять работникам избавлять себя неизбежного вреда и не возвращаться до тех пор, пока ситуация не улучшиться, не опасаясь возмездия.

4) Производственная гигиена

Воздействие на работников химических, биологических и физических веществ и факторов должно быть выявлено, оценено и проконтролировано в соответствии с иерархией контроля. Если опасные факторы не могут надлежащим образом контролироваться, работники должны бесплатно предоставить и использовать соответствующие пригодные средства индивидуальной защиты. Участники должны обеспечить работникам безопасную и здоровую рабочую среду, которая должна поддерживаться посредством постоянного, систематического мониторинга состояния здоровья и рабочей среды работников. Участники должны обеспечить мониторинг состояния здоровья на рабочем месте для регулярной оценки того, вредит ли здоровью работников воздействие на рабочем месте. Защитные программы по гигиене труда должны включать текущие учебные материалы о рисках, связанных с воздействием этих опасных факторов на рабочем месте.

5) Работа, требующая физических усилий

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

6) Обеспечение безопасности при работе с машинами

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

7) Санитарные условия, питание и жилье

Работникам должен быть обеспечен доступ к чистым туалетам, питьевой воде и условиям для приготовления пищи, хранения и потребления пищевых продуктов. Рабочие общежития, предоставляемые Участником или трудовым агентом, должны быть чистыми и безопасными, снабжены соответствующим аварийным выходом, горячей водой для принятия ванны и душа, достаточным освещением и в достаточно отрегулированной вентиляцией, индивидуальными защищенными помещениями для

хранения личных и ценных предметов, и представлять разумное личное пространство наряду с разумными привилегиями для входа и выхода.

8) Предоставление информации в отношении охраны здоровья и обеспечения безопасности

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

C. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

По всем бизнес-функциям участники признают, что экологическая ответственность является неотъемлемой частью производства продуктов мирового класса. Участники должны выявлять воздействия на окружающую среду и сводить к минимуму неблагоприятное воздействие на общество, окружающую среду и природные ресурсы, обеспечивая при этом охрану здоровья и безопасность населения.

Экологические стандарты приведены ниже:

1) Экологические разрешения и отчетность

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

2) Предотвращение загрязнения окружающей среды и сохранение ресурсов

Выбросы и сбросы загрязняющих веществ и образование отходов должны быть сведены к минимуму или устранены у источника или с помощью таких методов, как установка оборудования для борьбы с загрязнениями; изменение процессов производства, технического обслуживания и процессов на объекте; или другими способами. Использование природных ресурсов, включая воду, ископаемое топливо, полезные ископаемые и лесные продукты, должно экономно сокращаться такими методами, как изменение процессов производства, технического обслуживания и процессов на объекте, замена материалов, повторное использование, консервация, переработка или другие средства.

3) Опасные вещества

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

4) Твердые отходы

Участники должны применять систематический подход для выявления, управления,

сокращения, а также ответственной утилизации или переработки твердых отходов (неопасных). Данные об отходах должны отслеживаться и документироваться.

5) Выбросы в атмосферу

Необходимо охарактеризовывать, регулярно контролировать и, по мере необходимости, очищать до выброса все выбросы в атмосферу летучих органических химических веществ, аэрозолей, коррозийных веществ, твердых частиц, озоноразрушающих веществ и побочных продуктов сгорания, образующихся в результате операционной деятельности. Озоноразрушающие вещества необходимо эффективно контролировать в соответствии с Монреальским протоколом и применимыми нормативными требованиями. Участники должны проводить регулярный мониторинг эффективности своих систем контроля выбросов в атмосферу.

6) Ограничения на использование материалов

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

7) Управление водными ресурсами

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

8) Потребление энергии и выбросы парниковых газов

Участники должны установить абсолютную цель по сокращению выбросов парниковых газов в масштабах всей компании и предоставлять соответствующую отчетность. Потребление энергии и все выбросы парниковых газов со сферой охвата 1, 2 и значимых категорий сферы охвата 3 должны отслеживаться, документироваться и предаваться огласке. Участники должны искать методы повышения энергоэффективности и минимизации потребления ими энергии и выбросов парниковых газов.

D. ЭТИКА

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

1) Добросовестное ведение бизнеса

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

2) Недопущение неправомерного преимущества

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

3) Раскрытие информации

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

4) Интеллектуальная собственность

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

5) Честное ведение бизнеса, реклама и конкуренция

Должны соблюдаться стандарты честного ведения бизнеса, рекламы и конкуренции.

6) Защита идентификационных данных и запрет на применение мер воздействия

Программы, гарантирующие конфиденциальность, анонимность и защиту информации поставщиков и сотрудников[2], должны поддерживаться, если это не запрещено законом. Участники должны внедрить процесс информирования, чтобы их персонал имел возможность сообщать о любых опасениях, не опасаясь возмездия.

7) Ответственный поиск полезных ископаемых

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

8) Конфиденциальность

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

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

E. СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

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

Система управления должна содержать следующие элементы:

1) Обязательства Компании

Участники должны разработать заявления о правах человека, охране здоровье и обеспечении безопасности, экологической и этической политике, подтверждающие приверженность Участника комплексной проверке и постоянному совершенствованию, одобренные исполнительным руководством. Заявления о политике должны быть обнародованы и доведены до сведения работников на языке, который они понимают по доступным каналам.

2) Ответственность и обязанности руководства

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

3) Юридические требования и требования клиентов

Участники должны принять или наладить процесс выявления, мониторинга и обеспечения понимания применимых законов, положений и требований клиентов, включая требования настоящего Кодекса.

4) Оценка рисков и управление рисками

Участники должны принять или наладить процесс выявления рисков в сфере правового соответствия, охраны окружающей среды, здоровья и безопасности[3], а также практики трудовых отношений и этических рисков, включая риски грубых нарушений прав

[3] Области, которые должны быть включены в оценку риска для здоровья и безопасности окружающей среды, — это производственные площади, склады и складские помещения, вспомогательное оборудование для завода/объектов, лаборатории и испытательные площадки, санитарные помещения (ванные комнаты), кухня/столовая и рабочий городок/общежития.

человека и воздействия на окружающую среду, связанные с деятельностью Участника. Участники должны определить относительную значимость для каждого риска и осуществление соответствующих процедурных и физических мер контроля для управления выявленными рисками и обеспечения соответствия нормативным требованиям.

5) Цели по улучшению

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

6) Обучение

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

7) Коммуникации

Участники должны наладить процесс сообщения четкой и точной информации о политиках, практиках, ожиданиях и производительности Участника работникам, поставщикам и клиентам.

8) Вовлеченность работников / заинтересованных лиц и доступ к средствам правовой защиты

Участники должны наладить процессы для непрерывного двустороннего общения с работниками, их представителями и другими заинтересованными сторонами, если это уместно или необходимо. Этот процесс должен быть направлен на получение обратной связи по рабочим практикам и условиям, охватываемым настоящим Кодексом, а также на содействие непрерывному совершенствованию. Работникам необходимо предоставить безопасную среду, чтобы они могли подавать жалобы и предоставлять отзывы, не опасаясь расправы или мер воздействия.

9) Аудит и оценки

Участники должны проводить периодическую самооценку для обеспечения соответствия законодательным и нормативным требованиям, содержанию Кодекса и требованиям контрактов с клиентами, связанным с социальной и экологической ответственностью.

10) Процесс корректирующих действий

Участники должны наладить процесс своевременной коррекции недостатков, выявленных в результате внутренних или внешних оценок, проверок, расследований и обзоров.

11) Документация и записи

Участники должны создавать и вести документы и записи для обеспечения соответствия нормативным требованиям и требованиям компании наряду с обеспечением надлежащей конфиденциальности для защиты конфиденциальных данных.

12) Ответственность поставщика

Участники должны наладить процесс сообщения требований Кодекса поставщикам и контроля за соблюдением ими Кодекса.

Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

ССЫЛКИ

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

Стандарты и конвенции:

- Основные конвенции МОТ
    - Конвенция о свободе объединений и защите права на организацию, 1948 г. (№ 87)
    - Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (№ 98)
    - Конвенция о принудительном труде, 1930 г. (№ 29)
    - Конвенция об отмене принудительного труда, 1957 г. (№ 105)
    - Конвенция о минимальном возрасте, 1973 г. (№ 138)
    - Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г. (№ 182)
    - Конвенция о равном вознаграждении, 1999 г. (№ 100)
    - Конвенция о дискриминации (трудоустройстве и занятости), 1958 г. (№ 111)
    - Конвенция о безопасности и гигиене труда, 1981 г. (№ 155) и об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 г. (№ 187)
- Руководящие принципы экспертизы соответствия ОЭСР по ответственному управлению цепочкой поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий
- Руководящие принципы Организации Объединенных Наций (ООН) в сфере бизнеса и прав человека
- Всеобщая декларация прав человека
- Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции
- Конвенция Организации Объединенных Наций о правах ребенка

- Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
- Глобальный договор под эгидой Организации Объединенных Наций

Другие полезные ссылки:

- Закон Додда-Фрэнка «О реформе финансовой системы и защите прав потребителей»
- Система экологического менеджмента и аудита
- Инициатива по этической торговле
- Свод практических правил МОТ в области безопасности и гигиены труда
- ISO 14001 и связанные с ним стандарты — экологический менеджмент
- ISO 45001:2018 — Система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности
- Национальная ассоциация противопожарной защиты
- Международная организация социальной ответственности (Social Accountability International, SAI)
    - SA 8000
- Регламент госзакупок Соединенных Штатов Америки

ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Версия 1.0 — Выпущена в октябре 2004 года.

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

Версия 2.0 — Выпущена в октябре 2005 года с пересмотром нескольких положений. Версия 3.0 — Выпущена в июне 2009 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 4.0 — Выпущена в апреле 2012 года с пересмотром нескольких положений. Версия 5.0 — Выпущена в ноябре 2014 года с пересмотром нескольких положений.

Версия 5.1 — Выпущена в марте 2015 года с пересмотром раздела A1, вступившего в силу с 1 января 2016 года. Версия 6.0 — Выпущена в январе 2018 года с пересмотром нескольких положений.

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

Версия 8.0 — Выпущена в январе 2024 года с пересмотром нескольких положений.

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

https://www.responsiblebusiness.org