



Versi 7.0 (2021)

## TATAKELAKUAN RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Tatakelakuan Responsible Business Alliance (RBA), dahulunya dikenali sebagai Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), mewujudkan standard untuk memastikan keadaan kerja dalam industri elektronik atau industri komponen elektronik dan rantai bekalnya adalah selamat, pekerja dilayan dengan hormat dan bermaruah serta operasi perniagaan bertanggungjawab terhadap alam sekitar dan dijalankan secara beretika.

Organisasi yang dipertimbangkan sebagai sebahagian daripada industri elektronik bagi tujuan Tatakelakuan ini ialah semua organisasi yang mereka bentuk, memasarkan, mengeluarkan atau menyediakan barangan dan perkhidmatan yang digunakan untuk menghasilkan barangan elektronik. Tatakelakuan ini boleh diterima pakai secara sukarela oleh mana-mana perniagaan dalam sektor elektronik dan seterusnya diguna pakai oleh perniagaan tersebut kepada rantai bekalan dan subkontraktornya, termasuk pembekal tenaga buruh kontrak.

Untuk menerima pakai Tatakelakuan ini dan menjadi peserta (“Peserta”), perniagaan hendaklah mengisytiharkan sokongannya terhadap Tatakelakuan ini dan secara aktif meneruskan pematuhan kepada Tatakelakuan dan standardnya, selaras dengan sistem pengurusan yang disebutkan dalam dokumen ini.

Peserta mesti menganggap Tatakelakuan ini sebagai inisiatif rantai bekalan menyeluruh. Sekurang-kurangnya, Peserta hendaklah turut mengarahkan pembekal peringkat seterusnya untuk mengiktiraf dan melaksanakan Tatakelakuan ini.

Asas yang penting dalam menerapkan Tatakelakuan ialah pemahaman bahawa perniagaan dengan segala aktiviti mesti mengendalikan perniagaan dengan mematuhi sepenuhnya undang-undang, peraturan dan pengawalseliaan negara di mana ia beroperasi.<sup>1</sup> Tatakelakuan ini juga menggalakkan Peserta untuk menjangkau kepatuhan undang-undang, menggunakan standard yang diakui secara antarabangsa, untuk memajukan tanggungjawab sosial dan persekitaran dan etika perniagaan. Dalam keadaan apa-apa pun, mematuhi Tatakelakuan tidak melanggar undang-undang tempatan. Akan tetapi, jika terdapat standard yang berbeza antara Tata RBA dan undang-undang tempatan, RBA mentakrifkan pematuhan sebagai memenuhi keperluan yang paling ketat. Sejalan dengan Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia, peruntukan dalam Tatakelakuan ini dibentuk daripada dan menghormati standard yang diiktiraf secara antarabangsa termasuk Deklarasi ILO terhadap Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja dan Deklarasi Hak Asasi Manusia Universal PBB.

RBA komited untuk mendapatkan input tetap daripada pihak berkepentingan dalam pembangunan dan pelaksanaan berterusan Tatakelakuan ini.

---

<sup>1</sup> Tatakelakuan ini tidak bertujuan untuk mewujudkan hak yang baharu atau tambahan bagi pihak ketiga, termasuk bagi pekerja.



## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Tatakelakuan ini terdiri daripada lima bahagian. Bahagian A, B dan C masing-masingnya menggariskan standard untuk Buruh, Kesihatan dan Keselamatan serta Alam Sekitar. Bahagian D menambah standard yang berkaitan dengan etika perniagaan. Bahagian E menggariskan unsur sistem yang boleh diterima untuk menguruskan keakuran terhadap Tatakelakuan ini.



## A. BURUH

Peserta komited untuk mempertahankan hak asasi manusia bagi pekerja dan melayan mereka secara hormat dan bermaruah seperti yang difahami oleh masyarakat antarabangsa. Ini diterima pakai kepada semua golongan pekerja termasuk pekerja sementara, pehijrah, pelajar, pekerja kontrak, pekerja tetap atau mana-mana golongan pekerja yang lain. Standard yang diiktiraf, seperti yang dinyatakan dalam Rujukan, digunakan dalam menyediakan Tatakelakuan ini dan mungkin menjadi sumber maklumat tambahan yang berguna.

Standard buruh ialah:

### 1) Pekerjaan yang Dipilih Secara Bebas

Buruh paksa, terikat dengan perjanjian (termasuk ikatan hutang) atau buruh kontrak, buruh penjara paksaan atau yang mengeksploitasi, perhambaan atau perdagangan manusia tidak boleh digunakan. Ini termasuklah membawa, melindungi, merekrut, memindahkan atau menerima orang dengan cara ancaman, paksaan, kekerasan, penculikan atau penipuan untuk kerahan tenaga atau perkhidmatan. Tidak boleh wujud sekatan yang tidak munasabah terhadap kebebasan pergerakan pekerja di tempat pekerjaan atau penginapan selain sekatan yang tidak wajar untuk masuk atau keluar daripada kemudahan yang disediakan oleh syarikat termasuk, jika berkenaan, asrama atau tempat tinggal pekerja. Sebagai sebahagian daripada proses pengambilan pekerja, semua pekerja mesti diberi perjanjian pekerjaan bertulis dalam bahasa ibunda mereka, yang mengandungi penerangan tentang terma dan syarat pekerjaan. Pekerja asing mesti diberikan perjanjian pekerjaan sebelum pekerja berangkat dari negara asalnya dan tidak ada penggantian atau perubahan(-perubahan) yang dibenarkan dalam perjanjian pekerjaan semasa ketibaan di negara penerima kecuali perubahan ini dibuat untuk memenuhi undang-undang tempatan dan memberikan syarat yang sama atau lebih baik. Semua kerja mestilah secara sukarela dan pekerja bebas untuk meninggalkan pekerjaan pada bila-bila masa atau menamatkan perkhidmatan mereka tanpa penalti jika notis yang munasabah diberi mengikut kontrak pekerja. Majikan, ejen dan subejen tidak boleh menahan atau memusnahkan, menyembunyikan atau merampas identiti atau dokumen imigresen, seperti dokumen pengenalan yang dikeluarkan oleh kerajaan, pasport atau permit kerja. Majikan hanya boleh menyimpan dokumentasi jika penyimpanan tersebut diperlukan oleh undang-undang. Dalam kes ini, pekerja tidak boleh dilarang untuk mengakses dokumen mereka dalam apa-apa keadaan pun. Pekerja tidak perlu membayar yuran pengambilan pekerja atau ejen atau subejen atau yuran lain yang berkaitan bagi pekerjaan mereka. Jika mana-mana yuran tersebut didapati telah dibayar oleh pekerja, bayaran tersebut akan dibayar balik kepada pekerja berkenaan.

### 2) Pekerja Muda

Buruh kanak-kanak tidak boleh digunakan dalam sebarang peringkat proses perkilangan. Istilah



“kanak-kanak” merujuk kepada mana-mana individu yang berumur bawah 15 tahun atau di bawah umur yang ditetapkan untuk melengkapkan pendidikan wajib atau di bawah umur minimum untuk pekerjaan di negara tersebut, yang mana paling tinggi. Peserta hendaklah melaksanakan mekanisme yang sesuai untuk mengesahkan usia pekerja. Pelaksanaan program latihan yang diiktiraf di tempat kerja yang sah serta mematuhi semua undang-undang dan peraturan, adalah disokong. Pekerja di bawah umur 18 tahun (Pekerja Muda) tidak boleh melakukan kerja yang mungkin menjejaskan kesihatan atau keselamatan mereka, termasuk syif malam dan kerja lebih masa. Peserta hendaklah memastikan terdapat pengurusan untuk pekerja golongan pelajar yang sepatutnya melalui penyelenggaraan rekod pelajar yang betul, melaksanakan usaha wajar ke atas rakan pembimbing dan perlindungan hak pelajar selaras dengan undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa. Peserta hendaklah menyediakan sokongan dan latihan yang bersesuaian kepada semua pekerja golongan pelajar. Sekiranya tiada undang-undang tempatan, kadar upah untuk pekerja golongan pelajar, pelatih dan perantis hendaklah sekurang-kurangnya pada kadar upah yang sama seperti pekerja peringkat permulaan lain, yang melakukan tugas yang sama atau serupa. Jika pekerja kanak-kanak dikenal pasti, bantuan/pemulihan disediakan.

### 3) Waktu Bekerja

Kajian tentang amalan perniagaan dengan jelas mengaitkan tekanan pekerja dengan penurunan produktiviti, peningkatan aliran peletakan jawatan serta peningkatan kecederaan dan penyakit. Minggu kerja tidak boleh melebihi kadar maksimum yang ditetapkan oleh undang-undang tempatan. Selanjutnya, minggu kerja tidak boleh melebihi 60 jam seminggu, termasuk kerja waktu lebih masa, kecuali dalam situasi kecemasan atau luar biasa. Semua kerja lebih masa mesti dilakukan secara sukarela. Pekerja hendaklah dibenarkan sekurang-kurangnya sehari cuti bagi setiap tujuh hari.

### 4) Upah dan Manfaat

Pampasan yang dibayar kepada pekerja hendaklah mematuhi undang-undang upah yang berkuat kuasa, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum, waktu lebih masa dan manfaat yang telah diberi mandat secara sah. Mengikut undang-undang tempatan, pekerja hendaklah diberikan pampasan untuk kerja lebih masa pada kadar bayaran yang lebih tinggi daripada kadar jam yang biasa. Pemotongan gaji sebagai tindakan disiplin tidak dibenarkan. Bagi setiap tempoh pembayaran gaji/upah, pekerja hendaklah diberi penyata upah yang boleh difahami dan tepat pada masanya. Ia hendaklah mengandungi maklumat yang mencukupi untuk menentusahkan pampasan yang tepat bagi kerja yang dilaksanakan. Semua penggunaan buruh sementara, buruh penghantaran dan buruh sumber luar hendaklah dalam had undang-undang tempatan.

### 5) Layanan Berperikemanusiaan

Tiada sebarang layanan kasar atau tidak berperikemanusiaan termasuk sebarang keganasan, gangguan seksual, penganiayaan seks, hukuman dera, paksaan mental atau fizikal, pembulian, memalukan dalam khalayak ramai atau penderaan secara lisan terhadap



pekerja; malah ancaman untuk melakukan layanan sedemikian juga tidak dibenarkan. Dasar dan prosedur disiplin yang menyokong keperluan ini hendaklah ditakrifkan dengan jelas dan dihebahkan kepada semua pekerja.

### 6) Tiada Diskriminasi/Tiada Gangguan

Peserta hendaklah komited terhadap tempat kerja yang bebas daripada gangguan dan diskriminasi yang menyalahi undang-undang. Syarikat tidak boleh terlibat dalam diskriminasi atau gangguan yang berdasarkan bangsa, warna kulit, umur, jantina, orientasi seksual, identiti dan ekspresi jantina, keetnikan atau negara asal, ketidakupayaan, kehamilan, agama, hubungan politik, keahlian kesatuan, status veteran yang dilindungi, maklumat genetik yang dilindungi atau status perkahwinan dalam amalan pengambilan pekerja dan pekerjaan seperti upah, kenaikan pangkat, ganjaran dan kemudahan kepada latihan. Pekerja hendaklah diberi tempat yang sesuai untuk amalan keagamaan. Selain itu, pekerja atau bakal pekerja tidak sepatutnya diminta menjalani ujian perubatan, termasuk kehamilan atau ujian kedaraan atau pemeriksaan fizikal yang boleh digunakan dengan cara yang menimbulkan diskriminasi. Ini disediakan dengan mempertimbangkan Konvensyen Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Pekerjaan) (No.111).

### 7) Kebebasan Berpersatuan

Selaras dengan undang-undang tempatan, peserta hendaklah menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka sendiri, untuk membuat tuntutan secara kolektif dan untuk terlibat dalam perhimpunan aman serta menghormati hak pekerja untuk menahan diri daripada aktiviti sedemikian. Pekerja dan/atau wakil mereka hendaklah boleh berkomunikasi secara terbuka serta berkongsi idea dan kebimbangan dengan pihak pengurusan mengenai keadaan kerja dan amalan pengurusan tanpa berasa takut akan diskriminasi, tindakan balas, ugutan atau gangguan.



## B. KESIHATAN DAN KESELAMATAN

Peserta mengakui bahawa selain meminimumkan kejadian kecederaan dan penyakit berkaitan kerja, persekitaran kerja yang selamat dan sihat akan meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatan, keseragaman pengeluaran serta pengekalan dan moral pekerja. Peserta juga mengakui bahawa input dan pendidikan pekerja yang berterusan adalah penting untuk mengenal pasti serta menyelesaikan isu kesihatan dan keselamatan di tempat kerja.

Sistem pengurusan yang diiktiraf seperti ISO 45001 dan Garis Panduan ILO mengenai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan digunakan sebagai rujukan semasa menyediakan Tatakelakuan ini dan mungkin menjadi sumber maklumat tambahan yang berguna.

Standard kesihatan dan keselamatan ialah:

### 1) Keselamatan Pekerja

Pekerja yang berpotensi terdedah kepada bahaya kesihatan dan keselamatan (bahan kimia, sumber elektrik dan sumber tenaga lain, api, kenderaan dan bahaya terjatuh) akan dikenal pasti dan dinilai, dikurangkan menggunakan Hierarki Pengawalan, yang termasuk menyingkirkan keadaan bahaya, menggantikan proses atau bahan, melalui kawalan reka bentuk, kawalan kejuruteraan dan pentadbiran yang betul, penyelenggaraan pencegahan dan prosedur kerja selamat (termasuk lockout/tagout (sekat masuk/tag keluar)) dan latihan keselamatan yang berterusan. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan secukupnya melalui cara-cara ini, pekerja hendaklah diberi peralatan perlindungan diri yang diselenggarakan dengan baik dan sesuai serta bahan pendidikan mengenai risiko yang dihadapi oleh mereka berkaitan dengan bahaya ini. Langkah yang munasabah juga perlu diambil untuk tidak mengalihkan wanita yang hamil dan ibu yang menyusui daripada keadaan bekerja dengan bahaya yang tinggi, menghapuskan atau mengurangkan sebarang risiko kesihatan dan keselamatan di tempat kerja bagi wanita hamil dan ibu yang menyusui termasuk yang berkaitan dengan tugas kerja mereka dan menyediakan tempat yang sesuai untuk ibu yang menyusui.

### 2) Kesiediaan Kecemasan

Situasi dan kejadian kecemasan yang berpotensi hendaklah dikenal pasti dan dinilai dan kesannya diminimumkan dengan melaksanakan plan kecemasan dan prosedur tindak balas termasuk pelaporan kecemasan, prosedur pemberitahuan dan pemindahan pekerja, latihan pekerja dan latihan tubi. Latihan kecemasan mesti dilaksanakan sekurang-kurangnya setiap tahun atau seperti yang diperlukan oleh undang-undang tempatan, yang mana lebih ketat. Rancangan kecemasan juga hendaklah merangkumi peralatan pengesanan dan pencegahan kebakaran yang sesuai, jalan keluar yang jelas dan tidak terhalang, kemudahan keluar yang



mencukupi, maklumat hubungan untuk pegerak balas kecemasan dan rancangan pemulihan. Pelan dan prosedur yang sedemikian hendaklah memfokuskan pada usaha meminimumkan kemudaratan kepada nyawa, alam sekitar dan harta benda.

### 3) Kecederaan dan Penyakit Pekerjaan

Prosedur dan sistem hendaklah diwujudkan untuk mencegah, mengurus, mengesan dan melaporkan kecederaan dan penyakit pekerjaan, termasuk peruntukan untuk menggalakkan pekerja membuat laporan, mengenal pasti dan merekodkan kes kecederaan dan penyakit, menyediakan rawatan perubatan yang diperlukan, menyasat kes dan melaksanakan tindakan pembetulan untuk menghapuskan puncanya dan membantu proses pekerja kembali bekerja.

### 4) Kebersihan Industri

Pendedahan pekerja kepada agen kimia, biologi dan fizikal hendaklah dikenal pasti, dinilai dan dikawal mengikut Kawalan Hierarki. Sekiranya sebarang potensi bahaya dikenal pasti, peserta hendaklah mencari peluang untuk menghilangkan dan/atau mengurangkan potensi bahaya tersebut. Jika penghapusan atau pengurangan keadaan berbahaya tidak boleh dilaksanakan, potensi bahaya hendaklah dikawal menerusi kawalan reka bentuk, kejuruteraan dan pentadbiran yang betul. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan secukupnya oleh langkah yang sedemikian, pekerja hendaklah disediakan dan dilindungi dengan penggunaan peralatan pelindung diri yang sesuai dan diselenggarakan dengan baik secara percuma. Program perlindungan akan diteruskan dan hendaklah termasuk bahan pendidikan mengenai risiko yang berkaitan dengan bahaya-bahaya ini.

### 5) Pekerjaan yang Menuntut Tenaga Fizikal

Pendedahan pekerja terhadap bahaya tugas yang menuntut tenaga fizikal, termasuk pengendalian bahan secara manual dan mengangkat barangan yang berat atau berulang, berdiri dalam tempoh yang lama dan tugas pemasangan yang sangat kerap berulang atau menggunakan tenaga hendaklah dikenal pasti, dinilai dan dikawal.

### 6) Penjagaan Mesin

Mesin pengeluaran dan mesin lain hendaklah dinilai bagi bahaya keselamatan. Pengadang fizikal, saling kunci dan penyekat hendaklah disediakan dan diselenggarakan dengan baik di tempat yang terdapatnya pendedahan bahaya kecederaan kepada pekerja.

### 7) Sanitasi, Makanan dan Perumahan

Pekerja hendaklah diberi akses yang mudah kepada kemudahan tandas yang bersih, air yang boleh diminum dan kemudahan penyediaan, penyimpanan dan tempat makan yang bersih. Asrama pekerja yang disediakan oleh Peserta atau ejen buruh hendaklah diselenggarakan agar bersih dan selamat dan disediakan dengan jalan keluar kecemasan yang sesuai, air



panas untuk mandi, pencahayaan dan pemanasan serta pengudaraan yang mencukupi, tempat yang selamat secara individu untuk menyimpan barang peribadi dan bernilai dan ruang peribadi yang mencukupi di samping keistimewaan masuk dan keluar yang munasabah.

### 8) Komunikasi Kesihatan dan Keselamatan

Peserta hendaklah menyediakan pekerja dengan maklumat dan latihan kesihatan dan keselamatan tempat kerja yang sesuai dalam bahasa pekerja atau dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja bagi semua bahaya tempat kerja yang terdedah kepada pekerja termasuk tetapi tidak terhad kepada bahaya mekanikal, elektrik, kimia, kebakaran serta bahaya fizikal. Maklumat berkaitan kesihatan dan keselamatan hendaklah dipaparkan dengan jelas di sekitar kemudahan yang boleh dikenal pasti dan diakses oleh pekerja. Latihan disediakan kepada semua pekerja sebelum bermulanya kerja dan secara tetap selepas itu. Pekerja hendaklah digalakkan untuk membangkitkan sebarang kebimbangan kesihatan dan keselamatan tanpa pembalasan.





## C. ALAM SEKITAR

Peserta sedar bahawa tanggungjawab alam sekitar adalah penting dalam pengeluaran produk yang bertaraf dunia. Peserta akan mengenal pasti kesan alam sekitar dan meminimumkan kesan buruk terhadap masyarakat, alam sekitar dan sumber semula jadi asli dalam operasi pembuatan mereka sementara melindungi kesihatan dan keselamatan orang awam. Sistem pengurusan yang diiktiraf seperti ISO 14001 serta Sistem Pengurusan dan Audit Ekologi (EMAS) telah digunakan sebagai rujukan semasa menyediakan Tatakelakuan ini dan mungkin menjadi sumber maklumat tambahan yang berguna.

Standard alam sekitar ialah:

### 1) Permit dan Pelaporan Alam Sekitar

Semua permit alam sekitar yang diperlukan (misalnya pemantauan buangan), kelulusan dan pendaftaran hendaklah diperolehi, diselenggarakan dan dipastikan terkini dan keperluan operasi dan laporannya hendaklah dipatuhi.

### 2) Pencegahan Pencemaran dan Pengurangan Sumber

Pelepasan dan buangan bahan cemar dan pembentukan sisa hendaklah diminimumkan atau dihapuskan daripada sumber atau melalui amalan seperti menambah peralatan kawalan pencemaran, mengubah proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan atau dengan cara lain. Penggunaan sumber semula jadi termasuk air, bahan fosil, galian dan produk hutan dara, harus dipulihara oleh amalan seperti mengubah suai proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan, penggantian bahan, penggunaan semula, pemuliharaan, kitar semula atau cara lain.

### 3) Bahan Berbahaya

Bahan kimia, sisa dan bahan lain yang berbahaya hendaklah dikenal pasti dan diuruskan untuk memastikan pengendalian, pergerakan, penyimpanan, penggunaan, pengitaran semula atau penggunaan semula dan pelupusan yang selamat.

### 4) Sisa Pepejal

Para peserta hendaklah melaksanakan pendekatan sistematik untuk mengenal pasti, mengurus, mengurangkan dan melupuskan atau mengitar semula sisa pepejal dengan cara yang bertanggungjawab (tidak berbahaya).



### 5) Pelepasan Udara

Pelepasan udara bagi bahan kimia organik meruap, aerosol, bahan kakis, zarah, bahan penyusut ozon dan produk sampingan pembakaran yang dihasilkan daripada operasi hendaklah dicirikan,

dipantau, dikawal dan dirawat secara rutin seperti yang diperlukan sebelum pelepasan. Bahan penyusut ozon diuruskan secara efektif selaras dengan Protokol Montreal dan peraturan yang berkuat kuasa. Peserta hendaklah menjalankan pemantauan prestasi sistem kawalan pelepasan udara mereka secara rutin.

### 6) Sekatan Bahan

Peserta hendaklah mematuhi semua undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkaitan dengan larangan atau sekatan bahan tertentu dalam produk dan atau perkilangan, termasuk pelabelan untuk kitar semula dan pelupusan.

### 7) Pengurusan Air

Peserta hendaklah melaksanakan program pengurusan air yang boleh merekodkan, membezakan dan memantau sumber air, penggunaan dan buangan, mencari peluang untuk memulihara air dan mengawal saluran pencemaran. Semua air buangan hendaklah dibezakan, dipantau, dikawal dan dirawat seperti yang diperlukan sebelum pelepasan atau pelupusan. Peserta akan menjalankan pemantauan rutin prestasi sistem rawatan dan pembersihan air buangnya untuk memastikan prestasi dan pematuhan pengawalan yang optimum.

### 8) Penggunaan Tenaga dan Pelepasan Gas Rumah Hijau

Peserta akan menetapkan matlamat pengurangan gas rumah hijau di seluruh syarikat. Penggunaan tenaga dan semua pelepasan gas rumah hijau Skop 1 dan 2 yang relevan harus dijejaki, didokumenkan dan dilaporkan secara terbuka terhadap matlamat pengurangan gas rumah hijau. Peserta hendaklah mencari kaedah untuk mempertingkatkan kecekapan tenaga serta meminimumkan penggunaan tenaga dan pelepasan gas rumah hijau mereka.



## D. ETIKA

Demi memenuhi tanggungjawab sosial dan mencapai kejayaan dalam pasaran, Peserta dan ejen mereka hendaklah mendukung standard etika yang tertinggi, termasuklah:

### 1) Integriti Perniagaan

Standard integriti tertinggi hendaklah didukung dalam semua interaksi perniagaan. Peserta hendaklah mengamalkan dasar toleransi sifar untuk menghalang semua dan apa jua bentuk sogokan, rasuah, pemerasan dan penggelapan wang.

### 2) Tiada Kelebihan yang Tidak Wajar

Sogokan atau cara lain untuk mendapatkan kelebihan yang tidak wajar atau salah tidak boleh dijanjikan, ditawarkan, dibenarkan, diberikan atau diterima. Larangan ini mencakupi tindakan menjanjikan, menawarkan, membenarkan, memberikan atau menerima sebarang benda yang mempunyai nilai, sama ada secara langsung atau tidak langsung melalui pihak ketiga, untuk mendapatkan atau mengekalkan perniagaan, perniagaan langsung kepada mana-mana individu atau pun mendapatkan kelebihan yang tidak wajar. Prosedur pemantauan, penyimpanan rekod dan penguatkuasaan hendaklah dilaksanakan bagi memastikan pematuhan terhadap undang-undang antirasuah.

### 3) Pendedahan Maklumat

Semua urusan perniagaan hendaklah dilakukan dengan telus dan dicatatkan dengan tepat pada buku kira-kira dan rekod perniagaan Peserta. Maklumat berkaitan dengan buruh, kesihatan dan keselamatan, amalan alam sekitar, aktiviti perniagaan, struktur, situasi kewangan dan prestasi peserta hendaklah didedahkan selaras dengan peraturan yang berkaitan dan amalan industri yang lazim. Pemalsuan rekod atau salah nyataan keadaan atau amalan dalam rantaian bekalan tidak boleh diterima.

### 4) Harta Intelektual

Hak harta intelektual hendaklah dihormati; pemindahan teknologi dan pengetahuan hendaklah dilakukan dengan cara yang melindungi hak harta intelektual dan maklumat pelanggan hendaklah dilindungi.

### 5) Perniagaan, Pengiklanan dan Persaingan yang Adil

Standard perniagaan, pengiklanan dan persaingan yang adil hendaklah dipatuhi.



### 6) Perlindungan Identiti dan Tiada Pembalasan

Program yang memastikan kerahsiaan, ketanpanamaan dan perlindungan pemberi maklumat bagi pembekal dan pekerja<sup>2</sup> hendaklah dikekalkan, melainkan dilarang oleh undang-undang. Peserta hendaklah mempunyai proses komunikasi supaya kakitangan mereka boleh mengemukakan sebarang kebimbangan tanpa berasa takut akan menerima tindakan balas.

### 7) Pencarian Sumber Mineral yang Bertanggungjawab

Peserta akan menggunakan dasar dan melaksanakan usaha wajar pada sumber dan rantaian penjagaan tantalum, timah, tungsten dan emas dalam produk yang mereka hasilkan untuk memastikan dengan wajar bahawa ia disumberkan dengan cara yang selaras dengan Panduan Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) untuk Rantaian Bekalan Mineral yang Bertanggungjawab dari Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi atau rangka kerja usaha wajar yang setara dan diiktiraf.

### 8) Privasi

Peserta hendaklah menyatakan kesanggupan untuk melindungi jangkaan wajar privasi maklumat peribadi setiap orang yang berurusan dengan mereka, termasuk pembekal, pelanggan, pengguna dan pekerja. Peserta hendaklah mematuhi undang-undang keselamatan privasi dan maklumat serta keperluan peraturan apabila maklumat peribadi dikumpulkan, disimpan, diproses, dipindahkan dan dikongsi.

---

<sup>2</sup> Takrifan pemberi maklumat: Mana-mana individu yang membuat pendedahan mengenai kelakuan yang tidak wajar oleh pekerja atau pegawai syarikat, atau oleh pegawai awam atau badan awam.  
Tatakelakuan Responsible Business Alliance v7.0



### E. SISTEM PENGURUSAN

Peserta hendaklah menerima pakai atau mewujudkan sistem pengurusan yang skopnya berkaitan dengan kandungan Tatakelakuan ini. Sistem pengurusan akan direka bentuk untuk memastikan: (a) pematuhan terhadap undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkenaan, yang berkaitan dengan operasi dan produk peserta; (b) pematuhan terhadap Tatakelakuan ini; serta (c) pengenalpastian dan pengurangan risiko operasi yang berkaitan dengan Tatakelakuan ini. Ia juga hendaklah memudahkan penambahbaikan yang berterusan.

Sistem pengurusan hendaklah mengandungi beberapa unsur berikut:

#### 1) Komitmen Syarikat

Pernyataan dasar tanggungjawab sosial dan alam sekitar korporat yang menegaskan komitmen Peserta terhadap pematuhan dan penambahbaikan yang berterusan, yang disokong oleh pengurusan eksekutif dan dipaparkan di kemudahan dalam bahasa tempatan.

#### 2) Akauntabiliti dan Tanggungjawab Pengurusan

Peserta dengan jelas mengenal pasti eksekutif kanan dan wakil(-wakil) syarikat yang bertanggungjawab untuk memastikan pelaksanaan sistem pengurusan dan program yang berkaitan. Pengurusan kanan menyemak semula status sistem pengurusan secara berkala.

#### 3) Keperluan Undang-undang dan Pelanggan

Proses untuk mengenal pasti, memantau dan memahami keperluan undang-undang, peraturan dan pelanggan yang berkenaan, termasuk keperluan Tatakelakuan ini.

#### 4) Penilaian Risiko dan Pengurusan Risiko

Proses untuk mengenal pasti pematuhan undang-undang, amalan alam sekitar, kesihatan dan keselamatan<sup>3</sup> serta amalan buruh dan risiko etika yang berkaitan dengan operasi Peserta. Penentuan kepentingan relatif bagi setiap risiko serta pelaksanaan prosedur dan kawalan fizikal yang sesuai untuk mengawal risiko yang dikenal pasti dan memastikan pematuhan terhadap peraturan.

---

<sup>3</sup> Kawasan yang perlu dirangkumi dalam penilaian risiko kesihatan dan keselamatan alam sekitar ialah kawasan pengeluaran, gudang dan kemudahan penyimpanan, peralatan sokongan kilang/kemudahan, kawasan makmal dan ujian, kemudahan sanitasi (bilik mandi), dapur/kafeteria dan perumahan/asrama pekerja.



### 5) Objektif Penambahbaikan

Objektif, sasaran dan pelan pelaksanaan prestasi bertulis untuk meningkatkan prestasi sosial, alam sekitar, serta kesihatan dan keselamatan Peserta, termasuk penilaian prestasi Peserta secara berkala dalam mencapai objektif tersebut.

### 6) Latihan

Program untuk melatih pengurus dan pekerja bagi melaksanakan dasar, prosedur dan objektif penambahbaikan Peserta dan untuk memenuhi keperluan undang-undang dan pengawalaturan yang berkuat kuasa.

### 7) Komunikasi

Proses untuk menyampaikan maklumat dengan jelas dan tepat mengenai dasar, amalan, jangkaan dan prestasi Peserta kepada pekerja, pembekal dan pelanggan.

### 8) Maklum balas, Penyertaan dan Ganjaran Pekerja

Proses yang berterusan, termasuk mekanisme rungutan yang berkesan untuk menilai pemahaman pekerja dan mendapatkan maklum balas atau pelanggaran terhadap amalan dan syarat yang dirangkumi oleh Tatakelakuan ini dan untuk memupuk penambahbaikan yang berterusan. Pekerja mesti diberi persekitaran yang selamat untuk memberikan rungutan dan maklum balas tanpa rasa takut akan tindakan balas atau pembalasan.

### 9) Audit dan Penilaian

Penilaian sendiri yang berkala untuk memastikan keakuran terhadap keperluan undang-undang dan peraturan, kandungan Tatakelakuan dan keperluan kontrak pelanggan yang berkaitan dengan tanggungjawab sosial dan alam sekitar.

### 10) Proses Tindakan Pembetulan

Proses untuk membetulkan kelemahan yang tepat pada masanya yang dikenal pasti melalui penilaian, dalaman atau luaran, pemeriksaan, penyiasatan dan kajian semula dalaman.

### 11) Dokumentasi dan Rekod

Penyediaan dan penyelenggaraan dokumen dan rekod untuk memastikan kepatuhan pengawalaturan dan keakuran kepada keperluan syarikat seiring dengan kerahsiaan yang wajar untuk melindungi privasi.



## 12) Tanggungjawab Pembekal

Proses untuk menyampaikan keperluan Tatakelakuan kepada pembekal dan memantau pematuhan pembekal terhadap Tatakelakuan.



## RUJUKAN

Standard yang berikut digunakan semasa menyediakan Tatakelakuan ini dan mungkin menjadi sumber maklumat tambahan yang berguna. Standard berikut mungkin disokong atau mungkin tidak disokong oleh setiap Peserta.

Akta Pembaharuan dan Perlindungan Pengguna Dodd-Frank Wall Street <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Pengurusan Eko & Sistem Audit [http://ec.europa.eu/environment/emas/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm)

Inisiatif Dagangan Beretika [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Tataamalan dalam Keselamatan dan Kesihatan ILO  
[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf)

Standard Buruh Antarabangsa ILO  
[www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm)

ISO 14001 [www.iso.org](http://www.iso.org)

Persatuan Perlindungan Kebakaran Negara [www.nfpa.org](http://www.nfpa.org)

Panduan Usaha Wajar OECD untuk Rantainya Bekalan Bahan Galian dari Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Garis Panduan OECD bagi Perusahaan Multinasional  
<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Pengisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Konvensyen Bangsa-bangsa Bersatu Menentang Rasuah  
<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Konvensyen Bangsa-bangsa Bersatu mengenai Hak Asasi Kanak-kanak  
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Konvensyen Bangsa-bangsa Bersatu mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Perjanjian Global Bangsa-bangsa Bersatu [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)





## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Peraturan Pemerolehan Persekutuan Amerika Syarikat [www.acquisition.gov/far/](http://www.acquisition.gov/far/)

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

Akauntabiliti Sosial Antarabangsa (SAI) [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)



## SEJARAH DOKUMEN

Versi 1.0 – Dikeluarkan pada bulan Oktober 2004.

Versi 1.1 – Dikeluarkan pada bulan Mei 2005. Dokumen ditukarkan kepada format EICC, semakan kecil berkenaan reka letak halaman; tiada perubahan kandungan.

Versi 2.0 – Dikeluarkan pada bulan Oktober 2005 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 3.0 – Dikeluarkan pada bulan Jun 2009 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 4.0 – Dikeluarkan pada bulan April 2012 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 5.0 – Dikeluarkan pada bulan November 2014 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 5.1 – Dikeluarkan pada bulan Mac 2015 dengan semakan pada A1 berkuat kuasa 1 Januari 2016.

Versi 6.0 – Dikeluarkan pada bulan Januari 2018 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 7.0 - Dikeluarkan pada bulan Januari 2021 dengan pindaan kepada berbilang peruntukan.

Tatakelakuan RBA pada awalnya dibangunkan oleh beberapa syarikat yang terlibat dalam pengeluaran produk elektronik antara bulan Jun hingga Oktober 2004. Banyak syarikat dijemput dan digalakkan untuk menerima pakai Tatakelakuan ini. Anda boleh mendapatkan maklumat tambahan daripada:

<http://www.responsiblebusiness.org>

Versi rasmi Tatakelakuan RBA adalah dalam bahasa Inggeris. Terjemahan ini disediakan sebagai ihsan/