

קוד ההתנהגות של הקואליציה האזרחית של תעשיית האלקטרוניקה (ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION)[®]

קוד ההתנהגות של Electronic Industry Citizenship Coalition[®] (EICC[®]) מגדיר תקנים להבטחת תנאי עבודה בטוחים בשרשרת האספקה של תעשיית האלקטרוניקה, התייחסות בכבוד לכל העובדים, ואחריות סביבתית והתנהלות אתית של כל העסקים בענף.

גורמים הנחשבים לחלק מתעשיית האלקטרוניקה למטרות קוד התנהגות זה כוללים את כל הארגונים שעוסקים בתכנון, שיווק, ייצור או אספקה של סחורות ושירותים שנעשה בהם שימוש לייצור מוצרים אלקטרוניים. כל עסק במגזר ענף האלקטרוניקה רשאי לאמץ קוד התנהגות זה, ועל-ידי כך להחילו על שרשרת האספקה וקבלני המשנה שלו, לרבות ספקים או עובדים מתוך הסכם.

על מנת לאמץ את קוד ההתנהגות ולהפוך למשתתף ("משתתף"), נדרש בית העסק להצהיר על תמיכתו בקוד ולהוכיח באופן פעיל תאימות לקוד ולתקניו, בהתאם למערכת הניהול המפורטת בזאת.

המשתתפים נדרשים לראות בקוד ההתנהגות יוזמה כוללת עבור שרשרת האספקה. כדרישה מינימלית, המשתתפים יחייבו גם את שכבת הספקים הבאה שלהם להכיר בקוד ההתנהגות ולהטמיע אותו.

ההבנה כי כל עסק, בכל תחומי פעילותו, נדרש לפעול בתאימות מלאה לחוקים, לכללים ולתקנות החלים בכל המדינות שבו הוא פועל, חיונית לאימוץ הקוד.¹ הקוד מעודד את המשתתפים לפעול אף מעבר לגבולות התאימות המשפטית, בהתאמה לתקנים בינלאומיים מוכרים, על מנת לקדם את האחריות החברתית והסביבתית, כמו גם את האתיקה המקצועית והעסקית.

קואליציית EICC מחויבת לקבלת משוב בקביעות מבעלי עניין בנושא הפיתוח המתמשך של קוד ההתנהגות.

קוד ההתנהגות מורכב מחמישה סעיפים. סעיפים א', ב' ו-ג' מתווים תקנים בנוגע לכוח העבודה, לבטיחות וגהות ולהגנה על הסביבה, בהתאמה. סעיף ד' מוסיף תקנים הקשורים לאתיקה עסקית; וסעיף ה' מפרט את רכיביה של מערכת קבילה לניהול התאימות לקוד ההתנהגות.

¹ קוד ההתנהגות לא מיועד ליצור זכויות חדשות ונוספות לגורמי צד שלישי, לרבות עובדים.

המשתתפים מחויבים לשמור על זכויות האדם של עובדים, ולהתייחס אליהם בכבוד, כפי שמקובל בעיני הקהילה הבינלאומית. ההנחיה מתייחסת לכל העובדים, לרבות עובדים זמניים, מהגרים, סטודנטים, עובדי קבלן, שכירים ישירים, וכל סוג העסקה אחר. התקנים המוכרים, כפי שמוגדרים בנספח, שימשו כסימוכין לכינון הקוד וניתן להשתמש בהם כמקור יעיל למידע נוסף.

התקנים בנוגע לכוח העבודה הם:

- (1) העסקה מבחירה חופשית**

לא יתקיימו העסקה כפויה, בכוח (לרבות מתוקף חוב) או נצלנית, כמו גם העסקה כפויה בשבי, עבדות או סחר בבני אדם. ההנחיה מתייחסת בין היתר לשינוע, הענקת מחסה, גיוס, העברה או קבלה של אנשים מתוך איום, כפייה, אונס, חטיפה או הונאה, למטרות ניצול. על כל העבודה להתבצע מבחירה חופשית ועובדים יהיו חופשיים לעזוב את עבודתם בכל עת, או לסיים את העסקתם. עובדים לא יידרשו להפקיד תעודות שהונפקו על-ידי הממשל, דרכונים או רישיונות עבודה, כתנאי להעסקתם. עמלות מוגזמות אינן קבילות ויש לחשוף כל עמלה הנגבית מעובדים.
- (2) איסור על העסקת ילדים**

אין להעסיק ילדים בכל שלב שהוא בייצור. המונח "ילד" מתייחס לכל אדם שגילו נמוך מ-15 שנים (או 14 שנים, כאשר החוק החל במדינה מתיר זאת), או נמוך מהגיל המוגדר להשלמת חינוך חובה, או נמוך מהגיל המינימלי להעסקה באותה מדינה, הגבוה מביניהם. מותר להשתתף בתוכניות התמחות חוקיות במקום העבודה, התואמות לכל החוקים והתקנות. עובדים מתחת לגיל 18 לא יבצעו עבודה שעלולה לסכן את בריאותם או ביטחונם של עובדים צעירים.
- (3) שעות עבודה**

מחקרים של שיטות עבודה מוכיחים קשר ברור בין המתח שבו שרויים עובדים לירידה בפרודוקטיביות ולעלייה בתחלופת עובדים, כמו גם בפציעות ומחלות בקרב עובדים. שבוע העבודה לא יעלה על המקסימום המוגדר בחוק המקומי. יתר על כן, שבוע עבודה לא יכלול יותר מ-60 שעות בשבוע, כולל שעות נוספות, למעט במקרי חירום או מקרים חריגים. לעובדים יוקצה לפחות יום חופשי אחד בשבוע בן שבעה ימים.
- (4) משכורות והטבות**

התגמול המשולם לעובדים יהיה בתאימות לחוקי השכר הרלוונטיים, לרבות חוקים הקשורים לשכר מינימום, שעות נוספות והטבות המעוגנות בחוק. בתאימות לחוקים המקומיים, עובדים יתוגמלו בעבור שעות נוספות בתעריפי תשלום גבוהים מן התעריפים השעתיים הרגילים. חל איסור על ניכוי סכומים מן השכר כאמצעי ענישה משמעת. יש לספק לעובדים סימוכין לתשלום בצורת תלוש שכר או תיעוד דומה, במסגרת זמן נאותה.
- (5) התייחסות הומנית**

לא תתקיים התייחסות בוטה או לא הומנית, לרבות הטרדה מינית, ניצול מיני, ענישה גופנית, כפייה נפשית או פיזית או התעללות מילולית בעובדים; כמו כן, לא יעשה שימוש באיום בהתייחסות מעין זו. יש להגדיר תקנוני מדיניות ונהלים משמעותיים ביחס לדרישות אלה, ולהפיץ אותם בקרב העובדים.

א. כוח עבודה (המשך)

6) אי-הפליה

המשתתפים יהיו מחויבים להעסקת כוח עבודה ללא הטרדות והפליה לא חוקית. חברות לא יהיו מעורבות בהפליה המבוססת על גזע, צבע, גיל, מגדר, נטייה מינית, מוצא, נכות, הריון, דת, השתייכות פוליטית, השתייכות לאיגוד או מצב משפחתי, בכל הנוגע להעסקה ולנוהלי עבודה כגון קידום, תגמול וזכאות להכשרה. נוסף על כך, עובדים או עובדים פוטנציאליים לא יחויבו לעבור בדיקות רפואיות שניתן להשתמש בתוצאותיהן באופן מפלה.

7) החופש להתאגד

תקשורת פתוחה ומעורבות ישירה בין עובדים ומנהלים הן הדרכים היעילות ביותר לפתרון בעיות הקשורות לסביבת העבודה ולתגמול בעבור העבודה. זכויותיהם של העובדים להתאגד בחופשיות, להצטרף או לא להצטרף לאיגודים מקצועיים, לחפש ייצוג ולהצטרף לוועדי עובדים בהתאם לחוקים המקומיים, יכובדו. עובדים יוכלו לתקשר בפתיחות עם ההנהלה ולשתף אותה בתלונותיהם ביחס לתנאי העבודה ולשיטות הניהול, ללא חשש מפעולת תגמול, איום או הטרדה.

המשתתפים מכירים בכך שנוסף על מזעור מספר התקריות של פציעות ומחלות הקשורות לעבודה, סביבת עבודה בריאה גם משפרת את איכות המוצרים והשירותים, את האחידות בייצור ואת המורל והוותק בקרב עובדים. המשתתפים גם מכירים בכך שמשוּב מתמשך מעובדים, כמו גם הכשרה מתמשכת שלהם, חיוניים לזיהוי ולפתרון של בעיות הקשורות לבטיחות וגהות במקום העבודה. נעשה שימוש במערכות ניהול מוכרות כגון OHSAS 18001 ו-ILO Guidelines on Occupational Safety and Health כסימוכין ליצירת הקוד, וניתן להשתמש בהן כמקור יעיל למידע נוסף.

התקנים בנוגע לבטיחות וגהות הם:

- (1) בטיחות בעבודה**

יש לשלוט בחשיפה של עובדים לחומרים שעלולים להיות מסוכנים (למשל, מקורות חשמל ומקורות אנרגיה אחרים, או סכנת נפילה) על-ידי אמצעי בקרה נאותים של תכנון, הנדסה וניהול, נוהלי תחזוקה מונעת וסביבות עבודה בטוחות (לרבות נעילה/תיוג), וכן הדרכה מתמשכת בנושאי בטיחות. כאשר לא ניתן לשלוט כראוי בגורמי סיכון על-ידי אמצעים אלה, יש לספק לעובדים ציוד מגן אישי הולם ומתוחזק כהלכה. עובדים לא יענשו בגין העלאת חששות בנוגע לנושאי בטיחות.
- (2) מוכנות למצבי חירום**

יש לזהות ולהעריך מצבי ואירועי חירום, ולמזער את השפעתם על-ידי הטמעת תוכניות ונוהלי תגובה למצבי חירום, לרבות: דיווח על מצבי חירום, נהלים ליידוע וחינוך של עובדים, הכשרה ותרגול של עובדים, ציוד הולם לזיהוי וכיבוי שריפות, מתקני יציאה נאותים ותוכניות לשיקום לאחר אסון.
- (3) פציעות ומחלות הקשורות לעבודה**

יש ליישם נהלים ומערכות למניעה, ניהול, ניהול מעקב ודיווח על פציעות ומחלות הקשורות לעבודה, לרבות אמצעים אשר: יעודדו עובדים לדווח; יסווגו ויתעדו מקרי פציעות ומחלות; יספקו טיפול רפואי הולם; יחקרו תקריות ויטמיעו פעולות מתקנות לביטול הגורמים להן; ויפשטו את חזרתם לעבודה של עובדים.
- (4) גהות תעשייתית**

יש לזהות, להעריך ולשלוט בחשיפת עובדים לחומרים כימיים, ביולוגיים ופיזיים. יש להשתמש באמצעי בקרה הנדסיים או מנהלתיים לשליטה בחשיפות-יתר. כאשר לא ניתן לשלוט כראוי בחומרים מסוכנים באמצעים אלה, יש להגן על בריאות העובדים באמצעות ציוד מגן אישי הולם.
- (5) עבודה גופנית קשה**

יש לזהות, להעריך ולשלוט בחשיפת עובדים לסכנות הכרוכות במשימות תובעניות מבחינה גופנית, לרבות טיפול ידני בחומרים והרמה של מטענים כבדים או באופן חוזר ונשנה, עמידה ממושכת ומשימות הרכבה ממושכות עם פעילות חוזרת ונשנית או המחייבת הפעלת כוח רב.
- (6) בטיחות מכונות**

תתבצע הערכה של מכונות ייצור וציוד ממוכן אחר לזיהוי סכנה לבטיחות. יש לספק אמצעי הגנה, מנעולים פנימיים ומחסומים פיזיים, ולתחזק אותם כהלכה, כאשר הציוד הממוכן מציב סכנת פגיעה לעובדים.

ב. בטיחות וגהות (המשך)

- (7) תברואה, מזון ודיור**
- יש לספק לעובדים גישה מוכנה למתקני שירותים נקיים, מים ראויים לשתייה ומתקנים נאותים להכנה, אחסון וצריכה של מזון. יש לתחזק מגורי עובדים המסופקים על-ידי המשתתף או סוכן עבודה במצב נקי ובטוח, ולדאוג שייכללו יציאות חירום, מים חמים לרחצה, חימום ואוורור נאותים וחלל אישי סביר, כמו גם זכויות כניסה ויציאה סבירות.

ג. איכות הסביבה

המשתתפים מכירים בכך שאחריות סביבתית היא חלק בלתי נפרד מתהליך הייצור של מוצרים ברמה עולמית. במפעלי ייצור, יש למזער השפעות קיצוניות על הקהילה, הסביבה והמשאבים הטבעיים, תוך שמירה על בריאות הציבור ובטיחות.

נעשה שימוש במערכות ניהול מוכרות כגון ISO 14001 ו-Eco Management and Audit System (EMAS) כסימוכין ליצירת הקוד, וניתן להשתמש בהן כמקור יעיל למידע נוסף.

התקנים הקשורים לשמירה על הסביבה הם:

- (1) היתרים סביבתיים ודיווחים**
יש להשיג את כל ההיתרים (לדוגמה, פיקוח על השלכה), האישורים והרישומים הסביבתיים, לתחזק אותם ולשמור על עדכניותם, כמו גם על הציות לדרישות התפעול והדיווח שלהם.
- (2) מניעת זיהומים ודלדול משאבים**
יש לצמצם או לבטל בזבז מכל הסוגים, לרבות מים ואנרגיה, כבר במקור, או באמצעות נהלים כגון שינוי תהליכי ייצור, תחזוקה וביצוע, החלפת חומרים, שימור, מיחזור ושימוש חוזר בחומרים.
- (3) חומרים מסוכנים**
יש לזהות ולנהל כימיקלים וחומרים אחרים שפליטתם מציבה סכנה לסביבה, על מנת להבטיח טיפול, שינוע, אחסון, שימוש, מיחזור או שימוש חוזר והשלכה נאותים שלהם.
- (4) מי שופכין או פסולת מוצקה**
יש לאפיין, לפקח, לשלוט ולטפל כנדרש במי שופכין ובפסולת מוצקה המופקים ממפעלים, תהליכי ייצור ומתקני תברואה, לפני סילוקם או השלכתם.
- (5) פליטות אוויר**
יש לאפיין, לפקח, לשלוט ולטפל כנדרש בפליטות אוויר של כימיקלים אורגניים, תרסיסים, משתכים, חומרים מרוכבים, כימיקלים פולטי אוזון ותוצרי לוואי בעירים נפצים המופקים ממפעלים, לפני השלכתם.
- (6) הגבלות על תכולת מוצרים**
המשתתפים יצייתו לכל החוקים, התקנות ודרישות הלקוח החלים ביחס לאיסור או ההגבלה על שימוש בחומרים מסוימים, לרבות הוספת תוויות בנוגע לדרישות מיחזור והשלכה.

ד. אתיקה

על מנת לעמוד באחריות החברתית ולהשיג הצלחה בשוק, המשתתפים וסוכניהם נדרשים לעמוד בתקני האתיקה הגבוהים ביותר, לרבות:

- (1) יושרה עסקית**
יש לעמוד בתקני היושרה הגבוהים ביותר בכל ההתנהלויות העסקיות. המשתתפים יחזיקו במדיניות של אפס סובלנות לצורך מניעת כל צורה שהיא של שוחד, שחיתות, סחטנות ומעילה (לרבות הבטחה, הצעה, מתן או קבלה של שוחד מכל סוג שהוא). כל ההתנהלויות העסקיות יתבצעו באופן שקוף ויתועדו באופן מדויק ברשומות ובספרים העסקיים של המשתתף. יש להטמיע נוהלי פיקוח ואכיפה על מנת להבטיח תאימות לחוקים נגד שחיתות.
- (2) ללא יתרונות לא הוגנים**
חל איסור על הצעה או קבלה של שוחד או אמצעים אחרים להשגת יתרון מופרז או לא הוגן.
- (3) חשיפת מידע**
יש לחשוף מידע בנוגע לפעילויות, למבנה ולמצב העסקי של העסק, בהתאם לתקנות החלות ולנהלים הנהוגים בתעשייה. זיוף רשומות או ייצוג מוטעה של תנאים או נהלים בשרשרת האספקה אינם קבילים.
- (4) קניין רוחני**
יש לכבד זכויות קניין רוחני; העברה של טכנולוגיה וידע מקצועי יתבצעו באופן שמגן על זכויות קניין רוחני.
- (5) ניהול עסקים, פרסום ותחרות הוגנים**
יש לציית לתקנים לניהול עסקים, פרסום ותחרות הוגנים. על אמצעים הולמים להגנה על פרטי הלקוחות להיות זמינים.
- (6) הגנה על זהות**
יש לנהל תוכניות להבטחת הסודיות וההגנה על מתריעים² מקרב הספקים והעובדים.
- (7) שימוש אחראי במחצבים**
המשתתפים יחזיקו במדיניות להבטיח באופן סביר שרכיבי הטנטלום, הבדיל, הטונגסטן והזהב המוכלים במוצרים שהם מייצרים לא מממנים, באופן ישיר או עקיף, קבוצות לחימה הידועות ברמיסת זכויות אדם מרכזיות ברפובליקה הדמוקרטית של קונגו או מדינה סמוכה. המשתתפים יקיימו בדיקת נאותות של המקור ושרשרת האחזקה של מחצבים אלה, ויעמידו את אמצעי בדיקת הנאותות האמורים לרשות הלקוחות לפי בקשת הלקוח.
- (8) פרטיות**
המשתתפים נדרשים להתחייב להגנה על הציפיות הסבירות לפרטיות ביחס למידע אישי של כל גורם שעמו הם מנהלים עסקים, לרבות ספקים, לקוחות, צרכנים ועובדים. המשתתפים נדרשים לציית לחוקים ודרישות תקינה ביחס לפרטיות ואבטחת מידע, כאשר הם אוספים, מאחסנים, מעבדים, מעבירים ומשתתפים מידע אישי.

² ההגדרה של 'מתריע': כל אדם שחושף התנהלות לא נאותה של עובד או מנהל בחברה, או של בכיר ציבורי או גוף ציבורי.

ד. אתיקה (המשך)

- 9) **איסור על פעולות תגמול**
המשתתפים יחזיקו בתהליך ידוע שבאמצעותו יהיה באפשרות עובדיהם להעלות כל חשש שהוא ללא פחד מפעולת תגמול.
-

ה. מערכת ניהול

המשתתפים יאמצו או יכוננו מערכת ניהול המוקדשת לתוכן קוד ההתנהגות הנוכחי. מערכת הניהול תהיה מתוכננת להבטיח: (א) תאימות לחוקים, לתקנות ולדרישות הלקוח החלים הקשורים למפעלים ולמוצרים של המשתתף; (ב) תאימות לקוד ההתנהגות; וכן (ג) זיהוי וטיפול בסיכונים תפעוליים הקשורים לקוד ההתנהגות. בנוסף, המערכת אמורה גם לקדם שיפור תמידי.

על מערכת הניהול לכלול את הרכיבים הבאים:

- (1) מחויבות החברה**
הצהרות מדיניות בדבר האחריות החברתית והסביבתית של התאגיד המאשרות את מחויבות המשתתף לתאימות ולשיפור תמידי, בגיבוי מלא של ההנהלה הבכירה.
- (2) אחריות ונשיאה באחריות על-ידי ההנהלה**
זיהוי מפורש וברור על-ידי המשתתף של אחריות נציגיו להבטחת ההטמעה של מערכות הניהול והתוכניות המשויכות. סקירת מצב מערכת הניהול בקביעות על-ידי ההנהלה הבכירה.
- (3) דרישות משפטיות ודרישות לקוח**
תהליך לזיהוי, פיקוח ויישום של חוקים, תקנות ודרישות לקוח חלים, לרבות דרישות קוד התנהגות זה.
- (4) הערכת סיכונים וניהול סיכונים**
תהליך לזיהוי סיכונים מעשיים ואתיים סביבתיים, בריאותיים ובטיחותיים³ הקשורים למפעלי הלקוח. זיהוי החשיבות היחסית של כל סיכון, והטמעה של אמצעי בקרה פיזיים ומנהלתיים נאותים לשליטה בסיכונים שזוהו ולהבטחת תאימות לתקינה.
- (5) יעדים לשיפור**
יעדים, מטרות ותוכניות הטמעה כתובים לשיפור הביצועים החברתיים והסביבתיים של המשתתף, כולל הערכה תקופתית של ביצועי המשתתף ביחס להשגת יעדים אלה.
- (6) הדרכה**
תוכניות להדרכת מנהלים ועובדים להטמעת תקנוני המדיניות, הנהלים והיעדים לשיפור של המשתתף ולעמידה בדרישות החוק והתקינה הרלוונטיות.
- (7) תקשורת**
תהליך להעברת מידע ברור ומדויק בנוגע לתקנוני המדיניות, הנהלים, הציפיות והביצועים של המשתתף לעובדים, לספקים וללקוחות.
- (8) משוב והשתתפות של עובדים**
תהליכים מתמשכים להערכת מידת ההבנה של עובדים ולקבלת משוב ביחס לנהלים ולתנאים הכלולים בקוד התנהגות זה, ולאיימוץ שיפור תמידי.

³ האזורים שיש לכלול בהערכת הסיכונים ביחס לבטיחות וגהות סביבתית הם שטחי ייצור, מתקני אחסנה ומחסנים, ציוד לתמיכה במפעלים/מתקנים, מעבדות ושטחי בדיקה, מתקני תברואה (חדרי שירותים ורחצה), מטבחים/קפיטריות ומגורי עובדים.

ה. מערכת ניהול (המשך)

- (9) ביקורות והערכות**
הערכות עצמיות תקופתיות להבטחת תאימות לדרישות משפטיות ושל תקינה, לתוכן של קוד ההתנהגות ולדרישות החוזיות של לקוחות הקשורות לאחריות חברתית וסביבתית.
- (10) תהליך ליישום פעולות מתקנות**
תהליך לתיקון מהיר של כשלים שזוהו במסגרת הערכות, בדיקות, חקירות וביקורות פנימיות או חיצוניות.
- (11) תיעוד ורשומות**
יצירה ותחזוקה של מסמכים ורשומות להבטחת תאימות לתקינה ולדרישות החברה, במקביל ליישום סודיות נאותה להגנה על הפרטיות.
- (12) אחריות ספקים**
תהליך להעברת דרישות קוד ההתנהגות לספקים ולפיקוח על ציות הספקים לקוד.

התקנים שלהלן (באנגלית) שימשו להכנת קוד זה וניתן להשתמש בהם כמקור יעיל למידע נוסף. ייתכן שלא כל משתתף מיישם את התקנים שלהלן ותומך בהם.

תקנת Dodd-Frank לרפורמה בול סטריט ולהגנה על הצרכן
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

מערכת לניהול וביקורת של מערכות אקולוגיות
www.quality.co.uk/emas.htm

היוזמה לסחר אתי
www.ethicaltrade.org/

קוד ההתנהגות לבטיחות וגהות של ILO
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

תקני העבודה הבינלאומיים של ILO
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001
www.iso.org

הסוכנות הלאומית להגנה מפני שריפות
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

המדריך לבדיקת נאותות של OECD
http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

הנחיות OECD עבור ארגונים בינלאומיים
www.oecd.org

OHSAS 18001
www.bsi-global.com/index.xalter

ההצהרה הבינלאומית של זכויות האדם
www.un.org/Overview/rights.html

מוסכמת האו"ם נגד שחיתות
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

ההסכם הגלובלי של האו"ם
www.unglobalcompact.org

SA 8000
www.cepa.org/

SAI
www.sa-intl.org

היסטוריית המסמך

גירסה 1.0 - פורסמה באוקטובר 2004.

גירסה 1.1 - פורסמה במאי 2005. המרת המסמך לתבנית EICC, שינויים זניחים בפריסת העמודים; ללא שינויי תוכן

גירסה 2.0 - פורסמה באוקטובר 2005 עם שינויים ברבים מהסעיפים.

גירסה 3.0 - פורסמה ביוני 2009 עם שינויים ברבים מהסעיפים.

גירסה 4.0 - פורסמה באפריל 2012 עם שינויים ברבים מהסעיפים.



קוד ההתנהגות של EICC פותח במקור על-ידי מספר חברות המעורבות בייצור של מוצרי אלקטרוניקה, בין יוני-אוקטובר, 2004. חברות נוספות מוזמנות להצטרף ולאמץ את הקוד. ניתן לקבל מידע נוסף בכתובת www.eicc.info