



4.0 verzió (2012)

AZ ELEKTRONIKAI IPARI POLGÁROK KOALÍCIÓJÁNAK[®] ETIKAI KÓDEXE

Az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciójának[®] (EICC[®]) Etikai Kódexe olyan előírásokat vázol fel, amelyek biztosítják, hogy az elektronikai ipar ellátó láncában a munkakörülmények biztonságosak legyenek, hogy a dolgozók tiszteletben és megbecsülésben részesüljenek, valamint hogy a gyártási eljárásokat környezetvédelmi szempontból felelősségteljesen és etikusan kivitelezék.

Jelen Kódex céljaira az elektronikai ipar részeseinek tekintjük az elektronikai termékek gyártásához alkalmazható termékeket és szolgáltatásokat tervező, gyártó, értékesítő vagy szolgáltató szervezeteket. A Kódexet önkéntes alapon elfogadhatja bármely, az elektronikai szektorban tevékenykedő vállalkozás, és ezt követően alkalmazhatja saját ellátó láncára és alvállalkozóira, beleértve a szerződéses munkaerő-szolgáltatókat is.

Ahhoz, hogy a Kódexet elfogadja és résztvevővé („Résztevő”) váljon, a vállalkozás kijelenti, hogy támogatja a Kódexet, és törekszik arra, hogy a Kódexben erre vonatkozóan lefektetett vezetői rendszernek megfelelően alkalmazkodjon a Kódexhez és annak normáihoz.

A Résztvevőknek a Kódexet a teljes ellátó láncra vonatkozó kezdeményezésként kell kezelniük. Alapvető elvárás a Résztvevőkkel szemben, hogy elsődleges beszállítóiktól is megköveteljék a Kódex elfogadását és bevezetését.

A Kódex elfogadásához alapvető feltétel, hogy a vállalkozás és valamennyi tevékenysége hiánytalanul megfeleljen azon ország törvényeinek és rendszabályainak, amelyben működik.¹ A Kódex arra biztatja a Résztvevőket, hogy lépjenek túl a törvényi feltételek pusztá teljesítésén, és nemzetközileg is elismert normákat célozzanak meg, amelyek elősegítik a társadalmi és környezetvédelmi felelősség, valamint az üzleti etika erősödését.

Az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója (EICC) elhivatott, hogy rendszeresen információkat szerezzen az érintettektől az Etikai Kódex folyamatos fejlesztésével és kivitelezésével kapcsolatban.

A Kódex öt részből áll. Az A, B és C rész a munkaerő, egészség és biztonság, illetve a környezetvédelem területének normáit vázolja fel. A D rész az üzleti etikához kapcsolódó normákat írja le; míg az E rész a Kódex alkalmazásához szükséges elfogadható rendszer elemeit veszi számba.

¹ Ez a Kódex nem azért készült, hogy új vagy kiegészítő jogokat alkosson harmadik felek számára, ebbe beleértve a munkavállalókat is.

A. MUNKAERŐ

A Résztevők elkötelezik magukat a dolgozók emberi jogainak védelme mellett, valamint hogy a nemzetközi közösségben elfogadott megbecsüléssel és tisztelettel bánnak velük. Ez vonatkozik minden dolgozóra, ide értve az ideiglenes, migráns, diák, szerződéses és közvetlen alkalmazottakat, illetve egyéb alkalmazottakat is. Az elfogadott normák, ahogy azok ebben a mellékletben összefoglalva találhatók, referenciaként szolgáltak a Kódex készítésekor, és ezekből további hasznos információk is nyerhetők.

A munkaerő normái a következők:

1) Szabadon választott foglalkoztatás

Kényszmunka, rabszolgamunka (ide értve az adósszolgálatot is) vagy ellátás ellenében végzett munka, nem önkéntes börtönfoglalkoztatás, rabszolgotartás vagy emberkereskedelem nem alkalmazható. Ez kiterjed a kiszolgáltatott személyek kizsákmányolás céljából fenyegetés, erőszak, kényszer, elrablás vagy megfélemlítés által végrehajtott szállítására, rejtegetésére, toborzására, átadására, illetve fogadására. Minden munka önkéntes alapon végzendő, a dolgozók pedig szabadon bármikor elhagyhatják munkahelyüket, vagy megszüntethetik munkaviszonyukat. A dolgozók nem kötelezhetők arra, hogy az alkalmazás feltételeként átadják államilag kibocsátott személyazonossági igazolványukat, útlevelüket vagy munkavállalási engedélyüket. Elfogadhatatlan a dolgozókra kivetett indokolatlanul magas díjak követelése, illetve minden dolgozótól beszedett díjról hozzáférhető nyilvántartást kell vezetni.

2) Gyermekmunka alkalmazásának elkerülése

Gyermekmunka a gyártás semelyik szakaszában nem alkalmazható. A „gyermek” szó minden olyan személyre vonatkozik, aki a 15. életévét (illetve ahol egy adott ország törvényei ezt lehetővé teszik, a 14. életévét) még nem töltötte be, vagy nem érte el azt a kort, ahol a kötelező iskoláztatás befejeződik, illetve az ország törvényeinek megfelelő legalacsonyabb munkavállalási kort, akármelyik legyen is ezek közül a legmagasabb. Támogatást élveznek azon törvényes munkahelyi gyakorlatot biztosító programok, amelyek valamennyi törvénynek és rendszabálynak megfelelnek. A 18 év alatti dolgozók nem végezhetnek az egészségüket vagy biztonságukat potenciálisan veszélyeztető munkát.

3) Munkaidő

A gyártási gyakorlatokról készített tanulmányok egyértelmű összefüggést mutatnak a dolgozók túlterhelése és a csökkent termelékenység, a növekvő fluktuáció és a növekvő számú sérülések és megbetegedések között. A munkahetek száma nem haladhatja meg a helyi törvények által maximált keretet. Továbbá egy munkahét nem állhat 60-nál több munkaórából, a túlórákat is beleértve, kivéve vészhelyzeteket vagy rendkívüli helyzeteket. A dolgozóknak hét nap alatt legalább egy szabadnapot biztosítani kell.

4) Bérek és juttatások

A dolgozók részére kifizetett ellentételezésnek meg kell felelnie valamennyi hatályos bértörvénynek, beleértve a munkabérre, túlórára és törvényesen járó juttatásokra vonatkozó bértörvényeket is. A helyi törvényeknek megfelelően, a dolgozók a túlóra ellentételezéseiként a rendes órabér mértékét meghaladó órabért kapnak. A bércsökkentés mint fegyelmi intézkedés nem megengedett. A dolgozókat időben tájékoztatni kell bérlista vagy egyéb hasonló dokumentum kibocsátásával, hogy mi alapján kapják a bérüket.

A. MUNKAERŐ (folytatás)

5) Emberséges bánásmód

Tilos a durva vagy embertelen bánásmód alkalmazása, beleértve a szexuális zaklatást, szexuális visszaélést, testi fenyegetést, szellemi vagy testi kényszert, valamint a dolgozók szóbeli megsértését; tilos továbbá az ilyen bánásmóddal való fenyegetőzés. Az ezen követelményeket támogató irányelveket és eljárásokat egyértelműen meg kell határozni és kommunikálni kell a dolgozók felé.

6) Diszkriminációmentesség

A Részvevők elkötelezettek a zaklatástól és törvénytelen megkülönböztetéstől mentes munkaerő mellett. A cégek nem folyamodhatnak faj, bőrszín, kor, nem, szexuális orientáció, nemzetiségi hovatartozás, mozgáskorlátozottság, terhesség, vallás, politikai nézetek, szakszervezeti tagság vagy családi állapot alapján történő megkülönböztetéshez a munkaerő felvételénél, illetve olyan munkahelyi gyakorlatokban, mint az előléptetés, jutalmak és továbbképzési lehetőségek. Ezenkívül a dolgozók vagy lehetséges dolgozók nem vehetők alá olyan orvosi vizsgálatoknak, amelyek diszkriminatív jelleggel felhasználhatók lehetnek.

7) Az egyesülés szabadsága

A dolgozók és a vezetőség közötti nyílt kommunikáció és közvetlen kapcsolat a munkahelyi és bérproblémák megoldásának leghatékonyabb módja. A Részvevők tiszteletben tartják a dolgozók jogát a szabad egyesülésre, a szakszervezetekhez való csatlakozásra, illetve az ebből történő kimaradásra, képviselői állítására és a helyi törvényekkel összhangban történő munkástanácsokhoz való csatlakozásra. Biztosítani kell a dolgozók számára a lehetőséget arra, hogy nyíltan tárgyaljanak a vezetőséggel a munkafeltételekről és vezetői gyakorlatokról, illetve az azokkal kapcsolatos panaszokról, anélkül, hogy a dolgozóknak megtorlástól, megfélemlítéstől vagy zaklatástól kellene tartaniuk.

B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG

A Résztevők elismerik, hogy a munkahelyi sérülések és megbetegedések minimalizálásán túl a biztonságos és egészséges munkakörnyezet javítja a termékek és szolgáltatások színvonalát, a termelés következetességét, a dolgozók megtartását és morálját. Továbbá a Résztevők elismerik, hogy a folyamatos dolgozói visszajelzések és képzések kulcsfontosságú szerepet játszanak a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos problémák felismerésében és orvoslásában.

A Kódex elkészítésénél referenciaként olyan elismert vezetői rendszerek kerültek felhasználásra, mint az OHSAS 18001 és az ILO Guidelines on Occupational Safety and Health (Munkahelyi biztonsági és egészségügyi irányelvek), amelyekből további hasznos információk is nyerhetők.

Az egészségügyi és biztonsági normák a következők:

1) Munkahelyi biztonság

Megfelelő tervezéssel, műszaki kialakítással és adminisztratív intézkedésekkel, megelőző karbantartással és munkavédelmi eljárásokkal (beleértve a főkapcsoló lezárását/figyelmeztetés elhelyezését is) kézben tartható a dolgozók biztonsági veszélyforrásoknak való kitétsége (pl. elektromos- vagy egyéb energiaforrások, tűz, járművek, valamint a leesés veszélye). Ahol a kockázatok nem tarthatók kézben kellőképpen ezekkel a megoldásokkal, a dolgozókat megfelelő, jó állapotban levő személyes védőfelszereléssel kell ellátni. A biztonsággal kapcsolatos problémák felvetése nem vonhat maga után fegyelmi intézkedést a dolgozókkal szemben.

2) Vészhelyzetekre való felkészültség

A potenciális vészhelyzeteket és az azokból adódó eseményeket azonosítani és értékelni kell, hatásukat pedig veszélytervek és válaszlépések kidolgozásával minimalizálni kell. Ezek közé tartozik: vészhelyzetjelentés, a dolgozók értesítése és evakuációs intézkedések, a dolgozók képzése és gyakorlatok, megfelelő tűzjelző- és oltóberendezések, megfelelő vészkijáratok és helyreállítási tervek.

3) Munkahelyi baleset és megbetegedés

Olyan eljárásokra és rendszerekre van szükség, amelyek segítségével megakadályozhatók, kezelhetők, nyomon követhetők és jelenthetők a munkahelyi balesetek és megbetegedések. Ezek a következőket tartalmazzák: a dolgozói bejelentések ösztönzése; a balesetek és megbetegedések osztályozása és rögzítése; a szükséges orvosi ellátás biztosítása; az esetek kivizsgálása és óvintézkedések bevezetése az okok felszámolásának érdekében; és a dolgozók újbóli munkába állásának megkönnyítése.

4) Üzemi higiénia

Azonosítani, értékelni és szabályozni kell azon vegyi, biológiai és fizikai közegeket, amelyeknek a dolgozók ki vannak téve. Megfelelő műszaki kialakítással és adminisztratív intézkedésekkel szabályozni kell a kockázatoknak való túlzott kitétséget. Amennyiben a kockázatok ilyen módon nem szabályozhatók kellőképpen, a dolgozókat megfelelő személyes védőfelszereléssel kell ellátni.

5) Fizikailag megterhelő munka

Azonosítani, értékelni és szabályozni kell a dolgozók fizikailag megterhelő feladatokból származó kockázati tényezőknek való kitétségét, beleértve a kézi anyagmozgatást és nehéz tárgyak emelését, a tartós állómunkát és a rendkívül monoton vagy erőfelfejtással járó szerelési feladatokat.



B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG (folytatás)

- 6) Gépek biztonsági védelme**
Értékelni kell a termelés során használt és az egyéb gépek biztonságosságát. Amennyiben a gépek sérülést okozhatnak az őket használó dolgozóknak, a gépekhez fizikai védelmet, zárszerkezetet és korlátokat kell használni, valamint gondoskodni kell megfelelő karbantartásukról.
- 7) Egészségügyi berendezések, étkeztetés és lakhatás**
A dolgozók számára biztosítani kell tiszta WC-ket, ivóvizet, valamint higiénikus lehetőségeket az ételek elkészítésére, tárolására és elfogyasztására. A Részrtvevő vagy egy közvetítő által biztosított munkásszállóknak tisztáknak és biztonságosnak kell lenniük, rendelkezniük kell megfelelő vészkijáratokkal, fürdésre és zuhanyzásra alkalmas meleg vízzel, megfelelő fűtéssel és szellőzéssel, indokolt méretű személyes térrel, megfelelő bejárési és kijárési lehetőségekkel.

C. KÖRNYEZETVÉDELEM

A Résztevők elismerik, hogy a környezetvédelmi felelősség a világszínvonalú termékek gyártásának nélkülözhetetlen feltétele. A gyártási műveletek során minimalizálni kell közösségre, a környezetre és a természeti erőforrásokra gyakorolt káros hatásokat, továbbá biztosítani kell a közösség számára az egészséget és biztonságot.

A Kódex elkészítésénél referenciaként olyan elismert vezetői rendszerek kerültek felhasználásra, mint az ISO 14001 és az Eco Management and Audit System (környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszer), amelyekből további hasznos információk is nyerhetők.

A környezetvédelmi normák a következők:

- 1) Környezetvédelmi engedélyek és jelentéstétel**
Minden szükséges környezetvédelmi engedélyt (pl. kibocsátásellenőrzés) és nyilvántartást be kell szerezni, valamint vezetni kell és napra készen kell tartani, továbbá ezek üzemeltetési és jelentéstételi követelményeit be kell tartani.
- 2) Szennyezésmegelőzés és erőforrás-csökkentés**
Minden típusú hulladékot és veszteséget – beleértve a vizet és az energiát is – csökkenteni kell, vagy az eredetüknél kell felszámolni olyan módszerekkel, mint a gyártási, karbantartási és létesítményi folyamatok módosítása, anyagbehelyettesítés, állagmegóvás és az anyagok újrahasznosítása.
- 3) Veszélyes anyagok**
A környezetbe kijutó vegyi és egyéb veszélyt jelentő anyagokat azonosítani kell, illetve gondoskodni kell ezek biztonságos kezeléséről, szállításáról, tárolásáról, újrahasznosításáról és deponálásáról.
- 4) Szennyvíz és szilárd hulladék**
A gyártási műveletek és üzemi eljárások során keletkező, illetve a higiéniai létesítményekből származó szennyvizet és szilárd hulladékot folyamatosan jellemezni, ellenőrizni, szabályozni és kibocsátás, illetve deponálás előtt szükség szerint kezelni kell.
- 5) Légnemű anyagok kibocsátása**
Az illó szerves vegyi anyagokat, aeroszolokat, maró anyagokat, finom szemcsés anyagokat, az ózonréteget károsító vegyi anyagokat és a gyártási művelet során termelt égési melléktermékeket jellemezni, ellenőrizni, szabályozni és kibocsátás előtt szükség szerint kezelni kell.
- 6) A termékek tartalmi korlátozása**
A Résztevőknek valamennyi hatályos törvényt, szabályzatot és fogyasztói előírást be kell tartaniuk bizonyos anyagok tilalmával, illetve korlátozásával kapcsolatban, beleértve a termékek újrahasznosításával és ártalmatlanításával kapcsolatos feliratozására vonatkozó törvényeket is.

D. ETIKA

A társadalmi felelősségvállalás elvének eleget téve és a piaci sikerek eléréséhez a Résztevők és képviselőik kötelesek a legmagasabb szintű etikai normákat fenntartani, köztük az alábbiakat:

- 1) **Üzleti tisztesség**
Valamennyi üzleti tranzakció során elvárás a legmagasabb fokú tisztesség. A Résztevők tiltják és nem tűrik el a megvesztegetés, korrupció, zsarolás és sikkasztás semmilyen formáját (beleértve a megvesztegetésre alkalmas javak vagy szolgáltatások ígérését, felajánlását, nyújtását vagy elfogadását is). Minden üzleti tranzakciót áttekinthetően kell kivitelezni, és pontosan fel kell tüntetni a Résztevők üzleti könyveiben és nyilvántartásaiban. A korrupcióellenes törvények betartásának érdekében ellenőrzéseket és szükség esetén büntetőintézkedéseket kell alkalmazni.
- 2) **Tisztességtelen előny kizárása**
A megvesztegetés vagy a jogtalan, illetve tisztességtelen előny megszerzésének egyéb módja nem ajánlható fel és nem fogadható el.
- 3) **Információk közzététele**
Az üzleti tevékenységgel, felépítéssel, pénzügyi helyzettel és teljesítménnyel kapcsolatos információk közzététele a hatályos rendelkezéseknek és az ágazatban elterjedt gyakorlatnak megfelelően történik. Az ellátó láncban uralkodó körülmények és alkalmazott gyakorlatok megtévesztő bemutatása, illetve a nyilvántartások meghamisítása elfogadhatatlan.
- 4) **Szellemi tulajdon**
Tiszteletben kell tartani a szellemi tulajdonjogokat; a technológia és a know-how átadását olyan módon kell megvalósítani, hogy a szellemi tulajdonhoz fűződő jogok védelme biztosítva legyen.
- 5) **Tisztességes üzlet, reklám és verseny**
Ügyelni kell a tisztességes üzletre, reklámra és versenyre. Gondoskodni kell a fogyasztói információ biztosításáról.
- 6) **A névtelenség védelme**
Fenn kell tartani olyan programokat, amelyek biztosítják a sérelmeket bejelentő szállítók és alkalmazottak² („közérdekű bejelentő”) névtelenségét.
- 7) **Ásványi anyagok felelősségteljes beszerzése**
A Résztevőknek rendelkezniük kell olyan irányelvekkel, melyek ésszerű keretek között biztosítják, hogy a Résztevők által gyártott termékekben található tantál, ón, volfrám és arany beszerzésével sem közvetlenül, sem közvetetten nem járul hozzá a Kongói Demokratikus Köztársaságban és a szomszédos országokban az emberi jogok súlyos megsértését elkövető fegyveres csoportok tevékenységének finanszírozásához vagy tevékenységük elősegítéséhez. A Résztevőknek elvárható gondossággal kell eljárniuk ezen ásványi anyagok forrásával és a beszállításban résztvevőkkel kapcsolatban, illetve a Résztevőknek fogyasztói kérés esetén számot kell adniuk elvárható gondossággal megtett lépéseikről.

² A közérdekű bejelentő meghatározása: Egy cég alkalmazottja, tisztviselője, közalkalmazott vagy hivatali szerv által tanúsított nem megfelelő megatartást vagy munkavégzést nyilvánosságra hozó személy.

D. ETIKA (folytatás)

8) Személyi jogok

A Részvevőknek kötelezettséget kell vállalniuk aziránt, hogy biztosítják a személyi jogok tiszteletben tartását a Részvevőkkel üzleti kapcsolatban álló minden személy számára, beleértve a beszállítókat, fogyasztókat, vásárlókat és alkalmazottakat. A személyes információk gyűjtése, tárolása, feldolgozása, átadása és megosztása során a Részvevőknek meg kell felelniük a személyi jogoknak és az információbiztonsági jogszabályi követelményeknek.

9) Megtorlás kiküszöbölése

A Részvevőknek rendelkezniük kell olyan kommunikációs eljárással, amely lehetővé teszi a személyzet számára, hogy bármilyen panaszának hangot adhasson, anélkül, hogy bármiféle megtorlástól kellene tartania.

E. VEZETŐI RENDSZER

A Résztevők olyan vezetői rendszert vezetnek be, vagy hoznak létre, amelynek hatásköre kiterjed ezen Kódex tartalmára is. A vezetői rendszert úgy kell megtervezni, hogy biztosítsa a következőket: a) megfelelés a hatályos törvényeknek, rendszabályoknak és a fogyasztóknak a Résztevő műveleteivel és termékeivel kapcsolatos követelményeinek; b) jelen Kódex követése; és c) a jelen Kódexszel kapcsolatos működési kockázatok azonosítása és csökkentése. Segítenie kell továbbá a folyamatos fejlődést.

A vezetői rendszernek tartalmaznia kell az alábbi elemeket:

- 1) Vállalati elkötelezettség**
A cég ügyvezető igazgatóság által jóváhagyott társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási nyilatkozatai, amelyek megerősítik a Résztevő elkötelezettségét az előírásoknak való megfelelés és a folyamatos fejlődés iránt.
- 2) A vezetőség felelősségre vonhatósága és felelőssége**
A Résztevő egyértelműen megnevezi azt a vállalati képviselőt, aki felelős a vezetői rendszerek és kapcsolódó programok bevezetéséért. A felső vezetés rendszeresen felülvizsgálja a vezetői rendszer állapotát.
- 3) Jogi és fogyasztói követelmények**
A hatályos törvények, rendszabályok és fogyasztói követelmények - beleértve jelen Kódex követelményeit is - azonosítása, követése és értelmezése.
- 4) Kockázatértékelés és kockázatkezelés**
A Résztevő működéséhez fűződő környezetvédelmi, egészségügyi³ és biztonsági valamint munkagyakorlati és etikai kockázatok azonosítási folyamata. Az egyes kockázatok viszonylagos jelentőségének megállapítása, és a megfelelő eljárési és fizikai szabályozások bevezetése a feltárt kockázatok kezelésére, valamint a vonatkozó rendelkezések betartásának biztosítására.
- 5) Fejlesztési célok**
Írott normák, teljesítési célok, célkitűzések és megvalósítási tervek, amelyek tartalmazzák a Résztevő társadalmi és környezetvédelmi teljesítményét, beleértve a célkitűzések Résztevő általi megvalósításának menetét nyomon követő időszakos értékelést is.
- 6) Képzés**
A vezetők és a dolgozók képzési programjai a Résztevő irányelveinek, eljárásainak és fejlődési céljainak megvalósításához, illetve a hatályos jogszabályi követelményeknek való megfeleléshez.
- 7) Kommunikáció**
A Résztevő irányelveit, gyakorlatait, elvárásait és teljesítményét tükröző információk világos és pontos közvetítése a dolgozók, a beszállítók és a fogyasztók felé.

³ A környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági kockázatértékeléshez tartozó területek a gyártási területek, raktárak és tároló létesítmények, géppark/segédfelszerelések, a laboratóriumok és teszterületek, a higiéniai lehetőségek (WC-k), konyha/kantin, valamint a dolgozók szálláshelye/munkásszállók.

E. VEZETŐI RENDSZER (folytatás)

- 8) A dolgozók visszajelzései és részvétele**
Annak kiértékelési folyamata, hogy a dolgozók mennyire értették meg a jelen Kódexben foglalt gyakorlatokat és feltételeket és visszajelzések szerzése ezzel kapcsolatban, illetve a folyamatos fejlődés elősegítése.
- 9) Ellenőrzés és értékelés**
Rendszeres önellenőrzés annak biztosítására, hogy a jogszabályi követelmények, a Kódex tartalma, valamint a társadalmi és környezetvédelmi felelősségre vonatkozó fogyasztói szerződéses követelmények betartása megtörténjen.
- 10) Javítóintézkedések**
A belső vagy külső értékelések, ellenőrzések és felülvizsgálatok során azonosított hiányosságok időben történő kijavításának folyamata.
- 11) Dokumentáció és nyilvántartás**
A dokumentumok és nyilvántartások elkészítése és naprakészen tartása biztosítja a rendszabályoknak és a vállalati követelményeknek való megfelelést, a személyi jogok tiszteletben tartása érdekében a megfelelő bizalmassággal.
- 12) A szállító felelőssége**
A Kódexben megfogalmazott követelmények kommunikálása a szállítók felé, illetve a Kódexben foglaltak szállítók általi betartásának figyelemmel kísérése.

REFERENCIAANYAGOK

Jelen Kódex elkészítésekor a következő normák kerültek felhasználásra, amelyekből további hasznos információk nyerhetők. A következő normákat a Résztevők belátásuk szerint támogathatják.

A Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Dodd–Frank beterjesztett törvény a New York-i tőzsde reformjáról és a fogyasztóvédelemről)
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System (Környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszer)
www.quality.co.uk/emas.htm

Ethical Trading Initiative (Etikai kereskedelmi kezdeményezés)
www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health (Nemzetköz Munkaügyi Szervezet munkahelyi biztonsági és egészségügyi gyakorlati kódexe)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nemzetközi munkaügyi normái)
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001
www.iso.org

National Fire Protection Agency (Nemzeti Tűzvédelmi Ügynökség)
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

OECD Due Diligence Guidance (OECD útmutatás az elvárható gondosságról)
http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD-irányelvek multinacionális vállalkozások számára)
www.oecd.org

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

Universal Declaration of Human Rights (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata)
www.un.org/Overview/rights.html

United Nations Convention Against Corruption (az ENSZ Korrupció elleni Egyezménye)
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact (ENSZ Globális Egyezmény)
www.unglobalcompact.org

SA 8000
www.cepaa.org/

SAI
www.sa-intl.org

DOKUMENTÁCIÓ ÉS NYILVÁNTARTÁS

1.0 verzió – 2004. októberi kiadás

1.1 verzió – 2005. májusi kiadás: Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója formátummá átalakított dokumentum, apróbb formai változtatásokkal, tartalmi változások nélkül.

2.0 verzió – 2005. októberi kiadás lényeges változtatásokkal.

3.0 verzió – 2009. júniusi kiadás lényeges változtatásokkal.

4.0 verzió – 2012. áprilisi kiadás lényeges változtatásokkal.



Az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciójának Etikai Kódexét kezdetben több olyan cég fejlesztette ki, amelyek az elektronikai gyártás területén működtek 2004. június és október között. Minden céget bátorítunk arra, hogy elfogadja és alkalmazza jelen Kódexet. További információ a www.eicc.info weboldalon található.