



**Wersja 4.0 (2012)**

## **KODEKS POSTĘPOWANIA ORGANIZACJI ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION<sup>®</sup>**

---

Kodeks postępowania organizacji Electronic Industry Citizenship Coalition<sup>®</sup> (EICC<sup>®</sup>) wytycza standardy mające zapewnić bezpieczeństwo warunków pracy w łańcuchu dostaw branży elektronicznej, traktowanie pracowników z szacunkiem i godnością oraz prowadzenie działalności biznesowej w sposób etyczny i zgodny z zasadami ochrony środowiska naturalnego.

Na potrzeby niniejszego Kodeksu do branży elektronicznej zaliczono wszystkie organizacje, które projektują, wprowadzają na rynek, produkują lub oferują towary i usługi wykorzystywane do produkcji towarów elektronicznych. Kodeks może być dobrowolnie przyjmowany przez firmy z sektora elektronicznego i stosowany przez nie wobec dostawców i podwykonawców.

Aby przyjąć Kodeks i zostać uczestnikiem (w dalszej części dokumentu określanym jako „Uczestnik”), firma musi zadeklarować poparcie dla Kodeksu i aktywnie dążyć do zapewnienia zgodności z nim i standardami w nim wytyczonymi, zgodnie z systemem zarządzania określonym w niniejszym dokumencie.

Uczestnicy muszą traktować Kodeks jako inicjatywę obejmującą cały łańcuch dostaw. Ponadto wymogiem minimalnym, który muszą spełnić Uczestnicy, jest zobowiązanie bezpośrednich dostawców do przyjęcia i wdrożenia Kodeksu.

Kluczowym elementem przyjęcia Kodeksu jest świadomość, że firma musi działać zgodnie z przepisami obowiązującymi w krajach, w których prowadzi działalność.<sup>1</sup> Kodeks zachęca Uczestników do wykraczania poza minimalne wymagania przepisów prawa i korzystania z uznanych na całym świecie standardów w celu propagowania odpowiedzialności społecznej, ekologii i etyki w biznesie.

Organizacja EICC angażuje interesariuszy w starania na rzecz ciągłego rozwijania i wdrażania Kodeksu postępowania.

Kodeks składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziałach A, B i C opisano odpowiednio standardy odnośnie siły roboczej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbałości o środowisko naturalne. Rozdział D obejmuje standardy w zakresie etyki biznesu, zaś w rozdziale E przedstawiono składniki systemu, który umożliwi zachowanie zgodności z niniejszym Kodeksem.

---

<sup>1</sup> Kodeks nie ma na celu tworzenia nowych, dodatkowych uprawnień dla stron trzecich, w tym dla pracowników.

## A. SIŁA ROBOCZA

---

Uczestnicy są zobowiązani do przestrzegania praw pracowników i traktowania pracowników z szacunkiem i godnością w rozumieniu społeczności międzynarodowej. Dotyczy to wszystkich pracowników, włącznie z pracownikami tymczasowymi, najemnymi, studentami, podwykonawcami, pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio i wszelkimi innymi. Kodeks został opracowany z wykorzystaniem uznanych standardów (opisane w załączniku), które mogą służyć jako źródło dodatkowych informacji.

Standardy w zakresie siły roboczej są następujące:

- 1) Swoboda wyboru zatrudnienia**

Nie wolno korzystać z pracy przymusowej (również w ramach windykacji długu), pracy w zamian za utrzymanie, przymusowej pracy więźniów i pracy niewolniczej. Zabroniony jest także handel osobami. Obejmuje to transport, przetrzymywanie, przekazywanie lub przyjmowanie osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej za pomocą gróźb, siły, przymusu, porwań lub oszustw z zamiarem wykorzystania. Praca musi być wykonywana z wyboru, a pracownicy muszą mieć możliwość zwolnienia się w dowolnym czasie. Warunkiem zatrudnienia nie może być oddanie dokumentów tożsamości wydanych przez władze, paszportów czy zezwoleń na pracę. Zbyt duże opłaty są nie do przyjęcia, a jakiegokolwiek opłaty nakładane na pracowników muszą być jawne.
- 2) Zakaz zatrudniania dzieci**

Dzieci nie mogą być zatrudniane do pracy na żadnym etapie produkcji. Termin „dziecko” odnosi się do osób poniżej 15 roku życia (lub 14, jeżeli zezwala na to prawo danego kraju), do osób, które z uwagi na swój wiek są objęte obowiązkiem szkolnym, lub osób poniżej minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju — zależnie od tego, która liczba lat jest największa. Dopuszczalne jest stosowanie legalnych programów przyuczenia do zawodu, zgodnych z odpowiednimi przepisami prawa. Pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą wykonywać prac, które mogłyby stanowić zagrożenie dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.
- 3) Godziny pracy**

Badania praktyk biznesowych wykazują wyraźny związek między obciążeniem pracownika i zmniejszeniem wydajności, większą rotacją i podwyższonym wskaźnikiem obrażeń i chorób. Tydzień pracy nie może przekraczać maksimum dopuszczalnego przez prawo lokalne. Ponadto pracownik nie może pracować więcej niż 60 godzin tygodniowo, włącznie z nadgodzinami, z wyjątkiem sytuacji awaryjnych lub niestandardowych. Pracownicy muszą mieć co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu pracy.
- 4) Zarobki i świadczenia**

Wynagrodzenie pracowników musi być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami, włącznie z przepisami o stawkach minimalnych i za nadgodziny, a także przepisami o obowiązkowych świadczeniach. Pracownicy muszą być wynagradzani za pracę po godzinach po wyższej stawce, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa. Obniżki zarobków w ramach środków dyscyplinarnych są zabronione. Płatności dla pracowników muszą być regularnie realizowane i dokumentowane w postaci odcinka wypłaty lub podobnego dokumentu.
- 5) Humanitarne traktowanie**

Zabronione jest surowe i niehumanitarne traktowanie pracowników, w tym molestowanie, wykorzystywanie seksualne, kary cielesne, naciski psychiczne lub fizyczne oraz ustne znieważanie. Nie może również istnieć zagrożenie wystąpienia tego typu praktyk. Procedury dyscyplinarne mające na celu realizację tych wymagań muszą być jasno określone i przedstawione pracownikom.



## A. SIŁA ROBOCZA (cd.)

---

### 6) **Brak dyskryminacji**

Uczestnicy muszą być zaangażowani w tworzenie środowiska pracy wolnego od molestowania i dyskryminacji. W kwestii zatrudnienia i stosowanych praktyk, takich jak awans, premie i dostęp do szkoleń firmy, firmy nie mogą dyskryminować osób ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, przynależność etniczną, niepełnosprawność, ciążę, religię, poglądy polityczne, członkostwo w związkach zawodowych czy stan cywilny. Ponadto pracownicy lub kandydaci na pracowników nie mogą być poddawani badaniom medycznym, które mogłyby być dla nich dyskryminujące.

### 7) **Swoboda zrzeszania się**

Otwarta komunikacja i bezpośredni kontakt między pracownikami i kadrą kierowniczą są najlepszymi sposobami na rozwiązywanie problemów związanych z miejscem pracy i wynagrodzeniem. Należy szanować prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, również w ramach związków zawodowych, wyznaczania przedstawicieli i przystępowania do rad pracowniczych zgodnie z lokalnymi przepisami prawa. Pracownicy muszą mieć możliwość otwartej rozmowy z kadrą pracowniczą i omawiania skarg odnośnie do warunków pracy bez obawy o odwet, zastraszanie lub nękanie.

## **B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

---

Uczestnicy uznają, że bezpieczne i zdrowe miejsce pracy przyczynia się nie tylko do zmniejszenia liczby obrażeń i chorób związanych z wykonywanym zawodem, lecz także do lepszej jakości produktów i usług, prawidłowości produkcji, a także wyższego morale pracowników i ich mniejszej rotacji. Uczestnicy uznają również fakt, że inicjatywa pracowników oraz ich edukacja są niezbędne do określania i rozwiązywania problemów z bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy.

Podczas opracowywania Kodeksu zostały zastosowane uznane systemy zarządzania, takie jak OHSAS 18001 i wytyczne organizacji ILO w zakresie BHP, które mogą stanowić źródło dodatkowych informacji.

Standardy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są następujące:

- 1) Bezpieczeństwo podczas pracy**  
Narażenie pracowników na potencjalne zagrożenia dot. bezpieczeństwa pracy (np. związane ze źródłami energii elektrycznej i innej, a także z ogniem, pojazdami i upadkiem) muszą być kontrolowane przez prawidłowe procedury w zakresie projektowania, konstrukcji i administracji, przez konserwację profilaktyczną i procedury bezpiecznej pracy (włącznie z procedurą odłączania zasilania i wywieszania tablic informacyjnych) oraz stałe szkolenia dotyczące bezpieczeństwa. Jeżeli środki te nie wystarczają do odpowiedniego kontrolowania zagrożeń, pracownicy muszą otrzymać odpowiedni, sprawny sprzęt ochrony osobistej. Pracownicy nie mogą być dyscyplinowani za zgłaszanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem.
- 2) Przygotowanie na sytuacje awaryjne**  
Należy określić i ocenić potencjalne sytuacje awaryjne i zmniejszyć ich wpływ przez wdrożenie planów awaryjnych i procedur reagowania, obejmujących m.in.: zgłaszanie sytuacji awaryjnych, powiadamianie pracowników i procedury ewakuacji, szkolenie teoretyczne i praktyczne pracowników, odpowiednie systemy wykrywania pożaru i sprzęt gaśniczy oraz odpowiednie wyjścia awaryjne i plany ratownicze.
- 3) Obrażenia i choroby zawodowe**  
Wymagane jest ustanowienie procedur i systemów umożliwiających zapobieganie obrażeniom i chorobom zawodowym, zarządzanie nimi oraz ich monitorowanie i zgłaszanie. Obejmuje to także zachęcanie pracowników do zgłaszania zdarzeń, klasyfikację i rejestrację przypadków obrażeń i chorób, zapewnianie niezbędnej pomocy medycznej, badanie zdarzeń, wdrażanie działań korygujących w celu wyeliminowania przyczyn, a także przywracanie pracowników do pracy.
- 4) Postępowanie z substancjami stosowanymi w przemyśle**  
Wymagane jest określenie, ocena i kontrola stopnia narażenia pracowników na działanie środków chemicznych, biologicznych i fizycznych. Nadmierny kontakt musi być ograniczany przez zastosowanie odpowiednich rozwiązań technicznych lub administracyjnych. Jeżeli nie ma możliwości prawidłowego kontrolowania tego typu zagrożeń, zdrowie pracowników musi być chronione przez zastosowanie odpowiedniego sprzętu ochrony osobistej.
- 5) Ciężkie prace fizyczne**  
Wymagane jest określenie, ocena i kontrola stopnia narażenia pracowników na ciężkie prace fizyczne, w tym ręczne przenoszenie materiałów i częste podnoszenie ciężkich przedmiotów lub montaż wymagający dużej siły.
- 6) Zabezpieczenia maszyn**  
Maszyny produkcyjne i inne muszą być ocenione pod względem zagrożeń dla bezpieczeństwa. Jeżeli maszyny stanowią zagrożenie dla zdrowia pracowników, konieczne jest zapewnienie fizycznych osłon, blokad i barier.



## **B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (cd.)**

---

### **7) Urządzenia sanitarne, wyżywienie i zakwaterowanie**

Pracownicy muszą mieć dostęp do czystych toalet, wody pitnej, warunków sanitarnych do przygotowania posiłku, schowków oraz stołówki. Pomieszczenia mieszkalne zapewniane przez Uczestnika lub podwykonawcę muszą być bezpieczne i czyste oraz wyposażone w wyjście awaryjne, ciepłą wodę do kąpieli, odpowiednie ogrzewanie i wentylację, a także odpowiednią ilość wolnego miejsca na osobę i możliwość opuszczania pomieszczeń i powrotu do nich w uzasadnionym zakresie.

## C. OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO

---

Uczestnicy uznają fakt, że ekologia jest niezwykle istotnym warunkiem wytwarzania produktów światowej klasy. W przypadku działalności produkcyjnej należy ograniczyć negatywny wpływ na społeczeństwo, środowisko i zasoby naturalne, dbając przy tym o bezpieczeństwo i zdrowie ludności.

Podczas opracowywania Kodeksu zostały zastosowane uznane systemy zarządzania, takie jak ISO 14001 i EMAS (Eco Management and Audit System), które mogą stanowić źródło dodatkowych informacji.

Standardy w zakresie ochrony środowiska naturalnego są następujące:

- 1) Pozwolenia i raportowanie związane z ochroną środowiska naturalnego**  
Konieczne jest uzyskanie i przechowywanie wszystkich pozwoleń środowiskowych (np. dot. monitorowania odpadów), homologacji i rejestracji, a także przestrzeganie stosownych wymagań w zakresie funkcjonowania i raportowania.
- 2) Zapobieganie zanieczyszczeniom i nadmiernemu wykorzystywaniu zasobów**  
Wszelkiego rodzaju odpady, włącznie z wodnymi i energetycznymi, muszą być redukowane lub eliminowane u źródeł lub w ramach takich procedur, jak modyfikacja produkcji, konserwacja i procedury w placówce, zmiana materiałów, oszczędność, recykling i ponowne wykorzystywanie materiałów.
- 3) Substancje niebezpieczne**  
Substancje chemiczne i inne materiały stwarzające zagrożenie po uwolnieniu do środowiska naturalnego muszą być określane i zarządzane, aby zapewnić ich bezpieczną obsługę, przenoszenie, przechowywanie, użytkowanie, przetwarzanie i utylizację.
- 4) Ścieki i odpady stałe**  
Przed utylizacją lub emisją do środowiska ścieki i odpady generowane w wyniku prowadzenia działalności, procesów przemysłowych i funkcjonowania placówek sanitarnych muszą być klasyfikowane, monitorowane, kontrolowane i uzdatniane zgodnie ze stosownymi wymaganiami.
- 5) Emisja do atmosfery**  
Emisja lotnych chemikaliów organicznych, aerozoli, substancji żrących, cząstek stałych, chemikaliów powodujących degradację warstwy ozonowej i produktów ubocznych spalania musi być klasyfikowana, monitorowana, kontrolowana, a substancje uzdatniane zgodnie z wymaganiami.
- 6) Ograniczenia w zakresie składników produktów**  
Uczestnicy muszą przestrzegać wszystkich przepisów i wymagań klientów odnośnie do zakazu lub ograniczenia stosowania określonych substancji, włącznie z informacjami o recyklingu i utylizacji podanymi na etykietach.

## D. KWESTIE ETYCZNE

---

Aby zapewnić zgodność z zasadami odpowiedzialności społecznej i odnieść sukces na rynku, Uczestnicy i ich podmioty zależne muszą utrzymywać najwyższe standardy etyczne m.in. w następujących kwestiach:

- 1) **Uczciwość podczas prowadzenia działalności**  
We wszystkich działaniach biznesowych muszą być utrzymywane najwyższe standardy uczciwości. Uczestnicy nie mogą tolerować jakichkolwiek form przekupstwa, korupcji, wyłudzeń i sprzeniewierzeń (w tym obietnic, oferowania, wręczania lub przyjmowania łapówek). Wszystkie transakcje biznesowe powinny być wykonywane z zachowaniem pełnej jawności i rejestrowane w dokumentacji księgowej. Wymagane jest wdrożenie procedur monitorowania i egzekwowania w celu zapewnienia zgodności z przepisami antykorupcyjnymi.
- 2) **Zakaz nieuprawnionych korzyści**  
Oferowanie lub przyjmowanie łapówek oraz inne formy uzyskiwania nieuprawnionych korzyści są zabronione.
- 3) **Jawność informacji**  
Informacje odnośnie do działalności biznesowej, struktury, sytuacji finansowej i wyników muszą być jawne, zgodnie z obowiązującymi przepisami i praktykami w branży. Fałszowanie dokumentacji lub obrazu sytuacji bądź praktyk stosowanych w łańcuchu dostaw jest niedopuszczalne.
- 4) **Własność intelektualna**  
Wymagane jest szanowanie praw własności intelektualnej, zaś przekazywanie technologii oraz wiedzy technicznej musi odbywać się w sposób zgodny z tymi prawami.
- 5) **Uczciwość w zakresie prowadzenia działalności, reklamy i konkurencji**  
Wymagane jest przestrzeganie standardów uczciwości w zakresie prowadzenia działalności, reklamy i konkurencji. Muszą być dostępne odpowiednie środki pozwalające na ochronę danych klientów.
- 6) **Ochrona tożsamości**  
Wymagane jest prowadzenie programów zapewniających poufność oraz ochronę informatorów<sup>2</sup>, zarówno po stronie dostawców, jak i pracowników.
- 7) **Odpowiedzialne zaopatrywanie w minerały**  
Uczestnicy muszą mieć ustanowione zasady gwarantujące (w ramach zdrowego rozsądku), że tantal, cyna, wolfram i złoto znajdujące się w wytwarzanych przez nich produktach nie zapewnią pośrednio lub bezpośrednio korzyści uzbrojonym oddziałom odpowiadającym za zbrodnie w Demokratycznej Republice Konga lub krajach z nią sąsiadujących. Uczestnicy muszą odpowiednio nadzorować źródło pochodzenia minerałów tego typu i udostępnić wykorzystywane w tym celu środki na życzenie klienta.
- 8) **Prywatność**  
Uczestnicy muszą być zaangażowani w ochronę danych osobowych zgodnie z oczekiwaniami osób, z którymi prowadzą działalność, w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Uczestnicy muszą przestrzegać przepisów i wymogów prawnych w zakresie prywatności oraz ochrony danych podczas gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, przekazywania lub udostępniania danych osobowych.

---

<sup>2</sup> Definicja informatora: osoba ujawniająca nieprawidłowe zachowania pracowników firmy lub urzędników/urzędów.



#### **D. KWESTIE ETYCZNE (cd.)**

---

- 9) Zakaz działań odwetowych**  
Uczestnicy muszą ustanowić procedury, za pomocą których ich pracownicy będą mogli zgłaszać problemy bez obawy o odwet.

## E. SYSTEM ZARZĄDZANIA

---

Uczestnicy muszą utworzyć system zarządzania, którego zakres wiąże się z treścią niniejszego Kodeksu. Wymagane jest utworzenie systemu zarządzania w celu zapewnienia: (a) zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz wymaganiami klientów odnośnie do działalności i produktów Uczestnika; (b) zgodności z niniejszym Kodeksem; (c) określenia i obniżenia ryzyka operacyjnego związanego z niniejszym Kodeksem. System powinien również umożliwiać nieustanne doskonalenie.

Na system zarządzania powinny składać się następujące elementy:

- 1) **Zaangażowanie firmy**  
Polityka firmy w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej stanowiąca potwierdzenie zaangażowania firmy na rzecz przestrzegania przepisów i nieustannego doskonalenia, wspierana przez zarząd.
- 2) **Przejrzystość systemu zarządzania**  
Uczestnik wyznacza przedstawicieli firmy odpowiedzialnych za wdrażanie systemów zarządzania i związanych z nimi programów. Kadra kierownicza wyższego szczebla regularnie nadzoruje stan systemu zarządzania.
- 3) **Wymagania prawne i wymagania klientów**  
Proces umożliwiający określanie, monitorowanie i zrozumienie obowiązujących przepisów i wymagań klientów, w tym wymagań stawianych w niniejszym Kodeksie.
- 4) **Ocena ryzyka i zarządzanie ryzykiem**  
Proces umożliwiający określanie praktyk w zakresie ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>3</sup> oraz ryzyka etycznego związanego z działalnością Uczestnika. Określanie wagi poszczególnych rodzajów ryzyka i wdrażanie odpowiednich środków nadzoru, zarówno fizycznych, jak i proceduralnych, w celu kontrolowania określonego ryzyka i zapewnienia zgodności z przepisami prawa.
- 5) **Cele w zakresie doskonalenia**  
Określone na piśmie cele i plany wdrożeń służące doskonaleniu działalności Uczestnika pod względem społecznym i środowiskowym, włącznie z okresową oceną wyników ich realizacji.
- 6) **Szkolenie**  
Programy szkoleniowe dla kadry kierowniczej i pracowników mające na celu wdrażanie zasad, procedur i celów Uczestnika w zakresie doskonalenia, a także zapewnienie zgodności z przepisami prawa.
- 7) **Komunikacja**  
Procedury umożliwiający przekazywanie pracownikom, dostawcom oraz klientom przejrzystych i precyzyjnych informacji na temat zasad, praktyk, oczekiwań i wyników Uczestnika.
- 8) **Opinie i udział pracowników**  
Stałe procedury pozwalające ocenić, na ile pracownicy rozumieją praktyki i postanowienia ujęte w niniejszym Kodeksie, i uzyskać opinie pracowników w tej kwestii, a także przyczyniające się do nieustannego doskonalenia.

---

<sup>3</sup> Obszary, które należy uwzględnić podczas oceny ryzyka związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy, obejmują pomieszczenia produkcyjne, magazyny, wyposażenie wsparcia zakładu, laboratoria i miejsca przeprowadzania testów, pomieszczenia sanitarne (toalety i łazienki), kuchnie/stołówki i pomieszczenia mieszkalne dla pracowników.

## **E. SYSTEM ZARZĄDZANIA (cd.)**

---

- 9) Audyty i oceny**  
Okresowa samoocena mająca na celu zapewnienie zgodności z przepisami prawa, zawartością Kodeksu oraz wymaganiami kontraktowymi klientów w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.
- 10) Czynności korygujące**  
Procedura umożliwiająca terminowe korygowanie mankamentów określonych w ramach ocen wewnętrznych i zewnętrznych, kontroli, dochodzeń oraz przeglądów.
- 11) Dokumentacja**  
Utworzenie i prowadzenie dokumentacji w celu zapewnienia zgodności z przepisami prawa oraz wymogami firmowymi, w tym zapewnienie poufności i ochrony danych osobowych.
- 12) Odpowiedzialność dostawców**  
Procedura pozwalająca na informowanie dostawców o wymogach Kodeksu i monitorowanie zgodności z nimi.

## MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

---

Do opracowania Kodeksu zostały użyte poniższe standardy, które mogą służyć jako źródło dodatkowych informacji. Mogą one, lecz nie muszą, być stosowane przez wszystkich Uczestników.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Ustawa Dodda-Franka o reformie sektora bankowego i ochronie praw konsumenta)  
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System (System ekologicznego zarządzania i audytowania)  
[www.quality.co.uk/emas.htm](http://www.quality.co.uk/emas.htm)

Ethical Trading Initiative (Inicjatywa na rzecz etycznego handlu)  
[www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

ILO Code of Practice in Safety and Health (Kodeks praktyk ILO w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy)  
[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)

ILO International Labor Standards (Międzynarodowe standardy pracy 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)

National Fire Protection Agency (Narodowy Związek Ochrony Przeciwpożarowej)  
[www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp)

OECD Due Diligence Guidance (Wytyczne OECD w zakresie zachowania należytej staranności)  
[http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en\\_2649\\_34889\\_44307940\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html)

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Wytyczne OECD w zakresie przedsiębiorstw międzynarodowych)  
[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OHSAS 18001  
[www.bsi-global.com/index.xalter](http://www.bsi-global.com/index.xalter)

Universal Declaration of Human Rights (Powszechna deklaracja praw człowieka)  
[www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)

United Nations Convention Against Corruption (Konwencja ONZ przeciwko korupcji)  
[www.unodc.org/unodc/en/crime\\_convention\\_corruption.html](http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html)

United Nations Global Compact (Program ONZ w zakresie odpowiedzialności biznesu)  
[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

SA 8000  
[www.cepaa.org/](http://www.cepaa.org/)

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

## HISTORIA DOKUMENTU

---

Wersja 1.0 – opublikowana w październiku 2004 r.

Wersja 1.1 – opublikowana w maju 2005 r. Konwersja dokumentu do formatu EICC, drobne korekty układu; brak zmian treści.

Wersja 2.0 – opublikowana w październiku 2005 r. z korektą różnych postanowień.

Wersja 3.0 – opublikowana w czerwcu 2009 r. z korektą różnych postanowień.

Wersja 4.0 – opublikowana w kwietniu 2012 r. z korektą różnych postanowień.



Pierwotnie Kodeks postępowania EICC został opracowany przez grupę firm z branży elektronicznej w okresie od czerwca do października 2004 r. Zachęcamy firmy do wdrażania postanowień niniejszego Kodeksu. Dodatkowe informacje można uzyskać na stronie [www.eicc.info](http://www.eicc.info).