



Version 4.0 (2012)

VERHALTENSKODEX der ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION[®]

Der Verhaltenskodex der Electronic Industry Citizenship Coalition[®] (EICC[®]) setzt Normen fest, die sichere Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette der Elektronikindustrie, eine respekt- und würdevolle Behandlung der Arbeitskräfte sowie umweltgerechte und ethisch vertretbare Geschäftsprozesse gewährleisten sollen.

Im Rahmen des vorliegenden Kodex werden zur Elektronikindustrie alle Unternehmen gezählt, die Waren oder Dienstleistungen zur Fertigung elektronischer Güter entwickeln, herstellen, bereitstellen oder vermarkten. Der vorliegende Kodex kann von jedem Unternehmen der Elektronikbranche freiwillig angenommen und anschließend von dem jeweiligen Unternehmen auf dessen Beschaffungskette und dessen Zulieferer, einschließlich der Anbieter von Leiharbeitskräften, angewandt werden.

Zur Annahme des Kodex und für die Aufnahme als Teilnehmer („Teilnehmer“) erklärt ein Unternehmen, dass es den Kodex unterstützt und sich aktiv für die Einhaltung des Kodex und seiner Normen im Rahmen eines nachstehend dargelegten Managementsystems einsetzt.

Die Teilnehmer sollten den Kodex als eine die gesamte Beschaffungskette umfassende Initiative ansehen. Die Teilnehmer müssen zumindest von ihren direkten Zulieferern die Anerkennung und Umsetzung dieses Kodex verlangen.

Wesentliche Grundlage für die Annahme des Kodex ist das Verständnis, dass ein Unternehmen bei all seinen Aktivitäten die Gesetze, Richtlinien und Regelungen der Länder, in denen es tätig ist, in jeder Hinsicht einhalten und befolgen muss.¹ Der Kodex ermutigt die Teilnehmer, über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen hinaus, sich an international anerkannte Normen zu halten und ein soziales und ökologisches Verantwortungsbewusstsein sowie ein ethisches Geschäftsgebaren zu fördern.

Die EICC verpflichtet sich zu einem regelmäßigen Austausch mit Interessenvertretern, um den Verhaltenskodex kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Der Kodex umfasst fünf Abschnitte. Die Abschnitte A, B und C behandeln jeweils Normen für die Bereiche Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt. Normen zur Geschäftsethik sind in Abschnitt D aufgeführt. Abschnitt E legt die Bestandteile eines tragfähigen Systems, mit dem die Einhaltung dieses Kodex bewältigt werden kann, dar.

¹ Dieser Kodex soll keine neuen oder zusätzlichen Rechte Dritter, einschließlich der Arbeitskräfte, begründen.

A. ARBEIT

In Übereinstimmung mit der Auffassung der internationalen Staatengemeinschaft verpflichten sich die Teilnehmer, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies bezieht sich auf alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, studentische Hilfskräfte, Leiharbeiter, fest angestellte Arbeitnehmer und jegliche sonstige Arten von Arbeitskräften. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Normen, wie in der Quellenangabe gelistet, Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weiterführende Informationen konsultiert werden.

Die Arbeitsnormen sind:

1) **Freie Wahl der Beschäftigung**

Es darf keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft), Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt werden. Dies umfasst auch das für ausbeuterische Zwecke durchgeführte Transportieren, Beherbergen, Anstellen, Weitervermitteln oder Aufnehmen von schutzbedürftigen Personen unter Drohungen, Zwang, der Ausübung von Gewalt, mittels Entführung oder Betrug. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Arbeitskräfte müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis abgeben müssen. Unverhältnismäßig hohe Gebühren sind unzulässig. Jegliche den Arbeitskräften berechneten Gebühren müssen offengelegt werden.

2) **Vermeidung von Kinderarbeit**

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren (oder je nach Landesgesetz unter 14 Jahren) oder auf schulpflichtige Personen oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben. Es gilt die jeweils höchste Altersgrenze. Zugelassene Ausbildungsprogramme, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, werden befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die die Gesundheit und Sicherheit junger Arbeitskräfte gefährden könnten.

3) **Arbeitszeit**

Aus Studien zu Unternehmenspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich öfters verletzen bzw. krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die jeweils gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden, einschließlich Überstunden, betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist in einer Siebentagewoche mindestens ein arbeitsfreier Tag zuzugestehen.

4) **Löhne und Sozialleistungen**

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. In Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften sind von Arbeitskräften geleistete Überstunden mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Die Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Arbeitskräfte ist zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments bereitzustellen.

A. ARBEIT (Fortsetzung)

5) **Menschenwürdige Behandlung**

Arbeitskräfte sind nicht mit unverhältnismäßiger Strenge oder in unmenschlicher Weise zu behandeln, dazu gehören auch sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelung, körperliche und seelische Misshandlung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die diesen Anforderungen entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen und Richtlinien müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6) **Verbot der Diskriminierung**

Die Teilnehmer sollten sich dazu verpflichten, in ihrer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen zu dulden. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Beförderungen und Entlohnungen oder beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Abstammung, Behinderung, Schwangerschaft, religiöser oder politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand diskriminieren. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7) **Vereinigungsfreiheit**

Offene Kommunikation und direkter Dialog zwischen Arbeitern und Unternehmensleitung sind die wirkungsvollsten Methoden, Probleme am Arbeitsplatz sowie vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Das Recht der Arbeitskräfte in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen Vereinigungen zu bilden, Gewerkschaften beizutreten, eine Arbeitervertretung anzurufen und Betriebsräten beizutreten, ist zu respektieren. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Missstände in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zur Sprache zu bringen.

B. GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass zusätzlich zum Bestreben, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Steigerung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen, zur Beständigkeit des Produktionsprozesses und zum Erhalt und zur Moral der Arbeitskräfte beiträgt. Die Teilnehmer stimmen auch zu, dass der kontinuierliche Austausch mit den Arbeitskräften und deren ständige Weiterbildung für das Erkennen und Lösen von gesundheits- und sicherheitsrelevanten Problemen am Arbeitsplatz von grundlegender Bedeutung sind.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die Richtlinien der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden.

Die Normen im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Stürze) ausgesetzt, so sind diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungsblockiersystemen) und regelmäßige Sicherheitsschulungen zu reduzieren. Ist eine angemessene Gefahrenkontrolle durch solche Maßnahmen nicht möglich, ist den Arbeitskräften angemessene, gut instandgehaltene, persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Arbeitskräfte, die Sicherheitsbedenken vorbringen, sind nicht disziplinarisch zu belangen.

2) Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigung der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für die Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, betreut, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Maßnahmen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen; und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

4) Hygiene am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so sind diese Stoffe und Einwirkungen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Konstruktions- und verwaltungstechnische Maßnahmen müssen zur Kontrolle von Überbelastungen eingesetzt werden. Ist eine angemessene Gefahrenreduzierung durch derartige Maßnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme abgesichert werden.

B. GESUNDHEIT und SICHERHEIT (Fortsetzung)

- 5) Körperlich belastende Arbeiten**
Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschließlich der manuellen Handhabung von Material, schwerem oder ständigem Heben, langem Arbeiten im Stehen sowie repetitiven oder Kraft erfordernenden Montagearbeiten, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen.
- 6) Maschinensicherung**
Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitskräfte vorliegen kann, sind mit physikalischen Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren zu versehen und ordnungsgemäß zu warten.
- 7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte**
Den Arbeitskräften sind jederzeit verfügbare, saubere Waschräume und Toiletten, sauberes Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte, die den Arbeitskräften von dem Teilnehmer oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, für den Einzelnen ausreichend persönlichen Platz bieten und mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung einhergehen.

C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau ist. Beim Fertigungsprozess sind negative Auswirkungen für die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren. Gleichzeitig sind die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit zu schützen.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management und Audit System (EMAS) Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden.

Die Umweltnormen sind:

- 1) **Umweltgenehmigungen und Berichtswesen**
Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen und auf dem neuesten Stand zu halten. Die jeweiligen operativen Anforderungen sowie die Anforderungen bezüglich Benachrichtigung und Berichtswesen sind zu befolgen.
- 2) **Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen**
Jede Form von Abfall, einschließlich Wasser und Energie, ist zu verringern oder zu vermeiden, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien.
- 3) **Gefährliche Stoffe**
Chemikalien oder andere Materialien, die bei der Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass Umgang, Beförderung, Lagerung, Nutzung, Recycling, Wiederverwendung und Entsorgung sicher erfolgen.
- 4) **Abwasser und Festabfall**
Abwasser und Festabfälle aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor deren Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen und zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.
- 5) **Luftemissionen**
Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von bei der Verbrennung entstehenden Nebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor deren Ableitung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.
- 6) **Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen**
Die Teilnehmer haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen einzuhalten. Dazu gehört auch die Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

D. ETHIK

Die Teilnehmer und ihre Vertreter müssen zur Erfüllung ihrer sozialen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Normen einhalten. Dazu gehören:

- 1) **Integrität**
Alle geschäftlichen Interaktionen haben sich an den höchsten Integritätsnormen zu orientieren. Die Teilnehmer sollten keinerlei Toleranz gegenüber Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung (einschließlich Versprechungen, Angeboten, Zahlungen oder Annahmen von Bestechungsgeldern) zeigen und sie in jeglicher möglichen Form verbieten. Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in den Geschäftsunterlagen des Teilnehmers korrekt nachvollzogen werden können. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen müssen angewendet werden, um sicherzustellen, dass Antikorruptionsgesetzen Genüge geleistet wird.
- 2) **Verbot der Vorteilsannahme**
Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils sind nicht anzubieten oder anzunehmen.
- 3) **Offenlegung von Informationen**
Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Zuständen und Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind nicht hinnehmbar.
- 4) **Geistiges Eigentum**
Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologietransfer und die Weitergabe von Know-how haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.
- 5) **Faires Geschäftsgebahren, faire Werbung und fairer Wettbewerb**
Die Normen fairen Geschäftsgebahrens, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Adäquate Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.
- 6) **Schutz der Identität**
Programme, die die Vertraulichkeit und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten², müssen vorhanden sein.
- 7) **Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung**
Die Teilnehmer sollten Maßnahmen erarbeiten, die nach bestem Wissen und Gewissen sicherstellen, dass das in den von ihnen hergestellten Produkten verwendete Tantal, Zinn, Wolfram und Gold nicht direkt oder indirekt dazu dient, bewaffnete Gruppen, die sich in der Demokratischen Republik Kongo oder in angrenzenden Ländern schwerer Menschenrechtsverletzungen schuldig machen, zu finanzieren oder zu unterstützen. Die Teilnehmer sollten bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette dieser Mineralien gebührende Sorgfalt walten lassen und diese Sorgfaltsmaßnahmen ihren Kunden auf Verlangen offenlegen.

² Definition von Informant: Jede Person, die ein Fehlverhalten von Arbeitnehmern, Mitgliedern der Unternehmensführung, Behörden oder deren Bediensteten publik macht.



D. ETHIK (Fortsetzung)

- 8) Privatsphäre**
Die Teilnehmer sollten sich verpflichten, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, zu entsprechen. Die Teilnehmer müssen die geltenden Datenschutzgesetze und die behördlichen Vorschriften beachten, wenn persönliche Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt oder weitergegeben werden.
- 9) Verzicht auf Repressalien**
Die Teilnehmer sollten ein Verfahren entwickeln, das es ihren Beschäftigten erlaubt, jegliche Bedenken ohne Furcht vor Repressalien anzusprechen. Dieses Verfahren sollte klar und deutlich kommuniziert werden.

E. MANAGEMENTSYSTEM

Von den Teilnehmern ist ein Managementsystem einzuführen oder zu übernehmen, dessen Anwendung sich an dem Inhalt des vorliegenden Kodex orientiert. Die Konzeption des Managementsystems soll sicherstellen, dass (a) die relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Teilnehmers befolgt werden, (b) der vorliegende Kodex eingehalten wird und (c) Risiken, die mit Bezug auf diesen Kodex aus den Betriebsabläufen entstehen, ermittelt und verringert werden. Das Managementsystem sollte auch eine kontinuierliche Verbesserung fördern.

Das Managementsystem sollte die folgenden Elemente umfassen:

- 1) Verpflichtung des Unternehmens**
Von der Geschäftsführung unterstützte Grundsatzerklärung des Unternehmens zu sozialer und ökologischer Verantwortung, mit welcher der Teilnehmer seine Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex und zur kontinuierlichen Verbesserung zum Ausdruck bringt.
- 2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung des Managements**
Der Teilnehmer benennt in eindeutiger Weise Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung des Managementsystems und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Führungskräfte überprüfen in regelmäßigen Abständen den Zustand des Managementsystems.
- 3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen**
Ein Verfahren zur Ermittlung, zur Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Kundenvorgaben, einschließlich der Bestimmungen dieses Kodex.
- 4) Risikobewertung und Risikomanagement**
Ein Verfahren zur Ermittlung von Risiken in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit³ sowie im Bereich der Arbeitspraxis und der ethischen Risiken, die im Zusammenhang mit den Betriebsabläufen des Teilnehmers entstehen. Festlegung der verhältnismäßigen Bedeutung jedes Risikos und Einführung entsprechender Verfahren und physikalischer Kontrollmechanismen, mit denen die ermittelten Risiken überwacht werden und die Einhaltung behördlicher Vorschriften sichergestellt wird.
- 5) Verbesserungsziele**
Schriftlich formulierte Leistungsziele, -vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung des sozialen und ökologischen Verhaltens des Teilnehmers, einschließlich der regelmäßigen Leistungsbewertung des Teilnehmers zur Erreichung dieser Ziele.
- 6) Schulung**
Schulungsprogramme für Führungs- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der von dem Teilnehmer erarbeiteten Richtlinien, Verfahren und Ziele zur Erreichung von Verbesserungen sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften.

³ Zu den Bereichen, die in eine umwelt-, gesundheits- und sicherheitsrelevante Risikobewertung einzubeziehen sind, gehören die Produktionsbereiche, Lager und Lagerstätten, Werks- und Betriebsausrüstung, Labore und Prüfbereiche, sanitären Anlagen (Waschräume), Küche/Cafeteria und Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte.

E. MANagementsystem (Fortsetzung)

- 7) Kommunikation**
Ein Verfahren, mit dem Arbeitskräften, Lieferanten und Kunden genaue und unmissverständliche Informationen über die Richtlinien, Geschäftspraktiken, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers kommuniziert werden.
- 8) Rückmeldung und Beteiligung der Arbeitskräfte**
Fortlaufende Prozesse, mit denen das Verständnis der Arbeitskräfte bezüglich der Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex bewertet wird und Rückmeldungen erfasst werden, um so eine ständige Verbesserung zu fördern.
- 9) Kontrollen und Bewertungen**
Regelmäßige Selbstbewertungen, mit denen die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, des Inhalts des Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung sichergestellt werden.
- 10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen**
Ein Verfahren zur rechtzeitigen Einleitung von Korrekturmaßnahmen bei Unzulänglichkeiten, die aufgrund interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.
- 11) Dokumentation und Aufzeichnungen**
Erstellung und Aktualisierung von Dokumenten und Aufzeichnungen, mit denen die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sichergestellt werden. Dazu gehört auch der Schutz der Privatsphäre durch eine angemessene Wahrung der Verschwiegenheitspflicht.
- 12) Verantwortung der Zulieferer**
Ein Verfahren, mit dem die Vorschriften dieses Kodex den Zulieferern deutlich gemacht werden und ihre Einhaltung überprüft wird.

QUELLENANGABEN

Die folgenden Normen wurden bei der Erarbeitung des vorliegenden Kodex verwendet. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden. Es steht jedem Teilnehmer frei, die folgenden Normen anzuwenden.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System
www.quality.co.uk/emas.htm

Ethical Trading Initiative
www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001
www.iso.org

National Fire Protection Agency
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

OECD Due Diligence Guidance
[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
www.oecd.org

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

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
<http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html>

UN-Konvention gegen Korruption
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

SA 8000
www.cepaa.org/

SAI
www.sa-intl.org

DOKUMENTENHISTORIE

Version 1.0 - Veröffentlicht im Oktober 2004.

Version 1.1 - Veröffentlicht im Mai 2005. Konvertierung des Dokuments in das EICC-Format, geringfügige Überarbeitung des Seitenlayouts; keine inhaltlichen Änderungen.

Version 2.0 - Veröffentlicht im Oktober 2005 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften.

Version 3.0 - Veröffentlicht im Juni 2009 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften.

Version 4.0 - Veröffentlicht im April 2012 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften.



Der Verhaltenskodex der EICC wurde zwischen Juni und Oktober 2004 erstmals von einer Reihe von Herstellern elektronischer Produkte entwickelt. Unternehmen sind herzlich eingeladen und werden ermutigt, den vorliegenden Kodex anzunehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.eicc.info.