



Versie 5.1 (2016)

ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION[®] CODE OF CONDUCT

De “Electronic Industry Citizenship Coalition[®] (EICC[®]) Code of Conduct” stelt standaarden vast om ervoor te zorgen dat arbeidsvoorwaarden in de toeleveringsketen van de elektronische sector veilig zijn, dat werknemers met respect en waardigheid behandeld worden en dat zakelijke transacties milieuvriendelijk en ethisch verantwoord zijn.

In het kader van deze Code worden alle organisaties die goederen en diensten voor de productie van elektronische goederen ontwerpen, op de markt brengen, vervaardigen of leveren, beschouwd als onderdeel van de elektronicasector. De Code kan vrijwillig worden gebruikt door elk bedrijf in de elektronicasector en kan dus door dat bedrijf worden toegepast op haar toeleveringsketen en onderaannemers, met inbegrip van aanbieders van contractarbeid.

Om de Code te gebruiken en deelnemer (“Deelnemer”) te worden, moet een bedrijf haar steun voor de Code toezeggen en actief de naleving van de Code en haar normen nastreven, in overeenstemming met een beheerssysteem dat hierin wordt vastgesteld.

Deelnemers moeten de Code beschouwen als een initiatief voor de gehele toeleveringsketen. Deelnemers moeten in ieder geval ook hun leveranciers van het volgende niveau eisen om kennis te nemen van de Code en om deze toe te passen.

Fundamenteel voor het toepassen van de Code is dat een bedrijf, in al haar activiteiten, begrijpt dat het alle wetten, regels en voorschriften van de landen waarin het werkzaam is, moet naleven.¹ De Code moedigt Deelnemers aan om verder te gaan dan de wettelijke naleving, op basis van internationaal erkende normen, om maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid en bedrijfsethiek te bevorderen. De bepalingen in deze Code zijn in lijn met de VN-richtsnoeren voor het bedrijfsleven en de mensenrechten en ze zijn afgeleid van de belangrijke internationale mensenrechtennormen, waaronder de ILO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk en de Universele verklaring van de rechten van de mens van de VN.

De EICC beoogt een regelmatige input van belanghebbenden in de verdere ontwikkeling en uitvoering van de Code of Conduct (gedragscode).

De Code bestaat uit vijf afdelingen. In de afdeling A, B en C worden normen geschetst respectievelijk voor arbeid, gezondheid en veiligheid, en het milieu. In afdeling D worden bedrijfsethieknormen toegevoegd; in afdeling E worden de elementen van een aanvaardbaar systeem voor de naleving van deze Code aangegeven.

¹ De Code is niet bedoeld om nieuwe en extra rechten voor een derde partij te creëren, onder meer voor werknemers.

A. ARBEID

Deelnemers zetten zich in om de mensenrechten van de werknemers te handhaven, en om ze te behandelen met waardigheid en respect zoals overeengekomen in de internationale gemeenschap. Dit geldt voor alle werknemers, met inbegrip van tijdelijke werknemers, migranten, studenten, contractanten, directe werknemers en alle andere werknemers. De erkende normen, zoals in de bijlage vastgesteld, werden gebruikt als referenties bij het voorbereiden van de Code en kunnen een nuttige bron voor extra informatie zijn.

De arbeidsnormen zijn:

1) **Vrij gekozen werk**

Dwangarbeid, contractarbeid (inclusief schuldsavernij) of onvrijwillige gevangenisarbeid, slavernij of mensenhandel mogen niet gebruikt worden. Dit geldt ook voor het vervoeren, herbergen, werven, overbrengen of ontvangen van personen door middel van bedreiging, geweld, dwang, ontvoering of fraude voor arbeid of diensten. Er mogen geen onredelijke beperkingen zijn op de bewegingsvrijheid van de werknemers in de faciliteit, en geen redelijke beperkingen op het binnengaan in of buitengaan uit de door het bedrijf aangeboden faciliteiten. Als onderdeel van de sollicitatieprocedure moeten de werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst in hun moedertaal hebben, met een beschrijving van de algemene arbeidsvoorwaarden, voordat de werknemer vertrekt uit zijn of haar land van herkomst. Ieder werk moet vrijwillig zijn en werknemers moeten vrij zijn om te allen tijde het werk te verlaten of hun dienstverband te beëindigen. Werkgevers en agenten mogen de identiteit of immigratiedocumenten van werknemers niet bewaren of anderszins vernietigen, verbergen, in beslag nemen of de toegang ertoe weigeren, zoals de door de overheid uitgegeven identificatie, paspoorten, werkvergunningen, tenzij dit bewaren wettelijk vereist is. Werknemers mogen niet verplicht worden om de wervingsvergoedingen of andere aanverwante kosten van werkgevers of agenten te betalen voor hun tewerkstelling. Als blijkt dat dergelijke vergoedingen door werknemers werden betaald, zullen deze aan de werknemer worden terugbetaald.

2) **Jonge Werknemers**

Kinderarbeid mag in geen enkel vervaardigingsstadium gebruikt worden. De term "kind" verwijst naar alle personen onder de leeftijd van 15 of onder de leeftijd voor de voltooiing van verplichte scholing, of onder de minimale arbeidsleeftijd in het land, waarbij de hoogste waarde bepalend is. Het gebruik van wettelijke leerprogramma's op de werkplek, die voldoen aan alle wetten en voorschriften, wordt gesteund. Werknemers die jonger zijn dan 18 (Jonge Werknemers) mogen geen werk uitvoeren dat hun gezondheid of veiligheid aantast, onder meer nachtdiensten en overwerk. De deelnemer zal zorgen voor een goed beheer van jobstudenten door een correcte studentenadministratie bij te houden, door een doordachte zorgvuldig onderzoek van educatieve partners en door de bescherming van studentenrechten in overeenstemming met de toepasselijke wetten en voorschriften. De Deelnemer moet een geschikte ondersteuning en training geven aan alle jobstudenten. Indien er geen plaatselijke wetgeving bestaat, is de loonvoet voor jobstudenten, stagiaires en jongeren met een leercontract minstens dezelfde als deze van andere beginnende werknemers die dezelfde of soortgelijke taken uitvoeren.

A. ARBEID (vervolg)



3) **Werktijden**

Studies van zakelijke praktijken koppelen werkdruk aan verminderde productiviteit, verhoogd personeelsverloop en meer letsels en ziekte. Werkweken mogen niet langer duren dan het bij wet vastgestelde maximum. Verder mag een werkweek niet langer dan 60 uren per week bedragen, inclusief overwerk, tenzij in noodgevallen of ongewone situaties. Werknemers moeten per zeven dagen ten minste één vrije dag hebben.

4) **Lonen en uitkeringen**

De aan werknemers betaalde vergoeding moet voldoen aan alle toepasselijke loonwetten, onder meer aan de wetten in verband met minimumlonen, overuren en wettelijk verplichte uitkeringen. Werknemers moeten, in naleving met de plaatselijke wetten, betaald worden voor overwerk aan loontarieven die hoger liggen dan de gewone uurtarieven. Inhoudingen op lonen als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan. Voor elke loonperiode moeten werknemers een tijdige en begrijpelijke loonstaat krijgen, waarin voldoende informatie staat om de nauwkeurige vergoeding voor het uitgevoerde werk te controleren. Ieder gebruik van tijdelijke, verzendings- en uitbestede arbeid moet binnen de grenzen van de plaatselijke wet vallen.

5) **Humane Behandeling**

Er mag geen harde en onmenselijke behandeling zijn, met inbegrip van seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of fysieke dwang of verbaal geweld van werknemers; er mag ook geen dreiging van een dergelijke behandeling bestaan. Disciplinaire beleidslijnen en -procedures ter ondersteuning van deze vereisten moeten duidelijk aan werknemers gedefinieerd en meegedeeld worden.

6) **Non-discriminatie**

Deelnemers dienen zich te verbinden tot een personeelsbestand dat vrij is van intimidatie en onwettige discriminatie. Bedrijven mogen zich niet inlaten met discriminatie op basis van ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -uitdrukking, etniciteit of nationale afkomst, handicap, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, gedekte veteranenstatus, beschermde genetische informatie of burgerlijke status bij wervings- en dienstverleningspraktijken zoals lonen, promoties, beloningen en de toegang tot opleidingen. Werknemers moeten een redelijke aanpassing krijgen voor religieuze praktijken. Daarnaast mogen werknemers of potentiële werknemers niet worden blootgesteld aan medische tests of fysieke examens die kunnen worden gebruikt op een discriminerende manier.

7) **Vrijheid van Vereniging**

In overeenstemming met de plaatselijke wetten, moeten deelnemers het recht van alle werknemers op het oprichten van en toetreden tot een vakbond van eigen keuze respecteren om collectief te onderhandelen en om vreedzaam samen te komen, maar ook het recht van werknemers respecteren om te ontzien van dergelijke activiteiten. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers moeten openlijk kunnen communiceren en ideeën en bezorgdheden kunnen delen met het management, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en managementpraktijken, zonder angst voor discriminatie, vergelding, intimidatie of pesterijen.

B. GEZONDHEID en VEILIGHEID



Deelnemers erkennen dat in aanvulling op het minimaliseren van arbeidsgerelateerde ongevallen en ziekte, een veilige en gezonde werkomgeving een bevordering betekent voor de kwaliteit van producten en diensten, een constante productie en het behoud van personeel en de moraal. Deelnemers erkennen ook dat constante werknemersinput en -opleiding essentieel is voor het identificeren en oplossen van gezondheids- en veiligheidsproblemen op de werkplek.

Erkende beheerssystemen, zoals OHSAS 18001 en de IAO-richtsnoeren inzake veiligheid en gezondheid op het werk, werden gebruikt als referentie bij het opstellen van de Code en kunnen een nuttige bron van extra informatie zijn.

De gezondheids- en veiligheidsnormen zijn:

1) Veiligheid op het werk

Blootstelling van werknemers aan mogelijke gevaren voor de veiligheid (bv. gevaren met betrekking tot elektrische en andere energiebronnen, brand, voertuigen en vallen) moeten worden gecontroleerd door middel van een goed ontwerp, engineering en administratieve controles, preventief onderhoud en veilige werkprocedures (inclusief lockout / tagout) en een voortdurende veiligheidsopleiding. Wanneer risico's niet afdoende kunnen worden gecontroleerd door deze middelen, moeten werknemers voorzien worden van een passende, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsuitrusting en educatief materiaal over de risico's in verband met deze gevaren. Werknemers moeten aangemoedigd worden om hun bezorgdheid over veiligheidsproblemen te uiten.

2) Voorzorgsmaatregelen voor Noodsituaties

Mogelijke noodsituaties en gebeurtenissen moeten worden geïdentificeerd en beoordeeld, en hun impact moet tot een minimum beperkt worden door de uitvoering van noodplannen en reactieprocedures, waaronder: noodsituatie-rapportage, procedure voor melding aan werknemers en evacuatie, opleiding en oefeningen voor werknemers, juiste branddetectie- en onderdrukkingsapparatuur, gepaste uitgangvoorzieningen en herstelplannen. Dergelijke plannen en procedures zijn gericht op het minimaliseren van de schade aan het leven, de omgeving en de eigendom.

3) Arbeidsgerelateerde Ongevallen en Ziekte

Er moeten procedures en systemen worden opgesteld om arbeidsgerelateerde ongevallen en ziekte te voorkomen, beheersen, volgen en rapporteren, met inbegrip van voorzieningen om: werknemers aan te moedigen om te rapporteren; ongevallen en ziekten te classificeren en registreren; de noodzakelijke medische behandeling te bieden; ongevallen te onderzoeken en corrigerende maatregelen te nemen om de oorzaken weg te nemen; en de terugkeer van werknemers naar het werk te bevorderen.

4) Arbeidshygiëne

De blootstelling van werknemers aan chemische, biologische en fysische agentia moet geïdentificeerd, geëvalueerd en gecontroleerd worden. Er moeten engineering of administratieve controles gebruikt worden om overmatige blootstellingen te beheersen. Wanneer gevaren niet gepast door dergelijke middelen gecontroleerd kunnen worden, moet de gezondheid van werknemers beschermd worden door de juiste persoonlijke beschermende uitrustingsprogramma's.



B. GEZONDHEID en VEILIGHEID (vervolg)

- 5) Fysiek Zwaar Werk**
De blootstelling van werknemers aan de gevaren van fysiek zware taken, zoals het manueel hanteren van materialen en zwaar of repetitief tillen, lang staan en zeer repetitieve of krachtige montagetaken moeten worden geïdentificeerd, geëvalueerd en gecontroleerd.
- 6) Machinebeveiliging**
Productiemachines en andere machines moeten beoordeeld worden op veiligheidsrisico's. Men moet zorgen voor fysieke barrières en vergrendelingen en deze moeten goed onderhouden worden, indien de machines een gevaar betekenen voor de werknemers.
- 7) Sanitaire Voorzieningen, Voeding en Huisvesting**
Werknemers moeten voorzien worden van schone toiletten, drinkbaar water en hygiënische voedselbereidings-, opslag- en eetfaciliteiten. Slaapruidten voor werknemers die door de Deelnemer of een arbeidsverantwoordelijke voorzien zijn, moeten schoon en veilig gehouden worden, en voorzien worden van goede nooduitgangen, warm water voor bad en douche, geschikte verwarming en ventilatie en redelijke persoonlijke ruimte met redelijke ingangs- en uitgangsprivileges.
- 8) Gezondheids- en Veiligheidscommunicatie**
De deelnemer moet de werknemer op de werkplek de gepaste gezondheids- en veiligheids cursussen in hun primaire taal bieden. Gezondheids- en veiligheidsgerelateerde informatie moet duidelijk zijn aangegeven in de faciliteit.

C. MILIEU

Deelnemers erkennen dat respect voor het milieu cruciaal is voor het vervaardigen van producten van wereldklasse. Tijdens productieactiviteiten moeten nadelige effecten op de samenleving, het milieu en natuurlijke hulpbronnen geminimaliseerd worden, terwijl de gezondheid en veiligheid van het publiek beschermd moet worden. Erkende beheerssystemen zoals ISO 14001 en het milieubeheer- en milieu-auditsysteem (EMAS) werden gebruikt als referentie bij het voorbereiden van de Code en kunnen een nuttige bron van extra informatie zijn.

De milieunormen zijn:

- 1) Milieuvergunningen en -rapporteringen**
Alle vereiste milieuvergunningen (bv. lozingsbewaking), goedkeuringen en registraties moeten verkregen, gehandhaafd en up-to-date gehouden worden en hun operationele en rapporteringsvereisten moeten opgevolgd worden.
- 2) Vervuilingspreventie en Bronreductie**
Het gebruik van hulpbronnen en de productie van alle soorten afval, waaronder water en energie, moet worden verminderd of weggenomen aan de bron of door praktijken zoals het wijzigen van de productie, het onderhoud en de facilitaire processen, de vervanging van materialen, het behoud, de recyclage en het hergebruik van materialen.
- 3) Gevaarlijke Stoffen**
Chemische en andere materialen die een gevaar vormen indien ze vrijkomen in het milieu, moeten geïdentificeerd en beheerd worden om te zorgen voor een veilige hantering, verplaatsing, opslag, gebruik, recyclage of hergebruik en verwijdering.
- 4) Afvalwater en Vast Afval**
De Deelnemer moet een systematische benadering toepassen om vast (niet-gevaarlijk) afval te identificeren, beheersen, verminderen en op verantwoorde wijze te verwerken of recycleren. Afvalwater uit operationele activiteiten, industriële processen en sanitaire voorzieningen moeten vóór de lozing of verwijdering zoals vereist worden gekenmerkt, gevolgd, gecontroleerd en behandeld. Bovendien moeten maatregelen worden ingevoerd om de productie van afvalwater te verminderen. De Deelnemer moet routinecontroles uitvoeren op de prestatie van haar afvalwaterbehandelingssystemen.
- 5) Luchtemissies**
Luchtemissies van volatiele organische chemicaliën, spuitbussen, bijtende stoffen, stofdeeltjes, ozonafbrekende chemicaliën en de verbranding van bijproducten gegenereerd door operationele activiteiten moeten vóór de lozing zoals vereist gekenmerkt, routinematig gevolgd en behandeld worden. De Deelnemer moet de prestatie van haar luchtuitstoot-controlesystemen routinematig opvolgen.
- 6) Materiaalbeperkingen**
De Deelnemers moeten zich aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en klantenvereisten met betrekking tot het verbod of de beperking van bepaalde stoffen in producten en productieprocessen houden, waaronder de etikettering voor recyclage en verwijdering.



C. MILIEU (vervolg)

- 7) Regenwaterbeheer**
De Deelnemer moet een systematische benadering invoeren om de vervuiling van regenwaterafvoer te voorkomen. De Deelnemer moet voorkomen dat onwettige lozingen in regenwaterafvoeren terechtkomen.

- 8) Energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen**
Energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen moeten worden opgespoord en gedocumenteerd in de faciliteit en/of op bedrijfsniveau. Deelnemers moeten naar kostenbesparende methodes zoeken om de energie-efficiëntie te verbeteren en om hun energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen te minimaliseren.

D. ETHIEK

Om te voldoen aan de maatschappelijke verantwoordelijkheden en om succesvol te zijn op de markt, moeten Deelnemers en hun agenten de hoogste standaard van ethisch gedrag handhaven, inclusief:

1) Zakelijke integriteit

De hoogste integriteitsstandaard moet gehandhaafd worden in alle zakelijke interacties. Deelnemers moeten een zero-tolerantiebeleid volgen met betrekking tot alle vormen van omkoping, corruptie, afpersing en verduistering. Alle zakelijke transacties moeten transparant worden uitgevoerd en nauwkeurig worden weerspiegeld in de zakelijke boeken en documenten Toezichts- en handhavingprocedures moeten worden ingevoerd om te zorgen voor de naleving van de anti-corruptiewetten.

2) Geen ongepast voordeel

Omkopen of andere manieren om onnodige of ongepaste voordelen te bekomen, mogen niet beloofd, aangeboden, toegestaan, gegeven of aanvaard worden. Dit omvat het beloven, aanbieden, toestaan, geven of aanvaarden van iets van waarde, rechtstreeks of onrechtstreeks, via een derde partij, om zaken, directe zakelijke activiteiten voor een persoon te winnen, of anderszins een ongepast voordeel te behalen.

3) Openbaarmaking van informatie

Informatie met betrekking tot de arbeid, gezondheid en veiligheid, ecologische praktijken, zakelijke activiteiten, structuur, financiële situatie en prestatie moet worden bekendgemaakt overeenkomstig de toepasselijke voorschriften en heersende praktijken in de sector. De vervalsing van documenten of een onjuiste voorstelling van de voorwaarden of praktijken in de toeleveringsketen zijn onaanvaardbaar.

4) Intellectuele Eigendom

Intellectuele eigendomsrechten moeten worden nageleefd; de overdracht van technologie en knowhow moet gebeuren op een manier dat de intellectuele eigendomsrechten beschermd worden; en klanteninformatie moet beveiligd zijn.

5) Eerlijk zakendoen, adverteren en eerlijke concurrentie

Normen van eerlijk zakendoen, adverteren en eerlijke concurrentie moeten gehandhaafd worden. De juiste middelen om klanteninformatie te bewaren moeten beschikbaar zijn.

6) Bescherming van identiteit en niet-vergelding

Programma's die zorgen voor de vertrouwelijkheid, anonimiteit en bescherming van de klokkenluiders van de leveranciers en werknemers² moeten voorzien zijn, tenzij indien wettelijk verboden. Deelnemers moeten een gemelde procedure voor hun personeel hebben, waarmee zij bezorgdheden zonder angst voor vergelding kunnen uiten.

² Definitie klokkenluider: Een persoon die een onbehoorlijk gedrag door een werknemer of functionaris van een bedrijf, of door een openbaar ambtenaar of officiële instantie, bekendmaakt.



D. ETHIEK (vervolg)

7) Verantwoorde aankoop van mineralen

Deelnemers moeten beschikken over een beleid om er redelijkerwijs voor te zorgen dat ze met het tantaal, tin, wolfram en goud in de producten die zij vervaardigen, niet rechtstreeks of onrechtstreeks gewapende groepen die mensenrechtenschenders zijn in de Democratische Republiek Congo of een aangrenzend land financieren of begunstigen. Deelnemers moeten zorgvuldig onderzoek uitvoeren op de bron en de bewakingsketen van deze mineralen en moeten hun zorgvuldig onderzoek maatregelen beschikbaar maken voor klanten op verzoek van de klant.

8) Privacy

Deelnemers moeten zich verbinden om de redelijke privacyverwachtingen van persoonsgegevens van iedereen waarmee ze zakendoen te beschermen, onder meer van de leveranciers, klanten, consumenten en werknemers. Deelnemers moeten voldoen aan de privacy- en informatiebeveiligingswetten en regelgevende vereisten wanneer persoonsgegevens verzameld, opgeslagen, verwerkt, verzonden en verdeeld worden.

E. BEHEERSSYSTEEM

Deelnemers moeten een beheerssysteem invoeren of vaststellen waarvan het toepassingsgebied verbonden is aan de inhoud van deze Code. Het beheerssysteem moet ontworpen worden om te zorgen voor: (a) de naleving van de toepasselijke wetten, regelgevingen en klantvereisten in verband met de transacties en producten; (b) de naleving van deze Code; en (c) de identificatie en beperking van operationele risico's verbonden aan deze Code. Voortdurende verbetering moet bevorderd worden.

Het beheerssysteem moet de volgende elementen omvatten:

- 1) Bedrijfsengagement**
Een beleidsverklaring voor maatschappelijk verantwoord en milieubewust ondernemen waarin het engagement van de Deelnemer gemeld wordt in verband met de naleving en voortdurende verbetering, gesteund door het uitvoerend management en in de plaatselijke taal bekendgemaakt in de faciliteit.
- 2) Verantwoording en verantwoordelijkheid van het management**
De Deelnemer identificeert duidelijk senior uitvoerende en bedrijfsvertegenwoordiger[s] die instaan voor het implementeren van de beheerssystemen en de bijhorende programma's. Het senior management controleert op regelmatige basis de status van de beheerssystemen.
- 3) Juridische verplichtingen en eisen van de klant**
Een proces voor het identificeren, opvolgen en begrijpen van de geldende wetten, regelgeving en eisen van de klant, met inbegrip van de eisen van deze Code.
- 4) Risicobeoordeling en risicobeheer**
Een procedure ter bepaling van de wettelijke naleving, milieu-, gezondheids³ en arbeidspraktijken en ethische risico's in verband met de transacties van de Deelnemer. Bepaling van de relatieve betekenis van ieder risico en de toepassing van gepaste procedurele en fysieke controles om de geïdentificeerde risico's op te volgen en om ervoor te zorgen dat de regelgevingen worden nageleefd.
- 5) Verbeteringsdoelstellingen**
Geschreven prestatiedoelstellingen, streefcijfers en de uitvoering van plannen om sociale en milieuprestaties van de Deelnemer te verbeteren, waaronder een periodieke beoordeling van de prestaties van de deelnemer met betrekking tot het bereiken van deze doelstellingen.
- 6) Opleiding**
Opleidingsprogramma's voor managers en werknemers om het beleid, de procedures en de verbeteringsdoelen van Deelnemer in te voeren en om te voldoen aan de toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten.

³ Gebieden die moeten worden opgenomen in een risicobeoordeling voor milieuzorg en veiligheid zijn productiegebieden, magazijn- en opslagfaciliteiten, ondersteunende apparatuur voor vestiging/faciliteiten, laboratoria en proefgebieden, sanitaire voorzieningen (badkamers), keuken/cafeteria en de behuizing/slaapzalen van werknemers.



E. BEHEERSSYSTEMEN (vervolg)

- 7) Communicatie**
Een meldingsprocedure voor een duidelijke en nauwkeurige informatie over het beleid, de praktijken, verwachtingen en prestatie aan werknemers, leveranciers en klanten.
- 8) Feedback en deelname van werknemers**
Een continue procedure om het begrip van de werknemers te evalueren en om feedback te krijgen over de praktijken en voorwaarden ter bevordering van deze Code en van een voortdurende verbetering.
- 9) Controles en beoordelingen**
Periodieke zelfevaluatie om te zorgen voor de conformiteit met de wettelijke en reglementaire vereisten, de inhoud van de Code en de contractuele vereisten van de klant in verband met de maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid.
- 10) Corrigerende actieprocedure**
Een procedure voor een tijdige correctie van tekortkomingen die geïdentificeerd zijn door interne of externe beoordelingen, inspecties, onderzoeken en controles.
- 11) Documentatie en gegevens**
De opmaak en het onderhoud van documenten en gegevens om de naleving van de regelgevingen en de conformiteit met bedrijfsvereisten te waarborgen, samen met de gepaste vertrouwelijkheid ter bescherming van de privacy.
- 12) Verantwoordelijkheid van de leverancier**
Een procedure om de vereisten van de Code mee te delen aan leveranciers en om de naleving van de Code door de leverancier te controleren.



REFERENTIES

De volgende normen werden gebruikt bij het voorbereiden van deze Code en kunnen een nuttige bron van extra informatie zijn. De volgende normen kunnen al dan niet door elke Deelnemer geraadpleegd worden.

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 Association www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises www.oecd.org

OHSAS 18001 <http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

Universal Declaration of Human Rights www.un.org/Overview/rights.html

United Nations Convention Against Corruption <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



DOCUMENTGESCHIEDENIS

Versie 1.0 – Uitgebracht oktober 2004.

Versie 1.1 – Uitgebracht mei 2005. Geconverteerde document naar EICC-formaat, kleine pagina-indeling herzieningen; geen inhoud veranderd.

Versie 2.0 – Uitgebracht oktober 2005 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 3.0 – Uitgebracht juni 2009 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 4.0 – Uitgebracht april 2012 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 5.0 – Uitgebracht november 2014 met herzieningen van meerdere bepalingen.

Versie 5.1 – Uitgebracht maart 2015 met herziening van A1 en van kracht vanaf 1 januari 2016.

□□□

De EICC-gedragscode werd oorspronkelijk tussen juni en oktober 2004 ontwikkeld door een aantal bedrijven die zich toewijden aan de vervaardiging van elektronische producten. Bedrijven worden uitgenodigd en aangemoedigd om deze Code in te voeren. U kunt aanvullende informatie krijgen op eiccoalition.org.