



Version 3.0 (Juni 2009)

VERHALTENSKODEX DER ELEKTRONIKINDUSTRIE (EICC)

Der Verhaltenskodex der Elektronikindustrie (Electronic Industry Code of Conduct – EICC) setzt Normen fest, die sichere Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette der Elektronikindustrie, eine respekt- und würdevolle Behandlung der Arbeitskräfte und umweltgerechte Geschäftsprozesse gewährleisten sollen.

Im Rahmen des vorliegenden Kodex gehören zur Elektronikindustrie Originalteilehersteller (OEM), Anbieter von Electronic Manufacturing Services (EMS) und Auftragsproduzenten (ODM), einschliesslich Mitarbeiter von Fremdfirmen, die Waren oder Dienstleistungen zur Fertigung elektronischer Güter entwickeln, vermarkten und/oder bereitstellen. Der vorliegende Kodex kann von jedem Unternehmen in der Elektronikbranche freiwillig angenommen und anschliessend von dem jeweiligen Unternehmen auf dessen Beschaffungskette und Zulieferer angewandt werden.

Ein Unternehmen hat zur Annahme des Kodex und für die Aufnahme als Teilnehmer („Teilnehmer“) zu erklären, dass es den Kodex unterstützt und sich um die Einhaltung des Kodex und seiner Normen im Rahmen eines in diesem Kodex dargelegten Managementsystems einsetzt. Ausschlaggebend für den Erfolg des Kodex ist anerkanntermassen, dass die Teilnehmer den Kodex als eine die gesamte Beschaffungskette umfassende Initiative ansehen sollten. Die Teilnehmer müssen wenigstens von ihren direkten Zulieferern die Anerkennung und Umsetzung dieses Kodex verlangen.

Wesentliche Grundlage für die Annahme des Kodex¹ 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 bzw. befolgen muss. Der Kodex ermutigt die Teilnehmer dazu, mehr als nur Gesetze einzuhalten, sondern international anerkannte Normen zu schaffen, und so ein soziales und ökologisches Verantwortungsbewusstsein zu fördern.

Die Electronic Industry Citizenship Coalition verpflichtet sich zu einem regelmässigen Austausch mit Interessengruppen, um den Verhaltenskodex (EICC) kontinuierlich weiter zuentwickeln und umzusetzen.

Der Kodex umfasst fünf Abschnitte. Die Abschnitte A, B und C behandeln Normen für die Bereiche Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt. Abschnitt D beschreibt die Bestandteile eines ausreichenden Systems, mit dem die Einhaltung dieses Kodex verwaltet wird. Normen zur Geschäftsethik sind in Abschnitt E aufgeführt.

¹ Dieser Kodex begründet keine neuen oder zusätzlichen Rechte Dritter, einschliesslich der Arbeitskräfte.



A. ARBEIT

In Übereinstimmung mit der Auffassung der internationalen Staatengemeinschaft verpflichten sich die Teilnehmer, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und die Arbeitskräfte mit Würde und Respekt zu behandeln.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Normen, wie in der Quellenangabe gelistet, Bezug genommen. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen.

Die Arbeitsnormen sind:

1) **Freie Wahl der Beschäftigung**

Es darf keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Pflichtarbeit oder unfreiwillige Gefängnisarbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit ist freiwillig und die Arbeitskräfte sollten unter Einhaltung einer angemessenen Frist das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis dem Teilnehmer oder Arbeitsvermittler abgeben muss.

2) **Vermeidung von Kinderarbeit**

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf Personen unter 15 Jahren (oder je nach Landesgesetz unter 14 Jahren) oder auf schulpflichtige Personen oder Personen die das in dem 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 unterstützt. Arbeitskräfte unter 18 Jahren sollten keine Arbeiten ausführen die die Gesundheit oder Sicherheit der jungen Arbeitskräfte gefährden können.

3) **Arbeitszeit**

Aus Studien zu Geschäftspraktiken geht eindeutig hervor, dass stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln, sich öfter verletzen und krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden, einschliesslich Überstunden, betragen. Eine Ausnahme bilden Notfälle oder aussergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist in einer Sieben-Tage-Woche mindestens ein freier Tag zuzugestehen.

4) **Löhne und Sozialleistungen**

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren 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 disziplinarische Massnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, ist zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments, bekannt zu geben.



A. ARBEIT (weiter)

5) **Menschenwürdige Behandlung**

Die Richtlinien und Anweisungen für Disziplinarmaßnahmen sollen klar definiert und den Arbeitskräften kommuniziert werden. Arbeitskräfte sind nicht mit Strenge oder in unmenschlicher Weise zu behandeln, dazu gehören sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung oder Beschimpfung. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung.

6) **Verbot der Diskriminierung**

Die Teilnehmer sollten sich dazu verpflichten, unter ihrer Belegschaft keine Belästigung oder Diskriminierung zu dulden. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie bei Beförderungen, der Honorierung von Leistungen und dem Zugang zu Schulungen, Arbeitskräfte nicht aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder des Familienstandes diskriminieren. Des Weiteren dürfen sich Arbeitskräfte oder potenzielle Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests unterziehen müssen, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7) **Vereinigungsfreiheit**

Eine offene Kommunikation und der direkte Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung sind am besten geeignet, um Probleme am Arbeitsplatz und vergütungsbezogenen Kontroversen beizulegen. Die Teilnehmer haben das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt oder den Verzicht auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung, auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen zu respektieren. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.



B. GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass sich durch die Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Konsistenz des Produktionsprozesses und den Erhalt und die Moral der Arbeitskräfte durch ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld erhöhen. Die Teilnehmer stimmen weiter zu, dass der kontinuierliche Austausch mit den Arbeitskräften und deren ständige Weiterbildung für das Erkennen und Lösen von Problemen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit von wesentlicher 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. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen.

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 solche Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung und sichere Arbeitsverfahren (einschliesslich Wartungs-Blockiersysteme und Sicherheitskennzeichnungen) sowie kontinuierliche Sicherheitsschulung zu reduzieren. Ist eine angemessene Gefahrenüberwachung durch diese Massnahmen nicht möglich, ist den Arbeitskräften geeignete und gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Arbeitskräfte, die Sicherheitsbedenken vorbringen, sind nicht disziplinarisch zu belangen.

2) Notfallvorsorge

Notfallsituationen und -ereignisse sind zu identifizieren 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 Verfahren zur Evakuierung, Schulungen und Übungen für Arbeitskräfte, geeignete Ausrüstung zum Erkennen und Bekämpfen von Bränden, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, verwaltet, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören auch die folgenden Vorsorgen und Massnahmen: a) die Ermutigung von Arbeitskräften, derartige Vorfälle zu melden; b) die Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; c) die Bereitstellung notwendiger medizinischer Betreuung; d) die Untersuchung von Vorfällen und die Einleitung von Massnahmen zur Behebung der Ursachen; und e) die 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. Konstruktive oder verwaltungstechnische Massnahmen müssen genutzt werden damit eine Überbelastung kontrolliert wird. Ist eine angemessene Gefahrenüberwachung durch derartige Massnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräften durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme geschützt werden.



B. GESUNDHEIT und SICHERHEIT (weiter)

- 5) Körperlich belastende Arbeiten**
Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschliesslich manuelle Handhabung von Material und schweres oder stetiges Heben, langes Arbeiten im Stehen sowie stetig wiederholende oder Kraft erfordernde Montagearbeiten, sind diese Arbeiten zu identifizieren, zu bewerten und zu überwachen.
- 6) Maschinensicherung**
Produktions- und andere Maschinen müssen bezüglich Sicherheitsgefahren beurteilt werden. Bei Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für Arbeitskräften vorliegen kann, sind physikalische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren vorzusehen und ordnungsgemäss zu warten.
- 7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte**
Den Arbeitskräften sind zu jeder Zeit verfügbar saubere Waschräume und Toiletten, Zugang zu sauberem Trinkwasser und die hygienischen Einrichtungen für die Vorbereitung von Mahlzeiten sowie zur Aufbewahrung und Esseneinnahme bereit zu stellen. 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, angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen und für den Einzelnen hinreichend persönlichen Platz bieten, sowie mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung ausgestattet sein.



C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt einen wesentlichen Aspekt für die Herstellung von Produkten auf Weltklasse-Niveau darstellt. Bei der Fertigung sind negative Auswirkungen für den Menschen, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren. Gleichzeitig sind die Gesundheit und 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. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen.

Die Umweltnormen sind:

- 1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen**
Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Einleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen und vorzunehmen, einzuhalten und ständig zu aktualisieren. Weiterhin sind die jeweiligen Anforderungen an die Umsetzung und das Berichtswesen zu erfüllen
- 2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen**
Jede Form von Abfall, einschliesslich Wasser und Energie, ist zu verringern oder zu beseitigen, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Massnahmen, wie Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, Verwendung alternativer Materialien, Einsparung, Recycling und Wiederverwendung von Materialien.
- 3) Gefährliche Stoffe**
Chemikalien oder andere Materialien, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu identifizieren und so zu handhaben, dass die Verarbeitung, Beförderung, Lagerung, Nutzung, das Recycling, die Wiederverwendung oder Entsorgung sicher erfolgen.
- 4) Abwasser und Festabfall**
Abwasser und Festabfall aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor deren Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.
- 5) Luftemissionen**
Emissionen flüchtiger organischer Chemikalien, von Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, Ozonschicht zerstörende Chemikalien oder 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 Kundenanforderungen hinsichtlich des Verbots oder der Einschränkung spezifischer Substanzen einzuhalten. Dazu gehört auch Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.



D. MANAGEMENTSYSTEM

Von den Teilnehmern ist ein Managementsystem einzuführen oder zu übernehmen, dessen Umfang sich an dem Inhalt des vorliegenden Kodex orientiert. Durch die Konzeption des Managementsystems ist sicherzustellen, dass (a) die relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen für die Betriebsabläufe und die Produkte des Teilnehmers befolgt werden, (b) der vorliegende Kodex eingehalten wird und (c) Risiken der Betriebsabläufe mit Bezug zu dem vorliegenden Kodex ermittelt und verringert werden. Das Managementsystem sollte auch kontinuierliche Verbesserungen fördern.

Das Managementsystem soll die folgenden Elemente beinhalten:

- 1) Verpflichtung des Unternehmens**
Grundsatzklärungen des Unternehmens zu sozialer und ökologischer Verantwortung, mit denen der Teilnehmer seine Verpflichtung zur Einhaltung und kontinuierlichen Verbesserung bekräftigt und von der Geschäftsführung bestätigt ist.
- 2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung des Managements**
Vom Teilnehmer eindeutig benannte(r) Vertreter des Unternehmens, der/die für die Einführung des Managementsystems und zugehörige Programme verantwortlich ist/sind. Führungskräfte überprüfen den Status des Managementsystems auf einer regelmässigen Basis.
- 3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen**
Ermitteln, Überwachen und Verstehen anwendbarer Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen.
- 4) Risikobewertung und Risikomanagement**
Prozess zur Ermittlung von Risiken in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit² sowie bei Arbeitspraktiken und Ethikthemen in Zusammenhang mit den Betriebsabläufen des Teilnehmers. Festlegung der relativen 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, Zielvorgaben und Einführungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistungsfähigkeit der Teilnehmer, einschliesslich der regelmässigen Leistungsbewertung des Teilnehmers zur Erreichung solcher 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 anwendbarer Gesetze und Vorschriften.

² Zu den Bereichen, die in eine Umwelt-, gesundheits- und sicherheitsbezogene Risikobewertung einzubeziehen sind, gehören die Produktionsbereiche, das Lager und Lagerstätten, Werks- und Betriebsausrüstung, Labore und Prüfbereiche, sanitäre Anlagen (Waschräume), Küche/Cafeteria und Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte.



D. MANAGEMENTSYSTEM (weiter)

- 7) Kommunikation**
Verfahren für die Kommunikation klarer und präziser Informationen über die Richtlinien, Geschäftspraktiken, Erwartungen und Leistung des Teilnehmers an die Arbeitskräfte, Lieferanten und Kunden.
- 8) Rückmeldung und Beteiligung von Arbeitskräften**
Kontinuierliche Prozesse, mit denen das Verständnis der Arbeitskräfte von Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex bewertet und Rückmeldungen erfasst werden, um so eine ständige Verbesserung zu fördern.
- 9) Audits und Bewertungen**
Regelmässige Selbstbewertung, mit der die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung sichergestellt wird.
- 10) Verfahren für Korrekturmassnahmen**
Verfahren für die rechtzeitige Einleitung von Korrekturmassnahmen bei Unzulänglichkeiten, die anhand interner oder externer Bewertungen, Untersuchungen oder Überprüfungen identifiziert wurden.
- 11) Dokumentation und Unterlagen**
Erstellen und Aktualisierung von Dokumenten und Unterlagen, mit denen die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sichergestellt werden. Dazu gehört auch der Schutz der Privatsphäre durch entsprechende Wahrung der Vertraulichkeit.



E. ETHIK

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

- 1) **Integrität**
Alle geschäftlichen Interaktionen haben sich an den höchsten Integritätsnormen zu orientieren. Teilnehmer verbieten jede Form von Korruption, Erpressung und Veruntreuung. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sollen eingeführt werden.
- 2) **Verbot der Vorteilsnahme**
Bestechungsgelder oder sonstige Mittel für die Erlangung eines unzulässigen Vorteils sind nicht anzubieten oder anzunehmen.
- 3) **Offenlegung von Informationen**
Informationen zu Aktivitäten, der Struktur, der Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens sind in Einklang mit den relevanten Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offen zu legen.
- 4) **Geistiges Eigentum**
Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologietransfer und die Weitergabe von Knowhow 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. 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 gewährleisten, müssen vorhanden sein.



QUELLENANGABEN:

Die folgenden Normen wurden bei der Erarbeitung des vorliegenden Kodex verwendet. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen. Es steht jedem Teilnehmer frei, die folgenden Normen zu unterstützen.

ILO Code of Practice in Safety and Health (ILO-Leitfaden zu Sicherheit und Gesundheit)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

National Fire Protection Agency (Nationale Brandschutzbehörde)
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

ILO International Labor Standards (Internationale Arbeitsstandards der ILO)
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen)
www.oecd.org

United Nations Convention Against Corruption (UNO-Konvention gegen Korruption)
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)
www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001
www.iso.org

SA 8000
www.cepaa.org/

SAI
www.sa-intl.org

Ethical Trading Initiative
www.ethicaltrade.org/

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

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



DOKUMENTENHISTORIE

Version 1.0 – Veröffentlichung Oktober 2004.

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

Version 2.0 – Veröffentlichung Oktober 2005 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften.

Version 3.0 – Veröffentlichung Juni 2009 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften.



Der Electronic Industry Code of Conduct wurde zwischen Juni und Oktober 2004 erstmals von einer Reihe von Herstellerunternehmen elektronischer Produkte entwickelt. Unternehmen sind herzlich eingeladen und werden ermutigt, den vorliegenden Kodex anzunehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.eicc.info.