



**Версия 5.0 (2014)**

## **КОДЕКС ЭТИКИ КОАЛИЦИИ ЗА СОЦИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION<sup>®</sup>)**

В Кодексе этики Коалиции за социальную ответственность электронной промышленности (Electronic Industry Citizenship Coalition<sup>®</sup>, EICC<sup>®</sup>) устанавливаются стандарты, цель которых - обеспечение безопасности на рабочем месте в рамках производственно-снабженческих процессов в электронной промышленности, уважения к человеческому достоинству работников, экологической ответственности и соблюдения этических стандартов при ведении бизнеса.

В целях настоящего Кодекса к электронной промышленности отнесены все организации, которые разрабатывают, реализуют, производят или поставляют товары и услуги, используемые в производстве электронных товаров. Кодекс может быть в добровольном порядке принят любой компанией, работающей в электронной отрасли, и его действие может быть распространено этой компанией на свои производственно-снабженческие процессы и субподрядчиков, в том числе предоставляющих рабочую силу по договору.

Чтобы принять Кодекс и стать его участником (далее "Участник"), компания объявляет о своей поддержке Кодекса и активно способствует соблюдению его положений и содержащихся в нем стандартов в соответствии с системой управления, описание которой представлено в настоящем документе.

Участники должны относиться к Кодексу как к программе, действие которой распространяется на все производственно-снабженческие процессы. В качестве минимальной меры участники должны также потребовать от своих поставщиков следующего уровня подтвердить свое согласие с положениями Кодекса и реализовывать их.

Фундаментальным условием принятия Кодекса является понимание того факта, что компания должна во всех видах своей деятельности руководствоваться законами, правилами и регламентами стран, в которых она ведет бизнес.<sup>1</sup> В Кодексе содержится рекомендация Участникам не просто соблюдать законы, а идти дальше и руководствоваться в своей деятельности международно-признанными стандартами с целью содействия укреплению социальной и экологической ответственности и деловой этики. Как и Руководящие принципы ООН по ведению бизнеса и защите прав человека, условия настоящего Кодекса проистекают из ключевых международных стандартов по правам человека, включая Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах на производстве и Всеобщую декларацию прав человека ООН.

Коалиция EICC стремится регулярно получать мнения заинтересованных лиц с целью дальнейшего совершенствования и реализации положений Кодекса этики.

Кодекс состоит из пяти разделов. В разделах А, В и С приведены стандарты, соответственно, в сфере охраны труда, гигиены, безопасности и экологии. В разделе D представлены стандарты деловой этики, в разделе Е - некоторые элементы системы обеспечения соблюдения Кодекса.

<sup>1</sup> Настоящий Кодекс не предназначен для создания новых или дополнительных прав третьих лиц, в том числе для работников.

## **A. ОХРАНА ТРУДА**

Участники заинтересованы в обеспечении человеческих прав работников и уважении к их достоинству так, как это понимается международным сообществом. Это положение действует в отношении всех работников, в том числе временных, а также мигрантов, студентов, тех, кто работает по договору, непосредственно сотрудников компаний, и любых других. В приложении содержатся признанные стандарты, которые использовались в качестве нормативной базы при подготовке Кодекса и могут послужить полезным источником дополнительной информации.

Стандарты охраны труда:

### **1) Добровольный характер труда**

Принудительный, залоговый труд (в том числе для выплаты долгов) и труд на основе договора ученичества, а также принудительный труд заключенных, рабство или торговля людьми не допускаются. Данное положение действует также в отношении транспортировки, укрывательства, найма, передачи или получения лиц посредством угроз, силы, принуждения, похищения или мошенничества для работы или услуг. Не должно быть неоправданных ограничений свободы перемещения работников по производственному объекту в дополнение к неоправданным ограничениям на вход и выход из помещений, предоставляемых компанией. В рамках процесса найма, работникам должен предоставляться письменный трудовой договор на их родном языке, в котором содержится описание условий трудовых отношений, прежде чем работник покинет свою страну, гражданином которой является. Любой труд должен быть добровольным, а работники должны иметь право уходить с работы в любое время или прекращать трудовые отношения. Работодатели и агенты не вправе забирать или иным образом уничтожать, укрывать, изымать или лишать служащих доступа к удостоверениям личности или иммиграционным документам служащих, таких как выданные государством удостоверения личности, паспорта или разрешения на работу, за исключением случаев, когда удержание разрешения на работу требуется по законодательству. Работодатели и агенты не должны требовать от работников уплаты комиссионных за трудоустройство или других совокупных комиссионных, превышающих зарплату за один месяц. Все виды комиссионного вознаграждения, подлежащего уплате работниками, должны быть достоянием гласности, а комиссионные, превышающие зарплату за один месяц, должны возвращаться работнику.

### **2) Молодые работники**

Использование детского труда на любом этапе производства не допускается. Термин "ребенок" обозначает лицо, не достигшее 15 лет, либо возраста, соответствующего для окончания курса обязательного образования, либо не достигшего минимального трудового возраста по закону конкретной страны, в зависимости от того, какое из этих ограничений строже. Использование законных программ обучения на рабочем месте, соответствующих всем законам и правилам, поддерживается. Работники, не достигшие 18 лет (Молодые работники), не могут выполнять работу, которая может поставить под угрозу их здоровье и безопасность, включая ночные смены и сверхурочные. Участник должен обеспечить надлежащее руководство работниками-студентами посредством ведения личных дел студентов, тщательной проверки партнеров в сфере образования и защиты прав студентов в соответствии с применимыми законами и правилами. Участник должен предоставить соответствующую поддержку и обучение всем работникам-студентам. При отсутствии местного законодательства, размер заработной платы работников-студентов, интернов или стажеров должен составлять как минимум столько же, сколько и для остальных работников начального уровня, выполняющих такие же или подобные задания.

## **А. ОХРАНА ТРУДА (продолжение)**

### **3) Продолжительность рабочего времени**

Исследования практики ведения бизнеса показали наличие связи между чрезмерной нагрузкой и снижением производительности труда, ростом текучки кадров, травматизма и заболеваний. Продолжительность рабочей недели не должна превышать максимальное значение, установленное в соответствии с законом. Кроме того, продолжительность рабочей недели не должна превышать 60 часов в неделю с учетом переработок, кроме экстренных случаев и нештатных ситуаций. Работники должны иметь как минимум один выходной день каждые семь дней.

### **4) Заработная плата и бонусы**

Вознаграждение, выплачиваемое работникам, должно соответствовать действующим законам о заработной плате, в том числе законам о минимальном размере оплаты труда, переработках и законных бонусах. В соответствии с действующим законодательством работники должны получать компенсацию за переработки по ставкам оплаты, превышающим обычные почасовые ставки. Удержания из заработной платы в качестве меры дисциплинарного воздействия не допускаются. За каждый платежный период работникам должны предоставлять своевременную и понятную ведомость о заработной плате, в которую включено достаточно информации для проверки правильности компенсации за выполненную работу. Любое использование временных, курьерских и привлекаемых трудовых ресурсов должно быть в рамках местного законодательства.

### **5) Гуманное обращение**

Жестокое или нечеловеческое обращение, в том числе любые виды сексуальных домогательств, оскорбления сексуального характера, телесные наказания, ментальное или физическое принуждение или вербальные оскорбления сотрудников не допускаются. Не допускаются также угрозы любого из перечисленных видов поведения. Меры и процедуры дисциплинарного воздействия должны быть четко сформулированы и доведены до сведения работников.

### **6) Отсутствие дискриминации**

Участники должны обеспечивать условия для работы, свободные от домогательств и незаконной дискриминации. Компаниям запрещается проводить дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, возраста, пола, сексуальной ориентации, половой идентичности и выражения, национальности или национального происхождения, инвалидности, беременности, религии, участия в политических организациях, членства в профсоюзах, статуса ветерана, защищаемой генетической информации или семейного положения при приеме на работу и последующих действиях, связанных с трудоустройством, таких, как заработная плата, назначения на более высокие должности, вознаграждения и доступ к обучению. Работникам должно предоставляться соответствующее помещение для отправления религиозных обрядов. Кроме того, запрещается подвергать действующих или потенциальных работников медицинским тестам или осмотрам, которые могут быть затем использованы дискриминационным образом.

### **7) Свобода союзов**

В соответствии с местным законодательством, участники должны уважать право всех работников на создание и присоединение к профсоюзам по их собственному выбору, заключать коллективные сделки и участвовать в мирных сборах, а также уважать право работников воздержаться от участия в такой деятельности. Работники и/или их представители должны иметь возможность открыто общаться и делиться идеями и проблемами с руководством относительно условий труда и практики управления без опасения дискриминации, ответных мер, домогательств или угроз.

## **В. ГИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТЬ**

Участники признают, что помимо минимизации случаев травматизма и профессиональных заболеваний, безопасность и гигиена на производстве способствует повышению качества продукции и услуг, обеспечивает непрерывность производства, содействует удержанию сотрудников и укреплению их морального состояния. Участники также признают, что учет мнений сотрудников и их обучение имеют принципиальное значение для выявления и разрешения проблем в сфере безопасности и гигиены на рабочем месте. В качестве нормативной базы при подготовке Кодекса использовались признанные системы управления, в том числе OHSAS 18001 и Справочник МОТ по охране труда и здоровья (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); они могут быть полезным источником дополнительной информации.

Стандарты гигиены и безопасности:

### **1) Безопасность труда**

Потенциальные риски для безопасности работников (например, источники электрической и других видов энергии, огонь, транспортные средства, угрозы падения) должны контролироваться посредством соответствующих мер - инженерных и административных, а также с помощью профилактического технического обслуживания и реализации процедур обеспечения безопасности на рабочем месте (в том числе, с помощью блокировки или маркировки источников опасности) и посредством непрерывного обучения по безопасности. Если риски невозможно контролировать указанными способами, работникам необходимо предоставлять соответствующие исправные средства индивидуальной защиты и учебные материалы об опасностях для них, связанных с этими рисками. Следует поощрять работников, беспокоящихся о состоянии безопасности труда.

### **2) Готовность к экстренным ситуациям**

Потенциальные экстренные ситуации и события должны выявляться и оцениваться, а их последствия - минимизироваться, путем внедрения соответствующих экстренных планов и процедур, включающих следующие пункты: отчетность, порядок уведомления и эвакуации сотрудников, обучение сотрудников, учения, наличие соответствующего оборудования для обнаружения и тушения пожаров, надлежащих выходов и планов восстановления. Такие планы и процедуры должны быть нацелены на минимизацию вреда для здоровья, окружающей среды и имущества.

### **3) Производственный травматизм и заболевания**

Обязательно наличие процедур и систем предотвращения и отслеживания производственного травматизма и заболеваний и информирования о них; положения указанных процедур и систем должны включать следующие пункты: информирование со стороны самих работников, систематизация и фиксация случаев травматизма и заболеваний, обеспечение лечения, расследование случаев травматизма и заболеваний, внедрение корректирующих мер с целью устранения их причин, содействие возвращению сотрудников к работе.

### **4) Производственная гигиена**

Подверженность работника воздействию химических, биологических и физических веществ должна выявляться, оцениваться и контролироваться. Для предотвращения чрезмерного воздействия вредных факторов необходимо наличие мер инженерного и административного характера. Если риски невозможно контролировать адекватно указанными способами, то здоровье работника должно быть защищено посредством соответствующих программ использования средств индивидуальной защиты.

## **В. ГИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТЬ (продолжение)**

### **5) Тяжелый физический труд**

Подверженность работника рискам, связанным с тяжелым физическим трудом, в том числе с ручной работой с материалами, с поднятием тяжестей, с продолжительным стоянием на одном месте или с повторяющимися или тяжелыми сборочными работами, должна выявляться, оцениваться и контролироваться.

### **6) Ограждение и блокировка оборудования**

Производственное и другое оборудование должно быть оценено на предмет рисков для безопасности. В случае выявления мест, опасных для работников, необходимо устанавливать физические ограждения, блокировки и барьеры.

### **7) Санитарные условия, питание и жилье**

Работникам необходимо обеспечить возможность пользоваться чистыми туалетами и питьевой водой, готовить, хранить и принимать пищу в санитарных условиях. Рабочие общежития, предоставляемые Участником или трудовым агентом, должны содержаться в чистоте и безопасности и иметь соответствующие эвакуационные выходы, горячую воду для мытья в ванне и под душем, адекватное отопление и вентиляцию и разумное личное пространство, а также соответствующий порядок входа и выхода.

### **8) Информация об охране труда и требованиях безопасности**

Участник должен предоставить работникам соответствующее обучение по охране труда и требованиям безопасности на рабочем месте на предпочитаемом ими языке. Информация, относящаяся к охране труда и требованиям безопасности, должна быть наглядно размещена на производственном объекте.

## С. ЭКОЛОГИЯ

Участники признают, что экологическая ответственность является неотъемлемой частью процесса производства продукции мирового класса. Неблагоприятные факторы, возникающие при производстве и негативно влияющие на местные сообщества, экологию и природные ресурсы, должны минимизироваться, а здоровье и безопасность людей - охраняться.

В качестве нормативной базы при подготовке Кодекса использовались признанные системы управления, в том числе ISO 14001 и Eco Management and Audit System (EMAS); они могут быть полезным источником дополнительной информации.

Экологические стандарты:

- 1) Экологические разрешения и отчетность**  
Все необходимые экологические разрешения (например, по мониторингу сбросов), согласования и регистрации необходимо получать, хранить и периодически актуализировать; содержащиеся в них требования к производственным процессам и отчетности должны соблюдаться.
- 2) Предотвращение загрязнений, снижение потребления ресурсов**  
Использование ресурсов и образование отходов всех видов, в том числе воды и энергии, должны сокращаться или прекращаться полностью, путем применения соответствующих технологий, в частности, путем видоизменяющего производства, замены материалов, консервации, переработки или повторного использования материалов.
- 3) Опасные вещества**  
Химикаты и другие вещества, представляющие опасность в случае их попадания в окружающую среду, должны выявляться и контролироваться с целью обеспечения их безопасного хранения и транспортировки, перемещения, использования, переработки, повторного использования или утилизации.
- 4) Сточные воды и твердые отходы**  
Участник применяет систематический подход к определению, контролю, сокращению и ответственному уничтожению или повторному использованию твердых отходов (неопасных). Отходы воды, образующиеся в рамках производственных процессов или в результате работы санитарно-технических сооружений, должны оцениваться, отслеживаться, контролироваться и перерабатываться в соответствии с требованиями до их сброса или утилизации. Кроме того, следует принять меры для сокращения отходов воды. Участники должны проводить регулярный контроль действия системы обработки отходов воды.
- 5) Выбросы в атмосферу**  
Выбросы в атмосферу летучих органических химикатов, аэрозолей, едких веществ, твердых частиц, веществ, разрушающих озоновый слой, и продуктов горения, образующихся в результате производственных процессов, должны регулярно оцениваться, отслеживаться, контролироваться и перерабатываться в соответствии с требованиями до непосредственно выброса в атмосферу. Участники должны проводить регулярный контроль действия систем контроля выбросов в атмосферу.
- 6) Ограничения по материалам**  
Участники должны выполнять все действующие законы, правила и требования в отношении запрета или ограничения применения некоторых веществ в продукции и производстве, в частности, использовать маркировку для переработки и утилизации.

## **С. ЭКОЛОГИЯ (продолжение)**

---

**7) Контроль ливневых вод**

Участник должен применять систематический подход для предотвращения загрязнения ливневых вод. Участник должен предотвратить попадания незаконных выбросов и разливов в сливные отверстия.

**8) Потребление энергии и выбросы парниковых газов**

Следует отслеживать и документировать потребление энергии и объем выбросов газа на уровне предприятия и/или на корпоративном уровне. Участникам рекомендуется изыскать эффективные, с точки зрения стоимости, методы для повышения эффективности энергии и минимизации потребления энергии и выбросов газа.

## D. ЭТИКА

Для обеспечения социальной ответственности и достижения успеха на рынке Участники и их агенты должны следовать в своей деятельности высочайшим стандартам этики:

- 1) **Деловая порядочность**  
Во всех видах деловой активности необходимо следовать высочайшим стандартам порядочности. Участники должны установить у себя правило нулевой терпимости по отношению к любым формам взяточничества, коррупции, вымогательства и нецелевого использования средств, в том числе по отношению к обещанию, предложению, даче или получению взяток любого рода. Все деловые отношения и операции должны быть прозрачными и точно фиксироваться в отчетах и учетных книгах Участника. Для обеспечения соблюдения антикоррупционного законодательства должны действовать мониторинговые и правоприменительные процедуры.
- 2) **Запрет на получение неправомερных преимуществ**  
Запрещается предлагать, обещать, разрешать, давать или брать взятки или другие средства получения неправомερных преимуществ. Этот запрет распространяется на обещание, предложение, разрешение, дачу или получение чего-либо ценного, напрямую или косвенно через третью сторону, с целью получения или сохранения сделки, прямой сделки для какого-либо лица, или иным образом получение несоответствующего преимущества.
- 3) **Раскрытие информации**  
Информация в отношении труда участника, здоровья и безопасности, методик по охране окружающей среды, деловой активности, структуры, финансового положения и результатов деятельности компании должна раскрываться в соответствии с действующими правилами и отраслевой практикой. Фальсификация данных и искажение условий или практики производственно-снабженческих процессов не допускаются.
- 4) **Интеллектуальная собственность**  
Права интеллектуальной собственности должны уважаться, передача технологий и ноу-хау должна осуществляться при обеспечении защиты прав интеллектуальной собственности; следует предусмотреть гарантии в отношении информации заказчика.
- 5) **Честный бизнес, реклама и конкуренция**  
Необходимо соблюдать стандарты честного бизнеса, рекламы и конкуренции. Необходимо принимать соответствующие меры для защиты информации заказчиков.
- 6) **Защита личности**  
Необходимо наличие действующих программ конфиденциальности и защиты лиц, сообщающих о нарушениях со стороны поставщиков или свидетелей сотрудников<sup>2</sup>, если не запрещено законом. У участников должна быть согласованная технология для своих сотрудников, чтобы они могли поднять любой вопрос без боязни преследования

---

<sup>2</sup> Определение лица, сообщающего о нарушениях: лицо, которое раскрывает неправомерное поведение со стороны сотрудника или должностного лица компании, либо государственного служащего или официального органа.



#### **D. ЭТИКА (продолжение)**

**7) Ответственное материальное снабжение**

Участники должны иметь у себя процедуру, в соответствии с которой тантал, олово, вольфрам и золото, содержащиеся в производимой ими продукции, не должны способствовать прямо или косвенно финансированию или извлечению выгоды вооруженными группами, виновными в серьезных нарушениях прав человека в Демократической Республике Конго или в соседних странах. Участники должны тщательно проверять источники и цепочки поставок данных руд и предоставлять результаты проверки в распоряжение потребителей по их требованию.

**8) Защита частной жизни**

Участники обязаны выполнять разумные требования по защите частной жизни и личной информации всех, с кем имеют дело, в том числе, поставщиков, потребителей, клиентов и сотрудников. Участники обязаны выполнять законы и регулятивные требования по охране частной жизни и информации при сборе, хранении, обработке, передаче и обнародовании личной информации.

## **Е. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

Участники должны принять или внедрить у себя систему управления, направленную на реализацию положений Кодекса этики. Система управления должна выполнять следующие задачи: а) соблюдение действующих законов, правил и требований клиентов в отношении деятельности и продукции участника; б) соблюдение положений Кодекса этики; в) выявление и минимизация производственных рисков в отношении Кодекса. Система должна также способствовать непрерывному совершенствованию деятельности.

Система управления должна включать следующие элементы:

- 1) Корпоративные обязательства**  
Корпоративные обязательства в сфере социальной и экологической ответственности, в том числе по соблюдению законов и правил и непрерывному самосовершенствованию, подписанные исполнительным руководством и представленные а предприятию на родном языке.
- 2) Подотчетность и ответственность руководства**  
Участник четко определяет топ-менеджера и представителя(ей) компании, ответственных за внедрение систем управления и связанных с ними программ. Высшее руководство анализирует состояние системы управления на регулярной основе.
- 3) Правовые и потребительские требования**  
Процедура выявления, отслеживания и толкования действующих законов, правил и потребительских требований, в том числе требований Кодекса этики.
- 4) Оценка рисков и управление ими**  
Процедура выявления нормативно-правового соответствия, рисков в сфере экологии, здоровья, безопасности<sup>3</sup>, охраны труда и этики, связанных с деятельностью Участника. Определение относительной серьезности каждого из рисков и внедрение соответствующих мер процедурного и физического характера для контроля выявленных рисков и обеспечения соответствия нормам и правилам.
- 5) Задачи по самосовершенствованию**  
Наличие письменных задач, целей и планов по достижению определенных результатов в сфере социальной и экологической ответственности Участника, в том числе регулярное проведение оценки результативности деятельности Участника по выполнению этих задач.
- 6) Обучение**  
Наличие программ по обучению руководителей и сотрудников внедрению правил, процедур и задач и выполнению правовых и регулятивных требований.

---

<sup>3</sup>. Участки, которые должны быть включены в оценку рисков в сфере экологии, здоровья и безопасности: производственные площадки, складские помещения, вспомогательное оборудование, лаборатории и испытательные площадки, санитарно-технические помещения (туалеты), кухни и кафетерии, жилье для работников (общежития).

## **Е. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ (продолжение)**

### **7) Информирование**

Наличие процедуры доведения четкой и точной информации о правилах, процедурах, планах Участника до сведения сотрудников, поставщиков и клиентов.

### **8) Обратная связь и вовлеченность сотрудников**

Наличие действующих процедур оценки уровня понимания сотрудниками практических вопросов и условий Кодекса этики и получения их мнений на этот счет с целью его непрерывного совершенствования.

### **9) Аудиты и оценки**

Периодическое проведение самооценок для обеспечения соблюдения правовых и регулятивных требований, положений Кодекса этики и контрактных требований клиентов в отношении социальной и экологической ответственности.

### **10) Процедура принятия корректирующих мер**

Процедура своевременной корректировки недостатков, выявленных в ходе внутренних или внешних проверок, расследований или оценок.

### **11) Документация**

Создание и ведение документации с целью обеспечения выполнения регулятивных и корпоративных требований и конфиденциальности частной информации.

### **12) Ответственность поставщиков**

Процедура доведения положений Кодекса до сведения поставщиков, отслеживание их соблюдения.

## СПРАВОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При подготовке Кодекса этики были использованы следующие стандарты, которые могут послужить полезным источником дополнительной информации. Каждый участник может принять их или не принять.

Закон Додда-Франка о реформе Уолл-Стрита и защите потребителей (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Система экологического менеджмента и аудита (Eco Management & Audit System)

[www.quality.co.uk/emas.htm](http://www.quality.co.uk/emas.htm)

Инициатива по этике в бизнесе (Ethical Trading Initiative)

[www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Кодекс безопасности и здоровья МОТ (ILO Code of Practice in Safety and Health)

[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)

Международные стандарты труда МОТ (ILO International Labor Standards)

[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)

Национальное противопожарное агентство (National Fire Protection Agency)

[www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp)

Справочник по комплексным оценкам ОЭСР (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)

Справочник ОЭСР для международных предприятий (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OHSAS 18001

[www.bsiglobal.com/index.xalter](http://www.bsiglobal.com/index.xalter)

Всеобщая декларация прав человека (Universal Declaration of Human Rights)

[www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)

Конвенция ООН о борьбе с коррупцией (United Nations Convention Against Corruption)

[www.unodc.org/unodc/en/crime\\_convention\\_corruption.html](http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html)

Глобальный договор ООН (United Nations Global Compact)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Федеральные правила закупок Соединенных Штатов (United States Federal Acquisition Regulation [www.acquisition.gov/far/](http://www.acquisition.gov/far/))

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

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



## ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Версия 1.0 выпущена в октябре 2004.

Версия 1.1 выпущена в мае 2005. Документ приведен в соответствие с форматом EICC, небольшие правки макета страниц без изменений в содержании.

Версия 2.0 выпущена в октябре 2005 с исправлением нескольких положений.

Версия 3.0 выпущена в июне 2009 с исправлением нескольких положений.

Версия 4.0 выпущена в апреле 2012 с исправлением нескольких положений.

Версия 5.0 выпущена в ноябре 2014 с исправлением нескольких положений.

....

Кодекс этики EICC первоначально был разработан в июне-октябре 2004 года рядом компаний, занимающихся производством электронных товаров. Приглашаем компании и настоятельно рекомендуем принять этот Кодекс. Дополнительная информация есть на сайте [www.eicc.info](http://www.eicc.info).