



## 버전 5.0(2014)

### 전자산업시민연대(EICC®) 행동규범

EICC®(Electronic Industry Citizenship Coalition©) 행동규범은 전자산업계 전반에 걸쳐 안전한 작업환경을 구축하고, 근로자가 존중 받는 동시에, 환경친화적이고 윤리적인 기업 운영을 위해 제정한 표준입니다.

본 규범에 따른 전자산업군에 속하는 기업이란 전자제품 생산에 사용되는 상품과 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 기업을 의미합니다. 동 산업군에 속하는 모든 기업은 본 규범을 자발적으로 채택하여 활용할 수 있으며, 채택 시 그 기업의 공급망 및 하청업체(인력 파견업체 포함)에도 적용됩니다.

EICC 참여기업(이하 '참여기업')은 EICC 행동규범을 준수할 것을 선언하고 본 규범에서 제시하는 경영시스템을 기반으로 EICC 행동규범과 관련 표준을 적극적으로 준수할 의무가 있습니다.

따라서 참여기업은 본 규범을 그 기업의 공급망 전체에 적용되는 것으로 인식하여, 최소한 1차 협력사들이 본 규범을 수용하고 이행하도록 요구해야 합니다.

본 규범을 채택하기 위한 필수 전제조건으로, 참여기업은 경영활동 시 사업장이 위치한 국가의 법규를 철저히 준수해야 합니다.<sup>1</sup> 본 규범은 기업의 사회적, 환경적 책임과 기업 윤리의 선진화를 도모하기 위한 것으로서, 참여기업이 법 준수는 물론 국제적으로 인정되는 표준까지 따르도록 장려하고 있기 때문입니다. UN 기업과 인권 프레임워크 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)에 따라 본 규범의 조항은 'ILO 다국적기업 및 사회정책의 원칙에 관한 3자 선언'과 'UN 세계인권선언' 등 주요 국제 인권관련 표준을 토대로 작성되었습니다.

EICC는 행동규범의 지속적인 발전과 실행을 위해 이해관계자들의 의견을 정기적으로 수렴할 것을 약속합니다.

본 규범은 다섯 개의 섹션으로 구성되어 있습니다(A~E). A, B, C는 각각 노동, 안전보건, 환경에 대한 표준을 간략하게 설명합니다. D는 기업 윤리에 대한 표준을 제시하며, E는 본 규범 준수에 필요한 경영 시스템과 구성요소에 대해 설명하고 있습니다.

---

<sup>1</sup> 본 규범은 근로자를 비롯한 제3자의 권리를 신설 또는 추가하는 내용은 포함하지 않습니다.



## A. 노동

참여기업은 국제 사회가 인정하는 기준에 따라 근로자들을 존중하고 그들의 인권을 보호해야 합니다. 이는 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 정규 직원 및 기타 다른 유형의 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용됩니다. 본 규범의 작성을 위해 참고한 표준은 참고문헌에 제시하였으며, 이는 유용한 추가정보로 활용될 수 있습니다.

노동 표준은 다음과 같습니다.

### 1) 자발적 근로

강제 노역, 또는 이직이 허용되지 않는 근로자(담보노동 포함), 신분구속 계약에 따른 근로자, 비자발적 근로 강요를 당하는 수감자, 노예 계약 또는 인신매매를 통한 근로자 등을 고용해서는 안 됩니다. 여기에는 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치 또는 사기 등의 수단을 통해 사회적 약자를 이동시키거나, 은닉하거나, 채용하거나, 전근시키거나 수용하는 행위가 포함됩니다. 기업 시설물에 대한 불합리한 출입 제한 등과 같이, 사업장 내에서 근로자의 동선을 타당한 수준 이상으로 제한해서는 안 됩니다. 채용과정에서는 근로자가 출생국가를 출발하기 전에 근로조건이 모국어로 명시된 근로계약을 제공해야 합니다. 근로는 자발적이어야 하며 근로자는 언제든지 자유롭게 이직 또는 퇴직할 수 있어야 합니다. 법적으로 고용주가 보관하도록 요구되는 경우를 제외하고, 고용주와 그 대리인은 정부 발행 신분증, 여권 또는 근로 허가증 등과 같은 근로자의 신분증 또는 이민 관련 서류를 대신 보관할 수 없으며, 파기하거나, 숨기거나, 압수하거나, 근로자가 사용하는 것을 불허할 수 없습니다. 고용주나 그 대리인은 근로자에게 채용 또는 기타 수수료 명목으로 해당 근로자의 1개월 치 임금을 초과하는 수수료를 요구할 수 없습니다. 근로자에게 부과되는 모든 수수료는 공개되어야 하며, 1개월 치 임금을 초과하는 금액은 근로자에게 환급해야 합니다.

### 2) 연소근로자

어떠한 생산단계에서도 아동노동을 사용해서는 안 됩니다. 여기에서 ‘아동’은 만 15세 이하 또는 (해당 국가에서 시행 중인)무교육 이수 연령 이하 또는 해당 국가의 최저 고용 연령 중, 가장 높은 연령 이하의 피고용인을 뜻합니다. 견습생 프로그램은 아동노동 관련 법규를 모두 준수하는 경우 활용할 수 있습니다. 만18세 이하 근로자(연소근로자)는 안전보건 측면에서 위험한 작업에 투입될 수 없으며, 야간근무와 초과근무가 여기에 해당됩니다. 참여기업은 학생 기록관리, 산학협력 파트너에 대한 철저한 실사, 관련 법규에 규정된 학생근로자 인권의 보호 등의 노력을 통해 학생근로자 관리가 적절하게 수행되도록 해야 합니다. 참여기업은 또한 모든 학생근로자에게 적절한 지원과 교육훈련을 제공해야 합니다. 해당 국가에 관련 법이 부재할 경우, 학생근로자 및 인턴, 견습생의 임금은 최소한 신입 직원, 혹은 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 근로자에 준하는 수준이어야 합니다.

### 3) 근로시간

관련 연구 결과는 근로자의 과로가 생산성 감소, 이직률 증가, 상해 및 질병의 증가와 직결된다는 사실을 보여주고 있습니다. 주당 근로 시간은 해당 국가가 법으로 규정한 최대 근무 시간을 초과해서는 안 됩니다. 나아가, 비상 사태 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로 시간은 연장 근로 시간을 포함하여 60 시간을 넘어서는 안 됩니다. 또한 근로자에게 매 7일마다 최소한 하루의 휴무를 허용해야 합니다.



#### 4) 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저 임금, 연장 근로, 복리후생 등 관련 법규를 모두 준수해야 합니다. 해당 국가의 법규에 따라 근로자는 연장 근로에 대해 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 연장 근로수당을 받아야 합니다. 징계 조치로서의 감급은 허용되지 않습니다. 근로자의 임금 기준은 급여내역서나 유사한 서류를 통해 적절한 시기에 제공되어야 합니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여내역서를 적절한 시기에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다. 임시, 파견 및 외주 인력 사용 시에는 해당 국가의 관련 법규를 모두 준수해야 합니다.

#### 5) 인도적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안 됩니다. 참여기업은 인도적 대우를 보장할 수 있도록 비인도적 행위에 대한 징계 방침과 그 절차를 명확하게 규정하고 근로자에게 해당 방침과 절차를 공지해야 합니다.

#### 6) 차별 금지

참여기업은 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 노력해야 합니다. 회사는 채용과 임금, 승진, 보상, 연수 기회제공과 같은 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 취향, 성적체성, 출신 민족/국가, 장애여부, 임신여부, 종교, 정치 성향, 조합원 신분, 군필 여부, 보호대상이 되는 유전적 정보, 결혼 여부에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다. 참여기업은 근로자의 종교적 관습을 수용할 수 있도록 합리적인 수준의 조치를 취해야 합니다. 또한 근로자나 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검진을 받도록 요구할 수 없습니다.

#### 7) 결사의 자유

참여기업은 해당 국가의 법적 규정에 따라, 근로자가 노동조합을 조직하고, 이에 가입하고, 단체협약과 평화적 집회/시위를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.

또한 근로자 및 근로자 대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 해고지 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 사측에 피력할 수 있는 환경이 조성되어야 합니다.

## B. 안전보건

참여기업은 업무 관련 상해 및 질병 최소화, 제품/서비스의 품질 향상, 생산차질 최소화, 근로자 유지 및 사기 증진을 위해 안전하고 건강한 근로환경을 구축해야 합니다. 또한 사업장의 안전보건 문제를 파악하고 해결하는 데 있어, 지속적인 근로자 의견 수렴 및 교육은 필수사항입니다.

본 규범의 작성을 위해 OHSAS18001 과 산업안전보건에 관한 ILO 지침 등 공인 경영시스템을 참고하였으며, 이는 유용한 추가정보로 활용할 수 있습니다.

안전보건 표준은 다음과 같습니다.

### 1) 산업 안전

근로자 안전에 있어 잠재적 위험 요인(예: 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락 위험)에 노출되는 상황을 예측하고 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방차원의 유지보수, 안전한 작업절차(Lock-out, Tag-out포함), 지속적인 안전교육을 통해 통제해야 합니다. 이러한 수단으로도 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우, 근로자에게 적절한 개인 보호장비와 함께 해당 위험에 대처하기 위한 교육자료를 제공해야 합니다. 또한 근로자는 불이익에 대한 두려움 없이 안전과 관련된 이슈를 제기할 수 있어야 합니다.

### 2) 비상사태 대비

발생 가능한 비상사태와 상황을 파악하고 평가해야 하며, 비상사태 보고, 전파 및 대피 절차, 대응교육과 피난훈련, 적절한 화재 감지 및 소화 장비, 적절한 대피 시설 및 복구 계획을 규정한 비상사태 대응 계획 및 절차를 적용하여 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다. 또한 본 대응 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화 하는데 중점을 두어야 합니다.

### 3) 산업재해와 질병

산업재해와 질병을 예방, 관리, 추적하고 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖추어야 합니다. 여기에는 근로자가 사례를 보고하도록 장려하고, 산업재해 및 질병 사례를 분류하고 기록하며, 필요한 의학적 치료를 제공하고, 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거하는 시정조치를 이행함으로써 근로자가 복귀할 수 있도록 지원하는 조항들이 포함되어야 합니다.

### 4) 산업 위생

근로자에 노출되는 화학적, 생물학적, 물리적 물질을 파악하고 평가하며 통제해야 합니다. 기술적 또는 행정적 통제조치를 통해 이러한 물질에 과다하게 노출되지 않도록 해야 하며, 이러한 수단으로도 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 적절한 개인 보호 장비를 제공하여 근로자의 건강을 보호해야 합니다.

### 5) 육체적 과중 업무

수작업, 무거운 것을 들거나 반복적으로 물건을 드는 작업, 오래 서있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 많은 조립 업무 등과 같이, 근로자에게 육체적으로 과중한 부담을 주는 작업을 파악하고 평가하며 통제해야 합니다.



**6) 기계 안전 보호 장치**

생산 설비나 기타 기계장치에 대한 안전성 평가를 실시해야 합니다. 근로자에게 상해를 줄 수 있는 위험한 기계장치를 사용할 경우 물리적 보호 장치, 안전 연동 장치(interlock), 방호벽등을 제공하고 해당 장치를 적절히 관리해야 합니다.

**7) 위생, 음식, 주거**

근로자에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리/저장 공간 및 식사할 수 있는 장소를 제공해야 합니다. 참여기업이나 인력업체에서 제공하는 직원 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 비상 출구, 목욕물로 사용할 수 있는 온수와 적절한 난방 및 환기 시설, 합당한 수준의 출입 권한과 함께 적절한 개인 공간을 제공해야 합니다.

**8) 안전보건 교육**

참여기업은 근로자를 대상으로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 하며, 교육은 근로자가 주로 사용하는 언어로 이루어져야 합니다. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 합니다.

## C. 환경

참여기업은 환경에 대한 책임을 다하는 것이 세계적 수준의 제품을 생산하는데 있어 필수요소임을 인식하고, 제조공정에서 공공의 보건과 안전을 보호하는 동시에 지역사회, 환경 및 천연 자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있도록 노력해야 합니다.

본 규범의 작성을 위해 ISO14001과 EMAS(Eco Management and Audit System) 등 공인된 경영 시스템을 참고하였으며, 이는 유용한 추가정보로 활용될 수 있습니다.

환경 표준은 다음과 같습니다.

### 1) 환경 관련 인허가와 보고

요구되는 모든 환경 관련 인허가(예: 배출 모니터링) 및 등록을 취득하고, 유지하며, 최신 개정 사항을 지속적으로 반영해야 합니다. 또한 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 관련 요구사항을 준수해야 합니다.

### 2) 오염예방과 자원사용 저감

참여기업은 생산, 유지 보수 및 공정의 변경, 대체 원료의 사용, 자원 보존, 원자재 재활용과 재사용 등을 통해 자원 사용량과 폐기물 배출량(폐수, 에너지 포함 모든 종류의 폐기물)을 원천적으로 줄이거나 제거하기 위해 노력해야 합니다.

### 3) 유해물질

배출 시 환경 오염의 가능성이 있는 화학 물질과 기타 물질을 파악하고, 해당 물질의 안전한 취급과 이동, 저장, 사용, 재활용/재사용 및 폐기가 이뤄져야 합니다.

### 4) 폐수와 고형 폐기물

참여기업은 고형 폐기물(비유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저감 및 폐기/재활용해야 합니다. 기업의 다양한 활동, 생산공정, 위생시설에서 발생된 폐수와 고형 폐기물은 그 특성을 파악하여, 모니터링하고, 규제에 따라 관리/처리한 뒤 배출/폐기되어야 합니다. 또한 폐수 발생을 줄이기 위한 조치를 취해야 하며, 폐수처리공정의 처리효율을 상시 모니터링해야 합니다.

### 5) 대기오염

휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질과 공정에서 발생된 연소 부산물은 그 특성을 파악하여 상시 모니터링하고, 규제에 따라 관리/처리한 뒤 배출해야 합니다. 참여기업은 또한 대기오염 방지설비의 처리효율을 상시 모니터링 해야 합니다.

### 6) 제품 함유물질 규제

참여기업은 제품 및 제조공정 상 금지/제한 물질 관련 그리고 재활용/폐기 관련 표지(라벨링) 관련 법규와 고객 요구사항을 모두 준수해야 합니다.



#### 7) 우수 관리

참여기업은 체계적으로 우수오염을 예방해야 합니다. 또한 불법 배출과 화학물질 누출로 인한 오염물질의 우수관거 유입을 방지해야 합니다.

#### 8) 에너지 소비와 온실가스 배출

참여기업은 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 산정하고 기록해야 합니다. 또한 에너지 효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 합니다.

### D. 기업 윤리

사회적 책임을 다하는 동시에 사업을 성공적으로 영위하기 위해 참여기업 및 그 대리인은 다음과 같은 윤리 표준을 준수해야 합니다.

#### 1) 청렴성

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 참여기업은 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 합니다. 모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 참여기업의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 또한 반 부패 법규 준수를 위한 모니터링 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

#### 2) 부당이득 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다. 사업기회를 획득/유지하거나, 타인에게 사업기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이익을 목적으로, 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속/제안/제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위 모두가 여기에 해당됩니다.

#### 3) 정보 공개

참여기업의 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실 표기는 용인될 수 없습니다.

#### 4) 지적 재산권

지적 재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며 고객 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

#### 5) 공정거래, 광고 및 경쟁

참여기업은 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 하고, 고객 정보를 보호하기 위한 적절한 조치를 마련해야 합니다.



#### 6) 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력사 및 내부 고발자<sup>2</sup>의 신원 보호프로그램 (비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 합니다. 참여기업은 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

#### 7) 책임있는 광물 조달

참여기업은 해당기업의 제품에 사용된 광물(탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금)이 콩고민주공화국 또는 인접 국가에서 심각한 인권유린을 자행 중인 무장세력의 직/간접적 재원조달 및 기타 이득을 위해 사용되지 않도록 관련 정책을 수립해야 합니다. 참여기업은 해당 광물의 원산지 및 공급망에 대한 실사를 수행해야 하며, 고객사가 요청할 경우 실사 관련 정보를 고객사에 공개해야 합니다.

#### 8) 개인정보 보호

참여기업은 사업과 관련된 협력사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다. 또한, 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.

### E. 경영 시스템

참여기업은 본 규범의 내용을 포괄하는 범위의 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 해당 경영 시스템은 (a) 참여기업의 기업활동 및 제품 관련 법규 및 고객 요구사항을 준수하고, (b) 본 규범을 준수하는 것은 물론, (c) 본 규범과 관련된 운영 리스크를 파악하고 완화할 수 있도록 설계되어야 합니다. 참여기업은 또한 이 경영시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다.

경영 시스템은 다음과 같은 구성요소를 포함해야 합니다.

#### 1) 기업의 준수 의지 표명

참여기업은 기업의 사회적/환경적 책임 관련 규범을 준수하는 동시에 지속적인 개선에 대한 의지를 표명하는 정책 성명서를 경영진의 승인을 받아 현지 언어로 작성 후 사업장에 게시해야 합니다.

#### 2) 경영진의 의무와 책임

참여기업은 경영 시스템과 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 대표를 명시해야 합니다. 경영진은 경영 시스템의 현황을 정기적으로 검토해야 합니다.

#### 3) 법규와 고객 요구사항 대응

참여기업은 본 규범을 포함하여 관련 법규 및 고객 요구사항을 파악하고, 모니터링 및 이해하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

<sup>2</sup> 내부고발자: 회사의 임직원, 정부관료 또는 정부기관이 저지른 부적절한 행동을 폭로하는 사람





#### 4) 리스크 평가와 관리

참여기업의 기업 운영과 관련된 환경, 안전보건, 노동 관행 및 윤리적 리스크를 파악하기 위한 프로세스로, 각 리스크의 상대적 중요도를 정하고 파악한 리스크를 적절한 절차에 따라 물리적으로 통제하며, 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 합니다.

#### 5) 개선 목표

참여기업의 사회적, 환경적 성과를 개선하기 위해 성과목표, 목표치 및 실행계획을 명시한 문서로, 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하는 내용이 포함되어야 합니다.

#### 6) 교육

참여기업의 정책, 절차, 개선 목표를 실행하는 동시에 관련 법규의 요구사항을 준수하기 위해 관리자와 근로자를 대상으로 한 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

#### 7) 의사소통

참여기업의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 대한 분명하고 정확한 정보를 근로자, 협력사 및 고객에게 전달하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

#### 8) 임직원 피드백과 참여

본 규범에서 다루는 관행과 조건에 대한 임직원의 이해도를 평가하고 피드백 의견을 취합하여 지속적인 개선을 촉진하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

#### 9) 감사와 평가

사회적/환경적 책임과 관련된 법규 요구사항, 본 규범의 내용 및 거래계약에 명시된 고객의 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적으로 자체평가를 실시해야 합니다.

#### 10) 시정 조치 프로세스

내부 또는 외부평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 확인된 미비점을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

#### 11) 문서와 기록

문서 및 기록의 생성/유지관리는 법규 및 사규를 준수해야 하고, 개인정보 보호를 위한 적절한 기밀 관리 프로세스를 따라야 합니다.

#### 12) 협력사 책임

본 규범의 요구사항을 협력사에 전달하고 협력사의 규범 준수여부를 모니터링해야 합니다.



## 참고문헌

본 규범은 아래 제시된 표준을 참고하여 작성되었으며, 이는 유용한 추가 정보로 활용될 수 있습니다. 제시된 표준에 대한 승인 여부는 참여기업이 개별적으로 결정할 수 있습니다.

- 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](http://www.quality.co.uk/emas.htm)
- Ethical Trading Initiative: [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)
- 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)
- 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)
- National Fire Protection Agency: [www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://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](http://www.oecd.org)
- OHSAS 18001: [www.bsi-global.com/index.xalter](http://www.bsi-global.com/index.xalter)
- Universal Declaration of Human Rights: [www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)
- United Nations Convention Against Corruption:  
[www.unodc.org/unodc/en/crime\\_convention\\_corruption.html](http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html)
- United Nations Global Compact: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- SA 8000: [www.cepaa.org/](http://www.cepaa.org/)
- SAI: [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

## 문서 이력

- Version 1.0 – 2004년 10월 배포
- Version 1.1 – 2005년 5월 배포. EICC 포맷으로 전환, 레이아웃 수정, 내용 수정 없음.
- Version 2.0 – 2005년 5월 배포. 복수 조항 개정.
- Version 3.0 – 2009년 6월 배포. 복수 조항 개정.
- Version 4.0 – 2012년 4월 배포. 복수 조항 개정.
- Version 5.0 – 2015년 1월 배포. 복수 조항 개정.

EICC 행동규범은 2004년 6월부터 10월까지 전자제품 제조 기업들의 주도 하에 처음으로 개발되었으며, 기업들이 본 규범을 채택하도록 권장하고 있습니다. 추가 정보는 <http://www.eiccoalition.org> 에서 확인할 수 있습니다.