

Version 5.1 (2016)

전자산업시민연합® 행동강령

EICC®(Electronic Industry Citizenship Coalition®) 행동 강령은 전자 산업 공급망의 근무 조건이 안전하고, 근로자가 존중과 존엄성을 가지고 대우받고, 사업 운영이 환경적으로 책임감 있고 윤리적으로 수행되도록 보장하는 기준을 수립합니다.

본 규정의 목적상 전자 산업의 일부로 간주되는 것은 전자 제품 생산에 사용되는 상품 및 서비스를 설계, 마케팅, 제조 또는 제공하는 모든 조직입니다. 전자 산업 분야의 모든 기업은 본 규정을 자발적으로 채택할 수 있으며, 이후 해당 기업은 공급망 및 하청업체(계약직 제공업체 포함)에 적용할 수 있습니다.

규정을 채택하고 참여자가 되려면("참가자") 사업체는 규정에 대한 지지를 선언하고 여기에 명시된 관리 시스템에 따라 규정 및 그 표준을 적극적으로 준수해야 합니다.

참여 기업은 본 강령을 공급망 전반의 이니셔티브로 간주해야 합니다. 또한, 참여 기업은 최소한 상위 단계 공급업체에게도 본 강령을 인정하고 이행하도록 요구해야 합니다.

본 강령 채택의 기본은 기업이 모든 활동에서 사업 대상 국가의 법률, 규칙 및 규정을 완전히 준수하여 운영되어야 한다는 인식입니다.¹ 본 강령은 참여 기업이 단순히 법률을 준수하는 데 그치지 않고 국제적으로 인정된 기준을 활용하여 사회적, 환경적 책임과 기업 윤리를 증진하도록 장려합니다. 유엔 기업과 인권 이행 원칙에 따라, 본 강령의 조항들은 ILO 기본 원칙 및 노동권 선언과 유엔 세계인권선언을 포함한 주요 국제 인권 기준에서 도출되었습니다.

EICC는 행동 강령의 지속적인 개발 및 이행에 있어 이해관계자의 정기적인 의견을 수렴하는 데 전념하고 있습니다.

본 강령은 5개 조항으로 구성되어 있습니다. A, B, C 조항은 각각 노동, 안전보건, 환경에 대한 기준을 설명합니다. D 조항은 기업 윤리 관련 기준을 추가하며, E 조항은 본 강령 준수를 관리하는 데 필요한 허용 가능한 시스템의 구성 요소를 설명합니다.

¹ 본 규정은 근로자를 포함한 제3자의 새로운 추가적인 권리를 창출하는 것을 목적으로 하지 않습니다.

A. 노동

참가자들은 근로자의 인권을 옹호하고 국제 사회가 이해하는 바와 같이 근로자를 존엄과 존중으로 대우할 것을 약속합니다. 이는 임시직, 이주 노동자, 학생, 계약직, 정규직 및 기타 모든 유형의 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용됩니다. 부록에 명시된 공인 기준은 강령 작성에 참고 자료로 사용되었으며, 유용한 추가 정보 출처가 될 수 있습니다.

노동 기준은 다음과 같습니다.

1) 자유롭게 선택한 고용

강제, 채권(채무 노예 포함) 또는 계약 노동, 비자발적 감옥 노동, 노예 제도 또는 인신 매매는 사용되어서는 안 됩니다. 여기에는 노동 또는 서비스를 위해 위협, 폭력, 강압, 납치 또는 사기를 통해 사람을 운송, 은닉, 모집, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 회사가 제공하는 시설에 출입하는 것에 대한 불합리한 제한 외에도 시설 내에서 근로자의 이동의 자유에 대한 불합리한 제한이 있어서는 안 됩니다. 고용 절차의 일환으로 근로자는 출신 국가를 떠나기 전에 고용 조건에 대한 설명이 포함된 모국어로 작성된 서면 고용 계약서를 제공받아야 합니다. 모든 작업은 자발적이어야 하며 근로자는 언제든지 직장을 그만두거나 고용을 종료할 자유가 있습니다. 고용주와 대리인은 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고 정부 발급 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은 직원의 신분증 또는 이민 서류를 보관하거나 파기, 은닉, 압수 또는 접근을 거부할 수 없습니다. 근로자는 고용주 또는 대리인의 채용 수수료 또는 고용과 관련된 기타 수수료를 지불할 의무가 없습니다. 근로자가 그러한 수수료를 지불한 것으로 확인되는 경우, 해당 수수료는 근로자에게 환불되어야 합니다.

2) 어린이 및 청소년

제조업의 어떤 단계에서도 아동 노동을 허용해서는 안 됩니다. "아동"이란 15세 미만, 의무 교육 이수 연령 미만, 또는 해당 국가의 최저 고용 연령 중 더 높은 연령 미만인 사람을 의미합니다. 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 학습 프로그램 이용을 지원합니다. 18세 미만 근로자(청소년 근로자)는 야간 근무 및 초과 근무를 포함하여 건강이나 안전을 위협할 가능성이 있는 작업을 수행해서는 안 됩니다. 참여 기업은 학생 기록의 적절한 관리, 교육 파트너에 대한 엄격한 실사, 그리고 관련 법률 및 규정에 따른 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자를 적절하게 관리해야 합니다. 참여 기업은 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 현지 법률이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생의 임금은 동등하거나 유사한 업무를 수행하는 다른 초급 근로자의 임금과 최소한 동일해야 합니다.

A. 노동

3) 근무 시간

기업 관행에 대한 노동은 근로자의 부담이 생산성 저하, 이직률 증가, 그리고 부상 및 질병 증가와 명백히 연관되어 있음을 보여줍니다. 주당 근무 시간은 해당 지역 법률에서 정한 최대 시간을 초과할 수 없습니다. 또한, 주당 근무 시간은 초과 근무를 포함하여 비상 또는 예외 상황을 제외하고 주당 60시간을 초과할 수 없습니다. 근로자는 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용받아야 합니다.

4) 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무 시간 및 법정 복리후생 관련 법률을 포함하여 모든 관련 임금법을 준수해야 합니다. 현지 법률에 따라 근로자는 정규 시급보다 높은 임금으로 초과근무에 대한 보상을 받아야 합니다. 징계 조치로 임금을 공제하는 것은 허용되지 않습니다. 각 급여 기간마다 근로자에게 수행된 업무에 대한 정확한 보상을 입증할 수 있는 충분한 정보가 포함된 시기적절하고 이해하기 쉬운 임금 명세서를 제공해야 합니다. 모든 임시직, 파견직 및 외주 인력 사용은 현지 법률의 범위 내에서 허용됩니다.

5) 인도적인 대우

성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 또는 근로자에 대한 언어적 학대를 포함한 가혹하고 비인도적인 처우가 있어서는 안 됩니다. 또한 그러한 처우에 대한 위협도 있어서는 안 됩니다. 이러한 요건을 뒷받침하는 징계 정책 및 절차는 명확하게 정의되어 근로자에게 전달되어야 합니다.

6) 차별 금지

참여자 는 괴롭힘과 불법적인 차별이 없는 근무 환경을 조성하기 위해 노력해야 합니다. 기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 제공 등 채용 및 고용 관행에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 국적, 장애, 임신, 종교, 정치적 성향, 노조 가입 여부, 보훈 대상자 여부, 보호되는 유전 정보 또는 혼인 여부를 근거로 차별해서는 안 됩니다. 근로자에게는 종교 활동을 위한 합리적인 편의가 제공되어야 합니다. 또한, 근로자 또는 잠재적 근로자는 차별적인 방식으로 사용될 수 있는 의료 검사나 신체 검사를 받아서는 안 됩니다.

7) 결사의 자유

현지 법률에 따라, 참여자는 모든 근로자가 스스로 선택한 노동조합을 결성하고 가입할 권리, 단체교섭권, 그리고 평화로운 집회에 참여할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이러한 활동을 하지 않을 권리도 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 그 대표는 차별, 보복, 협박 또는 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무 조건 및 경영 관행에 관한 의견과 우려 사항을 경영진과 공개적으로 소통하고 공유할 수 있어야 합니다.

B. 건강과 안전

참가자들은 안전하고 건강한 작업 환경이 업무 관련 부상 및 질병 발생률을 최소화할 뿐만 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 근로자 유지 및 사기를 향상시킨다는 것을 인식합니다. 또한, 참가자들은 지속적인 근로자 의견 수렴과 교육이 직장 내 건강 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적임을 인식합니다.

ISO45001 및 ILO 직업 안전 및 건강 지침과 같은 인정된 관리 시스템은 규정을 준비하는 데 참고 자료로 사용되었으며 추가 정보의 유용한 출처가 될 수 있습니다.

건강 및 안전 기준은 다음과 같습니다.

1) 직업 안전

잠재적 안전 위험(예: 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 낙상 위험)에 대한 근로자의 노출은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 관리, 예방적 유지보수, 안전 작업 절차(잠금/태그아웃 포함), 그리고 지속적인 안전 교육을 통해 관리되어야 합니다. 이러한 방법으로 위험을 적절히 관리할 수 없는 경우, 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비와 해당 위험과 관련된 위험에 대한 교육 자료를 제공해야 합니다. 근로자는 안전 문제를 제기하도록 장려되어야 합니다.

2) 비상 대비

잠재적 비상 상황 및 사건을 파악하고 평가하며, 비상 계획 및 대응 절차를 이행하여 그 영향을 최소화해야 합니다. 여기에는 비상 보고, 직원 알림 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련, 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 충분한 대피 시설, 그리고 복구 계획이 포함됩니다. 이러한 계획 및 절차는 생명, 환경 및 재산에 대한 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 합니다.

3) 직업병 및 상해

직업적 부상 및 질병을 예방, 관리, 추적 및 보고하기 위한 절차와 시스템을 마련해야 하며, 여기에는 근로자의 보고를 장려하고, 부상 및 질병 사례를 분류하고 기록하고, 필요한 치료를 제공하고, 사례를 조사하고 원인을 제거하기 위한 시정 조치를 시행하고, 근로자의 복귀를 촉진하는 조항이 포함되어야 합니다.

4) 산업 위생

근로자가 화학적, 생물학적, 물리적 물질에 노출되는 것을 파악하고 평가하며, 이를 관리해야 합니다. 과다 노출을 관리하기 위해 공학적 또는 행정적 조치를 취해야 합니다. 이러한 조치로 위험을 적절히 관리할 수 없는 경우, 적절한 개인 보호 장비 프로그램을 통해 근로자의 건강을 보호해야 합니다.

B. 건강과 안전

5) 육체적으로 힘든 일

수동 재료 취급 및 무겁거나 반복적인 들어올리기, 장시간 서 있는 것, 매우 반복적이거나 힘이 많이 드는 조립 작업 등 육체적으로 힘든 작업에 대한 근로자의 위험 노출은 파악, 평가 및 관리되어야 합니다.

6) 방호장치

생산 및 기타 기계류는 안전 위험 여부를 평가해야 합니다. 기계류가 근로자에게 부상 위험을 초래할 수 있는 경우, 물리적 보호 장치, 연동 장치 및 장벽을 설치하고 적절히 유지 관리해야 합니다.

7) 위생, 식품 및 주택

근로자들은 깨끗한 화장실, 식수, 그리고 위생적인 음식 조리, 보관 및 식사 시설을 쉽게 이용할 수 있어야 합니다. 참여자 또는 인력 대리인이 제공하는 근로자 기숙사는 청결하고 안전하게 유지되어야 하며, 적절한 비상 탈출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 충분한 난방 및 환기, 그리고 합리적인 개인 공간과 합리적인 출입 권한을 제공받아야 합니다..

8) 건강 및 안전 커뮤니케이션

참여자는 근로자들에게 모국어로 적절한 직장 보건 및 안전 교육을 제공해야 합니다. 보건 및 안전 관련 정보는 시설 내에 명확하게 게시해야 합니다.

C. 환경

참가자들은 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적임을 인식합니다. 제조 과정에서는 대중의 건강과 안전을 보호하는 동시에 지역 사회, 환경 및 천연자원에 대한 부정적 영향을 최소화해야 합니다. ISO 14001 및 환경 경영 및 감사 시스템 (EMAS)과 같은 공인된 경영 시스템을 본 규범 작성에 참고 자료로 활용했으며, 이는 유용한 추가 정보 출처가 될 수 있습니다.

환경 기준은 다음과 같습니다.

1) 환경 허가 및 보고

모든 필수 환경 허가(예: 배출 모니터링), 승인 및 등록을 취득, 유지 및 최신 상태로 유지해야 하며, 운영 및 보고 요구 사항을 따라야 합니다.

2) 오염 방지 및 자원 절감

물과 에너지를 포함한 모든 유형의 자원 사용과 폐기물 발생은 원천에서 줄이거나 없애야 하며, 생산, 유지 관리 및 시설 공정 수정, 재료 대체, 보존, 재활용 및 재료 재사용과 같은 관행을 통해 줄여야 합니다.

3) 유해 물질

환경으로 방출될 경우 위험을 초래할 수 있는 화학물질 및 기타 물질은 안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기를 보장하기 위해 식별하고 관리해야 합니다.

4) 폐수 및 고형 폐기물

참여 기업은 고형 폐기물(비위험성)을 식별, 관리, 저장하고 책임감 있게 처리 또는 재활용하기 위한 체계적인 접근 방식을 구현해야 합니다. 운영, 산업 공정 및 위생 시설에서 발생하는 폐수는 배출 또는 폐기 전에 특성 분석, 모니터링, 관리 및 필요한 처리를 거쳐야 합니다. 또한, 폐수 발생을 줄이기 위한 조치를 시행해야 합니다. 참여 기업은 폐수 처리 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 합니다.

5) 대기 배출

운영 과정에서 발생하는 휘발성 유기화학물질, 에어로졸, 부식성 물질, 미립자, 오존층 파괴 물질 및 연소 부산물의 대기 배출은 배출 전에 특성화하고, 정기적으로 모니터링하며, 관리하고, 필요한 대로 처리해야 합니다. 참여업체는 대기 배출 제어 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 합니다.

6) 재료 제한

참가자는 재활용 및 폐기에 대한 라벨링을 포함하여 제품 및 제조에서 특정 물질의 금지 또는 제한과 관련된 모든 해당 법률, 규정 및 고객 요구 사항을 준수해야 합니다.

C. 환경

7) 폭우수 관리

참가자는 우수 유출수의 오염을 방지하기 위한 체계적인 접근 방식을 시행해야 합니다. 참가자는 불법적인 배출 및 유출물이 우수 배수구로 유입되는 것을 방지해야 합니다.

8) 에너지 소비 및 온실가스 배출

에너지 소비와 온실가스 배출량은 시설 및/또는 기업 차원에서 추적 및 기록되어야 합니다. 참여자들은 에너지 효율을 개선하고 에너지 소비와 온실가스 배출량을 최소화할 수 있는 비용 효율적인 방법을 모색해야 합니다.

D. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공을 이루기 위해 참가자와 그들의 대리인은 다음을 포함한 가장 높은 윤리 기준을 준수해야 합니다.

1) 사업 윤리

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성을 유지해야 합니다. 참여자는 모든 형태의 뇌물 수수, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 시행해야 합니다. 모든 사업 거래는 투명하게 수행되어야 하며, 참여자의 사업 장부 및 기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 부패 방지법 준수를 보장하기 위한 모니터링 및 집행 절차를 시행해야 합니다.

2) 부당거래

뇌물 또는 기타 부당하거나 부적절한 이익을 획득하는 수단을 약속, 제공, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 이 금지 사항은 사업을 획득 또는 유지하거나, 타인에게 사업을 지시하거나, 기타 부적절한 이익을 획득하기 위해 직간접적으로 제3자를 통해 가치 있는 것을 약속, 제공, 허가, 제공 또는 수락하는 행위를 포함합니다.

3) 정보 공개

참여자의 노동, 건강 및 안전, 환경 관행, 사업 활동, 구조, 재무 상황 및 성과에 대한 정보는 관련 규정 및 업계의 일반적인 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망의 기록 위조 또는 조건이나 관행에 대한 허위 진술은 용납되지 않습니다.

4) 지적 재산권

지적 재산권은 존중되어야 하며, 기술과 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하며, 고객 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

5) 공정한 사업, 광고 및 경쟁

공정한 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 하며, 고객 정보를 보호하기 위한 적절한 수단을 마련해야 합니다.

6) 신원 보호 및 보복 금지

법률로 금지되지 않는 한, 공급업체 및 직원 내부고발자의 기밀 유지, 익명성 보장 및 보호를 보장하는 프로그램을 유지해야 합니다. 참가자는 소속 직원이 보복에 대한 두려움 없이 우려 사항을 제기할 수 있도록 명확한 절차를 마련해야 합니다.

² 고발자 정의: 회사 직원이나 임원, 공무원이나 공식 기관의 부적절한 행위에 대해 폭로하는 사람입니다.

D. 윤리

7) 책임감 있는 광물 조달

참가자는 자신이 제조하는 제품에 사용되는 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금이 콩고민주공화국 또는 인접 국가에서 심각한 인권 유린을 자행하는 무장 단체에 직간접적으로 자금을 지원하거나 이익을 제공하지 않도록 합리적으로 보장하는 정책을 수립해야 합니다. 참가자는 이러한 광물의 원산지 및 관리 연속성에 대해 실사를 실시하고, 고객 요청 시 실사 조치를 고객에게 제공해야 합니다.

8) 개인정보

참여 기업은 공급업체, 고객, 소비자 및 직원을 포함하여 사업 관계를 맺고 있는 모든 사람의 개인정보에 대한 합리적인 개인정보보호 기대치를 준수할 것을 약속합니다. 참여 기업은 개인정보 수집, 저장, 처리, 전송 및 공유 시 개인정보보호법 및 정보보안법과 규제 요건을 준수해야 합니다.

E. 경영 시스템

참여 기업은 본 강령의 내용과 관련된 범위의 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 해당 경영 시스템은 다음을 보장하도록 설계되어야 합니다. (a) 참여 기업의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률, 규정 및 고객 요구사항 준수 (b) 본 강령 준수 (c) 본 강령과 관련된 운영 위험의 파악 및 완화. 또한, 지속적인 개선을 촉진해야 합니다.

관리 시스템에는 다음 요소가 포함되어야 합니다.

1) 회사의 책임

참가자의 규정 준수 및 지속적인 개선에 대한 의지를 확인하는 기업의 사회적, 환경적 책임 정책 성명서로, 임원진의 지지를 받고 현지 언어로 시설에 게시됩니다.

2) 경영 의무와 책임

참가자는 경영 시스템 및 관련 프로그램의 실행을 담당하는 고위 임원 및 회사 담당자를 명확하게 명시합니다. 고위 경영진은 경영 시스템 상태를 정기적으로 검토합니다.

3) 법률 및 고객 요구 사항

본 규정의 요구 사항을 포함하여 해당 법률, 규정 및 고객 요구 사항을 식별, 모니터링하고 이해하기 위한 프로세스입니다.

4) 위험 평가 및 위험 관리

참여자 운영과 관련된 법률 준수, 환경, 보건 및 안전³, 노동 관행 및 윤리 위험을 파악하는 프로세스입니다. 각 위험의 상대적 중요성을 파악하고 적절한 절차적 및 물리적 통제를 시행하여 파악된 위험을 관리하고 규정 준수를 보장합니다.

5) 개선 목표

참가자의 사회적, 환경적 성과를 개선하기 위한 서면 성과 목표, 타겟 및 실행 계획에는 해당 목표를 달성하는 데 있어 참가자의 성과를 주기적으로 평가하는 내용이 포함됩니다.

6) 훈련

참여자의 정책, 절차 및 개선 목표를 구현하고 해당 법률 및 규정 요구 사항을 충족하기 위한 관리자 및 근로자 교육 프로그램입니다.

³ 환경 건강 및 안전에 대한 위험성 평가에 포함되어야 할 구역은 생산 구역, 창고 및 보관 시설, 공장/시설 지원 장비, 실험실 및 시험 구역, 위생 시설(욕실), 주방/식당, 근로자 주택/기숙사입니다.

E. 경영 시스템

7) 의사소통

참여자의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 대한 명확하고 정확한 정보를 근로자, 공급업체 및 고객에게 전달하는 프로세스입니다.

8) 근로자 피드백 및 참여

이 규정이 다루는 관행과 조건에 대한 직원들의 이해도를 평가하고 피드백을 수집하며 지속적인 개선을 촉진하기 위한 지속적인 프로세스입니다.

9) 감사 및 평가

사회적, 환경적 책임과 관련된 법적 및 규제 요구 사항, 규정 내용 및 고객 계약 요구 사항에 대한 적합성을 보장하기 위해 주기적으로 자체 평가를 실시합니다.

10) 시정 조치 프로세스

내부 또는 외부 평가, 검사, 조사 및 검토를 통해 발견된 결함을 적시에 수정하기 위한 프로세스입니다.

11) 문서화 및 기록

규정 준수 및 회사 요구 사항에 대한 적합성을 보장하고 개인 정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 유지와 함께 문서 및 기록을 작성하고 유지 관리합니다.

12) 공급업체의 책임

공급업체에 규정 요건을 전달하고 공급업체가 규정을 준수하는지 모니터링하는 프로세스입니다.

참고문헌

다음 표준은 본 규정 작성에 사용되었으며, 추가 정보의 유용한 출처가 될 수 있습니다.
다음 표준은 각 참여자가 지지하거나 지지하지 않을 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

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/mne/

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



문서 기록

Version 1.0 – Released October 2004.

Version 1.1 – Released May 2005. Converted document to EICC format, minor page layout revisions; no content changes.

Version 2.0 – Released October 2005 with revisions to multiple provisions.

Version 3.0 – Released June 2009 with revisions to multiple provisions.

Version 4.0 – Released April 2012 with revisions to multiple provisions. Vers

ion 5.0 – Released November 2014 with revisions to multiple provisions.

Version 5.1 – Released March 2015 with revision to A1 to take effect January 1, 2016.

□□□

EICC 행동 강령은 2004년 6월부터 10월까지 전자 제품 제조에 종사하는 여러 기업에 의해 처음 개발되었습니다. 모든 기업은 이 강령을 채택할 것을 권장하며, 이를 준수해야 합니다. 자세한 내용은 eiccoalition.org에서 확인하실 수 있습니다.