



英業達 2023 年人權盡職調查報告

目錄

人權盡職調查目的.....	2
1. 人權承諾與相關政策.....	2
2. 人權治理.....	3
2.1 人權治理的角色與權責.....	4
2.2 社會責任管理體系認證.....	4
3. 利害關係人溝通.....	5
4. 申訴機制與管道.....	6
5. 人權盡職調查流程方法.....	7
5.1 鑑別人權議題.....	7
5.2 製作人權自我評核問卷.....	8
5.3 回收問卷並產出人權盡職調查矩陣圖.....	9
5.4 決定對應之減緩措施及補救措施.....	9
6. 人權議題分析結果.....	9
6.1 名詞定義與量度分類說明.....	9
6.2 關注程度評量標準.....	10
6.3 員工問卷呈現之人權議題關注程度.....	10
6.4 供應商問卷呈現之人權議題關注程度.....	11
7. 人權議題減緩及補救措施.....	13
7.1 減緩及補救措施-員工.....	13
7.2 減緩及補救措施-供應商.....	17
8. 公開揭露狀況.....	20

人權盡職調查目的

英業達股份有限公司(以下簡稱「英業達」或「公司」)致力於維護自身營運及業務活動所涉及利害關係人之人權，並避免及預防於價值鏈中產生負面的人權影響活動。有鑑於此，英業達透過人權盡職調查，以鑑別、預防、減緩及說明在企業價值鏈中相關的人權議題。

英業達以聯合國世界人權宣言、全球盟約、工商企業與人權指導原則、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領、責任商業聯盟行為準則等國際準則(下合稱「保護人權相關國際準則」)以及營運據點所在地之法令規範，做為制定人權政策及相關內部規範之依據。同時參照保護人權相關國際準則、電腦及周邊設備同業及其他標竿企業之實務做法，擬定人權盡職調查流程，藉此辨識英業達應關注之人權議題，並針對應高度及中度關注之項目制定減緩及補救措施，以預防相關衝擊發生之機率及可能導致之影響。

1. 人權承諾、相關政策及其適用範圍

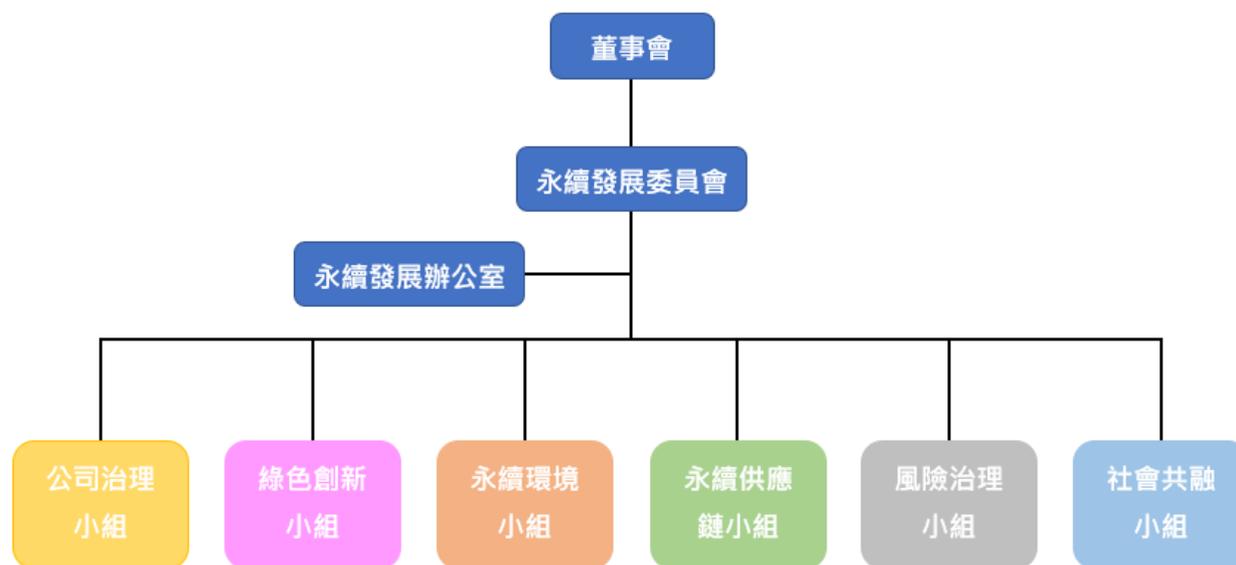
英業達尊重並支持上述保護人權相關國際準則，承諾全球廠區之人才招聘單位，對於不同種族、膚色、階級、國籍及身心障礙等員工皆一視同仁，並於招募任用流程內禁止以上列事項作為評核標準，且嚴禁雇用童工與強迫勞動等侵害人權之情事發生。英業達為履行承諾並與全體員工、供應商、合作對象及客戶等價值鏈夥伴共同落實各項人權保障，制定人權相關政策如下：

政策	內容	連結
人權政策	說明公司之人權政策，包含適用範圍、承諾與原則、政策依循及關鍵人權議題管理作為等。	https://www.inventec.com/tw/csr-4/66/74
永續發展實務守則	制定與經濟、環境及社會面向相關之實務遵循項目，以達永續發展之目標。	https://docs.google.com/viewer?embedded=true&url=https://www.inventec.com/storage/upload/governance4/file/2023-05-13/5UZSZ2ltE4X0UoW2JU7FR7nFGxTx1FsFoO0KfH

		GN.pdf
責任礦產聲明	說明衝突礦產與擴展礦產之管理，並承諾進行合理調查以避免供應鏈所提供之物料或產品包含武裝衝突和侵犯人權之情況下所開採的礦物。	https://www.inventec.com/tw/csr-8
道德行為準則	制定道德行為標準，包含防止利益衝突、保密責任及公平交易等，供公司董事及經理人遵循。	https://www.inventec.com/storage/upload/governance4/file/2020-08-11/MV9c1SLzSvazHCDENitilMFgvN4urlyC5EsY1ynl.pdf
供應商行為準則	本準則分為勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，要求供應鏈遵循，也同時遵守其經營所在國與地區的法律法規，並鼓勵供應鏈要求其上游供應商、承包商和服務提供商認同並採用本準則。	https://www.inventec.com/tw/csr-4/66/75

2. 人權治理

英業達於 2022 年 12 月成立隸屬於董事會之永續發展委員會（功能性委員會層級），做為設定永續發展目標、永續相關管理方針及具體推動計畫之最高單位。永續發展委員會由董事長、獨立董事及總經理擔任委員，每年至少召開二次會議，轄下設置六大功能小組及永續發展辦公室，功能小組組長皆由高階主管擔任，並依各小組議題實際執行各項永續發展專案；永續發展辦公室則為協助永續發展委員會推動各項永續事務的專職單位，並協助整合、彙整及追蹤各功能小組作業情況。



2.1 人權治理的角色與權責

六大功能小組中之社會共融小組為人權相關事務之主要管理單位。社會共融小組依專案需求召開會議，討論如勞動人權、人才培育、人才招聘及員工健康安全衛生等重大議題之指標達成情況，並依實際情形修訂其策略方向與管理方針。永續發展辦公室則協助資源調派及跨部門整合，並按年度計畫將社會共融小組各議題之指標達成情況及專案進度呈報永續發展委員會。

2.2 社會責任管理體系認證

SA8000 社會責任管理體系所規定的社會責任內容包括：童工、強迫勞動、健康與安全、結社自由及集體談判權利、歧視、懲戒性措施、工作時間、薪酬及管理系統共 9 個方面，主要是解決生產鏈到供應鏈的內部勞資問題及有關人權管理等問題。英業達目前已有 2 個廠區通過 SA8000 社會責任管理體系認證，並將持續推動其餘廠區通過相關認證。

3. 利害關係人溝通

英業達基於人權議題面向，辨識出可能受到自身營運活動影響之利害關係人包含員工及供應商，並提供下列溝通管道，以利進行多元溝通：

利害關係人	溝通管道	溝通頻率
員工	iService APP	即時
	員工意見信箱	即時
	社團活動	每日
	管理政策與業務流程溝通	每月
	職工福利委員會	每月
	勞資會議	每季
	基層員工與高階主管雙向會談	每季
	領班座談會、員工座談會	每季
	職業安全衛生委員會議	每季
	員工訓練與活動需求調查	每年
	員工滿意度暨敬業度調查	每年
	員工關懷會	不定期
	協理級會議	不定期
教育訓練(工作外訓練、工作中訓練及自我發展)	不定期	
供應商	永續供應鏈說明會	每年
	供應商稽核	每年按風險高低進行稽查

	品質異常追蹤檢討會議	視實際需求而定
	產銷會議 (廠商溝通檢討會議)	視實際需求而定
	供應商問卷調查 (經營/衝突礦產/人權保護)	視實際需求而定

4. 申訴機制與管道

英業達建置完善的申訴機制與管道供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為。並依照各地區的檢舉申訴辦法作業，盡速地調查違反狀況並採取實際行動減少負面的人權衝擊。英業達同時保護檢舉人不受歧視、騷迫、調職或其它不利之處理。英業達之申訴流程請詳下圖：



英業達亦積極進行申訴制度之宣導，以利內外部人員能清楚了解申訴管道：

類別	全體員工		供應商	
	方式	頻率	方式	頻率
申訴管道宣導	公司官網、內部網站、樓面海報	全年常態性宣導	公司官網、iSupplier(供應商管理平台)	年常態性宣導
	員工行為準則簽署及申訴管道公告	每年一次		
	新進人員訓練	新進人員報到時		
申訴流程介紹	內部網站	全年常態性宣導	永續供應鏈說明會	每年一次

5. 人權盡職調查流程方法

5.1 鑑別人權議題

英業達參考保護人權相關國際準則、內部相關規定或辦法、電腦及週邊設備同業及其他標竿企業所關注之人權議題，採交集方式鑑別產業中具共通性之議題，歸納彙整出人權議題清單，並定義各項人權議題可能產生之負面情境如下：

人權議題	負面情境說明
多元任用、反歧視與反騷擾	於招募、任用、培訓、獎懲、考核、升遷及其他就業條件相關措施中，因年齡、殘疾、族裔、性別、婚姻狀態、懷孕、國籍、政治立場、種族、宗教信仰、性傾向、性別認同、團體成員身分、退伍軍人身分，或其他任何適用法律保護的身分等，給予和其工作表現無關的不公平的待遇；發生職場上不法侵害(如：暴行、脅迫、侮辱、孤立、妨礙工作、過度介入私人事宜等)事件，或是性騷擾行為(如：性侵害、性霸凌及不當性暗示等)，危及員工之人身安全，或使其身心受到負面影響。

職場安全衛生健康	未提供員工足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響，如：設備操作不當造成工安事故、未提供員工協助方案、未配置足額醫護人員臨場服務等。
自由選擇就業	透過不當要求或威脅(如：扣留身分證件、工資或身心暴力等)，迫使員工遭受強迫勞動或違反基本人權之情事，如：從事非約定之工作、禁足、強迫加班、虛/少報工時等。
童工	非法僱用未滿法定年齡之員工及使其從事工作，或要求未成年員工參與危險、有危害之作業。
工時	未遵守工時相關法令規定，或未經員工同意延長工時，如：加班超過工時規定、使用不合法之變形工時、未提供足額特別休假等。
薪酬與福利	未遵守薪酬與福利相關法令規定，如：未符合最低薪資要求、未給付全額加班薪資、未提撥職工福利金等，或薪酬與福利的給予遠低於同業水準等。
集會與結社自由	員工不具有參與工會的自由，或缺乏與雇主進行團體協商的機制；或是未合理、平等對待工會幹部、參與員工、以及合法罷工的參與員工。
言論自由與申訴管道	未提供安全且有效管道讓供應商與員工發表意見，或以高壓方式抑制各方言論，如：透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到工作或生活上的脅迫。
責任礦產管理	未針對供應鏈進行合理的盡職調查，導致供應鏈所提供之物料或產品包含武裝衝突和侵犯人權之情況下所開採的礦物。

5.2 製作人權自我評核問卷

英業達依據上述負面情境設計自我評核問卷問項，並分別發放予員工¹及供應商填答，以瞭解員工及供應商所判斷各項人權議題之發生可能性及影響規模與範圍，藉以評估可能產生之衝擊程度，排序公司所最須關注的人權議題。為讓填答者能安心作答，自我評核問卷採線上匿名方式填答，具有高度保密性。

¹ 本次人權盡職調查之員工自我評核問卷發放範圍為英業達股份有限公司、英業達科技有限公司、英業達(重慶)有限公司、上海順詮科技有限公司、Inventec(Czech),S.R.O.、IEC Technologies, S.de R.L. de C.V.。

5.3 回收問卷並產出人權盡職調查矩陣圖

依據所回收之有效問卷內容，分別產出員工及供應商之人權盡職調查矩陣圖，藉此評估潛在衝擊程度，辨識出中高關注程度之人權議題。

5.4 決定對應之減緩措施及補救措施

依據人權盡職調查矩陣所列出之高度及中度關注之人權議題，擬定對應之減緩及補救措施。

6. 人權議題分析結果

6.1 名詞定義與量度分類說明

- 發生可能性：係指該議題實際發生之可能性。

等級	意義
5	發生可能性極高
4	發生可能性高
3	發生可能性中
2	發生可能性低
1	發生可能性極低或不會發生

- 影響規模範圍：由填答者綜合考量「影響規模」及「影響範圍」此兩項特徵進行判斷。
 - 「影響規模」，係以該議題發生對於利害關係人效益影響之持續時間為判斷。
 - 「影響範圍」，係以該議題發生之影響區域大小及影響人數多寡為判斷。進行影響規模範圍之判斷時，填答者將不需考量議題發生可能性的高低，而是評估若此議題已實際發生，對公司帶來的影響規模與範圍為何。

等級	意義
3	影響規模範圍大

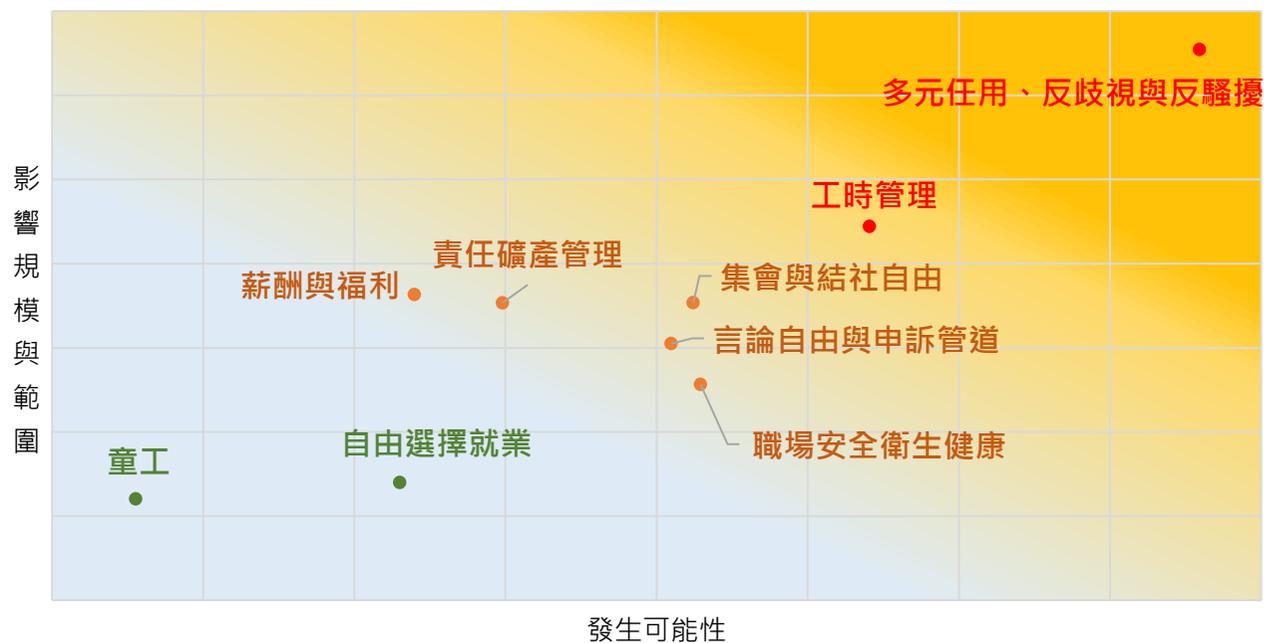
2	影響規模範圍中
1	影響規模範圍小

6.2 關注程度評量標準

本報告係以「衝擊程度」作為人權議題之關注程度評量標準。「衝擊程度」係綜合考量「發生可能性」(1 至 5 分) 及「影響規模範圍」(1 至 3 分) 此二面向量度，即此二面向量度分數標準化後之相乘結果，故「衝擊程度」之分數範圍為 0 至 1 分。

6.3 員工問卷呈現之人權議題關注程度

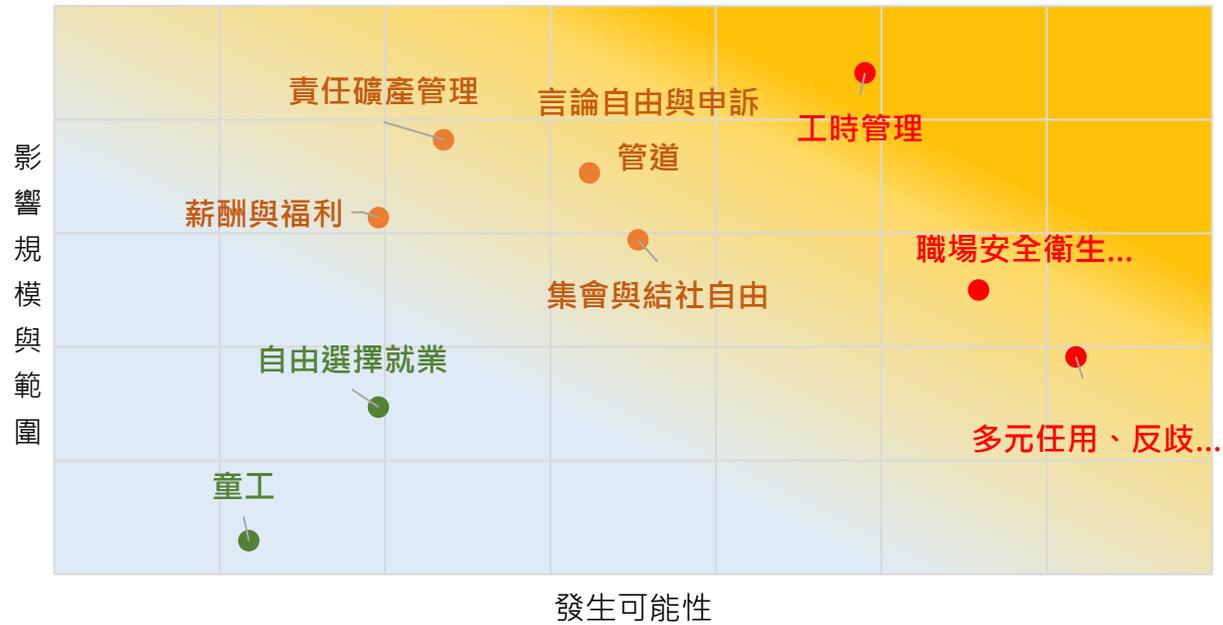
運用員工自我評核問卷之結果，計算得出人權盡職調查矩陣圖如下：



關注程度	人權議題	發生可能性 (1-5 分)	影響規模與範圍 (1-3 分)	衝擊程度 (0-1 分)	排名
高度關注	多元任用、反歧視與反騷擾	1.86	1.93	0.24	1
	工時管理	1.64	1.82	0.20	2
中度關注	集會與結社自由	1.52	1.78	0.18	3
	言論自由與申訴管道	1.51	1.75	0.18	4
	職場安全衛生健康	1.53	1.73	0.18	5
	責任礦產管理	1.40	1.78	0.17	6
	薪酬與福利	1.34	1.78	0.16	7
輕度關注	自由選擇就業	1.30	1.67	0.15	8
	童工	1.16	1.66	0.13	9

6.4 供應商問卷呈現之人權議題關注程度

運用供應商自我評核問卷之結果，計算得出人權盡職調查矩陣圖如下：



關注程度	人權議題	發生可能性 (1-5 分)	影響規模與範圍 (1-3 分)	衝擊程度 (0-1 分)	排名
高度關注	工時管理	1.25	1.47	0.12	1
	多元任用、反歧視與反騷擾	1.31	1.35	0.12	2
	職場安全衛生健康	1.28	1.38	0.12	3
中度關注	言論自由與申訴管道	1.16	1.43	0.11	4
	集會與結社自由	1.18	1.40	0.11	5
	責任礦產管理	1.12	1.44	0.11	6
	薪酬與福利	1.10	1.41	0.10	7

輕度關注	自由選擇就業	1.10	1.32	0.10	8
	童工	1.06	1.27	0.09	9

7. 人權議題減緩及補救措施

英業達針對員工及供應商之高度及中度關注人權議題提出對應之減緩與補救措施，分述如下：

7.1 減緩及補救措施-員工

關注程度	人權議題	減緩措施	補救措施
高度關注	多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行員工行為準則簽訂，提醒員工遵守並避免不當行為(例如：歧視、性騷擾、職場不法侵害等)。 擬定「性騷擾防治措施及申訴懲戒規範」，持續張貼海報宣導「禁止性騷擾」並進行新進人員訓練。 針對主管舉辦職場不法侵害宣導及教育訓練，並追蹤完訓率。 於主管招募管理平台，持續宣導法令規定，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，應提供均等就業機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 依據「性騷擾防治措施及申訴懲戒規範」、「全球員工行為準則管理辦法」與「人事管理辦法」等內部規範進行調查程序，若調查確認不法侵害屬實，則依規範進行懲處。

		<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦兩性講座，宣導性別平權意識。 	
	工時管理	<ul style="list-style-type: none"> • 提供彈性工作制度，讓員工可以合理調整每日工作安排。 • 建置主管專區，主管可以了解員工出勤時數，有效進行工時管理。 • 宣導合理工時與工作生活平衡的文化。 • 依各地區政府法令及公司人事管理辦法，提供各項勞動基本條件包含工時機制。 	<ul style="list-style-type: none"> • 如每月加班時數超過 40 小時，將以自動信件提供警示，提醒主管留意。
中度關注	集會與結社自由	<ul style="list-style-type: none"> • 依據各國法令規定，員工有權自由參加相關組織，與公司進行協商或溝通 • 協助社團成立與招生活動，鼓勵員工加入社團。 	<ul style="list-style-type: none"> • 於員工集會結社自由遭受侵害時，確保員工能在沒有暴力、壓力、恐懼、恐嚇和威脅的環境下，依據公司相關申訴辦法進行申訴。
	言論自由與申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> • 提供內部及外部人員舉報或申訴管道。(專線：+886-22881-0721 分機 21999; 信箱: 21999@inventec.com) • 透過每季勞資會議、不定期溝通會議(協理級會議、總經理 coffee session 等)以及各線上管道進行反應與回饋。 • 每年進行員工滿意度調查，讓員工充分反映個人意見。 • 訂定「全球員工行為準則管理辦法」「員工申訴暨外部檢舉管理規範」鼓 	<ul style="list-style-type: none"> • 針對內外部申訴案件，根據「員工申訴暨外部檢舉管理規範」進行調查，若調查確認違反相關規定，應依據「人事管理辦法」獎懲相關規定予以處理。

		<p>勵呈報任何非法或違反道德行為標準之行為與懲戒措施，並設有查核機制，此外亦保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。</p>	
	<p>職場安全衛生健康</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 結合內外部稽核，督導全公司之環境安全衛生及改善作業，由各廠區最高主管設立職業安全衛生委員會，並由各廠區之職業安全衛生人員負責 ISO 45001 國際職業安全衛生管理系統運作。 • 於新進人員教育訓練時，宣導安全衛生相關注意事項。 • 針對「特別危害健康作業」及職業安全衛生法訂定之化學性及物理性因子定期實施作業環境監測，並依照台灣及大陸廠區當地法規提供特殊作業人員定期特殊健康檢查，檢查項目包含游離輻射、粉塵、二氧化錫、異丙醇及噪音。 • 制定風險危害鑑別評估程序，每年由各廠職業安全衛生人員召集各單位窗口執行風險危害鑑別評估，辨識潛在危害因子，制定管理方案降低風險，落實職業安全衛生政策。 	<ul style="list-style-type: none"> • 如遇職業災害案件發生，訂有「安全衛生危害鑑別風險評估管理辦法」及「安衛環目標、標的制定管理辦法」，依規定應針對案件執行風險危害鑑別評估，針對顯著及潛在危害進行改善。 • 如遇職業災害案件發生，依據「事故處理及調查作業管理辦法」成立事故調查委員會，由職安單位召集事故單位主管進行調查並依據結果採取補救及改善措施，以消弭事故原因，預防再次發生 • 凡員工發生公傷、車禍、重大疾病等事故，由公司提供相關協助，如申請團體保險、旅平險、撫卹金等。臺灣地區「職工福利委員會」提供員工傷病住院慰問金、重大疾病慰問金等。

		<ul style="list-style-type: none"> 各廠區設置護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。 每半年舉行消防演練，增進員工防災概念，並配合法令修訂，調整消防設備。 每年舉辦員工健康檢查，安排醫師駐點供員工健康諮詢，並提供各項健康促進活動與講座。 落實母性關懷制度：透過問卷不定期調查懷孕及產後婦女勞動環境，並設置哺乳室供員工及廠商訪客使用。 已提供員工外部專業顧問 24 小時免費協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)、進行心理、法律與財務等面向的諮詢服務。 	
	責任礦產管理	合併至供應商部分填寫	
	薪酬與福利	<ul style="list-style-type: none"> 提供優於各地薪資的給付標準，並透過每年薪資調查，衡量與並調整公司薪資水準，確保薪資具市場競爭力以留住優秀人才。 持續透過各管道(員工意見信箱、iService APP、員工滿意度調查、訓練與活動調查等)蒐集員工的意見，每年 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期針對關鍵人才薪資進行檢討，採取適當之配套補償措施。 依據員工透過員工意見信箱、iService APP 回饋之事項(工作環境、餐點等)，進行相對應之改善措施。

		規畫與調整福利措施。	
輕度關注 ²	自由選擇就業	<ul style="list-style-type: none"> • 提供主管相關教育訓練與宣導。 • 持續宣導申訴管道(專線：+886-22881-0721 分機 21999；信箱：21999@inventec.com)，讓員工能及時反應強迫勞動之情形。 • 落實外籍移工零收費政策。 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工依據「員工申訴暨外部檢舉管理規範」進行申訴，相關單位將立即進行了解，並停止非自願加班。

7.2 減緩及補救措施-供應商

英業達透過以下兩項行動做為整體供應商人權議題之減緩措施，全面提升供應商之人權意識：

1. 由設計與研發、採購、零件工程、供應商管理等相關單位共同組成永續供應鏈輔導小組，負責進行新供應商評核與輔導，並要求供應商簽署責任商業聯盟行為準則符合聲明，確保落實全球永續相關準則及 RBA 規範。
2. 制定供應商行為準則，內容包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，並公告於公司官網及 isupplier(供應商管理平台)，供所有供應商遵循。

² 此人權議題於自我評核問卷題組中其一面向之問題(透過不當或威脅手段使員工從事非約定之工作、非自願性延長工時、或其他不合理之要求的發生可能性與影響規模範圍)之發生可能性分數較高，故納入提供減緩及補救措施之人權議題清單中。

關注程度	人權議題	減緩措施	補救措施
高度關注	多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 每年對供應商進行 SER 抽查與挑選廠商進行 RBA VAP 稽核。 於每年供應商大會會議中，表揚在企業永續及 RBA 工作推展有優良表現的廠商，同時向供應商說明英業達的相關管理政策。 提供申訴管道給供應商，申訴管道除在供應商大會會議上宣導布達外，亦永久公告於公司官網與 iSupplier(供應商管理平台)。 在進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量。 	<ul style="list-style-type: none"> 如發現供應商的人權管理存在高風險之情形，將評估是否進行現場稽核及針對實際有發生人權議題負面衝擊之供應商夥伴進行輔導與檢核確認改善，並要求供應商如期提交改善成效。 針對曾被評估出具高風險之供應商，規劃列入未來優先稽查名單。 定期檢視供應商的 RBA 遵循情形，持續追蹤需改善的項目。
	工時管理	<ul style="list-style-type: none"> 在進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量。 	
	職場安全衛生健康	<ul style="list-style-type: none"> 廠區供應商稽核人員依最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核，稽核涵蓋關鍵供應商職安衛落實程度(SER 稽核)。 制定「承攬商安全作業管理辦法」管理承攬商之作業安全，在工程執行前皆依據法規要求廠商簽訂承攬商安全衛生管理承諾書，進行工程危害告知，召開協議組織會議，要求廠商須完成承 	<p>若發生供應商於職業安全健康有高風險情事，將依照各廠區之內控程序實施供應商稽核及提供改善建議，並追蹤與輔導供應商完成改善或予以汰換，以改善高風險情形，定期追蹤供應商 RBA 改善狀況。</p>

		<p>攬商安全衛生教育訓練始得執行各項工作活動。</p> <ul style="list-style-type: none"> 已建立承攬商的工傷通報機制，承攬商於廠內執行各項作業活動期間，如有需求可比照員工使用英業達公司醫務室及哺乳室之相關服務。 	
中度關注	集會與結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 每年對供應商進行 SER 抽查與挑選廠商進行 RBA VAP 稽核。 於每年供應商大會會議中，表揚在企業永續及 RBA 工作推展有優良表現的廠商，同時向供應商說明英業達的相關管理政策。 提供申訴管道給供應商，申訴管道除在供應商大會會議上宣導布達外，亦永久公告於公司官網與 iSupplier(供應商管理平台)。 在進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量。 	<ul style="list-style-type: none"> 如發現供應商的人權管理存在高風險之情形，將評估是否進行現場稽核及針對實際有發生人權議題負面衝擊之供應商夥伴進行輔導與檢核確認改善，並要求供應商如期提交改善成效。 針對曾被評估出具高風險之供應商，規劃列入未來優先稽查名單。 定期檢視供應商的 RBA 遵循情形，持續追蹤需改善的項目。
	言論自由與申訴管道		
	責任礦產管理	<ul style="list-style-type: none"> 每年依據 RMI (責任礦產倡議組織)之要求，使用最新衝突礦產調查模板 (CMRT) 及擴展礦產調查模板(EMRT) 模板進行調查，要求供應商對供應鏈進行合理的盡責調查，以確保供應商提供給英業達的物料中沒有非法礦 	<ul style="list-style-type: none"> 若出現使用衝突礦產，將限期改善，未按要求改善則將進行禁用。

		物。	
	薪酬與福利	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商承諾遵循國際準則(如：RBA)及其營業據點之員工薪酬與福利相關法律，如：為保障勞工薪資與福利，供應商支付給員工的薪資應符合所有相關的法律(至少應符合最低工資)。 	<ul style="list-style-type: none"> 如發現供應商的人權管理存在高風險之情形，將評估是否進行現場稽核及針對實際有發生人權議題負面衝擊之供應商夥伴進行輔導與檢核確認改善，並要求供應商如期提交改善成效。 針對曾被評估出具高風險之供應商，規劃列入未來優先稽查名單。 定期檢視供應商的 RBA 遵循情形，持續追蹤需改善的項目。

8. 公開揭露狀況

英業達將所制定的人權政策、盡職調查流程、人權議題高度及中度應關注項目的減緩與補救措施，及供應商管理情形等重要資訊均予公開，包括透過本公司網站提供人權盡職調查報告及企業永續報告書等方式進行揭露，以便利害關係人可易於接觸相關資訊。