



英業達 2025 年人權盡職調查報告

目錄

關於本報告	3
1. 人權管理架構.....	4
1.1 人權承諾與政策.....	4
1.2 人權治理組織	6
2. 人權風險評估.....	8
2.1 人權風險評估機制	8
2.2 高關注人權議題：員工、供應商、承攬商、社區	11
3. 人權議題管理.....	18
3.1 管理方針	18
3.2 風險減緩及補救措施.....	19
3.3 進度追蹤.....	28
3.4 申訴機制與溝通管道.....	30

關於本報告

發行目的

英業達股份有限公司(以下稱「英業達」或「本公司」)參考經濟合作與發展組織(OECD)發布的盡職調查指南、聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)擬定的盡職調查管理流程，制定本公司人權盡職調查流程，進行人權風險評估，以辨識本公司應優先關注之人權議題。本公司期望藉由揭露人權盡職調查流程與結果、減緩與補救措施、上年度盡職調查結果追蹤、申訴機制和管道，提升英業達人權治理的資訊透明度，進而向關注本公司或受本公司影響的利害關係人，傳達英業達在人權治理的實踐與進展。此外亦透過人權盡職調查，致力維護自身營運及價值鏈之人權，以盡企業社會責任與永續發展之承諾。

揭露範疇

英業達人權風險評估涵蓋自身營運據點、一階供應商、二三階供應商、承攬商與社區之利害關係人。營運據點包含士林總部、桃科廠、大溪廠、上海浦東廠、重慶廠、泰國廠、墨西哥廠、捷克廠。

報告發行日期與週期

英業達每兩年執行人權盡職調查並發布報告，本報告於 2025 年 9 月發布，報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

1. 人權管理架構

1.1 人權承諾與政策

英業達遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「責任商業聯盟行為準則」制定人權政策，並不定期更新，且受永續發展委員會監督與核准後實施。英業達承諾多元平等任用、合法工時與薪酬、職場安全健康、禁止童工與強迫勞動、保障結社與言論自由、設立申訴管道及責任礦產管理，持續改善利害關係人人權福祉，落實人權保障。透過公司官網與內網公告、海報張貼、教育訓練課程、員工行為準則簽署、供應商行為準則宣導、永續供應鏈說明會、供應商管理數位平台等方式，傳達英業達的人權政策與申訴機制，以利利害關係人了解自身權益。詳細人權政策已公開揭露於永續專網。

適用範圍
人權政策適用於集團所有企業，包含全體員工和整體營運活動，並以相同標準引領供應商、合作夥伴、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。
政策承諾與原則
1.多元任用、反歧視與反騷擾：全球廠區對於不同性別、階級、語言、思想、宗教、黨派、婚姻、種族及身心障礙皆平等對待，承諾提供無歧視與騷擾的工作，對於任何歧視皆採取零容忍政策。

- 2.工時、薪酬與福利：所有聘僱與薪酬福利皆符合營運據點所在地之法律，確保工時、加班、薪資、福利皆合法。
- 3.職場安全衛生健康：致力提供全體員工安全、健康及舒適的工作環境，積追求零工傷、零事故。
- 4.自由選擇就業：全體員工皆為自願就業，不接受任何形式的強迫勞動、奴役及人口販運等違法行為。
- 5.童工：禁止雇用童工，且未滿 18 歲未成年工不得從事危及健康安全之工作。
- 6.集會與結社自由：尊重員工自由結社、組織及加入(或不加入)工會團體、集體談判、和平集會之合法權利。
- 7.言論自由與申訴管道：建立完善的溝通機制與保密申訴機制，提供員工即時反饋與定期交流管道，並保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其他不利處理。
- 8.責任礦產管理：要求供應鏈進行合理的盡責調查，確保未使用非法礦物，降低衝突礦產風險。

英業達亦制定永續發展實務守則、道德行為準則、供應商行為準則、責任礦產聲明等人權相關政策承諾，保障全體員工、供應商、合作夥伴、客戶等價值鏈成員的人權。

政策	內容摘要
<u>永續發展實務守則</u>	本守則依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」，要求公司與集團營運活動，共同實踐企業社會責任，促進經濟、環境及社會進步，以達永續發展之目標。
<u>道德行為準則</u>	本準則旨在導引公司董事與經理人符合道德行為標準，如防止利益衝突、避免圖私利、保密責任、公平交易、懲戒措施等。

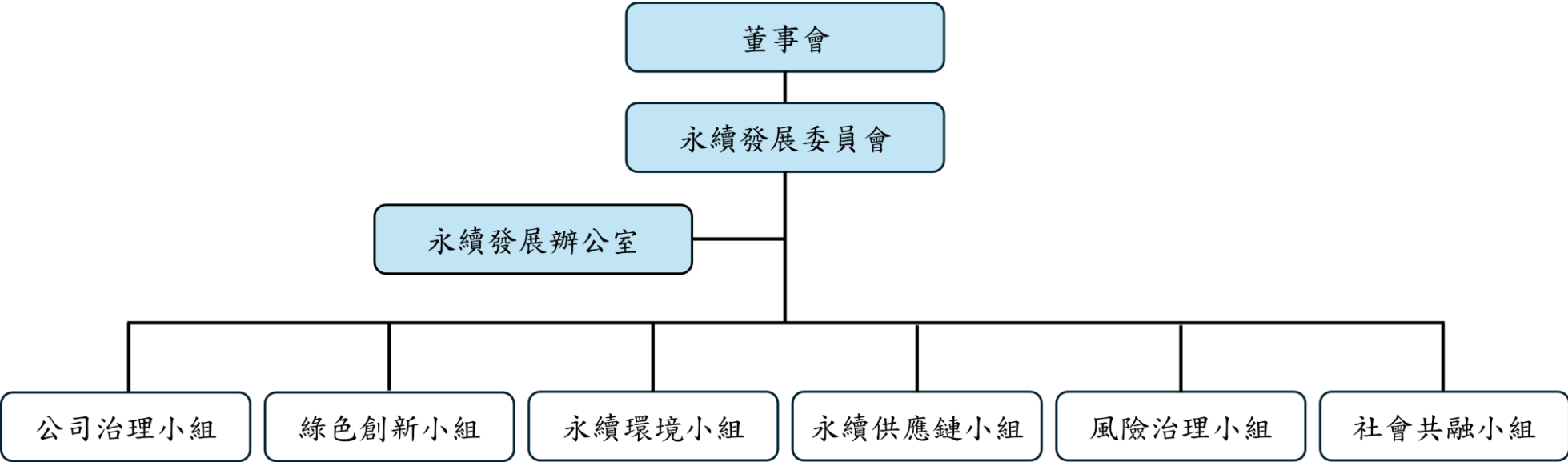
<u>全球員工行為準則管理辦法</u>	本辦法制定員工須遵守的品行及工作態度，以落實誠信原則。員工到職時須簽署本辦法。
<u>RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊</u>	本手冊涵蓋勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系議題，以承諾善盡 RBA 會員責任。
<u>供應商行為準則</u>	本準則涵蓋五大面向：勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系，並要求供應鏈遵循相關規範。供應鏈也須遵守其所在地的法律與法規，並鼓勵其上游供應商、承包商及服務提供商認同並採用本準則，以共同提升整體責任與永續性。
<u>責任礦產聲明</u>	本聲明要求供應商符合無使用衝突礦產，並承諾透過合理的調查以避免使用衝突礦產。
<u>環境政策</u>	本政策承諾依據各項原則評估產品生命週期對環境的影響，並提升資源使用效率，降低環境的負面影響。
<u>有害物質減免(HSF) 管理手冊</u>	本手冊旨在有效管理有害物質原料及產品對環境的負面影響，並作為 IECQ QC 080000 有害物質過程管理系統之依據。
<u>生物多樣性暨不毀林承諾</u>	本承諾攜手供應商共同響應生物多樣性及森林保育，並鼓勵合作夥伴一同參與支持，以促進全球生態系統健康，實現人與自然和諧共存。

1.2 人權治理組織

英業達為落實人權管理事務，達成永續發展目標，2022 年 12 月，英業達成立隸屬於董事會的永續發展委員會，負責設定企業的永續發展目標、管理方針及行動計劃，為永續最高治理單位，由董事長、獨立董事及總經理擔任委員，每年至少召開兩次會議。永續發展委員會轄下設置永續發展辦公室及六大功能小組，永續發展辦公室負責整合、彙整及推動功能小組的永續行動，六大功能小組則負責帶領各項永續發展專案，且功能小組組長由高階主管擔任。六大功能小組包含公司治理小組、綠色創新小組、永續環境小組、永續供應鏈小組、風險治理小組及

社會共融小組，其中社會共融小組為人權治理主要負責單位，負責統籌人權相關的管理事務，根據專案需求召開會議，討論議題包含勞動人權、人才招募、人才培育、員工健康與安全等，並依據實際情況修訂策略方向與行動方案，再由永續發展辦公室協助整合企業資源與跨部門合作，並將各議題的指標達成情形與專案進度，定期呈報永續發展委員會。

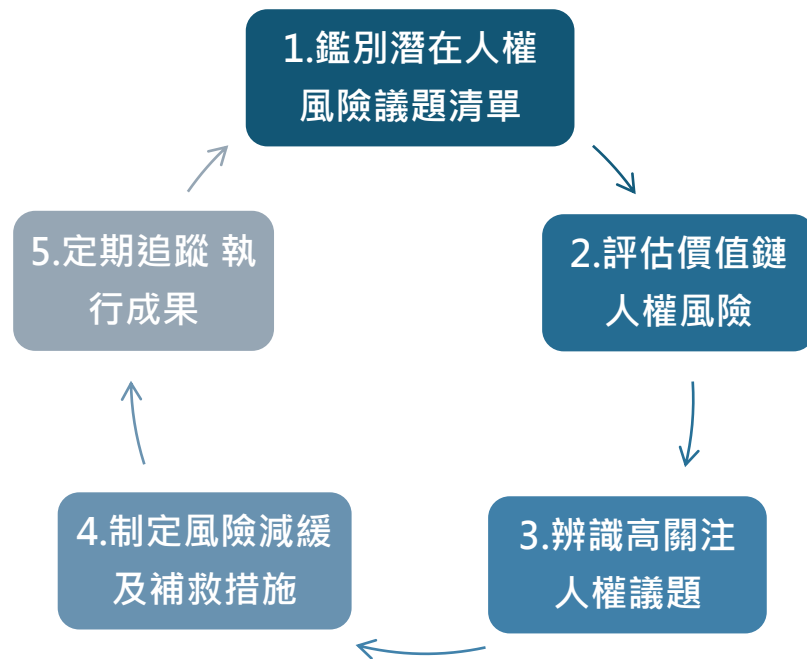
英業達目前已有兩個廠區通過 SA8000 社會責任管理體系認證，包含童工、工作時間、強迫勞動、健康與安全、歧視、結社自由及集體談判權利、懲戒性措施、薪酬及管理系統九大面向，以關注生產鏈與供應鏈的內部勞資與人權問題。



2. 人權風險評估

2.1 人權風險評估機制

人權風險評估流程



1.彙整國際評比、國內外人權準則、同業與標竿企業，確立議題來源，建立潛在人權風險議題清單。

2.根據人權議題清單製作風險評估問卷，並發放由各利害關係人填寫。

3.進行問卷分析，以各議題的「發生可能性」、「影響程度」進行高關注人權議題鑑別。

4.針對各族群之高關注人權議題，說明現有的風險減緩與補救措施，並將議題結果提交專責單位，研擬管理措施。

5.定期追蹤風險減緩措施執行成果，並於每兩年進行人權風險評估，持續追蹤以優化人權表現。

為保障人權與落實企業責任，英業達人權風險評估範疇涵蓋全體員工、供應商、承攬商與社區，且定期執行人權盡職調查，根據辨識出的高關注人權議題，制定減緩及補救措施，並持續追蹤減緩措施的執行成果。本公司參考國際評比、責任商業聯盟(RBA)行為準則、國內外人權趨勢、同業與標竿企業關注的人權議題，為調整潛在人權風險議題清單的依據，2025 年度本公司歸納調整後之潛在人權風險議題清單如下表所示。

人權議題	議題概述	評估對象						
		全體員工	女性員工	移工	承攬商	一階供應商	二三階供應商	社區
職業健康與安全	公司妥善管理職業健康與安全議題，保障員工安全、降低意外受傷或生病之可能，並設有化學品等危害物質管理制度，避免發生工安事故，影響鄰近社區	●			●	●	●	●
勞動條件保障	公司提供員工合理且合法的工作條件	●			●	●	●	
反歧視、平等及多元包容	公司保障員工不因個人特質或背景，而遭受較差的對待	●	●	●	●	●	●	
童工與未成年工	公司具備針對未滿 18 歲員工有完整的保護規範	●			●	●	●	
強迫勞動	公司是否有在員工未經同意下面臨強迫勞動，如超時加班、行動限制或扣留身分文件等情況	●		●	●	●	●	●
過長工時	員工工時是否有嚴重超出當地政府規範之情形	●		●	●	●	●	
同工不同酬	員工從事同樣工作，是否有因性別、年齡而有不同的薪資報酬	●	●		●	●	●	
騷擾	員工是否有在職場上受到同事或主管的騷擾或相關不舒服的舉動	●	●		●	●	●	
結社自由	員工可自由參與或組織工會，不受公司干預	●			●	●	●	
集體協商權	員工可與雇主進行集體協商與談判	●			●	●	●	
公共衛生和食宿	公司妥善管理員工餐廳或宿舍的衛生環境	●		●	●	●	●	
人口販運	公司在招募過程中是否有涉及誘拐或欺騙等手段	●		●	●	●	●	

言論自由與 申訴管道	公司提供安全的管道讓員工發表意見與提出申訴言論	●		●	●	●	●	
隱私權	員工的隱私受到妥善重視與保護，如禁止不當資料蒐集或個資外洩	●			●	●	●	
暴力與非人道對待	工作環境是否存在霸凌或其他形式的暴力行為	●			●	●	●	
環境責任	公司營運活動是否對環境造成負面影響				●	●	●	
水資源管理	公司的用水在排放或使用時，經過妥善處理與監督，避免影響水域生態以及社區居民用水權與健康							●
能源消耗和溫室 氣體排放	公司是否依賴非再生能源及未妥善管理能源使用情形，造成能源浪費或溫室氣體排放增加							●
廢氣排放	公司是否有妥善管理廢氣排放，避免造成社區內空氣品質下降，或使居民出現頭痛、呼吸道疾病等問題							●
有害物質	公司在生產過程中是否有效管理有害物質（如化學品、重金屬、腐蝕性物質等），降低讓農作物、飲用水或生活環境受影響							●
固體廢物	公司是否妥善處理固體廢物，降低廢棄物堆積、資源浪費							●
生物多樣性	公司妥善管理營運據點與周遭生態系統與物種的影響及依賴關係，保護生物多樣性，避免造成生物多樣性喪失與生態系統退化							●
原住民權利	公司是否有在告知原住民並取得其同意的情況下，遷移原住民或擁有其土地與資源進行企業營運							●
噪音	公司是否有在社區內產生噪音，使居民健康受損（如失眠、心血管疾病、生理與心理影響）之情況							●

評估價值鏈人權風險

本年度英業達人權風險評估範疇涵蓋自身營運據點員工、一二三階供應商、承攬商與社區等利害關係人，亦額外針對多元群體女性員工、移工評估其潛在人權風險議題之負面情境，並根據風險評估問卷結果決定高關注議題。

- 首先，本報告依據各類利害關係人之人權議題設計問卷，並以匿名方式邀請利害關係人填答，具有高保密程度。
- 接著，由利害關係人評估各人權議題「影響程度」、「發生可能性」之高、中、低程度，並以 3、2、1 呈現，總有效問卷份數共 1,074 份。

發生可能性	
等級	意義
1	不太有可能發生
2	有可能發生
3	非常有可能發生

影響程度	
等級	意義
1	沒有太大的影響
2	中等程度的影響
3	非常嚴重的影響

- 最後，本報告將「影響程度」、「發生可能性」、「重大性」皆納為人權議題關注程度評量標準，「重大性」是「影響程度」與「發生可能性」相乘之結果，本報告根據重大性進行議題排序，產出高關注議題並經公司內部核定。

2.2 高關注人權議題：員工、供應商、承攬商、社區

根據人權風險評估問卷結果，彙整各族群(全體員工、女性員工、移工、承攬商、一階供應商、二三階供應商、社區)對議題的觀察，並以

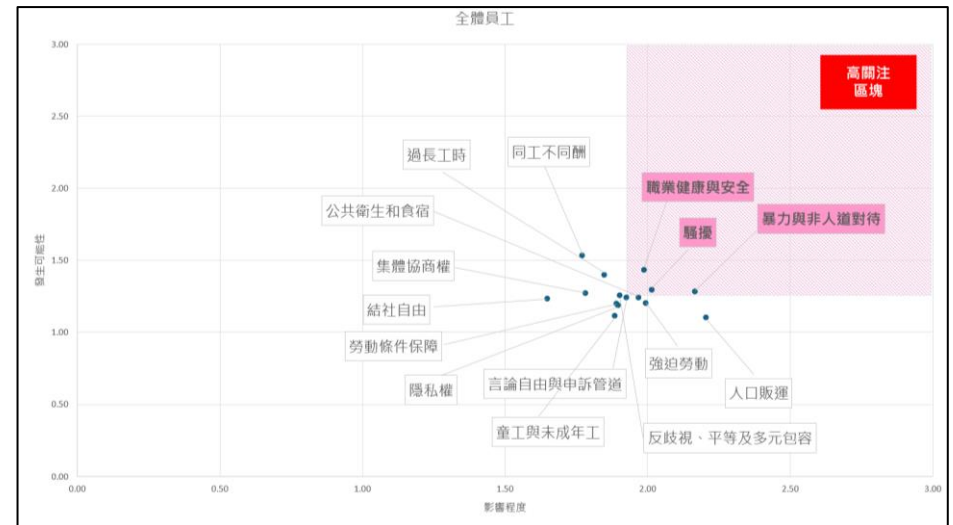
「發生可能性」、「影響程度」為座標軸，繪製各族群的風險矩陣圖，決定高關注議題。

高關注人權議題列表

全體員工	女性員工	移工	一階供應商	二三階供應商	承攬商	社區
職業健康與安全	NA	反歧視、平等及多元包容	職業健康與安全	職業健康與安全	職業健康與安全	職業健康與安全
暴力與非人道對待		強迫勞動			過長工時	水資源管理
騷擾						

關注對象：全體員工

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	職業健康與安全	1.43	1.99	2.85
	暴力與非人道對待	1.28	2.17	2.78
	騷擾	1.29	2.01	2.61
	同工不同酬	1.53	1.77	2.71
	過長工時	1.40	1.85	2.58
	公共衛生和食宿	1.24	1.97	2.44
	人口販運	1.10	2.21	2.43
	強迫勞動	1.20	1.99	2.40
	言論自由與申訴管道	1.24	1.93	2.39
	反歧視、平等及多元包容	1.26	1.90	2.39
	勞動條件保障	1.20	1.89	2.27
	集體協商權	1.27	1.78	2.26
	隱私權	1.18	1.90	2.25
	童工與未成年工	1.11	1.89	2.10

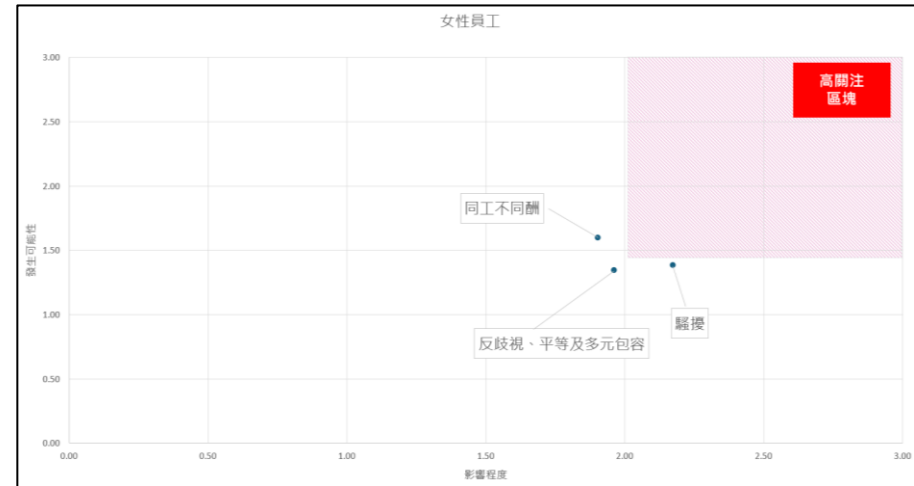


	結社自由	1.23	1.65	2.03
--	------	------	------	------

關注對象：女性員工

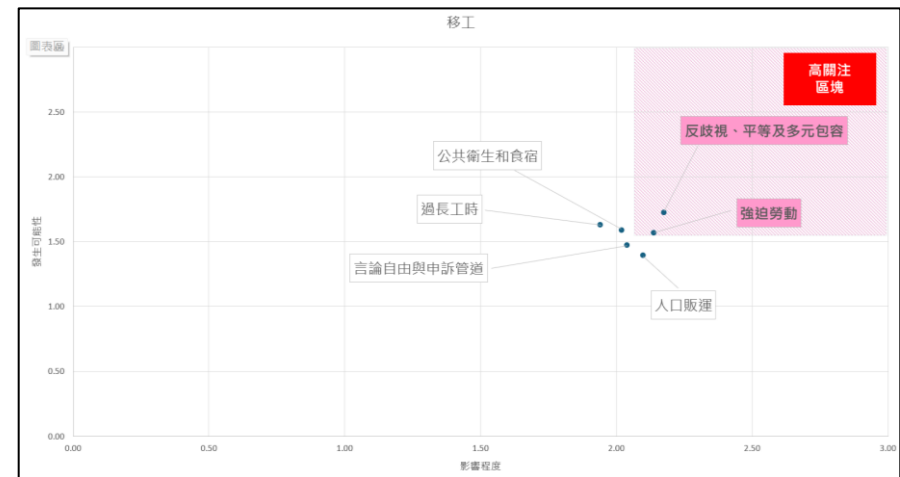
關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
	同工不同酬	1.60	1.90	3.04
	騷擾	1.38	2.17	3.01
	反歧視、平等及多元包容	1.35	1.96	2.64

根據問卷分析結果，女性員工雖無高關注議題，英業達對於女性員工持續推動相關措施，如：將性別平等議題納入公司永續政策、支持女性員工在 STEM 領域發展等，詳情請參考 2024 永續報告書 Ch5 社會共融。



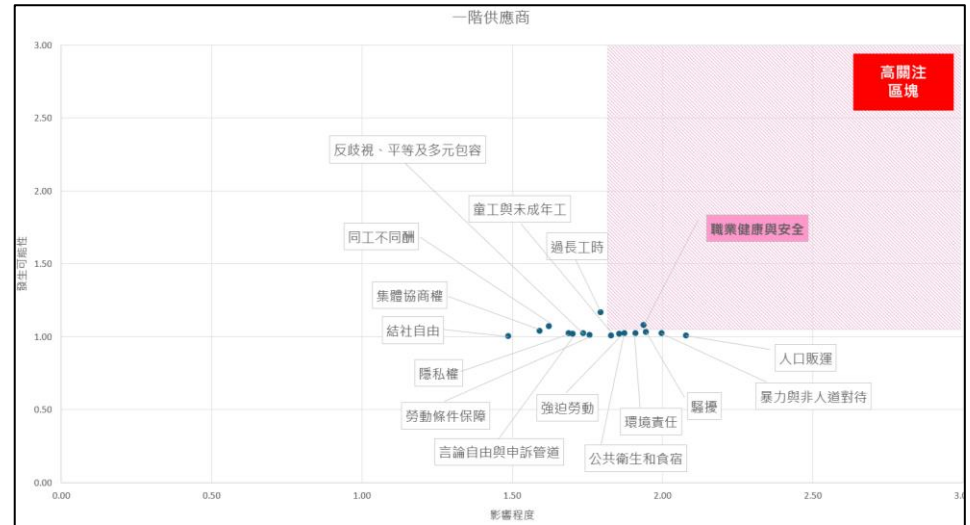
關注對象：移工

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	反歧視、平等及多元包容	1.73	2.18	3.76
	強迫勞動	1.57	2.14	3.35
	公共衛生和食宿	1.59	2.02	3.21
	過長工時	1.63	1.94	3.16
	言論自由與申訴管道	1.47	2.04	3.00
	人口販運	1.39	2.10	2.92



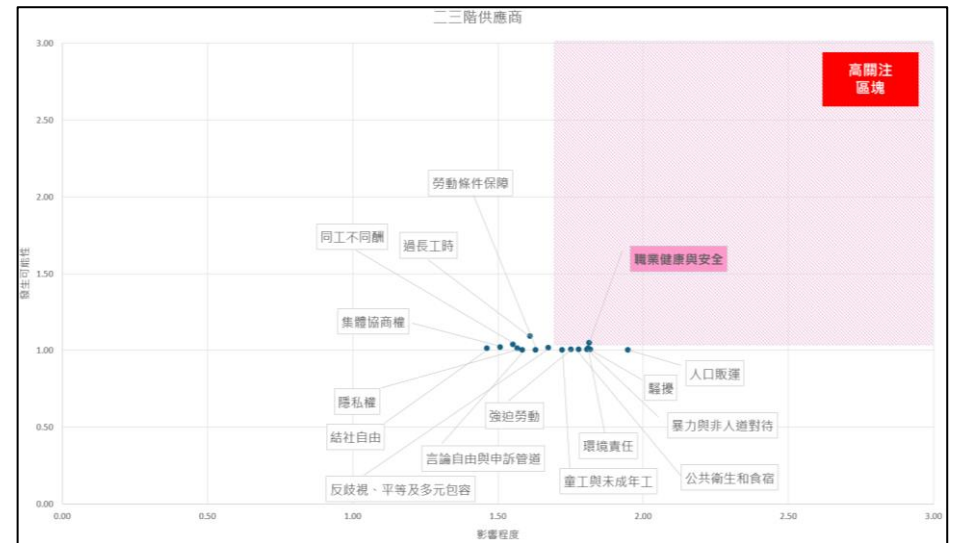
關注對象：一階供應商

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	職業健康與安全	1.08	1.94	2.09
	過長工時	1.17	1.79	2.10
	人口販運	1.01	2.08	2.09
	暴力與非人道對待	1.02	2.00	2.04
	騷擾	1.03	1.95	2.01
	環境責任	1.02	1.91	1.96
	公共衛生和食宿	1.02	1.87	1.92
	強迫勞動	1.02	1.86	1.89
	童工與未成年工	1.01	1.83	1.84
	勞動條件保障	1.01	1.76	1.77
	反歧視、平等及多元包容	1.02	1.74	1.77
	同工不同酬	1.07	1.62	1.73
	言論自由與申訴管道	1.02	1.70	1.73
	隱私權	1.02	1.69	1.72
	集體協商權	1.04	1.59	1.65
	結社自由	1.00	1.49	1.49



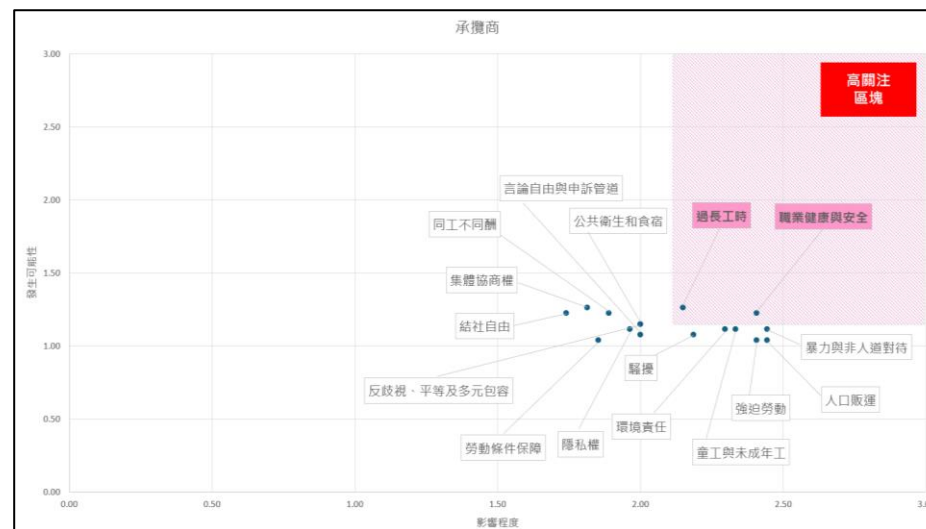
關注對象：二三階供應商

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	職業健康與安全	1.05	1.81	1.90
	人口販運	1.00	1.95	1.95
	環境責任	1.01	1.81	1.83
	騷擾	1.00	1.82	1.83
	暴力與非人道對待	1.00	1.81	1.81
	公共衛生和食宿	1.00	1.78	1.78
	過長工時	1.09	1.61	1.76
	強迫勞動	1.00	1.75	1.76
	童工與未成年工	1.00	1.72	1.72
	反歧視、平等及多元包容	1.01	1.67	1.70
	勞動條件保障	1.00	1.63	1.63
	同工不同酬	1.04	1.55	1.61
	言論自由與申訴管道	1.00	1.59	1.59
	隱私權	1.01	1.57	1.58
	集體協商權	1.02	1.51	1.54
	結社自由	1.01	1.46	1.48



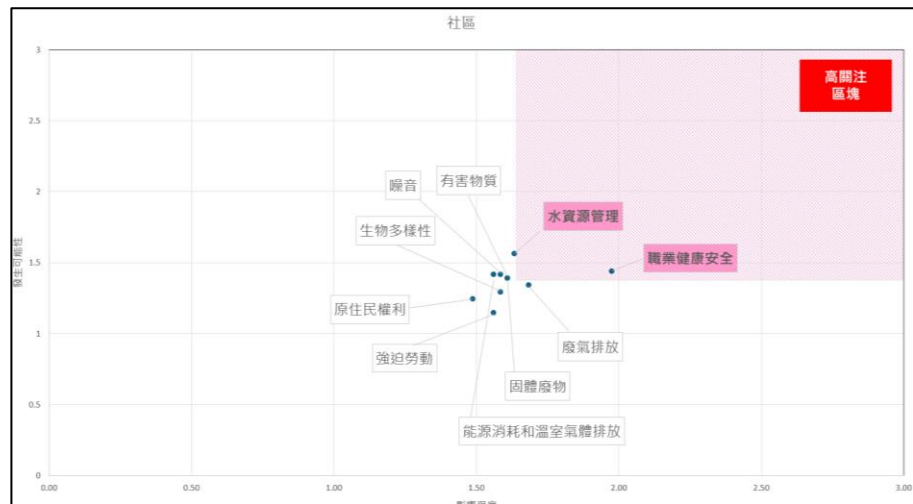
關注對象：承攬商

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	職業健康與安全	1.22	2.41	2.94
	過長工時	1.26	2.15	2.71
	暴力與非人道對待	1.11	2.44	2.72
	童工與未成年工	1.11	2.33	2.59
	環境責任	1.11	2.30	2.55
	人口販運	1.04	2.44	2.53
	強迫勞動	1.04	2.41	2.50
	騷擾	1.07	2.19	2.35
	同工不同酬	1.22	1.89	2.31
	反歧視、平等及多元包容	1.15	2.00	2.30*
	公共衛生和食宿	1.15	2.00	2.30*
	集體協商權	1.26	1.81	2.29
	隱私權	1.11	1.96	2.18
	言論自由與申訴管道	1.07	2.00	2.15
	結社自由	1.22	1.74	2.13
	勞動條件保障	1.04	1.85	1.92



關注對象：社區

關注程度	人權議題	發生可能性	影響程度	重大性
高關注	職業健康與安全	1.44	1.98	2.84
	水資源管理	1.56	1.63	2.55
	廢氣排放	1.34	1.68	2.26
	噪音	1.41	1.59	2.24
	有害物質	1.39	1.61	2.24
	固體廢物	1.39	1.61	2.24
	能源消耗和溫室氣體排放	1.41	1.56	2.21
	生物多樣性	1.29	1.59	2.05
	原住民權利	1.24	1.49	1.85
	強迫勞動	1.15	1.56	1.79



3. 人權議題管理

3.1 管理方針

高關注議題	價值鏈影響範圍	政策	管理方針
職業健康與安全	全體員工	職業安全衛生政策 英業達人權政策 供應商行為準則 永續發展實務守則	訂有《職業安全衛生政策》，每年定期舉行相關教育訓練，並於新人訓練時宣導，透過定期廠區稽核、相關演習、定期監測作業環境，落實職業安全衛生管理。
	一階供應商		根據採購流程要求供應商簽署 RBA 行為準則之聲明書，且定期透過線上教育訓練、稽核與評鑑，落實供應鏈職業健康與安全議題之管理。針對上游供應商，本公司透過供應商行為準則，鼓勵一階供應商要求上游供應商共同遵循並採用英業達行為準則，管理並保障其員工職業健康與安全。
	二、三階供應商		
	承攬商		
	社區		訂有《職業安全衛生政策》，建立化學品安全管理制度，推動工安策略聯盟，並設立查核計畫，以確保安全措施有效落實，持續提升工作環境的安全性，預防工安事故的發生。
暴力與非人道對待	全體員工	反歧視與反騷擾政策	訂定《反歧視與反騷擾政策》，內容包含公司禁止霸凌、暴力、侮辱、威脅、欺凌、恐嚇、虐待等行為，藉由舉辦教育訓練，持續提醒全體員工的認知。
騷擾	全體員工	英業達人權政策 反歧視與反騷擾政策	訂有《英業達人權政策》、《反歧視與反騷擾政策》，承諾提供全體員工不受騷擾的職場環境，透過教育訓練宣導騷擾之概念、防制及應變措施，提升全體員工的意識。
反歧視、平等及多元包容	移工	英業達人權政策 反歧視與反騷擾政策 永續發展實務守則	依循《國際人權公約》、《英業達人權政策》、《反歧視與反騷擾政策》，公司明定對任何形式之歧視採取零容忍，透過教育訓練宣導、簽訂員工行為準則，杜絕歧視事件發生。

強迫勞動	移工	英業達人權政策 永續發展實務守則	訂有《人權政策》，明定保障所有員工享有自由擇業之權利，針對移工，公司要求在離開母國前，須簽署、取得與確認聘雇合約，確保同意並自願接受聘雇條件。
過長工時	承攬商	供應商行為準則 英業達人權政策	訂有《供應商行為準則》與《人權政策》，要求承攬商遵循工時相關政策及準則，符合當地工時規定。
水資源管理	社區	永續發展實務守則 環境政策	訂定《永續發展實務守則》、《環境政策》，且設置環境管理體系，以有效落實環境管理。

3.2 風險減緩及補救措施

為預防侵犯人權的風險、保障利害關係人的權益，並在事件發生時能即時回應與修復，英業達擬定員工、供應商、承攬商、社區高關注議題的減緩與補救措施。針對本公司供應商的人權管理，直接與間接供應商有相對應的管理措施，首先是直接供應商(即一階供應商)，本公司透過供應商管理平台向其進行教育訓練，並提供人權教育訓練素材，宣導職業健康與安全等人權議題的重要性，促進供應商重視此議題。此外，本公司建有供應商管理機制，如供應商評鑑與風險評估、書面與實地稽核等，達到預防與減緩之效果。而針對間接供應商(即二階與三階供應商)，英業達鼓勵供應商要求其上游供應商(即二階與三階供應商)，認同並遵循英業達供應商行為準則，尊重員工且提供健康安全的工作環境。員工、一階供應商、承攬商與社區之減緩與補救措施如下表所示。

族群	高關注議題	減緩措施	補救措施
員工	職業健康與安全	制度與教育訓練 - 訂有英業達《人權政策》與《職業安全衛生政策》，並於新進人員教育訓練進行宣導，且每年舉辦職業安全衛生相關訓練。 - 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》。 - 各廠區設有職業安全衛生委員會，定期召開會議並審議職業健康與安全各項議題，確保管理落實。 - 制定全球安全衛生執行基礎及進階項目，每月運用安全衛生績效指標(SHPI)追蹤各廠區。 措施推行 職業安全 - 總部與全球廠區皆通過職業安全衛生管理系統(ISO 45001/CNS 45001)驗證，有效落實管理。 - 英業達為責任商業聯盟(RBA)會員，制定 RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊，並落實 RBA 稽核認證，確保職業安全之有效管理。 - 透過多項職業安全具體措施，落實職業安全衛生管理，達到減緩風險之目的。包含： (1) 建立聯合稽核小組，定期執行廠區稽核。	- 依據《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》，對發生案件進行風險危害鑑別評估，以及推動改善措施。 - 根據《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調查發生案件，根據結果採取補救與改善措施。 - 設置工傷通報機制。 - 員工如發生公傷、車禍、重大疾病等事故，公司將提供相關協助，例如申請團體保險、旅平險、撫卹金等。 - 母公司的職工福利委員會會提供財務協助，包含員工傷病住院慰問金、重大疾病慰問金等。 - 每季定期召開職業安全衛生委員會，進行檢討與改善。 2024 年主要發生的職業健康與安全事件為跌倒事故，為降低事故發生，研發智慧安全管理系統，建置工安穿戴辨識、AI 電子圍籬、遠端即時監控等措施，提升人員的作業安全。

		(2) 每半年定期舉辦緊急應變及防災安全演習。 (3) 制定風險危害鑑別評估程序，每年定期由各廠區的職業安全衛生人員鑑別與評估風險，並制定管理方針。 (4) 成立 EHS 雲管家系統，即時控管與跨廠區的通訊協作，強化整體安全管理，降低業務風險。 職業健康 1. 墨西哥、泰國與捷克廠區於 2025 年導入，其它廠區皆已導入 ISO 45003 心理性風險評估，建立員工職場心理健康與安全程序。 2. 透過多項健康促進管理作為，落實員工健康照護。包含： (1) 定期實施作業環境監測，依當地法規提供特殊作業人員定期特殊健康檢查。 (2) 醫師和護理人員駐點廠區，提供緊急傷病處理、健康照護與高風險同仁健康指導服務，針對高風險同仁啟動醫護諮詢機制，並根據醫師判定調整工作內容。 (3) 提供心理諮商服務。 (4) 針對女性提供母性保護計畫。 (5) 提供員工定期體檢服務。 (6) 提供員工外部專業顧問 24 小時免費協助方案(EAP)。	
--	--	---	--

	暴力與非人道對待	制度與教育訓練 1. 制定《反歧視與反騷擾政策》。 2. 針對主管職進行職場不法侵害教育訓練，持續提醒員工對此議題的重視與認知，以避免發生。 措施推行 1. 每年簽訂員工行為準則。 2. 利用內部公告或海報等管道宣導。 3. 提供申訴管道，包括申訴專線和申訴電子信箱，為員工創造一個公平及多元共融的工作環境。	1. 違反《反歧視與反騷擾政策》者，將透過追蹤、考核及監督方式糾正，並給予適當的懲戒處分或管理措施，如調職、降職、減薪等方式。 2. 提供輔導及關懷措施，並在必要情況下，轉介外部輔導或醫療機構協助。
	騷擾	制度與教育訓練 1. 訂定《英業達人權政策》、《反歧視與反騷擾政策》。 2. 制定《性騷擾防治措施及申訴懲戒規範》。 3. 針對員工與主管進行教育訓練，並追蹤完訓率，持續提醒員工對此議題的重視與認知，以避免騷擾發生。 措施推行 1. 每年簽訂員工行為準則。 2. 利用內部公告或海報宣導。 3. 提供申訴管道，包括申訴專線和申訴電子信箱，為員工創造一個公平及多元共融的工作環境。 4. 制定 RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊，承諾並推動尊重與維護員工人權，並落實 RBA 稽核認證，定期檢查工作環境是否符合 RBA 標準(包含騷擾)。	1. 違反《反歧視與反騷擾政策》者，將透過追蹤、考核及監督方式糾正，並給予適當的懲戒處分或管理措施，如調職、降職、減薪等方式。 2. 提供輔導及關懷措施，並在必要情況下，轉介外部輔導或醫療機構協助。

外籍移工	反歧視、平等及多元包容	制度與教育訓練 - 訂有《英業達人權政策》、《反歧視與反騷擾政策》。 - 舉辦職場反歧視宣導及教育訓練予主管，並追蹤完訓率。 - 到職時，提供外籍移工母語的教育訓練，以利同仁瞭解其權益。 措施推行 - 每年簽訂員工行為準則。 - 於主管招募管理平台宣導反歧視的法規。 - 提供申訴管道，包括申訴專線和申訴電子信箱，為員工創造一個公平及多元共融的工作環境。 - 制定 RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊，承諾並推動尊重與維護員工人權，並落實 RBA 稽核認證，定期檢查工作環境是否符合 RBA 標準(包含歧視)。	- 確有違反《反歧視與反騷擾政策》者，將透過追蹤、考核及監督方式糾正，並給予適當的懲戒處分或管理措施，如調職、降職、減薪等方式。 - 提供輔導級關懷措施，並在必要情況下，轉介外部輔導或醫療機構協助。
	強迫勞動	制度與教育訓練 - 訂有《英業達人權政策》，強調公司對自由擇業之重視，以及相關單位需遵守之規定。 - 定期舉辦人權教育訓練，持續提升全體員工的人權意識。 - 到職時，提供外籍移工母語的教育訓練，以利同仁瞭解其權益。 措施推行 - 每年簽訂員工行為準則。	- 一旦強迫勞動之情事發生，須進行調查。 - 與相關單位各級管理階層溝通討論處理措施。 - 須不定期確認相關單位是否仍有強迫勞動的風險。

		2. 英業達要求自身營運據點與配合的人力仲介公司，落實並遵守相關規定，包含外籍移工零收費政策、禁止對員工行動有不合理的限制、要求移工離開母國前簽署、取得與確認聘僱合約等。 3. 提供申訴管道，包括申訴專線和申訴電子信箱，為員工創造一個公平及多元共融的工作環境。 4. 制定 RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊，承諾並推動尊重與維護員工人權，並落實 RBA 稽核認證，避免強迫勞動之發生。	
供應商	職業健康與安全	制度與教育訓練 1. 要求供應商簽署責任商業聯盟行為準則 RBA 符合聲明文件，準則涵蓋健康與安全議題，促進工作環境的健康與安全。 2. 制定供應鏈職業安全衛生準則，建立監管機制，確保遵守安全標準。 3. 於供應商大會表揚企業永續及 RBA 表現優良之廠商，並說明英業達相關管理政策。 4. 將供應商行為準則公告於 ESG 永續專網及 iSupplier 供應商管理平台，並且透過 iSupplier 提供供應商教育訓練，宣導職業健康與安全的重要性。	1. 若發生職業安全健康事件，將依照各廠區的內控程序實施供應商稽核。 2. 針對稽核發現事項提出改善措施，如急救藥品納入日常管理、張貼警示標示及管制辦法、公告噪音檢測結果並督導員工正確配戴防護用品。 3. 若供應商連續 4 次稽核皆無措施且累積 8 週未改進，將提報取消供應商資格。

		5. 每年舉辦永續供應鏈交流活動，如永續供應鏈說明會、永續供應鏈 ESG 研習營，藉此宣導職場安全衛生健康議題，並且不定期進行職場安全說明與現場訪談。 6. 提供供應商申訴管道，以利潛在及實際職業健康與安全風險發生時得即時反應。 措施推行 1. 新供應商評鑑包含 SER、ESG 調查評核表，評核表涵蓋職業健康與安全議題，以確保供應商保障員工人權。 2. 每年依據供應商管理風險及 SER/ESG 等評估結果，篩選年度供應商稽核名單，進行書面稽核、實地稽核、RBA VAP 稽核。	
承攬商	職業健康與安全	制度與教育訓練 1. 訂定供應商行為準則，要求承攬商遵循相關規範，保障員工職業安全與健康。 2. 訂定《人權政策》，以相同標準引領價值鏈夥伴共同遵循，共同促進職場安全衛生健康。 3. 訂有《職業安全衛生政策》，促進承攬商對職業健康與安全的重視與認知。 4. 提供承攬商申訴管道，以利發生潛在及實際職業健康與安全風險時得即時反應。 措施推行	1. 建置承攬商工傷通報機制。若承攬商發生職業災害事件，承攬商須依規定向英業達通報，並將事件納入廠商職業災害統計平台，進行事故調查。 2. 根據《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調查發生案件，依據結果採取補救措施。

		1. 要求承攬商簽署責任商業聯盟行為準則符合聲明文件，涵蓋健康與安全議題，促進合作夥伴工作環境的健康與安全。 2. 要求承攬商設置職業安全衛生人員，並且為其所屬員工辦理勞工保險，檢附相關證明後，方可入廠進行作業。 3. 執行工程前，依據《承攬商安全作業管理辦法》，召開安全衛生會議「協議組織會議」，簽署安全衛生管理承諾書、告知工程危害。 4. 承攬商入廠前 100%完成安全衛生教育訓練。 5. 制定供應鏈職業安全衛生準則。 6. 大型與高風險工程須經施工安全風險評估審查後，方可進行作業。 7. 定期考核承攬商安全衛生績效，依考核結果調整承攬商發包工程數和工程款。 8. 提供承攬商醫療關懷服務，如醫務室、哺乳室。 9. 各廠與長期合作的承攬商進行業務風險溝通，共同討論預防事故發生的相關措施，例如捷克廠。	
	過長工時	制度與教育訓練 1. 訂定供應商行為準則，要求承攬商遵循相關規範。	1. 若承攬商違反安全衛生管理承諾書之規定，將啟動承攬商考核機制，依據結果評估承攬商承攬量。

		2. 訂有《人權政策》，以相同標準引領價值鏈夥伴共同遵循，遵守當地工時。 3. 每年定期對承攬商進行相關訓練。如臺灣、浦東廠及重慶廠對承攬商、保全進行人權相關宣導與培訓，內容涵蓋過長工時議題。捷克廠對承攬商培訓內部流程政策、道德準則、RBA 準則。 措施推行 1. 要求承攬商簽署責任商業聯盟行為準則符合聲明文件，符合當地工時規定。	2. 依法要求承攬商停止超時作業，並要求改善或增派人力合理分配工作任務。
社區	職業健康與安全(工安事故)	制度與教育訓練 1. 建立化學品安全管理制度，包括訂定化學品管制規範、建置化學品安全管理實務案例手冊、要求經由合格訓練的專責人員管理。 措施推行 1. 成立工安策略聯盟。 2. 查核集團高風險廠區及新建工程，將不同場域的風險特性，制定相應的計畫。	1. 制定《職業災害調查事故通報程序》，依據事件分級管理，並執行調查、事件追蹤與安全衛生宣導。 2. 於每季召開的職業安全衛生委員會，制定矯正措施。
	水資源管理	制度與教育訓練 1. 訂有《環境政策》，要求各廠區遵循環境相關法規及國際準則，保護自然環境及資源。 2. 於各主要生產運作工廠設置環境管理權責單位，並建置環境永續管理體系，推動資源使用效率與污染防治，落實環境管理。	1. 若發生水汙染事件，桃科廠設有應急計畫，投入環境修復行動，促進工廠與社區的和諧共存。 2. 防止餐廳異常排放廚餘，墨西哥廠區更新設備，拆除餐廳異常設備，並建置三級隔油池進行管理，透過每日抽運車清洗，以防止發生異常。

		3. 舉辦環境相關訓練，宣導水資源管理，各廠區以個別活動宣導，例如捷克廠製作「防止漏水」活動宣傳，於廠區電子看板上進行展示；浦東廠定期發布節水公告。 措施推行 1. 依據世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水風險評鑑工具(Aqueduct 4.0)，每年定期鑑別各廠區所在區域的水資源風險。 2. 各廠區遵守當地法規與工業區管理規定。 3. 進行生活汙水管理，採取源頭管理與集中汙水處理廠管理，例如：桃科廠、浦東廠與捷克廠。 4. 浦東廠進行節約用水與再生水回用宣導，並定期監控廢水的汙染物濃度。	3. 士林廠與大溪廠依據諮詢溝通與協商管理辦法，針對已造成的負面影響，採取補救措施。
--	--	--	---

3.3 進度追蹤

前一年度風險減緩措施追蹤情形

為確保風險減緩措施的落實，英業達定期追蹤人權議題管理措施的執行情形。2023 年英業達辨識的高關注人權議題為多元任用、反歧視與反騷擾、工時管理、職場安全衛生健康，相關風險減緩措施成果請詳下表。

關注對象：員工

2023 年高度關注議題	減緩措施	2024 年追蹤成果
多元任用、反歧視與反騷擾	1. 擬定性騷擾防治措施及申訴懲戒規範 2. 每年簽訂員工行為準則，以避免不當行為(如歧視、性騷擾及職場不法侵害) 3. 持續運用海報宣導「禁止性騷擾」 4. 宣導反歧視的法規於主管招募管理平台 5. 宣導性騷擾防治於新進人員訓練 6. 宣導性別平權意識，舉辦兩性講座 7. 舉辦職場不法侵害宣導及教育訓練予主管，並追蹤完訓率	1. 母公司在職人員簽署率 100%(含性騷擾防治相關措施及規範) 2. 母公司主管職場不法侵害宣導及訓練完訓率 86.3%(含反歧視、反騷擾)
工時管理	1. 依當地政府法規及英業達人事管理辦法，確保提供員工的勞動基本條件，包含工時機制 2. 提供彈性的工時制度 3. 宣導合理工時與工作生活平衡的文化 4. 建立主管專區，透過系統管理員工工時	1. 調整關於勞動基本條件的規範，並即時更新於公司內部網站 2. 提供自動信件警示主管留意員工工時 3. 透過系統了解員工出勤情形 4. 檢查生產線平衡狀態，定期每周審核工作周報告 5. 定期預測員工生產需求

備註：因本年度議題清單有所調整，2023 年多元任用、反歧視與反騷擾議題是指 2025 年的反歧視、平等及多元包容議題與騷擾議題。

關注對象：供應商

2023 年執行高度關注議題	減緩措施	2024 年追蹤成果
多元任用、反歧視與反騷擾	1. 每年於選商階段進行 RBA VAP 稽核，對現有供應商進行 SER 抽查	1. 既有供應商簽署「責任商業聯盟行為準則符合聲明

工時管理	2. 年度供應商大會表揚在企業永續及 RBA 上優良表現的供應商，並說明英業達相關政策 3. 提供申訴管道，如英業達官網、iSupplier 供應商管理平台 4. 將供應商遵循行為準則的程度納入採購決策的評估考量 5. 定期檢視供應商的 RBA 遵循情形	文件」完成率 99.7%；新進供應商簽署率 100%
職場安全衛生健康	1. 實地稽核，涵蓋關鍵供應商職安衛落實程度(SER 稽核) 2. 落實「承攬商安全作業管理辦法」 3. 實行承攬商的工傷通報機制 4. 於廠內執行各項作業活動，如有需求可比照同仁使用英業達醫務室及哺乳室之相關服務	1. 制定供應鏈職業安全衛生準則 2. 研發智慧安全管理系統，確保施工人員作業安全

備註：因本年度議題清單有所調整，2023 年工時管理議題是指 2025 年的過長工時議題；2023 年職場安全衛生健康議題是指 2025 年的職業健康與安全議題。

3.4 申訴機制與溝通管道

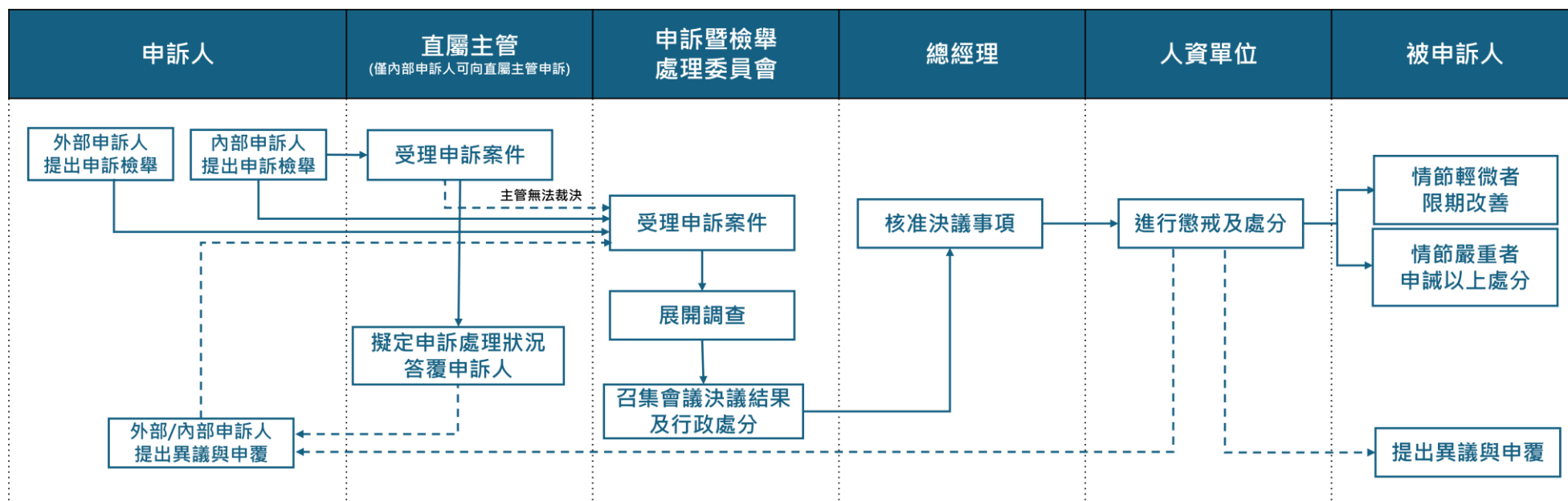
為確保各利害關係人權益，英業達建立申訴機制，以解決內部員工申訴事件及外部重大違法、違紀或不當行為之檢舉。當內部及外部利害關係人(包含但不限於員工、供應商、承攬商、社區等)面臨潛在或實際違反人權事件時，即時提出檢舉，同時保障檢舉人不受脅迫、歧視、調查或其他不利處置，以建立友善的工作環境。相關申訴機制如下：

申訴管道

對象	申訴管道	主要溝通內容
內部利害關係人 (員工)	● 直屬主管 ● 申訴暨檢舉處理委員會召集人 ● 申訴專線：+886-22881-0721 分機 21999 ● 申訴信箱：21999@inventec.com	● 一般案件 包含但不限於因公司制度疏失，造成權益損失之案件，或因其他員工之不當行為侵犯公司或個人權益之案件。 ● 性騷擾案件 包含但不限於員工於執行職務時，受到性要求或具有性意味、性別歧視之言論或行為。
外部利害關係人 (供應商、承攬商、社區)	● 申訴暨檢舉處理委員會召集人 ● 申訴專線：+886-22881-0721 分機 21999 ● 申訴信箱：21999@inventec.com	

申訴機制

若發生違反人權事件時，員工可向直屬主管或申訴暨檢舉處理委員會召集人提出申訴，外部利害關係人可向申訴暨檢舉處理委員會召集人提出申訴，受理檢舉單位須對檢舉人身分及檢舉內容盡保密義務，且各級主管不得對申訴人有歧視、脅迫、調職等不利處理。當直屬主管接獲申訴，須進行裁決，若直屬主管無法裁決則向申訴暨檢舉處理委員會提報。當申訴暨檢舉處理委員會接獲申訴事件時，召集人須召集委員會逕行調查，決議申訴案件調查結果及行政處分，交由總經理核准後，由人資單位對被申訴人進行懲戒處分。情節輕微之行為，得予書面說明並限期改善，情節嚴重之犯行，依人事管理辦法，予以申誡以上處分。若申訴人與被申訴人對決議有異議，可於結案後提出申覆，若有調查需要得延長時間，但不得超過三個月。



申訴制度宣導

英業達透過多元化管道積極向利害關係人宣導申訴機制及流程，確保發生潛在或實際人權風險事件時，受影響者能即時通報，協助公司及早期發現並處理相關問題，同時強化員工溝通與參與，降低勞資糾紛與法律風險。

員工 (含女性員工、移工)	供應商	承攬商	社區 (鄰、里、警、消)
✓ 公司官網 ✓ 內部網站 ✓ 樓面海報 ✓ 員工行為準則簽署及申訴管道公告 ✓ 新進人員訓練	✓ iSupplier(供應商管理平台) ✓ 永續供應鏈說明會	✓ 年度入廠資格教育訓練 ✓ 年度職安衛教育訓練 ✓ 承攬商交流會議 ✓ 不定期認證教育訓練	✓ 社區拜會訪談 ✓ 社區關係之專人聯絡管道

溝通管道

除了申訴管道外，本公司亦提供以下管道，鼓勵員工、供應商、承攬商、社區等利害關係人與我們溝通，辨識可能受英業達營運影響的潛在風險。

員工 (含女性員工、移工)		供應商	承攬商	社區 (鄰、里、警、消)
✓ iService APP ✓ 員工意見信箱 ✓ 社團活動 ✓ 管理政策與業務 流程溝通 ✓ 職工福利委員會 ✓ 勞資會議 ✓ 基層員工與高階 主管雙向會談	✓ 領班座談會、 員工座談會 ✓ 職業安全衛生 委員會議 ✓ 員工訓練與活 動需求調查 ✓ 員工滿意度暨 敬業度調查 ✓ 員工關懷會 ✓ 協理級會議 ✓ 教育訓練(工作 外訓練、工作 中訓練及自我 發展)	✓ 永續供應鏈說 明會 ✓ 品質異常追蹤 檢討會議 ✓ 產銷會議 (廠 商溝通檢討會 議) ✓ 供應商問卷調 查 (經營/衝突 礦產/人權保 護)	✓ 諮詢溝通與協商管理 辦法 ✓ 內外部諮詢溝通與協 商管制表 ✓ 協議組織安全衛生會 議 ✓ 年度職安衛教育訓練 ✓ 年度入廠資格教育訓 練 ✓ 承攬商交流會議 ✓ 不定期認證教育訓練	✓ 社區關係之專 人聯絡管道 ✓ 專責人員主動 支援社區活動 及拜會訪談， 如年節拜訪