

英業達股份有限公司人權政策

英業達股份有限公司(以下簡稱「英業達」)遵從責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)等國際規範與原則之核心精神，以及營運據點所在地之法令規範，制定及更新人權政策，並落實人權保障。

適用範圍

英業達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。

承諾與原則

1. 多元任用、反歧視與反騷擾

英業達本著「人才為本」的信念，明文規定全球廠區的人才招募單位，對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙等皆公平對待，且於招募任用流程內嚴禁以前述事項作為面試評核標準。英業達並建構多元人力招募體系，包括校園徵才、研發替代役、員工介紹、自行開發人才庫、人力銀行等，以滿足公司的人力發展需求。

英業達亦承諾提供無騷擾與歧視的工作場所，並且對任何形式之歧視採取零容忍政策，包括但不限於在招募、任用、培訓、獎懲、考核、升遷、離退及其他就業條件相關措施中，不以任何適用法律保護的身分產生歧視行為。除相關法律規定或出於工作場所安全的審慎考量之外，不得要求員工接受帶有歧視性的醫學檢查(包括懷孕或藥物檢測)或身體檢查等，且不得根據檢測結果產生不當歧視。

2. 職場安全衛生健康

英業達致力於提供所有員工安全、健康及清潔舒適的工作環境。為了提供更好的保護，英業達建立職業健康與安全的管理系統、遵守相關法規要求以降低健康與安全的風險，定期舉辦教育訓練予所有員工，並且追求零工傷、零事故與採取合理措施，讓孕婦和哺乳期女性遠離高風險的工作環境、消除或減輕孕婦和哺乳期女性所承受的任何(包括與分派予其工作相關的)職業健康相關風險，以及為哺乳期女性提供適當的集乳場所。員工提出健康與安全的相關建議時，無需擔心遭受不當對待。

3. 自由選擇就業

英業達員工擔任所有工作應皆出於自願。員工如已依照法令合理通知英業達，則擁有離職或終止僱傭關係的權利，且不因此受到無端責罰。除法令規定或基於工作場所安全及資訊保密考量外，禁止對員工進出工作場所及其行動自由，進行不合理的限制，且不得拒絕員工取回其所有個人證件等文件資料。英業達要求自身的營運流程、人力仲介、供應商以及商業夥伴等均應確保就業自由，本國移工均必須在離開常住地(州或省)前簽署、取得與確認其聘僱合約，外籍移工均必須在離開母國前簽署、取得與確認其聘僱合約。身為雇主及全球企業公民，英業達不接受任何形式的強迫勞動、奴役，以及人口販運等違法僱傭行為。

4. 童工

英業達禁止雇用童工，支持消除童工相關之不當、非法商業交易，並按照相關法律要求和道德規範作業，落實檢核新進人員年齡之措施。童工之定義將依循各營運據點所在地之法令規範。未滿 18 歲未成年工則不得從事可能危及其健康或安全的工作。如果發現雇用童工，我們將提供及時的矯正及補救措施。

5. 工時、薪酬與福利

所有聘僱必須完全符合各營運據點所在地之相關法律，且從嚴採用當地法令或國際標準，包括工作時數、加班時數以及其他法規要求之福利。所有加班皆出於自願，提供符合法律規定且與工作表現相關之平等的員工薪酬及待遇，包括最低工資、加班費、法律規定之有薪休假等合法福利。不得將扣減工資作為紀律懲處的手段。須提供薪資明細，用以告知員工薪資結構及支付週期。

6. 集會與結社自由

尊重所有員工按照各營運據點所在地之法令，自由結社及組織(或不加入)工會團體、集體談判和參加和平集會的合法權利。

7. 言論自由與申訴管道

英業達建立完整的溝通機制，提供員工即時反應與定期交流之管道，傾聽員工聲音，促進工作氣氛和諧，共創勞資雙贏，並建立完善且保密之申訴機制，保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。

8. 責任礦產管理

英業達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物，透過與供應鏈一同合作拒絕使用武裝衝突和侵犯人權之情況下所開採的礦物，降低責任礦產之風險。

政策依循

1. 識別風險
 - a. 依國際公認之人權規範與原則所關注之議題，擬定與利害關係人相關的人權管理議題。
 - b. 建立人權風險矩陣圖，針對員工及供應商，依人權管理議題調查發生機率和衝擊程度。
2. 預防措施
 - a. 依人權風險矩陣圖擬定人權議題控制計畫。
 - b. 針對供應商宣導及簽署人權準則。
 - c. 針對員工進行人權教育訓練。
3. 監督偵測
 - a. 針對各利害關係人建立申訴管道。
 - b. 成立永續發展及安衛環等組織以監督各項人權議題的損害風險及立案改善。
 - c. 依循 RBA 行為準則進行企業內部、供應鏈、承攬商之稽核，針對缺失輔導改進。
4. 減緩衝擊
 - a. 開發系統化報表並擬定管理措施，提升主管主動管理及危機處理能力。
 - b. 針對鑑別受影響的族群擬定保護計畫，建立調查和追蹤表。
 - c. 提供員工協助方案，由專業人員輔導遭受人權損害的個案。

關鍵人權議題管理作為

議題	管理作為
多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none">● 於招募流程中明文規定不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙等作為面試評核標準● 擬定「工作場所性騷擾防治及申訴懲戒規範」，並設置性騷擾申訴處理委員會
職場安全衛生健康	<ul style="list-style-type: none">● 透過公開遴選的制度設置安衛環委員，至少每季定期召開安衛環委員會● 組成聯合稽核小組，定期執行廠區各項查核● 定期舉辦緊急應變及防災安全演習● 設有工傷通報機制● 定期辦理承攬商說明會，宣導各項安全衛生相關管理規範● 醫師及護理人員駐點提供緊急傷病處理、健康照

	<p>護諮詢以及給予高風險同仁健康指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 提供心理諮商服務 ● 舉辦健康相關活動，包含運動獎勵金競賽、衛教知識講座及諮詢等 ● 制定母性保護計畫，如：哺集乳室、工時控管等 ● 遵守法規進行定期體檢
自由選擇就業	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實外籍移工零收費政策
童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵守法規進行未成年工之入職處理程序 ● 落實年齡檢核措施
工時、薪酬與福利	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實主管關懷制度 ● 設置「員工自助服務系統/主管專區」，專責主管可查詢與掌握人員出勤狀況 ● 提供彈性工時制度(臺灣地區) ● 每天在廠時數只需滿4小時，向主管報備後，即可提早離廠無須請假(臺灣地區) ● 國定補班日調整為放假日(臺灣地區) ● 全球廠區的員工薪酬不分性別、族群，100%大於或等於法規規定薪資
集會與結社自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立社團管理辦法，提供補助經費與獎金，鼓勵同仁加入社團 ● 提供多元活動，促進員工工作生活平衡
言論自由與申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立六大溝通機制(基層員工與高階主管雙向會談、公司策略與營運發展溝通、跨單位溝通、勞資溝通/福利政策及推展、問題反應及資訊諮詢、基層員工關懷小組)，提供員工即時反應與定期交流之管道 ● 提供完善且保密之申訴管道，建立申訴不受打擊報復之機制
責任礦產管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求供應商完成責任礦產調查報告 ● 於永續供應鏈說明會宣導責任礦產理念

註：關鍵人權議題管理作為以台灣廠區作為揭露範例，集團海外企業以此為基礎再配合當地法規調整。

附件

1. 溝通及申訴機制與管道

附件 1 溝通及申訴機制與管道

英業達建置完善的溝通及申訴機制與管道供員工、供應商，以及其他外部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。並按各地區檢舉申訴相關辦法作業，盡速地調查違反狀況並為了減少負面的人權衝擊而採取行動。英業達將會保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。

溝通及申訴機制適用範圍	溝通及申訴管道
員工、供應商及其他利害關係人	專線：+886-22881-0721 分機 21999 信箱：21999@inventec.com