



台達集團人權及員工政策

第一條 總論

人權為全人類皆享有的基礎權力、自由，以及被對待的標準。人權深植於我們的價值觀，應用於我們所有營運的範圍。並致力於追求符合「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國企業和人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織(簡稱 SAI)」、「負責任商業聯盟(簡稱 RBA)」、「國際勞工組織三方原則宣言(多國企業宣言) 簡稱 ILO MNE Declaration)」及等國際勞工及人權標準，以及營運所在國的法規，茲訂定台達人權及員工政策以簡潔地傳達台達對於全球人權的重視，台達並承諾於所有的營運區域，致力遵守適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準。

第二條 範疇

政策所涵蓋的範疇包含所有台達電子員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

第三條 我們的原則

1. 多元共融

台達鼓勵多元共融之企業文化，尊重員工間個體差異，融合多元觀點，以強化企業獨特競爭力；我們重視身心障礙者、性別多元、弱勢及少數族群之多元任用，逐年追蹤其落實狀況，並促進在各經營管理階層及員工之組成、營運流程與供應鏈管理等方面之多元共融。

2. 反歧視與反騷擾/人道待遇

台達承諾提供無騷擾與歧視的工作場所，台達成員不得威脅或使員工遭受苛刻或非人道待遇，包括但不限於任何形式的性別暴力、性騷擾與其他類別之騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵等；也不得威脅進行任何此類行為。

並且對任何形式之歧視與不人道待遇採取零容忍政策，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，台達成員對任何人員都不以年齡、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產生歧視行為。並致力於為員工提供適當的場所進行宗教活動和殘疾便利設施。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。

3. 工時、工資與福利

所有聘僱必須完全符合相關法律，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，所有員工應獲得平等工作與資格的同等薪酬。除非為特殊的營運情況，員工每七天應至少休息一天，但有緊急或特殊情況除外。所有加班都



是出於自願的。提供符合法律規定的員工報酬及待遇，包括最低工資、加班費、有薪休假及法律上所規定的福利。不得將扣減工資作為紀律懲處的手段。提供薪資明細，用以告知員工薪資結構及支付週期。使用臨時工、派遣工和外包工時，須符合當地法律限制。

4. 自由選擇就業/禁止強迫勞動

台達員工擔任所有工作應當是出於自願的。員工如已依照法令合理通知台達，則擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，且不因此受到無端責罰。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，或不得拒絕員工取回其所有個人證件等文件資料。

我們要求自身的營運流程、第三方人力仲介、供應商，以及商業夥伴等均應確保就業自由，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，我們不接受任何一種形式的強迫勞動、奴役，以及人口販運，包含運送、轉送、庇護、雇用，或以威脅、強迫、強制、詐騙，或以控制為目的付費給任何人等形式聘僱人。

5. 年輕勞工

我們禁止雇用童工，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。童工是指任何未滿 15 歲或未滿完成義務教育年齡或依各國家政府規定就業最低年齡的人，並取前述三項中年齡最大者為標準。且台達電子及子公司員工至少須滿 16 歲，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，包括夜班和加班。如果發現僱用童工，我們將提供協助與補救措施。

6. 自由結社

台達尊重所有員工依法自由結社及組織(或不加入)工會團體、集體談判和參加和平集會的合法權利，並致力於建立員工與管理層之間持續雙向溝通的管道，創造一個員工可以自由表達、分享其疑慮或提出建議的環境，台達也會依據法令設立員工溝通管道，使員工不用擔心受到歧視、報復、威脅或騷擾。若集結自由和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，允許員工加入替代合法形式的員工代表。

7. 工作環境健康與安全

我們致力於提供所有員工安全、健康及清潔舒適的工作環境。為提供更好的保護，我們建立職業健康與安全管理系統、提供安全之機械設備及防護器具、遵守相關法規要求以降低健康與安全風險，定期舉辦教育訓練，並採取合理措施以追求零工傷、零事故。採取促進性別平等的措施，確保孕婦和哺乳期婦女的工作條件不會對她們或她們的孩子造成危害，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）職業健康和風險，以及為哺乳期女性提供適當的場所。員工遠離即將發生的傷害，或提出健康與安全相關建議時，無需擔心遭到報復。

8. 道德

我們要求所有台達成員必須秉持最高的商業道德標準，台達採取零容忍政策禁止任何形



式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款、不正當收益，需避免利益衝突、保護智慧財產權、應謹守公平交易、廣告和競爭標準，反托拉斯，並且確保產品不使用衝突礦產。承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。參與者應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守私隱和資料安全法律及監管要求。

9. 價值鏈責任

我們期許供應商能夠秉持台達相同經營使命，並遵循我們對供應商要求(如供應商 CSR 政策、供應商行為準則、供應商 RBA 遵循宣告書、台達金屬來源調查調查表與宣告書)。所有供應商需要遵循以上要求並有效的方式執行。供應商需要採取行動以鑑別、監測、並減緩價值鏈中的任何環境、社會、治理面等負面衝擊。

第四條 政策依循

我們採用一套流程進行管理，以尋求完全地遵循台達人權政策。政策符合的情形將每年向董事會報告。台達人權日常維運及例行監控由各據點進行，相關工具及作法包含自評表、稽核、定期評估，以及系統化工具。舉報及矯正流程將持續進行。員工、合作夥伴、供應商，以及承攬商若有疑慮，可透過各種保密管道傳達與溝通。為了確保政策被依循，相關及適宜的文件與紀錄必須被保存。而為了確保政策有效性，政策內文將會每年回顧，並視需要更新。除此之外，我們將提供相對應的教育訓練給員工及相關利害關係人。

第五條 舉報與矯正流程

設置正式的舉報管道供員工、台達供應商，以及其他外部利害關係人舉報非法、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，我們會快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。台達絕不容許報復任何秉持著善意舉報違反法律、行為準則、或其他公司政策的人。

適用範圍 Scope of Application	信箱/管道 Mailbox	
員工及其他利害關係	所屬單位部門主管	所屬單位部門主管信箱或聯絡電話
	台灣	HR885@deltaww.com
	中國大陸華南	5399.CNS@deltaww.com
	中國大陸華東	5399.CNE@deltaww.com
	中國大陸華西	5399.CNW@deltaww.com
	中國大陸上海	5399.SH@deltaww.com
	美洲	HR.GRIEVANCE.DAL@deltaww.com
	歐洲	HR.GRIEVANCE.EMEA@deltaww.com
	東南亞	HR.GRIEVANCE.SEA@deltaww.com
	東北亞	HR.GRIEVANCE.NEA@deltaww.com
	印度	HR.GRIEVANCE.DIN@deltaww.com
供應商	全球	885@deltaww.com



第六條 版本修訂紀錄

【施行生效日】自 2024 年 7 月 26 日生效。

【版本歷史】2010 年訂立初版

2019 年 6 月修訂 2 版

2021 年 7 月修訂 3 版

2022 年 6 月修訂 4 版

2024 年 7 月修訂 5 版