



台达集团人权及员工政策

第一条 总论

人权为全人类皆享有的基础权力、自由，以及被对待的标准。人权深植于我们的价值观，应用于我们所有营运的范围。并致力于追求符合「联合国全球盟约」、「世界人权宣言」、「联合国企业和人权指导原则」、「经济合作暨发展组织跨国企业指导纲领」、「社会责任国际组织(简称 SAI)」、「负责任商业联盟(简称 RBA)」、「国际劳工组织三方原则宣言(多国企业宣言)，简称 ILO MNE Declaration)」及等国际劳工及人权标准，以及营运所在国的法规，兹订定台达人权及员工政策以简洁地传达台达对于全球人权的重视，台达并承诺于所有的营运区域，致力遵守适用的劳工及员工聘雇的法律，以及国际标准。

第二条 范畴

政策所涵盖的范畴包含所有台达电子员工、子公司、商业伙伴、供应商，以及承揽商。

第三条 我们的原则

1. 多元共融

台达鼓励多元共融之企业文化，尊重员工间个体差异，融合多元观点，以强化企业独特竞争力；我们重视身心障碍者、性别多元、弱势及少数族群之多元任用，逐年追踪其落实状况，并促进在各经营管理阶层及员工之组成、营运流程与供应链管理等方面之多元共融。

2. 反歧视与反骚扰/人道待遇

台达承诺提供无骚扰与歧视的工作场所，台达成员不得威胁或使员工遭受苛刻或非人道待遇，包括但不限于任何形式的性别暴力、性骚扰与其他类别之骚扰、性侵犯、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或口头辱骂等；也不得威胁进行任何此类行为。并且对任何形式之歧视与不人道待遇采取零容忍政策，包括但不限于在招募、任用、培训、奖惩、考核、升迁、离退及其他就业条件相关措施中，台达成员对任何人员都不以年龄、残疾、族裔、性别、婚姻状态、怀孕、国籍、政治立场、种族、宗教信仰、性倾向、性别认同、团体成员身分、退伍军人身份，或其他任何适用法律保护的等产生歧视行为。并致力于为员工提供适当的场所进行宗教活动和残疾便利设施。除相关法律规定，或出于工作场所安全的审慎考量之外，不得要求员工接受带有歧视性的医学检查（包括怀孕或药物检测）或身体检查等），且不得根据检测结果产生不当歧视。

3. 工时、工资与福利

所有聘雇必须完全符合相关法律，且从严采用当地法令或国际标准，包括工作时数、加班时数以及其他法规要求之福利，所有员工应获得平等工作与资格的同等薪酬。除非为特殊的营运情况，员工每七天应至少休息一天，但有紧急或特殊情况除外。所有加班都是出于自愿的。提供符合法律规定的员工报酬及待遇，包括最低工资、加班费、有薪休假及法律上所规定的福利。不得将扣减工资作为纪律惩处的手段。提供薪资明细，用以告知员工薪资结构及支付周期。使用临时工、派遣工和外包工时，须符合当地法律限制。

4. 自由选择就业/禁止强迫劳动

台达员工担任所有工作应当是出于自愿的。员工如已依照法令合理通知台达，则拥有自



由离职或解除劳动合同的权利，且不因此受到无端责罚。禁止对员工进出工作场所及其行动自由，进行不合理的限制，或不得拒绝员工取回其所有个人证件等文件资料。

我们要求自身的营运流程、第三方人力中介、供应商，以及商业伙伴等均应确保就业自由，外籍移工均必须在离开母国前签署、取得与确认其劳动合同。身为雇主及全球企业公民，我们不接受任何一种形式的强迫劳动、奴役，以及人口贩运，包含运送、转送、庇护、雇用，或以威胁、强迫、强制、诈骗，或以控制为目的付费给任何人等形式聘雇人。

5. 年轻劳工

我们禁止雇用童工，支持消除童工相关之不当、非法商业交易，并按照相关法律要求和道德规范作业，落实检核新进人员年龄之措施。童工是指任何未满 15 岁或未满完成义务教育年龄或依各国家政府规定就业最低年龄的人，并取前述三项中年龄最大者为标准。

且台达电子及子公司员工至少须满 16 岁，未满 18 岁未成年工则不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。如果发现雇用童工，我们将提供协助与补救措施。

6. 自由结社

台达尊重所有员工依法自由结社及组织(或不加入)工会团体、集体谈判和参加和平集会的合法权利，并致力于建立员工与管理层之间持续双向沟通的管道，创造一个员工可以自由表达、分享其疑虑或提出建议的环境，台达也会依据法令设立员工沟通管道，使员工不用担心受到歧视、报复、威胁或骚扰。若集结自由和集体谈判的权利受到适用法律法规的限制，允许员工加入替代合法形式的员工代表。

7. 工作环境健康与安全

我们致力于提供所有员工安全、健康及清洁舒适的工作环境。为提供更好的保护，我们建立职业健康与安全管理系统、提供安全之机械设备及防护器具、遵守相关法规要求以降低健康与安全风险，定期举办教育训练，并采取合理措施以追求零工伤、零事故。采取促进性别平等的措施，确保孕妇和哺乳期妇女的工作条件不会对她们或她们的孩子造成危害，消除或减轻孕妇和哺乳期女性所承受的任何（包括与分派予其工作相关的）职业健康和风险，以及为哺乳期女性提供适当的场所。员工远离即将发生的伤害，或提出健康与安全相关建议时，无需担心遭到报复。

8. 道德

我们要求所有台达成员必须秉持最高的商业道德标准，台达采取零容忍政策禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈勒索和挪用公款、不正当收益，需避免利益冲突、保护知识产权、应谨守公平交易、广告和竞争标准，反托拉斯，并且确保产品不使用冲突矿产。承诺合理地保护任何与其有业务来往者（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人资料和私隐。参与者应当在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时遵守私隐和资料安全法律及监管要求。

9. 价值链责任

我们期许供应商能够秉持台达相同经营使命，并遵循我们对供应商要求(如供应商 CSR 政策、供应商行为准则、供应商 RBA 遵循宣告书、台达金属来源调查调查表与宣告书)。所有供应商需要遵循以上要求并有效的方式执行。供应商需要采取行动以鉴别、监测、并减缓价值链中的任何环境、社会、治理面等负面冲击。



第四条 政策依循

我们采用一套流程进行管理，以寻求完全地遵循台达人权政策。政策符合的情形将每年向董事会报告。台达人权日常维运及例行监控由各据点进行，相关工具及作法包含自评表、稽核、定期评估，以及系统化工具。举报及矫正流程将持续进行。员工、合作伙伴、供应商，以及承揽商若有疑虑，可透过各种保密管道传达与沟通。为了确保政策被依循，相关及适宜的文件与纪录必须被保存。而为了确保政策有效性，政策内文将会每年回顾，并视需要更新。除此之外，我们将提供相对应的教育训练给员工及相关利害关系人。

第五条 举报与矫正流程

设置正式的举报管道供员工、台达供应商，以及其他外部利害关系人举报非法、违反人权、行为准则或诚信经营守则之行为。并按各地区检举申诉相关办法作业，我们会快速地调查违反状况并为了减少负面的人权冲击而采取行动。台达绝不容许报复任何秉持着善意举报违反法律、行为准则、或其他公司政策的人。

适用范围 Scope of Application	信箱/管道 Mailbox	
员工及其他利害关系	所属单位部门主管	所属单位部门主管信箱或联络电话
	台湾	HR885@deltaww.com
	中国大陆华南	5399.CNS@deltaww.com
	中国大陆华东	5399.CNE@deltaww.com
	中国大陆华西	5399.CNW@deltaww.com
	中国大陆上海	5399.SH@deltaww.com
	美洲	HR.GRIEVANCE.DAL@deltaww.com
	欧洲	HR.GRIEVANCE.EMEA@deltaww.com
	东南亚	HR.GRIEVANCE.SEA@deltaww.com
	东北亚	HR.GRIEVANCE.NEA@deltaww.com
印度	HR.GRIEVANCE.DIN@deltaww.com	
供应商	全球	885@deltaww.com

第六条 版本修订纪录

【施行生效日】自 2024 年 7 月 26 日生效。

【版本历史】2010 年订立初版

2019 年 6 月修订 2 版

2021 年 7 月修订 3 版

2022 年 6 月修订 4 版

2024 年 7 月修订 5 版