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、供货商，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

   台达承诺提供无骚扰与歧视的工作场所，并且对任何形式之歧视采取零容忍政策，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身份等产生歧视行为。除相关法律规定，或出于工作场所安全的审慎考虑之外，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。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

   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数据。

   我们要求自身的营运流程、第三方人力中介、供货商，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，并以较大者为标准。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. 人道待遇

台达对任何形式之不人道待遇采取零容忍政策，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。

7. 自由结社

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。

8. 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。为了提供更好的保护，我们建立职业健康与安全的管理系统、遵守相关法规要求以降低健康与安全的风险，定期举办教育训练予所有员工，并且追求零工伤、零事故与采取合理措施，让孕妇和哺乳期女性远离高风险的工作环境、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。员工提出健康与安全的相关建议时，无需担心遭到报复。

9. 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（包括供货商、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数据安全法律及监管要求。

10. 价值链责任

我们期许供货商能够秉持台达相同经营使命，并遵循我们对供货商要求(如供货商 CSR 政策、供货商行为准则、供货商 RBA 遵循宣告书、台达金属来源调查调查表与宣告书)。所有供货商需要遵循以上要求并有效的方式执行。供货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、供货商，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、台达供货商，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	HR.GRIEVANCE@deltaww.com 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
供货商	全球	885@deltaww.com

第六条 版本修订纪录

【施行生效日】自 2021 年 7 月 12 日生效。

【版本历史】2010 年订立初版 1

2019 年 6 月第二次修订 2 版

2021 年 7 月第二次修订 3 版

2022 年 6 月第二次修订 4 版