DELTA

2025
台達永續報告書

目錄 CONTENTS

關於本報告 2

經營者的話 4

1 概況 6
- 1.1 台達電子組織架構 9
- 1.2 永續業務發展 10
- 1.3 提升品牌價值 11

2 永續管理 13
- 2.1 永續關鍵績效 14
- 2.2 政策與推動 17
- 2.3 呼應全球永續發展 20

3 利害關係人的對話 24
- 3.1 利害關係人溝通與回應 25
- 3.2 重大性分析 29
- 3.3 重大主題管理 41

4 公司治理 46
- 4.1 關鍵成果 47
- 4.2 增進董事會職能 48
- 4.3 累積創新能量 53
- 4.4 客戶關係管理 57
- 4.5 供應鏈永續管理 58
- 4.6 資訊安全 74
- 4.7 產品安全 78
- 4.8 風險管理 79
- 4.9 品質管理 90

5 致力環保節能 92
- 5.1 關鍵成果 93
- 5.2 氣候與自然策略 95
- 5.3 能源管理 122
- 5.4 水資源管理 131
- 5.5 資源循環及污染防治管理 135
- 5.6 綠色產品 139
- 5.7 環境管理 147

6 員工關係及社會參與 148
- 6.1 關鍵成果 149
- 6.2 打造永續且具韌性的職場 150
- 6.3 人才吸引與留任 179
- 6.4 人才永續發展 188
- 6.5 社會參與 198
- 6.6 職業安全衛生 203

7 附錄 211
- 7.1 環境數據 212
- 7.2 社會數據 215
- 7.3 GRI Standards 指標索引 217
- 7.4 SASB 指標與永續資訊 226
- 7.5 ISAE 3000、ISAE 3410 確信項目彙總表 230
- 7.6 第三方查證聲明與確信報告 247

關於本報告

台達自 1971 年創立以來，秉持「環保 節能 愛地球」的經營使命，持續驅動科技創新。2025 年，除持續降低企業營運範疇內的碳排，亦攜手價值鏈夥伴共同推動低碳轉型。為深化永續治理，台達在 2025 年將永續委員會升格為「全球永續委員會」，成為董事會層級之功能性委員會，並設置管理營運層級之永續執行委員會。台達自 2021 年導入內部碳費機制，2025 年總計動支美金 1,800 萬元，相較前一年度促成減碳量近三萬公噸。

本報告書分析框架遵循 GRI 2021 準則，並參照歐盟企業永續報導指令（CSRD）所發布的歐盟永續報導標準（ESRS）中的雙重重大性概念。2025 年將 ESRS 準則定義之永續議題作為基礎，研擬出台達適用之外部經濟、環境及社會／人權的永續發展衝擊，據此擬定永續長期目標，並向關注台達的利害關係人傳達在永續策略與長期目標的進展。此外，在歐洲地區，台達超前三年符合強制規範，成為台灣第一家發布符合歐盟 CSRD 規範報告書的企業，詳情請見 2024 Delta Electronics CSRD Sustainability Report。

在風險管理方面，地緣政治引發貿易保護與政治風險升高，內部評定為中期風險，台達採取應對措施，包含開發儲備供應商、分散製造產地與調整供應鏈策略、產品優化，並強化市場監控並調整投資佈局等，以期在全球局勢快速變動的不確定性之下持續達成營運成長之目標。

在營運減碳方面，2025 年台達科學基礎減量目標（SBT）範疇一及二碳排量下降 67.4%，連續四年達成 SBT 階段性目標，全球營運據點使用再生電力比率來到 91%，超前原定 RE80 之內部目標，在台灣、大陸、東北亞、美洲、歐洲等區域 32 個國家之營運據點皆已達成 RE100 的里程碑。此外，佔台達總碳排超過 99% 的範疇三，是未來的挑戰重點，我們將透過產品能效提升、產品低碳材料設計、客戶及供應鏈議合等關鍵策略，持續推動範疇三減量。

2025 年，台達全球據點取得 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 查證，自行開發的 DelZer0 產品碳足跡平台正式上線，有效協助各事業單位加速產品碳足跡盤查作業。台達致力於產品節能，於 2025 年協助客戶節省 88.9 億度電，於使用階段避免排放約 1,906 萬公噸二氧化碳當量。

台達長期關注循環經濟議題，從原物料、能資源、製程，以及廢棄物處理等階段，與價值鏈合作展開循環經濟活動。2025 年透過查證檢視台達現行循環經濟策略與執行作法，與國際標準接軌，成為全球 ICT 產業首家通過 ISO 59004 循環經濟第三方查核的企業，整體審查成績更獲滿分五分的高度認可。

在自然資本保育方面，2025 年台達參與 WEF《Nature Positive: Role of the Technology Sector》以及 TNFD《Draft sector guidance – Technology and communications》諮詢討論。此外，也新增「小水力」方法學於再生電力盡職調查工具，以因應多元的再生電力來源，有助於掌握小水力案場之生態狀況與受衝擊程度，多項工作包含珊瑚復育都持續推動朝向 2050 年實現淨值正面效益（NPI）的目標邁進。

台達 ESG 與企業營運高度連結，致力推動經濟、環境以及社會的永續發展，並協助產業夥伴邁向淨零轉型，加速氣候行動。除了以核心競爭力投入科技創新，更盼擴大影響至社會與下一世代，為人類與地球的永續發展貢獻長遠價值。本報告書將台達如何透過創新思維與實際行動，將永續理念融入營運策略，轉化為驅動成長的新動能，謹此歡迎您的閱讀與關注。

永續長

涵蓋及範疇

涵蓋期間

2025 年 1 月 1 日 至 2025 年 12 月 31 日

涵蓋範疇

本報告書涵蓋範疇原則考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求，其資料涵蓋範疇與財務年報報導範疇一致，任何的數據範疇調整將在報告書中註明。

合併財務報告之子公司，且營運控制權超過 50% 者，納入 ESG 報告範疇。

本報告為台達全球層級之永續報告書，統整公司整體永續策略與績效，並依循多項國際揭露標準編製；台達各主要營運地區（中國大陸、歐亞非、泰國與印度）亦分別發布符合當地法規之永續揭露報告。

其他

各國貨幣匯率換算採用 2025 年 12 月 31 日的牌告匯率

報告書發行

每年定期發行永續報告書

發布日期

2026 年 8 月 7 日

本報告經第三方保證與確信

保證

本公司委託台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan）對報告書依據 GRI Standard 依循選項與 AA1000 Type II 的高度保證等級進行保證；SASB 準則通過 SGS 保證，保證聲明書附於本報告書附錄。

確信

本公司委託資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）對特定關鍵績效資訊依據 ISAE 3000 與 ISAE 3410 進行有限確信（limited assurance），確信報告附於本報告書附錄。

本報告書之編纂、保證與確信結果，經董事會核定。

若您對於台達電子永續報告書有任何指教與建議，歡迎透過 CSR@deltaww.com 與我們聯繫，我們將盡快回覆。

經營者的話

創辦人的話

台達創立於 1971 年，由於經歷過全球能源危機，我們深刻體認科技發展與產業進步所帶來的資源耗損、環境污染與生態衝擊，因此積極關注環境、能源與氣候議題，並憑藉電力電子核心技術，持續投入創新研發，致力打造更高效節能的產品與解決方案，回應人類社會對永續的期待。

事實上，地球暖化的危機從未停歇，世界氣象組織（WMO）指出，2024 年為史上最熱一年，全球均溫較工業化前高約 1.55°C，首次單年突破 1.5°C 門檻，2025 年雖略有下降，仍為史上前三熱的年度。而近 11 年皆為最熱紀錄，顯示暖化趨勢持續加劇，極端氣候如熱浪、暴雨與乾旱事件頻率與強度明顯上升，對全球各地造成嚴峻挑戰，更對自然生態構成難以逆轉的衝擊。

鄭崇華
創辦人暨榮譽董事長

因此，在生態保育方面，台達電子文教基金會自 2020 年起攜手國立海洋生物博物館、國立海洋科技博物館、美國 Mote 海洋實驗室（Mote Marine Laboratory & Aquarium）、斯克里普斯海洋研究所（Scripps Institution of Oceanography）、新加坡國家公園局（NParks）之專家學者，積極推動珊瑚復育計畫，2025 年已成功復育萬株珊瑚、保存 40 種瀕危物種，並首度將「物種威脅減緩與復育」（Species Threat Abatement and Restoration，簡稱 STAR）方法學應用於海洋。同時，舉辦首屆「國際珊瑚復育研討會」（Delta International Symposium on Coral Restoration，簡稱 DISCR），邀請來自八國、12 家全球頂尖珊瑚保育機構的 160 位專家學者，交流數位孿生與 AI 輔助調查等創新復育技術與應用趨勢。憑藉與各界合作夥伴的長期生態復育成果，台達成為首屆海洋委員會「企業海洋永續貢獻獎」得主。更在第 18 度參與《聯合國氣候變化綱要公約》締約國大會（UNFCCC COP）時，攜手國際組織於藍區探討 AI 應用於珊瑚復育，提出氣候智慧解方，並加入永續 AI 聯盟，成功地向世界推廣了海洋保育意識。

2000 年起，台達推動電力電子科教計畫，培育電力電子領域高端研究人才，已累計支持近 400 項研究，並設立國際獎學金與研究計畫，資助近 200 人海外深造，持續強化全球永續與科技人才培育。 自 2010 至 2025 年，台達創新產品與綠色節能方案成功協助全球客戶提升能源使用效率，累計節省逾 609 億度電。而自 2006 年起，台達結合核心技術積極推動綠建築發展，截至 2025 年，全球已建置 36 棟綠建築及兩座綠色資料中心。多棟自有廠辦及捐建綠建築經第三方確認，展現優異的能源效益，彰顯台達在推廣綠建築上的承諾。

在全球產業競爭日趨白熱化與氣候變遷挑戰不斷升溫之際，我們期待各界以永續為根本出發，秉持務實且積極的態度，運用創新科技推動節能減碳與氣候調適行動，不僅為環境永續貢獻力量，同時也能為企業奠定長期穩健發展的基礎。

董事長暨執行長的話

2025 年全球通膨趨緩，各國央行持續調降利率，受到美國推動關稅相關政策調整，對全球貿易秩序與市場情緒造成波動。在台灣，整體經濟表現持續受到全球景氣循環與國際貿易環境影響，惟科技產業在人工智慧相關應用推進下，對出口與投資活動形成強大支撐。在此動盪背景之下，2025 年台達合併營收達到近新台幣 5,549 億元，較前一年度大幅成長 32%。而營運碳排範疇一與範疇二（市場別）的排放量則較 2021 年基準年下降 67.4%，連續四年達成 SBT 設定的淨零階段性目標，成功實踐碳排下降與營收成長的脫鉤走勢。同時，台達全球營運據點再生電力使用比例來到 91%，並以穩健的氣候與水資源管理，五度榮獲 CDP 氣候變遷與水安全雙「A」領導評級，連續 15 年入選道瓊 Best-in-Class 世界指數（Dow Jones Best-in-Class World Index）。

台達致力以科技驅動永續發展，強化創新動能，2025 年研發投入占營收比重達 9%，技術研發涵蓋電源及零組件、交通、自動化、基礎設施四大事業範疇。於全球設有 77 座研發中心，研發團隊超過 12,000 人，並於全球主要市場及生產基地長期深耕專利布局。2025 年在全體同仁共同努力與持續的創新研發之下，全球專利公告件數已累積超過 20,000 件，五度獲選為科睿唯安（Clarivate）「全球百大創新機構」（Top 100 Global Innovators），肯定台達在創新實力與全球專利戰略上的深厚成果。同時，台達連續 15 年入選「台灣最佳國際品牌」，品牌價值達美金 7.73 億元，較前一年度大幅成長 30%，展現企業在 AI 浪潮的強勁動能，快速因應趨勢並以創新科技引領產業邁向綠色 AI 時代。

台達持續關注人工智慧相關技術與應用發展，並與主要 AI 晶片供應商及雲端服務客戶維持合作關係，投入 AI 電源與散熱解決方案之研發。相關產品佈局除支援既有資料中心之升級與新建需求外，亦因應次世代高效能運算架構之發展方向，逐步完善整體系統解決方案能力；在電力暨能源解決方案領域，台達持續推動電網韌性與低碳應用之全球佈局，攜手台電建立首座固態氧化物燃料電池（SOFC）示範案場並整合儲能方案實現微電網技術應用，此項技術相較傳統發電的能效提升一倍。

台達高度重視人才培育與員工關係，2025 年全面深化數位人才布局，由技術長辦公室領軍的 AI 委員會，涵蓋數據、科技、基礎建設、人才及法務等五大關鍵職能子委員會，負責盤點台達 AI 發展現況、優化資源配置並制定前瞻藍圖，確保轉型策略精準落地與執行成效。由 HR 主導的「人才子委員會」，規劃建置「AI 百工菁英」與「AI 百課賦能」兩大專案主軸。透過系統化的職能分級與學習地圖，搭配 AI 驅動的智慧學習平台，致力於提升全員 AI 素養並厚植專業開發能力，打造人機協作的高效職場。

在社會參與方面，台達加入永續 AI 聯盟（Coalition for Sustainable AI），並第 18 度參與聯合國氣候變遷大會（UNFCCC COP），首次以「AI for Green」概念為主軸串聯自然與氣候行動，攜手英國普利茅斯海洋實驗室（PML）、巴黎銀行（BNP Paribas）、國際珊瑚礁學會（ICRS）及全球海洋觀測夥伴關係（POGO）等國際知名組織，於官方談判區（Blue Zone）舉辦周邊會議，分享如何透過人工智慧技術運用於珊瑚復育，實現氣候智慧海洋解方。

股東、客戶、員工及合作夥伴的長期支持與信任，是台達得以穩健發展、持續前行的重要基石。展望未來，面對產業結構快速演變與永續轉型加速推進，台達將持續聚焦於具長期成長潛力的關鍵技術與應用場域，並以系統化思維強化解決方案能力，在兼顧營運韌性與環境責任的前提下，為企業與社會持續創造價值。

鄭平
董事長暨執行長

1 概況

1.1 台達電子組織架構

1.2 永續業務發展

1.3 提升品牌價值

概況

創立年份

1971 年

2025 年台達電子（DEI）營收

新台幣 5,548.85 億元
（美金 176.55 億元 *1）

台達為電源管理與散熱解決方案的領導廠商，並在多項節能及新能源科技領域居領導地位，客戶遍及全球。近年來，台達整合旗下軟硬體系統產品，逐步從關鍵零組件製造商邁入整體節能解決方案提供者，深耕「電源及零組件」、「交通」、「自動化」與「基礎設施」四大事業範疇。台達總部設於台灣台北，目前營運據點、生產據點與研發中心遍及五大洲，產品銷售地區及服務範圍遍佈全球。

台達秉持「環保 節能 愛地球」的經營使命，長期關注氣候變遷議題，並訂定 2050 年全球據點達成淨零排放（Net-Zero）的長期策略與目標，為亞洲高科技硬體設備產業首家、全球第 125 家通過「淨零科學減碳目標」（Net-Zero Science-Based Targets）審查的企業。

*1：請參考 2025 年台達電子年報營收範疇邊界。如英文版年報說明，以新台幣表示的合併財務數字，採用 2025 年 12 月 31 日以新台幣 31.43 元兌美金 1.00 元的匯率，換算為美金數字以便利讀者參考。

台達全球營運地圖

168 營運據點

60 生產據點

77 研發中心

美洲

Fremont, CA
Plano, TX
Raleigh, NC
Seattle, WA
Detroit, MI
Oakland, NJ
Surrey, BC
Mexico City
São José dos Campos

歐洲、中東及非洲

Hoofddorp
Helmond
Soest
Teningen
Milano
Vienna
Glasgow
Dubnica
Liptovsky Hradok
Bern
Szczecin
Madrid
Dubai
Johannesburg

亞太

台北
桃園
新竹
台中
台南

Tokyo
Osaka
Kumamoto
Seoul

上海
北京
吳江
東莞
郴州
蕪湖
重慶
武漢
杭州

Samutprakarn
Bangkok
Chachoengsao
Sydney
Singapore
Bengaluru
Gurgaon
Rudrapur
Krishnagiri

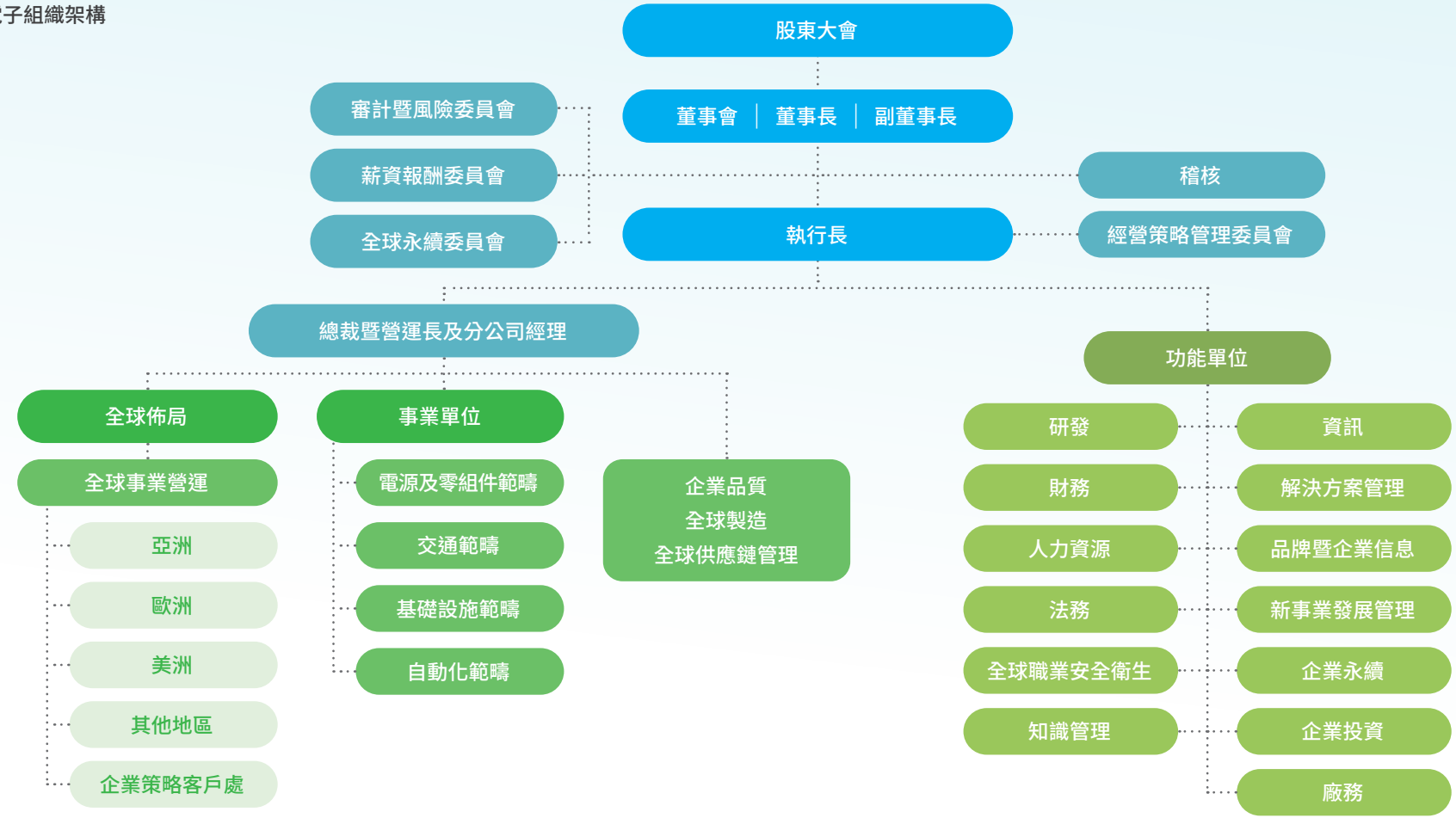
▲ 台北總部
▲ 區域總部
▲ 主要據點

數據統計至 2025 年 12 月 31 日

1.1 台達電子組織架構

台達的公司治理結構與最高治理單位組成主要是由董事會運作，為能持續強化公司治理，董事會中設置獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會、審計暨風險委員會與全球永續委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險。

台達電子組織架構



1.2 永續業務發展

台達將企業永續與商業模式相結合，運用高效率電力電子核心技術，整合物聯網與智慧節能科技，深耕資料中心基礎設施、微電網、智能製造、智慧建築及電動交通等領域，協助客戶節省營運成本與提升全球競爭力，同時因應氣候變遷帶來的環境議題，致力推動人類社會的永續發展。

1.2.1 高效解決方案

因應永續經營策略，台達業務涵蓋四大範疇：電源及零組件、交通、自動化與基礎設施。台達由過往 ODM 邁向品牌，轉型為「全方位解決方案提供者」，結合 AI、IoT 等尖端技術，為全球客戶、合作夥伴與社會創造效益。更積極發揮節能及能源效率的技術優勢，聚焦 AI 資料中心、微電網、智能製造、智慧建築、綠色交通等領域，能協助客戶在這五個關鍵高成長領域提升競爭力，並邁向永續。

四大事業範疇介紹

電源及零組件

台達是全球電源管理與散熱解決方案的領導者，提供高效率電源、散熱技術與被動元件，服務資通訊、雲端運算、電動車、工業、商業等領域。在 AI 時代，更提供資料中心從電網到晶片的全方位電源與散熱解決方案，不斷突破技術邊界，滿足客戶需求。

交通

智慧交通是促進低碳轉型的關鍵引擎。台達以電力電子與馬達的核心技術，提供電動車高效率的電源及散熱產品、先進的驅動技術及整合性的動力系統解決方案，攜手全球車廠和合作夥伴，推動智慧交通，共創永續城市。

自動化

台達憑藉深厚的研發實力與產業經驗，在工業與樓宇自動化領域推動產業升級。在工業自動化領域，為客戶提供客製化的軟硬體整合方案，實現智慧生產、提升營運效率，強化全球競爭優勢。樓宇自動化方面，台達以領先業界的創新技術，為各類場域打造專屬解決方案。

基礎設施

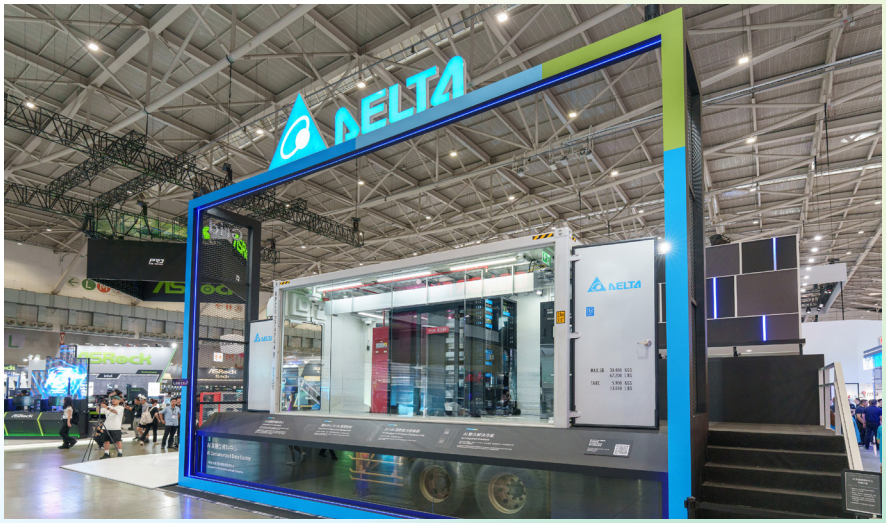
基礎設施是商業發展的命脈，資訊與電力驅動全球經濟。在資通訊基礎設施上，台達以產品優勢與整合解決方案的技術實力為資料中心、通訊系統打造節能可靠、可彈性擴充的基礎設施，確保高效運行。在能源基礎設施領域，整合 AIoT、電源轉換、微電網控制等技術，全方位涵蓋創能、儲能及能源管理，提升能源韌性。

1.3 提升品牌價值

品牌價值主張 “Intelligent, Sustainable, Connecting”

1971 年創立以來，台達由零組件供應商成功轉型為系統整合方案的提供者，已成為全球領先的工業品牌。現在，台達更貼近使用者，致力打造以人為本、智慧、節能的整體解決方案。隨著台達逐步從工業品牌延伸涵蓋至商業品牌，我們推出三大品牌價值主張「Intelligent 智慧物聯、Sustainable 節能永續、Connecting 價值共創」，展現台達轉型企圖，並呼應未來業務發展。台達期許以科技推動永續轉型，為客戶提供智能、節能的產品與服務，串聯產業生態系，共創價值。

近幾年因應 AI 浪潮，用電效率與能源韌性至為重要。台達憑藉在電源管理與散熱的領先技術，成為國際 AI 生態系的關鍵夥伴，資料中心電源系統、散熱解決方案以及關鍵零組件等業務顯著成長。2025 年 COMPUTEX TAIPEI，台達特別展出為邊緣運算設計的 AI 貨櫃型資料中心，展示從電網到晶片的全方位電源及液冷方案，並陸續推廣至全球展會，期許以創新科技引領產業邁向綠色 AI 時代。



台達於 COMPUTEX 2025 展出 AI 貨櫃型資料中心

品牌定位

台達品牌強調創新和節能，獨特性在於產品業務與企業永續發展相結合。面對全球氣候環境的變遷，台達作為電力電子和能源管理解決方案提供者，持續投入產品研發與技術創新，為人類未來生活提供更高效、可靠的節能解決方案，打造低碳永續城市。

「致力提供創新、潔淨與節能的解決方案，創造更美好的明天」，這是台達對自身的要求，也代表對股東、客戶與員工的承諾，以及企業永續發展的具體實踐。我們深信，藉由領先的技術與客戶合作，持續創造高效率、可靠的電源及零組件產品、工業自動化、能源管理系統以及消費性商品，為工業客戶與消費者提供多元的產品與服務，能讓世界迎向更智慧化、環保的未來。

董事長鄭平與參展同仁合影

台灣最佳國際品牌

台達自 2010 年宣示為「品牌元年」，以創新、宏觀的思維打造卓越的品牌形象，使企業發展更永續。我們持續透過多元方式順應變動的世界，並積極落實品牌承諾：「Smarter. Greener. Together. 共創智能綠生活」。“Smarter”代表台達在節能技術與自動化的核心能力，持續開發智能高效解決方案，“Greener”則是台達創立以來堅持「環保 節能 愛地球」的企業經營使命，“Together”是台達的經營哲學，與客戶建立長期夥伴關係。

2011 年起，台達連續 15 年接受 Interbrand 的品牌鑑價，獲選為台灣最佳國際品牌（Best Taiwan Global Brands），十多年來品牌價值穩健成長。2025 年首度躍升至第五名，品牌價值達美金 7.73 億元，較 2024 年大幅提升 30%，增幅亦為歷年最高。

台達連續 15 年入選台灣最佳國際品牌，2025 年排名全台第五

邁向永續品牌

2025 年初，台達正式加入國際永續 AI 聯盟（Coalition for Sustainable AI），成為台灣首家參與的企業。同時，並支持經濟學人集團旗下 Economist Impact 發布全球永續 AI 報告，希望和產業一起找到永續發展的解方。此份報告透過調研全球逾六百家 AI 供應鏈、應用端企業的洞見，並深度訪談多家 AI 領導企業，探討電網韌性、能源效率、邊緣運算、跨域合作等關鍵議題。台達期許以實際行動呼籲生態系夥伴攜手前行，兼顧 AI 發展與永續的平衡。

台達董事長鄭平先生（中）、品牌長郭珊珊女士（左）與 Economist Impact 亞太區科技與創新總編輯 Mr. Charles Ross 共同發布全球永續 AI 報告

因應全球綠能趨勢，近年台達以電源管理的核心技術能力為基礎，積極拓展如資料中心電源與散熱解決方案、工業自動化、樓宇自動化、電動車電力動力系統與充電方案以及再生能源等前瞻性業務領域。台達將持續發展創新技術，實現零碳願景，邁向永續品牌。

2 永續管理

2.1 永續關鍵績效

2.2 政策與推動

2.3 呼應全球永續發展

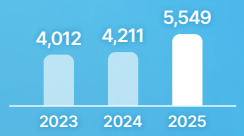
2.1 永續關鍵績效

2.1.1 關鍵指標

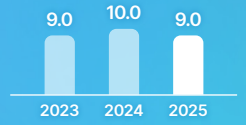
經濟

12
董事會成員數

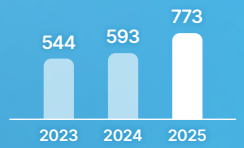
5
獨立董事成員數



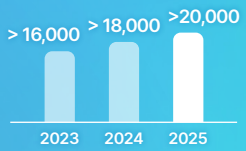
公司總營收
（新台幣億元）



創新研發經費占總營收比率
（%）

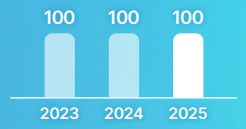


品牌價值
（百萬美元）



累計專利公告
（件）

涉及貪腐、反競爭等道德訴訟
（件）

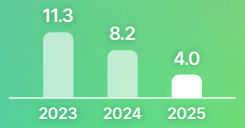


供應商 ESG 缺失改善率
（%）

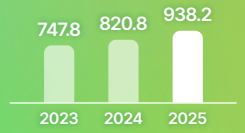
環境

24,137
經認證的 22 棟台達綠建築及 5 棟捐建綠建築 2025 年約當減碳量
（公噸二氧化碳當量）

609
高效產品協助全球客戶節省電力
（億度／ 2010-2025）

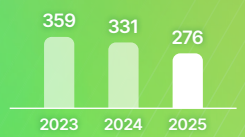


碳密集度（CI）
（公噸二氧化碳當量／百萬美元）

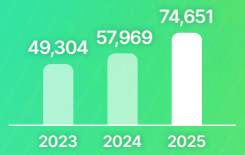


總使用電力
（百萬度）

生產與採購再生電力
（百萬度）



用水密集度
（公噸／百萬美元）



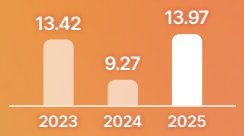
總廢棄物量
（公噸）

有害廢棄物回收率
（%）

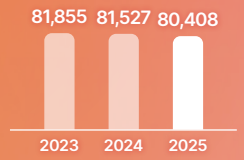
社會

32.5
女性主管職比率
（%）

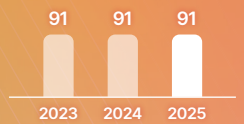
0.52
員工可記錄職業傷害發生率



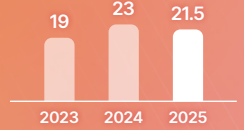
社會參與投入
（百萬美元）



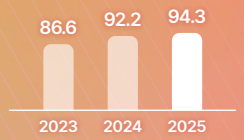
全球員工人數
（人）



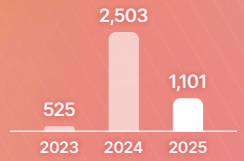
聘書接受率
（%）



全球教育訓練人均時數
（小時）



育嬰留停留任率
（%）



志工數
（人）

2.1.2 榮耀及肯定

道瓊 Best-in-Class 指數

- 連續 15 年入選道瓊 Best-in-Class 世界指數（Dow Jones Best-in-Class World Index）
- 連續 13 年入選道瓊 Best-in-Class 新興市場指數（Dow Jones Best-in-Class Emerging Markets Index）
- 累積七年整體成績榮獲道瓊 Best-in-Class 指數全球電子設備與零組件產業最高分
- Delta Electronics（Thailand）連續五年入選道瓊 Best-in-Class 世界指數

CDP

- 累積十度入選 CDP 氣候變遷領導等級（A List 2020、2022-2025）
- 連續六年入選水安全 A List（2020-2025）
- 榮獲供應鏈議合領導等級（2017-2025）

摩根史坦利指數

- 連續入選 MSCI 全球精選指數（MSCI ACWI Selection Index）
- 連續入選 MSCI 新興市場精選指數（MSCI Emerging Markets Selection Index）
- 連續入選 MSCI 台灣精選指數（MSCI Taiwan Selection Index）

富時社會責任指數系列

- 連續入選富時新興市場指數（FTSE4Good Emerging Indexes）
- 連續入選臺灣永續指數（FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index）（臺灣指數公司與 FTSE Russell 合編）

ISS 企業表現評比

- 獲得評比為「最佳」等級

台灣最佳國際品牌

- 連續 15 年入選台灣最佳國際品牌

全球百大創新機構

- 連續五年入選科睿唯安（Clarivate）全球百大創新機構（Top 100 Global Innovators）

台灣企業永續獎

- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「十大永續典範企業」製造業首獎及五項單項績效大獎

其他

- 連續 11 年入選中國社會科學院「外資企業 100 強社會責任發展指數」外企十強
- 連續四年獲中國電子工業標準化技術協會評選企業社會責任治理能力「五星級」
- Delta Electronics（Thailand）連續第 11 年入選 Thaipat Institute 發表的 ESG100 全球最佳企業榜單
- Delta Electronics（Thailand）連續十年獲 Thai Institute of Directors（IOD）公司治理卓越評分

2.2 政策與推動

2.2.1 ESG 政策與使命

台達秉持「環保 節能 愛地球」的經營使命，自公司成立以來，致力提供創新、潔淨與節能的解決方案，創造更美好的明天，承諾「Smarter. Greener. Together. 共創智能綠生活」。台達從企業經營的各層面，致力於推動經濟、環境以及社會的永續發展，面向包括提供節能產品與系統方案、健全公司治理、兼顧利害關係人的均衡利益、關注環境議題、保護地球環境、積極投入節能教育，以及推展環境教育等。隨著永續議題的持續發展，我們也關注台達價值鏈跟環境及社會的關聯性，從核心能力出發，積極發揮世界級企業公民的影響力。

身為全球企業公民，台達依循多項國際倡議及國際責任商業行為之政策，呼應的原則精神及準則包括：「世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights）、「國際勞工組織」（International Labour Organization，簡稱 ILO）的「關於多國企業與社會政策原則三方宣言」（Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy）、「聯合國全球契約」（United Nations Global Compact）、「聯合國工商企業與人權指導準則」（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights），以及「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）等，並以「責任商業聯盟行為準則」（Responsible Business Alliance Code of Conduct，簡稱 RBA 行為準則）落實 ESG 政策與使命。

我們的承諾：

- 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範。
- 遵守各項法律規範。
- 創造公司價值，提升股東權益。
- 投入創新研發，發展智慧財產權，為人類文明科技進步、社會經濟發展及地球環境永續發展盡力。
- 研發環保節能產品並落實環保作為，減輕對環境的衝擊。
- 提供員工安全健康的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利。
- 積極投入環保節能教育，並鼓勵員工參與社會公益活動。
- 將企業永續的理念與做法推廣至台達的供應鏈，共同追求更好表現。

2.2.2 永續推動組織

全球永續委員會是董事會層級之功能性委員會，為台達內部最高層級之永續組織架構。2007 年企業社會責任委員會成立後，便因應永續趨勢的發展持續轉型，2019 年設立永續長一職，2021 年更名為永續委員會，2025 年更名為全球永續委員會並調整為董事會轄下之功能性委員會，以利推動及深化台達的永續發展。

董事會監督

全球永續委員會由六位董事代表監督，負責督導台達永續策略管理與績效，董事長暨執行長鄭平先生擔任主席暨召集人，每年召開會議三次，得視需要隨時召開會議；其他五位委員包含副董事長柯子興先生、營運長張訓海先生、品牌長郭珊珊女士，以及非執行董事海英俊先生及獨立董事徐秀蘭女士。本委員會全體董事均具備永續相關背景與能力，能有效監督公司永續策略、重大主題管理及相關風險與機會之辨識與因應，確保永續發展已納入公司整體營運與決策體系之中。

企業永續發展相關之專業知識與實務能力

本委員會委員之提名與遴選，係以具備企業永續發展相關之專業知識與實務能力為基本資格，由董事會審慎評估並決議其符合性。董事如符合下列任一領域中任一項目之資格，即認定其具備企業永續專業知識與能力。

環境

- 具備環境工程、大氣科學、地球科學、水文資源、自然生態、永續發展等相關學術資格者。
- 具備環境相關實務經驗、技術知識專長及永續商業經驗（如綠色創新技術、能源轉型業務推動等），曾在企業永續或氣候變遷方面有所貢獻者（如曾參與國際組織或主流氣候倡議等，並任重要角色）。

社會

- 具備社會學、人類學、人力資源、公共衛生與職業安全等相關學術資格者。
- 具備人力資源管理、勞動力策略及人才發展規畫經驗（如勞資薪酬、人事部門經歷），曾在社會福祉或人權議題方面有所貢獻（如曾參與人權組織或社會議題倡議者等，並任重要角色）。

治理

- 具備法律、財務金融、會計、風險管理、資訊安全、企業倫理、企業管理相關學術資格者。
- 曾任職上市櫃公司經營管理層級，具備理財投資、投資組合管理、資訊安全、風險管理經驗者（如企業風險管理評估 ERM）。

管理執行

台達另設置管理營運層級之永續執行委員會，由永續長周志宏先生擔任管理代表，執行委員會成員由地區營運主管、功能主管、事業群主管、區域性 ESG 委員會、各式專案小組及秘書處組成，台達電子文教基金會亦出席。其中秘書處由企業永續處擔任，負責研析國際永續發展趨勢，深入了解利害關係人需求，以判別重大議題，統籌企業永續發展之策略規劃，針對環境、社會、治理等重大議題對於營運可能造成的衝擊進行專案管理與推動，並與各功能子委員會共同規劃應用策略及執行方案，同時每年編寫永續報告書，提報董事會決議通過。

委員會轄下十大 ESG 推動專案負責擬定台達各項專案方針、開發工具與流程，透過定期會議，落實永續策略，並達成年度目標。

每季由永續長代表向董事會所有成員呈報永續發展執行成果及未來的工作計畫。2025 年度分別於 2 月 26 日、4 月 29 日、7 月 30 日及 10 月 29 日向董事會報告，議案內容包含：

1. 溫室氣體盤查進度。
2. 國際重要評比分析。
3. 利害關係人與重大性議題，以及永續報告書審核議決。
4. 各地區永續揭露進展。
5. 永續相關政策與推動。

全球永續委員會組織框架

2.3 呼應全球永續發展

2.3.1 聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年通過永續發展目標（Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs），訂立了 17 項攸關全球永續發展的議題及目標。永續發展目標除了幫助台達評估產品發展與世界需求能否接軌，也促使我們思索如何將「環保 節能 愛地球」的經營使命發揮更大影響力，並從中發掘機會。台達企業永續處依據企業核心專業能力，參考國際標竿案例分析、成功客戶案例，經與永續委員會討論並決議，共聚焦其中七項作為台達未來重點發展方向。

台達聚焦七項 SDGs

品質教育

台達從四大面向促進教育及終身學習：推動基礎學科教育；推展能源、水資源與綠建築等環境教育；協助提高開發中國家教育機會；亦於企業內部建立人才培育機制，以邁向終身學習。

6.3 人才吸引與留任
6.4 人才永續發展
6.5 社會參與

可負擔的潔淨能源

台達致力開發太陽能發電系統與再生能源解決方案，並從中發掘新興商業模式；同時，台達亦為低度發展地區提供可負擔的再生能源解決方案，協助更多人可取得永續的現代能源。

5.3 能源管理
6.5 社會參與

工業／創新基礎建設

台達推行內部激勵制度，持續累積創新能量，為全球客戶提供多元節能解決方案，應用領域包含智能製造及低碳交通等。

4.3 累積創新能量
5.6 綠色產品
6.3 人才吸引與留任
6.4 人才永續發展
6.5 社會參與

永續城市

台達積極導入並推廣綠建築與循環經濟，提供綠建築方案包括樓宇自動化解決方案、能源基礎設施等，與利害關係人共同形塑永續城市。

5.2 氣候與自然策略
5.3 能源管理
5.5 資源循環及污染防治管理
5.6 綠色產品
6.5 社會參與

責任消費與生產

台達秉持「環保 節能 愛地球」的企業經營使命，透過推行綠色生產措施，以及推廣綠建築廠辦與綠色營運理念，將永續消費與循環經濟生產模式持續落實於日常營運。

4.5 供應鏈永續管理
5 致力環保節能
6.6 職業安全衛生

氣候行動

台達依調適與減緩兩面向因應氣候相關風險，持續開發氣候變遷商機，並以「企業自主減碳」、「揭露氣候變遷資訊」、「參與氣候政策」、「轉型電動車與普及充電設施」以及「推動 100% 再生電力」為策略，由內而外展開行動。

2.3 呼應全球永續發展
5.2 氣候與自然策略
5.3 能源管理
6.5 社會參與

全球夥伴

台達以參與氣候變遷相關國際會議為核心，向國際提供永續觀點並增加產業交流機會，更藉由響應 We Mean Business 承諾，以實際行動促進全球夥伴合作關係。

2.3 呼應全球永續發展
4.4 客戶關係管理
5.2 氣候與自然策略
5.3 能源管理
6.5 社會參與

2.3.2 國際永續倡議

企業在永續發展中扮演著至關重要的角色，台達長期關注各項國際永續倡議的發展，鑑別出氣候變遷與台達理念一致之核心議題，因此將氣候變遷視為台達及企業永續承諾的具體延伸，並積極參與以發揮群策效應。台達參與重要的國際倡議，包含 We Mean Business 倡議，承諾在氣候變遷議題上達成「企業自主減碳」、「揭露氣候變遷資訊」、「參與氣候政策」、「轉型電動車與普及充電設施」、「推動 100% 再生電力」以及「揭露自然與生物多樣性資訊」，並於 2024 年成為自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures，簡稱 TNFD）Early Adopter。

六大承諾進展

倡議議題	台達策略方針	里程碑	2025 年行動
企業自主減碳	以科學減碳目標（SBT）驅動減碳 *1	• 2017 年成為台灣第一家且為全世界第 87 家通過科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative，簡稱 SBTi）審核的企業 • 2021 年加入 Business Ambition for 1.5°C 行動 • 已於 2021 年提前達成 2025 年 2°C 科學減碳目標 • 2022 年成為亞洲高科技硬體設備產業首家且為全世界第 125 家通過 SBTi 淨零科學減碳目標審核的企業	• 參與 SBTi Net-Zero Standard V2 草案試行，並提出專業回饋意見 • 2022 年至 2025 年連續四年超前達成階段性 1.5°C 淨零科學減碳目標
揭露氣候變遷資訊	推動氣候相關財務揭露	• 2018 年簽署成為「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）支持者 • 2019 年起持續以關鍵主題進行氣候情境分析與影響評估 • 2021 年起發展台達氣候方法學與分類 • 2024 年參照國際分類，例如完整揭露產品符合歐盟永續金融分類標準（EU Taxonomy），所對應之資本支出、營運支出比例 • 2024 年完成台達據點及關鍵供應商之淹水、乾旱、熱浪實體風險分析	• 自願性參考國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，簡稱 IFRS）第 S2 號「氣候相關財務資訊揭露之一般規定」提前揭露相關資訊

*1：以 2021 年為基準年，短期目標於 2030 年範疇一、二下降 90% 及範疇三下降 25%；長期目標於 2050 年範疇一、二、三皆下降 90%。

倡議議題	台達策略方針	里程碑	2025 年行動
參與氣候政策	參與氣候政策提供政府綠能科技政策建言，關注國際	• 2015 年協助中華民國企業永續發展協會編撰《能源與氣候政策白皮書》 • 2022 年與台灣七大科技業共組台灣氣候聯盟，推動氣候政策，首任理事長由台達時任董事長海英俊擔任 • 2024 年透過氣候組織（Climate Group）向台灣提出能源政策建言 • 2024 年受邀參與環境部舉辦之中央部會及地方政府永續長共識營，提供與會政府永續長們在淨零轉型上的具體方向與永續發展的實務經驗	• 透過氣候組織的閉門研討會，對泰國再生能源推動進展緩慢、影響企業競爭力表達關切，鼓勵營造更有利的政策環境
轉型電動車與普及充電設施	在 2030 年前，台達全球能源管理範疇的營運與生產據點提供充電樁設施，並將公司車改為純電動車以及氫燃料車等電動車	• 2018 年加入國際倡議 EV100：EV100 為氣候組織發起的全球倡議，目的為透過全球具有影響力的企業及政府組織，加速交通運輸之低碳轉型，在 2030 年前促使電動交通成為新常態 • 2022 年於 COP27 期間加入氣候組織參與推動的國際倡議 ZEV Declaration，公司車轉型目標更進一步，向氣候中和之交通轉型邁進 • 2024 年台灣廠區充電樁預約管理系統上線，系統化管理提升充電資源利用率 • 2024 年上海研發大樓安裝了與太陽能、儲能及電動車充電相結合的「光儲充」一體式項目，充分利用再生電力	• 總結自身普設充電樁及智慧微電網實踐經驗，在 EV100 官網發佈 Thought Leadership 文章 • 泰國工廠安裝台達 500kW 充電樁並啟用電動重卡（heavy EV truck）
推動 100% 再生電力	• 在節能的基礎上，優先採自發自用與電證合一的再生電力 • 2030 年達成全球營運據點使用 100% 再生電力的目標	• 2021 年正式加入 RE100 • 2022 年起 RE100 達成率正式納為高階主管績效指標，為首次將 ESG 指標與高階薪酬連動 • 2023 年首次導入 ISAE 3000 確信 • 2024 年榮獲 RE100 市場開拓者獎 • 2024 年全球據點再生電力使用比率達 84% • 2024 年全球據點電證合一的再生電力大於 50%，提前達到 2025 年目標	• 全球據點再生電力使用比率達 91% • 於墨西哥、德國新簽訂 PPA 合約，增加電證合一的再生電力來源 • 於美國、日本新簽訂 GEP 合約，增加電證合一的再生電力來源 • 於再生電力制度發展尚未成熟之市場—印度，積極簽訂 PPA，並點出現行制度不成熟處，加速達成完整制度

倡議議題	台達策略方針	里程碑	2025 年行動
揭露自然與生物多樣性資訊	推動自然相關財務揭露	• 2021 年永續報告書首次依循 TNFD 四元素揭露對應資訊 • 2023 年成為 TNFD Forum 成員並完成首次台達生物多樣性風險評估 • 2024 年成為 TNFD Early Adopter • 2024 年全台首家企業以觀察員身分參加聯合國《生物多樣性公約》第 16 屆締約方大會，並舉辦三場周邊會議 • 2024 年發布首份氣候與自然生物多樣性報告書	• 參與 WEF 《Nature Positive: Role of the Technology Sector》 報告諮詢 • 參與 TNFD 《Draft sector guidance – Technology and communications》指引諮詢

2.3.3 參與公協會

為了發展業務、拓展關注領域、符合商業招標條件、符合法規、人際交流、人才培育，或是展現領導企業地位等不同因素，台達歷年來參與公協會等團體組織，在組織中主要擔任會員，或於部分公協會擔任理事或理事長等角色。由於公協會本身有不同宗旨及立意，台達成為公協會成員並不等同台達同意公協會的所有立場。台達長期關注的業務及領域包括：電子電機、自動化、再生能源、綠建築、健康智慧建築、電動車、通訊電源、領導力發展、人力資源，以及企業永續發展等議題。

2025 年，台達在台灣參加的公協會包含：「中華民國企業永續發展協會」（BCSD Taiwan）、「台灣企業永續研訓中心」、「台北內湖科技園區發展協會」、「中華民國電力電子協會」、「台北市電腦商業同業公會」（TCA）與「台灣氣候聯盟」（TCP）等組織；在中國大陸，包含「中國電源學會」、「蕪湖長三角智能製造企業家聯合會」、「上海環境能源交易所碳中和行動聯盟」等；在泰國，包含「泰國工業聯合會」（The Federation of Thai Industries）、「泰國電動車協會」（Electric Vehicle Association of Thailand）等；在其他海外地區，包含「氣候組織」（Climate Group）的電動車倡議 EV100 與再生電力倡議 RE100、「日本太陽光發電協會」（Japan Photovoltaic Energy Association）與「開放運算計畫」（Open Compute Project，簡稱 OCP）等組織。2025 年台達參與全球公協會總支出約美金 53 萬元，參與清單請見公司官網。

3 利害關係人的對話

3.1 利害關係人溝通與回應

3.2 重大性分析

3.3 重大主題管理

3.1 利害關係人溝通與回應

台達期許自身成為致力於永續發展的世界公民，重視利害關係人的溝通，深切明瞭每個利害關係人都占有舉足輕重的角色，且皆能夠影響組織目標的實現，唯有真誠地與利害關係人進行溝通才能獲取回饋與意見，即時修正永續作法及回應社會大眾期待，展現社會影響力。根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），定義出六類主要利害關係人，包括員工、投資人、媒體、客戶、供應商及社區（研究機構、非營利組織、社區與其他相關利害關係人）。為了能與利害關係人建立確實的溝通方式，運用溝通技巧中的四大目標——被接收（to be received）、被理解（to be understood）、被接受（to be accepted）及採取行動（to take action），來確認是否能達到有效的溝通與議合，向大眾說明台達在永續管理的進展與回應。

利害關係人互動

四大目標	被接收 (To Be Received)	被理解 (To Be Understood)	被接受 (To Be Accepted)	採取行動 (To Take Action)
溝通對象	溝通平台	關切議題	回應	活動
員工	• 勞資會議 (每季) • 福委會 (每季) • 職業安全衛生委員會 (每季) • 職安衛諮詢會議 (每年) • 員工敬業度調查 (每二年) • 公司內外部網站 (不定期) • 員工意見信箱 (不定期) • 各單位部門溝通及工作會議 (不定期)	• 人才發展 • 人才吸引與留才 • 人權與勞雇關係 • 職業安全與健康 • 能源管理	• 全年度全球生產據點內部意見反映共 718 件 • 勞資及福利相關會議：395 場 • 職業安全衛生委員會會議及職安衛諮詢會議：144 場	• 提供多元全球化職涯發展機會，拓展同仁視野，並建立機制鼓勵外派或輪調歷練 • 全球同步投入雇主品牌經營，靈活結合各式策略，透過實體招募活動、校園說明會與專場面談，搭配網路社群媒體之經營，持續深化雇主品牌建設 • 舉辦「誠信經營／行為準則」線上課程，內容涵括各個不同的重要法規遵循主題，全球受訓人數 79,980 人，完訓率 96.3% • 提供多元溝通管道，專人受理員工意見且即時採取相關措施，並建立吹哨者制度，恪遵檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度，保障所有員工的公平、尊重及安全需求，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，並維護當事人之權益及隱私 • 以安全衛生教育訓練或舉辦安全衛生促進活動等方式，強化公司安全衛生文化，以及同仁對工作環境之危害辨識能力與緊急應變所需之安全衛生知識與觀念

四大目標：被接收 (To Be Received)　被理解 (To Be Understood)　被接受 (To Be Accepted)　採取行動 (To Take Action)

溝通對象	溝通平台	關切議題	回應	活動
投資人	• 企業永續網站及永續報告書 (每年) • 企業網站、財務報告書 (每年) • 參與投資人論壇 (不定期) • 年度股東大會 (每年) • 法人股東參訪 (不定期) • 股東服務信箱 (不定期) • 親訪法人股東 (不定期) • 法人說明會 (每季)	• 人才吸引與留才 • 人才發展 • 人權與勞雇關係 • 創新產品與服務 • 公司治理	• 法人說明會：22 場	• 持續與投資人建立積極且有效的溝通，向投資人說明公司財務、公司 ESG 的發展近況與未來目標及營運等相關資訊，並將投資人的意見與期待，如公司的減碳目標、供應鏈管理、管理層薪酬以及公司治理等等，適時回饋予公司管理層，打造良好的雙向溝通
媒體	• 新聞稿 (不定期) • 記者會 (不定期) • 媒體採訪 (不定期) • 台達公關窗口 (不定期) • 主要活動參與 (不定期) • 社群媒體 (不定期)	• 職業安全與健康 • 人權與勞雇關係 • 公司治理 • 品牌管理 • 人才吸引與留才 • 人才發展 • 公正轉型與影響管理	• 新聞稿：128 則 • 媒體專訪：86 場 • 社群媒體：臉書粉絲數超過 75,000 人	• 因應 AI 時代的用電需求，台達發揮高效電源、散熱及基礎設施等節能技術，提供從「電網到晶片」的解決方案，更進一步提出高壓直流創新電力架構，於全球展會、數位宣傳及媒體採訪等線上、線下活動溝通，建立台達在 AI 生態系產業領先地位 • 支持經濟學人集團旗下 Economist Impact 發布永續 AI 研調報告，調查全球逾 600 家 AI 供應鏈及應用企業鏈，並深度訪談多家 AI 領導企業，探討電網韌性、能源效率的重要性。更進一步在國際上擴散影響力，參與全球 10 場以上的指標型活動發表，攜手產業共同找到永續發展的解方
客戶	• 企業永續網站及永續報告書 (每年) • 與客戶的定期檢討會議 (每年) • 經銷商大會及商務平台 (每年) • 客戶滿意度調查 (每年) • 品牌雙月刊 (每二月) • 客戶稽核 (不定期) • 企業網站 (不定期) • 客戶深度議合會議 (不定期)	• 人才發展 • 人才吸引與留才 • 創新產品與服務 • 客戶管理 • 品牌管理	• 2025 年客戶滿意度問卷回覆數：334 家 • 滿意度分數：83.11 分 • 客戶要求 CDP 問卷回覆數：50 家	• 若客戶未提供供應商評分，則針對較高營收客戶提出滿意度的問卷調查以持續改善 • 以系統問卷進行客戶滿意度調查，發掘客戶潛在需求點，以尋求更多服務客戶的機會點 • 在產品設計階段就能了解客戶的問題，透過諮詢與延請各行業的專家，精確掌握終端市場需求，超越客戶期望 • 台達推動行為準則，遵循責任商業聯盟（RBA）規範，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理等構面檢核 • 與重要客戶分享與交流台達落實 ESG 經驗與績效、淨零承諾與碳管理的策略及作法，共同邁向淨零目標

四大目標：被接收 (To Be Received)　被理解 (To Be Understood)　被接受 (To Be Accepted)　採取行動 (To Take Action)

溝通對象	溝通平台	關切議題	回應	活動
供應商	• 企業永續網站及永續報告書 (每年) • 供應商教育訓練 (每年) • 供應商 EC 平台 (每月) • 環境有害物質管理平台 (每月) • 氣候變遷相關倡議與聯盟活動 (不定期) • 供應商 ESG 溝通大會 (不定期)	• 綠色產品 • 人權與勞雇關係 • 職業安全與健康 • 人才發展 • 人才吸引與留才	• 台達供應商行為準則遵循簽署完成率 100% • 教育訓練：三場、廠商 1,354 人參與	• 鼓勵並輔導供應商建立節能管理系統／ SBTi 淨零目標，結合台達技術解決方案，協助其達成節能目標 • 推動原材料溯源管理與範疇三減量，協同供應商進行低碳材料開發與長期綠色產品計畫 • 要求供應商遵循行為準則（CoC），透過 ESG 問卷、衝突礦產調查與現場稽核（on-site audit）進行高風險鑑別與分級管理。 • 針對問卷與稽核結果，發掘具 ESG 合作潛力的供應商，成為優先輔導與合作對象 • 針對識別出的高風險廠商，主動介入並協助其建構基礎管理體系，督促落實缺失改善計畫（CAP），以確保供應鏈在人權、勞動條件、工作及環境健康安全等各環節上符合合規標準 • 定期提供免費的 ESG 與碳管理課程，提升供應鏈的競爭力與專業認知
社區 （研究機構、非營利組織、社區與其他相關利害關係人）	• 企業永續網站及永續報告書 (每年) • 台達電子文教基金會網站 (不定期) • 能源志工、氣候沙龍 (不定期) • 低碳生活部落格、IC 之音 (定期) • 臉書、PeoPo 社群媒體 (不定期) • 綠領建築師及節能管理人員線上培訓課程 (定期) • Podcast 綠色科技充電站 (不定期)	• 淨零承諾與碳管理 • 社會參與 • 供應商永續管理 • 人才發展 • 公正轉型與影響管理	• 志工服務當年受益人次：253,400 人次 • 水下影像 3D 建模訓練：結訓學員 75 人次 • 低碳生活部落格當年累計瀏覽次數：45 萬人次 • 氣候戰役在台灣 Podcast 2025 當年度點聽：36,781 人次	• 舉辦「台達國際珊瑚復育研討會」並籌辦復育方法學工作坊，邀集來自八國、12 家國際頂尖保育機構、14 位國際學者參與，包括全球最大規模自然保育組織「國際自然保護聯盟」（IUCN） • 持續開設 WELL 健康建築、LEED Zero 標準以及節能管理人員線上課程，增進社會對減碳與健康建築環境之技能建構 • 藉由影音與社群媒體傳達最新能源氣候與生物多樣性資訊，並於聯合國氣候變遷大會舉辦會議，分享 AI 人工智慧運用於珊瑚復育成果與綠建築人才培育 • 集結台達志工協助原住民社區校舍發電設備維運，並提供台達能源管理系統產品，提升偏鄉社區調適氣候變遷能力、強化因應損失與損害，為原民學童打造舒適健康就學環境

擴大永續議題影響力

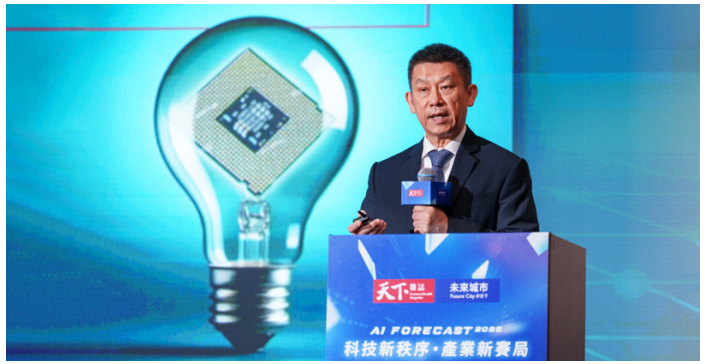
台達以具體行動因應氣候變遷的嚴峻挑戰，成為台灣第一家通過 SBT 科學減碳目標設定的企業後，相繼響應 TCFD、TNFD、EV100、RE100 等國際永續倡議；2022 年更通過 SBTi Net-Zero 目標審核，積極落實「環保 節能 愛地球」的經營使命。在氣候變遷與淨零的議題受到社會大眾重視的趨勢下，台達致力於履行世界級企業公民的責任，肩負起分享永續議題實踐經驗、對大眾傳遞節能減碳之重要性的任務。2025 年台達企業永續發展部共參與了 113 場的內外部 ESG 溝通活動，與客戶、供應商、媒體、投資人、員工、NGO ／ NPO、大眾／學研等對象溝通永續關鍵議題，深化大眾與企業對永續議題的認知，同時帶動台達開發節能減碳的永續商機。此外，台達積極參與再生能源相關政策與制度之討論，並持續倡議有助企業加速氣候轉型的政策環境。2025 年透過氣候組織（Climate Group）的閉門研討會，對泰國再生能源推動進展緩慢、影響企業競爭力表達關切，鼓勵泰國政府營造更有利的政策環境。

永續議題經驗溝通與分享

客戶	• 交流會議 • 企業內訓
供應商	• 交流會議 • 企業內訓
媒體	• 專訪 • 座談會 • 論壇 • 頒獎活動
投資人	• 專訪演講 • 交流會議 • 座談會
員工	• 交流會議 • 企業內訓
社區（研究機構、非營利組織、社區與其他相關利害關係人）	• 交流會議 • 座談會 • 演講

溝通永續關鍵議題

- 氣候行動、節能減碳
- 範疇三減碳
- 內部碳定價 (ICP) 與低碳創新
- 生物多樣性
- 台達節能方案
- 永續人才培育
- 永續供應鏈管理



台達董事長暨執行長鄭平於 AI 趨勢論壇分享台達以科技創新協助永續 AI 的推進

台達副總裁暨永續長周志宏於《台達電子內部碳定價報告書》發表會中分享導入內部碳定價與淨零減碳管理經驗

3.2 重大性分析

台達每年系統性的執行重大性分析，洞察永續趨勢對公司營運帶來的影響、風險與機會，確認與調整永續議題的揭露、行動方案與長期目標，並且回應利害關係人的期待。分析框架遵循 GRI 2021 準則，並參照歐盟企業永續報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive，簡稱 CSRD）所發布的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards，簡稱 ESRS）中的雙重重大性概念。2025 年將 ESRS 準則定義之永續議題作為基礎，研擬出台達適用之外部經濟、環境及人／人權的永續發展衝擊，邀請全球跨事業單位與部門的主管與同仁共同參與調查。整體重大性分析過程包含「鑑別」、「分析」與「確認」三大步驟，從多維角度全面評估永續議題的重要性。台達據此擬定永續長期目標，並透過內部關鍵績效指標檢核、永續評比追蹤、國際趨勢分析及同業比較，定期檢視執行成效，主動向關注台達的利害關係人傳達我們在永續策略與長期目標的進展。

3.2.1 方法學

階段一 鑑別永續議題

1 步驟 1：溝通對象

員工、投資人、媒體、客戶、供應商、社區（研究機構、非營利組織、社區與其他相關利害關係人）是台達透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準所辨識的主要溝通對象，傳遞台達實踐企業永續的作為。

6 類
主要利害關係人

2 步驟 2：永續議題

台達在永續議題鑑別過程中，採用綜合性方法進行全面性盤點，整合國際永續規範、標準評比、利害關係人溝通、內部經營目標及以往歷史永續資訊，系統性的盤點永續議題。

25 個
永續議題

ESG 規範／標準／評比
GRI、CDP、DJBICI、MSCI、IFRS、CSRD、SASB

國際倡議
SDGs、RBA

利害關係人回饋
台達六大利害關係人

經營策略
台達內部經營目標

永續策略藍圖
台達 ESG 共識會議

9 個經濟面議題
- 公司治理
- 行為準則
- 風險管理
- 客戶管理
- 創新產品與服務
- 品牌管理
- 供應商永續管理
- 資訊系統安全管理
- 稅務

9 個環境面議題
- 氣候策略
- 淨零承諾與碳管理
- 循環經濟
- 能源管理
- 綠色產品
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 污染防治管理
- 生物多樣性

7 個社會面議題
- 多元與包容
- 社會參與
- 職業安全與健康
- 人才發展
- 人才吸引與留才
- 人權與勞雇關係
- 公正轉型與影響管理

階段二 分析

3 步驟 3：評估利害關係人關注度

邀請六類利害關係人針對 25 個永續議題依照治理、環境、社會三個面向進行關注度排序，篩選出各類利害關係人最關注的前七項永續議題，並匯總各類利害關係人關注結果，分析各項議題被幾個類別的利害關係人列為前七關注議題，作為利害關係人關注度的結果。其中「人才發展」、「人才吸引與留才」、「人權與勞雇關係」、「職業安全與健康」四項議題，為多類別利害關係人首要關注的議題。

1,148 份
有效問卷

4 步驟 4：評估財務影響

整併去年度之影響 (Impact)、風險 (Risk) 與機會 (Opportunity) 結果，從 ESG 構面中擬定 51 項台達風險與機會事件，邀請台達永續專案推動之部門代表參與評估，依據各事件過去與未來發生的可能性與頻率以及財務影響程度進行分析，其中財務影響評估涵蓋七大面向，包括「資本支出」、「資產價值」、「負債」、「直接營運成本」、「間接營運成本」、「營收」，以及「籌資／融資」。

7 大
財務面向

5 步驟 5：評估永續發展影響

針對經濟、環境與人／人權影響，遵循 GRI 3 重大主題方法論，並以歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group，簡稱 EFRAG）建立之 ESRS 準則的永續議題作為基礎，共定義與台達具相關性的 25 項正向影響與 27 項負向影響，邀請 46 個跨事業單位與部門的主管與同仁參與，從未來發生機率（Likelihood）、嚴重程度（Scale）、影響範圍（Scope）、可補救性（Irremediability）等多元面向，鑑別出 24 項台達相關的顯著影響。

同時，引入價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance，簡稱 VBA）開發的經濟、環境及社會面影響力評估方法，並結合哈佛商學院「影響力加權會計」（Impact-Weighted Accounts）研究計畫與倫敦標竿群組影響力管理架構（London Benchmarking Group，簡稱 LBG），建立了一套系統性的永續影響力評估機制。

24 項
顯著影響

6 步驟 6：確認重大性議題

依據財務影響評估與永續發展影響評估之雙重結果，結合永續議題長期目標、永續策略，利害關係人之永續議題關注度，透過內部永續小組、外部專家與高階主管確認後，最後確認 15 個重大議題並繪製重大性矩陣圖與排序清單。其餘則定義為台達潛在的永續議題，這些議題對台達的營運依然扮演關鍵角色，我們持續在永續報告揭露推動成效。

15 個
重大永續議題

階段二 分析

永續發展影響

利害關係人關注度
永續發展影響
永續影響力評估

財務影響

風險與機會

中長期目標

台達
永續策略

內部
專家意見

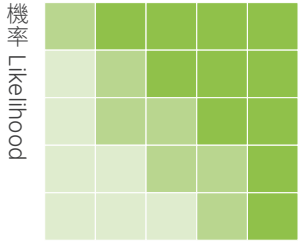
台達永續發展影響評估

52 項影響

	正向	負向
經濟	3	2
環境	14	13
人／人權	8	12

衝擊來源：(1) ESRS 準則 (2) VBA 價值平衡聯盟 (3) 哈佛商學院影響力加權會計 (4) 倫敦標竿群組 (LBG) (5) 台達

定義正向與負向影響



嚴重度 = (1)+(2)+(3)
(1) 程度 Scale
(2) 範疇 Scope
(3) 無法補救 Irremediability

環境面

- 實質降低溫室氣體排放
- 使用再生電力
- 設計低能耗高效產品
- 穩定供應產品
- 供應鏈生態保護
- 供應鏈負責任採購
- 使用再生材料減少環境壓力
- 投入研發延長產品壽命與減少廢棄
- 上游採購實務造成溫室氣體排放
- 包材或製程使用塑膠
- 原材開採破壞生態
- 營運產生溫室氣體排放
- 冷水機運作消耗高
- 過度依賴電網電力

人／人權面

- 與地方組織合作提升當地氣候災害應變韌性
- 提供合理或較高工資
- 推動彈性工時
- 再教育與轉型技能
- 推動反歧視政策
- 促進身心障礙就業機會
- 創造在地就業機會
- 管理不足導致工傷

經濟面

- 建立合規企業文化
- 納稅支持政府

顯著性影響分析

影響程度

高	中		低	
淨零承諾與碳管理	綠色產品	循環經濟	公司治理	社會參與
能源管理	創新產品與服務	水資源管理	風險管理	稅務
污染防治管理	人權與勞雇關係	人才吸引與留才	供應商永續管理	職業安全與健康
	氣候策略		廢棄物管理	人才發展

影響顯著性衝擊的永續議題

永續影響力評估

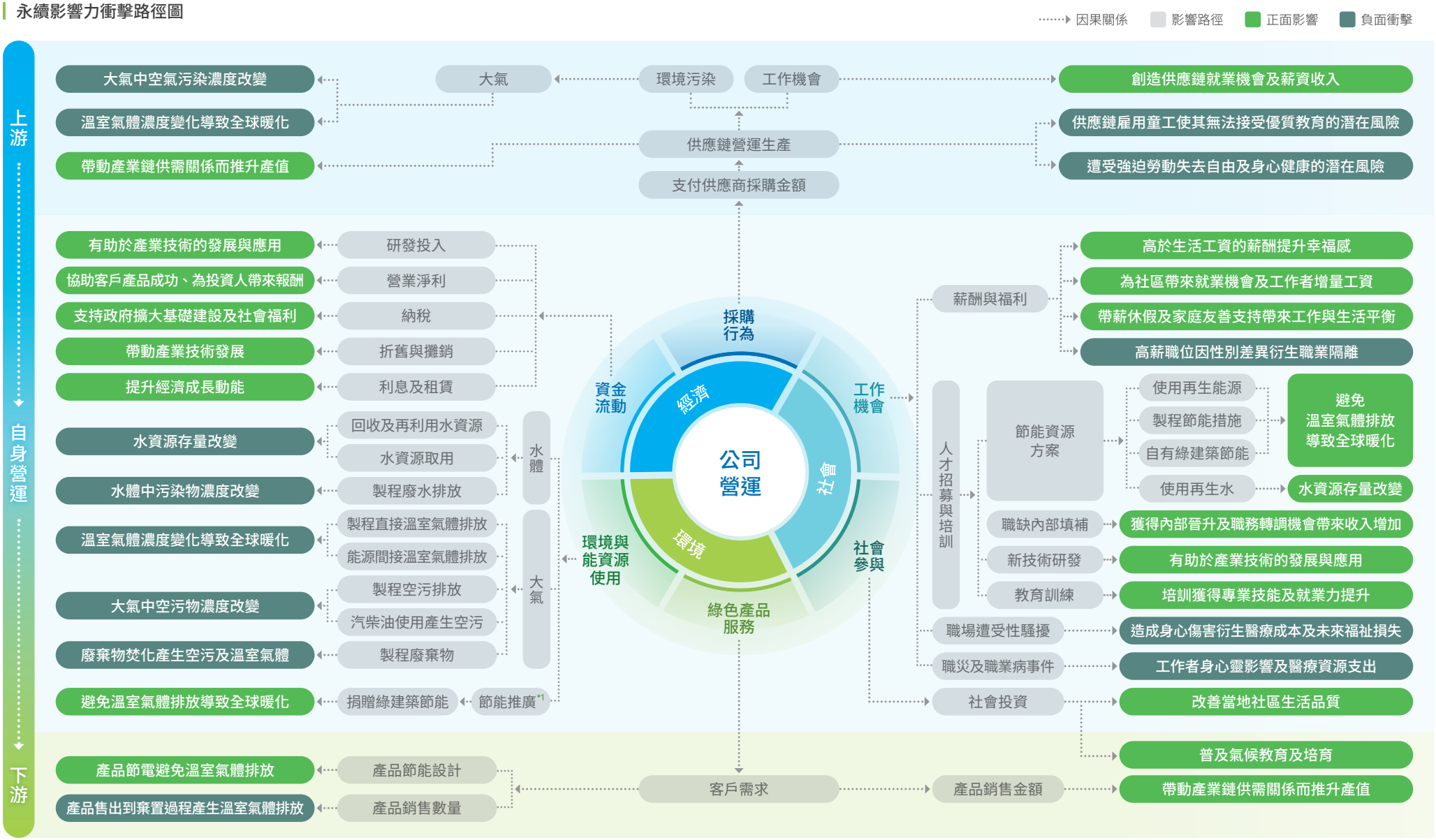
台達評估價值鏈活動的投入與產出對利害關係人生活福祉帶來的改變及影響，以及其所衍生的社會價值或成本，將錯綜複雜的因果關係，以系統性的邏輯思維進行鑑別，並進一步連結相關 ESG 議題為公司營運帶來的潛在風險與機會。

價值鏈	ESG 議題管理	營運過程之投入與產出	影響力指標	造成的衝擊	衝擊對象
供應鏈	供應商永續管理	支付供應商採購金額	帶動產業鏈供需關係而推升產值	社會經濟發展	供應鏈
			創造供應鏈就業機會及薪資收入	就業機會與技能	外部員工
			遭受強迫勞動失去自由及身心健康的潛在風險	生活品質下降、健康損失	外部員工、社會
			供應鏈雇用童工使其無法接受優質教育的潛在風險	未來收入損失	外部員工、社會
			溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
			大氣中空污物濃度改變	人體健康、生態系統	環境
公司營運	創新產品與服務	營業收入	研發投入有助於產業技術的發展與應用	生活品質、產業技術能力	客戶、終端使用者
	稅務		納稅支持政府擴大基礎建設及社會福利	社會經濟發展	社會
	財務績效		有形及無形資產帶動產業技術發展	產業技術能力	供應鏈
			利息及租賃提升經濟成長動能	社會經濟發展	社會
			配發股利為投資人帶來報酬	生活品質與購買力	股東、投資人
	氣候策略與能源管理	製程直接溫室氣體排放	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
		能源間接溫室氣體排放	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
		使用再生電力	避免溫室氣體排放導致全球暖化	碳社會成本	環境
		製程節能措施	避免溫室氣體排放導致全球暖化	碳社會成本	環境
		自有綠建築節能	避免溫室氣體排放導致全球暖化	碳社會成本	環境

價值鏈	ESG 議題管理	營運過程之投入與產出	影響力指標	造成的衝擊	衝擊對象
公司營運	水資源管理	水資源取用	水資源存量改變	人體健康、自然資源存量	環境
		回收及再利用水資源	水資源存量改變	人體健康、自然資源存量	環境
		製程廢水排放	水體中污染物濃度改變	人體健康、生態系統	環境
	廢棄物管理	製程空污排放 *1	大氣中空污物濃度改變	人體健康、生態系統	環境
		汽柴油使用產生空污	大氣中空污物濃度改變	人體健康、生態系統	環境
		製程廢棄物	廢棄物焚化產生空污及溫室氣體	碳社會成本、人體健康、生態系統	環境
	職業安全衛生	員工職災損失工作日	工作者身心靈影響及醫療資源支出	生活品質、社會資源耗用	內部員工、社會
		承攬商職災損失工作日	工作者身心靈影響及醫療資源支出	生活品質、社會資源耗用	外部員工、社會
	多元與包容	員工性別薪酬比例	高薪職位因性別差異衍生職業隔離	就業機會與購買力	內部員工
	人才吸引與留才	員工人數	為社區帶來就業機會及工作者增量工資	就業機會與購買力	內部員工、社會
		薪酬與福利	高於生活工資的薪酬提升幸福感	就業機會與購買力	內部員工
		員工支持計畫	帶薪休假及家庭友善支持帶來工作與生活平衡	工作與生活平衡	內部員工
	人才發展	員工年均訓練時數	培訓獲得專業技能及就業力提升	專業知識與技能	內部員工
		職缺內部填補	獲得內部晉升及職務轉調機會帶來收入增加	就業機會與購買力	內部員工
	人權與勞雇關係	職場遭受性騷擾	造成身心傷害衍生醫療成本及未來福祉損失	身心健康與安全	內部員工、社會
	社會參與	社會投資	改善當地社區生活品質	當地社區關係	社會
產品及服務	客戶關係管理	產品銷售金額	帶動產業鏈供需關係而推升產值	社會經濟發展	客戶、終端使用者
	綠色產品／創新產品與服務	產品節能設計	產品節電避免溫室氣體排放	碳社會成本	環境
	社會參與	捐贈綠建築節能	避免溫室氣體排放導致全球暖化	碳社會成本	環境

*1：方法學參考包含 OECD 投入產出表 (2018)、EXIOBASE 2、UNICEF、Walk Free 資料庫、US EPA (2016)、OECD (2012)、CE Delft (2018)、UK HSE (2017)、VBA (2021)、BASF (2018)、VBA (2022)、PwC UK (2015)。

永續影響力衝擊路徑圖



*1：包含志工服務產生之影響。

永續影響力等級－貨幣化

正面 負面 | 直 直接 間 間接 | 長 長期 短 短期 | 全 全球性 區 區域性

價值鏈	影響力指標	衝擊類型	貨幣價值級距（USD）	趨勢	ESG 議題
供應鏈	社會外部性：推升供應鏈產值	正面 間 短 區	●●●●●●●●	↑	供應商永續管理
	社會外部性：供應鏈員工薪資收入	正面 間 短 區	●●●●●●●○	↓	
	社會外部性：潛在人權風險 - 強迫勞動	負面 間 長 區	●●●●●○○○	↑	
	社會外部性：潛在人權風險 - 雇用童工	負面 間 長 區	●●●●●○○○	↑	
	環境外部性：供應鏈溫室氣體排放	負面 間 長 全	●●●●●●●○	↓	
	環境外部性：供應鏈空污排放	負面 間 短 區	●●●●●●●○	↓	
公司營運	附加價值收入（GVA）：新技術研發	正面 直 短 區	●●●●●●●●	↑	創新產品與服務
	附加價值收入（GVA）：納稅	正面 直 短 區	●●●●●●●○	↑	稅務
	附加價值收入（GVA）：折舊與攤銷	正面 直 短 區	●●●●●●●●	↑	財務績效
	附加價值收入（GVA）：利息及租賃	正面 直 短 區	●●●●●●●○	↑	
	附加價值收入（GVA）：營業淨利	正面 直 短 區	●●●●●●●●	↑	
	環境外部性：營運溫室氣體排放	負面 直 長 全	●●●●●○○○	↑	淨零承諾與碳管理 能源管理

貨幣價值級距 (USD)			
●○○○○○○○ <500,000	●●○○○○○○ 500,000~1,000,000	●●●○○○○○ 1,000,000~5,000,000	●●●●○○○○ 5,000,000~10,000,000
●●●●●○○○ 10,000,000~50,000,000	●●●●●●○○ 50,000,000~100,000,000	●●●●●●●○ 100,000,000~1,000,000,000	●●●●●●●● >1,000,000,000

正面 負面 | 直 直接 間 間接 | 長 長期 短 短期 | 全 全球性 區 區域性

價值鏈	影響力指標	衝擊類型	貨幣價值級距（USD）	趨勢	ESG 議題
公司營運	環境外部性：使用再生能源效益	正面 直 長 全	●●●●●○○○	↑	能源管理
	環境外部性：製程節能措施效益	正面 直 長 全	●●●○○○○○	↓	
	環境外部性：綠建築節能效益	正面 直 長 全	●●●●○○○○	↑	
	環境外部性：營運水資源耗用	負面 直 短 區	●●○○○○○○	↑	水資源管理
	環境外部性：水資源再利用效益	正面 直 短 區	●○○○○○○○	↑	
	環境外部性：營運廢水排放	負面 直 短 區	●○○○○○○○	↑	
	環境外部性：營運空污排放	負面 直 短 區	●●●○○○○○	↓	污染防治管理
	環境外部性：汽柴油使用	負面 直 短 區	●●○○○○○○	↓	淨零承諾與碳管理
	環境外部性：營運廢棄物處置	負面 直 長 全	●●○○○○○○	↓	廢棄物管理
	社會外部性：員工職災事件	負面 直 短 區	●●○○○○○○	↓	職業安全與健康
	社會外部性：承攬商職災事件	負面 直 短 區	●○○○○○○○	↑	
	社會外部性：平等機會	負面 直 短 區	●●●●●●●○	↓	多元與包容
		正面 直 短 區	●●●○○○○○	↓	
	社會外部性：就業機會	正面 直 短 區	●●●●●○○○	↑	多元與包容

貨幣價值級距 (USD)			
●○○○○○○○ <500,000	●●○○○○○○ 500,000~1,000,000	●●●○○○○○ 1,000,000~5,000,000	●●●●○○○○ 5,000,000~10,000,000
●●●●●○○○ 10,000,000~50,000,000	●●●●●●○○ 50,000,000~100,000,000	●●●●●●●○ 100,000,000~1,000,000,000	●●●●●●●● >1,000,000,000

正面 負面 | 直 直接 間 間接 | 長 長期 短 短期 | 全 全球性 區 區域性

價值鏈	影響力指標	衝擊類型	貨幣價值級距（USD）	趨勢	ESG 議題
公司營運	社會外部性：薪資品質	正面 直 短 區	●●●●●●●●	↑	人才吸引與留才
		負面 直 短 區	●●●○○○○○	↓	
	社會外部性：生活與家庭友善支持	正面 直 短 區	●●●●●○○○	↑	人才吸引與留才
	社會外部性：員工未來收益	正面 直 長 區	●●●○○○○○	↑	人才發展
	社會外部性：職涯發展	正面 直 長 區	●●●○○○○○	↑	人才發展、人才吸引與留才
	社會外部性：性騷擾	負面 直 長 區	●○○○○○○○	↓	人權與勞雇關係
	社會外部性：社會投入價值	正面 直 長 區	●●●●●○○○	↑	社會參與
產品及服務	社會外部性：推升產業鏈產值	正面 間 短 區	●●●●●●●●	↓	客戶管理
	環境外部性：產品使用衍生碳足跡	負面 間 長 全	●●●●●●●○	↑	綠色產品／創新產品與服務
	環境外部性：產品節能效益	正面 間 長 全	●●●●●●●○	↑	
	環境外部性：產品環境友善設計	正面 間 長 全	●●○○○○○○	↓	
	環境外部性：綠建築節能效益	正面 間 長 全	●○○○○○○○	↓	社會參與

貨幣價值級距 (USD)			
●○○○○○○○ <500,000	●●○○○○○○ 500,000~1,000,000	●●●○○○○○ 1,000,000~5,000,000	●●●●○○○○ 5,000,000~10,000,000
●●●●●○○○ 10,000,000~50,000,000	●●●●●●○○ 50,000,000~100,000,000	●●●●●●●○ 100,000,000~1,000,000,000	●●●●●●●● >1,000,000,000

透過永續影響衝擊評估，鑑別台達營運過程的投入與產出對利害關係人生活福祉帶來的改變及影響，以及其所衍生的社會價值或成本，幫助台達在創造經濟績效的同時，兼顧環境與社會議題的權衡，強化永續發展的決策力，為公司穩健經營與競爭力帶來長期價值。台達於 2025 年共產生美金 560 億元的正向影響指標，同時產生約美金 43 億元的負向社會成本。其中在供應鏈方面，台達的採購需求推動價值約美金 244 億元的正向影響指標，同時產生約美金 0.7 億元的負向社會成本。我們的營運活動創造約美金 97 億元的正向影響指標，同時產生約美金 3.7 億元的負向社會成本。另外，台達的產品銷售產生約美金 218 億元的正向影響指標，同時產生約美金 40 億元的負向社會成本。

3.2.2 分析結果與價值鏈對應

2025 年 25 個永續議題經過重大性分析，鑑別出 15 項重大議題，分別為：客戶管理、創新產品與服務、供應商永續管理、氣候策略、淨零承諾與碳管理、循環經濟、水資源管理、能源管理、綠色產品、廢棄物管理、生物多樣性、職業安全與健康、人才發展、人才吸引與留才以及人權與勞雇關係。相較前一年度，新增水資源管理、人權與勞雇關係，移除多元與包容。公司治理、行為準則、風險管理、品牌管理、資訊系統安全管理、稅務、污染防治管理、多元與包容、社會參與以及公正轉型與影響管理等議題列為非重大議題。

階段三 確認

7 步驟 7：審查揭露內容

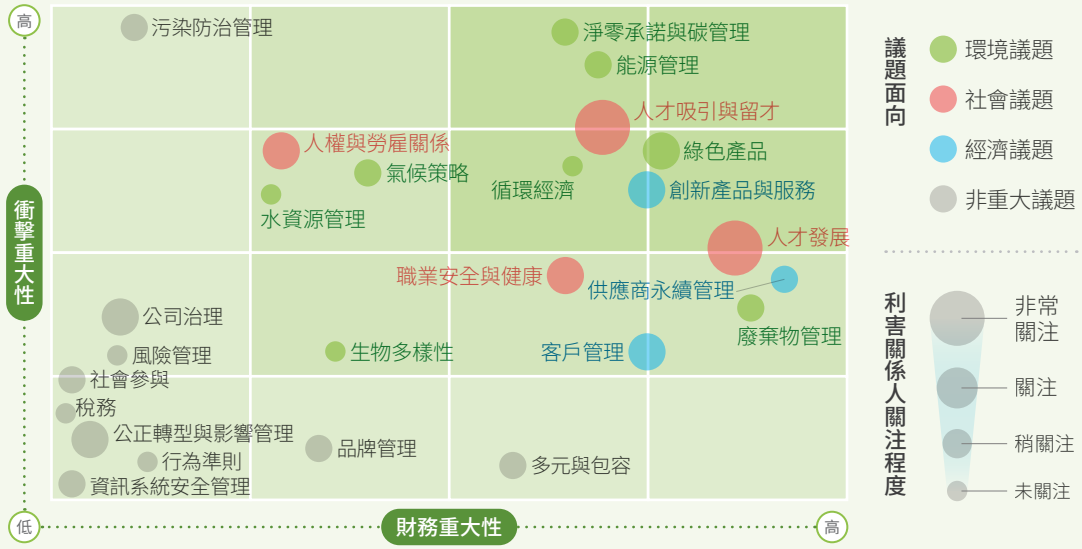
鑑別出的 15 個重大永續議題並向董事會報告後，對應「GRI 準則」特定主題，據此繪製台達價值鏈（供應鏈管理、營運、產品、社會）之資訊揭露邊界，作為報導基礎。

18 個
GRI 主題

8 步驟 8：研擬長期永續目標

為使台達企業永續各項執行方案能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效達標程度，我們根據重大議題，擬定三主軸長期永續目標。清楚定義各議題的重要性意涵、策略、管理方針、長期目標與行動，追蹤年度目標達標程度與推動成效，動態調整台達永續管理的作為。其他潛在的永續議題，台達亦同步在永續報告書中，揭露當年度推動成效。

3 主軸
長期永續目標



重大性議題排序

1. 綠色產品
2. 創新產品與服務
3. 供應商永續管理
4. 人才發展
5. 廢棄物管理
6. 人才吸引與留才
7. 客戶管理
8. 淨零承諾與碳管理
9. 能源管理
10. 職業安全與健康
11. 氣候策略
12. 循環經濟
13. 水資源管理
14. 人權與勞雇關係
15. 生物多樣性

台達雙重重大性

台達重大議題

面向	台達顯著衝擊	客戶管理 *1	創新產品與服務	供應商永續管理	氣候策略	淨零承諾與碳管理	循環經濟	能源管理	綠色產品	水資源管理	廢棄物管理	生物多樣性	職業安全與健康	人才發展	人才吸引與留才	人權與勞雇關係
環境面	⊕ 實質降低溫室氣體排放				●	●										
	⊕ 使用再生電力					●		●								
	⊕ 設計低能耗高效產品		●			●			●							
	⊕ 穩定供應產品		●			●			●							
	⊕ 供應鏈生態保護								●							
	⊕ 供應鏈負責任採購			●						●	●					●
	⊕ 使用再生材料減少環境壓力		●				●		●							
	⊕ 投入研發延長產品壽命與減少廢棄		●				●		●							
	⊖ 上游採購實務造成溫室氣體排放					●										
	⊖ 包材或製成使用塑膠		●	●					●	●						
	⊖ 原材開採破壞生態						●			●						
	⊖ 營運產生溫室氣體排放				●	●		●								
	⊖ 冷水機運作消耗高							●								
	⊖ 過度依賴電網電力							●								
人／人權面	⊕ 與地方組織合作提升當地氣候災害應變韌性															
	⊕ 提供合理或較高工資														●	●
	⊕ 推動彈性工時														●	●
	⊕ 再教育與轉型技能					●		●						●		
	⊕ 推動反歧視政策														●	●
	⊕ 促進身心障礙就業機會															●
	⊕ 創造在地就業機會														●	
	⊖ 管理不足導致工傷												●			
經濟面	⊕ 建立合規企業文化 *2															
	⊕ 納稅支持政府 *2															

*1：客戶管理無可對應之外部衝擊。

*2：「建立合規企業文化」與「納稅支持政府」兩項衝擊所對應之永續議題皆屬非重大議題；惟為使讀者完整瞭解各項顯著影響，仍將其納入揭露與說明。

台達重大議題與價值鏈

● 造成 ▲ 促成 ■ 直接相關

面向	重大議題	「GRI 準則」主題	供應鏈	營運	產品	社會	回應章節
經濟面	客戶管理	GRI 418：客戶隱私		●	■		4.4 客戶關係管理
	創新產品與服務	GRI 302：能源		●			4.3 累積創新能量
	供應商永續管理	GRI 204：採購實務 GRI 301：物料 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	■		■		4.5 供應鏈永續管理
環境面	氣候策略	GRI 201：經濟績效 GRI 102：氣候變遷		●	■	▲	5.2 氣候與自然策略
	淨零承諾與碳管理	GRI 305：排放 GRI 201：經濟績效 GRI 102：氣候變遷	■	●	■	▲	5.2 氣候與自然策略
	循環經濟	GRI 301：物料	■	●	■		5.5 資源循環及污染防治管理
	能源管理	GRI 302：能源		●	■	▲	5.3 能源管理
	綠色產品	GRI 302：能源	■	●	■		5.6 綠色產品
	水資源管理	GRI 303：水		●	■	▲	5.4 水資源管理
	廢棄物管理	GRI 306：廢棄物	■	●	■		5.5 資源循環及污染防治管理
	生物多樣性	GRI 101：生物多樣性		●		▲	5.2 氣候與自然策略
社會面	職業安全與健康	GRI 403：職業安全衛生		●			6.6 職業安全衛生
	人才發展	GRI 404：訓練與教育		●	■		6.4 人才永續發展
	人才吸引與留才	GRI 201：經濟績效 GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會		●		▲	6.3 人才吸引與留任
	人權與勞雇關係	GRI 401：勞雇關係 GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動		●			6.2 打造永續且具韌性的職場

3.3 重大主題管理

為使台達企業永續發展各項專案能回應利害關係人之期待，且有效追蹤管理各重大議題的行動與執行成果，我們根據重大議題，擬定三主軸長期永續目標，定期透過永續委員會督導重大性主題專案之執行成效，追蹤行動方案的成果以減緩風險發生。在 ESG 重大議題分析結果的基礎上，若有與台達風險因子共同相關的議題，則納入台達風險管理流程中進行風險評估。若專案執行績效未達標，則透過定期會議進行改善與動態調整，從中汲取經驗納入未來落實永續管理的參考。

三主軸長期永續目標與重大議題

經濟面	承諾	KPI	2025 年目標與績效	短中長期目標	行動方案
創新產品與服務	以「環保 節能 愛地球」為經營使命，將創新能量轉化為高品質產品與解決方案	• 創新研發經費占總營收比率	• 目標：>8% • 實際：9% 達成	• 2026：>8% • 2030：>8%	• 專注核心產品轉換效率提升，建立活躍且有制度的創新文化，累積創新能量 • 提升製造與營運效率，加速新產品開發，提升產品價值
客戶管理	結合電力電子領域的核心能力以及開發先進節能技術，提供客戶更為潔淨、更具效率且可靠的節能整體解決方案，同時減少對於地球資源的耗用及溫室氣體排放，為顧客創造更高價值	• 客戶滿意度分數	• 目標：88.42 分 • 實際：83.11 分 未達成	• 2026：88.18 分 • 2027：91 分	• 以系統問卷進行客戶滿意度調查，了解潛力客戶需求點，逐年提升客戶滿意度 • 在產品設計階段時了解客戶的問題 • 透過諮詢與延請各行業的專家，精確掌握終端市場需求，超越客戶期望
供應商永續管理	視供應商為長期夥伴，為推動價值鏈永續發展議題之重要夥伴	• 一階供應商 *1 ESG (SAQ) 問卷回覆率	• 目標：95% • 實際：95% 達成	• 2026：96% • 2030：100%	• 設定短中期關鍵目標，以氣候變遷管理為最優先議題，提供溫室氣體盤查、節能減碳等免費教育訓練資源給全球供應商 • 依供應商風險等級與分類持續推動與落實行為準則 • 與一階關鍵供應商進行更深入的永續合作，評估未來推動低碳材料之機會
		• 供應商行為準則稽查之重大缺失改善率	• 目標：100% • 實際：100% 達成	• 維持百分之百缺失改善	
		• 一階關鍵供應商取得 ISO 14064 溫室氣體排放查證證書	• 目標：40% • 實際：40% 達成	• 2026：50% • 2030：100%	
		• 提供含再生／回收材料之原物料的一階關鍵供應商家數	• 實際：115 家	• 2026：120 家 • 2030：150 家	
		• 累積已參與 ESG 輔導的家數	• 目標：350 家 • 實際：758 家 達成	• 2026：500 家	
		• 一階關鍵供應商簽署台達「減碳承諾書」比率	• 目標：70% • 實際：83% 達成	• 2026：80% • 2030：80%	

*1：主要調查對象為 2025 年採購金額大於新台幣 500 萬元並連續交易之供應商。

環境面	承諾	KPI	2025 年目標與績效	短中長期目標	行動方案
氣候策略	參與國際倡議，落實 TCFD 與 IFRS S2	• 將氣候變遷議題納入董事會每季報告內容 • 每年依照 TCFD 與接軌 IFRS 國際永續揭露準則第 S2 號「氣候相關揭露」框架對外揭露氣候資訊與進展	• 目標：每季將氣候變遷資訊與進度呈報董事會，並每年於主流報告揭露結果 • 實際：2018 年起持續達標 達成	• 掌握氣候相關風險與機會，持續提升企業營運韌性，並擴大低碳市場商機	• 導入國際框架：以 TCFD 與 IFRS S2 為共同基礎，持續優化氣候治理、策略、風險管理與指標目標之整合性架構 • 因應氣候變遷：透過深化氣候風險與機會之評估與管理，將潛在風險轉化為營運韌性與創新動能，並結合核心技術與市場需求，拓展低碳產品與服務之成長機會
淨零承諾與碳管理	呼應全球控制升溫 1.5°C以內，促進達成 2050 年淨零目標	• SBT 範疇一與範疇二絕對減量（基準年 2021）	• 目標：下降 40% • 實際：下降 67.4% 達成	• 2030：下降 90% 及達成碳中和	• 接軌國際永續：積極響應國際倡議，具體實踐 We Mean Business 承諾，並依循 SBTi Net-Zero 目標路徑落實減量，加速低碳轉型
		• SBT 範疇三絕對減量（基準年 2021）	• 目標：下降 10% • 實際：增加 46.2% 未達成	• 2030：下降 25%	• 導入內部碳定價：強化減碳誘因及績效管理，支持減碳專案、取得再生電力及投資負碳技術 • 啟動台達範疇三工作小組：提供事業群範疇三教育訓練，並將逐步推動範疇三減量
能源管理	台達推動自身節能管理，培育及累積節能技術，承諾訂定用電密集度節能目標，以及全球再生電力目標	• 全球據點再生電力達成比率	• 目標：RE74 • 實際：RE91 達成	• 2030：RE100	• 促進再生能源發展：積極開發再生能源解決方案，提高再生電力使用比率 • 能源管理：落實環保節能，所有新的廠辦都必須實現綠建築理念，積極推動多項節能方案，挑戰新的節能里程碑
水資源管理	因應全球氣候變遷及供水穩定化，台達承諾 2020 年為基準年，2025 年目標將整體用水密集度再下降 10%	• 廠區用水密集度 (water productivity intensity，簡稱 WPI) = 用水量／百萬美金產值（基準年 2020）	• 目標：下降 10% • 實際：下降 40.6% 達成	• 2030：下降 10%（基準年 2025）	• 建立風險評估機制，降低旱澇衝擊 • 建立管理目標，推行用水監控、推動源頭減量，提升水回收與再利用，以落實水資源永續管理
		• 建築物用水強度 (water consumption intensity，簡稱 WCI) = 用水量／人數（基準年 2020）	• 目標：下降 10% • 實際：下降 27% 達成	• 2030：下降 10%（基準年 2025）	

環境面	承諾	KPI	2025 年目標與績效	短中長期目標	行動方案
循環經濟	推動價值鏈導入循環經濟，以追求資源永續利用，避免地球資源枯竭	• UL 2799 認證 • 廢棄物轉化率	• 目標：整體生產廠區通過認證 • 實際：100% 通過認證 達成	• 2050：全球營運據點之廢棄物轉化率達 100%	• 推動循環經濟，盤點所有採購的原物料，以設定集團再生料目標 • 透過內部碳費基金補助循環經濟相關推動方案，如回收再利用或減量方案 • 通過 ISO 59004 循環經濟第三方查核，循環經濟策略與實踐高度契合國際標準
廢棄物管理	追求資源永續利用及避免地球資源枯竭，持續透過減量、回用及回收等提升廢棄物轉化率，降低環境衝擊，台達承諾 2025 年整體生產廠區廢棄物轉化率達 100%	• 整體生產廠區廢棄物轉化率	• 目標：100% • 實際：100% 達成	• 2025：100%	• 推動環境管理，訂定減量目標，降低產品生產環境衝擊
綠色產品	透過產品技術創新，持續提高產品能源效率，並在產品生命週期各階段導入綠色設計，減少環境衝擊，實現產品責任與消費	• 產品節能通過 ISAE 3000 確信	• 目標：≥ 10 項產品 • 實際：12 項產品 達成	• 產品節能持續通過 ISAE 3000 確信	• 深化環境友善產品：持續開發節能產品與解決方案
		• 有無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範	• 目標：0 • 實際：0 達成	• 無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範	
生物多樣性	呼應全球生物多樣性框架，落實生物多樣性管理，並邁向 2050 年淨值正面效益目標	• 每年依照 TNFD 框架對外揭露自然生物多樣性資訊及台達進展	• 2022 年起持續達標 達成	• 2050：淨值正面效益	• 導入 TNFD 建立自然風險管理與揭露框架，逐步鑑別、評估、管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會 • 導入迴避、減輕、復育、抵銷，以及額外保育行動等作法，減少負面衝擊並致力產生正向影響

社會面	承諾	KPI	2025 年目標與績效	短中長期目標	行動方案
人權與勞雇關係	遵從國際人權原則及台達人權政策	• 員工人權風險調查涵蓋率 *1	• 目標：100% • 實際：100% 達成	• 2026 - 2027 目標 100%	• 訂有「台達集團反歧視與反騷擾政策」，落實零容忍政策與申訴保護，對任何不當行為秉持「零容忍」原則。建置完善的吹哨者制度與申訴管道，嚴格執行職場不法侵害預防及處置機制；在確保當事人隱私與權益的前提下，採取必要的糾正與懲處措施，打造安全尊嚴的職場 • 常態化實施年度人權教育訓練，並建立週期性（至少每三年一次）員工人權盡職調查機制，行動範圍涵蓋自身營運據點及合資企業。於 2025 年全面啟動風險盤點，並依評估結果制定減緩與補救措施，確保持續改善以達成風險管理目標
		• 全球人權教育訓練完訓率 *2	• 目標：92% • 實際：96.3% 達成	• 2026 - 2027 目標 92.5%	
人才吸引與留任	各地深耕校園關係，厚植教師與學子之研發能量，並致力提供具競爭力的薪酬組合	• 招募聘書接受率 *3	• 目標：91% • 實際：91% 達成	• 2026 - 2027 目標 91%	• 積極鏈結全球學術資源，推動產學深度合作。透過研發贊助、專業培訓及實習計畫，支持師生創新研究，協助新世代人才接軌國際趨勢，建立具備實戰力與全球視野的永續人才庫 • 整合實體與線上招募渠道，強化雇主品牌影響力。提供具競爭力的薪酬福利與績效激勵機制，並透過跨國輪調與多元留任策略，為人才全方位賦能，建構一個靈活、開放且充滿成長潛力的職涯發展生態系
		• 實習生轉正率 *4	• 目標：25% • 實際：52% 達成	• 2026 - 2027 目標 25%	

*1：員工人權風險調查涵蓋率：完成風險評估之公司家數／參照道瓊 Best-in-Class 指數需涵蓋範圍之公司家數。

*2：完訓率：當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工當中當年度相關課程受訓人數／當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工總人數。

*3：招募聘書接受率：全球專業技術及管理單位職缺接受聘書人數／已發聘書人數。

*4：實習生轉正率：過去三年間（2023~2025）於台達任職且預計於 2025 年畢業之實習生，於 2025 年轉為台達全職員工之比例。

社會面	承諾	KPI	2025 年目標與績效	短中長期目標	行動方案
人才發展	推動全球人才延攬之策略佈局，並藉由多元人才發展方案與學習資源建立完善培育制度，提升人才能力	• 教育訓練人均時數 *1	• 目標：19 小時 • 實際：21.5 小時 達成	• 2026 - 2027 目標 19.5 小時	• 堅守「深耕專業・佈局未來・全球協作」之學習發展策略，致力於建構敏捷的學習型組織。透過系統化培訓賦能員工，厚植企業持續創新與應對轉型的核心競爭力 • 秉持「一地開發、全球共享」的高效培訓模式，打破地域疆界，確保關鍵知識與最佳實務能快速於各營運據點複製與應用，提升集團整體人才資本效益 • 積極深化「全球外派輪調政策」，將其視為培育國際化領導人才的關鍵搖籃。透過跨國界的職務歷練，拓展高潛力人才的全球視野，並強化其職涯競爭力與跨文化管理能力
		• 關鍵人才職務輪調率 *2	• 目標：70% • 實際：74% 達成	• 2026 - 2027 目標 70%	
職業安全與健康	重視員工作業環境之安全衛生，致力營造安全健康職場	• 員工損失工時職業傷害發生率	• 目標：≤ 0.32 • 實際：0.4 未達成	• 2026：0.28	• 全球主要生產廠區建構 ISO 45001 管理系統，推動以預防為主之安全衛生管理
		• 員工可記錄職業傷害發生率	• 目標：≤ 0.40 • 實際：0.52 未達成	• 2026：0.35	

*1：教育訓練人均時數：總時數／全年曾在職人數。

*2：關鍵人才職務輪調率：2025 年曾在職關鍵人才中，過去曾有跨地區或跨職務輪調者，且單次達兩年歷練經歷。

4 公司治理

4.1 關鍵成果
4.2 增進董事會職能
4.3 累積創新能量
4.4 客戶關係管理
4.5 供應鏈永續管理
4.6 資訊安全
4.7 產品安全
4.8 風險管理
4.9 品質管理

4.1 關鍵成果

董事會成員數

12 人

獨立董事成員數

5 人

公司總營收

新台幣 5,548.85 億元

創新研發經費占總營收比率

9 %

品牌價值

美金 7.73 億元

累計專利公告件數

>20,000 件

涉及貪腐、反競爭等道德訴訟

0 件

供應商 ESG 缺失改善率

100 %

4.2 增進董事會職能

台達董事會由董事長帶領，董事會成員兼具多元性及本公司發展所需之專業，並透過「公司治理實務守則」、「董事會議事規範」、「董事選舉辦法」、「獨立董事之職責範疇規則」及「董事會績效評估辦法」等規章，強化董事會運作有效性，以落實良好董事會治理制度，並於董事會轄下適時設置多個功能性委員會，藉由專業分工，就各重要議題進行充分討論後向董事會提出建議，協助董事會充分發揮其治理、風險管理及永續經營等策略指導及目標決策，以健全監督功能及強化管理機制與效能，積極落實公司治理。

關於董事迴避利害關係議案，依台達「董事會議事規範」第 15 條規定，「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於本公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權」。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱 2025 年報第 21 頁及第 22 頁。另外，有關董事對於台達轉投資事業之持股數及持股比率，請詳閱本公司於公開資訊觀測站揭示之資料。

台達第 20 屆董事會由 12 席董事組成，包含四席具本公司員工身分之董事（執行董事）、三席不具本公司員工身分之董事（非執行董事）及五席獨立董事，任期三年。考量公司之營運規模及提升整體經營效率，本公司董事長兼任執行長，以有效將董事會擘劃之本公司發展藍圖落實到規劃執行面。本公司依業務發展所需另設有其他經理人職位，如總裁、營運長、總財務長等，各經理人職權劃分明確，並透過專業分工與職能互補，強化高階管理團隊之領導綜效。

4.2.1 董事會及相關執掌

董事會成員多元性

台達於「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」中，明定董事之提名及選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，包括具備不同性別、年齡、種族、國籍、文化、專業背景及工作領域等，並宜普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。台達董事會成員的專業背景包含國際企業管理、控制工程、電機、品牌管理、全球市場經營、數位平台與跨文化組織領導、通信、法律、會計、財務、公司治理、電腦科技及半導體等領域，且具備公司業務所需經驗，以發揮策略指導功能，請詳閱 2025 年報第 11 頁及第 12 頁。

董事會成員專業性

台達董事會成員具備與本公司所處產業或積極發展之領域相關的專業經歷，對於各類風險與衝擊的因應能力皆保持高度敏銳及快速應變能力。全體執行董事任職於台達集團管理職已逾 15 年，而非執行董事亦曾任管理職多年，因此熟習本公司運作及業務。獨立董事呂學錦先生曾任中華電信股份有限公司董事長、總經理及交通部郵電司司長，獨立董事徐秀蘭女士深諳半導體產業超過 30 年，目前身兼中美矽晶製品股份有限公司與環球晶圓股份有限公司董事長及執行長，全體董事對於本公司經營所需的專業領域經驗豐富並充分具備公司營運所需之專業及決策能力。依全球行業分類標準（Global Industry Classification Standard，簡稱 GICS）第一層級行業板塊分類，中華電信、中美矽晶及環球晶圓與本公司同屬資訊科技類別相關產業，請詳閱 2025 年報第 12 頁。

為提升最高治理機構在環境、社會及公司治理等議題上的整體知識，強化董事會面對風險的管理能力，同時參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司董事進修推行要點」，台達持續推動董事（含獨立董事）進修安排，課程以涵蓋公司治理及企業永續經營相關之財務、業務、商務、會計、法律及風險管理等構面為主。本公司每年安排董事進修課程至少六小時，若為上市公司新任董事，亦鼓勵於就任首年度完成 12 小時的董事進修課程。2025 年台達自辦董事進修課程，主題包含「公司策略發展方向」及「當前全球經濟情勢與企業風險因應」，全體董事進修情形請詳閱 2025 年報第 34 頁。

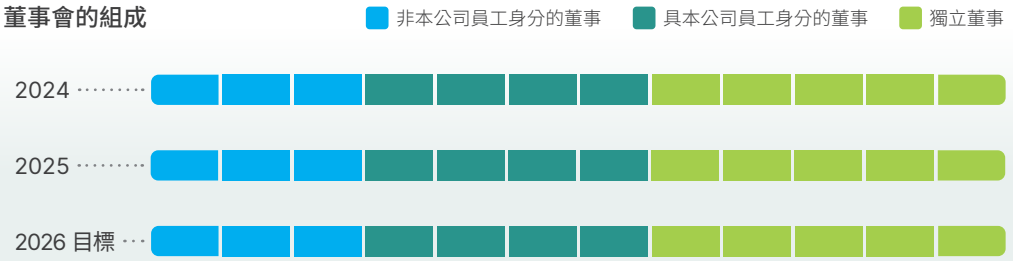
強化董事會運作有效性

台達經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，每年執行內部董事會、個別董事成員、審計暨風險委員會及薪資報酬委員會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估一次。董事會內部績效評估係透過董事職權相關事項之參與及執行成果、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任與持續進修以及內部控制等五個面向進行衡量，以確認董事會有效的運作及管理企業風險與危機。關於 2025 年度董事會績效評估，台達除委任獨立機構執行董事會外部評估外，亦完成董事會、個別董事成員、審計暨風險委員會及薪資報酬委員會運作績效內部自評作業。前述兩項評估結果均已於 2026 年第一季前提報董事會，整體績效評估結果尚屬有效運作，請詳閱 2025 年報第 22 頁至第 24 頁。

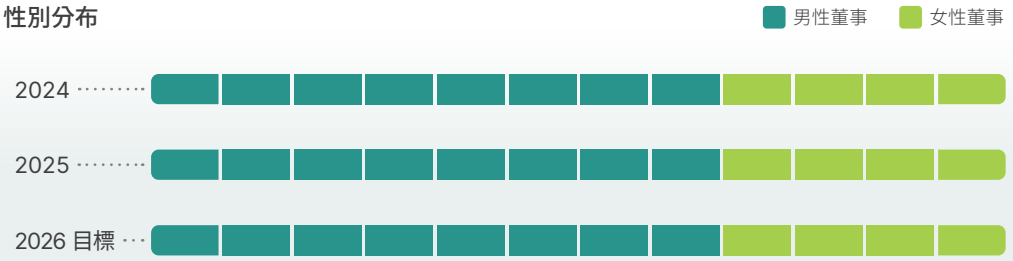
對董事會報告及討論議題涵蓋 ESG 各性質，2025 年總數量約 90 件，例如：營業狀況報告、財務狀況報告、內部稽核報告、智慧財產管理、資通訊安全管理、風險管理、誠信經營落實、董事會績效評估、提升企業價值計畫報告、國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，簡稱 IFRSs）永續揭露準則導入計畫與 ESG 相關議題報告等，其中 ESG 相關議題報告包含與利害關係人溝通與重大議題分析、溫室氣體盤查規劃與進度、導入企業永續報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive，簡稱 CSRD）之進展、2024 年確信結果說明及生物多樣性策略與推動等報告，並由各權責單位與董事會溝通以下重大事項，包含營運計畫、稽核計畫、決算表冊（含盈餘分配）、各季合併財務報告、2024 年永續報告書、員工及董事酬勞分配、經理人薪酬建議、發行公司債、取得有價證券、股份轉換、制定風險量化指標、內部控制制度有效性、簽證會計師適任性及獨立性評估、公司治理相關規範修訂、經理人競業禁止限制解除、董事及獨立董事競業禁止限制解除、召集股東常會等，亦可參考台達於公開資訊觀測站發布之重大訊息或 2025 年報第 66 頁至第 68 頁。

董事會組織與架構

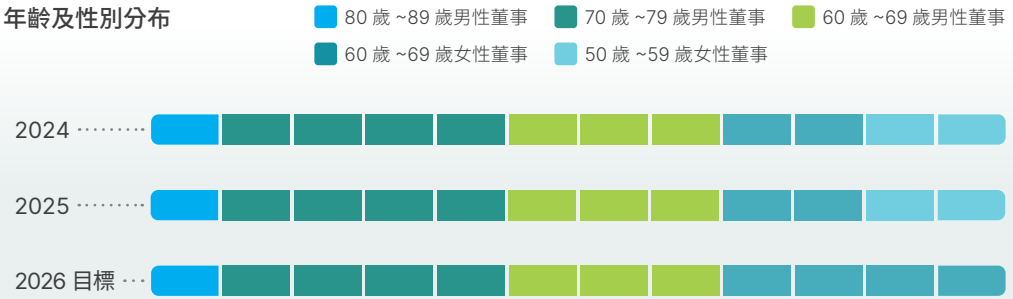
董事會的組成



性別分布



年齡及性別分布



董事會

台達董事會主要職責在於監督公司營運目標之達成、經營績效之提升及提供經營團隊策略指導，並以企業永續經營為指導方針。台達董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要策略議案及檢視 ESG 各項議題，包含法令、環境、社會和經濟衝擊、風險與機會。2025 年共計召開七次董事會，整體出席率 98.81%。

整體出席率 **98.81%**

審計暨風險委員會

台達審計暨風險委員會年度工作重點包含負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及其適任性與獨立性之評估、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控，其涵蓋審查風險管理政策、程序及架構、審查風險胃納（風險容忍度）、監督風險管理政策與營運策略方向一致、監督已建立適當之風險管理機制與風險管理文化及監督整體風險管理機制之有效運作。台達審計暨風險委員會每季至少召開一次會議，2025 年共計召開八次審計暨風險委員會，整體出席率 100%。

整體出席率 **100%**

薪資報酬委員會

台達薪資報酬委員會職責為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。薪資報酬委員會協助董事會評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，決定分紅提撥比率，對經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、公司營運績效與標竿市場行情，建構公司層級的薪酬策略。委員會亦參與業界或顧問公司的薪資調查，定期檢視薪資福利措施與市場的連結性，設計具激勵性的制度，並且針對特定薪酬議題，聘請外部人力資源顧問，提出建議與解決方案。每年員工分紅金額須經董事會及股東會議通過決議，並揭露於公司年報。2025 年薪資報酬委員會共計開會三次，整體出席率 87%。

整體出席率 **87%**

全球永續委員會

全球永續委員會是董事會層級之功能性委員會，為台達內部最高層級之永續組織架構。全球永續委員會由六位董事代表監督，負責督導台達永續策略管理與績效，每年召開會議三次，得視需要隨時召開會議，2025 年共計召開三次會議，整體出席率 94%。另設置管理營運層級之永續執行委員會，由永續長擔任管理代表，成員由地區營運主管、功能主管、事業群主管、區域性 ESG 委員會、各式專案小組及秘書處組成，每季由永續長代表向董事會所有成員呈報永續發展執行成果及未來的工作計畫。

整體出席率 **94%**

4.2.2 誠信經營

誠信經營是台達的核心價值也是企業的 DNA，深植於企業文化及制度之中，台達於 2012 年 10 月 29 日經董事會通過制定「台達電子工業股份有限公司誠信經營守則」。為了更有效整合各部門資源，並參考產業作法，台達於 2022 年 10 月 27 日經董事會決議，設置「誠信經營委員會」，作為推動企業誠信經營之專責單位，委員會定期一年一次向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及其執行情形 ，督促公司防範不誠信行為，並定期檢討其實施成效及持續改進，以確保誠信經營政策之落實，誠信經營委員會於 2025 年 2 月 26 日向董事會報告 2024 年度執行情形。誠信經營委員會由台達執行長擔任委員會主席，法務長負責領導推動小組等小組成員，執行並推動誠信經營方案及事務。

「誠信經營委員會」成立後，於 2023 年以台達台灣總部（即包含具有總部職能之各功能單位）為範疇，優先導入 ISO 37001 反賄賂管理國際標準，並順利於 2023 年底通過驗證。藉由 ISO 37001 標準的導入，本公司不僅持續強化誠信經營的架構及優化誠信經營制度，除了台灣總部通過驗證作為基石外，本公司亦陸續將相關制度推廣擴及事業單位、事業群及子公司等。

政策與制度建立

台達已制訂「誠信經營守則」及「台達集團行為準則」等規範 ，明確公司政策及員工應遵循之行為準則，並於公司網站揭露，適用範圍包含本公司暨子公司之董事、經理人、員工等全體台達成員。為防範不誠信行為，台達制訂誠信經營風險評估暨防範方案、「檢舉制度管理辦法」、「獎懲管理辦法」等作業程序與管理辦法，並藉由 ISO 37001 導入過程，依照 ISO 37001 管理系統之要求，重新檢討並優化上述相關流程及辦法。與供應商簽訂的採購合約內，亦納入廉潔承諾、責任商業聯盟行為準則構面、公平競爭及反托拉斯等條款。

教育訓練與宣導

台達新進員工須參與誠信經營規範之新人訓練，100% 落實宣導；在職員工每年回訓誠信經營／行為準則線上課程，2025 年全球共 79,980 人次完訓，完訓率達 96.3%；台達董事每年亦會參與誠信經營／行為準則線上課程，完訓率達 100%。由於本公司於 2023 年起以台灣總部（即包含具有總部職能之各功能單位）為範疇，開始導入 ISO 37001 標準，優化台達反貪腐反賄賂之相關管理機制，故自 2023 年第三季制度上線後，本公司即要求驗證範圍各單位之全體員工，均須全數完成 ISO 37001 反賄賂管理系統整體運作機制教育訓練，增進對於反貪腐反賄賂之了解並防範不誠信行為。因應 ISO 37001 標準導入後，每年尚須對員工執行職務貪腐賄賂風險評估中列為中、高風險職務之員工，進行加強的控管及教育訓練，以強化同仁反貪反賄的意識。此外，誠信正直一直列為員工績效評核中的價值觀與能力考核項目之一。本公司每年會發布利益迴避規定公告及提醒同仁主動填寫申報表，每年各單位亦進行誠信經營風險評估，以確保全體員工依照相關規定辦理。供應商方面，本公司除參照責任商業聯盟行為準則為主要框架，透過勞工、職業安全衛生、環境、道德以及管理系統等主要構面，推動供應商實踐永續發展，以「台達供應商行為準則」為重要指引，提供台灣區供應商教育訓練教材及簽署廠商廉潔承諾書外，因應 ISO 37001 標準之要求，更進一步定期提供本公司「反貪腐、反賄賂政策」予商業夥伴進行宣導，要求供應商詳閱並遵循 。

地區		員工類別		管理職／非管理職				總計
		作業員（含產線協作）	專業技術及管理單位人員	高階	中階	初階	非管理職	
台灣	應訓人數	2,806	12,343	294	1,452	122	13,281	15,149
	完訓人數	2,741	12,026	268	1,391	111	12,997	14,767
	完訓率	97.68%	97.43%	91.16%	95.80%	90.98%	97.86%	97.48%
中國大陸	應訓人數	26,060	13,766	98	1,739	1,826	36,163	39,826
	完訓人數	25,916	13,576	91	1,717	1,825	35,859	39,492
	完訓率	99.45%	98.62%	92.86%	98.73%	99.95%	99.16%	99.16%
亞太區	應訓人數	15,273	8,208	67	845	695	21,874	23,481
	完訓人數	13,914	7,646	49	757	658	20,096	21,560
	完訓率	91.10%	93.15%	73.13%	89.59%	94.68%	91.87%	91.82%
歐非中東	應訓人數	493	2,431	36	254	10	2,624	2,924
	完訓人數	476	2,219	29	233	10	2,423	2,695
	完訓率	96.55%	91.28%	80.56%	91.73%	100.00%	92.34%	92.17%
美洲	應訓人數	145	1,549	36	152	2	1,504	1,694
	完訓人數	60	1,406	32	145	2	1,287	1,466
	完訓率	41.38%	90.77%	88.89%	95.39%	100.00%	85.57%	86.54%
總計	應訓人數	44,777	38,297	531	4,442	2,655	75,446	83,074
	完訓人數	43,107	36,873	469	4,243	2,606	72,662	79,980
	完訓率 *1	96.27%	96.28%	88.32%	95.52%	98.15%	96.31%	96.28%

*1：全球誠信經營／行為準則線上課程完訓率：當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工當中當年度相關課程受訓人數／當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工總人數。

舉報與保護

為防範及杜絕任何非法或違反誠信經營之行為，台達於 2019 年 9 月制定「台達集團檢舉制度管理辦法」，並於公司官網「公司治理專區」公告。依照「台達集團檢舉制度管理辦法」，公司提供舉報管道，檢舉人可選擇向主管、專屬信箱等不同管道，實名或匿名舉報，並依案件類型由指定受理單位依據處理程序之規範進行調查。公司對檢舉資料均嚴格保密，預防且保護檢舉者遭受報復或不當對待，若有違反保密之責者，將依公司規定懲處。對於檢舉政策及相關制度亦會定期進行宣導及教育訓練。若檢舉事件經查證屬實且其貢獻產生重大經濟效益，將依各地區獎懲規定予以適當獎勵。2025 年台達沒有因違反公司治理、反貪腐／賄賂、競爭法等而造成訴訟及損失。

評估與防範

台達為落實行為準則避免利益衝突，要求新進同仁到職時須進行利益衝突申報，在職同仁則每年度公告提醒申報，2025 年全球共 3,234 位主動完成申報。

台達亦已建立誠信經營風險控管機制，每年度事業及功能單位均需進行風險自評，2025 年完成風險評估表共計 37 份（填寫率 100%），依照風險評估結果，並須擬定與落實相對應之改善管制措施。

4.3 累積創新能量

4.3.1 台達內部創新機制

台達自 2008 年設立「台達創新獎」以來，至今已邁入第 18 屆，透過年度評選與表揚機制，持續鼓勵同仁勇於創新，展現公司對創新文化的長期投入與承諾。獎項設有「智權」、「新產品」、「製造」及「新商業模式與新商業流程」四大類別，全面反映創新於研發、產品、製造與營運模式等關鍵價值鏈，彰顯創新對企業永續競爭力的重要性。

本屆台達創新獎報名件數創歷屆新高，顯示台達創新動能於全球各地持續擴展，團隊積極展現跨領域與高價值的創新成果。其中，因應產業發展趨勢，今年「發明菁英獎」除延續以專利提案量為評選要件外，亦將推動國際標準的實質貢獻納入考量，表揚在發明創新、專利佈局、智權應用與影響力上具卓越表現的個人與團隊。

最終四大類別共選拔出 12 個團隊及九位個人獲得台達創新獎最高榮耀，總獎金約美金 41 萬元，具體展現台達以實質資源支持創新、強化企業長期競爭力的投入與承諾。

第 18 屆台達創新獎共有 12 個團隊及九位個人獲得最高榮耀

4.3.2 智慧財產權申請

創新研發與專利佈局

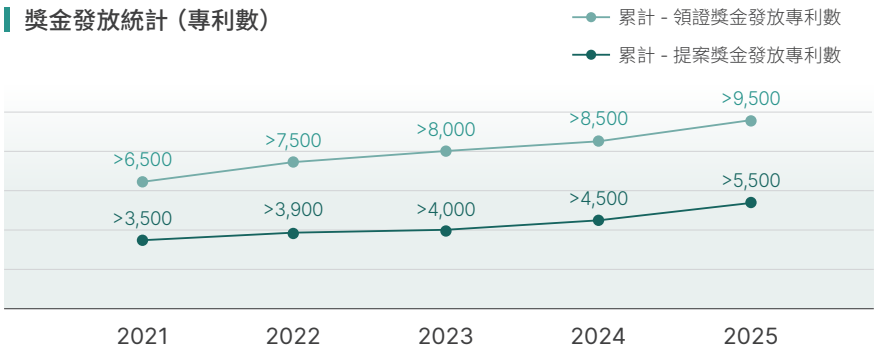
台達以科技推動永續，致力研發創新，技術領域涵跨電力電子、基礎設施以及自動化等多元面向，全球各地共有 77 個研發中心，研發工程師超過 12,000 人，近年穩定提撥總營收 8% ～ 10% 作為研發經費，致力打造創新節能的解決方案與服務。智權佈局方面，在研發、製造基地以及主要市場，台達長期深耕專利資產，確保競爭力。

專利申請與獲證獎勵

為鼓勵員工致力研究並積極向中華民國或世界貿易組織（WTO）會員國之專利主管機關提出申請，台達制定智慧財產權（intellectual property，簡稱 IP）專利獎勵辦法，每年提供專利申請與獲證獎勵，並協助各事業單位彙整 IP 風險地圖。截至 2025 年底，台達於全球專利公告件數已累積超過 20,000 件，其中 2025 年獲准專利超過 2,000 件，較 2024 年成長幅度約 14%，而獲准之專利類型以發明專利為主（占 82%），專利佈局主要在美國、中國大陸、台灣和歐洲等地，此專利累積的成果，讓台達連續五年入選專業資訊服務商科睿唯安「全球百大創新機構」（Top 100 Global Innovators），創新成果備受國際專業評鑑肯定。此外，台達內部自行開發專利管理系統對專利資產進行有效管理，未來重點專利佈局仍持續在 AI 級資料中心、智慧能源解決方案、電動車等方面。

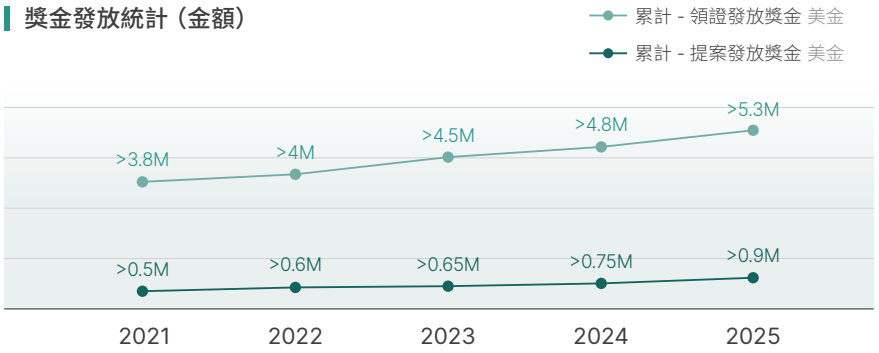
台達入選科睿唯安「全球百大創新機構」

獎金發放統計（專利數）



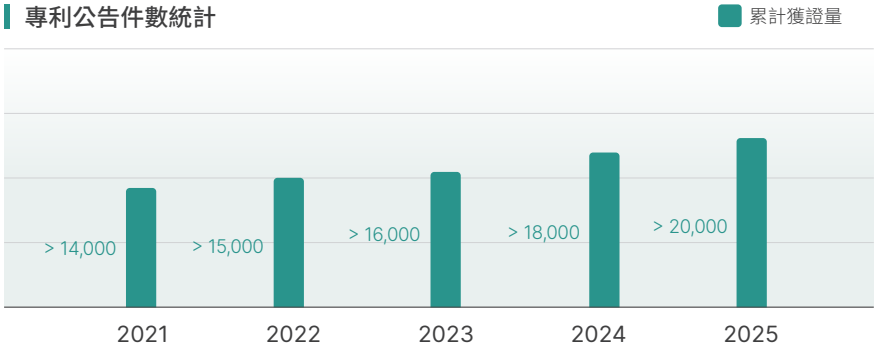
自 2010 年起累計，包含台灣、上海、新加坡、泰國、印度地區

獎金發放統計（金額）



自 2010 年起累計，包含台灣、上海、新加坡、泰國、印度地區

專利公告件數統計



自 1987 年起累計，包含台達全球各地

4.3.3 開放式創新與最新科技交流

面對新興技術快速成熟、跨域整合加速趨勢，台達的企業本部研發單位（Corp Research）致力於高成長潛力及變革性領域，在技術長領導下，2013 年成立台達研究院（Delta Research Center，簡稱 DRC），因應最新的科技趨勢並強化研發能量，2025 年更進一步設立台達機器人創新研究院（Delta Robotics Innovation Center，簡稱 DRIC），作為推動系統級機器人創新與加速技術落地的核心樞紐。台達與全球產、官、學、研生態圈合作夥伴深化協作，串聯多元創新能量，共同推動產業轉型與升級。

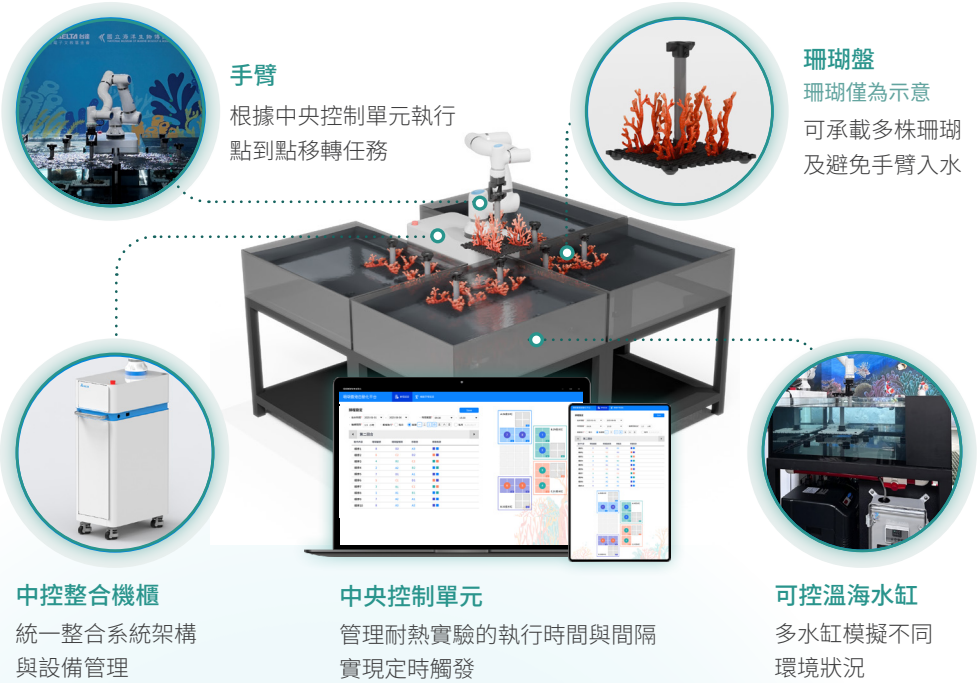
科技護珊瑚，以智慧協作自動化驅動之規模化復育解決方案

面對全球暖化加劇與海洋熱浪頻發，珊瑚白化正以前所未有的速度衝擊海洋生態。台達研究院加入台達電子文教基金會與國立海洋生物博物館的合作，提出「科技護珊瑚」智慧協作自動化復育解決方案，回應傳統珊瑚復育在規模、效率與科學驗證上的關鍵瓶頸。

本專案以機器手臂、精密溫控水缸與中央控制平台為核心，建立多環境同步運作的耐熱訓練系統。以機器手臂取代人工定時的珊瑚換缸任務，讓珊瑚在短時間適應不同溫度，以誘導耐熱基因；此外，採機構定位法，換缸時可更精準對應水缸的特定位置，確保實驗的準確性。

系統透過回合制排程與數據紀錄，將原仰賴人工經驗的珊瑚復育流程，轉化為可追蹤、可複製的數位化作業，每日可節省約六小時 *1 人員待命時間，大幅提升復育效率與規模化可行性。未來，水缸與機器手臂末端皆可依需求進行更換或拓展，結合智慧巡檢、健康感測與精準轉移等目標，朝向一機多用的大規模培育目標邁進。

*1：傳統人工作業需於早上 8 點將珊瑚由正常養殖區移入實驗水缸，此後每隔 1.5 小時進行一次換缸，9:30、11:00、12:30 共需三次搬移作業，以模擬不同溫度環境，最後於 14:00 結束後，再將珊瑚移回正常養殖區。每次換缸需 30 分鐘（含人員往返場域），首輪與最後一輪往返養殖區與實驗水缸則需約 50 分鐘。整體操作時間合計約 190 分鐘。每次移缸時間點固定，人員在 8 點至 14 點之間必須全程待命，無法彈性安排其他工作，實際行程長達約六小時的人力占用成本。



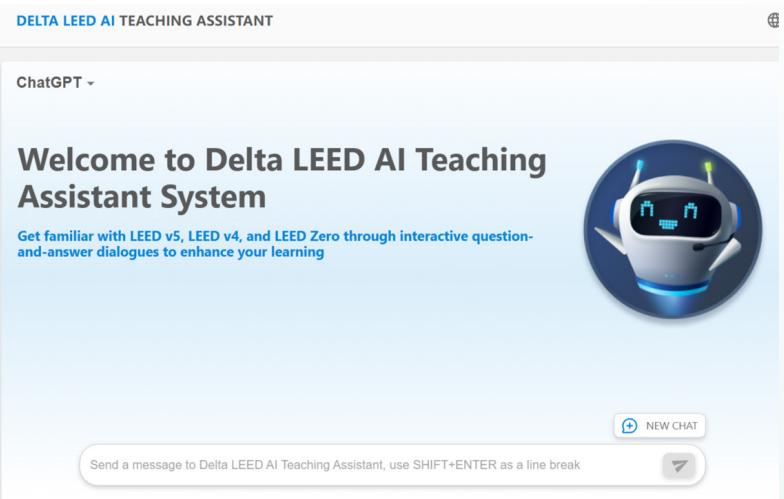
「科技護珊瑚」智慧協作自動化復育解決方案，建立多環境同步運作的耐熱訓練系統

透過 AI 優化學習機制，驅動綠建築的實踐

CTO Office 與台達電子文教基金會攜手合作，運用檢索增強生成（RAG）技術，開發 Delta LEED AI Teaching Assistant（台達 LEED 人工智慧教學助手），將傳統問答工具升級為具引導性的教學助手。

系統支援課前預習、課後複習與即時回應，更透過重點提示、知識脈絡補充與實務情境說明，協助使用者建立完整且可實務應用的 LEED 專業知識體系。自課程上線以來，已吸引逾千名綠領課程學員註冊使用，並於聯合國第 30 屆氣候峰會（COP30）分享，獲得國際專家關注與肯定。

核心採可復用的 RAG 架構，在生成回應前擷取並比對 LEED 最新標準內容，有效降低 AI 不準確風險，提升專業可信性。同時，系統整合最新 LEED v5、LEED Zero 及近零排放和具韌性建築（Near-Zero Emission and Resilient Buildings）課程，支援自主學習與持續互動，加速綠色建築人才培育。作為可複製、可擴充的 AI 解決方案，未來可打造不同領域專屬的 AI 助手，進一步拓展應用的場景與價值。



透過台達 LEED 人工智慧教學助手，增加學員對 LEED 知識理解與學習效率

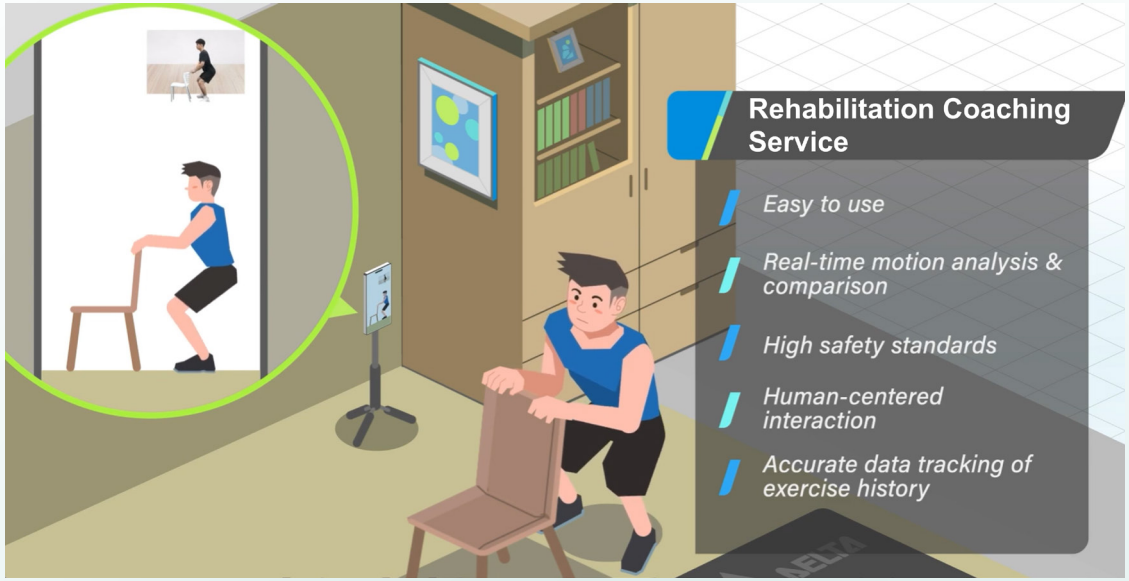
數位賦能，建構健康新生活

逐年成長的復健需求，台達研究院將影像視覺與 AI 辨識技術導入數位照護領域，推出 RCS（Rehabilitation Coaching Service）智慧賦能運動教練。透過數位化居家運動模式，協助醫事機構突破時間與場域限制，將專業復健訓練延伸至居家與日常生活，提升民眾持續運動與復健的可近性與可行性。

RCS 透過鏡頭即時進行人體姿態辨識，測量角度之平均誤差低於 5°，符合臨床關節角度量測之可接受應用水準。結合視覺與語音回饋，引導使用者依個人化運動處方完成訓練，並即時呈現姿勢正確率與動作完成度；同時於運動前後紀錄疼痛回饋，使復健成效由主觀感受轉為可量化、可追蹤的數據管理。

RCS 已於台灣連鎖復健與物理治療機構完成 90 人次試點導入，依合作醫事專家回饋，導入 RCS 後可提升約 25% 治療師臨床指導效率 [*1]，並有效協助使用者於熟悉的生活場域中建立持續復健的信心與動機。RCS 不只是復健輔助工具，更串聯專業醫療與日常健康訓練的關鍵數位平台。

*1：傳統單次物理治療，一小時內容包含 10 分鐘暖身與緩和動作、30 分鐘訓練動作教學、20 分鐘監督個案反覆練習；導入 RCS 後能節省至少 15 分鐘監督時間，由 RCS 引導個案完成復健訓練。



RCS 結合視覺與語音回饋，引導使用者完成訓練

4.4 客戶關係管理

客戶滿意度調查

台達秉持「以客戶為核心」的經營理念，持續強化客戶關係管理，並將：技術（Technology）、品質（Quality）、回應（Responsiveness）、交期（Delivery）、成本（Cost）、服務（Service）及 ESG 七大構面納入客戶滿意度管理體系，確保產品與服務全面符合市場需求與永續發展目標。為深入了解客戶需求與期望，台達的客戶滿意度調查由以下兩個部分組成並進行合併分析，並透過內部檢討提出具體改善方案，提升整體客戶體驗：

客戶主導的定期供應商績效評估（例如：季度業務評估，Quarterly Business Review，簡稱 QBR）
由客戶主動發起，作為台達持續改善的重要依據。

台達滿意度調查
當客戶未提供評分時，台達主動發送問卷，確保意見回饋完整。

台達不僅依據調查結果持續改善，亦鼓勵同仁從產品設計階段開始直接與客戶溝通，並延聘產業專家，精準掌握終端市場趨勢，力求超越客戶期待。透過問卷分析與深度互動，台達發掘潛在商機，推動產品創新，並建立雙贏合作模式。

為提升管理效能，台達開發集團版客戶滿意度系統，涵蓋：績效評估上傳、問卷發放與回收、系統分類與儀錶板展示，並提供給各組織上述資訊，組織進一步針對不滿意項目執行失效分析、矯正措施、預防措施及效果驗證，形成閉環管理流程。此系統化機制不僅強化服務品質，更支持 ESG 目標，確保永續經營與利益相關方的長期信任。

2025 年，台達針對 481 家對公司營收具高度貢獻的重要客戶進行滿意度問卷調查，並納入 QBR 回饋後，最終共取得 334 家客戶的有效回覆。回覆客戶之營收貢獻占整體發放對象的比重達 85.9%，較前一年微幅提升，顯示愈來愈多具關鍵營收貢獻的重要客戶願意提供意見給台達。

依據 80/20 法則，少數關鍵客戶通常貢獻超過 80% 的營收。為確保這些核心客戶的意見獲得充分重視，台達各部門的客戶滿意度分數與年度目標皆採營業額加權方式計算。2025 年整體加權得分為 83.11 分，未達年度目標，且較 2024 年略有下滑。其中以 Delivery（2024 年：85.36 → 2025 年：81.33）降幅最大，其次為 Responsiveness（2024 年：87.44 → 2025 年：85.36）與 Service（2024 年：87.25 → 2025 年：85.14）。針對交期與回應速度下降的情形，台達已啟動跨部門改善專案，包含提升產能排程透明度、優化客戶回應流程與服務效率，以強化整體客戶體驗。此外，本年度調查回覆中，滿意度達 80 分以上之客戶占比為 68%，較前一年略有下降，後續將持續追蹤改善成效，以提升整體滿意度。

隨著智慧製造持續加速，全球製造業快速邁向數位化與智慧化，帶動自動化、智慧設備與高效運算需求成長。台達觀察到客戶結構正轉向網通與 AI 等高速成長領域，成為重要策略市場。面對產業變化，台達將持續透過客戶滿意度調查與市場洞察掌握核心需求，並提前布局產品與服務。藉由蒐集客戶聲音與強化價值鏈合作，台達將保持敏捷，推動服務創新，提升客戶滿意度與合作黏著度。

	2022	2023	2024	2025
客戶滿意度調查覆蓋率 *1	71.4%	67.2%	83.1%	85.9%
客戶滿意度分數計算	77.06	81.19*3	85.44*3	83.11
回覆滿意之數量比率 *2	39.4%	63.1%	74%	68%

*1：客戶滿意度調查覆蓋率 = 回覆滿意度之客戶貢獻營業額／總調查客戶貢獻營業額。
*2：分數達滿意門檻之回覆數量在收到滿意度調查回覆之總數中的占比，客戶給予 80 分以上為滿意門檻。
*3：由於事業單位組織調整，2022 年至 2024 年之客戶滿意度分數計算方式已進行相應調整。

4.5 供應鏈永續管理

台達的供應鏈

台達作為供應鏈的領導企業，將「環保　節能　愛地球」的使命貫徹至供應鏈管理的各個環節。致力於提供客戶高價值的產品與服務的同時，台達以供應商行為準則作為共同對話的基礎，與供應商合作，共同制定節能減碳、永續原物料採購、減少廢棄物等永續發展目標，並積極監督執行，以減緩氣候變遷所帶來的影響，落實供應鏈的永續管理。台達的供應商包括原材料／零組件商、代理商以及外包商等，供應商主要分布於中國大陸、泰國、美國及台灣，如以生產據點區分，則分布於中國大陸、台灣、泰國以及其他國家。

4.5.1 供應鏈 ESG 委員會與執行藍圖

為了強化供應鏈的永續管理，台達設立了供應鏈 ESG 委員會，由全球供應鏈採購長擔任主席，成員涵蓋各事業單位的採購主管，並設有一名執行秘書負責日常運作和專案推進。委員會定期向經營團隊與董事會匯報，確保所有重大 ESG 議題獲得從上到下的共識。藉由定期會議和關鍵績效指標的追蹤，委員會透過滾動式管理，持續檢討並調整短、中、長期目標，以保持策略的動態調整。

委員會的工作範疇分為六大核心領域：規章／管理辦法修訂、供應商評鑑與獎懲、供應鏈 ESG 平台建立、環境績效提升、議合與資訊揭露，以及特殊議題的管理。並且為實踐台達永續發展承諾，積極執行「供應鏈 ESG 風險管理」、「綠色低碳供應鏈」及「供應鏈議合與能力建置」三大策略，透過年度問卷調查、供應鏈 ESG 平台和供應商大會等手段，加強與供應商的合作與溝通，同時導入永續採購系統，進一步提升供應鏈管理與減碳的效率和效能，確保台達供應商永續做法實踐與落實。

全球永續委員會

4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理

台達供應鏈管理包含：新供應商選擇與承認、持續風險評估管理、績效評估以及供應鏈議合與能力建置四個階段。對象涵蓋原材料／零組件商、代理商以及外包商等。

第一階段

新供應商選擇與承認

- 承諾書簽署
- 新供應商評鑑與永續能力評估

永續稽核納入新供應商遴選門檻

第二階段

持續風險評估管理

- 年度風險評估問卷調查
- 供應商 ESG 現場稽核與輔導

建立風險識別標準與機制，進行分類分級管理

第三階段

績效評估

- 季度績效評估
- 獎勵與汰除機制

推動永續採購，將永續績效作為訂單與可持續合作依據

第四階段

供應鏈議合與能力建置

- 供應商永續能力培養
- 減碳議合

供應鏈輔導與議合，推動永續供應鏈

新供應商選擇與承認

台達在新供應商選擇與承認階段，透過行為準則與承諾書的簽署以及能力評鑑，確保供應商符合永續經營標準，進一步強化供應鏈永續管理。

遵循供應商行為準則

台達依據責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct，簡稱 RBA 行為準則）制定「台達供應商行為準則」，涵蓋氣候變遷、勞工、職業安全衛生、環境、道德規範、管理系統以及供應鏈管理等七個主要構面，做為永續管理的重要指引。

所有新進供應商須於採購合約及註冊文件中簽署相關承諾，包括行為準則、廉潔承諾書、環境保護、衝突礦產等條款，並鼓勵其上游供應商共同遵循。目前台灣、中國大陸、泰國的簽署率達 100%，其他地區正逐步推進。

新供應商評鑑與永續能力評估

台達對新進供應商進行全面評鑑，涵蓋製程、品質、交期、成本、有害物質管理等面向，並以 ESG 相關文件作為綜合評估指標。通過評估者方可成為台達合格供應商。

供應商 ESG 風險評估

供應商分級管理

台達將年度採購金額超過新台幣 500 萬元且連續合作超過一年的直接交易供應商定義為一階供應商，並進一步將提供關鍵材料、技術或製程、為單一採購來源，或在主要零件材料類別中交易量占前 80% 的供應商，界定為一階關鍵供應商。

	一階供應商	一階關鍵供應商	非一階關鍵供應商
	• 年度 ESG 風險管理【ESG（SAQ）問卷、衝突礦產盡職調查】 • 供應商行為準則之重大缺失審查與矯正計畫	• 優先稽核與減碳能力建置	• 關鍵原材料供應商
採購金額占比	95.5%	78%	-
家數	2,006	452	66

年度供應商風險鑑別

評估面向

環境

包括但不限於氣候變遷、環境足跡、生物多樣性、碳排與碳減量目標設定以及重大環境違規事項等

公司治理

包括但不限於誠信經營、反貪腐／賄賂、公司營運／緊急恢復計畫以及重大道德、法律訴訟違規事項等

社會責任

包括但不限於勞工權益與福利、職場安全、人權保護以及重大人權與職災違規事項等

業務關聯性

採購金額分級：一階／一階關鍵供應商

原物料產品類別：主／被動電子零件、電機、磁性元件、機構、原材料等等

評估風險

國家別

受地緣政治影響以及國家貿易實體名單（Entity list）

行業別

碳密集度、能源依賴以及行業特定風險

採購商品類型

鑑別特定材料可能衍生的環境污染、有害物質、衝突礦產、人權與強迫勞動、商業道德之風險

台達透過年度供應商 ESG 問卷鑑別供應鏈中可能存在的風險，根據上表風險評估範疇／面向設計題目，議題涵蓋氣候變遷與揭露、勞工、職業安全衛生、環境、道德、管理系統以及供應鏈管理七大構面，並提供繁中、簡中、英文等語系版本。問卷發送給台達一階供應商，並透過線上說明會（webinar）協助供應商理解台達期待與問卷要求。

回收的數據將用於鑑別供應商的「永續韌性等級」與「風險管理等級」，進一步繪製風險地圖，並結合風險指標進行供應商永續能力分級，以強化供應鏈風險管理。

2025 年問卷分析與結果

指標類別	指標	家數與比率	指標說明
參與問卷評估	年度 ESG 問卷評估供應商總數	1,969	參與 ESG 自評問卷之台達一階供應商
	問卷回覆率	95%	
供應商 ESG 能力分級	高永續性供應商比率	17%	永續綜合能力（風險管理等級與永續韌性等級）突出供應商，可依需求增加採購量
	高風險供應商	6%	依「風險管理等級」評分維度之綜合評分分數小於 70 分，需優先稽核與輔導改善對象
高風險供應商 ESG 矯正計畫	缺失供應商完成改善計畫家數	829	ESG 問卷自評結果觸犯供應商行為準則稽查之重大缺失廠商
	缺失供應商未完成改善計畫家數	0	要求供應商提供矯正計畫
	因缺失停權供應商比率	0%	供應商全數改善未出現停權狀況

為落實台達 SBT 承諾和永續採購策略目標，台達十分關注供應商在各類管理系統（勞工人權、環境、職業安全衛生、能源管理）能力的建置狀態。對此，台達透過年度 ESG 問卷收集供應商自評結果，並檢視關鍵資訊與必要證書之完備性；其分析結果將作為供應鏈策略制定與風險管理的依據。同時，問卷要求供應商針對特定永續指標進行揭露，包含企業碳排放數據、減碳目標設定及永續原物料供應能力等。透過這些關鍵數據的整合，台達得以動態優化「綠色供應商資料庫」，確保供應鏈各環節均符合集團之永續發展路徑。

從本次問卷結果可得知，高永續性供應商共計 295 家，屬於可永續合作；高風險供應商則有 108 家。其中有 30 家來自台灣地區、27 家來自大陸地區、其他國家 51 家。針對高風險供應商台達將優先納入稽核計畫，並提供輔導與改善建議，以提升供應鏈的永續能力。

在「氣候變遷與揭露」與「環境」兩大構面下，台達持續強化供應鏈永續管理，將永續原物料之採購與應用納入年度衡量指標，藉以追蹤永續原物料目標的推進情況。2025 年一階關鍵供應商提供永續原物料 *1 之家數達 304 家（2026 年目標 310 家）；提供的材料與包裝中採用再生材料之家數則為 115 家（2026 年目標 120 家），為呼應集團 SBT 減碳目標，台達要求一階關鍵供應商於 2030 年前完成減碳承諾書之簽署，並依據承諾內容分階段擬定中長期減碳路徑。藉此，進一步推動永續原物料的導入與再生材料使用比率之提升，強化整體供應鏈的低碳轉型能力。

*1：永續原物料指的是提供給台達的產品有使用再生電力、回收／再生原料、使用綠電製造以及經過供應鏈低碳議合之原物料。

衝突礦產管理

依據經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development，簡稱 OECD）盡職調查框架，展開供應鏈冶煉廠調查，並將年度結果匯報至供應鏈 ESG 委員會進行管理與監督。

階段	管理目標	具體執行動作	遵循標準與工具	預期成果與資訊揭露
建立管理機制	確保製造商承諾不使用衝突礦產	要求製造商 100% 簽署禁用衝突礦產承諾書	台達責任原物料採購政策	製造商 100% 簽署承諾書
盡職調查與風險識別	識別供應鏈中衝突礦產之冶煉廠分布與合規性	進行年度供應鏈衝突礦產溯源調查	RMI 調查工具與範疇金屬 CMRT 6.5 調查範疇 • 鉭（tantalum） • 鎢（tungsten） • 錫（tin） • 黃金（gold） EMRT 1.3 調查範疇 • 鈷（cobalt） • 天然石墨（graphite） • 雲母（mica） • 鋰（lithium） • 銅（copper） • 鎳（nickel） AMRT 1.2 調查範疇 除上述範圍調查以外之所有特定礦物或金屬	完成年度盤查，識別供應商使用之冶煉廠名單
非合格冶煉廠轉換計畫	確保採購來源皆為合格冶煉廠	要求供應商移除或替換非合格冶煉廠	RMI Active and Conformant Facilities List 或具備符合其貿易所在地認證標準之負責任礦產驗證、國家貿易實體名單（Entity List）	所有冶煉廠皆符合最新合格名單
現場稽核	審查高風險供應商之管理機制實效	協同第三方對高風險供應商進行現場稽核	台達供應商行為準則	完成高風險供應商現場審查並要求改善缺失
資訊揭露	提升供應鏈透明度與責任感	公開揭露冶煉廠調查結果與合規比率	Delta Electronics Responsible Minerals Report	公布於台達網站與報告書，包含 • CMRT • EMRT • AMRT

衝突礦產政策制定與宣告

責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative，簡稱 RMI）調查發現，中非剛果民主共和國及周邊國家當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鎢、錫、鉭、金、鈷以及雲母等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，這些經由非法作業取得的礦產為衝突礦產（conflict minerals）。鎢、錫、鉭、金、鈷以及雲母等礦產是電子產品生產製造過程中廣泛應用的重要原材料，為避免使用來自非法作業取得的衝突礦產，我們制訂責任原物料採購政策以及供應商衝突礦產盡職調查作業辦法。請參見官網「台達責任原物料採購政策」。

展開盡職調查

為確保台達產品中不使用到衝突礦產，台達每年檢視產品成分，識別需要調查的供應商名單，2025 年共納入 3,134 家供應商，透過 RMI 之衝突礦產調查範本（Conflict Minerals Reporting Template, Extended Minerals Reporting Template, Additional Minerals Reporting Template；以上簡稱 CMRT、EMRT 與 AMRT）轉換成線上問卷展開盡職調查，全面盤查其所使用之冶煉廠分布與合規性。同時，藉由線上說明會加強與供應商的溝通合作交流落實責任製造。台達依據責任礦產倡議組織有效和合格冶煉廠之最新名單要求供應商揭露並且採購來自於合格冶煉廠的礦產。

2025 年，台達持續落實關鍵原物料之盡職調查。針對鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）四大衝突礦產，合格採購比率已達成 100%。

因應 RMI 延伸礦產報告模板（EMRT）升級以及歐盟電池法規（EU Battery Regulation）對價值鏈透明度的要求，台達於 2025 年正式將銅（copper）、天然石墨（graphite）、鋰（lithium）、鎳（nickel）等關鍵材料納入調查範疇。

針對部分新納入礦種之冶煉廠尚未完整揭露於 RMI 資料庫的現狀，台達採取嚴謹的驗證機制：

- 優先採購符合 RMI Responsible Minerals Assurance Process （RMAP）認證之冶煉廠。
- 尚未取得 RMI 認證之冶煉廠，則要求供應商提供符合貿易所在地認證標準之佐證資料進行審查。
- 若冶煉廠是來自衝突影響與高風險地區（conflict-affected and high-risk areas，簡稱 CAHRAs），則要求其提出合規證明，否則一律要求替換或移除。

經比對與查證，凡未符合上述標準且拒絕配合改善之冶煉廠，已 100% 要求供應商進行移除與替換，2025 年度衝突礦產報告請參考官網供應鏈永續管理衝突礦產。

績效評估

台達在進行季度業務評估（QBR）時，除考量技術、品質、服務、交期及成本因素外，亦將供應商的 ESG 風險管理（勞動人權、環境保護、職業安全衛生等）和永續韌性（碳盤查）能力等級納入考量，共占 10% 權重，作為訂單管理和持續合作的關鍵。供應商的 ESG 表現將影響合作深度，如評等高者可能獲得更多訂單，評等低者則可能面臨合作範圍縮減甚至終止合作。

ESG 衡量因子與權重

供應商 ESG 問卷 - 風險管理項目分數

供應商需定期填寫年度 ESG 問卷，將針對「風險管理」評估維度進行綜合評分，藉此衡量供應商對於永續風險的管控能力 **60%**

已取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查證書

要求供應商提供第三方查證聲明，確保數據的真實性 **30%**

提供溫室氣體盤查數據

供應商需量化組織年度溫室氣體排放量，並提供溫室氣體數據，以支持台達低碳供應鏈管理與推動 **10%**

等級	供應商評級	執行項目	審查會議
A	優秀 90-100	積極供應商，可依需求增加採購量，最高 20%	季度
B	良好 80-89.9	合格供應商，維持交易關係	季度
C	尚可 70-79.9	欠佳供應商，減少採購量 • 配合季度審查安排供應商輔導計畫 • 連續兩季 C 級評等，轉單並停止交易 • 連續三季 C 級評等，列為不合格供應商	季度
D	不佳 未滿 70	不合格供應商 • 轉單並停止交易 • 連續兩季 D 級評等，取消台達供應商資格	每週／每月

獎勵與汰除機制

正向激勵（獎勵）

為促進供應商在 ESG 領域的積極行動，台達將 ESG 回應與實踐視為評分項目，納入 QBR，每年從供應商中遴選出最佳表現廠商（MVP）和最佳進步廠商（MIP），並表彰永續表現卓越的供應商，同時利用品牌影響力激勵整個供應鏈持續改善。

風險控制（懲罰）

除 QBR 供應商執行項目外，供應商如果於年度供應商 ESG 問卷回覆或現場稽核中出現重大缺失，須依台達要求提交具體矯正計畫。若供應商未積極配合改善，或經正式通知後仍拒絕採取改善措施，台達將於通知發出後一個月內，依內部程序實施供應商停權，暫停其詢價與合作流程，直至提交佐證資料並通過複審。

供應鏈稽核與輔導

台達稽核／輔導團隊與行動計畫

台達集團著手強化供應鏈管理，計畫逐年增加供應商現場稽核次數，確保廠商實際 ESG 表現與其報告一致，進而提升整體供應鏈的透明度與責任感。為此，台達自 2024 年初啟動稽核／輔導人員培訓計畫，參照正式稽核員標準，組建專責種子團隊，並針對供應鏈 ESG 標準（環境、社會責任、公司治理）進行專業化訓練。此計畫從台灣、中國大陸及泰國等主要生產據點陸續展開，涵蓋必修課程、情境模擬、稽核考試與陪同稽核完整訓練體系。截至 2025 年共計 49 人完成培訓與知識更新，為集團儲備具備獨立執評能力之永續稽核人才。

為保障稽核品質，初期台達採取三方合作模式，委託第三方機構負責實施稽核，同時由台達團隊陪同稽核訓練與協助供應商輔導，藉此強化台達種子團隊的實務經驗。預計 2026 年起，將採用雙軌稽核流程，由第三方與台達種子團隊共同進行現場稽核，逐步擴大現場稽核範圍，全面推進供應鏈的永續管理。

台達供應商 ESG 現場稽核專案期程

試行 ▸ 累計 30 家 ▸ 累計 150 家

2023 ▸ 5 家	2024 ▸ 5 家	2025 ▸ 21 家	2026 ▸ 30 家	2027 ▸ 40 家	2028 ▸ 50 家
台灣	台灣	台灣 | 華東 | 華南 | 泰國	台灣 | 華東 | 華南 華西 | 泰國	台灣 | 華東 | 華南 華西 | 泰國 | 印度	台灣 | 華東 | 華南 華西 | 泰國 | 印度

訓練台達稽核與輔導員 ▸ 累計 25 位 ▸ 累計 40 位 ▸ 累計 50 位

第三方主導稽核 ＋ 台達輔導供應商矯正改善（CAP） ＋ 第三方驗證關閉（Follow-up）

第三方／台達雙軌稽核 ＋ 台達輔導供應商矯正改善（CAP） ＋ 第三方／台達共同驗證關閉（Follow-up）

ESG 現場稽核年度循環計畫

為降低供應鏈風險並提升整體競爭力，台達自 2023 年起正式推動 ESG 現場稽核輔導專案，針對關鍵高風險供應商進行稽核與輔導，並建立年度供應商現場稽核年度循環計畫。如下：

建立與修正台達 ESG 架構

基於台達供應商行為準則以及永續發展目標自主制定並優化供應鏈 ESG 管理架構，規劃並落實台達供應鏈 ESG 現場稽核計畫。採取以下關鍵步驟：

- 更新年度供應商 ESG 問卷（又稱為 Self-Assessment Questionnaire，簡稱 SAQ），綜合評估供應商符合台達永續標準的能力。
- 更新台達供應鏈 ESG 現場稽核標準（Delta Audit protocol）。
- 對台達稽核輔導員進行標準化培訓，確保實施稽核時具備必要的技能和知識。

書面稽核

以書面審查檢視供應商 ESG 自評能力，辨別高風險因子與供應商名單

- 台達根據 ESG 問卷進行供應鏈風險識別。
  個別議題不合規：共 829 家（含 104 家一階關鍵供應商），並已全數繳交矯正計畫，故無供應商因 ESG 議題被終止合作。
  高風險供應商：依照問卷評分矩陣繪製風險地圖，找出高風險供應商。
- ESG 問卷結果將直接影響季度業務評估（QBR）評分，並且未回應者將直接被視為高風險廠商，並列入現場稽核的優先清單。
- 為確保資源使用效益的最大化，台達會優先找出關鍵高風險供應商進入 ESG 現場稽核流程。

關鍵高風險供應商

一階供應商	一階關鍵供應商	關鍵高風險供應商	高風險供應商
連續交易超過一年、交易金額大於新台幣 500 萬元	關鍵材料、關鍵技術、關鍵製程、單一採購來源，主要零件材料別中選取其交易量占前 80% 廠商列為關鍵供應商	進行 ESG 現場稽核確認實際能力，要求缺失改善	根據 ESG 問卷「風險管理」評估維度之綜合評分分數，配合風險指標找出高風險供應商

現場稽核

進行台達第二方及第三方現場稽核

- 稽核結果發現，缺失普遍存在於氣候變遷管理的因應、勞工工時、職場健康安全以及管理系統的建立。
- 依據台達稽核／輔導團隊行動計畫展開稽核規劃，逐年增加第二方與第三方現場稽核家數，確保供應商寫（自評）與做（實際能力）一致。

台達輔導改善計畫

針對稽核缺失，提供輔導資源並要求供應商回覆改善報告

- 供應商收到稽核報告一個月內，需根據實際情況提供具體改善計畫。後續三個月內，應回報階段性執行成效；台達將視缺失性質，採取書面審核或現場核查方式進行正式結案。
- 針對尚未完成改善的廠商，台達將依據其風險評分進行判定，並納入年度追蹤清單，於次一年度再次安排稽核以確認實際改善狀況。
- 根據台達的策略目標和供應商的薄弱環節，提供輔導資源，且不定期舉辦供應商教育訓練以增強永續能力。

供應商稽核與缺失改善計畫

2025 年台達完成 21 家供應商的現場稽核。為確保供應鏈的永續發展，台達在收到供應商的改善計畫後，將持續跟進其執行進度，並視需求提供適切的輔導資源。台達希望透過經驗分享、能力建設及實務指導，將累積的 ESG 知識與管理資源導入供應鏈，協助供應商提升永續經營能力。

經過評估，2025 年度未有供應商因審查結果終止合作。進一步分析稽核結果顯示，六大構面中的缺失主要集中在勞工權益與道德規範領域，反映出部分供應商在員工管理、工時規範、誠信經營等方面仍有待加強。

稽核類型	稽核單位	執行方式	稽核對象	2025 稽核數量	2030 目標
書面稽核	二者	透過 ESG 問卷進行年度風險審查與高風險辨識／矯正	台達一階供應商	829	填答率 100%
現場稽核	二者與三者	委託經認可之第三方，依照台達供應商行為準則標準進行現場稽核	台達一階關鍵供應商	21	年度一階關鍵供應商稽核覆蓋率達 30%
		供應商通過 RBA VAP（Validated Assessment Program）		70	
現場稽核總計家數				91	

稽核缺失構面分布

類別 *1	缺失發生率 *2	稽核缺失項目 *1	主要稽核缺失	供應商關鍵改善計畫
A 氣候變遷與揭露	68%	A2 減少碳足跡	未評估節能減碳措施，缺少減碳目標設定與檢視	評估節能減碳措施，設定並定期檢視短中長期減碳目標
		A3 積極因應氣候變遷	企業尚未建立氣候變遷治理機制，缺乏對氣候風險與機會的實質評估，且未定義明確的管理指標與權責組織，導致永續轉型進度無法有效追蹤並落實高層監管	建立氣候變遷管理框架，制定內部匯報機制，確保定期向管理層報告
		A4 溝通與揭露	未配合台達要求合理揭露溫室氣體管理進度與目標	將活動數據與組織減碳目標揭露予公開平台與報告書
B 勞工	54%	B3 工作時間	部分員工加班時數超過法定上限	建立工時管理與監控機制，確保加班時數符合法規
		B4 工資和福利	未能落實法定薪資基本薪資與加班費用標準，針對派遣工未給予合理保障與福利	調整薪資結構以符合法規標準，並與派遣公司協商，給予合理的待遇與保障
		B.M.1 風險評估	未制定適當且有效的勞工法規鑑別與遵守流程，以識別出勞工方面對內、外利害相關人可能造成的風險	制定勞工法規遵守流程，以監控識別、了解並確保遵守有關的法律、法規和客戶要求

*1：類別與編號對應請參照台達供應商行為準則。

*2：表示單一構面缺失。

類別 *1	缺失發生率 *2	稽核缺失項目 *1	主要稽核缺失	供應商關鍵改善計畫
C 健康與安全	61%	C1 職業安全	尚未訂定安全衛生工作守則及報備機制，並且現場急救人員不足	立即制定並公告 《安全衛生工作守則》，依規範補足急救人員名額，完成訓練與配置
		C4 工業衛生	化學品容器未發現識別標籤，並且部分安全資料表缺失	針對現場化學品進行盤點，並且製作對應的標籤與安全資料文件
		C6 機器安全防護	工廠設備未有足夠的安全警示標籤與防護設備	補齊安全警示標籤並且為高危險器具安裝防護設備
D 環境	37%	D2 有害物質	有害廢棄物未依法律規定貼上廢棄物標籤，並且與一般廢棄物混放	明確標示各類廢棄物存放區域，並落實廢棄物回收與管制
		D4 廢氣排放	未有空氣過濾系統的維護與檢查紀錄	制定定期查檢表，確保各項維護與檢查歷程皆具備完整紀錄
E 道德規範	43%	E1 誠信經營和無不正當利益	尚未建立管理程序進行員工利益衝突聲明調查與記錄	擬定《員工利益衝突管理程序》，明定申報、調查與紀錄機制，並要求新進與在職員工定期簽署聲明，納入誠信經營訓練
		E6 隱私	未與員工簽署個人資料使用同意書	建立個人資料使用同意書並告知使用範圍與管理義務
		E.M.1 風險評估（及風險管理）	未制訂有效的道德法規遵守流程，以識別與管理潛在風險	建立《道德管理程序》，明確規範法規鑑別、內部通報機制、定期教育訓練與自我評估，並將主要法規與客戶要求納入稽核清單
F 供應鏈管理	46%	F1 公司承諾	未制定完全涵蓋台達 ESG 標準／RBA 準則所有要素的《行為守則》，並由執行管理階層簽署	針對涵蓋台達與 RBA 準則之管理要素擬定相關管理準則；經公司管理層正式簽署並公告後，全體落實遵循
		F4 供應商責任	公司尚未建立完整的供應鏈管理清單，且未將行為準則（Code of Conduct）有效傳達至各級供應商，導致供應鏈規範之落實與監控存在缺口	建立供應商管理程序，包括簽署承諾書、年度問卷調查、自評表、抽樣稽核與改善追蹤，並納入供應商評鑑機制

*1：類別與編號對應請參照台達供應商行為準則。

*2：表示單一構面缺失。

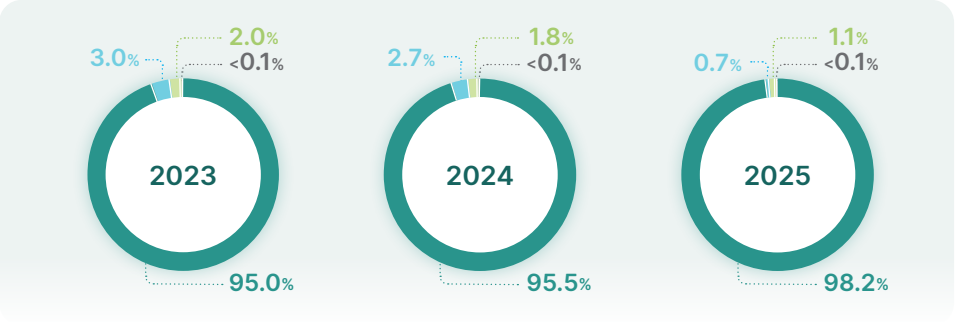
4.5.3 綠色低碳供應鏈

為達成科學減碳目標倡議組織（SBTi）訂定的 2030 年短期及 2050 年長期減碳目標，範疇三的減量是最具影響力也最難推動的部分，因此台達透過「在地化管理」、「永續原物料採購」及「價值鏈碳足跡減量」三種執行作法，達成綠色低碳供應鏈的落實。

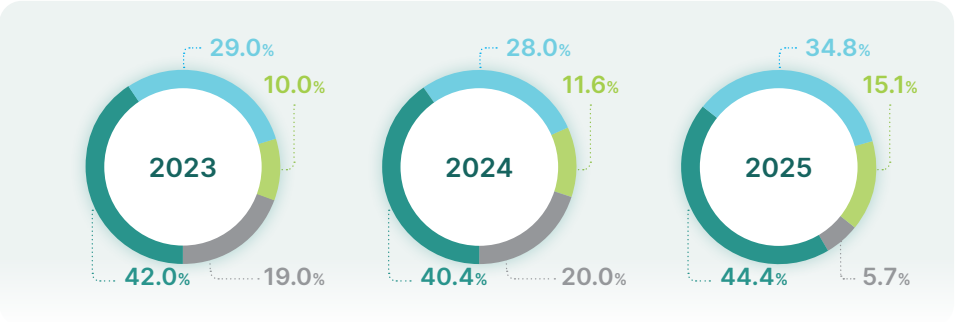
在地化管理

台達提供的產品與服務涵蓋電源及零組件、交通、自動化與基礎設施四大範疇，持續推動智慧綠色解決方案。供應商可分為與生產相關之直接材料、非生產相關之間接材料與勞務等類型，直接材料供應商有原物料／零組件商、代理商以及外包商，其中原物料／零組件商占採購支出絕大比率，2025 年占比高達 98.2%。近年來，台達深化核心技術產品研發，透過策略性併購與創新整合，加速轉型為全球解決方案提供者，供應鏈規模持續增加。此外，為建立與在地夥伴的緊密關係、促進當地社會經濟的發展，並降低製造與運輸碳足跡，台達持續運用在地化採購策略，致力打造綠色供應鏈。針對中國大陸、台灣與泰國之生產據點，直接材料全球化採購比率、在地化採購比率如圖所示。

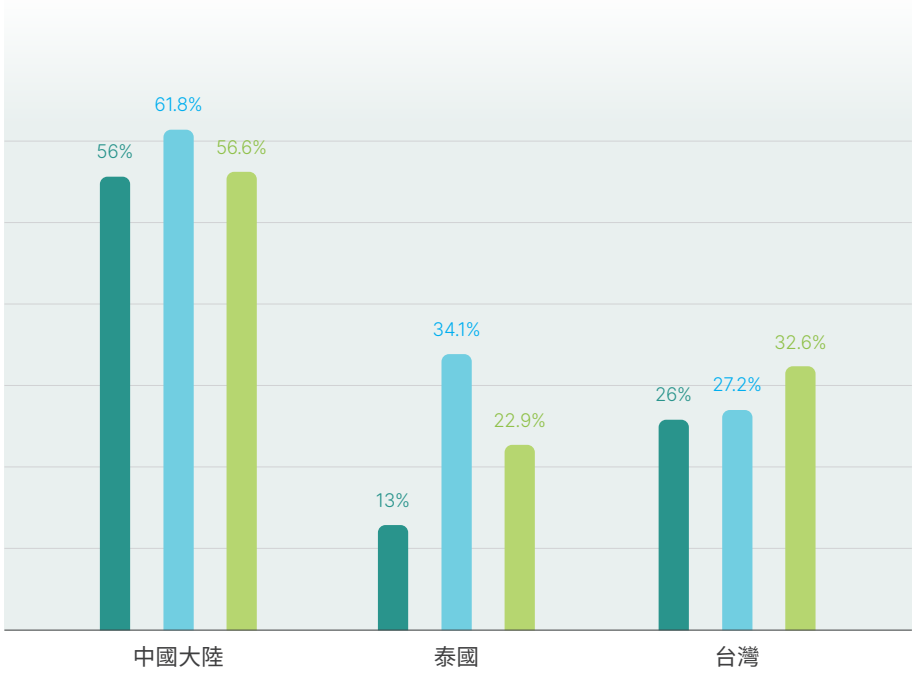
直接採購金額比率



全球化採購比率 *1



在地化採購比率 *1



*1：全球化採購比率：地區採購金額／總採購金額

在地化採購比率：生產地與供應商所在地相同總採購金額 ／生產地總採購金額

永續原物料採購

台達集團通過整合旗下各事業單位的營運數據及用料資訊，依據產品生命週期評估（LCA）方法制定了一系列的循環經濟目標及解決方案路徑。為促進原物料的永續利用，台達也設定永續原物料採購策略，即「永續原物料溯源」與「循環採購」，以推動永續採購的落實，並為達成 2050 年淨零排放目標做出貢獻，優化價值鏈整體運作效率。

永續原物料

永續原物料溯源

- 使用第三方驗證原料
- 避免破壞生物多樣性

循環採購

- 使用再生／可回收材料
- 低碳材料使用
- 廢棄物減量

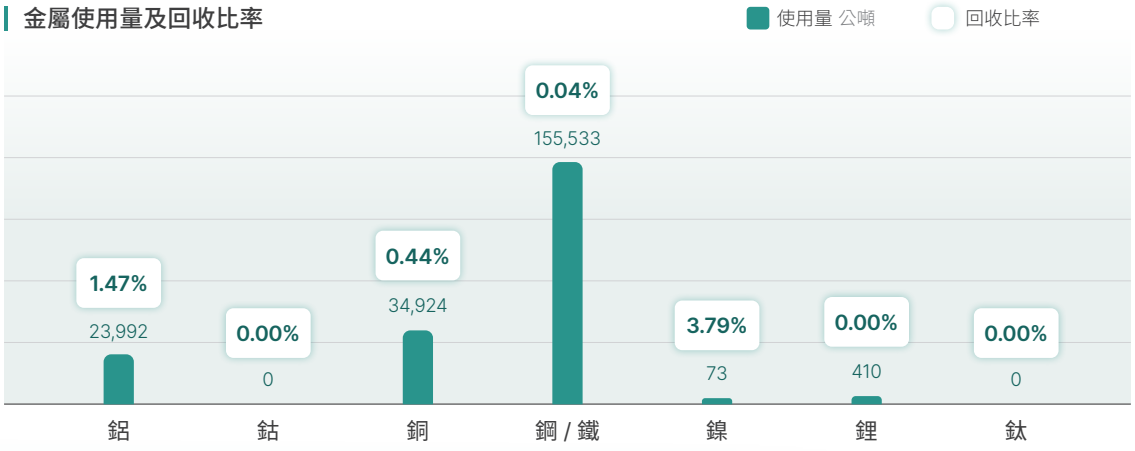
為強化內部同仁在供應鏈發展中的角色，台達持續推動永續採購教育訓練，並要求採購、材料工程、研發等關鍵部門人員參與，以系統性強化同仁對永續議題的理解與實務應用能力。訓練內容除了說明台達的永續採購策略與減碳目標，亦涵蓋產品碳足跡、循環原物料管理、生物多樣性衝擊與原物料選擇對環境的潛在影響等主題。2025 年參與相關教育訓練的員工為 99 人次。

同時，台達也建立關鍵原物料之評估流程，針對納入管理的原物料，進行項目盤點並蒐集供應商之永續性指標。評估面向包含材料具再生性、執行產品碳足跡（PCF）盤查與認證，以及其在污染控制、空氣與水資源衝擊、廢棄物產出、生物多樣性等環境議題上的整體表現。評估結果也將作為未來與供應商設定再生材料與永續原物料導入目標的重要依據。

材料管理

為了響應全球對於企業永續發展的要求，尤其是在原物料追蹤和揭露，台達集團透過循環盤點工具做系統性的收集與數據管理，持續改善環境足跡。以下數據摘要顯示了我們在主要材料類別的採購重量分布，以及再生和回收材料在我們供應鏈中的占比。台達產品主要使用材料包含：金屬材料、塑膠材料、化學材料、包裝／運輸材料及其他材料。2025 年的材料管理採購重量中，金屬材料占 49.23%（269,498 公噸）、包裝材料占 16.03%（87,761 公噸，2.15% 為回收材料）、塑橡膠材料占 10.91%（59,745 公噸，3.04% 為回收材料）、製程中所使用的化學材料占 0.22%、其他材料則占 23.61%。

金屬使用量及回收比率



關鍵原物料鑑別

為推動原物料的永續使用，台達集團實施一套關鍵原物料的鑑別和管理流程，如下：

1 永續採購策略制定

台達不僅考慮成本效益，同時也基於對原物料進行的永續風險評估結果，全面衡量其節能減排潛力和資源循環利用率。這一評估過程有助於台達確立原物料採用的優先序，進而確保採購策略落實永續管理。

2 物料資訊收集

台達事業單位對重要採購類別和高交易量物料進行統計分析，評估其成本與環境影響，並專注於高碳排放物料的減碳機會，以提升採購的永續性。

3 生產溯源與永續採購風險審查

台達與供應商合作，確保原物料來源的透明度，並評估其開採與生產過程中可能對環境與社會造成的負面影響。這包括衡量碳足跡、生態保護、環境污染以及勞工權益、強迫勞動等永續因素。

4 永續原物料使用

依據永續風險評估結果，挑選現階段最符合台達需求之原物料。

供應鏈原物料減碳策略推動

台達透過產品再設計、低碳材料議合及材料循環利用等措施，積極推動供應鏈範疇三的減碳行動，並依據以下流程，集團在各事業單位內逐步實施年度減碳對策。以 2021 年作為減碳目標的基準年，並依照集團的 SBT 目標，預計至 2030 年，範疇三碳排放將降低 25%。

原物料盤查與減碳潛力評估

- 盤點集團事業單位物料使用量與碳排放量
- 收集碳足跡數據與來源追溯
- 評估材料減碳潛力與對策優先順序
- 訂定原物料減碳目標與策略導入順序

低碳材料驗證

- 碳足跡數據驗證
- 評估導入回收料、再生料或低碳材料
- 材料性能與可行性分析

減碳對策導入與執行

根據材料類別導入減碳對策，並持續與供應鏈進行減碳議合

減碳成效追蹤

- 追蹤關鍵材料減碳成果
- 持續調整減碳對策

低碳成果評估與共享

- 原物料減碳成效揭露與做法分享
- 建置並持續更新集團低碳材料庫與永續供應商清單

價值鏈碳足跡減量

台達供應鏈 ESG 委員會偕同各事業單位於 2022 年全面展開集團產品碳足跡試行專案，事業單位亦同步建立產品碳足跡推動小組，中期將自主提升其產品碳足跡推動能力與展開量化計畫，並建立客戶產品碳足跡要求因應機制，長期則將所有重要產品納入台達產品碳足跡計算平台，幫助低碳產品研發並且持續議合、溝通及鼓勵價值鏈夥伴加速產品碳足跡減量行動，以符合國際趨勢、客戶要求及相關法規。

產品碳足跡減量推動之關鍵作法如下：

1. 關注國際碳邊境稅趨勢，依據國際標準盤查及計算產品碳足跡，確保方法學及數據品質符合規範。
2. 建立事業單位產品碳足跡推動小組，由各事業單位深化產品碳足跡概念及知識至生命週期各功能群，以長期發展低碳產品。
3. 導入國際碳係數資料庫及同步要求材料供應商提供碳排數據，以持續更新台達材料碳排數據庫。
4. 分析產品碳足跡熱點及減碳機會，考量循環商業模式、產品綠色設計、低碳原材料供應商合作、廠內節能及再生電力營運、綠色物流建立、廢棄物管理等方式規劃碳足跡減量行動。

4.5.4 供應鏈議合與能力建置

供應商永續能力培養

台達將供應商視為永續發展的長期合作夥伴，除了要求品質、技術、交期與成本競爭力外，台達也很重視供應商在治理、環境與社會績效，特別是氣候變遷的相關作為。

自 2022 年起，台達將供應商溫室氣體盤查能力納入季度業務評估（QBR）中，包括量化其年度溫室氣體排放量、設定階段減碳目標，以及配合台達對於產品碳足跡等需求，提供必要之產品型溫室氣體數據，並要求 2025 年 Q4 前一階供應商的溫室氣體盤查數據需要取得第三方查證聲明。

為了協助供應鏈建置 ESG 風險管理以及低碳轉型能力，台達每年度規劃不同的通識與實務培訓課程，邀請專業顧問舉辦中／英文教育訓練，免費提供給台達一階供應商。 2025 年度，台達舉辦了「能源管理與循環經濟雙軌實踐」、「SBTi 解析與目標設定」、「產品碳足跡盤查訓練工作坊」訓練課程，累計 758 家供應商代表參與。透過建立專業的概念知識與分享節能減碳經驗及工具，台達協助供應商實現低碳轉型並承諾持續提供此類專題訓練課程，推動供應鏈永續發展。

與 2024 年相比，台達供應商在多項管理系統標準上均有顯著的進步，具體成效如右方圖示：

	2024	2025
有提供溫盤數據廠商家數	891	1,158
有提供 ISO 14064 證書的廠商比率	33%	31%
公司進行 SBT 減碳宣告家數	168	217
環境管理系統 ISO 14001 取證比率	69%	81%
職業健康與安全管理系統 ISO 45001 取證比率	39%	48%
能源管理系統 ISO 50001 取證比率	11%	17%

供應鏈永續議合平台

供應鏈 ESG 管理平台

為強化供應商 ESG 管理與資訊透明度，台達於 2024 年啟動「供應鏈 ESG 管理平台」開發，整合供應鏈資訊與政策公告、年度問卷管理、教育訓練資源、現場稽核管理及物料資訊維護等功能。平台旨在提升供應鏈管理效率，公開披露政策與要求，讓供應商可一站式獲取資源並提交相關資料，無需透過多管道配合台達 ESG 要求。透過此平台，台達進一步實現供應鏈透明化與數位化管理，深化與供應商的永續合作。

平台已於 2025 年正式上線，首批使用者為供應商集團代表。後續將逐步建置各廠區之管理功能與數據交換邏輯（Data Exchange Logic），並透過使用者自主維護機制，確保環境合規資訊與聯絡窗口之即時更新與準確性。

議合成果與環境績效揭露

供應鏈永續賦能計畫

台達基於 2024 年「台達電以大帶小低碳化轉型計畫」的成功實績，持續深化供應鏈低碳轉型的推動力道。本計畫由台達電子主導，聯合 11 家供應鏈廠商，透過「節能設備汰換」、「製程優化」與「智慧監控系統導入」三大面向推動低碳轉型。具體措施涵蓋汰換為高效變頻空壓機與冰水主機、建置能源管理系統（EMS）與數位電錶、導入 ISO 50001 與 ISO 14064-1 管理體系，並推動熱回收與 LED 智慧照明等。台達成功建立可複製的低碳輔導模式，有效推動範疇三減碳，強化供應鏈整體永續競爭力。執行成果方面：

管理機制建立

- 八家供應商完成 EMS 建置
- 六家導入 ISO 50001（其中三家取得認證）

總計節能 …… **691 萬** 度電

年減碳 …… **3,469.59** 公噸 CO_2e

2025 年，台達進一步推動「節能獎勵金回饋方案」，將所獲補助金實質回饋至供應鏈夥伴，以技術資源與政府補貼雙重誘因，協助中小型供應商跨越低碳轉型的技術與資金門檻。本年度共吸引 66 家供應商、85 人次參與交流會議，較 2024 年顯著擴大議合範疇。台達技術團隊亦針對其中 10 家供應商進行深度節能評估，並對其中關鍵供應商的公用系統（冰水、空壓）及製程設備（燒成爐）進行暫態量測與大數據監控分析，經整體評估共提出八項節能改善方案，預估年節電量 464 萬度，預計可減碳 2,199 公噸 CO_2e，節省能源開支約 1,870 萬元。

除廣度推動外，台達亦針對關鍵供應商提供更深度的「領航陪跑顧問服務」，以「碳管理、節能診斷、制度強化」為核心，協助供應商從被動合規轉型為主動管理。並以「碳、水、廢三位一體」輔導策略，除節能診斷外，亦提供水資源管理與廢棄物減量的短中長期建議，將內部碳定價（ICP）思維引入，協助供應商建立碳成本的自主管理能力，實現供應商從被動合規邁向主動永續管理的轉型目標。

台達生產廠區循環材料使用

台達除實踐「環保 節能 愛地球」的企業經營使命，更持續與供應商合作進行多項節能減碳項目，不僅可降低自身與供應商營運成本，更可協助提升供應鏈整體競爭力。

	包裝材料回收	可重複利用載體（膠框）	棧板回收再利用
合作對象	主要加工廠商	當地機構件供應商	當地供應商
重點摘要	實施各類產品包裝材料回收	採用可重複利用載體（膠框）替代紙箱，運送塑膠外殼等材料	回收再利用出貨棧板的樽子及原木條
量化／質化成果	2025 年包裝材料回收共節省美金 2,335 萬元，其中塑膠類占 82.82%，紙類占 17.15%，緩衝包材占 0.03%	2025 年共節省 79 萬個紙箱，估計節省近美金 192 萬元的包裝紙箱成本	回收棧板的樽子及原木條，節省棧板成本美金 158 萬元，並回收共計約 16 萬個棧板

4.6 資訊安全

台達集團資訊安全政策及資訊安全相關重大議題之決策由董事會負責核定，審計暨風險委員會負責審查，以彰顯管理階層對於資訊安全管理制度之支持與參與。資訊安全議題同時屬審計暨風險委員會管轄之企業風險管理（ERM）的一環。透過每季向審計暨風險委員會回報資訊安全 ERM 關鍵風險指標（KRI），資訊部門持續追蹤資安機制是否有效支持企業整體風險控管策略，並強化組織韌性。2025 年 7 月 30 日「台達集團資訊安全暨個人資料保護政策」修正討論案依公司治理程序，經資訊安全長向審計暨風險委員會報告並通過審議後，提報董事會核准。

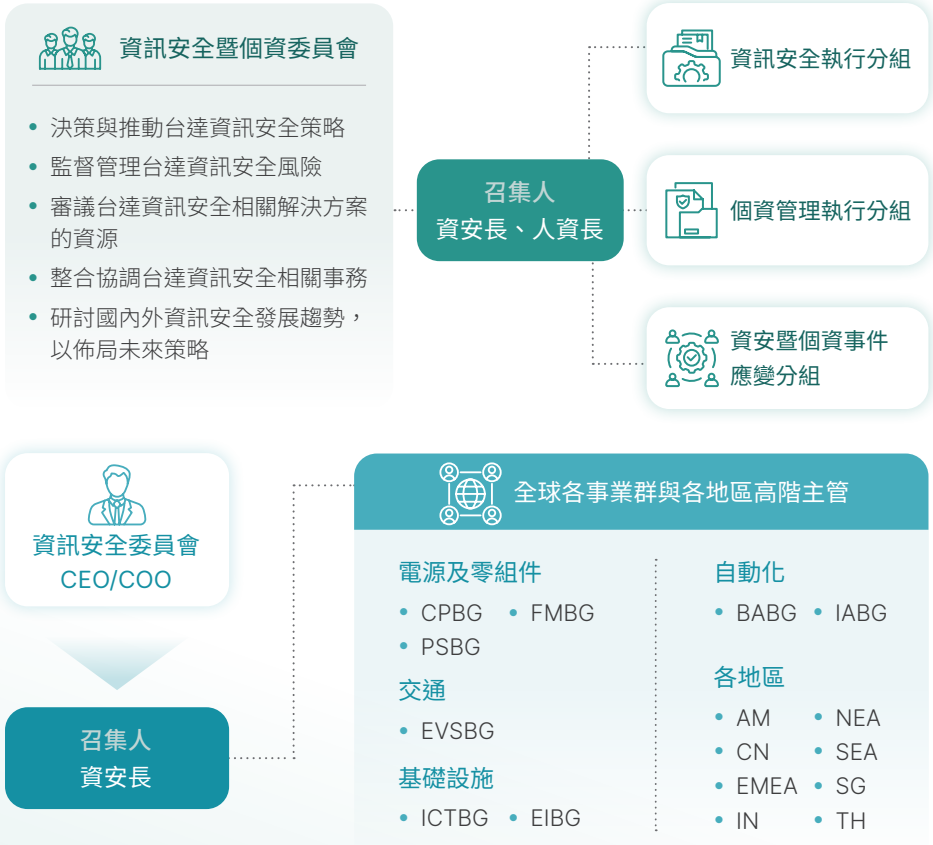
4.6.1 資訊安全組織架構

台達設有資訊安全長（CISO），為資訊安全最高負責主管。資安長負責督導全公司資訊安全作業執行，以及確保資安風險管理機制之有效性，並每年定期向董事會呈報整體資訊安全執行情形與成效，以確保資訊安全政策與管控落實於台達集團全球各地區事業單位。2025 年 2 月 26 日由資安長向董事會報告資安治理情形。

針對資訊安全暨個人資料管理，台達設立了「資訊安全暨個資委員會」，每年召開會議以督導台達集團整體資安暨個資管理情況，以有效討論和識別資訊安全暨個資議題及相關風險。為確保台達集團的資訊安全管理能夠持續有效運作，並妥善保護營業秘密與客戶資訊，避免其機密性、完整性、正確性及可用性受到內部和外部人員蓄意或疏忽所造成的破壞，台達成立了「資訊安全委員會」，來推動整體資訊安全治理，建立一致性的資訊安全政策，並規劃台達集團之資訊安全管理制度。「資訊安全委員會」每季定期召開會議，探討各地區面臨的資訊安全問題及業務需求，並決定所需資源及執行方案。此會議由執行長擔任主席，資安長擔任召集人，營運長及全球各事業單位與各地區高階主管均為委員會委員。「資訊安全委員會」轄下設有「資訊安全執行分組」負責建立資訊安全管理規範以及執行相關工作任務，確保組織及相關利害關係人資料的安全性。

為將資訊安全職能內嵌於日常營運體系中，台達設有資訊安全專責單位「資訊安全部」，配置專職之資訊安全主管一人及資訊安全人員共計 15 人，負責本公司資訊安全規劃、資安系統運作、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。此外，為促進資訊安全作業於集團內之有效推動與落實，台達透過每月召開之全球資訊安全職能會議，由各地區資訊安全窗口共同參與，交流並掌握集團整體資安管理現況，確認相關措施之執行情形與推動進度；同時，亦透過該會議宣導總部規劃之資訊安全重點工作與推動方向，以強化集團整體資訊安全意識。

資訊安全組織架構



4.6.2 資訊安全暨個資防護措施

組織控制

- 台達集團為強化資訊安全管理及保障個人資料當事人權利，依據「國際標準 ISO 27001」、「國際標準 ISO 27701」、「個人資料保護法」及本集團所在地區個人資料保護相關法令與規定，訂立「台達集團資訊安全暨個人資料保護政策」，做為資訊安全暨個資管理組織權責分工、人員教育訓練以及電腦硬軟體、網路與實體環境管理之準則，政策適用範圍包含台達集團、廠商、客戶等範疇。
- 台達主要資訊系統於 2018 年 12 月 3 日通過 ISO/IEC 27001 驗證，為持續確保資訊安全實施與維護證書有效性，每年實施包含資產盤點、風險評鑑與處置、關鍵系統營運持續計畫及相對應之演練、資訊安全事件演練以及內部稽核等控制措施。經外部驗證單位於 2024 年 7 月 12 日以 ISO/IEC 27001：2022 國際標準執行驗證通過，並於 2025 年 9 月 5 日完成監督驗證，現行證書有效期限至 2027 年 8 月 8 日。我們將持續推動與落實資訊安全制度至台達集團全球各地區、各事業單位，以降低未知的資安風險。
- 為進一步實踐資訊安全管理並提升國際競爭力，在既有 ISO 27001 認證的基礎上，配合各需求單位取得可信資訊安全評估交換（TISAX）認證，以符合針對汽車產業供應鏈的特定要求，確保在原型保護、資料安全及合作夥伴信任方面達到適當控管。透過雙重認證，不僅滿足全球市場的資安規範，更符合特定區域市場的合作門檻，展現對資訊安全與產業合規的承諾。
- 為具體展現打造隱私環境安全的承諾與責任，台達持續維持 ISO 27701 國際隱私資訊系統安全管理制度認證有效性，並透過系統化的方法評估各項潛在風險，確保隱私資料之機密性、完整性及可用性。自 2022 年以來，人力資源業務流程已連續四年取得 ISO 27701 認證；機電事業群行銷及業務流程自 2024 年納入驗證範圍後，亦於 2025 年持續通過認證，證明台達對於隱私保護的實力與承諾，保障客戶、員工與相關利害關係人的權益。
- 台達將隱私權因子納入集團風險管理政策，遵循個資暨相關法令之規定，制定「隱私權政策」及相關作業程序，進行從管理制度設計與實施、隱私安全風險評估、實體安全控管強化與內部稽核等相關工作。每年藉由「法令遵循內部評估」及「內、外部稽核活動」，評估資安暨個資保護管理制度之執行情形。
- 為使資訊安全管理文件與組織的實際運作相符合，並因應資訊技術的不斷演變，以有效地反映台達的最新需求和資訊安全標準。台達在 2025 年修改共計九份程序文件，並新增一份表單。2025 年完成並通過客戶資安問卷或內部、外部審查共計 86 件。此舉措反映台達在優化、加強既有流程、配合客戶及外部稽核要求等需求上的積極與努力，透過致力於持續提升其資訊安全管理水準，確保其資訊系統和資料得到妥善保護。
- 透過國際資安大廠提供之專業服務進行整體資安體檢，以公正第三方驗證之客觀結果，作為進階資安強化的依據。
- 台達的資安服務廠商提供資安情資， 以強化現有威脅偵測解決方案， 並加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），不定期收到資安情資，分析整合現有情資來提升防禦效率，以進行適當防範，降低公司可能暴露之風險。

人員控制

在當今數位化和資訊化的環境中，資訊安全教育訓練被視為至關重要的一環。透過充分的資訊安全意識培訓，員工能夠更好地理解資訊安全的重要性，並學習如何預防和應對各種資安威脅。這包括學習如何避免常見的人為錯誤，並確保遵守相關的法規和標準。擁有這些資訊安全意識的同仁可以大大減少組織面臨的安全風險，提高數據和系統的保護程度，從而確保組織的業務運作安全可靠。

- 台達除對新進員工進行資安教育訓練，專業技術及管理單位人員亦須完成年度資訊安全教育訓練並通過測驗，2025 年度共提供九個語言版本（包含繁中、簡中、英文、泰文、德文、斯洛伐克文、葡萄牙文、西班牙文及日文），共計 41,689 人次完成年度資安線上與實體教育訓練，完成率 99%。資安部亦不定期發行資安電子報或資安相關課程，提醒員工最新的資訊安全風險、員工應注意事項等，2025 年度共計發送七封電子報，辦理課程共計 12 堂。資安部也設有資安專屬信箱，以利同仁發現資安問題時可即時反映。
- 定期舉行個資保護管理作業宣導，並針對海外地區開設個資稽核員培訓課程，提升同仁對個資保護的認知；新進同仁皆簽署個資政策承諾書。截至 2025 年，共辦理 10 堂個資相關課程，課程參與人次超過 50,000 名。在個資資料使用上，除符合法令例外規範，或取得個資當事人同意外，不會於原特定目的外蒐集、處理與二次使用資料。
- 若員工違反資安政策，將依據台達集團獎懲管理辦法進行懲處，最高處分可能予以解雇。2025 年台灣地區共有八位員工因違反台達集團資訊安全政策而遭懲處。
- 台達設置釣魚郵件通報按鈕，當同仁收到可疑電子郵件時，可透過此功能快速回報，降低釣魚攻擊成功的可能性。為提升同仁資訊安全意識，每年定期對全球員工舉辦社交工程釣魚郵件演練、釣魚郵件辨識宣導，並分析演練結果以持續提升演練之有效性。演練情境配合發送區域提供多國語言版本（包含繁中、簡中、英文、泰文、日文及韓文），並依趨勢選用常見釣魚手法，例如：密碼到期變更要求、通訊軟體群組邀請等憑證釣魚模擬郵件，AI 工具使用邀請，以及夾帶附件的誘導互動類型釣魚模擬郵件，以訓練員工對於識別和報告不同釣魚郵件的能力，及識別需加強資安意識提升之員工。2025 年度共執行 24 次釣魚郵件演練，共寄出 93,659 封郵件，社交工程與釣魚郵件認知宣導課程完成人次共計 6,157。2025 年度共計通報釣魚郵件數量為 45,555 封，其中 11,282 封為正確識別出釣魚演練信件。

技術控制

- 維運防毒與端點防護系統，並搭配多層次資安監控機制，防止電腦病毒及惡意程式入侵風險。
- 佈署安全資訊與事件管理 SIEM（Security Information and Event Management）系統及端點偵測與回應（Endpoint Detection and Response）工具，以提升資安威脅偵測與回應的效率。
- 建構次世代網路防火牆來達成網路防護與區隔，以強化關鍵基礎服務之安全管控措施。
- 佈署郵件安全閘道器 SEG（Secure Email Gateway），以阻擋駭客發送內含惡意程式或連結的釣魚郵件。
- 針對佈署於公司的應用系統，進行弱點分析（包含掃描與管理），並因應數位化轉型與雲端安全性，推動更多的自動化整合方案以加強資安韌性。
- 實時監控對外資料傳輸資料，以識別和管理潛在的資料外洩風險。

4.6.3 資安暨個資事件因應

對資訊安全事件的通報與處理，台達已明確訂立資安通報及處理程序（含升級流程），並設立通報資安事件、弱點或可疑行為的專用信箱。接獲資安事件通報後，由資安維運管理小組收錄訊息並訂定事件等級（依據資安事件造成之「機密性」、「完整性」及「可用性」衝擊評估其影響等級。由重至輕分別為「3 級 - 嚴重」、「2 級 - 中度」及「1 級 - 輕度」）。相關單位需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行根因分析與採取矯正措施，以預防事件重複發生。2025 年台達未發生造成公司及顧客損失之資訊安全事件。[*1]

台達亦重視並受理個資當事人就其個人資料依法行使之權利，於公司網頁設置專責窗口，若接獲申訴或發現個資侵害事件，依「個人資料侵害應變管理作業程序」進行通報、處理及懲處，2025 年無侵犯客戶隱私權所引起的申訴案件發生。[*1]

*1：2026 年 2 月，台達海外子公司部分系統受到網路攻擊，並有部分業務相關資料及員工個人資料外洩之風險。資訊單位於偵測到異常情形後，立即通報內部相關單位啟動資安事件應變機制，並同步偕同外部資安專家進行事件處置作業，包括執行系統隔離、啟動防禦措施、主動阻斷惡意連線。受影響系統經全面檢查並確認防護機制正常後，即恢復系統運作。本次事件對公司整體營運未造成顯著影響及損失，亦依據法令規定向主管機關通報並發布重大訊息。台達將持續提升網路與資訊基礎架構、提升異常行為監控及存取控管，進一步強化整體防護能力，以應對日益嚴峻之資安威脅與風險，確保資訊安全。

4.7 產品安全

為強化產品安全能力並提升客戶對台達產品安全之信賴，台達產品安全中心持續依循 IEC 62443 標準建置產品安全管理、評估與測試能力，並導入國際第三方機構之專業核可機制。2025 年，台達產品安全中心通過 TÜV NORD 評鑑，取得 IEC 62443 核可測試實驗室資格，具備依 IEC 62443 標準執行產品安全評估與測試之能力，可協助產品單位依據 IEC 62443 標準進行產品安全評估與合規性驗證，作為產品安全管理與對外溝通之重要依據。透過取得國際第三方機構之核可，台達進一步強化產品安全測試品質與一致性，不僅回應客戶對產品安全的高度期待，亦提升產品於全球市場之信賴度與競爭力。

4.7.1 產品安全組織架構

台達「產品安全指導委員會」由台達研究院院長與各事業群總經理共同成立，負責督導公司產品安全工作執行與落實，並每半年召開會議，以檢視產品安全策略的執行成效，討論重大產品安全議題並訂定策略方針。為確保產品安全策略方針的有效性，並提升產品安全質量及產品安全事件管理的成效，台達設立「產品安全委員會」、「產品安全中心」和「產品安全事件應變小組」，以協助各產品開發單位及其單位產品能有效應對各國法規與客戶之產品安全要求、產品安全威脅與風險，以及產品安全事件應變與處理，並以企業整體產品為考量，建立堅實的產品安全基礎。

產品安全組織架構

4.7.2 產品安全能力建置與發展狀況

台達依循 IEC 62443 系列標準，持續推動產品安全能力建置，透過制度化的教育訓練與實務導入，強化產品於全生命週期的安全管理能力。

截至 2025 年，台達已規劃並執行多項產品安全相關教育訓練課程，內容涵蓋產品安全法規趨勢、法規標準要求、產品安全開發流程、產品安全防護與測試、漏洞管理等主題，培育產品研發、測試與管理人員之專業能力，持續提升組織整體產品安全成熟度認知。

在產品認證與合規方面，台達以 IEC 62443 標準作為產品安全能力建置與評估之核心依據，透過產品安全評估、設計、開發、測試驗證及持續改善等機制，逐步提升產品安全成熟度，並依不同市場與法規要求，規劃相應之驗證或認證作業。

2025 年度，台達 IEC 62443-4-1 產品安全開發流程已取得成熟度等級三認證，並有 InfraSuite EMS3X00 系列產品取得 IEC 62443-4-2 安全等級二認證，Wallbox 產品取得 RED-DA 認證，展現台達於產品安全流程管理與產品安全防護能力上的持續投入與成果。

4.7.3 產品安全事件通報與管理

台達將產品安全視為產品品質與可靠性的核心支柱，並由產品安全事件應變小組（Product Security Incident Response Team，簡稱 PSIRT）持續監控市場中產品安全事件與最新動態，針對可能影響產品的相關元件漏洞事件進行追蹤、評估與管理，以降低產品安全風險。

為提升產品安全管理的透明度與利害關係人溝通效率，台達於官方網站設有產品網絡安全漏洞管理政策、產品網絡安全漏洞通報及產品網絡安全公告等資訊，提供產品使用者與漏洞研究人員一致且明確的通報管道與資訊揭露機制，展現台達對產品安全責任與資訊透明的重視。相關作法亦有助於台達因應各國對產品漏洞處理與資訊揭露之法規要求，未來將持續參照國際標準與各地法規趨勢，精進產品安全事件應變與漏洞管理機制。

4.8 風險管理

台達採預防政策進行風險管理，除依法制定有嚴密的內控制度並由內部稽核定時及不定時查核執行情形外，尚有不同功能委員會及危機處理小組等執行風險控管。台達於 2020 年經董事會通過制定「台達集團風險政策」，明定各風險因子之權責單位，由各權責單位通過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及溝通等管理程序，以清楚掌握各風險之範疇，並採行適當措施，確保妥適管理相關風險。另參考 ISO 31000、COSO ERM 以及台灣證券交易所發布之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，於 2024 年 7 月 31 日董事會進行風險報告，通過修訂「集團風險管理政策」部分條文，包括集團風險組織架構，明確規範治理層及三道防線之風險管理職掌，確認集團短中期（一至二年）風險及中長期（三至五年）新興風險，完善風險管理流程。

台達除了董事會的風險治理之外，採用三道防線模式，確保其風險管理系統的充分性和有效性。職責如下：

風險治理

董事會
為最高風險治理單位，以監督集團公司遵循法令、推動並落實集團整體風險管理為目標。

審計暨風險委員會
由全體獨立董事組成，協助董事會監督風險管理執行及成效。

第一道防線

1. **各事業單位、功能單位、地區人員（以下簡稱「營運單位」）**
接受風管推動委員會委員之指導，進行風險控制活動之執行及落實，並可視狀況設置不同地區之次委員會。

第二道防線

2. **執行長及營運長**
檢視風管推動委員會執行成效，若有資源不足時導引資源分配。

風管推動委員會
由集團總財務長擔任召集人，指導並擬定各項風險管理政策組織、程序、架構與風險胃納，並協調跨部門的風險管理互動及溝通。風管推動委員會每年定期（至少一年一次）彙整並對審計暨風險委員會提出公司風險管理執行情形報告。風管推動委員會可按不同事件成立相關應變小組，並指派不同負責主管統籌因應。

第三道防線

3. **稽核**
稽核長為稽核部門最高主管，稽核部門隸屬董事會，定期對審計暨風險委員會與董事會報告，負責內部控制體系稽核落實。稽核做為第三道防線，對風險管理相關業務內容及管理流程每年辦理查核，協助各單位將各項風險控制在可容忍範圍內，並將稽核情形向董事會報告，確保對各項企業風險的控制與管理。

集團風險管理組織架構與程序

委員：單位最高主管
執行工作小組：單位指派幹事

風險管理範疇

風管推動委員會統整策略風險、營運風險、財務風險、危害與合規風險以及其他新興風險。並制定風險雷達圖將風險進行分類並區分出內部與外部之風險，掃描集團營運策略發展時可能面臨的威脅。

風險管理流程與運作

為健全風險管理之功能，台達風險管理係透過以下管理程序，清楚掌握各風險之範疇，並採行適當措施，確保妥適管理相關風險，俾將有限資源有效率地配置於相關風險管理工作。

風險辨識

由營運單位從內部營運與外部環境兩層面，辨識可能影響集團短、中、長期策略目標達成之風險影響因子，包含威脅與機會，其中風險來源構面包括策略風險、營運風險、財務風險、危害與合規風險以及其他新興風險。

風險分析

- 對於集團定義風險管理範疇內之風險進行分析及辨識，辨識營運目標所可能面對之風險因子後，透過風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以了解風險對公司之影響，俾作為風險管理的依據。
- 營運單位至少每年一次對其營運目標可能面臨的各項風險因子進行量化分析。若內外部有重大變化時，需重新評估。

風險胃納

風管推動委員會擬訂風險胃納（風險容忍度），提報審計暨風險委員會與董事會審查及核定，以決定公司可承受之風險限額，完成風險分析後需確認是否超過風險胃納以利後續資源分配。台達風險胃納聲明已於 2025 年 7 月 30 日經審計暨風險委員會核定，以作為集團營運策略之風險偏好與屬性，概述台達為實現企業目標而願意承擔的風險之性質和程度，並作為資源分配之指引。台達集團之風險胃納分布圖、風險胃納聲明（Risk Appetite Statement）及風險容忍度（Risk Tolerance）示例如下。台達依照集團營運目標每年制定財務風險容忍值，評估投資、營運、意外事件等可能造成預期之外的財務損失，並使用財務痛苦門檻（Financial Pain Threshold）之三種模型進行壓力測試分析，以決定當年之財務風險容忍值，該值並經審計暨風險委員會核定。

風險胃納總結

風險胃納／偏好	機會低 非常低 1	低 2	中 3	高 4	非常高 5 機會高
願意承擔風險屬性	風險低 保守型 1	安穩型 2	穩健型 3	成長型 4	積極型 5 風險高
風險管理辦法	避免可能增加成本的風險與不確定性，須高強度控制	極小化風險，偏好安全營運活動	偏好審慎的營運活動與策略，決策前仔細廣泛評估	若回報潛力高，進行一定程度評估營運活動與策略	特意選擇高回報之策略與活動

策略與目標

- 公司策略：台達持續在四大業務範疇深耕發展，透過全球化的佈局並繼續堅持創新驅動、品質為本的發展策略，不斷探索新的市場機會，邁向更廣闊的未來。
- 內外部風險：例如，地緣政治經濟、區域和全球宏觀經濟環境、新興科技、合規要求等。

類別		主要營運活動／主要風險
策略		企業聲譽、ESG ／ 低碳、投資／併購
財務		財務風險*2
營運	研發	智慧財產、創新研發
	生產	產品品質、生產力／ 成本、供應鏈管理
	銷售	營收／ 獲利
合規與其他	人力	人命安全健康、人才／ 人力
	資訊	資訊 ／資安
	合規	合規

*1：風險評估結果，若衝擊程度 >4 分則視為超過風險胃納（風險容忍度）。

*2：稅務、現金、信用、匯率。

風險評量

- 各營運單位之風險評估結果進行排序，並與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險議題。
- 將優先風險議題及評估結果提交至風管推動委員會註冊與核定管控。

風險回應

針對風險回應應訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形。如：

- 2025 年進行風險分析與辨識後，機電事業群（IABG）與資通訊基礎設施事業群（ICTBG）皆將地緣政治與地緣經濟視為影響其達到營運目標之高風險因子，並訂出消弭風險之方案－機電事業群訂出強化轉廠彈性、擴充美國與泰國生產能力以降低關稅影響；資通訊基礎設施事業群訂出調整對客戶售價與移轉美國生產做為因應。
- 職業安全衛生管理部將合規監管視為高風險因子，預計將導入專家現場安全診斷，並依診斷結果改善。

監督及審查

- 依照風險分析評量結果並考量公司資源配置之成本效益，訂定相關處理計畫；處理計畫實施後需再進行殘餘風險評估，以確保執行結果低於風險胃納（風險容忍度）；另依據公司風險容忍度，制定公司層級之關鍵風險指標（Corporate KRI）。
- 屬於各營運單位日常營運活動面之風險，由各負責營運單位進行風險控制執行。
- 風管推動委員會應定期（每年至少兩次）審查監督營運單位所註冊之優先風險議題處理執行情形。若發生內外部重大風險事件時，得召開臨時風管推動委員會因應。
- 各部門建立部門層級之關鍵風險指標（Functional KRI），按時監控指標情況，以及時採取相關處理控制措施。
- 若屬於跨部門或跨廠區重要的危機事件，則進行跨部門或跨廠區之風險評估，由風管推動委員會指定之人負責指揮及協調，辨識預防危機事件的可行策略，並依危機事件擬定危機處理程序及復原計畫。

風險報導

本集團風險管理運作情形，由風管推動委員會彙整各單位所提供之風險資訊，定期出具風險相關報告予審計暨風險委員會，並由風管推動委員會召集人或其指定之人至少一年一次向董事會報告。

風險控制及監督

台達風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核。

外部稽核

台達已於 2023 年，依據 ISO 31000：2018 風險管理系統，及全美反舞弊性財務報告委員會發起組織（COSO 委員會）之企業風險管理整合架構（COSO ERM），委由第三方國際性風險管理顧問美商達信保險經紀公司（Marsh）等國際標準進行查證及確認。2026 年預計將再度委由第三方國際性風險管理顧問美商達信保險經紀公司進行查證及確認。

內部稽核

1. 屬於各單位日常營運活動面的風險，由各負責單位進行風險控制執行。
2. 若屬於跨部門或跨廠區重要的危機事件，則進行跨部門或跨廠區的風險評估，由執行長或其指定之人負責指揮及協調，辨識預防危機事件的可行策略，並依危機事件擬定危機處理程序及復原計畫。
   - 2024 年 9 月由台達集團法務部門啟動合規管理機制評估專案，以 ISO 37301 為工具，梳理各部門的合規風險與建立台達集團合規管理體系，並依風險高低確認優先推動合規體系順序之重點工作，以利後續依據合規主題的推動規劃。
   - 2024 年 4 月由風管推動委員會啟動營運持續管理系統專案，第一階段於台達總部與中壢五廠台達能源基礎設施暨工業解決方案事業群（EIBG）導入 ISO 22301，以檢核運作成效並當災害或衝擊發生時，可確保人命、環境安全、符合法令及公司營運持續目標。公司已鑑別主要的自然及人為災害風險，包括地震、颱風、洪水、火災、流行病、網路中斷、供應鏈中斷、關鍵設施及設備故障失效、地緣政治等事件，針對重要中斷風險建立相對應六大營運持續計畫。此外，完成緊急應變組織與計畫、危機管理團隊與程序和營運持續管理團隊之建立，並由事業群總經理及總廠長主持，召集相關主管，完成重大地震之營運持續演練，針對利害關係人包含員工、廠商支援調度，客戶、媒體溝通重點及廠際間產能調配之戰術運用充分討論，台達總部與中壢五廠已於 2025 年 8 月取得外部稽核認證，台達計畫於各重要生產廠區陸續導入 ISO 22301 營運持續管理系統，展現集團的營運持續之韌性，2026 年開始於中壢六廠與泰達廠導入 ISO 22301，中壢六廠預計於 2026 年 8 月取得外部稽核認證、泰達廠預計於 2027 年取得外部稽核認證。
3. 風險控制及監督中發現的缺失應循正常管道依規定呈報。

風險意識與配套措施

依據台達集團風險管理政策，台達藉由以下措施強化員工對風險的認知，確保所有員工具備風險安全意識：

1. 定期規劃舉辦風險管理相關訓練：風管推動委員會定期對董事會以及全體員工安排進修課程，以提升風險管理意識與能力；2025 年 7 月 30 日為董事安排「當前全球經濟情勢與企業風險因應」課程，2026 年排定於 7 月 29 日為董事安排風險課程「AI 時代下的風險管理：敏捷韌性再進化」；另針對全體員工，2025 年於 Delta Academy 安排風險管理意識線上課程，所有員工皆必須上課，以提升全體員工的風險管理意識與能力；另各單位定期舉辦風險相關通識課程，包含安全管理、資訊安全、工業安全、職業安全、反賄賂管理系統等課程，法務亦辦理如智慧財產管理訓練、專利訓練課程、反壟斷與反托拉斯法等專業課程，強化第一線事業單位在各營運層面的風險意識；另產品開發階段將風險納入考量：研發單位在設計產品過程階段搜尋有無可能的智財侵權事宜，公司亦有 IP 專利工程師協助確認。
2. 針對新制度、新準則及新議題導入，如「國際財務報導準則第 S1 號」、「國際財務報導準則第 S2 號」及未來其他相關準則，皆會針對治理架構相關單位安排外部或內部教育訓練，確保相關單位有足夠知識與能力推動及持續管理該議題；風管推動委員會於 2025 年 1 月為委員會幹事舉辦風險研討會，說明如何進行風險辨識、學習風險鑑別的工具、後續如何進行風險分析、採取因應與控制措施等流程，提高幹事對於台達風險管理程序的了解。

2025 年風險管理執行情形

台達積極推動落實風險管理機制，風管推動委員會每年至少一次向審計暨風險委員會報告公司風險管控情形，至少一次向董事會報告運作情形。2025 年將報告頻率提升為每季一次向審計暨風險委員會報告。2025 年主要運作情形如下：

1 風險雷達、鑑別與控制

我們依照 PESTEL（Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal）分析內、外部經營環境整體評估，建立風險雷達圖（Risk Radar）。2025 年台達風險雷達圖共辨識出內部風險 16 項、外部風險 32 項，共計 48 項。並辨識未來三到五年之新興風險共計 12 項。

財務風險

- **F1** US 關稅／ 232
- **F2**[*1] 主經濟體：US：估值過高、CN：通縮、EU：投資停滯
- **F3**[*1] 傳產、車用↘、AR
- **F4**[*1] 數位稅務監管
- **F5**[*1] 穩定幣 - 機會與風險
- **F6** 通膨／縮、升／降息
- **F7** 匯率↗↘
- **F8** 公共債務

策略風險

- **S1** 地緣政治／ 軍事
- **S2** G2 ／ CRINK 軸心
- **S3** 地緣經濟／實質清單／技術管制
- **S4**[*1] US FDI ↗
- **S5** 關鍵礦產／資源
- **S6**[*1] AI 大基建／實體 AI ／ AI 焦慮／4 大風險（合規、網安、ROI、E&O）
- **S7** 人口議題
- **S8** 新興科技（AI、量子、生技、人形機器人、核融合…）

外部風險

內部風險

- **F9** 資金管理
- **F10** CCC（庫存管理）
- **F11** 信用風險（AR）
- **F12** 稅務規劃

- **S9** 跨國投資／產能擴充
- **S10**[*1] 併購
- **S11**[*1] AI 商機與治理
- **S12** 關稅（轉廠、物料產地）

- **O1** 市場需求與競爭
- **O2** 人力／人才缺乏
- **O3**[*1] 勞工議題（移工：巨大、歧視：台積電、移民：H1B）
- **O4** 供應鏈／製造在地化
- **O5**[*1] 關鍵料集中化
- **O6** 網路風險（網攻、詐欺、資洩）
- **O7** 錯／假訊息
- **O8** IP 侵權訴訟／合約責任

營運風險

- **O9**[*1] EV 疲弱／紅鏈競爭
- **O10**[*1] 成本（人、料、品質、水電）
- **O11** AI（人才、智製、製權…）
- **O12** 關鍵人才備位

- **H9**[*1] 跨國合規與風險
- **H10** 能源商機與風險（氫能…）
- **H11** 碳淨零（RE%）
- **H12** 生產中斷（火／天災、缺／電水）

- **H1** 氣候變遷／低碳轉型
- **H2**[*1] ESG 新定義（能源／安全／地緣、監管↗）（IFRS、禁漂綠）
- **H3**[*1] 火災爆炸（鋰電、EV 工廠）
- **H4** 天災（地震、洪水…）
- **H5** 基建（水、電、運、IT…）
- **H6**[*1] 缺電（TW, ww AI ↑）
- **H7** 合規監管 （EU AI 法…）
- **H8** 人員健康安全

危害與合規風險

*1：與 2024 年比較，主要新增／異動項目。

2 由執行長、營運長、風管推動委員會研討後票選出集團前五大短期風險及五大中長期新興風險，並於 2026 年 2 月 25 日呈報審計暨風險委員會及董事會。

短期風險主要為

- US 關稅／232
- 供應鏈／製造在地化
- 地緣政治／軍事
- AI 大基建／實體 AI／AI 焦慮／AI 四大風險（合規、網安、ROI、E&O）
- 缺電

中長期新興風險為

- 地緣政治／經濟（各國政策）
- AI 商機及治理
- 供應鏈破碎化
- 跨國合規與風險管理
- 綠色貿易戰（包含綠色通膨、綠能 & 核能）

3 針對投票出的風險，將針對功能單位的 KPI（關鍵績效指標）進行風險鑑別，製作公司風險地圖，並分析是否有風險因子會超過風險胃納，進而進行資源調配。2025 年已針對 14 個主要一級功能單位、44 項 KPI 進行風險鑑別，並分析出九項風險因子預期可能超過風險胃納（風險容忍度）。2026 年擴大範疇，除原有的 14 個一級功能單位外，將新增加六個一級功能單位，針對此 20 個單位的 KPI（關鍵績效指標）進行風險鑑別關鍵績效指標；上述風險評估除了評估各風險對於公司未來營運可能產生的潛在威脅程度（機率、嚴重度），亦將該威脅風險對 KPI 衝擊之滲透度（Penetration）納入評估因子。

4 針對已辨識及分析／評量的風險項目，指派相關部門人員負責後續風險管理策略及相關風險管控計畫（Risk Mitigation）之擬定，包括實務上常見的風險管理因應方式：損害防阻計畫（Loss Prevention）、規避（Avoidance）、隔離及備份（Separation & Duplication）、風險轉移（Transfer）及風險自留（Retention）等，並事先評估適當的資源投入、執行上的優先次序及後續的進度追蹤方式等。2025 年規劃 157 項措施，列舉兩項超過風險容忍度之風險的改善措施，2026 年正在規劃中：

地緣經濟（貿易關稅）風險

經評估後，有五個功能單位 12 個 KPI 受到一定程度衝擊。包括：客戶、供應鏈、生產基地所衍生出成本、品質與合規等議題。規劃 67 項因應措施，包括，與客戶及供應商建立韌性夥伴關係、研擬不同國家地區之市場、規劃不同國家地區之生產基地等等。

跨國合規風險

經評估後，有七個功能單位 11 個 KPI 受到一定程度衝擊。包括：產品合規（能耗、碳足跡）、ESG 相關議題（減碳、綠電）、資訊安全、勞動法令、職安法規、進出口合規等等。規劃 35 項因應措施，並依照 ISO 37301 合規管理系統之標準建立台達集團合規管理機制。

5 2025 年每季針對公司層級與部門層級 KRI 進行結果審查，2025 年公司層級 KRI 全數綠燈，部門層級合計 37 個 KRI，合計有三個紅燈、三個黃燈，針對紅燈與其後的改善方案說明如下：

EVSBG（電動車事業群）	IABG（機電事業群）	職安部門
EVSBG 營收衰退超標，除將對客戶索取呆滯庫存以及倉儲保管費外，未來將持續關注客戶需求，審慎備料與產能。	印度關稅將影響 IABG 在印度廠的規劃，由於印度對等關稅已宣布為 18%，IABG 將在正式生效日後調整生產廠區，最佳化全球生產廠的產能與成本。	員工損失工時職業傷害發生率超標，職安部門將採取以下措施：提升設備本質安全與防護管理、改善作業環境安全條件、強化作業行為與風險管理、建立持續追蹤與預防再發機制，以期有效降低員工損失工時職業傷害發生率。

2025 年度重大風險事件

地緣政治引發貿易保護與政治風險升高，預估為中期風險，台達採取的因應方式為：

- 開發儲備供應商、分散製造產地與調整供應鏈策略
- 產品優化
- 強化市場監控並調整投資佈局

新興風險之影響與因應

新興風險名稱	AI 商機及風險	地緣政治／經濟（各國政策）
風險描述	AI 的快速發展正改變企業的運作方式，隨著相關技術的普及，AI 普遍被視為可有效提升企業生產力與提供創新機會的工具，然在推動效率與創新的同時，AI 也隨之帶來風險，如企業人員將資訊輸入 AI 工具以取得協助或建議，但由於此類工具需將資料上傳至雲端處理，導致資訊外洩的風險，或由於模型偏誤，從 AI 產生歧視性言論或內容，導致企業商譽受損。 面對 AI 的廣泛應用，各國政府亦已開始重視此問題，研擬頒布相關法令以限制 AI 之應用，歐盟 AI 法案於 2025 年 2 月 4 日首波禁令已正式生效，嚴管 AI 濫用風險，最高可罰全球營收 7%。 企業必須了解使用 AI 風險的嚴重性，並採取積極的對應方式—透過運用技術防護、員工培訓、政策制定等多方面的作法，有效應對和緩解其潛在的威脅與風險。	地緣政治風險指因國際或地區間政治、經濟、軍事或外交關係的變化而對企業運營或投資帶來的潛在威脅，近年來從中美兩強的貿易戰、科技戰，伊朗與北韓的核武危機，乃至於烏俄戰爭、以哈衝突，地緣政治風暴不斷發生，嚴重影響市場運作與全球貿易，根據世界經濟論壇於 2025 年 1 月 15 日發佈的《全球風險報告》，23% 的受訪者認為以國家為基礎的武裝衝突（State-based armed conflict）是最大的風險。而地緣經濟對抗（Geoeconomic confrontation），也就是國家及地區間以經濟手段所進行的競爭或對抗，包含經濟制裁與各種貿易限制如貿易戰，也逐漸受到重視。 面對地緣政治／經濟所帶來的經濟波動與風險，企業須調整策略因應，降低不確定性與維持獲利能力。

新興風險名稱	AI 商機及風險	地緣政治／經濟（各國政策）
衝擊	企業大量使用 AI，可能帶來的風險包括： **錯誤資訊** AI 可能輸出錯誤資訊且不易被驗證，影響人員決策與產品開發方向。 **偏差結論** AI 運用大量資料，其資料庫偏差易使演算法產生偏差或歧視性結論，可能導致公司產生不正確決策或損及公司內部公平待遇。 **資訊或隱私外洩** 員工將資料輸入 AI 工具，上傳至雲端處理演算後，造成公司機密資訊外洩；或企業大量蒐集數據分析，造成個人隱私資訊外流。 **侵害著作權** AI 大量應用各種資訊與訓練模型，可能導致公司侵害著作權。 **合規風險** 國際已開始研擬針對 AI 的使用進行限制，企業需妥善管理 AI 使用的方針與策略以避免違反相關規範。	地緣政治／經濟帶來的風險包括： **長期利潤損失** 保護政策與關稅壁壘會干擾貿易網絡並干擾全球總體經濟，造成產品成本上升、競爭力下降，影響台達的長期市場占有率和營收。 **供應鏈衝擊** 地緣政治風險造成原物料短缺、運輸延宕或物流成本上升，進一步將導致生產中斷，影響產品的交付時間。 **合規風險** 國際間對某些先進技術實施出口管制，並限制其他國家企業獲取關鍵技術，在外國投資高科技領域面臨更嚴格的審查和限制，各項貿易與進出口規範增加，將導致國際法律或訴訟風險升高，導致合規風險。
減緩作法	**加強技術防護措施** 企業應加強技術，建立防護措施，以防止外在駭客攻擊竊取資訊與減少內部風險。 **落實內部使用政策** 企業應明確規定哪些數據和資料可以輸入 AI 工具，對於機密資料的處理，應設置嚴格的流程，對使用 AI 工具進行嚴格的安全性評估，確保符合企業的安全標準。 **加強員工培訓** 定期進行培訓，確保員工了解相關數據隱私及法規，提升員工對 AI 風險的認知，包含資料外洩、模型偏誤、著作權侵害等，增進員工道德意識並建立企業合規文化。 **建立專責單位** 建立專責單位加強合規管理，包括鑑別相關法規、掌握各地主管機關的合規要求，持續追蹤法規變化與採取因應措施。	**開發儲備供應商、分散製造產地與調整供應鏈策略** 透過擴大供應商基礎與分散採購策略，建立更具彈性與透明的供應商網路；評估分散生產基地， 建立彈性生產系統，加強供應鏈韌性。 **產品優化** 透過優化產品規格，減少對特定原材料或供應商的依賴，確保企業在國際地緣政治產生衝突與面臨供應鏈中斷期間，可以保持營運韌性與具更大的靈活性。 **強化市場監控** 加強對國際情勢與市場監控，即時掌握政策變化，持續追蹤法規要求，由專業的團隊負責掌握各政策方向，以即時支援企業營運。 **調整投資布局** 因應地緣政治對營運資源做重新配置，除調整海外投資策略外，增加海外營運據點與技術布局，避免單一地區政治和經濟波動對企業營運的衝擊。

違反案件

2024 年及 2025 年台達未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐等裁罰案件及重大違反勞工、職業安全、環保的紀錄。[*1]

重大違反法規定義

- 勞工重大違規定義為新台幣 100 萬元以上罰金之案件。
- 職業安全重大違規定義為新台幣 100 萬元以上罰金之案件。
- 環保重大違規定義為美金 1 萬元以上罰金之案件。

*1：2024 年及 2025 年子公司乾坤在台灣地區各發生一件違反勞動基準法遭主管機關裁罰事件，共處分新台幣 10 萬元罰鍰。2024 年度係因員工出勤打卡習慣，與公司內部加班規範及申報流程存在理解差異，致產生認知落差並向主管機關反映，公司已著手優化差勤系統之預警與溝通機制，並針對加班申報流程及法令規範加強宣導「非工作必要，不提前或不延後打卡」之工時管理原則，以保障勞資雙方權益與溝通渠道順暢。2025 年度於特定期間因應客戶急單需求，適逢生產設備異常狀況，對作業流程造成影響。公司已即時進行人力調整與補充，惟部分新進同仁尚在技術培訓階段，產線調度一度較為緊湊，在整體營運調整過程中，在徵求資深同仁同意下安排加班，致加班時數逾法定規範之情事。後續已檢討相關作業機制，並持續強化設備預防保養以降低異常發生機率，同時優化排班調度及推動多能工培訓，以提升人力彈性，確保在營運需求與員工勞動權益之間取得平衡，並符合相關法令規範。

2024 年台灣地區發生一件違反職業安全衛生法遭主管機關裁罰事件，為電氣設備未設置絕緣設施，處分金額新台幣 10 萬元；2025 年台灣地區發生二件違反職業安全衛生法遭主管機關裁罰事件，分別為台達承攬外部工程於搬運作業時，搬運物倒塌壓傷人員；及子公司乾坤從事特定化學物質作業人員，因未確實使用防護眼鏡遭化學品噴濺眼睛事故，總處分金額新台幣 27 萬元。兩事件已於第一時間完成事故原因分析，並透過強化管理要求、修訂標準作業程序及自動化等，要求相關單位落實現場管理，以避免類似事故再發。

2024 年與 2025 年，台達未有任何環保違規事件紀錄。

4.9 品質管理

台達訂定內部品質政策為「品質至上、信賴第一、追求卓越」，力求貫徹全面品質管理，把對的事務第一次就做好，達成「品質至上」，並以市場為導向，透過團隊合作與溝通，了解並滿足客戶及法令要求，達成「信賴第一」，同時敏銳掌握市場訊息、趨勢變化、持續創新，研發產品致力提升生活品質，達成「追求卓越」。

品質管理系統

台達依據品質政策，建立符合國際標準之品質管理系統。截至 2025 年 12 月，全球共有 52 個生產據點取得 ISO 9001：2015 認證，並有 20 個主要生產車用相關產品的據點取得 IATF 16949：2016 認證。

台達亦建立品質管理系統規劃流程圖，據此訂定相關程序與辦法，作為產品生產管制依據，確保品質管理系統運作過程正常。

除上述品質管理系統，台達亦建立智能品質管理系統資訊平台（Smart Quality Management System，簡稱 SQMS），由品質部門主導與 IT 合作設計開發，彙整產品設計、生產製造與售後服務等內外部品質管理流程數據，並產生各項指標看板，做為各營運單位定期檢討執行成效之依據。

台達品質管理系統規劃流程圖

產品安全與矯正預防措施

台達對品質嚴格把關，確保產品遵守適用的安全法律要求，並滿足最新技術安全標準，不會對客戶或其他第三方生命或健康構成威脅。一旦出現測試、量測與檢驗上不合格的管制，或有內部稽核缺失、顧客抱怨、材料異常、與品質目標不符等狀況發生，將依內部程序辦法，進行系統化的產品監測、採取必要的矯正措施，解決產品潛在的安全缺陷。

公司透過內部平台系統管理品質異常之產品，將內外部異常依照異常類別、異常原因、影響範圍等構面，定義嚴重度。當異常資訊匯入平台後，會依據異常嚴重程度觸發不同等級之警報，發出停止生產線或出貨通知，並由權責主管依據異常狀況判斷是否採取產品召回、重工或其他措施，由負責單位提出改善對策報告，再根據對策有效性判定產品有無品質風險、後續是否重新開線與出貨。

內部利害關係人訓練

台達 Academy 教育平台上提供諸多品質相關課程，開放所有員工觀看，主題包含品質基本概念、品質異常處理流程、品質成本、安規介紹、環境管理物質、ISO 9001 與 IATF 16949 標準及條文解析等。其中 ISO 9001 與 IATF 16949 標準解析課程有中文及英文版本，讓全球同仁能夠深入認識條文，將相關規範落實於日常工作中。

此外，台達內部稽核員須接受內部品質稽核課程訓練，合格稽核人員的在職進修訓練，可依品質管理系統、條文的更新及公司運作狀況需求提出，並照教育訓練程序執行。

內部品質管理系統稽核

依照品質管理系統要求，台達建立內部稽核計畫，每年至少實施一次內部稽核。每年度稽核所有稽核項目，必須包含所有稽核項目，前次之稽核缺失亦須列入稽核項目，以追蹤改善其成效；相關內部稽核結果將透過管理審查會議進行檢討。

稽核人員依系統條文與實際狀況採取稽核方法，當作業內容未遵循作業程序，或違反品質管理系統條文規定時，得以判為缺點，受稽核單位則須於指定時間內提出缺點之改善對策與完成日期。

客戶服務及申訴管道

台達建置多元的客戶溝通與申訴管道，確保利害關係人能即時提出服務需求與意見回饋。客戶可透過線上表單或專屬電子郵件信箱、客服專線等方式，提出產品與服務相關諮詢、建議或申訴。當接獲客戶電話、口頭或書面通知，為確保能夠迅速且確實處理客戶反映之問題，台達會針對產品機型、數量及其他相關資料做初步分析，與客戶溝通說明後續處理辦法，並維持暢通溝通管道，並依客戶問題進行不同程度之行動採取，如：派員到場協助，或取回不良品至廠內進行分析與修理。

5 致力環保節能

5.1 關鍵成果

5.2 氣候與自然策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 資源循環及污染防治管理

5.6 綠色產品

5.7 環境管理

5.1 關鍵成果

SBT 範疇一及二碳排放量下降

67.4 %

相較 2021 年

整體生產廠區 EI 下降

29.4 %

相較 2020 年

累計協助全球客戶節電

609 億度

2010-2025 年

環保支出

95.7

百萬美元

2025 年

整體生產廠區 WPI 下降

40.6 %

相較 2020 年

全球營運據點再生電力比率

91 %

2025 年

全球廠辦與捐建綠建築節電

46.01 百萬度

2025 年

整體生產廠區廢棄物轉化率

100 %

2025 年

台達邁向淨零永續之路

精準的環境資訊揭露

2010
- 產品碳足跡揭露
- 首次參與碳揭露專案（現稱 CDP）

2014
- 獲評大中華區唯一入選 CDP 領導指標 CPLI（碳績效領導指標）、CDLI（碳揭露領導指標）

2015
- 連續兩年入選 CDP 領導指標 CPLI（碳績效領導指標）

2016
- 入選 CDP 氣候變遷領導等級 A

2017
- 首次於財務年報依 TCFD 框架揭露氣候資訊
- 入選 CDP 氣候變遷領導等級 A-，供應鏈議合領導等級

2018
- 入選 CDP 氣候變遷管理等級，供應鏈議合領導等級

2019
- 榮獲 CDP 氣候變遷領導等級 A-，供應鏈議合領導等級

2020
- 榮獲 CDP 氣候變遷及水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級

2021
- 榮獲 CDP 氣候變遷領導等級 A-，水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級

2022
- 榮獲 CDP 氣候變遷及水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級
- 所有事業單位擇一代表產品完成產品碳足跡試行專案
- 首次於永續報告書依循 TNFD 四元素揭露對應資訊

2023
- 榮獲 CDP 氣候變遷及水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級

2024
- 榮獲 CDP 氣候變遷及水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級
- 首度依循 TNFD v1.0 框架，發布氣候與自然生物多樣性報告書

2025
- 榮獲 CDP 氣候變遷及水安全領導等級 A List，供應鏈議合領導等級

深化的國際倡議接軌

2015
- 承諾 We Mean Business 倡議

2017
- 提交 2°C 科學減碳目標，成為全球第 87 家通過 SBTi 核可的企業

2018
- 加入 EV100 倡議
- 成為全球首家科技製造業 TCFD 支持者

2021
- 加入 RE100 倡議，承諾 2030 年達成 100% 使用再生電力
- 加入 Business Ambition for 1.5°C 行動
- 加入 Race to Zero 倡議

2022
- 提交 1.5°C 淨零科學減碳目標，並成為全球第 125 家通過 SBTi 審核的企業

2023
- 加入 TNFD Forum

2024
- 成為 TNFD Early Adopter
- 連署 Business for Nature 發起之「Renewed policy ambition on nature」企業聲明

落實的環境管理

2010
- 溫室氣體盤查 ISO 14064-1 查證

2011
- ISO 50001 符合性驗證

2014
- 達成主要廠區用電密集度較 2009 年下降 50%
- 導入內部碳定價影子價格機制

2015
- 東莞、吳江、蕪湖、乾坤新竹、乾坤華豐廠區取得 ISO 14064-1 查證
- 擴大節電範圍至新設廠區、建築物、資料中心

2016
- 主要生產廠區 [*1] 100% 取得 ISO 14064-1 查證

2017
- 正式訂定全球一致內部碳價（影子價格）
- 整體生產廠區 [*2]（含 Eltek）100% 取得 ISO 14064-1 查證

2018
- 完成首次氣候風險與機會評估

2019
- 整體生產廠區與建築 100% 通過 ISO 14064-1 查證

2020
- 東莞廠取得 UL 2799 認證（白金級）

2021
- 提前達成 2025 年台達 2°C 科學減碳目標（SBT）
- 與風力發電業者簽訂長期綠色購電協議，為台達首宗再生電力交易
- 全球據點導入內部碳費機制
- 吳江廠取得 UL 2799 認證（白金級）

2022
- 全球據點依 ISO 14064-1 盤查並完成查證

2023
- 達成 50% 以上再生電力來自電證合一
- RE100 數據首次導入 ISAE 3000 確信
- 首度完成生物多樣性風險評估
- 乾坤新竹與華豐廠取得 UL 2799 認證

2024
- 榮獲 2024 RE100 市場開拓者獎
- 整體生產廠區取得 UL 2799 認證

2025
- 全球據點取得 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 查證
- 整體生產廠區且為目標廠區取得 UL 2799 認證（吳江廠、郴州廠、乾坤蕪湖廠、乾坤華豐廠、乾坤華騰廠取得白金級認證）
- 成為全球 ICT 產業首家通過 ISO 59004：2024—Circular economy—Vocabulary, principles and guidance for implementation 第三方查核

標竿性的設計案例

2010
- 成為美國能源之星的合作夥伴

2011
- 印度 Rudrapur 廠（LEED-INDIA 黃金級）

2012
- 桃園研發中心（EEWH 黃金級及 LEED 黃金級）
- 印度 Gurgaon 廠（LEED-INDIA 白金級）

2013
- 台北企業總部瑞光大樓（EEWH-RN 鑽石級）
- 上海研發大樓（LEED 黃金級）

2015
- 美洲總部（LEED 白金級）

2016
- 北京辦公大樓（LEED 銀級）
- 桃園五廠（EEWH 黃金級及 LEED 黃金級）
- 印度 Mumbai 大樓（LEED 白金級）
- 台北企業總部瑞光大樓（LEED 白金級）
- Breez 換氣扇產品首度榮獲能源之星年度合作夥伴「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2017
- EMEA 總部（BREEAM Very Good）
- 泰國五廠（LEED 黃金級）
- 上海研發大樓（LEED 白金級）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2018
- 中壢研發中心（LEED 黃金級）
- 日本赤穗節能園區多功能建築（LEED 黃金級）
- 吳江資料中心（LEED 黃金級）
- 首度榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2019
- 台北總部資料中心（LEED 白金級）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2020
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2021
- 泰國七廠（LEED 黃金級）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2022
- 台中一廠（LEED 黃金級及 EEWH 鑽石級）
- 中壢五廠（LEED 黃金級及智慧建築黃金級）
- 美洲總部（LEED 零能耗認證）
- 荷蘭 Helmond 大樓（LEED 黃金級）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2023
- 台南二廠（LEED 黃金級）
- 台北企業總部瑞光大樓 II（LEED 白金級、EEWH 鑽石級、智慧建築鑽石級、建築能效標示淨零建築）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

2024
- 印度 Bengaluru 新總部大樓和研發中心（LEED 黃金級）
- 榮獲能源之星年度合作夥伴「傑出永續獎」（Sustained Excellence Award）及「產品品牌獎」（Product Brand Owner Award）

*1：主要生產廠區為中國大陸的東莞、吳江、蕪湖、郴州廠；泰國的一、三、五、六廠；台灣的桃園一廠、桃園二廠；乾坤與華豐廠。
*2：整體生產廠區為中國大陸的東莞、吳江、蕪湖、郴州廠；泰國的一、三、五、六、七廠；台灣的桃園一廠、桃園二廠、桃園五廠、平鎮廠；乾坤與華豐廠。

5.2 氣候與自然策略

隨著全球暖化加劇，氣候變遷已從環境議題轉為影響經濟與社會穩定的全球風險。2025 年世界經濟論壇（World Economic Forum，簡稱 WEF）發布的《全球風險報告》指出，極端天氣事件、生物多樣性流失與生態系統崩潰、地球系統發生重大變化，以及自然資源短缺，皆為全球未來最顯著的長期風險。

台達長期關注氣候變遷，並以節能為核心事業，已將氣候變遷議題深度融入公司營運決策與永續目標，不僅著眼於氣候對人類與產業的影響，亦積極思考並落實企業在氣候時代中的責任與角色。自 2004 年起，台達即關注綠建築於氣候變遷減緩與調適中的角色，並自 2007 年起深入研究氣候變遷影響，持續推動內部氣候相關教育，同時喚起社會大眾對氣候變遷的重視。2017 年訂定 2°C 科學減碳目標並通過科學減碳目標倡議組織（SBTi）審查。自 2021 年起導入內部碳費機制，同年亦承諾 RE100 以推動 100% 使用再生電力。2022 年完成 1.5°C 淨零科學減碳目標訂定並通過 SBTi 審查。

隨著對氣候風險理解的深化，台達進一步體認到，自然與生態系統的穩定，是支撐氣候調適與減緩行動不可或缺的基礎。因此，在董事會的支持下，台達自 2022 年起，逐步將永續治理視角由以氣候為核心，拓展為氣候與自然並進，於 2022 年通過「台達生物多樣性政策」，並於 2024 年成為 TNFD Early Adopter，逐步將自然相關風險與機會納入管理架構，作為推動生態保育與復育行動的根基，致力邁向兼顧氣候穩定與自然共生的永續未來。

5.2.1 治理

董事會監督

全球永續委員會是董事會轄下之功能性委員會，為台達內部最高層級氣候與自然決策與監督單位，全體成員均由董事組成，負責監督自然及氣候相關風險與機會的管理。督導氣候變遷與生物多樣性策略、轉型計畫、溫室氣體盤查與減量、內部碳定價等相關專案的推行成果。全球永續委員會成員長期關注國際氣候與自然議題，具備氣候變遷、能源管理及永續策略等專業知識能力，並持續關注全球最新趨勢，將氣候與自然治理納入董事專業職能之一，各董事成員相關專業能力請見 2025 年報第 12 頁。台達於策略與重大決策過程中，綜合考量氣候實體與轉型風險、能源效率及低碳創新之權衡，確保公司永續發展與全球升溫限制於 1.5°C 的承諾一致。 同時，相關氣候與自然績效成果亦反映於高階薪酬制度，以確保永續目標推動與公司長期價值創造一致。（請見 6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利）

為因應永續趨勢與轉型需求，台達設立區域性永續委員會與各議題之子委員會，其中「供應鏈 ESG 管理」、「節能節水減廢」、「碳管理」、「產品碳足跡管理」、「範疇三」等專案小組負責氣候議題的策略規劃及執行方針，「生物多樣性」專案小組則負責自然議題的研析與規劃，以推行相關專案，落實定期的目標管理與績效追蹤。此外，公司透過永續績效追蹤機制，將氣候治理與風險管理納入營運決策流程，並積極以具體行動實踐永續承諾。依據內部控制及程序，稽核部門至少每年一次針對永續資訊管理內部控制作業進行稽核，確保內容完整與正確，並定期向審計暨風險委員會與董事會報告，以強化治理與監督。

管理職責

公司另設置管理營運層級之永續執行委員會，由永續長周志宏先生擔任管理代表，統籌公司氣候與自然相關行動之推動與管理，定期於年度策略會議向董事會報告氣候與自然行動的長期策略，並每季向董事會報告相關進展，議題包含氣候與自然變遷趨勢、關鍵數據與法規、轉型計畫進展、能源與碳管理成效及外部評鑑結果等，確保董事會能即時掌握風險與機會變化並給予相關建議。管理氣候變遷相關議題的部門包含：企業永續處、節能服務部、地區永續單位、財務、法務、廠務／環保、全球供應鏈管理處、各事業單位。管理自然相關議題的部門則包含：企業永續處、廠務、人力資源、事業單位、全球供應鏈管理處等，依據不同核心業務與能力，對應不同的角色執掌。台達電子文教基金會亦依其關心主軸，投入於部分生物多樣性議題。

透過上述治理與管理架構、控制程序及整合機制，確保台達建立穩健有效之氣候治理體系，支持公司邁向淨零排放與生物多樣性維護之永續目標。

最高層級氣候與自然風險與機會監督組織

全球永續委員會

主席暨召集人：董事長暨執行長

委員：副董事長、營運長、品牌長、非執行董事、獨立董事

氣候與自然風險與機會管理組織

永續執行委員會

管理代表：永續長

氣候與自然相關子委員會

區域性 ESG 委員會	節能節水減廢	RE100	碳管理
產品碳足跡管理	供應鏈 ESG 管理	範疇三 C1	範疇三 C11

氣候議題相關部門

- 企業永續處
- 財務
- 法務
- 節能服務部
- 廠務／環保
- 供應鏈 ESG 委員會
- 各事業群

自然議題相關部門

- 企業永續處
- 廠務
- 事業單位
- 供應鏈 ESG 委員會
- 人力資源

5.2.2 策略與轉型計畫

氣候與自然策略圖

2050 年 淨零排放

減緩	調適	創新
• 科學減碳目標 • 能源轉型 • 碳管理 • 循環經濟 • 價值鏈管理	• 營運韌性 • 水資源管理 • 供應鏈韌性 • 綠領人才	• 低碳產品與解決方案 • 碳抵減與永久碳移除 • 綠色產品

治理 → 相關風險與機會 → 策略（氣候 / 自然） → 目標 → 因應行動（價值鏈議合與倡議 / 商業策略 / 內部碳定價支持） → 揭露

治理

治理組織
相關績效指標

相關風險與機會

依賴衝擊分析

據點分析 情境分析

- 實體風險
- 轉型風險
- 系統性風險

- 機會

策略

2050 年 淨值正面效益

額外保育行動	• 珊瑚復育
抵銷	• 自然解決方案研究
復育	• 廠區與價值鏈復育
減輕	• 自身營運降低環境衝擊 • 發展低衝擊商業模式 • 攜手供應商減少原物料負面衝擊
迴避	• 選址規範 • 供應商盡職調查

揭露

氣候與自然
相關揭露

IFRS S2
CSRD
TNFD
GRI
SASB
...

5.2.2.1 淨零承諾

台達積極與國際倡議接軌，2015 年起，我們具體實踐 We Mean Business「企業自主減碳」、「揭露氣候變遷資訊」、「參與氣候政策」以及「轉型電動車與普及充電設施」，於 2021 年正式承諾「推動 100% 再生電力」，並加入 Business Ambition for 1.5°C 行動，積極呼應聯合國 Race to Zero 倡議，致力將全球平均溫度上升限制在比工業化前高 1.5°C 以內，與《巴黎協定》氣候變遷目標保持一致，協助 2050 年之前達到淨零排放的長期目標。

台達淨零承諾

低碳成長

2015
承諾 We Mean Business

2017
通過 SBTi 2°C 目標審查
- 承諾 SBT 2°C
  - 2025 年碳密集度 *1 (Carbon Intensity，簡稱 CI) 下降 56.6%
  - 基準年：2014

2018
承諾 EV100

2021
承諾 RE100 及碳中和
- 提前達成 SBT 2°C
  - 碳密集度（CI）下降 71%

2022
通過 SBTi 1.5°C 目標審查
- 承諾 SBT 1.5°C
  - 2050 年淨零排放

邁向淨零

2030
SBT 1.5°C 短期目標
- 範疇一、二 ▼90%
- 範疇三 ▼25%
- 基準年：2021

RE100
EV100
碳中和

2050
SBT 1.5°C 長期目標
- 範疇一、二、三 ▼ 90%
- 基準年：2021

減量措施

1 持續推動節能方案及導入再生電力

台達持續透過推動廠內節能方案、再生電力自發自用、購買再生電力及購買非搭售型再生能源憑證等方式降低碳排。

對應範疇 範疇一、範疇二

2 持續推動綠建築

2006 年起台達承諾所有新建廠房採用綠建築工法，並結合台達綠建築解決方案。

對應範疇 範疇一、範疇二

3 導入內部碳定價並投資低碳創新

訂定內部碳價格為每公噸美金 300 元，驅動再生電力及能源科技發展、能資源管理、低碳創新與倡議等三大議題發展。

對應範疇 範疇一、範疇二、範疇三

4 投資／購買高品質碳權及永久碳移除

台達將透過投資／購買高品質碳權（credits）及永久碳移除（removal）來中和剩餘排放量，亦將進一步減少價值鏈之外的排放。

對應範疇 範疇一、範疇二、範疇三

*1：2017 年通過 SBTi 審核之碳密集度目標單位為公噸二氧化碳當量／百萬美元產值。

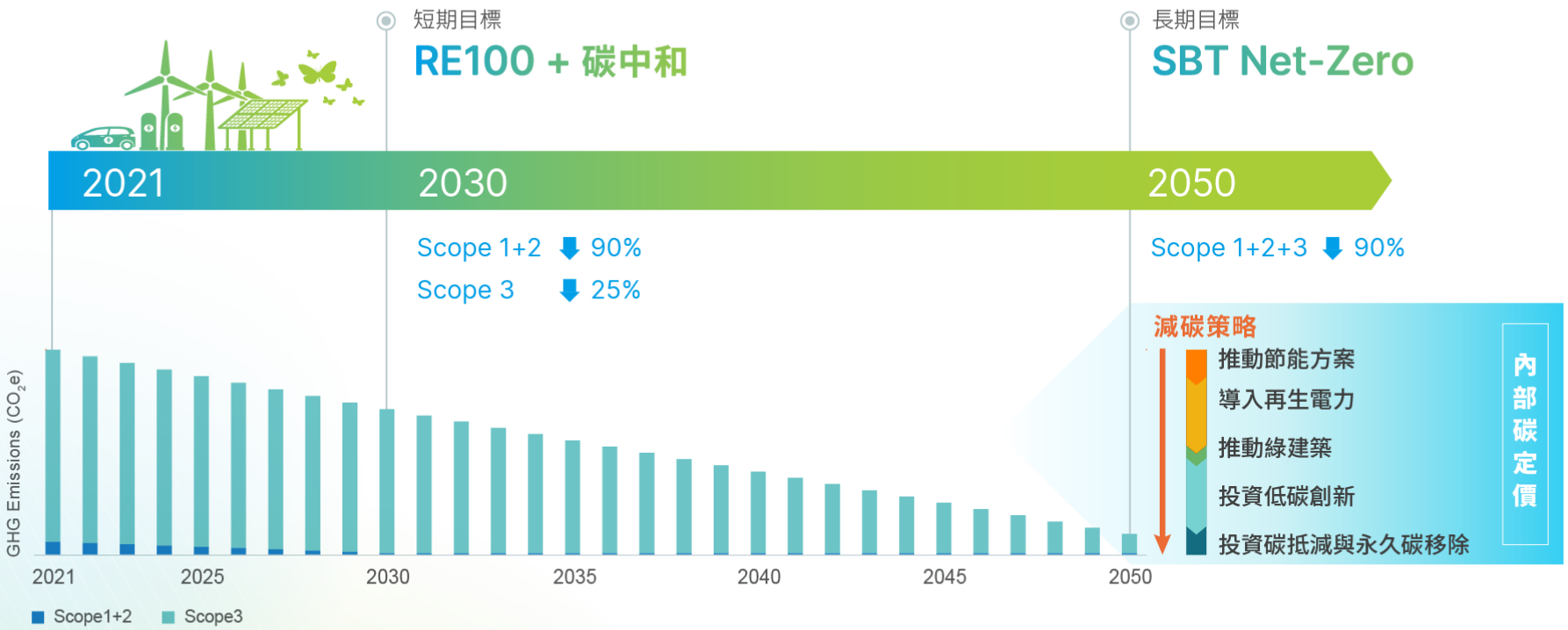
台達淨零科學減碳目標

台達於 2021 年提前四年達成 2017 年所訂定的科學減碳目標（science-based target，簡稱 SBT），因此，再接再厲於 2022 年積極依據科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative，簡稱 SBTi）2021 年底所發布的淨零標準（Net-Zero Standard）訂定符合 1.5°C 減排路徑的目標，並於同年正式通過 SBTi 認可，成為亞洲高科技硬體設備產業首家、全球第 125 家通過淨零科學減碳目標（net-zero science-based target，簡稱 Net-Zero SBT）審查的企業。

我們提出以 2021 年為基準年，2030 年全球營運據點範疇一及二（市場別）絕對排放量下降 90% 及範疇三下降 25% 的科學減碳目標，2050 年達成淨零排放的目標，並將持續以 1.5°C 減排路徑作為內部深度去碳的管理依據，驅動內部低碳轉型、開發創新產品與服務。

2025 年台達全球營運據點範疇一及二排放量較基準年 2021 年下降 67.4%，連續四年達成階段性 SBT，並超前原定應下降 40% 的目標，展現台達實現 SBT 的決心和長期承諾，亦與價值鏈夥伴持續共同促進低碳經濟成長。

台達科學減碳目標路徑圖



內部碳定價

台達長期關注全球碳價趨勢，將營運活動造成碳排放的經濟成本內部化，在全球範疇內制定了一致的內部碳定價進行策略管理，並每年審視減碳趨勢更新碳價格，作為支持台達氣候轉型的策略與風險管理工具。為了強化減碳誘因與績效管理，台達自 2021 年起導入內部碳費機制，根據全球廠區的內外部碳成本，包含法規罰金、排放交易價格、國際企業標竿案例、公司對於再生能源解決方案投資，以及再生電力購買成本等，將內部碳價格設定為每公噸美金 300 元，此價格與 IPCC 第六次評估報告所述於 2030 年達成 1.5°C 的碳價格期望值一致，並經全球永續委員會通過實施。

台達內部碳定價機制的推動架構，依照每公噸美金 300 元向事業單位收取碳費，並納入碳費基金，透過內部碳定價機制被收取的碳費成本，反映在每月管理報表中，並與事業單位最高主管的績效連結。台達內部碳費三大應用範疇包含支持再生電力及能源科技發展、能資源管理及低碳創新與倡議，鼓勵事業單位發掘低碳技術與永續產品或服務的商機，也讓碳有價的概念納入事業單位決策並整合碳成本進行管理。以受碳費基金支持所開發的再生電力匹配程式為例，此程式有助解決企業在導入再生電力的過程中，若面臨電網匹配問題，可提供再生電力組合最適配置，成為台達 ICP 應用於低碳創新所發展的商機案例之一。台達 2025 年透過內部碳定價機制總支出美金 1 千 8 百萬元，其中包含美金 6 百萬元的營業費用（Operating Expense）與美金 1 千 2 百萬元的資本支出（Capital Expenditure）。

詳細內部碳定價揭露請參考《台達電子內部碳定價報告書》。

台達內部碳費三大應用範疇

自願性碳信用額度與碳移除政策

為確保台達於淨零轉型過程中投資或購買之自願性碳信用額度與碳移除具備高度環境完整性、可追溯性與公信力，台達廣泛參考國際主流氣候治理與碳市場相關規範與指引，如：自願碳市場誠信委員會（Integrity Council for the Voluntary Carbon Market，簡稱 ICVCM）提出之「核心碳原則」（Core Carbon Principles），擬定「自願性碳信用額度與碳移除品質政策」，作為未來相關決策與管理之共同原則。

5.2.2.2 自然與生物多樣性策略

淨值正面效益目標

台達董事會於 2022 年通過「台達生物多樣性政策」，致力從企業可努力範疇導入迴避、減輕、復育、抵銷及額外保育行動等作法，並與上游價值鏈夥伴共同合作，達成零淨損失（No Net Loss，簡稱 NNL），邁向 2050 年淨值正面效益（Net Positive Impact，簡稱 NPI）及零毀林（No net deforestation）之最終目標。

自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures，簡稱 TNFD）於 2022 年推出測試版，而台達在 2021 年永續報告書中首次依據四元素揭露對應資訊。2023 年，台達成為 TNFD Forum 成員，以持續追蹤 TNFD 最新趨勢，更於 2024 年 1 月成為 TNFD Early Adopter，承諾依循 TNFD 框架揭露資訊。

呼應著 2022 年底《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》所指出的私部門應管理並揭露生物多樣性相關風險以確保永續的生產模式，台達透過導入 TNFD 建立自然風險管理與揭露框架，逐步鑑別、評估、管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會，未來將持續深化評估方法學，以實際行動回應全球生物多樣性目標。

2022
- 訂定「台達生物多樣性政策」
- 首度在 2021 年永續報告書中依據 TNFD beta v0.2 框架進行揭露
- 展開再生電力案場生態盡職調查專案
- 加入由中華民國企業永續發展協會發起的「自然與生物多樣性倡議平台」（Taiwan Nature Positive Initiative，簡稱 TNPI），成為發起成員之一

2023
- 加入 TNFD Forum
- 2022 年永續報告書依據 TNFD beta v0.4 框架進行揭露
- 完成再生電力案場生態盡職調查流程與工具建立，並完成數個案場試行
- 首度完成生物多樣性風險評估（據點評估、依賴及衝擊評估）

2024
- 成為 TNFD Early Adopter
- 首度發布《2023 台達電子 氣候與自然生物多樣性報告書》，依照 TNFD v1.0 正式版揭露
- 全台首家企業以觀察員身分參加聯合國《生物多樣性公約》第 16 屆締約方大會，並舉辦三場周邊會議

2025
- 參與 WEF《Nature Positive: Role of the Technology Sector》報告諮詢討論
- 參與 TNFD《Draft sector guidance – Technology and communications》諮詢討論

5.2.2.3 轉型計畫與公正轉型

為呼應《巴黎協定》將全球升溫控制在 1.5°C 以內的目標，並邁向 2050 年淨零排放的轉型之路，台達秉持「環保、節能、愛地球」的經營使命，除推動能源與技術轉型外，亦重視轉型行動對員工、社區及自然環境所帶來的影響。隨著全球邁向低碳經濟，企業在推動減碳與產業轉型的同時，亦需關注轉型過程可能對就業結構、地方社區發展及自然生態系統所帶來的潛在影響。公司致力於確保轉型過程的公正性，透過完善的員工培訓與職涯發展機制、持續的社區參與，以及將生物多樣性納入核心決策與環境管理措施之中，降低轉型對利害關係人與生態系統的潛在衝擊，希望在追求企業永續成長的同時，創造長期且正向的社會與環境價值。為確保淨零轉型策略的有效推進，台達積極投入公共政策倡議與遊說活動，以促進與《巴黎協定》目標一致的政策環境。我們也積極與利害關係人議合，透過多元管道主動參與政策對話，包括向政府部門提出專業建言、於產業公協會擔任要職推動氣候政策、在國際論壇與研討會分享轉型實務、藉由大眾媒體傳遞永續理念，以及運用價值鏈商業夥伴關係帶動產業共識，以確保政策倡議與氣候轉型策略的高度一致性，攜手政府與社會各界共同邁向淨零未來。

轉型可能影響對象

員工

建立 ESG 全球職系委員會並規劃學習地圖，課程內容包含 ESG 總論、能資源管理、淨零與碳管理、生物多樣性、多元共融等永續主題，強化同仁 ESG 知識、技能與意識，減緩轉型對同仁的影響。2025 年 ESG 全球職系學習人數共計 138,731 人次。

原住民族

目前尚無判定轉型對於原住民族之影響，不過，台達依據《原住民族工作權保障法》履行法定原住民族員工僱用比例。

供應商

台達亦關注供應鏈在低碳轉型過程中的能力建構與轉型挑戰，透過供應鏈合作與能力培育，協助夥伴逐步提升低碳競爭力。在能力建構與實質轉型協助上，台達提供「一階供應商 ESG 訓練課程」和「服務與產品解決方案」，支持供應商提升永續績效，進而推動整體供應鏈的持續改善。

在地社區

支持在地社區災後重建與氣候調適，台達電子文教基金會捐建的那瑪夏民權國小成為亞洲第一個取得 LEED 零能耗認證的校園，以綠建築防災設計增加當地社區的氣候韌性。

台達印度每年固定將部分資源投入永續公益專案，提升廠區周圍環境與社會品質，更希望透過贊助在地公益計畫、支持社區基礎建設等方式，與地區居民建立連結與互動，也能提升企業內部的社會責任意識。自 2025 年起，台達印度於新總部與研發中心周邊農村社區推動校園改善計畫，協助公立學校提升衛生設施、飲用水系統與校園安全環境，預計兩年內約 1,000 名學生受益，並特別改善女學生的基本衛生條件。此外，計畫亦擴展至卡納塔卡邦（Karnataka State），透過興建教室與圖書館等教育基礎設施，打造更安全且包容的學習環境，支持社區長期發展與韌性。

生物多樣性

制定「台達生物多樣性政策」並定期執行生物多樣性風險評估，以識別公司營運及價值鏈對自然環境的依賴與衝擊。同時，承諾在新據點選址與建設規劃時避免敏感棲地，以降低對生態的潛在負面影響。另外，為有效降低潛在的負面生態衝擊，建立台達再生電力生態盡職調查方法學，評估案場周邊生態敏感區位、案場涉及的自然棲地變化與關注物種、因應對策與生態友善作為等多元面向，作為是否採購之參考依據之一。

台達印度與利害關係人合作，先於位在印度 Bengaluru 新總部與研發中心附近的霍蘇爾森林區（Hosur Forest Division），進行為期五年的大象保育行動，透過將水從附近社區輸送到人工池塘，協助維持大象棲息生態系統，至少大約有 225 至 250 頭大象能夠因此安居。霍蘇爾森林區位於印度克里希納吉里區（Krishnagiri District），周圍環繞著保護區，範圍內不僅有許多珍稀、特有和瀕危動植物種，更是大象的重要棲息地。然而，到了夏季，森林內的大部分水坑都會乾涸，導致森林內水源嚴重短缺，大象被迫到保護林區域外的農田尋水，造成農作物受損、傷亡及財產損失等人象衝突。為了緩解此現象，台達印度透過企業社會責任基金，幫助霍蘇爾森林區管理單位進行棲地管理工作，例如：建造人工水槽、檢查水壩、清理水坑淤泥等，提供大象宜居棲地，避免象群再度闖入周圍農村，確保社區和生態系統之間的和諧。

5.2.3 風險與機會

5.2.3.1 風險辨識

氣候自然風險辨識方法學與結果

氣候變遷與自然系統的變化，已成為全球面臨的重大挑戰之一，面對日益嚴峻的氣候與自然風險政策要求以及利害關係人期待，台達持續強化氣候與自然風險管理，以深入了解與自然環境的依存關係和潛在衝擊，作為制定策略與營運決策之重要依據。

透過整合氣候與自然兩主題之風險管理方法、流程與經驗，台達提出氣候與自然風險辨識方法學。我們將氣候與自然相關因子納入辨識流程，並融入集團風險管理（Enterprise Risk Management，簡稱 ERM）之觀點，透過定期的風險辨認、風險評估、風險排序、風險回應與監控流程，以及早掌握潛在衝擊，提升台達的韌性與永續經營能力。

階段一　風險辨認

台達依據經營策略目標，結合集團落實氣候與自然管理之經驗，並綜合情境分析結果與利害關係人意見，進行氣候與自然風險之辨認。辨認過程亦參酌最新國際研究與趨勢報告、TNFD 與 TCFD 架構建議，以及各營運據點所在地之政府氣候變遷與氣象資料、相關法規與市場資訊，持續優化氣候與自然風險管理工具與流程，建立完整的氣候與自然風險清單。

- **頻率：**透過每三年一次的大調查，以及每年的審視，匯集全球重要據點的觀點與回饋
- **涵蓋價值鏈範圍：**上游活動或供應鏈、自身營運、下游活動或客戶
- **涵蓋時程：**依據集團風險管理定義，將短期氣候風險定義為發生時間 0 至 2 年、中期氣候風險定義為 2 至 5 年、長期氣候風險定義為 5 年
- **涵蓋範疇：**

轉型風險

包含政策與法規風險、技術風險、市場風險、聲譽風險（如：法規與政策的不確定性、面臨訴訟、客戶與消費者轉向低碳與較低衝擊的產品、轉型至低碳科技的成本、公司發生影響形象的氣候變遷或自然負面新聞等）

實體風險

包含立即性與長期性實體風險（如：極端天氣事件增多、土石流或山崩、淹水、乾旱、空氣品質下降、熱浪）

系統風險

生態穩定性風險（如：全球暖化加速，氣候調節功能喪失）

階段二　風險評估

為系統性辨識氣候與自然風險對台達之潛在影響，台達依據氣候與自然風險清單進行風險評估，綜合考量三個核心評估面向，包含「集團風險管理風險分數」、「氣候與自然的依賴及影響等級」以及「氣候與自然的衝擊分數」，衡量各氣候與自然風險在未考量額外管理回應措施情境下之固有原始風險值，釐清對台達營運具有潛在重大衝擊的高關注氣候與自然風險 。

集團風險管理風險分數—

氣候與自然風險係為台達集團風險管理（ERM）架構下所關注之風險議題之一。既有 ERM 架構係以全集團營運與策略風險為評估對象，透過一致性之風險衡量原則，提供企業整體風險治理與管理之基礎。依據 ISO 31000 風險管理原則，台達將既有 ERM 風險項目和氣候與自然風險清單進行對應與整合，藉此辨識氣候與自然風險議題於各營運構面、價值鏈及管理議題中之關聯性。考量集團 ERM 評估架構並非專為氣候與自然風險所建構，台達透過加權之計算概念量化 ERM 風險分數 。

階段二 風險評估

氣候與自然的依賴及影響等級—

台達依循 TNFD LEAP 方法學，首度於 2023 年執行自然與生物多樣性評估，包含據點評估以及依賴影響評估。其中依賴影響評估的部分，透過發放問卷給供應商、自身員工及客戶，了解價值鏈各階段對於自然之依賴與影響。結果顯示，整個價值鏈共同的主要依賴項目為全球氣候調節服務與雨型調節服務，主要影響項目則包含淡水資源使用、化石燃料與電力使用、溫室氣體排放、廢棄物產生與礦物資源使用。基於自然依賴與影響評估結果，對應與整合至氣候與自然風險清單中各項風險議題，以其關聯程度反映於氣候與自然的依賴及影響等級。

自然相關依賴：全球氣候調節服務、雨型調節服務

自然相關影響：淡水、燃料與電力、溫室氣體、廢棄物、礦物

台達及供應商據點評估

台達執行據點評估，每年彙整自身全球營運據點，以及不定期彙整百大供應商 [*1] 座標資訊，與生物多樣性相關的台灣本土圖資（例如保護區、重要棲息環境、生物多樣性熱點等公開圖資）及國際圖資（IUCN World Database on Protected Areas，簡稱 WDPA）進行疊圖及環域分析，檢視是否直接坐落或鄰近於生態敏感區。2025 年全球營運據點分析結果顯示，目前並無直接坐落於生態敏感區之據點。

*1 ： 2023 年供應商據點評估的百大供應商，為 2022 年採購金額前 100 名且具有完整空間資訊之供應商。

0.5% 地點直接坐落其他保護區內

該地點是一個沒有生產活動的辦公室，由昆明市政府批准為具有開發許可的商業地產，位於 1981 年被指定為國家級風景名勝區的中國大陸雲南省滇池內，該保護區面積達 2,290 平方公里，主要目的是防治水污染和改善流域生態環境，為 IUCN 六級區域，指定用於自然資源的永續利用。

6.6% 地點鄰近其他保護區

主要分布在歐洲、美洲和亞洲，多數為辦公室，部分設有生產線、實驗室、倉庫或數據中心。

11.4% 據點鄰近生物多樣性敏感區域

主要分布於亞洲、歐洲與美洲，多數為辦公室，部分設有生產線、實驗室、倉庫或數據中心。

81.5% 地點無生物多樣性相關風險

不直接坐落或鄰近生物多樣性敏感區域和其他保護區。

0% 據點直接坐落生物多樣性敏感區域內

氣候與自然的衝擊分數—

氣候與自然的衝擊分數係參考台達之重大性評估結果，並結合氣候危害指標（climate hazard indicators）與情境分析結果，對應並整合至氣候與自然風險清單中各項風險，藉以系統性辨識各項風險之發生可能性與風險衝擊程度。

其中，台達重大性評估係透過問卷機制，蒐集各業務單位及風險管理單位針對各項風險議題於發生可能性及潛在衝擊程度之專業判斷，作為氣候與自然的衝擊分數重要參考依據。同時，氣候危害指標及情境分析結果作為氣候與自然實體風險評估之依據，可提升評估結果之客觀性與可比較性，衡量特定氣候危害之於台達集團的暴露程度，並轉換為氣候與自然風險發生可能性 。

集團風險管理（ERM）風險分數

×

自然與氣候的依賴及影響等級

×

自然與氣候的衝擊分數

風險發生可能性 × 風險潛在衝擊程度

▼

原始風險值

階段三 風險回應與校正

為了解台達對於風險之因應與管理是否能有效回應，使氣候與自然風險評估結果能進一步反映企業實際管理作為與近年績效變化，在完成原始風險值衡量後，台達進一步執行風險校正，以評估風險回應措施後之剩餘風險。風險校正評估面向包含「環境數據趨勢比率」及「管理策略程度等級」，分別用以反映企業環境績效之變動趨勢，以及既有管理措施對風險之控制與因應程度。

環境數據趨勢比率—

台達檢視近四年之實際環境數據，包含能源使用、水資源使用、溫室氣體排放及污染物排放等關鍵環境指標，將環境指標對應至適用之風險議題，透過分析各項指標於觀察期間內之變化趨勢，計算並標準化形成環境數據趨勢比率，用以反映台達過往在環境上管理策略的績效，納入風險校正階段之調整參數之一。

管理策略程度等級—

為將台達既有之氣候與自然相關管理作為納入風險校正考量，台達參考世界企業永續發展委員會（World Business Council for Sustainable Development，簡稱 WBCSD） 企業韌性評分系統，並結合組織專案管理能力成熟度發展模式（Capability Maturity Model，簡稱 CMM），採用質化半定量方式評估對於各項風險議題之管理策略程度等級，用以反映台達管理策略作為對各項風險之調適韌性效果，納入風險校正階段之調整參數之一。

原始風險值 × 兩者平均 環境數據趨勢比率 管理策略程度等級 ▸ 校正風險值

階段四 校正風險排序

台達依據各項氣候與自然風險議題之校正風險值評估結果，進行相對重大性排序。校正風險值反映在考量台達近年環境數據與既有管理策略後所呈現之剩餘風險程度，因此透過比較各風險議題之校正風險值高低，據以排列其優先順序，彙整對台達營運與策略可能仍具較大潛在衝擊之高關注氣候與自然風險議題，作為後續風險管理及因應規劃之重點方向。

台達氣候與自然風險清單校正風險排序

風險高至低排序	風險類別	風險清單	可能影響之時間區間
1	轉型風險 — 市場風險	客戶與消費者轉向低碳與較低衝擊的產品	中
2	轉型風險 — 技術風險	產品與服務被其他低碳與較低衝擊產品服務所取代	中
3	轉型風險 — 技術風險	轉型至低碳科技的成本	中
4	轉型風險 — 市場風險	客戶對供應商溫室氣體減量要求與選擇準則改變	短
5	系統風險	全球暖化加速，氣候調節功能喪失	長
6	系統風險	自然資源減少導致原物料成本增加	長
7	轉型風險 — 政策與法規風險	法規與政策的不確定性	短
8	轉型風險 — 政策與法規風險	溫室氣體減量與碳稅徵收政策風險	短
9	轉型風險 — 政策與法規風險	再生能源政策與法規	短
10	轉型風險 — 政策與法規風險	生物多樣性保護政策與國際框架	中
11	轉型風險 — 聲譽風險	公司發生影響形象的氣候變遷或自然負面新聞	長
12	實體風險 — 長期實體風險	空氣品質下降	長
13	轉型風險 — 政策與法規風險	產品與服務的強制性法規	中
14	實體風險 — 立即實體風險	淹水	短
15	實體風險 — 長期實體風險	熱浪	長
16	實體風險 — 立即實體風險	極端天氣事件增多（野火、沙塵暴、颱風、暴風雨等）	短
17	實體風險 — 立即實體風險	土石流或山崩	短
18	實體風險 — 長期實體風險	乾旱	長
19	轉型風險 — 技術風險	對新技術的投資失敗	中
20	轉型風險 — 政策與法規風險	面臨訴訟	長

階段四 校正風險排序

五大高關注氣候與自然風險議題

風險項目	風險描述	衝擊可能途徑與方式	可能財務衝擊	風險回應策略
客戶與消費者轉向低碳與較低衝擊的產品	客戶與投資人對氣候與環境議題關注提升，要求企業提供具低碳與高能源效率解決方案。全球企業推動淨零排放與供應鏈減碳，客戶優先採購高能效及低碳產品，可能降低傳統產品需求	市場需求改變導致傳統產品需求下降，並促使企業必須加速產品設計與技術升級，客戶採購標準納入能效與產品碳足跡要求，低效率產品需求下降	銷售組合改變、營收減少、市場占有率降低	台達持續開發節能與低碳解決方案，並強化高效率電源、儲能與智慧能源產品布局。推動綠色產品，持續提升產品能效、低碳材料設計、循環設計等以降低產品衝擊
產品與服務被其他低碳與較低衝擊產品服務所取代	低碳與高效率技術快速發展，市場出現替代性產品與新型解決方案	新競爭者或替代技術導致產品生命週期縮短，增加產品開發與投資規劃的不確定性	庫存風險與資產減損、研發費用上升	台達投入創新低碳技術與能源效率產品研發，提升產品競爭力，並拓展再生電力、氫能與微電網等相關解決方案，拓展新的商業機會
轉型至低碳科技的成本	台達投入再生能源與低碳技術轉型，增加研發與應用成本，如再生能源使用量增加、儲電技術能力提升及製程能源效率提升等	設備升級、研發支出與再生能源採購增加，低碳科技投入開發成本和資源不足	資本支出增加、研發費用上升、資產受影響或報廢	台達導入內部碳定價機制，加速內部減碳行動，透過能源效率提升、製程優化及再生電力導入降低長期營運成本並提升競爭力，深化研發人才培育與留任
客戶對供應商溫室氣體減量要求與選擇準則改變	投資人與客戶關注氣候議題，氣候相關資訊揭露變得重要，並影響價值鏈合作，趨於選擇能提供能適應新氣候產品的供應商，供應商選擇標準因而出現變化	客戶採購要求納入碳排與減量績效，未達標將可能影響客戶採購決策	可能失去關鍵客戶與市場機會、營收減少	台達設定淨零減碳與 RE100 目標並導入各項減碳行動，持續管理減碳績效。關注客戶永續動向，納入台達產品研發策略，積極回應客戶需求
全球暖化加速，氣候調節功能喪失	極端氣候與生態系變化被視為未來十年重大風險，將影響企業與供應鏈營運	極端氣候導致供應鏈中斷、營運據點受損、能源供應不穩	營運中斷成本、供應鏈替代成本、保險費用增加	台達建立氣候相關實體風險的企業持續營運計畫與企業層級之氣候調適策略框架。針對營運據點及關鍵供應商據點可能的淹水、乾旱、熱浪三項實體風險進行情境分析與氣候風險評估，以提升營運韌性與減碳策略，降低長期衝擊

5.2.3.2 機會辨識

氣候變遷與自然系統發生變化已成為全球面對的重大挑戰之一，同時，也是推動低碳轉型與綠色創新的契機，面對日益嚴峻的氣候風險、自然資源壓力與政策規範，台達持續強化營運韌性，積極將挑戰轉化為成長動能。台達定期於年度全球策略會議中與各地重要主管分享相關分析成果與行動方案，藉此凝聚共識並推動跨區域協作、落實與審視執行策略，相關議題亦納入集團風險管理（ERM）流程中，由企業永續處定期審視氣候與自然風險與機會進展。此外，亦定期運用氣候情境分析，依據產品組成、地區分布與市場對應性，作為內部辨識氣候與自然相關風險機會及未來展望的重要參考依據。

台達長期聚焦前瞻技術研發，積極投入創新應用、自動化、低碳與低環境衝擊產品與解決方案的發展，持續拓展氫能技術、智慧電網與再生電力匹配系統等新興永續產品與服務市場，以及擬定碳權管理與投資可能性，並致力結合產業夥伴的力量共同合作低碳應用等，為台達永續轉型注入創新動能，加速邁向淨零目標。四大機會管理流程如右：

1 機會辨識與分析

透過系統性盤點國際氣候與自然趨勢、永續評比指標、SASB 行業準則，以及產業與市場動態，建立氣候與自然相關潛在機會清單。接著依據國際趨勢、產業發展與台達自身現況進行評估，聚焦具高度潛力的優先機會主題。此外，結合高階主管訪談，整合企業策略規劃、產業特性與市場機會，並以超越法規要求為目標，確認具策略性意圖之核心機會。

2 機會成熟度評估

透過舉辦機會成熟度工作坊，邀集與氣候與自然核心機會相關之事業單位、部門及高階主管，共同進行機會成熟度自評。

3 機會排序

採用三大評估構面：可能發生時間、商業連動程度與成熟度，形成系統化的機會評估方法。透過此方法，台達得以在氣候轉型與自然相關機會中，篩選出具高時效性、強連動性與高成熟度之關鍵機會，加速永續創新落地與商業價值實現。

可能發生時間

評估該機會實現或市場成熟的時間長短，反映其對台達策略部署與資源投放的時效性與優先順序。短期內可落實的機會代表機會可行性高，應優先推動。

商業連動程度

評估台達各事業單位與該機會的連動性、資源協同與核心策略發展延展性。高連動代表該機會具高度商業連結，並有助擴大整體價值。

成熟度

檢視台達在該機會領域之技術能力、營運資源與組織內部支援成熟度，確認落地可行性與執行風險。高成熟度代表公司具備足夠技術、設備、人力與管理流程，可立即展開實施。

4 機會策略規劃與行動方案

以核心機會的成熟度與排序結果為基礎，規劃具體可行的行動方案。根據各行動方案的重要性與實施複雜度進行排序與分級，規劃階段性推動策略，並訂定內外部對應之短、中、長期目標，優先採用可量化指標進行後續追蹤與成效管理。

1 機會辨識與分析
- 2 場 高階訪談

2 機會成熟度評估
- 4 場 成熟度工作坊
- 15 個 部門與事業單位
- 67 位 同仁參與

3 機會排序
- 3 大 評估構面

4 機會策略規劃與行動方案
- 2 大 綠色創新機會
- 58 個 行動方案

涵蓋價值鏈範圍

上游活動或供應鏈、自身營運、下游活動或客戶

涵蓋時程

依據集團風險管理定義，將短期氣候風險定義為發生時間 0 至 2 年、中期氣候風險定義為 2 至 5 年、長期氣候風險定義為 5 年

氣候與自然相關潛在機會清單

主題	氣候與自然相關機會類型	機會描述	關鍵機會
永續創新	低碳與產品市場成長與多元化收益機會	全球淨零轉型推動低碳解決方案需求上升，可藉由投資或開發氫能應用、節能高效、自動化、微電網等產品與解決方案，擴展市場與多元化經營。	●
	淨零供應鏈服務需求擴大	全球產業鏈加速減碳，品牌客戶要求供應鏈具備碳管理能力與環境績效透明度，台達可提供相關顧問、數據化碳盤查、低碳製造與供應鏈管理服務需求增加。	●
	循環商業模式與產品差異化	以模組化、可回收及維護性設計延長產品生命週期，建立差異化耐候性產品符合 ESG 投資吸引力，同時降低原物料依賴與環境衝擊。	●
氣候引領	再生能源轉型市場擴大	國際減碳政策與氣候變遷推動再生能源發展與韌性需求，帶動微電網、儲能與能源管理系統等產品與解決方案，以及能源服務市場發展。	●
	高效率能源應用與再生能源市場解決方案需求增加	隨全球減碳趨勢推進，再生能源需求快速增加，能源使用效率的重要性同步提升。台達可藉由其在電源管理與節能技術的核心優勢，提供高能效資料中心解決方案、能源儲存系統與建築節能產品，滿足企業與機構在能源轉型下的管理與節能需求，開拓能源服務與再生能源應用市場的新商機。	●
	氣候競爭力與市場信任提升	主動設定科學減碳目標（SBT）與強化減碳行動，並定期揭露減碳績效，同時積極加入並履行國際倡議如 RE100 與 EV100 承諾，推動再生能源使用與電動化運輸轉型，有助取得國際品牌與客戶供應鏈資格，提升合作機會與投資吸引力。	●
	碳權與碳移除科技發展機會	隨全球低碳轉型推進，碳權市場快速擴張，碳移除與捕捉技術成為新興焦點。台達可利用其能源與環境管理技術優勢，參與碳移除科技應用、碳捕捉與監測設備開發，以創造潛在收益。	●
生態共榮	落實內部生物多樣性管理及商機開發，提高投資人投資意願	台達規劃推動多項生物多樣性友善專案，積極加入國際倡議並持續提升台達同仁生物多樣性意識。此舉不僅有助降低自然風險與法規衝擊，亦展現台達在氣候與自然議題的前瞻布局，同時開拓自然共生與低衝擊產品的商業機會，提升投資人信任與永續資本市場吸引力。	●
數位賦能	低碳供應鏈轉型與協作減碳效益	透過供應商碳盤查、再生能源採購及能源改善專案，台達可與供應鏈共同降低範疇三排放，提升供應鏈整體競爭力。同時，憑藉其數位化能源管理應用與智慧節能解決方案（如能源管理平台、微電網與 IoT 能效監控系統），台達可在協助供應鏈減碳的同時，拓展能源管理服務與產品商機。	●
人才共創	AI 與永續專業升級帶來的營運效率提升	員工導入 AI 與數據分析管理能力可強化氣候與自然數據決策效率，提升風險管理精準度與永續創新產出，降低管理成本。	●
	人才韌性與留才機會	在氣候衝擊與轉型過程中建立永續文化，有助吸引與留任具永續導向的人才，強化企業長期競爭力。	●
	氣候轉型驅動的人才創新與研發機會	在全球氣候轉型與淨零目標推動下，台達以節能與低碳技術為核心的產品線，提供內部研發與工程人才更廣闊的創新挑戰空間。員工可持續投入新興技術（如儲能、電動化、氫能與 AI 能效控制）研發，促進人才成長與留任，形成企業內部永續創新的正向循環。	●

關鍵機會之可能影響

氣候與自然相關機會		對經營模式的影響	對價值鏈的影響	風險與機會集中於經營模式／價值鏈的何處			可能影響之時間區間
類型	描述			上游	營運	下游	
低碳產品市場成長與多元化收益機會	**氫燃料電池解決方案** 台達在氣候變遷因應方面，從「減緩」、「調適」與「創新」三面向進行管理，針對新興的低碳產品及服務，以投入氫燃料電池與成立能源相關子公司為例，作為台達因應相關氣候機會。氫燃料電池解決方案係台達創新低碳應用、產品與解決方案中拓展綠色商機之代表之一。報導年氫燃料電池解決方案業務規劃以產品研發、氫能源電池堆技術移轉及授權合約、製造與研發基地籌備為主，預計於短期可投入生產製造與量產銷售。	2025 年台達已購置桃園市觀音區土地及建物，規劃為台達氫燃料電池解決方案製造與研發基地；預期於短期開始小量出貨，短中長期亦持續進行研發、行銷活動，並添設生產所需設備與資本支出。	台達透過研討會、論壇、媒體露出，蒐整市場動態，辨識與建立潛在商業拓展機會。預期能吸引對於高穩定、高效率能源、低碳排潔淨電力偏好之客戶，提供完整能源設施解決方案，因應下游客戶能源轉型之高度需求。	○	●	●	短 中 長
再生能源轉型市場擴大	**台達能源** 台達能源股份有限公司係台達電子全資子公司，致力於透過創新技術和加值服務，簡化能源採購流程，提供綠電交易平台、綠電匹配服務與減碳諮詢服務等，協助企業最佳化能源組合並達成零碳目標，係台達具代表性之低碳服務之一。	報導年台達能源提供綠電交易平台、綠電匹配、減碳諮詢服務，並持續投入企業資源於軟體平台建置與開發。平台所提供之再生能源來自外部購置之再生電力。預期除現有外部購置再生電力外，亦持續投入資源吸引專業服務人才與提升軟體平台服務量能。綠電交易平台配合政府再生能源建置計畫，以及企業再生能源目標，解決企業範疇二的碳排放。綠電匹配服務建立多對多彈性匹配平台，協助客戶減少餘電的額外成本產生。減碳諮詢服務提供一站式節能服務，從諮詢顧問到淨零碳排的執行，為企業解決範疇一和三的碳排放。	除現有服務外，預期提供餘電交易平台、綠電庫存平台，回應市場對於綠電使用之需求。透過台達現有成熟能源基礎建設服務，發揮台達事業綜效，台達能源除持續關注私部門需求外，亦響應爭取公部門政策規劃與服務機會。	●	●	●	短 中 長

5.2.3.3 氣候韌性

台達參考國內外科學報告與政策報告、氣候觀測、情境或災害相關資料庫搭配台達永續推動管理實務經驗，分析氣候實體風險與轉型風險對台達的經營管理與營運影響，運用氣候情境分析評估企業在面臨氣候風險時所具備之韌性。透過系統性流程，篩選具策略重要性的關鍵風險與機會標的，運用氣候情境分析評估其對市場、成本結構及整體策略布局的潛在影響，針對所鑑別之關鍵轉型與實體風險與機會，台達依其性質選擇適切的氣候情境展開分析，分析範疇涵蓋整體營運與主要價值鏈，並納入量化因子，以提升分析結果之可比較性與決策參考價值，將氣候不確定性轉化為支持中長期策略規劃與營運韌性強化的依據。近年所執行的情境模擬分析包含，屬氣候機會類別之空污及台達風扇與空氣品質解決方案之商機、台達儲能解決方案之商機，屬氣候轉型風險類別之台達外購再生電力電量影響，屬氣候實體風險類別之台灣生產廠區缺水影響、針對台達所有據點及關鍵供應商據點可能的淹水、乾旱、熱浪三項實體風險進行量化的分析，另外，今年更納入碳定價變化對樹脂隱藏成本之影響與高溫對資料中心用電量之影響。

氣候情境分析一　轉型風險 - 碳定價變化對樹脂隱藏成本之影響分析

台達依據產品生命週期評估（life cycle assessment，簡稱 LCA）方法，整合各事業群的營運數據與材料資訊，已建立一系列循環經濟目標與解決方案路徑。為實現這些永續目標，台達致力於強化供應鏈的永續管理。台達產品所使用的主要原物料包括金屬、塑膠、化學品、包裝或緩衝材料及其他材料。樹脂為台達必須採購原物料之一，目前多以石油基礎製成的樹脂為主。全球淨零轉型與碳定價政策的推動，可能使樹脂面臨成本上升風險。隨著主要經濟體推行碳稅或碳交易制度，樹脂價格中潛在的碳成本將逐漸增加，並影響企業的採購策略與利潤結構。

分析目的

評估不同氣候轉型情境下，碳定價對樹脂成本與採購支出之潛在影響，作為中長期採購策略及原料替代計畫之依據，有助公司整體淨零路徑與供應鏈減碳策略參考。

氣候情境

本分析參考 Network for Greening the Financial System（NGFS）三種情境：

- **Scenario 1：**Net Zero by 2050
- **Scenario 2：**Below 2°C
- **Scenario 3：**Current Policy

情境評估時間點

- 2030 年
- 2050 年

評估方法

根據 NGFS 公布的碳價路徑，轉換為每噸 CO_2 對石油基樹脂的成本貢獻，並依據學術文獻假設碳排係數為 3.92 公斤 CO_2 ／公斤樹脂。分析中以「隱含碳成本 × 樹脂排放係數 × 使用量」估算不同情境下的潛在成本增幅。

台達營運所在地之司法管轄區之氣候相關政策，依據 2025 年所能取得之各經濟體中氣候碳價、碳費、碳邊境調整機制政策規劃或施行路徑進行評估，使用消費後回收（Post Consumer Recycled，簡稱 PCR）樹脂材料市場需求與總體經濟增長或下跌呈現正相關，因 PCR 樹脂材料係經過回收、分類、粉碎、篩選及洗滌，並加入比例不等的原生塑膠進行調配後製作而成的塑膠顆粒，對於原生塑膠的依賴度比一般塑膠材料低，原生塑膠所需之自然資源之石油開採近年亦穩定，並且根據 IEA World Energy Outlook 2025 研究，為滿足 2050 年全球石油需求成長，低成本生產商（國）願意突破已公佈的產能限制進行開採擴張，同時油價大幅上漲亦激勵生產商於高成本地區進行新的石油勘探和開採，故評估石油供給無虞。

情境分析結果

碳價上升將顯著影響石油基樹脂的隱藏成本。

- **Scenario 1：**（Net Zero by 2050）
  - 2030 年每噸樹脂隱藏成本增幅 10%
  - 2050 年每噸樹脂隱藏成本增幅 127%
- **Scenario 2：**（Below 2°C）
  - 2030 年每噸樹脂隱藏成本增幅 8%
  - 2050 年每噸樹脂隱藏成本增幅 35%
- **Scenario 3：**（Current Policy）
  - 2030 年每噸樹脂隱藏成本增幅 0%
  - 2050 年每噸樹脂隱藏成本增幅 0%

因應對策

透過供應商永續管理制度，推動樹脂供應鏈減碳並將分析結果納入未來採購策略參考。

情境中的假設、不確定性與限制

該情境為前瞻性設計，納入多項氣候相關因素以及政策與技術發展。情境分析並非用來預測未來實際氣候狀況，而是提供一組合理可行的路徑，協助評估其影響並制定調適與減緩策略。

- **不確定性：**各國碳價機制推行時程、能源價格波動及樹脂替代技術突破均可能改變結果。
- **市場轉型假設：**PCR 成本溢價結構維持相對穩定，供應商投資脫碳意願有限。
- **碳定價假設：**現行政策維持不變，未導入任何額外的碳定價機制。
- **石油基樹脂碳排放假設：**排放係數 3.92 公斤 CO_2 ／公斤維持穩定。

氣候情境分析二 實體風險 - 高溫對資料中心用電量之影響

隨著氣候變遷導致全球及區域溫度升高，資料中心的營運能耗與冷卻負荷將顯著上升。學術文獻指出，當外氣環境溫度每上升 1°C，資料中心冷卻系統能耗約增加 5-6%。根據台達觀察，顯示台灣、泰國、美國、中國大陸之資料中心皆出現不同程度的用電上升。

分析目的

評估氣候變遷高溫風險，對資料中心冷卻能耗的潛在影響，並作為設計節能與調適策略的依據，以提升營運韌性並減少氣候風險對關鍵資訊基礎設施的影響。

氣候情境

IPCC SSP1-2.6 及 SSP5-8.5

情境評估時間點

- 2030 年
- 2050 年

範疇

台灣、泰國、美國、中國大陸之資料中心

評估方法

使用 TCCIP（台灣）與 World Bank Climate Knowledge Portal（泰國、美國、中國大陸） 資料庫之區域升溫預測數據，結合各據點冷卻系統能耗回歸模型，推估不同升溫情境下月均電力消耗變化率。

情境分析結果

在氣候變遷影響下，台達所有資料中心的冷卻能耗都將上升，且所有情境下，2050 年的增幅都將高於 2030 年。整體結果顯示，高溫對資料中心能源效率具高度敏感性。

- 預測未來台北月均溫上升幅度介於 0.5-2°C 之間，用電量上升幅度介於 3.41-9.65% 之間。
- 預測未來曼谷月均溫上升幅度介於 0.3-2.7°C 之間，用電量上升幅度介於 4.01-11.21% 之間。
- 預測未來加州月均溫上升幅度介於 0.4-7.2°C 之間，推估可能是地區尺度不夠細緻造成此極大差距，進而影響用電量上升預估介於 9.65-15.36% 之間，比其他地區上升變化量來得高。
- 預測未來吳江附近區域月均溫上升幅度介於 0.2-2.4 °C 之間，用電量上升幅度介於 1.52-9.29%。

因應對策

強化高效能冷卻系統設計，推動液冷或 AI 智慧調控技術應用；導入能源管理系統以即時監測能源效率；持續擴大自然冷卻應用比例，以提升台達關鍵資訊基礎設施的氣候韌性。

情境中的假設、不確定性與限制

- 假設資訊科技（IT）設備及冷卻設備之能源效率隨時間維持不變。
- 假設室外氣溫上升與冷卻能源消耗增加之間呈線性關係。
- 假設電力供應結構及排放係數維持不變，未納入未來能源轉型之影響。
- 潛在的能源管理改善、先進冷卻技術及工作負載最佳化措施未納入本次分析。
- 分析可能採用固定之電力使用效率（PUE）值，未考量資料中心設計與能源效率未來可能的提升。
- 模型限制：未納入極端高溫與突發停電事件之交互影響；資料精確度受限於區域氣候模型分辨率。

5.2.4 氣候因應

台達深信氣候與自然系統相互交織，是企業邁向永續的共同基礎。從因應氣候變遷出發，台達持續拓展至自然生態保育與資源循環等面向，致力實現將生物多樣性、森林及水資源與生態平衡共存的永續願景。台達透過完善的氣候與自然治理與組織，訂定氣候相關績效指標，積極以具體行動實踐永續承諾。依循國內外最新法規、情境分析與策略，分析氣候相關的風險與機會，從「減緩」、「調適」與「創新」三大策略面向進行系統性管理。透過釐清各類風險特性、明確執掌分工、制定具體因應策略，並適時建立標準作業程序，台達持續強化組織韌性與應變效率，確保在氣候轉型過程中提升整體應變效率與韌性。

減緩

台達致力於從源頭積極減少溫室氣體排放，透過科學化的目標設定與多元減碳路徑，有效減緩氣候變遷的發生速度與規模。減緩策略涵蓋營運據點能源轉型、價值鏈碳管理、循環經濟實踐、再生能源採購，以及節能產品研發等關鍵領域，以具體行動展現台達對《巴黎協定》與淨零科學減碳目標的堅定承諾。

調適

為了因應氣候變遷的衝擊，台達建立氣候相關實體風險的企業持續營運計畫，建立企業層級之氣候調適策略框架，以及分析掌握氣候變遷的影響以對應研發策略，提供客戶整合性解決方案，協助客戶調適氣候變遷。為妥善因應氣候變遷帶來的實體風險衝擊，台達建立完善的氣候調適管理機制，從風險評估、營運持續計畫到產品研發策略，全面強化組織與價值鏈的氣候韌性。台達不僅保護自身營運免受極端氣候事件影響，更透過創新解決方案協助客戶與供應商提升調適能力，共同打造具韌性的永續生態系統。

創新

由於科技的創新與突破是世界共同邁向淨零目標的重要關鍵，台達聚焦前瞻的科技研發，鼓勵發展更多台達創新低碳應用、產品與解決方案，拓展綠色商機例如氫能源、智慧電網、再生電力匹配程式等。

5.2.4.1 減緩（溫室氣體盤查與管理）

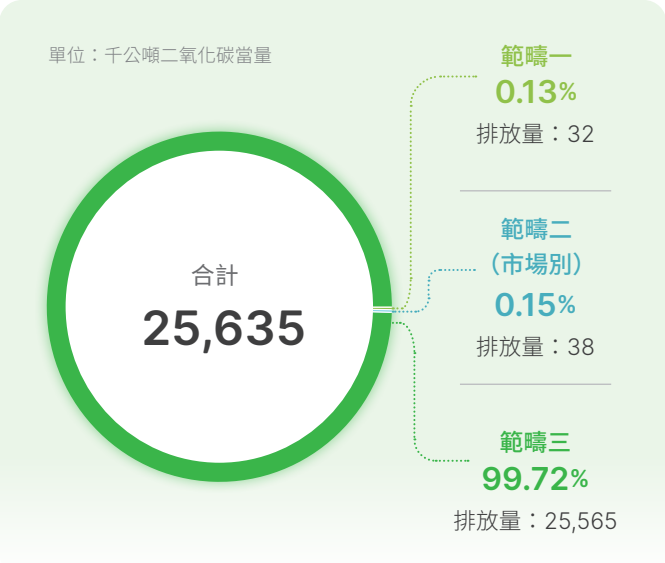
台達自 2010 年起開始參與 CDP，每年盤查及揭露公司溫室氣體排放量，以營運控制權法設定組織邊界來盤查溫室氣體排放量，自 2017 年起台達整體生產廠區每年均通過 ISO 14064-1 查證，我們亦將查證範圍逐步擴及建築、海外營運據點及子公司。自 2022 年起台達全球營運據點 100% 完成 ISO 14064-1：2018 溫室氣體自願性查證，並採用排放係數法衡量，此方法運用活動數據、排放係數及全球暖化潛勢數值（Global Warming Potential，簡稱 GWP）等假設與輸入值計算溫室氣體排放量，所使用的 GWP 是最新版本，目前為聯合國政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 公布的第六次評估報告版本，確保溫室氣體排放數據符合最新的科學基礎。

2025 年導入台達內部開發之 DelZer0 組織溫室氣體盤查系統與既有系統串接整合，加速溫室氣體盤查流程、提升數據管理方式，持續邁向數位化。

價值鏈溫室氣體排放量

價值鏈溫室氣體排放量包含與台達相關的直接排放量及上下游的間接排放量，也就是範疇一直接排放、範疇二能源間接排放及範疇三其他間接排放。台達 2025 年價值鏈溫室氣體排放量（市場別）為 25,635 千公噸二氧化碳當量，其中範疇三占 99.72%，範疇一及二分別約占 0.13% 及 0.15%。我們除了在範疇一及二持續努力自身減量，更將擴及價值鏈上下游，積極議合、溝通及鼓勵價值鏈夥伴一起邁向 1.5°C 減排路徑。

台達 2025 年價值鏈溫室氣體排放量（市場別）



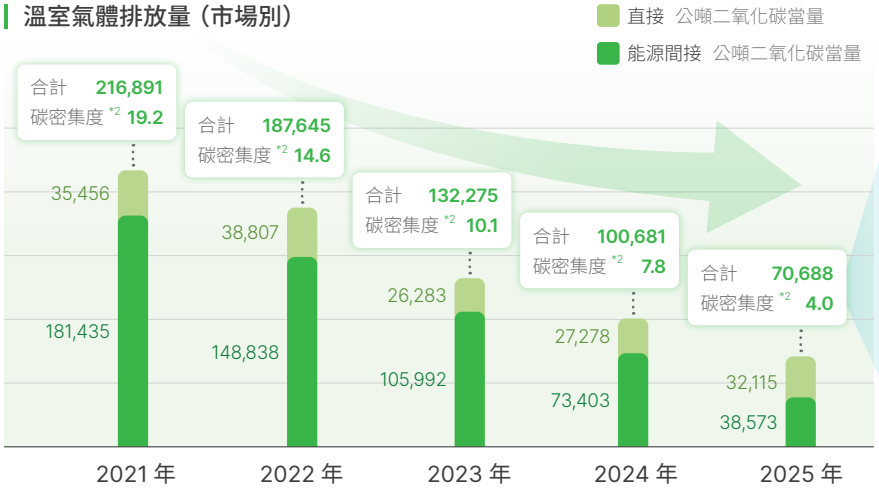
直接排放與能源間接排放（範疇一及二）

依據歷年來溫室氣體盤查結果，台達範疇一及二溫室氣體主要排放來自於範疇二（地域別 *1 約占 95% 及市場別約占 55%），因此溫室氣體減量策略，以能源管理為主，並輔以再生電力導入。

2025 年台達全球營運據點直接排放與能源間接溫室氣體排放總計為 70,688 公噸二氧化碳當量（市場別），相較前一年下降 30%，相較基準年 2021 年下降 67.4%，大幅超前 SBT 下降 40% 之目標。全球營運據點可分成台灣、中國大陸、東南亞、東北亞、印度、歐洲中東非洲以及美洲共七大區域，以市場別而言，東南亞（約占 49%）、中國大陸（約占 26%）、印度（約占 6%）及台灣（約占 12%）為主要溫室氣體排放區域。在全球營運據點數量持續增加下，台達仍能達成 SBT 的主要原因，為 2021 年起導入的內部碳費機制，透過此機制建立碳有價的概念，有效驅動內部積極提出節能及減碳方案，成果亦直接回饋在碳排放量及再生電力比率上，2025 年全球營運據點使用再生電力比率達 91%，亦超越原訂 80% 的目標。

*1：範疇二（地域別）排放量及電力用量請參閱附錄 7.1 環境數據，詳細用電量亦可參閱 5.3.2 RE100 國際倡議與再生電力推動。
*2：碳密集度：公噸二氧化碳當量／百萬美元營收。

溫室氣體排放量（市場別）



各類溫室氣體排放量（市場別）

單位：公噸二氧化碳當量

CO_2	53,022
CH_4	8,442
N_2O	40
HFCs	8,540
PFCs	642
SF_6	2
NF_3	0
總量	70,688

其他間接排放（範疇三）

台達自 2020 年起依循 ISO 14064-1：2018 標準要求，鑑別重大排放項目並計算溫室氣體排放量，亦依據溫室氣體盤查議定書（GHG protocol）企業價值鏈（範疇三）會計與報導準則之方法學，盤查各類別間接溫室氣體排放量，2022 年首次完成所有類別量化。在範疇三計算上，依各類別可取得的數據選用初級數據及次級數據，並經過 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證，確保計算及資料合理性。

依據往年盤查結果，範疇三的主要排放類別為 C1 購買的產品與服務及 C11 售出產品的使用，因此為能更主動及有效地跟上下游價值鏈議合，台達於 2024 年成立範疇三 C1 及 C11 推動子委員會，邀集各事業單位參與，共同盤點及擬定管理策略，並定期向經營團隊報告進展。經過與事業單位共同合作得以更全面地盤點採購原物料及售出的產品能耗的數據，我們更新 C1 及 C11 計算方法學 *1，重新計算基準年 2021 年的排放量，並通過 ISO 14064-1 查證。2025 年範疇三所有類別的排放量合計為 25,565 千公噸二氧化碳當量，較基準年 2021 年增加 46.2%，主要原因為 2025 年的產品產量及銷售量成長。範疇三佔比最高的排放類別為 C11 售出產品的使用（76.2%）及 C1 購買的產品與服務（16.9%），我們將透過產品能效提升、產品低碳材料設計、客戶及供應鏈議合等關鍵策略，持續致力於範疇三減量。

其他間接溫室氣體排放量

上游活動

Category 1	購買的產品與服務	4,331	16.9%
Category 2	資本貨物	722	2.8%
Category 3	與燃料及能源相關活動（未納入範疇一或範疇二）	41	0.2%
Category 4	上游運輸及配送	200	0.8%
Category 5	營運產生的廢棄物	15	0.1%
Category 6	商務旅行	14	0.1%
Category 7	員工通勤	54	0.2%
Category 8	上游租賃資產	0	0%

單位：千公噸二氧化碳當量

下游活動

Category 9	下游運輸及配送	220	0.9%
Category 10	售出產品的加工	111	0.4%
Category 11	售出產品的使用	19,490	76.2%
Category 12	售出產品的最終處置	236	0.9%
Category 13	下游租賃資產	5	0%
Category 14	特許經銷商	不適用	-
Category 15	投資	126	0.5%

*1：2021-2024 年 C1 及 C11 方法學更新相關說明請參閱附錄 7.1 環境數據。
*2：範疇三各類別之計算說明請參閱附錄 7.1。

5.2.4.2 調適

氣候調適管理

台達在持續推動氣候「減緩」（Mitigation）以降低環境衝擊的同時，亦逐步展開氣候「調適」（Adaptation）規劃，以因應日益加劇且具不可逆性的氣候變遷風險。整體氣候調適管理可從「資產面」與「系統面」兩大構面切入，資產面聚焦企業實體資產、營運人力配置及緊急應變計畫的因應規劃；系統面則進一步從整體價值鏈角度出發，檢視供應鏈、生態系服務及利害關係者可能承受的氣候衝擊。台達首先著手於資產面調適，透過建立評估框架檢視既有氣候調適措施，後續逐步導入適切的調適策略與行動指引，並結合企業持續營運計畫（business continuity plans，簡稱 BCP），以強化台達面對氣候變遷之營運韌性。

氣候調適策略框架與行動指引

為進一步強化氣候調適策略與行動指引的擬定，台達已建立企業層級之氣候實體風險調適策略框架，將全球營運據點相關資訊納入系統性評估流程，並結合氣候情境模擬分析結果，鑑別與篩選具潛在重大影響之氣候風險標的。透過此一架構，台達得以分析各營運據點於不同氣候情境下面臨之脆弱度，並據以進行風險優先度排序，作為後續實體風險調適措施檢視與資源投入決策的重要依循基礎。

台達企業層級之氣候實體風險調適策略框架步驟

風險辨識	調適方案評估	追蹤與調整
蒐集地理資訊系統資料，透過指定之氣候變遷情境，模擬氣候風險災害樣態，以評估各據點地理位置受氣候風險之危害程度及曝露度。	結合資產、營運資訊與各據點使用特性，分析未來氣候風險情境下可能之影響，判斷現有調適措施是否能將相關風險降至可接受水準。	針對調適措施建立持續監測機制，並依氣候情境變化調整或擬定替代方案。

台達依據全球據點使用特性進行分類（如生產廠區、辦公室、倉儲空間等），並針對台達三大實體風險—淹水、乾旱及高溫，分析各類據點使用特性的脆弱性差異，結合氣候模擬情境分析結果，我們對全球據點進行實體氣候風險優先性評估（分為極低、低、中、中高、高、關鍵六級[*1]），並聚焦於「高」與「關鍵」實體風險據點，以進一步制定與推動適切的調適策略與韌性提升措施。

脆弱度（Vulnerability）係指實體（如建築、基礎設施或社區）對氣候危害的敏感度和適應能力。其取決於實體的特性，例如預防措施、應對能力以及恢復能力，脆弱度越高，則氣候危害對實體造成損害的風險也越大。以台達據點為例，不同使用特性將影響該據點對實體風險的脆弱度，例如，在相同地理位置下，生產廠區因設備密集、製程連續性要求高，其對淹水的脆弱度通常高於辦公空間。

台達全球據點實體風險與脆弱度分析結果

洲別	據點實體風險等級	淹水	高溫	乾旱
亞洲	高實體風險	30.63%	27.93%	11.71%
	關鍵實體風險	4.50%	33.33%	3.60%
歐洲	高實體風險	0.00%	48.48%	0.00%
	關鍵實體風險	0.00%	24.24%	0.00%
非洲	高實體風險	0.00%	0.00%	0.00%
	關鍵實體風險	0.00%	0.00%	0.00%
北美洲	高實體風險	16.67%	41.67%	4.17%
	關鍵實體風險	0.00%	25.00%	0.00%
南美洲	高實體風險	33.33%	33.33%	0.00%
	關鍵實體風險	33.33%	0.00%	0.00%
大洋洲	高實體風險	0.00%	66.67%	0.00%
	關鍵實體風險	0.00%	0.00%	0.00%

「高」與「關鍵」實體風險的據點比率[*2]

淹水 25.71% | 高溫 63.43% | 乾旱 10.29%

*1：「極低」：不太可能對營運或資產造成可量化損失；「低」：在特定事件下有可管理的影響；「中」：可能在特定強度／頻率事件中造成影響；「中高」：可能造成實質的損失；「高」：可能導致重大營運中斷或高額損失；「關鍵」：可能威脅人員安全、主要營運或組織存續。

*2：「高」與「關鍵」實體風險的據點比率總計＝（「高實體風險」據點數 +「關鍵實體風險」據點數）／台達全球據點數。

台達逐步於全球據點推動具體氣候調適行動，並根據不同的氣候實體風險及據點使用特性，彙整國際間標竿氣候調適實務措施，綜合評估各項措施的技術可行性、成本效益與實施時程，據以制定或優化因地制宜的氣候調適策略，提升整體營運韌性。針對「高」與「關鍵」實體氣候風險的據點，依其重要性排序準則，進一步建立評估與管理流程。首先，確認據點採取之調適措施，了解既有之相關防護機制與應對策略。接著，評估已採取的調適措施是否能有效應對未來實體氣候情境，若現有措施足夠應對未來實體氣候風險，則應持續追蹤未來實體氣候情境對實體資產的影響，確保調適措施的持續有效並適時調整。若現有措施無法充分應對未來實體氣候風險，則需根據該據點的使用特性，強化或替代相關可採取之調適措施。

篩選氣候風險最大值 ▶ 確認最大風險值發生之最快的時間範圍 ▶ 各據點依風險 - 時間進行排序或決策

台達泰國廠區淹水調適措施

泰國區

台達泰國廠區坐落於北欖府邦浦工業區（Bangpoo Industrial Estate），鄰近昭披耶河（Chao Phraya River）出海口的沿海低窪地帶，根據台達實體風險評估結果，屬於淹水「高」與「關鍵」實體風險據點，需落實相關調適策略以降低潛在的風險危害。

為有效迴避並減輕水患帶來的災損，泰國廠區在規劃階段即採用高架設計（抬高 1.5 公尺），並於各廠區配置防水閘門與抽水設備等硬體防護措施。 此外，廠區陸續於工業區周邊主要排水溝渠導入「淹水預警監測系統」，即時性地監控水位與降雨強度等環境數據；一旦觸發預警閾值，將自動啟動災害持續營運計畫（BCP），同步關閉防水閘門、啟動抽水設備，並執行人員緊急疏散、關鍵倉儲及高價值設備的緊急搬遷作業，全面強化廠區對淹水事件的韌性與應變效能。

台達泰國廠區配置防水閘門（右），減輕水患帶來的災損；排水溝渠導入「淹水預警監測系統」（左），即時性地監控水位與降雨強度

5.2.5 自然與生物多樣性因應

為達成 2050 年淨值正面效益目標，台達依政策與承諾設定方向與原則，並採迴避、減輕、復育、抵銷以及額外保育行動等作法，判定作法施行順序與流程。

額外保育行動

- 與海洋保育團隊合作，共同復育珊瑚礁，運用台達技術與設備提高海洋生物多樣性，以及強化生態系功能。詳見章節 6.5 社會參與。

抵銷

- 與專家共同評估、研究，發展同時具備生物多樣性與碳移除功能的自然解決方案，並取得自然氣候解決方案（Natural Climate Solutions，簡稱 NCS）的額度。

復育

- 評估與符合綠建築標準中的生態復育要求。
- 建立再生電力案場復育指引，作為復育行動方案擬定之依據與參考。

減輕

- **據點層級：**採用綠建築標準，綜合考量能源、溫室氣體、水資源、廢棄物以及生物多樣性等條件。
- **產品層級：**發展較不依賴自然資源與對生態系壓力較低的新產品或商業模式。
- **價值鏈層級：**與供應鏈建立夥伴關係，透過分享知識與工具建立，減少採購原物料對自然的負面影響。

迴避

- 承諾我們的營運據點與供應鏈應避免設址於或鄰近國家級或國際認定之重要生物多樣性據點。
- 將自然相關風險指標納入供應鏈評核及盡職調查條件之一。

目前已訂定若干指標如下：

指標	目標	2025 年績效
• 全球營運據點定位評估覆蓋率：每年針對既有及新增營運據點皆應完成定位評估	每年皆應達成 100%	100% 達成

指標	目標	2025 年績效
• 全面採購非毀林認證或標章的影印紙	2025 年達成 100%	100% 達成

評估中

- 永續原物料之使用比率
- 評估依循科學基礎自然目標（Science Based Targets for Nature，簡稱 SBTN）方法學，建立具科學基礎之自然相關目標
- 呼應台達淨零排放目標，研析氣候自然解決方案，在抵減最後約 10% 的剩餘排放量同時，提升生物多樣性

關於非毀林認證影印紙採購目標，本項目之統計範疇涵蓋台達六個主要統購區域，透過調查方式，盤點各區域影印紙採購中具非毀林相關認證或標章之使用金額比率，同步了解各地所認可之非毀林認證或標章類型。2025 年已全面採用具非毀林認證或標章之產品，各地依循之認證類型則主要包括森林管理委員會（Forest Stewardship Council，簡稱 FSC）、森林驗證認可計畫（Programme for the Endorsement of Forest Certification，簡稱 PEFC）及中國森林認證（China Forest Certification Council，簡稱 CFCC）等。後續台達將持續評估是否擴大管理範疇，並研議其他有助於達成零毀林目標之可行作法。

再生電力盡職調查專案

台達於 2021 年加入 RE100，承諾於 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。為有效降低潛在的負面生態衝擊，台達與生態顧問公司合作，透過文獻回顧，盤點不同種類的再生電力案場對生態的潛在影響，而後參考國內外再生電力案場的環境及生態評估管理流程，建立台達再生電力生態盡職調查方法學，包含評估流程、檢核工具、生態復育對策表與操作手冊，評估案場周邊生態敏感區位、案場涉及的自然棲地變化與關注物種、因應對策與生態友善作為等多元面向，作為是否採購之依據之一，以及後續採取復育作為之參考。2025 年，台達新增「小水力」為方法學與評估工具評估類別之一，以因應多元的再生電力來源，依據水域環境之特質，擬定對應之評估項目，有助於掌握小水力案場之生態狀況與受衝擊程度。此外，我們也挑選一處已購買的小水力案場進行試行評估，並配合現地勘查，擬定未來復育方向，作為下一步展開實際作為之重要參考。未來除了持續優化評估流程與工具，也將評估並展開復育作為，讓使用再生電力的生態衝擊盡可能降至最低。

2021
- 台達加入 RE100，承諾於 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標

2022
- 啟動再生電力案場生態盡職調查專案

2023
- 完成方法學使評估工具初步建立
- 針對台灣已採購的再生電力案場完成試行評估，類型包含太陽能、陸域風電及生質能

2024
- 舉辦內部教育訓練
- 建立再生電力案場生態復育對策表

2025
- 方法學與評估工具新增評估類別：小水力
- 完成一處小水力電廠之現地勘查與復育方向評估

利害關係人議合

在致力於生物多樣性管理與推動的同時，台達也持續與利害關係人溝通我們的承諾與進展。2025 年，我們舉辦「融入生物多樣性之產品設計」內部教育訓練，邀集 50 餘位來自事業單位負責產品服務或開發、供應鏈等不同部門的同仁參與，以提升內部對於生物多樣性議題的意識以及對永續產品設計原則的認知，並發想結合產品商機的潛在機會；對外，則透過年度永續報告、氣候與自然生物多樣性報告書、網站、參與倡議組織和其他管道揭露台達生物多樣性管理上的策略、行動和成效。

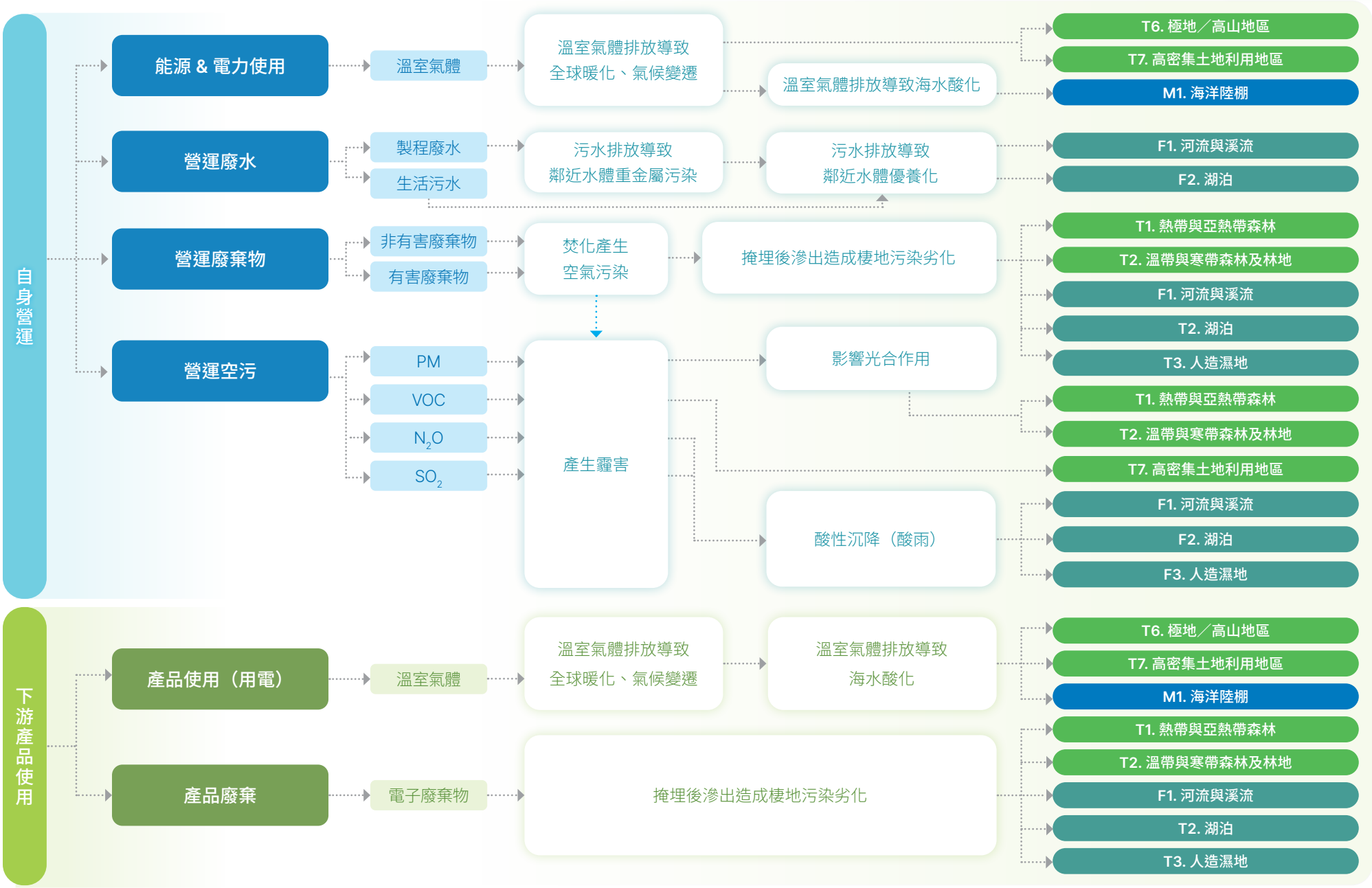
台達身為企業永續發展協會（BCSD Taiwan）發起的自然與生物多樣性倡議平台發起成員之一，自 2022 年底起，持續透過課程、工作坊的參與，以及多次於研討會座談分享推動經驗，致力與國內企業共同發揮在地影響力。2025 年，BCSD Taiwan 舉辦多場議合交流會，邀集公部門、專家學者、平台企業成員集聚一堂，共同發想推動自然議題之挑戰與合作機會，台達亦參與其中，分享自身推動的經驗與挑戰，期待未來能攜手相關夥伴共同為台灣在地環境盡一份心力。

在國際參與的部分，台達於 2025 年參與 WEF《Nature Positive: Role of the Technology Sector》以及 TNFD《Draft sector guidance – Technology and communications》諮詢與討論，分享自身經驗並參與討論，與國際組織及其他企業夥伴共同思考有哪些指標適合衡量電子零組件及硬體製造業，以衡量企業在自然議題上的依賴、影響性。

台達自然相關衝擊路徑研析

為更深入了解台達自然相關衝擊，台達延續 2023 年執行之依賴衝擊評估，進一步進行相關文獻分析，初步建立衝擊路徑圖，了解台達營運行為對應的影響驅動因子（impact driver）、影響路徑受影響的生態系類型 *1。未來期望依此基礎，進一步訂定相關因應策略及管理指標，以實質降低價值鏈營運過程中對環境的負面衝擊。

*1：生態系之分類係參考 IUCN 所提出之「Global Ecosystem Typology」框架。


自身營運
能源 & 電力使用
溫室氣體
溫室氣體排放導致全球暖化、氣候變遷
溫室氣體排放導致海水酸化
T6. 極地／高山地區
T7. 高密集土地利用地區
M1. 海洋陸棚
營運廢水
製程廢水
生活污水
污水排放導致鄰近水體重金屬污染
污水排放導致鄰近水體優養化
F1. 河流與溪流
F2. 湖泊
營運廢棄物
非有害廢棄物
有害廢棄物
焚化產生空氣污染
掩埋後滲出造成棲地污染劣化
T1. 熱帶與亞熱帶森林
T2. 溫帶與寒帶森林及林地
F1. 河流與溪流
T2. 湖泊
T3. 人造濕地
營運空污
PM
VOC
N_2O
SO_2
產生霾害
影響光合作用
T1. 熱帶與亞熱帶森林
T2. 溫帶與寒帶森林及林地
T7. 高密集土地利用地區
酸性沉降（酸雨）
F1. 河流與溪流
F2. 湖泊
F3. 人造濕地
下游產品使用
產品使用（用電）
溫室氣體
溫室氣體排放導致全球暖化、氣候變遷
溫室氣體排放導致海水酸化
T6. 極地／高山地區
T7. 高密集土地利用地區
M1. 海洋陸棚
產品廢棄
電子廢棄物
掩埋後滲出造成棲地污染劣化
T1. 熱帶與亞熱帶森林
T2. 溫帶與寒帶森林及林地
F1. 河流與溪流
T2. 湖泊
T3. 人造濕地

5.3 能源管理

為提高工業產能、增加企業產值，在提升經濟效益的同時，降低生產時的能源消耗與溫室氣體排放。台達部分生產廠區通過 ISO 50001 能源管理系統第三方驗證。公司分別於 2011 年與 2021 年成立能源管理委員會與 RE100 委員會，從自主節能、導入再生電力與綠建築節能三大面向，訂定各績效指標，定期檢視節能改善方案與減碳措施的推動成果，以降低企業營運對環境帶來的衝擊。

5.3.1 能源管理與績效

台達建置能源在線（Delta Energy Online，簡稱 EnOL）管理系統，透過能源計畫、效益、消耗分析和設備管理等多種方法，即時掌握能耗狀況及負荷特性分析，以優化設備運作、提升用電效率，並作為評估節能改善效果的依據。2025 年台達全球營運據點的能源使用包含電力、化石燃料（如天然氣、柴油、汽油、液化石油氣等）及外購熱能，合計使用量為 1,001,365 千度，其中電力占 93.7%。總能源使用量較 2024 年增加 12.2%，主要原因為擴廠、增加產線及產量，使得電力的使用量增加。化石燃料主要用於緊急發電機、割草機、堆高機、公務車以及生活區鍋爐（包含員工宿舍及餐廳）等。

為提高員工的節能意識，台達定期提供能源效率管理培訓課程。2025 年於台達內部線上學習系統 Academy 開設「產業創新節能技術與案例分享」課程，向內部同仁簡介建築及資料中心的創新節能手法及實際案例，亦辦理「2025 年節能管理人員線上培訓課程」，對外分享氣候與節能概論、能源管理法規與制度、節能技術基礎認知、能源管理系統規劃與建置、節能技術應用等議題，共計超過 7,500 人參與及觀看。

台達 2025 年全球據點能源使用

單位：千度

再生電力	非再生電力	天然氣	柴油	汽油	液化石油氣	外購熱能 *1
855,027	83,209	47,601	5,084	3,595	942	5,907

電力 938,236

合計 1,001,365

*1：2025 年外購熱能包括 1,360.781 千度來自可再生燃料。

節能績效

整體生產廠區 *1

2025 年台達整體生產廠區 EI 為 48,505 度 *2 ／百萬美元產值

2025 目標 ↓20%

2025 實際 ↓29.4% 達標

基準年：2020

主要原因

- 2025 年用電量較 2020 年成長 20.1%
- 2025 年產值較 2020 年成長 70.1%
- 導入磁懸浮冰水主機、高效能冰水主機
- 汰換老舊冰水主機及空壓機設備、更換節能型 LED 燈管，以提升效能

建築 *3

2025 年台達 11 棟建築物 EUI 為 112.52 度／平方公尺

2025 目標 ↓20%

2025 實際 ↓4.8%

基準年：2020

主要原因

- 2025 年用電量較 2020 年減 14.3%
- 2025 年全年使用面積較 2020 年減少 9.9%
- 持續推動節能專案

資料中心 *4

2025 年台達四座資料中心 PUE 為 1.30

2025 目標 ↓37.5%

2025 實際 ↓7.5%

基準年：2020

主要原因

- 2025 年機房用電量較 2020 年增加 10.8%
- 2025 年 IT 設備用電量較 2020 年增加 13.9%
- 改善冷熱迴風混流，提升熱通道對流，以減少能耗
- 汰換低效老舊冷卻設備

*1：整體生產廠區為中國大陸的東莞、吳江、蕪湖、郴州廠；泰國的一、三、五、六、七廠；台灣的桃園一廠、桃園二廠、桃園五廠、平鎮廠；乾坤與華豐廠。

*2：總用電量不包含太陽能自發自用電量。

*3：11 棟建築物包含台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、台北陽光大樓、桃園研發中心、中壢研發中心、上海研發大樓、東莞科研、吳江科研、日本總部、美洲總部、德國 Soest 大樓。

*4：四座資料中心包含台北企業總部瑞光大樓、吳江、泰國、美洲總部。

推動內部碳費機制 持續拓展節能專案

台達自 2011 年成立跨地區能源管理委員會，委員會中成立技術節能工作小組，歷年來透過定期檢視能耗狀況，從中找出節能機會，針對公用基礎設施已進行多項節能改善措施，以確保產品與服務能以永續方式進行生產、製造與維護，並經由技術節能工作小組整合內外部顧問節能實務經驗，平行推展到全球營運據點。2021 年開始實施內部碳費機制，鼓勵全球營運據點申請投資及推動節能減碳方案（例如東莞廠區將老舊低效冰水主機汰換為磁懸浮冰水主機、吳江廠區更換節能型 LED 燈管、平鎮廠區汰換老舊冰水主機設備），加強能資源管理，並將內部碳費應用於低碳創新發展，投入到創新的節能與減碳技術。

2011 年至 2025 年，台達全球營運據點持續實施各項節能減碳措施（彙整如附表）。其中，2025 年共實施 457 項節能方案，共節省 64,931 千度電，相當於減少約 40,850 公噸二氧化碳當量的碳排。2011 年至 2025 年，累計實施 4,150 項節能方案，節省 524,037 千度電，相當於減少約 391,488 公噸二氧化碳當量的碳排。

*1：引用電力係數：2024 年台灣電力排放係數為 0.474 公斤二氧化碳當量／度；2024 年中國大陸區域電網排放係數為華東 0.7782 公斤二氧化碳當量／度、華中 0.8597 公斤二氧化碳當量／度、南方 0.7906 公斤二氧化碳當量／度；2022 年泰國電力排放係數為 0.4999 公斤二氧化碳當量／度；2024 年印度電力排放係數為 0.71 公斤二氧化碳當量／度；2024 年斯洛伐克電力排放係數為 0.33433 公斤二氧化碳當量／度。

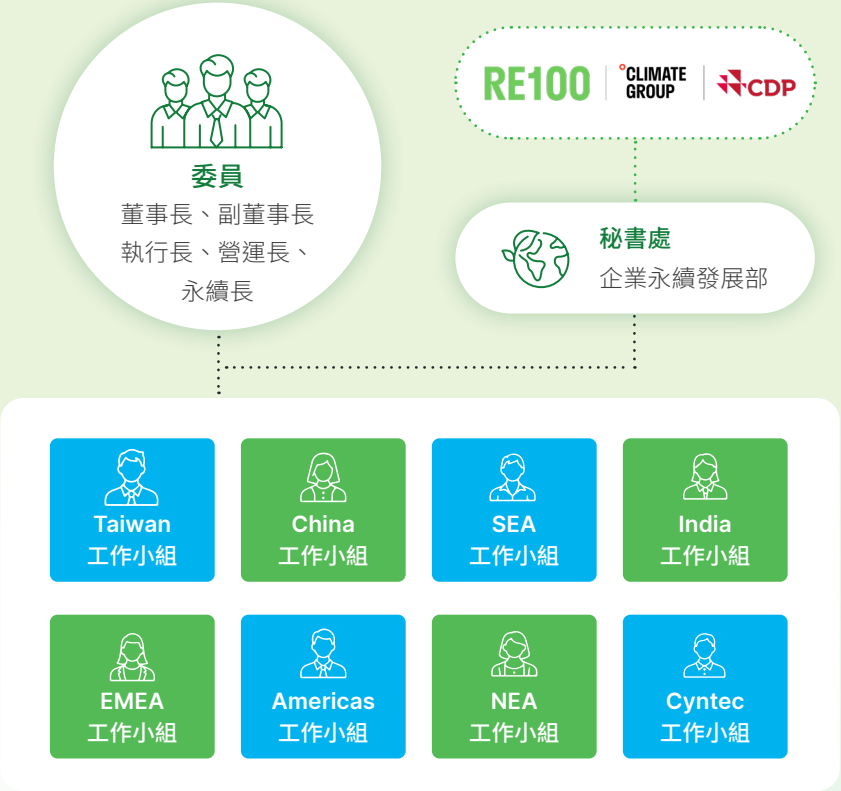
2011 年至 2025 年節能方案統計

節能主題	統計項目	2025	累計 2011-2025
空調排風系統	節能方案數量	116	934
	每年省電（千度）	21,934	121,146
	每年減碳（公噸）	14,120	83,560
空壓系統	節能方案數量	23	347
	每年省電（千度）	2,971	53,062
	每年減碳（公噸）	2,146	39,625
注塑機系統	節能方案數量	3	43
	每年省電（千度）	63	18,119
	每年減碳（公噸）	54	15,022
照明系統	節能方案數量	23	318
	每年省電（千度）	676	25,359
	每年減碳（公噸）	383	23,174
崩應能源回收	節能方案數量	10	198
	每年省電（千度）	16,610	84,191
	每年減碳（公噸）	8,212	58,620
製程改善	節能方案數量	220	1,662
	每年省電（千度）	18,497	141,529
	每年減碳（公噸）	13,377	108,755
其他（創新與管理面等）	節能方案數量	62	648
	每年省電（千度）	4,180	80,631
	每年減碳（公噸）	2,558	62,732
總計	節能方案數量	457	4,150
	每年省電（千度）	64,931	524,037
	每年減碳（公噸）	40,850	391,488

5.3.2 RE100 國際倡議與再生電力推動

台達 2021 年宣布加入全球再生電力倡議組織 RE100 金級會員，承諾台達全球營運據點於 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標，並於同年正式成立台達全球 RE100 委員會，以董事長、副董事長、執行長、營運長及永續長為主要委員，下轄八個工作小組，擴及 30 幾個國家；每個工作小組由地區最高主管帶領，建立區域型的推動組織，管理擴及所有據點，負責各地區所有據點的再生電力目標推動及達成。

台達全球 RE100 委員會



2025 年台達全球營運據點持續推動再生電力導入，各據點除了研究與檢視當地再生電力的法規政策、市場趨勢、價格與成本、溯源資訊完整性，漸次取得管道接洽再生電力發電業者或是售電業者，甚至考量再生電力的需求長期性及發用電時間的對應性，著手評估簽訂再生電力長期合約以擴大採購影響力之效益。各地區也在實際執行過程中面臨提高再生電力比率的瓶頸，並且深入了解造成瓶頸的原因，積極與相關利害關人進行議合尋求解決的方式並推動在地制度發展。

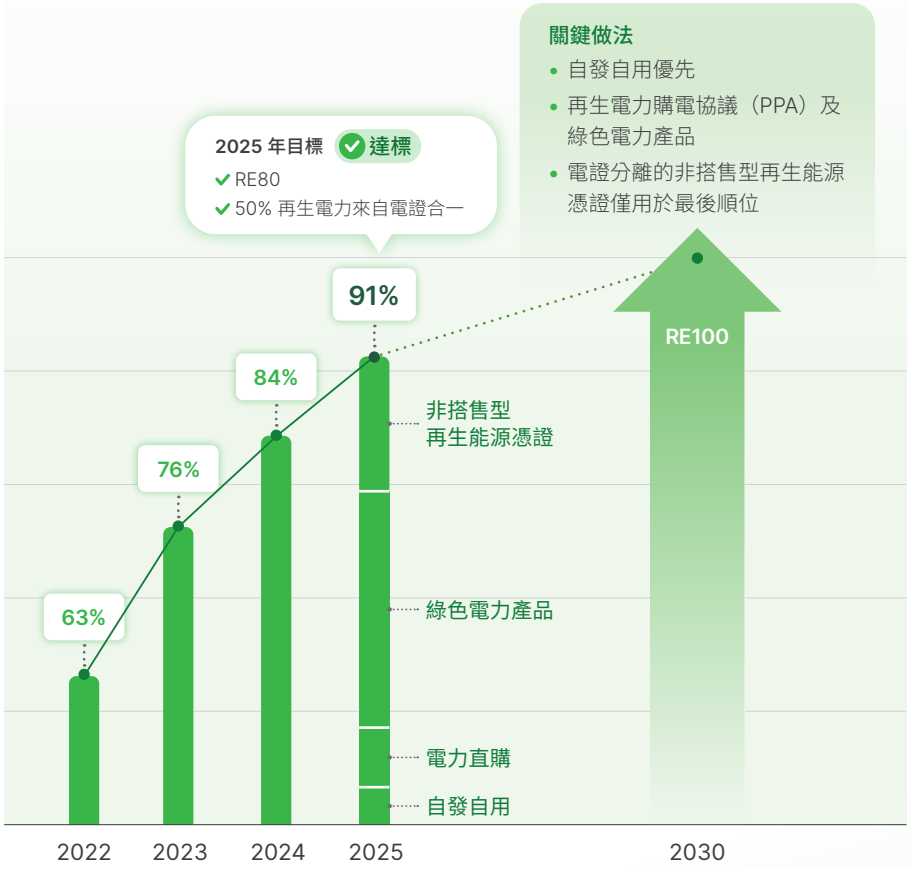
自 2022 年起，再生電力的達成率首度納入董事長、執行長以及各工作小組地區最高主管的績效指標，影響 5 至 15% 的薪酬獎勵。為了確保數據品質，台達於 2023 年首次將全球營運據點電力數據統計導入 ISAE 3000 確信，且為確保再生電力之符合度，台達透過合約管理，要求所有購入的再生電力來源及類型皆須符合 RE100 技術文件要求，並且取得完整的溯源資料以證明再生電力來源及數量。

台達策略性地推動再生電力，設定採購優先順序。首先是達標方式，台達以節能為基礎以減少用電量，再生電力以自發自用為最優先策略，其次為直購再生電力，例如再生電力購電協議（power purchase agreement，簡稱 PPA）與綠色電力產品（green electricity products）等電證合一的再生電力，再其次為非搭售型再生能源憑證（Unbundled EACs）的電證分離再生電力。另外，在符合 RE100 技術手冊的前提下，台達自訂其他創新類別，鼓勵各地提出創新做法以提高再生電力比率。除此之外，RE100 機制與內部碳定價亦部分連動，並以 2025 年超過 50% 來自電證合一的再生電力來源為目標，藉此鼓勵各據點優先採用自發自用及電證合一的再生電力，期待能透過採購行為，擴大台達採購影響力並進一步促進各地區再生電力市場發展，驅動區域電網脫碳，邁向淨零目標。

2025 年再生電力整體進展

2025 年台達全球營運據點再生電力達 91%，超過原訂定 RE80 之內部目標。全球營運據點總用電量為 938,236 千度，其中再生電力為 855,027 千度。再生電力的來源與占總用電量比率分別為太陽能自發自用 56,532 千度（6.0%）、PPA 電力直購 109,228 千度（11.6%）、綠色電力產品 442,277 千度（47.1%），以及非搭售型再生能源憑證 246,990 千度（26.3%）。

台達 RE100 進展　台達全球再生電力目標於 2030 年達 **RE100**



台達以全球營運據點推動 2030 年使用 100% 再生電力為目標，積極參與國際倡議。為支持再生電力發展，台達台灣地區積極簽訂再生電力購電協議，帶動再生電力市場發展。於重要生產據點泰國，為推動當地廠區取得再生電力，台達積極與政府和相關利害關係人議合，加速當地法規與再生電力交易制度的發展。

台達台灣、中國大陸、日本、韓國、美國、墨西哥、加拿大、巴西、歐洲 32 個國家之營運據點在 2025 年皆已達成 RE100 的重要里程碑，未來台達將持續推動再生電力，並以提高再生電力的對應為未來重點方向。

再生電力推動歷程

2014	中國大陸東莞、吳江及蕪湖廠參與「金太陽示範工程」建置太陽能發電系統
2016	台灣桃園二廠及中國大陸乾坤華騰與乾坤華豐廠（現統稱乾坤華豐廠）內建置太陽能發電系統
2017	中國大陸郴州廠建置太陽能發電系統
2018	• 中國大陸吳江及蕪湖廠擴建太陽能發電系統 • 購買中國大陸地區國際再生能源憑證（I-RECs）
2019	台灣地區完成裝設 10% 契約容量之再生電力
2020	台灣長期再生電力購電協議（PPA）洽談
2021	• 成為 RE100 金級會員 • 成立台達全球 RE100 委員會 • 台達完成首宗再生電力交易
2022	RE100 達成率正式納入高階主管績效指標
2023	全球據點 RE100 數據首次導入 ISAE 3000 確信
2024	榮獲 2024 RE100 市場開拓者獎
2025	積極於全球營運據點簽訂 PPA、GEP，增加電證合一的再生電力來源

5.3.3 推廣綠建築節能

2006 年台達於台南科學園區建立第一座綠建築時，即主動承諾未來所有新設廠辦都必須實行綠建築理念。累積至 2025 年 12 月底，台達已在全球範圍內自建及捐建 36 棟綠建築，以及兩座綠色資料中心。

台達將產品與節能方案應用於綠建築的持續推廣，陸續取得美國綠建築協會 LEED、英國建築研究所（Building Research Establishment，簡稱 BRE）BREEAM、台灣綠建築系統 EEWH 以及中國大陸綠色建築評價等標準認證。隨著綠建築廠房的啟用，廠區植栽的多樣性及生態水池等友善環境設計，對於促進生物多樣性有其正面效益。

台達自我高標準要求，每年以當地建築標準訂定的樓地板面積用電（EUI，kWh/m^2）為比較基準，並積極導入節能方案，包含空調排風系統、空壓系統、照明系統等。依照 ISAE 3000 確信流程，2025 年台達受全球認證之 22 棟廠辦 [*1] 綠建築年節電量為 44.75 百萬度，以及五棟捐建綠建築年節電量為 1.26 百萬度，共計年節電量 46.01 百萬度，合計減碳約 24,137 公噸二氧化碳當量。

同時，台達每年以資料中心機房電力使用效率（PUE）為基準評估節電效益，2025 年台達經認證綠建築資料中心共可節省 43,250 度電、減碳約 20.5 公噸二氧化碳當量。

*1：台達綠建築 EUI 計算方法學引用文獻詳見附錄 7.5 ISAE 3000、ISAE 3410 確信項目彙總表；以下為建築 EUI 計算之排除項目：實驗室用電量（台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、桃園研發中心、桃園五廠、中壢五廠、中壢研發中心、台中一廠、台南分公司一 & 二期、台南二廠、上海研發大樓、美洲總部大樓、印度 Bengaluru 總部大樓與研發中心）、製程用電（桃園五廠、中壢五廠、台中一廠、台南分公司一 & 二期、台南二廠、印度 Rudrapur 廠、印度 Gurgaon 廠、泰國七廠）、資料中心用電量（台北企業總部瑞光大樓、美洲總部大樓）、充電樁用電（印度 Gurgaon 廠 、EMEA 總部大樓、荷蘭 Helmond 大樓、泰國七廠、美洲總部大樓、上海研發大樓、台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、桃園研發中心、桃園五廠、中壢五廠、中壢研發中心、台中一廠、台南分公司一期 、台南二廠 ），與室內停車場、資料中心及閒置區域的樓地板面積。

台達綠建築及資料中心節能效益

台北企業總部瑞光資料中心（2014 年啟用）
LEED V4 ID + C 白金級（全球首座）
- 2025 PUE：1.29
- 歷年最高節電率：11%（相較 2015 年）

吳江資料中心（2014 年啟用）
LEED V4 ID + C 黃金級
- 2025 PUE：1.31
- 歷年最高節電率：38%（相較 2015 年）

中壢研發中心（2017 年啟用）
LEED 黃金級
- 2025 EUI：72.93 ＜ EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：51%（相較辦公大樓）

中壢五廠（2021 年啟用）
LEED 黃金級
智慧建築黃金級
- 2025 EUI：98.29 ＜ EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：68%
(相較空調型一般工廠作業區)

台中一廠（2021 年啟用）
LEED 黃金級
EEWH 鑽石級
- 2025 EUI：85.87 ＜ EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：44%
(相較空調型一般工廠作業區)

台北企業總部瑞光大樓（1999 年啟用）
LEED 白金級
EEWH-RN 鑽石級
- 2025 EUI：52.88 ＜ EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：64%（相較傳統辦公室）

台北企業總部瑞光大樓 II（2023 年啟用）
LEED 白金級
EEWH 鑽石級
智慧建築鑽石級
建築能效標示 淨零建築
- 2025 EUI：147.11<EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：88%（相較傳統辦公室）

台南分公司一期（2006 年啟用）
EEWH 鑽石級
- 2025 EUI：143.61<EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：38%（相較傳統辦公室）

台南分公司二期（2013 年啟用）
EEWH 鑽石級
- 2025 EUI：0 ＜ EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：100%（相較傳統辦公室）

台南二廠（2021 年啟用）
LEED 黃金級
- 2025 EUI：87 ＜ EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：60%
(相較空調型一般工廠作業區)

桃園研發中心（2011 年啟用）
LEED 黃金級
EEWH 黃金級
- 2025 EUI：78.18 ＜ EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：53%（相較傳統辦公室）

桃園五廠（2015 年啟用）
LEED 黃金級
EEWH 黃金級
- 2025 EUI：174.27>EUI 基準 154[*2]
- 歷年最高節電率：24%
(相較空調型一般工廠作業區)

台達捐建綠建築節能效益

成功大學台達大樓（2009 年啟用）
EEWH
學校類未分級（2009-2012）
- 2025 EUI：59.73<EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：65%（相較傳統辦公室）

成功大學孫運璿綠建築研究大樓（2011 年啟用）
LEED 白金級
EEWH 鑽石級
- 2025 EUI：42.22<EUI 基準 148.3[*1]
- 歷年最高節電率：85%（相較傳統辦公室）

清華大學台達館（2011 年啟用）
EEWH 銅級（2011-2014）
- 2025 EUI：63.39<EUI 基準 72.8[*14]
- 歷年最高節電率：13%（相較傳統大學建築）

中央大學國鼎光電大樓（2011 年啟用）
EEWH 銅級
- 2025 EUI：128.64>EUI 基準 72.8[*14]
- 歷年最高節電率：70%（相較傳統大學建築）

那瑪夏民權國小（2012 年啟用）
LEED 零能耗
LEED 白金級
EEWH 鑽石級
- 2025 EUI：0<EUI 基準 24[*15]
- 歷年最高節電率：100%（相較傳統國小建築）

上海研發大樓（2011 年啟用）

LEED 白金級

- 2025 EUI：49.92 ＜ EUI 基準 85.1[*3]
- 歷年最高節電率：49%（相較民用大型建築）

北京辦公大樓（2012 年啟用）

LEED 銀級

- 2025 EUI：27.08 ＜ EUI 基準 100[*4]
- 歷年最高節電率：74%（相較傳統辦公室）

美洲總部（2015 年啟用）

LEED 零能耗

LEED 白金級

CBE 年度宜居建築獎

- 2025 EUI：0 ＜ EUI 基準 166.88[*7]
- 歷年最高節電率：100%（相較傳統辦公室）[*8]

EMEA 總部（1987 年啟用）

BREEAM Very Good

- 2025 EUI：138.68 < EUI 基準 177.16[*9]
- 歷年最高節電率：65%（相較非住宅建築）

荷蘭 Helmond 大樓（2022 年啟用）

LEED 黃金級

- 2025 EUI：55.82<EUI 基準 76.1[*10]
- 歷年最高節電率：56%（相較非住宅建築）

印度 Rudrapur 廠（2008 年啟用）

LEED-INDIA 黃金級

- 2025 EUI：26.95 ＜ EUI 基準 179[*5]
- 歷年最高節電率：85%（相較傳統商業大樓）

印度 Gurgaon 廠（2011 年啟用）

LEED-INDIA 白金級

- 2025 EUI：84.82 ＜ EUI 基準 179[*5]
- 歷年最高節電率：60%（相較傳統商業大樓）

印度 Mumbai 大樓（2015 年啟用）

LEED 白金級

- 2025 EUI：109.92 ＜ EUI 基準 182[*6]
- 歷年最高節電率：77%（相較傳統商業大樓）

印度 Bengaluru 總部大樓與研發中心

LEED 黃金級（2024 年啟用）

- 2025 EUI：33.89 ＜ EUI 基準 179[*5]
- 節電率：81%（相較傳統商業大樓）

泰國五廠（1990 年啟用）

LEED 黃金級

- 2025 EUI：848.01>EUI 基準 640.24[*11]
- 歷年最高節電率：23%（相較綠建築申請文件）

泰國七廠（2022 年啟用）

LEED 黃金級

- 2025 EUI：328.39<EUI 基準 627.34[*12]
- 歷年最高節電率：64%（相較綠建築申請文件）

日本赤穗節能園區多功能建築（2017 年啟用）

LEED 黃金級

- 2025 EUI：116.55 ＜ EUI 基準 165.57[*13]
- 歷年最高節電率：50%（相較綠建築申請文件）

*1：【經濟部能源署】2025 非生產性質行業能源查核年報（P.28）：148.3 kWh/m^2（辦公大樓類，不含停車場）。

*2：【內政部建築研究所】綠建築評估手冊－建築能效評估系統之既有建築能效專家評估系統 E-BERSe（2024 年版）（P.57）：154 kWh/m^2（10 小時作業空調型一般工廠製程區）。

*3：【上海市住房和城鄉建設管理委員會】2023 年上海市國家機關辦公建築和大型公共建築能耗監測及分析報告（P.13）：85.1 kWh/m^2（辦公建築）。

*4：【北京市住房和城鄉建設委員會】與【北京市市場監督管理局】民用建築能耗標準（2023 年發布）（P.6）：100 kWh/m^2（大型商業辦公）。

*5：【聯合國環境署】2015 實行建築節能報告（P.103）：179 kWh/m^2（複合建築）。

*6：【聯合國環境署】2015 實行建築節能報告（P.103）：182 kWh/m^2（辦公大樓建築）。

*7：【能源之星】2018 年能源之星 U.S. Energy Use Intensity by Property Type 技術參考（P.4）：換算為 166.88 kWh/m^2（辦公大樓類）。

*8：美洲總部大樓採淨零耗能設計，自發並售出之再生電力超過外購電力，故 EUI = 0。

*9：【荷蘭中央統計局】StatLine 能源資料庫建築平均能耗：76.1 kWh/m^2 與 10.7 m^3/m^2（2,500-5,000 平方米建築），考量 EMEA 總部亦使用天然氣，故將 StatLine 能源資料庫中建築平均天然氣消耗量換算成電力消耗量，並加上建築平均能耗值，作為 EUI 基準值：177.16 kWh/m^2。

*10：【荷蘭中央統計局】StatLine 能源資料庫建築平均耗能：76.1 kWh/m^2（2,500-5,000 平方米建築）。

*11：【LEED 2009 既有建築物之營運與維護評等系統】泰國五廠綠建築申請文件（依循 LEED 2009 既有建築物之營運與維護規範）之 2010-2012 基準年平均 EUI 值：640.24 kWh/m^2。

*12：【LEED 2021 新建建築系統】泰國七廠綠建築申請文件（依循 LEED 新建建築系統）之基準年平均 EUI 值：627.34 kWh/m^2。

*13：赤穗綠建築申請文件（依循 LEED v4 商業室內、零售、賓館接待最低能耗模擬要求）基準模擬值：165.57 kWh/m^2。

*14：【經濟部能源署】2025 年非生產性質行業能源查核年報（P.28）：72.8 kWh/m^2（一般大學 EUI）（不含室內停車場）。

*15：【經濟部及教育部】「政府機關及學校用電效率管理計畫」（113-115）核定本 (P.20)（2024 年）之國民小學第二組 EUI：24（kWh/m^2）。

5.3.4 EV100 國際倡議及道路運輸低碳化

轉型電動車與普及充電設施

台達 2018 年加入 EV100 低碳運輸倡議，成為全球第一家可提供電動車能源基礎設施的 EV100 會員，與來自各國的永續領導企業和組織共同響應低碳運輸。台達承諾將在 2030 年前，台達全球能源管理範疇的營運與生產據點 *1 提供充電樁設施，並將公司車 *2 改為純電動車以及氫燃料車等電動車，減少交通碳排，力行「環保 節能 愛地球」。

台達轉型電動車的階段性目標

啟動階段 2018-2021

2020 能源管理範疇

- 核心任務
  - 普設充電樁
- 成果
  - 每個主要據點至少安裝一台充電樁
  - 充電樁免費提供給員工及訪客使用

推進階段 2022-2025

2025 能源管理範疇

- 核心任務
  - 鼓勵公司車汰換為 EV
  - 充電樁智慧化管理
- 成果
  - 2022：ICP 鼓勵低碳運輸投資
  - 2024：OA 上線充電樁預約功能
  - 2025：新增公司車必須為電動車 *3

擴大階段 2026-2030

2030 能源管理範疇

- 核心任務
  - 達成公司車 EV 轉型
- 時程
  - 2026：在納入電動車管理範疇之新增據點推動 EV 採購
  - 2028：尚未汰換車輛提供汰換計畫
  - 2030：公司車 EV 比率達到 100%

持續運營 (2035+)

長期願景

- 戰略成果
  - 新購公司車中零排放汽車（Zero Emission Vehicle，簡稱 ZEV）比率達到 100%
- 時程
  - 2030：在 EV leading markets *4，新購公司車必須為 ZEV
  - 2035：新購公司車必須為 ZEV

EV100 推動進展

EV100 承諾範疇的公司車數量	ZEV 比例	安裝充電樁的據點數量	已安裝充電樁數量
278	24%	33	312

*1：EV100 承諾範疇的營運據點與能源管理範疇保持一致，2025 年包含中國大陸的東莞、吳江、蕪湖、郴州廠；泰國的一、三、五、六、七廠；台灣的桃園一廠、桃園二廠、桃園五廠、平鎮廠；乾坤與華豐廠；台北企業總部（瑞光大樓、瑞光大樓 II、陽光大樓）、桃園研發中心、中壢五廠、台南分公司一期、台南分公司二期、上海研發大樓、日本總部、美洲總部、德國 Soest 大樓。

*2：EV100 承諾的公司車為上述據點以公司名義購買或長期租賃的車輛（小於 7.5 噸）。

*3：新增公司車優先選擇純電動車及氫燃料電池車。

*4：EV leading markets 的定義及範疇詳見 EV100 Barometer Report，該報告由氣候組織 Climate Group 發布及更新。

台達在營運據點廣設電動車充電設施，提供員工及客戶電動車使用誘因，2025 年 EV100 承諾範疇的據點已安裝充電樁達 312 台。2025 年 6 月，EV100 發起方 Climate Group 推動了 EV100 relaunch 活動，梳理了全球道路運輸電氣化轉型進展，並邀請 EV100 成員分享自身的優秀實踐及成果，以強化全球電動車轉型信心。台達積極響應，總結自身在 EV100 第一階段的推動實踐，在 EV100 官網及 LinkedIn 的 #EVLearnings 專題板塊發佈一篇 thought leadership，分享如何通過創新技術來應對電動車浪潮下能源和管理的多重挑戰。在技術面，將太陽能光電儲能系統與電動車充電基礎設施集成在一起，充分利用可再生電力發電，並通過儲能系統調節電力使用，輔以 DeltaGrid EVM 電動車充電管理系統，智能調度能源供需；在管理面，制定內部「充電管理制度」，並上線「充電預約系統」，確保充電樁使用上的公平與效率。

台達通過科技與管理結合，讓充電樁使用更智慧、更高效

5.4 水資源管理

5.4.1 水風險辨識與因應

建立風險鑑別評估機制

水資源是全球經濟運作不可或缺的重要資源，台達為能與價值鏈夥伴永續合作，持續強化營運管理與風險鑑別，分析氣候變遷下旱澇所造成的斷鏈風險。台達應用世界資源研究所（World Resources Institute，簡稱 WRI）開發的 Aqueduct 水資源風險評估工具進行台達供應鏈及全球營運據點風險鑑別，並依據 WRI 風險、用水量、營收、產值等風險要素給分，整體綜合風險結果除了作為台達自身的決策依據，擬定相應措施確保具有足夠的因應能力，以利於風險來臨前做出調適，落實水資源永續管理，未來亦針對高風險廠區持續透過此評估方法規劃調適推動路徑。

為提高員工的節水意識，台達定期提供員工用水效率管理及節水的培訓課程。2025 年於台達內部線上學習系統 Academy 開設「台達水資源管理 SBTN 介紹」課程，講述國際水資源管理趨勢、科學基礎目標網絡（Science Based Targets Network，簡稱 SBTN）的方法學及理論基礎，說明國際標竿企業案例及台達台灣廠區首階段 SBTN 淡水目標評估與量化成果，以強化員工用水相關知識與節水意識，並培養自我評估及改善的能力，超過 50 人參與及觀看。

風險對象	風險要素	WRI 風險分布等級 *1				
		極高	高	中高	中低	低
供應鏈 2025 年持續交易之一階供應商	• 危害：運用 WRI 工具進行危害分級 • 暴露：依據供應商營收金額程度大小進行分級 • 脆弱度：依供應鏈的產業特性（與用水之間的敏感度）作為判定標準	23.8	7.6	12.0	35.4	21.2
		極高	高	中高	中低	低
全球營運據點 營運據點、生產據點、研發中心	• 危害：運用 WRI 工具進行危害分級 • 依賴：依據據點用水量與歷年據點本身標準差進行分級 • 嚴重：依據據點產值／人數與歷年據點本身標準差進行分級 • 機率：依據曾經發生過淹／缺水事件作為判定標準	34.5	12.8	13.5	21.4	17.8
		總自來水取水量（百萬公升）				
		1,648.4	610.6	642.0	1,020.4	850.3

*1：WRI 總體水風險評分等級：極高（4-5 分）、高（3-4 分）、中高（2-3 分）、中低（1-2 分）、低（0-1 分）。

水風險調適因應

供應鏈

- 根據加權得分，供應商風險分布於高（0.1%）、中高（10%）、中（16.5%）、中低（25.2%）及低（48.2%）。
- 針對生產基地位於高風險以上區域的供應商，台達提供自身廠區及綠建築節水經驗，以因應氣候變遷減緩及調適做規劃。
- 依據問卷回饋，評估一階供應商於水資源管理及短中長期改善因應對策，以強化價值鏈永續性，呈現企業永續影響力。

全球營運據點

- 依據加權得分，2025 年整體生產廠區的整體綜合風險皆為中度風險，無高風險廠區。
- 全球營運據點，除自身節水目標外，依據 IPCC AR5 的 RCP[*1] 2.6（以升溫 2°C 計）與 RCP 8.5 的情境設定，評估現況與未來的缺水風險情況，強化區域水資源的韌性，達到永續用水的目的。分析結果所得的風險值，納入財務衝擊估算基礎。
- 針對高風險廠區，持續透過此評估方法規劃調適的推動路徑，除降低淹水衝擊外，更強化持續營運能力日數。
- 提升廢水處理與回收，以降低自來水依賴。
- 評估個別水資源風險，擬定相應措施確保具有足夠的因應能力，在風險來臨前做出最具韌性的調適能力，以落實水資源永續管理。

*1：代表性濃度路徑（Representative Concentration Pathway，簡稱 RCP）。

5.4.2 水資源耗用與成效

落實水資源管理

台達深刻體認水安全與民生、產業息息相關，其所涉及的議題已從環境延伸到人權與經濟發展，在聯合國的 17 個永續發展目標中，SDG 6「淨水與衛生」目的即在於確保所有人都能享有水與衛生及其永續管理。台達於 2024 年在董事會通過水資源政策，以強化氣候變遷、水資源管理之韌性為目標，提升台達因應未來於嚴峻的水資源壓力下的動態調適能力，並持續進行全球營運據點及一階供應商的水風險辨識與調適因應管理，同時開發創新節能節水產品及解決方案。

乾淨用水

各廠飲用水及烹飪供應上，自來水需經過濾系統及紫外燈照射，以確保產出符合當地法律規定的飲用水質量標準。

效益／成效

每季度至少監測飲用水一次，並委託第三方水質檢驗單位進行大腸桿菌等檢驗。

效能提升

製程端積極提升用水效率，並在相同用水量的情況下提高產值，減少用水風險。

效益／成效

2025 年全球營運據點共導入 17 項節水方案，共節省 166.1 百萬公升。

智能監控

生產廠區及建築設置水表，並結合台達能源在線（Delta Energy Online）監控資訊系統進行用水量監控。

效益／成效

各廠透過監控定期檢討用水效率，降低不必要浪費。

污染減量

廠內污水處理與廢水排放方面，要有效減少對環境生態造成的負面影響。

效益／成效

台達定期委託第三方實施廢（污）水檢測，確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊。

推動節約用水與回收水利用

台達透過用水狀況評估，找出可以進行節水措施、提高用水效率的機會。台達全球營運據點取水來源以自來水（96.7%）為主，主要用途為冷卻水塔、餐廳、民生洗滌衛浴。台達 2025 年全球營運據點總取水量 *1 為 4,933.7 百萬公升（包含地下水使用 40.5 百萬公升及雨水利用 121.5 百萬公升）、耗水量 893.1 百萬公升、排水量 *1 4,040.6 百萬公升（生活污水 90.8% 及製程廢水 9.2%），總回收水量 *2 達 767.8 百萬公升，回收水利用率 *3 達 13.8%。全球營運據點於 2025 年共執行 17 個節水方案，包括：放流廢水回收再利用、機台廢水分流回收低濃度水洗水、冷卻水塔填料更換、設備調整及改善等，共節省 166.1 百萬公升的用水量。

台達以 2020 年為基準年，訂定整體生產廠區的用水密集度（Water Productivity Intensity，簡稱 WPI）及建築物的用水強度（Water Consumption Intensity，簡稱 WCI）下降目標，於 2025 年下降 10%。2025 年整體生產廠區 WPI 為 276 公噸／百萬美元，相較於 2020 年下降 40.6%，2025 年八棟建築物 *4 WCI 為 16.1 公噸／人，相較於 2020 年下降 27%，皆達成階段性的節水目標。台達於 2025 年訂定整體生產廠區的 WPI 及 WCI 下階段目標，以 2025 年為基準年，於 2030 年分別下降 10%，並導入 SBTN 方法學，進行據點的水量目標評估，兼顧企業用水與自然界水資源需求。

*1：總取水量及總排水量皆屬淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）。

*2：總回收水量：（再生水 + 雨水）。

*3：回收水利用率：總回收水量／（總取水 + 再生水）。

*4：八棟建築物包含台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、台北陽光大樓、桃園研發中心、中壢研發中心、台南分公司一期、台南分公司二期、上海研發大樓；不包含東莞科研、吳江科研、日本總部、美洲總部、德國 Soest 大樓。

*5：百萬公升（Megaliter）= 千立方公尺（1,000 m^3）= 1,000 公噸。

水資源

自來水	雨水	地下水
4,771.7 百萬公升	121.5 百萬公升	40.5 百萬公升
96.7%	2.5%	0.8%

總取水量 4,933.7 百萬公升

總回收水量 767.8 百萬公升

回收水利用率 13.8%

排水量

生活污水	製程廢水
3,670.5 百萬公升	370.1 百萬公升
90.8%	9.2%

總排水量 4,040.6 百萬公升

耗水量

耗水量 893.1 百萬公升

節水績效

整體生產廠區

2025 年台達整體生產廠區 WPI 為 276 公噸／百萬美元產值，相較於 2020 年下降 40.6%

2025 目標 ↓10%

2025 實際 ↓40.6%

達標 基準年：2020

主要原因

- 放流廢水回收再利用
- 純水系統 RO 濃排水回收再利用
- 機台廢水分流回收低濃度水洗水
- 冷卻水塔填料更換提升能效

建築

2025 年八棟建築物 *4 WCI 為 16.1 公噸／人數，相較於 2020 年下降 27%

2025 目標 ↓10%

2025 實際 ↓27%

達標 基準年：2020

主要原因

- 雨水回收再利用
- 宿舍區高位水箱節水改善
- 水龍頭更換為節水型
- 魚池過濾系統更新降低換水頻率

廢水管理

台達全球營運據點的廢（污）水皆經由適當的廢水處理設施，或直接排至當地管理中心的指定 。未設置流量計及相關單據者，污水排放量以各區域取水量的特定比例估算，桃園五廠、平鎮廠、乾坤台南廠、乾坤新竹廠、乾坤華騰廠與乾坤蕪湖廠則採用流量計實際監測。各廠排放水質皆符合現行法令規定，並定期實施廢（污）水檢測，檢視廢水處理設施是否符合需求，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊。 2025 年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生。

製程廢水排放狀況

地區	廠區	製程廢水（百萬公升）	放流水濃度（mg/L）			處理單位	承受水體
			總懸浮固體	生化需氧量	化學需氧量		
台灣	桃園五廠	0.8	26.5	111	244	龜山工業區污水處理廠	南崁溪
	平鎮廠	1.6	2	1.3	15.6	廠內處理	大坑缺溪
	乾坤台南廠	52.8	5	15.6	92	臺南園區污水處理廠	鹽水溪
	乾坤新竹廠	114.3	1.8	12.8	45.9	新竹園區污水處理廠	客雅溪
中國大陸	乾坤華騰廠	18.6	15	9.5	23	運東污水處理廠	吳淞江
	乾坤蕪湖廠	180.3	50.75	49.4	139	朱家橋污水處理廠	長江

5.5 資源循環及污染防治管理

5.5.1 推動循環經濟

台達於 2025 年成為全球 ICT 產業首家通過 ISO 59004：2024—Circular economy—Vocabulary, principles and guidance for implementation（以下簡稱 ISO 59004 循環經濟）第三方查核。ISO 59004 循環經濟是 2024 年甫發布的國際標準，檢視企業建立一套完整的循環經濟架構，透過系統性的方法，實現資源的再生、價值保留與價值提升，並從社會、經濟與環境三面向，評估企業的循環經濟架構是否納入系統思維、生態系統韌性、資源可追溯性、價值創造、價值共享及資源管理等六大原則。

台達持續推動價值鏈實踐循環經濟，於 2022 年發布「台達集團產品碳足跡策略」，分析產品碳足跡熱點及減碳機會，同年擬定四大循環策略，加速產品碳足跡減量行動，接續於隔年 2023 年呼應四大循環策略盤點事業單位產品價值鏈中的 17 項循環指標，在淨零目標的範疇三專案推動下，台達於 2024 年全面盤點採購原物料，推動循環採購與製造模式，將採取五個減量措施，且進一步設定回收／再生料使用目標。為奠定價值鏈於日常工作落實永續材料之選用，以及掌握循環經濟商業模式的商機，於台達內部線上學習系統 Academy 舉行循環經濟相關教育訓練，講述企業永續轉型與實踐路徑，2025 年共辦理二次教育訓練，達 140 人參與。

查證意見編號 TW25/00001020

SGS

循環經濟評估查證意見

查證流程和程序之對象

台達電子工業股份有限公司

台北市內湖區瑞光路 186 號

本公司已於 05/09/2025 至 25/09/2025 期間進行評估，並根據下列實施準則查證確認

ISO 59004:2024

本次查證取得之整體評價為 5

(評價總分為 5 分)

簽署人

鮑柏宇

管理與保證事業群副總裁

版次:1

日期：2025年11月14日

TGP63-15-2 2510

台灣檢驗科技股份有限公司
新北市新北產業園區五工路 136-1 號
t(02)22993279 f(02)22999453
http://www.sgs.com

台達通過 ISO 59004 循環經濟第三方查核

透過紮實且具前瞻性的循環經濟策略與行動，台達已在循環經濟的推動上建立深厚的基礎，本次 ISO 59004 循環經濟查核過程，更加彰顯了台達在循環經濟策略與實踐高度契合國際標準，並獲得外部第三方整體查核成績於滿分五分中獲五分的高度認可。

台達循環經濟推動藍圖

- 訂定「台達集團產品碳足跡策略」：
  導入 ISO 14067 產品碳足跡
- 訂定「台達生物多樣性政策」
- 四大循環策略 ：

2016

- 成立「節水減廢管理委員會」

2019

- 導入 UL 2799 廢棄物零填埋規範

2022

- 17 項循環指標盤點：
  使用再生料比例、模組化設計、循環營收、產品回收等，呼應四大循環策略

2023

- 成立範疇三 C1、C11 子委員會：
  全面盤點採購原物料，推動循環採購與製造模式，採取五個減量措施

- 台達責任原物料採購政策

2024

- 通過 ISO 59004 循環經濟第三方查核
- 2025 整體生產廠區廢棄物轉化率 100%
  達成

2025

ISO 59004 循環經濟六大原則

系統思維 價值創造 價值共享 資源管理 資源可追溯性 生態系統韌性

5.5.2 廢棄物產出與減量成效

落實廢棄物管理 推動廢棄物轉化成資源

台達於 2016 年成立「節水減廢管理委員會」，為了達到資源永續利用及確保廢棄物妥善處理，針對廢棄物產出來源及樣態進行分析，分別結合內、外部資源找出再利用潛力。在 2019 年開始導入 UL 2799 廢棄物零填埋規範，逐年增加認證廠區，2025 年整體生產廠區且為目標廠區獲得 UL 2799 認證（共 14 張證書），其中有五個廠區獲得最高等級白金級認證，2025 年整體生產廠區廢棄物轉化率為 100%，達成目標。集團廢棄物管理將於 2050 年擴大管理範疇，全球營運據點之廢棄物轉化率目標為 100%；持續透過減量、回用及回收等作法提升廢棄物轉化率，降低環境衝擊，以追求資源永續利用，避免地球資源枯竭。

台達廢棄物產出數據定期於內部永續平台填報，採系統化集中式管理，並留存磅單及政府申報資料等佐證資料以利備查，管理單位將不定期針對清除處理機構進行跟車與稽核。

統計全球營運據點 2025 年委由合格清除處理機構處理的總廢棄物處理量約 74,651 公噸，其中，非有害廢棄物 68,396 公噸（92%），有害廢棄物 6,255 公噸（8%）。

整體生產廠區
取得 UL 2799 認證

2 Sites	平鎮廠 通過認證*	桃園（一、二、五廠） 通過認證*
3 Sites	吳江廠 白金 郴洲廠 白金	東莞廠 通過認證*
4 Sites	泰國一廠 金級 泰國三廠 金級	泰國五廠 金級 泰國六廠、七廠 金級
5 Sites	乾坤蕪湖廠 白金 乾坤華豐廠 白金 乾坤華騰廠 白金	乾坤新竹廠 通過認證* 乾坤台南廠 通過認證*

* 轉化率 100%

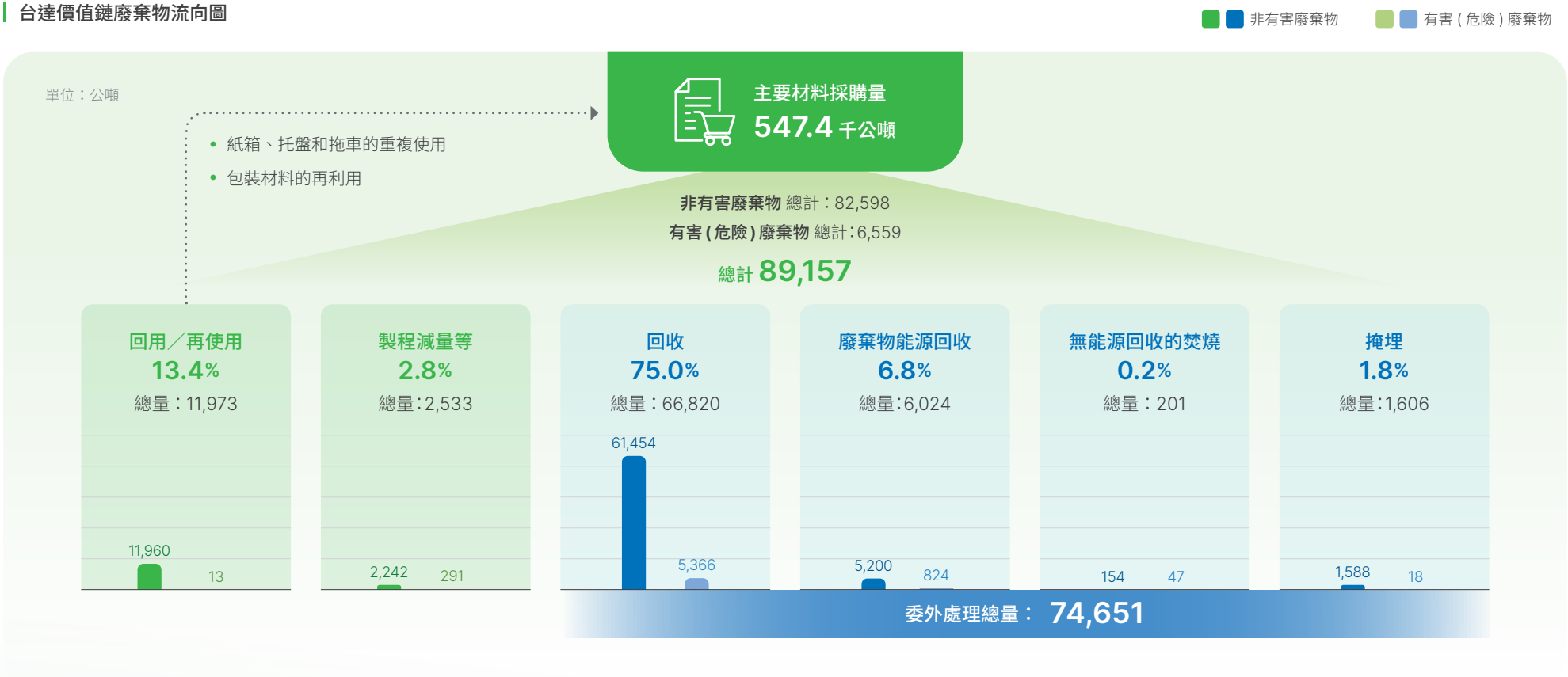
價值鏈減量成效

台達減廢不僅從本身改善做起，更需要透過價值鏈協同合作，進行資源有效利用及降低後端的廢棄物產生，包含包裝材回用、製程減量，以及紙箱、托盤和拖車重複使用等回用與減量效益。台達全球營運據點價值鏈活動過程產生之廢棄物共 89,157 公噸，所有被轉化的廢棄物總量為 87,350 公噸，轉化率 *1 達 98%。其中，廢棄物回收銷售效益達美金 3,950 萬元。

台達持續推動減廢與循環經濟相關措施，2025 年全球共推行 18 項措施，包括：風扇熱流道模具改善、物料載具改善以及塑膠盒回收使用等，共減少 204 公噸廢棄物產生，節省費用約美金 15 萬元。

*1：廢棄物轉化率：(回用 + 減量 + 回收 + 再利用 + 廢棄物能源回收 + 厭氧消化 + 生物燃料 + 堆肥) ／產生的廢棄物總重量；其中廢棄物能源回收占比需小於 10%。

台達價值鏈廢棄物流向圖



5.5.3 空氣污染防治管理

台達各廠區皆符合當地環保法規要求，取得排放許可及針對污染物類別採用最佳可行處理技術，以確保周遭環境負荷降至最低，並定期針對廠區管道排放口安排氣體監測。目前台達產生之空氣污染物包含揮發性有機物（VOCs）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）及懸浮微粒（PM）。

2025 年空氣污染物採用各地監測報告的數值與運轉時間進行計算，全球據點揮發性有機物總排放量為 87.0 公噸，其中主要來自瀝青（填充於電子安定器中）加熱過程逸散及有機溶劑揮發（如助焊劑、異丙醇）等；氮氧化物（4.5 公噸）及硫氧化物（1.0 公噸）來自於廠區發電機測試或緊急使用、生活區熱水鍋爐及餐廳炊煮等活動，均屬微量，懸浮微粒總量為 82.8 公噸。

5.6 綠色產品

5.6.1 綠色設計

生命週期評估

生命週期評估（life cycle assessment，簡稱 LCA）為一種系統性分析產品自原物料取得、製造組裝、運輸配送、使用以及最終廢棄處置等各階段中，投入及產出對於環境衝擊的量化方法學。台達為了降低產品對環境之衝擊，參照國際標準 ISO 14040 及 ISO 14044 要求，評估產品各階段的環境衝擊，並導入綠色設計，發展永續產品與服務。

台達自 2010 年開始，陸續依據 PAS 2050 及 ISO 14067 標準，挑選代表性產品以生命週期評估方法學執行產品碳足跡（product carbon footprint）研究，包括筆記型電腦外接電源供應器（adapter）、直流風扇（DC fan）、太陽能變流器（PV inverter）、高效整流模組（high efficiency rectifier module）、交換式電源供應器（switching power supply）及電動車車載充電機（DC ／ DC module for EV powertrain）等產品碳足跡盤查，並取得第三方查證聲明書。歸納數項產品生命週期分析結果，「使用」階段是目前台達核心產品產生環境衝擊的最主要階段，其次是「原物料取得」階段。

2022 年由供應鏈 ESG 委員會偕同各事業單位全面展開產品碳足跡專案，各事業單位成立工作小組定期報告推動進度，包括平行展開產品碳足跡計算、考量產品生命週期的減量作法、產品綠色設計案例等主題，強化永續產品與服務之研發資源投入。於 2022 年發布「台達集團產品碳足跡策略」，應用既有的台達材料碳排資料庫，亦建置產品碳足跡計算方法學、導入國際碳係數資料庫、建立知識平台，並分析產品碳足跡熱點及減碳機會，將透過循環商業模式、產品綠色設計、產品能效提升、低碳原材料供應商合作、自主節能及再生電力營運、綠色物流建立、廢棄物管理等方式，以及持續議合、溝通及鼓勵價值鏈夥伴，共同加速產品碳足跡減量行動。

由於台達產品種類眾多，將分階段完成各類產品的碳足跡計算。依照 ISO 14067 產品碳足跡標準計算，擴大盤查的產品類型，包含開關電源（adapter）、電感（power choke）、定子組件（stator）、直流無刷馬達散熱風扇（DC fan）、天井燈（LED high bay）、無線基地台（wireless AP）、電動汽車充電控制器（charger IC-CPD）、數位投影機（projector）、整合式低壓直流無刷馬達（vehicle motor）、導軌式電源供應器（DIN rail power supply）、被動電阻（Passive Resistor）、微歐姆電阻（Mini-ohm Resistor）、一體成型電感（Molding Choke）、電源模組（Power Module）等，並通過第三方查證。2023 年為擴大同仁對產品碳足跡的認識及建立回應客戶需求能力，除辦理實體教育訓練及線上課程，亦將產品碳足跡盤查經驗整理後，藉由內部公告分享盤查工具及資源，協助加速內部產品碳足跡盤查作業。2025 年由內部開發的 DelZer0 產品碳足跡平台正式上線，有效提升各事業單位在產品碳盤查作業上的執行效率。年度累計已協助 121 項產品完成碳足跡計算，展現數位轉型支援減碳管理的成效。

持續降低產品環境衝擊

台達秉持「環保 節能 愛地球」的經營使命，開發產品過程將綠色設計及循環設計之精神納入到生命週期中，持續開發創新節能產品及解決方案，提供高效率且可靠的節能整合方案與服務，從設計源頭減少廢棄物產生。我們持續提供循環設計相關教育訓練，包括從源頭改變、廢棄物即資源、維持高價值利用與思考循環路徑等原則，以及導入循環設計、選擇低碳材料、提供產品使用權、延長產品生命、創造產品剩餘價值等策略，如在扇葉扇框使用消費後回收（Post Consumer Recycle，簡稱 PCR）的 PBT、金屬零組件使用回收銅、機構外殼添加回收鋁與 PC 回收料、產品使用全紙環保包裝、包材減重及設計優化、90% 可回收再使用的燈具、持續模塊效率提升等，以期能在設計產品或服務時，從產品生命週期的角度考量提升資源利用、降低環境衝擊，並滿足客戶期待。

1 產品設計

- 思考全生命週期（原物料／能源／水／廢棄物）
- 模組化設計

2 原物料

- 產品輕量化設計
- 採用綠色包裝材料
- 選用可再生／回收／可回收材料
- 綠色供應鏈
- 原料在地化
- 化學品及有害物質管理

更多資訊請參閱

4.5 供應商永續管理
5.5 資源循環及污染防治管理
5.6.2 有害物質政策及材料管理

3 生產製造

- 綠建築廠房
- 導入節能／節水／減廢方案
- 致力資源循環
- 採用再生電力

更多資訊請參閱

5.3 能源管理
5.4 水資源管理
5.5 資源循環及污染防治管理

4 運輸配送

- 降低包裝材積設計
- 產品輕量化設計
- 提升運輸效率

5 使用

- 提升產品能源效率

更多資訊請參閱

5.6.4 產品節能效益與避免排放

6 最終廢棄

- 採用可回收原料
- 易回收與易拆解設計
- 符合當地環保法規要求（如歐盟 WEEE 指令）

更多資訊請參閱

5.5 資源循環及污染防治管理

5.6.2 有害物質政策及材料管理

2002 年台達建立環境有害物質管理政策與規範，從產品設計到製造產出，包括構成台達產品料號的零件、製程化學品、治具以及包裝材料均納入管理體系，以期達成最全面的管理。我們承諾與產業協會合作識別及尋找有害物質的替代品，並持續投入研發資源開發取代方案或逐步汰除有害物質。堅持生產符合綠色環保規範與效能提升的優良產品，是台達作為世界公民的責任與貢獻。

關注法規趨勢

配合產品的多樣發展，台達持續關注各項有害物質相關規範，舉凡歐盟的電子產品主力法規《有害物質限用指令》(Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive，簡稱 RoHS)、《化學品註冊、評估、許可和限制法規》(Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals，簡稱 REACH)、《持久性有機污染物法規》(Persistent Organic Pollutants Regulations，簡稱 POP Regulations)，汽車業界主流的《全球汽車申報物質清單》(Global Automotive Declarable Substance List，簡稱 GADSL)、美國加州第 65 號法案 (California Proposition 65，簡稱 Prop 65，正式名稱《安全飲用水和有毒物質實施法》〔Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act〕)、美國環保署《毒性物質控制法》(Toxic Substances Control Act，簡稱 TSCA) 清單、加拿大《禁止特定有毒物質條例》(Prohibition of Certain Toxic Substances Regulations, 2025 (SOR/2025-270))，到日本《化審法》(化學物質審查及製造管理法，簡稱 CSCL) 等，皆持續關注，且於法規開始前至少一年納入管理規範及落實導入。

歐盟與美國管理單位近年關注目標轉移到全氟與多氟烷基物質 (PFAS) 上，美國的 TSCA 與歐盟的 POP、REACH 指令都新增了相關的管理規劃，電子業界正努力因應與調整。

台達有害物質管理系統

台達自 2007 年起導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統認證，確保在有害物質管理規範有一致的執行標準，並有完整的有害物質控管流程，包含環境考量面與危害風險管理程序、有害物質管理程序及製程中有害物質管理辦法等。

從材料評估、料號產出到物料採購均經由產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management，簡稱 PLM) 及企業資源規劃 (Enterprise Resource Planning，簡稱 ERP) 系統管理。台達以 Delta EC 供應商交流平台為介面，公布最新的有害物質管理規範，後續會根據料號取得聲明書。新供應商也採相同的管理規範進行評鑑。

有害物質鑑別

考量客戶規範與專業監管平台 (例如 ECHA 與 USEPA) 識別可能危害物質

材料風險確認

管制物質 (適用性判定)；管制材料類別風險判定；符合性審查；物質調查；法規生效時間（包含過渡期產品／材料規定）

評估與替代

- 清查庫存並設立料號管制；與上下游供應商合作，並參考評估工具例如 GreenScreen 上當選擇替代成分
- 進行各種材料特性驗證，確保功能表現

標準化

- 決定供應商須提供的符合性證明文件
- 納入台達管理文件公布

目前管制禁止的有害物質約 13 類，涵蓋各種重金屬、阻燃劑、塑化劑與持久性有機污染物等，超過 500 種。

執行與落實

當外部法令規範或台達政策有重大調整時，台達環境有害物質管理政策與規範文件會經過跨事業討論，以重新發布規範，以及確認排程，調整頻率一年一次。管理規範之下，各廠區並制定細部管制程序，規範了包括材料承認、測試要求、報告書與聲明書要求等流程。各廠區均設有專職的同仁負責處理品質異常問題與環境管理物質推行計畫之擬定，並將管理範圍納入供應商端的管理與稽核，整合供應商稽核與進料檢驗抽驗、零件工程單位、物料等單位分工管理，建立完整的有害物質管理體系。

有害物質揭露

電子產品的組成複雜，最受客戶關注的是歐盟 REACH 高度關切物質與 RoHS 排外相關的聲明。

以電源供應器為例，台達產品中揭露的物質最主要有 17 項，包括用於樹脂原料的添加劑、金屬表面處理劑、電氣接點合金、電解液添加劑、陶瓷材質添加劑、阻燃劑等，關注物質如三氧化二銻 (antimony trioxide)、硼酸 (boric acid) 以及甲基環矽氧烷 (siloxane)。

台達因應客戶的需求及投資人的期待揭露有害物質相關資訊。電源及能源事業群全品項均可對應 IEC 62474 電工產品材料聲明，全系列標準品電源產品已完成於官網主動揭露 RoHS、REACH、Prop 65 及 TSCA 等完整聲明資訊。車用產品系列也完成國際材料數據系統 (International Material Data System，簡稱 IMDS) 對應建置。2025 年台達沒有來自受監管機構管制之有害物質之營業收入。

最新法規因應進度

中國大陸即將在 2027 年將四項塑化劑納入 China RoHS 管控 (GB 26572-2025)，由於台達積極關注各項法規動態，規範的化學品皆已納入管理中，且台達各項產品使用相同的選料標準，目前所有產品都已符合最新的法規要求。

歐盟及美國等各國管理單位近年來對於全氟與多氟烷基物質（PFAS）有越來越關注的趨勢，由於 PFAS 同時具有致癌與在環境中持久不會分解的特性，產業界應該更謹慎的使用。例如多氟化合物由於其性質穩定，特性優良，普遍應用在電子產品中。台達已於 2023 年啟動盤查，加強與上游原料供應商溝通，蒐集詳細資訊來對應成分揭露的需求。根據盤查的結果，PFAS 至少出現在工業塑料、電容器、絕緣材料與充電鋰電池產品四大類別之中，目前研發團隊與供應鏈正在努力開發各種替代方案，預計在 2026 年開始驗證與導入。

台達的有害物質汰除計畫

台達自 2000 年導入第一條使用無鉛焊錫的生產線，並開始針對不合規範的有害成分進行必要的汰除，也更積極審核使用的物料。

2007 年訂立台達無鹵規範，確保台達的產品符合市場趨勢及法規對於鹵素物質使用的規範。

2020 年以後，台達的工廠逐步使用不含溶劑的絕緣保護漆，無溶劑型的材料除了大幅降低揮發性有機物 (Volatile organic compounds，簡稱 VOCs) 的排放，還可以提供更高的保護效果，我們透過研發評估更換材料，不僅能保護同仁的健康更改善空氣品質。

與塑化劑的目標與進度

台達也持續對阻燃劑與塑化劑做出更多的管制評估，並且不斷持續優化。例如過去為了替代溴系阻燃劑來達到無鹵 (氯跟溴) 目標所使用的磷系阻燃劑，之後發現有幾款磷系阻燃劑的生物毒性較高，因此再次導入汰換，更進一步禁止使用多款生物毒性較高的磷系阻燃劑與塑化劑，已於 2023 年優於法規要求汰換完畢。為能更謹慎選用產品中的化學品，對於阻燃劑與塑化劑的選用將 GreenScreen 科學性評估標準納入考量，以採用對人體更安全及對環境危害較低的阻燃劑，目前已能夠滿足針對 IT 產品的永續認證 TCO Certified 與由美國環保署推出的電子產品環境績效評估工具 EPEAT 等綠色標章的要求。在 2024 年後的新產品，台達將全面以更高的標準提供更安全的產品服務。

近期在斯德哥爾摩公約、歐盟 POP 預計將阻燃劑德克隆（Dechlorane Plus，簡稱 DP）納入管制，因為 DP 具有在環境中持久不會分解和生物累積的特性，可能會透過食物鏈累積影響人類及其他生物健康，而目前 DP 廣泛用於電子零件及塑膠材料中作為阻燃劑。雖然歐盟尚未立即納管 DP，台達仍在 2024 年將其納入台達環保管制物質清單中，並啟動料件的清查，研發團隊亦積極與客戶溝通討論取代方案，預計在 2026 年前完成清查與汰除。

- 2023 年
  - 全系列標準品電源產品均已完成官網資訊建置，提供 RoHS、REACH、Prop65 及 TSCA 等完整聲明與資訊揭露
- 2022 年
  - 新機種皆不使用磷酸三 (2- 氯乙基) 酯 (TCEP) 與磷酸三 (1- 氯 -2- 丙基) 酯 (TCPP) 等高毒性阻燃劑
  - 建立 ERS (Environment Related Substance) 環境關聯物質管理平台
- 2021 年
  - 台灣、中國大陸以及泰國生產廠區均不使用有機氯溶劑以及含有 CMR1 成分的清洗劑
- 2013 年
  - 登錄國際材料數據系統 (IMDS)
- 2010 年
  - 完成首項產品的碳足跡盤查
- 2008 年
  - 建立 GPM (Green Product Management) 資訊系統
- 2007 年
  - 訂立無鹵規範
  - 導入 QC 080000 有害物質流程管理系統
- 2006 年
  - 出貨產品禁止使用 PVC 包材
- 2005 年
  - 導入 ISO 14001 環境管理系統
- 2002 年
  - 制定環境有害物質管理政策與規範
- 2000 年
  - 導入第一條使用無鉛焊錫的生產線

稀有金屬

台達的電子零組件中的部分元件會使用到稀有金屬，特別是合金中會使用到鈷 (cobalt)、鎵 (gallium)、石墨 (graphite)、鉭 (tantalum)、鈀（palladium) 等永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB) 所定義之稀有金屬。針對金屬稀有性的議題，台達除了定期盤點，也正在評估產品運用循環經濟的可行性，以管理稀有金屬的議題。

鎵在下一代半導體功率元件占有極重要的角色，鈷、鉭、鈀、銻等稀有元素常使用在各種被動元件中，例如電阻、電容與磁性元件。各種稀土元素，在被動元件中更是不可或缺的關鍵成分。

5.6.3 產品環保標章及環境宣告

第一類環保標章（ISO 14024）

第一類環保標章是指符合 ISO 14024 標準的第三方產品環保認證計畫，屬於自願性機制，確保產品在整個生命週期內符合或超越預先設定的環保標準。

第一類環保標章

台灣環保標章

52 項投影機產品取得台灣環保標章

中國大陸環保產品認證

82 項產品取得中國大陸環保產品認證

第二類環境宣告

第二類環境宣告（Type II Environmental Declarations）指由企業自行宣告，而非由獨立第三方認證的環保標章。台達於 2010 年啟動「EnergE」專案，依據通訊電源產品能源效率的表現將其定義為不同等級，分別為 95% ～ 96% 的綠色、96% ～ 97% 的金色與效率高於 97% 的紫色標章，並標示於產品上，協助客戶明顯識別。

台達 EnergE 產品標章範例

EnergE Efficiency > 97%

EnergE Efficiency 96%-97%

EnergE Efficiency 95%-96%

其他環保標章

除了第一類環保標章，台達亦參與多項其他類型的第三方自願性環保認證計畫，驗證產品是否符合或超越預先設定特定環保屬性的環保標準，例如能源效率等。

能源效率標章

台灣節能標章

123 項產品取得台灣節能標章（包含室內照明燈具、道路照明燈具、浴室通風扇、電扇等）

中國大陸節能認證

392 項產品取得中國大陸節能認證（包含投影機、三相異步馬達、永磁同步馬達、不斷電系統、電源供應器等）

能源之星最高效率認證

99 項產品獲能源之星最高效率認證（包括吊扇及通風換氣扇）

能源之星認證

77 項產品獲能源之星認證（包括吊扇、通風換氣扇、直流充電樁、交流充電樁、不斷電系統及顯示螢幕等）

80 PLUS 認證

578 項電源產品獲 80 PLUS 認證

5.6.4 產品節能效益與避免排放

台達持續開發創新節能產品及解決方案，提供高效率且可靠的節能整合方案與服務，產品的能源效率也不斷提升，協助客戶節省更多的能源並獲致更佳節省成本績效。以 2010 年至 2025 年，電源供應器、直流風扇、不斷電系統、LED 路燈、低壓交流馬達驅動器等產品出貨量計算，採用台達高效能產品，累計協助客戶節省約 609 億度電，約當減碳近 3,130 萬公噸二氧化碳當量[*1] 的效益。

2015 年起，台達首創台灣業界將產品節電計算導入 ISAE 3000 確信，2023 年再度創台灣業界之先，依據世界企業永續發展委員會（World Business Council for Sustainable Development，簡稱 WBCSD）出版的《避免排放指引》（Guidance on Avoided Emissions）作為方法學基礎，導入避免排放量計算並通過 ISAE 3000 確信；2025 年更使用最新版《避免排放指引 v2.0》（Guidance on Avoided Emissions v2.0），計算避免排放量並通過 ISAE 3000 確信。

2025 年度，台達產品協助客戶年節省 88.9 億度電，並於使用階段避免排放約 1,906 萬公噸二氧化碳當量，包括電腦及網通電源、通風換氣扇、LED 路燈、AC-DC 外接電源供應器、EV DC 電動車直流充電樁、LED 天井燈、不斷電系統（UPS）、電視電源供應器（TVP）、LED 驅動器、低壓交流馬達驅動器、車載充電器（OBC）及驅動馬達等 12 項產品，詳細資訊請參閱附錄 7.5 ISAE 3000、ISAE 3410 確信項目彙總表。

2025 年 12 項產品節電量及避免排放量通過 ISAE 3000 確信

單位：節電量 (百萬度)、避免排放量 (千噸二氧化碳當量)

產品	節電量	避免排放量
通風換氣扇	21.52	8.45
LED 天井燈	2.37	4.50
電腦及網通電源	5,729.48	10,859.09
AC-DC 外接電源供應器	197.36	228.41
低壓交流馬達驅動器	1,867.02	6,779.14
不斷電系統	904.73	704.13
電視電源供應器	16.36	9.55
LED 驅動器	15.68	29.72
LED 路燈	26.57	35.10
EV DC 電動車直流充電樁	77.76	256.29
車載充電器	24.67	128.09
驅動馬達	3.37	17.62

2025 年合計
- 節電量……8,886.89
- 避免排放量……19,060.09

*1：2025 年減碳量引用 2024 年台灣電力排放係數 0.474 公斤二氧化碳當量／度計算。

5.6.5 歐盟永續金融分類標準績效揭露

為強化永續發展治理與透明度，並回應利害關係人對綠色經濟活動透明度的關注程度，台達自 2023 年起，正式依循歐盟永續金融分類標準（EU Taxonomy）的標準與框架，進行永續分類盤點作業，建立一致且可比較的評估方法，作為辨識綠色經濟活動與衡量永續績效的重要基礎。

台達依據 EU Taxonomy 的經濟活動與分類方式，系統性檢視旗下產品、解決方案與相關服務，並依序完成「經濟活動識別」、「技術篩選標準」比對，以及「不造成重大傷害」與「最低保障」等檢核程序。逐一釐清符合六大環境目標，包含氣候變遷減緩、氣候變遷調適、循環經濟、水資源與海洋資源永續利用與保護水、污染預防與控制以及生物多樣性與生態系統保護復原等各項經濟活動之符合度，確保評估結果具備一致性。

根據 EU Taxonomy 規範，經濟活動要被認定為環境永續且符合 Taxonomy，需同時滿足三個條件：對至少一個環境目標有重大貢獻、不對其他目標造成重大傷害，並遵守規定的最低保障措施。由於 EU Taxonomy 於 2021 年發布技術篩選標準，僅先針對氣候變遷減緩與調適的經濟活動，因此台達於 2023 年首次 Taxonomy 揭露是以符合氣候變遷減緩、調適環境目標為主，於 2024 年進一步擴大評估其他四個環境目標經濟活動的符合度。

台達評估所有產品與解決方案是否符合特定經濟活動的技術篩選標準，並確認 16 項符合 Taxonomy 規範的經濟活動，例如數據處理中心相關營收、低碳運具基礎設施等。除了既有產品與技術，台達也積極布局新事業與創新解決方案，例如，在能源轉型相關領域，台達透過再生電力零售、能源管理平台、儲能系統與節能服務等業務，強化對氣候變遷減緩目標的實質貢獻；同時，於氫能與低碳能源技術領域投入研發資源，為未來綠色經濟活動奠定基礎。

展望未來，台達將持續利用綠色產品標竿條件、Taxonomy 框架做為參考，定義內部對永續產品和服務的分類系統及營收認定，以創造更多永續發展商機。

5.7 環境管理

台達落實「環保 節能 愛地球」之經營使命，發布台達環安衛政策，由 ISO 體系推動小組依循管理系統規劃、執行、查核與行動，並由高階管理階層定期向董事會報告。台達整體生產廠區均通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，並推動環境友善之績效管理。

5.7.1 環保支出

台達持續投資於各類環保項目，包含低碳應用、節能、節水及減廢等。台達 2025 年環保支出總計達美金 95.7 百萬元。

2025 年環保支出統計與環保效益

低碳應用 *1

76.6% 73.3 百萬美元

環保效益

全球據點再生電力達 **91%**

更多資訊

5.3.2 RE100 國際倡議與再生電力推動

減廢

0.5% 0.5 百萬美元

環保效益

減少 **204 公噸** 廢棄物產生

更多資訊

5.5.2 廢棄物產出與減量成效

其他 *2

7.2% 6.9 百萬美元

節能

15.4% 14.7 百萬美元

環保效益

節電 **64,931 千度** 電

減碳 **40,850 公噸** 二氧化碳當量

更多資訊

5.3.1 能源管理與績效

節水

0.3% 0.3 百萬美元

環保效益

節省 **166.1 百萬公升** 的用水量

更多資訊

5.4.2 水資源耗用與成效

*1：包含儲能設備建設、減碳運輸投資（包括電動車、充電樁）、非搭售型再生能源憑證（Unbundled EACs）、自建太陽能、PPA 直購電力及綠色電力產品等。

*2：包含廢棄物清除處理、空污與廢（污）水處理、環境檢測與管理系統查驗證等。

6 員工關係及社會參與

6.1 關鍵成果

6.2 打造永續且具韌性的職場

6.3 人才吸引與留任

6.4 人才永續發展

6.5 社會參與

6.6 職業安全衛生

6.1 關鍵成果

女性主管職 *1 比率

32.5%

招募聘書接受率 *2

91%

員工人權風險調查涵蓋率 *3

100%

員工敬業度正面回覆率 *4

90%

關鍵人才職務輪調率 *6

74%

社會參與

13.97 百萬美元

實習生轉正率 *7

52%

教育訓練人均時數 *5

21.5 小時

志工人數

1,101 人

*1 管理職定義：負責領導與管理部屬的管理職責者，包含專業技術及管理單位人員，以及作業員（含產線協作）之中擔任管理角色者。

*2 招募聘書接受率：全球專業技術及管理單位職缺接受聘書人數／已發聘書人數。

*3 員工人權風險調查涵蓋率：完成風險評估之公司家數／參照道瓊 Best-in-Class 指數需涵蓋範圍之公司家數。

*4 員工敬業度正面回覆率：員工敬業度調查 5 分量表 4 分以上正面回饋者。

*5 教育訓練人均時數：總時數／全年員工人數。

*6 關鍵人才職務輪調率：2025 年曾在職關鍵人才中，過去曾有跨地區或跨職務輪調者，且單次達兩年歷練經歷。

*7 實習生轉正率：過去三年間（2023-2025 年）於台達任職且預計於 2025 年畢業之實習生，於 2025 年轉為台達全職員工之比例。

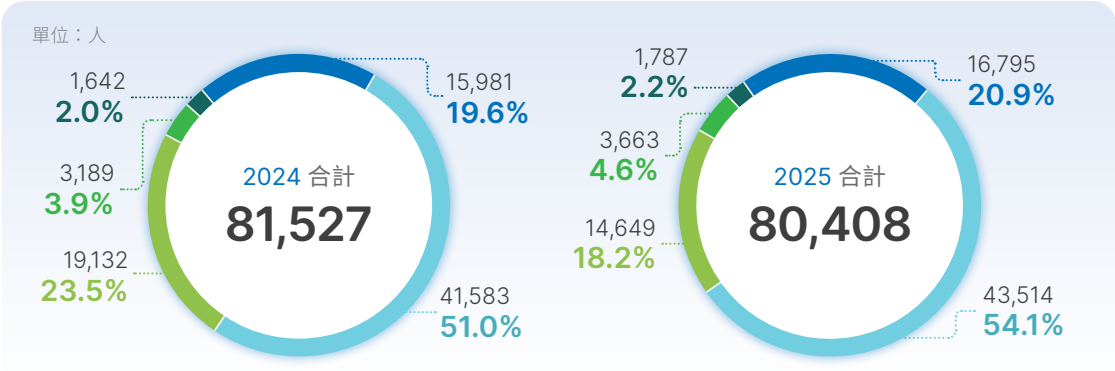
6.2 打造永續且具韌性的職場

面對全球局勢高度不確定的地緣經濟變動情勢，台達採取主動策略，全面強化員工福祉、勞動安全及供應鏈公平。藉由累積紮實的勞資信任資本，期望有效緩解外部環境與經濟震盪帶來的各項衝擊，將社會面治理轉化為具體的風險對沖工具，確保在變局中展現卓越的營運韌性。

6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫

台達積極佈局全球營運據點，帶動人力結構呈現多元發展態勢。同時，台達在全球各廠區及營運據點僱用當地員工，關注弱勢群體在台達的就業機會。2025 年全球總人力為 80,408 人（較 2024 年減少 1,119 人）。受惠於新事業與研發版圖持續擴張，台灣區與中國大陸區員工人數分別穩健成長至 16,795 人和 43,514 人（較 2024 年分別增加 5.1% 和 4.6%）；美洲區與歐非中東區亦展現成長動能，受惠於持續佈建在地服務團隊之成果，美洲區人數相較 2024 年成長 8.8%，歐非中東區相較 2024 年成長 14.9%。亞太區人數則呈現較顯著之下滑（較 2024 年減少 23.4%），此變動主要係將當地所使用的派遣員工人數之統計分類，由員工挪移至非員工進行人數統計；另外因近年持續推動智能製造專案，產線自動化程度拉高，產線使用之人力逐漸減少。

各地區員工人數 *1



此外，台達透過多種措施降低人員離職率，包含優化員工福祉、豐富員工職涯、提供照護員工身心的各式方案，近三年的月平均總離職率由 2023 年的 2.7% 逐步下降到 2.2%。在研發人才穩定度方面，為協助新進人員快速融入工作與生活環境，台達持續推動多元化的人才留任機制，包括新人座談、一對一導師輔導制度、專業技能培訓與職涯發展規劃，同時透過辦公環境優化與導入更多的創新工作技術，營造具歸屬感與成長性的職場文化。透過上述制度的努力，全球研發人員入職後三年留任率 *3 為 88.6%，台灣區則為 92%，展現台達在關鍵技術人才培育與留任方面的成果。

另台達致力於打造兩性平權的工作環境，重視營造一個安全、溫暖的環境給予同仁。女性同仁月平均總離職率自 2023 年 1.3%，近兩年下降至 2025 年的 0.8%。男性同仁月平均總離職率則穩定維持為 1.4%。

針對年輕族群的同仁，也積極設法降低其離職率。近兩年台達積極透過跨世代溝通、跨世代領導等培訓課程，轉化帶人主管的觀念思維與管理手法，讓新世代同仁更願意為公司做出長期貢獻。年齡小於 30 歲 (<30 歲) 同仁的月平均總離職率，自 2023 年 1.4%，近兩年下降至 2025 年的 1.0%。年齡 30-49 歲族群同仁，以及年齡大或等於 50 歲以上同仁之離職率則相對穩定。

*1：包含台達實習計畫之實習生。

*2：亞太區指台灣區與中國大陸區以外之亞洲地區，包含東南亞、東北亞及印度等區之各國據點。

*3：研發人員年資三年留任率：2024 年底年資滿兩年且於 2025 年底仍在職研發人員人數 ／ 2024 年底年資滿兩年研發人員人數。

員工 *1 性別、國籍及年齡分布

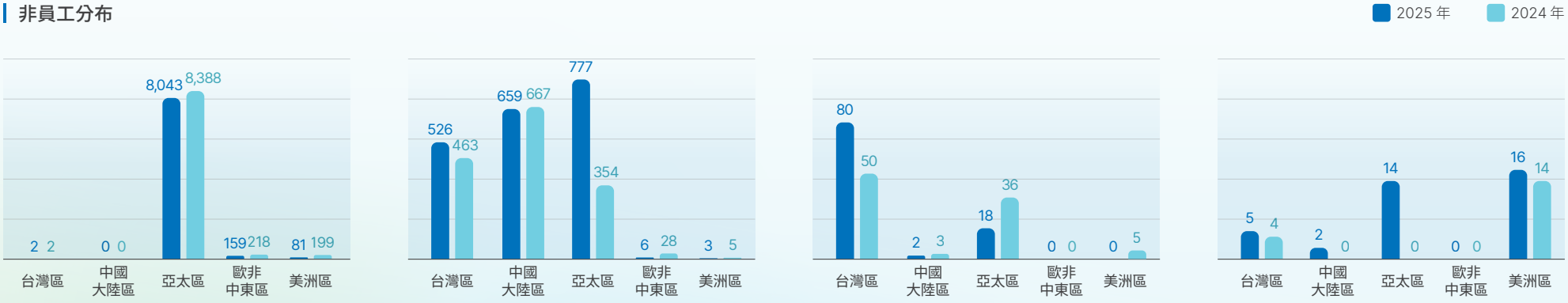
分布	員工類型	專業技術及管理單位人員 *2			作業員 (含產線協作)*3		總計	
		管理職	技術人員	其他所有人員	管理職	非管理職	員工人數	占比
性別分布	女性	1,851	5,266	4,801	730	19,641	32,289	40.2%
	男性	4,635	17,855	6,442	744	18,443	48,119	59.8%
國籍分布	中國大陸	2,222	8,506	3,190	1,362	27,932	43,212	53.7%
	台灣	2,305	8,401	3,671	26	1,004	15,407	19.2%
	泰國	1,012	3,193	896	77	7,165	12,343	15.4%
	印度	200	1,027	679	0	173	2,079	2.6%
	斯洛伐克	97	245	229	0	429	1,000	1.2%
	越南	5	5	25	0	631	666	0.8%
	美國	14	49	131	0	6	200	0.2%
	其他國籍	515	1,490	1,828	9	623	4,465	5.6%
	不揭露	116	205	594	0	121	1,036	1.3%
年齡分布	≧ 50 歲	1,690	1,477	1,510	28	2,210	6,915	8.6%
	30 ～ 49 歲	4,462	13,300	7,540	1,297	25,749	52,348	65.1%
	<30 歲	310	8,185	2,101	149	10,092	20,837	25.9%
	不揭露	24	159	92	0	33	308	0.4%
總計		6,486	23,121	11,243	1,474	38,084	80,408	100.0%

*1：2025 年底在職員工依據 2023 年版本 SASB 準則（TC-HW-330a.1）分類，管理職依國際職業標準分類系統第 1 大類（經理人員）高階管理階層和非執行（高階）管理階層共 7,960 人；技術人員，指國際職業標準分類系統第 21 中類（科學及工程專業人員）或第 25 中類（資訊及通訊技術專業人員）的員工共 23,121 人；其他所有人員及作業員（含產線協作），即不屬於前述管理階層或技術人員的員工共 49,327 人。

*2：專業技術及管理單位人員：與生產活動間接相關的管理師或工程師，如品質管理師、物料管理師、研發工程師、業務行銷專員、人資管理師……等。

*3：作業員（含產線協作）：與生產活動直接相關的人員，如系統組裝員、品檢員、倉管員、生產技術員……等。

非員工分布



派遣人員 *1 總計 **2025 年**：8,285 人 **2024 年**：8,807 人

承攬商 *2 總計 **2025 年**：1,971 人 **2024 年**：1,517 人

顧問 總計 **2025 年**：100 人 **2024 年**：94 人

其他 *3 總計 **2025 年**：37 人 **2024 年**：18 人

*1：在派遣人員方面，2025 年較前一年度減少逾 500 人。因近年積極推動智能製造與產線流程優化、提升生產效率，進而有效降低對短期人力和派遣人力的依賴。另一方面，隨著營運據點增加導致設備維護與服務需求提升，擴大了專業承攬商 (涵蓋保全、團膳及資訊維修等人員) 之配置，致使該類別人數有所成長。

*2：2025 年底常駐台達營運工作場所執行工作之承攬商人數，如：保全、團膳及資訊維修等人員，不含短時間及臨時性作業之人數。

*3：包含非台達年度實習專案計畫之實習生及非員工之校園大使 (協助台達於校園進行徵才、舉辦校園職涯講座等)。

員工 *4 總數依地區、性別及類型之分布

類型	地區	台灣區		中國大陸區		亞太區		歐非中東區		美洲區		總計		占比
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
契約	不定期	5,555	10,901	16,441	27,073	8,429	6,102	1,113	2,508	560	1,225	32,098	47,809	99.38%
	定期 *5	149	190	0	0	24	94	16	26	2	0	191	310	0.62%
僱用	全職員工	5,608	10,993	16,441	27,073	8,453	6,196	1,070	2,495	562	1,225	32,134	47,982	99.64%
	兼職員工 *6	96	98	0	0	0	0	59	39	0	0	155	137	0.36%

*4：全球未聘用無時數保證類型員工。

*5：定期員工：與員工簽訂之勞動合約有固定合約期限者，如：助理人員、按摩師等。

*6：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工，如：實習生、工讀生、助理人員等。

月平均新進人數與新進率：所有員工依地區、性別及年齡分組統計 *1 *2

地區		台灣區		中國大陸區		亞太區		歐非中東區		美洲區		總計	
性別	年齡	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
女	≧ 50 歲	2	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%	1	< 0.05%	1	0.1%	4	< 0.05%
	30 ～ 49 歲	42	0.3%	257	0.6%	16	0.6%	5	0.2%	3	0.2%	323	0.4%
	< 30 歲	46	0.3%	246	0.6%	35	0.6%	2	0.1%	2	0.1%	331	0.4%
男	≧ 50 歲	4	< 0.05%	1	< 0.05%	3	< 0.05%	3	0.1%	4	0.2%	15	<0.05%
	30 ～ 49 歲	56	0.3%	468	1.1%	33	1.1%	11	0.3%	8	0.5%	576	0.7%
	< 30 歲	71	0.4%	573	1.4%	54	1.4%	5	0.2%	3	0.2%	706	0.9%
不揭露		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	0.3%	5	<0.05%
月均		221	1.4%	1,545	3.6%	141	0.8%	27	0.8%	26	1.5%	1,960	2.4%

月平均離職人數與自願離職率：所有員工依地區、性別及年齡分組統計 *1 *3

地區		台灣區		中國大陸區		亞太區		歐非中東區		美洲區		總計	
性別	年齡	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女	≧ 50 歲	2	< 0.05%	6	< 0.05%	2	< 0.05%	2	0.1%	1	0.1%	13	< 0.05%
	30 ～ 49 歲	32	0.2%	173	0.4%	14	0.1%	3	0.1%	2	0.1%	224	0.3%
	< 30 歲	13	0.1%	155	0.4%	8	< 0.05%	2	0.1%	1	0.1%	179	0.2%
男	≧ 50 歲	3	<0.05%	3	< 0.05%	1	< 0.05%	4	0.1%	3	0.2%	14	< 0.05%
	30 ～ 49 歲	46	0.2%	310	0.7%	18	0.1%	6	0.2%	5	0.3%	385	0.5%
	< 30 歲	26	0.1%	347	0.8%	14	0.1%	3	0.1%	1	0.1%	391	0.5%
不揭露		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	0.2%	3	< 0.05%
月均		122	0.7%	994	2.3%	57	0.3%	20	0.6%	16	0.9%	1,209	1.5%

*1：全體新進與離職統計人數為月平均人數。各數值之月平均人數統計方式為該數值之全年總人數 ／ 12（四捨五入後進位至個位數），均不包含下述之非自願離職者：因退休、資遣、解僱、約聘或實習期間屆滿等因素終止聘僱關係者；也不包含作業員（含產線協作）任職未滿 30 日離職者，以及專業技術及管理單位人員任職未滿 90 日離職者。

*2：月平均新進率：月平均新進人數 ／ 年均人數；年均人數定義：（期初人數 + 期末人數） ／ 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

*3：月平均離職率：月平均離職人數 ／ 年均人數；年均人數定義：（期初人數 + 期末人數） ／ 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

月平均新進率與自願離職率：所有員工依國籍分布統計 *1 *2 *3

國籍分布	新進		離職	
	人數	新進率	人數	離職率
中國大陸	1,539	3.6%	993	2.4%
泰國	128	0.9%	44	0.3%
台灣	155	1.0%	93	0.6%
印度	11	0.5%	20	0.9%
越南	21	3.4%	10	1.6%
美國	6	3.3%	3	1.6%
其他國籍	25	2.8%	16	1.8%
不揭露	75	1.9%	30	0.8%
總計	1,960	2.4%	1,209	1.5%

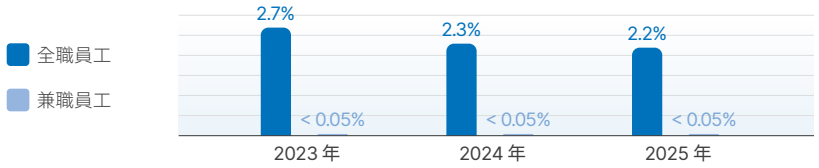
*1：全體新進與離職統計人數為月平均人數。各數值之月平均人數統計方式為該數值之全年總人數 ／ 12 (四捨五入後進位至個位數)，均不包含下述之非自願離職者：因退休、資遣、解僱、約聘或實習期間屆滿等因素終止聘僱關係者；也不包含作業員 (含產線協作) 任職未滿 30 日離職者，以及專業技術及管理單位人員任職未滿 90 日離職者。

*2：月平均新進率 = 月平均新進人數 ／ 年均人數；年均人數定義：(期初人數 + 期末人數) ／ 2，期初人數為前期 (去年) 期末人數。

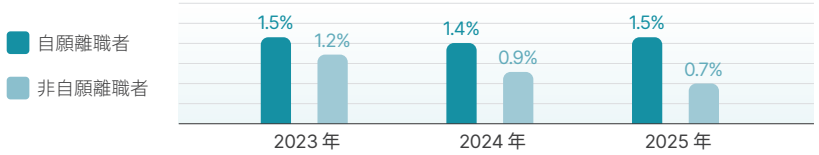
*3：月平均離職率 = 月平均離職人數 ／ 年均人數；年均人數定義：(期初人數 + 期末人數) ／ 2，期初人數為前期 (去年) 期末人數。

近三年月平均總離職率分析

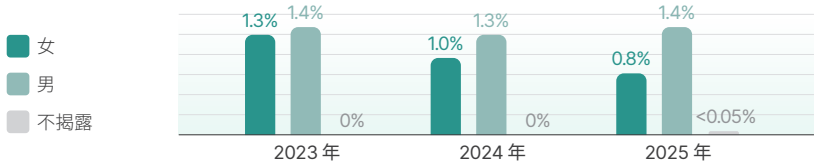
依僱用類別



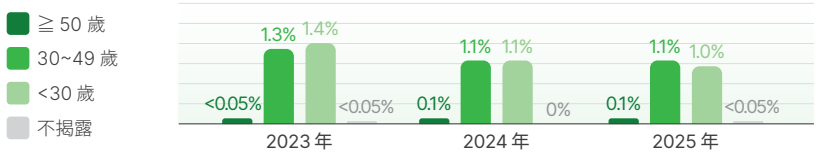
依離職類別



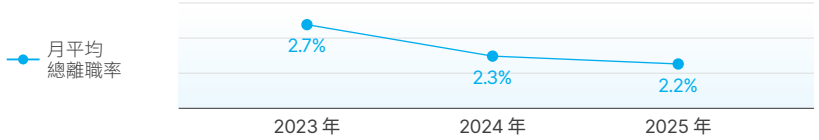
依性別類別



依年齡類別



整體總計



6.2.2 深化對話，促進內部溝通交流

6.2.2.1 保障同仁結社自由與勞動協商權益

台達堅信良性勞資互動是企業永續經營基石，因此積極營造開放透明的對話環境、落實雙向溝通。截至 2025 年，全球團體協約整體覆蓋率為 65.4%，主要分布於中國大陸、印度、泰國、歐洲及美國的營運據點。對於其他營運據點未成立工會或未納入團體協約覆蓋範圍之同仁，均嚴格遵循所在地勞動法規，並透過明確的勞動契約、工作規則及法定的勞資會議等多元協商管道，具體規範並確保每位同仁的工作條件與勞動權益，實現對全體員工一致性的承諾與保障。

6.2.2.2 建構多元對話機制

台達秉持透明溝通是穩固勞資關係的信念，致力於建構全方位雙向溝通網絡，確保公司經營目標與策略主軸能精準傳達給每位同仁，同時讓員工心聲獲得即時回應。在內部溝通方面，每月定期發行的數位電子報已成為傳遞企業文化與核心價值的重要載體，透過視覺化設計與精煉報導風格，並匯聚全球據點的活動亮點，有效促進跨區域同仁的資訊交流與情感連結。

此外，台達積極打造無障礙的同仁意見回饋體系。整合人資電子報、內部入口網站、數位電子看板及實體意見信箱等多重管道，即時佈達資訊並廣納建言。同時，嚴格落實匿名舉報與保密政策，為同仁構建具備高度心理安全的發聲環境，共同驅動組織持續自我進步與優化。

員工意見反映

- 定期
  - 全球員工敬業度調查
  - 地區員工意見調查
- 不定期即時
  - 人力資源服務功能站
  - 員工協助方案 (EAP) 專線
  - 手機 APP 意見反映管道
  - 員工意見信箱
  - 員工檢舉申訴管道
  - 員工意見線上討論區
  - 移工專屬 Line 群組

勞資雙向溝通

- 定期
  - 福委會議
  - 勞資溝通會議 *1
  - 工會與團體協議會議 *2
- 不定期即時
  - 高階主管座談會
  - 外籍移工座談會
  - 廠區溝通大會
  - 員工座談交流會
  - 新進人員溝通會

泰國區舉辦「產線交流會」活動，強化溝通、安全意識與職場紀律。透過開放的對話交流，凝聚更緊密的團隊，塑造具有共識與積極投入的團隊

新加坡據點舉辦 Coffee Talk 鼓勵學習與團隊精神。總經理分享豐富的學習資源，鼓勵員工自主成長

日本區年度固定舉辦五場「TeaM 溝通座談會」。透過輕鬆的下午茶形式，由總裁與部門主管親自與基層同仁 (每場約 15 位) 進行面對面交流

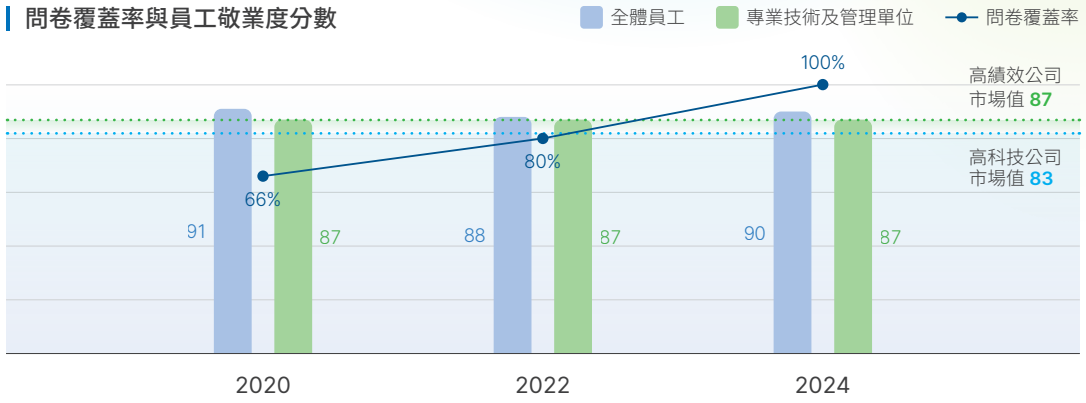
中國大陸區年度固定舉辦員工座談交流會

*1：定期勞資溝通會議：包含各地區不同形式的勞資雙方溝通會議，如台灣區勞資會議、亞太區勞資溝通會議、中國大陸區職工代表大會。
*2：適用於有工會或團體協議之據點。

6.2.2.3 定期舉辦全球員工敬業度調查、聆聽同仁心聲

台達致力營造友善職場，將員工體驗視為企業永續成長的基石。每兩年委託外部專業機構執行全球敬業度調查。2024 年所執行的全球員工敬業度調查覆蓋全球所有營運據點（包含專業技術與管理職位同仁和作業員），問卷回收率 87%，整體敬業度獲得 90 分。其中，專業技術與管理職位之敬業度分數為 87 分，與全球高績效企業常模之均值齊平，持續領先全球高科技產業常模（83 分）。對比前次調查，「信任領導團隊」與「多元融合」進步最為顯著，反映出同仁高度認同高階團隊的決策判斷，並在多元文化背景下享有平等的發聲機會。

問卷覆蓋率與員工敬業度分數



也因此，台達名列 WTW（美商韋萊韜悅）《2025 台灣員工敬業度調查研究白皮書》「2024 年高績效企業全球常模」組成公司之一，為台灣唯一入選企業。此項殊榮不僅彰顯台達人才策略與全球頂尖標準接軌，更體現公司在財務績效與員工敬業度雙軌並進的卓越成果。

2025 年，我們聚焦於 2024 年調查分析結果需關注的關鍵領域，將傾聽轉化為以下的幾項實際行動：

多元能力賦能

針對同仁在組織轉型過程中對培訓資源的期望，台達於 2025 年擴大專業職能與未來工作所需技能的培訓計畫。全年共開立近 2,000 堂課程，累積逾 96 萬小時的學習時數。為培育具備跨域協作與整合能力的人才，亦啟動「解決方案領導人才發展專案」。另有舉辦六場大型跨領域論壇，協助同仁提升未來職務所需之關鍵能力，強化職涯發展信心。

促進流程效率與系統整合

台達持續推動內部流程優化專案，透過整合資訊系統與導入數位化工具，有效簡化作業流程並降低重工情形。同時，建立跨部門協作平台以提升資訊透明度與決策效率，全面支持組織營運成長與轉型的動能需求。

深耕跨世代溝通力與領導力

結合台達企業文化「共融」的推展，規劃一系列 Core Value Workshop 課程。透過工作坊與情境演練，增進主管們對不同世代工作價值觀及溝通風格的理解，同時討論管理實務上所面對的具體問題並研擬行動方案。2025 年全球共完成 65 場次工作坊，共計 2,294 人參與。

台達將繼續深化即時回饋機制與內部溝通管道，具體措施包括優化員工建議平台、定期舉辦高階主管面對面交流會，以及建立完善的議題追蹤與回應機制，確保同仁建言能有效反映至管理決策中。各級主管亦持續參與領導力提升計畫，聚焦於支持型領導、教練式對話與績效回饋技巧，期能營造更具信任感與成長導向的工作環境。

展望未來

台達將持續透過數據分析與員工回饋機制，深化員工敬業度、提升幸福感與組織凝聚力，並以穩健的人才發展策略，支持企業永續經營與強化全球競爭力。

6.2.3 全方位支持，強化身心應變韌性

6.2.3.1 Delta CARE 多管齊下、關懷同仁

2025 年台達台灣區強化既有的 Delta CARE 員工關懷專案，從四大面向預防職場不法侵害，同時提供更完善的身心支持系統，透過內外部與跨單位合作，一起建立友善且具韌性的工作環境，確保每位員工皆能在受尊重與被支持的氛圍中安心工作。

Delta CARE 員工關懷專案

Connect
連結

- 每週定期追蹤關懷心情溫度計，**關注員工身心健康**
- 新增每週駐廠心理諮商服務，**服務人次 292 位**

Assist
協助

- 優化健康管理系統，**系統化追蹤身心健康狀態**
- 新增每月人資電子報宣傳，**EAP 心靈補給站協助資源**

Delta
CARE

Resource
資源

- 提升**主管敏感度、員工自我察覺**、正念及 EAP 講座等全方位課程，涵蓋主管、員工、HR 人員，**總計 28 堂課，共 8,559 位參訓**（另主管職已全數修畢性騷擾暨職場不法侵害課程）

Enhance
強化

- 修訂性騷擾及職場不法侵害相關辦法，適用對象**增加已離職員工**
- 廠區實體文宣／電子看板**強化曝光辦法及意見反映管道**
- **完成各廠區不法侵害委員會代表名單及相關培訓**
- 完成**第三方申訴管道廠商簽約**

6.2.3.2 PLUS 策略、建構樂活職場

台達重視員工身心健康，以「PLUS 策略 台達 + 你，一起共好」作為工作主軸進行員工體驗設計，設計概念同時兼顧誠信、創新、協同、共融與賦能等台達核心價值，並導入新型科技應用，邀請全球各地員工踴躍參與，在共同實踐工作熱情外更能享受生活。

永續樂活職場

- 01 Preventive Healthcare 健康促進
- 02 Work-Life Balance 工作生活平衡
- 03 Unique Experience 台達專屬感
- 04 Social Welfare 社會公益
- 05 Wellbeing 心理韌性

1 Preventive Healthcare 健康促進

台灣區

2025 年推動「腹愁者聯盟」減重促進活動，結合健康管理系統進行體重登錄與追蹤，透過數位化方式系統性紀錄與檢視體重變化，協助同仁自主查詢與比較個人健康數據，推動健康數位化管理。同時，依據健康促進理論，分析歷年健康檢查中高血壓、高血脂及 BMI 過高等異常指標，規劃多元營養衛教活動，包含線上營養講座、為期四個月由專業營養師規劃之營養專刊，以及年度營養知識檢測站，累計參與達 2,408 人次，持續強化員工健康認知與自我管理能力。

泰國區

舉辦「Delta 健康日」，推廣全方位的健康與福祉。2025 年於 BP3 廠區啟用全新健康中心，進行健檢、健康促進活動及趣味節目，讓同仁在輕鬆氛圍中體驗全方位健康照護。

印度區

執行「全方位健康促進計畫」（Holistic Well-being Initiatives），不僅關注員工的身體健康（醫生講座、健康營），也開始重視心理素質（冥想課程）的全方位照護，提升員工的健康意識並促進身心平衡。

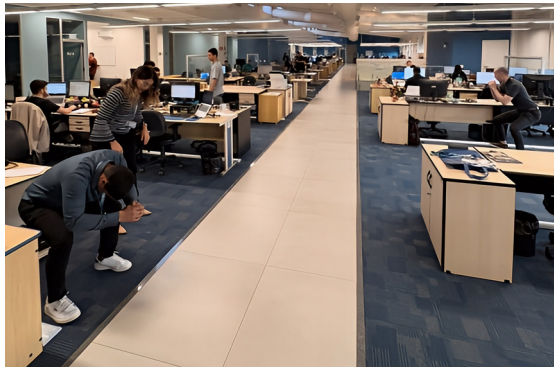
2 Work-Life Balance 工作生活平衡

歐洲區

積極鼓勵員工參與各項體育賽事。2025 年，歐洲區組織員工參與當地 10K 馬拉松賽事，旨在透過規律運動提升員工的身心素質，並將「自我挑戰」的馬拉松精神融入企業文化，營造充滿活力的工作氛圍。

美洲區

積極推廣「職場體操」，鼓勵員工每天利用短短的 5 到 15 分鐘暫離座位，透過專業設計的伸展動作活絡身心。這不僅是身體的運動，更是一場團隊間的「能量補給」，有效減輕工作壓力並提升幸福感，讓健康融入工作。



印度區

積極推行健身和健康生活方式，透過參加 10 公里步數挑戰賽、每週五的體育活動時間…等運動項目，讓同仁能夠紓壓身心，保持活力，面對工作上的挑戰。

3 Unique Experience 台達專屬感

台灣區

舉辦樂活日，共超過 7,000 人共襄盛舉，高階主管也盛情參與並擔任開場嘉賓，展現對於公司活動的高度重視與團結凝聚力。

電源及系統事業群舉辦「體驗日」，近 300 人參加此次活動，希望台達企業文化所提倡的「共融」價值觀不只是在公司內發生，也能與員工的親友們分享。活動當天邀請同仁與家人們，透過工作體驗了解同仁每天實際工作的場景，包含事業群業務範疇分享、廠區 Show Room 介紹、小小工程師體驗、8K 實驗室、EMI 實驗室、專屬拍貼紀念等專屬體驗。

美洲區與新加坡據點

舉辦家庭日，走訪當地適合親子同遊的場地，如遊樂園及海洋館，體驗特別通行的尊榮感。活動充滿歡笑與探索，增進彼此情感與家庭連結，讓同仁放鬆身心，也促進情感交流，進一步增強團隊凝聚力。

歐洲區

舉辦年度資深員工慶祝活動，是每年的重要文化標竿。透過策劃充滿趣味與驚喜的社交體驗，表彰資深同仁的長期貢獻，更是強化團隊凝聚力、促進內部跨部門交流的關鍵實踐，持續打造一個讓員工深具歸屬感的職場環境。

台達全球地區與據點

響應國際婦女節，透過內部宣導與互動活動，鼓勵同仁分享對女性親友的感謝與祝福，並於內部網站介紹國際婦女節之背景與意涵，倡議以實際行動支持性別平等。活動內容涵蓋女性權益與性別平權相關議題之認識與推廣，並引導同仁檢視自身於日常生活中對性別平等之態度與行為，促進消除性別偏見與建立包容職場文化。

4 Social Welfare 社會公益 – 增進社區認同、促進社區發展

台灣區

以「永續綠色生活」為主軸，設計四大專區：永續講座、永續旅遊、公益捐物、助力圓夢，透過多元管道一起響應，將「4R」永續概念融入日常生活，由己出發，一同守護地球關懷社會。在公益捐物的部分，同仁捐贈的物資數量創下新高達到 14,146 件，受贈單位為全台 17 家社福團體，預計受益人數近 91,000 人，較 2024 年募集件數成長 187%，持續擴大對社會的正向影響。台達也因此榮獲 2025 年 BuyingPower 社會創新產品及服務採購獎勵機制「潛力行動獎」的肯定。

新加坡據點

參與社區濕地與淨灘活動，共收集了 170 公斤的垃圾。此外更舉辦了一場關於濕地保育的工作坊，了解並強化濕地保育相關知識；與國家公園局共同參與「One Million Trees Movement」活動，種植了 50 棵新加坡原生樹種，持續為綠化行動付出。

中國大陸區

積極實踐「智綠共生，根繫未來」之可持續行動理念，將企業成長與自然生態深度連結。2025 年，透過具體的植樹造林計畫，主動參與地方生態環境修復，旨在提升區域生物多樣性並落實碳匯儲備。

歐洲區

極響應社區參與，長期為 Möhnesee 企業路跑的核心贊助商，已連續 12 年支持此項盛事。在 2025 年，組織了規模宏大且充滿活力的團隊參與 6.5 公里賽並榮獲主辦單位頒發「激勵獎」（Motivation Award）。

美洲區

響應世界地球日，Delta Fremont 團隊成員一起前往 Linda Mar State 海灘，捲起袖子、戴上手套、拿起鏟子，以實際行動親手恢復大自然棲地，為地球盡一份心力。

5 Wellbeing 強化心理韌性

台灣區

- 舉辦第二屆為期八週的 PIY 自我探索及正念舒壓課程與學長姐回訓分享會，透過系統化的學習與實作練習，引導同仁深化自我覺察，強化專注力與情緒管理能力，提升工作效能與心理韌性，打造友善幸福職場。
- 持續與外部專業機構合作，除了提供員工協助方案 (EAP)，亦結合專業諮詢服務與多元培訓課程，涵蓋情緒管理與壓力調適、非暴力溝通、危機個案處理及身心保健等主題，全面支持同仁身心需求，營造關懷與支持並重的友善職場環境。2025 年度共辦理 16 堂相關課程，累計參與人次達 7,217 人，課程整體平均滿意度為 4.72 分 (滿分 5 分)。

中國大陸區

舉辦關懷心理健康講座，透過正念減壓指導同仁舒緩壓力，並提供心理疏導與 EAP 諮詢服務，獲得同仁熱烈響應。

新加坡據點

舉辦心理健康工作坊，領導者參與同儕支持工作坊，透過實作活動與經驗分享，學習辨識壓力徵兆、學習提供同理支持並引導同事尋求協助，打造更溫暖、緊密與具心理韌性的職場環境。

6.2.3.3 健全照護體系、厚植健康資產

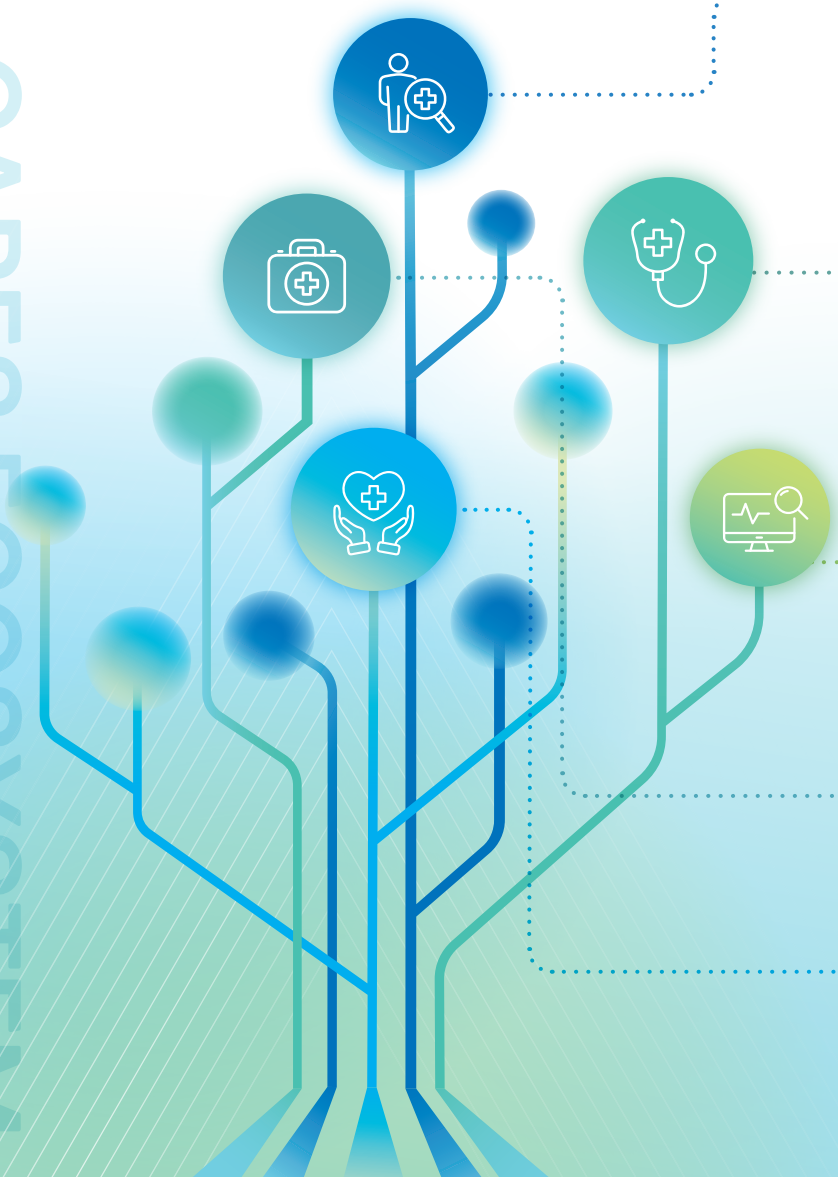
台達重視員工身心健康，提供優於法規頻率及項目的健康檢查服務，並以系統化的健康管理機制為基礎，完善員工福利措施，打造安全且友善的工作環境。為有效掌握及預防職場健康風險，台灣地區規劃並推動三大健康管理方案，並依相關法令執行特別危害健康作業之檢查作業。同時，依據健康管理分級制度進行風險辨識與控管，針對不同風險等級採取相應的改善與預防措施，並透過線上及實體多元管道推廣健康知識，強化員工自我健康管理能力。

2025 年度三大健康管理計畫目標

人因性危害預防計畫異常之醫護衛教／諮詢	完成率 100%
異常工作負荷促發疾病預防計畫異常之醫護衛教／諮詢	完成率 100%
職場母性健康保護計畫	諮詢率 100%

2025 年度健康活動管理

以健康促進理論為依據，系統性辨識員工潛在健康風險因子，並以「健康促進」為核心溝通主軸，規劃推動包含體重管理與營養衛教在內之一系列健康活動，協助員工建立良好生活型態。



健康檢查

- 員工健康檢查參與人數：**11,134 人**
- 健康檢查後異常結果統計：
  - 高血壓：**2,086 人**
  - 高血糖：**390 人**
  - 高血脂：**2,535 人**
  - 肥胖（BMI ≧ 27）：**2,848 人**
  - 需納入健康管理分級制度人數：**5,271 人**

健康促進

- 四癌健檢：**1,002 人**
- 流感疫苗活動：**1,052 人**
- 減重活動：**1,562 人**
- 健走活動：**1,125 人**
- 每月健康智慧家：**25,835 人次**
- CPR ＋ AED 急救訓練：**1,435 人**
- 線上營養師講座：**559 人**
- 營養專刊：**4,932 人次**
- 台北科技盃路跑：**619 人**
- 廠區健走：**298 人**
- 捐血活動：**1,066 人**

健康風險管理

- 三大健康管理措施管理人數合計：**13,130 人**
- 納入健康管理分級制度 (需諮詢)：**5,271 人**
- 健康教育／諮詢率目標：**100% 達成**
- 主要管理面向：
  - 異常工作負荷引發疾病
  - 母性健康
  - 人因工程危害

職業疾病預防

- 預防與管理人因工程危害：**271 人**
- 預防與管理異常工作負荷引發疾病：**4,542 人**
- 母性健康管理：**138 人**

照護與支持

- EAP 職場爸媽補給站 4 場次：**960 人**
- 正念學習計畫：**1,910 人次**

健康促進活動目標與成效

活動項目	目標人數	活動成效	達成率
腹愁者聯盟 - 減重活動	參與人數 1,400 人	參與人數達 1,562 人 總減重 3,214.9 公斤，平均每人體重下降 2 公斤 總減脂 1,935.6%，平均每人體脂下降 1.2%	達成 人數達成率 111%
營養知識宣導（含講座、專刊及測驗活動）	參與人數 1,000 人	參與人數 2,408 人	達成 人數達成率 241%
晶睿 全員競走賽	參加人數 100 人／總競走步數 3 千萬 步	參加人數 110 人／總競走步數達 3 千萬 步	達成 人數達成率 110%／步數達成率 100%
晶睿 拒絕癌症	參加人數 50 人	參加人數達 60 人	達成 人數達成率 120%
乾坤 全家走起來	員工參加人數 250 人	員工參加人數達 265 人／眷屬達 239 人	達成 人數達成率 201%
乾坤 日日量血壓	員工參加人數 200 人	員工參加人數達 337 人	達成 人數達成率 168%
乾坤 重返窈窕夏季	參加人數 50 人／總減重 75 公斤	參加人數達 57 人／總減重達 123 公斤	達成 人數達成率 114%／總減重數達成率 164%

6.2.3.4 推動多種支持方案，提供堅實後盾

性別平權發展支持措施

台達將多元任用的觀念納入永續發展藍圖，積極營造性別平權職場。2025 年整體女性員工占比為 40.2%，整體 STEM 女性占比為 22.5%。在管理職位中，高階女性主管人數占 14.9%，所有管理職位女性占比較前一年度提升約 0.3%。2022 年起啟動育兒津貼補助政策，減輕同仁育兒財務負擔，回任率及留任率逐年提升，2025 年育嬰留停回任率較前一年度增加 8.7%、留任率較前一年度增加 2.1%。

管理職人員性別分布 *1

	最高管理職位	初級管理職位	所有管理職位	創收管理職位
女性占比	14.9%	54.3%	32.5%	21.2%
男性占比	85.1%	45.7%	67.5%	78.8%

*1：管理職位：負責領導與管理部屬的管理職責者，包含專業技術及管理單位人員，以及作業員（含產線協作）之中擔任管理職者；最高管理職位為經理級以上，初級管理職位為資深組長與組長；創收管理職位：業務涉及企劃、營運之管理職。

構建安心成家職場環境

台達重視同仁家庭支持與職場幸福感，為協助職場父母安心成家、緩解台達職場父母育兒壓力並增進生育率，公司從福利、假勤、工時彈性政策著手，提供職場父母更優質的工作環境，達成工作與生活平衡，並透過教育講座、EAP 諮詢管道，增進同仁育兒與親子教育知識，打造友善健康職場。

家庭福利與育兒友善措施

結婚成家
- 優於法令的婚假制度與結婚禮金
- 員工、眷屬與子女健康保險與保健活動

生育獎勵
- 生育祝賀金
- 育兒津貼
- 好孕禮及新生兒禮品

育嬰友善
- (陪) 產假、育嬰假及優於法令的休假制度
- 哺 (集) 乳設備與時間
- 母性保護專屬車位

育兒輔助
- 特約托育機構或幼兒園
- 彈性工時制度及居家辦公措施
- 三歲助學金

親子成長
- 親子溝通課程
- 職場爸媽教育講座
- 有薪旅遊假
- 親子共遊員工活動

台灣區生育獎勵金與育兒輔助金

台灣區自 2022 年 10 月起擴大育兒津貼適用對象為 0-6 歲， 每胎最多補助美金 1.23 萬元。2025 年共 3,241 位台達寶寶受惠，總支出金額美金 515 萬元（新台幣 161,895,000 元）。

2025 年共有 356 名台達寶寶誕生，粗出生率為千分之 25.09，為台灣粗出生率千分之 4.62 的 5.43 倍。

於 2025 年進一步規劃多元親職支持活動，涵蓋正念親子溝通活動、由諮商心理師導讀之親子主題書籍課程、專業醫師授課之幼兒居家簡易急救與照護講座、繪本抽獎，總參與人次達 960 人，內容橫跨不同育兒階段，回應員工多元家庭需求。相關活動旨在建立學習與交流的平台，支持員工兼顧工作與家庭角色，提升員工歸屬感與職場支持感受；同時設置「職場爸媽補給站」，彙整政府生育補助及公司福利與健康資訊，持續強化家庭友善職場環境。

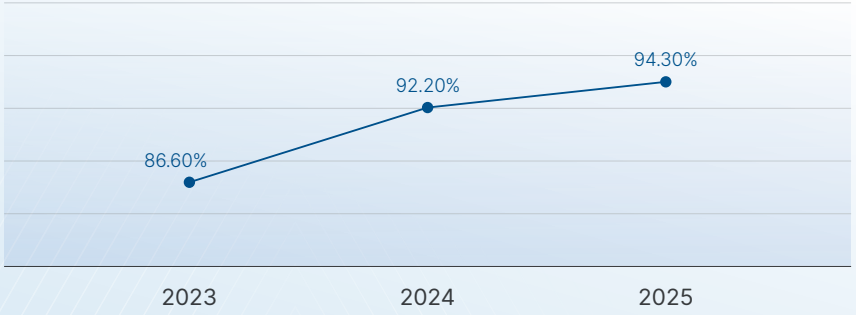
台灣區育嬰留停統計

統計項目	男性	女性	小計
2025 年具有育嬰留停申請資格（A）*1	933	364	1,297
2025 年實際申請育嬰留停（B）	19	58	77
2025 年預計育嬰留停回任（C）	25	74	99
2025 年實際申請育嬰留停回任（D）	18	67	85
2024 年育嬰回任（E）	14	56	70
2024 年育嬰回任後持續工作滿一年（F）*2	12	54	66
回任率（D ／ C）	72.0%	90.5%	85.9%
留任率（F ／ E）	85.7%	96.4%	94.3%

*1：台灣區 2025 年具有育嬰留停申請資格（A）：以 2023 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日三年內曾請過產假 56 天以上及陪產假一天以上之員工進行認定。

*2：台灣區 2024 年育嬰回任後持續工作滿一年（F）：計算 2024 年內由育嬰留停復職員工於復職後持續工作滿一年以上之人數。

育嬰留停留任率



關懷關鍵少數群體

台達藉由內部共融活動及社區服務，宣揚多元族群的職場人權，建立同仁對於多元族群的認同和尊重，打造友善包容的職場環境。

2025 年身心障礙同仁人數共 715 位；泰、越籍移工共有 2,209 位。

透過有薪工作賦權，由專業視障按摩師提供服務

於移工宿舍開放場地舉辦宗教信仰與節慶活動

移工專屬假日派對，結合三個國家節慶、童年遊戲與懷舊零食等元素，打開彼此間的對話，發現共通的情感與價值

移工照顧措施

台灣廠區匯聚超過 2,000 名泰籍與越籍的移工同仁，是公司重要人才資產。台達秉持共融精神，致力讓異鄉遊子也能在台灣安居樂業。透過全方位「三大面向照護」策略，打造「幸福生活村」，從生活、工作到心靈層面提供完善支持，營造一個充滿溫度與尊重的友善多元職場。

零收費政策、久用留才、返國任職及內部推薦、轉任

- 台達全額支付外籍同仁入職前後聘任費用，落實 RBA 零收費政策，為移工提供安心就業保障。
- 2023 年起推出移工久用留才方案，讓期滿移工不再有留台年限限制，可繼續在台安心工作。並幫助返回母國的移工同仁於台達海外據點任職，提供多元且全球化職涯發展機會。2025 年也將移工向心力轉化為實質招募動能，共有 37 位移工同仁透過「內部推薦」加入公司；同時亦積極推動「移工轉任中階技術人才」計畫，目前已有兩位轉任成功，並於 2025 年額外增額申請四位，藉此提供外籍人才長期職涯發展機會。

溝通零距離，全面照護身心靈

- 宿舍配置越籍及泰籍 24 小時生活輔導員，為移工提供即時協助，營造安心工作、友善生活的環境。
- 以移工之母語宣導台灣法令、公司政策及宿舍規範，確保移工充分了解資訊並融入在地生活環境。
- 多層次溝通機制：建立三大意見反映渠道（每季移工座談會、實體意見箱、即時通訊群組），確保議題能 24 小時內及時受理，落實雙向透明溝通，保障多元族群發言權。
- 常態化身心追蹤：每月以隨機抽樣方式進行生活訪談，主動發覺潛在生活適應問題，將個案關懷轉化為常態性數據追蹤與心理支持。

共融文化、幸福生活

- 移工節慶與心靈關懷制度化：宿舍每年舉辦至少二場以上節慶或宗教專屬活動（如端午、中秋及泰國祈福法會），活動覆蓋率近 100%，藉由文化共融活動降低移工的離鄉孤獨感。
- 語言賦能與社會融入：積極整合內外部資源後，提供給移工同仁。台達除參與政府為期四個月的中文強化計畫外，更於宿舍開辦常態性基礎中文課，透過年度語言培訓提升移工在台生活自主能力，加速融入在地生活。

退休銜接與關懷計畫

台達將資深同仁視為智慧傳承的重要基石，除提供完整的退職金保障外，更積極推動退休銜接計畫。具體措施包含：落實經驗傳承之精神，聘請退休同仁擔任專業顧問或講師或約聘員工，以其深厚的產業經驗帶領後進；另外，台達也結合健康促進與關懷活動，協助即將退休之同仁平穩過渡至人生新階段，維持身心靈的平衡與活力。台達致力於建構一個溫暖且具延續性的職涯生態系統，達成人才智慧與企業經營的雙重永續。

台灣區

提供「一站式退休服務」，涵蓋線上入口網站與現場專人諮詢，協助同仁辦理申請流程，並持續提供健康檢查優惠與特約商家福利，延續公司關懷。

中國大陸區

推動「退休人員再就業計畫」，鼓勵資深人才重新參與（Talent Re-engagement），透過知識轉移（Knowledge Transfer）確保專業連續性，提升勞動力穩定性。

美洲區

提供 401（k）退休計畫與高達 50% 的對等提撥（最高達薪資 10%），並支援稅務規劃與自動扣款服務，協助員工在退休後享有穩定的財務品質。

日本區

實施「一次性退休金計畫」，額外提供 4–7% 的年度提撥，強化退休後的財務防護網，深化員工與企業間的信任關係。

6.2.4 積極強化員工人權保障機制

6.2.4.1 與時俱進的人權政策與保障措施

台達承諾恪守國際性人權公約和各國營運據點當地法規，並訂有「台達集團人權及員工政策」(Delta Human Rights and Employment Policy)，明確體現對全球人權的堅定承諾與尊重，並作為全球營運之人權管理的核心準則。台達致力於所有員工在任何營運地區均享有公平、安全與有尊嚴的工作環境，2025 年更新「台達集團人權及員工政策」內容，正式納入生活薪資相關條文，以宣告台達對於生活薪資的重視，並於 2025 年調整 27 項內部管理辦法，保障相關人員的平等、尊重及安全需求，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，並維護當事人之權益及隱私。

台達每年為全體自有營運員工開展人權政策教育訓練，並持續執行自有營運範圍內的人權盡職調查，以確保人權標準全面落實。針對持股超過 10% 之合資企業，每二至三年進行一次系統性人權盡職調查，評估其對員工權益的潛在衝擊，並依「影響規模」與「影響程度」等維度進行風險評估，據以識別高風險領域、制定緩解與補救措施，並設定行動優先順序，以有效防範與消弭人權風險 [*1]。

2025 年，台達已完成自有營運與持股超過 10% 之合資企業之人權盡職調查，相關調查結果、風險評估與應對措施已彙整於《2025 台達人權盡職調查報告與現代奴役聲明書》，並依據英國《現代奴役法》要求，於官網公開發布。

本公司遵循各地勞動法令與相關規定，2025 年無重大違規情事。

對生活工資的推廣與承諾

生活工資是指員工在合法的工作小時內所賺取的收入，應足以體面地支應生活基本所需。台達在全球的營運據點之員工薪酬給付，均符合當地勞動法令的法定基本工資或最低工資水準。另透過市場薪酬競爭力分析與獎酬設計，確保薪酬競爭力在行業中保持領先。已建立主要營運據點的生活工資數據庫，計算員工經常性薪資高於當地生活工資的涵蓋率，促進台達全球員工的經常性薪資足以支應當地食、衣、住、行等基本開銷，以支持員工及其家庭擁有更有品質的生活。

2025 年人權管理成果

員工人權保護
- 修訂「台達集團人權及員工政策」
- 修訂「職場不法侵害管理辦法」
- 執行員工及關係 (投資) 企業人權盡職調查，風險評估範圍 100%

各地區人權保護之稽核活動
- 內部審查 398 個
- 外部稽核 1,632 個
- 自有營運風險比率 [*2] 為 1.92%；持股大於 10% 合資企業為 8.6%

人權政策教育訓練
- 全球 79,980 人次受訓
- 完訓率 96.3% [*3]
- 總時數 14,663 小時

*1：風險評估範圍及分類參照道瓊 Best-in-Class 指數，包含自有營運及持股大於 10% 合資企業。
*2：風險比率計算方式參照道瓊 Best-in-Class 指數方式。
*3：完訓率：當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工當中當年度相關課程受訓人數 ／ 當年 10 月底前報到且 12 月底仍在職員工總人數。

6.2.4.2 透過人權盡職調查識別風險並積極改善

人權盡職調查程序

台達以系統性方法檢視人權有關政策、程序和計畫，識別價值鏈的潛在員工人權問題，並提出改進措施。

1 框定調查範圍
包含自有營運及持股大於 10% 合資企業所有工作場域及員工。

2 鑑別人權風險議題
依據台達人權政策、國際人權規範設計人權問卷，特別關注現代奴役、童工、未成年工、移工、超時工作，以及違反當地勞工相關法規等議題。

3 人權風險調查
針對各項人權議題，應用風險評估工具，並與公開資訊比對真實性，以評估風險等級。

4 人權風險鑑別
依人權風險的嚴重度與發生頻率鑑別風險優先性與潛在風險。

5 稽核與輔導矯正
於全球營運據點，包含台灣區、中國大陸區、亞太區、歐非中東區及美洲區，針對高風險群體擬定管理與減緩措施，持續進行追蹤、要求提出矯正計畫，提供改善建議與教育訓練，以及持續稽核管理。

6 持續風險管理與公開揭露
產出人權盡職調查報告，持續管理與改善人權議題表現。

人權風險評估工具

台達每年透過 RBA 內部審查及外部稽核，以及內外部舉報申訴案件等，識別台達須關注之人權議題，並至少每三年透過人權風險評估問卷，識別潛在的員工人權風險。

- **不定期**
  - 客戶／第三方機構 RBA 稽核
  - 員工意見與勞資溝通
  - 員工申訴舉報
- **每年**
  - RBA 內部審查
- **至少每三年**
  - 人權風險評估問卷

2025 年人權風險評估結果

公司依風險評估結果採取補救及減緩措施，並持續改善以達風險管理目的。2025 年員工人權風險調查涵蓋率為 100%。2025 年度自有營運範圍評估 13 項人權議題，共鑑別一項為中風險議題 (健康與安全)，其餘 12 項皆為低風險議題 (自由擇業、僱傭條款、青年勞工、工時、工資福利、人道待遇、歧視與騷擾、自由結社、隱私、道德規範、管理體系、人口販運)。除針對自有營運範圍進行嚴謹的人權盡職調查外，亦延伸至合資企業營運範圍 (關係與投資企業)，將其納入人權風險評估範圍，評估結果顯示，其潛在人權風險主要集中於「工時」，台達將持續傳達人權的核心價值，鼓勵其建立以人為本的職場環境。

2025 年人權評估風險結果

2025 年改善與追蹤

依風險評估結果採取補救及減緩措施，並持續改善以達風險管理目的。2025 年度針對自有營運範圍共有以下行動：

風險議題	特別關注對象	補救與減緩措施	管理行動
健康與安全	全體員工	• 全球主要生產廠區持續維持 ISO 45001 管理系統認證，持續推動以預防為主之安全衛生管理，除關注物理性危害外，亦參考 ISO 45003 指引的精神，規劃將「心理社會風險」納入風險評估範疇，透過員工協助方案（EAP）與反騷擾政策，打造身心健康的職場 • 重視工作者作業環境之安全衛生，致力營造安全健康職場	• 強化宣導工作需注意的安全事項 • 防護具放置於指定暫存區，並宣導穿戴及存放規定 • 每季巡檢布告欄，以確保員工政策為最新版

6.2.4.3 持續優化全球勞動合規管理體系

為持續推動台達集團以高標準道德與合規制度支撐永續發展，並回應全球監管趨嚴與責任深化之趨勢，台達於 2024 年成立「全球人資合規團隊」，建立跨國一致之政策框架與檢視機制。2025 年，進一步推動合規管理與流程，將逐步推行全球主要營運據點之勞動法規差異分析，並導入合規制度，提升政策落地的一致性與可追蹤性，打造更為健全之合規管理體系。

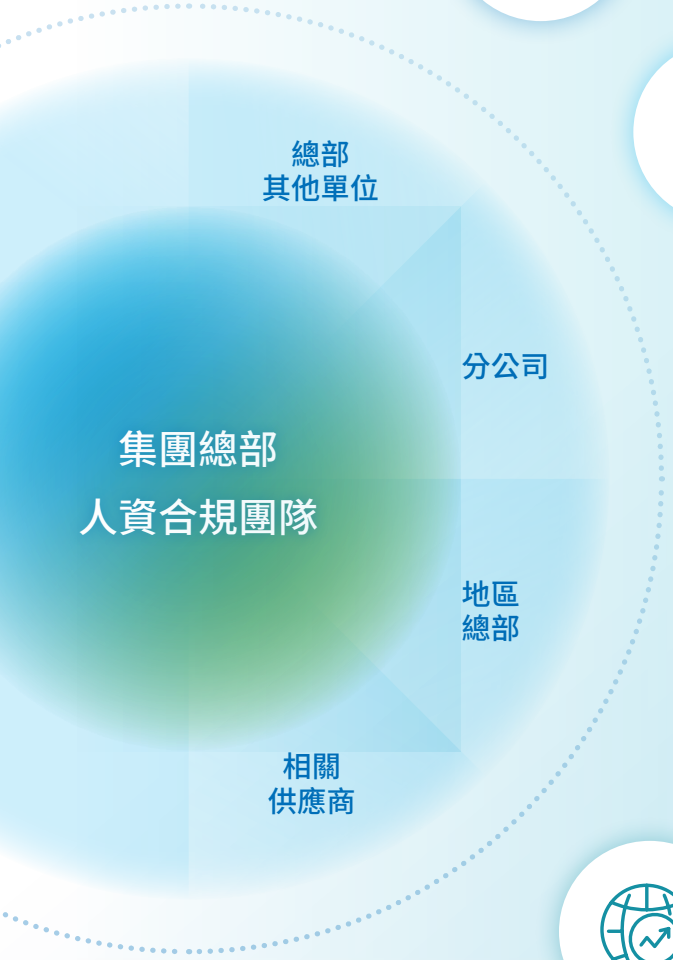
管理議題範疇

1 適用對象及基本行為要求	2 避免利益衝突	3 收受禮品和服務招待之管理原則	4 商業誠信
5 誠信經營之商業活動	6 政治獻金、政治參與及慈善捐贈	7 內線交易	8 公平競爭
9 營業秘密、智慧財產權及機密資訊	10 尊重個人隱私	11 多元化、公平僱用的機會與尊重	12 禁止歧視及騷擾
13 安全與健康的工作環境	14 使用公司資源	15 遵守環保規定	16 教育訓練、宣導、懲處作業程序與申訴管道

2025 年人資合規管理主要成果

- 通過 ISO 27701 國際隱私資訊系統安全管理制度驗證，並將個人資訊管理系統 (PIMS) 管理體系擴展至全球。
- 內部審查人資流程，確保各項措施符合 RBA 最新版本之要求；派員偕同全球供應鏈管理處至台達供應商進行實體稽核。
- 與相關單位協同合作導入 ISO 37001 反賄賂管理國際標準、TIPS 台灣智慧財產管理制度並通過內外部驗證。
- 整合全球各地區人資辦法，確保符合當地法令及台達政策。

人資合規管理架構



集團政策及指導準則

建立包含台達集團人權及員工政策、台達集團反歧視與反騷擾政策、台達集團行為準則等，為各項台達人力資源管理程序所依循之上階文件與法令遵循依據。

各地勞動合規檢視機制

- 當地勞動法規定期檢視機制
- 定期進行人資內控成效評估
- 各地規章制度修訂
- 內外部人權標準查核

管理系統驗證

- ISO 27701
- ISO 37001
- 專利智財、反貪腐賄賂、利益衝突管理、營運風險管理、企業風險管理等

風險識別與預防

運用風險評估工具，定期針對各項勞動及人員議題，進行風險識別、評估與執行管理措施，管理風險。

國際與產業趨勢

動態追蹤國際與產業趨勢及標準，提前規劃符合相關標準揭露之時程及相關作業規劃。

6.2.4.4 積極預防職場不法侵害

台達堅守「零容忍」原則，嚴格禁止任何形式的歧視與騷擾行為，致力於維護尊嚴與平等的職場環境。我們擁有建構完善的內部規章，涵蓋吹哨者保護、職場不法侵害防治及性騷擾防治等管理辦法，並設立全球暢通的申訴管道，支持具名或匿名舉報。針對肢體、心理、言語暴力、性騷擾及跟蹤騷擾等事件，承諾在接獲通報後，嚴格遵循法定時效啟動獨立調查，並對申訴資訊保密，以確保程序正義與當事人權益。調查期間，首重受害者的身心安全，提供必要的安置與保護措施；結案後除依規懲處外，更重視根因分析與紀錄保存，作為預防再發的改善依據。

2025 年，我們持續強化職場安全管理計畫的執行深度。重點策略在於「主動式支持」與「文化重塑」，透過整合員工協助方案（EAP），提供更即時的心理與法律資源。同時，我們致力於確保調查機制獨立性與裁決公正性，並加強宣導以提升主管與同仁對潛在風險的敏銳度。透過共融職場文化的形塑，我們期許全體同仁具備快速辨識與應對不法侵害的能力，從源頭降低發生率，並將事件衝擊降至最低。台達職場不法侵害管理計畫如下：

平時預防

- 定期辨識及評估危害
- 作業場所環境檢點與改善
- 適當的人力配置與工作設計
- 辦理危害預防及溝通技巧訓練
- 建構行為規範：公告職場不法侵害管理辦法；宣示不法侵害「零容忍」
- 舉辦友善職場宣導與說明會，並製作成 FAQ 放置於內部網站供全體同仁查閱
- 持續推廣 Delta CARE 員工關懷專案：

Connect | 連結
新增心理師駐廠等資源連結，提升員工心理健康與情緒韌性

Assist | 協助
提供情緒、身心、生活支持，協助員工應對生活與工作各種挑戰

Resource | 資源
推動文化與領導／溝通課程，提升主管敏感度與員工自我察覺

Enhance | 強化
強化職場不法侵害預防機制、增加員工議題處理效率與公正性

事發因應

- 設置事件處理程序
- 發生疑似職場不法侵害事件時，依據事件處理程序進行調查（包含調查、召開評議會、結果判定與通知、再申訴與結案等程序）
- 持續強化申訴通報的即時性
- 重大事件成立緊急調查委員會
- 外部專業人士（具法律、心理或醫護等相關背景）參與案件調查
- 職場不法侵害、性騷擾防治等管理辦法對象擴及離職員工，委員會增加勞工代表

事後評估

- 身心健康追蹤輔導及權益維護
- 檢討不法侵害事件對組織的影響及施行措施
- 風險再評估及改善
- 檢討新增案件數，並持續關注防範風險再發
- 留意拒絕使用諮商管道之員工的身心健康狀況，以即時協助
- 持續透過訓練與宣導積極提升管理階層溝通和管理模式，並提升辨別疑似案件之意識
- 加強主動提供受害者及其眷屬心理諮商管道
- 提供團體焦點訪談諮商，對於受重大影響之同仁，安排不限次數一對一諮商

台達全球人權暨員工意見信箱

人力資源處 台灣
HR885@deltaww.com

人力資源部 中國大陸
HR885.CN@deltaww.com

人力資源部 美洲
HR885.DAL@deltaww.com

人力資源部 歐非中東
HR885.EMEA@deltaww.com

人力資源部 東南亞
HR885.SEA@deltaww.com

人力資源部 東北亞
HR885.NEA@deltaww.com

人力資源部 印度
HR885.DIN@deltaww.com

2025 年員工意見反映與改善措施

2025 年全球員工意見反映共 **805** 件
包含 **87** 件有關勞動標準之檢舉與申訴案件
(台灣區 42 件、其他地區 45 件)

2025 年所有檢舉與申訴案件皆已 **100%** 結案

性騷擾案件共 **14** 件
有 **8** 件成案

已依據 **性騷擾防治管理辦法** 即時處理及採取相關改善措施

勞資爭議案件共 **4** 件

於接獲申訴後依據 **勞資協商程序** 辦理

職場不法侵害案件共 **32** 件

依據管理辦法進行調查
並召開 **職場不法侵害申訴處理委員會**
且提供受害者保護、安置與協助措施

主要改善措施

類別	2025 年說明與主要改善事項摘要
工作環境	• 會議室物品定期巡檢，並逐批汰換舊有物件。 • 增加寄物空間及簡化入廠流程。 • 調整工作區域之溫度。
身心健康	• 提供員工 EAP 專案，協助同仁透過內外部資源渡過難關。 • 舉辦 EAP 宣導會，協助同仁識別自身需求，鼓勵使用 EAP 管道。 • 舉辦健康相關講座，提升員工健康意識並採取行動維護自身身心健康。 • 邀請外部心理諮商師進駐，供同仁自由預約晤談。
生活需求	• 按摩預約系統更新，調整以週預約次數為準。 • 宿舍熱水供應時段增加、環境清潔加強及增設生活家電、休息區。 • 餐廳餐點種類增加及加強保溫。 • 交通接駁車時刻更新。 • 增加茶水供應量與地點。
職場溝通	• 張貼文宣，針對重點單位加強友善職場宣導。 • 舉辦職場溝通與情緒管理等課程，促進職場有效溝通。 • 加強宣導公司政策及獎懲規章，提醒主管及員工約束自身行為。 • 每月推出友善職場 Q&A 宣導，促進主管與部屬良好的雙向溝通，共同打造友善職場。
騷擾歧視	• 加強性騷擾防治訓練，並增加性別歧視樣態說明案例，提升員工意識。 • 規劃課程及活動，強化性別平等意識及多元共融理念之認知。
勞資溝通	• 衡量員工活動地點及規劃，以更符合員工期待。

6.2.4.5 勞務承攬與派遣勞工權益保障

台達嚴守勞動法規與企業社會責任原則，目前未使用任何派遣勞工，所有人力需求均以直接雇用為原則，以保障員工權益與職涯穩定性。針對必要之勞務承攬（委外）作業，公司建立嚴謹的供應商管理機制，明確要求合作廠商遵守台灣《勞動基準法》與相關規範，確保承攬人員享有合理工時、安全作業環境與基本勞動保障。

另為了確保勞務承攬廠商遵法情形，與廠商合作前，本公司透過勞動部查詢系統，確認廠商違反勞動法令紀錄之情況，並納入是否合作的評估中。此外，亦會定期查閱合作中廠商是否有違反勞動法令紀錄。經查，目前合作的勞務承攬廠商皆無違反勞動法令之紀錄。另本公司已導入「台達供應商行為準則」（Delta Group Supplier Code of Conduct），針對合作廠商每年實施調查，評估內容包括勞動法遵，以及其它自願性規範落實的情形，視風險等級進行稽核，並依據缺失項目與改善成效作為是否續約合作之依據，並針對實際勞動條件進行定期調查與稽核，確保其符合相關法令與企業責任標準。

2025 年台達針對使用勞務承攬之事業單位，舉辦勞動法令教育訓練，共計 36 位事業單位同仁完成訓練。公司明確宣導和要求各事業單位應依法規和勞動部之相關命令來使用勞務承攬服務。另外，承攬人員可透過公司設立的匿名意見管道與溝通平台，反映工作狀況，確保其聲音被傾聽與回應。所有勞務承攬關係均依法律程序完成契約核備，並持續優化管理流程，以維護整體職場的公平、尊嚴與永續性。

6.2.5 推行全新企業文化，助力公司經營策略轉型

6.2.5.1 以共融為核心，建構全球跨區域協作實力

台達自 2020 年起由台灣總部發起，致力將「共融」（Inclusion）理念落實至全球各據點，營造尊重差異、求同存異的職場體驗。隨著 Solution Business 轉型邁向國際化新階段，台達於 2023 年正式將「共融」納入企業核心價值體系，並啟動全球範圍的推廣專案。面對業務擴張帶來的多元背景挑戰，我們更加關注不同世代、文化及群體間的需求，確保各類型人才均能在台達平台展現所長。

在實踐工具方面，台達透過系統化培訓厚植同仁意識。2023 年優先導入「多元共融線上課程」，深入探討如何辨識並消除「無意識偏見」（Unconscious Bias），賦予同仁應對偏見的實務技巧。2024 年則進一步深化，推出「全新企業核心價值行為準則」數位課程，將共融觀念具象化為日常行為準則，並配合互動式工作坊強化同仁觀念。延續此推廣動能，2025 年大幅擴展了文化落地的廣度與深度，於全球主要據點共舉辦了超過 65 場次的實體工作坊，致力將企業文化推展至全球營運版圖，鼓勵全球同仁皆能展現所期待的行為價值。

2025 年共融行動主軸：以人為本，尊重包容多方交流，開放胸懷擁抱新思維

營造職場共融文化圈

- 藉由價值推動、鼓勵多元、互動影響、認知訓練及氣氛營造等五大面向，深化職場多元共融意識。
- 舉辦各式共融活動，包含各國節慶、跨團隊活動及文化交流活動，打造專屬台達的共融文化圈。

關照多元群體

經營員工資源團體（employee resource group，簡稱 ERG）

- Women@Delta
- Global Family@Delta
- Cross-Generation@Delta
- 職場爸媽社團

分群福利措施

- 員工安心成家措施，設置職場爸媽補給站、提供育兒補助津貼。
- 實施彈性工時制度及提供優於法令的休假制度，讓同仁兼顧身心與家庭平衡。
- 「PLUS 策略 台達 + 你，一起共好」為不同年齡層員工健康賦能，實踐工作熱情外更能享受生活。
- 設置心理諮商室，提供員工心理健康支持外，推動正向的企業文化，讓員工感受到關懷和支持。

多元溝通管道

- 定期全球員工敬業度調查（全球據點 100% 覆蓋率）
- 建立多項即時的員工意見反映管道
- 全球各地高階主管座談會
- 各部門／廠區溝通大會
- 勞資會議／工會溝通會議
- 員工座談交流會
- 新進人員溝通會

營造職場共融文化圈

價值推動

推出全球台達核心價值線上課程，結合價值觀行為展現推廣活動、核心價值工作坊等形式，理解台達嶄新的核心價值，具體展現「共融」行為。

重要實績

- 「台達核心價值」線上課程，全球員工觀看累計約 12 萬人次。
- 舉辦台達核心價值工作坊，讓同仁對台達企業文化有更深入的理解，2025 年度全球累計舉辦 65 場。

歐非中東區藉由體驗活動，將核心價值觀轉化為具體行動

印度區於各主要據點舉辦核心價值工作坊，透過實務案例、互動式對話，深化同仁對價值的共識

日本區舉辦核心價值工作坊，透過互動式參與討論，強化彼此對於核心價值的理解與共識

互動影響

舉辦系列講座及透過 Podcast 互動，由台達人或關鍵專家傳授同仁觀念與心法，協助同仁將知識轉化為行動。

重要實績

「聽見台達 Podcast」推出多元共融系列主題，由不同群體代表分享他們的共融心法與經驗，促成多元共融職場環境。

認知訓練

藉由認知訓練，察覺團隊中可能存在的偏見與共融阻礙，推動多元包容的團隊。

重要實績

延續 2023 年的無意識偏見實體訓練課程，「聽見台達 Podcast」邀請同仁分享並打破常見偏見，包含察覺偏見、跨文化合作等多元議題。

鼓勵多元

成立員工資源團體鼓勵對該議題有興趣的同仁參與，促進多元共融的職場環境。

重要實績

持續維運四個員工資源團體，包含 Women@Delta、Cross-Generation @Delta、Global Family@Delta，以及職場爸媽社團，聚焦性別、世代、國籍以及家庭群體，並透過社群不定期活動及資源分享，促進多元議題發聲。

氣氛營造

建立多元包容 (DEI) 溝通平台，強化員工對平等職場的認知與文化認同。

重要實績

每月定期發布「職場共融小百科」，系統性介紹多元包容概念，並透過互動式活動吸引員工參與，將友善氛圍轉化為日常行為準則。

6.2.5.2 以文化為根、賦能為翼：推動全員共學與自主創新

為實現「智慧物聯、節能永續、價值共創」的企業願景，台達深知真正的轉型，始於人心的共識與行動的自由。台達不僅致力於制度的完善，更著重於文化的深耕與個體的賦能—讓價值觀不再只是口號，而成為每日選擇的底蘊；讓創新不再受限於職稱，而成為每位員工可觸及的權利。因此，台達推動「文化為根，賦能為翼」的雙軌策略：一方面，透過系統性學習引導全員共學領導哲學，內化共同語言與行為準則；另一方面，以彈性機制釋放員工潛能，鼓勵自主探索、跨域實踐。這兩股力量交織成組織進化的動能，讓台達不僅是技術的引領者，更是人才與文化的培育者。

企業文化與員工賦能：推動領導力文化

為深化「誠信、創新、協同、共融、賦能」的企業文化，台達將高階領導哲學轉化為全員可及的學習資源。2025 年，董事長鄭平先生親自導讀的《與成功有約：高效能人士的七個習慣》讀書會，轉化為內部的數位共學資源，實現從「高階專屬」到「全員共學」的轉型。

課程以「思維決定行為，行為形成習慣，習慣形塑命運」為核心，引導員工從「依賴」走向「獨立」，最終邁向「互賴」，強化跨團隊協作與責任感。內容涵蓋原則導向的價值觀建立、情感帳戶管理與持續成熟模型，並融合董事長真實的領導實踐案例，使抽象理念落地為日常行為準則。

此舉不僅體現台達對「以人為本」與「持續學習」的承諾，更將領導力發展從管理層延伸至全體員工，推動組織文化從「被動執行」轉向「主動共創」，為實現「智慧物聯、節能永續、價值共創」的願景奠定堅實的人文基礎。

Pro10：以主動與專業為基石，打造人人可發光的組織文化

為創造「創新」、「協同」、「賦能」的企業文化，台達於 2025 年正式推動 Pro10（Be Proactive and Professional）計畫，鼓勵全體同仁彈性運用 10% 的工作時間，主動發起或參與與公司發展相關的任務與專案，實踐四大行為風範：主動積極——不待指令，自主優化工作價值；自發性學習——為職涯目標主動精進技能並應用於實務；參與專案——投入有目標、有時程、有預算的跨域任務；跨團隊合作——與不同專業背景同仁協作，共解難題、共創成果。Pro10 專案可視為是企業文化推動的具體實踐，它將「從依賴到獨立，再邁向互賴」的領導哲學，轉化為每日可執行的行動語言。透過此機制，台達不僅賦能個體加速專業學習與突破，更系統性培育「主動影響者」的組織生態，讓創新與成長，從高階主管的專屬課程，延伸為每一位員工的日常選擇。

6.3 人才吸引與留任

為回應公司長期成長與全球布局所帶動的人才需求，並將人才發展視為支撐企業擴張與風險管理的關鍵基礎，台達整體人才策略以「由淺入深」的接觸路徑為核心，從前端擴大人才接觸面、建立穩定供給來源，逐步深化至校園培育與跨區職涯發展，形成人才可持續成長的完整鏈結。

在策略設計上，台達以 ACE 模型作為全球招募與雇主品牌經營的共同框架，從 Awareness（雇主品牌認知）、Campus（校園耕耘）與 Engagement（員工體驗）三個面向系統性推進，確保各階段人才接觸皆能回應公司不同成長階段的需求。透過一致的品牌主張、制度化的校園合作與以人為本的員工體驗設計，為後續人才培育、留任與跨區發展奠定穩固基礎。

6.3.1 提升對台達雇主品牌的認識 建立穩定且可擴張的人才入口

在淺層接觸階段，透過全球一致的品牌主張與多元接觸管道，擴大潛在人才母體，台達在全球七大區同步投入雇主品牌經營，結合「陸戰」與「空戰」策略：一方面透過實體招募活動、校園說明會與專場面談，強化人與人之間的直接互動；另一方面，積極經營社群媒體與數位平台，提升品牌能見度與觸及廣度。至 2025 年，各地區 LinkedIn 追蹤人數成長逾 20 萬人，累計接近 50 萬名追蹤者，顯示台達雇主品牌已在全球市場建立穩定且可持續擴張的人才接觸基礎。

近年整體招募成果穩定，2025 年聘書接受率 [*1] 維持在 91%，顯示台達在全球人才市場中具備清晰定位與高度吸引力。在雇主品牌經營與招募流程整合的支持下，全球招募團隊展現良好執行效率，整體招募 lead time 為 33 天，職缺填補率達 96%，有效且即時補足關鍵人力需求。

*1：聘書接受率：全球專業技術及管理單位職缺接受聘書人數／已發聘書人數。

深化歐洲校園合作，擴展多元人才布局

台達於歐洲區持續深化校園人才合作，並與荷蘭頂尖理工學府 TU Delft 建立穩定夥伴關係，聚焦招募電機、機械、軟體工程及博士級技術人才，2025 年共有 26 位學生加入實習計畫支援人力資源、資訊科技、財務、法務與行銷等多元功能。

2025 年進一步拓展與 TU Delft Energy Club 的合作，首次進入校園與學生面對面交流，介紹台達 EIS 相關產品與技術應用，並分享企業文化與職涯發展機會。透過結合技術展示、跨功能實習與校園互動，台達有效強化歐洲區雇主品牌能見度，並建立長期且多元的人才接軌管道。

歐洲區人資夥伴於校園徵才

台灣區長期深耕校園關係，穩定建構技術人才的前端供給

台達多年來持續聚焦重點校系經營，與國立臺灣大學、清華大學、陽明交通大學、成功大學、臺灣科技大學及臺北科技大學等核心學府維持緊密合作關係，透過長期參與校園徵才活動、產學交流與學生互動，深化學生對台達企業文化與技術發展方向的理解。同時，台達亦積極拓展校園接觸範圍，持續接觸更多具潛力之理工院校，以擴大人才母體。

2025 年，台灣區完成校園徵才博覽會、企業說明會等相關校園活動近 30 場，累計回收超過 5,000 份履歷。招募重點聚焦電力電子、機械熱流、智慧製造等與台達中長期發展高度契合的關鍵專業領域，透過前端持續且一致的校園經營，穩健強化淺層人才接觸成效，並為後續中深層人才培育與留任奠定紮實基礎。

全球人資長陳啟禎先生帶領台灣區招募團隊參與 2025 台大校園徵才博覽會

6.3.2 由內而外的人才布局策略，穩定建構關鍵技術人才的中長期供給

6.3.2.1 以組織內部動能強化關鍵人才補給，深化多元招募管道

台達以「由內而外」的人才發展策略為核心，將內部動能轉化為關鍵人才供給的重要起點，將員工內部推薦作為核心人才橋接機制，透過員工的主動參與持續向外擴散，不僅反映現有同仁對企業文化與發展願景的高度認同，更成為吸引優質外部人才的重要口碑引擎。

為打造靈活多元的人才生態系，台達持續優化內部推薦機制、深化實習生留任計畫，並推動跨職能、跨區域的調度與培訓，鼓勵同仁突破職涯邊界，探索創新發展路徑。2025 年數據顯示，全球專業技術與管理職類的內部推薦率 [*1] 為 12 %，而作業員（含產線協作）職類的推薦率更達 49 %，展現基層員工高度的參與熱忱與歸屬感。實習生轉正率亦持續攀升，達成 52%，成功實現優秀新血與組織的無縫對接。

同時，台達透過全球職缺平台與透明的輪調制度，堅定實踐「內部優先」的人才發展承諾。2025 年統計顯示，全公司職缺中 65.2 % 由內部同仁轉任填補；其中，管理職缺的內部員工填補率 [*2] 達 85.8%，充分體現台達健全的接班人培育機制與清晰的晉升通道，為組織的永續成長與領導力傳承奠定堅實基礎。

*1：內部推薦率：透過內部推薦管道錄取之人數／總錄取人數。

*2：內部員工填補率：當年度「（內部轉調填補專業技術及管理單位人數 + 晉升管理職位人數）／（內部及外部填補專業技術及管理單位人數 + 晉升管理職位人數）」。

6.3.2.2 拓展外部人才版圖，築造全球菁英網絡

在外部經營層面，台達依各地區業務與產業特性，聚焦製造與研發等關鍵領域，進行更精準的人才布局。全球各區招募重點涵蓋智慧製造、電力電子、機械熱流、自動化與機器人等核心專業，透過各地區專場大型招募會、關鍵人才特定的校園活動，逐步觸及符合組織發展需求的人才輪廓。藉由結合內部推薦與外部招募的經營模式，台達得以提前因應未來 3–5 年的關鍵技術人才需求，為企業持續成長與全球布局奠定穩固的人力基礎。

深化泰國人才布局，提升區域人力規模

自 2023 年起，泰國區持續規劃並舉辦台達專場大型招募面談會，策略性布局在地人才招募，重點聚焦電子、機構、工業工程與自動化等製造與研發核心專業。透過集中式面談，提升招募效率並強化人才精準度。2025 年面談到場人數突破 200 人，錄取率逾五成，有效補足區域關鍵人力缺口，並快速提升組織即戰力，不僅支持泰國區業務擴展與產能成長，也展現台達因應區域發展需求、穩健深化在地人才布局的永續人力策略。

泰國區辦理台達專場大型招募面談會

多元校園培育機制，前瞻布局中國大陸區智慧製造與高階研發人才

透過「台達班」（Delta Class）制度化推動前瞻人才培育，針對智慧製造、自動化與機械等關鍵專業領域，與校園攜手打造畢業前即銜接產業需求的培訓機制。學員於畢業前即展開為期約 1 至 1.5 年的系統化訓練，結合理論學習與實務導向課程，逐步強化專業技能與產業理解。培訓期間，學生可透過線上課程提前熟悉台達的企業背景、核心技術與營運模式，縮短學用落差。截至目前，2025 年已有超過 150 位學生參與台達班計畫，不僅有效支持在地產業人才供給，也展現台達長期投入人才培育、深化產學連結，並強化永續人力資本的具體實踐。

上海研發中心為中國大陸區核心據點，規劃暑期營隊，2025 年度參與人數為 177 人，提前深化與電力電子技術人才的連結。營隊課程聚焦前瞻技術論壇與職涯就業講座，透過研發專家與實務團隊分享產業趨勢與技術應用，協助學生深化專業視野，並加速對企業研發文化與發展方向的理解。

2025 年暑期營隊學生至上海研發中心參觀

2025 年暑期營隊學生於上海研發中心合影留念

6.3.3 因應在地產業發展，強化培育具韌性的人才基礎

在深層人才接觸階段，台達進一步將招募延伸至職涯早期與跨區發展層次，透過「畢業前即就業」的培育模式，系統性縮短學用落差，提升人才留任率與即戰力。透過台達班、聯合研發中心等專業養成計畫，學生於在學期間即參與長期且結構化的培訓，逐步熟悉企業文化、核心技術與實務運作，於畢業後可無縫銜接職務角色，有效降低初期適應成本，並加速價值產出。

在全球人才布局上，台達亦推動移地訓練與跨區培育機制，確保培育成果能有效回饋在地組織發展。此一深層接觸與長期培育模式，不僅提升人才穩定度與組織韌性，也為台達全球營運與永續成長建立具前瞻性的人才動能。

以跨國學研合作，系統化培育印度區智慧製造關鍵人才

台達於印度區推動智慧製造人才培育，並自 2024 年起啟動 M-Tech Program，與 SASTRA Deemed University 及元智大學共同合作，建立跨國技術人才養成機制。每屆甄選約 10 位具潛力學生，透過此計畫，不僅深化與國際學術機構的合作，也穩定建構印度區智慧製造關鍵人才來源，展現長期投資人力資本、支持區域產業升級的永續承諾。

2025 年 M-Tech Program 實習生開幕式

攜手台灣頂尖學府 共同培養國際人才

台達持續推進跨地區人才培育計畫，2025 年泰國區分別與國立臺灣科技大學、中正大學開啟新的跨域人才培育專案，每年共培育近 40 位國際人才。

泰國區與臺灣科技大學產學創新學院合作，針對泰國優秀學生開設首屆「國際生碩士學位學程計畫」，由泰達提供全額獎學金、企業實習，並在畢業後保證就業機會，全力培養兼具專業知識與跨國合作能力的科技新世代。2025 年成功自泰國朱拉隆功大學、清邁大學及國王科技大學等知名學府遴選 18 位同學至臺科大產學創新學院就讀碩士學程，未來學生完成碩士學位後逕入泰達就業，將所學知識與專長運用於實務工作，實現畢業即就業的無縫銜接。

另外，泰國區針對製造人才的培育，特別與中正大學前瞻製造系統頂尖研究中心合作，自泰國農業大學、蒙庫國王科技大學吞武里校區遴選 20 位優秀泰籍大學生，自 2025 年 12 月起，至中正大學進行為期九個月的實習與課程交換。學生除了在工學院各系所實驗室參與實習活動、修習專業課程外，並需學習中正大學語言中心為其量身打造的 360 小時華語課程。由泰達提供全額獎學金，返國畢業後即進入泰達公司服務，銜接企業職涯。

泰國區與中正大學進行產學合作

6.3.4 展現台達人才治理策略的國際影響力

在由淺入深的人才招募與經營下，台達的人才策略獲得外界高度肯定，相關成果從全球層級延伸至各地區，屢獲國際與區域性獎項，包括卓越雇主、最佳招募團隊與企業文化等多元面向。此一表現不僅驗證台達雇主品牌與人才治理策略的有效性，也彰顯台達長期投資人力資本、深化組織韌性的具體成果。

台達全球人資長陳啟禎（右三）與中國大陸區人資長吳育豪（右二）率領團隊於 HRoot「卓越雇主」共同合影

台達台灣區人資長陳哲彥 (中) 與人資團隊於台灣企業永續獎 (TCSA) 頒獎現場合影

推動人力資源創新與發展，屢獲全球多項殊榮肯定

2025 年台達榮獲多項大獎，羅列具代表性項目如下

- 2025 年度數字人力資源科技最佳團隊
- 2025 HRoot 卓越雇主獎（連續第四度）
- 2025 TCSA 人才發展領袖獎／人權實踐與發展領袖獎
- Business Culture Builder Award
- Best Brand and Value Initiative for Business Culture
- HR Excellence Award "Bronze" in HR Communication Strategy
- Best Employee Engagement Company of the Year
- Wow Workplace Award 2025

台達歐洲區人資長黃建達（左一）與歐洲區人資團隊於 Business Culture Builder Award 頒獎現場合影

台達泰國區人資長黃啟豪（中）與泰國區人資團隊於 HR Excellence Awards Thailand 頒獎現場合影

台達新加坡團隊於 HR Excellence Awards 2025 Singapore 喜獲殊榮

台達印度區人資長陳俊豪（左）與印度區人資處長 Kamal Sahdev（右）於 Best Employee Engagement Company of the Year 頒獎現場合影

6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利

6.3.5.1 高階經營團隊績效與薪酬

台達透過具競爭力的薪酬吸引及留任優質人才，建立與公司經營績效連結的薪酬管理架構，並鼓勵員工創造績效。除此之外，為達永續目標及善盡企業社會責任，連結 ESG 績效與高階主管薪酬，將年度 ESG 目標納入各地區最高主管之績效指標，同時因應人才需求及市場供需狀況做動態調整，確保整體薪酬優於科技業水準；2025 年度持續列於高薪 100 指數名單。

高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年依據公司績效指標得分擬訂經理人薪酬提案，經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。高階主管（含執行長）之長期激勵辦法自 2023 年起採持股信託方式執行，須依據公司年度 EPS 及員工整年度工作表現，於 2024 年辦理信託作業，適用對象為主責營運績效之事業部總經理以上主管、研發技術主管及其他關鍵功能幕僚主管。由外部機構購入台達股票後信託五年，期滿發放予員工；該制度並設有索回條款（clawback policy），以確保主管報酬實質連動公司長期績效表現及股東權益。最高薪酬者之年度總薪酬與全體員工薪酬中位數之比率為 258:1；最高薪酬個人的年度總薪酬增加百分比，與全體員工年度總薪酬中位數增加百分比的比率為 5.1:1。

ESG 績效與高階主管薪酬連結

A 外界評比
- 道瓊 Best-in-Class 指數
- 摩根史坦利 ESG 領導者指數 (MSCI ESG)
- CDP

B 自主倡議

RE100：2030 年達成 100% 使用再生電力

C 公司治理

台灣上市（櫃）公司公司治理評鑑

高階主管薪酬獎勵制度

董事長暨執行長	經理人（如營運長）	地區主管及全球製造主管（如地區總經理、全球製造總經理）
A + B 占當年績效指標 30%	A + B 占當年績效指標 20%	B 占當年績效指標 5%
C 占當年績效指標 20%		

經理人績效指標

60% 公司績效指標
- 年度 ROE
- 年度淨利率
- 年度營收達成率

20% 年度策略重點
- 自有品牌 OBM 營業額占比
- 策略重點事業群營運目標達成率
- 人均生產力提升率

20% ESG 指標 *1
- **外界評比**：道瓊 Best-in-Class 指數、CDP、MSCI ESG 權重為 10%
- **自主倡議**：RE100 倡議達成率之權重為 10%

*1：ESG 指標適用對象包含副董事長、執行長與營運長。

6.3.5.2 持續落實優於同業的薪酬政策

依據台達公司章程，2025 年自獲利提撥不低於 3% 為員工酬勞，其中以不低於 4% 為基層員工分派酬勞。台灣員工除固定月薪，還有年終、績效與分紅三項獎金，透過全面性的績效管理，將公司整體目標、組織部門目標、個人目標及人才發展緊密串連。

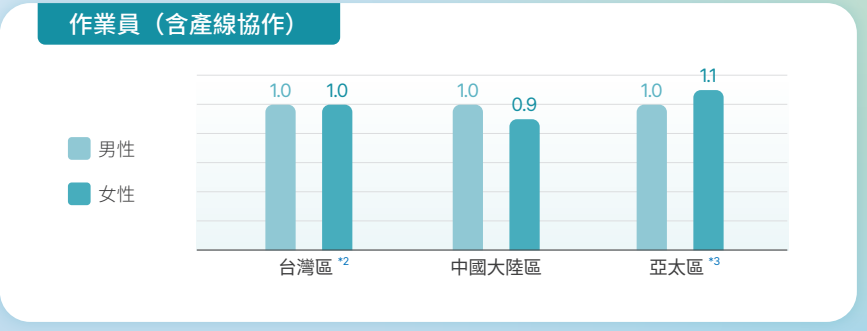
另，依據台達的薪酬政策與薪酬定位，每年均進行年度績效調薪，調薪幅度不低於各地市場行情。並透過各地區人才市場，適配相關獎酬工具與結構，以吸引及留任人才。2024 年員工敬業度調查顯示，台達同仁對於薪酬契合自己工作付出的認可程度高於全球高績效公司市場值，即代表公司持續推動提升薪酬水準的策略已有體現並獲得認可。

2025 年度公司針對全球人才調派之薪津與飛機艙等標準進行修訂，以優化並提升派駐人員之海外工作體驗。

全球年度薪酬比例男女比值

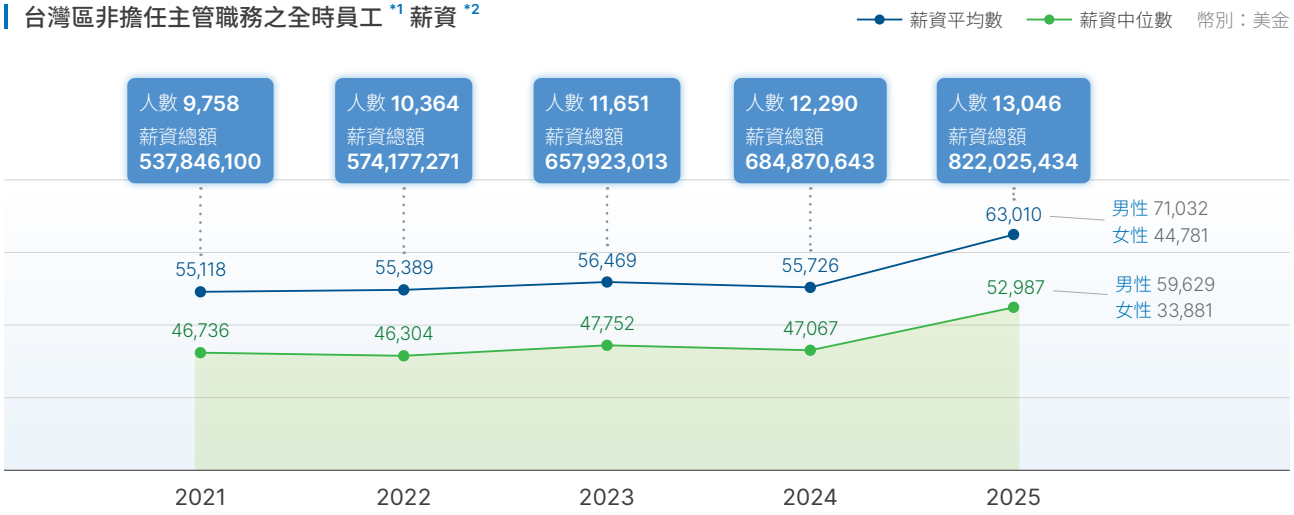
職務		男性	女性
經理級以上主管（本薪）		1.0	1.0
經理級以上主管（全薪 *1）		1.0	0.9
其他管理職人員（本薪）		1.0	0.9
其他管理職人員（全薪）		1.0	0.9
非管理職人員（本薪）	專業技術及管理單位人員	1.0	1.0
	作業員（含產線協作）	1.0	1.1
非管理職人員（全薪）	專業技術及管理單位人員	1.0	1.0
	作業員（含產線協作）	1.0	1.1

全球主要生產據點，員工全薪 *1 平均值男女比值



*1：2025 年全年在職員工每月基本薪資、固定現金報酬、獎金及現金分紅。
*2：台灣區作業員不含產線協作人員。
*3：亞太區生產據點為印度與泰國據點。

台灣區非擔任主管職務之全時員工 *1 薪資 *2



*1：非擔任主管職務之全時員工：所稱「擔任主管職務」係指公司經理人，依據主管機關 112 年 10 月 4 日金管證交字第 1120384295 號函令規定「經理人」之適用範圍如下：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。所稱「全時員工」，參酌行政院主計處對受僱員工薪資調查之重要名詞定義。

*2：依臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露，資料業經資誠聯合會計師事務所查核。

2025 年執行長薪酬組成

執行長總體薪酬約為美金 2,265,599 元，執行長與執行長以外之全球員工年薪中位數美金 17,456 元的比值約為 130；與台灣區員工年薪中位數比值約為 43；與全體員工年薪平均數美金 32,469 元的比值約為 70。

A 薪資	+	B 退休金	+	C 獎金及特支費等	+	D 員工酬勞	=	薪酬合計
931,562		5,370		0		1,328,667		2,265,599

與員工年薪中位數比　台達集團 **130**　台灣區 **43**

6.3.5.3 長期激勵措施、鼓勵員工久任

為留任公司所需關鍵人才，並激勵員工及提升員工向心力，各區域依照人才市場樣貌與供需情形，實施關鍵人才留任獎金或研發人才留任方案，例如台灣、印度、泰國等據點。

規劃多元的長期留才措施，塑造長期發展的環境，透過人才管理機制辨識並追蹤有潛力的新秀，關注其在組織內的發展潛力；每年透過「台達創新獎」鼓勵員工提案，藉以活化組織內的創新活力。

在明確的職位職級架構與晉升制度上，每年拔擢績效與潛力兼具的員工，並搭配嚴謹的核薪與晉升調薪機制，依照職位與績效給薪，實踐「Keep Exploring 在台達永續發展你的未來」理念。

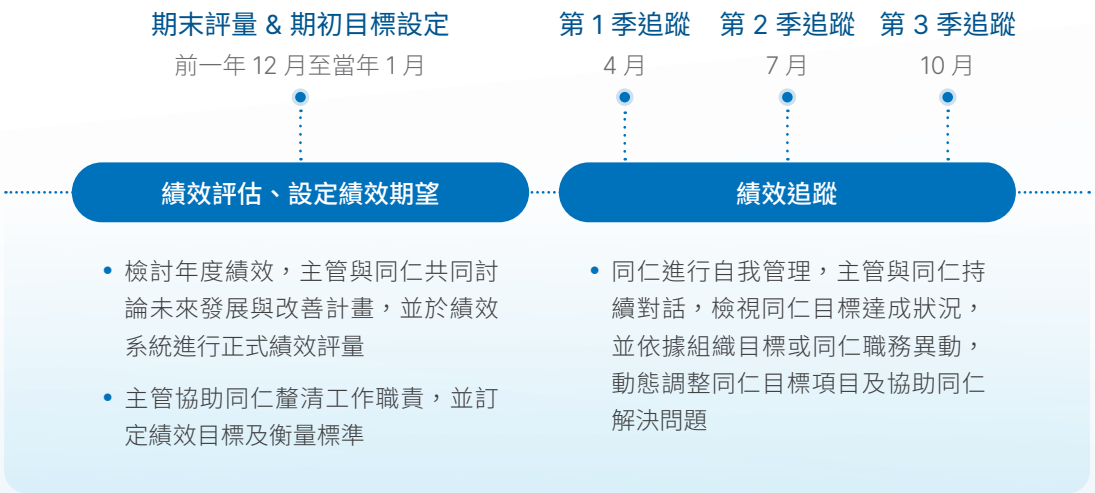
6.3.5.4 績效管理與發展

台達績效管理制度以目標對齊、持續回饋與人才發展為核心。每年年初，各部門依據公司策略及組織定位訂定組織目標，並由主管協助同仁釐清工作職責，將組織目標逐層展開，訂定員工個人年度目標（IPI）。同時，結合現職角色與未來發展方向，設定工作職能（CPI）評估項目，並規劃個人發展計畫（IDP），支持員工長期成長。

在年度目標執行過程中，主管與員工透過持續性的溝通與回饋，定期追蹤目標進度與工作表現，並於每季進行績效追蹤與對話，確保個人貢獻及團隊成果與組織方向保持一致。員工亦可透過多元回饋機制，主動徵詢或提供工作回饋，進行 360 度績效回饋，蒐集來自不同合作夥伴的意見與建議，協助主管更全面地評估人才表現與發展潛力。透過此一全面性的績效管理制度，公司將組織目標、個人目標與人才發展緊密連結，持續提升組織整體績效，並支持員工專業成長。

在調薪與晉升等重要人事決策上，公司透過由多元成員組成的領導人才發展委員會（Leadership Development Committee，簡稱 LDC）及高潛人才發展委員會（Talent Development Committee，簡稱 TDC），依據完整的績效紀錄進行集體審議，以降低主觀偏誤，確保評核標準的一致性與公平性，落實同工同酬原則。

員工績效管理流程



即時性工作表現評估與回饋機制

公司建置即時性的工作表現評估與回饋機制，鼓勵員工在日常工作與專案執行過程中，主動進行回饋交流。員工可透過評價管理 (Feedback Management) 系統邀請他人提供工作建議，或對合作夥伴的表現給予回饋，主管亦可整合多方觀點，進行更全面且平衡的人才管理。

自 2024 年起，公司於專案管理機制中導入專案表現評估流程，於專案結束後即時啟動「個人專案表現評估」(Project Accomplishment，簡稱 PA)，促進員工與專案經理或指導委員進行持續性的績效對談 (Ongoing Conversations)。透過自評與他評機制，檢視專案目標達成情形，相關評估結果將納入績效管理系統，作為季度追蹤與年度績效評量的重要參考依據。

此一即時且以對話為核心的回饋機制，有助於提升專案執行品質、促進跨部門合作，並支持員工在實務中持續學習與成長。

6.3.5.5 穩健的退休提撥制度與商業保險

1. 台灣區依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》提繳退休金，使員工在退休後得以運用退休金，保障退休後之基本生活條件。
2. 台灣區建立退休一站式諮詢服務，設置退休服務專區網頁，於各據點提供專人服務，協助員工處理內外部退休相關申請、諮詢、資源，並由人資服務窗口串接各項退休相關單位與活動。員工退休後持續享有員工的福利措施，如：公司專屬的特約廠商、健檢優惠。
3. 除了法定基本社會保險外，各區域依照當地保險涵蓋情況，另外由公司購置商業保險、團體保險或緊急醫療險等，使員工的保險涵蓋面向更完善。

6.4 人才永續發展

台達因應由產品導向（ODM）轉型為品牌與解決方案（OBM & Solution）提供者的企業方向，持續推動「深耕專業 • 佈局未來 • 全球協作」人才發展策略。我們制訂完整職涯規劃與提供充分內部轉調機會，結合持續學習與明確發展路徑，協助員工強化專業能力並拓展跨域發展機會。

為促進全球化佈局，台達以全球資源整合與協同為原則，全面落實「一地開發、全球賦能」的資源共享架構。針對多元語系員工，我們透過擴充非中文語系數位學習路徑及 AI 翻譯科技，大幅降低知識落差，確保全球同仁皆能即時獲取最佳實踐，確保全球發展資源的一致性與品質。

因應轉型需求，我們重新定義人員的角色與能力需求，透過 AI 智能推薦系統更精準的配置學習資源及推薦給員工，並挹注更多訓練預算及資源提升 PM 與業務等人員的專業能力，同時加速關鍵梯隊的養成。「領導管理與人才發展」相關課程數量較前一年大幅增長 52%，展現台達聚焦核心戰力、驅動未來成長的堅定決心。

全年全球各地區教育訓練人均時數與總時數、總費用 [*1]

分類		台灣區	中國大陸區	亞太區	歐非中東區	美洲區
性別	男性	22.8	25.9	17.0	8.3	6.9
	女性	20.7	24.6	12.8	6.6	7.5
員工類別	作業員 (含產線協作)	17.8	20.9	7.9	4.2	13.5
	專業技術及管理單位人員	23.1	34.6	19.3	8.8	6.6
管理職／非管理職	高階	32.2	36.2	29.1	11.7	8.6
	中階	38.9	35.5	24.5	10.6	10.5
	初階	20.9	18.4	13.9	5.2	6.4
	非管理職	20.1	25.2	13.9	7.5	6.7
年齡	≧ 50 歲	22.6	22.8	9.6	6.5	8.7
	30 ～ 49 歲	22.9	23.3	13.5	8.3	7.5
	<30 歲	19.4	30.1	20.9	8.2	6.3
國籍	台灣	22.7	39.6	31.2	11.7	14.4
	中國大陸	18.4	25.2	24.9	18.3	8.4
	美國	8.3	-	9.3	3.5	5.6
	泰國	16.9	28.0	14.6	19.5	3.7
	印度	10.4	-	11.1	8.3	6.2
	其他國籍或不揭露	21.2	22.1	12.9	7.7	7.0
全球教育訓練人均時數 [*2]		21.5				
總時數		1,729,154				
總費用		美金 25,281,289 元				

*1：訓練費用主要組成為師資鐘點費、教材費、講師與員工受訓旅費、訓練場域投資費用以及全球受訓時間投入成本；總費用以 2025 年 12 月 31 日當日內部定義各幣別兌美金匯率計算。

*2：以全年度訓練記錄計算，全球教育訓練人均時數 = 總時數／年底曾在職人數（2025 年底在職員工人數 =80,408 人）。

6.4.1 全球學習發展體系與平台，全面強化專業與適應力

台達以完備的全球學習發展體系為基礎，精準連結轉型所需的關鍵職能，並透過數位學習生態系，為全體同仁（包含正職與兼職員工）提供涵蓋專業技能、領導力及心理韌性的發展資源，支持同仁強化跨區及跨域協作與自我提升，並協助同仁在快速變動的商業挑戰環境中建立長期成長基礎，落實與員工共同成長的承諾。

6.4.1.1 全球職系治理：厚植專業能力底蘊與全職涯生態佈局

2025 年全球職系課程目標 1,700 堂，實際共開設 1,970 堂專業課程，目標執行率達 116%，總學習時數達 96.1 萬小時，較前一年大幅成長 70.9%；總學習人次達 39.3 萬人次，成長幅度為 59.0%。台達的全球職系架構同時兼具「人才發展」與「策略落地」的雙重價值。透過標準化的訓練地圖，為同仁建立清晰的發展路徑；同時作為驅動公司核心策略推進的重要平台，將公司最重要的發展戰略「ESG 永續發展」與「解決方案」，快速導入到每一位專業人員，落實真正的全球協作。

ESG 永續素養扎根

因應氣候變遷與 IFRS 永續揭露準則要求，公司推動範疇三減碳及永續揭露相關培訓。2025 年相關課程學習人次增幅達 2,232%，顯示組織對永續能力建構的決心。

解決方案轉型與全球協作

為加速從產品銷售轉向解決方案銷售，2025 年全球業務行銷（Sales & Marketing）職系舉辦 6 場大型跨區域實戰論壇，匯聚 1,435 位全球業務菁英，參與人數較前一年成長 69%。同時台達亦建立結構化銷售培訓體系，涵蓋「Solution Selling Bootcamp」、「關鍵客戶管理」與「顧問式銷售」等課程，並透過外部專家導入與高階主管策略對齊，提升前線團隊的提案與談判能力。

Solution Selling Bootcamp
由解決方案辦公室主導，於台灣區進行銷售型解決方案工作坊，提升業務同仁對解決方案銷售的核心概念與實作

Solution Business Foundation & Account Planning
由解決方案辦公室及全球銷售轉型及營運單位主辦，於東南亞區進行解決方案基礎知識及關鍵客戶計畫工作坊

Consultative Sales Training
歐非中東區規劃顧問式銷售課程，透過引導式學習激發好奇心與討論，凝聚團隊向心力，促進共同學習

Sales Enablement Program
由東北亞區規劃業務能力提升專案，邀請外部講師提供客戶經驗分享與實務觀點

The Titan Strategy of Key Account Management
東南亞區邀請具關鍵客戶管理經驗之高階主管進行內部分享，促進策略對齊、洞見交流與成功案例複製

6.4.1.2 深化多元學習管道，以 AI 驅動精準賦能

為回應同仁不同學習偏好並提升培訓效率，台達透過多元學習形式與 AI 推薦機制，優化學習資源配置，打造以學習者為中心的全方位學習環境：

多元學習形式與全球知識庫

除線上與實體課程外，台達亦推出達人讀享會、主題 Podcast、心理健康工作坊等多元學習資源，兼顧同仁專業發展與身心健康。同時以「台達知識管理系統」（DMS）作為跨區協作平台，並於 Academy 學習平台導入 AI 字幕翻譯功能，確保全球同仁皆能無時差地獲取最新知識，實現在地化應用。

AI 智能課程推薦

為確保豐富的學習資源能精準對接員工需求，台達於 2025 年 5 月正式啟用 Smart Recommendation (智能推薦學習功能)。此系統整合員工職務與職責、學習歷程與績效目標，利用 AI 演算法主動推播最適切的學習資源，實現適性發展，縮短搜尋時間並提升資源媒合效率。

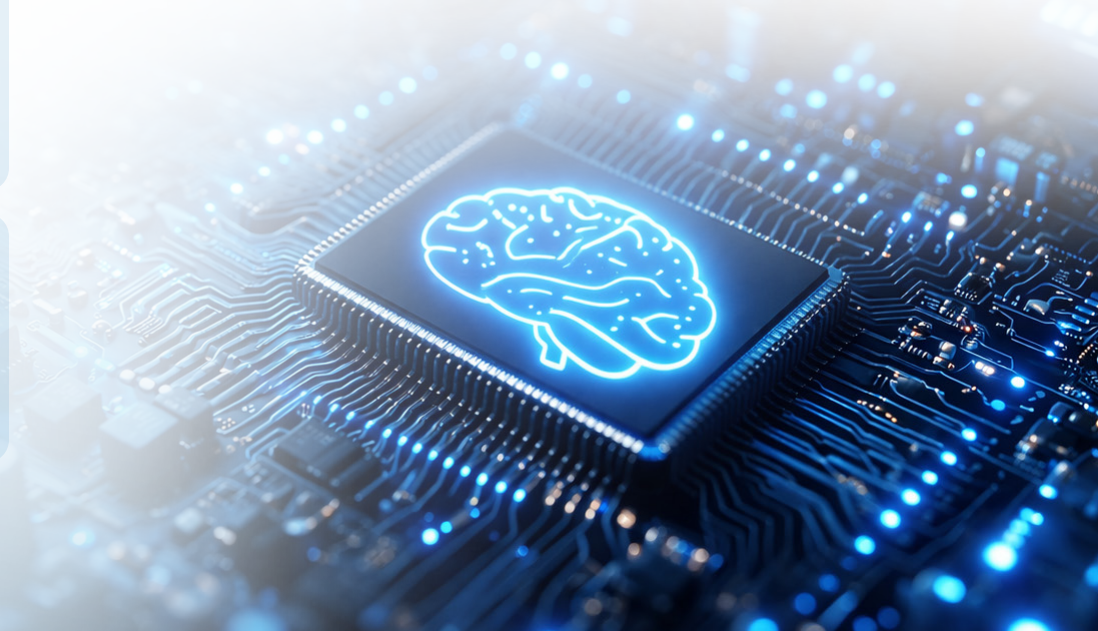
在功能上線後，透過演算法持續優化，資源媒合準確率顯著提升。截至 2025 年底，總造訪人次突破 4.8 萬人次；使用者平均滿意度更從試行期的 64.9% 大幅躍升至 98%，顯示 AI 驅動的學習推薦機制已獲員工肯定。

心理韌性與軟實力：在變局中安頓身心的內在力量

2025 年共開立近 40 堂心靈照護的相關課程，工作之餘，我們更在意員工的「心理健康」。因此，我們將關注視角延伸至同仁的身心平衡，透過系統化的課程安排，協助大家在轉型中保持穩定與彈性。

不同於傳統單點式的紓壓講座，我們導入更具系統性的「正念」系列課程，涵蓋自我探索、正念飲食與睡眠修復，課程設計充分考量了同仁在不同生命階段的多元需求，讓處於職涯成熟期、面臨多元生活角色轉換的中高齡同仁，亦能從中獲得實質的幫助，建立可持續的自我照顧途徑。同時，我們深信具備溫度的領導力能凝聚團隊，因此將「情緒管理」與「同理心」納入主管培訓課程，確保管理者能以高情商帶領團隊穿越變革；我們亦同步照護肩負溝通重任的夥伴，提供「自我修復」課程引導，建構從領導層到執行層的堅實韌性防護網。此外，我們透過線上 Podcast 探討成長型思維，並舉辦親子教育講座關懷家庭生活，將支持的力量從職場延伸至生活。

最具溫度的內在支持來自於文化的傳承。2025 年，我們將董事長鄭平先生親自分享的《與成功有約：高效能人士的七個習慣》讀書心得與實務啟發，轉化為內部數位共享資源，打破職級限制普及至全球同仁，讓高效能的工作心法跨越國界零時差傳承，促進同仁正向主動思維與自我管理能力。



6.4.2 關鍵職能認證與全方位 AI 戰略

6.4.2.1 強力推展技能認證，提升能力並培養專家

為建立學習型組織、促進員工持續成長，並確保關鍵能力具備一致標準，台達持續設計並推動技能認證制度，透過制度化培訓與評鑑機制，有效提升員工的專業能力與組織整體競爭力。

因應公司轉型目標，2025 年總部解決方案辦公室攜手 HR 制定全球化的「PM@Delta 專案管理認證」，依據員工發展階段設立四級標準，並將系統化培訓由台灣擴展至中國及泰國，確保跨國專案執行的成熟度與一致性。首批共 40 位同仁取得認證，不僅有效提升客戶對台達專案交付能力的信任，公司更挹注超過 100 萬新台幣設立績效獎項 (PM Excellence ／ Spark Award)，持續鼓勵專案管理相關人員投入專業精進。

2025 PM@Delta 學習資源從台灣推向海外

PM Skills 線上課程

增進跨地區及單位學員觸及率

#1: Resource Management I
#2: Effective Project Kick-off
#3: Critical Path Method
#4: Resource Management II

Critical Path Method

Resource Management II

PM Skills 實體課程 台灣、中國大陸、泰國

面對面討論與案例練習，即時反饋

#Agile Scrum Training #PM Fundamental

PM Fundamental @Thailand

PM Tool 課程 台灣、中國大陸、泰國

課堂講師帶領學員實機操作，提升工具運用能力

PM Tools @ China

除了專案管理的能力認證外，上海廠區也因應公司業務發展策略，設計五星能力認證，替業務職系同仁建立一致的專業能力標準，鼓勵同仁從基礎行銷推廣、產品基本配置及銷售，逐步培養並提升專業能力。透過標準化的技能培訓與認證制度，成功將個人專業轉化為組織的長期競爭優勢，確保台達在複雜多變的產業環境中持續領先。

6.4.2.2 建構全方位 AI 培育藍圖與全球推廣策略

面對 AI 技術的快速迭代，台達於 2025 年全面深化數位人才布局，由總部技術長辦公室領軍的 AI 委員會，涵蓋數據、科技、基礎建設、人才及法務等五大關鍵職能子委員會，負責盤點台達 AI 發展現況、優化資源配置並制定前瞻藍圖；同時透過每季向執行長匯報的治理機制，確保轉型策略精準落地與執行成效。由 HR 領軍的「人才子委員會」，規劃建置「AI 百工菁英」與「AI 百課賦能」兩大專案主軸。透過系統化的職能分級與學習地圖，搭配 AI 驅動的智慧學習平台，致力於提升全員 AI 素養並厚植專業開發能力，打造人機協作的高效職場。

AI 學習發展地圖

台達建置專屬內部的「Delta AI Learning Roadmap」，將人才培育劃分為四個層級的架構，由廣至深實施分眾策略，以利培育資源精準對接職務需求。

Level 1 AI 素養及日常應用 全體員工	掌握 AI 基礎概念、倫理風險，並能運用生成式 AI 優化日常工作
Level 2 AI 進階應用與專案導入 具程式、數據基礎者	能運用 Low Code ／ No Code 工具導入 AI 模型，解決部門內的數據分析難題
Level 3 AI 模型開發與系統整合 AI 開發工程師、資料科學家	具備獨立設計、訓練與部署深度學習模型的核心技術能力
Level 4 AI 架構設計與整合 資深開發者、技術主管	主導 AI 專案策略、跨域整合及負責任的 AI 治理 (Responsible AI)

階段性推廣策略與全球落地實踐

為確保 AI 培育藍圖能於全球穩健落地，台達採取「階段性推廣」模式，以台灣為示範點，優先聚焦「通用技能」普及，建立標準化培訓模組，再將成功經驗擴散至全球各區域，並將重心轉向「進階專業技能」的深化，逐步完善全球 AI 人才生態系。

台灣區作為 AI 學習發展的前導站，率先舉辦系列課程協助同仁提升 AI 技能，如線上直播課程 「高效提示詞實戰技巧」，單場即吸引超過 600 位同仁同步上線學習。課程傳授精準提問技巧，獲得學員高度肯定，滿意度高達 4.73 分（滿分 5 分），提升同仁運用 AI 工具的信心，為後續全球推廣奠定基礎。

學員滿意度 4.73 ／ 5

6.4.3 持續推進全球人才移動與領導梯隊佈局

6.4.3.1 驅動跨國界人才賦能與歷練

為因應全球市場快速變動與客戶對在地化解決方案日益增高的需求，台達建構具全球競爭力的人才庫，以實現組織永續發展與營運韌性之長期目標。台達相信，真正的全球競爭力，源自每一位員工對多元職涯的主動探索與深度投入。為支持同仁自主規劃跨國發展路徑，台達建置「機制引導、資訊透明、實務支持」三大支柱，打造一個讓人才敢於出發、能安心歷練、並持續成長的生態環境。

機制引導：將多元歷練納入職涯發展路徑

台達於 2023 年推動「全球外派輪調加速政策」(Global Expatriation & Rotation Acceleration Policy，簡稱 ERA)，以系統性歷練、培育具跨文化協作能力與戰略視野的領導人才，促進個人職涯深度與廣度的雙向拓展，實現人才成長與企業發展的共贏。

政策設計涵蓋跨功能、跨組織與跨地區三大歷練面向，並與晉升審核機制深度整合，作為技術委員會與人事評議委員會評估人才發展歷程之依據。透過與各區域單位協同規劃，提前布局關鍵人才職涯路徑，確保其在承擔重要職責時，具備相應的實務經驗，同時，針對專業職，亦建立明確的晉升能力指標，強化技術人才發展與組織需求的對齊。

為強化關鍵人才的多元歷練，領導人才發展委員會（由董事長、營運長及各事業與地區最高主管組成）經討論共識，目標至少 50% 關鍵人才應完成 ERA 政策歷練，以確保其具備接任高階職位的充分準備，而在多方推動下，2025 年關鍵人才完成比例已超過 70%，全球新增外派人數連續四年成長。

資訊透明：讓職涯規劃不再被動接收，而是主動出擊

為支持員工主動規劃其多元發展的職涯路徑，台達規劃全球共享的透明資訊宣傳管道，讓每一位有意參與全球輪調的同仁，都能清楚看見發展可能性、獲得充分準備資源，員工不再被動等待指派，而是主動尋找與自身發展方向契合的機會。

人才磁吸力宣傳方案

全球職缺資訊於內部平台不定時更新，並透過內部信件公告推播關鍵職缺通知全球員工。

人才發展機制與資源平台

整合全球人才評定機制、輪調外派發展途徑、多元專案計畫及學習資源，提供員工一站式閱覽，自主對應個人發展目標與組織需求。此外，平台也提供職涯晤談指引，協助主管引導對話、聚焦發展議題，同時也鼓勵員工提出明確的成長規劃與行動方案。

實務支持：持續優化外派支持措施

派駐同仁及其眷屬的安穩生活為首要考量，公司亦提供具市場競爭力的薪酬福利與回任制度。台達定期檢視並優化外派津貼結構，並依據集團管理準則，明訂透明化的支持措施，涵蓋搬遷協助、年度返鄉機票及艙等升級、交通與住宿補助等生活要項。針對攜眷同仁，更提供子女教育津貼與眷屬適應支持，確保家庭生活無虞。此外，為建構堅實的安全防護網，除了當地法定社會保險外，額外提供高規格團體保險及 24 小時國際海外急難醫療援助服務（SOS），全方位守護派駐同仁的身心健康與安全。

6.4.3.2 深化全球調度機制，賦能跨國人才發展

為支持組織全球化佈局，台達致力於建構高效的海外人才調度體系，而亞太區為主要的外派區域，其他地區則因應當地業務發展佈局所需的國際人才。延續 2024 年上線的「全球派駐管理系統」（Global Mobility System）效益，透過數位化平台串聯各地服務窗口，實現精準的人才盤點與數據化管理，確保派駐流程在各階段皆能順暢銜接。在軟實力支援方面，設立專屬的「外派資訊專區」與「多語言提升專案」，整合內部人才庫資源，提供包含外派指引、跨文化適應訓練及在地社群交流等學習計畫。透過完善的行前準備與職能賦能，協助同仁克服文化隔閡，在拓展國際視野與職務歷練的同時，能無後顧之憂地迎接挑戰，與組織共同成長。

6.4.3.3 厚植領導梯隊，強化接班動能

關鍵人才雙軌遴選機制

台達非常重視人才的流動及策略布局，並因應不同的單位及層級需求啟動盤點機制，全面檢視人才布局及梯隊籌備情形，確保人才布局與公司策略轉型方向一致，強化組織永續發展基礎。

會議機制	負責單位	與會成員	盤點對象	頻率	關注重點
領導人才發展委員會（LDC）– 個別會前會	Corp. HR	董事長、營運長及各事業單位、地區最高主管	各單位內，事業部（含以上）人才	半年一次，各單位分別進行	• 單位現況 • 特定人選的發展歷練討論及安排
領導人才發展委員會（LDC）	Corp. HR	董事長、營運長及各事業單位、地區最高主管共同與會	事業部最高主管（含以上）人才	半年一次	• 從經營策略與事業發展的角度，全面檢視人才規劃與梯隊建設情況 • 相關機制與措施訂定
高潛人才發展委員會（TDC）	HRBP ／地區 HR	各單位最高主管	藉由績效及潛力測評，篩選出具高度發展潛力的人才	依單位規定，一季一次到半年一次不等	• 策略發展單位內重點職位 • 描繪各關鍵職位的成功典範 • 評估人才就緒度及發展規劃
課級主管新銳人才發展委員會（SDC） 2024 年首次執行	地區 HR	子公司董事長、子公司營運長及地區總經理（Site GM）（同 TDC）	課級主管	一年一次	• 因應單位高速發展需求，提早針對更年輕群組進行籌備 • 掌握其工作表現及安排個人發展計畫（IDP）並安排輪調

透過前述人才發展會議及相關人才發展方案，2025 年達成以下成果：

LDC 領導人才發展委員會

關鍵職位內部接任率達 **60%** 以上

且有超過 **70%** 的關鍵職位備有儲備人才

超過 **100 位** 以上高潛力人才納入人才庫加速發展

高潛力人才留任率近 **100%**

在梯隊組成上，我們積極推動年輕化，45 歲以下之接班梯隊占比提升至 **40%**

確保組織活力與跨世代經驗傳承

過去三年 (2023~2025) **80%** 關鍵人才因加速發展計畫獲得晉升或承擔更大職責

2023 年確立跨地區跨組織輪調政策 (ERA)，2025 年關鍵人才職務輪調率 *1 為 **74%**

不僅提升國際視野更為未來發揮影響力做準備

持續優化人才盤點機制，縮短關鍵人才的培育與準備時程，進一步強化主管對加速人才發展的思考，並提出更具體有效的發展方案

TDC 高潛人才發展委員會

為支持各組織的關鍵職位發展，確保關鍵技術與管理職位的穩定接班，由各事業單位與地區人資主導的「高潛人才發展委員會」，依照不同組織需求，定義該組織的關鍵職位，結合績效表現與潛力評估工具，識別高潛人才。TDC 機制透過定期盤點與發展對話，替每位高潛人才制定個人化成長路徑，並與全球外派輪調、跨域專案等歷練機制緊密串聯。

為提升人才盤點的準確性與一致性，台達於 2025 年上線「全球人才管理系統」，系統依據各事業單位與地區的人才盤點流程與需求量身設計，取代過往人工的作業模式。幫助人資團隊與主管更聚焦於與高潛人才的深度對話及發展規劃，為組織永續奠定更穩健的人才基礎。

SDC 課級主管新銳人才發展委員會

為因應部分事業單位快速擴張與關鍵職位接班需求，台達於子公司層級推動「課級主管新銳人才發展委員會」(SDC)，由子公司董事長、子公司營運長及地區總經理偕同人資共同參與，每年進行一次盤點，識別具潛力的年輕主管人才，並為新銳人才量身規劃發展任務與歷練機會。公司藉此前置人才培育時程，降低因業務成長過快導致的接班空窗風險，強化組織在高速變動環境中的韌性與持續發展能力。2025 年盤點出近 150 位新銳人才，並計畫於兩年內加速提升能力以獲得晉升機會。

*1：關鍵人才職務輪調率：2025 年曾在職關鍵人才中，過去曾有跨地區或跨職務輪調者，且單次達兩年歷練經歷。

6.4.3.4 全球領導梯隊養成計畫

因應全球布局與組織持續成長需求，公司以長期人才布局為核心，推動全球性領導梯隊養成計畫，並依不同區域的營運情境與關鍵角色，規劃具在地特色的人才培育機制，逐步強化關鍵職位的延續性與組織韌性。

SLP (Strategic Leadership Program)

為確保組織長期穩健發展與關鍵人才的持續供給，台達將建置領導梯隊視為人才永續發展的重要策略，以 SLP 為重點，透過兩年系統性加速培育具備關鍵人才，使 80% 計畫成員能提升準備度或升任、調動目標職位。

SLP 以個人發展計畫 (IDP) 為主要發展方式，從關鍵挑戰出發，跳脫既有舒適圈並承擔具成長性的任務，落實「以戰帶練」的人才培育理念，使能力養成與組織需求緊密結合。同時搭配內外部教練與導師之多元支持機制，定期一對一晤談及四方會談，建立明確的回饋與成果追蹤機制，確保發展目標聚焦並穩定推進。

2025 年 2 月底更舉行 Advanced Business Leadership Workshop，聚焦於願景領導、商業策略思維、團隊領導與跨部門協作等核心能力，協助潛力人才逐步銜接更高層級之管理角色。

透過 SLP 計畫，台達建構具制度化與可延續性之領導梯隊，強化接班準備度與組織韌性，落實以人為本的人才永續發展，為企業長期經營奠定基石。

ELP (Empowering Leadership Program)

台達為推動由「產品導向」邁向「解決方案導向」的長期策略發展，並確保關鍵領導職能能隨組織轉型持續升級，於 2025 年正式啟動為期兩年的解決方案領導人才發展專案 ELP，培育具備跨域協作與生態整合能力的解決方案領導人才。目標於計畫完成時，使至少 50% 的培育對象其領導準備度達到 100%，以支持台達解決方案事業的長期發展與永續治理。

ELP 計畫自前端選才即導入制度化設計。計畫初期透過與全球高階主管進行深度訪談，萃取公司對解決方案領導人才的關鍵期待與成功要素，建構明確的人才成功樣貌，並依此自全球事業群與區域中遴選 30 位具高度潛力的關鍵人才作為重點培育對象，確保人才投資與企業策略高度對齊。

在培育設計上，ELP 以「共學、實戰、導師」為核心發展架構，規劃三個循序推進的發展階段，聚焦賦能團隊、客戶共創、跨域協作與生態整合四大核心職能。透過結合理論學習與真實業務情境，系統性強化領導人才在複雜環境中整合資源、創造價值與推動組織成長的能力。

2025 年 10 月底，ELP 全球領導力研習營正式展開，聚焦「賦能式領導」與「商業模式 Canvas」，協助學員強化全局視野、跨域協作與解決方案思維，為後續行動奠定基礎。

為持續計畫之發展，2026 年將進行以「任務為導向」的個人發展計畫 (IDP)，結合實際業務專案與跨事業群或跨區域的高階主管教練制度，持續培養關鍵領導力、成果導向與商業敏銳度。

2025 年 Advanced Business Leadership Workshop 於台北舉辦，主管們跨事業群與區域相互交流商業經營決策力，並促進協作

SLP 計畫成員與執行長、營運長對談，了解台達未來經營方針，汲取策略思維與領導力經驗分享

2025 年 ELP 全球領導力研習營於台北舉行，來自全球各事業群與區域的主管熱情參與

來自不同事業群、區域的學員透過情境領導，授權、激勵與引導團隊

區域化人才戰略與實踐

製造與營運梯隊

- 為厚植台達的製造優勢，我們在中國大陸區部署「產品廠長儲備人才發展計畫」，確保生產核心動能穩健延續。
- **策略願景**：建構標準化且具韌性的領導力傳承機制。目標於 2028 年前實現 85% 關鍵廠長職位由內部晉升，藉由穩定的高素質人才供給，優化營運效能並展現組織適應力。
- **執行亮點**：自 2024 年起推動「產品廠長儲備人才發展計畫」，創新結合跨崗位輪調與現任廠長三 - 六個月的「實務導師」制度，加速技術智慧與管理文化的雙重傳承。
- **具體效益**：計畫首年即納入 17 位潛力儲備主管；截至 2025 年，已有四位成功晉升產品廠長，另有 13 位持續精進中，成功構建無縫接軌的製造領導梯隊。

業務與行銷梯隊

- 針對高成長潛力市場，我們聚焦於提升前線主管的「策略銷售」與「跨國治理」能力，以賦能區域業務團隊，助攻市場版圖拓展。
- **深化客戶黏著度（印度區）**：針對 182 位初階至中階銷售主管與關鍵客戶經理（Key Account Managers），於 2025 年重點執行銷售談判與高影響力溝通培訓。此舉有效強化了當地團隊的策略性客戶經營能力，為台達的區域業務成長與長期發展奠定穩健的人才基礎。
- **強化跨國協作網（歐非中東區）**：面對歐洲市場幅員廣大的挑戰，我們自 2022 年推動「 L.E.A.D 領導力計畫」。2025 年連結 31 位來自不同國家的業務行銷主管，透過建立具信任基礎的跨國人際網絡，強化橫向連結與授權文化，確保區域業務策略的一致性與執行力。

經營管理梯隊

- 為支持供應鏈重組與新興市場的業務擴張需求，我們著眼於組織人才系統性地培養，建構全方位的管理人才庫。
- **系統化梯隊建設（東南亞區）**：自 2024 年起，針對東南亞區展開分層領導力發展方案（包含新任主管基礎、菁英領導、未來關鍵領導力三項計畫）。
- **量化成效**：該計畫全面覆蓋近 300 位高潛力主管，從策略視角到經營管理能力進行系統化培育，確保區域業務在快速擴張的過程中，具備充足且高品質的管理人才供給，為企業的永續成長奠定穩固基石。

6.4.3.5 強化全球主管領導效能：內化核心特質與情境應變力

Leader Qualities 領導職能

隨著企業轉型深化，組織對跨域整合、策略規劃精準度與全球協作的要求持續提升。台達於 2024 年調整企業文化後，並於 2025 年依據領導人才發展委員會的決議與觀察，進一步優化既有領導職能。此次調整著重於梳理職能內涵，結合核心職能，重新定義符合未來發展需求的主管樣貌，以確保領導行為與公司策略及發展方向保持一致。

優化後的領導職能架構在原有基礎上納入「驅動創新」，並將新的核心價值融入行為指標，強化其與企業轉型、跨團隊協作、多元共融及人才永續發展的連結。該架構持續作為績效管理、領導力發展、人才盤點與接班規劃等制度的共同依循準則，透過更具鑑別度的行為描述，提升管理一致性與評估透明度，確保領導行為能與企業策略及核心價值同步演進，支撐組織韌性與長期永續經營。

Managerial Training 領導力發展、跨世代溝通與團隊引領

因應組織中跨世代共事與團隊型態多元化的趨勢，以及企業文化的調整，台達致力於深化領導力與教練力發展，塑造「賦能」文化，激勵團隊共同成長與精進。因此全球同步實施「情境領導」與「教練領導」課程，以建立共通管理語言，促進跨世代理解與協作。

在此基礎上，總部率先於台灣推動實踐，強化其在組織中扮演示範與擴散的關鍵角色，共 211 人參與，並攜手全球製造、研發、業務、行政主管與各地區人資長，展開跨區域交流與共創工作坊，聚焦於跨世代溝通挑戰與團隊管理實務的內化與落地。透過共同反思與經驗分享，協助主管將領導原則融入日常管理，強化組織在人才培育與團隊引領上的永續發展基礎。

6.4.3.6 新事業人才孵化器：驅動未來成長新引擎

新事業發展（New Business Development，簡稱 NBD）是台達佈局未來的關鍵成長策略。為加速培育具備創新思維、市場洞察與跨領域領導力的關鍵人才，台達於 2022 年啟動首屆「NBD 先鋒領導人才發展計畫」，以課程、實戰專案及導師輔導制度三軸並進，推動參與計畫的人才從現有職能向新事業場域轉型。超過半數學員在結業後，在 NBD 相關單位承擔更核心職責或正式轉調至新事業團隊，其中近半數已擔任專案主管或團隊領導角色，為台達新事業發展單位注入更多潛力人才。

為持續強化此人才引擎，台達於 2025 年啟動「第二屆 NBD 領導人才發展計畫」，透過公開徵選及單位提名的三階段評選後，共遴選出 60 位潛力人才，計畫聚焦提升參與者的商業敏銳度、市場開發能力與新事業營運思維，並依其現職背景分為兩軌發展：

非 NBD 背景同仁	NBD 單位同仁
媒合參與內部 NBD 短期專案，透過「做中學」累積實務經驗，加速累積其在新領域的經驗與適應力。	強化領導力與策略規劃能力，搭配資深主管經驗分享與挑戰性任務，鼓勵其主動承擔更具影響力的職責。

截至 2025 年初啟動至今，已有將近 20% 同仁達成發展目標，包含於 NBD 單位晉升或完成正式轉調，此計畫將執行至 2027 年底，預期將有效促進人才與新業務需求的深度對齊，持續替新事業單位擴增生力軍。

第二屆 NBD 領導人才發展計畫於 2025 年 3 月正式啟動，邀請董事長及營運長親自和參與計畫同仁對談，分享台達在新事業發展的策略及布局，勉勵同仁積極投入新事業發展領域

計畫第一年聚焦商業敏銳度、市場分析與新事業發展流程等核心能力，透過系統性分析架構與真實情境案例，引導學員將理論轉化為可應用於新業務探索的判斷力與決策框架

6.4.4 深化永續人才資本，驅動全球化解決方案佈局

展望 2026 年，台達將持續整合全球培訓與協作資源，聚焦四大主軸：

1. 全面深化解決方案的專業賦能，加速前線戰力的商業轉型
2. 推進 AI 的專業認證與應用，規模化擴充具備 AI 實戰力的人才庫
3. 強化全球領導人才培養，穩固跨世代與跨國界的接班梯隊
4. 強化員工心理韌性，提升組織面對高度變動市場的適應力與敏捷度

我們將持續「一地開發、全球賦能」的共享原則，並透過透明的發展機制與平等的學習資源，確保每一位員工皆能在快速變遷的環境中持續成長與發展。

6.5 社會參與

關懷生物多樣性

2025 年，台達基金會持續深化海洋生態系保育，透過影像環境教育與生物多樣性研究合作提升大眾環境意識，如支持全台首部以 8K 高規格拍攝的深海紀錄片《沈睡的水下巨人》，透過公益巡迴播映，於台灣北中南東放映，吸引近 1,000 位觀眾身歷其境探索台灣深海 50 米的壯麗沈船生態，喚起大眾對海洋復育的關懷。該作品後期製作全程於台達總部 8K 綠劇院完成，並以 100% 再生電力後製，彰顯台達戮力實踐環境永續的精神。

台達亦於 2025 年成功復育一萬株耐熱珊瑚，並保存 40 種瀕危物種，致力強化台灣海洋生態系的韌性。此外，台達與國際自然保護聯盟（IUCN）合作，引進「物種威脅減緩與復育」（Species Threat Abatement and Restoration，簡稱 STAR）方法學，以墾丁國家公園海域為示範場域，成為全球首次將 IUCN STAR 應用於海洋生態系之案例，為海洋生態復育提供重要科學指標參照。除了前沿方法學應用外，台達更舉辦首屆「國際珊瑚復育研討會」，邀請來自 8 國、12 家全球頂尖珊瑚保育機構的 160 位專家學者，交流數位孿生與 AI 輔助調查等創新復育技術與應用趨勢。憑藉台達與各界合作夥伴的長期生態復育成果，台達更成為首屆海洋委員會「企業海洋永續貢獻獎」得主。

台達舉辦首屆「國際珊瑚復育研討會」，來自 8 國 12 家保育機構的 14 位國際學者與會，包括 IUCN 首席科學家 Thomas Brooks（前排右三）

副總統蕭美琴頒發第一屆「企業海洋永續貢獻獎」予台達，由台達孕生珊瑚復育計畫總顧問戴昌鳳教授代表受獎

為擴大社會參與，台達將保育行動延伸至教育場域，與國際珍古德協會及國立海洋科技博物館攜手，啟動珊瑚教育推廣合作，以台達電子文教基金會出版之科普繪本《珊瑚，是海洋的森林》為核心教材，發展教案並推廣至國小校園，培養下一代對海洋生態的理解與責任感，生態界權威珍古德博士（Dr. Jane Goodall）亦親臨基隆潮境珊瑚保種中心見證合作成果。

台達集團創辦人暨榮譽董事長鄭崇華（左）偕同珍古德博士參觀潮境珊瑚保種中心

持續參與聯合國氣候變遷大會

2025 年，台達第 18 度參與聯合國氣候變遷大會（UNFCCC COP），攜手英國普利茅斯海洋實驗室（PML）、巴黎銀行（BNP Paribas）、國際珊瑚礁學會（ICRS）及全球海洋觀測夥伴關係（POGO）等國際知名組織，於官方談判區（Blue Zone）舉辦周邊會議，暢談如何透過人工智慧技術運用於珊瑚復育，實現氣候智慧海洋解方，台達首次以「AI for Green」概念為主軸串聯自然與氣候行動，同年亦加入永續 AI 聯盟（Coalition for Sustainable AI）。

此外，台達應全球建築與營建聯盟（GlobalABC）之邀，於聯合國環境規劃署（UNEP）主導之「建築與冷卻主題館」（Buildings and Cooling Pavilion）作分享，攜手同場合作夥伴如美國綠建築協會（USGBC）、國際規範委員會（ICC）等世界權威組織，交流如何透過標準與技術達成「近零排放與韌性建築」（NZERB），協助產業專家快速掌握新標準中重視的減碳與生物多樣性指標，成為華文圈首個將 AI 運用於綠建築教育的案例。

台達與英國普利茅斯海洋實驗室、巴黎銀行、國際珊瑚礁學會等國際組織在 COP30 談判區共同舉辦官方周邊會議

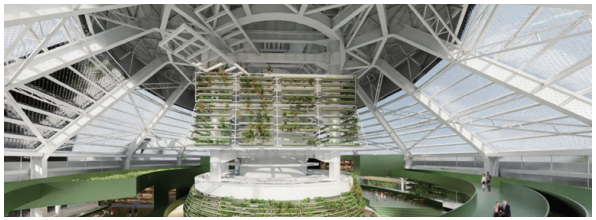
台達在 COP30「建築與冷卻主題館」分享綠建築 AI 應用進展 *1

二十年薪火相傳 台達杯競賽再啟新程

2025 年台達杯國際太陽能建築設計競賽以「陽光 · 城市更新」為主題，設置「北京護國寺街城市更新項目」和「北京首鋼園二高爐更新項目」兩個賽題，希望通過建築功能更新、老舊街區轉型建設，促進城市空間活化與生態修復，提升既有建築能效水準與空間使用品質，推動城市低碳更新示範應用。此次競賽吸引了全球 614 組團隊報名，共收到 178 件有效作品。最終北方工業大學團隊作品《破界廟會 · 護國新生》和深圳大學團隊作品《立體農場與光合熔爐 - 首鋼工業舊址空間再利用》分別獲得一等獎。

截止 2025 年，競賽已連續舉辦二十年，先後有 90 多個國家、12,132 個團隊參賽，提交了 2,636 件有效作品，共有七項作品落實建成。台達杯競賽培養了一大批綠色建築人才，也見證了建築行業「薪火相傳」的精神，從高校到建築設計院，處處可見從青澀學子到行業中堅的蛻變故事。

護國寺街區項目一等獎，北方工業大學《破界廟會 · 護國新生》



首鋼園二高爐項目一等獎，深圳大學《立體農場與光合熔爐 - 首鋼工業舊址空間再利用》

2025 年 12 月 12 日，以「成為太陽」為主題的台達杯國際太陽能建築設計競賽二十周年大會在北京順利舉辦。中國工程院院士崔愷、美國建築師協會榮譽院士楊經文、台達品牌長郭珊珊女士等嘉賓出席

*1：圖片來源：國際永續發展研究所（IISD）Angeles Estrada Vigil。

打造綠色學習環境 提升偏鄉社區韌性

為增進偏鄉社區因應極端天氣的氣候調適能力，台達基金會延續過往應對氣候災損後的校舍重建經驗，2021 年捐建之那瑪夏民權國小附設幼兒園，於 2025 年亦獲得內政部頒發的「低蘊含碳建築評估標示系統」（Low Embodied-carbon Building Rating System，簡稱 LEBR）認證，成為台灣首例取得最高等級低碳建築標示的校園空間。那瑪夏幼兒園不僅融合了順應山區氣候的被動式節能設計與原住民傳統建築智慧，也為當地孩童提供可從小認識環境永續的最佳學習場域。

此外，2020 台達杯競賽一等獎作品「積木樂園」在福建南平落實建設為景龍幼兒園，於 2025 年正式完工並投入使用。該項目採用裝配式建造、自然通風採光等綠建築工法，為孩子們打造了一個綠色溫暖的「成長搖籃」。

那瑪夏幼兒園建築採用順應山區氣候的節能設計，大幅降低建材的蘊含碳量

南平景龍幼兒園採用 2020 台達杯競賽一等獎方案建設

台達亦持續關心台達杯國際太陽能建築設計競賽落成的優勝作品。青海「日月山下二十四個莊廓」是 2015 台達杯競賽優勝作品的成組建設項目，目前作為民宿運營。2025 年，台達了解到莊廓由於冬季嚴寒漫長、採暖需求高，然而早期部署的儲能系統能效衰減嚴重，幾乎無法正常運行，於是台達捐贈智慧微電網系統予莊廓，讓光伏的自發自用率從 35% 提升至 85% 以上，預估全年節電 45%，助力民宿運營達成能源自維持，莊廓也順利取得零碳及碳中和雙認證。

此外，台達還委託南方週末拍攝紀錄片《再生》，圍繞「日月山下二十四個莊廓」講述青海兔爾幹村因台達杯競賽煥發新生的故事，向全世界傳播「雙碳」目標下鄉村建築減碳的優秀樣本。

2015 台達杯競賽獲獎方案，實地建成青海「日月山下二十四個莊廓」。台達於 2025 年捐贈智慧微電網系統，助力取得零碳及碳中和雙認證

長期培育環境、電力電子及新型電力系統人才

台達自 2000 年起陸續設立「台達電力電子科教發展計畫」與「中達學者計畫」（簡稱「科教兩計畫」），旨在支持中國大陸高校在電力電子及相關領域的基礎研究與人才培養。自 2025 年起，新邀重慶大學加入，合作高校增至 14 所，進一步拓展了計畫的影響力與覆蓋範圍。

2025 年 6 月，台達於蘇州吳江成功舉辦「台達電力電子新技術研討會」暨「第四屆電力電子化新型電力系統論壇」。450 多位高校師生及產業界人士齊聚一堂，圍繞電力電子、新型電力系統技術發展深入交流。會中宣佈了 21 個科研項目獲得立項；李武華教授、何晉偉教授被授予「中達學者」榮譽稱號；李彬彬教授、何志興教授以及姬世奇副教授榮獲「中達青年學者獎」；同時，85 名研究生獲頒獎學金。研討會期間，與會的學者專家及師生約 90 位走進台達吳江五星零碳工廠，實地了解綠色廠區與智慧製造的實踐經驗。

科教兩計畫開展 26 年，累計支持了 372 個基礎研究項目，先後授予 38 位教授「中達學者」稱號、32 位青年教師「中達青年學者獎」，20 位「台達訪問學者」，長期培養了電力電子學術領域重要的骨幹力量，另頒發優秀研究生獎學金共計 1,659 人次，為行業提供源源不斷的研發人才。

為培育多元人才，自 2005 年起，台達分別與荷蘭貿易暨投資辦事處、英國在台辦事處合作，設立「台達荷蘭環境獎學金」及「台達英國 Chevening 氣候獎學金」，贊助優秀學子至兩國就讀碩、博士，並自 2011 年起推動「台達企業環境倫理研究獎助計畫」，獎助優秀大專院校教師在國外短期研究。至今，累計有 180 位碩、博士生及大學教師獲得赴世界各地進修環境議題的獎學金。台達亦自 2006 年起成立「泰北來台僑生獎助學金」，至今累計已有 156 位優秀泰北學生獲得此獎助學金。

研討會期間，王成山院士（左五）等專家及師生參觀台達吳江自動化產線及五星零碳工廠

台達透過氣候與環境獎學金培養環境人才

節能與氣候教育

低碳生活與社群媒體

自 2007 年起，台達基金會開始經營「低碳生活部落格」，2025 年部落格文章累計全年逾 45 萬人次瀏覽。自 2010 年起，基金會開設「氣候戰役在台灣」Podcast 節目，2025 年主題涵蓋海洋環境保育、AI 驅動的節能與自然保育等，全年度點聽人次突破 3.6 萬次。

能源教育

2025 年，台達位於上海、吳江、蕪湖、東莞四地的上百名志願者，走進各地合作小學，圍繞「低碳交通」主題開展課程。透過趣味實驗、情景模擬等形式，將綠色出行融入課堂，累計為 1,600 人次學童傳遞環保理念，在孩子們心中播散綠色的種子。

六五世界環境日，蘇州吉市路小學學生走進吳江工廠參觀，台達華東地區總經理顧彩利為孩子們頒發「環保小衛士」獎牌

普及綠建築與低碳運具

建築與工業節能課程

自 2009 年起，台達基金會開始舉辦綠領建築師培訓工作坊。2025 年，持續開設 WELL 健康建築、LEED Zero 標準以及節能管理人員培訓三門課程，全年總共吸引逾 2,500 人報名。

台達舉辦節能管理人員培訓課程

人才培育

撿回珍珠

台達資助六省市 35 個「台達珍珠班」，累計幫助 1,410 名家庭相對困難且品學兼優高中生，提供三年生活補助。廠區主管積極參與高中開班活動，並協助大學珍珠生提早開展職涯規劃。2025 年高考，台達捐助的三個珍珠班本科率取率平均達 91.5%。

重慶廠長薛毓星（右二）、中國大陸區公益事務部總監陳奕祥（左二）等參與重慶武隆中學台達珍珠班開班活動，勉勵同學自信勤學

中達環境法學教育促進計畫

累計共獎勵了 12 位「中達環境法學者」、26 位「中達環境法青年學者」，提供研究生獎學金及優秀學位論文獎共 475 人次，並舉辦了 12 屆中達環境法論壇。

2025 年，北京林業大學楊朝霞教授獲得「中達環境法學者」榮譽稱號，北京大學吳凱傑助理教授和天津大學田亦堯副教授獲「中達環境法青年學者獎」，另有 18 位高校博碩士研究生獲得「中達環境法優秀學位論文獎」。

台達全球公益事務首席執行官張楊乾於 2025 中達環境法論壇上分享「台達孕生珊瑚復育計畫」，播放紀錄片《孕生》，與會者深受啟發

6.6 職業安全衛生

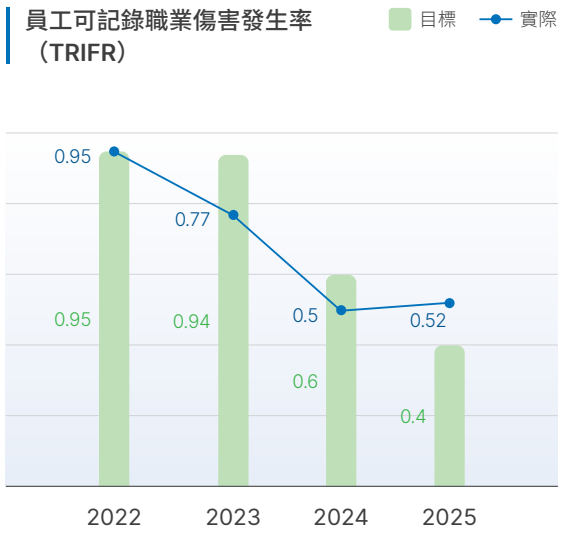
職業安全衛生關鍵績效指標（KPI）

為強化全球職安衛管理一致性，台達成立全球職業安全衛生管理處，統籌推動全球安全衛生管理事項，以持續提升公司安全衛生管理成效；依近四年關鍵績效指標趨勢（如右圖），台達 2025 年員工可記錄職業傷害發生率（TRIFR）實績為 0.52，較 2024 年上升 4%；員工損失工時職業傷害發生率（LTIFR），2025 年實績為 0.4，較 2024 年上升 5.3%，皆未達 2025 年度目標（TRIFR 0.4 與 LTIFR 0.32），各地區已依據事故分析，擬定與執行改善措施，包含強化機械設備工程防護、優化作業流程，並透過定期檢討與追蹤，持續降低事故發生率並推進目標達成。

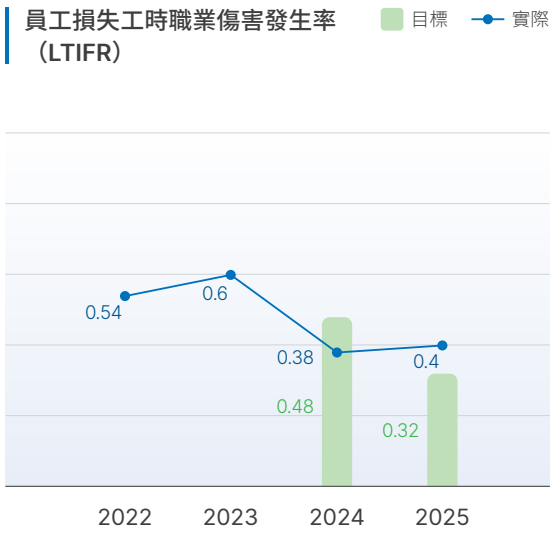
2026 年職業安全衛生關鍵績效指標的目標為：

員工可記錄職業傷害發生率	員工損失工時職業傷害發生率
0.35	0.28

員工可記錄職業傷害發生率（TRIFR）



員工損失工時職業傷害發生率（LTIFR）



職業安全衛生管理系統

台達自成立以來即致力營造安全健康的工作環境，持續加強內外溝通以深化全體認知，並依循 ISO 45001 職業安全衛生系統之規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）、行動（Act）循環，系統化地推行安全衛生業務，保障同仁工作安全與健康的基本人權。

整體生產廠區 100% 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，詳細驗證地區及廠區如表；台灣地區平鎮廠、楊梅廠及台南一廠也同時通過 CNS 45001 驗證取得「臺灣職業安全衛生管理系統」（TOSHMS）證書。中國大陸廠區除取得 ISO 45001 外，均依當地法令要求展開安全生產標準化工作，各廠區 100% 完成自評，並通過主管機關之現場評審，且取得良好的評核成績。

各地區通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證廠區

台灣	桃園廠、桃二廠、桃三廠、桃五廠、中壢五廠、平鎮廠、楊梅廠、台中廠、台灣台南一廠／二廠、乾坤新竹及南科廠
中國大陸	東莞廠區、吳江廠區、郴州廠、蕪湖廠、重慶廠、上海廠、乾坤華騰廠、乾坤華豐廠及乾坤蕪湖廠
泰國	一廠（DET1）／三廠（DET3）／五廠（DET5）／六廠（DET6）／七廠（DET7）／八廠（DET8）／九廠（DET9）／ WG3 廠及一號倉儲中心
印度	Gurgaon-GGN 廠、Rudrapur-RDP 廠及 Krishnagiri DTA 廠／ SEZ 廠
歐非中東	斯洛伐克 SKE1 廠／ SK03 廠
其他	英國、澳洲及新加坡

職業健康與安全之參與、諮商及溝通

台達各廠區設置安全衛生管理部門或人員，負責廠區安全衛生管理業務之規劃、推動、監督與查核等工作；各級主管或工作場所負責人，依規定監督及指導所屬同仁執行安全衛生業務。

台灣、印度、泰國及斯洛伐克地區，100% 依當地法令要求設置由勞方及資方共同組成之安全衛生委員會，並定期召開會議；負責審議、協調及建議安全衛生管理事務之委員會成員共計 509 人，其中勞工代表 217 人，占比 43%，優於當地法令規定。2025 年安全衛生委員會討論重點前三項為：① 事故調查、分析及預防管理執行狀況，② 設備防護與作業安全改善，③ 稽核缺失追蹤與法規遵循等。

儘管中國大陸及其他海外地區當地法令並未要求企業應設立由勞方及資方共同組成之安全衛生委員會，但我們仍遵循 ISO 45001 條文要求組織類似功能之小組（如，安全衛生幹事、ISO 45001 推行小組、安全衛生諮詢小組），並定期召開會議，此功能小組成員共計 502 位。2025 年會議討論重點前三項為：① 事故檢討及預防措施，② 高風險機械安全與設備防護，③ 物料搬運與作業環境安全。

無論是否為委員會或小組成員，台達所有員工均可透過書面或電子郵件等方式，向公司提出安全衛生意見或建議，公司承諾保護所有提案者，不會因提出安全衛生議題而遭受任何不平等之對待或報復性懲處。

為達全球職業安全衛生資訊共享以及職安衛人員認知與風險防護觀念一致性，每季定期召開「職安衛管理人員討論會議」進行全球職安衛準則佈達、事件討論及資訊分享，並對關鍵事故進行案例分析，推動各廠區平行展開與預防措施落實。

核心目的包含：

制度統一化

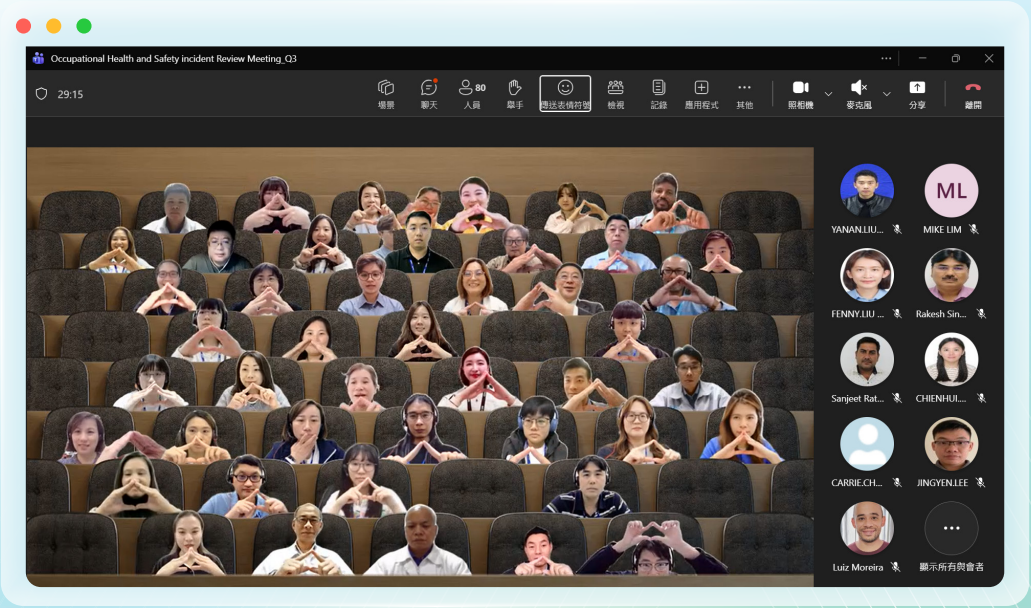
2025 年發佈「全球職安衛事故通報準則」，整合各項定義並明確通報層級，確保資訊傳遞透明且即時。

管理數位化

透過內部平台落實任務管理、問與答諮詢與知識分享，將管理經驗數位化，跨越地域限制。

績效透明化

建立每月、每季、每年的定期回報機制，從廠區事件管理到年度職安衛運作成果，全面監控管理績效。



2025 年職安衛管理人員討論會議

風險評估與管理

為有效預防職業災害的發生，整體生產廠區均依廠區特性制定適用之安全衛生危害鑑別及風險與機會評估機制，據以鑑別、評估因作業活動對員工、利害相關者或工作環境產生之職業安全衛生危害及風險，找出應管制之風險及可提升機會之項目。

以台達台灣地區為例，各廠區定期或不定期對所有作業流程進行危害鑑別及風險評估，每年至少執行一次全廠區的風險評估更新，並針對每項作業進行風險量化，確保每一項作業風險皆被有效監控；經風險評估等級屬不可接受風險、部門前三高風險項目、曾遭開立職安衛罰單或限期改善單，以及一年內發生過職安衛事故之作業等，皆屬須依循「消除、取代、工程控制、作業管制及個人防護用具」順序，選擇最佳可行控制措施，擬定管理方案或風險控制措施，並定期追蹤與檢討，以有效降低廠區各項活動及作業之風險。除了定期與不定期系統性的整體風險評估，員工於作業過程中發現有立即發生危險狀況，在不危及他人安全的情況下，可以自行停止作業並立即通報，撤離至安全場所，且不會因此受到處分。

除每年定期執行全廠區風險評估外，因應採購或變更管理而延伸出來新的作業風險，均會串接風險評估機制，即時擬定風險控制措施；或是員工日常作業若有發現潛在職業安全衛生之風險時，亦可透過內部管道反映，以消弭可能導致職業傷害或職業疾病之危害因子，避免事故發生。

識別潛在風險	• 包括環境、機械設備、化學品、工作流程等
評估風險等級	• 作業暴露頻率 • 發生機率 • 危害嚴重性
確定應進行控制項目	• 部門主要風險 • 高風險作業 • 違法缺失項目 • 職安衛事故
確定及實施控制措施	• 消除 • 取代 • 工程控制 • 作業管制 • 個人防護用具
有效性評估	• 依改善策略進行改善並定期追蹤
持續改進	• 相同風險之控制措施平行展開 • 累積資訊及經驗，提高安全衛生水平

職業安全衛生查核

為確保員工及廠區安全，各廠區安全衛生人員定期及不定期進行廠區安全巡檢，透過安全巡檢機制，辨識人員作業及環境潛在危害，並追蹤改善措施落實情形。工安巡檢面向包括電氣安全、消防安全、機械／設備／器具管理、化學品管理、作業環境及作業規範與防護等。2025 年巡檢缺失主要為電氣安全（24%）、機械／設備／器具管理（20%）及作業環境（14%），各項巡核缺失皆由廠區安全衛生人員指導與監督權責單位確實改善。

此外，中國大陸地區除廠區安全衛生人員巡檢外，各級主管亦每月定期執行主管現場稽查作業，透過各級主管走動巡視，以了解廠區作業環境安全狀況，俾規劃及推動符合實務之安全管理措施，並展現主管對安全衛生管理之重視。

引進專家視野，驅動安全進化

2025 年，台灣廠區為提升職業安全衛生管理之系統成熟度與前瞻性，主動導入外部專家學者進行作業安全診斷。此次專家訪視深入檢視現場風險控制有效性及管理機制實際運作情形。查核結果依風險屬性分級管控，確保管理制度強化與工程改善措施皆有明確改善時程與資源投入。透過第三方專業視角，辨識潛在系統性弱點，並同步展開同類型風險盤點及改善。查核結果納入後續職安數位化規劃與全球標準整合工作，確保制度強化與現場改善同步推進。

危害性化學品管理及作業環境監測

台灣、中國大陸、泰國及斯洛伐克地區均 100% 導入化學品管理，並落實定期盤點，確保管控範疇與現場實際狀況一致。 台達化學品管理採源頭管控方式，在導入新化學品前，使用者須先藉由新化學品審查平台提出審查，廠區安全衛生人員協助評估其危害和風險，並提供建議，同時要求使用者於設計階段選用低危害化學品來取代高危害化學品，確保採取最佳控制措施，且符合法令與安全標準，公司同步整合「採購職安衛管理」與「職安衛變更管理」機制，自申購階段即針對工程控制與環境改善嚴格把關。2025 年，透過化學品管理程序完成 344 筆新化學品審核，並優先採用低危害性物質來代替高危害物質，例如使用化學危害較低之丙二醇取代危害較高之水冷液乙二醇，不僅落實預防性源頭管控，更進一步降低對人員的潛在健康風險。各地區及廠區皆依循化學品分類及標示全球調和制度，管理廠區化學品之容器標示、安全資料表等，有效進行化學品危害資訊之傳遞及溝通。

此外，為掌握作業環境實態與評估員工暴露狀況，以預防職業疾病，整體生產廠區皆依當地法令規定執行作業環境監測，監測項目包含化學性與物理性因子，化學性因子監測項目主要為異丙醇、錫、甲苯及鉛；物理性因子監測項目主要為噪音、照度及風速。

台達部分廠區有少數人員從事游離輻射作業，針對此特別危害健康作業之人員，依當地法規規定定期實施特殊健康檢查、確保作業人員資格，以及作業現場符合作業管制要求。

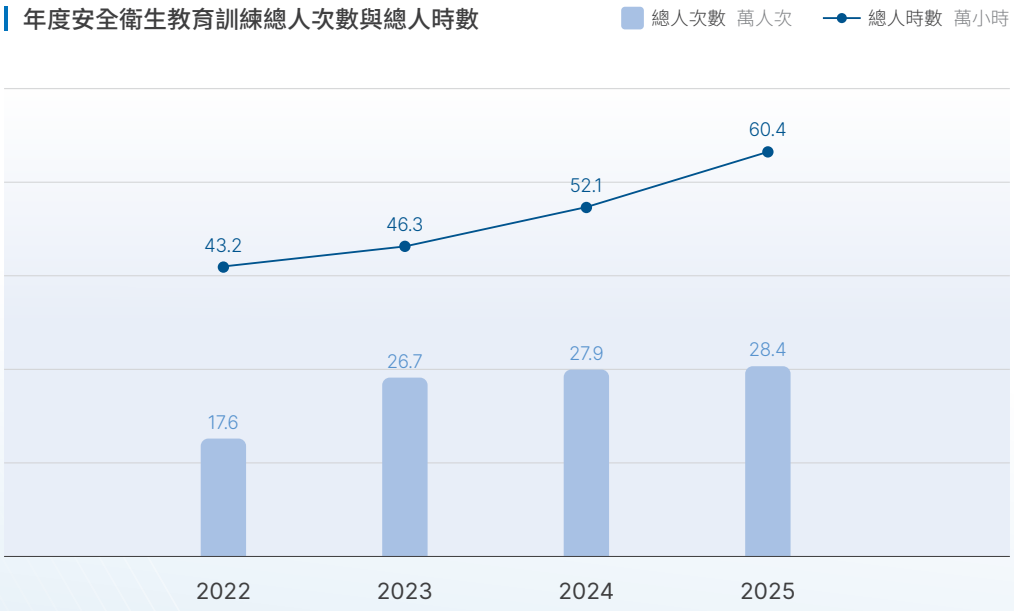
教育訓練、溝通與宣導及緊急應變

為深化員工安全衛生知識及災害應變能力，台達除依當地法令要求辦理安全衛生課程外，亦額外開設其他安全課程，例如：用電安全、交通安全等。我們以多元之訓練方式及員工母語進行安全衛生教育訓練，並輔以課後測驗或問卷調查，評估訓練成效及獲取反饋意見，俾滾動式修正及優化訓練課程，教育訓練實施方式包括實體、線上及外部培訓等。

2025 年安全衛生相關教育訓練完訓總人次為 28 萬 4 千人次，總時數為 60 萬 4 千小時。

台達各廠區依廠區特性每年訂定緊急應變演練項目，並依計畫舉辦定期及不定期的緊急應變及疏散演練，一般除火災應變及疏散演練外，亦進行複合型事故緊急應變演練，例如：工業用機器事故應變演練、設備短路電弧灼傷事件演練等。透過定期及不定期應變訓練課程，增加人員之反應及救災能力。2025 年台達共計執行 246 場緊急應變演練，總參與人次為 12 萬 2 千人次。

年度安全衛生教育訓練總人次數與總人時數



承攬商管理

為加強承攬商進廠作業安全，承攬商除應遵循法令規定，亦須遵守台達承攬商安全管理規定，如加入協議組織、簽署危害告知等事項外，必須自主完成當地法規規定之職業安全衛生相關課程。台達於 2025 年將實體承攬商教育訓練優化為線上課程，利用 OSH Academy 承攬商教育訓練系統執行遠端學習機制，提供承攬商人員高度彈性的自主學習管道。作業人員須先完成訓練及通過測驗，才具入廠資格，以提升承攬商作業人員之安全衛生知識。而廠區職安人員於承攬商作業期間不定期執行巡查，若發現不符安全衛生管理規定時，將進行糾舉與指導改善，以確保作業過程之人員、設備及財產安全。2025 年參加承攬商安全衛生教育訓練人次達 3 萬 5 千人次，總訓練時數 15 萬 1 千小時。

承攬商作業管理流程

1. 入廠承攬商資格審查
2. 承攬商教育訓練
3. 承攬商施工申請單
4. 施工協議組織／工具箱會議
5. 監工監督執行工程施作
6. 職安／監工不定期巡檢

職業災害管理

為強化全球職安衛事故通報之即時性與一致性，2025 年台達發佈「全球職業安全衛生事故通報準則」，要求各地區依規定進行通報，確保事故資訊得以即時揭露及妥善處置。所有進入台達管轄廠區之工作者，如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事件，必須立即採取急救、搶救、通報、事故調查及提出改善方案與預防再發等措施，重大事件改善措施將平行展開至各地區或廠區，以預防類似事件之發生。此外，職業傷害或職業疾病康復後，員工對勞動場所仍存有疑慮時，可隨時向各廠區職安部反映。

台達職業傷害統計方式，依循全球報告倡議組織（GRI）公布之揭露指引統計指標計算，2025 年員工及承攬商之職業災害統計如下：

01 事件發生 & 處理
- 預防二次災害
- 事故通報
- 緊急應變

02 事件調查
- 成立調查小組
- 分析事件原因
- 立即展開短期改善措施

03 提出改善方案
- 對應事故根本原因，採取最佳可行性方案
- 執行並追蹤至完成
- 確認改善方案有效性

04 預防再發
- 平行展開
- 案例經驗分享

員工

2025 年員工總工時逾 2 億 2 千萬小時，各地區職業傷害及職業疾病發生狀況如「2025 年職業傷害及職業疾病統計表」所示。2025 年未發生死亡、職業疾病及因火災造成之傷亡事，可記錄職業傷害發生率（TRIFR）為 0.52；損失工時職業傷害發生率（LTIFR）為 0.4，嚴重職業災害發生率為 0.01； 依可記錄職業傷害事件分析，傷害主要類型為夾、捲、切割傷（50%），被撞、衝撞、物體飛落／倒塌（20%），跌倒／滑倒、墜落／滾落（20%）；嚴重職業災害原因為物料搬運作業及機械設備維修作業造成之夾傷。事故重點改善對策如下：

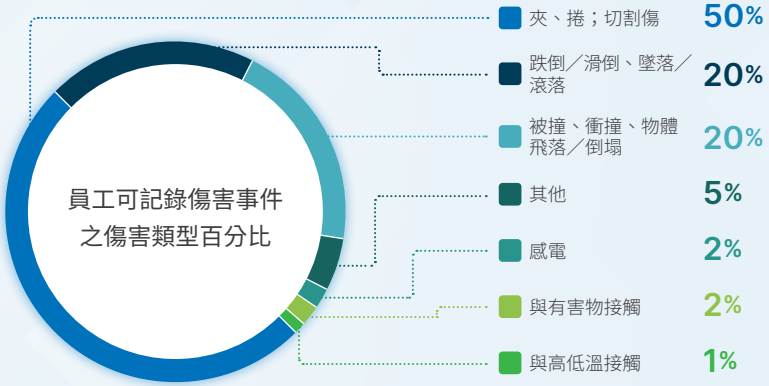
持續推動加強機械設備安全防護專案，以減少機械設備造成之傷害

新設備：

- 強化採購及變更審查，導入變更管理申請電子化
- 優先採用本質安全設計之機械設備

既有設備：

- 盤查機械設備安全裝置之設置情形，對防護不足之機械設備進行改善
- 定期辦理機械設備操作安全之教育訓練
- 落實機械設備維護及檢查



搬運作業與通道安全改善專案

- 強化廠內環境與通道安全，例如地面不平整或濕滑、通道阻礙等不安全環境改善
- 擬定「全球物料堆置與搬運作業準則」，建立一致性的作業管理標準，供各地區遵循

下坡禁止使用手動搬運工具

地面濕滑即時通報

通道不可以有障礙物

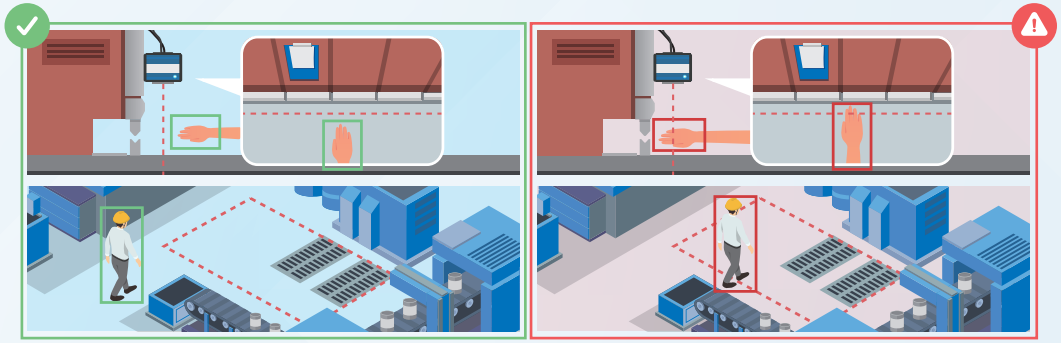
承攬商 *1

2025 年未發生其他工作者（承攬商）於本公司所屬廠區執行交付業務期間之死亡事件、火災事故致傷亡案件，亦未發生嚴重職業傷害事件。2025 年承攬商可記錄職業傷害發生率（TRIFR）為 0.07，損失工時職業傷害發生率（LTIFR）亦為 0.07，共發生一件可記錄職業傷害事故，該事故為人員行走時遭通道堆放之物品絆倒，造成受傷，後續已重新規劃物料存放區，確保通道無障礙物。

安全管理亮點

吳江廠區導入多元智慧化安全管理工具，強化機械設備之智能監控與風險管理。透過即時監控系統，可於辨識異常狀況時迅速啟動機台設備之能源斷電機制，有效降低人員暴露於高風險狀態之可能性，提升人員作業安全防護。

例如，於折彎機作業導入工安智慧相機，透過影像辨識技術即時判斷人員手部是否進入危險區域，並於必要時自動啟動防護措施；同時，於高風險作業區域建置人員入侵辨識機制，以即時控管人員於機械設備運轉時不當進入行為，相關智慧化應用有助於強化工程控制與作業管理，預防職業災害發生。



2025 年泰國制度落實，獲當地政府職安績優肯定

為強化職業安全衛生管理效能，泰國地區持續深化職安管理制度，確保各項風險控制措施穩定運作。2025 年部分泰國廠區獲得泰國勞工部頒發之「國家傑出職業安全衛生績優事業單位獎」。其中，泰國五廠已連續 10 年獲得白金級（Platinum）肯定，泰國六廠及七廠 2025 年首次榮獲金級（Gold）獎項。

*1：承攬商：為所有非員工但其工作及／或工作場所受組織所管控之工作者。

2025 年職業傷害及職業疾病統計表

		台灣區	大陸區	泰國區	印度區	歐非中東區	美洲區	其他地區	乾坤	晶睿	集團總計
員工（每百萬工時）	職業傷害死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重職業傷害發生率	0	0.03	0.01	0	0	0	0	0	0	0.01
	可記錄職業傷害發生率	1.34	0.30	0.28	0	1.87	5.14	0	0.60	0	0.52
	損失工時職業傷害發生率	1.05	0.24	0.28	0	1.45	0	0	0.44	0	0.40
	職業疾病死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
承攬商（每百萬工時）	職業傷害死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	可記錄職業傷害發生率	0.87	0	0	0	0	0	0	0	0	0.07
	損失工時職業傷害發生率	0.87	0	0	0	0	0	0	0	0	0.07
	職業疾病死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*1：2025 年員工總工作時數 = 年度工作時數 + 加班工時 = 222,791,621.56 小時。

*2：2025 年承攬商總工作時數 = 年度實際工作時數 = 13,958,664.55 小時。

*3：職業傷害死亡發生率、嚴重職業傷害發生率、可記錄職業傷害發生率、損失工時職業傷害發生率、職業疾病死亡發生率及可記錄職業疾病發生率：依循 GRI 公布的職業傷害相關統計指標計算。

*4：發生率小數點以下取兩位，第三位以後無條件捨去。

公式：

職業傷害死亡發生率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

嚴重職業傷害發生率（排除死亡人數） = 嚴重職業傷害人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

可記錄職業傷害發生率 = 可記錄職業傷害人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

損失工時職業傷害發生率 = 損失工時職業傷害人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

職業疾病死亡發生率 = 職業疾病所造成的死亡人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

可記錄職業疾病發生率 = 可記錄職業疾病人數 ／ 總工作時數 * 1,000,000。

7 附錄

7.1 環境數據
7.2 社會數據
7.3 GRI Standards 指標索引
7.4 SASB 指標與永續資訊
7.5 ISAE 3000、ISAE 3410 確信項目彙總表
7.6 第三方查證聲明與確信報告

7.1 環境數據

範疇	項目	單位	全球營運據點			
			2022	2023	2024	2025
能源 *1	非再生電力用量	MWh	262,482	179,233	127,373	83,209
	再生電力自發自用量	MWh	25,454	34,484	45,288	56,532
	外購再生電力用量	MWh	421,548	534,111	648,157	798,495
	RE 比率	%	63	76	84	91
	(A) 總用電量	MWh	709,484	747,828	820,818	938,236
		GJ	2,554,144	2,692,179	2,954,945	3,377,650
	(B) 天然氣	MWh	55,332	46,617	57,405	47,601
	(C) 柴油	MWh	7,670	7,302	5,557	5,084
	(D) 汽油	MWh	3,451	3,435	3,511	3,595
	(E) 液化石油氣	MWh	637	415	860	942
	(F) 外購熱能 *2	MWh	136	2,747	4,816	5,907
	(G) 總能源用量 *3	MWh	776,710	806,653	892,407	1,001,365
		GJ	2,796,157	2,903,951	3,212,665	3,604,914
水資源	自來水	Megaliters	4,306.6	4,070.7	4,050.0	4,771.7
	地下水	Megaliters	3.7	124.4	17.2	40.5
	雨水	Megaliters	92.8	98.5	125.5	121.5
	總取水量	Megaliters	4,403.1	4,293.6	4,192.7	4,933.7
	用水密集度	Metric ton/MUSD	392	359	331	276
	總回收水量	Megaliters	406.7	421.3	505.1	767.8
	回收水利用率	%	8.6	9.1	11.0	13.8
排水量	非製程污水	Megaliters	2,786.2	2,474.6	2,899.8	3,670.5
	製程廢水	Megaliters	212.2	276.4	282.1	370.1
	總排水量	Megaliters	2,998.4	2,751.0	3,181.9	4,040.6
耗水量	耗水量	Megaliters	1,404.7	1,542.6	1,010.8	893.1

範疇	項目	單位	全球營運據點			
			2022	2023	2024	2025
溫室氣體 *4	範疇一	metric tons CO_2e	38,807	26,283	27,278	32,115
	範疇二 - 市場別	metric tons CO_2e	148,838	105,992	73,403	38,573
	範疇二 - 地域別	metric tons CO_2e	395,447	464,191	488,545	561,902
	範疇一 + 範疇二 - 市場別	metric tons CO_2e	187,645	132,275	100,681	70,688
	範疇一 + 範疇二 - 地域別	metric tons CO_2e	434,254	490,474	515,823	594,017
	碳密集度（公噸二氧化碳當量／百萬新台幣營收）	metric tons CO_2e/NT$ million Revenue	0.49	0.33	0.24	0.13
	碳密集度（公噸二氧化碳當量／百萬美元營收）	metric tons CO_2e/MUSD Revenue	14.6	10.1	7.8	4.0
非有害廢棄物	無能源回收的焚燒	metric tons	0	100.0	21	154
	掩埋	metric tons	1,137.0	521.1	896	1,588
	廢棄物能源轉換	metric tons	5,746.0	5,015.7	4,998	5,200
	回收	metric tons	40,889.0	39,366.7	48,014	61,454
	小計	metric tons	47,772.0	45,003.5	53,929	68,396
有害廢棄物	無能源回收的焚燒	metric tons	117.0	20.3	28	47
	掩埋	metric tons	212.0	24.7	31	18
	廢棄物能源轉換	metric tons	964.0	811.8	805	824
	回收	metric tons	5,097.0	3,443.9	3,176	5,366
	小計	metric tons	6,390.0	4,300.7	4,040	6,255
廢棄物	總處置廢棄物量	metric tons	54,162.9	49,304.2	57,969	74,651
	有害廢棄物回收率	%	79.8%	80.1%	79.0%	85.8%
廢氣排放	揮發性有機物	metric tons	462.9	233.2	188.1	87.0
	氮氧化物 (NO_x)	metric tons	22.5	40.5	6.4	4.5
	硫氧化物 (SO_x)	metric tons	2.3	1.2	0.6	1.0
	懸浮微粒 (PM)	metric tons	57.6	60.2	91.3	82.8

*1：能源計算公式：

- 能源（GJ）= 活動數據 (如 m^3, kg 等）x 熱值（kcal ／活動數據單位）x 4.1868（kJ/kcal）／ 1,000,000 （kJ/GJ）
- 能源熱值採用固定值計算；天然氣：9,000 kcal/ m^3，柴油：10,200 kcal/kg，汽油：10,300 kcal/kg
- 單位換算：4.1868 kJ/kcal；單位換算：1 MWh= 3.6 GJ

*2：2025 年外購熱能包括 1,360.781 MWh 來自可再生燃料。

*3：總能源計算公式：（G）總能源用量 =（A）總用電量 + [（B）~（F）] - 非再生電力自發自用。

*4：全球營運據點排放量已依據 ISO 14064-3 通過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）查證，取得有限保證等級。

溫室氣體範疇三

單位：thousand metric ton-CO_2e

項目	2022	2023	2024	2025	計算說明 *1
C1 購買的產品與服務 *2	3,763	4,466	4,694	4,331	以採購原料重量計算
C2 資本貨物	346	446	436	722	以財報金額計算
C3 燃料與能源相關活動	52	37	28	41	以燃料及能源使用量計算
C4 上游運輸及配送	177	107	129	200	以運輸支出費用計算
C5 營運產生的廢棄物	7	12	14	15	以廢棄物重量與處理方式計算
C6 商務旅行	5	10	14	14	以商務旅行距離計算
C7 員工通勤	56	58	54	54	以員工通勤之交通工具與平均距離假設條件計算
C8 上游租賃資產	0.02	0.01	0	0	未計入範疇一及二之租賃
C9 下游運輸及配送	152	128	95	220	以產品運輸距離與方式計算
C10 售出產品的加工	49	38	46	111	以交易金額計算
C11 售出產品的使用 *3	13,510	13,907	16,642	19,490	以產品使用耗電及壽命計算
C12 售出產品的最終處置	176	182	173	236	以全球回收率假設計算
C13 下游租賃資產	4	3	15	5	以出租廠房之範疇一及二計算
C14 特許經銷商	-	-	-	不適用	台達無特許經銷商，不適用
C15 投資	109	129	114	126	以財報金額計算
合計	18,406	19,523	22,454	25,565	

*1：以財務數據計算者，係數引用自 UK Standard Industrial Classification of Economic Activities，其餘項目則引用自 SimaPro Ecoinvent 資料庫 IPCC AR6 GWP 計算。

*2：2024 年更新內部數據蒐集流程，以實際採購量及各料號重量計算，並以相同作法同步更新 2021 年至 2025 年排放量。

*3：2024 年擴大計算範疇，涵蓋電源、風扇、不斷電系統、充電樁、插件機等產品類別，並同步更新 2021 年至 2025 年排放量，2021 年至 2024 年係數引用 IEA STEPS 全球電力係數；2025 年係數引用 IEA STEPS 全球電力係數及終端客戶之公開資訊。

7.2 社會數據

範疇	項目	2022	2023	2024	2025
教育	全球教育訓練人均時數（小時）[*1]	18.2	19	23	21.5
	全球教育訓練人均費用（美金）[*2]	105.9	209.3	223.35	314.41
全球員工	全球員工人數（人）	85,684	81,855	81,527	80,408
人才吸引與留任	聘書接受率（%）	89.4	91	91	91
	內部員工填補職缺占比（%）[*3]	61.4	64.6	66.9	65.2
	人力資本投資報酬率	1.55	1.49	1.53	1.80
建構永續發展職場	工會與團體協約覆蓋率（%）	53.6	59.3	59.3	65.4
	育嬰留停復職者留任率（%）	76.5	86.6	92.2	94.3
	全球人權課程完訓率（%）	97.0	97.2	93.1	96.3
	全公司內女性占比（%）	50.6	48.7	44.4	40.2
	所有管理職位中女性占比（%）	32	32	32.2	32.5
	初級管理職位中女性占比（%）	50.1	52.7	53.1	54.3
	最高管理職位中女性占比（%）	14	13.1	13.7	14.9
	創收管理職位中女性占比（%）	21.5	20.9	19.9	21.2
	STEM 職位中女性占比（%）	21.3	21.3	22.3	22.5
	全公司內身心障礙員工占比（%）	1.3	1.0	1.0	0.9
敬業度填答狀況	全體員工敬業度總分 [*4]	88	88	90	90
	覆蓋率 [*5]	88	88	100	100
	填答率 [*6]	90	90	87	87
敬業度分數：員工類別 [*7]	高階主管	94	94	93	93
	中階主管	90	90	90	90
	初階主管	87	87	87	87
	一般職員	87	87	87	87
	作業員（含產線協作）	89	89	92	92
敬業度分數：性別	男性	87	87	87	87
	女性	88	88	87	87

範疇	項目		2022	2023	2024	2025
敬業度分數：年齡	61 歲（含）以上		89	89	89	91
	51 到 60 歲		89	89	89	89
	41 到 50 歲		89	89	89	89
	31 到 40 歲		87	87	87	87
	30 歲（含）以下		83	83	84	84
社會參與 *8	社會參與投入（百萬美金）		9.87	13.42	9.27	13.97
職業健康安全 *9	員工	死亡人數	0	1	0	0
		可記錄職業傷害發生件數	236	171	106	117
		可記錄職業傷害發生率	0.95	0.77	0.50	0.52
		損失工時職業傷害發生件數	135	134	81	90
		損失工時職業傷害發生率	0.54	0.60	0.38	0.40
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0
		嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0.01
	承攬商	死亡人數	0	0	0	0
		可記錄職業傷害發生件數	37	3	7	1
		可記錄職業傷害發生率	6.49	0.25	0.52	0.07
		損失工時職業傷害發生件數	32	0	5	1
		損失工時職業傷害發生率	5.61	0	0.37	0.07
		嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0

*1：以全年度訓練記錄計算，全球教育訓練人均時數 = 總時數／年底曾在職人數（2025 年底在職員工人數 =80,408 人）。

*2：全球教育訓練人均費用 = 總費用／年底曾在職人數（2025 年底在職員工人數 = 80,408 人）。

*3：內部員工填補職缺占比：當年度「（內部轉調填補專業技術及管理單位人數 + 晉升管理職位人數）／（內部及外部填補專業技術及管理單位人數 + 晉升管理職位人數）」。

*4：2025 年專業技術及管理單位人員之敬業度總分為 87 分、作業員（含產線協作）為 92 分，此為兩者權重平均。

*5：覆蓋率：收到問卷員工／（年資滿半年之專業技術及管理單位人員 + 年資滿三個月之作業員（含產線協作）） = 66,665 ／ 66,665= 100%。

*6：2025 年專業技術及管理單位人員與作業員（含產線協作）填答率分別為 79% 及 94%；整體填答率 87%。

*7：高階主管為經理以上，中階主管為課長／資深副理，初階主管為組長／資深組長。

*8：2025 年社會參與的金額占比分別為：慈善捐贈 14%，普及低碳住行 4%，氣候變遷行動、能源教育以及科學教育 7%，人才培育 73%，其他 2%；其中用於投入支持國內文化發展之金額為美金 46 萬。

*9：公式：

可記錄職業傷害發生率 = 可記錄職業傷害人數／總工作時數 * 1,000,000

損失工時職業傷害發生率 = 損失工時職業傷害人數／總工作時數 * 1,000,000

可記錄職業疾病發生率 = 可記錄職業疾病人數／總工作時數 * 1,000,000

嚴重的職業傷害發生率（排除死亡人數） = 嚴重職業傷害人數／總工作時數 * 1,000,000

7.3 GRI Standards 指標索引

台達電子已依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）所發行的「GRI 永續性報告準則（2021）」（GRI Sustainability Reporting Standards （2021），簡稱 GRI Standards、GRI 準則）、GRI 1：基礎 2021（GRI 1: Foundation）。另外亦參照 SASB Electrical Electronic Equipment Standard（2018）以及 Hardware Standard（2018）。

本表各項 GRI 與 SASB 指標，皆通過第三方查證（見 7.6 第三方查證聲明與確信報告）。

GRI 1 使用版本 GRI 1: Foundation 2021

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
GRI 2 : 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告 1. 概況	2 6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人			
2-4	資訊重編	4.5.3 綠色低碳供應鏈	69	
2-5	外部保證／確信	關於本報告	2	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 概況 4.5.3 綠色低碳供應鏈	6 69	
2-7	員工	1. 概況 6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫 7.2 社會數據	6 150 215	
2-8	非員工的工作者			

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
		治理		
2-9	治理結構與組成	1.1 台達電子組織架構 2.2.2 永續推動組織	9 18	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.2 增進董事會職能	48	
2-11	最高治理單位的主席			
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.2 永續推動組織 3.2 重大性分析 4.2 增進董事會職能	18 29 48	
2-13	衝擊管理負責人	2.2.2 永續推動組織	18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.2 永續推動組織 3.2.1 方法學	18 29	
2-15	利益衝突	4.2 增進董事會職能	48	
2-16	溝通關鍵重大事件			
2-17	最高治理單位的群體智識			
2-18	最高治理單位的績效評估			
2-19	薪酬政策	6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利	184	
2-20	薪酬決定流程	4.2 增進董事會職能	48	
2-21	年度總薪酬比率	6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利	184	
		策略、政策與實務		
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	2.2.1 ESG 政策與使命 4.2.1 董事會及相關執掌 6.2.4 積極強化員工人權保障機制	17 48 168	

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
2-24	納入政策承諾	2.2.1 ESG 政策與使命 3.1 利害關係人溝通與回應 4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理 6.2.4 積極強化員工人權保障機制	17 25 59 168	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 重大主題管理 5.2 氣候與自然策略 5.3 能源管理 5.4 水資源管理 5.5 資源循環及污染防治管理 6.2.4 積極強化員工人權保障機制 6.6 職業安全衛生	41 95 122 131 135 168 203	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2.2 誠信經營 6.2.4 積極強化員工人權保障機制	51 168	
2-27	法規遵循	4.8 風險管理	79	
2-28	公協會的會員資格	2.3.2 國際永續倡議 2.3.3 參與公協會	21 23	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3. 利害關係人的對話 3.1 利害關係人溝通與回應	24 25	
2-30	團體協約	6.2.2 深化對話，促進內部溝通交流	155	
GRI 3 : 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2.1 方法學	29	
3-2	重大主題列表	3.2 重大性分析	29	
3-3	重大主題管理	2.2.2 永續推動組織 3.3 重大主題管理	18 41	

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
		GRI 101 生物多樣性 * 2024		
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	5.2.2 策略與轉型計畫 5.2.5 自然與生物多樣性因應	97 118	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	5.2.5 自然與生物多樣性因應	118	
101-3	獲取與惠益分享	-	-	不適用，無使用遺傳資源
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	5.2.3 風險與機會	103	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	-	-	不適用，依據現有評估範疇與方法學，均未對生物多樣性造成顯著衝擊
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子			
101-7	生物多樣性狀態之改變			
101-8	生態系統服務			
		GRI 102 氣候變遷 * 2025		
102-1	減緩氣候變遷的轉型計劃	5.2.1 治理 5.2.2 策略與轉型計畫 5.7.1 環保支出	96 97 147	
102-2	氣候變遷調適計劃	5.2.1 治理 5.2.2 策略與轉型計畫 5.2.3 風險與機會 5.2.4 氣候因應 5.7.1 環保支出	95 97 103 113 147	
102-3	公正轉型	5.2.2 策略與轉型計畫 6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫 6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利	97 150 184	
102-4	溫室氣體減排目標與進展	5.2.4 氣候因應	113	

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
102-5	範疇一溫室氣體排放	5.2.4 氣候因應 7.1 環境數據	113 212	
102-6	範疇二溫室氣體排放			
102-7	範疇三溫室氣體排放			
102-8	溫室氣體排放強度			
102-9	價值鏈中的溫室氣體移除	5.2.2 策略與轉型計畫	97	
102-10	碳信用額度			
GRI 103 能源 * 2025				
103-1	能源政策與承諾	5.3.1 能源管理與績效 5.3.2 RE100 國際倡議與再生電力推動	122 125	
103-2	組織內部的能源消耗與自產			
103-3	上下游能源消耗	5.6.4 產品節能效益與避免排放	145	
103-4	能源強度	5.3.1 能源管理與績效	122	
103-5	能源消耗的減少	4.5.4 供應鏈議合與能力建置 5.3.1 能源管理與績效 5.3.3 推廣綠建築節能 5.6.4 產品節能效益與避免排放	72 122 127 145	
GRI 201 經濟績效 * 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	-	-	參閱台達電子 2025 年報中文版 110 頁
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2 氣候與自然策略	95	

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
		GRI 203 間接經濟衝擊 2016		
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.5 社會參與 7.2 社會數據	198 215	
		GRI 204 採購實務 * 2016		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5.3 綠色低碳供應鏈	69	
		GRI 205 反貪腐 2016		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2.2 誠信經營	52	
		GRI 206 反競爭行為 2016		
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	當年度無發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為
		GRI 207 稅務 2019		
207-1	納稅方式	-	-	請見官網稅務政策與年報稅務相關揭露
		GRI 301 物料 * 2016		
301-1	所用物料的重量或體積	4.5.3 綠色低碳供應鏈	69	
301-2	使用回收再利用的物料			
		GRI 302 能源 * 2016		
302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理 7.1 環境數據	122 212	
302-2	組織外部的能源消耗量	5.6.4 產品節能效益與避免排放	145	
302-3	能源密集度	5.3 能源管理	122	
302-4	減少能源的消耗			
302-5	降低產品和服務的能源需求	5.6.4 產品節能效益與避免排放	145	

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
GRI 303 水與放流水 *2018				
303-1	共同水資源之相互影響	5.4.1 水風險辨識與因應	131	
303-2	與排放水相關衝擊的管理	5.4.2 水資源耗用與成效	132	
303-3	取水量			
303-4	排水量			
303-5	耗水量			
GRI 305 排放 *2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.4 氣候因應	113	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放			
305-4	溫室氣體排放密集度			
305-5	溫室氣體排放減量	5.2.2 策略與轉型計畫	97	
305-6	破壞臭氧層物質的排放之揭露情形	N/A	-	無使用
305-7	氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，及其它重大的氣體排放	5.5.3 空氣污染防治管理	138	
GRI 306 廢棄物 *2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5.2 廢棄物產出與減量成效	137	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理			
306-3	廢棄物的產生			
306-4	廢棄物的處置移轉			
306-5	廢棄物的直接處置			

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
GRI 308 供應商環境評估 *2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理	59	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動			
GRI 401 勞雇關係 *2016				
401-1	新進員工和離職員工	6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫	150	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利 6.2.3 全方位支持，強化身心應變韌性	184 157	
401-3	育嬰假	6.2.3 全方位支持，強化身心應變韌性	157	
GRI 403 職業安全衛生 *2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全衛生	203	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查			
403-3	職業健康服務	6.2.3 全方位支持，強化身心應變韌性	157	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全衛生	203	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練			
403-6	工作者健康促進	6.2.3 全方位支持，強化身心應變韌性	157	
403-7	預防及減輕與業務關係直接關聯之職業安全衛生衝擊	6.6 職業安全衛生	203	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			
403-9	職業傷害			
403-10	職業病			

指標編號	揭露項目	報告章節	頁碼	說明
GRI 404 訓練與教育 * 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4 人才永續發展	188	
GRI 405 員工多元化及平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫	150	參閱台達電子 2025 年報中文版第 12 頁
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.5 提供具競爭力的薪酬福利	184	
GRI 406 不歧視 * 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.2.4 積極強化員工人權保障機制	168	
GRI 408 童工 * 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.5.2 供應商 ESG 風險管理 6.2.4 積極強化員工人權保障機制	59 168	
GRI 409 強迫或強制勞動 * 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理 6.2.4 積極強化員工人權保障機制	59 168	
GRI 414 供應商社會評估 * 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理	59	
GRI 415 公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	N/A	-	無政治捐獻
GRI 418 客戶隱私 * 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	2025 年無接獲客戶的隱私的官司或罰款

*1：打星號 * 為重大議題。

7.4 SASB 指標與永續資訊

SASB

主題	計算指標	編號	衡量單位	對應章節 & 台達因應
供應鏈管理	Percentage of Tier 1 supplier facilities audited in the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, by (a) all facilities and (b) high-risk facilities	TC-HW-430a.1	%	有通過 RBA VAP 或同等稽核之供應商： (a) 通過稽核家數／ 2025 供應商家數 =286/2,006 = 14.3% (b) 通過稽核家數／ 2025 高風險供應商家數 = 23/108= 21%
	Tier 1 suppliers' (1) non-conformance rate with the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, and (2) associated corrective action rate for (a) priority non-conformances and (b) other non-conformances	TC-HW-430a.2	rate	4.5.2 供應鏈 ESG 風險管理 2025 年一階供應商台達輔導供應商的缺失改善率為 100%
材料溯源	Description of the management of risks associated with the use of critical materials	TC-HW-440a.1 RT-EE-440a.1	N/A	5.6.2 有害物質政策及材料管理
商業倫理	Description of policies and practices for prevention of: (1) corruption and bribery and (2) anti-competitive behavior	RT-EE-510a.1	N/A	4.2.2 誠信經營
	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with bribery or corruption	RT-EE-510a.2	Presentation currency	2025 年台達沒有因違反公司治理、反貪腐／賄賂、競爭法等而造成訴訟及損失／美金 0 元（4.2.2 誠信經營）
	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with anti-competitive behavior regulations	RT-EE-510a.3	Presentation currency	2025 年台達沒有因違反公司治理、反貪腐／賄賂、競爭法等而造成訴訟及損失／美金 0 元（4.2.2 誠信經營）
產品資訊安全	Description of approach to identifying and addressing data security risks in products	TC-HW-230a.1	N/A	4.7 產品安全 • 建立「產品安全指導委員會」並制定產品安全政策與框架 • 設立「產品安全委員會」、「產品安全中心」及「產品安全事件應變小組」，以應對產品安全法規、客戶要求、威脅及事件 • 基於 IEC 62443-4-1 要求，建置安全流程與實施全產品生命週期管理 • 建立產品安全事件應變小組（PSIRT），進行產品安全漏洞處理與管理 • 於官方網站設有產品網絡安全漏洞管理政策、產品網絡安全漏洞通報，以及產品網絡安全公告等資訊

主題	計算指標	編號	衡量單位	對應章節 & 台達因應
產品安全	(1) Number of recalls issued (2) total units recalled	RT-EE-250a.1	Number	台達將逐步建立相關統計制度
	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with product safety	RT-EE-250a.2	Presentation Currency	
產品生命週期管理	Percentage of products by revenue that contain IEC 62474 declarable substances	TC-HW-410a.1 RT-EE-410a.1	Percentage (%) by revenue	本次擇具代表性之電源及能源事業群，電源產品皆符合 RoHS、REACH 等規範，因產品屬性，「應宣告 IEC 62474 標準的產品營收／電源事業群 2025 年產品營收」=97%，相關管理方針請見 5.6.2 有害物質政策及材料管理
	Percentage of eligible products, by revenue, meeting the requirements for EPEAT registration or equivalent	TC-HW-410a.2	%	台達的產品絕大多數屬於 B2B，不適用於 EPEAT 的產品類別項目，因此非由台達申請標章，故無統計數據
	Percentage of eligible products, by revenue, certified to an energy efficiency certification	TC-HW-410a.3	Percentage (%)	5.6.3 產品環保標章及環境宣告
	Percentage of eligible products, by revenue, certified to an energy efficiency certification	RT-EE-410a.2	Percentage (%) (%) by revenue	
	Weight of end-of-life products and e-waste recovered, percentage recycled	TC-HW-410a.4	Metric tonnes(t) Percentage (%)	台達的產品絕大多數屬於 B2B，目前資訊蒐集上有困難
	Revenue from renewable energy-related and energy efficiency-related products	RT-EE-410a.3	Presentation currency	5.6.4 產品節能效益與避免排放
能源管理	(1) Total energy consumed (2) percentage grid electricity (3) percentage renewable	RT-EE-130a.1	Gigajoules (GJ)	7.1 環境數據
			Percentage (%)	(1) 總能源消耗量為 3,604,914 GJ (2) Grid electricity 為 3,174,135 GJ（881,704 MWh），占總能源消耗量（3,604,914 GJ）的 88.1% (3) 台達全球據點之再生電力達 91%（依度數）

主題	計算指標	編號	衡量單位	對應章節 & 台達因應
有害廢棄物管理	(1) Amount of hazardous waste generated (2) percentage recycled	RT-EE-150a.1	Metric tons (t)	5.5.2 廢棄物產出與減量成效
			Percentage (%)	7.1 環境數據 全球營運據點：6,255 公噸，回收：85.8%
	(1) Number and aggregate quantity of reportable spills (2) quantity recovered	RT-EE-150a.2	Number	4.8 風險管理，2025 年無洩露事件
			Kilograms (kg)	
員工多樣性及包容力	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for (1) management (2) technical staff, and (3) all other employees	TC-HW-330a.1	%	6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫
活動指標	Number of units produced by product category	TC-HW-000.A RT-EE-000.A	Number	商業機密不予揭露，因涉及營運與產能策略，影響競爭優勢
	Area of manufacturing facilities	TC-HW-000.B	Square feet (ft²)	
	Percentage of production from owned facilities	TC-HW-000.C	Percentage (%)	
	Number of employees	RT-EE-000.B	Number	6.2.1 擁抱共融，建構多元人才庫

永續指標揭露

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：3,604,914 GJ 外購電力百分比：88.1% 再生能源使用率：91%	十億焦耳（GJ），百分比（%）	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：4,933.7 千立方公尺 總耗水量：893.1 千立方公尺	千立方公尺（thousand m^3）	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物：6,255 公噸（t） 產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比：85.8%	公噸（t），百分比（%）	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	參閱台達電子 2025 年報中文版第 46 頁	比率（%），數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量：24,331 公噸（t） 含報廢產品及電子廢棄物之再循環之百分比：99.9（%） 包含塑膠、金屬、電路板、半成品報廢等回收	公噸（t），百分比（%）	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	台達的電子零組件中的部分元件會使用到稀有金屬，特別是合金中會使用到鈷（cobalt）、鎵（gallium）、石墨（graphite）、鉭（tantalum）、鈀（palladium）等永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）所定義之稀有金屬。針對金屬稀有性的議題，台達除了定期盤點，也正在評估產品運用循環經濟的可行性，以管理稀有金屬的議題。鎵在下一代半導體功率元件占有極重要的角色，鈷、鉭、鈀、銻等稀有元素常使用在各種被動元件中，例如電阻、電容與磁性元件。各種稀土元素，在被動元件中更是不可或缺的關鍵成分。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	當年度無發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	商業機密不予揭露，因涉及營運與產能策略，影響競爭優勢	依產品類型而不同	

7.5 ISAE 3000、ISAE 3410 確信項目彙總表

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
1	2025 年電腦及網通電源年節電量及避免排放量（產品使用階段）	電腦及網通電源年節電量為 5,729.48 百萬度	145	年節電量為比較台達電腦及網通電源與 80 Plus Bronze 能效認證，依照 2025 年電腦及網通電源供應器機種出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）=[Σ (A × B × Q) × D] × 24 小時× 365 天÷ 1,000 A：不同型號之電腦及網通電源額定輸出功率（W） B：於 50% 負載率時，台達電腦及網通電源與 80 PLUS Bronze 規範之能效差異（%） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：電腦及網通電源 50% 負載率
		電腦及網通電源避免排放量（產品使用階段）為 10,859.09 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$)=[Σ (A × B × Q) × D] × 24 小時× 365 天× 5 年 *1 × E ÷ 1,000 A：不同型號之電腦及網通電源額定輸出功率（W） B：於 50% 負載率時，台達電腦及網通電源與 80 PLUS Bronze 規範之能效差異（%） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：電腦及網通電源 50% 負載率 E：IEA STEP 情境的全球平均電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考電源供應器產品類別規則（PCR 2019：2.0）之產品壽命。
2	2025 年通風換氣扇年節電量及避免排放量（產品使用階段）	通風換氣扇年節電量為 21.52 百萬度	145	年節電量是透過比較台達通風換氣扇，與美國能源之星或台灣節能標章的能效要求，依照 2025 年經美國能源之星或台灣節能標章認證之產品出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ (A × B × Q) × 1,671 小時 *1 ÷ 1,000 A：不同型號之通風換氣扇在背壓 0.1SP 的測試功率（W） B：台達通風換氣扇與能源之星或台灣節能標章規範能效差異（%） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 *1：使用時間 1,671 小時／年為參照日本技術文件（JIS C 9921-2）。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
2	2025 年通風換氣扇年節電量及避免排放量（產品使用階段）	通風換氣扇避免排放量（產品使用階段）為 8.45 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (A × B × Q) × 1,671 小時 *1 × 1 年 *2 × E ÷ 1,000 A：不同型號之通風換氣扇在背壓 0.1 SP 的測試功率（W） B：台達通風換氣扇與能源之星節能標章規範能效差異（%） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：使用時間 1,671 小時／年為參照日本技術文件（JIS C 9921-2）。 *2：參考 ENERGY STAR Program Requirements for Residential Ventilating Fans Partner Commitments 要求最低保固年限。
3	2025 年 LED 路燈年節電量及避免排放量（產品使用階段）	LED 路燈年節電量為 26.57 百萬度	145	年節電量的計算方法是假設終端使用者以台達的 LED 路燈替代各類路燈，且以水銀路燈落日計畫作業要點中規範之 LED 路燈最低能效及能源局節能標章規範之氣體放電燈的最低能效要求，依照 2025 年出貨至台灣的 LED 路燈數量計算。 年節省電量（kWh）= Σ (B1 × Q1+B2 × Q2) × 12 小時× 365 天÷ 1,000 B1：台達 LED 路燈與台達取代的 LED 路燈能效差異（W） B2：台達 LED 路燈與台達取代的氣體放電燈能效差異（W） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量
		LED 路燈避免排放量（產品使用階段）為 35.10 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (B1 × Q1+B2 × Q2) × 15,000 小時 *1 × E ÷ 1,000 B1：台達 LED 路燈與台達取代的 LED 路燈能效差異（W） B2：台達 LED 路燈與台達取代的氣體放電燈能效差異（W） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考碳足跡產品類別規則（CFP-PCR:21-015）- 路燈第 4.0 版內使用階段用電度數計算的小時數。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
4	2025 年 AC-DC 外接電源供應器（AC-DC Adapter）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	AC-DC 外接電源供應器（AC-DC Adapter）年節電量為 197.36 百萬度	145	年節電量是將台達的 AC-DC 外接電源供應器與歐盟外接電源供應器規範（EU 2019/1782）能耗要求相較，根據 2025 年 AC-DC 外接電源供應器機種出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）={[Σ (B × Q) × D × 39.9 小時× 52 週]+[Σ (C × Q) × 56.05 小時× 52 週]}[*1] ÷ 1,000 B：台達產品在負載模式時（on charge mode），其不同負載平均能效相較於歐盟規範基準時之能效差異（W） C：台達產品在接上電源但是沒有負載時（no load mode）相較於歐盟規範的能效差異（W） D：負載率 56%[*2] Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 [*3] *1：產品使用時數引用歐盟（EC）No 278/2009 評估報告，P22。 *2：負載率引用歐盟（EC）No 278/2009 評估報告，P21。 *3：銷售數據僅計算由吳江廠出貨之數量。
		AC-DC 外接電源供應器（AC-DC Adapter）避免排放量（產品使用階段）為 228.41 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）={[Σ (B × Q) × D × 39.9 小時× 52 週]+[Σ (C × Q) × 56.05 小時× 52 週]}[*1] × 3 年 [*3] × E ÷ 1,000 B：台達產品在負載模式時（on charge mode），其不同負載平均能效相較於歐盟規範基準時之能效差異（W） C：台達產品在接上電源但是沒有負載時（no load mode）相較於歐盟規範的能效差異（W） D：負載率 56%[*2] Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 [*4] E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：產品使用時數引用歐盟（EC）No 278/2009 評估報告，P22。 *2：負載率引用歐盟（EC）No 278/2009 評估報告，P21。 *3：參考電源供應器產品類別規則（PCR 2019：2.0）之產品壽命。 *4：銷售數據僅計算由吳江廠出貨之數量。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
5	2025 年 EV DC 電動車直流充電樁年節電量及避免排放量（產品使用階段）	EV DC 電動車直流充電樁年節電量為 77.76 百萬度	145	年節電量比較台達 EV DC 電動車直流充電樁能效，與 CHAdeMo 規範最低效率值 90%，依照 2025 年 EV DC 電動車直流充電樁出貨量計算。 年節省電量（kWh）= Σ (A × B × Q) × D × 8 小時× 365 天÷ 1,000 A：台達電動車直流充電樁額定輸出功率（W） B：台達電動車直流充電樁能耗損失相較 CHAdeMo 規範最低效率值 90% 之能耗損失差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 D：台達電動車直流充電樁運轉負載率（%），100%
		EV DC 電動車直流充電樁避免排放量（產品使用階段）為 256.29 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (A × B × Q) × D × 8 小時× 365 天× 9 年 *1 × E ÷ 1,000 A：台達電動車直流充電樁額定輸出功率（W） B：台達電動車直流充電樁能耗損失相較 CHAdeMo 規範最低效率值 90% 之能耗損失差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：台達電動車直流充電樁運轉負載率（%），100% E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 Energy Star "Electric Vehicle Supply Equipment Version 1.2"。
6	2025 年 LED 天井燈（LED high bay）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	LED 天井燈（LED high bay）年節電量為 2.37 百萬度	145	計算年節電量假設終端使用者以台達 LED 天井燈取代原安裝之 LED 燈具及傳統燈具，且以歐盟 Commission Regulation（EU）2019/2020 之最低效率值要求比較，依照 2025 年 LED 天井燈出貨量計算。 年節省電量（kWh）= [Σ (B1 × Q1+B2 × Q2)] × 12 小時× 260 天 *1 ÷ 1,000 B1：台達產品與歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/2020 LED 天井燈之能效差異（W） B2：台達產品與歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/2020 傳統天井燈之能效差異（W） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 *1：產品使用時數引用 Adoption of Light-Emitting Diodes in Common Lighting Applications, US DOE, August 2020, P20。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
6	2025 年 LED 天井燈（LED high bay）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	LED 天井燈（LED high bay）避免排放量（產品使用階段）為 4.50 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= [Σ (B1 × Q1+B2 × Q2)] × 12 小時 × 260 天 × 5 年 *1 × E ÷ 1,000 B1：台達產品與歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/2020 LED 天井燈之能效差異（W） B2：台達產品與歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/2020 傳統天井燈之能效差異（W） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：產品壽命參考台達產品保固書要求最低保固年限。
7	2025 年不斷電系統（Uninterruptible power supply system，UPS）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	不斷電系統（Uninterruptible power supply system，UPS）年節電量為 904.73 百萬度	145	年節電量是將台達不斷電系統（Uninterruptible power supply system，UPS）能效，與歐盟 AC UPS 效能行為準則（EU CoC of AC UPS system rev.2）之能效要求比較，依照 2025 年出貨的 UPS 產品計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ [(A × B) × Q × D] × 24 小時× 365 天÷ 1,000 A：台達不同型號 UPS 輸出功率（W） B：台達 UPS 產品與歐盟 CoC 標準之加權效率比較（online mode） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：時間加權平均負載百分比
		不斷電系統（Uninterruptible power supply system，UPS）避免排放量（產品使用階段）為 704.13 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ [(A × B) × Q × D] × 24 小時× 365 天× 2 年 *1 × E ÷ 1,000 A：台達不同型號 UPS 輸出功率（W） B：台達 UPS 產品與歐盟 CoC 標準之加權效率比較（online mode） Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：時間加權平均負載百分比 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考不斷電系統產品類別規則（PCR 2011:1.0）之產品壽命。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
8	2025 年電視電源供應器（Open frame TV power，TVP）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	電視電源供應器（Open frame TV power，TVP）年節電量為 16.36 百萬度	145	台達開放式電視電源供應器（Open frame TV power），與客戶規格所要求之最低能效進行比較，依照 2025 年開放式電視電源供應器機種出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）={[Σ (A × B × D) × Q × 2.6 小時× 365 天]+[Σ (C × Q) × 21.4 小時× 365 天]}*1 ÷ 1,000。 A：台達不同型號 TVP 額定輸出功率（W） B：對台達 TVP 在負載模式時（on charge mode），相較客戶規格值之能效差異 C：台達 TVP 在接上電源但是沒有負載時（no load mode）相較於客戶最低規格能耗值之差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 *2 D：負載百分比 = 客戶要求能效之負載率 *1：使用時間參考美國 AMERICAN TIME USE SURVEY 調查結果。 *2：納入本次確信之產品型號：AP-P239AM-1 A、AP-P265AM-1 A、AP-P295AM A、AP-P309AM A、AP-P313AM A、AP-P313AM B、AP-P313AM-1 B、AP-P340BM A、AP-P340BM B、AP-P345AM A、AP-P397AM-3 A、AP-P406AM A、AP-P407AM A、AP-P412BM A、AP-P412BM D、AP-P412BM-1 A、AP-P412CM A、AP-P473AM A、AP-P484BM B、AP-P484BM D、AP-P484BM-1 A、AP-P484BM-1 B、AP-P488BM B、AP-P496AM A、AP-P500CM A、AP-P585AM A、AP-P647AM A。
		電視電源供應器（Open frame TV power，TVP）避免排放量（產品使用階段）為 9.55 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）={[Σ (A × B × D) × Q × 2.6 小時 × 365 天]+[Σ (C × Q) × 21.4 小時 × 365 天]}*1 × 1.5 年 *2 × E ÷ 1,000 A：台達不同型號 TVP 額定輸出功率（W） B：對台達 TVP 在負載模式時（on charge mode），相較客戶最低效率規格值之能效差異 C：台達 TVP 在接上電源但是沒有負載時（no load mode）相較於客戶最低規格能耗值之差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 D：負載百分比 = 客戶要求能效之負載率 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：使用時間參考美國 AMERICAN TIME USE SURVEY 調查結果。 *2：參考產品保固書要求最低保固年限。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
9	2025 年 LED 驅動器（LED Driver）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	LED 驅動器（LED Driver）年節電量為 15.68 百萬度	145	台達 LED 驅動器（LED Driver）能效，與歐盟光源及分離控制器（Control Gear）生態化設計 *1 之最低能效要求相比較，依照 2025 年台達自我品牌與 1 家主要客戶出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ (A × B × Q) × D × 8 小時× 365 天÷ 1,000 A：台達 LED 驅動器額定輸出功率（W） B：台達 LED 驅動器能效相較歐盟規範基準最低效率值之能效差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 D：台達 LED 驅動器運轉負載率（%）=100% *1：根據歐盟生態設計指令 2009/125/EC 光源和單獨控制裝置的要求，廢止法規（EC） No 244/2009、（EC）No 245/2009 以及（EU）No 1194/2012。
		LED 驅動器（LED Driver）避免排放量（產品使用階段）為 29.72 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (A × B × Q) × D × 8 小時× 365 天× 5 年 *1 × E ÷ 1,000 A：台達 LED 驅動器額定輸出功率（W） B：台達 LED 驅動器能效相較歐盟規範基準最低效率值之能效差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 D：台達 LED 驅動器運轉負載率（%）=100% E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考產品保固書要求最低保固年限。
10	2025 年低壓交流馬達驅動器年節電量及避免排放量（產品使用階段）	低壓交流馬達驅動器年節電量為 1,867.02 百萬度	145	年節電量為比較台達低壓交流馬達驅動器與歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/1781 針對馬達和變速驅動器的生態設計能效要求，依照 2025 年台達自有品牌生產（OBM）產品出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ (B × Q) × 12 小時× 250 天 *1 ÷ 1,000 B：台達低壓交流馬達驅動器能耗損失相較歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/1781 之最低效率值之能耗損失差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 *1：參考 2011 年國際能源署報告 Energy-Efficiency Policy Opportunities for Electric Motor-Driven Systems 250 days/year, 12 hours/day。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
10	2025 年低壓交流馬達驅動器年節電量及避免排放量（產品使用階段）	低壓交流馬達驅動器避免排放量（產品使用階段）為 6,779.14 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (B × Q) × 12 小時× 250 天 *1 × 10 年 *2 × E ÷ 1,000 B：台達低壓交流馬達驅動器能耗損失相較歐盟 COMMISSION REGULATION（EU）2019/1781 之最低效率值之能耗損失差異 Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 2011 年國際能源署報告 Energy-Efficiency Policy Opportunities for Electric Motor-Driven Systems 250 days/year, 12 hours/day。 *2：參考電流向量變頻器產品類別規則（PCR 2017：1.0）之產品壽命。
11	2025 年車載充電器（OBCM）年節電量及避免排放量（產品使用階段）	車載充電器（On-Board Charging Module）年節電量為 24.67 百萬度	145	年節電量根據台達車載充電器（OBCM）機種能效相較客戶最低要求效率規格值之能效差異，依照 2025 年台達車載充電器（OBCM）產品出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ (Q × B) × (F/G) Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 B：台達車載充電器與客戶最低要求效率之能效差異 F：客戶最低要求電動車每年平均行駛里程數（km/year） G：電動車每度電平均行駛里程，參考經濟部能源署車輛耗能研究網站電動汽車不同車型的能源效率平均值（km/kWh）
		車載充電器（On-Board Charging Module）避免排放量（產品使用階段）為 128.09 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (Q × B) × (F/G) × T × E Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 B：台達車載充電器與客戶最低要求效率之能效差異 F：客戶最低要求電動車每年平均行駛里程數（km/year） G：電動車每度電平均行駛里程，參考經濟部能源署車輛耗能研究網站電動汽車不同車型的能源效率平均值（km/kWh） T：客戶要求 Design service life 值 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
12	2025 年驅動馬達年節電量及避免排放量（產品使用階段）	驅動馬達（Traction Motor）年節電量為 3.37 百萬度	145	年節電量為台達驅動馬達能效相較客戶最低要求效率規格值之能效差異，依照 2025 年台達驅動馬達產品出貨量計算節電量。 年節省電量（kWh）= Σ (Q × B) × (F/G) Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 B：台達驅動馬達與客戶最低要求效率之能效差異 F：客戶最低要求電動車每年平均行駛里程數（km/year） G：電動車每度電平均行駛里程，參考經濟部能源署車輛耗能研究網站電動汽車不同車型的能源效率平均值 (km/kWh)
		驅動馬達（Traction Motor）避免排放量（產品使用階段）為 17.62 仟噸二氧化碳當量	145	參考 WBCSD 2025 年出版 Guidance on Avoided Emissions 計算避免排放量。 避免排放量（$kgCO_2e$）= Σ (Q × B) × (F/G) × T × E Q：對應型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 B：台達驅動馬達與客戶最低要求效率之能效差異 F：客戶最低要求電動車每年平均行駛里程數（km/year） G：電動車每度電平均行駛里程，參考經濟部能源署車輛耗能研究網站電動汽車不同車型的能源效率平均值（km/kWh） T：客戶要求 Design service life 值 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）
13	2025 年用電密集度	2025 年台達整體生產廠區 EI 為 48,505 度／百萬美元產值	123	2025 年統計範疇為中國大陸廠區（東莞、吳江、蕪湖、郴州、華豐）、台灣廠區（桃園一廠、桃園二廠、桃園五廠、平鎮廠、乾坤），以及泰國廠區（一廠、三廠、五廠、六廠及七廠) 生產據點。 用電密集度 =[年度電費單總用電量（kWh）- 排除區域總用電量（kWh）] ／總產值（百萬美元)，電費單總用電量包括外購非再生電力電量與外購再生電力電量。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
14	2025 年資料中心能源使用效率（Power Usage Effectiveness，PUE）	2025 年台達四座資料中心 PUE 為 1.30	123	4 座資料中心為台北企業總部瑞光、吳江、泰國、美洲總部。 PUE= 資料中心總用電量 *1（kWh）／IT 設備用電量 *2（kWh） *1：資料中心總能源 IT 設備能源以及支援 IT 設備使用能源的所有能源，例如： A：電力傳輸，包括 UPS 系統、開關設備、發電機、配電裝置（PDU）、電池和 IT 設備外部的配電損失。 B：冷卻系統，例如冷水機組、冷卻水塔、水泵、機房空氣處理機組（CRAH）、機房空調機組（CRAC）和直接膨脹空氣處理機（DX）機組。 C：其他雜項組件負載，例如資料中心照明負載。 *2：IT 設備能源包括與所有 IT 設備（例如運算、儲存和網路設備）以及補充設備（例如用於監視或以其他方式控制資料中心的 KVM 交換器、監視器和工作站／筆記型電腦）相關的能源。
15	2025 年廠辦綠建築節電量	2025 年台達受全球認證之廠辦綠建築年節電量為 44.75 百萬度	127-129	22 座廠辦綠建築為台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、桃園研發中心、桃園五廠、中壢五廠、中壢研發中心、台中一廠、台南分公司一期、台南分公司二期、台南二廠、北京辦公大樓、上海研發大樓、日本赤穗節能園區多功能建築、泰國五廠、泰國七廠、印度 Mumbai 大樓、印度 Gurgaon 廠、印度 Rudrapur 廠、印度 Bengaluru 總部大樓與研發中心、EMEA 總部、荷蘭 Helmond 大樓及美洲總部。 節電量（kWh）=（引用文獻 EUI- 綠建築實際 EUI）×綠建築樓地板面積 EUI= 年度總用電量（kWh）／樓地板面積（m^2），總用電量包含外購非再生電力電量與外購再生電力電量，不含自發自用電力電量。
16	2025 年捐建綠建築節電量	2025 年台達五棟捐建綠建築年節電量為 1.26 百萬度	127-129	五棟捐建的綠建築為成功大學台達大樓、成功大學孫運璿綠建築研究大樓、清華大學台達館、那瑪夏民權國小、中央大學國鼎光電大樓。 節電量（kWh）=（引用文獻 EUI- 綠建築實際 EUI）×綠建築樓地板面積 EUI= 年度總用電量（kWh）／樓地板面積（m^2），總用電量包含外購非再生電力電量與外購再生電力電量，不含自發自用電力電量。
17	2025 年建築物 EUI	2025 年台達 11 棟建築物 EUI 為 112.52 度／平方公尺	123	11 棟建築物為台北企業總部瑞光大樓、台北企業總部瑞光大樓 II、台北陽光大樓、桃園研發中心、中壢研發中心、上海研發大樓、東莞科研、吳江科研、日本總部、美洲總部及德國 Soest 大樓。 EUI= 年度總用電量（kWh）/ 樓地板面積（m^2），總用電量為所有來源的用電量，包含外購非再生電力電量、外購再生電力電量與自發自用電力電量。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
18	2025 年廠區用水密集度	2025 年台達整體生產廠區之 WPI 為 276 公噸／百萬美元產值	133	2025 年統計範疇為中國大陸廠區（東莞、吳江、蕪湖、郴州、華豐）、台灣廠區（桃園一廠、桃園二廠、桃園五廠、平鎮廠、乾坤），以及泰國廠區（一廠、三廠、五廠、六廠及七廠）用水量。數據來源為水費單。 用水密集度 = 年度水費單總用水量（噸）／總產值（百萬美元）
19	2025 年全球營運據點（含租賃）總用電量	台達 2025 年全球營運據點總用電量為 938,236 千度，其中 91% 為再生電力	126	2025 年台達全球營運據點 *1 非再生電力及再生電力 *2 之總用電量。 *1：2025 年台達全球營運據點涵蓋以下範圍： 工作小組：涵蓋主要地區 Taiwan：台北市、新北市、桃園市、新竹縣、台中市、台南市 China：東莞市、江蘇省、蕪湖市、郴州市、上海市、杭州市等 SEA：泰國、澳洲、緬甸、越南、新加坡、菲律賓、馬來西亞 India：Gurgaon、Rudrapur、Mumbai 等 EMEA：德國、荷蘭、埃及、克羅埃西亞、芬蘭、法國、義大利、挪威、英國等 Americas：美國、加拿大、巴西等 NEA：日本、韓國 Cyntec：乾坤科技股份有限公司（包含台灣及中國據點） *2：再生電力電量包含自發再生電力電量、外購綠色電力產品電量、外購再生電力直購（PPA）電量及外購非搭售型再生能源憑證電量。
20	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售嵌入式電源產品	2025 年銷售嵌入式電源產品使用碳排為 7,582.30 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions （version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）碳排放量。 銷售嵌入式電源產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x D x 24 小時 x 365 天 x 5 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為各型號之規格書標籤 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告 D：產品負載率（%），50% E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「電源供應器」第三類環境宣告用產品規則 2.0 版本（PCR）。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
21	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售直流模塊電源產品	2025 年銷售直流模塊電源產品使用碳排為 5,585.24 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售直流模塊電源產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x D x 24 小時 x 365 天 x 5 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為各型號之產品型錄 C：產品運轉效率 （%），數據來源為各型號之規格書 D：產品負載率（%），70% E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：產品使用壽命（年），數據來源為「電源供應器」第三類環境宣告用產品規則 2.0 版本（PCR）。
22	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售通信電源系統產品	2025 年銷售通信電源系統產品使用碳排為 683.74 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售通信電源系統產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 5 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為各型號內含模塊之規格書 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號內含模塊之規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「電源供應器」第三類環境宣告用產品規則 2.0 版本（PCR）。
23	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售預製型電力貨櫃（PTU）產品	2025 年銷售預製型電力貨櫃（PTU）產品使用碳排為 159.65 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售預製型電力貨櫃（PTU）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 2 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為測試報告或 SAP 登錄料號資訊所載之功率 C：產品額定轉換效率（%），數據來源為該型號測試報告或容量相近型號之測試報告 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：產品使用壽命（年），數據來源為「不斷電系統」第三類環境宣告用產品類別規則第 1.0 版 （PCR）。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
24	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售貨櫃型數據中心（CDC）產品	2025 年銷售貨櫃型數據中心（CDC）產品使用碳排為 0.03 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售貨櫃型數據中心（CDC）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 2 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為測試報告或 SAP 登錄料號資訊所載之功率 C：產品額定轉換效率（%），數據來源為測試報告或產品所採用之 UPS 規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：產品使用壽命（年），數據來源為「不斷電系統」第三類環境宣告用產品類別規則第 1.0 版（PCR）。
25	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售直流電源供電模組產品	2025 年銷售直流電源供電模組產品使用碳排為 1,348.35 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售直流電源供電模組產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 5 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為各型號之測試報告或規格書 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告或規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「電源供應器」第三類環境宣告用產品規則 2.0 版本（PCR）。
26	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售配電產品（精密配電櫃、靜態轉換開關及機架型靜態轉換開關）產品	2025 年銷售配電產品（精密配電櫃、靜態轉換開關及機架型靜態轉換開關）產品使用碳排為 95.43 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售配電產品（精密配電櫃、靜態轉換開關及機架型靜態轉換開關）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 10 年 *1 x E ÷ 1,000 P：產品耗用功率滿載最大值（kW），數據來源為各型號之規格書標籤 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：採用 EATON 公司針對配電產品所出具之使用壽命報告。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
27	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售不斷電系統（10-20K 機架型）產品	2025 年銷售不斷電系統（10-20K 機架型）產品使用碳排為 15.13 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售不斷電系統（10-20K 機架型）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 2 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品耗用功率平均值（kW），數據來源為各型號之規格書標籤 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告及 IEC 62040-3 Ed. 3.0 en:2021 的效率權重 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「不斷電系統」第三類環境宣告用產品規則 1.0 版本（PCR）。
28	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售不斷電系統（≧ 250K 單體式）產品	2025 年銷售不斷電系統（≧ 250K 單體式）產品使用碳排為 271.66 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售不斷電系統（≧ 250K 單體式）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x 24 小時 x 365 天 x 2 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品耗用功率平均值（kW），數據來源為各型號之規格書標籤 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告及 IEC 62040-3 Ed. 3.0 en:2021 的效率權重 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「不斷電系統」第三類環境宣告用產品規則 1.0 版本（PCR）。
29	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售液對液冷卻液分配裝置（L2L CDU）產品	2025 年銷售液對液冷卻液分配裝置（L2L CDU）產品使用碳排為 0.55 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售液對液冷卻液分配裝置（L2L CDU）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ (Q x P) x 24 小時 x 365 天 x 6 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品滿載最大輸出功率（kW），數據來源為各型號規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 Microsoft 出版之 A new approach for Scope 3 emissions transparency 之數據中心使用壽命年限。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
30	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售液對氣冷卻液分配裝置（L2A CDU）產品	2025 年銷售液對氣冷卻液分配裝置（L2A CDU）產品使用碳排為 687.28 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售液對氣冷卻液分配裝置（L2A CDU）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ (Q x P) x 24 小時 x 365 天 x 6 年 [*1] x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品滿載最大輸出功率（kW），數據來源為各型號規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：參考 Microsoft 出版之 A new approach for Scope 3 emissions transparency 之數據中心使用壽命年限。
31	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售電池備援模組（BBU）產品	2025 年銷售電池備援模組（BBU）產品使用碳排為 0.01 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售電池備援模組（BBU）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [Q x P x(1-C) ÷ C x H] x 12 天 x 5 年 [*1] x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（kW），數據來源為各型號之測試報告或規格書 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告或規格書 H：產品每日使用時間（小時），數據來源為各型號之測試報告或規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：產品使用壽命（年），數據來源為「電源供應器」第三類環境宣告用產品規則 2.0 版本（PCR）。
32	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售伺服器 & 資料中心風扇產品	2025 年銷售伺服器 & 資料中心風扇產品使用碳排為 2,881.95 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售伺服器 & 資料中心風扇產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ (Q x P) × D^3 x 70,000 [*1] x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品運轉功率（kW），數據來源為各型號之規格書 D：使用風扇的負載率（%），數據來源為當年度代表性客戶之實際數據 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：參考台達伺服器 & 資料中心風扇規格書中之最長使用年限（70,000 小時）。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
33	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售水冷分配器（CDU）產品	2025 年銷售水冷分配器（CDU）產品使用碳排為 25.62 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售水冷分配器（CDU）產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [(Q x P x C] x 24 小時 x 365 天 x T x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：台達水冷分配器運轉之最大功率（kW），數據來源為各型號之規格書 C：水泵的運轉效率（%），100% T：產品使用年限（年），數據來源為各型號之產品保固書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊
34	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售臥式插件機產品	2025 年銷售臥式插件機產品使用碳排為 0.18 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售臥式插件機產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ [(Q x P)] x 24 小時 x 365 天 x 10 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 各型號出貨量 P：產品設備功率（kW），數據來源為各型號之規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 EPD 出版之 AC AND DC GEAR MOTORS FOR AUTOMATION SYSTEMS PCR。
35	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售異型插件機產品	2025 年銷售異型插件機產品使用碳排為 0.19 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售異型插件機產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ (Q x P) x 24 小時 x 365 天 x 10 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品設備功率（kW），數據來源為各型號之規格書 E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 EPD 出版之 AC AND DC GEAR MOTORS FOR AUTOMATION SYSTEMS PCR。

編號	確信標的	標的資訊	頁碼	適用基準
36	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售四軸及六軸機器人產品	2025 年銷售四軸及六軸機器人產品使用碳排為 16.94 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售四軸及六軸機器人產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）：Σ (Q x P) x 24 小時 x 365 天 x 10 年 *1 × E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品設備實際測量之耗能功率（kW） E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$）；部分型號之電力排放係數採用終端客戶之公開資訊 *1：參考 EPD 出版之 AC AND DC GEAR MOTORS FOR AUTOMATION SYSTEMS PCR。
37	2025 年度溫室氣體範疇三（C11）- 銷售 EV DC 電動車直流充電樁產品	2025 年銷售 EV DC 電動車直流充電樁產品使用碳排為 136.06 仟噸二氧化碳當量	214	參考 GHG Protocol 出版之 Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions（version 1.0）計算溫室氣體範疇三（C11）。 銷售 EV DC 電動車直流充電樁產品使用碳排公式（公噸二氧化碳當量）： Σ [Q x P x (1-C) ÷ C] x D x 8 小時 x 365 天 x 9 年 *1 x E ÷ 1,000 Q：對應當年度各型號出貨產品量（個），數據來源為 SAP 系統 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各型號出貨量 P：產品額定輸出功率（W），數據來源為各型號之測試報告 C：產品運轉效率（%），數據來源為各型號之測試報告 D：產品運轉負載率（%），100% E：IEA STEP 情境的電力排放係數（$kgCO_2e/kWh$） *1：參考 Energy Star“Electric Vehicle Supply Equipment Version 1.2”。

*1：產品節電量、避免排放量與銷售產品的使用碳排量（C11）四捨五入至小數點第二位。

*2：納入本次確信之產品型號及銷貨數據，係以本產品主責事業單位由 SAP 系統匯出該事業單位銷售紀錄為準。

*3：為確保各年度數據可比較性，納入計算之機型涵蓋當年度該產品銷售紀錄之 80% 以上。

7.6 第三方查證聲明與確信報告

SGS Assurance Statement - GRI Standards, AA1000 and SASB

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE DELTA ELECTRONICS, INC.'S ESG REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by DELTA ELECTRONICS, INC. (hereinafter referred to as DELTA) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standardv3 Type 2 High level during 2026/01/14 to 2026/04/30. The boundary of this report includes DELTA Taiwan and oversea operational and production or service sites.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all DELTA's stakeholders stated in the ESG Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the DELTA's ESG Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of DELTA. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a Type 2 High level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)
3	SASB TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR- HARDWARE INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12 RESOURCE TRANSFORMATION SECTOR- ELECTRICAL & ELECTRONIC EQUIPMENT INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in DELTA's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for DELTA and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR- HARDWARE INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12 and RESOURCE TRANSFORMATION SECTOR- ELECTRICAL & ELECTRONIC EQUIPMENT INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12 and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes 2025 data related to GRI 2, GRI 3, and the GRI 200, 300 and 400 series, as claimed as material in the GRI content index of DELTA's ESG Report, as well as the SASB disclosures and metrics included in the SASB Standards: Technology & Communications Sector – Hardware Industry Standard, Version 2023-12, and Resource Transformation Sector – Electrical & Electronic Equipment Industry Standard, Version 2023-12.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

TWLPP 5008 Issue 2601

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from DELTA, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

DELTA has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, DELTA may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

DELTA has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

DELTA has established policy and strategy statements in this report which responded to the material topics and to its stakeholders in a timely and transparent manner.

IMPACT

DELTA has demonstrated a process on identifying and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

TWLPP 5008 Issue 2601

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we checked minutes of meetings, management documents, ISO certifications and more. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for DELTA and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries.

ADHERENCE TO GRI

The report, DELTA's ESG Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topics 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to DELTA's contributions to sustainability development.

The report has properly disclosed information related to DELTA's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended to have more descriptions on how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes.

ADHERENCE TO SASB

DELTA has referenced with SASB's Standard, TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR- HARDWARE INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12 and RESOURCE TRANSFORMATION SECTOR- ELECTRICAL & ELECTRONIC EQUIPMENT INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the DELTA's ESG Report of 2025. DELTA used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. DELTA has determined which disclosure topics and associated metrics are financially material to its business and has illustrated appropriately in the content index. By using both GRI and SASB standards together, the efficiency of communication and the identification of material issues are substantially increased during the whole reporting preparation process. Besides, it is best practice to implement a gap analysis and comparison of reported issues and benchmark within or across sectors in next reporting.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-Q1EQJ

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
23 July, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601

ISAE 3000, ISAE 3410 Limited Assurance Report

pwc 資誠

Independent Limited Assurance Report

PWCM 25001211

To Delta Electronics, Inc.

We have been engaged by Delta Electronics, Inc. ("the Company") to perform assurance procedures in respect of the key performance indicators identified by the Company and reported in the 2025 Sustainability Report (hereinafter referred to as the "Identified Key Performance Indicators") and have issued a limited assurance report based on the result of our work performed.

Subject Matter Information and Applicable Criteria

The subject matter information is the Identified Key Performance Indicators of the Company. The Identified Key Performance Indicators and the respective applicable criteria are stated in the "Summary of Subject Matter Assured" of the Sustainability Report. The scope of the aforementioned Identified Key Performance Indicators is set out in the "ESG Report Scope and Reporting Period " of the Sustainability Report.

Management's Responsibility

The Management of the Company is responsible for the preparation of the Identified Key Performance Indicators disclosed in the Sustainability Report in accordance with the respective applicable criteria. This responsibility includes the design, implementation and maintenance of internal control relevant to the preparation of the Identified Key Performance Indicators that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Inherent Limitations

Certain subject matter information assured involves non-financial data which is subject to more inherent limitations than financial data. Qualitative interpretations of the relevance, materiality and the accuracy of data are more dependent on individual assumptions and judgments.

Greenhouse Gas quantification is subject to inherent uncertainty because of such things as emissions factors that are used in mathematical models to calculate emissions and the inability of those models, due to incomplete scientific knowledge and other factors, to precisely characterise under all circumstances the relationship between various inputs and the resultant emissions. Furthermore, Greenhouse Gas emissions calculations are subject to inherent limitations, given the nature and the methods used for determining such data. The selection of different but acceptable measurement techniques may result in materially different measurements.

Compliance of Independence and Quality Management Requirement

We have complied with the independence and other ethical requirements of the International Code of

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

pwc 資誠

Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) issued by the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code), which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behavior.

Our firm applies the Standard on Quality Management 1, "Quality Management for Public Accounting Firms" of the Republic of China, which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Our Responsibility

Our responsibility is to express a limited assurance conclusion on the Identified Key Performance Indicators based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained. We conducted our limited assurance engagement in accordance with the Standard on International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) and, the International Standard on Assurance Engagements 3410, issued by the International Auditing and Assurance Standards Board. These standards require that we plan and perform this engagement to obtain limited assurance about whether the Identified Key Performance Indicators are free from material misstatement.

Under the requirements of the aforementioned standards, our limited assurance engagement involves assessing the suitability in the circumstances of the Company's use of the criteria as the basis for the preparation of the Identified Key Performance Indicators, assessing the risks of material misstatement of the Identified Key Performance Indicators whether due to fraud or error, responding to the assessed risks as necessary in the circumstances and evaluating the overall presentation of the Identified Key Performance Indicators. A limited assurance engagement is substantially less in scope than a reasonable assurance engagement in relation to both the risk assessment procedures, including an understanding of internal control, and the procedures performed in response to the assessed risks.

The procedures we performed were based on our professional judgment and included inquiries, observation of processes performed, inspection of documents, evaluating the appropriateness of quantification methods, and agreeing or reconciling with underlying records.

Given the circumstances of the engagement, in performing the procedures listed above, we:

- Made inquiries of the persons responsible for the Identified Key Performance Indicators to obtain an understanding of the processes, information systems and the relevant internal controls relating to the preparation of the aforementioned information to identify the areas where there may be risks of material misstatement; and
- Evaluated whether the Company's methods for developing estimates are appropriate and had been

pwc 資誠

consistently applied. However our procedures did not include testing the data on which the estimates are based or separately developing our own estimates against which to evaluate the Company's estimates and reconciled the emission data back to the underlying records on a sample basis to obtain evidence for limited assurance.

- Based on the above understanding and the areas identified and performed substantive testing on a selective basis, including inquiries, observation, inspection, and reperformance to obtain evidence for limited assurance.

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had we performed a reasonable assurance engagement. Accordingly, we do not express a reasonable assurance opinion about whether the Company's Identified Key Performance Indicators have been prepared, in all material respects, in accordance with the respective applicable criteria.

We also do not provide any assurance on the Sustainability Report as a whole or on the design or operating effectiveness of the relevant internal controls.

Limited Assurance Conclusion

Based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Identified Key Performance Indicators in the Sustainability Report are not prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria.

Other Matter

The Management of the Company is responsible for maintaining the Company's website. We have no responsibility to re-perform any procedures regarding the Identified Key Performance Indicators after the date of our assurance report, even if the Identified Key Performance Indicators or the applicable criteria have been subsequently modified.

Chao, Yung-Chieh

CHAO, YUNG-CHIEH

For and on behalf of PricewaterhouseCoopers, Taiwan
29 July, 2026

www.pwc.tw

DELTA
www.deltaww.com