

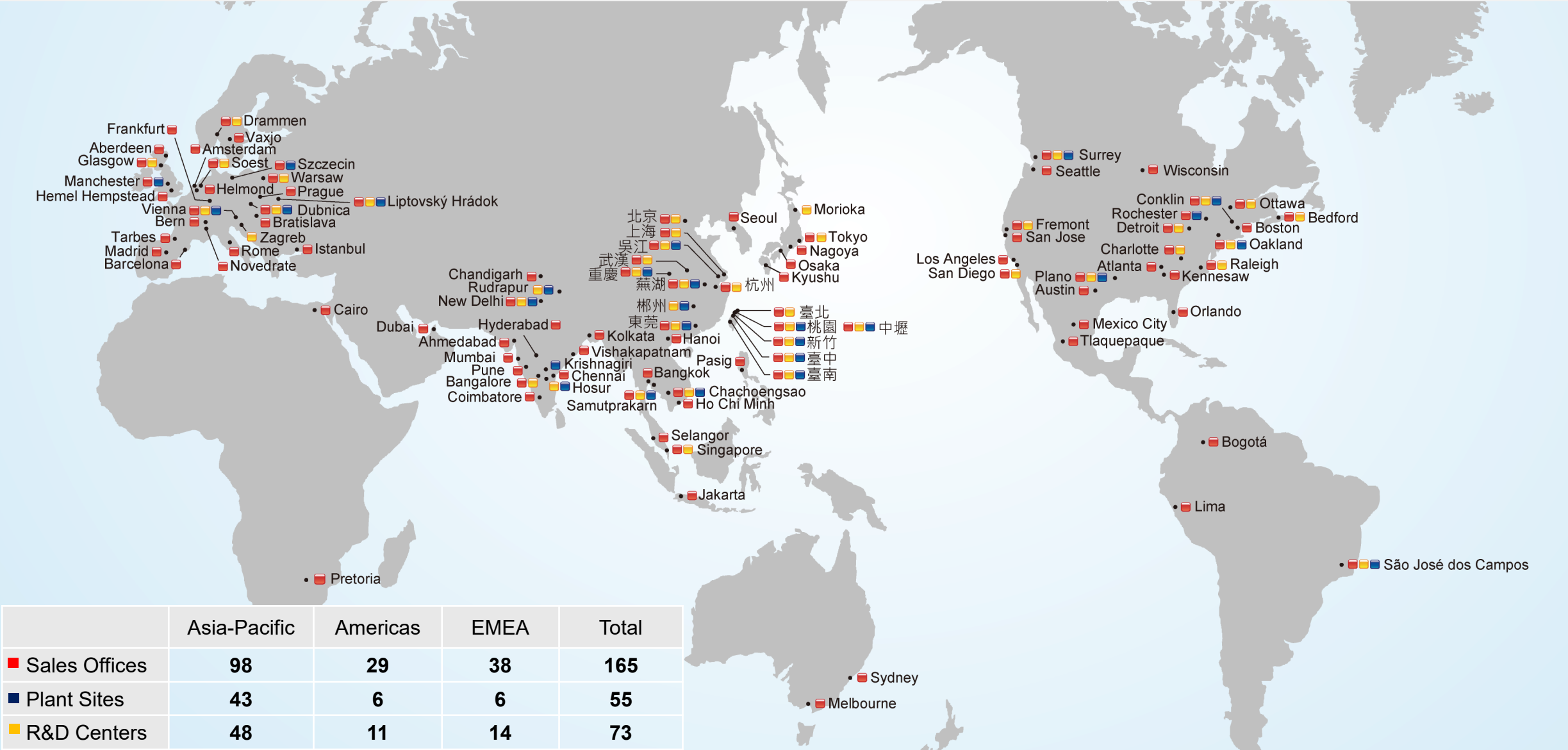
2024台達人權盡職調查報告與現代 奴役聲明書

台達電子工業股份有限公司



全球營運

台達電子工業股份有限公司創立於1971年，為全球提供電源管理與散熱解決方案。



台達承諾尊重人權

人權為全人類皆享有的基礎權力、自由，以及被對待的標準。人權深植於我們的價值觀，應用於我們所有營運的範圍。台達致力於追求符合「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國企業和人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織(簡稱 SAI)」、

「負責任商業聯盟 (簡稱 RBA)」、「國際勞工組織三方原則宣言(多國企業宣言)，簡稱 ILO MNE Declaration)」及等國際勞工及人權標準，以及營運所在國的法規，茲訂定台達人權相關政策以簡潔地傳達台達對於全球人權的重視。

台達承諾於上游供應商、自身營運(子公司、商業夥伴)，合資公司，以及價值鏈下游注重人權議題，範圍包含(但不限)供應商、各類型員工、台達營運行為、產品與服務等。

台達致力遵守適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準，人權議題涵蓋自由擇業(強迫勞動、人口販運)、自由結社與團體協議、人道待遇、童工、青年工、禁止歧視，以及工時與工資等等主題。台達致力於維護職場環境的多元及安全性，於2023年訂定「台達集團反歧視與反騷擾政策」，以宣告台達對於職場環境的重視。

董事長暨執行長



台達人權相關政策

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

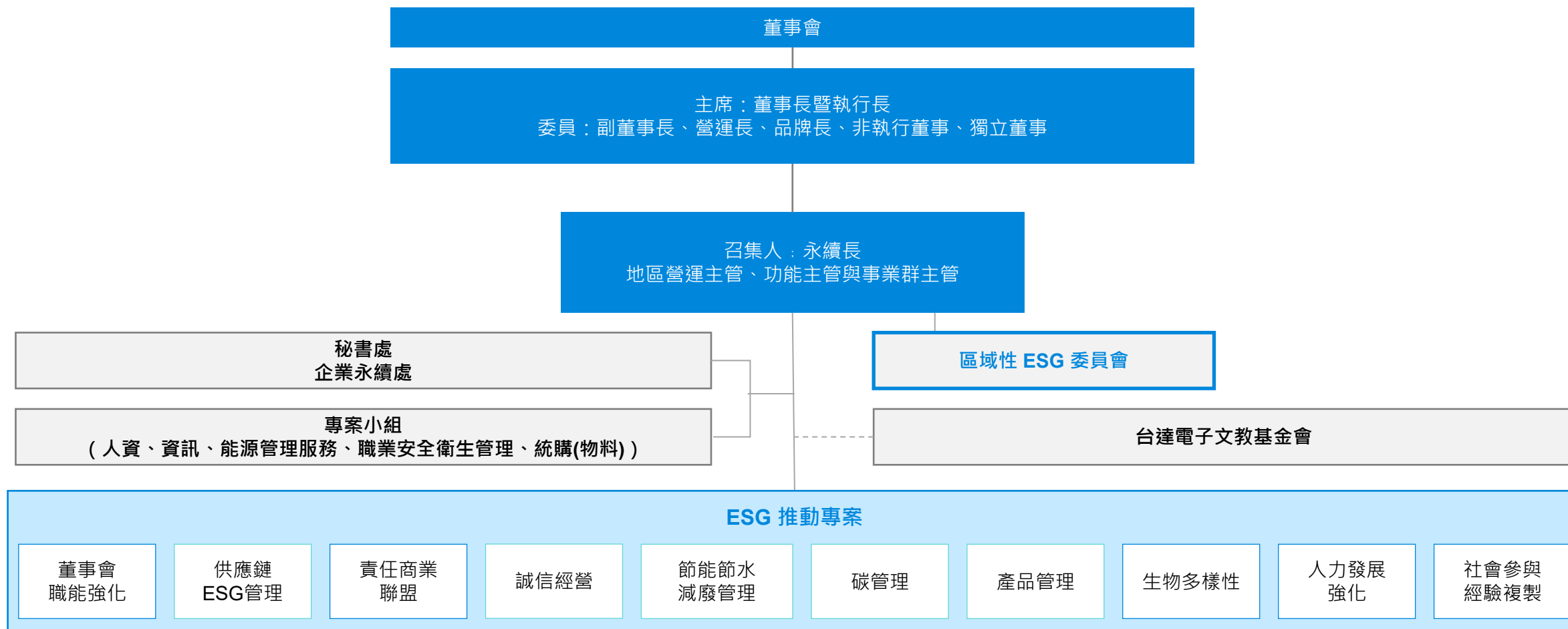
台達承諾於上游供應商、自身營運(子公司、商業夥伴)，合資公司，以及價值鏈下游注重人權議題，範圍包含(但不限)供應商、各類型員工、台達營運行為、產品與服務等。

台達致力遵守適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準，人權議題涵蓋自由擇業(強迫勞動、人口販運)、自由結社與團體協議、人道待遇、童工、青年工、禁止歧視，以及工時與工資等等主題。台達致力於維護職場環境的多元及安全性，於2023年訂定「台達集團反歧視與反騷擾政策」，以宣告台達對於職場環境的重視。

台達人權相關政策

政策名稱	內容說明	下載點
台達集團人權及員工政策	人權為全人類皆享有的基礎權力、自由，以及被對待的標準。人權深植於我們的價值觀，應用於我們所有營運的範圍。參照「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」、「社會責任國際標準系統」、「負責任商業聯盟，簡稱RBA」等國際勞工及人權標準、以及營運所在國的法規，茲訂定台達人權及員工政策以簡潔地傳達台達對於全球人權的重視。	連結
台達集團行為準則	為期台達集團能創造更佳業績並提供更好、更完善之產品予客戶，遵從法律及道德原則，來維護公司之資產、權益及形象，使台達集團得以永續經營及發展。	連結
台達集團反歧視與反騷擾政策	為致力於維護職場環境的多元及安全性，對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」原則，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	連結
台達集團資訊安全暨個人資料保護政策	為強化資訊安全管理及保障個人資料當事人權利，建構資訊資產與個人資料保護及法規遵循制度，以確保台達集團資訊資產之機密性、完整性、可用性符合相關法規之要求性，特訂定本政策以作為台達集團之個人資料管理與隱私保護最高指導方針。	連結
隱私權政策	台達將遵守所有隱私資料保護及資料安全的相關法令。蒐集資料的最終目的是改進我們的服務及對客戶的支持。	連結
台達供應商行為準則	為鼓勵台達供應鏈提高因應氣候變遷的能力，確保工作環境的安全、業務以負責任、合乎道德的方式執行並尊重人權及環境，並遵守道德操守，台達參考「台達集團行為準則」、「氣候相關財務揭露建議書」、「責任商業聯盟行為準則」、「經合組織跨國企業準則」、「聯合國企業和人權指導原則、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」、國際勞工組織的「ILO 基本公約」，以及「聯合國世界人權宣言」等國際規範，制定了台達供應商行為準則。	連結
其他內部規範	「RBA人權管理程序審查辦法」和「RBA人權管理程序風險管理作業規範」	

台達全球永續委員會



人權盡職管理系統、流程與工具

台達以系統性的方式檢視有關人權問題的政策、程序和計劃，識別價值鏈的潛在人權問題，並提出改進措施。

1. 納入人權盡職調查

啟動流程：

- (1)員工:全部員工及所有工作場域皆納入
- (2)供應商: 新進供應商、重要供應商年度調查
- (3)M&A與合資公司盡職調查

2. 人權議題鑑別與風險排序

依據台達人權相關政策設計人權問卷與工具，特別關注現代奴役、童工、未成年工、移工、人口販運、超時工作，以及違反當地勞工相關法規等議題。

6. 持續風險管理與公開揭露

產出年度人權盡職調查報告，持續管理與改善人權議題表現。

3. 人權風險書面盡職調查

針對各項人權議題，透過風險評估工具，並與公開資訊比對真實性，以評估風險等級。

5. 稽核與輔導矯正

於全球營運據點*，針對高風險持續進行追蹤、要求提供矯正計畫，提供改善建議與教育訓練，以及持續稽核管理。未能符合要求與不合格供應商進行警告或是停止合作之處分

4. 人權風險鑑別

自身營運之人權風險矩陣依嚴重度與發生頻度鑑別風險優先性與潛在風險；供應商之人權風險矩陣則以RBA風險管理等級及ESG能力等級綜合鑑別高風險項。



*於全球營運據點，包含台灣、中國大陸、亞太區、歐非中東及美洲

人權議題鑑別

人權議題	內容說明	員工*1	供應商
自由擇業	所有員工的雇用關係都是自願的、公司禁止雇用任何形式的強制性勞工及人口販運，並禁止於招聘過程中收費，或以繳納押金或扣押身分證件等作為雇用條件。	V	V *2
雇傭條款	符合法定程序雇用約聘或季節性員工；符合法定程序解雇員工。	V	V
青年勞工	禁止使用童工的政策，且設有童工誤用的處理措施，並檢核及保留所以新進員工年齡文件。	V	V
工時	工作時間符合規定，並實施工時管控及改善措施；支付的工資是否符合當地政府規定的最低工資標準，加班費、薪資代扣等皆符合當地法律規定。 工作時間符合規定，並實施工時管控及改善措施，工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外。任何加班必須是自願的。每七天應當允許勞工至少休息一天。	V	V
工資福利	工作時間符合規定，並實施工時管控及改善措施；支付的工資是否符合當地政府規定的最低工資標準，加班費、薪資代扣等皆符合當地法律規定。禁止以扣工資作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，應及時為勞工提供簡明的工資單據，內含充足的資料證實支付給勞工的薪酬準確無誤。符合當地區域相關法定福利規定。	V	V
人道待遇	有禁止對員工進行不人道待遇的政策，對於不人道待遇或受到歧視，提供舉報管道或投訴處理的文件並傳達員工知悉。避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。	V	V

*1 包含自有營運及持股大於10%非自有營運企業員工

*2 調查議題為禁止強迫勞動

人權議題鑑別

人權議題	內容說明	員工	供應商
歧視與騷擾	承諾提供一個無騷擾的工作場所；制定政策和程序，禁止任何歧視與騷擾行為發生。	V	V
自由結社	根據當地法律，參與者應當尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和 / 或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。	V	V *
健康安全	為員工提供適宜的、充分保養的個人防護裝備，以及有關這些危險事故和相關風險的教材，亦必須採取合理措施。在開始工作前及之後定期培訓所有員工，並應鼓勵員工提出任何健康和安全方面的疑慮，確保他們不會受到報復。	V	V
隱私	承諾保護員工、應試者的個人資料和隱私；遵守隱私和資料安全法令及監管要求。	V	V
道德規範	所有商業互動關係，都應遵循最高的道德誠信標準規定，並有誠信經營相關政策。	V	V
管理體系	制定一套程序以識別有關的勞工、道德實踐風險，並制定內部審查程序，定期審核有關的指標和實施計畫。	V	V

* 調查議題為自由結社和集體談判

申訴管道和機制

申訴管道	機制
工會暨勞資會議	• 每季定期舉辦，促進勞資和諧關係 • 宣導及優化彈性出勤及差旅流程，增進員工便利性
福利相關會議	• 每季定期舉辦，增進福利活動意見交流 • 優化廠區設備及環境，如室內活動場地、空調舒適度，提升環境品質 • 修訂社團審查管理辦法及更新補助內容，鼓勵社團進行跨廠區交流競賽
座談會	• 高階主管座談會，傳遞組織願景、理念，關懷傾聽員工需求 • 宿館座談會，面對面對談釐清員工需求，改善宿舍設備與住宿品質
員工申訴與意見信箱	• 設置線上及實體信箱，並提供匿名建議的溝通管道 • 檢舉申訴機制、職場不法侵害管理、廠區內公共區域設置廠務意見反映平台（掃QR code即時通） • 舉辦職場溝通與情緒管理、性騷擾防治講座等課程，以及政策宣導與培訓，促進職場有效溝通及風險管理
供應商舉報專線	• 台達提供給利益關係人及供應商匿名舉報的管道 • 任何非法或違反人權、誠信經營等等之行為，檢舉人可以透過台達提供的網址或QRcode，線上進行匿名或實名舉報






首頁 / 資源中心 / 聯絡我們



若您有ESG相關問題，您可透過email聯繫下方窗口，我們將盡快與您回覆。

聯絡信箱：csr@deltaww.com



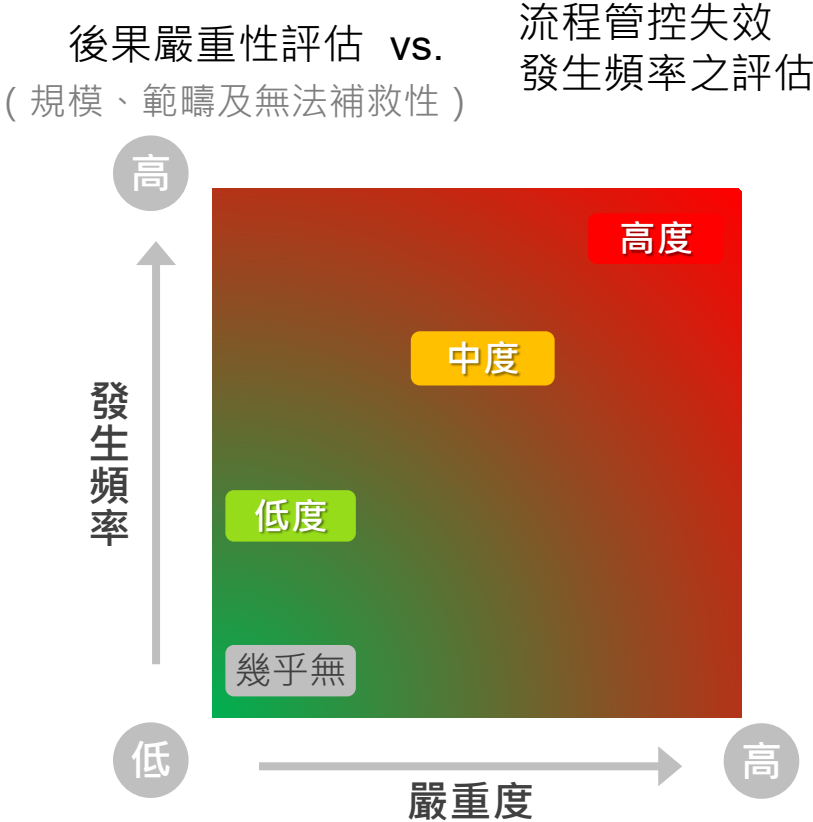
提出申訴
(可以匿名方式申訴)

人權風險評估與減緩原則 - 員工

依據台達人權問卷全球調查評估發生機率、嚴重度的風險級別，呈現各議題風險程度，
總計 12 項人權風險議題，43 個審核要點

(12項人權風險議題：自由擇業、雇傭條款、青年勞工、工時、工資福利、人道待遇、歧視與騷擾、自由結社、健康安全、隱私、道德規範、管理體系)

人權風險矩陣



風險矩陣級別歸類與採取措施原則

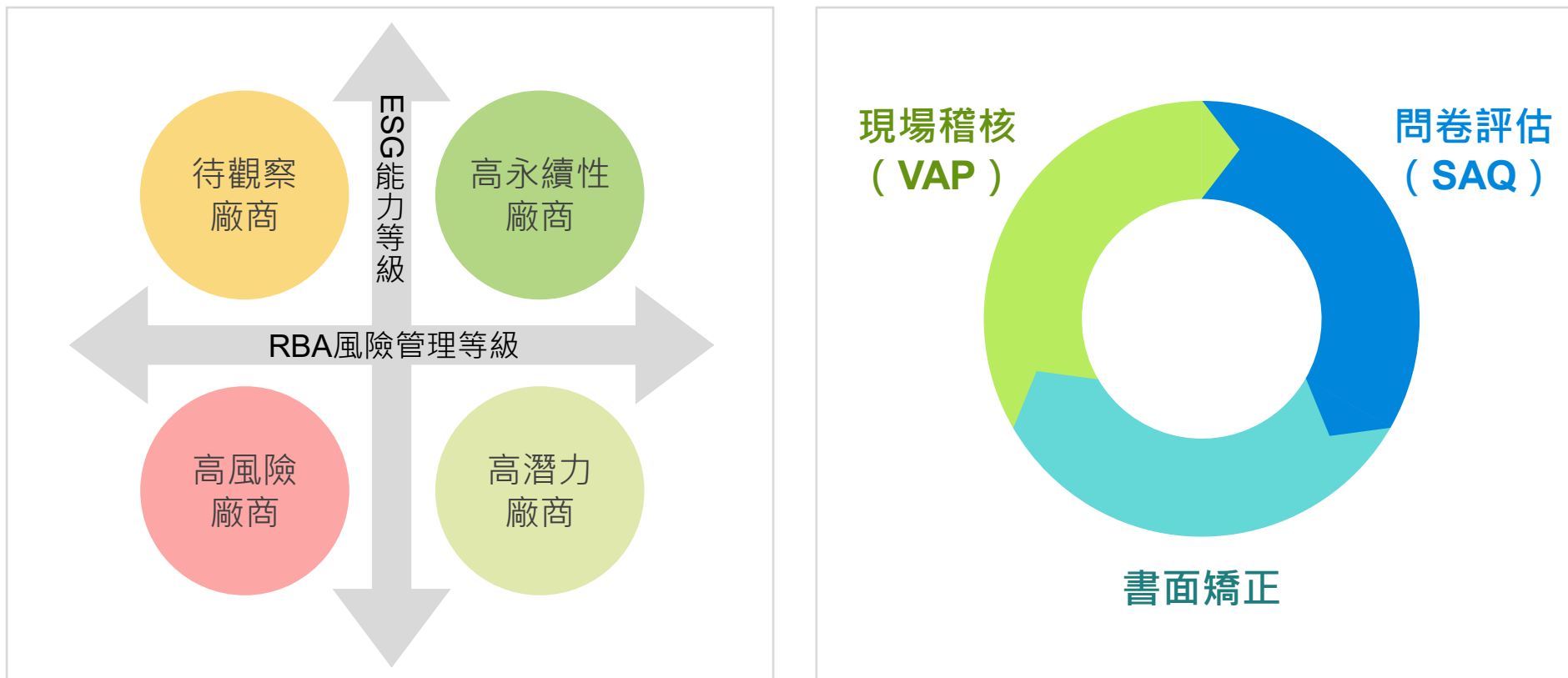
風險等級	風險說明	專案管理追蹤	強化控制程序	強化培訓	改善監測方式	設置應急準備
高度	24至45分，為不可容忍之風險	●	●	●	●	●
中度	9至23分，為可能持續或升級之風險	○	●	●	○	○
低度	4至8分，為可能不發生或可容忍之風險		○	○		
幾乎無	3分，為可能不發生或可容忍之風險					

標記說明：標記●表示「必須採用」，標記○表示「推薦採用」。

人權風險評估與減緩原則 - 供應商

透過ESG問卷，每年持續追蹤所有一階持續交易供應商對於人權的企業管理辦法，依照評分標準繪製出風險地圖鑑別高風險廠商，並進一步先以書面追蹤其改善對策與期限。

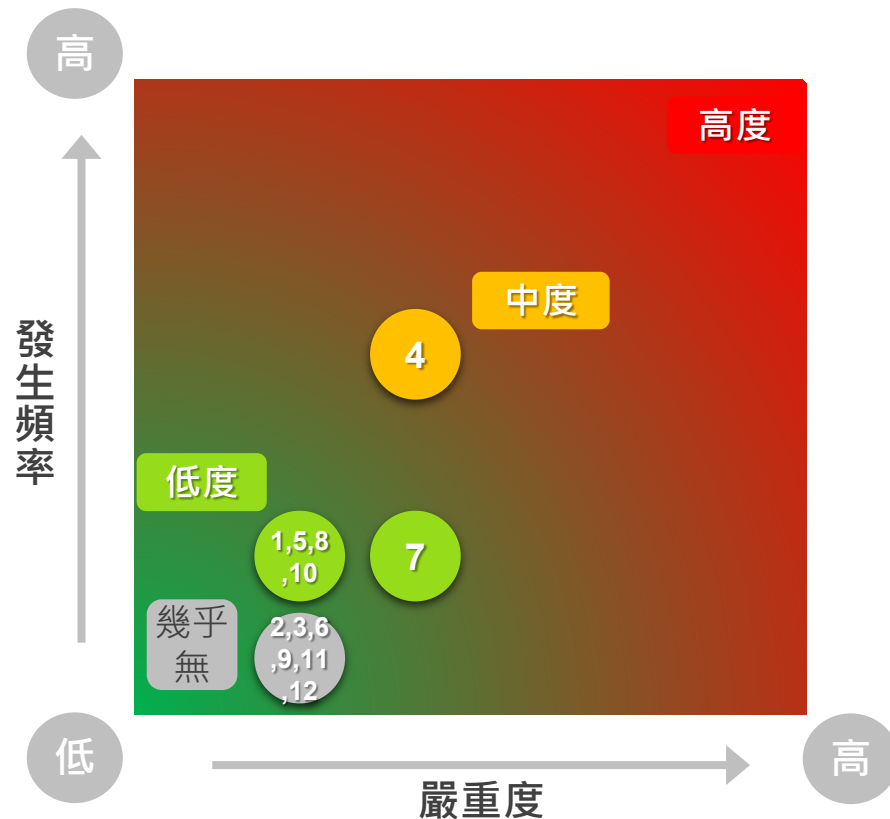
並且以責任商業聯盟行為準則(RBA) v.8.0與台達供應商行為準則為框架，規劃台達供應鏈ESG標準與稽核系統。同時，訓練台達輔導員與觀察員，以確保高風險供應商可以有效改善其人權議題缺失，並制定符合台達供應鏈人權要求之相關政策。



人權風險評估結果 - 員工

2024 年人權風險矩陣

後果嚴重性評估 vs. 流程管控失效發生頻率之評估



2024年自有營運及持股大於10%非自有營運企業
員工人權風險調查涵蓋率為100%，調查結果：

- 無高風險議題需立即處置
- 1項中度風險議題：工時
- 5項低風險議題：自由擇業、工資福利、歧視與騷擾、自由結社及隱私
- 其餘議題為幾乎無風險

中風險	低風險	幾乎無風險
4. 工時	1. 自由擇業 5. 工資福利 7. 歧視與騷擾 8. 自由結社 10. 隱私	2. 僱傭條款 3. 青年勞工 6. 人道待遇 9. 健康與安全 11. 道德規範 12. 管理體系

持股大於10%非自有營運企業：已完成63家關聯企業和20家投資企業的人權盡職調查，人權風險比率為20.5%。

人權風險評估結果 - 供應商

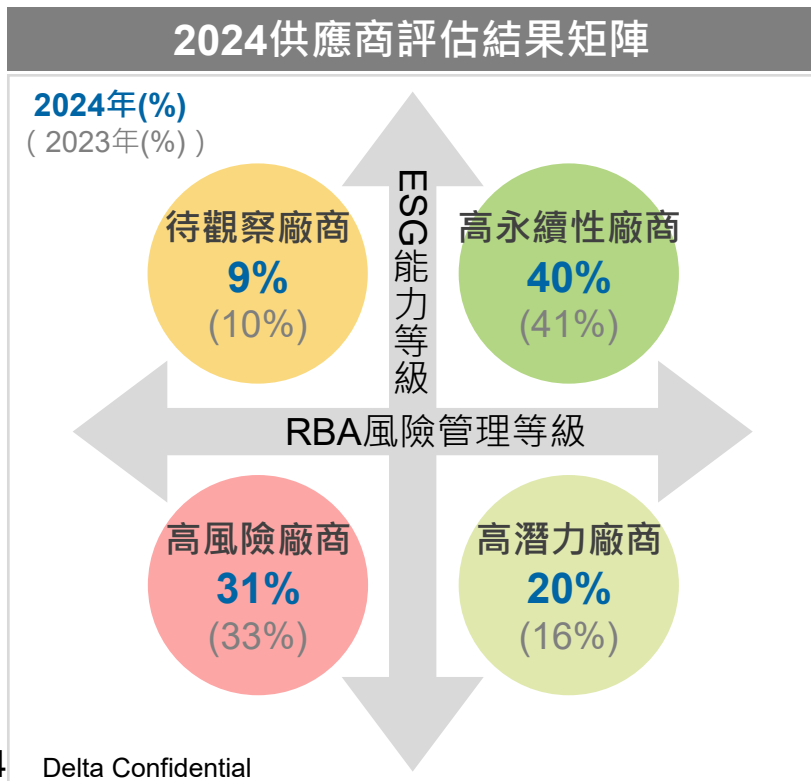
問卷回收率

目標：2025年前須達到95%；實績：2024年問卷回收達成率94%

分析各構面風險管理的表現，自評缺失多集中於「勞工」、「職業安全衛生」與「道德」三大構面。其中，有約 13% 的供應商在勞工構面出現失分情形，缺失項目多集中於缺乏相關相關管理辦法與政策、員工超時加班等問題，其中人權相關風險比例為4%。台達透過定期追蹤、現場稽核及書面矯正計畫要求等機制，協助供應鏈夥伴改善人權相關風險，提升整體 ESG 管理水準。

人權相關重點題項示意：

題目	判定為 高風險條件	高風險原因與建議改善方向
若有學生工或實習生，公司有符合當地法規的聘僱政策及作法嗎？	若選 <u>No</u>	所有勞工措施必須符合當地法規的聘僱政策及作法，且符合RBA規範與台達供應商行為準則「2)年輕勞工」的所有要求。
請問移工的招聘、交通、證件準備、訓練、身體檢查等相關費用，由誰支付？	若選 <u>移工本人</u>	移工的招聘、交通、證件準備、訓練、身體檢查等相關費用應符合RBA規範與台達供應商行為準則「1) 禁止強迫勞動」的要求。
請問移工的身分證件/護照由誰保管？	若選 <u>公司</u>	移工的身分證件/護照應由移工自行保管，符合RBA規範與台達供應商行為準則「1) 禁止強迫勞動」的要求。
在2024年，員工最長連續工作幾天？	7天(含)以上	依照RBA規範與台達供應商行為準則「3) 工時」的要求，每七天應當允許勞工至少休息一天。



補救、減緩與改善措施－員工

鑑別出之風險100%採取補救、減緩與改善措施

風險議題	特別關注對象	補救與減緩措施	管理行動
工作時間	產線員工 全體員工	- 根據產銷會議預測並制定有效招聘計劃、儲備足夠人力。 - 產線主管每日檢視員工工時，並做適當的工作調配，符合公司工時規範。 - 改善員工因處理私人事務延後離廠後之修正下班刷退紀錄申請流程。	- 分階段增補產線人力，達到做六休一，嚴格管控工作不超時。 - 擬定產線激勵及訓練措施，提高員工工作效率、降低工時。 - 系統工時上限提醒及加強出勤規範宣導。
自由擇業	新進員工 移工	- 乾坤公司針對到職年份久遠、於報到時補未簽署聘僱合約者進行補正簽約。 - 不定期舉辦外籍移工人權關懷座談及活動，鼓勵反應意見。	- 優化聘僱流程並落實簽訂聘僱合約書。 - 優化外籍移工聘用流程與管理事宜，並定期評鑑人力仲介服務品質與合規，落實零收費政策。
工資福利	新進員工 全體員工	- 乾坤公司如實回溯職工福利金依在職比例扣除。 - 晶睿公司修訂聘僱辦法，支付新進人員入職體檢費。 - 中國大陸依據員工意願繳納符合當地規定之社會保險繳費基數。	- 修改薪資系統職工福利金代扣，並建立防止錯誤再發機制。 - 定期檢視任用管理辦法與程序之有效性，避免流程失效。 - 中國大陸建立事前調查機制，尊重員工意願選擇社會保險參保基數及住房公積金。

補救、減緩與改善措施 – 員工

風險議題	特別關注對象	補救與減緩措施	管理行動
歧視與騷擾	全體員工	- 進行全廠區友善職場與性騷擾防治宣導，並舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練。 - 依據職場不法侵害管理辦法，進行調查並召開職場不法侵害申訴處理委員會，依規定懲處與通報；提供受害者保護、安置與協助措施。	- 訂定「台達集團反歧視與反騷擾政策」，並恪遵檢舉申訴、職場不法侵害管理辦法等制度。 - 製作性騷擾防治線上課程與追蹤員工完訓率。
自由結社	全體員工	- 尊重宗教自由，已訂定員工宗教場所申請流程。 - 修訂RBA手冊，明訂「所有人員有權自由參加或組織工會，與工會得代表會員與公司進行團體協商」	- 提供多元的勞資雙向溝通機制，並營造自由表達及溝通的環境。 - 強化「集體協商」機制，勞資會議勞方代表改選採員工全員票選方式。
隱私	新進員工	乾坤公司修改人事資料表，符合法規對於個人資料收集之要求。	定期檢視法令法規更新員工個資收集相關辦法、流程與表單。

補救、減緩與改善措施 - 供應商

人權議題	目標與作為	減緩措施
禁止 強迫勞動	須完全符合RBA與台達供應商行為準則規範，並輔以書面追蹤與現場稽核限期改善	為確保台達供應商人權相關政策落實情形，2025年1月發送2024年度ESG管理調查問卷，並根據評分結果列舉高風險事項，並發送給高風險供應商，要求限期提供預計執行之矯正措施及預定完成日。
年輕勞工	必須符合當地法規聘僱政策與做法，同時符合台達供應行為準則規範，並輔以書面追蹤與現場稽核限期改善	
工時	須符合RBA規範與台達供應商行為準則「1) 自由選擇就業」的要求，員工每七天應當允許勞工至少休息一天。	

改善成效

台達於2025年5月依據ESG問卷調查結果，向高風險供應商發送書面矯正書，供應商回覆率為100%，供應商皆參照台達供應商行為準則與RBA之規範更正企業內非合規之人權項目，自主進行更正並回報改善作法與預計完成日。

能力建構與未來規劃

台達要求全體同仁瞭解現代奴役，並認同台達核心價值。新進員工須參與誠信經營/行為準則規範之新人訓練，並完成人權培訓，以確保了解他/她的權利。台達推行Academy學習平臺提供線上課程，以提升同仁人權意識，讓員工清楚地瞭解自身的權利和台達人權政策。2024 年全球共 73,977 人次完訓，完訓率達93.1%。

台達未來規劃

1. 持續建立現代奴役風險評估的管理能力，並且提升盡職調查的深度和廣度。
2. 定期審查及更新有關人權的政策、行為準則和培訓材料。員工應每年接受一次培訓審查。
3. 利害關係人參與人權評估活動，定期透過員工敬業度調查及多元的勞資溝通管道傾聽員工需求。
4. 建立多元平等共融的職場環境，歧視與騷擾行為採取「零容忍」原則，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，提供優於法律要求的照護與福利。
5. 人權盡職調查員工至少每三年執行一次，供應商則為每年進行調查。
6. 每年以系統性的方式檢視有關人權問題的政策、程序和計劃，識別價值鏈的潛在人權問題，採取減緩與矯正措施並持續改善，並且提升盡職調查的深度和廣度，以達風險管理目的。
7. 識別高風險供應商，強化ESG審計管理機制，並通過定期收集和分析全公司審計記錄以及立即採取緩解措施來實施改進活動。
8. 強化台達RBA諮詢小組，針對未能達到台達COC標準的供應商提供教育培訓，並加強台達ESG審核和諮詢能力。

Smarter. Greener. Together.