

# 2022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

## Global Operations

Delta has 156 sales offices, 48 plant sites, and 72 R&D centers, with over 10,000 R&D engineers throughout the world.

	Asia-Pacific	Americas	EMEA	Total
Global Sales Offices	100	25	31	156
Global Plant Sites	40	4	4	48
Global R&D Centers	48	9	15	72

- Main Sales Offices
- Main Plant Sites
- Main R&D Centers



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。此外，因應ESG發展趨勢，2022年度人權政策新增「多元共融」條文，強化多元包容文化，關注兩性平等及對不同群體的尊重。

執行長

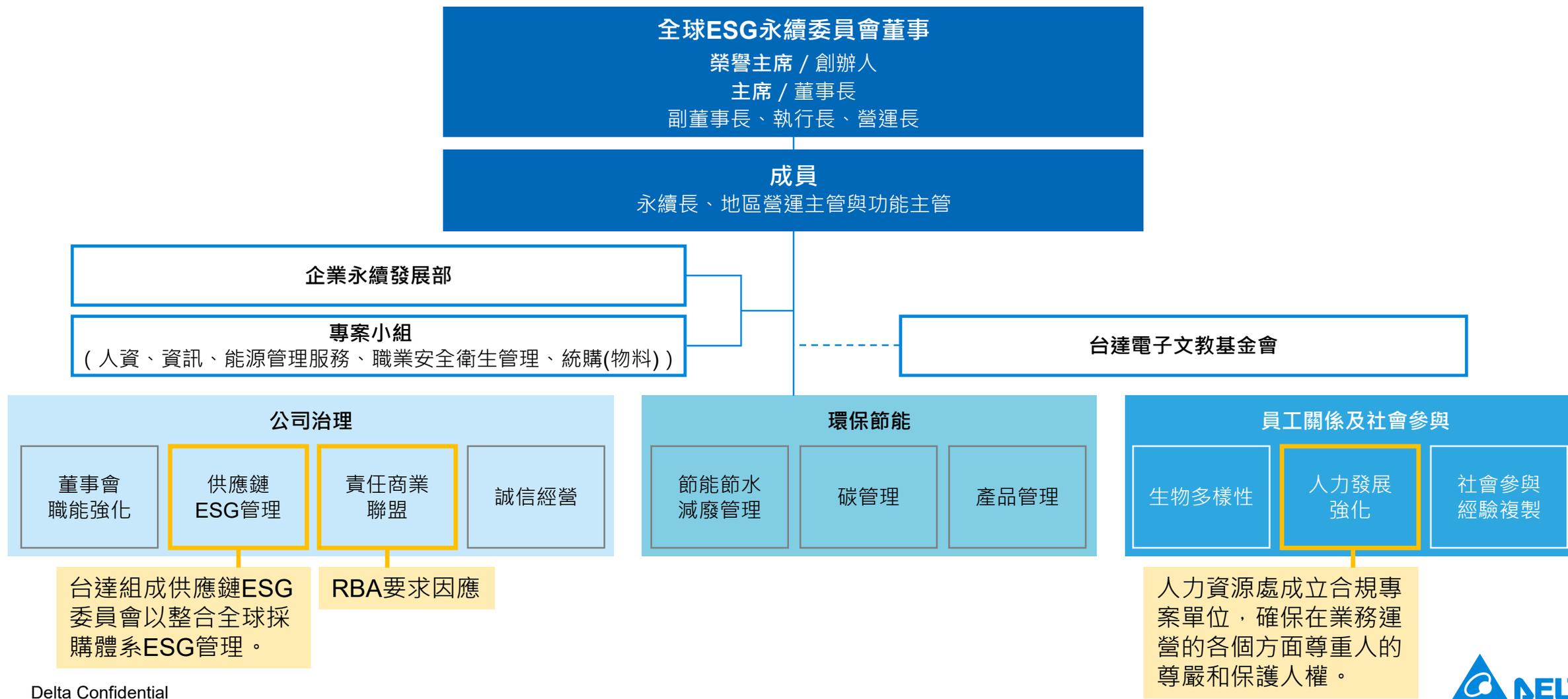


# 台達人權相關政策

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。	<a href="#">連結</a>
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，使台達集團讀已永續經營及發展。	<a href="#">連結</a>
台達集團個人資料保護管理政策	為規範個人資料之蒐集、處理及利用相關作業，落實個人資料之保護與合理使用維護個人資料之機密性、完整性、可用性與法律遵循性，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。	<a href="#">連結</a>
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。	<a href="#">連結</a>
台達供應鏈行為準則	為鼓勵台達供應鏈可以確保其工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、台達參考「台達集團行為準則(Delta Group Code of Conduct)」、「責任商業聯盟(Responsible Business Alliance)行為準則」、「聯合國企業和人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，以及「世界人權宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)等國際規範，制定了台達供應商行為準則。	<a href="#">連結</a>
其他內部規範	「RBA人權管理程序審查作業規範」和「RBA人權管理程序風險管理作業規範」	

# 人權推動架構

台達永續委員會下轄的「責任商業聯盟」、「供應鏈ESG管理」，以及「人力發展強化」依不同利害關係人推動人權管理。



# 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、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

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。



# 人權風險項目

人權議題	內容說明	員工*	合資* 企業	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，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。	√	√	√
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。	√	√	√
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。	√	√	√
工資	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。	√	√	√
福利	符合當地區域相關法定福利規定	√	√	√
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。	√	√	√
反騷擾	參與者應承諾提供一個無騷擾的工作場所。	√	√	√
禁止歧視	是否制定政策和程序，禁止任何歧視行為發生。	√	√	√

註\*：員工與合資企業：後續簡稱自身營運

# 人權風險項目

人權議題	內容說明	員工	合資企業	供應商
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。	√	√	√
職業與健康安全	應透過管控層級識別，包括消除危害、替代流程或材料，以妥當設計加以管控、實行工程和行政管制、防護性保養和安全操作程序（包括上鎖掛牌程序）和持續性的安全知識培訓等，識別和評估並減輕工作場的健康及安全隱患（如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故），以免危及職工。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適宜的、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。	√	√	√
公共衛生和食宿	應當為員工提供乾淨的洗手間設施、清潔的飲用水、以及衛生的煮食用具、食物儲存設施和餐具。參與者或勞工中介人提供的員工宿舍應當保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明供暖和通風設備、獨立安全的場所以供儲存個人和貴重物品，以及適當且出入方便的私人空間。	√	√	√
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。	√	√	√
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。	√	√	√

# 申訴管道和機制

申訴管道	機制
工會暨勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每季定期舉辦，促進勞資和諧關係</li> <li>• 為公司困難職工申請工會春節慰問補貼</li> </ul>
福利相關會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每季定期舉辦，增進福利活動意見交流</li> <li>• 用餐環境改善（用餐桌椅更新）、新增異國風味餐點</li> <li>• 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</li> </ul>
座談會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 高階主管座談會，傳遞組織願景、理念，關懷傾聽員工需求</li> <li>• 宿館座談會，面對面對談釐清員工需求，改善宿舍環境（修繕冷氣、熱水供應設備）</li> </ul>
員工申訴與意見信箱	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設置線上及實體信箱，並提供匿名建議的溝通管道</li> <li>• 廠區內公共區域設置廠務意見反映平台（掃QR code即時通）</li> <li>• 檢舉申訴機制、職場不法侵害管理</li> </ul>
供應商舉報專線	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 台達提供給利益關係人及供應商匿名舉報的管道</li> <li>• 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</li> </ul>

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

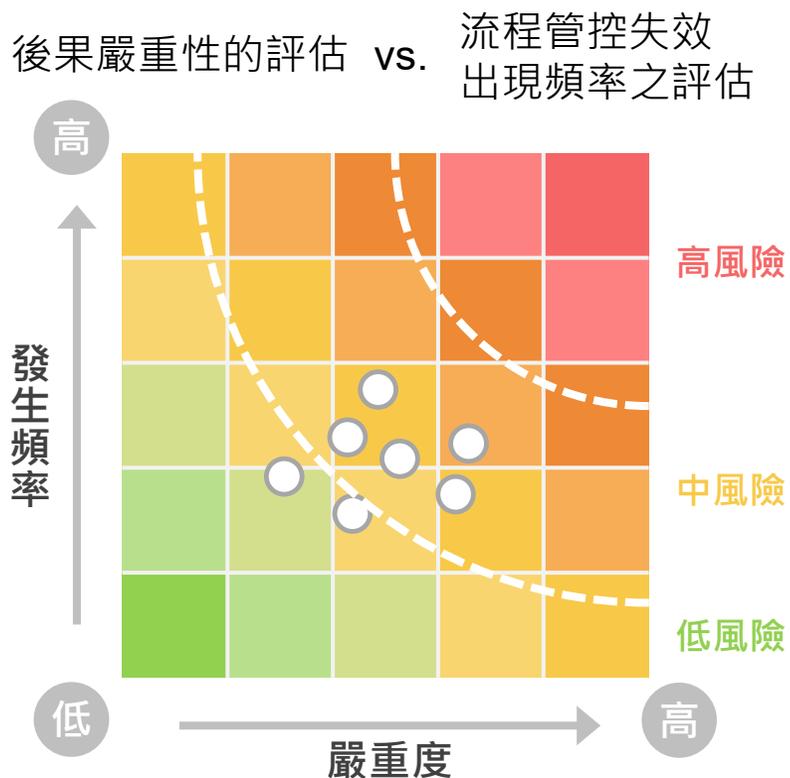
提出申訴  
 (可以匿名方式申訴)

# 人權風險評估與減緩原則 - 自身營運

依據台達人權問卷全球調查評估嚴重度、發生頻率的風險級別，呈現各議題風險程度，  
總計**9項**人權風險議題，**47個**審核要點。

( 9項人權風險議題：自由擇業、青年勞工、工時與工資、人道待遇、禁止歧視、自由結社、健康安全、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

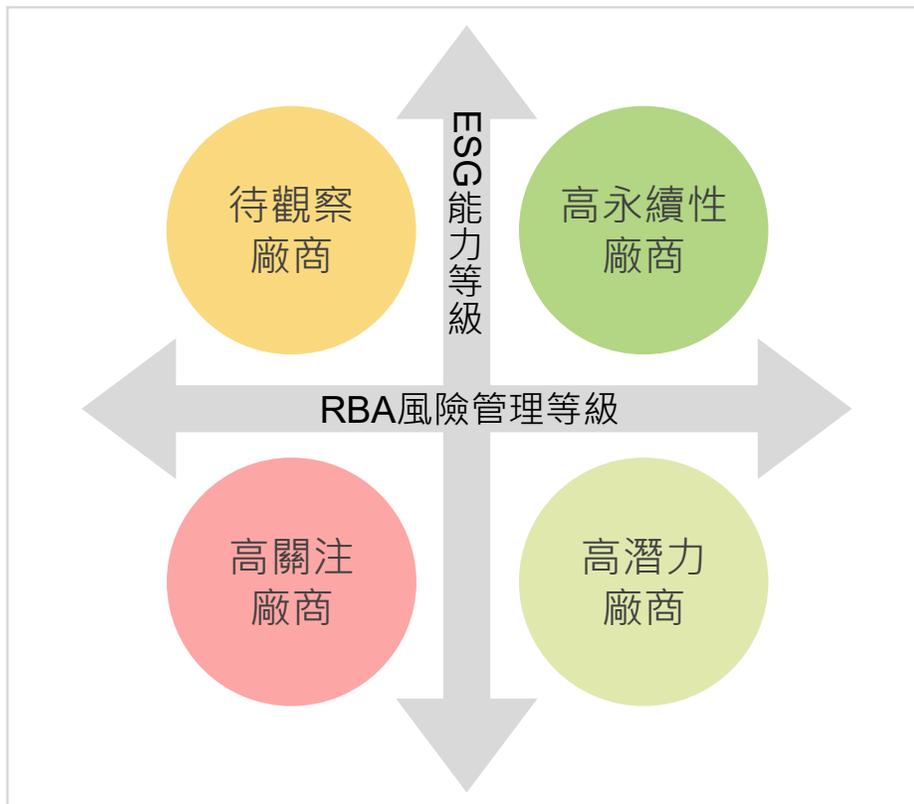
風險等級	風險說明	專案管理追蹤	強化控制程序	強化培訓	改善監測方式	設置應急準備
高度	6至9分，為不可容忍之風險	●	●	●	●	●
中度	3至4分，為可能持續或升級之風險	○	●	●	○	○
低度	1至2分，為可能不發生或可容忍之風險		○	○		

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 - 供應鏈

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。

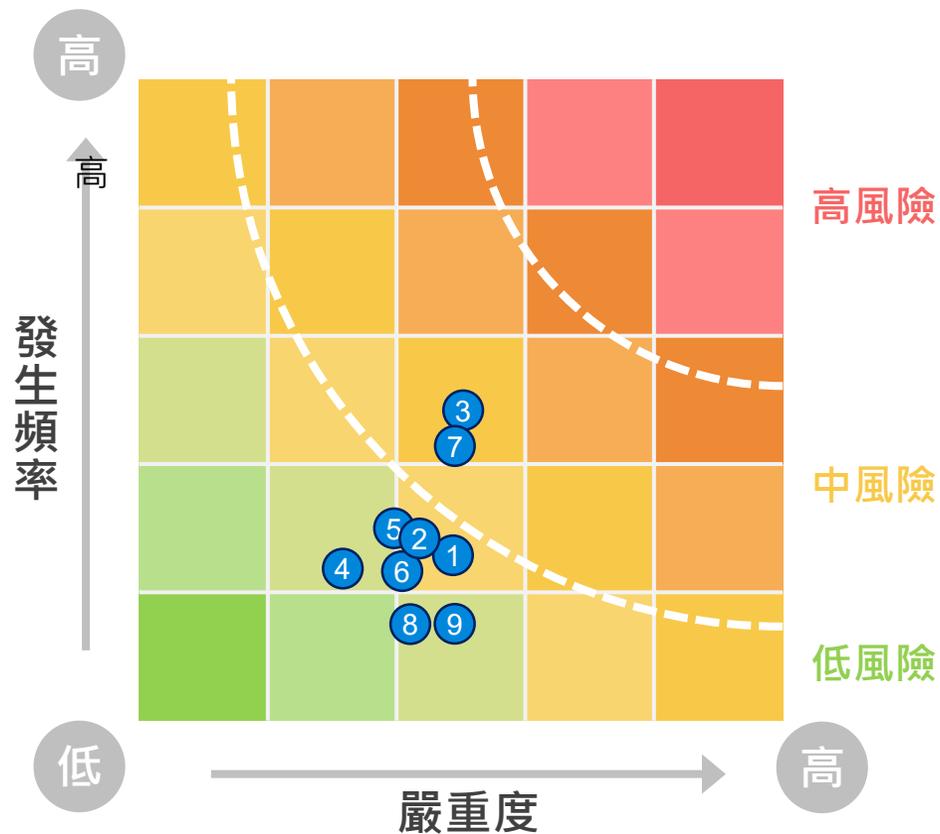
以責任商業聯盟行為準則(RBA) v.7.0與台達供應商行為準則為架構，規劃台達供應鏈社會責任標準與稽核系統，訓練台達輔導員與觀察員，確保高風險供應商可以有效改善其人權議題缺失，並制定符合台達供應鏈人權要求之相關政策。



# 人權風險評估結果 - 自身營運

## 2022年人權風險矩陣

後果嚴重性的評估 vs. 流程管控失效出現頻率之評估



2022年員工及合資公司調查結果：

- 無高風險議題需立即處置
- 2個中度風險議題：
  - 分別為工時與工資、健康安全
  - 透過強化管理機制與培訓減緩風險
- 其餘議題則列為低風險

中度風險	低度風險
3. 工時與工資 7. 健康安全	1. 自由擇業 2. 青年勞工 4. 人道待遇 5. 禁止歧視 6. 自由結社 8. 道德規範 9. 管理體系

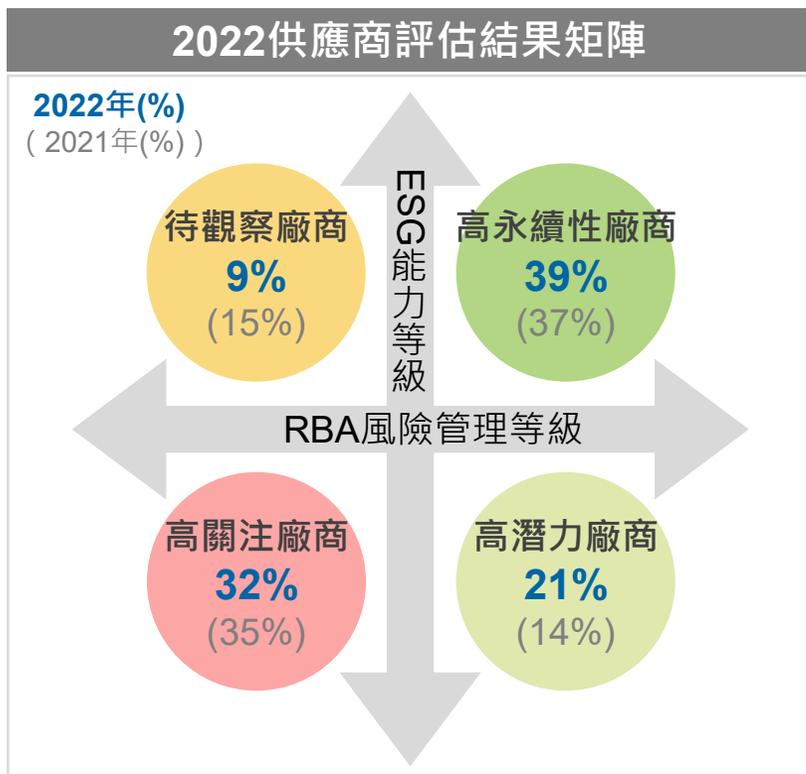
合資企業：已完成9家關聯企業和5家合資企業的人權盡職調查，在已確定風險的情況下占評估總數的20%。調查結果將人權風險確定為低風險。

# 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：2023年問卷回收達成率91%

分析各構面風險管理的表現，勞工面的平均缺失比率較高，環境、道德與供應鏈管理面的平均缺失比率較低，顯示高風險議題主要坐落於勞工面，有 11.9% 廠商在此構面失分，其中人權相關的風險比例為8%，涵蓋議題包括缺乏人權保護相關的政策、勞工加班時數等項目，台達會持續進行追蹤、稽核，以及要求矯正計畫。



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No	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？	若選移工本人	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)自由選擇就業」的要求。
請問移工的身分證件/護照由誰保管？	若選公司	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)自由選擇就業」的要求。
在2022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。

# 減緩與改善 - 自身營運

人權議題	目標與作為	管理與減緩措施
自由擇業與禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定人權政策、行為準則、任用管理辦法等，明訂就業自由，禁止非自願從事勞務。</li> <li>規範並宣導工作場域的行動自由政策。</li> <li>訂定外籍移工零收費政策。</li> <li>禁用童工政策。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化人權管理，落實零收費政策</li> <li>優化聘僱流程，支付新進員工入職體檢費</li> <li>禁止僱用童工，檢核新進人員年齡文件</li> </ul>
工時與工資	<ul style="list-style-type: none"> <li>薪酬符合法律規定，包括最低工資、加班和法定福利，不以扣工資為紀律處分之手段。</li> <li>顧及員工身心健康管理延長工時及確保加班工資高於常規時薪水平。</li> <li>每次支薪週期提供充分之薪資明細資訊。</li> <li>按當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務。</li> <li>不因性別、年齡、種族等對薪資有差別待遇。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據產銷會議，制定有效的招聘計劃，每天更新招聘情況，提前做好人力儲備</li> <li>分階段增補產線人力，達到做六休一，嚴格管控周工時不超過60小時。</li> <li>中國大陸員工同意當地規定之社會保險繳費基數。</li> <li>會議時間不得安排於上班時間之前。</li> </ul>
多元任用與反歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>尊重宗教自由，訂定員工宗教場所申請流程</li> <li>執行M&amp;A專案時，識別目標公司有無性別、種族、宗教歧視等人權風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聘任原住民及優於法令之年歲祭儀假3天</li> <li>聘任視障及聽障人員</li> <li>客製化外籍移工人權關懷座談及活動</li> </ul>
自由結社	<ul style="list-style-type: none"> <li>營造自由表達及溝通的環境，員工享有成立、參與或拒絕加入結社及團體協議的法定權利。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
防治性騷擾與職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣地區發布預防職場暴力書面聲明書</li> <li>創造友善職場，設置性騷擾申訴專線、信箱及溫馨驛站</li> <li>建立全球檢舉管理機制及執行職務遭受不法侵害事故處理與調查程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製作性騷擾防治線上課程與追蹤員工完訓率</li> <li>舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練</li> <li>修訂台灣地區之職場不法侵害管理辦法，增訂提供未召開申訴委員會案件之和解程序</li> </ul>
健康安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>重視工作者作業環境之安全衛生，致力營造安全健康職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>抽氣管路標示與張貼GHS化學品標示</li> <li>防護具放置於指定暫存區，並宣導穿戴及存放規定</li> <li>每季巡檢布告欄，以確保員工政策為最新版</li> </ul>

# 減緩與改善 - 供應鏈

人權議題	目標與作為	減緩措施
自由擇業	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，2023年1月發送2022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。
青年勞工	必須符合當地法規聘僱政策與做法，同時符合台達供應傷行為準則規範，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2023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。2022 年全球共 82,007 人次完訓，完訓率達97.0%，

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. 讓利害關係人參與人權評估活動。
4. 建立公平友善的職場環境，並提供優於法律要求的照護與福利。
5. 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。
6. 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.

