

台達集團人權及員工政策

第一條 總論

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，茲訂定台達人權及員工政策以簡潔地傳達台達對於全球人權的重視，台達並承諾於所有的營運區域，致力遵守適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準。

第二條 範疇

政策所涵蓋的範疇包含所有台達電子員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

第三條 我們的原則

1. 多元共融

台達鼓勵多元共融之企業文化，尊重員工間個體差異，融合多元觀點，以強化企業獨特競爭力；我們重視身心障礙者、性別多元、弱勢及少數族群之多元任用，逐年追蹤其落實狀況，並促進在各經營管理階層及員工之組成、營運流程與供應鏈管理等方面之多元共融。

2. 反歧視與反騷擾

台達承諾提供無騷擾與歧視的工作場所，並且對任何形式之歧視採取零容忍政策，包括但不限於在招募、任用、培訓、獎懲、考核、升遷、離退及其他就業條件相關措施中，台達成員對任何人員都不以年齡、殘疾、族裔、性別、婚姻狀態、懷孕、國籍、政治立場、種族、宗教信仰、性傾向、性別認同、團體成員身分、退伍軍人身分，或其他任何適用法律保護的身分等產生歧視行為。除相關法律規定，或出於工作場所安全的審慎考量之外，不得要求員工接受帶有歧視性的醫學檢查(包括懷孕或藥物檢測)或身體檢查等)，且不得根據檢測結果產生不當歧視。

3. 工時、工資與福利

所有聘僱必須完全符合相關法律，且從嚴採用當地法令或國際標準，包括工作時數、加班時數以及其他法規要求之福利。除非為特殊的營運情況，員工每七天應至少休息一天，但有緊急或特殊情況除外。所有加班都是出於自願的。提供符合法律規定的員工報酬及待遇，包括最低工資、加班費、有薪休假及法律上所規定的福利。不得將扣減工資作為紀律懲處的手段。提供薪資明細，用以告知員工薪資結構及支付週期。使用臨時工、派遣工和外包工時，須符合當地法律限制。

4. 自由選擇就業

台達員工擔任所有工作應當是出於自願的。員工如已依照法令合理通知台達，則擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，且不因此受到無端責罰。禁止對員工進出工作場所及其

行動自由，進行不合理的限制，或不得拒絕員工取回其所有個人證件等文件資料。

我們要求自身的營運流程、第三方人力仲介、供應商，以及商業夥伴等均應確保就業自由，外籍移工均必須在離開母國前簽署、取得與確認其聘僱合約。身為雇主及全球企業公民，我們不接受任何一種形式的強迫勞動、奴役，以及人口販運，包含運送、轉送、庇護、雇用，或以威脅、強迫、強制、詐騙，或以控制為目的付費給任何人等形式聘僱人。

5. 年輕勞工

我們禁止雇用童工，支持消除童工相關之不當、非法商業交易，並按照相關法律要求和道德規範作業，落實檢核新進人員年齡之措施。童工是指任何未滿 15 歲或未滿完成義務教育年齡或依各國家政府規定就業最低年齡的人，並以較大者為標準。未滿 18 歲未成年工則不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。如果發現僱用童工，我們將提供協助與補救措施。

6. 人道待遇

台達對任何形式之不人道待遇採取零容忍政策，台達成員不得威脅或使員工遭受苛刻或非人道待遇，包括但不限於任何形式的性別暴力、性騷擾與其他類別之騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵等；也不得威脅進行任何此類行為。

7. 自由結社

尊重所有員工依法自由結社及組織(或不加入)工會團體、集體談判和參加和平集會的合法權利，並創造一個員工可以自由表達、分享其疑慮或提出建議的環境，台達也會依據法令設立員工溝通管道，使員工不用擔心受到歧視、報復、威脅或騷擾。

8. 工作環境健康與安全

我們致力於提供所有員工安全、健康及清潔舒適的工作環境。為了提供更好的保護，我們建立職業健康與安全的管理系統、遵守相關法規要求以降低健康與安全的風險，定期舉辦教育訓練予所有員工，並且追求零工傷、零事故與採取合理措施，讓孕婦和哺乳期女性遠離高風險的工作環境、消除或減輕孕婦和哺乳期女性所承受的任何（包括與分派予其工作相關的）職業健康和風險，以及為哺乳期女性提供適當的場所。員工提出健康與安全的相關建議時，無需擔心遭到報復。

9. 道德

我們要求所有台達成員必須秉持最高的商業道德標準，台達採取零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款、不正當收益，需避免利益衝突、保護智慧財產權、應謹守公平交易、廣告和競爭標準，反托拉斯，並且確保產品不使用衝突礦產。承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。參與者應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守私隱和資料安全法律及監管要求。

10. 價值鏈責任

我們期許供應商能夠秉持台達相同經營使命，並遵循我們對供應商要求(如供應商 CSR

政策、供應商行為準則、供應商 RBA 遵循宣告書、台達金屬來源調查調查表與宣告書)。所有供應商需要遵循以上要求並有效的方式執行。供應商需要採取行動以鑑別、監測、並減緩價值鏈中的任何環境、社會、治理面等負面衝擊。

第四條 政策依循

我們採用一套流程進行管理，以尋求完全地遵循台達人權政策。政策符合的情形將每年向董事會報告。台達人權日常維運及例行監控由各據點進行，相關工具及作法包含自評表、稽核、定期評估，以及系統化工具。舉報及矯正流程將持續進行。員工、合作夥伴、供應商，以及承攬商若有疑慮，可透過各種保密管道傳達與溝通。為了確保政策被依循，相關及適宜的文件與紀錄必須被保存。而為了確保政策有效性，政策內文將會每年回顧，並視需要更新。除此之外，我們將提供相對應的教育訓練給員工及相關利害關係人。

第五條 舉報與矯正流程

設置正式的舉報管道供員工、台達供應商，以及其他外部利害關係人舉報非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為。並按各地區檢舉申訴相關辦法作業，我們會快速地調查違反狀況並為了減少負面的人權衝擊而採取行動。台達絕不容許報復任何秉持著善意舉報違反法律、行為準則、或其他公司政策的人。

適用範圍 Scope of Application		信箱/管道 Mailbox
員工及其他利害關係	所屬單位部門主管	所屬單位部門主管信箱或聯絡電話
	台灣	HR.GRIEVANCE@deltaww.com HR885@deltaww.com
	中國大陸華南	5399.CNS@deltaww.com
	中國大陸華東	5399.CNE@deltaww.com
	中國大陸華西	5399.CNW@deltaww.com
	中國大陸上海	5399.SH@deltaww.com
	美洲	HR.GRIEVANCE.DAL@deltaww.com
	歐洲	HR.GRIEVANCE.EMEA@deltaww.com
	東南亞	HR.GRIEVANCE.SEA@deltaww.com
	東北亞	HR.GRIEVANCE.NEA@deltaww.com
印度	HR.GRIEVANCE.DIN@deltaww.com	
供應商	全球	885@deltaww.com

第六條 版本修訂紀錄

【施行生效日】自 2022 年 6 月 20 日生效。

【版本歷史】2010 年訂立初版 1

2019 年 6 月第二次修訂 2 版

2021 年 7 月第二次修訂 3 版

2022 年 6 月第二次修訂 4 版