大聯大控股
WPG Holdings

2020
企業社會責任報告書

Corporate
Social Responsibility
Report

報告書下載專區

關於報告書 02

經營者承諾與理念 03

2020 年重點永續績效 05

2020 年獎項與肯定 06

專題：全鍊路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型 07

1 企業概況

1-1 大聯大組織架構 17

1-2 經營績效 18

2 企業永續管理

2-1 大聯大企業永續委員會 20

2-2 利害關係人識別與溝通 21

2-3 重大議題分析 24

2-4 企業永續發展目標 28

3 公司治理

3-1 公司治理 33

3-2 誠信道德 41

4 供應鏈永續管理

4-1 通路管理與通路服務策略 48

4-2 責任採購與供應鏈管理 51

5 環境永續

5-1 氣候治理 56

5-2 潔淨科技機會 57

5-3 低碳營運 59

6 人才轉型

6-1 人才發展 67

6-2 薪酬考評 77

6-3 職場環境 78

7 社會參與

7-1 產業交流 85

7-2 產學計畫 88

7-3 社會共融 88

8 附錄

8-1 驗證聲明書 93

8-2 GRI Standards 揭露項目對照表 94

8-3 社會責任指引國際標準對照表 97

8-4 聯合國全球盟約對照表 98

8-5 永續會計準則委員會對照表 98

8-6 永續數據 99

關於報告書

本報告書為大聯大投資控股股份有限公司（以下簡稱大聯大控股）2020 年企業社會責任報告書（以下簡稱本報告書），本報告書將以大聯大控股於企業社會責任與永續發展之規劃與實踐進行揭露，其中資訊揭露係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 GRI 準則 (Global Reporting Initiave Standards, GRI Standards) 之核心揭露進行編製。關於本報告書之報告期間及發行週期、範圍、及報告書聯絡方式及其他相關資訊，如下列所示：

報告書期間及發行週期

本報告書為大聯大控股第七次進行編製之企業社會責任報告書，內容所呈現之資訊與陳述，為 2020 年度（2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日）於經濟、社會及環境相關之執行情形（部分資料因整合需求不限於 2020 年度）。前一版報告書發行日期為 2020 年 6 月，下一版本預計發行時間為 2022 年 6 月。爾後預計每年進行一次企業社會責任報告書編製及公開揭露。

報告書範圍

本報告書內容涵蓋大聯大控股及四個子集團，包含世平集團、品佳集團、詮鼎集團及友尚集團之企業社會責任實踐與成果。報告書中所指之總部及重要營運據點為大聯大控股之總部，位於台灣台北市，部分資料揭露範疇為展現管理績效，不限於台灣台北市。於本報告書內容為使讀者針對本報告書出現之相關組織稱謂能夠有所一致，特解釋如下：

控股公司	係專指在台灣設立之「大聯大投資控股股份有限公司」。
大聯大控股	係指由控股公司持股比例達 50%（含）以上或依國際會計準則認定具有控制力之子公司，並包括控股公司本身。
集團	係指大聯大控股內部管理組織劃分為「集團」層級者，如世平集團、品佳集團、詮鼎集團、友尚集團等。

報告書保證

本報告書由 CSR 報告書編撰小組蒐集、彙整資料及編寫，並交由各單位主管審核，以確保報告書內容已涵蓋所有重大主題。本報告書委託勤業眾信聯合會計師事務所，按中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定) 進行有限確信 (Limited Assurance)，確認符合 GRI Standards 核心選項揭露之原則。會計師獨立確信聲明書請詳本報告書附錄。

本報告書下載網址

聯絡窗口

對於本報告書或大聯大控股於企業社會責任規劃與實踐，有任何指教或建議，請聯繫：

大聯大投資控股股份有限公司 永續辦公室 鄭小姐
地址：台北市南港區經貿二路 189 號
網址：www.wpgholdings.com/
電話：886-2-2191-0068 分機 85833
傳真：886-2-2653-3598
Email：wpgh_csr@wpgholdings.com

經營者承諾與理念

董事長的話

2020 年是充滿挑戰的一年，面對貿易戰及新冠肺炎疫情衝擊，總體經濟動盪，全球供應鏈及消費者生活型態皆受到大大影響。企業的發展與全球永續發展息息相關，企業越大、責任越重，進入「後疫情時代」，大聯大秉持企業核心價值觀「團隊、誠信、專業、效能」，持續思考如何兼顧營運發展及對社會、環境的責任，未來將不斷檢視企業永續發展策略，期望為人類與地球的共好盡一份心力。自 2014 年起，大聯大已發行七本經第三方認證的企業社會責任報告書，並於 2020 年董事會決議增聘永續長，相信能為大聯大永續發展帶來新氣象。我們期以此份報告書向利害關係人溝通大聯大控股的價值與績效，同時檢視我們所面臨的挑戰與機會、以及永續經營面向的作為。

在公司治理層面，我們持續致力於建置有效的公司治理架構，以保障股東權益、強化董事會監督績效、尊重利害關係人權益、及提昇資訊透明度為主要遵循原則。2020 年我們持續強化董事會結構，特於第六屆董事會新增一席獨立董事至 4 席，目標引進女性成員以帶來更多元的角度與觀點，並有鑒於「誠信」為公司永續經營之要素及大聯大核心價值觀，再度向全體員工推廣「大聯大員工行為準則」，提倡誠信行為。另外，因應新冠疫情的衝擊及數位轉型的進程，我們以風險管理的思惟審視資訊安全、貿易合規等議題，持續因應趨勢將不同的永續議題納入企業發展策略。

在永續供應鏈與服務層面，作為全球電子供應鏈的一份子，大聯大透過各項加值服務，協助提高整體價值鏈的資訊透明度，提升大聯大的附加價值。在智能製造物流服務的部分，我們努力建構大競合的生態系，持續透過流程智能化解決客戶實踐智慧製造所面臨的挑戰，達成產業的共好共贏。

在環境永續層面，氣候危機已是全世界共同面臨的最大風險，我們響應巴黎協定 (Paris Agreement)，於 2020 年起參照氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate- Related Financial Disclosure, TCFD）展開氣候變遷相關風險與機會之治理作業；同時積極透過工程師偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，期許於價值鏈內極大化大聯大的附加價值，為產業轉型減碳做出努力。在自身營運管理的層面，大聯大總部大樓於 2020 年 11 月啓用並取得由內政部核發之黃金級綠建築標章證書，未來將持續提升環境管理績效。

在人才發展轉型層面，大聯大持續發展員工職能，作為未來人才發展的重要藍圖。我們致力於打造一個包容、多元、創新及鼓勵同仁發揮才能的工作環境，透過公平任用、績效管理、人才培育、及薪酬水準調查與分析，提供有競爭力的薪酬水準，並規劃多元的教育訓練課程，鼓勵同仁在工作與生活中取得平衡。大聯大深信員工為公司最重要的資產，為持續吸引、激勵人才資本，並強化薪酬與福利制度，決定於 2021 年 1 月起執行「員工持股信託計劃」，鼓勵員工成為長期股東，共享經營成果。2020 年面臨疫情挑戰，大聯大啓動多項防疫措施，以員工健康為第一優先，透過數位轉型提前部署，降低業務衝擊，同時照顧同仁健康，確保職場安全衛生。

在社會參與層面，對內我們持續鼓勵同仁參與社會各項公益，推廣環境保護與社會關懷，讓善良的力量在社會中持續正向循環，2020 年大聯大持續響應海岸造林的活動，兩年內共在海岸線種下 4000 株樹苗。對外大聯大致力於弱勢公益與青年培力，透過產學合作結合大聯大本業技能與資源提供社會青年發展舞台，期望減少產學界資訊壁壘以提升整體效能。大聯大亦持續偕同社福團體合作歲末送暖的活動，累積至 2020 年共募集了 1108 個聖誕鞋盒，為弱勢家庭的孩子送上祝福。

展望未來，大聯大控股將不斷精進永續管理，秉持一貫的經營理念及服務，並透過數位轉型之專案進程，持續以「產業首選．通路標竿」為願景，全面推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，與我們的客戶、員工、投資人、供應商、主管機關、社區、NGO 組織等利害關係人共榮共贏。在新興風險漸增等各式挑戰之下，大聯大控股希望藉由全方面數位轉型的設計及落實，帶動地球生態及整體產業鏈永續發展，攜手朝向「共大、 共好、共贏」的永續目標前進。

經營者承諾與理念

執行長的話

自 2020 年初新冠疫情席捲全球，政經與產業局勢面臨一波波重塑與調整，2020 年是個轉捩點也是分水嶺，新冠疫情、中美貿易戰及科技戰所帶來的各項不確定因素，牽動全球眾多產業供應鏈的遷移與重塑，在「斷鏈」危機發生之時，如何快速回應、做出供應鏈重組的調整；同時，如何把握轉型契機，往高韌性、高值化之路邁進，實為嚴峻挑戰。

大聯大自 2015 年開始的數位轉型之路，時至 2020 年，算是交出第一階段漂亮的成績單，從「大大家」、「大大邦」到「大大通」，皆達成於 2017 年董事會外部會議 (BOD Outing) 所承諾的挑戰目標「202020%」，此乃前端業務、產線、技術同仁與 IT 團隊，對內對外，同心合力不懈怠的成果，殊為難得可喜！

回顧過去 5 年，大聯大的前後端各部門單位，在「業務數據化 - 從線下到線上」的過程中，在其各自的專業領域裏，專注客戶需求，找尋可用的工具與方法，挑戰現狀，探求與創造，提供給重要利害關係人各種服務的新可能。

2021 年起的下一個十年，大聯大即將開展新篇章，從倉儲代工 (LaaS: Logistics as a Service) 到商業流程代工 (BPaaS: Business Process as a Service)，從第一性原理出發，歸零思考，以後天演繹明天，想像產業十年後的新樣貌；

在大聯大最重要的電子零件通路核心本業，將以精實的營運流程架構為基，期待在旺盛的企圖心與飽滿的服務精神下，以「全球佈局、大而無畏、產值倍增、幸福企業、平台賦能、無縫交班」為經營管理團隊的核心目標，延續 2019 年開始導入的目標和關鍵結果 (Objectives and Key Results，簡稱 OKR) 機制與精神，將以更有結構的方法下展與深化，讓前後端、各區域團隊，有綱領、有脈絡地思考其作戰計畫，群策群力，合縱連橫，期於此多變的產業環境下，讓大聯大持續兵強馬壯、糧草豐足，腳步快而堅定地向「產業首選、通路標竿」的願景邁進。

2020 年重點永續績效

治理

- 召開 14 次董事會，董事出席率達 95.42%，完成董事會內部績效評估及外部績效評估。
- 獲第七屆公司治理評鑑上市公司排名前 21% 至前 35%。
- 啓動大聯大控股 ISO27001 資訊安全管理體系建置，預計於 2021 年 7 月取得認證。
- 啓動新興風險管理流程，2020 年進行 COVID-19 風險管理，辨認 22 項風險項，擬定管控措施、制定 SOP 並追蹤。

環境

- 落實資源循環再利用，辦公室可回收廢棄物總回收量約 26,706 公斤、倉儲物流使用回收紙箱為 176,000 公斤。
- 導入氣候相關財務資訊揭露專案工作小組 (TCFD) 架構，辨識出 5 個氣候變遷關鍵風險、2 個氣候變遷關鍵機會項目並制定長短期回應管理計畫。
- 大聯大企業總部大樓取得黃金級綠建築標章證書。

社會

- 教育訓練總時數為 52,641 小時，人均受訓時數為 12.03 小時。
- 依據化學品暨相關物質管理政策，鑑別 19 家關鍵供應商皆 100% 通過歐盟 RoHS、REACH 等規範。
- 依據衝突礦產管理辦法，鑑別 15 家關鍵供應商中 99.7% 原料來自非衝突礦產之合格冶煉廠。
- 連續 10 年贊助支持政治大學商學院「供應鏈管理產學合作計畫」，系統性整理供應鏈管理 know-how，培育台灣產業界供應鏈管理人才。

2020 年獎項與肯定

1. 2020-11 TCSA 台灣企業永續獎 - 企業永續報告獎（服務業 - 金獎）
2. 2020-11 TCSA 台灣企業永續獎 - 台灣永續企業績優獎 (服務業及電信傳播業)
3. ESMC 國際電子商情：2020 年度全球電子元器件分銷商卓越表現獎 - 優秀國際品牌分銷商
4. 富比士雜誌： 2020 年獲選【富比士雜誌】全球 2000 大企業 No.1,822
5. 天下雜誌：50 大集團總排名 No.12
6. 天下雜誌：二千大調查服務業 No.2
7. 天下雜誌：兩岸三地一千大 No.104

4

5

1

TCSA 2020 台灣企業永續獎

企業永續綜合績效			
企業名稱	大聯大投資控股股份有限公司	獲獎內容	台灣企業永續績優獎

2

TCSA 2020 台灣企業永續獎

企業永續報告			
企業名稱	大聯大投資控股股份有限公司	獲獎內容	第一類-金獎

3

6

7

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

科技賦能與數位轉型

承諾

- 以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，以數位轉型為基，積極以線上平台、線下團隊動態回應原廠與客戶之供應鏈調整需求，逐步將供應鏈管理數位平台化，轉型成一家數據驅動（Data-Driven）企業，與上下游夥伴們共同建構智慧供應鏈平台生態圈。

政策 / 管理系統

- 推出【大大網】與旗下【大大家】、【大大邦】、【大大購】、【大大通】、【大大頻】五大平台，構建數位化賦能矩陣，於雲端將現有客戶之平台使用狀況系統化與可視化，讓經管團隊、第一線業務同仁及系統開發團隊以具體實時的數據，追蹤、評估及規劃後續專案重點項目。

評量機制

- 本年度已達成第一階段目標「202020%」，即 20% 的營收來自與大大家對接的客戶、20%的客戶數使用大大邦平台，2021 年以「202130%」作為目標，以達「202680%」之總目標，即於 2026 年，有 80% 的營業額與 80% 的客戶家數都是透過【大大家】與【大大邦】平台來完成業務工作。

利他主義出發，打造共贏生態系

大聯大自 2015 年便開始啓動「業務數位化」變革。 當時，看到方興日盛的美國與中國大陸的電子商務市場（B2C，Business-to-Customer），由行業巨頭們所引領的互聯網化、行動化與雲端化浪潮；大聯大雖然身處企業對企業（B2B，Business-to-Business ）的電子零件通路產業，仍然認真思考，依此世界大勢，企業若不先行數位化，沒有機會走進數位生態圈，唯有把自己變成資料驅動的企業、方有機會拿到進入藍海市場的門票。

因此，自 2015 年啓動的數位轉型，大聯大不斷探索各式前後端營運流程從線下到線上的可能；至 2018 年，大聯大正式對外推出「大大網」數位平台，善用科技與工具，致力從「滿足客戶需求」到「創造客戶需求」；時經 2019 年，半導體供應鏈越趨兩極的態勢日漸明朗，經營團隊面對產業上下游變化趨勢，大聯大以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，以數位轉型為基，積極以線上平台、線下團隊動態回應原廠與客戶之供應鏈調整需求；時至 2020 年，算是交出第一階段漂亮的成績單，從【大大家】、【大大邦】到【大大通】，皆達成於 2017 年董事會外部會議 (BOD Outing) 所承諾的挑戰目標「202020%」 即 20% 的營收來自與大大家對接的客戶、20%的客戶數使用大大邦平台，此乃前端業務、產線、技術同仁與 IT 團隊，對內對外，同心合力不懈怠的成果，殊為難得可喜！

「承上啓下」的產業鏈定位不僅讓大聯大在供應鏈管理上發揮優勢作用並取得顯著成績，同時也讓大聯大最先感知到「水溫」的變化，大聯大依託【大大網】，借助互聯網平台、大數據分析、雲計算、物聯網等技術能力，逐步將供應鏈管理數位平台化，轉型成一家數據驅動（Data-Driven）企業，最終與上下游夥伴們共同建構一個智慧供應鏈平台的生態圈。

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

智能製造物流服務持續升級

在將「大大網」平台介紹給大聯大既有企業客戶時發現，幾乎每一個企業都在思考、評估智慧製造，並觀察到客戶投入智慧製造，提升產能與良率，卻容易忽略備料與換線的時間也會影響智慧製造的成效。大聯大從而思考，若只有資訊流而無物流，無法真正解決客戶未來整體供應鏈的問題，因此繼 2018 年大聯大香港智能倉完成後，已於中國大陸華南地區並規劃於台灣及東南亞投資建置智能倉儲，利用數據管理，透明化倉庫資訊，以自動化智能設備翻轉傳統倉儲作法，以「從進貨到出貨全場域智能作業，成為倉儲代工的示範倉 」為目標，希望邀請上游原廠與同業一起加入此獨立倉儲共享平台，期能積極回應客戶在實踐智慧製造所面臨的挑戰，快速將客戶所需的零件直接送至客戶的生產車間 (BBP；Business to Business to Production Workshop)，以智能製造物流服務成就客戶，與產業共大共好，與生態系夥伴共贏！

回顧過去 5 年，大聯大的前後端各部門單位，在「業務數據化 - 從線下到線上」的過程中，於各自的專業領域，專注客戶需求，找尋可用的工具與方法，挑戰現狀，探求與創造，提供各種服務給重要利害關係人的新可能。前後端人員願意踏出傳統領域，將數位能力當成專業知識中重要的一環，願意走出舒適圈，主動提升自己，這對大聯大來說乃數位轉型過程中非常欣喜的收穫。

大聯大：每一位合作夥伴都很重要

在大聯大的產業鏈生態圈規劃中，產業鏈的每一個合作夥伴都很重要，每一位合作夥伴的需求都不容忽視，大聯大推出【大大網】與旗下【大大家】、【大大邦】、【大大購】、【大大通】、【大大頻】五大平台，共同構建數位化賦能矩陣，於雲端將現有客戶之平台使用狀況系統化與可視化，讓經管團隊、第一線的業務同仁以及系統開發團隊以具體實時的數據，追蹤、評估及規劃後續專案重點項目，成為各種規模、不同需求的客戶與工程師的數位化賦能好夥伴！

在【大大網】生態圈中，現有五個子平台，圖示說明之。

大大網
專區連結

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

【大大家】可以與大型合作客戶的 ERP 系統高效對接，提供更好的服務，自 2018 年起，以大型台商客戶開始，逐步向中型台商客戶與大型中商客戶推進，以 Forecast Reply（回覆客戶需求的交期）、DDR（Data Driven Replenishment/ 數據驅動備貨）、ASN (Advanced Shipping Notice/ 預先出貨通知)、Hub 倉之補貨與領用開發票，此五大功能系統化為重點工作。

「導入初期最辛苦，工作量突然倍增，除了要維持原有習慣外，還要幫新系統除錯，檢視數字回傳是否正確。」控股資訊團隊就坦言，大客戶在所有的資訊串接上都有自己的一套邏輯，所以必須依照客戶進行客製化，不斷跟業務同仁討論，過程中還有許多細節要持續修正。控股資訊團隊也解釋【大大家】推出第一版時最具挑戰，當業務們逐漸上手後，效益就跟著顯現。

「導入【大大家】最主要目的，是要讓業務能發揮真正價值，解決客戶問題、耕耘客戶，而非花太多時間在重複資料處理上。」控股資訊團隊提到的業務數位化概念，其實成果已在集團中發酵。

「面對大型客戶，助理非常辛苦，人工整理資料曠日耗時、又難免出錯，若貼錯資料，業務把資料送出，就是一場災難。」過往同仁們總是沒有盡頭的努力、無止盡的加班。前端業務助理說:「所以我們很願意擁抱【大大家】DDR(資料導向庫存補貨管理系統)。」

但其實數位轉型很不簡單。「前期我們花了很多力氣讓資料是對的，也不斷的去向內外部說明，心態上要相當堅持。」業務助理細數推動【大大家】的必要與不容易，首先是習慣不同。DDR 產出資料和業務人員過往習慣的報表形式不同，「給我跟以前一樣的資料不行嘛！」業務同仁反映了各種不習慣、不想用。

然而所謂「跟以前一樣」的資料，是助理同仁們耗時加班三四天辛苦完成的，有時業務追客戶直至晚上九點才能提供助理資訊，卻在隔天一早便需後勤回覆客戶，這背後在加班熬夜彙整資料的就是助理，默默辛苦、默默追時間。更別提收到的資料還不一定正確。

再來是磨合的挫折。資料的正確性與邏輯，攸關著系統能否順利運作，要把業務帶來的資料轉化成系統能消化的數據，又是另一門溝通與處理的大工程，過程細細瑣瑣，宛如裝置拼圖，同仁們集思集智、心力交疊與不斷除錯之下，才見今日【大大家】全貌。

「一開始大家都覺得，數位轉型是資訊團隊的事，但現在感受到大家覺得數位轉型是大家一起的事情，數位轉型是大家的日常。」 雖然改變很痛苦，但我們要去面對它，讓大家知道數位轉型的美好就在開始後的每一個瞬間。

有時同仁對於數位轉型的挑戰變化，會是疑懼多於欣喜的。一直以來，同仁仰賴人工處理大型企業客戶巨量資料、總需費力花上大量時間，而今有了【大大家】，以前需要二、三天處理的工作，現在約莫兩、三個小時就完成了，又快又好。「必須要說，如果沒有【大大家】，沒有做這樣一個長遠的數位轉型規劃專案的話，大家或許還是使用傳統人工方式處理這些工作。」根據內部統計，現在每人每週減省了 8 小時的工作時間。改變就在眼前，大家都看得見，也就較願意跟進使用。

回到一開始，【大大家】的作戰計畫是這樣子的。嚴選交易量最大宗的 8 家台商公司加上 TPV 冠捷科技做首批合作單位，鴻海、緯創、廣達、和碩等龍頭企業都用【大大家】。對公司來說，具市場分量、具示範意味。對同仁來說，瞬間便已處理了半數以上的業務量，對於其他企業而言，跟進意願也會相對提高，內外皆贏。

而在這當中，有的客戶正處數位轉型路，有的客戶看中數位轉型力量卻苦無公司支援，【大大家】的出現，讓客戶長出智慧外援、生產供應更加暢通。「等於用很聰明而且是相對比較快的方法幫他們省力，效果也更好。」客戶們的需求，【大大家】早一步完成了。不僅如此，「在中國，我們也一直聽到要求提供【大大家】服務的聲音。」！

體會過傳統作業的耗時機械化，抱持過對於數位轉型的疑懼，深刻擁抱過轉型前期的陣痛期。而今，開始嘗到成果的甜美。

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

【大大邦】將傳統繁瑣的線下作業轉為線上化、數位化工作，並提供一系列數位化管理功能，說明需求多樣化的客戶，能通過線上服務精准掌握物流及資訊，在【大大邦】這個平台，客戶一切操作均可線上上完成，“快速下單 > 訂單查詢 > 出貨資訊”一條龍服務，客戶可線上進行報價詢價、下單訂貨，查詢物流，不僅高效率、超可靠、全透明，還非常易操作，就如同平常的網上購物一樣。

對於中小企業的元器件採購來說，常面臨四大痛點：價格、交期、付款、加班。【大大邦】本著以人為本的企業理念，保留線下業務與客戶溝通，堅持人對人的專屬化貼心服務，享受線上線下皆一致的下單體驗。

以簡易操作、精準的資訊提供為出發點，大大邦團隊致力打造【大大邦】成為客戶個人化的專屬電商平台，在 2018 年繳出 850 家客戶的超標好成績後；2019 年訂出全年 1,500 家的高挑戰目標，除原台商客戶外，2019 年更前進中國大陸，以服務更多更廣的中小客戶，並將客戶來源分為客戶自主式上線與透由訂單辨識技術而來的技術型上線客戶；2020 年，【大大邦】以「舊的不去、新的再來」為年度主軸，以對客戶有價值的資訊報表提供，強化舊有客戶的黏著度；並以中國大陸為目標地，持續開發新客戶；另亦積極著手技術工具，致力提升訂單辨識度以利技術型上線客戶的具體增加，因此於 2020 年順利達成 1,800 家新增客戶的高難度目標。

「剛開始導入不管是客戶或是員工都會抱怨，因為習慣同樣的工作模式，要去創新、挑戰總是起頭難。因此公司也設定近程目標，並在【大大邦】會議中提出問題討論，進行優化，讓平臺操作更順暢、更友善，目的是讓客戶更願意使用【大大邦】。」負責的業務同仁表示。

「一開始大家都覺得很困難。」同仁也擔心盤算著被客戶拒絕的一百種可能。平台需要客戶配合輸入和使用系統，「有些客戶本身已有系統，新系統不管多好用，對客戶都是負擔。」此外，客戶對於系統多少會有著不安全感。安頓好客戶對於個資處理的信任疑慮後，還須面對初期系統尚未完備以及資料正確性的問題。幸好資訊部門共體時艱，設立客服窗口隨時協助解決問題，也以遠端系統協助客戶操作，再加上各部門同仁積極回饋協助修正，推動因而越見順暢。

做好準備、賣力推動，實際運作後發現，【大大邦】對同仁與客戶是雙贏。許多客戶訂購方式傳統、公司沒有訂單系統，【大大邦】反而成為他們的智慧管家，痛點被解決了；而對同仁來說，「【大大邦】有效降低繁瑣剪貼的時間，也聚攏了過往未必照顧得到的客戶族群，對於衝刺家數的我們是極大優勢。」

數位轉型促進員工創新，也能提供客戶更好的服務體驗。「大大邦沒有時間和空間的限制，相對靈活與彈性，導入【大大邦】後，解決了我們自己和客人的痛點，更能透過這套系統和大聯大所有集團串聯、配合，是全面性的升級。」

【大大邦】主要針對既有的中小型合作客戶需求（即“長尾客戶”）提供免費資訊流及物流的線上服務，這些長尾客戶大多並不擁有完備的資訊系統，其數位化管理也相對薄弱。通常通過線下業務和對方採購確定報價和產品規格，後續下單、交期、出貨明細及訂單檔下載就可通過【大大邦】系統完成，大大節省時間及提高客戶滿意度。

大聯大的數位化轉型其實可以彙聚成一個形象，那就是“鋼鐵大大”。這個“鋼鐵大大”是大聯大參考“鋼鐵人”所確定的一個數位化轉型發展方向。意思就是在推動用高科技服務客戶的同時，大聯大還會繼續保持真人與客戶溝通，這樣才能使得整個服務更有溫度，獲得的體驗才能有質的飛躍。

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

大大通是因應電子行業逐漸碎片化、客制化的趨勢，所推出的線上技術分享平台。大聯大憑藉著代理超過二百多條的產品線的底氣，上千個解決方案，數萬個精彩的博客文章，以及最新的原廠產品信息和新聞，以線上運營模式對接市場與中小微客戶。更重要的是，大聯大內部超過七百位研發工程師，以大大通問答為核心，搭建互相幫助，樂於分享，解決問題的交流論壇。與潛力客戶彼此建造，彼此交換價值，創造互連互動，利他分享的技術服務。

大大通的方案內容涵蓋智能家居、智慧城市、穿戴裝置、智慧醫療、車聯網、電源、再生能源、能源效率、污染控制、工業自動化等應用領域；除了大聯大內部原創性的解決方案，還有原廠的應用方案，以及行業優質合作方案商（IDH) 的解決方案，打通客戶、原廠、IDH 以及大聯大的 FAE 之間的壁壘，搭建整個技術的生態圈。

除了大聯大七百餘位專業 FAE 在線上進行高效、專業的技術支持，大大通更希望匯聚外部工程師一起分享和成長。客戶可以更直接快速的搜尋，瀏覽，提問，解答疑問、獲取技術文檔，從而使用方案的關鍵技術去縮短客戶產品開發和量產時間。

「大大通」在執行作法上，將著重與重點原廠建立深度合作關係，以物聯網，論壇，與連結電商三大功能區塊，建構分享，聚衆，購買的 B2B2C 大聯大粉絲經營，翻新客戶工程師對「大大通」的服務體驗與認知，取得鞏固並擴大客戶的優勢。

使用者介面 (UI , User Interface) 與使用者體驗 (UX, User Experience) 的持續優化

供給面的行銷	邀請意見領袖成為平台的供給方提供服務，建立會員制度，以既有會員邀請新會員，並以事件、活動吸引工程師加入平台並提供內容。如校園創新大賽，具技術相關性、工程師的衝擊性與足夠獎勵誘因
需求面的行銷	除影響者口耳相傳外，將主導線上與線下活動的議題，提供參加活動的回饋以綁定個人資料。選擇異業合作夥伴，強化平台的定位與地位，達到交叉導流、彼此加分，刺激客流量再提升
建構「大大通」平台預測行銷能力	善用流量分析工具，建立流量分析的模型與演算法，並以重點指標檢視平台成效，調整相應互動形式

「大大通」在後台信息流維護上，將關注大大通的運營指標，強化在線能力與轉換率，滿足原廠與業務前端的管理需求。

大大通運營指標項目	2020 年累計數
客戶註冊數	15,000
方案數	1,200
新聞數	1,350
博文數	2,550
分享數	2,150
下載數	13,150
流量瀏覽頁數	120,000/ 月平均
來訪人次	50,000/ 月平均

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

展望下一個 10 年

2021 年起的下一個十年，大聯大即將開展新篇章，戮力建構並探索新的商業模式，從倉儲代工 (LaaS: Logistics as a Service) 到商業流程代工 (BPaaS: Business Process as a Service)，從第一性原理出發，歸零思考，以後天演繹明天，想像產業十年後的新樣貌，通往未來之路永遠充滿想像，永遠有無比的學習，在動態藍圖勾勒好後，拉開工班，挽起袖子，腳踏實地，把今天的每一個馬步紮紮實實地蹲好。

大聯大在此瞬息萬變的浪潮下，最該也最能做的，就是培養自己與時俱進的競爭力，讓自己在每一回合的全球分工調整中，都成為不可或缺的關鍵角色。在產業協同合作下，大聯大績效提升，方能如有機生命體，持續自體演化，關照守護員工及所有利害關係人；在產業協同合作下，產業鏈能力升級，方能隨勢而變，期待於下一個十年，在半導體產業鏈中，從賣零件到賣服務，晉身為半導體科技供應鏈解決方案的服務公司。

【大大家】、【大大邦】平台

在達成「202020%」的第一階段目標後，【大大家】與【大大邦】的團隊持續思考下一階段的重點設定，2021 年提出了「202130%」，以作為挑戰下一階段 OKR「202680%」的第一個跳板；在新階段的總目標裡，不再個別設定【大大家】與【大大邦】於業績與客戶家數分工，兩者齊心協力，相輔相成，以 2026 年，有 80%的營業額與 80%的客戶家數都是透過【大大家】與【大大邦】平台來完成業務工作而努力！

【大大家】/【大大邦】的營業額與客戶數已於 2020 年順利達成 20% 的小勝里程碑，大大通的註冊帳號已超過一萬名使用者，數位轉型課題也成為供應鏈環節上每個關聯的合作夥伴間共同探討議題的顯學。2021 年我們將以此基礎，加入更多大數據 (Big data) 與人工智慧 (AI) 能力，加速各項功能的覆蓋率與準確性，本階段除各項目標數字的不斷提升外，大大網各項功能的準確性提升也是團隊的重點工作。

「大大網」內外部推廣溝通

外部推廣

2017- 喚醒產業轉型意識

- 與商業周刊共同企劃「數位轉型」專題，邀訪控股執行長、上下游關鍵夥伴等產學 6 位專家齊聚分享，面對新製造的衝擊，企業如何從工業 3.0 到 4.0 之間找出核心競爭價值

面對新變革
一起共享共好 把市場做大

協同合作打群架
接軌世界創造台灣第一

持續更新與進化
扮演強而有力的角色

勇於改變
實踐數位勇氣的十年

站上更高的基礎
為世界帶來價值

善用台灣優勢
鋼鐵人迎戰機械人

- 聯手廣告界才子導演盧建彰及國寶級演員金士傑，贊助拍攝「下一個十年」影片，期望下一個十年與重要合作夥伴，共建協同合作的產業生態圈 # 華人圈廣大迴響 # 累積近億瀏覽量

專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型

外部推廣

2018- 數位轉型元年

- 形塑【大大網】品牌形象大使 -「鋼鐵大大」之 IP（Intellectual property）形象故事

【大大網】服務啓動

2019- 強化大聯大數轉形象

- 規劃執行長外部談話，攜手媒體及合作夥伴出場，共計 7 場活動演講

掀起半導體零件業的短鏈革命，
大聯大揭數位轉型兩大心法

智慧製造驅動通路革命
大聯大轉型的四大秘訣

積極進行數位轉型
大聯大以大大網平台
提供智能製造物流服務

企業數位再造
科技絕對是助力

- 獲今周刊、商業週刊、天下雜誌等重點台媒關注 & 主動約訪執行長，共計 11 篇採訪曝光

大聯大發揮母雞威力
率領全員變鋼鐵人

大聯大放眼 2025
全力推動數位轉型

- 偕同清華講座教授暨美光講座教授簡禎富參與年代新聞台【數字台灣】節目主題訪談「工業 3.5 台企新五四運動」

年度外部曝光量逾千萬

內部傳散

2018- 試固化「鋼鐵大大 = 好夥伴」認同感

- 推出三波品牌推廣計畫，結合線上線下（O2O，Online to Offline）互動模式，有效增進內部同仁對【大大網】有感度

近 5,600 人次共同參與 # 活動參與率逾 90%

2019- 植入數轉 DNA& 接軌 2020 數轉日常

- 推出【數轉雙週報】*15 期，深度採訪數轉領頭羊及宣傳數轉小勝，並規畫進行【數轉報愛黏你 看影片拿 35 豪禮】活動，提升同仁觀看黏著度

全集團同仁參與率達 99%

2020 年延續媒體效益，執行長受邀各大媒體演講共計 6 場，含【DIGITIMES 斷鏈之後讀書會】、【科技報橘 - 撥開 AI 轉型迷霧】節目錄影、【IBM 2020 員工大會】、【商周 CEO 學院】、【天下創新學院數位轉型論壇】、【DIGITIMES_ 大肚山產業跨域創新高峰論壇】，同時受邀天下雜誌、韋萊韜悅 (Willis Towers Watson)、逢甲人等單位 / 媒體採訪共計 4 場，累積 7 篇文章 /5 支影音於市場曝光。

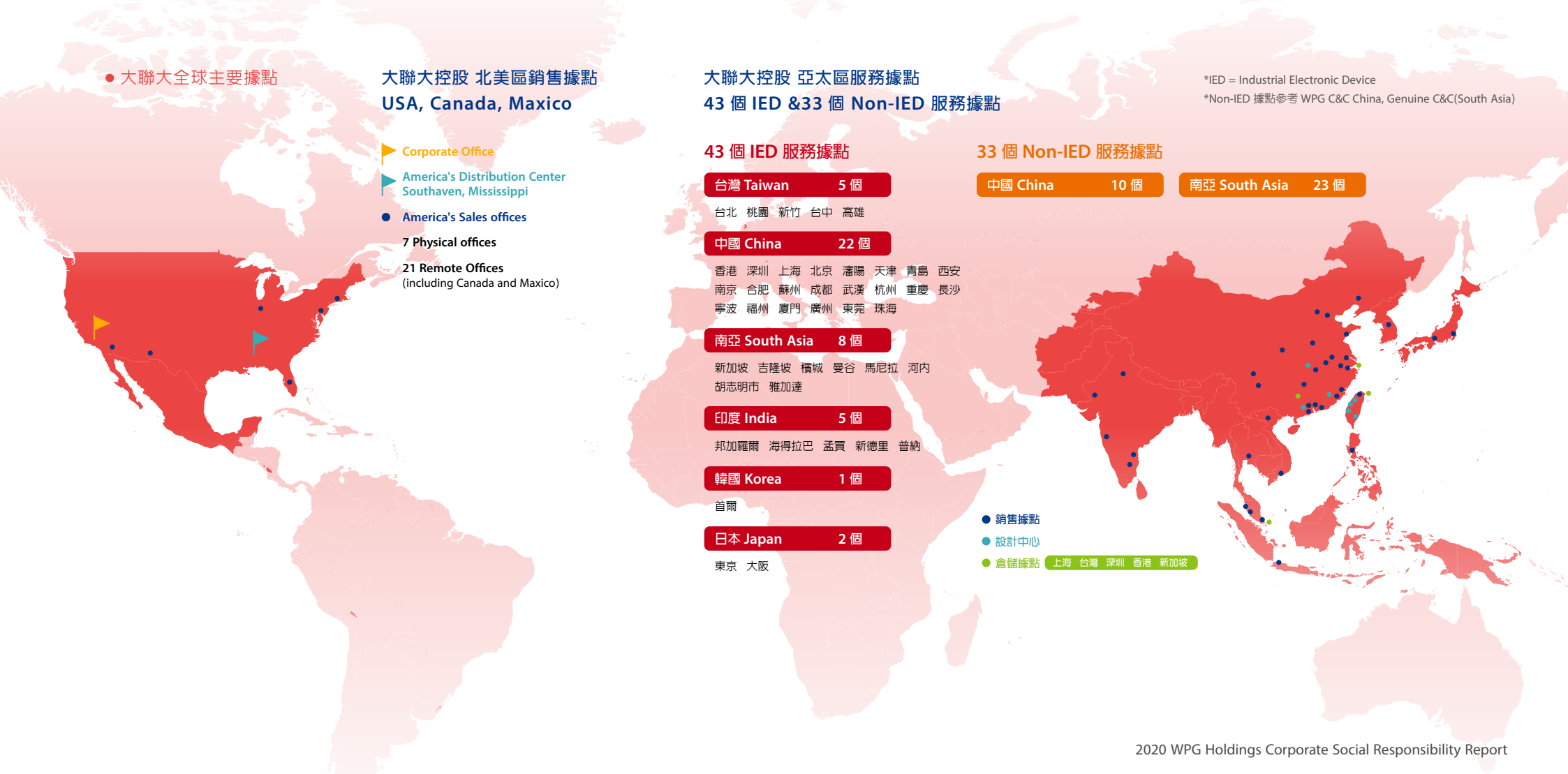
同時，為助力「大大網」於中國大陸推廣，大聯大持續與知名微信號及產業媒體合作，結合疫後在線上班趨勢，介紹「大大邦」解決客戶痛點及服務特色，共包裝產出 5 則「大大邦」短視頻及 5 則圖文內容，視頻累計曝光數達 2,583,000 次，圖文閱讀數達 34,300+，另搭配社群推廣活動，活動期間共 891 位客戶成功下單，有效協助「大大邦」提升客戶數及黏著度。

「大大頻」於第四季啓動試營運，藉由微信小程序及微信訂閱號的建置，提供客戶產業最新動態的加值服務，助力客戶保持與產業同頻，規劃社群推廣活動，引起熱烈迴響，共達成曝光量 2,338,000 人次，超過 9,200 人次轉發。

1 企業概況

1-1 大聯大組織架構
1-2 經營績效

大聯大控股是亞太第一半導體零組件通路商，總部位於臺北 (TSE:3702)，旗下擁有世平、品佳、詮鼎及友尚，員工人數共 4,775 人，代理產品供應商超過 250 家，全球約 104 個分銷據點。大聯大開創產業控股平台，專注於國際化營運規模與在地化彈性，長期深耕亞太市場，以「產業首選．通路標竿」為願景，全面推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，連續 19 年蟬聯「全球分銷商卓越表現獎」肯定。面臨新製造趨勢，大聯大致力轉型成數據驅動 (Data-Driven) 企業，建置線上數位平台—「大大網」，並倡導智能物流服務 (LaaS, Logistics as a Service) 模式，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。大聯大從善念出發、以科技建立信任，期望與產業「拉邦結派」共建大競合之生態系，並以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」十六字心法，積極推動數位轉型。



營運策略與經營規劃

大聯大持續關注價值鏈產業動態，在營運上快速做出短期調整計畫，同時布局全球長期趨勢，制定公司長期發展策略。以下簡要說明，詳細內容請參見大聯大 2020 年度年報。

● 短期計畫

擴大全系列零組件產品線，增強業績之組合管理

持續開發新產品線整合新產品，加速在資訊、通訊、消費性、汽車電子、工業電子及被動元件 (PEMCO) 業務之營收比重。

擴展行銷據點

透過逐步擴展行銷據點、併購、與當地零組件供應商結盟等方式建立全球半導體零組件經銷網。

擴充產品線授權經銷區域

將授權之經銷區域由台灣擴充至香港、大陸、韓國、東南亞及北美等地區。

擴大新產品線之代理及銷售，擴大市場占有率

積極開發新產品線代理，朝節能、高整合等功能前進。

加強 FAE 與 Design-in 服務

持續與下游系統設計廠商合作，協助解決部份缺乏研發資源業者之需求。

加強客戶關係管理 (CRM)、供應鏈管理 (SCM)，以企業資源管理系統 (ERP) 強化組織橫向連繫

加強業務及產品行銷工程師人員的知識管理及技術支援。

改善財務結構、強化體質

加強財務槓桿之運用，降低經營成本、減少經營風險。

● 長期計畫

成為國際行銷通路商

擴充亞太地區半導體零件通路的版圖，並積極透過併購或策略聯盟等方式，成為國際行銷通路商。

擴大行銷通路基礎

拓展電子應用產品之行銷通路，掌握市場動脈及關鍵性代理權，成為全方位半導體行銷通路業者。

「大大網」專案及智能物流服務工作計畫

逐步完善線上數位平台服務「大大網」，並推廣智能物流服務 (Logistics as a Service, LaaS)，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。

落實知識管理

建立共同價值觀之組織文化，培養組織的持續競爭力及堅實之經營團隊。

資本國際化、降低營運成本

邁向國際資本市場，穩定資金來源並加強策略聯盟。

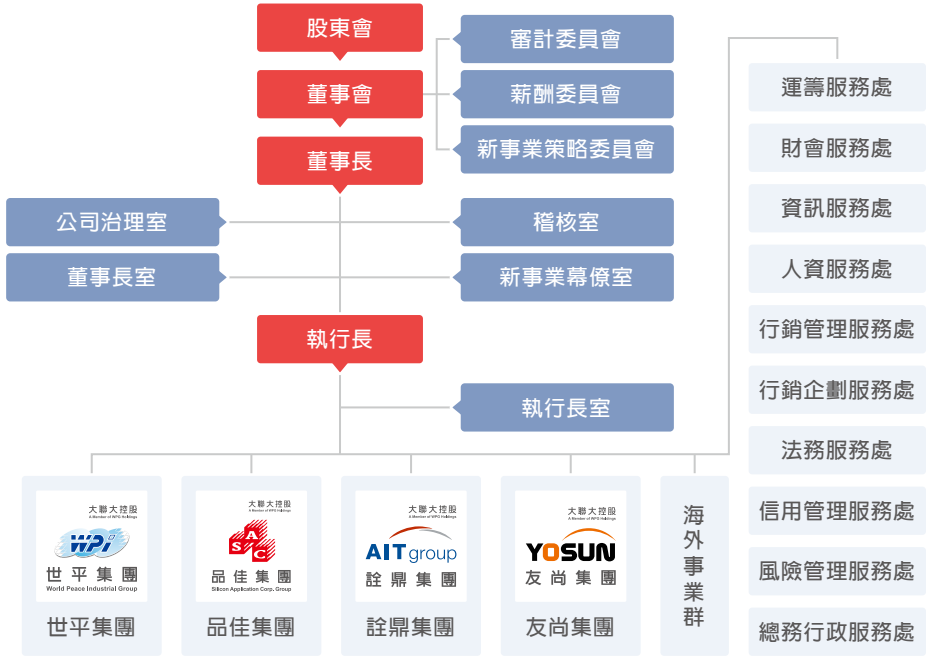
投資相關電子通路相關事業，擴大零組件通路業服務縱深度

以本業為主，延伸投資電子通路相關事業，擴大零組件通路業對上中下游相關廠商客戶服務的縱深度。

1-1 大聯大組織架構

大聯大控股係結合世平集團、品佳集團、詮鼎集團、友尚集團等集團共同營運，屬於跨集團、跨區域、跨公司的業務特性。大聯大控股公司的架構是基於切合市場瞬息萬變的需要而建立，為了達成在「產業首選．通路標竿」的共同願景，大聯大控股公司的定位專責於建立旗下集團及公司的管理機制及監督，透過資源平台的整合共享，著重後端管理效能之整合及前端之協調，從而提高前端的業務效能，並專司對外資本市場、投資人關係及籌資事宜，確保企業永續經營。

● 大聯大控股組織圖



● 大聯大控股功能部門

稽核室	負責控股內部規章及制度之設計與執行有效性評估，並依評估結果提供改善建議。
新事業幕僚室	負責控股新事業發展之評估規劃，及投資後管理；以建立新事業長期競爭優勢或追求穩定成長為目的。
運籌服務處	負責控股運籌管理，並開展運籌服務之對外營運業務。
財會服務處	負責公司財務會計相關事務及投資人關係，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責；財務長擔任本公司發言人。
資訊服務處	負責擬定控股資訊管理策略並規劃資訊管理制度、持續優化與整合控股資訊平台，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
人資服務處	負責控股人力資源相關事務，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
行銷管理服務處	集團分立營運下，前端業務、制度、標準等之一致性，由本處協同各集團前端窗口，提出建議，制訂原則，共同遵循，追蹤成效，以期提升生產力。
行銷企劃服務	負責控股品牌形象及控股電子化行銷平台之規劃與執行督導，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
法務服務處	負責控股公司法務相關事務，對各集團法務功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
信用管理服務處	負責控股公司信用管理相關事務，對各集團信用管理功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
風險管理服務處	負責協助大聯大控股與各集團風險和危機管理機制建置及各項風險管理作業之推動，並協助風險與危機管理意識之推動；同時持續對於產品及客戶屬性進行管理，以符合國際貿易管制項目的重要規範。
總務行政服務處	負責控股公司總務行政相關事務，對各集團總務功能負有管控與政策指導之責。

1-2 經營績效

* 單位：新臺幣仟元

經濟面	2018	2019	2020
營業收入	545,127,804	527,601,353	**609,885,871**
營業成本	-521,497,383	-505,173,257	**-586,835,742**
營業毛利	23,630,421	22,428,096	**23,050,129**
營業費用	-13,053,883	-12,715,532	**-13,000,261**
所得稅費用	-1,686,163	-1,681,643	**-1,687,049**
淨利	7,462,010	6,453,401	**8,123,355**
現金股利	4,533,453	普通股：4,029,736	普通股：5,205,076
		甲種特別股：115,068	甲種特別股：400,000

註：詳細財務資訊
請詳本公司財報

2 企業永續管理

2-1 大聯大企業永續委員會
2-2 利害關係人識別與溝通
2-3 重大議題分析
2-4 企業永續發展目標

從「團隊、誠信、專業、效能」的核心價值出發，大聯大重視各方利害關係人及其相應的各面向重大議題。作為通路服務商，得否為客戶創造最大價值、為整體上下游產業鏈打造共贏之生態系，係大聯大得否永續經營與發展之關鍵。對此，組織內設立有常態性的「企業永續委員會」以統籌規劃永續策略，其下並設有六大功能小組，配合預設之聯合國永續發展目標與短中長期策略，就特定永續議題進行方案實踐。整體上，為達「產業首選·通路標竿」之願景，大聯大不遺餘力地推動各類轉型工程，以攜手產業鏈乃至廣大社群邁向「共大、共好、共贏」之永續目標。

永續經營規劃與實踐

承諾

- 建立企業永續委員會，並透過整體企業營運作業的實踐，逐步實踐企業永續發展

政策 / 管理系統

- 制定「企業社會責任守則」，以實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展
- 成立企業永續委員會，並分為永續風險控管、永續公司治理、永續供應鏈與客戶管理、永續職場、永續環境及永續社會參與六大功能小組
- 結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 制定大聯大控股短中長期永續工作目標，逐步推動各項可行方案之執行

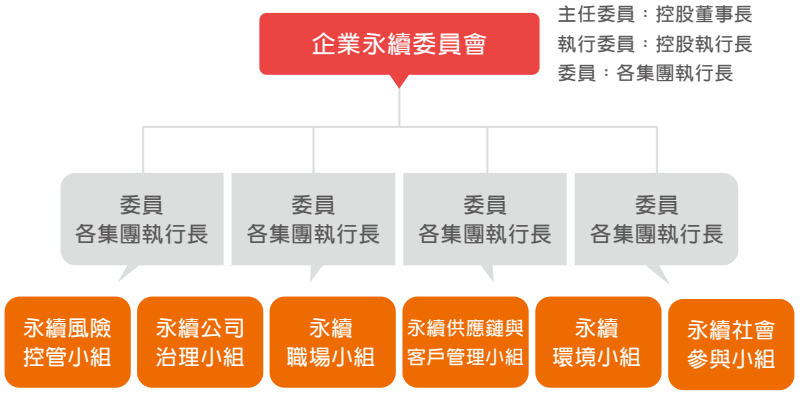
評量機制

- 每季定期召開企業永續委員會，向委員報告各階段企業社會責任報告書、各永續工作目標及可行方案執行進度

2-1 大聯大企業永續委員會

大聯大已於 2015 年設立「大聯大企業永續委員會」統籌規劃企業永續經營相關業務與政策執行，由控股董事長作為主任委員、控股執行長為執行委員，委員成員納入各集團執行長以有效策動集團整體永續目標之設定與執行及重大事項，並定期提報董事會討論。

企業永續委員會之下設有六大功能小組，分別為「永續風險控管小組」、「永續公司治理小組」、「永續職場小組」、「永續供應鏈與客戶管理小組」、「永續環境小組」、「永續社會參與小組」，由各相關功能單位一級主管主責推動各類專案或措施以回應各面向重大議題。



2-2 利害關係人識別與溝通

清楚辨識各利害關係人所關注的議題，並持續與利害關係人進行透明及有效的溝通，是大聯大控股邁向永續經營、長遠發展的基礎。透過系統化的方式，大聯大控股鑑別與營運相關的利害關係人，再以了解關聯度高之利害關係人所關注的議題，結合議題對於內部營運及經濟、環境及社會之衝擊程度評估，大聯大控股識別出重大永續議題，並於本報告書進行資訊揭露，回應密切關注之利害關係人，同時持續強化相關議題的管理，採取具體行動，以落實企業永續經營的承諾。

大聯大控股主要之利害關係人鑑別係參考 AA 1000 利害關係人議合標準，包括責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性等重要因子進行評估，由各功能部門填寫問卷，分析問卷後最終篩選出 12 類重要的利害關係人，包括：股東 / 投資人、員工、客戶、政府機關、原廠、供應商 / 承攬商 / 外包商、媒體、銀行、公協會、鄰近社區、非政府組織、學術單位等。

● 利害關係人關係程度排序及對大聯大之意義

1 股東 / 投資人
提供投資人相關資訊並定期舉辦法人說明會，維護資訊揭露的透明度，保障投資人權益

2 員工
以人為本，建構良善正向之職場工作環境，並維持勞資間和諧關係

3 客戶
集合團隊人力、知識、產品線，提供令客戶滿意的服務內容，重視客戶意見，不斷與客戶共創價值

4 政府機關
遵循主管機關之規範，於業務範圍內誠信經營

5 原廠
與原廠供應商緊密配合，深耕業務經營發展，協助擴展多元多樣的客戶滲透，提供豐富產品及技術服務

6 供應商 / 承攬商 / 外包商
與一般性庶務採購供應商重視長期夥伴關係，資訊透明、協同合作、互信互利、共同追求永續雙贏成長

7 媒體
積極主動與媒體互動交流，保持良好關係以強化企業品牌形象

8 銀行
與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄

9 公協會
深度參與公協會活動，與成員知識交流、資源共享，增進產業競爭力

10 鄰近社區
與營運據點所在社區維持良好鄰里關係

11 非政府組織
投入企業資源與非政府組織合作交流，關懷人文社會及青年教育

12 學術單位
回饋產業知識，與學術單位進行產學合作，以培育未來產業界優秀人才

● 利害關係人溝通議題與機制

	員工	政府機關	原廠	客戶	股東 / 投資人	銀行
關注議題	• 誠信經營與法令遵循 • 人權及平等 • 營運績效與財務表現 • 永續經營規劃與實踐 • 科技賦能與數位轉型	• 薪酬福利及員工照顧 • 產品貿易合規 • 智能物流與智慧倉儲 • 能資源管理及節能減碳 • 廢棄物與耗材管理 • 人才運用與培育 • 職場健康與安全 • 人權及平等	• 誠信經營與法令遵循 • 產品線代理與客戶滿意度 • 永續經營規劃與實踐 • 營業秘密及隱私 • 產品貿易合規	• 營業秘密及隱私 • 產品貿易合規 • 供應鏈平台支援及整合 • 產業協同合作與溝通 • 誠信經營與法令遵循	• 營運績效與財務表現 • 誠信經營與法令遵循 • 治理運作與資訊透明 • 永續經營規劃與實踐 • 產品貿易合規	• 治理運作與資訊透明 • 營運績效與財務表現 • 科技賦能與數位轉型 • 永續經營規劃與實踐 • 誠信經營與法令遵循 • 智能物流與智慧倉儲 • 人才運用與培育 • 產品線代理與客戶滿意度
溝通機制	• 公司網頁 (含內部企業網站、EIP) • 電話 • E-MAIL • 員工信箱 • 全體會議（定期）	• 主管機關監理及查核活動 • 主管機關政策宣導 • 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 會議或座談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函	• 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函	• 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 法人說明會 / 座談 • Conference • 股東會 (每年)	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 銀行額度續約審查
溝通頻率	定期 / 不定期	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期
對應章節	專題 1-2 經營績效 2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-2 誠信道德 6-2 薪酬考評 6-3 職場環境	3-1 公司治理 3-2 誠信道德 4-2 責任採購與供應鏈管理 7-2 產學計畫	1-2 經營績效 3-1 公司治理 3-2 誠信道德 CH.4 供應鏈永續管理 7-1 產業交流	3-1 公司治理 3-2 誠信道德 4-1 通路管理與通路服務策略 7-1 產業交流	1-2 經營績效 2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-1 公司治理 3-2 誠信道德	專題 1-2 經營績效 2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-1 公司治理 3-2 誠信道德 4-1 通路管理與通路服務策略 6-1 人才發展

● 利害關係人溝通議題與機制

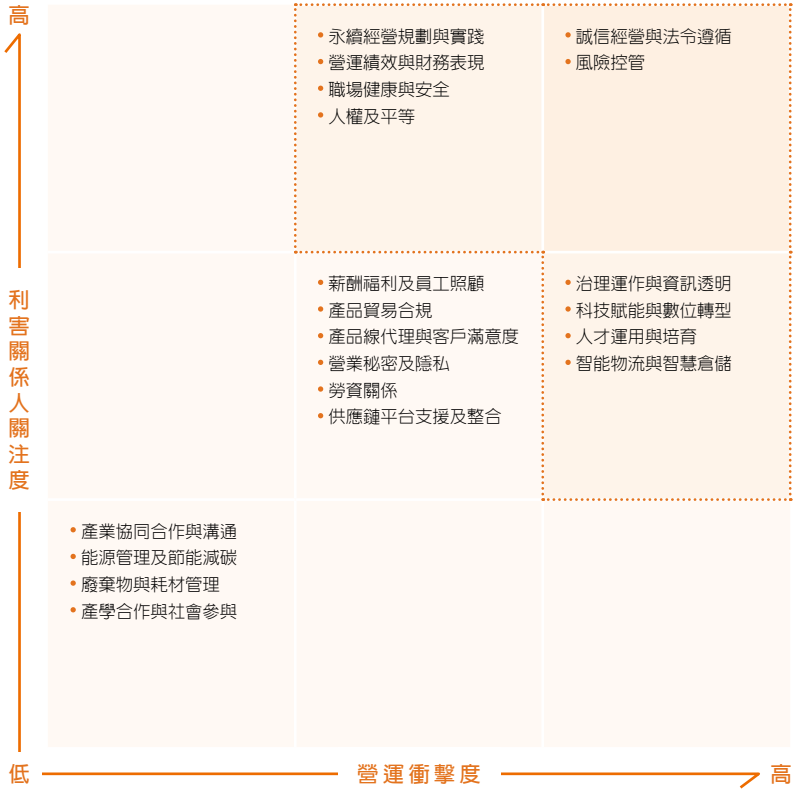
	供應商 / 承攬商 / 外包商	媒體	公協會	學術單位	鄰近社區	非政府組織
關注議題	• 營業秘密及隱私 • 誠信經營與法令遵循 • 治理運作與資訊透明 • 風險控管 • 人權及平等	• 永續經營規劃與實踐 • 誠信經營與法令遵循 • 科技賦能與數位轉型 • 營運績效與財務表現 • 薪酬福利及員工照顧 • 勞資關係 • 人權及平等	• 風險控管 • 永續經營規劃與實踐 • 薪酬福利及員工照顧 • 人才運用與培育 • 營運績效與財務表現 • 誠信經營與法令遵循 • 治理運作與資訊透明 • 科技賦能與數位轉型	• 永續經營規劃與實踐 • 風險控管 • 供應鏈平台支援及整合 • 智能物流與智慧倉儲 • 能資源管理及節能減碳 • 勞資關係 • 人權及平等 • 產學合作與社會參與	• 產業協同合作與溝通 • 營運績效與財務表現 • 科技賦能與智慧轉型 • 薪酬福利及員工照顧 • 風險控管	• 風險控管 • 產學合作與社會參與 • 營運績效與財務表現 • 能資源管理及節能減碳 • 廢棄物與耗材管理
溝通機制	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 訪談 • 研討會	• 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 訪談 • 研討會	• 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 會議或座談	• 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 會議或座談	• 電話	• 電話 • E-MAIL
溝通頻率	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期
對應章節	3-1 公司治理 3-2 誠信道德 6-3 職場環境	專題 1-2 經營績效 2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-2 誠信道德 6-3 職場環境	專題 1-2 經營績效 2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-1 公司治理 3-2 誠信道德 6-1 人才發展	2-1 大聯大企業永續委員會 2-4 企業永續發展目標 3-1 公司治理 4-1 通路管理與通路服務策略 5-3 低碳營運 6-3 職場環境 7-2 產學計畫 7-3 社會共融	專題 1-2 經營績效 3-1 公司治理 6-2 薪酬考評 6-3 職場環境 7-1 產業交流	1-2 經營績效 3-1 公司治理 5-3 低碳營運 7-2 產學計畫 7-3 社會共融

2-3 重大議題分析

為確保揭露資訊符合利害關係人期待，大聯大定期採用系統化分析方式鑑別重大性永續議題。大聯大控股於 2020 年參考過去議題分析結果、GRI Standards 主題、國際趨勢以及產業特性等，提出永續議題列表，並蒐集利害關係人對大聯大控股永續議題之關注程度；同時於企業永續委員會邀請董事長及各集團 CEOs 高階長官進行營運衝擊及重大風險評估，透過「利害關係人對議題關注程度」及「議題本身對大聯大營運衝擊程度」，整合相關意見並繪製 2020 年重大議題矩陣圖，並篩選出以下 14 項重大性議題，包含誠信經營與法令遵循、永續經營規劃與實踐、治理運作與資訊透明、科技賦能與數位轉型、營運績效與財務表現、風險控管、薪酬福利及員工照顧、營業秘密及隱私、職場健康與安全、人才運用與培育、產品貿易合規、產品線代理與客戶滿意度、人權及平等、智能物流與智慧倉儲。

	外部關注議題 （由公司內外利害關係人評估）	內部衝擊議題 （由董事長及各集團 CEOs 評估）
1	人權及平等	誠信經營與法令遵循
2	永續經營規劃與實踐	營運模式與市場拓展
3	誠信經營與法令遵循	治理運作與資訊透明
4	職場健康與安全	人才運用與培育
5	營運模式與市場拓展	風險控管
6	產品貿易合規	物流與倉儲管理
7	人才運用與培育	薪酬福利及員工照顧
8	風險控管	永續經營規劃與實踐
9	營業秘密及隱私	產品線代理與客戶滿意度
10	營運績效與財務表現	供應鏈平台支援及整合
11	薪酬福利及員工照顧	職場健康與安全
12	治理運作與資訊透明	營運績效與財務表現
13	勞資關係	產品貿易合規
14	物流與倉儲管理	營業秘密及隱私
15	產品線代理與客戶滿意度	人權及平等
16	供應鏈平台支援及整合	勞資關係
17	產業協同合作與溝通	產業協同合作與溝通
18	能資源管理及節能減碳	產學合作與社會參與
19	產學合作與社會參與	能資源管理及節能減碳
20	廢棄物與耗材管理	廢棄物與耗材管理

● 重大議題矩陣圖



- 大聯大控股以此矩陣圖作為本報告書的內容依據，呈現 2020 年度之相關績效與管理成果，並作為 2021 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。
- 2020 年度新增辨識之重大議題包含「科技賦能與數位轉型」、「智能物流與智慧倉儲」、「人權及平等」及「職場健康與安全」，主要係因應大聯大控股「數位轉型」發展進程以及 2020 年度新冠肺炎疫情影響。

編號	重大議題	對於大聯大之意義
1	誠信經營與法令遵循	大聯大控股推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，始終相信誠信經營為企業永續經營的基礎
2	永續經營規劃與實踐	大聯大控股規劃永續發展藍圖，包含設定短、中長期目標，並依據目標設定在經濟表現、環境社會相關具體作為的落實
3	治理運作與資訊透明	大聯大控股健全公司治理運作，包含股東權益保障、投資人關係維持、董事會職能發展、行為準則之訂定及法令依循，以及對利害關係人持續溝通，確保資訊透明
4	科技賦能與數位轉型	大聯大控股善用新興數位科技，持續優化內外部技術、流程及人員能力，推動營運朝向數位轉型發展，進而推動產業升級
5	營運績效與財務表現	為能永續經營，大聯大控股重視營運獲利、投資盈虧、財務情形、營運成本等相關績效，以及營運過程中造成的間接經濟衝擊
6	風險控管	大聯大控股專注於整合性風險的管理，在可接受的風險水準下，積極從事各項業務以提升營運收入，並確保適當的風險文化能在整個企業組織中建構及維持
7	薪酬福利及員工照顧	大聯大控股提供員工對內公平、對外具競爭力之薪資報酬，並規劃福利獎勵以及關懷機制
8	營業秘密及隱私	為維護營業秘密、交易安全、客戶及員工隱私，大聯大控股進行相關之資訊安全管理作為
9	職場健康與安全	大聯大控股為提供良好之工作環境，在職業安全衛生相關管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案、健康檢查等
10	人才運用與培育	大聯大控股因應數位轉型及業務發展需要，建立人才培育及發展目標，推動完善教育訓練規劃，協助同仁發展
11	產品貿易合規	為確保產品貿易符合各國法規要求，大聯大控股設定相關管理目標、公司內部管控機制以及實務操作作業流程
12	產品線代理與客戶滿意度	身為半導體通路商，為滿足客戶需求及提升整體服務效率，大聯大控股代理充足種類的產品並保持供貨穩定度，以提高客戶滿意度，以及維護良好客戶關係
13	人權及平等	與價值鏈攜手打造友善、優質工作環境，反映大聯大永續經營的決心，亦係建立具一流競爭力產業生態系之基礎
14	智能物流與智慧倉儲	為因應上下游供貨與訂單之需要，大聯大控股建立智能商業物流系統，搭配數位化工具管理，以智能輸送及智能分流提昇作業效率，有效確切掌握各項管理指標及設備狀態，以達成訂單出貨及時性與成本管理之最大效益

● 重大議題與 GRI 重大主題

重大議題	GRI 重大主題	對應章節	對應揭露項目
誠信經營與法令遵循	反貪腐 有關環境保護的法規遵循 社會經濟法規遵循	3-2 誠信道德 8-6 永續數據	GRI 205-2 GRI 307-1 GRI 419-1
營運績效與財務表現	經濟績效	1-2 經營績效	GRI 201-1
薪酬福利及員工照顧	市場地位	6-1 人才發展 6-2 薪酬考評	GRI 202-1 GRI 202-2
	勞雇關係	6-1 人才發展 6-3 職場環境	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3
職場健康與安全	職業安全衛生	6-3 職場環境 8-6 永續數據	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-9
人才運用與培育	訓練與教育	6-1 人才發展	GRI 404-1
營業秘密及隱私	客戶隱私	3-2 誠信道德	GRI 418-1
產品貿易合規	經濟社會法規遵循	3-2 誠信道德	GRI 419-1
產品線代理與客戶滿意度	行銷與標示	3-2 誠信道德	GRI 417-2 GRI 417-3
人權及平等	不歧視 結社自由與團體協商 童工 強迫或強制勞動 原住民權利	6-3 職場環境	GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 411-1

自訂重大主題	對應章節
永續經營規劃與實踐	2-4 企業永續發展目標
治理運作與資訊透明	3-1 公司治理
科技賦能與數位轉型	專題：全鏈路透明平台「大大網」，協同共創產業數位轉型 6-1 人才發展
風險控管	3-1 公司治理 5-1 氣候治理
智能物流與智慧倉儲	4-1 通路管理與通路服務策略

● 重大主題之組織內與組織外邊界

重大主題	自訂主題	衝擊邊界						
		大聯大控股	子集團	股東	原廠	客戶	供應商 / 承攬商 / 外包商	鄰近社區
經濟及治理面	營運績效與財務表現	●	●	●	●	●	●	
	誠信經營與法令遵循	●	●	●	●	●	●	●
	永續經營規劃與實踐	●	●	●	●	●	●	●
	產品貿易合規	●	●		●	●	●	
	營業秘密及隱私	●	●		●	●	●	
	產品線代理與客戶滿意度	●	●		●	●	●	
	智能物流與智慧倉儲	●	●		●	●	●	
	治理運作與資訊透明	●	●	●				
	科技賦能與數位轉型	●	●		●	●	●	
	風險控管	●	●	●	●	●	●	●
社會面	職場健康與安全	●	●				●	
	薪酬福利及員工照顧	●	●					
	人才運用與培育	●	●					
	人權及平等	●	●				●	

註：黑點 ● 包含直接與間接衝擊風險。

2-4 企業永續發展目標

大聯大堅信企業不應僅追求獲利最大化，響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，我們積極落實各項策略以為整體社會創造價值最大化。本年度，以企業永續委員會六大功能小組為核心，經由各重大議題盤點本公司可做出的永續貢獻，聚焦 8 大永續目標：

章節	重要議題	2020 年 執行成果	2021 年 工作目標	中長期目標	SDG
Ch.3 公司 治理	誠信經營	• 完成全員員工行為準則宣導及承諾	• 修訂 < 大聯大誠信經營守則 > • 落實員工行為準則，主題式安排相關教育訓練 • 推動全體員工反貪腐教育訓練 • 優化吹哨者保護機制	• 提升誠信道德委員會管理機制，以落實誠信經營理念	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
	智慧財產權管理	• 制定智慧財產管理計畫 (大中華區) • 向董事會報告智慧財產管理計畫並於年報或網站揭露執行情形	• 取得 TIPS 台灣智慧財產管理系統驗證	• 持續推廣相關教育訓練	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
	資訊安全管理	• 啓動 ISO 27001 資訊安全管理制度導入	• 取得 ISO27001 資訊安全管理系統認證	• 持續取得 ISO27001 資訊安全管理系統認證	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
Ch.4 供應 鏈永 續管 理	透明供應鏈管理	• 完成揭露原廠產品環境標準資訊 (REACH/RoHS/ 衝突礦產等)	• 加強「原廠產品環境標準資訊」之管理辦法	• 持續擴大查證對象，提高價值鏈的透明度	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
Ch.5 環境 永續	氣候風險	• 依照 TCFD 推動氣候風險評估	• 依照 TCFD 完成氣候風險評估並公開揭露	• 以 2DS、RCP8.5 等情境分析進行轉型風險、實體風險評估 • 進行量化風險與機會之評估	13 CLIMATE ACTION

章節	重要議題	2020 年 執行成果	2021 年 工作目標	中長期目標	SDG
Ch.5 環境 永續	庶務供應商管理	• 「供應商行為準則響應宣告書」及「自評表」發放及回收 • 統計綠色採購金額	• 英文版「供應商行為準則響應宣告書」及「自評表」發放及回收 • 設定綠色採購金額或占比目標	• 持續擴大綠色採購占比	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
	辦公環境管理	• 辦公大樓用電 / 用水 / 碳排 / 廢棄物統計及揭露 • 設定每年節電 1% 目標	• 依新大樓規畫用電 / 用水 / 碳排 / 廢棄物統計方式 • 設定每年節電 1% 目標 • 設定每年節水 1% 目標 • 裝設電動車充電裝置並評估響應 EV100 國際倡議	• 持續擴大環境數據統計範疇 • 訂定廢棄物減量目標 • 推動辦公室無紙化	13 CLIMATE ACTION
Ch.6 人才 轉型	幸福平等的工作職場	• 發布「人權政策」 • 宣導〈大聯大員工行為準則〉	• 推動人權現況盤點及政策宣導 • 建立員工健康管理機制：設立健康諮詢室、特約醫護駐點 • 推動員工持股信託 (ESOT)	• 2026 年員工敬業度調查正項指標超過 70%	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	提升績效的成長環境	• 推動線上學習 -- 天下創新學院 • 推動 2025 職能	• 持續推動 2025 職能 • 建立線上 E-Learning 學習平台 • 推廣願景與核心價值	• 2026 年提升員工數位運用能力，建立培育及評鑑人才機制達到無縫接班	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	公平合理的薪酬考評	• 導入線上績效管理系統	• 持續優化並落實績效管理機制	• 2026 年員工針對薪酬考評指標滿意度占比超過 70%	10 REDUCED INEQUALITIES
Ch.7 社會 參與	產學合作	• 持續推動供應鏈學程合作計畫	• 持續推動供應鏈學程合作計畫 • 推動青年學子實習計劃	• 結合本業產業知識回饋社會，透過支持多元產學合作等方式培育產業菁英 • 擴大影響力，偕同供應鏈實現社會關懷	1 NO POVERTY 4 QUALITY EDUCATION
	關懷弱勢	• 持續關懷弱勢落實社會公益	• 持續關懷弱勢落實社會公益		
	重拾技職精神	• 支持體育運動，贊助體育賽事	• 持續贊助體育賽事 • 支持優秀運動選手培育計畫 • 投入技職人才培育相關公益行動		

3

公司治理

3-1 公司治理

3-2 誠信道德

誠信經營與法令遵循

反貪腐

承諾

- 大聯大控股以誠信經營為本，並推動「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀

政策 / 管理系統

- 制定「誠信經營守則」、「公司道德行為準則」及「防範內線交易管理作業程序」，並置於大聯大控股官網，以保障投資人及公司的權益。
- 於新進人員訓練時提供防範內線交易、反貪腐之宣導資料；因應個案檢討，子集團不定期進行反貪腐宣導。
- 透過專案會議，定期分享反貪腐防治經驗，加強內控管理機制。

申訴機制

- 申訴信箱 wpghac@wpgholdings.com
- 公開揭露「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」

評量機制

- 防範內線交易管理作業納入稽核控管的機制之中

營運績效與財務表現

經濟績效

承諾

- 提前自 2008 年自願由全體獨立董事組成審計委員會，更進一步建立良好之公司治理制度，健全審計監督功能及強化管理機能，並自 2013 年開始依國際會計準則編製財務報告
- 自成立初期即設置中文、英文版官網同步提供相關財務資訊、財報、及法說會簡報，並自 2012 年起於公司官網同步揭露每季中文、英文版財報，嗣後於 2014 年 12 月起於公開資訊觀測站同步公布中文、英文重大訊息，同年也提供中文、英文版議事手冊、議事錄，並於 2015 年起提供中文、英文版股東會年報

政策 / 管理系統

- 每年於策略會議中考量國內外市場趨勢及本公司競爭優勢，制定年度經營方向
- 定期將財務資訊於重大訊息、財報與年報中揭露，定期召開法人說明會，並置於官網及公開資訊觀測站

評量機制

- 每年出具之財務報告皆須經會計師簽證，並申報主管機關
- 揭露中文、英文版重大訊息、財報及股東會年報，並每季召開法人說明會說明公司營運績效與財務績效

風險控管

風險控管

承諾

- 整合公司風險管理為目標，各層級風險單位以企業整體為觀點，有系統地透過風險辨識、風險評估、風險處理與監控，將風險管理納入營運作業考量，達成組織目標，並藉由內部教育訓練的實施，使風險管理深植於企業文化

政策 / 管理系統

- 為確保大聯大之風險控管強度，定期追蹤與報告最新之風險評估結果
- 推動辦公室持續營運、異常交易預警以及關鍵風險指標預警等專案，持續落實整體風險管理效能
- 風險管理政策與指導原則

評量機制

- 風險管理服務處定期檢視與追蹤公司內各部門經辨識後所定義出來的關鍵風險，擬定風險回應的評量機制，且定期追蹤，以期達到有效控管風險
- 隨時注意國際與國內風險管理制度之發展情形，據以檢討改善

治理運作與資訊透明

治理運作與資訊透明

承諾

- 大聯大控股建立完整公司治理架構，並落實運作，透明化資訊揭露，積極與利害關係人溝通

政策 / 管理系統

- 訂定「公司治理守則」、「公司道德行為準則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任守則」等公司內部規範
- 各管理單位，依據權責專業範疇，隨時檢視法規遵循趨勢，以建立內部管理政策

評量機制

- 公司內部規範守則定期檢視與增修，以符合現行公司政策與作業流程
- 公開揭露因不符合公司治理、社會或環保相關法規而受政府機關罰款或罰鍰的次數與金額

營業秘密及隱私

顧客隱私

承諾

- 本公司確實遵循個人資料保護法法令規定

政策 / 管理系統

- 制定「大聯大控股資訊安全管理規範」，以確保本公司及客戶之資訊安全
- 因內部「使用者系統授權作業」等控管流程強化之需要，由董事會通過「個人資料保護管理作業指導原則」

評量機制

- 稽核單位針對管理機制，進行年度稽查，以確保執行成效

3-1 公司治理

3-1-1 公司治理組織與權責

董事會

大聯大控股於 2020 年 6 月 24 日股東常會選任第六屆董事，任期三年自 2020/6/24 至 2023/6/23，第六屆董事會成員共 11 席（含獨立董事 4 席），目前 10 席（其中獨立董事 3 席），專業領域除電子零組件本業外，涵蓋投資管理、策略管理、財務會計、法律及國際市場觀等。本公司具有員工（含委任經理人）身分有 2 席（占比為 20%），獨立董事有 3 席（占比為 30%）；女性董事目前尚無，目標至少 1 席；董事年齡逾 70 歲 2 席、其餘 8 席年齡介於 50~70 歲。獨立董事任期年資 3 年以下為 2 席，逾 9 年 1 席。

獨立董事由衆達國際法律事務所前所長黃日燦律師、陳永清會計師及中歐國際工商學院陳威如副教授共三位擔任。其中黃日燦先生擔任本公司獨立董事雖已連續三屆任期以上，因考量其具有法律、企業併購等專才及熟稔相關法令及商務管理之經驗，能為本公司營運發展提供具前瞻性、公正性重要建言，對公司董事會下之功能委員會繼續提供建議及監督、繼續完善更全面的公司治理機制之經驗傳承，對本公司有顯著助益，故股東常會繼續當選為本屆獨立董事。對於董事產業經驗／專業分布情形，詳下表：

	國籍	性別	年齡		獨立董事任期年資		經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	人力資源	風險管理	國際市場觀	投資管理
			50-70 歲	70 歲以上	九年以下	逾九年									
黃偉祥	中華民國	男	●				●	●	●	●		●	●	●	●
葉福海	中華民國	男	●				●	●	●			●	●	●	●
曾國棟	中華民國	男		●			●	●	●			●		●	●
張蓉崗	中華民國	男	●				●	●	●			●		●	●
林再林	中華民國	男	●				●	●	●					●	●
陳國源	中華民國	男	●				●	●	●			●		●	●
富爾特科技 (股) 公司代表人：吳長青	中華民國	男	●				●	●	●			●		●	
黃日燦	中華民國	男	●			●	●	●	●		●	●	●	●	
陳永清	中華民國	男		●	●		●	●		●	●	●	●		●
陳威如	新加坡	男	●		●		●	●	●			●	●		

註：遵循我國「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不逾三家。

董事會對公司整體營運及事務負有監督之責，並對於重大投資、併購等事項作出決策。董事會轄下三個功能性委員會，分別是審計委員會、薪酬委員會及新事業策略委員會。

2020 年董事會共計開會 14 次，董事出席率達 95.42%（不含委託出席），並依照法規要求進行董事利益迴避，董事會更多資訊請詳見公司年報。

2020 年董事會重大議題

1. 決議通過捐贈財團法人大聯大教育基金會案
2. 決議召集民國 109 年度股東常會案
3. 核准民國 109 年營業報告書及財務報表案
4. 核准民國 109 年度盈餘分派案
5. 決議通過 109 年度員工酬勞及董事酬勞案
6. 決議提出本公司第六屆董事及獨立董事候選人名單案
7. 核准修訂修訂本公司「公司章程」案
8. 決議通過修訂本公司「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」案
9. 決議通過公開收購台驊國際投資控股股份有限公司普通股案
10. 決議通過認購文曄科技股份有限公司發行之甲種特別股股份案
11. 決議通過本公司辦理現金增資發行乙種特別股案
12. 決議通過變更本公司所在地案
13. 決議通過本公司下任執行長委任案、子集團執行長委任案

大聯大控股十分注重於公司治理，最高治理機關為董事會，由董事長領銜督導各項公司治理事務之執行，除了設立獨立董事外，也成立各委員會負責公司重大營運議題；董事長及執行長之職責明確劃分，執行長由專業經理人擔任，執行董事會決策，在授權範圍內對經營成果負總成之責。此外，董事會亦督導經營團隊，隨時留意包括國內外法令變動之狀況。

大聯大控股參與由臺灣證券交易所股份有限公司主辦、財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會執行之公司治理評鑑，積極配合各項指標要求，強化公司治理。

公司治理評鑑結果

第一屆 2014 年	參與公司治理評鑑之 798 家上市公司之前 20% 之公司
第二屆 2015 年	參與公司治理評鑑之 824 家上市公司之前 6% 至前 20% 之公司
第三屆 2016 年	參與公司治理評鑑之 843 家上市公司之前 6% 至前 20% 之公司
第四屆 2017 年	參與公司治理評鑑之 861 家上市公司之前 6% 至前 20% 之公司
第五屆 2018 年	參與公司治理評鑑之 868 家上市公司之前 6% 至前 20% 之公司
第六屆 2019 年	參與公司治理評鑑之 901 家上市公司之前 6% 至前 20% 之公司
第七屆 2020 年	參與公司治理評鑑之 1154 家上市公司之前 21% 至前 35% 之公司

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，明確訂定績效目標，以提升董事會之運作效率，本公司自 2007 年起，於董事會外部會議前設計問卷向董事會成員進行意見調查，董事會秘書室（現公司治理室）於 2010 年 6 月 29 日向董事會報告自當年度起啓用新格式問卷，內容參考國外 (英、美、加) 董事會評核機構及往年董事會外部會議問卷內容，以期廣泛了解個別董事對於董事會整體及個別表現的評價。問卷調查結果於每年度董事會外部會議開始先向董事會成員報告問卷調查結果。

上述問卷一直沿用至 2015 年 12 月董事會制定「董事會績效評估辦法」，明訂每年應至少執行一次內部績效評估，並於 2019 年 10 月增訂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評估一次。

董事會績效評估辦法

董事會內部績效評估

於每年度結束後進行，以董事會整體之績效評估及個別自我評估為主，由董事會成員個別填寫內部自我評估績效及對自身在董事會的個別表現進行評估。2020 年度董事會與各委員會績效評估，已於 2021 年 1 月 26 日董事會中報告，並已揭露於公司官網。

2020 年董事會績效評估結果

評估面向

- 對公司營運之參與程度
- 公司內部控制及風險控管
- 外部與內部關係的經營
- 董事會的組成及能力
- 董事會決策品質與運作

董事會外部績效評估

本公司於 2019 年委託外部機構「社團法人中華公司治理協會」，以問卷及實地訪評的方式執行本公司董事會效能評估，該機構及執行專家具備獨立性，並已於 2019 年 12 月 24 日董事會報告評估結果，並已揭露於公司官網。預計於 2022 年進行第二次外部績效評估。

2019 年董事會外部績效評估結果

審計委員會

大聯大控股自第二屆 (2008 年 7 月) 起設置審計委員會，本屆 (第六屆) 於 2020 年 6 月 24 日就任，由三席獨立董事所組成，陳永清獨立董事為審計委員會之召集人，已於 2020 年 11 月 10 日設立本屆工作目標，並於同年 12 月 29 日向董事會報告。審計委員會以建立良好之公司治理制度、健全審計監督功能及強化管理機能為其主要職權；旨在協助董事會執行其監督職責，審議事項包括：公司財務報表、公司稽核及會計政策與程序、公司內部控制制度、重大資產取得或處分，簽證會計師之委任、解任或報酬等及其他公司或主管機關規定之重大事項。

大聯大控股並已於 2010 年 7 月制訂「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」並設置審計委員會信箱 wpghac@wpgholdings.com，對於所有內部、外部利害關係人，由獨立董事輪值受理申訴或建言，並有明確的處理程序，建立吹哨者保護機制，**「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」已揭露於公司官網**。審計委員會每季至少開會 1 次；2020 年度審計委員會開會 13 次，委員出席率為 98.46%（不含委託出席）。

審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法

薪酬委員會

大聯大控股自第二屆 (2008 年 7 月) 起設置薪酬委員會，本屆 (第六屆) 由三位獨立董事組成薪酬委員會，黃日燦獨立董事為薪酬委員會之召集人，已於 109 年 10 月 27 日設立本屆工作目標，並於同年 12 月 29 日向董事會報告。薪酬委員會旨在協助董事會訂定及評估董事及經理人之報酬及擬訂、評估公司整體薪酬政策及辦理其他與薪酬評核相關事務。薪酬委員會每年至少召開 2 次；2020 年度薪酬委員會共計開會 5 次，委員出席率為 100%（不含委託出席）。

● CEO 與高階經理人薪酬結構

經理人薪酬結構與績效高度連結，其薪酬政策及績效評估之政策及標準，皆經薪酬委員會審議，並提報董事會決議通過實施。經理人薪酬與績效之衡量構面包含企業核心價值之實踐、高階職能行為指標展現、領導及管理能力、相關營運績效指標及其他特殊事蹟等。

衡量構面	項目與權重	說明
績效指標	財務與業務指標—65%	獲利成長指標及營運管理品質提升指標：稅後純益 (Profit After Tax)、營運資產報酬率 (Return on Working Capital)、淨營運資產佔營收比率 (Net Working Capital/Sales)
	綜合管理指標—35%	• 實踐經營理念，展現企業文化與核心價值觀，實現共大共好之願景 • 組織領導與管理能力 • 人力資源管理及育才 • 創新與整合、風險管理、法令遵循及 ESG 永續發展策略
	其他特殊貢獻或重大事件亦列入評量	

新事業策略委員會

大聯大控股自第三屆 (2013 年 10 月) 起設置新事業策略委員會，本屆 (第六屆) 由四位董事及一位獨立董事組成，黃偉祥董事為新事業策略委員會召集人，已於 109 年 12 月 27 日設立本屆工作目標，並於同日向董事會報告。新事業策略委員會協助本公司發展新事業，提高新事業投資的決策品質及效益。新事業策略委員會每年至少召開 4 次；2020 年度新事業策委員會共計開會 5 次，委員出席率為 96.67%（不含委託出席）。

公司治理主管

因應政府及法令政策之要求，本公司自 2019 年 5 月 1 日起設置公司治理主管，由法務長兼任，並將「董事會祕書室」更名為「公司治理室」，以強化公司治理相關績效。

公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、監察人就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

依本公司實際運作需要，訂立四大面向職掌

1. 襄佐控股董事會議事事務依法運作
2. 襄佐各委員會依法、依目的運作
3. 維護本公司對轉投資子公司的股東權益
4. 襄佐董事會對公司治理之提昇與落實

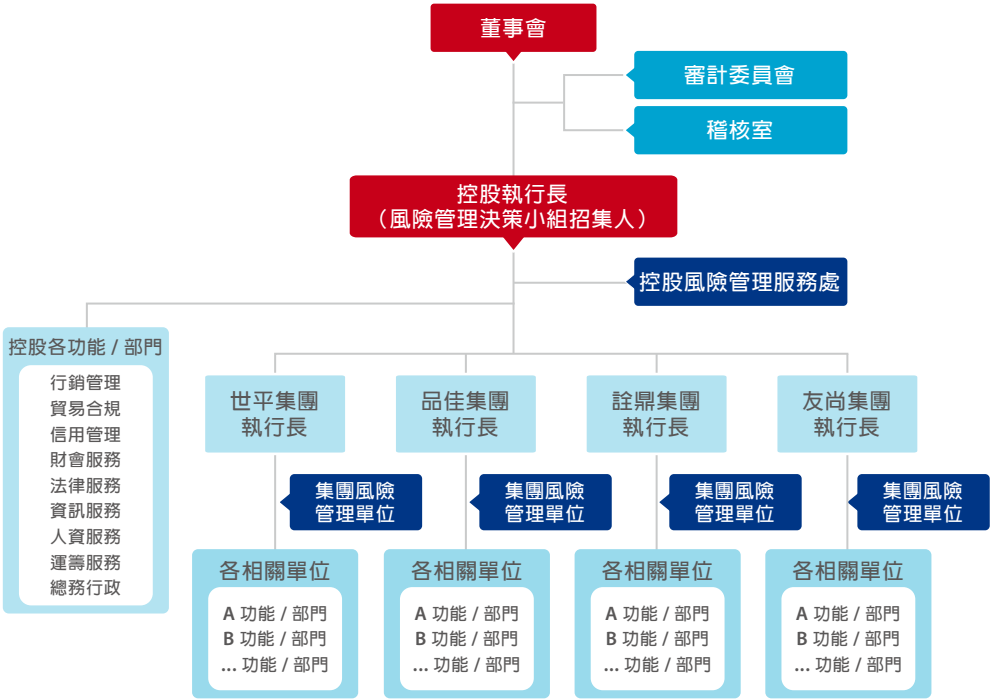
3-1-2 風險管理

大聯大風險管理以整合性風險管理為目標，各層級風險單位針對整體營運模式，有系統地透過風險辨識、風險評估、風險回應與監控，將風險管理納入一般日常作業管理中以進一步達成組織目標；在可接受的風險水準下，積極從事各項業務拓展，提升營運收入之質與量，達成資源配置最佳化，且經由持續性之內部教育訓練來建立與強化員工及組織風險管理意識，最終將風險管理深植於企業文化。

自 2017 年成立專責的風險管理部門以來，大聯大就各層級所辨識出來的風險，加以監控持續推動與強化員工風險管理的意識。每年除了對全體員工進行風險管理教育訓練外，也針對各地區主要辦公室與運籌倉儲舉辦消防與緊急應變及人員安全回報機制演練。

風險管理之組織架構

大聯大風險管理最高決策單位為大聯大風險管理決策小組，由四大子集團執行長與控股執行長組成。其中控股執行長為決策小組召集人，直接向董事會呈報負責。風險管理服務處獨立運作於業務單位之上。



風險管理流程

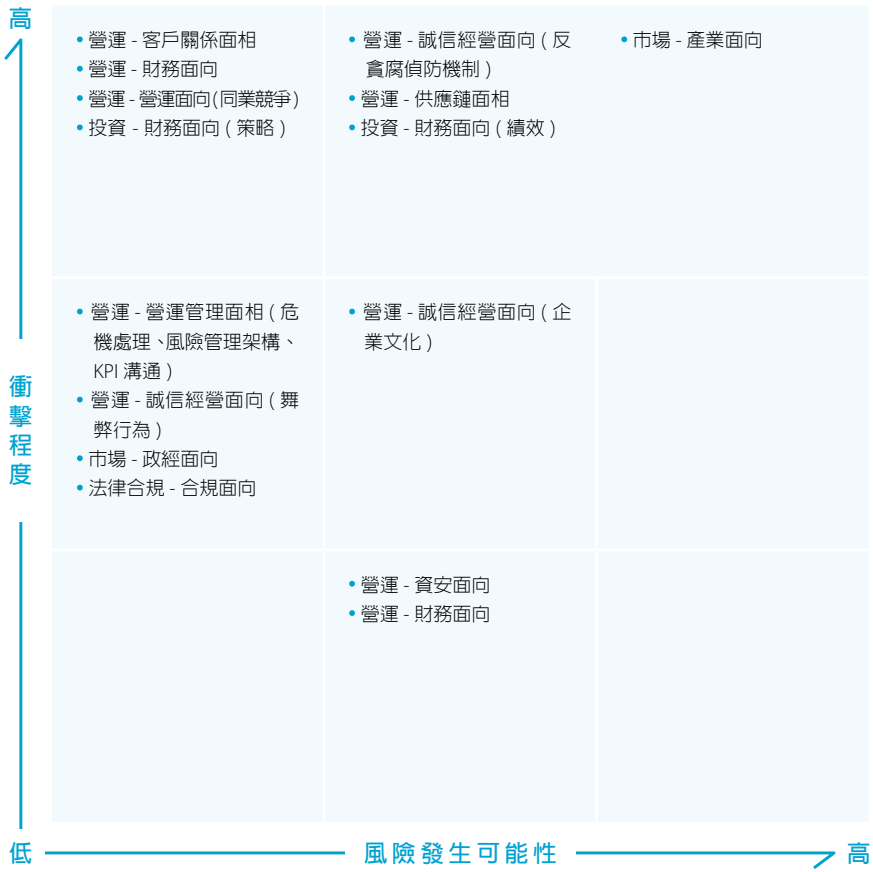
● 風險辨識

大聯大風險管理服務處將大聯大面臨之風險項目依重大性原則分為五大類，詳如表述。

風險類型	風險說明
市場風險	• 政經面向：國內外監管要求、稅務政策趨於複雜…等。 • 產業面向：產業變化、去中間化…等。
營運風險	• 營運管理面向：產品線過於集中、營運中斷、同業競爭、風險管理架構及危機管理機制不夠健全、KPI 訂定與溝通、資訊安全…等 • 誠信經營面向：舞弊行為、反貪腐偵防機制、企業文化之形塑…等 • 供應鏈面向：委外廠商營運中斷…等。 • 客戶關係面相：客訴處理不夠及時…等。 • 財務面向：應收帳款控管…等。 • 資安面向：數位資訊安全、資料保護規範…等
投資風險	• 財務面向：併購策略不明確、績效不如預期…等。
法律合規風險	• 合規面向：未能遵守進出口法令、相關法規之風險…等。
環境風險	• 營運面向：天然災害導致營運中斷…等。

● 風險評估

風險管理服務處及各功能單位依據各類風險因子的發生可能性與衝擊程度，建立風險矩陣，並以量化之衡量方法鑑別關鍵風險項目



● 風險監控

各功能單位應監控所屬業務的風險，並擬定因應管控措施。

● 風險回應與追蹤

風險管理服務處每月進行關鍵風險回應計畫追蹤管理，並呈報風險管理決策小組。

● 2020 年關鍵風險辨識及風險管控措施

關鍵風險	風險管控措施
舞弊風險	建立舞弊偵測監控機制，持續灌輸員工正確的價值觀
機密資料管理風險	針對資料進行分級分類，並建立相關安控機制
資安風險	進行資安風險評估，與建置資訊安全強化執行計畫
運籌風險	建置 BCP 營運持續計畫，並每年演練改善優化
轉投資風險	建立完整的事前評估及事後整合之機制
產業去中間化風險	推動大聯大數位轉型
道德誠信風險	建立員工行為準則與觀念推廣
重要委外廠商停止營運風險（資訊）	規劃與建置系統上雲端
辦公室緊急應變暨營運中斷風險	建置辦公室緊急應變計畫與演練機制

風險管理專案

2020 年度大聯大風險管理服務處針對集團重要發展策略及對公司營運持續之重大新興風險，以「建立風險評估之量化機制」、「建立風險預警與通報機制」、以及「委外智能倉風險管理持續追縱」為三大專案主軸作為規劃的重點。

● 建立風險評估之量化機制（控股關鍵風險指標管理）

大聯大於 2017 年進行企業風險管理制度中之關鍵風險指標 (KRI) 建置，且自 2018 年開始，展開 KRI 機制的相關作業，完成控股關鍵風險指標制定與風險門檻值對應措施確認。透過關鍵風險指標的設定，使企業管理階層能夠確定組織內部的風險指標重點，同時亦建構風險預警系統，以掌握組織內關鍵風險前兆與根本原因。製立「紅黃燈」不同風險門檻值與對應措施之管理機制，由風險管理服務處定期追蹤 KRI 指標來瞭解是否有任何風險項目需要特別關注，並定期向大聯大風險管理小組彙報。

● 建立風險預警與通報機制（異常交易分析預警專案）

大聯大透過大數據統計分析模型，找出集團中有異常之交易訂單，進行異常原因追查。自 2018 年 6 月進行前端風險管理人員的教育訓練，傳遞風險預警之重要性與及時性，風險預警機制模組程式同步上線，後續各子集團風險管理團隊開始針對每個月系統自動產出之疑似異常交易資料進行異常原因調查與異常原因的回覆，並由大聯大風險管理服務處彙整原因後，回傳至系統，並定期呈報相關主管。

● 委外智能倉風險管理持續追縱

由於大聯大委由第三方管理智能倉儲，對於其所面臨的風險因子也相當重視，故自 2019 年開始，由風險管理服務處進行委外智能倉儲風險辨識作業、各功能單位進行風險評估，一共辨識出 13 項風險項目，其中 6 項為關鍵風險項目，並開展相關風險管控措施。2020 年風險管理服務處持續追蹤關鍵風險之管控措施執行情形。

新興風險管理

隨著全球新興風險的類別項目增多與發生機率逐漸提升，大聯大亦將新興風險的識別和管理納入風險管理流程。2020 年大聯大評估辨識之新興風險以「COVID-19 風險管理」為主軸。

- COVID-19 風險管理

自 2020 年初爆發新冠疫情，大聯大全球營運辦公室面臨疫情急劇加溫的情況，除了實施在家上班、人員每日體溫與健康情況回報、遠距會議、減少出差通勤、減少人員群聚可能造成疫情擴散的防範之外，大聯大立即依風險管理流程召開會議，協同各單位條列因疫情可能造成之內、外部營運衝擊，並進行風險評估，共辨別出 22 項關鍵風險項目，涵蓋市場風險、營運風險、運籌管理風險等，並且針對各風險項目擬定管控措施、制定 SOP 並追蹤。

3-1-3 內部稽核

大聯大控股為強化公司治理，設置直接隸屬董事會的稽核室，功能上由審計委員會監督，日常行政作業則由董事長代為管理。

稽核工作之執行主為年度稽核計畫之例行稽核，另並視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議。稽核室於稽核完成後，皆出具稽核報告提報審計委員會，並由稽核主管定期於審計委員會、董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理之精神。此外，稽核室亦督促各單位執行年度自行評估，落實公司自我監督機制，並覆核自行評估結果，併同稽核報告做為本公司董事會及審計委員會出具內部控制聲明書之依據。

內部稽核重要執掌包括：

瞭解整體控制環境

確認組織各項營運及財務活動，並充分明瞭組織目標。

觀察及辨識營運可能之風險

透過對經營環境之觀察與分析，瞭解洞察已存在及潛在風險。

監控風險並提出改善建議

藉由查核工作執行，瞭解及監控組織經營風險與內控執行程度，適時提供改善建議。

提供諮詢服務、增進營運效率

於營運單位計劃或專案發展中提供建議，考量可能之風險及衍生控制問題，進而提升計畫或專案之品質與效率，並對現有流程進行評估與建議，提升流程效能及降低風險。

協助管理階層強化公司治理

將公司整體控制成效適時及客觀地反應高階管理階層，提昇公司資訊透明度，並協助強化公司治理。

內部稽核流程

1. **風險考量設定** 依固有風險辨識各項作業可能之風險
2. **作業標準確認** 法令、內控、規章制度、核決權限等
3. **實際作業了解** 實際作業方式、系統操作、表單使用
4. **流程及系統分析** 系統流程設計與控制效果解析
系統未能管控及人工作業確認
5. **擬訂查核程序** 依控制風險設定查核重點及執行方式

3-2 誠信道德

誠信治理為公司永續經營之要素，大聯大將「誠信」納入企業核心價值之一，落實於公司治理及員工行為。於 2013 年 1 月制定「公司誠信經營守則」及「公司道德行為準則」，內容明訂利益迴避、檢舉機制及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，並成立「誠信道德委員會」落實誠信治理之管理及策略。為推廣誠信行為之規範，制定「員工行為準則」及「員工服務同意書」，由上而下實踐大聯大「律己律人謀衆福」之誠信信條。

公司誠信經營守則

公司道德行為準則

3-2-1 誠信經營

誠信道德委員會

大聯大控股為落實誠信經營原則，2017 年成立「誠信道德委員會」，由控股公司執行長及各集團執行長擔任委員，2020 年每季定期召開委員會（共 4 次），委員會出席率達 100%，針對每季議題與相關工作進度進行討論，並向同仁推廣誠信道德行為準則。

跨集團 T.I.P.E 管理機制分享會議

有鑑於“誠信”為大聯大價值觀 T.I.P.E. 之一，2016 年開始定期每月召集 T.I.P.E. 會議，針對進、銷、存貨及應收帳款作業流程進行跨集團交流，各集團風險管理單位及各相關功能單位，包括業管、信管、法務、運籌、資訊等單位均派員參加，各集團風險管理單位定期在會議分享其在稽查前端訂單等交易文件所發現異常管理之對策，若發現流程作業規範不符實際需求所致，會提出作業流程優化建議，若發現人員作業方式不符紀律者，會在集團內部向高層主管 (包含執行長) 或審計委員會提報，並進一步查察，以期儘早發現弊端進行偵查，若有涉及違法情事亦會同時請求法務支援、協助調查。各集團公司對於員工舞弊行為秉持勿枉勿縱的態度，必要時與當地犯罪偵查單位配合，以保護公司權益。

防範宣導

大聯大已制定有「公司誠信經營守則」、「公司道德行為準則」及「公司治理守則」，具體規範每一位大聯大的一份子，無論係管理階層或基層員工，於執行職務時應注意之事項及應秉持之信念，並透過持續性的教育訓練及內部宣導、稽核制度等多管齊下，使誠信經營的 DNA 融入組織日常的運作，讓大聯大整體得穩健地於治理正軌上邁進。

大聯大控股對於反貪腐與反競爭行為之議題，先從風險管理角度切入，逐步規劃相關之培訓課程。法務服務處除了扮演專業法務幕僚諮詢監督外，為了讓員工確實知悉職務上應遵守之法令及應履行之義務，於新人訓練或月會等場合，提供相關宣導資料或課程宣講，以期員工具有基本的法律應備知識，例如保密義務、反貪腐及內線交易防範等。

2020 年落實誠信經營教育宣導，包括建置內部平台提倡員工誠信行為準則資訊，並推行線上教育活動，主題涵蓋具體的誠信行為規範與落實方法。

誠信經營教育宣導

組織治理單位（董事會）	員工類別（管理層）	員工類別（非管理層）
應訓人數：10	應訓人數：859	應訓人數：3916
受訓人數：10	受訓人數：651	受訓人數：3024

大聯大員工行為準則

2020 年為推廣 32 條「大聯大員工行為準則」，推出動畫宣導影片，以 WPG 星球任務為主題，使用類遊戲模式讓員工在觀看故事環節中理解公司的行為準則規範，並在影片的最後引導員工閱覽並完成員工行為準則之簽署，截止於 2020 年 12 月，參與且完成簽署之員工共計 3,675 人。

本年度違反相關規範事件統計如下，皆已作出相關懲處與改善，並針對相關事件加強教育訓練與員工宣導。

違反類別	貪腐與賄賂	資訊保密	反洗錢	內線交易	利益衝突	歧視 / 職場暴力	違反隱私權法規
接獲通報件數	0	0	0	0	0	1	0
證實件數	0	0	0	0	0	1	0
後續處理與改善						依工作規則懲處；法務服務處錄製性騷擾防治影片，進行工作場所歧視和騷擾的教育訓練。	

大聯大員工
行為準則

資訊安全管理制度

資訊安全是企業永續發展與維持核心競爭力的重要基石，唯有捍衛公司重要營業資訊方能達成企業永續經營的目標。

大聯大控股為提供集團內各公司安全及可信賴的資訊管理系統、電子交換環境，以確保資料、伺服器、應用系統、設備及網路的安全，資訊的適當安置及資訊安全實務作業的可行性與有效性，建立「資訊安全管理規範」實施準則，以避免因人為疏失、蓄意或自然災害等風險，致資訊資產遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事影響及危害。

大聯大控股於 2020 年 9 月 啓動建置適用於大聯大控股的 ISO27001 資訊安全管理體系，並預計於 2021 年 7 月取得 ISO27001 認證。

資訊安全管理機制

對於資訊安全事故管理，大聯大控股進行管控措施如下：

- 每半年定期內部自行查核
- 每年定期安排 DR 演練、備份回復測試計畫。
- 制定資安事件通報流程。

近三年無資訊安全相關事件與財務衝擊，且無因資訊安全事件造成客戶資訊外洩之情事。

預防

- 資安設備部署
- 資安警訊管理 - 警訊搜集 (透過監測系統紀錄)
- 訂定災害預防、緊急應變程序、復原計畫
- 定期實施安全稽核、網路監控及人員安全管理（授權管理）等機制

監看

- 即時監測系統 CPU、記憶體、硬碟與網路頻寬使用率等資源使用狀況

追蹤

- 資訊事故通報
- 證據的收集和分析
- PDCA 持續改善流程

資訊安全宣導與教育訓練

資安相關教育訓練、宣導說明：

新人教育訓練

由資訊部門針對資安議題進行相關訓練。

全集團

不定期在 Teams 頻道上進行進期資安事件相關注意事項宣導，主題包括釣魚信件如何辨識等。

ISO27001 導入時，針對專案成員進行教育訓練內容：

訓練內容	總時數（小時）	總人次
ISO27001 標準介紹	22	22
資訊資產盤點、分類分級教育訓練	22	22
營運衝擊分析會議與教育訓練	24	24
ISO 標準文件化要求介紹	22	22

個資保護管理制度

實踐客戶資料使用的告知同意與相關權利保障措施

有鑑於 2012 年個人資料保護法之實施，控股公司及子公司於 2012 年 10 月制訂「大聯大集團個資保護規章」，並於 2012 年 11 月成立集團個資保護推行小組落實執行；2014 年因應公開發行公司建立內部控制制度處理準則之修改，要求將個人資料保護管理納入內控制度，控股公司及子公司董事會於 2014 年決議通過「個人資料保護管理作業指導原則」，作為大聯大控股所屬各公司個人資料保護管理之內控制度準則，定期執行內部控制制度自我檢查、內部稽核，以落實個人資料保護管理；控股公司自 2012 年起，於官方網站「個資保護既隱私權聲明」及「隱私權政策」中已完整說明客戶個人資料被收集資料之性質、用途，個人資料被收集、使用、保存與處理之方式，資訊被保存期限，大聯大控股如何保護個人資訊、個資權益受理窗口、向委外廠商揭露個人資料之管理政策等，截至 2020 年底大聯大控股並未接獲個資權益相關投訴。

因應大聯大控股之企業版圖已擴張至全球，為遵循全球各據點當地個人資料保護法令規範，控股公司自 2020 年起著手進行個人資料保護政策修訂，參考 OECD 隱私保護八大原則及 APEC 隱私保護九大原則，並加入歐盟 GDPR 及加州 CCPA、紐約 Shield Act、南韓 PIPA、香港個人資料隱私條例、新加坡 PDPA、日本個人資料保護法等法域規定，以落實各法域個人資料保護相關程序，並透過「個資告知書」，使客戶及員工充分了解大聯大控股就個人資料之定義、所蒐集之個人資料範圍及蒐集目的、保存與刪除、資料傳輸、國際資料傳輸、及當事人權利等，每年亦會由「個資保護推行小組」透過宣導及教育訓練，定期進行自我評估作業檢視個人資料執行現況以有效保障客戶及員工個人資料之安全。上述修訂內容預計於 2021 年提報董事會決議通過。

為推動上述個人資料保護政策之落實執行，於 2020 年針對大中華地區同仁舉辦「法遵培訓系列課程」中，進行 2 場教育訓練（參本報告書法令遵循宣導單元），透過個人資料保護重點宣導，使員工充分了解法令要求，俾落實個人資料管理規定，並加強同仁遵法意識，落實企業法遵、維護投資人權益，以達企業永續經營之目標。

3-2-2 法令遵循

機密資訊管理制度建置

營業秘密無疑是公司智慧財產之一環，更是企業永續發展與維持核心競爭力的重要基石。為鞏固核心競爭力、確保受到法律保護，以及強化侵害事故之處理措施，大聯大控股於 2018 年推動機密資訊（包含營業秘密）管理制度建置，藉由識別日常業務可能遭遇的風險進行資訊分類、資訊分級控管，提升同仁必要的機密資訊（包含營業秘密）保護知識，以達事前預防與事後舉證。2018 年完成各單位業務資訊流向之訪談；為推動制度建置落實，2019 年持續進行內部資料盤點、分類與討論，2020 年底完成管理工具採購上線，並安排「保護機密資訊 - 全員教育訓練直播會」進行使用宣導，利用該管理工具之資訊保護和進階合規性功能作為保護並控管資料之基礎。2021 年起於大中華地區搭配智慧財產權管理計畫全面推行落實本管理制度。

智慧財產權管理計畫

法務服務處為配合證交所 2020 年修訂並公開「上市上櫃公司治理實務守則」與「109 年度（第七屆）公司治理評鑑指標」第 2.27 指標智慧財產指標，提出與制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫，並於 2020 年 12 月 29 日向董事會進行報告，報告內容詳參本公司官網「投資人專區」揭露。2020 年除已進行全面的智慧財產盤點及訪談外，同時進行全員線上收看「智財 U anD ME」（台灣版）、「知識產權 U anD ME」（大陸版）短片，及舉辦相關教育訓練二場，累計參與人數約 4,100 人次。

控股公司已制定智慧財產管理作業程序，為期對智慧資產能有更全面的管理、保護及運用 (如創作歷程記錄、證據保存等)，控股公司於 2021 年之智慧財產管理制度與措施將聚焦於下列三點：完善智慧財產管理政策、導入 TIPS 智慧財產權管理作業程序及管理工具之導入與教育訓練。

強化業務風險及法令知識

繼 2015、2016、2017、2019 年推動「業務當自強 Part I-IV」課程後，法務服務處仍持續進行業務風險培訓，包括於世平集團安排「業務基礎法律知識課程」，2020 年於大中華地區線上課程參與人數總計 58 人次；於詮鼎集團、友尚集團安排「訂單合規暨來源宣導」，2020 年於大中華地區共進行 3 場培訓課程，參與人數總計 271 人次。

法令遵循宣導

為加強同仁於執行各單位業務上之遵法意識，落實企業法遵、維護投資人權益，以達企業永續經營之目標，法務服務處於 2020 年針對大中華地區同仁安排「法遵培訓系列課程」直播活動，除前述「機密資訊管理制度建置」、「智慧財產權管理計畫」所安排之培訓課程外，還包括宣導「個人資料保護管理」、「反壟斷」議題之法遵課程「全球隱私遵法重點及風險因應教育訓練」、「從廣明案看企業如何因應反壟斷法」，並於每場直播課程後進行線上測驗，加深同仁法遵觀念，每場課程平均參與人數約 3,000 人次。

「法遵培訓系列課程」亦有設置專區，提供該等直播課程影片、線上課後測驗，方便大中華地區同仁線上隨時觀看學習、測驗，以檢視學習成果，大中華地區新進同仁及其他地區同仁亦可觀看學習。

2020 年法遵培訓系列課程：

＊依課程直播時間順序排列

序次	學員區域	課程名稱
1	大中華地區	全球隱私遵法重點及風險因應教育訓練
2	大中華地區	從廣明案看企業如何因應反壟斷法
3	大中華地區（指定必修學員）	代理商不可不知的技術產出保護方法
4	大中華地區	代理商所面對的商標與著作權問題
5	大中華地區	保護機密資訊 - 全員教育訓練直播會

3-2-3 產品貿易合規

大聯大控股 2015 年成立貿易合規專責單位，以達成符合國際間出口合規之交易安全管理與公司永續經營的目標。自 2016 年起進行基礎資料整理與出口管控的基礎系統管理機制，並積極對外參與鄰近許多國家的相關交流研討會議，進一步瞭解其它國家的出口管制法規。2017 年著手規劃與制訂出口管制的進階管理機制，並定期舉辦內部訓練課程提升員工對貿易合規之熟悉度與專業度。2018 年展開貿易合規管理檢討，2019 年至 2020 年持續進行貿易合規數位轉型系統優化作業。

大聯大控股每年定期對公司內部同仁進行貿易合規培訓，尤其在 2020 年面臨中美貿易戰的影響，大聯大控股必須及時監控與更新各地區 / 國家更新的法規變化。培訓內容不但強調出口管制的重要性外，更涵蓋各相關國家、地區與政府出口管制法規的變更、大聯大貿易合規政策、管理機制、系統控管以及相關原廠供應商與夥伴貿易合規的新需求。大聯大控股在各地區舉辦年度教育訓練課程，分別針對香港、台灣、東南亞、韓國、中國大陸與美國等地區之產線及業務人員進行訓練課程，2020 年度舉辦場次將近 30 場次，總參與人數超過 3,500 人，平均出席率達八成以上。

4

供應鏈永續管理

4-1 通路管理與通路服務策略

4-2 責任採購與供應鏈管理

智能物流與智慧倉儲

智能物流與智慧倉儲

承諾

- 協同專業物流夥伴，透過專業物流規劃技術、優異的整合能力，提供完整的智能倉儲解決方案，以協助集團降低成本，提昇市場競爭力

政策 / 管理系統

- 通過流程改善、資訊技術能力及專業智能化設備，逐步實現運籌數位轉型成果

評量機制

- 對於各智能倉儲的產能、準確收發貨能力、準時出貨能力、貨物進出量、庫存量等衡量指標開始定期檢討，再逐步加入其他有效評量指標，以利發揮智能倉儲最大綜效

產品貿易合規

社會經濟法令遵循

承諾

- 大聯大控股承諾營運將符合國際間出口合規，並確保交易安全

政策 / 管理系統

- 透過貿易合規專責單位，管控產品銷售符合國際規範
- 辦理貿易合規教育訓練，加強同仁相關認知

評量機制

- 建立貿易合規監督管理機制
- 因不符合產品相關法規而受政府機關罰款或罰鍰的次數與金額

產品線代理與客戶滿意度

產品線代理與客戶滿意度

承諾

- 大聯大控股秉持客戶為中心之精神，協助客戶解決供應鏈管理問題

政策 / 管理系統

- 相關單位接獲客戶意見之後，會即時針對客戶或原廠之要求進行對應及研議後續處置措施

申訴機制

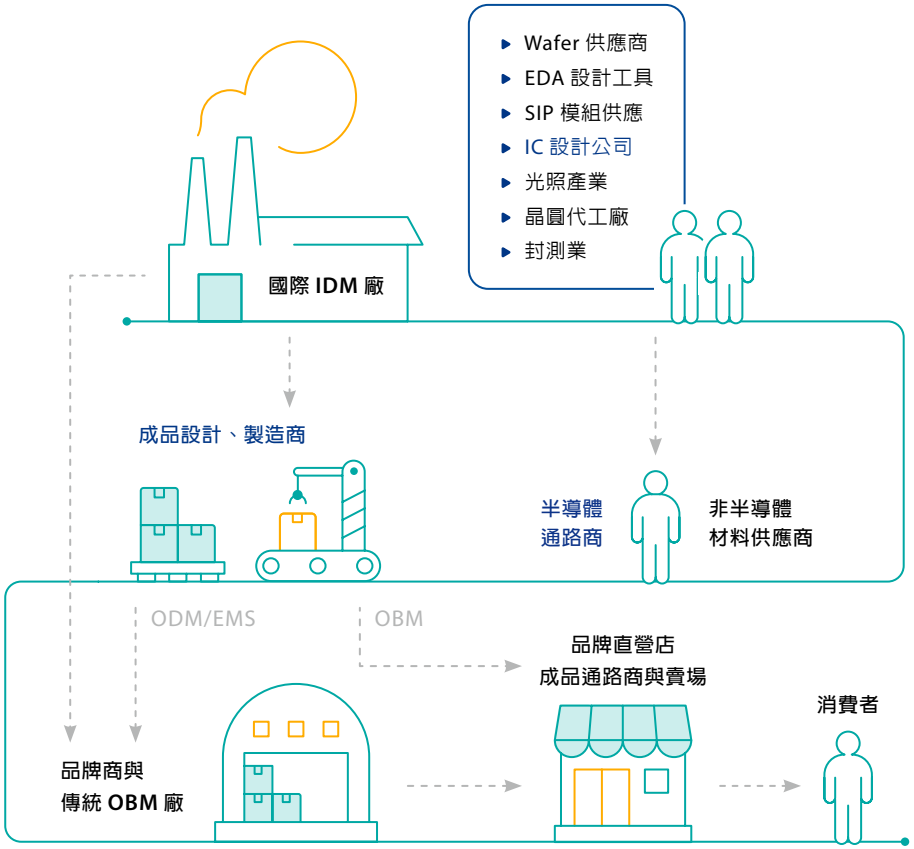
- 客戶可透過多種如郵件、電話、定期會議等管道與本公司聯繫，檢討並確保與客戶暨原廠間合作的順暢

評量機制

- 透過會議討論，確保產品與服務符合客戶及原廠需求

4-1 通路管理與通路服務策略

4-1-1 客戶中心通路體驗



圖示：半導體產業供應鏈示意圖，大聯大整理

半導體通路的主要功能與角色扮演，對於上游的半導體供應商而言，在於協助供應商從事半導體零組件的銷售工作；而對於下游電子成品製造商而言，半導體通路的主要功能則在於協助客戶，採購生產製造過程中不可或缺的半導體元件。通路商所經手的有形商品為規格複雜、品項繁多的半導體元件，然而衍生出來的配套服務項目與價值提供 (Value Proposition)，卻更為廣泛的涵蓋了金融、物料管理、配送與技術支援等種類繁多之專業服務，包含產品推展、存貨管理、訂單管理、銷售管理、運籌管理、財務管理及資訊管理。

產品推展 Product Promotion

上游供應商的半導體元件需要有專業的區域通路商的協助，方能在最短的時間內將產品推展給下游的客戶群，由於交易的標的物牽涉到半導體的專業，且交易之對象皆為專業的買家，故而通路商經常須要建制熟悉供應商產品之業務人員與技術人員，方能提供適合的商品與技術服務，以即時回應客戶的需求。近年來由於產品的生命週期縮短，客戶端研發人員不足，大聯大為了協助客戶快速開發新產品，與供應商合作推出各式各樣的完整方案 (Total Solution)，協助客戶以有限人力及時完成產品開發工作。

訂單管理 Order Management

由於供應商的資源有限，通常僅能提供直接服務予少數大型客戶，其他眾多中小型客戶群的訂單需求，即須要透過通路商的資源，來提供有效率的即時服務。通路商通常蒐集眾多中小型客戶群的實際需求與預估需求訂單後，集中下單予供應商採行批次作業，不僅大幅提高供應商在訂單管理上的承載量，並協助供應商維持其半導體製造工廠運作的穩定與效率，同時亦能確保客戶能在預定的交貨日期、以事先約定的數量、取得所需要的半導體元件。

存貨管理 Inventory Management

由於上游半導體供應商之標準交貨期約為 8~12 週，而大部份的客戶群，很難在 8~12 週之前即準確預視未來的需求，故而供應商與客戶端皆須要通路商居中準備適當的安全庫存量，以彌補中間巨大的差異，來維持整體產業鏈的正常運轉。

近年來由於電子資訊產業的激烈競爭，下游客戶對於未來需求的預視能力，不僅越來越短，且變化亦越來越大，如終端的品牌業者，大力推行的BTO (Build to Order)機制，要求下游客戶在接獲訂單的大約一週內即必須完成九成以上的成品製造，此趨勢更大幅加重居中的通路商所扮演的存貨管理者的角色。

銷售管理 Sales Management

除了少數大型成品製造商外，大多數的中小型客戶群並沒有足夠的訂單數量可與半導體供應商議價，通路商在這個環節中扮演了重要的角色。透過通路商的集中下單優勢，可以為下游中小型客戶群爭取到較為優惠的成本；反之對於供應商而言，亦可透過通路商的居中運作，協助其維持市場的價格秩序，達到銷售管理之目的。

運籌管理 Logistics Management

供應商僅需要依照通路商的訂單，集中批次作業將貨品運送到通路商指定的發貨倉庫內，節省了供應商許多分批作業的複雜性；而通路商則負責因應眾多中小型客戶群的個別需求，依個別客戶規定的包裝方式（含標籤作業）、規定的交貨文件與規定的運交地點，完成半導體元件之配送作業。通路商不僅大幅減輕供應商運籌管理之時效與費用，同時亦大幅度降低了下游客戶倉儲作業所須之人力資源與空間需求。

財務管理 Financial Management

一般而言欲直接向半導體供應商採購半導體元件，所須要俱備的條件除了必須要有相當的採購數量外，仍須要有一定的債信評等與擔保品，同時還須承擔較短之付款條件。然而並非所有的客戶皆有此能力或意願去付出這樣的代價，來完成半導體元件的採購需求。於是乎通路商在此時，即扮演著重要的融資者的角色。

通路商通常會依據許多客觀的條件，如客戶銀行往來記錄、債信、營運狀況、負責人品性、平時交易記錄等諸多情況衡量之下，給予下游客戶一定的信用額度 (Credit)，以較供應商優惠的交易條件付款 (Payment Term)，來協助下游客戶以較少之財務運作代價，取得供應商的產品與服務。而供應商也透過通路商熟悉本地市場運作下的融資角色扮演，一方面規避了當地運作的財務風險，另一方面保有其市占率與商機，通路商在此方面的財務與風險管理角色的扮演，在亞洲市場尤其重要。

資訊管理 Information Management

半導體供應商的核心專長，多數在於半導體元件之開發工作、生產製造與產業標準的制定上，它需要許多的專業業務人員與技術人員，為其搜集市場的資訊與整合客戶的需求，協助其鞏固核心專長，通路商充沛與專業的本地人力支援，即扮演了不可或缺的角色。同時對於客戶端而言，亦可以透過通路商的中介角色，集合眾多客戶的聲音，使得供應商得以重視並提供更為適合的產品服務，協助客戶完成未來電子成品的設計與製造作業需求。

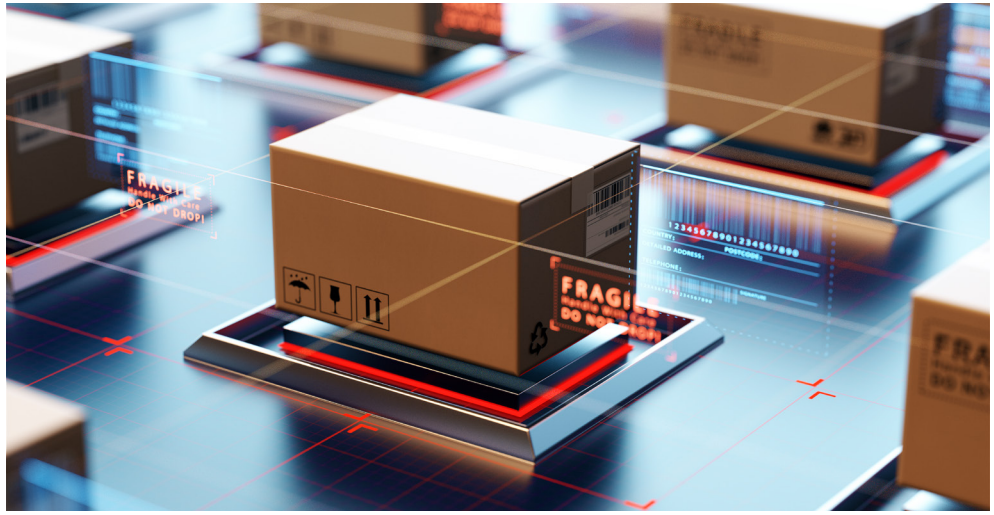
半導體通路商的功能，基本上屬於橋樑的角色，它呈現出雙向的溝通與承載的角色扮演。除了一方面扮演供應商攻城掠地的重要前線士兵之外，亦須要扮演下游客戶合作供應商的角色，以共同面對多變化的市場挑戰 。

4-1-2 物流倉儲智能化

大聯大物流管理秉持以客為尊之理念，持續提昇服務品質，務求提供極緻優質的物流服務予客戶，不斷尋求突破，邁步向前。

透過建構串連內外部資訊的透明平台，將制式不變的工作導入線上系統化，變動性項目則交線下人工處理，實現線上整合、線下人和的人機合作理想，期望與合作夥伴共建協同合作的生態圈。在成效部分，智能輸送及智能分流大大提昇作業效率，加上管理看板的即時資訊整合，各項管理指標及設備狀態均能確切掌握。

大聯大控股運籌服務處主要職掌倉儲營運分析及管理、各區倉庫運作管理與稽核、運籌各項作業流程設計與改善、運籌系統管理與優化等。為確保政策執行成效，每年至少一次由各區權責單位不定期稽核，地區運籌針對稽核缺失事項，需提出改善對策與時間表，控股運籌服務處會協作督導完成。針對委外物流廠商，除實施不定期稽查作業外，每月亦會以 KPI 考核評鑑是否達成指標，第一次未達標，需到場說明檢討，並提出矯正報告；連續第二次未達標，將逐步削減配合貨量，直至改善為止。



下線「箱到齊」功能行動化

時程：2020 年 4 月上線

範圍：下線箱到齊作業

執行內容：因應新版行動裝置 Mobile 上線作業，故將下線箱到齊功能移轉至新的行動平台，並改善之前於 PDA 平台上部分問題。

具體成效：擴充畫面判讀資訊，增進作業便利性。

Mobile 出貨作業

時程：2020 年 11 月上線

範圍：下線出倉作業

執行內容：以 Mobile 取代傳統下線撿貨作業。透過 Mobile 顯示下線區揀貨儲位即可找到貨品位置。出倉點交簽收資料亦可留存系統歸檔。

具體成效：下線出倉作業流程行動化、簽收單資料數位化。

優化 ABC 上架作業

時程：2020 年 6 月上線

範圍：上架作業

執行內容：通過數據統計，得出每種貨物的出貨頻率，分為 A、B、C 三類。收料作業完成後，貨物按這三種分類上架，備料時便能集中儲區揀取貨物，迅速完成揀貨作業。

具體成效：揀貨速度提升 22.87%。

4-2 責任採購與供應鏈管理

4-2-1 化學品安全與衝突礦產管理

大聯大在半導體零組件的供應鏈中，扮演通路商 (代理 / 經銷) 的角色，本身並未參與產品之製造過程，無法明確知悉或合理控制該產品確實的內容與成分，然而有鑑於身為產業價值鏈的一份子，大聯大主動關注我們所經銷 / 代理的產品，查證代理經銷之產品是否滿足環境及社會議題要求之規範，並透過資訊公開揭露的方式，協助提高整體價值鏈的透明度和消費者的意識，發揮大聯大於價值鏈之影響力，共同打造全球永續的電子供應鏈。

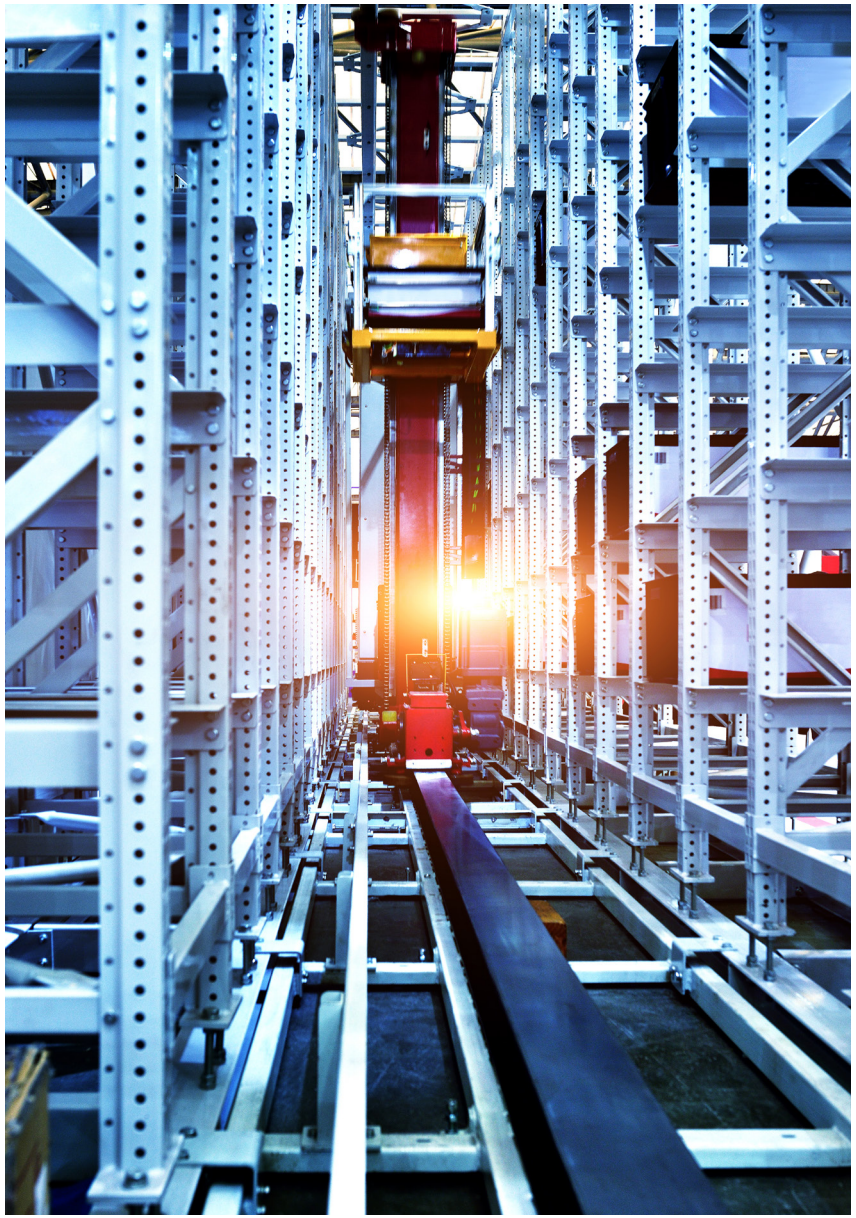
化學品安全管理

針對有害環境的化學品暨相關物質管理與辨識，大聯大遵守全球產業標準並落實在日常的管理機制當中。

對於化學品暨相關物質的辨識、登錄、使用紀錄與替代選項，我們早已經落實於日常管理的環節之中。針對業界實行多年的環保指南 Pb Free (或稱 Lead Free) 與 國際電工協會發布的 Halogen Free 指南 (簡稱 HF)，我們的倉儲中心採取每日逐批辨識的管理機制，依據供應商提供的資訊，詳實登錄每一個進貨品項是否符合上述化學品要求，並記錄於資訊系統中，提供客戶針對高度關注化學物質的替代選項，並確保從進貨、存貨、銷售管理的每一個環節，皆可清楚辨識經手之半導體零組件的重要化學物質成分。

依據我們的化學品暨相關物質管理政策，目前鑑別出的 19 家關鍵供應商 (依高營業額佔比鑑別) 皆 100% 通過歐盟的 Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令 (簡稱 RoHS)、大陸 RoHS、國際電工協會發布的 Halogen Free 指南 (簡稱 HF)、歐盟的 Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案 (簡稱 REACH)、歐盟的 Perfluorooctanesulfonic acid 指令 (簡稱 PFOS)。

大聯大將持續關注、配合世界各國針對禁止或限用相關有害物質之法規，並將致力推廣符合環保法規（WEEE、RoHS、PFOS、REACH、無鹵標準、大陸 RoHS）之產品，以共同打造永續、負責任的全球電子供應鏈，為全球環境保護善盡一己之力。



大聯大關鍵供應商產品符合之環保法規如下，依英文字母排序揭露。

原廠品牌	RoHS	大陸 RoHS	HF	REACH	PFOS
AMD	●	●	●	●	●
BROADCOM	●	●	●	●	●
INFINEON	●	●	●	●	●
INTEL	●	●	●	●	●
KIOXIA	●	●	●	●	●
MEDIATEK	●	●	●	●	●
MICRON	●	●	●	●	●
NEXPERIA	●	●	●	●	●
NOVATEK	●	●	●	●	不適用
NXP	●	●	●	●	●
OMNIVISION	●	●	●	●	●
ON	●	●	●	●	●
REALTEK	●	●	●	●	●
SAMSUNG	●	●	●	●	●
SAMSUNG SDI	●	●	●	●	不適用
ST MICRO	●	●	●	●	●
TOSHIBA	●	●	● 部份料號有鹵	●	●
TI	●	●	●	●	●
WINBOND	●	●	●	●	●

資料來源：供應商提供與供應商公開揭露資訊，大聯大整理

註：RoHS：(Restriction of Hazardous Substances Directive) 電子電器設備限制使用有害物質指令，有害物質清單如鉛、鎘、汞、六價鉻、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP、DIBP

HF：(Halogen Free) 國際電工協會所訂關於無鹵之標準指令

REACH：(Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) 關於化學品註冊、評估、授權和限制指令

PFOS：(Perfluorooctanesulfonic acid) 關於限制銷售和使用全氟辛烷磺酸指令

衝突礦產管理

美國國會於 2010 年通過《多德 - 弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)。根據《多德弗蘭克法案》第 1502 條，2012 年 8 月，美國證券交易委員會頒布「衝突礦產來源揭露規則」(Rule 13p-1 under the Securities Exchange Act of 1934)。該規則旨在解決剛果民主共和國 (DRC) 地區採礦作業相關的侵犯人權行為。在這個地區開採的礦物稱為「3TG」，代表礦產錫 (Tin, Sn)、鎢 (Tungsten, W)、鉭 (Tantalum, Ta) 和金 (Gold, Au)。

大聯大身為半導體零件代理通路商，支持美國國會《多德弗蘭克法案》與證券交易委員會相關法規。我們雖並未參與產品之製造過程，但一向主動與上游產品供應商合作，傳達我們對於衝突礦產之要求，期望與鼓勵供應商進行對衝突礦產之管理與揭露，大聯大承諾不會有意直接或間接購買衝突礦產，或從衝突地區購買包含衝突礦物之產品。

大聯大訂定「衝突礦產管理辦法」，致力避免在經手的產品中使用衝突礦產，並透過資訊公開揭露的方式，協助提高整體供應鏈的透明度和消費者的意識。 我們戮力盡職調查以確認關鍵供應商符合無衝突礦產的要求，善盡企業社會責任，並與客戶及供應商共同打造全球永續電子供應鏈。 未來大聯大亦將持續進行年度供應鏈調查，持續落實並強化永續供應鏈管理之目標。

● 衝突礦產管理流程

● 盡職調查

盡職調查辦法及範疇

由於大聯大為半導體零件通路商，並未直接參與產品之製造過程，盡職調查以書面審查為主，針對未有公開資訊參考之供應商 (即原廠客戶) 則透過調查表蒐集相關資訊。

大聯大盡職辦調查辦法中規範大聯大需針對供應商是否為 RBA 成員、是否訂定衝突礦產管理政策、是否執行礦產來源國調查、是否進行冶鍊廠合格性調查等考量點，對供應商進行風險評估，並針對判別出之風險採取不同議和策略，並於公開資訊揭露盡職調查之結果，落實大聯大支持合法、無衝突礦物的使用之承諾。

盡職調查結果

2020 年大聯大針對前述揭露之 19 家關鍵供應商 (即原廠客戶) 進行盡職調查，未來將持續擴大盡職調查範疇。本年度盡職調查結果為 19 家關鍵供應商全數判別為低度風險。

	供應商家數	後續管理與議和策略
低風險	19	● 持續追蹤其礦產原料來自非衝突礦產國家 / 地區之比例及合格冶煉廠比例
中風險	0	● 溝通大聯大衝突礦產政策，並鼓勵其揭露衝突礦產管理情形 / 或透過問卷進行調查
高風險	0	● 溝通大聯大衝突礦產政策，並鼓勵其揭露衝突礦產管理情形 / 或透過問卷進行調查 ● 列入長期觀察名單並定期追蹤進度

關鍵供應商礦產來自非衝突國家 / 地區之比例及冶煉廠合格比例：

	是否進行礦產來源國調查	是否進行冶鍊廠合格性調查	公開揭露合格冶鍊廠之比例
關鍵供應商比例	100%	100%	79%*

* 關鍵供應商中，79% (15 家 /19 家) 有公開揭露合格冶煉廠比例，於此 15 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值為 99.7%。未公開揭露合格冶煉廠比例的 4 家關鍵供應商中有 1 家為 RBA 成員。

4-2-2 庶務供應商評選及管理

大聯大重視企業永續發展，在朝向企業永續目標邁進的同時，協同與帶領合作夥伴共同成長、永續經營亦是落實企業永續目標重要的一環。

大聯大供應商行為準則

大聯大於 2018 年起，為有效落實供應商管理，大聯大控股暨旗下集團以「責任商業聯盟 (RBA，前身為 EICC) 行為準則」為藍本，對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系五面向進行規範，共同制訂「大聯大供應商行為準則」。

1. 對**勞工**，供應商應當保護與尊重所有勞工（臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員 以及任何其他類型的勞工）之人權。
2. 對**健康與安全**，供應商應當遵守當地法規，採取必要措施，確保勞工享有健康安全的工作環境， 並維持勞工的身心健康。
3. 對**環境**，供應商應當遵守當地法規，以盡量減少對環境造成不良影響為原則，減少資源耗 費與污染的排放。
4. 對**道德規範**，供應商應當遵守法律法規，並以符合商業道德的方式拓展業務。
5. 對**管理體系**，供應商應建立管理體系，以確保落實與執行。

大聯大供應商行為準則

2019 年大聯大由台灣區率先推廣與執行，鼓勵協同供應商認同並共同響應「大聯大供應商行為準則」，同時亦能進一步透過本行為準則進行自我評鑑。2020 年起，由中國區接力執行，擴大推廣，大聯大希望藉此能提升並督促公司與合作供應商對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系，五面向的重視，並發掘問題，進而改善與優化。

2020 年度起「大聯大供應商行為準則」台灣區回收率 100%，中國區回收率 100%；「大聯大供應商行為準則自我評鑑表」台灣區回收率 90%，中國區回收率 100%。

庶務供應商評鑑

大聯大控股公司於 2017 年起持續對當年度協力夥伴進行廠商評鑑，希望透過多面向的評鑑機制，確保與提升供應商及其服務品質，同時亦協助供應商發掘內部問題、建立改善措施，落實供應商管理。2020 年供應商評鑑各項目得分平均值為 3.5 分 (滿分為 5 分)，平均等級趨近於優。

在地採購 綠色採購

大聯大於採購與發包上，優先以在地採購、綠色採購為原則，台灣區 2020 年庶務性在地供應商採購金額比例為 100%、資訊類在地供應商採購金額比例為 100%。綠色採購金額比例為 2%。

5 環境永續

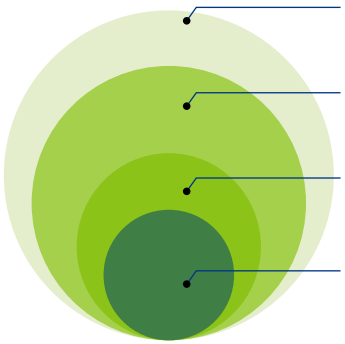
5-1 氣候治理
5-2 潔淨科技機會
5-3 低碳營運

5-1 氣候治理

5-1-1 氣候風險與策略

身為全球化企業公民，大聯大控股支持並響應巴黎協定 (Paris Agreement)，戮力降低溫室氣體排放，並制定低碳永續發展之願景。大聯大將法規符合性視為最基本要求，2020 年並無發生重大環境法令事件。我們日常營運中重視環境保護，致力於將當地生態環境的影響降至最低。

2020 年起，大聯大參照國際組織金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 氣候相關財務資訊揭露專案工作小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所發佈氣候變遷相關財務揭露建議書中之四大核心元素：治理、策略、風險管理、指標與目標，展開氣候變遷相關風險與機會之治理作業。



治理 企業對氣候相關風險與機會的治理

策略 氣候相關風險與機會對於企業的營運，策略和財務規劃所產生實際與潛在之衝擊

風險管理 企業用於鑑定，評估與管理氣候相關風險之流程

指標和目標 用於鑑定、評估與管理氣候相關風險與機會之指標及目標

氣候風險 / 機會因子鑑別
- 政策及法律
- 科技
- 市場
- 聲譽
- 急性
- 慢性

情境分析
- BAU(維持既有營運方式的情境)
- 2DS(控制氣候溫度上升在 2℃的情境)

氣候風險 / 機會評鑑
- 發生可能性
- 衝擊程度
- 事前預警

控制措施設計
- 風險規避
- 風險移轉
- 損失控制
- 風險保留

策略與揭露
- 氣候策略擬定
- 目標設定
- 公開揭露

5 個氣候變遷關鍵風險項目

1. 全球氣溫上升，能源價格上升，營運成本增加
2. 氣候異常產生天然災害，造成公司資訊網路系統服務中斷
3. 暴雨造成倉庫淹水，設備毀損，貨物受潮
4. 因氣候因素導致大範圍區域運輸中斷，導致供應鏈斷鏈
5. 夏季氣溫日益升高、空調運作越久，造成溫室氣體排放越多

2 個氣候變遷關鍵機會項目

1. 無毒無害物質的電子零組件的需求將持續增加
2. 各國制定的政策，未來再生能源 (光電、風力、水力發電、生質能源、地熱能源) 相關的電子零組件的需求商機將持續增加

針對此 7 項因氣候變遷所導致之關鍵風險與機會，大聯大控股訂定以下管理計畫：

物流倉儲

建置智能監控設備、推動複合運輸模式

辦公室

短期：搬遷新大樓集中辦公，減少能源消耗與辦公室營運成本

長期：逐步採購節能設備，減少辦公室能源的使用

潔淨科技開發

偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，以推廣綠能相關之半導體零組件商機

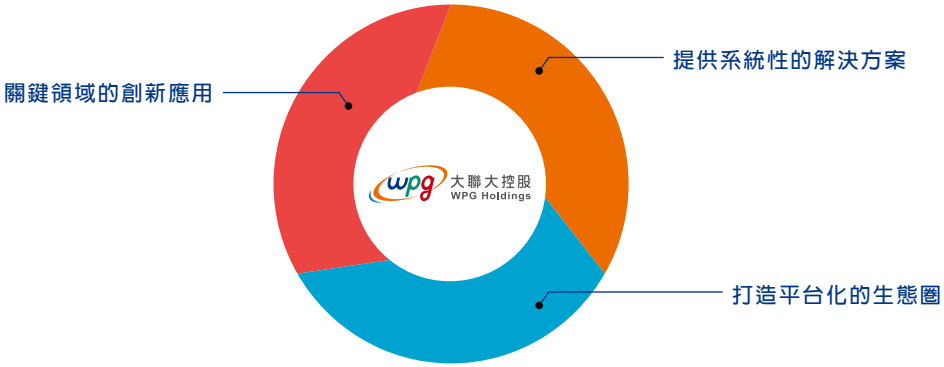
未來氣候變遷的關鍵風險與機會，將持續由風險管理服務處進行風險評估、追蹤與管理，並定期向董事會報告。

5-2 潔淨科技機會

5-2-1 潔淨科技發展策略

因應全球氣候變遷與節能減碳趨勢，發展低能耗、低汙染、低排放的潔淨技術除了有助於抑制地球暖化、維持環境生態平衡，亦極具產業商機的潛力，成為帶動企業績效、建立企業創新思維、多元發展的關鍵驅動力。大聯大在半導體零組件的供應鏈中，雖扮演通路商 (代理 / 經銷) 的角色，本身並無參與產品製造的過程，仍積極透過應用工程師 (FAE) 偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，以助產業朝向低碳化、高值化轉型升級。

為加速潔淨技術的開發和利用，大聯大尋求創新的商業模式並訂定三大發展策略如下：



提供系統性的解決方案

結合技術、人才與資本，以系統級層次的生態開發取代單一節能減碳技術，提高整體應用效能及解決方案落地機會，亦更有效地與內外部資源連動、互補。

關鍵領域的創新應用

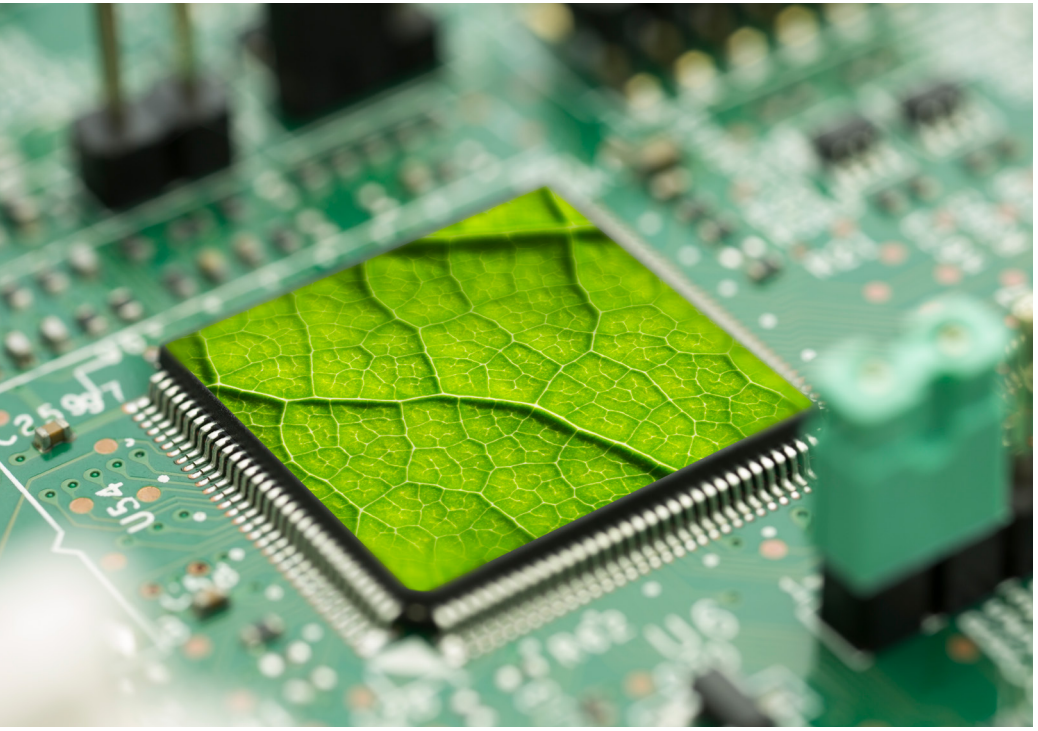
著重利基型應用 (niche market) 的關鍵領域，開發高效能、低功耗主張的產品解決方案。2020 年大聯大著重的兩大關鍵領域包含白金級電源供應器及電動車鋰電池管理系統，皆取得卓越成效。

打造平台化的生態圈

於大大通平台創立潔淨科技專區，串接客戶資源與流程以打造共享、共好的生態圈，同時提升潔淨技術開發之關注度。2020 年共有 13 家原廠、90 項產品料號產出潔淨科技之應用方案。

5-2-2 潔淨科技發展成果

2020 年大聯大通過大大通平台開發之潔淨科技相關方案共 112 個，佔年度總開發方案數量接近 10%。潔淨科技相關方案涵蓋九大類別應用，包含太陽能發電開發、風力發電開發、電池製造或運銷、智慧電網開發、工業自動化技術製造或運銷、智慧計量裝置製造或運銷、LED 照明開發或運銷、傳統汙染控制開發與運銷、改良技術與系統開發或運銷。未來，大聯大亦會因應全球氣候變遷及能源短缺趨勢，持續鑽研並擴展潔淨科技之領域。



解決方案應用類別	解決方案
太陽能發電開發	80 W 太陽能充電器方案、太陽能升壓轉換器、低功耗太陽能光伏充電控制板方案…等
風力發電開發	風力監測方案…等
電池製造或運銷	BMS 動力電池管理系統方案、電動汽車電池管理 (BMS) 系統方案、電動工具 BMS 方案、模組化高功率電池 BMS 管理系統…等
智慧電網開發	光纖模組前傳技術方案、10W 智能電表電源方案、智慧城市再生能源資料傳輸應用…等
工業自動化技術製造或運銷	智能複合型工業鎖具應用方案、邊緣計算之人臉識別方案、mesh 智能燈方案…等
智慧計量裝置製造或運銷	BLDC 無葉風扇方案、直流無刷電機驅動吊扇方案、Guage 電量計之無線藍芽耳機方案、BLDC 熱水器排風扇方案、實現穿戴設備 SDNN 檢測方案…等
LED 照明開發或運銷	可調光 LED 照明驅動方案、高能效低 THD LED 照明驅動方案、高效率 50W 光引擎方案、35W flyback LED 照明電源方案、汽車遠近光 LED 大燈驅動方案…等
傳統汙染控制開發與運銷	非車載式電動車充方案、永磁同步馬達控制之電動摩特車、240W 應用於 PC 遊戲機電源適配器…等
改良技術與系統開發或運銷	LED 照明適配器節電方案、700W 電動扳手解決方案、60W 汽車電子水泵解決方案、90W PD3.0/QC4.0 電源適配器方案、高效率主動式電源整流方案、30W 牆插式電源適配器方案、Class1 之 TWS 藍牙音箱設計方案、ADAS 應用地域 domain 控制方案…等

5-3 低碳營運

大聯大深知環境保護之重要性，為有效推動與落實環境管理，大聯大林口倉、香港倉、新加坡倉皆通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，以建立完整組織、政策及相關管理作為，降低營運過程中對環境所造成之衝擊。

環境管理重點推動項目：

- **訂定廢棄物減量目標，並支持廢棄物分類行動及資源回收再用項目的執行**
- **定期巡查用水及用電情況，以減少不必要的浪費**
- **推動辦公室無紙化**
- **持續擴大環境數據統計範疇**

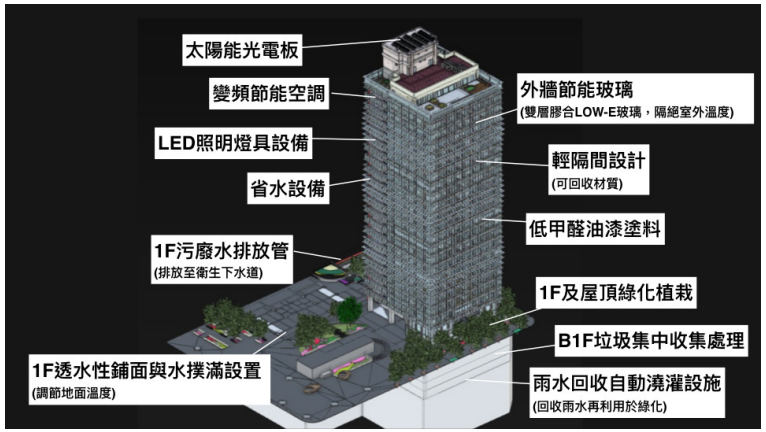
5-3-1 綠建築與辦公室管理

TPE One Building 綠建築

大聯大於 2016 年經董事會決議購買預售辦公大樓作為企業總部，啓動 TPE One Building 專案，總部大樓於 2020 年裝修落成、11 月間分布於大台北地區各據點之子公司，陸續搬遷進駐大聯大企業總部大樓集中辦公，藉由 One Building 理念，除了拉近各集團員工間的距離，提升資訊傳達與溝通效率外，更實踐資源集中與資源共享的理念，使資源運用最大化，同時也減少不必要的能源耗費、碳足跡的排放，進一步落實節能環保之作為。

黃金級綠建築標章

大聯大企業總部大樓於 2016 年設計、2017 年起造興建，以綠建築標章為目標，採用各項環保綠建材、建置相關節能設施與設備。2020 年順利取得由內政部核發之黃金級綠建築標章證書。



節能設備與綠色環保建材

大聯大企業總部大樓在綠建築的建置上包含：大樓外牆採用 LOW-E 雙層膠合節能玻璃，有效隔絕室外溫度，降低空調運作產生的能源耗費與二氧化碳排放、全棟採用低甲醛油漆塗料、石膏板、矽酸鈣板、美耐板等低汙染綠建材，採明架天花及輕隔間設計，使用變頻節能空調、LED 節能照明燈具、省水裝置等節能設備。

能源活化再利用

頂樓設有太陽能光電板，日間收集太陽能源，並轉換能源作為一樓路燈照明之電力來源。大樓建有雨水回收自動澆灌設施，下雨時儲蓄雨水並供應於頂樓花圃與一樓路樹之澆灌；同時一樓採用透水性鋪面與水撲滿設計，可收集雨水回收利用，調節地面溫度。

廢棄物集中處理 減少汙染

除採用綠建材與建置節能設施外，針對廢棄物處理與流向亦採取積極的作為。一樓建有污廢水排放管，統一將廢水引流至市政府衛生下水道排放，降低環境汙染。地下一樓設置垃圾集中存放室，針對一般垃圾、各項資源收回，進行規劃性分類處理，另亦備有廚餘冷藏設備，提高廚餘再利用價值。

能耗管理智能化

大聯大針對企業總部大樓，除了賦予符合綠建築之目標，亦期能成為智能化辦公大樓。透過建置智能設施與設備，如 AI 臉辨門禁系統、建物能耗（水、電）空品感知環控系統、BIM (Building Information Modelling) 智慧物業資訊管理平台、多功能智能事務機、智能會議室、電動車充電站等，運用智能化系統收集並分析數據，

有效掌握使用現況，減少資源耗費，使資源利用分配最佳化，達到能耗管理智能化，維運管理數據化目標。

辦公室廢棄物管理

大聯大因產業類型無有害廢棄物產生，辦公室廢棄物與倉儲廢棄物皆非屬「國內有害事業廢棄物認定標準」之廢棄物。

大聯大依舊注重辦公室廢棄物管理，係透過明確的資源回收分類與各項環境管理措施，鼓勵與強化員工舉手之勞的環保意識，冀透過每一個人的隨手環保，為我們居住的土地盡一份心力。

大聯大控股暨旗下集團自 2017 年起，對資源回收進行規劃性的執行宣導，並對回收資源進行分類秤重統計，透過秤重統計以了解回收現狀與執行成效。時至今日，員工對於資源回收意識已逐顯成熟，經量化統計，2020 年辦公室可回收廢棄物總回收量為 26,706 公斤。

其廢棄物之處理，可回收資源，優先提供予慈善機構如慈濟、社福基金會等進行回收（不含機密文件，機密文件另由專業文件銷毀廠商進行處理），其餘則由合法廢棄物處理單位進行處理。

為更進一步響應垃圾減量節能省碳，2020 年 11 月進駐大聯大企業總部大樓起，主管房及員工座位區不提供個人垃圾桶，僅在公共空間（如茶水間、廁所）放置垃圾桶，各層樓茶水間皆設有資源分類垃圾桶（包含廚餘）。主管及員工個人垃圾自行集中至茶水間進行分類丟棄，鼓勵同仁隨時做好垃圾（包含廚餘）分類。冀藉由日常的自我管理與環保習慣，加強綠色意識的養成。

5-3-2 環境管理數據

範疇二溫室氣體排放統計

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO_2e）

類別	地區	2018	2019	2020
辦公區域	控股及各集團	2,057.57	1,883.97	2,163.97
物流倉庫	台灣	530.55	482.43	488.23
	香港	840.01	757.92	583.50
	深圳	132.80	N/A	N/A
總計		**3,560.93**	**3,124.32**	**3,235.70**

註 1：數據彙整方法係採營運控制法，台灣地區 2018 年計算基準使用經濟部能源局公布之 2018 年電力排放係數 0.533 公斤 CO2e/ 度，2019 年、2020 年計算基準使用經濟部能源局公布之 2019 年電力排放係數 0.509 公斤 CO2e/ 度；香港地區計算基準使用中電公布之 2018、2019、2020 年電力排放係數，分別為 0.51、0.5、0.37 公斤 CO2e/ 度；深圳地區計算基準使用用中國電力企業聯合會最新公布之電力排放係數 0.5271 公斤 CO2e/ 度。

註 2：2020 年辦公區域溫室氣體排放量，包括各點辦公室與總部大樓，惟不包含外部據點辦公室。

能源統計

單位：度電

類別	地區	2018	2019	2020
辦公區域	控股及各集團	3,860,363	3,701,306	4,251,414
物流倉庫	台灣	995,400	947,800	959,200
	香港	1,647,086	1,515,837	1,577,024
	深圳	251,946	N/A	N/A
總計		**7,482,238**	**6,164,943**	**6,787,638**

註 1：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉。

註 2：2020 年辦公區域用電量，包括各集團辦公室與控股總部大樓，惟不包含外部據點辦公室。

單位：千兆焦耳 (GJ)

類別	地區	2018	2019	2020
辦公區域	控股及各集團	13,897.3	13,324.7	15,305.1
物流倉庫	台灣	3,583.4	3,412.1	3,453.1
	香港	5,929.5	5,457.0	5,677.3
	深圳	907.0	N/A	N/A
總計		**24,317.2**	**22,193.8**	**24,435.5**

註：以 1kWh 為 0.0036GJ 進行換算

水資源使用統計

單位：百萬公升

類別	地區	2018	2019	2020
辦公區域	控股及各集團	23.107	27.909	36.789
物流倉庫	台灣	5.881	4.669	6.537
	香港	3.045	1.320	1.358
	深圳	2.950	N/A	N/A
總計		**34.983**	**33.898**	**44.684**

註 1：水資源來源皆為民生用水且 100% 為淡水，並依 WRI Aqueduct 工具分析以水資源壓力地區區分取水量，分析結果請詳附錄 7-5。

註 2：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉，香港倉用水量銳減主因為工作班別由三班制減為二班制且人員數減少。

註 3：2020 年辦公區域用水量，包括各集團辦公室與控股總部大樓，惟不包含外部據點辦公室、子集團品佳集團、詮鼎集團；未來將納入管理以持續精進營運效率。

● 辦公室廢棄物統計

廢棄物種類	2018	2019	2020
IC 類	1,680	145	1,840
紙類	13,789	13,401	24,006
寶特瓶 / 塑膠類	559	596	663
鐵鋁罐	210	219	197
總計	16,238	14,361	26,706

註 1：無統計一般廢棄物焚化處理量

註 2：本表數據不包含外部據點辦公室

● 倉儲廢棄物統計

單位：噸

廢棄物種類	處理方式	地區	2018	2019	2020
一般垃圾廢棄物	焚化處理	台灣	51	51	57
		香港	142	140	150
可回收廢棄物	回收再利用	台灣	24	28	21
		香港	190	191	195
廢棄物總量			407	410	423

註：深圳自管倉 2018 年起已全部搬遷至第三方物流，故僅揭露台灣及香港倉相關資訊

● 用紙統計

單位：張數

年度	2018	2019	2020
台灣區全區（張數）	4,176,486	4,025,591	3,686,828

● 回收紙箱再利用統計

單位：公斤

回收紙箱再利用	地區	2018	2019	2020
使用量	台灣	48,000	37,000	35,000
	香港	128,000	150,000	141,000
	深圳	42,250	N/A	N/A
總量		218,250	187,000	176,000

註 1：台灣倉 2019 年比 2018 年進貨量減少 19%，故使用量降低

註 2：香港倉因近年公司內部對員工有定期增加教育及宣導，員工對環保及回收方面意識有所提高，因此回收箱再利用成效也相對上升

註 3：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉

6

人才轉型

6-1 人才發展
6-2 薪酬考評
6-3 職場環境

薪酬福利及員工照顧

市場地位、勞雇關係

承諾

- 遵循當地勞動相關法令與規範
- 打造永續職場，邁向幸福企業

政策 / 管理系統

- 建立人事規章辦法及福利政策
- 重視員工權益，推廣並內化人權觀念
- 完善薪酬政策

申訴機制

- 實體信箱設置
- 申訴信箱 wpgh_hr@wpgholdings.com

評量機制

- 定期檢視當地勞動相關法規，確保合規
- 內稽內控審視各項作業符合薪工循環規範
- 偕同外部顧問進行大中華區的薪酬水準調查，確保薪酬水準對外具有競爭力

人才運用與培育

訓練與教育

承諾

- 培育產業人才標竿

政策 / 管理系統

- 透過改變思維、提升能力、建立機制提升組織能力
- 透過線上學習平台，加強自主學習
- 針對不同職務同仁規劃相關發展訓練藍圖及確實落實執行

評量機制

- 透過績效考評機制評估人才運用及培訓成果

職場健康與安全

職業安全衛生

承諾

- 關懷員工身心健康，打造友善安全的職場環境

政策 / 管理系統

- 制定健康促進措施，安排定期員工健康檢查
- 設置健康諮詢室，並配置專職護理人員提供員工日常健康諮詢照顧

申訴機制

- 以線上問卷方式，公開蒐集員工意見與回饋
- 申訴信箱：wpgh_hr@wpgholdings.com

評量機制

- 透過員工意見與回饋之蒐集，優化措施及環境設備
- 由專業醫護人員，定期檢視員工健康狀況

人權及平等

不歧視、結社自由與團體協商、童工、強迫或強制勞動、原住民權利

承諾

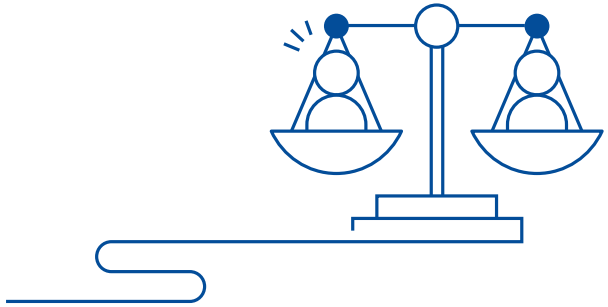
- 建立多元、尊嚴、平等的職場環境
- 追蹤管理價值鏈合作夥伴的人權實踐情形

政策 / 管理系統

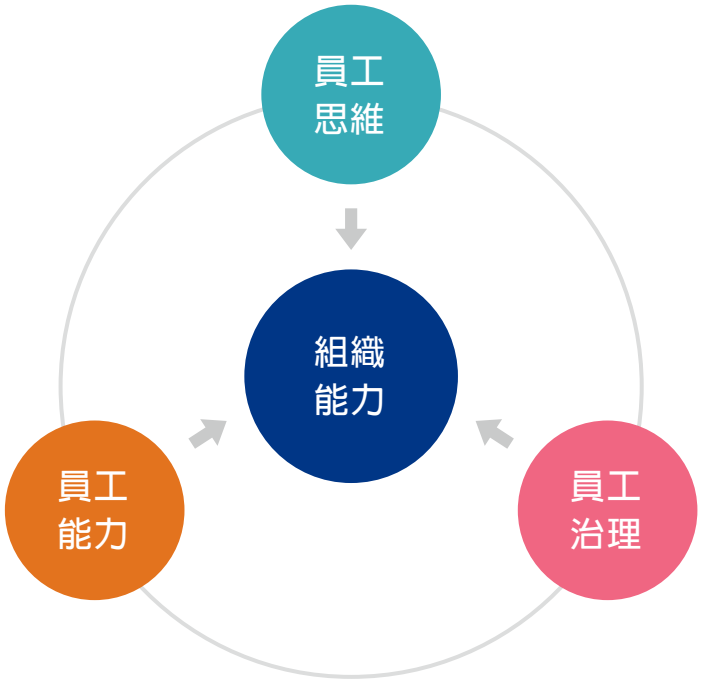
- 定期進行供應商評估管理
- 尊重勞動基本權利，建立平等職場環境

評量機制

- 透過問卷掌握供應商勞動環境情形
- 依法落實各項勞動權利



在「產業首選、通路標竿」的企業願景下，大聯大控股人力資源管理的願景是「WPG 成為職場首選、同仁成為人才標竿」。而人力資源管理的使命有二： 一是「提升組織能力」：讓組織能展現最佳績效；另一是「成就同仁價值」：建立良好的人才管理與發展機制，以成就組織與同仁共贏價值。依據楊國安教授所創立的楊三角理論 (如圖)，組織能力著重在員工能力，員工思維及員工治理三個面向。故從此三個層面，分別闡述人才發展相關計畫：



員工思維

當前的企業經營環境，競爭、需求、技術和政策都在快速變化，我們期許員工具備以截然不同的態度看待挑戰與改變。2020 年推動「成長心態」，每季除了透過外部學習平台提供閱讀主題清單，亦舉行專題演講，建立員工以正向的心態面對任務，一起成長。

員工能力

2019 年在國際管理顧問公司的協助下，透過高階經營團隊訪談及討論，分析及收斂，建立符合大聯大策略所需的組織能力。「2025 WPG 職能」，將「VUCA 應變能力」、「客戶價值創造」、「決策與執行」、「創新與協作」、「贏得認同」、及「人才發展」六項列為 WPG 重要人才發展職能項目。2020 年對控股公司、中國區後勤支援中心及大中華區運籌單位進行推廣及訓練。

員工治理

「員工治理」的重點是在塑造組織的氛圍與機制，讓「員工思維」與「員工能力」在此氛圍與機制下，能被激勵與成長，打造堅韌的「組織能力」。2020 年透過績效管理系統模組的導入，讓 WPG 的績效管理，從「控制導向」逐漸轉變為「發展導向」。除了要重視「績效的結果」外，主管更需要重視及培養同仁們擁有「達成績效目標的能力」。在 2020 年更進一步推動 OKR 的精神及機制，讓 WPG 的高階主管除了重視「要將事情做對」的 KPI 外，更要從未來的角度與思維，凝聚團隊共識，共同挑戰「對未來對的事」。

6-1 人才發展

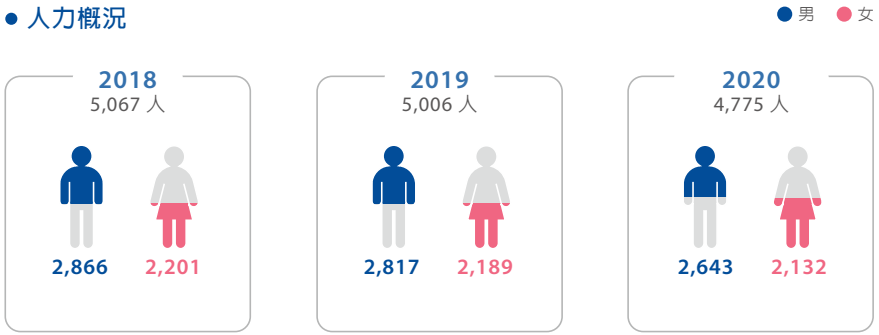
6-1-1 人力資源組成

大聯大控股暨旗下集團之任用，依循公司人權政策及相關法令規定，確保就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

大聯大控股 2020 年共計 4,781 名員工，其中正職人員共計 4,775 名，因實施人力優化機制，故 2020 年在職總人數較 2019 年減少，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性共計 2,132 名、占 44.65%；男性共計 2,643 名、占 55.35%。年齡方面，以 31~40 歲為主、占 39.92%。學歷方面，以大專/大學為主，占 84.10%。

流動率方面，2020 年新進人員共 450 名、新進比例為 9.42%; 離職人員共 671 名、離職率為 13.71%。其中，世平集團於 2020 年進行人力控管，針對招募需求以內部人才轉調為優先，故新員比例低於離職率。

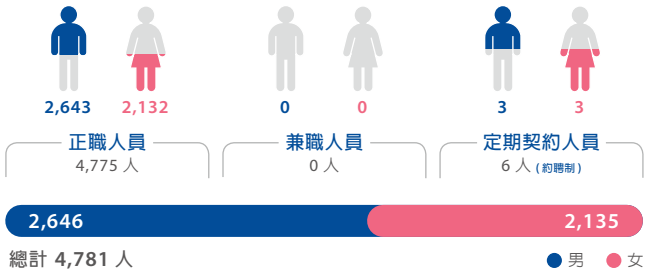
● 人力概況

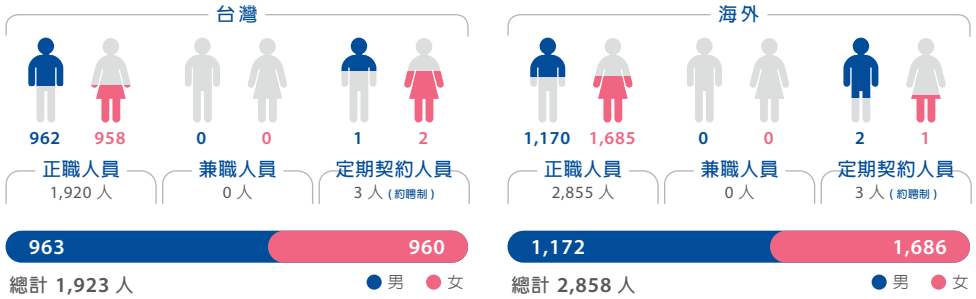


● 身心障礙人士雇用率

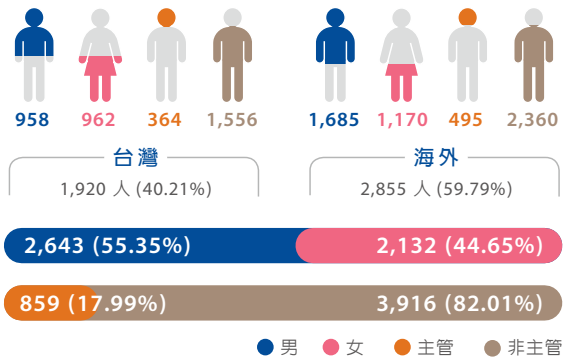
年度	2018	2019	2020
身心障礙人士雇用人數 / 雇用率（台灣地區）	8/0.42%	8/0.42%	9/0.47%

● 不同契約類型分配





● 正職人員不同區域之性別與職務分配



● 女性員工職務分配

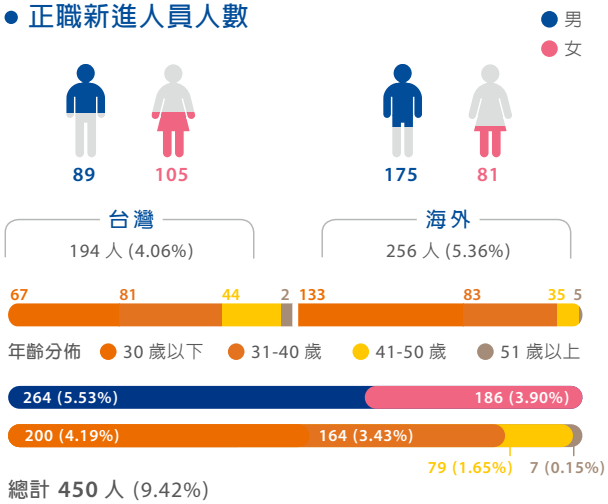
職務	比例
整體員工	44.65%
整體主管	29.80%
初階主管 [1]	36.35%
中階主管 [2]	19.25%
高階主管 [3]	8.93%
業務職主管 [4]	24.68%
STEM 相關職務 [5]	14.85%

註 1：初階主管係指經理同等級及以下管理職
註 2：中階主管係指協理、總監等同等級管理職
註 3：高階主管係指 CXO 同等級及以上管理職
註 4：業務職主管係指業務等營運相關前端單位，但不包含行政單位 (例如：HR、IT、法務等)
註 5：STEM 相關職務指公司內與科學、技術、工程相關之職位 (例如：IT、FAE、研發人員及專業物流師等)

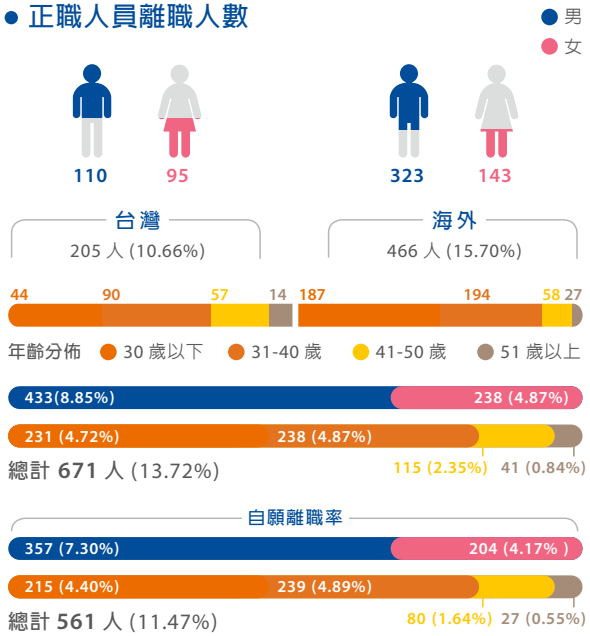
● 正職人員不同年齡、學歷之性別分配

項目	分布	性別		職務		總計	占比
		女	男	主管	非主管		
年齡	30 歲以下	476	439	6	909	915	19.16%
	31~40 歲	901	1,005	187	1,719	1,906	39.92%
	41~50 歲	618	892	435	1,075	1,510	31.62%
	51 歲以上	137	307	231	213	444	9.30%
學歷	高中以下	169	208	38	339	377	7.90%
	大專 / 大學	1,866	2,150	705	3,311	4,016	84.10%
	碩士	96	282	114	264	378	7.92%
	博士	1	3	2	2	4	0.08%
總計		44.65%	55.35%	17.99%	82.01%	100%	100%

● 正職新進人員人數



● 正職人員離職人數



6-1-2 人才發展訓練架構

當前的企業經營環境，競爭、需求、技術和政策都在快速變化，大聯大控股與學校教授合作，為高階主管開辦未來思考課程。我們看待未來的態度影響現在的決定與行動。因此必須了解未來，思考未來，才能夠為未來做準備。透過這個課程，高階主管能夠學習到如何以積極的方式看待未來，預見機會和危機，以及如何以前瞻的思維解決問題，帶領組織發展創新策略，提高組織共識與動能，以新思維建立競爭力。

大聯大控股及旗下集團以提供專業供應鏈服務為經營目標，更加深信唯有具備良好之人力資本，才得以相對應提供優秀專業服務。對於人力資本的培育我們也義無反顧的長期投入，人才的養成和孕育如同稻穗的耕耘，唯有不停地灌溉，才會有豐碩收穫的未來。

● 專業技能的培育落實

以通識學程及專業學程為基底，培育員工具備良好競爭力，以創造組織的經營績效；並且逐步推動各階層之管理學程訓練，建構完善領導團隊，以帶領組織迎接挑戰，永續發展成長。

通識學程
新進人員

包括公司簡介、核心價值觀介紹、基本規範以及相關基礎技能引導課程。通識課程中包括資訊管理課程，實施公司內部系統平台 (如：ERP/WMS/WEBFLOW) 使用培訓、貿易合規。
目標：幫助新進員工瞭解公司，融入團隊運作，得以逐步在工作崗位上發揮專業，並熟悉善用資訊工具，以提升工作產出及效能。

專業學程
產品人員、業務人員等

依據各不同職務 / 職能需求，規劃配置適切之專業課程，針對整體上下游供應鏈之產品技術、商業模式進行不定期教育訓練。
目標：建立具專業競爭力之前端服務團隊；而在其他職能上，亦隨專業趨勢的發展和相關法規之制定，規畫執行對應之培訓課程，使員工得以不斷提升專業能力

管理學程
高中基層主管

高中基層管理、趨勢、思維面向的課程規劃安排。
目標：依據組織發展、業務競爭、人力布局等需求，持續發展高中基層主管能力。

● 近年教育訓練時數、參與人次及投入費用

單位 : 新台幣元

年份	人數	總受訓時數	總投入費用	人均受訓時數	人均投入費用
2018	5,067	52,377.09	12,013,350	10.34	2,370.90
2019	5,006	50,617.20	14,784,796	10.11	2,953.42
2020	4,374	52,641.00	7,827,037	12.03	1,789.45

單位 : 新台幣元

2020		總受訓時數	員工數	平均受訓時數	訓練人次
性別	女	22,927	2,132	10.75	14,491
	男	29,714	2,643	11.24	17,031
職務	主管	10,561	859	12.29	4,804
	非主管	42,080	3,916	10.75	26,718

6-1-3 各集團教育訓練

大聯大控股及旗下集團也因為各集團的營運方針、組織文化皆有獨樹一格之特色，在人力訓練及發展上也會運用不同的訓練發展資源，呈現各自不同的學習特色。

大聯大控股 WPG Holdings

大聯大控股

因科技進步而導致市場快速轉動，許多外部因素變幻莫測，大聯大控股需要全面提升員工在面臨挑戰時所需要具備的思維與能力。2020 年的訓練發展主軸為：

每季軟實力講座

第一季邀請的講者分享以開放及勇於挑戰的心態面對生活上的低潮；第二季是如何正向面對環境與組織變革，不被固著心態綁架；第三季為透過朝聖徒步之旅發現未知的自己；第四季則以電影作為媒介來探討自我，引發改變的力量，讓電影不只是別人的故事，也是遇見自己的方式。

目標與績效管理課程

針對中階主管及儲備主管進行目標設定與績效管理的培訓課程，以提升目標設定，職能發展，績效面談與追蹤之管理觀念與技巧。

職能體驗與人才發展課程

2019 年在全球知名管理顧問公司協助下建立「2025 WPG 職能」。2020 年對控股公司、中國區後勤支援中心及大中華區運籌單位進行訓練及推廣。並培訓主管如何觀察，評鑑員工在各項職能所展現的行為，進而為員工擬定發展計畫。

大聯大菁英班 - 經營環境分析工作坊

大聯大菁英班為培養面對未來環境的人才，延續 2019 年由教授引導思考，探討未來，及運用策略思維研究可能的商業模式，2020 年因新冠疫情及經營環境劇變下，菁英班學員運用商業模式設計的手法探討並分析疫情後的經營環境變化與機會。一方面進一步思考大聯大可以如何幫助客戶解決問題；另一方面培養大聯大的接班梯隊。

數位工具運用

因新冠疫情因素，2020 年度的講座由線下實體演講轉為線上直播，每場參與人數原本實體的百人增加到三百多人，在講座結束後也將影像開放給無法及時參與的觀看。菁英班的學員學習使用不同的數位工具進行線上討論。而職能體驗因透過線上直播方式，使得可以快速地推廣。疫情加速了數位學習的轉化，改變了學習的模式，這正反映了今年的軟實力主題，以成長型心態來面對改變。

課程內容	課程目標	營運效益	授課對象	訓練成果評估
職能體驗與人才發展課程	培訓主管運用職能評鑑員工的能力，為員工擬定發展計畫	運用一致的標準評鑑員工能力，建立長期人才運用策略，提升組織永續發展能量	控股公司：初 / 中 / 高階主管，共 89 人	課程滿意度為 4.38 分 (滿分 5 分)，受訓主管能運用職能行為指標辨識績效特優員工

世平集團

台灣區主管交流會

落實工作項目的 E 化，除了推展大大網數位平台之外，同時進行分析轉型、重新定義其價值、優化營運模式、執行策略。藉由實體、虛擬等通路之間無縫的資訊流通，強調在降低成本思維下，以減少客戶和企業交易時不必要的時間浪費，透過高階策略思想、經營管理觀念交流、管理階層共同語言，創造商業新高點。2020 年共舉辦 4 個場次，總參與人次為 296 人次。

產線介紹課程

幫助業務人員認識公司代理的各大產線，包括原廠的公司沿革、定位、營收、市場地位、組織、產品類別、下單方式 ... 等。期能幫助業務拓展市場知識，在與客戶應對時，能提供更多的解決方案，展現更高的代理商價值。2020 介紹七條產線、總參與人次為 2,431 人次。

新任主管訓

為使第一次擔任主管職的員工能從主管的角度認識行政作業管理要點，提升工作效率，訓練單位邀請後勤人員說明常見簽核表單的目的與作業流程及作業中需主管協助管控的項目，並教導主管如何判讀管理數據資料。2020 共舉辦四個主題，總參與人次為 86 人次。

專業實戰訓

由主管分享工作實戰經驗，幫助員工降低作業風險、提升工作效率，並強化職能、專業知識、銷售技巧及整體工作能力，進而增進客戶 / 原廠滿意度、信任度，達到高效組織、原廠首選、客戶唯一之願景。2020 年共舉辦十五個主題，總參與人次為 1306 人次。

教育訓練營運績效

課程內容	課程目標	營運效益	授課對象	訓練成果評估
產線介紹課程	• 提升業務同仁對產線的基本認識，了解各產線的基本資料及主力產品 • Sales 能與 PM 合作推廣原廠產品，提供客戶更多選擇，展現代理商價值	• 有助 PM 和 Sales 建立共通語言，提升溝通及作業效率 • 強化 Sales 對市場趨勢、產品的認識，為客戶提供更多服務、帶來更多商機	世平集團非主管職業務人員、業務助理	課程滿意度 4.83 分 (滿分 5 分)，測驗分數平均 88.89(滿分 100 分)，有效提升業務對產線的基本認識及對客戶的服務品質、取得客戶肯定與信賴

品佳集團

為強化品佳管理人才之能力與團隊共識，以因應快速變化的外部環境與組織未來發展需求，品佳今年以人才評鑑專案、職能建置為主軸，建立品佳管理職能、強化商模概念、達到團隊互助，期透過品佳管理人才，帶領組織朝目標前進。

人才評鑑專案

為確認各級主管具備因應組織未來發展之所需能力，透過職能建置方法，確立品佳各級主管之管理職能，並以多維度評鑑現有管理人才，盤點結果將為品佳 2020-2025 之管理人才發展主軸。

進行組級職能建置

希望以終為始，從組織策略的角度出發，因應組織策略，公司認為特定職級所應具備的能力；以人才發展為考量，預備承接下一個職級的能力需求，日常管理與解決現有議題所需的能力。

270° 多維度評量

運用工具與方法，多面向且客觀地了解內部人才的現況，以利進一步提供公司內部人才更好的發展與提升，透過不同對象從不同角度給予反饋，讓受評者清楚地知道自己的優勢、不足與發展。

部門自辦產品訓

產品部門定期安排產品訓練課程，予相關業務單位參加，藉以分享最新產品相關資訊與產業動向，以線上方式參與課程，提升業務人員對於產品信息與特性的掌握度。

詮鼎集團

新人產線知識介紹

隨著市場變化，產品日新月異，針對新進員工特別開設產品知識課程，以全面性介紹各產線，學員包含產線助理、業務助理、PM、Sales，讓新進員工能藉此快速瞭解代理的產品線概況，以及更能熟悉公司產業內容。

地區	場次	人次	上課時數
台灣區	2	79	143.5

Office 軟體應用

針對辦公室實用性 Office 技能，加強同仁使用技巧，持續開設 Excel 應用課程與簡報製作技巧。

地區	場次	人次	上課時數
台灣區	8	244	374
中國區	3	89	411.5
合計	11	333	785.5

數位化教育訓練內容

因應防疫規範，減少群聚，故將部份課程轉化至線上學習平台。開設課程 Teams 頻道，供學員可至平台中自主學習，課程內容有詳盡操作說明，也包含影片方式操作示範，讓學習方式多元化、時間彈性。主要課程為 Excel 基本實務技巧，課程主題為 Excel 儲存格應用、實用工具列表教學。

教育訓練營運績效

課程內容	課程目標	營運效益	授課對象	訓練成果評估
Office 軟體應用 -Excel 實用技巧	員工數位能力培訓，數位工具教學與實務操作，使員工有效將工具落實工作中	幫助員工應用在工作領域上，提升工作效率	詮鼎集團全體員工	課程滿意度 4.9 分（滿分 5 分），學員反饋課程內容貼近工作需要、函數學習很實用，將數位工具落實於工作中，有效提高效能

友尚集團

中堅主管才能訓練

為培育新一代潛力中堅主管，提升中堅主管視野，具備承上啓下的執行力，以當責為主軸，不斷突破，帶領團隊完成友尚的營運策略與計畫。因應疫情，採取網路直播方式上課，主修 38 員，並錄製成全員可回放之輔修課程。

- 當責的起點 - 清楚定義關鍵成果
- 成果金字塔：成果 / 行動 / 信念 / 經驗
- 展現個人當則：當責步驟 - 水平線下 & 水平線上
- 促使他人當則：當責循環 - 內環 / 外環

前瞻菁英班

為傳承、內化友尚集團員工優質文化硬實力，前端潛力人員 PM 與 SALES 以及 FAE，以水平思考法為底蘊，Xmind 為工具，規劃舉辦兩天一夜的前瞻菁英班課程，以分組研討，專家剖析方式建立班隊，未來將以年度回訓、主題課程方式賡續實施，第一班隊共計 26 員參訓。

PM/SALES 專業訓練 實戰與分享

為增進友尚 PM 與 SALES 員工專業能力，結合線下內 / 外部師資授課，透過內部實戰經驗分享，外部市場行銷策略實戰課程，並在疫情階段，建立線上課程：DDR 庫存備貨管理軟體實務，賡續提升友尚 PM 與 SALES 專業能力，共計 5 場的實體課程規劃，共計訓練 207 人次。

Line Mgr is HR Mgr 專業職能訓練

為前端主管，內植選才招募面談技巧、OKR 目標管理方法、目標設定觀念建立管理內涵，線下結合實體課程計 6 場，共計訓練 249 人次。並結合新建立之線上課程方式，進行績效考核與薪酬獎酬說明課程。

軟實力講座

引領員工迎接挑戰，以改變為主題，挑選優質專業講師，並邀請全體員工透過線上直播方式，激發員工在疫情期間不斷突破自我，首播直播線上最高 271 人觀看。並輔以錄影回放，結合線上學習平臺，持續放送。

友尚集團

友尚 i 學習 線上學習平臺

建立 友尚 i 學習 線上學習平臺，在疫情期間，學習不中斷，分享更多元。以四個構面橫向架構：直播系列回顧、線上學習趣、經營札記、友尚 e 講堂，橫向搭串聯實體課程構面：PM/SALES 專業訓練 實戰與分享、Line Mgr is HR Mgr 專業職能訓練。實戰分享系列推出：Sales DDR 庫存備貨管理系統應用課程、庫存管理要點分享、SALES 客戶關係維護技巧。經營札記：分享文章 9 篇。友尚 e 講堂為即時直播專區，為員工建立多元學習環境，疫情當下訓練當先，持續發展厚植實力。創站元年總瀏覽量 3051 次點擊，唯一檢視者 人數 630 人次 (96.5% 友尚集團員工參與登入)。

教育訓練營運績效

課程內容	課程目標	營運效益	授課對象	訓練成果評估
中堅主管才能訓練	當責領導力	消費電子產業分工細密，每位成員不僅聚焦於個人任務，更得彼此密切合作，如同船艦上的不同崗位角色，得共同擔起重任，確保工作銜接不漏接，才能符合技術性與時效性的雙高需求，繳出最終成果，確保船隻成功抵達彼岸	友尚集團經 CXO 及處級主管共同挑選之優秀潛力員工	課程滿意度 88.96 分 (滿分 100 分)，藉由正視現實（See it）及承擔責任（Own it），激發成員的當責意識後，以產業成員的專業成熟度，當責後兩步驟：解決問題（Solve it）與著手完成（Do it）

大聯大黑客松

2020 年舉辦第二屆「大聯大黑客松」為 IT 企業內部的年度活動，目的是促進資訊人員彼此間的思想激盪、協助員工發想創意並提升技術；競賽主題著重於三大方向：Microsoft 365 工具應用、工作流程改善、以及資料分析領域相關，具體的競賽題目則是基於這三大方向，根據 IT 各部門的內部需求發想題目。

黑客松前課程

開課日期	課程主題	時數 (h)	瀏覽人數
05/06	DSU Course Introduction	0.5	127
05/08	Data source storage – File vs. DB	0.5	138
05/22	Data source storage - Graph DB	0.5	101
06/05	Data Explore	0.5	93
06/19	Data Explore II	0.5	58
07/03	Data Model	0.5	60
07/17	Data Model II	0.5	54
07/31	Data Visualization I - Data Studio	0.5	52
08/14	Data Visualization II - Power BI	0.5	54
08/28	Version Control for Code	0.5	56
09/11	Version Control for Data & Model	0.5	45

開設 11 堂課，累計參與人數共 145 位

累計瀏覽人次共 838 次

大聯大黑客松

本屆的參賽隊伍共有 10 隊，包含了臺灣、大陸、與新加坡的 IT 團隊，各自針對不同的 10 個題目以 2 個星期的時間進行討論實作，最後於 12 月 5 日展示成果；成果展示當天採用現場和直播的方式同步進行，現場參加者約 85 人，而線上參與者約 136 人，並邀請 3 位外部的產業與學界專家作為主審，從 10 個隊伍中選出 3 名優勝與 1 名最佳人氣獎；經由內部的黑客松活動，其成果除了可解決產品實務面的問題、應用於作業的自動化流程外，也讓員工體驗自我極限的挑戰，更能適應數位轉型與未來的變化。

6-1-4 數位人才培訓轉型

大聯大認為「企業轉型的基礎，往往從數位工具導入開始。工具會改變行為、行為會改變觀念、觀念可以改變思維。」在 2015 年的數位轉型後，各單位陸續導入數位工具並活用於工作中，今年全球疫情爆發更是加速了大聯大落實教育訓練數位化、線上化，運用雲端系統、網路直播、線上問卷 / 測驗等數位工具與功能，讓教育訓練突破了時間與地區的限制，更大幅降低了企業訓練成本。

- 數位工具應用

因應 COVID-19 以及 Microsoft Office365 的導入，資訊服務中心規劃「員工資訊技能課程」，同時也運用數位工具將教育訓練工作由線下轉為線上。

主題課程	辦理場次 / 參與人數
O365 新功能上線 - 前端業務篇	22 場 /580 人
全集團 Teams M365 教育訓練	15 場 /571 人
大中華區新人訓練 (資訊系統及數位工具)	12 場 /87 人
南港企業總部 - 智能會議室現場導覽會	10 場 /222 人
資訊服務中心 每月直播會	8 場 / 共計 10,820 人

2020 直播	人數
四月 檔案轉說明會、移轉建議	2,108
五月 WPGH IT 公開資訊網站	908
六月 M365 Phase 2 導入工作說明	1,582
七月 Teams 功能知多少 +SSO	1,270
八月 Teams 功能講不完 + 密碼自助服務	990
九月 Forms 問卷輕鬆做	1,034
十月 TW 專場 One Building	1.225
十二月 MIP 資訊保護 (with 法務)	1,703
總計	10,820

在科技賦能的工作氛圍中，不僅資訊單位投入數位技能培訓，各單位也積極培養人才的數位能力，例如 2020 年控股公司財務處的訓練課程包含〈Power BI 資料介接與 Power Query 應用培訓」及〈VBA 爬蟲應用培訓〉；Marcom 行銷團隊亦有〈Google Analytics（GA）流量分析〉與〈 GAIQ 中文考題大揭密〉等數位學習課程。

● 數位學習資源

導入外部資源開闊員工學習視野，使員工即時掌握數位新知及全球趨勢，訂閱電子雜誌，如商業評論、商業周刊、數位時代等；推動自主學習，營造數位學習文化，加入企業數位學習平台—天下創新學院，2020 年共計 1,066 人使用，閱讀文章數達 122,012 篇。

● 教育訓練線上化

企業內部教育訓練逐步由實體轉為線上課程，世平集團將新進人員及新任主管訓練課程數位化建置於 LMS 系統；控股公司主辦的例行訓練課程，如貿易合規年度教育訓練、法務服務及知識普及宣導等轉型為線上授課，同時亦發展出更多專業與創新的主題課程，例如法務規劃保護機密資訊、法遵培訓系列課程及「智財 U anD Me」台灣區智慧財產權宣導與 CN 區知識產權宣導等。

6-2 薪酬考評

6-2-1 薪酬規劃

● 大聯大薪酬政策

大聯大力求在公司、員工、投資人及其它利害關人共贏的前提下，擬訂大聯大的「人才政策」與「薪酬政策」，這兩項政策是在公司永續目標 (ESG) 中建立「永續職場」的重要兩大基石。

大聯大的「人才政策」強調「吸引人才」與「育才留才」同樣重要，更視「績效」與「成長」並重。故在薪酬政策中，除強調「賞罰分明」及「公正公開」外；更以「職位核薪」、「能力調薪」、「績效核獎」作為整體薪酬政策的三大原則。

職位核薪

大聯大「保障薪酬」的基礎是依照員工所擔任的職務及具備的知識技能，務求在人才市場上能保有一定的吸引力。

能力調薪

同時不斷的透過教育訓練、科技賦能，提升員工的能力，以讓員工及組織在面臨未來多變且不確定的時代中亦能持續保有優質的競爭力。

績效核獎

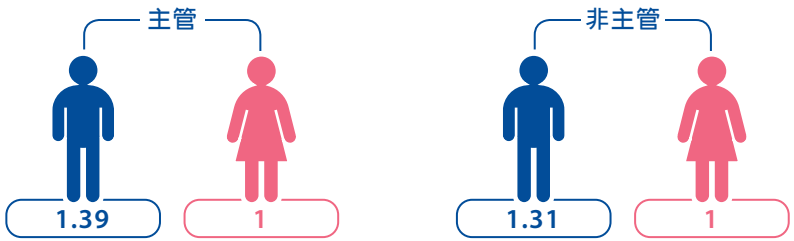
「團隊」是大聯大首要的核心價值，故大聯大的「變動獎酬」設計是以「共大共好求共贏」為理念基礎，以追求整體利益及績效最為優先，其次追求各次級團隊與個人之個別績效。依績效的成果分配「變動獎酬」。

由大聯大各集團人資單位代表共組薪酬小組，衡量各集團各職級之薪資結構，配合政府政策、經濟景氣、同業給薪制度各項指標，透過在地化調查研究，提供建設性之招募與敘薪制度。落實大聯大人權的精神，在人才招募、任用皆不因性別或性傾向而有差別待遇，係以人員之專業與相關資歷為優先考量，並經由內部同儕評比後敘薪以維持公平性，不因種族、膚色、信仰、殘疾狀況、國籍、性別、性別認同、年齡、婚姻狀況等差異，而作出不平等的決定，皆依照本公司所擬定之薪酬政策執行。

2020 年台灣地區基層人員（不分性別）之標準薪資與當地最低薪資的比例 1.09：1，優於當地基本薪資。

● 2020 年性別薪酬比

註：統計範圍為大聯大控股台灣地區



非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及與前一年度差異

項目	2019	2020	差異
非擔任主管職務之全時員工人數（單位：人）	976	993	17
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（單位：新台幣仟元）	1,329	1,262	-67
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（單位：新台幣仟元）	1,037	1,067	30

註 1：統計範圍限控股公司、世平集團、友尚集團

6-2-2 績效考評

● 合適的績效考評機制

大聯大的績效考評是一個循環的機制，期初設定目標，期中及期末進行考評。在 2020 年導入績效管理系統，期盼以「工具改變行為、行為改變觀念、觀念改變思維」的戰略模式，將大聯大的績效管理機制轉變為發展型績效管理機制。此系統協助組織目標可以上下串聯，使員工的目標與組織的目標保持一致。另亦提供主管針對部屬的工作成效給予指導與回饋的功能，並且每一位員工透過系統可隨時請求他人給予工作上的回饋，主管從中亦能全面性的了解員工的表現。透過發展型績效管理機制，大聯大將組織目標，個人目標，及人才發展串聯起來，所有的績效記錄都將做為後續培育與發展的依據，進而提升整體組織效能，所有考核及晉升以人員之專業及工作績效為評量標準，不因性別或性傾向而有差別待遇。2020 年符合績效考評條件之員工 97.89% 完成績效考評。

6-3 職場環境

6-3-1 多元福利

大聯大控股打造永續職場友善環境，遵循各類勞動法令規定，給予正職員工完善之勞動保護，並在可運用的資源範圍內，給予適當的身心照顧方案，例如：員工生日假、員工健康檢查、彈性上下班管理、各類休閒活動、前端人員購車貸款及車輛維修、油資、折舊等各項津貼補助。基礎福利項目滿足員工工作之餘喜好所需，多元福利內容連結員工、眷屬建立認同公司氛圍，逐步建構績效福利項目驅動員工工作達標動力。

為彌補台灣員工在社會保險有關勞工退休保障之不足，並鼓勵員工即早做好退休規劃，2020 年籌劃成立台灣區員工持股會並交付信託，到職滿一年員工可自由申請入會，每月提存固定金額，大聯大控股與台灣子公司每月相對提撥獎勵金，此舉除了協助員工打造更好的退休計畫，也提供多元的利潤分享機制，以吸引及留住人才，激勵員工與公司共大共好求共贏，第一次開放申請即有 91.1% 員工踴躍參與。

註：臺灣員工皆享有基礎福利項目

大聯大推崇育兒友善的職場氣氛，依相關法規訂定育嬰留停辦法，並為育嬰員工設置哺乳室，大聯大世平集團附設員工子女幼兒園已成立長達 19 年，提供大聯大全集團員工一個專業可信賴的托育環境，讓員工安心工作，子女健康成長。

● 育嬰假

育嬰留停統計	男性	女性	總計
2020 年可申請育嬰假人數	113	116	229
A：2020 年度申請育嬰留停總人數	0	8	8
B：申請於 2020 年復職人數	1	4	5
C：2020 年度實際復職人數	1	3	4
D：2020 年度應復職，申請延期人數	0	1	1
E：2019 年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	9	9
F：2019 年該年度育嬰留停復職人數	0	9	9
復職率 % = C/ (B-D)	100%	100%	100%
留任率 % = E / F	N/A	100%	100%

● 退休制度

按月提撥退休準備金：大聯大控股及所屬集團適用勞動基準法退休金規定，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞工退休準備金監督委員會監督之，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。

勞工退休金個人專戶：大聯大控股及所屬集團適用勞工退休金條例退休金制度，由公司依勞工退休金條例每月負擔不低於百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

6-3-2 人權保障與勞資溝通

大聯大控股重視員工權益，參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織國際勞工公約」之相關規範，制定並於 2020 年發布「大聯大控股人權政策」，致力於維護同仁、供應夥伴及利害關係人基本人權，恪守營運當地法令法規，並與合作夥伴持續提升與改善人權議題之管理，促進一個更自由、公平、尊重之職場環境，並將持續辦理人權宣導教育訓練，建立友善職場氛圍。

(註：本年度並未執行人權相關教育訓練。)

大聯大控股人權政策

大聯大控股建構勞雇雙方溝通機制，藉此聆聽員工意見，做為公司管理檢討改善之來源依據，以孕育出良好的組織溝通文化，建立公司與員工互相信賴基礎，彼此不斷改善，學習成長，使公司經營管理及員工職涯發展皆達到永續之概念。

打造多元公開的溝通管道，2020 年全集團無勞資爭議及員工申訴。

定期召開集團性全員會議

以全員會議溝通傳達公司理念、布達政策及活動消息。

即時發布電子公告

於員工入口網站平台，公開發布即時性通知或重大性公告。

設置申訴管道，傾聽員工「新聲 & 心聲」

開放員工任何形式表達意見，直接口頭、運用員工內網申訴 / 意見信箱、電子郵件傳送至人資單位等方式提出反饋。

每季定期舉辦勞資會議

將相對重大勞資議題在會議上討論，以達到勞資雙方共識。另因應疫情部分會議形式，以實體改為線上方式進行。

● 人權保障與宣導

人權政策宣示

網站發布「大聯大控股人權政策」。

公告工作規則

公告工作規則開放員工查閱，規則載明公司禁止強迫勞動、禁止童工、女性保護、反歧視、反騷擾等保護人權措施。

員工行為準則宣導

性騷擾防治宣導

● 職場性騷擾防治宣導

性騷擾防治對策宣

受訓人次共 **358** 位

● 職場性騷擾案件通報流程

員工於就業場所遇有性騷擾時，可向人力資源單位申訴。公司設置申訴信箱，申訴者得以以言詞、書面或其他方式提出，為維護申訴人之權益，申訴者採「保密方式」處理之。案件受理交由性騷擾申訴處理委員會進行調查決議處理之。

● 職場性騷擾案件的處分與改正措施

性騷擾行為經調查屬實者，公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關懲處規定辦理，並予以追蹤監督，避免再次發生騷擾事件或報復行為。如涉及刑事責任時，公司應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

2020 歧視或騷擾申訴案件量：1

6-3-3 職場健康與安全衛生

● 友善安全的辦公環境

大聯大重視員工職場環境健康安全，針對辦公室環境的維護亦不遺餘力，定期進行環境維護與設備保養，如辦公室清潔與消毒、車道防滑保養等，同時亦不定期安排公安宣導課程，如一般安全衛生教育、職業災害預防、防災宣導與消防演練等，強化員工對安全管理的觀念與知識。

2020 教育訓練課程名稱	時數	參與人數
新進員工防災常識宣導	194	194
一般安全衛生教育訓練	104	104

2020 年 11 月起大聯大總部辦公樓於南港經貿園區落成啓用，控股公司及旗下集團約 2,000 名員工陸續進駐，完成企業 One Building 的里程碑，打造更加友善安全的辦公環境。

總部大樓建築結構與設施

總部大樓於 2020 年裝修落成，期間為確保建物結構與設施安全無慮，除依法規要求事項外，亦委由各專業單位進行查驗，如地基調查、結構評估 (包含載重力、耐震抗風力等分析)，另外建築內部亦依法規要求裝置消防安全設備，如滅火設備 (滅火器、自動撒水設備)、警報設備 (火警自動警報設備、緊急廣播設備)、避難逃生設備 (出口標示設備、緊急照明、緩降機)，確保建物結構與設施安全無慮。同時依法規設置防災中心，將各項防災設備之顯示裝置及控制集中設置於防災中心 (其中亦包含出入口 CCTV 攝影等)，以利監控大樓現況並即時判斷處理。

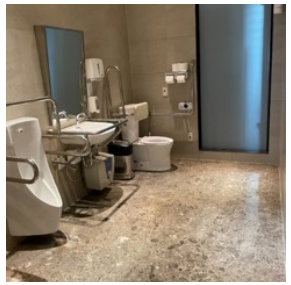
總部大樓建置除符合法規要求外，因應各產線測試研發需要，除各集團所屬樓層配置專屬實驗室空間外，特別規劃建置具有專業功能之實驗室，集中建置於特定樓層 (含機房)，除了使資源運用最佳化外，亦利於針對實驗室特殊使用空間之使用需求，進行合乎安全衛生之配置，如電壓、排風、消防等，以確保人員使用安全。

智慧物業資訊管理

為能正確且即時有效的掌握大樓現況，大聯大建置 BIM(Building Information Modelling) 智慧物業資訊管理平台，將防災中心的資訊與大樓內設置的各項系統資訊進行整合 (消防、AI 臉辨門禁、CCTV、環控系統等)，使各資訊可視化與數據化，透過資訊收集與反應，除利於數據分析與管理，更能於異常狀況發生時即時判斷並進行告警，以達到維護職場環境安全之目的。

優質的工作環境

除上述設施外，為令員工能有更優質的工作環境，大聯大企業總部大樓除依法規設有無障礙廁所外，並設置 2 間淋浴室、2 間哺乳室供員工使用，洗手台、流理台、淋浴室皆設有熱水器，以供應溫水使用。另外食安飲水上，除飲水機定期進行濾心保養更換外，各樓層茶水間皆增設一台 (可生飲等級)RO 逆滲透淨水器，冰箱每週進行食品清理。員工座位屏風加裝隱藏式檯燈、選用符合人體工學可調整式座椅椅子 (含會議室)。



各樓層皆設有陽台、除特殊樓層如實驗層外，辦公區域設有開放式討論區、23 樓規劃有綜合圖書區及廠商駐場服務之咖啡廳、戶外花園，以提供予員工更多元的活動空間。另外，總部大樓 1 樓店面於承租時，亦以員工生活便利為優先考量，承租予便利超商，冀以滿足員工日常需求。

● 緊急應變措施

工作場域緊急應變

大聯大每年依據內外部風險變化，進行職安事故相關危害辨識與風險評估，並確認每年需改善之關鍵風險以執行分級管控與追蹤管理。經評估發現，工作場域營運中斷為前五大風險之一。為確保員工於緊急事件發生時，能有足夠的知識與應變能力，大聯大自 2016 年起擬訂短中長期目標，2017 年制訂營運中斷緊急應變程序，其中包含火災、地震、傳染病等，並成立危機暨緊急事件決策中心，建立 Call Tree 危機回報機制，當天災或重大急難等緊急狀況發生時，即可立即啓動 Call Tree 回報機制，迅速掌握員工安全狀態。

2017 年起大聯大啓動辦公室緊急應變專案，並於每年定期推動緊急應變演練計劃與相關教育訓練，培訓內容包含緊急應變程序教育訓練、消防知識與設施教育、Call Tree 說明與消防編組組員訓練等。2020 年度因應 COVID-19 疫情關係減少群聚，相關演練與培訓暫時取消，以線上月會方式進行緊急應變措施宣導。

2020 教育訓練課程名稱	時數	參與人數
緊急應變措施宣導	207	207
消防演練	98	98*
消防編組訓練施教課程	93	93

註 : 2020 年度因應 COVID-19 疫情減少群聚，僅物流倉庫進行消防演練。

● 企業防疫政策

因應 2020 年 COVID-19 疫情，大聯大啓動多項防疫措施，以員工健康為第一優先，透過數位轉型提前部署，降低業務衝擊；同時照顧同仁健康，確保職場安全衛生。

大聯大於 2017 年已建立大中華區危機回報機制，並成立危機暨緊急事件決策中心，2020 年疫情期間隨時關注海內外疫情消息，並隨各工作地區狀況即時發布應變措施。全面使用微軟 Office 365 等數位工具，即使是疫情期間，分散各地的成員，團隊也能游刃有餘快速協作，讓營運不受到影響。中國大陸地區員工於 2020 年 2 月 10 日全面

正式開工，在家上班，運用數位轉型提早規劃之線上工具軟體，讓整體營運及各項運作維持正常，將因疫情而無法至公司上班之影響減至最低。

台灣地區員工於 2020 年 4 月份啓動 A/B 輪班在家工作，5 月份因疫情趨緩宣布返回辦公室辦公，並啓動上班分流機制，分散員工群聚風險。

針對返回海外員工，要求返回工作地時，不論當地疫情，一律在家自我隔離 14 天，台灣地區配合中央疫情指揮中心的規範，凡自海外抵達台灣的同仁，在完成 14 天隔離後，仍必須進行 7 天的自主健康管理後才能進入辦公室上班。

防疫佈署與執行

自 2020 年初 COVID-19 疫情逐漸擴散起，大聯大控股暨旗下集團應變小組成員共同商議並統一防疫措施與應變程序並啓動應變機制，針對各辦公處所防疫物資進行即時的盤點 (如口罩、酒精、額溫槍等)，以利資源調度與支援，並就不足資源進行補充與添購，包含紅外線體溫偵測器、紫外線除菌棒、額溫片等，此外，於各出入口明顯處放置有告示，張貼防疫配合事項，並提供疫情即時訊息。

針對疫情期間，大聯大進行相關防疫管制，如所有進入辦公大樓人員 (含訪客) 皆需測量體溫，超過 37.5 度禁止進入、如身體有不適等病症，要求前往就醫診療並依病況在家自我管理。同時相關單位針對有病症之同仁進行追蹤與回報。針對外部訪客會議，除非必要，採用線上會議為原則，如需進行辦公大樓拜訪，需於一樓櫃台以實名登記填寫防疫問卷，並一律安排於指定樓層或區域，以確保軌跡追蹤。同時禁止訪客進入辦公區域，減少員工接觸風險。

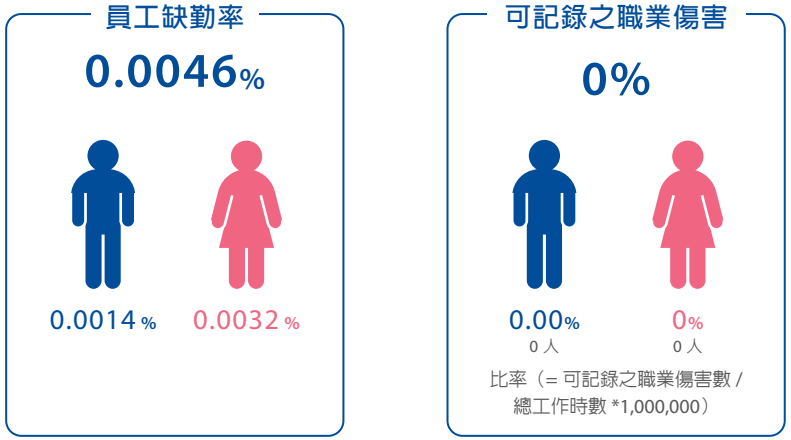
● 職場安全措施

針對大聯大整體之工作者、活動與工作範圍均依勞動部職業安全衛生管理辦法落實安全衛生工作，產業類別屬低職業安全衛生風險產業，由跨部門單位共同維護員工職場健康安全，尚未導入職業安全衛生管理系統，未來因應環境改變不排除導入職業安全衛生管理系統並設立「職業安全衛生委員會」等機制以為員工打造更妥善安全的職場環境。

確保員工工作安全於公司工作規則內訂定職業安全相關管理措施，員工如遇通勤意外或職業災害，亦可依工作規則規範申請休養，公司提供正式員工免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助。

風險鑑別	管理控制	處置措施
員工交通意外	• 提倡搭乘大眾交通 • 建立流暢的內部通報機制	• 設立健康諮詢室，駐點醫護 • 員工請假及公傷通報 • 協助員工保險理賠 • 員工健康關懷追蹤
工作場域事故	• 定期設備維護 • 依法消防安檢 • 實施防災演練 • 建立 Call Tree 危機回報機制	• 設備異常排除 • 辦公大樓緊急疏散 • 啓動危機回報，確認員工安全

● 職業安全指標



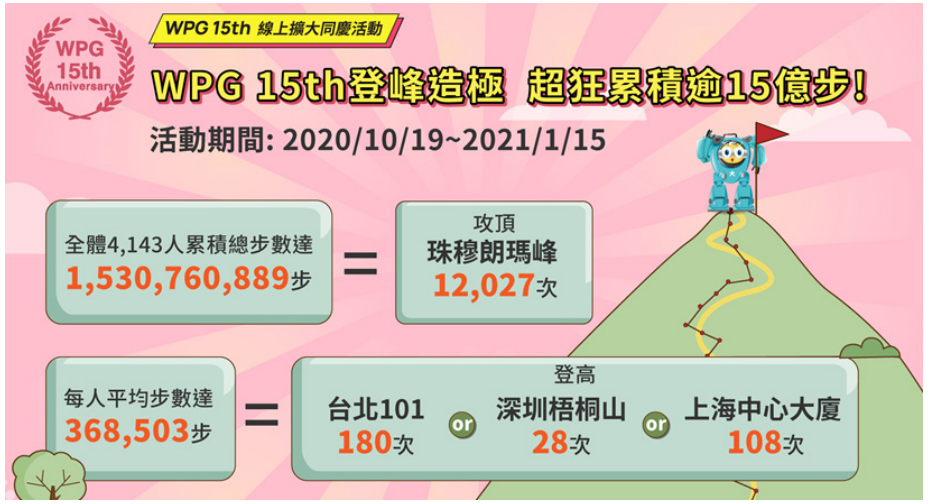
註 1：統計營運範圍為台灣區；客體範疇未納入承攬商等工作場域或工作受大聯大控股管控之其他工作者
註 2：缺勤包含病假、生理假、工傷假
註 3：總工作時數依本公司年度行事曆工作天數估算為 9,550,000 小時
註 4: 2020 年無嚴重職業傷害 (無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態) 事故或職業傷害所致死亡事故

● 員工健康促進

大聯大關懷員工健康，針對辦公室員工提供兩年一次定期員工健康檢查，其倉儲物流等人員另安排一年一次員工健康檢查，並由特約醫師現場健康諮詢服務，同時為確保員工能有更多元且正確的健康與安全訊息，亦致力於安排各項軟性的課程與活動，如健康講座、口腔癌到場篩檢、婦癌篩檢、體適能檢測、捐血活動、特約駐廠醫師現場諮詢、揪團來健檢等。

總部設置健康諮詢室，配置診療床及急救箱，提供身體不適之員工暫時休憩，並有特約醫護人員，協助一般緊急傷病處理、健康關懷諮詢、健康衛教宣傳及預防保健等；總部及林口倉庫皆設置哺乳室，以確保女性員工健康及權益；依法規範所有辦公場所禁止吸菸。

因應疫情，2020 年企業活動及員工福利亦推行健康防疫，如發放防疫小物等福利品；取消舉辦全員尾牙，以線上共餐及直播抽獎為替代方案；大聯大 15 週年系列活動，主題圍繞動滋健走，鼓勵員工多走路多健康，活動期間四個月，每人平均步數達 368,503 步。



為鼓勵員工保持身體健康並促進聯誼，各集團均有提供員工成立社團之費用補助，由員工各自組成運動性社團，如壘球社、羽球社、瑜珈社、健身社等。大聯大總部大樓 20 樓訓練教室區，員工可以在下班時間借用作為社團活動場地，抒解壓力並強健體魄。

7 社會參與

7-1 產業交流
7-2 產學計畫
7-3 社會共融

大聯大以企業核心價值「團隊、誠信、專業、效能 (T.I.P.E.) 實踐企業社會責任，長期投入產業交流、產學計畫與社會共融，以大聯大精神打造善的循環。

大聯大作為產業標竿，以產業回饋為策略發展重點，深耕通路產業知識，發揮產業供應鏈管理的核心能力，並透過產學合作、支持教育等方式，培養產業所需專才。在社會公益方面，以「關懷弱勢族群．重拾技職精神」為主軸，著力於社會關懷、技能培育，期待為社會注入活水，奠定未來永續發展的基礎。

7-1 產業交流

7-1-1 搏來客行銷推廣

大聯大搏來客行銷創造推廣效益

大聯大因應網路社群趨勢，創建並持續推廣搏來客行銷 (Inbound Marketing)，導入交互式移動行銷服務，著重推廣大聯大數位轉型內容，並善用 KOL 意見領袖影響力，經營全覆蓋式社群互動行銷機制；同時，建立「搏來客行銷綜合效益指標」(簡稱 Inbound AD Value)，以具體數值體現行銷推廣效益，截至 2020 年底，累積整體推廣價值超過 6.4 億人民幣，累計價值較去年同期增長 28%，善用雙微大號、朋友圈、論壇等社群媒體資源，並藉由病毒行銷活動促進自媒體營運成效，透由下述各項行銷活動之推展，創造上下游供應鏈共同行銷的有感服務，持續提昇客戶黏著忠誠度。

大聯大微博

粉絲數及發文量為同行第一，關注粉絲數達 612,267 人。每日更新 3-5 則推文，內容包含每月最熱方案、產業趨勢、科技新知以及大聯大動態等多元內容，並年度舉辦 3 期線上開發板評測與粉絲持續互動。

大聯大微信

首創 IC 微門戶，微信運營持續領先同行，精準粉絲數達 164,471 人，每月定期 4 次群發消息，累積超過 531,892 次閱讀及 43,332 次分享數。藉由深入淺出的市場趨勢文章，促進社會大眾對於 IC 產業趨勢之理解。匯總熱門行業情報精闢解讀，沉澱品牌內容價值；發揮影響力及覆蓋面優勢，對 [大大網] 數位轉型平台實現精準曝光及粉絲引流；並設有人資團隊服務號，提供需求者即時招聘訊息。

新聞露出

曝光總量近 5,013 次，投資人新聞（IR News）年度曝光逾 1,113 次，曝光量為同行第一並領先居次者達 4 倍。

7-1-2 公協會參與

大聯大積極參與產業公協會，透過各式活動舉辦，提供即時溝通服務平台，協助會員分享知識資源，增加會員之對外策略聯盟、結盟機會，期能提升台灣通路商在產業網絡體系中之發聲地位與高度，以集團核心專長，積極協助各類供應鏈管理相關之推展，善盡企業社會責任。

組織	職務	策略目的
台灣上市櫃公司協會	副理事長	希望與台灣優秀企業家及專業人士，共築學習平台，強化台灣上市櫃公司之競爭力。
台灣玉山科技協會	常務理事	期與玉山科技協會一同為建構「科技、人才、創業、投資—全球華人知識經濟共同體」，傳承華人企業家的智慧、堅持、創新等精神，貢獻心力。
台北市電子零件商業同業公會	理事長[1] 常務理事	與公會合作，協辦相關專題演講及課程，以促進電子零件相關產業之發展。
台灣併購與私募股權協會	常務監事兼召集人	協助建構臺灣完善之併購與私募股權投資環境。
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	常務監察人	促進兩岸共同制定產業標準，共創雙贏。
台日商務交流協會	會員	期加強台日商務交流，建立長期健全而安定之經貿關係及互利雙贏之合作機制。
中華公司治理協會	理事	期強化公司治理之內外部機制及「國際接軌」之願景。
兩岸企業家峰會	會員	期為建構兩岸企業合作及兩岸經貿策略對話之新平台，貢獻心力。
台灣董事學會	會員	強化公司治理，完善董事會運作及達成企業永續發展之目標。
台灣半導體產業協會	會員	期參加協會活動與國際接軌，進而提升台灣半導體產業之整體競爭力。
台灣產業控股協會	理事長	鼓勵企業籌組產控及策略聯盟，打造產業共贏生態圈，進而提升台灣企業國際競爭力。
社團法人台灣全球商貿運籌發展協會	會員與理事	與協會共同致力與推展全球運籌之應用與研究，進而協助國內企業全球運籌（物流）之整合與管理，促進其競爭優勢，達到配合國家經濟發展政策之目的。

註 1：由友尚集團曾國棟董事長擔任台北市電子零件商業同業公會理事長一職 (迄 2020 年 6 月)

7-1-3 產業支持與回饋

大聯大發揮共大共好的精神，結合自身企業經營與供應鏈管理的專業，致力於分享產業知識回饋社會，亦透過支持多元產學合作等方式培育產業菁英。

對象	內容
台北市電子零件商業同業公會	舉辦供應鏈及企業管理相關課程，2020 年參與課程及演講人數約 735 人次
STP 種子人才培訓計畫	提供學生專案實習機會，安排企業導師指導，2020 年大聯大專案成員共 7 名學生
國立台北科技大學	電資學院清寒學生獎助學金每學期五名
國立政治大學	連續 10 年支持並贊助「供應鏈管理計畫」專案

● 台北市電子零件商業同業公會「通路大講堂」

台北市電子零件商業同業公會為推廣電子零組件通路產業從業人員在職學習、強化人才培育，並讓供應鏈、通路產業知識及經驗能不斷傳承，設立「通路大講堂」。2020 年邀請零件公會理、監事、大聯大高階主管、業界專家、知名企業家、學者擔任講者，並廣邀會員所屬員工、業界從業人員參與，共計參與人次達 426 人次。

大聯大控股主講場次：

日期	演講主題	主講人	參與人次
8/25	職場全贏思維	曾國棟 董事長 友尚集團	64

● STP 種子人才培訓計畫「大聯大 - 新進員工 T.I.P.E. 核心價值影片專案」

由控股公司人資服務處參與的第 15 期 STP 種子人才培訓計畫，本期計畫有別於換歷年以學生與企業對談的換桌論壇模式，而是由學生自組團隊實際執行企業專案，透過企業導師指導與 STP 多元創新的培力課程，使學生跨出校園提前學習職場的軟硬實力，消弭產學落差，培育優秀的學員成為企業儲備幹部。2020 年共有十二個企業參與此計畫，大聯大以「新進員工 T.I.P.E. 核心價值影片專案」招募專案學員共 8 名，由學生創意提案並執行拍攝，另安排人資部門擔任企業導師，與學生共同完成專案影片「Let's T.I.P.E. 新人挑戰賽」。

● 國立台北科技大學電資學院 「大聯大清寒獎助學金」

2011 年起，於北科大電資學院設立「大聯大清寒獎助學金」，透過經濟扶助幫助弱勢貧困之在學學生，不因家庭清寒或變故而失學，能在社會關懷扶助下完成學業，2020 年提供獎助學金申請每學期五名。為鼓勵學生培養專業能力，於 109 學年度第一學期增訂獎學金申請辦法，將學習計畫列為評選標準，期待獎助金能不只於經濟紓困，而是成為受贈者在學習成長中的助力。

7-2 產學計畫

● 國立政治大學 商學院「供應鏈管理計畫」

大聯大控股自 2010 年起與政治大學商學院合作，贊助支持「供應鏈管理計畫」，計畫三年為一期，於 2020 年已邁入第十年。以產學合作方式將理論與實務結合，系統化台灣供應鏈管理知識；同時創建一套完整供應鏈管理之教材，為產業界培育供應鏈管理的專才。

供應鏈管理為跨領域之管理科學，相關課程分散在商學院各系之中，各學系無法單獨建立一套較為完整、專業且以市場需求為導向的學術訓練，因此，藉由整合各系所既有課程資源，為供應鏈管理教育量身打造「供應鏈管理學分學程」，開創符合供應鏈管理之新興課程，為滿足不同目標族群分別開立「學士班學分學程」及「碩士班專長學程」，以培養國內供應鏈管理人才。

2016 年與政大供應鏈管理學分專案，協助四位政大資管系大四學生，以初步決策系統 (DDS) 為專題，榮獲「2016 中華企業資源學會 E 化系統創意應用競賽 優良獎」及「2016 台灣作業研究學會 大專校院專題競賽 第二名」，為產學合作成功之榮耀分享。

2019 年，因應全球化浪潮，開設之「供應鏈整合—亞洲 / 太平洋地區實務」課程，帶領學生前往日本移地教學參訪多間知名企業，增加學生與國際接軌機會，及持續強化學生國際視野。

2020 年為鼓勵同學研習供應鏈管理相關知識，讓學生進行職場歷練累積職涯能量，供應鏈管理計畫設置「大聯大獎學金」提供學生定額補助，並提供企業實習機會，落實產學合作。

大聯大將持續支持供應鏈管理產學合作計畫，分享產業知識，實踐產學合作。

	專案期間	合作內容
第一期	2010~2012	大聯大投入資源，支持建置供應鏈管理產學合作課程
第二期	2013~2015	課程中安排大聯大控股實務分享案例，讓學生充分了解企業於供應鏈管理之規劃策略
第三期	2016~2019	學生實地參訪大聯大林口倉庫
第四期	2020~2022	設置「大聯大獎學金」，鼓勵學生參與實習計畫

7-3 社會共融

大聯大控股及其旗下集團公司，共同本著企業社會責任之願景與核心專長；取之於社會，用之於社會之信念；共同捐助成立「財團法人大聯大教育基金會」，提昇知識經濟，建構優質教育環境，推動企業管理學術及實務之研究，關懷藝術與人文及環境教育等活動為宗旨，以「重拾技職教育精神」之社會參與主軸，同時藉由產學合作及與相關教育推廣之團體共同為優質教育環境而努力，期許能培育更多青年學子及提昇國際之競爭力。

2020 年共計捐贈政治大學、台北科技大學、夢想之家等單位 16,743,141 元。

7-3-1 社會關懷與參與

大聯大響應藝文教育、社會公益及環境保護活動，並與基金會、社會企業、社福機構等多元團體合作，協助在各面向持續推動相關理念及作為，以共創美好社會。

類別	對象	內容
綠色環境保護	慈心基金會	海岸種樹共 4,000 株
	荒野保護協會	Earth Hour 地球一小時活動
社會公益回饋	樂山教養院	民生物資捐贈
	普仁青年關懷基金會	設置愛心零錢箱小額捐款
弱勢教育培力	夢想之家青年發展協會	夢想之家青年中心夢想標竿學校 - 課業提升計畫
藝術人文教育	財團法人台北市視障音樂文教基金會	第 28 屆視障音樂節「愛在台北 · 樂在台北」慈善音樂會
	展翼合唱團	「瞽」樂歡唱，傳愛四方」公益巡演
	PGA 科技盃	長期贊助 PGA 科技盃巡迴賽
	女子高爾夫球協會	第一屆大聯大女子高爾夫公開賽
	聯合報文化基金會 X Skills for U	結合技職的公益行動「小小國手接班人，點亮東北我的家」

環境友善

種樹護林 · 守護海岸線

大聯大響應節能減碳、種樹護林，與慈心基金會合作，2019~2020 年間在新北市沙珠灣共種下 4000 株樹苗，保育該地防風林，一起守護海岸線。

綠色生活 21 天

響應世界地球日，由台灣環境資訊協會與綠藤生機共同舉辦「綠色生活 21 天」活動，2020 年以「我宣告，為氣候改變」為主題，大聯大連續三與三年鼓勵同仁自發性從此 21 項綠色行動，讓這些綠色想法不只落實在個人的日常生活中。

Earth Hour 地球一小時活動

響應世界自然基金會 (WWF)、荒野基金會等「Earth Hour 地球一小時活動」，召集同仁們一起發揮影響力，號召大家響應隨手關燈、減碳愛地球的行列；根據經濟部能源局的調查指出，只要一個人參與關燈一小時活動，便能減少 0.25 公斤的碳排放量，希望並把減碳的觀念及態度推廣出去，帶動更多的所屬同仁帶領親友們共同參與。

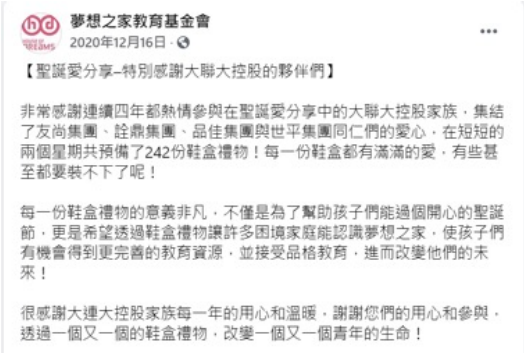
社區關懷 · 認養公園綠地

響應政府鼓勵市民參與綠地認養，大聯大世平集團於 2011 年起持續認養南港向陽公園，營造多樣性的市容景觀，與居民一同維護社區綠色環境、保護地球的意念。

社會公益合作

夢想之家，聖誕愛分享

2017 年起與夢想之家合作「聖誕鞋盒募集」活動，在冬季歲末為弱勢家庭的孩子送上祝福，由大聯大同仁親手準備愛心鞋盒的禮物，交由夢想之家志工派送給需要幫助的青少年們，2020 年共為弱勢青少年募集 242 份愛心鞋盒。


夢想之家教育基金會
2020年12月16日

【聖誕愛分享–特別感謝大聯大控股的夥伴們】

非常感謝連續四年都熱情參與在聖誕愛分享中的大聯大控股家族，集結了友尚集團、詮鼎集團、品佳集團與世平集團同仁們的愛心，在短短的兩個星期共預備了242份鞋盒禮物！每一份鞋盒都有滿滿的愛，有些甚至都要裝不下了呢！

每一份鞋盒禮物的意義非凡，不僅是為了幫助孩子們能過個開心的聖誕節，更是希望透過鞋盒禮物讓許多困境家庭能認識夢想之家，使孩子們有機會得到更完善的教育資源，並接受品格教育，進而改變他們的未來！

很感謝大連大控股家族每一年的用心和溫暖，謝謝您們的用心和參與，透過一個又一個的鞋盒禮物，改變一個又一個青年的生命！

視障基金會．慈善音樂會

大聯大支持第 28 屆視障音樂節「愛在台北．樂在台北」慈善音樂會，並邀請同仁帶親朋好友前往聆聽，共計索票 21 張。

普仁基金會．愛心捐款

大聯大詮鼎集團長期支持普仁基金會，認同該基金會以推動社會關懷青年，再帶動青年關懷社會，永續循環不斷的宗旨。每年以 120 萬捐款，以及愛心零錢箱每日一元捐，迄今已 13 餘年，愛心持續不斷進行中。

樂山教養院．物資捐贈

詮鼎集團拋磚引玉，以公司名義出資 $50,000，共號召 93 位員工一同，共募得 $108,500，一次補足樂山教養院的院生，半年所需的民生物品。詮鼎員工默默以愛心支持這群孩子，讓其生活無後顧之憂，同時也讓員工惜福，更珍惜身邊擁有的一切。

由於疫情關係不群聚，CSR 工作人員代表公司至樂山參訪，事後製作短片讓全體員工更了解幫助的對象－樂山。

影片連結

日禾基金會．認購聯禾米

支持有機種植，2020 年持續採購 1000 公斤小農白米，並結合大聯大 15 周年企業活動推出「大大平安安小農米」，讓同仁吃得健康也吃得安心。

體現技職的公益行動

大聯大女子高爾夫公開賽

大聯大關注台灣體壇發展與運動員培育，由控股公司及旗下集團共同贊助公益賽事。2020 年首次與 TLPGA 合作舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」，為職業選手搭建舞台，提高台灣選手國際能見度、體現社會回饋。

技職公益行動．「小小國手接班人，點亮東北我的家」

為實踐重拾技職精神的公益理念，2020 年善用三方社會資源，以大聯大基金會之贊助、聯合報文化基金會之報導、國際技能發展協會之專業，共同舉辦本次技職公益行動，以兩天營隊活動方式，由技職國手前進瑞芳偏鄉地區，帶領當地學生改造校園周邊社區，撿拾社區周邊的海洋廢棄垃圾，製成公共燈具的裝置藝術，為瑞芳社區設置照明設備，發揮技職回饋社會。

大聯大女子高爾夫公開賽

「小小國手接班人，點亮東北我的家」活動照片

8 附錄

8-1 驗證聲明書
8-2 GRI Standards揭露項目對照表
8-3 社會責任指引國際標準對照表
8-4 聯合國全球盟約對照表
8-5 永續會計準則委員會SASB對照表
8-6 永續數據

8-1 驗證聲明書

Deloitte.

勤業眾信
勤業眾信聯合會計師事務所
11073 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 11073, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

大聯大投資控股股份有限公司　公鑒：

大聯大投資控股股份有限公司民國 109 年度企業社會責任報告書，業經本會計師針對所選定之標的資訊執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對企業社會責任報告書之責任

管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）及依行業特性參採其他適用之準則編製企業社會責任報告書，且維持與編製企業社會責任報告書有關之必要控制，以確保企業社會責任報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師對企業社會責任報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對上開企業社會責任報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否依照第二段所述準則編製表示意見，並提出有限確信報告。相較於合理確信，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍亦較小，因是取得之確信程度明顯低於合理確信。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 取得及閱讀企業社會責任報告書；
- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解公司編製企業社會責任報告書有關政策及程序；

- 訪談相關人員了解所選定標的資訊產生之流程、內部控制及資訊系統；
- 分析及以抽查方式測試標的資訊相關文件及紀錄。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管制遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師執業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，以維持完備之品質管制制度，包含與遵循執業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現大聯大投資控股股份有限公司民國 109 年度企業社會責任報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未遵循其衡量基準暨臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）及依行業特性參採其他適用之準則之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所
會計師　吳　世　宗

吳世宗

中　華　民　國　110　年　7　月　16　日

附件一

確信項目彙總表

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	衡量基準
1	GRI 303-3:2018	取水量	5.3.2 環境管理數據 8.5 永續數據	依取水來源（自來水）劃分各地區及其水資源壓力地區之取水量統計結果。
2	GRI 305-2:2016	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.2 環境管理數據	範疇二（外購電力）溫室氣體排放總量。
3	GRI 403-9:2018	職業傷害	6.3.3 職業健康與安全衛生 8.5 永續數據	按員工類別劃分，死亡、嚴重與可紀錄的職業傷害的數量與比率、職業傷害主要類型及工作時數。
4	GRI 405-2:2016	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2.1 薪酬規劃	依主管及非主管劃分之女性對男性員工之平均基本薪資加薪酬（含獎金、分紅等）比例。
5	GRI 401-1:2016	新進員工和離職員工	6.1.1 人力資源組成	按年齡層、性別劃分新進及離職員工的總數及百分比。
6	GRI 404-1:2016	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1.2 人才發展訓練架構	按性別和員工類別劃分每名員工每年平均訓練時數。

8-2 GRI Standards 揭露項目對照表

* 為本年度重大主題

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
組織概況 (2016)			
102-1	組織名稱	關於報告書	2
102-2	活動、品牌、產品與服務	CH1 企業概況 - 前言	15
102-3	總部位置	關於報告書	2
102-4	營運活動地點	CH1 企業概況 - 前言	15
102-5	所有權與法律形式	關於報告書	2
102-6	提供服務的市場	CH1 企業概況 - 前言	15
102-7	組織規模	CH1 企業概況 - 前言 6-1-1 人力資源組成	15 67
102-8	員工與其他工作者的資訊	6-1-1 人力資源組成	67
102-9	供應鏈	CH4 供應鏈永續管理 - 前言 4-1-1 客戶中心通路體驗 4-2-2 庶務供應商評選及管理	46 48 53
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	本年度無重大變化	-
102-11	預警原則或方針	3-1-2 風險管理	37
102-12	外部倡議	本年度未簽署任何倡議	-
102-13	公協會的會員資格	7-1-2 公協會參與	86
策略 (2016)			
102-14	決策者的聲明	經營者承諾與理念	3
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3-1-2 風險管理	37
倫理與誠信 (2016)			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	3-1-1 公司治理組織與權責	33
治理 (2016)			
102-18	治理結構	2-1 大聯大企業永續委員會 3-1-1 公司治理組織與權責	20 33
102-19	最高治理單位授權予高階管理階層和其他員工負責經濟、環境及社會主題之程序	3-1-1 公司治理組織與權責	33

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	3-1-1 公司治理組織與權責	33
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3-1-1 公司治理組織與權責	33
102-23	最高治理單位的主席	3-1-1 公司治理組織與權責	33
利害關係人溝通 (2016)			
102-40	利害關係人團體	2-2 利害關係人識別與溝通	21
102-41	團體協約	本公司未有集體協商協定，但致力推動勞資會議	-
102-42	鑑別與選擇利害關係人	2-2 利害關係人識別與溝通	21
102-43	與利害關係人溝通的方針	2-2 利害關係人識別與溝通	21
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2-2 利害關係人識別與溝通 2-3 重大議題分析	21 24
報導實務 (2016)			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書	2
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於報告書 2-3 重大議題分析	2 24
102-47	重大主題表列	2-3 重大議題分析	25
102-48	資訊重編	本年度無針對先前報告書之資訊進行重編	-
102-49	報導改變	本年度重大主題與主題邊界無重大改變	-
102-50	報導期間	關於報告書	2
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2
102-52	報導週期	關於報告書	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	2
102-55	GRI 內容索引	附錄 GRI Standards 揭露項目對照表	94
102-56	外部保證 / 確信	關於報告書 附錄 驗證聲明書	2 93

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
管理方針 (2016)			
103-1	解釋重大主題及其邊界	2-3 重大議題分析	24
103-2	管理方針及其要素	CH1 企業概況 CH2 企業永續管理 CH3 公司治理 CH4 供應鏈永續管理 CH5 環境永續 CH6 人才轉型 CH7 社會參與	-
103-3	管理方針的評估	CH1 企業概況 CH2 企業永續管理 CH3 公司治理 CH4 供應鏈永續管理 CH5 環境永續 CH6 人才轉型 CH7 社會參與	-

經濟面向		報告書章節	頁碼
*GRI 201: 經濟績效 (2016)			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 經營績效	18
*GRI 202：市場地位 (2016)			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6-2-1 薪酬規劃	77
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-1-1 人力資源組成 100% 為台灣人擔任	67
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	7-3-1 社會關懷與參與	89
GRI 204：採購實務 (2016)			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-2-2 庶務供應商評選及管理	54

經濟面向		報告書章節	頁碼
*GRI 205：反貪腐 (2016)			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2-1 誠信經營 8-6 永續數據	41 99

環境面向		報告書章節	頁碼
GRI 302：能源 (2016)			
302-1	組織內部的能源消耗量	5-3-2 環境管理數據	60
GRI 303: 水與放流水 (2018)			
303-3	取水量	5-3-2 環境管理數據 8-6 永續數據	61 99
GRI 305：排放 (2016)			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放量	5-3-2 環境管理數據	60
GRI 306：廢汙水和廢棄物 (2016)			
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	5-3-2 環境管理數據	62
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 (2016)			
307-1	違反環保法規	無此情事	-

社會面向		報告書章節（含省略說明）	頁碼
***GRI 401：勞雇關係 (2016)**			
401-1	新進員工和離職員工	6-1-1 人力資源組成	68
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6-3-1 多元福利	78
401-3	育嬰假	6-3-1 多元福利	79
***GRI 403：職業安全衛生 (2018)**			
403-1	職業安全衛生管理系統	6-3-3 職業健康與安全衛生	80
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6-3-3 職業健康與安全衛生	80
403-3	職業健康服務	6-3-1 多元福利 6-3-3 職業健康與安全衛生	78 81
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6-3-2 人權保障與勞資溝通 6-3-3 職業健康與安全衛生	79 80
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6-3-3 職業健康與安全衛生	80
403-6	工作者健康促進	6-3-3 職業健康與安全衛生	80
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6-3-3 職業健康與安全衛生	80
403-9	職業傷害	6-3-3 職業健康與安全衛生 8-6 永續數據	83 100
***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	6-1-2 人才發展訓練架構	69
GRI 405：員工多元化與平等機會 (2016)			
405-1	治理單位與員工的多元化	3-1-1 公司治理組織與權責 6-1-1 人力資源組成	33 67
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6-2-1 薪酬規劃	77
***GRI 406: 不歧視 (2016)**			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無此情事	-

社會面向		報告書章節（含省略說明）	頁碼
***GRI 407: 結社自由與團體協商 (2016)**			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無此情事	-
***GRI 408: 童工 (2016)**			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無此情事	-
***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	無此情事	-
***GRI 411: 原住民權利 (2016)**			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無此情事	-
***GRI 403: 職業安全衛生 (2018)**			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無此情事	-
***GRI 417：行銷與標示 (2016)**			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無此情事	-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此情事	-
***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	無此情事	-
***GRI 419：社會經濟法規遵循 (2016)**			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	8-6 永續數據	100

8-3 社會責任指引國際標準對照表

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	CH2 企業永續管理 CH3 公司治理	20 31
	企業社會責任理念	CH2 企業永續管理 CH3 公司治理	20 31
	符合法規並透過查核避免因人權問題造成的風險	CH4 供應鏈永續管理 CH6 人才轉型	47 64
人權	處理人權的風險處境	CH4 供應鏈永續管理 CH6 人才轉型	47 64
	避免有同謀關係－直接、利益及沉默等同謀關係	CH3 公司治理	31
	解決委屈	CH6 人才轉型	64
	不可歧視弱勢族群	CH6 人才轉型	64
	保障公民與政治權	CH6 人才轉型	64
	保障經濟、社會與文化權	CH6 人才轉型	64
	保障基本工作權利	CH6 人才轉型	64
勞動實務	促進就業及聘僱關係	CH6 人才轉型	64
	工作條件與社會保護	CH6 人才轉型	64
	保持社會對話	CH6 人才轉型	64
	維護工作的健康與安全	CH6 人才轉型	64
	人力發展與訓練	CH6 人才轉型	64
環境	污染預防	CH5 環境永續	56
	永續資源利用	CH5 環境永續	56
	氣候變遷減緩與適應	CH5 環境永續	56
	環境保護、生物多樣性與自然棲地修復	CH5 環境永續	56

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
公平運作	反貪腐	CH3 公司治理	31
	負責任的政治參與	CH3 公司治理	31
	公平競爭	CH3 公司治理	31
	促進產業價值鏈的社會責任	CH4 供應鏈永續管理	47
	尊重智慧財產權	CH3 公司治理	31
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	CH4 供應鏈永續管理	47
	保護消費者的健康與安全	CH4 供應鏈永續管理	47
	支持永續消費	CH4 供應鏈永續管理	47
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	CH4 供應鏈永續管理	47
	消費者資料保護與隱私	CH3 公司治理	31
	保障享用服務權	CH3 公司治理	31
	教育及提高意識	CH4 供應鏈永續管理	47
社區參與與發展	社區參與	CH7 社會參與	88
	創造就業與技術發展	CH7 社會參與	85
	發展科技	CH7 社會參與	85
	幫助增加財富與收入	CH7 社會參與	85
	推廣教育及文化	CH7 社會參與	88
	推廣健康	CH7 社會參與	88
	社會投資	CH7 社會參與	88

8-4 聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact) 對照表

分類	主要議題		報告書章節	頁碼
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權	CH4 供應鏈永續管理 CH6 人才轉型	47 65
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	CH4 供應鏈永續管理 CH6 人才轉型	47 65
勞工標準	原則 3	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	CH6 人才轉型	65
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	CH6 人才轉型	65
	原則 5	切實廢除童工	CH6 人才轉型	65
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	CH6 人才轉型	65
環境	原則 7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	CH5 環境永續	56
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	CH5 環境永續	56
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	CH5 環境永續	56
反腐敗	原則 10	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	CH3 公司治理	31

8-5 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對照表

SASB 指標		報告書章節與說明	頁碼
水資源管理			
TC-ES-140a.1	自各個高或極高水資源壓力地區之 (1) 總取水量佔比 (2) 總用水量佔比	5-3-2 環境管理數據 8-6 永續數據	61 99
廢棄物管理			
TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	5-3-1 綠建築與辦公室管理	59
勞動實務			
TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	本年度無相關情事	-
勞動情形			
TC-ES-320a.1	(a) 直接員工與 (b) 約聘員工之 (1) 事故率與 (2) 虛驚事件率	8-6 永續數據 本年度未統計虛驚事件數	100
TC-ES-320a.2	依 (a) 全部工廠與 (b) 高風險工廠區分之經 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 自有工廠佔比 (2) 一階供應商工廠佔比	不適用 (因大聯大產業類型為服務業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範)	-
TC-ES-320a.3	(i) 自有工廠與 (ii) 一階供應商工廠之依 (a) 主要缺失 (b) 其他缺失區分之 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 缺失率 (2) 相關更正行動率	不適用 (因大聯大產業類型為服務業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範)	-
產品生命週期管理			
TC-ES-410a.1	產品生命週期結束之產品及電子廢棄物復原總重和回收佔比	不適用 (因產業類型為服務業，故無產品生命週期結束之產品及電子廢棄物)	-
原料溯源			
TC-ES-440a.1	描述如何管理關鍵原物料使用相關風險	4-2-1 化學品安全與衝突礦產管理	51
活動指標			
TC-ES-000.A	工廠總數	不適用 (因產業類型為服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點)	-
TC-ES-000.A	工廠面積	不適用 (因產業類型為服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點)	-
TC-ES-000.C	員工總數	CH1 企業概況 - 前言	15

8-6 永續數據

環境數據

取水量				
		所有地區（百萬公升）		具水資源壓力的地區（百萬公升）
依來源劃分取水量	地表水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	地下水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	海水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	產出水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	第三方的水	總量	42.571	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	42.571	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	依取水來源劃分第三方的總取水量	地表水 / 地下水 / 海水 / 產出水	不適用 [3]	不適用
總取水量			**42.571**	**0**

註 1：淡水定義為≤ 1,000 mg/L 總溶解固體的水　註 2：其他的水定義為 >1,000 mg/L 總溶解固體的水
註 3：第三方的水來源為自來水

社會數據

A 反貪腐政策和程序的溝通及訓練

反貪政策與程序之溝通	應訓人數	受訓人數	百分比
組織治理單位（董事會）	10	10	100%
員工類別（管理層）	1,031	733	71.10%
員工類別（非管理層）	4,495	3,384	75.28%
商業夥伴	61	61	100%

註 1：統計數據為大中華區
註 2：本年度商業夥伴係以家數為統計單位

反貪腐訓練	應訓人數	受訓人數	百分比
組織治理單位（董事會）	0	0	0
員工類別（管理層）	172	82	47.67%
員工類別（非管理層）	579	360	62.18%

註：統計數據為大中華區

B 違反社會與經濟領域法規事件與因應作為

2020 年罰款事件					
裁罰日期	裁罰事由	違反法規條文	裁罰金額	開罰單位	改善措施
109/08/12[1]	延長工作時間未依規定加給工資	勞動基準法第 24 條第 1 項	300,000	台北市勞動局	宣導同仁如有延長工時，可主動提出申請加給工資，並優化申請作業管道

註 1: 未有侵犯客戶隱私、資料外洩、歧視、聘僱童工、侵害原住民權利及其他嚴重強迫或強制勞動事件
註 2：2020 年無違反社會與經濟領域法規之非罰款事件

C 職業傷害死亡件數

死亡人數	2017 財務年度	2018 財務年度	2019 財務年度	2020 財務年度	請說明趨勢
員工	0	0	0	0	均為相關事件
承攬者	-	-	-	-	-

D 2020 年經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之件數統計

	經證實屬實之件數
資訊洩漏或遺失客戶資料	0
侵害客戶隱私	
投訴或檢舉來源	經證實屬實之件數
客戶	0
政府機關	0
供應商	0
媒體	0

E 違反產品與服務之資訊與標示 / 行銷傳播相關法規事件統計

	違反產品 / 服務資訊標示規範	違反行銷規範
受罰款或其他不利處分	0 (件數)	0 (件數)
受警告處分	0 (件數)	0 (件數)
違反自願性規約	0 (件數)	0 (件數)

產業首選 • 通路標竿

大聯大核心價值觀
WPG Shared Values

團 隊 Teamwork

誠 信 Integrity

專 業 Professionalism

效 能 Effectiveness

大聯大投資控股股份有限公司 WPG Holdings Limited
11568 台北市南港區經貿二路 189 號
www.wpgholdings.com

Copyright © 2020 WPG Holdings 版權所有