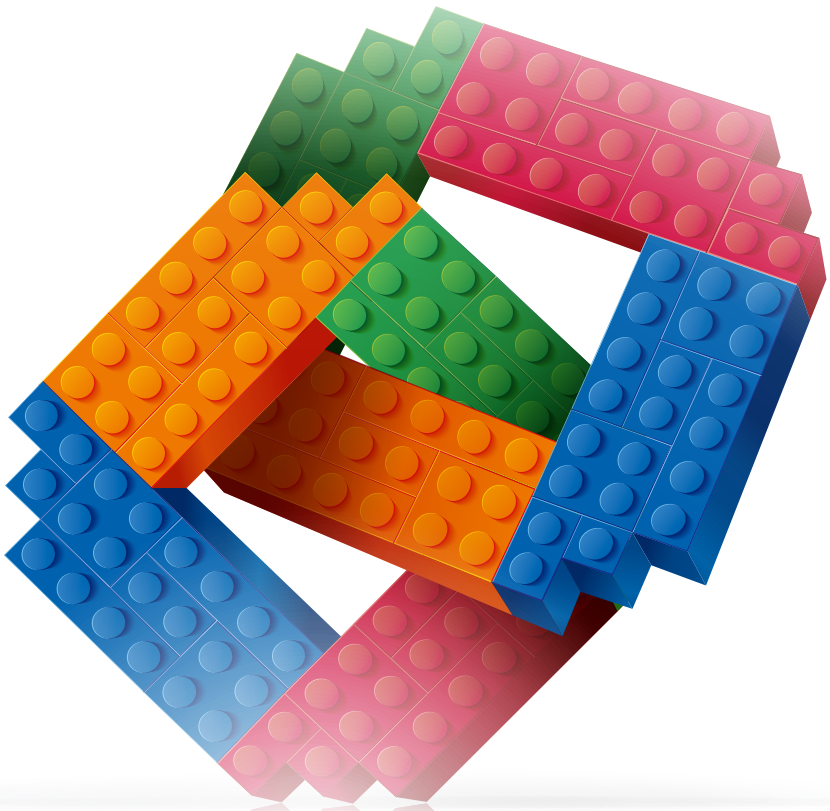
大聯大控股
WPG Holdings

大聯大控股
WPG Holdings

2014 企業社會責任報告書
Corporate Sustainability Report



目錄
Contents

關於報告書 3

經營者承諾與理念 4

02 持續進化的大聯大控股

2.1 歷史沿革與發展大世紀 14

2.2 企業概況及營運績效 15

2.3 著重企業發展的治理架構 19

2.4 企業永續發展的承諾 27

03 以人為本的職場環境

3.1 人力組成結構 30

3.2 薪酬福利制度 31

3.3 良善工作氛圍環境建構 32

3.4 人才培育 35

3.5 工作環境安全 37

05 社會參與及綠色作為

5.1 土地關懷與地方經營 48

5.2 人文關懷贊助 51

5.3 綠色作為 52

01
利害關係人議合

1.1 利害關係人議合方法與過程 6
1.2 利害關係人識別 6
1.3 重大議題識別與回應 7
1.4 管理方針揭露 12

04
緊密的產業合作與供應鏈管理

4.1 大聯大教育基金會的成立 40
4.2 政大「供應鏈管理」產學計畫 41
4.3 產業公會交流學習 42
4.4 供應鏈夥伴的交流 42
4.5 產業供應鏈上的優質服務 43
4.6 供應商評估、管理、稽核與輔導 45

06
附錄

全球永續性報告指標 GRI (Global Reporting Initiative)對照表 56
ISO 26000社會責任指引國際標準對照表 60
聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)對照表 61

獨立保證意見聲明書

大聯大控股 2014 年度企業社會責任報告書

英國標準協會與大聯大投資控股股份有限公司(簡稱大聯大控股)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對大聯大控股 2014 年度企業社會責任報告書進行評估和查證外，與大聯大控股並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關大聯大控股企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。.

本獨立保證意見聲明書係基於大聯大控股提供予英國標準協會之相關資訊審查所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由大聯大控股一併回覆。

查證範圍

大聯大控股與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 整份報告書內容中有關 2014 年度大聯大控股總部及其相關營運系統與活動，與其報告書內容所述範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估大聯大控股遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結大聯大控股 2014 年度企業社會責任報告書內容，對於大聯大控股的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關大聯大控股 2014 年度的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。報告書所揭露的績效指標展現了大聯大控股對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就大聯大控股所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準(2008)的報告方法與他們的自我聲明符合全球永續性報告 G4 版指南核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與大聯大控股管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 保證標準(2008)中描述有關包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與全球永續性報告 G4 版指南的詳細審查結果如下：

包容性

2014 年度報告書反映出大聯大控股已尋求利害關係人的參與，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。此系統正被發展以產生必要的資訊。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大聯大控股的包容性議題。

重大性

大聯大控股公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份

報告書適切地涵蓋了大聯大控股的重大性議題。

回應性

大聯大控股執行來自利害關係人的期待與看法之回應。大聯大控股已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大聯大控股的回應性議題。

全球永續性報告 G4 版指南

大聯大控股提供有關依循全球永續性報告 G4 版指南(GRI G4)的自我宣告，其相當於"核心選項" (揭露每項重大考量面有關的至少一個績效指標) 的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 的社會責任與永續發展的相關指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了大聯大控股公司的社會責任與永續性議題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為大聯大控股公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA 1000AS、ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員與碳足跡查證員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
23 February, 2016

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

bsi.

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)2014 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，其中資訊揭露係參考全球永續性報告協會 (GRI) 發行之永續性報告指南第四版 (Sustainability Reporting Guideline, GRI G4) 綱領之核心揭露、AA1000 當責性原則並參考聯合國全球盟約原則（United Nations Global Compact, UNGC）及 ISO 26000 指引進行編制。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首次進行編制之企業社會責任報告書，內容所呈現之資訊與陳述，為 2014 年度 (2014 年 1 月 1 日至 2014 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 2014 年度)。爾後預計每年進行一次企業社會責任報告書編制及公開揭露。

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、友尚集團以及大聯大電子之企業社會責任實踐與成果。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。
大聯大關係企業	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，但不包括控股公司本身。
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

本報告書已通過獨立第三方之英國標準協會（British Standards Institution, BSI）查證，依循 GRI G4 版核心選項及 AA1000AS Type 1 中度保證等級之精神，保證聲明書詳見附錄。

本報告書下載網址：http://www.wpgholdings.com/csr_area/index/zhtw

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：

大聯大控股股份有限公司 人資服務處 黃先生
地址：台北市大安區敦化南路二段 97 號 10 樓
網址：www.wpgholdings.com/
電話：+886-2-27068268 分機 85248
傳真：+886-2-27069678

經營者承諾與理念

2005 年 11 月，大聯大控股由兩大電子零件通路商共同成立，期望藉由營運整合以全新的型態，為電子產業建構更完備的樞紐功能，串連上下游提供更優質良好的服務。經歷了近十年的運作，我們一路上結合了更多優秀的夥伴，擴大了我們的服務範疇，也慢慢體認到大聯大對於整個產業甚至於整個社會，所應該負起的企業社會責任與企業永續經營理念。在 2015 年，大聯大發行了第一本企業社會責任報告書，不但用以檢視我們過去數年來的實踐成果，也藉此提醒我們必須持續在企業永續發展的目標上不斷努力與茁壯。

一直以來，大聯大就體認到我們在電子產業中所處的位置，對於整個產業鏈的重要性，除了扮演好上下游重要的產品服務連結角色外，如何提昇產業中永續經營承諾的實踐，我們更是責無旁貸。因此從我們自身企業做起，進而影響到整個電子零件通路商產業，甚至到整個電子產業，是我們一直以來的信念。我們以「產業首選、通路標竿」自我期許，將我們所著重的「團隊、誠信、專業、效能」(T.I.P.E.）四個核心企業價值觀充分傳達予同仁，並實踐在每一個工作環節。期望在提昇整體客戶服務外，更能在企業社會責任發展所著重的公司治理、社會參與、環境保護等作為都能持續精進，達成各個面向的全面實踐。

在 2014 年，我們很榮幸在第一屆公司治理評鑑中獲得上市企業前 20% 的殊榮，更入選了公司治理指數成分股；也藉由大聯大控股成立的大聯大教育基金會持續與學術界、產業界，同業間，進行供應鏈知識與技能的交流，並於組織內部提倡綠色教育理念，與所有同仁一起關懷地球，持續在環境保護盡一分心力。

在永續的道路上，大聯大瞭解這不是一蹴可及的，我們會持續關注並回應所有利害關係人對於組織的期待，不斷提升自我企業的實踐以及產業優良競合的關係，期望達到產業共大、共好、共贏。大聯大將持續承擔企業社會責任，不論是公司治理、社會投入、環境保護及產業合作等，在兼顧獲利與成長之下，能確實實踐並影響到整個產業生態，成為真正有能力的永續經營企業。

大聯大控股 董事長　黃偉祥

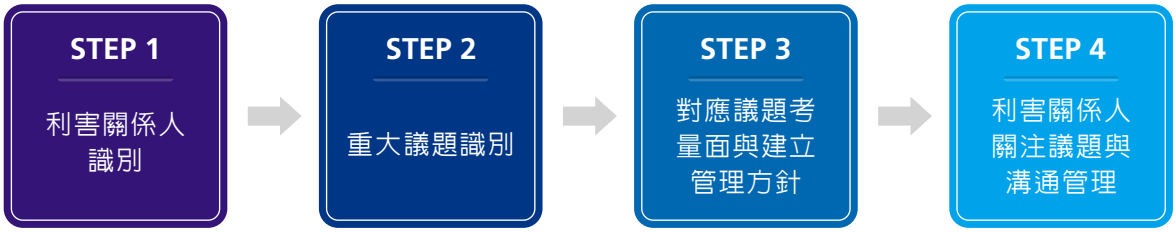
第1篇
利害關係人議合

1-1 利害關係人議合方法與過程
1-2 利害關係人識別
1-3 重大議題識別與回應
1-4 管理方針揭露

1-1 利害關係人議合方法與過程

與利害關係人有效的議合，是企業能永續發展的重要基石，而在眾多利害關係人中，那些是與公司有顯著相關的利害關係人是很重要的，而利害相關人所關注的議題及優先事項，則需透過系統性的方法來加以鑑別，這就顯得非常重要。

大聯大控股追求永續經營，將盡力與公司所有的利害關係人建立透明有效的多元溝通管道，以了解利害關係人的需求及對大聯大控股的期許，作為擬定企業社會責任政策與管理方針計畫的重要參考。



1-2 利害關係人識別

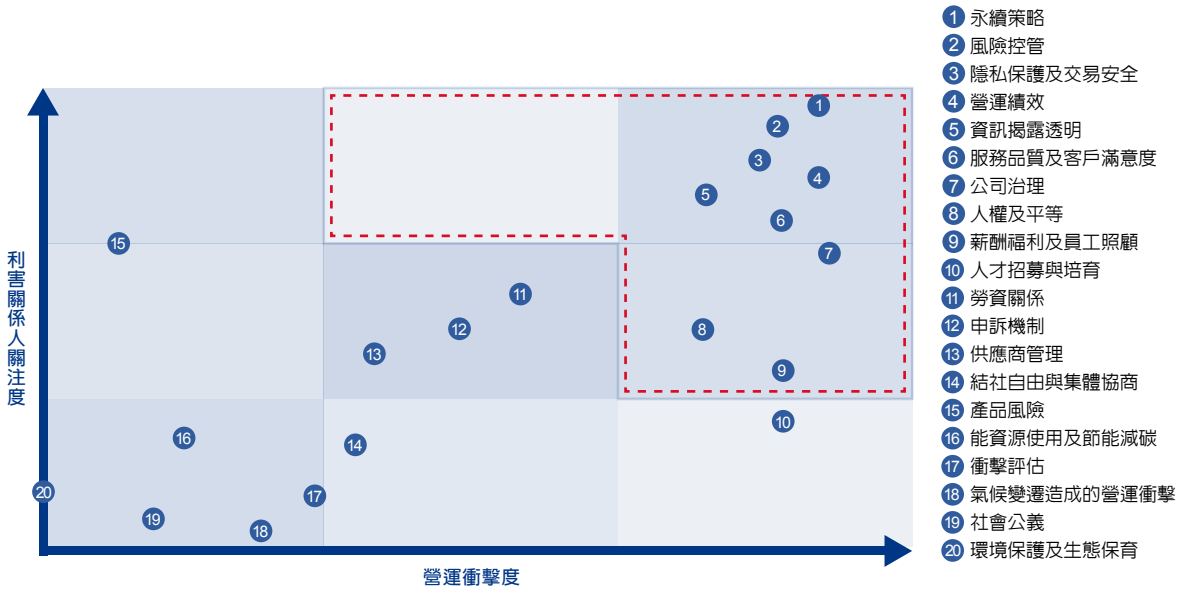
各部門主要之利害關係人鑑別標準係參考 AA1000 準則包括責任、影響力、親近度、政策與策略、代表性及依賴性等重要因子進行評估，最後篩選出 12 類重要的利害關係人，包括：政府機關、員工、供應商、原廠、客戶 (消費者)、股東 / 投資人、銀行、保險公司、媒體、鄰近社區、非政府組織及公協會等。

關係程度排序	利害關係人
1	政府機關
	員工
2	供應商、承攬商、外包商
3	原廠
4	客戶 (消費者)
5	股東 / 投資人
6	銀行
7	保險公司
	媒體
	鄰近社區
8	非政府組織
9	公協會

1-3 重大議題鑑別與回應

為了要更充分瞭解利害關係人所關注的議題，2014 年設計問卷邀請利害關係人填寫回覆，除了請董事長與各集團執行長填寫問卷外，並透過人資服務處集合公司各單位進行重大性議題鑑別，鑑別方法係根據「議題對利害關係人關注程度」，以及「議題本身對大聯大營運衝擊度」兩個軸線進行評價，並將各議題依據高度關鍵、中度關鍵、低度關鍵三個等級，整合外部利害關係人和內部各單位的意見並繪製了一份重大性矩陣圖（如 P8 圖），一共篩選出以下 9 類重大性議題，以此圖作為本報告書的內容依據。

外部關注議題 （由公司內外利害關係人填寫）		內部衝擊議題 （由董事長及各集團執行長填寫）	
1	永續策略	1	公司治理
2	資訊揭露透明	2	風險控管
3	風險控管	3	服務品質及客戶滿意度
4	營運績效	4	隱私保護及交易安全
5	隱私保護及交易安全	5	永續策略
6	服務品質及客戶滿意度	6	營運績效
7	公司治理	7	資訊揭露透明
8	產品風險	8	人才招募與培育
9	勞資關係	9	人權及平等
10	薪酬福利及員工照顧	10	薪酬福利及員工照顧
11	申訴機制	11	勞資關係
12	供應商管理	12	衝擊評估
13	人權及平等	13	申訴機制
14	人才招募與培育	14	結社自由與集體協商
15	能資源使用及節能減碳	15	氣候變遷造成的營運衝擊
16	結社自由與集體協商	16	供應商管理
17	環境保護及生態保育	17	能資源使用及節能減碳
18	衝擊評估	18	社會公義
19	氣候變遷造成的營運衝擊	19	產品風險
20	社會公義	20	環境保護及生態保育



高度關鍵議題與重大考量面對應至章節

高度關鍵議題	對應 G4 重大考量面	對應章節	對應 G4 指標
永續策略	策略與分析	董事長的話 2.3 注重企業發展的治理架構	G4-1、G4-2
風險控管	策略與分析	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-1、G4-2
	經濟績效	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-EC1
資訊揭露透明	一般標準揭露	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-34
隱私保護及交易安全	顧客隱私	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-PR8
營運績效	經濟績效	2.2 企業概況及營運績效	G4-EC1
	間接經濟衝擊	2.2 企業概況及營運績效	G4-EC8
服務品質及客戶滿意度	產品及服務標示	詳見附錄	G4-PR3
	行銷溝通	4.5 產業供應鏈上的優質服務	G4-PR6、G4-PR7
公司治理	法規遵循 (環境)	5.3 綠色作為	G4-EN29
	投資	詳見附錄	G4-HR2
	法規遵循 (產品責任)	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-PR4
	法規遵循 (社會)	2.3 注重企業發展的治理架構	G4-SO8
人權及平等	不歧視	3. 以人為本的職場環境	G4-HR3
	童工	3. 以人為本的職場環境	G4-HR5
	強迫與強制勞動	3. 以人為本的職場環境	G4-HR6
	原住民權利	3. 以人為本的職場環境	G4-HR8

薪酬福利及員工照顧	市場形象	3.2 薪酬福利制度	G4-EC5、G4-EC6
	職業健康與安全	3.5 工作環境安全	G4-LA6、G4-LA7
	員工多元化與平等機會	3.1 人力組成結構	G4-LA12
	女男同酬	3.1 人力組成結構	G4-LA13

利害關係人溝通管道與議題對應章節

利害關係人	關注議題	溝通機制	溝通頻率	對應章節
政府機關	勞動法令 政府政策諮詢	主管機關監理及查核活動 主管機關政策宣導會議或座談 電話 書面信函	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
	公司治理 財務績效	公開資訊觀測站 公司網頁 主管機關監理及查核活動 主管機關政策宣導會議或座談 電話 E-MAIL 書面信函	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
員工	公司政策 規章 薪酬 福利	公司網頁 (含 EIP) 電話 E-MAIL 員工信箱 全體月會	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 3. 以人為本的職場環境
供應商 / 承攬商 / 外包商	永續策略 供應商管理 服務品質及客戶滿意度	公司網頁 電話 E-MAIL 會議	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理
	公司治理 財務績效 股價 公司經營狀況	公開資訊觀測站 公司網頁 電話 E-MAIL 書面信函	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
	產品銷售及維護 風險控管 資訊揭露透明 供應商管理 能資源使用及節能減碳	電話 E-Mail 訪談 研討會 公開資訊觀測站 公司網頁	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理 5. 社會參與及綠色作為

原廠	訂單	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理
客戶 (消費者)	訂單	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理
股東	公司治理 財務績效 股價 公司經營狀況	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	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
銀行	公司治理 財務績效 公司經營狀況	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	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
保險公司	保單內容 理賠	電話 E-MAIL 書面信函	不定期	2. 持續進化的大聯大控股
媒體	永續策略 資訊揭露透明 營運績效 服務品質及客戶滿意度	公司網頁 電話 E-MAIL 會議	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理
鄰近社區	環境維護 (EX. 噪音汙染)	電話	不定期	5. 社會參與及綠色作為
非政府組織	公益活動參與	電話 E-MAIL	不定期	4. 緊密合作的產業與供應鏈管理 5. 社會參與及綠色作為
公協會	公司治理	電話 E-MAIL 書面信函 會議或座談	不定期	2. 持續進化的大聯大控股 4. 緊密合作的產業與供應鏈管理

各考量面之組織內與組織外邊界

考量面 \ 邊界		組織內		組織外										
		大聯大控股	子集團	原廠	客戶	政府機關	股東	非政府組織	供應商 / 承攬商 / 外包商	公協會	銀行	鄰近社區	保險公司	媒體
經濟面	經濟績效	●	●				●	●	●			●	●	
	間接經濟績效	●	●	●	●		●		●				●	
	市場形象	●	●										●	
環境面	法規遵循（環境）	●	●			●	●		●			●		
社會面	顧客隱私	●	●									●		
	法規遵循（產品責任）	●	●			●						●		
	產品及服務標示	●	●									●		
	行銷溝通	●	●									●		
	投資	●	●				●		●				●	
	法規遵循（社會）	●	●	●	●	●			●					
	不歧視	●	●	●	●		●		●				●	
	童工	●	●	●	●				●					
	強迫與強制勞動	●	●	●	●				●					
	原住民權利	●	●	●	●	●	●		●					●
	職業健康與安全	●	●						●					
	員工多元化與平等機會	●	●											
	女男同酬	●	●						●					

1-4 管理方針揭露

高度關鍵議題	重大考量面	管理方針
永續策略	策略與分析	此考量面無須揭露管理方針
風險控管	經濟績效	● 定期將財務資訊於財報與年報中揭露，並置於官網及公開資訊觀測站 ● 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 ● 依風險管理政策與指導原則之規範，依據個別行業特性訂定風險管理程序或落實到相關管理辦法
資訊揭露透明	一般標準揭露	此考量面無須揭露管理方針
隱私保護及交易安全	顧客隱私	● 為確保本集團及客戶之資訊安全，本公司於 2007 年即制定『大聯大控股資訊安全管理規範』 ● 2014 年因應個人資料保護法法令規定以及內部『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』
營運績效	經濟績效 間接經濟衝擊	● 同『風險控管』管理方針
服務品質及客戶滿意度	產品及服務標示 行銷溝通	● 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 ● 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
公司治理	法規遵循 (環境) 投資 (人權) 法規遵循 (產品責任) 法規遵循 (社會)	● 訂定本公司之公司治理守則、道德行為準則、誠信經營守則、企業社會責任守則、防範內線交易管理作業程序等公司內部規範
人權及平等	不歧視 童工 強迫與強制勞動 原住民權利	● 遵循國內勞動相關法令與規範，確保員工人權及權益管理
薪酬福利及員工照顧	市場形象 職業健康與安全 員工多元化與平等機會 女男同酬	● 遵循國內勞動相關法令與規範 ● 制訂人事規章辦法及福利政策 ● 定期安排員工進行線上及實體訓練課程如 E-learning 系統平台，針對不同職務同仁提供訓練資源及補助 ● 每年定期舉辦勞工安全衛生教育訓練

第2篇

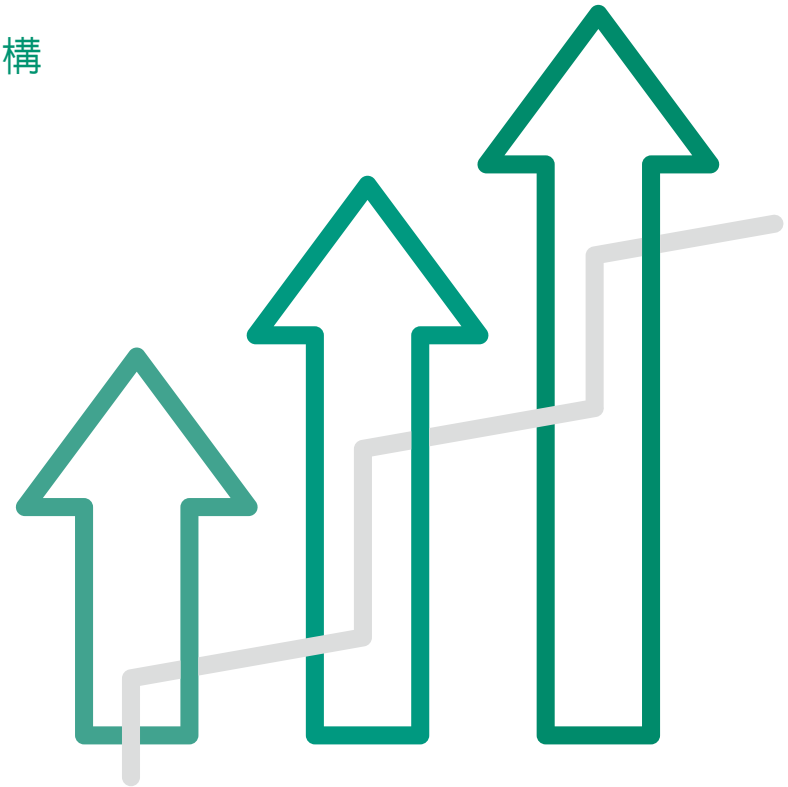
持續進化的大聯大控股

2-1 歷史沿革與發展大事記

2-2 企業概況及營運績效

2-3 著重企業發展的治理架構

2-4 企業永續發展的承諾



大聯大控股為台灣以產業控股型態經營之先驅，企業經營上「產業控股」型態，符合既競爭又合作的原則，資源運用也更靈活；營運策略上「前端要分才會拚，後端要合才會贏」，在此經營背景因素下，大聯大控股更加重視企業治理之組織架構和相關事務管理章程，並設立了專屬的稽核單位及風控機制以健全組織團隊內控系統，具備了完善的公司治理系統，才得以更進一步善盡企業社會責任。

2-1 歷史沿革與發展大事記

■ 大事記

2014-07	大聯大控股發行國內第一次無擔保轉換公司債60億元
2012-03	大聯大控股以股份轉換方式取得大傳企業股份有限公司100%股權
2010-11	大聯大控股以股份轉換方式取得友尚股份有限公司100%股權
2009-05	大聯大控股成為台灣首家被納入MSCI成分股的IC通路商
2009-02	大聯大控股以股份轉換方式取得詮鼎科技股份有限公司100%股權
2008-07	大聯大控股以股份轉換方式取得凱悌股份有限公司100%股權
2005-11	世平與品佳公司透過股份轉換方式合組「大聯大投資控股股份有限公司」

■ 榮耀獎項

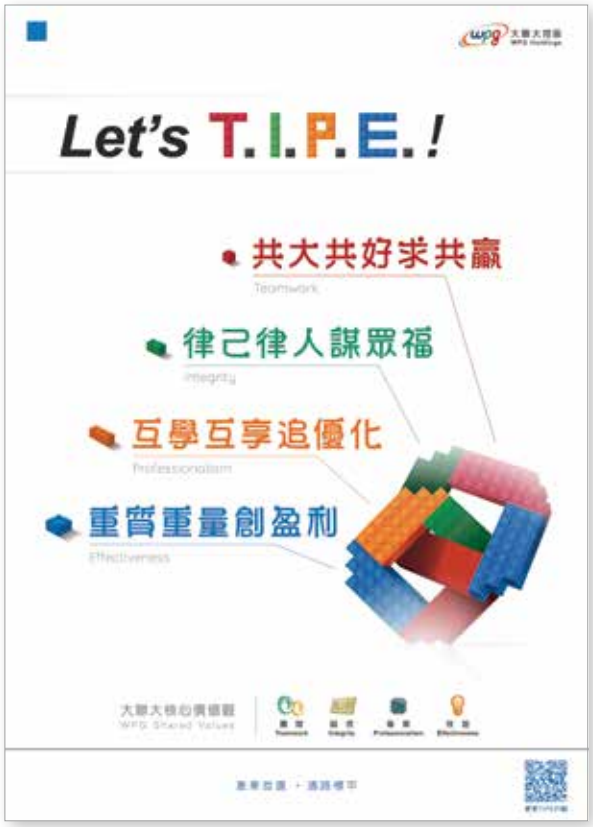
頒發單位	集團名稱	年度	獎項
Intel Corporation	大聯大控股	2014	《2014 Best Customer》
	世平集團	2014	《Top 20nm SSD Transition & CPU Volume Recovery Award Distributor Team Award》
	世平集團	2013	《2012 Best Customer》
	世平集團	2012	《APAC Top Revenue Award for WPI-Taiwan》
	世平集團	2012	《In appreciation of your excellent contribution》
	友尚集團	2012	《Top Revenue $ Growth》

NXP	世平集團	2013	《2012 Asia Best Distributor Silver Award》
	世平集團 友尚集團	2013	《The Best Design-Win Award in YR2012》
	品佳集團	2013	《2012 Asia Best Distributor Gold Award》
	世平集團	2013	《Dimond Cup Winner in YR2011》
	世平集團	2013	《The Best Partner for Outstanding Achievement of Business in YR2012》
	世平集團	2013	《Growth Engine for Outstanding Achievement of Business in YR2012》
	品佳集團	2012	《Gold Cup Winner》
	世平集團	2012	《The best partner YR2011》
	品佳集團	2012	《2011 Growth Engine》
TI 德州儀器	友尚集團	2012	《2012 年 TI 德州儀器亞洲傑出經銷商金牌獎》
STM 意法半導體	友尚集團	2014	《2014 Best Partnership》
	友尚集團	2012	《2012 年 STM 意法半導體大中國區及南亞區年度最佳代理商》
富比士雜誌	大聯大控股	2014	全球 2000 大企業的 IC 通路商
	大聯大控股	2013	全球 2000 大企業的 IC 通路商
	大聯大控股	2012	台灣首家被獲選為富比士雜誌全球 2000 大企業的 IC 通路商
國際電子商情雜誌	大聯大控股	2014	中國電子行業經理人評選 2014 最滿意海外 授權販售者
天下雜誌	大聯大控股	2013	2013 天下企業公民獎榮獲 TOP50
【數位時代】	大聯大控股	2013	2013 台灣科技 100 強暨亞洲科技 100 強
台灣證券交易所	大聯大控股	2014	資訊揭露評鑑 A++ 級

2-2 企業概況及營運績效

2-2-1 經營理念、願景與目標

大聯大控股為滿足原始設備製造商 (OEM)、原始設計製造商 (ODM)、電子製造服務商 (EMS) 及中小型企業等不同客戶的需求，持續優化前端行銷與後勤支援團隊，提供客戶各項解決方案、技術支持、倉儲物流與電子商務等加值型服務，期許能成為產業供應鏈的專業夥伴，以其專業服務，創造供應商、客戶與股東共榮共贏的局面。

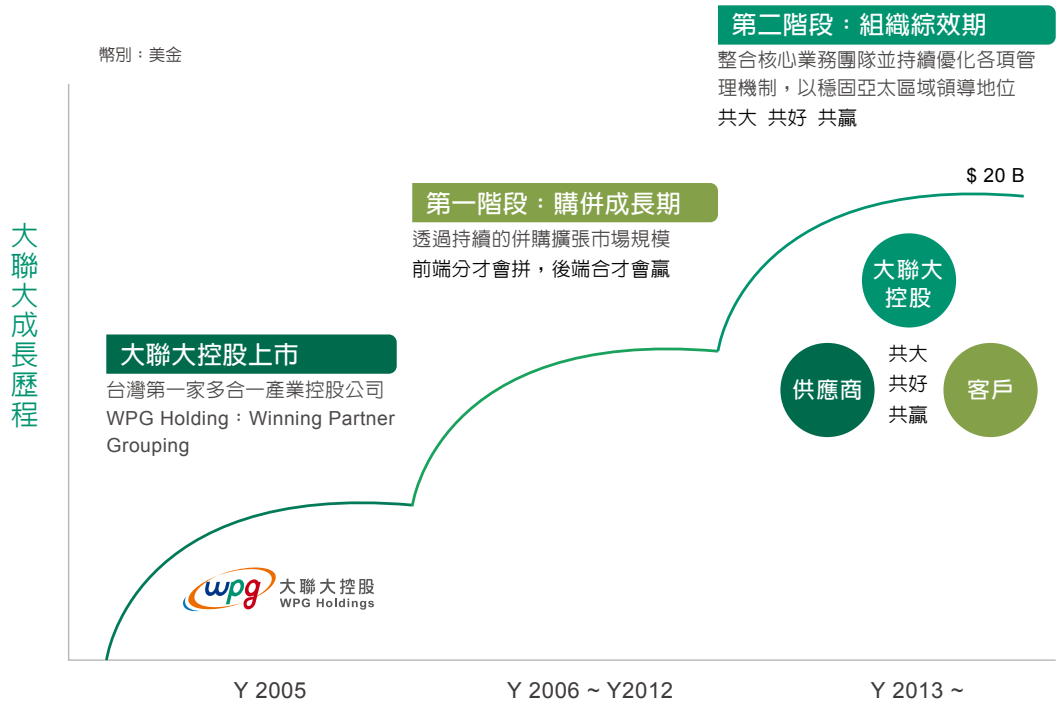


大聯大控股推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，用以凝聚團隊共識，作為大聯大控股所有成員遵循的準繩。

透過視覺傳達海報和簡潔明瞭的標語，使組織成員瞭解核心價值內涵，並進而認同實踐，使得同仁與組織一起學習成長。

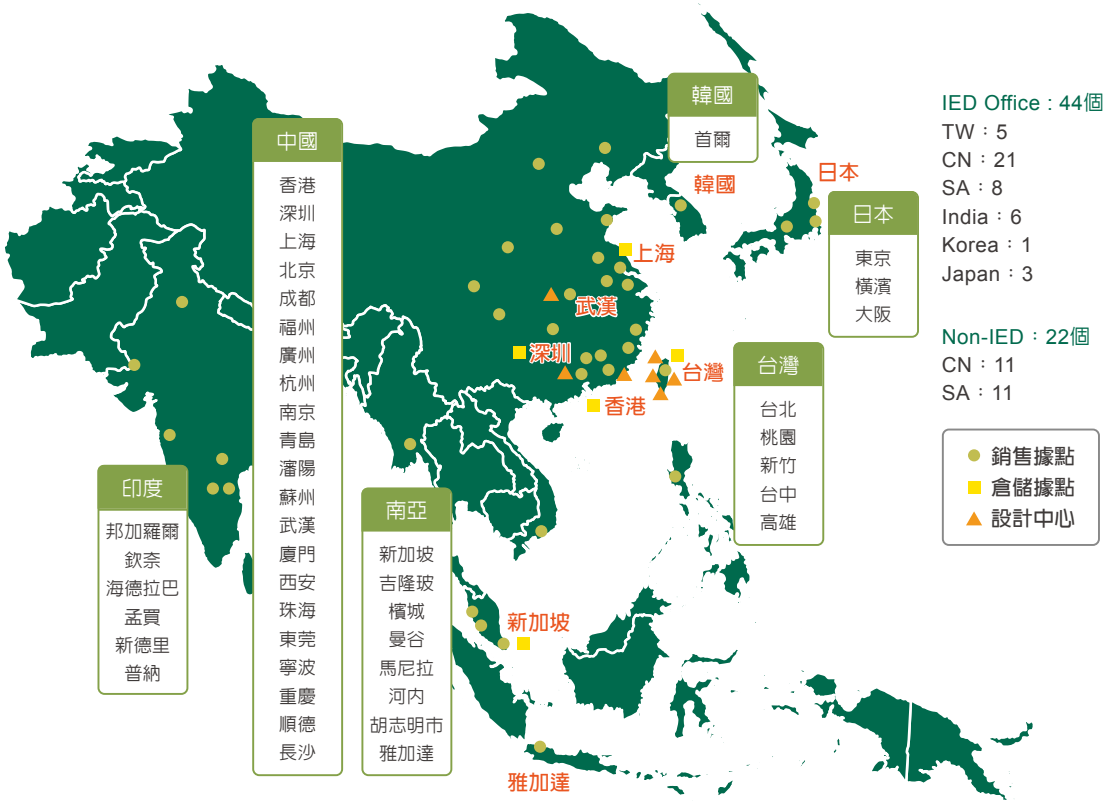
大聯大控股不斷進行企業核心價值觀之內化，也深刻認知，唯有具備良好企業價值觀之組織才得以永續發展，基業長青。

於 2010 年大聯大控股成立五周年之際，大聯大控股訂立了集團新的願景：「產業首選 • 通路標竿」。過去大聯大控股大透過持續整併帶來令人激賞的成績，取得世界第一、亞洲第一的領先地位，未來期待透過組織調整、提昇合作綜效，以有效推展中期策略，「共大、共好、共贏」，穩健達成 200 億美金的年營收目標。

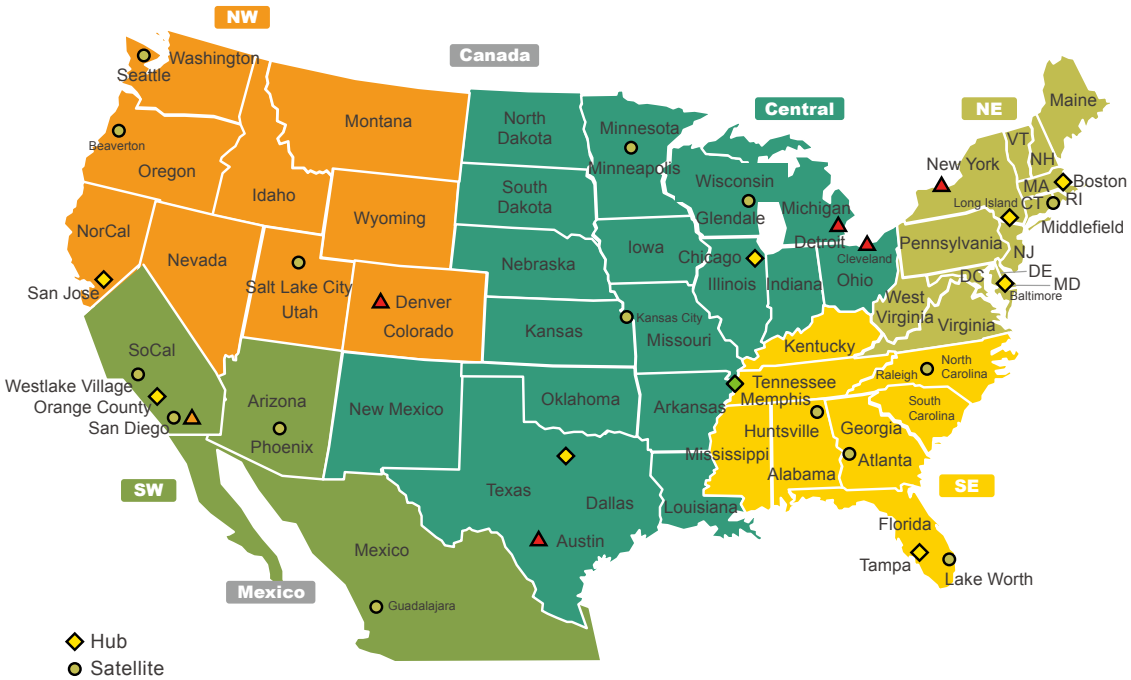


■ 營運據點分布

大聯大控股營運據點分布全球，截至 2014 年底於亞太地區約有 70 個營運服務據點，主要分布於台灣、日本、韓國、中國大陸、印度及東南亞國家；北美地區則於美國及加拿大共約有 50 個營運服務據點，服務據點涵蓋『銷售』、『倉儲』及『設計中心』。



* IED =Industry Electronic Division
* Non-IED 據點參考 WPG C&C China, Genuine C&C(South Asia)



◆ Hub
● Satellite
▲ Planned Expansion
▲ Planned design center
◆ America's Distribution Center: Memphis, TN

7 physical offices
1 warehouse
> 40 remote offices (Including Canada and Mexico)

2-2-2 2014 年重要營運績效

＊單位：新台幣仟元

經濟面	2012	2013	2014
營業收入	360,614,159	406,256,031	452,471,998
營業成本	(342519548)	(387,717,718)	(431,988,193)
營業毛利	18,094,611	18,538,313	20,483,805
營業費用	(11,857,522)	(12,248,905)	(12,543,946)
所得稅費用	(1,092,115)	(1,046,653)	(1,292,242)
淨利	4,548,531	4,759,732	5,812,513
現金股利	3,945,826	3,808,131	4,139,273

註：詳細請參考年報 http://www.wpgholdings.com/investors/financial_highlights/zhtw/annual-reports

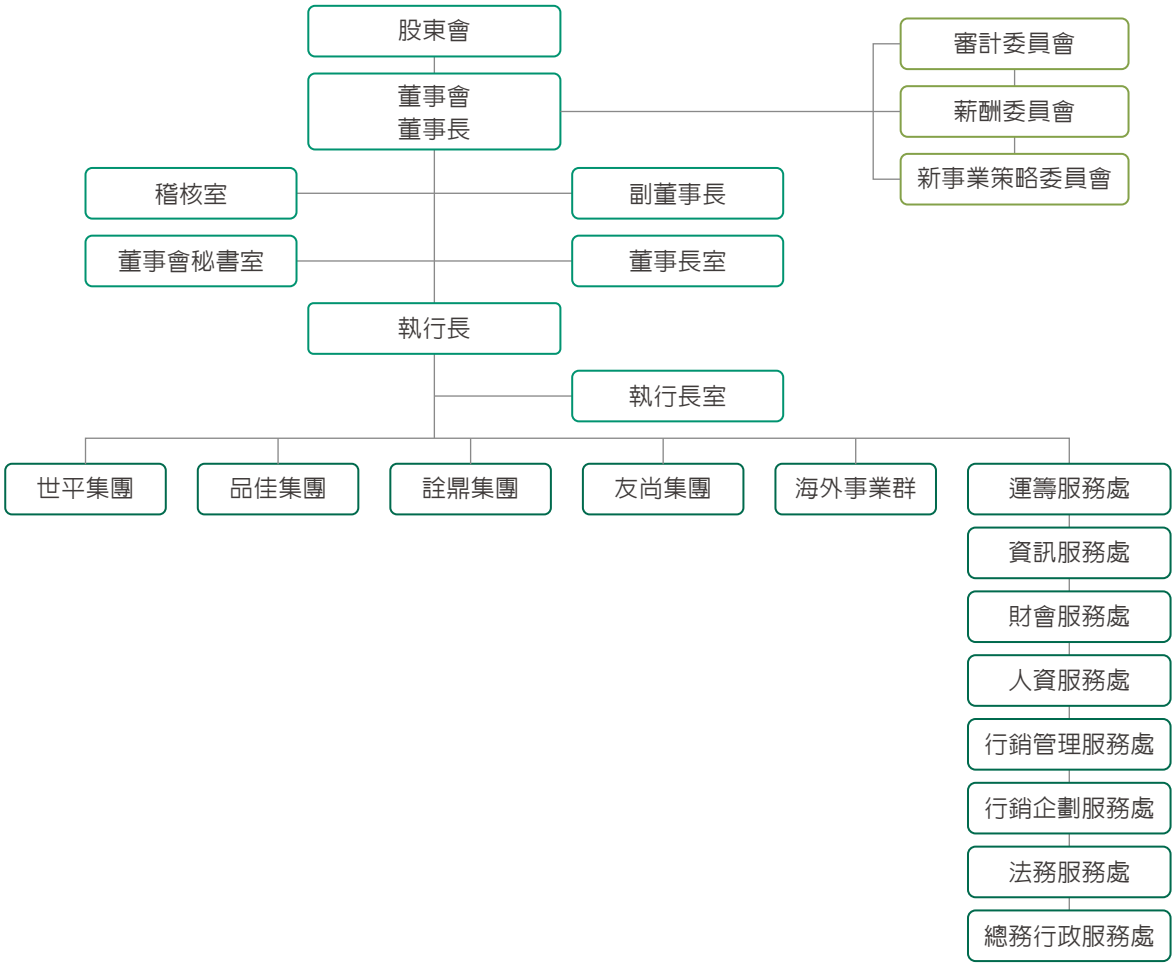
年度	2012		2013		2014	
性別	男	女	男	女	男	女
員工人數	3,595	2,632	3,429	2,542	3,211	2,384
總計	6,227		5,971		5,595	

社會面	2012	2013	2014
員工訓練總時數（小時）	6,334.5	7,055.75	4,495.5
員工訓練總支出（百萬元）	12.2	9.4	12.6
員工缺勤率	659.45	601.33	478.35
身心障礙人士雇用人數 / 雇用率（台灣地區）	20/0.84%	21/0.97%	24/1.19%
安全－失能傷害頻率（失能傷害件數 / 百萬工時）	0	0	0
安全－失能傷害嚴重率（損失工作日數 / 百萬工時）	0	0	0
社會支出（含公益捐贈）（百萬元）	15.06	12.64	15.6

註：缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 200,000* (*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

2-3 著重企業發展的治理架構

■ 大聯大控股治理架構圖



2-3-1 公司治理組織與權責

■ 董事會

大聯大控股董事會由十一位在半導體、財務、商務及管理等領域具有傑出的專業背景與豐富經驗的董事所組成，董事成員平均年齡約 50 歲。其中衆達國際法律事務所主持律師黃日燦律師、台灣大學會計學系杜榮瑞教授及安元管理顧問有限公司于泳泓董事總經理三位為獨立董事。大聯大控股之大股東之一富爾特科技股份有限公司為法人董事，該公司賴如鎧董事長被指派擔任法人董事代表。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。董事會下轄三個功能性委員會，分別是審計委員會、薪酬委員會及新事業策略委員會。

董事會及所屬委員會，各次會議開會前均會通知日期及議程摘要。

2014 年董事會共計開會 10 次，董事出席率達 91.71%。會議重大議題及董事利益迴避情形如下：

項次	2014 年董事會重大議題
一	增資子公司世平興業股份有限公司、品佳股份有限公司、詮鼎科技股份有限公司、友尚股份有限公司
二	選舉第四屆董事
三	選舉第四屆董事長及副董事長

2014 年董事會會議，董事利益迴避情形

案由	迴避情形說明
擬提名薪酬委員會委員案	被提名人為現任獨立董事，提請注意本公司董事會議事規範第 15 條關於利益迴避之規定後，該董事未參與討論。
提名董事候選人案	本件董事候選人名單 7 位候選人均為現任董事，提請注意本公司董事會議事規範第 15 條關於利益迴避之規定後，該 7 位董事未參與討論。
提名獨立董事候選人案	本件獨立董事候選人名單 3 位候選人均為現任獨立董事，提請注意本公司董事會議事規範第 15 條關於利益迴避之規定後，該 3 位董事未參與討論。
審查 2014 年股東常會董事候選人案	提名人及其提名候選人制作審核表如附件，審核表中為現任董事者提請注意本公司董事會議事規範第 15 條關於利益迴避之規定後，該董事未參與討論。
審查 2014 年股東常會獨立董事候選人案	提名人及其提名候選人制作審核表如附件，審核表中為現任獨立董事者提請注意本公司董事會議事規範第 15 條關於利益迴避之規定後，該董事未參與討論。

大聯大控股一直以來十分著重於公司治理，最高治理主席為董事長，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。此外，董事會亦與經營團隊配合，隨時留意包括國內外法令變動之狀況。為增進企業追求卓越之動力，讓企業資訊更透明，並讓大眾投資更加穩當，大聯大控股針對資訊評鑑的努力亦有相當豐碩之成果。

大聯大控股自 2007 年第 4 屆起評鑑為 B 級，2009 年 2 月大聯大控股審計委員會鑑於第 6 屆成績為 B 等級，故責成財務長負責積極規劃參加資訊揭露第 7 屆評鑑，先以公司網站、年報進行改版為目標，得分率增加 20 分以上，評鑑等級由 B 級晉升至 A 級。後續持續針對未得分項目進行改善，例如加強對集團宣導資訊揭露相關法規遵循、時效性、英文財報及相關股東會年報等等，於 2014 年及 2015 年均獲頒資訊揭露評鑑 A++ 級最高殊榮。

財團法人證券暨期貨市場發展基金會上市（櫃）公司資訊揭露評鑑

評鑑等級	分數標準	大聯大得名
A++	得分率 85(含) 分以上。	第 11~12 屆
A+	得分率 80(含) 分以上未滿 85 分。	第 10 屆
A	得分率 70(含) 分以上未滿 80 分。	第 7~9 屆
A-	得分率 60(含) 分以上未滿 70 分。	
B	(1) 得分率 50(含) 分以上未滿 60 分； (2) 原等級為 C 級，但其依法規揭露項目之得分比率達 B 級公司平均水準以上。	第 4~6 屆

■ 審計委員會

大聯大控股自 2008 年 7 月設置審計委員會，當時由五席獨立董事所組成，直到 2014 年 6 月股東會全面改選董事，董事人數由 17 席減少為 11 席董事，獨立董事席次亦由到五席減少為三席。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。杜榮瑞獨立董事為審計委員會之召集人，審計委員會每季至少開會一次。

大聯大控股並設置審計委員會信箱：wpghac@wpgholdings.com，相關資訊亦揭露於公司官網，且可由官網下載『審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法』。
2014 年度審計委員會開會 12 次，委員出席率為 92%。

■ 薪酬委員會

大聯大控股自 2008 年 7 月設置薪酬委員會，當時由一位獨立董事，及兩位董事組成。自 2014 年 3 月開始由 3 位獨立董事組成薪酬委員會，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。于泳泓獨立董事為薪酬委員會之召集人，薪酬委員會每年至少召開 2 次。
2014 年度薪酬委員會共計開會 5 次，委員出席率 100%。

■ 新事業策略委員會

新事業策略委員會旨在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。

本公司新事業策略委員會於民國 2013 年 10 月 29 日設立，共有五名成員，由四位董事及一位獨立董事組成，曾國棟董事為新事業策略委員會召集人，新事業策略委員會每年至少召開 4 次。
2014 年度新事業策略委員會開會 7 次，委員出席率為 100%。

■ 主要部門

大聯大控股係結合世平集團、品佳集團、詮鼎集團、友尚集團及大聯大電子等集團共同營運，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所屬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。

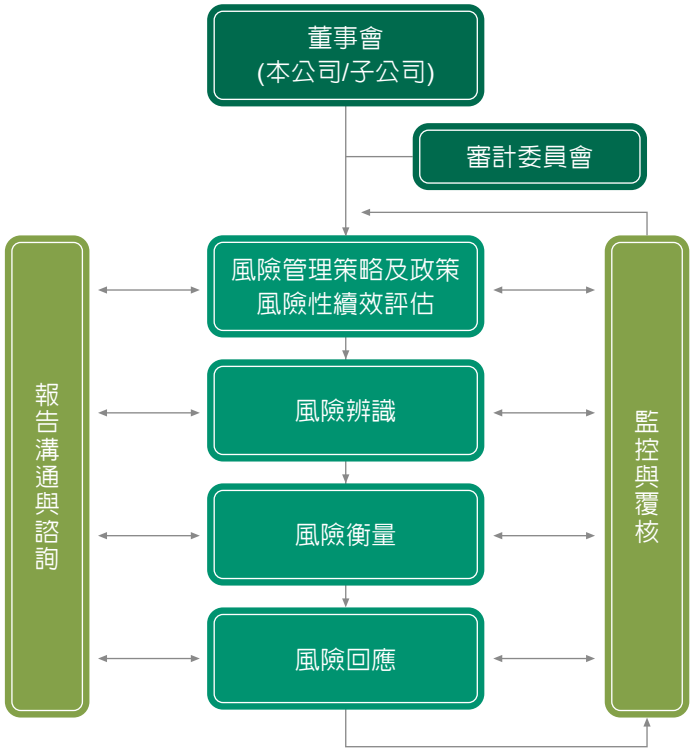
部門	執掌
稽核室	負責對公司內部規章及制度執行稽核工作，並提出改善建議。
資訊服務處	負責擬定控股資訊管理策略並規劃資訊管理制度、持續優化與整合控股資訊平台，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
運籌服務處	負責控股運籌管理，並開展運籌服務之對外營運業務。
人資服務處	負責控股人力資源相關事務，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
財會服務處	負責公司財務會計相關事務及投資人關係，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責；財務長擔任本公司發言人。
行銷企劃服務處	負責控股品牌形象及控股電子化行銷平台之規劃與執行督導，對各集團該功能負有管控、政策指導與督導執行之責。
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，由控股 MMU 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。
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。
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。

2-3-2 縝密的風險管理機制

大聯大控股及其集團公司之風險管理組織架構如下表：

組織		主要風險管理職責與管理機制
大聯大控股及旗下所屬集團	董事會	(1) 認知公司營運所面臨之各項風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。 (2) 訂定風險管理政策及指導原則
	審計委員會	(1) 定期聽取控股風險管理單位報告，監督本公司及子公司執行風險管理情形。 (2) 對於風險管理政策及制度、流程、監控指標等設計提出改善建議。 (3) 對於控股風險管理單位 (專人) 提報董事會討論案件之審議。
	風險管理單位 (專人)	負責公司日常風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，包括： (1) 協助擬定本公司之風險管理政策。 (2) 確保董事會所核定實施之風險管理政策的執行。 (3) 適時提出風險管理相關報告。 (4) 評估本公司之風險曝露及風險集中程度。 (5) 於授權範圍內處理其他單位違反風險限額時之事宜。 (6) 預警、超限及例外管理事項之追蹤。 (7) 其他風險管理相關事項。
	高階經營主管會議	針對跨集團、跨區域之控股政策與專案於會中溝通、討論及宣導。
	各功能部門	就財務、人資、法務、資訊、運籌等相關功能制訂控股政策，以統整全公司重點策略方向。
	內部稽核部門	定期查核子公司相關財務及業務方面，內部控制制度設計及執行之允當性，並呈報至審計委員會及董事會。
集團	董事會	(1) 督導各子公司各功能部門確實依控股政策訂定風險管理程序或流程並切實執行風險管理作業。 (2) 對於各子公司違反風險限額者，督導提出改善及預防對策。 (3) 依風險管理政策與指導原則之規範，訂定風險管理程序或落實到相關管理辦法。
	各功能單位 (主管)	負責第一線風險控管，職責包括： (1) 確保以及時且正確的方式，進行風險資訊之傳遞。 (2) 確保相關單位內風險限額規定之有效執行。 (3) 確保相關單位內風險之衡量、模型之使用及假設的訂定在一致之基礎下進行。
	高階經營主管會議	參與大聯大控股之高階經營主管會議，於會議中就其每月經營成果、財務狀況及關鍵績效指標之執行情形進行報告。
	各功能部門	與大聯大控股相關功能部門間透過定期會議，建立良好雙向及橫向溝通機制，適時調整工作方向，因應可能風險。

大聯大控股之風險管理流程包括：風險的辨識、風險的衡量、風險的監控、風險的報告與風險的回應措施，基本的流程如下：



大聯大控股風險管理單位將可能遭遇的風險歸納成下列五類：危害風險、營運風險、財務風險、策略風險、合規 / 合約風險。針對各項風險，大聯大控股已分別採取因應措施以避免風險之發生或降低風險發生時可能之損害。

風險種類	內容	因應對策
危害風險	• 機房毀損造成營運中斷的風險 • 主要倉庫毀損造成重大財務損失或營運中斷的風險 • 主要辦公室封鎖造成營運中斷的風險 • 金融危機可能影響本公司資金週轉、營運獲利的風險	• 異地建立備援機房、建置多迴路型的網路備援等。 • 各主要倉庫已訂定災難備援計劃且定期進行實地演練。針對存貨已投保貨物保險並定期檢視及調整保險保額、承保範圍。 • 2014 年完成中國區重點辦公室之災難備援計畫與演練 • 建立預防性的措施，整理出相關因應程序
營運風險	• 產業風險 • 資訊系統毀損或被入侵的風險 • 倉儲運籌風險	• 持續關注相關法令變動趨勢 • 持續透過產業投資控股的方式，尋求策略聯盟合作夥伴 • 針對系統被入侵之風險建置入侵偵測系統，並定期檢視其有效性。 • 於主要倉庫或主要營運地點的臨近區域建置倉庫以分散庫存。

財務風險	• 利率、匯率變動、通貨膨脹風險 • 信用風險 • 財務報表表達品質風險 • 資金結構風險，資金取得受限之風險	• 隨時評估利率走勢，透過長、短期融資工具及營運資金的管理，降低利息費用對本公司之影響。 • 持續加強授信風險管理、適度使用風險轉嫁工具等。 • 設定額度動支比率目標、加強營運資金管理等。
策略風險	• 進貨或銷貨集中所面臨之風險 • 產業集中度風險	• 與供應商均維持長期良好之關係，供貨來源穩定正常。 • 目前主要業務仍集中於電子電組件通路產業，為解決產業過度集中風險，已設立隸屬董事會之新事業策略委員會，專責負責評估規劃新事業之發展。
合規 / 合約風險	• 違反法令規定、合約之風險	• 相關權責單位定期檢視現行作業是否符合當地法規或未來法規方向，進行適當調整。

2-3-3 完善的內部稽核機制

大聯大控股為了落實公司治理，設置了稽核室，稽核室直接隸屬董事會，報告呈送審計委員會召集人。稽核單位部門職掌包括：

- 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：
  1) 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。
  2) 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。

內稽流程示意圖

2-3-4 功能單位自主管理作為

■ 設立法制專責單位，統籌法務事務

大聯大控股設置法務服務處，直接隸屬於執行長；為大聯大控股暨旗下集團，法律事務最高諮詢、指導單位，以提供大聯大控股各組織部門法律議題之服務。

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，法務服務處並舉辦法律課程，於新人訓練等場合向員工宣導基本的法律應備知識，例如保密義務、內線交易等。

法務單位擬定標準化法務遵循簽署文件，幫助公司內部管理，落實風險管控及責任聲明，進而於控股公司服務之所有員工並均應簽署員工服務同意書〔其內容涵蓋『智慧財產權歸屬』、『保密義務』、『電腦軟體使用』與『服務關係』〕、員工個人資料蒐集處理利用同意聲明書。來確保勞雇雙方之權益及義務，未來會逐步推動至大聯大控股各公司。

法務服務處主要業務職

法務服務處，更隨時掌握主管機關立法議題與產業管理之脈絡及影響關係，並於 2014 年修訂『個人資料保護管理作業指導原則』，確保大聯大控股及所屬子公司營運所需之相關個人資料獲得妥善保護、順應個人資料保護相關法令之要求；以及修訂『智慧財產權管理作業程序』，以確保營運活動符合智慧財產相關法規之要求及營運所需之智慧財產獲得妥善保護。此二項規範均已於 2014 年 12 月 30 日提交董事會決議通過。

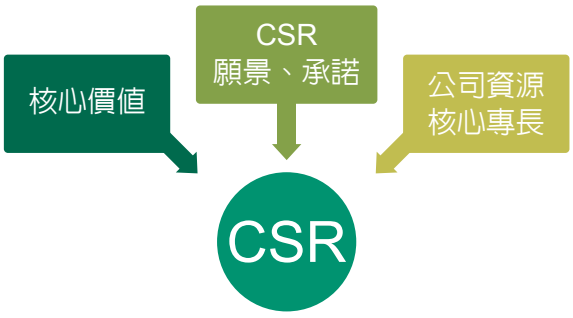
■ 確實的資訊保護機制

為提供大聯大控股 (WPG) 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。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。所以於 2007 建立此「大聯大資訊安全管理規範」實施準則，2014 年因應個人資料保護法法令規定以及內部『使用者系統授權作業』等控管流程強化之需要，進行了資訊安全管理規範之改版，今年度並未有侵犯客戶隱私權或遺失顧客資料等情事發生。。

2-4 企業永續發展的承諾

■ 大聯大控股企業社會責任承諾

大聯大控股為建構永續優質環境，開創通路知識經濟新紀元，成為半導體產業供應鏈中，具體實踐企業社會責任之領導企業，我們認為舉辦有意義的 CSR 活動，必須是以核心能力為本並內化於組織文化，並且能持續改善的系列活動，創造更多持續性的影響力 · 利用企業獨特資源與專長，重點投入相關公益議題，藉以提升企業的社會貢獻。



以CSR願景，承諾為本

核心價值+核心專業+內部資源→發揮綜效

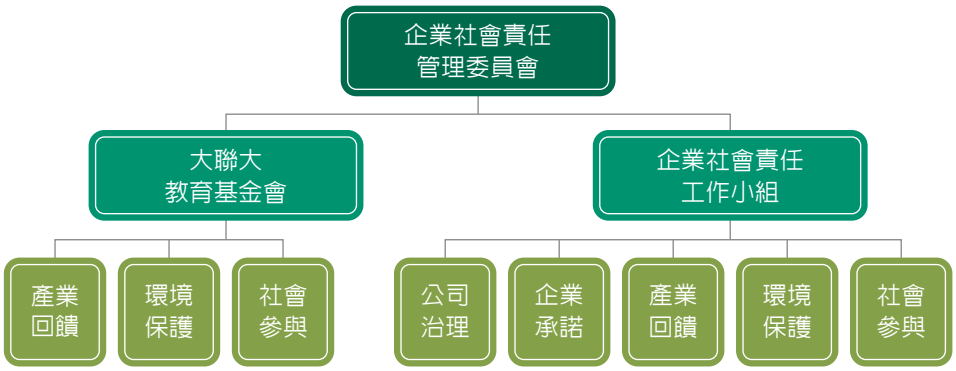
企業社會責任承諾

建構永續優質環境，開創通路知識經濟新紀元。成為半導體產業供應鏈中，具體實踐企業社會責任之領導企業。

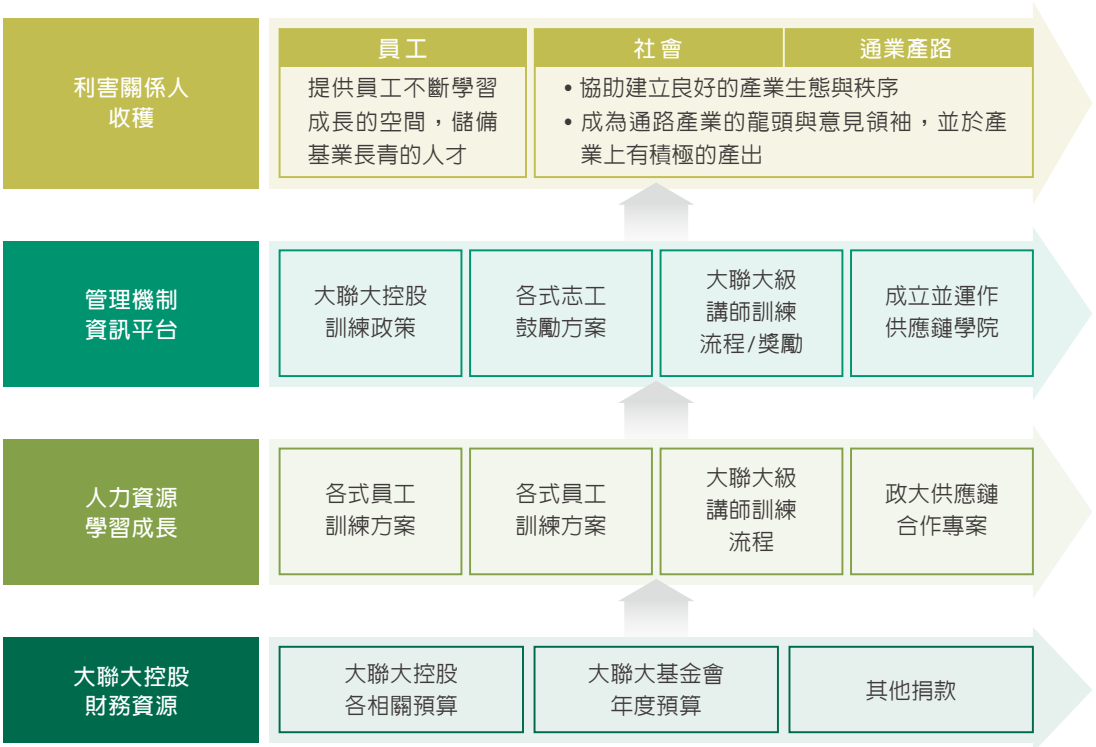
大聯大控股認為：『有意義的 CSR 活動，必須是以核心能力為本，內化於組織文化，並且能持續改善的系列活動。』、『利用企業獨特資源與專長，重點投入相關公益議題，藉以提升企業的社會貢獻。』

■ 企業社會責任管理委員會之建構

大聯大控股自 2010 年起開始規劃企業社會責任相關組織架構，後續成立企業社會責任管理委員會，由董事長擔任主任委員，委員會成員包括各集團執行長擔任委員，委員會下轄大聯大教育基金會以及企業社會責任工作小組，負責企業社會責任方針與活動之研擬、推動，此外亦將大聯大控股旗下各集團公司之職工福利委員會委員窗口納入本委員會，以利與福委之相關活動相互整合。



大聯大控股企業社會責任管理委員會成立之初，就將「供應鏈管理，產學新知教育」列為首要策略目標，期望培育內部員工人才，成為大聯大級講師，將組織供應鏈管理核心能力，得以回饋於社會及通路產業。在此目標下組織內部更逐步建構相關規範流程，包括：訓練目標的制定、各類講師志工激勵方案，內部講師技能培訓及系統化地建構供應鏈學院，期望透過內部各類機制，成為產業供應鏈專家培育的搖籃，也藉此完成內部人才的培育以及搭架的多元化發展之舞台。



第3篇

以人為本的職場環境

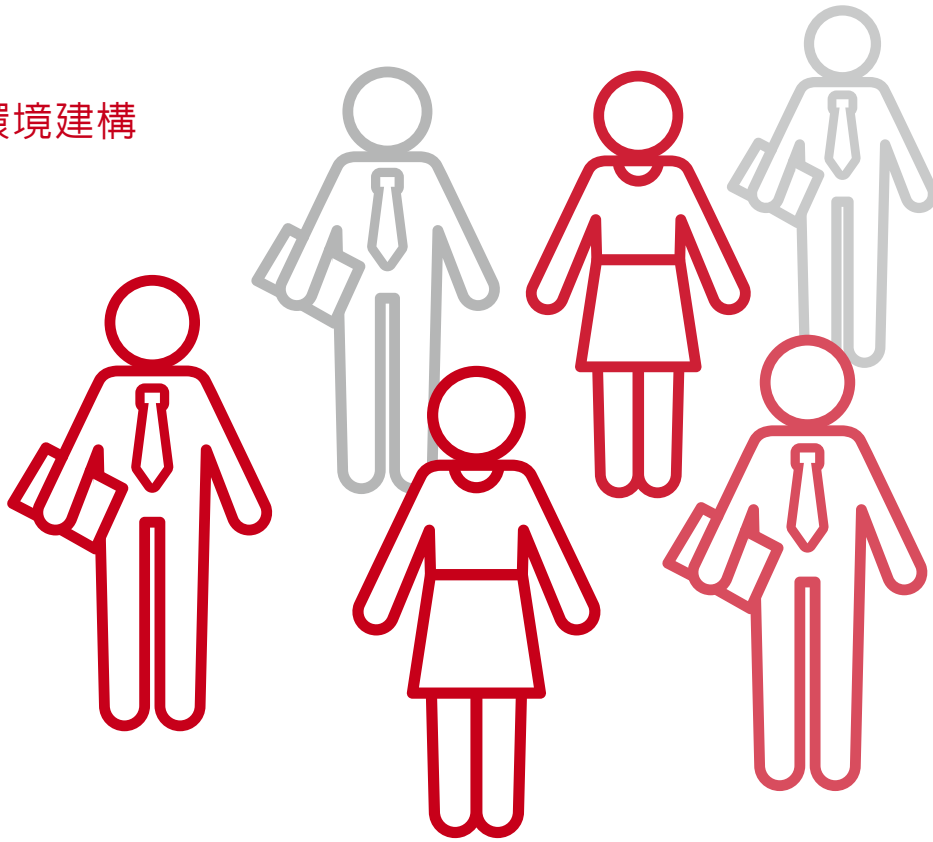
3.1 人力組成結構

3.2 薪酬福利制度

3.3 良善工作氛圍環境建構

3.4 人才培育

3.5 工作環境安全



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。以人為本的職場環境，除了遵守本國勞基法及當地法律外，塑造良好企業文化價值乃大聯大控股不斷推動之目標，透過良好企業文化價值才可使組織人才，建立正向就業態度，充沛專業技能。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。

3-1 人力組成結構

大聯大控股營運據點分布全球，對於各區域人力之配置及相關背景差異之分類，我們可由下表瞭解。

不同類型契約分配

契約類型	正職人員	定期契約人員（約聘制）	總計
女	2,352	31	2,383
男	3,186	25	3,211
總計	5,539	56	5,595

正職人員不同區域之性別與職務分配

項目	性別		職務		總計	佔比
	女	男	主管	非主管		
台灣	947	1,063	421	1,589	2,010	36.29%
海外	1,406	2,123	583	2,946	3,529	63.71%
總計	2,353	3,186	1,004	4,535	5,539	100.00%
佔比	42.48%	57.52%	18.13%	81.87%	100.00%	100.00%

正職人員不同年齡、學歷之性別分配

項目	年齡層	性別		職務		總計	佔比
		女	男	主管	非主管		
年齡	30 歲以下	862	800	28	1,634	1,662	30.01%
	31-40 歲	1,105	1,523	425	2,203	2,628	47.45%
	41-50 歲	336	656	434	558	992	17.91%
	51 歲以上	50	207	117	140	257	4.64%
學歷	高中以下	281	421	68	634	702	12.67%
	大專	1,999	2,538	824	3,713	4,537	81.91%
	碩士	72	226	112	186	298	5.38%
	博士	1	1	-	2	2	0.04%
總計		2,353	3,186	1,004	4,535	5,539	

正職新進人員比例

項目	性別		年齡			
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上
台灣	205	190	127	208	53	7
海外	651	1,002	969	500	148	36
總計	856	1,192	1,096	708	201	43
佔比	15.45%	21.52%	19.79%	12.78%	3.63%	0.78%

正職人員離職人數

項目	性別		年齡			
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上
台灣	206	199	91	219	72	23
海外	495	752	694	401	123	29
總計	701	951	785	620	195	52
佔比	12.66%	17.17%	14.17%	11.19%	3.52%	0.94%

註：離職率 = 年度離職總人數 /5539 人 (截至 2014/12/31 正職員工人數)

3-2 薪酬制度

大聯大控股薪酬政策的制定，以「保障所得」和「變動獎金」兩型態來做整體薪酬架構之規劃。

以「保障所得」滿足員工財務收入之所需，以「變動獎金」作為促動員工追求良好績效表現之實質激勵措施。兩型態相加之內容，即為大聯大控股提供給同仁之總薪酬所得。而對於不同性別之薪酬給付不會有差異，皆依照本公司所擬定之薪酬政策執行之。

薪酬政策之規劃，將同時考量內外部影響因素，並依當下組織發展需要，進行薪酬策略規劃及執行。針對外部就業市場方面，大聯大控股薪酬政策的制定與規劃，定期參考外部薪酬調研資訊，做為內部調整修改依據，整體大聯大控股之薪酬水準以市場之 P50~P75 作為薪酬水準目標。

針對不同專業從業人員方面，大聯大控股內部針對不同職系專業崗位之員工，其「變動獎金」之占比亦有差異，例如：銷售職系 (S)、產品職系 (P) 之員工薪酬架構中「變動獎金」佔比相較於行政職系 (AC) 之員工而言就會占比較高。

針對不同階層人員方面，大聯大控股內部針對不同職等之工作之員工，其「變動獎金」之占比亦有差異，例如：基層員工 (B 職等)、中階主管 (C / D 職等)、高階主管（E 職等）之員工薪酬架構中「變動獎金」佔比會隨著職等越高占比越高。

針對績效設定及達成方面，大聯大控股採用薪酬差異化政策，薪酬之差異主要來自關鍵績效指標的設定與執行結果；執行成果越高，則薪酬越高。

男女薪酬比例

薪酬比例	主管	非主管
女	1	1
男	1.42	1.35

註：平均而言，男女薪酬比例結果係因男性主管人數較女性多，且男性員工年資較女性長所致

3-3 良善工作氛圍環境建構

3-3-1 TIPE 核心價值觀之孕育

大聯大控股之企業核心價值觀，團隊 (Teamwork)、誠信 (Integrity)、專業 (Professionalism)、效能 (Effectiveness)，簡稱 TIPE，2014 年重新規劃設計企業核心價值觀文宣海報，並設計出文字標語，重新定義核心價值觀內涵，並透過淺顯易懂，好念好記的文字呈現，將企業核心價值觀植入員工思維態度。建立正向積極的組織氛圍與員工一起成長。

大聯大控股於組織內部不斷推廣落實 TIPE 核心價值觀，2012 年由董事長親臨各辦公據點進行 TIPE 巡迴講演，闡述 TIPE 核心意涵以及自身故事經驗，觸動組織成員對核心價值觀之認同。總計兩岸多地，進行 17 場，總參與人數達 4,200 餘名。

時間	2012 .08	2012 .08	2012 .09	2012 .10	2012 .11	2012 .11	2012 .12
地點	台北	香港	深圳	台北	上海	蘇州	台北
場次數	2	2	4	5	2	1	1
參與規模	750 人	210 人	1300 人	1200 人	560 人	120 人	120 人

TIPE 核心價值觀對組織而言，是共同的文化氛圍及行為模式，用以凝聚及強化組織團隊及成員的價值觀與道德觀，以使企業能朝向永續經營的目標邁進；對員工而言，是個人職業倫理與專業能力之培育及展現，用以建構優良的職業道德與多項專業能力，以增進個人職場競爭力。是故，推動企業核心價值觀之培育及落實，就是冀望能同時兼顧組織及員工之需求，一同達到雙贏收穫。

3-3-2 員工身心職家照顧

大聯大控股有具體的身心照顧方案，員工於工作環境裡包括工殤、職業病的預防機制，保障人力資源的安全與健康關懷均達到最基礎之員工照顧目標。針對身心健康的管理，透過公司管理制度以及各類型的減壓方案，使員工適當抒放工作壓力，維持身心平衡。更進一步寄望延伸照顧員工職家發展平衡，利用休閒活動方式，鼓勵員工眷屬參與其中。

大聯大控股遵循各類勞動法令規定，給予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：員工生日假、員工健康檢查、彈性上下班管理、各類休閒活動…等。大聯大控股在 2014 年舉辦了跨集團的大聯大盃慢速壘球比賽，結合旗下集團之員工和眷屬，以運動活動型態來凝聚員工間的團隊氛圍，也藉此機會邀請眷屬一同參與同樂，認可大聯大控股是優良之職場選擇。賽後更規劃將競賽累積獎金，全數捐款至台東縣豐田國小棒球隊，回饋台灣偏鄉地區之基層教育單位。

大聯大控股員工福利政策及項目

項目	內容
福利政策	• 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
津貼補助	結婚禮金、生育禮金、傷病慰問、喪葬慰問、住院慰問
節慶禮金	春節、端午、中秋、勞動節、員工生日
旅遊補助	員工旅遊舉辦、旅遊補助申請
休憩活動	家庭日、運動會…等
社團活動	社團活動經費補助
其他活動	藝文欣賞、電影欣賞、優惠團購

2014 年『員工身心職家照顧』主要活動

集團別	主要內容
大聯大控股 及旗下所屬集團	• 舉辦同仁眷屬國內 / 外旅遊活動。 • 每年定期全員健康檢查，並且提供免費按摩師定期駐點服務，讓同仁放鬆減壓。 • 補助員工社團活動，鼓勵多樣化社團活動。 • 舉辦年度國外旅遊。 • 舉辦定期員工到院健康檢查。 • 不定期舉辦員工消防安全訓練及並每年定期提報辦公環境安全檢查。 • 員工上班時間具彈性工時。 • 關心員工健康，每年定期健康檢查。 • 免費邀請員工欣賞音樂劇，平衡身心靈，增加藝文氣息，活化創新思維。 • 邀請員工及眷屬免費同遊，平衡職家發展。 • 補助員工及眷屬國內旅遊，適當休閒並幫助當地經濟發展。 • 定期於新人訓時安排勞安教育訓練課程。 • 舉辦員工身體健康檢查，並請專業醫療團隊駐廠解說。 • 包場微風國賓影城，提供員工免費電影欣賞會。 • 舉辦全體員工兩天一夜之活力營，促進彼此互動以增進同仁之感情聯誼。 • 自衛消防編組訓練，落實建築物消防安全及加強訓練。

3-3-3 兩性平權保護機制

在建立友善工作環境與促進工作平等措施等概念下，大聯大控股及其子集團於公司中推動兩性平權機制。對於兩性工作平等皆建立了相關保護機制，如：成立性別平等委員會、提供申訴管道 (電子信箱：wpgh_hr@wpgholdings.com)、訂定具體懲處規定等，並不定期於公司內執行宣導教育，使兩性平權觀念灌輸於員工心中，並將申訴管道，防護措施建立於公司管理機制中，以真正達到兩性平權保護的企業承諾目標。

3-3-4 建構溝通機制

大聯大控股建構了勞雇雙方溝通機制，如：員工滿意度調查，員工信箱…等，藉此聆聽員工意見，做為公司管理檢討改善之來源依據。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。

大聯大控股及旗下集團透過員工滿意度調查方式，來蒐集員工的表達意見，並透過調查統計分析，針對滿意度較低之處提出改善對策，透過不定期之調查，瞭解公司不同層級員工之滿意度以及各個員工對於公司管理政策之認同度。

3-4 人才培育

3-4-1 多元人才發展管道

人才訓練及培育為大聯大控股及其旗下集團公司子集團相當重視之環節，也深刻瞭解人才資本的投入與收穫非一朝一夕即可快速看到成果，是需經過長時間的孕育後才可得到收穫。故在人才訓練發展上一直持續性的投入，以建立良好的學習文化，成為學習型組織，使大聯大更加具競爭力。

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。整體架構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。

近三年各類學程參與人次及時數統計

	2012		2013		2014	
	訓練開課數	課程人次時數	訓練開課數	課程人次時數	訓練開課數	課程人次時數
通識學程	103	11,920	75	9,276	111	11,867
專業學程	218	17,673	278	21,524	239	19,120
管理學程	16	6,800	12	3,925	10	6,060
小計	234	36,393	290	34,725	249	37,047
人數	6,227		5,971		5,595	
人均	5.84		5.82		6.62	

各類學程主要上課對象及課程內容及期望達成目標摘要表

學程類別	主要對象	主要課程內容	課程目標
通識學程	新進人員	包括公司簡介、核心價值觀介紹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。	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。業務端資訊系統操作訓練，倉儲物流系統操作訓練。	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。熟悉業務端系統平台及管理報表操作方式，將工作流程資訊化，以提升工作效能。
管理學程	中基層主管	中基層管理課程	依據組織發展、業務競爭、人力布局等需求，培養中基層主管能力。

大聯大控股對於反貪腐與反競爭行為之議題，尚未有專門且深入之訓練課程規劃。目前我們對於此上述議題之教育訓練，乃透過新進人員訓練課程時將相關法令規範 (如：防止內線交易) 進行宣導講說，使同仁具備基本法治觀念。

針對上述兩議題，大聯大控股於 2013 年制定「大聯大投資控股股份有限公司誠信經營守則」以及「大聯大投資控股股份有限公司道德行為準則」，於董事會中通過，並將兩份規章文稿公布至大聯大控股內部企業網站 (EIP) 傳達給每一位同仁知悉，以建構良善之企業文化和職場道德。

大聯大控股 2014 年新進人員訓練 (含反貪腐相關課程)：

開課班次	受訓人次
12 梯次	561 人

3-4-1 大聯大控股高階菁英班

2005 年大聯大控股成立，將亞太區電子通路產業經營環境重新定位，提升整體產業獲利績效，透過此契機更促成產業供應鏈各類人才匯集一方，以大聯大控股團隊之姿，邁向產業首選，通路標竿之組織願景。大聯大控股成立之初不斷透過虛擬團隊專案方式，來集結組織內各方知識專家來解決迫切性之重大議題，並透過知識交流、經驗分享來進行團隊的學習與成長。

2014 年大聯大控股正式推出「大聯大控股高階菁英班」計畫，透過正式的學習團隊，建立團隊人際脈絡、專業交流分享，針對跨集團高階人才進行發展培育發展，學員約 50 名，雖僅占控股總人數 0.1%，但這些高階人才的培育對整個大聯大控股而言，其對未來發展及影響力是無遠弗屆的。課程目標係以人才管理、戰略實務、變革管理、領導統御等跨專業領域學習，培養大聯大控股之高階人才，能以面對多變及挑戰的經營環境。

高階菁英班透過外部知名教授領導，將高階團隊各自歷練的實務搭配理論架構，使得相互檢視自省，達到雙循環學習；另透過標竿企業案例，剖析管理與領導問題，產生見賢思齊與他山之石得以攻錯的學習效果；透過學習組織型態，以不同觀點探討議題，激盪淬煉出屬於大聯大控股的組織能力。

大聯大控股高階菁英班課程規劃

3-5 工作環境安全

3-5-1 廠區安全巡視

大聯大控股位於台灣林口設置之倉儲物流中心，為台灣地區供應鏈服務之重要樞紐，倉儲物流中心提供自動化流線設備用以輸送、存放高價精密電子產品對於公司之資產妥善管理，而對於服務於倉儲物流中心之員工我們更注重其工作環境的安全照顧，包括了硬體安全設備的配置以及定期性的安全訓練。

為了確保員工職場的安全，大聯大控股倉儲物流中心設施設備均有裝設安全防護裝置，並定期進行廠區巡檢。萬一員工發生意外，大聯大控股已為所有員工投保相關醫療險，讓員工可獲得相當之保障。

勞安巡檢 (控股與子集團總數)

執行項目	執行內容	2013	2014
廠區巡檢管理	工安課廠區巡檢	每日例行工作	每日例行工作
	廠級主管巡檢	每日例行工作	每日例行工作
	高風險作業安全觀察	每日例行工作	每日例行工作
承攬商管理	廠商施工安全巡查	每日例行工作	每日例行工作
	高風險作業全程安全監督	全程	全程

3-5-2 安全意識強化

大聯大控股除了制定勞工安全衛生守則供員工做為工作上遵循的依據之外，為了讓員工確實瞭解相關規定，於員工新人訓練時皆會由客服單位對於勞安作業規範一併進行宣導訓練。

勞工安全衛生教育訓練 (大聯大控股及旗下集團總數)

年份	2012 年	2013 年	2014 年
場次	38	36	64
受訓人數	1,502	1,318	3,604

第4篇

緊密的產業合作與供應鏈管理

4.1 大聯大教育基金會的成立

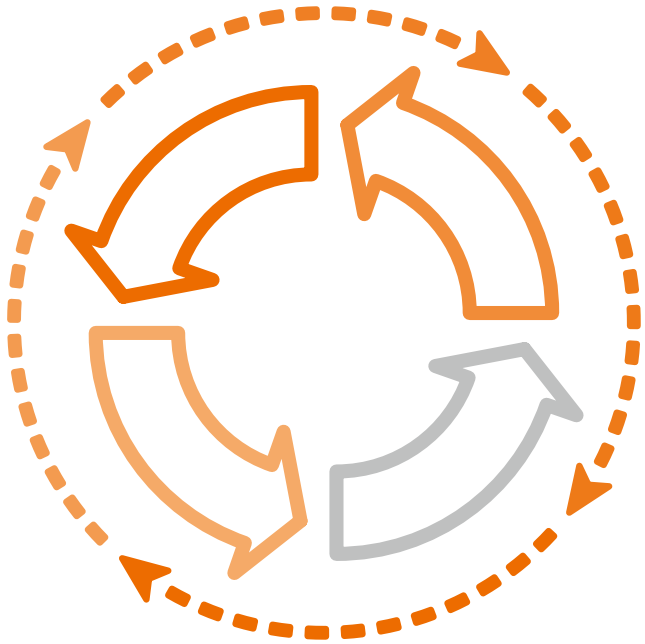
4.2 政大「供應鏈管理」產學計畫

4.3 產業公會交流學習

4.4 供應鏈夥伴的交流

4.5 產業供應鏈上的優質服務

4.6 供應商評估、管理、稽核與輔導



「產業首選，通路標竿」是大聯大控股暨旗下各集團業務營運上的願景。在組織核心能力上，我們持續提供專業供應鏈服務，不斷改善內部流程貼近顧客需求，優化作業流程提升服務效能。我們更將組織核心能力知識擴散至產業鏈中、公協會單位甚至是學術機關，期望透過系統化的架構將供應鏈管理之實務案例進行知識分享，並透過不斷地知識交流和淬鍊，為供應鏈管理之知識領域建立標竿學習範例，達成企業專業經營，產業價值提升之永續目標。

4-1 大聯大教育基金會的成立

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】，整合集團資源與核心競爭能力，結合產業知識及 e 化資料庫，透由基金會的運作模式及通路學院等籌設，以產業回饋為策略發展重點，深耕通路產業知識，舉凡全球運籌，供應鏈規劃整合，存貨與製造控制，創新專案管理等。提供優質學習環境與突破性的知識概念，進而培養優秀青年學子成為世界級的供應鏈管理專才與養成問題解決的能力，藉此善盡大聯大控股企業社會責任，以展現企業回饋社會之具體實踐。

透過【財團法人大聯大教育基金會】共同參與政大商學院產學合作【供應鏈管理】之學程規劃與建置、參與政大企業併購競賽並協助各項國內外供應鏈管理參訪，培養國內優秀青年學子與國外之交流，藉以培植並提昇國際競爭力。財團法人大聯大教育基金會贊助項目如下：

工作項目	活動時間	實施內容
供應鏈管理學分學程專案	2013/09/01~2014/08/31	與政大產學合作 - 供應鏈管理專案 (103.09.01~104.08.31)
		一、供應鏈服務創新研究課程兩岸供應鏈管理研討會
		二、供應鏈服務創新研究課程海外供應鏈企業參訪
		三、供應鏈管理實務研討課程
		四、產學研究計畫
		五、供應鏈管理專班—供應鍊管理學分學程
供應鏈管理、企業管理課程	2014/01/01~2014/12/31	與台北市電子零件商業同業公會協辦供應鏈 . 企業管理等相關課程

4-2 政大「供應鏈管理」產學計畫

鑒於台灣在供應鏈管理專才的培育一直未獲學界積極重視，長久以來多由業界自行育成，因此，大聯大控股自 2010 年起與政治大學商學院合作，贊助支持「供應鏈管理產學合作計畫」，目的其一為結合理論與實務，系統性整理台灣供應鏈管理之 know-how；其二為創建一套完整供應鏈管理之教材與教案，以為台灣產業界提供供應鏈管理的人才為最終目標。

大聯大結合理論與實務，有系統推動台灣供應鏈管理教育，本計畫分為短中長期三個階段逐步推動，本計畫推動每一期為期三年，第一期自 2010 年 9 月至 2013 年 8 月止，完成的合作事項包含供應鏈管理學分學程的規劃與執行，供應鏈管理師資的培養，以及產業專家論壇的舉辦等。第二期的三年計畫自 2013 年 9 月至 2016 年 8 月，總預算為新台幣一千一百萬元，以設立供應鏈管理研究中心為主要合作目標，政大將整合其商學院供應鏈管理相關領域之研究人員，結合產業經驗進行供應鏈服務創新及管理等相關議題之中長期且具前瞻性的研究計畫，以解決企業供應鏈營運困境並發展企業供應鏈創新策略，期達到以下目標：

① 建立產業知識管理平台，進行供應鏈服務設計及管理相關研究以及發展供應鏈服務創新模式。
② 提供產、官、學、研進修、諮詢、以及合作之管道，帶動產業界從服務科學角度進行供應鏈服務設計，管理，以及創新。
③ 整合院內相關領域之研究人力，進行供應鏈服務設計，管理，創新等前瞻性學術研究。
④ 促進兩岸三地供應鏈服務創新相關研究之進行，以建立具大中華區特色之供應鏈管理研究中心。
⑤ 參與全球相關領域之研究計畫或研究團隊，促進國際交流與合作，並提昇國內相關研究之國際能見度。
⑥ 提昇院內供應鏈管理領域之教學發展，包涵相關師資培育，教材研發，以及課程設計等。
⑦ 不定期舉辦供應鏈服務創新研討會，座談會，論壇，及產業高峰會，推動服務導向供應鏈管理思潮，落實實務及學術交流，促進產業轉型，帶動產業發展。

藉由此產學合作計畫，可使大聯大控股在下列層面發揮其影響力、對社會做出貢獻：

■ 培養專業領域之人才

透由「供應鏈管理學分學程」的開設，整理、並系統化此領域的相關學門，吸引學生，為產業界培養此領域之專業人才；陸續已有完成學程的學生投入職場，期透過這第一步，開始為台灣企業提供所需人才。

■ 建構學術交流平台

藉由此合作案，讓台灣 (政大) 在兩岸三地 (香港中文大學、中歐管理學院、華南理工學院) 大中華區的供應鏈管理研究中不缺席，且可透過各式研討會與參訪交流，搭建合作平台，相互學習。

■ 提升專業師資水準

透過專案經費，贊助教授出國上課培訓及參加國際研討會，與國際供應鏈管理研究接軌，並與各國相關領域人士交流，藉此提升師資水平，期使政大供應鏈管理學程之課程更具價值。

4-3 產業公會交流學習

大聯大控股之董事長及副董事長分別陸續擔任台北市電子零件商業同業公會第八屆、第九屆理事長，旗下各集團高階主管亦積極參與公會理監事務，每年除固定贊助公會之參訪、參展，本集團更積極提供集團內部講師參與通路產業相關之培訓課程授課。公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。

4-4 供應鏈夥伴的交流

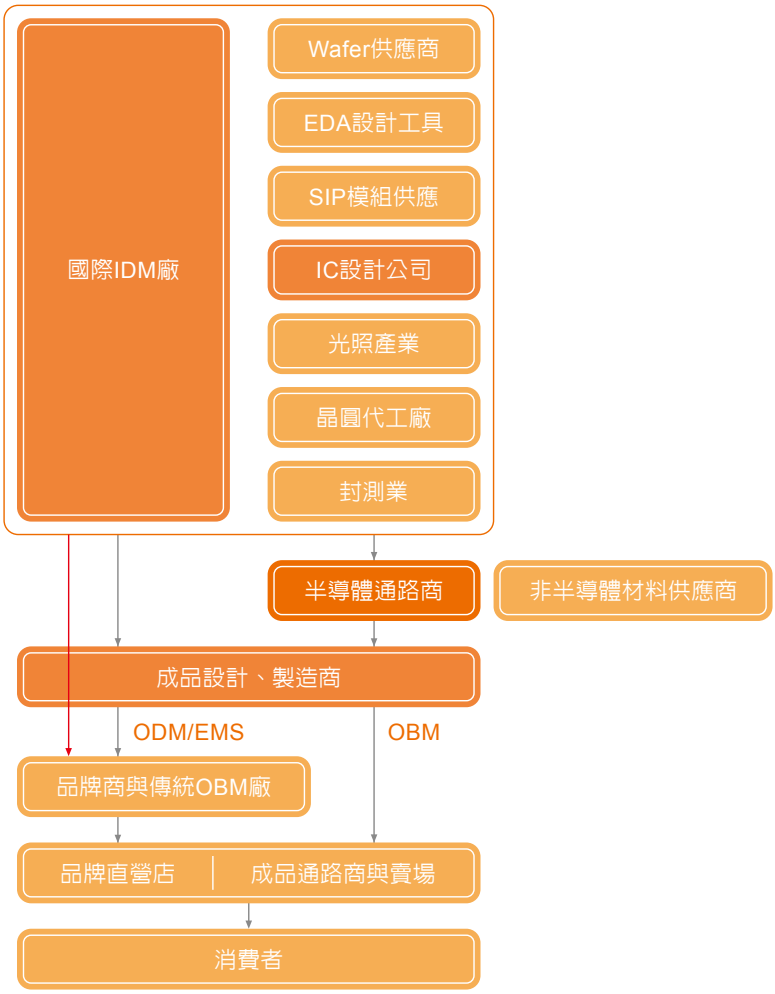
大聯大控股及旗下各集團身為 B2B 銷售、技術服務，加上中樞物流的多重角色，以提供優秀供應鏈管理之服務為目標，對於大聯大控股及旗下各集團之服務品牌形象亦努力深耕經營，無論是在產業鏈中、學術單位或是技術論壇等，更同時包涵了實體或是數位各類型態的資訊管道。

為了塑造品牌認知及技術支持能力形象，2014 年大聯大控股籌畫了首屆 < 大聯大智能飛行器設計大賽 >，以邀請賽型態彙集來自大陸地區高校精英隊伍，賽程間充分開發學生隊伍創新設計理念及操作演示潛力，最終有 28 支隊伍進入決賽，並得到 10 個贊助商，20 個代理品牌提供超過 2,000 個器件支援。決賽前於二線城市西安舉辦交流會，將技術及專家資源深入大陸二線城市。

決賽期間共 25 家媒體對大賽進行了報導，媒體累計曝光 225 次。大賽期間，粉絲線上互動熱烈，網站訪問量達 35K 次，微博活動參與人次達 90K，微信互動達 2,300 餘次，EDM 寄送名單累計約 1.5M 個。

4-5 產業供應鏈上的優質服務

■ 產業鏈上的角色與服務的定位



大聯大控股旗下集團無製造工廠，以代理、經銷上游 IDM 或 Fabless IC 設計公司半導體零組件為主，經過本身之附加價值服務提供，將代理、經銷之半導體零組件，銷售至下游之 EMS、ODM 與 OBM 等電子成品製造商。

大聯大控旗下集團共代理 250 多條產品線，這些涵蓋英特爾、德州儀器、三星、聯發科、展訊、立錡等全球知名半導體大廠的零件，既是大型製造商 (如鴻海、和碩…) 取得各種零件的倉儲、配銷中心，更是上游半導體零件廠商調節庫存、資金的戰略伙伴。我們提供完整的倉儲服務，也幾乎扮演廠商與銀行之間資金橋樑的角色，是產品買賣，委託中介服務伙伴。

一般而言，半導體業者大致上會將 30% 左右的零件委託零件通路商代理，藉以深耕市場，而大聯大積少成多，扮演神經末稍的銷售、技術服務，加上中樞物流的雙重角色，只要我們能創造價值，這個行業就是大家倚賴的合作夥伴。

■ 對於原廠以及客戶服務的承諾

對所有原廠而言，大聯大旗下各集團仍維持獨立的個體，執行業務經營與拓展，並在大聯大體制下共用既有資源，整合彼此優勢，成就製造廠 (客戶) 一次購足（One-stop-shopping）的服務團隊。採用此作法不僅擴大各集團本身的服務內容與範疇，更藉此協助原廠擴展多元多樣的客戶滲透。而大聯大協助原廠提供的強大服務支援，可提升服務深度與廣度，對市場產生更大穿透力，進而產生營運綜效。

對所有客戶來說，大聯大結合各集團既有的人力、知識、產品線與廣大多元的客群等豐沛資源，不僅可提供大型客戶滿意的服務內容，對於中、小型客戶或是創新導向型客戶，大聯大都有相對應的服務團隊提供客戶必要的服務，期許可達到提供每一位客戶無縫隙服務的目標。

■ 大聯大服務的特色與優勢，以及未來持續的方向

大聯大了解客戶對供應商、供應鏈的技術要求殷切，在資源分配能力有限的情況下，建置通路、開發新產品、系統整合提供完整解決方案，協助客戶即時進入市場 (Time to Market)，是大聯大提供完整供應鏈之最大價值，也最能體現控股模式下資源整合效益。面對市場需求波動，大聯大平台能提早反應，以「BOM 優化服務」，修正供應鏈上下游供需安排，避免零組件生產過剩與緊缺。

大聯大以『打造全球供應鏈』為目標，致力縮短供應鏈前置時程，減少供應鏈成本。大聯大資訊平台整合投入，透過資訊流及物流的完善整合，不僅可以創造產業附加價值，更可以優化市場端客戶需求，滿足供應商規劃，使市場、顧客需求與供應商生產計畫三者之間更為透明。

■ 服務品質滿意度

大聯大旗下集團，與客戶暨原廠的合作，多簽訂有各式的合約，來規範彼此的行為。除了日常頻繁的相互郵件、連絡、拜訪外，每季或每半年會舉行固定會議，檢討並確保與客戶暨原廠間合作的順暢。如客戶或原廠對大聯大控股及旗下集團有任何要求改善或抱怨者，均得透過電話、郵件、網路等多元方式向相關主管反應、或於會議中提出，相關單位接獲之後，會及時針對客戶或原廠之要求進行對應及研議後續處置措施。

■ 資訊自動化的加值服務

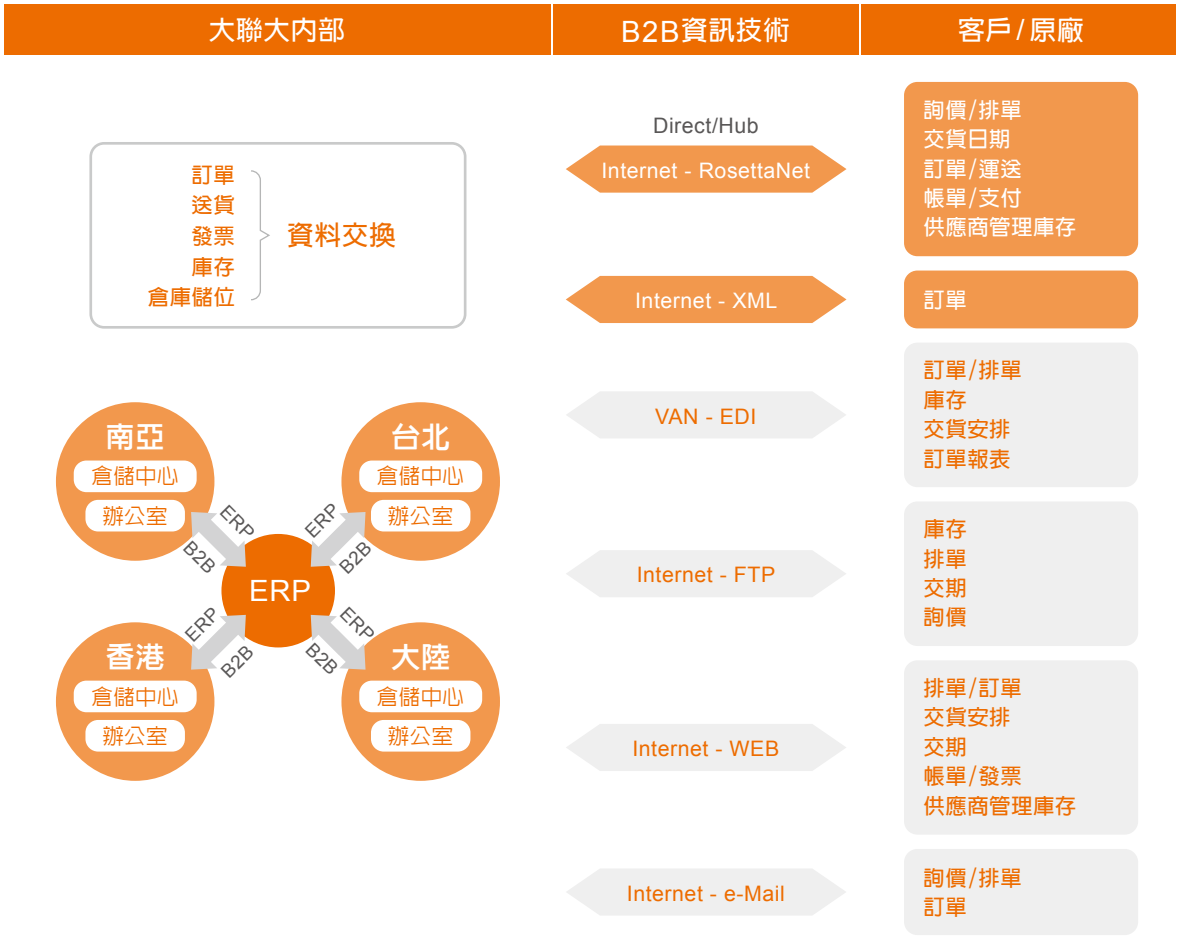
大聯大控股透過內部資訊團隊，提供資訊自動化的服務，利用 B2B 軟體 RosettaNet/XML/EDI…等網路等特定技術，直接與交易夥伴 (廠商、客戶、3PL) 進行 ERP 系統的資料交換。

可避免資料輸入錯誤，加速資料處理時間，增加工作效率，主要訊息包含採購單 / 客戶訂單 / 出貨到貨通知 / 發票 Invoice ……。但非每個客戶或廠商均適用，須視交易伙伴資訊能力而定。

藉此提升精進組織內資訊技術之能力，使得供應鏈管理上的資訊工具發展得以與日俱增，不斷求新求精。

B2B 資料交換系統

利用B2B軟體、與網路等特定技術，直接與交易夥伴(廠商、客戶、3PL)進行系統對系統的資料交換。可避免重複輸入資料、減少資料輸入錯誤，加速資料處理時間，增加工作效率。



4-6 供應商評估、管理、稽核與輔導

大聯大控股秉持『產業首選 • 通路標竿』之企業願景，除了期許本身成為標竿企業之外，亦希望能與供應商共存、共榮，對於供應商之評選及監督稽核 (供應商係指一般性庶務採購含施工維護等)，建立相關之管理機制如下：

一、年度公開招標機制與遴選評估規則：包含大聯大服務需求、報價與相關招標與遴選規則等。

二、每月 KPI 監督與稽核機制：制訂完善之每月 KPI 考核機制並與事先與合作供應商協商此機制之運作方式。稽核內容包括：進出貨時效與準確度、運送貨物品質、報關資料與請款資料等，以確保供應商之作業品質符合本公司要求，進一步協助供應商發掘其內部管理問題與建立改善措施，以提升其公司管理品質。

三、合約簽訂：明訂相關作業配合事項，與雙方權利與責任義務等。未來會研擬規劃將『涉及違反

其企業社會責任政策，得隨時終止或解除契約』之相關條款加入與供應商間的合約內容。

項目	大聯大控股
供應商管理	• 對運輸廠商要求派送車輛的車況有要求不可過於老舊，也同時降低空污對環境的影響。 • 勞工權益部份，對於其所屬員工相關問題，均有隨時關切、反映及調整 • 供應商評選：商品節能性、注重環境保護、企業責任形象。 • 供應商功能：如何提供節能環保之建議與改善方案。 • 要求供應商對員工工作執行中的風險管理及保險的投保。 • 於供應商配合期間的服務品質效率、產品品質、價格、後續維護等．．進行供應商評比，每年進行一次評比（優良供應商／合格供應商／不合格供應商）。 • 正研擬後續對相關供應商會做評選機制 & 管理。 • 台灣為重要營運據點，在地供應商比例為 100%。

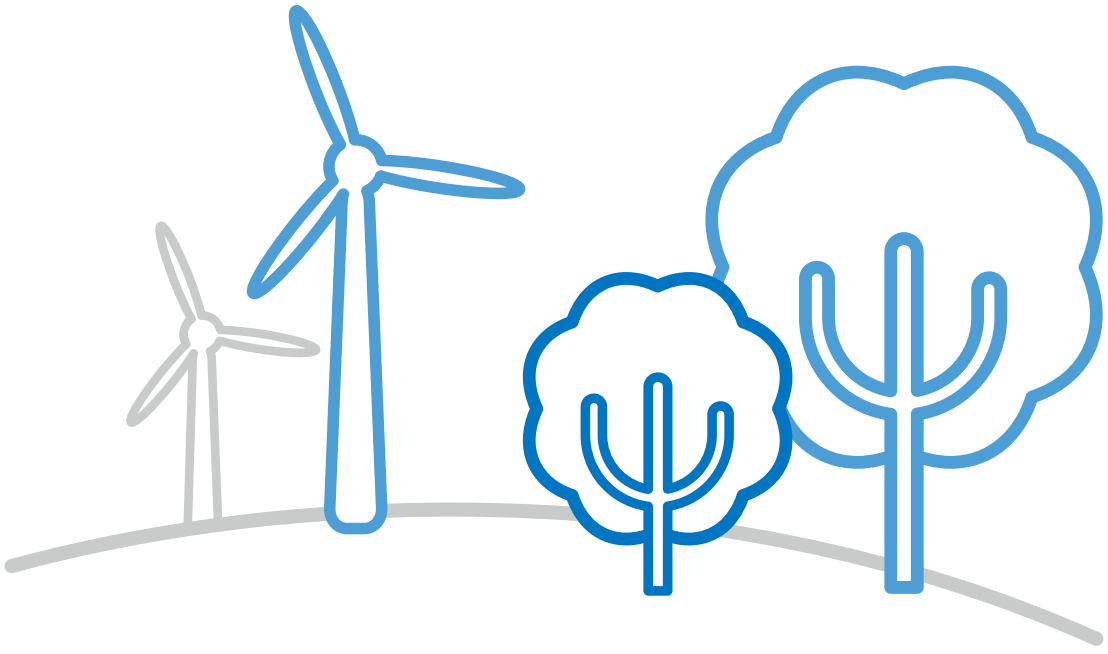
第5篇

社會參與及綠色作為

5.1 土地關懷與地方經營

5.2 人文關懷贊助

5.3 綠色作為



大聯大控股暨旗下集團組成跨集團 CSR 樂活小組來規畫執行 CSR 休憩活動，透過休閒娛樂的包裝來傳達對企業社會責任之貢獻，包括了在地農作之瞭解、環境保護教育、鄰近社區之關懷等議題，規劃了系列活動，如：我的一畝田下鄉體驗、北海岸愛地球淨灘活動、關渡公園濕地認養。透過活動的實踐，將企業社會責任價值傳遞至同仁和眷屬，由公司帶動同仁，由家長帶動子女，一同關心付出。對於綠色作為中大聯大控股暨旗下集團營運模式中對於環境保護之著力點為供應鏈管理上之運籌碳排放減省，包裝耗材之回收再利用…等，而一般同仁多聚焦於日常辦公室環境設備的能源節省。

5-1 土地關懷與地方經營

■ 我的一畝田下鄉體驗

2011 年開始大聯大控股公司每年持續投入在地社農耕體驗關懷，尊重土地及支持台灣農業，每年兩次我的一畝田下鄉體驗，至 2014 年以突破 500 餘名員工及眷屬參與，透過休閒活動的舉辦，使員工一起為企業社會責任付出，對於台灣土地尊重與農民的關懷與用心，也藉此鼓勵員工與眷屬共同參與，學習奉獻與惜福，而最後同仁共同付出插秧收割收成的稻米，將會成為公司每年度中秋伴手禮，有感回饋給熱情參與者。

■ 2014 年北海岸愛地球淨灘

2014.06 於北海岸金山地區用實際行動愛護土地，關心海岸環境保護，維護自然生態資源，共同為海岸生態營造一個無污染的自然環境。參與人數約 250 餘名，廢棄物清掃量約莫 3.52 噸，活動大手牽小手，寓教於樂 本次活動結合大聯大控股及親友眷屬們，一同維護海岸之美，活動過程中安排沙灘尋寶小遊戲，淨灘時尋找瓶中信，寓教於樂。我們清理出了 50 多袋的海灘髒亂物，恢復了海灘的清潔，社區關懷及環境保護需長期心力的關注投入，希望藉此一同隨手從彼此身邊做起。

■ 2014 關渡公園濕地認養

關渡平原過往是以農為主的社會型態，後因社會發展、環境問題，人類賴以維生的農業逐漸式微。透過「水田認養」基金，在不破壞自然環境的前提下，採低度人為干擾的方式，提供大眾、企業、學生團體進行公共服務、環境教育，同時兼顧一定程度經濟產出，讓更多人從中找回與自然間親密的連結。

2014 成功初體驗結合關渡自然公園之濕地保育活動，同仁及眷屬完成六梯次約 125 人次之實際農作活動，透過親自身體力行感受農作之辛勞以及瞭解在大自然的環境下農事需細心呵護照料的付出。使日平埋首在辦公室環境的我們，可以為環境復育踏出第一步的參與體驗。

2014 四月份關渡自然公園初體驗
關渡自然公園心田認養活動，觸摸大地，翻土拔草整地，合心協力為蓮藕佈置舒適的家。

明年再相會
六梯次，約 125 人次員工眷屬參與，心田體驗活動吸取新知活絡筋骨，劃下完美句點。

■ 2014 大聯大盃慢速壘球賽

大聯大控股暨旗下集團員工同仁，愛好運動且組織各自壘球社團，並於 2012 年舉辦第一次跨集團壘球比賽，2014 年進行規畫時加入更多元思考，擴大舉辦了大聯大盃慢速壘球交流賽。期望可以透過跨集團慢速壘球比賽，促進集團成員至職場情誼交流；壘球賽事競賽，凝聚員工團結精神，抒發平日工作壓力；結合周邊親子趣味遊戲及美食園遊會，邀請眷屬一同參與享受歡樂氣氛；設置愛心捐款競賽活動，累積捐款金額並贊助至偏鄉地區運動發展。

2014.09.25 於台北美堤河濱公園舉辦大跨集團壘球比賽，約莫 350~450 餘名參加，當日透過球賽競賽累積愛心捐款 $62,000，金額雖不大，為第一次將壘球散連結愛心社會公益，使得參與球員兼負使命也獲的其他同仁眷屬熱情參與公司活動。

本次愛心捐款對象台東縣豐田國小，豐田少棒球員多來自單親、依親、隔代教養學童，目前球員計 43 人 (原住民 38 人)，從少棒之家的完善課程發展為起始，並在棒球競技中學習良好生活態度與自我要求，進一步奠定完善價值觀與自我實現的夢想。

台東豐田國小棒球隊學童親手製作卡片，傳達感謝喜悅之心。

5-2 人文關懷贊助

大聯大控股及其子集團持續關懷台灣各地區需要幫助之團體，秉持有錢出錢、有力出力的原則，不僅以捐助或贊助款項方式，亦投入義工人力、依據團體之需求捐助物資，包括學校、公益、弱勢團體等，2014 年總計捐助 / 贊助金額達新台幣 875 萬元。

大聯大控股捐助對象一覽表

集團別	地區	扶助單位	內容對象
大聯大控股	台北	政治大學	供應鏈管理學分學程專案
大聯大控股	台北	台北科技大學	台北科技大學電資學院清寒學生獎助學金發放
大聯大控股	台北	台北市視障音樂文教基金會	台北市視障音樂文教基金會「 樂見曙光 」慈善音樂會展演 2 場
大聯大控股	台北	展翼合唱團	展翼合唱團看見「騎」蹟：「協力」突破障 EYE，「踩」出夢想未來 – 展翼天使車隊紀錄片拍攝
大聯大控股		無垢舞蹈劇團	無垢舞蹈劇團展演
大聯大控股	台北	關渡自然公園	關渡自然公園心田溼地保育
大聯大控股	台北	喜歡唱片股份有限公司	王文劭搖滾 跨界長笛音樂會
大聯大控股	台北	臺北市電子零件商業同業公會	協辦供應鏈 . 企業管理等相關課程
世平集團	花蓮	靜浦、德武、文蘭、見晴、崙山、卓溪等原住民小學	N/A
品佳集團	台北	財團法人台北市視障音樂文教基金會	N/A
品佳集團	台北	新生命資訊服務股份有限公司	N/A
品佳集團	台北	展翼合唱團	N/A
品佳集團	台北	喜憨兒	每月同仁慶生蛋糕向喜憨兒採購
詮鼎集團	台北	財團法人普仁青年關懷基金會	N/A
詮鼎集團	台北	巴赫納利亞台灣室內樂團	N/A
友尚集團	台北	兒童福利聯盟	N/A

大聯大控股捐助物資一覽表

集團別	地區	扶助單位	內容對象
世平集團	高雄	臻愛天使兒少觀懷協會	捐贈 9 睡袋
世平集團	宜蘭	白永恩神父社會福利基金會	捐贈 2 台液晶電視

5-3 綠色作為

5-3-1 水資源管理

因大聯大控股及集團公司並非工業製造業，故僅有民生用水。為了節省用水，採取加裝省水龍頭、省水馬桶、於馬桶水箱加入寶特瓶等方式，並每月統計水費，針對異常之水費進行追蹤管理大聯大控股用水量說明如下表。

* 單位：噸

水資源來源	2013	2014
市政供水 (自來水)	6,485	8,345

5-3-2 能源節約

大聯大控股藉由改進辦公室設備、提升綠色採購的比例、引進及建置新的管理工具…等方式，來達到節約能源之積極作為，也隨時向員工宣導節約能源之重要性，讓員工身體力行落實環保減碳行為，於工作環境中體認環境保護之重要性及可行性。

＊單位：度

能源類別	2013	2014
電力	1,224,550	968,502

＊單位：Kg CO_2e

項目	2013	2014
二氧化碳排放量	639,215	504,590

註：2013 年電力排放係數為 0.522 公斤 CO_2e/ 度
2014 年電力排放係數為 0.521 公斤 CO_2e/ 度

集團別	2014 年節約能源主要措施
大聯大控股 及旗下所屬集團	• 大聯大控股於 2013 年通過環境管理系統 ISO14001 認證。此外為了達到節約能源效果，耗資新台幣 549,990 元將廠內燈光照明設備全面更新為省電 T5 燈管。 • 廠內區域內張貼文宣，宣導節約能源並透過 mail 至各單位主管執行宣導。 • 氣候溫度未達 28 度 c 以上不開啓冷氣機。 • 汰舊換新 2 台冷氣主機，以提升設備使用效能減少電力浪費，投入經費約 41.1 萬元，使用提升效能約 20%。 • 透過電子郵件管道以及實體公司全員季會中與員工宣導節約能源相關事項。 • 凱悌 / 光勤辦公室亦全面更新為省電 T5 燈管。 • 宣導環保小知識，教導同仁隨手做環保之重要，包括：下班時關閉未使用之插座及機器、未使用區域隨手關燈 (如茶水間 . 實驗室 . 會議室) …等。 • 增加冷卻水塔保養頻率改善冷氣效率。 • 冰箱食品保存卡設置，方便清潔人員進行冰箱清潔，減少無人認領之陳年過期食品佔用冰箱空間，以提高冰箱使用效能。

5-3-3 廢棄物管理

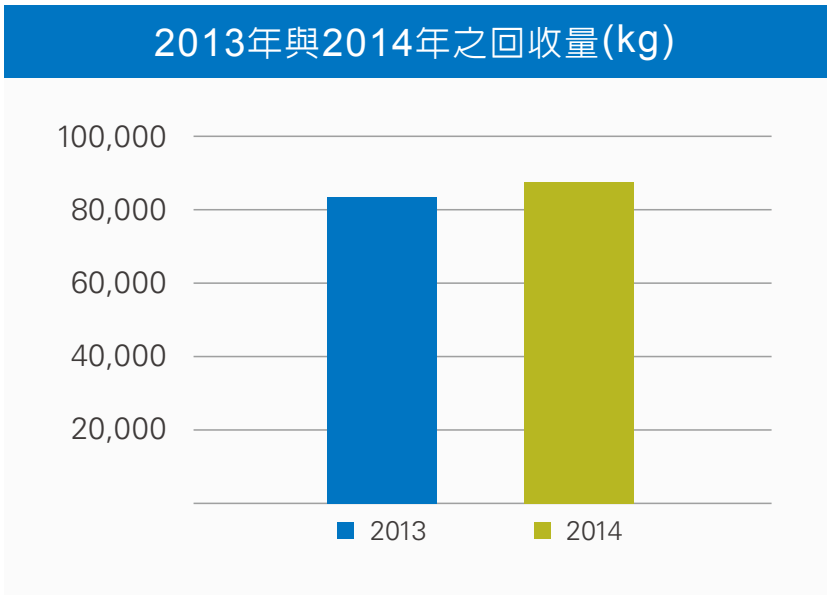
因大聯大控股營業項目為服務業，故廢棄物種類主要為一般垃圾廢棄物及可回收再利用之廢棄物 (紙箱與廢紙類約佔 95%, 塑膠 & 鋁罐 .. 等約佔 5%) 二種，一般垃圾廢棄物均送到垃圾焚化廠處理 (60 噸 / 年)，可回收再利用之廢棄物前述廢棄物均委託合法之廢棄物處理業者，遵循環保相關法令規定清除、處理。2014 年大聯大控股及集團公司並無違反環境法律和法規被處以罰款的金額。

＊單位：噸

廢棄物處理方式與總量	2012	2013	2014	備註
焚化處理	24	24	24	
回收再利用	60	60	60	與廠商的合約為每月 5 噸，依此數字做估算
廢棄物總量	84	84	84	

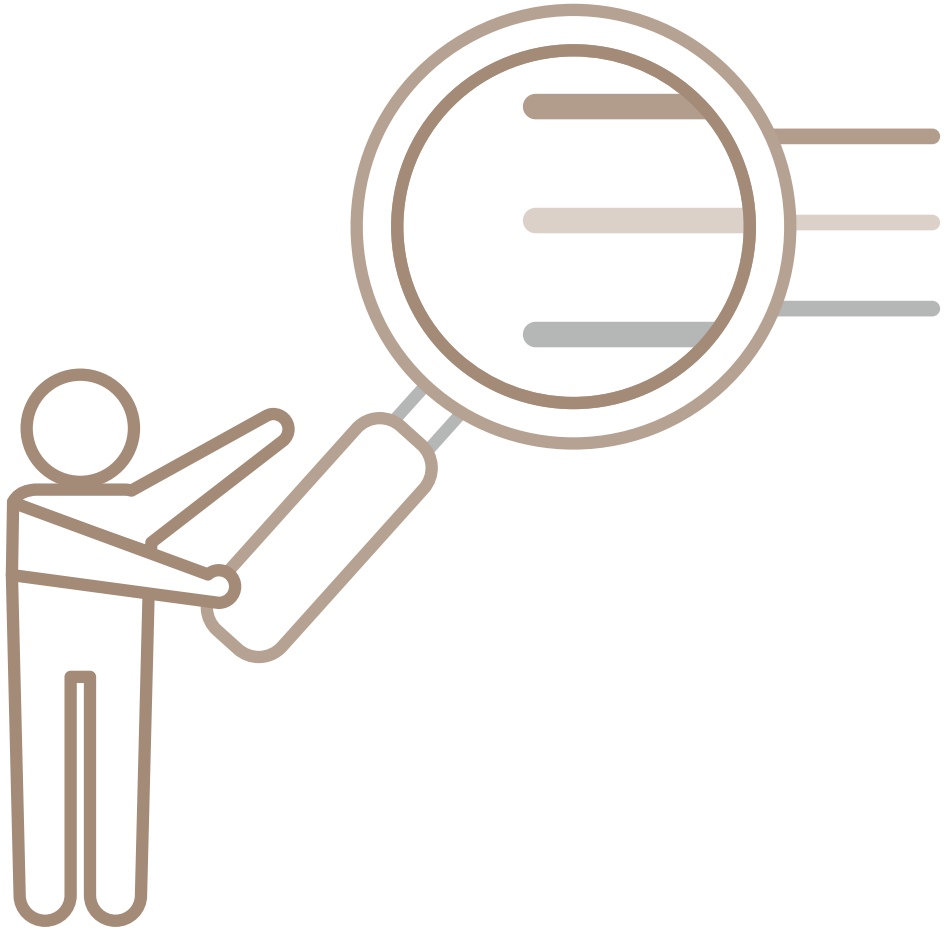
5-3-4 包材使用

氣候變遷目前已成為投資者與企業均共同重視之議題，大聯大控股及旗下集團公司了解氣候變遷除了可能引發各項不可控之天災直接衝擊營業活動外，更可能導致原物料及各項物資之價格上揚甚至影響供貨進而影響營業行為，因此公司內部會主動檢視各項節能減碳及溫室效應等議題，積極改善各種貨物運送流程及包材等，以實際達到節能減碳之成效。本公司所使用紙箱包材，有一種已使用 100% 回收再生原物料，其他則都在 80% 以上。



集團別	2014 實踐內容
大聯大控股 及旗下所屬集團	• 無紙化 - 與快遞公司間使用電子書文件傳送資料，節省降低 A4 紙張列印使用。 • 進貨紙箱拆卸整理回收再利用做出貨包裝封箱。 • 大聯大電子於 2013 年起即通過 ISO 14001 標準。 • 各樓層放置字紙簍回收無法再利用紙張，各傳真機、影印機旁放置可回收再用及不可回收之 A4 紙盒並加註提醒語，隨時做資源再利用，與 2013 年度相比減少約 50,000 之紙張消耗。 • 相關回收紙箱 & 紙集中提供給公益團體回收 , 循環再利用！ • 宣導雙面影印與列印，並採用電子通訊方式，減少用紙量。並將包裝物料 (例如紙箱、膠袋等) 循環再用。 • 妥善管理存貨，盡量減少產生過期貨品、消耗品。循環再用設備零件與裝置，以及修補傢具等，以減少製造廢物、租用而不購買影印機及電腦等器材，以減少系統升級造成的廢物。 • 運用多功能事務機，減少紙張印出，並且利用宣導標語，灌輸員工減少紙製品使用之觀念。 • 由資訊單位協助各類文件以 E 化為主，減少實際紙張用量。 • 垃圾分類作業持續執行，廢紙回收做二次影印使用。 • 電子傳真系統的運用，減少紙本傳真使用。

第6篇
附錄



GRI G4

全球永續性報告指標 GRI（Global Reporting Initiative）對照表

註：V 完全揭露、△ 部分揭露

有關外部保證的項目，請詳見保證聲明書。

指標	說明	揭露情況	章節 / 說明	頁碼	備註
策略與分析					
G4-1	最高決策者對永續性議題與策略的聲明	V	經營者承諾與理念	P4	
G4-2	組織的關鍵衝擊、風險及機會	V	2.3 縝密的風險管理機制	p23-p25	
組織概述					
G4-3	組織名稱	V	關於報告書	P3	
G4-4	主要品牌、產品與服務	V	2.2 企業概況	P16	
G4-5	組織總部所在位置	V	關於報告書	P3	
G4-6	營運所在的國家數量及國家名	V	2.2 企業概況	P17	
G4-7	所有權的性質與法律形式	V	關於報告書	P3	
G4-8	所提供服務的市場	V	2.2 企業概況	P15	
G4-9	組織規模	V	2.2 企業概況	P17-18	
G4-10	員工總數	V	3.1 人力組成結構	P30	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	V	3.3 良善工作氛圍環境建構	P33	
G4-12	組織的供應鏈	V	4.5 產業供應鍊優質服務	P43	
G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	V	2.1 歷史沿革與發展事記	P14	
G4-14	組織是否具有因應之預警方針或原則	V	2.3 注重企業發展的治理架構	P24-P25	
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議				2014 年大聯大控股並未簽署任何倡議
G4-16	參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	V	4.3 產業公會交流學習	P42	
鑑別重大考量面與邊界					
G4-17	a. 組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P3	
	b. 是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P3	
G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P3	
	b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P3	
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P8	
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P11	
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P11	
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	V	關於報告書	P3	

G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	V	關於報告書	P3	
利害關係人參與					
G4-24	進行議合的利害關係人群體	V	1.2 利害關係人識別	P6	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	V	1.2 利害關係人識別	P6	
G4-26	與利害關係人議合的方式	V	1.2 利害關係人識別	P9-10	
G4-27	經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應	V	1.3 重大議題鑑別與回應	P9-10	
報告概況					
G4-28	所提供資訊的報告期間	V	關於報告書	P3	
G4-29	上一次報告的日期	V	關於報告書	P3	
G4-30	報告週期	V	關於報告書	P3	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	V	關於報告書	P3	
G4-32	a. 選擇的「依循」選項 b. 針對所擇選項的 GRI 內容索引 c. 引述外部保證 / 確信報告	V	關於報告書	P3	
G4-33	a. 尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法 b. 若未在永續報告書附帶保證 / 確信報告，則需說明已提供的任何外部保證 / 確信的根據及範圍 c. 組織與保證 / 確信雙方之間的關係 d. 最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	V	關於報告書	P3	
治理					
G4-34	組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會	V	2.3 注重企業發展的治理架構	P19	
G4-35	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程。	△	2.4 企業永續發展承諾	P28	
G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告。	V	2.4 企業永續發展承諾	P28	
G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成及承諾。	V	2.3 注重企業發展的治理架構	P19	
G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員。	V	2.3 注重企業發展的治理架構	P20	
G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則。	△	2.3 注重企業發展的治理架構	P20	
G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。	△	2.3 注重企業發展的治理架構	P20	
G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色。	△	2.4 企業永續發展承諾	P28	
G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色。	△	2.3 注重企業發展的治理架構	P23	
道德與誠信					
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	V	2.2 企業概況及營運績效 3.4 人才培育	P12 P36	
經濟績效指標					
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	V	2.2 企業概況及營運績效	P18	

G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	V	3.3 良善工作氛圍環境建構	P33	
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例	V			2014 年台灣最低薪資與大聯大控股薪資比例為 1:1.71
G4-EC6	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	V			2014 年大聯大控股雇用台灣人為高階管理階層比例為 100%
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	V	5.3 綠色作為	P54	
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	V	4.6 供應商評估、管理、稽核與輔導	P46	
環境績效指標					
G4-EN2	使用再生原物料的百分比	V	5.3 綠色作為	P54	
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	V	5.3 綠色作為	P53	
G4-EN6	減少能源的消耗	V	5.3 綠色作為	P53	
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	V	5.3 綠色作為	P53	
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	V	5.3 綠色作為	P52	
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	V			無此情事
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	V			無此情事
G4-EN12	組織的活動、產品及服務，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊	V			無此情事
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	V			無此情事
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	V			無此情事
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量	V	5.3 綠色作為	P53	
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	V			無此情事
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	V	5.3 綠色作為	P53	
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	V			無此情事
G4-EN25	組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	V			無此情事
G4-EN26	受組織放流水及其他逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	V			無此情事
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	V			無此情事
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	V			無此情事
社會績效指標					
勞動條件與尊嚴勞動					
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	V	3.1 人力組成結構	P30	
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	V	3.2 新酬福利制度	P33	

G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	V	2.2 企業概況及營運績效	P18	
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	V			無此情事
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	△	3.4 人才培育	P35	
G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	V	3.4 人才培育	P35-36	
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	V	3.2 薪資福利制度	P31-32	
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	△	3.1 人力組成結構	P30	
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	V	3.1 人力組成結構	P32	
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	V	4.6 供應商評估、管理、稽核與輔導	P46	
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	V			2014 大 聯大控股並未發生勞工申訴事件
人權					
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	V			新人訓練有宣導，工作規則中有關人權政策之規範
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	V			無此情事
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	V			2014 年 大聯大控股並未發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商等事件
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	V			無此情事
G4-HR7	保全人員在營運相關的人權政策方面接受訓練的百分比	V			無此情事
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	V			無此情事
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	V			目前尚未將組織營運活動對人權所產生之衝擊納入考量
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	V			無此情事
社會					
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	V			無此情事
G4-SO6	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	V			無此情事

G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	V			無此情事
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	V			無此情事
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	V			無此情事
產品責任					
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	V			無此情事
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	V			本公司產品標示均符合法規
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	V			無此情事
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	V			無此情事
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	V			無此情事
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	V	2.3 著重企業發展的治理架構	P27	無此情事
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	V			無此情事

ISO 26000 社會責任指引國際標準對照表

分類	主要議題	報告書章節
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	2. 持續進化的大聯大控股
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	2. 持續進化的大聯大控股
	人權的風險處境	2. 持續進化的大聯大控股
	避免有同謀關係 - 直接、利益及沉默等同謀關係	2. 持續進化的大聯大控股
	解決委屈	3. 以人為本的職場環境
	歧視與弱勢族群	3. 以人為本的職場環境
	公民與政治權	3. 以人為本的職場環境
	經濟、社會與文化權	3. 以人為本的職場環境
	工作的基本權利	3. 以人為本的職場環境
勞動實務	聘僱與聘僱關係	3. 以人為本的職場環境
	工作條件與社會保護	3. 以人為本的職場環境
	保持社會對話	3. 以人為本的職場環境
	工作的健康與安全	3. 以人為本的職場環境
	人力發展與訓練	3. 以人為本的職場環境
環境	污染預防	5. 社會參與及綠色作為
	永續資源利用	5. 社會參與及綠色作為
	氣候變遷減緩與適應	5. 社會參與及綠色作為
	環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復	5. 社會參與及綠色作為

公平運作實務	反貪腐	2. 持續進化的大聯大控股
	負責任的政治參與	2. 持續進化的大聯大控股
	公平競爭	2. 持續進化的大聯大控股
	促進價值鍊的社會責任	4. 緊密的產業合作與供應鏈管理
	尊重智慧財產權	2. 持續進化的大聯大控股
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	2. 持續進化的大聯大控股
	保護消費者的健康與安全	2. 持續進化的大聯大控股
	永續消費	2. 持續進化的大聯大控股
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2. 持續進化的大聯大控股
	消費者資料保護與隱私	2. 持續進化的大聯大控股
	提供必要的服務	2. 持續進化的大聯大控股
	教育與認知	2. 持續進化的大聯大控股
社區參與與發展	社區參與	5. 社會參與及綠色作為
	教育與文化	5. 社會參與及綠色作為
	增加就業與技術發展	5. 社會參與及綠色作為
	科技發展	5. 社會參與及綠色作為
	創造財富與收入	5. 社會參與及綠色作為
	健康	5. 社會參與及綠色作為
	社會投資	5. 社會參與及綠色作為

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

分類	10 項原則內容		報告書章節
人權	原則 1	企業界應支持並尊重國際公認的人權	3. 以人為本的職場環境
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	3. 以人為本的職場環境
勞工標準	原則 3	企業界應支持結社自由及確實承認集體談判權	3. 以人為本的職場環境
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	3. 以人為本的職場環境
	原則 5	確實廢除童工	3. 以人為本的職場環境
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	3. 以人為本的職場環境
環境	原則 7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	5. 社會參與及綠色作為
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	5. 社會參與及綠色作為
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	5. 社會參與及綠色作為
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	2. 持續進化的大聯大控股

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
世平集團
World Peace Industrial Group

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
品佳集團
Silicon Application Corp. Group

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
詮鼎集團

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
友尚集團

大聯大控股
WPG Holdings

大聯大投資控股股份有限公司 WPG Holdings
台北市大安區敦化南路二段97號10樓
網址：www.wpgholdings.com

Copyright © 2015 WPG Holdings 版權所有