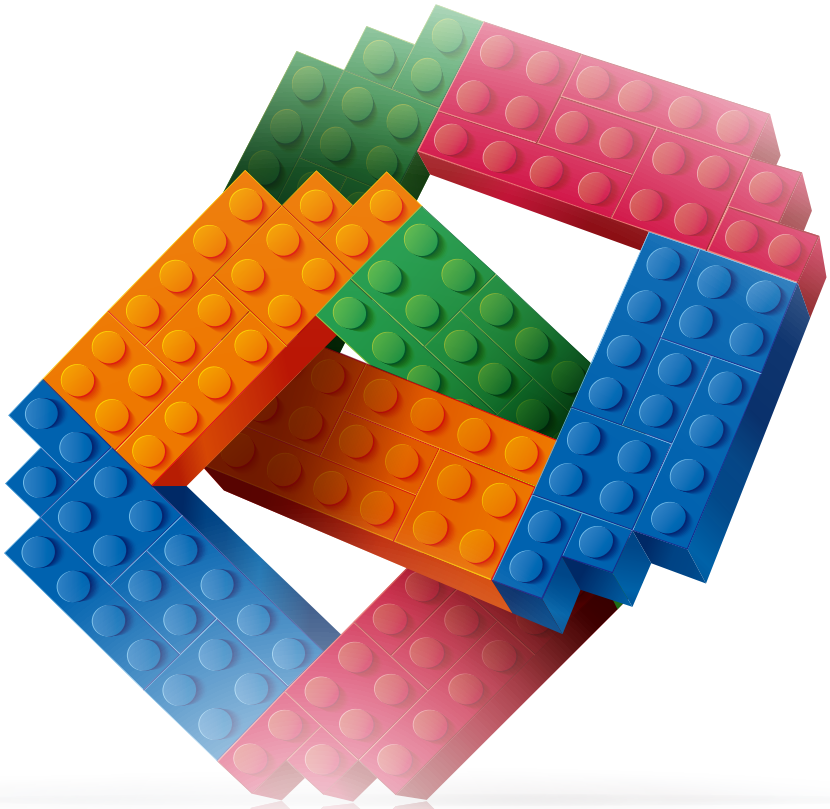
大聯大控股
WPG Holdings

WPG 10th Anniversary

大聯大控股
WPG Holdings

2015 企業社會責任報告書
Corporate Sustainability Report



目錄
Contents

重點摘要

關於報告書 1

經營者承諾與理念 2

02 永續發展的治理機制

2.1 歷史沿革與發展大事記 12

2.2 企業概況及營運績效 13

2.3 著重企業發展的治理架構 16

2.4 企業永續發展的承諾 21

03 人力發展及友善職場環境

3.1 人力組成結構 25

3.2 薪酬考評制度 26

3.3 良善工作氛圍建構 27

3.4 人才培育及發展 29

3.5 大聯大控股十週年系列活動 32

05 土地關懷及綠色作為

5.1 土地關懷與地方經營 41

5.2 人文關懷贊助 42

5.3 綠色作為 42

01
利害關係人溝通與議合

1.1 利害關係人議合方法與過程 4
1.2 利害關係人識別 4
1.3 重大議題鑑別與回應 5
1.4 管理方針揭露 10

04
產學實踐與供應鏈管理交流

4.1 大聯大教育基金會的運作 35
4.2 參與政大「供應鏈管理」產學計畫 36
4.3 產業公會交流學習 37
4.4 產業專業知識分享平台 37
4.5 建構全球貿易合規管理平台 38
4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導 38

06
附錄

全球永續性報告指標 GRI (Global Reporting Initiative)對照表 46
ISO 26000社會責任指引國際標準對照表 50
聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)對照表 51
獨立保證意見聲明書 54

重點摘要
Highlight

02 永續發展的治理機制

公司治理	董事會共計開會10次，董事出席率達94.55%，遵循利益迴避原則
公司治理	公司治理評鑑為有參加824家上市公司之前6%~20%
CSR委員會	企業社會責任委員會重新定位調整，各集團CEO擔任委員會成員
風險管理	進行最新風險評估，盤點出五大重點風險要項，展開管控管理機制
內控管理	定期內控自行評估宣導訓練，整體參與滿意度83.9分

04 產學實踐與供應鏈管理交流

產業回饋	大聯大控股高階主管，參與5場政大供應鏈管理學程講座，分享產業經驗
合規銷售	全球貿易合規管理機制建構，培育完善合規業務作業流程
協力夥伴評估	大聯大控股物流服務供應商，遴選評鑑結果皆達到93分以上
物流服務監督	定期稽查物流服務供應商，業務執行績效平均獲得99.99分之表現水準

01 利害關係人溝通與議合

重大議題鑑別	大聯大控股以系統化的分析過程，辨識出2015重大永續議題共9項
管理方針	強化管理方針揭露，具體描述大聯大控股關鍵議題之政策方向與落實方案
利害關係人溝通	大聯大控股公司官網，設立利害關係人專區以提供多元利害關係人溝通管道

03 人力發展及友善職場環境

薪酬合規	大聯大控股最低薪資與台灣區基本工資之比例為1.34:1
團保照顧	團體保險方案涵蓋台灣區全體正式員工及1393名家眷
人才發展	大聯大控股總訓練開課422堂，人均授課時數12小時
10週年活動	O2O線上馬拉松，員工路跑總里程數達797,000公里
10週年活動	深圳及上海親子家庭日活動報名人數超過5,300名

05 土地關懷及綠色作為

社會參與	人文關懷贊助總計捐助/贊助金額達新台幣626萬元
紙張消耗	台灣區辦公設備進行資源整合，完成後成效減少35%紙張使用
能源消耗	台灣區林口倉庫用電與前一年度相比降低7.03%
回收利用	台灣區倉儲物流使用環保耗材(由再生紙製造之環保紙箱)比例高達85%

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)2015 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) 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二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 2015 年度 (2015 年 1 月 1 日至 2015 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 2015 年度)。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考量面。本公司委託英國標準協會 (BSI) 確認本報告書資訊符合 AA1000 第一類型當責性原則標準之重大性、包容性及回應性。

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：

大聯大投資控股股份有限公司 人資服務處 吳小姐
地址：台北市內湖區堤頂大道二段 489 號 8 樓
網址：www.wpgholdings.com/
電話：+886-2-87978860 分機 85287
傳真：+886-2-87978980

經營者承諾與理念

2015 年初大聯大控股針對金融主管機關之要求，於組織內部展開了企業社會責任報告書之專案，此任務我們透過了跨功能部門的團隊合作，並協請外部顧問團隊給予諮詢指導。藉此契機將大聯大控股在企業社會責任範疇中，所實踐規劃、點滴付出的些許成果，以系統化、透明化和數字化的型態來呈現，並與各類利害關係人揭露說明。

近年來企業社會責任議題不分企業國籍、產業型態，在經營管理浪潮中不斷地被強調。企業社會責任並不僅止於我們通俗認知的捐錢，贊助…等的社會公益。它真正地意涵係指企業組織在日常營運追求獲利的必要責任時，更有義務兼顧善盡所有關係人所關注的議題。這些關係人包括了我們的原廠供應商、客戶、協力廠商、股東投資者等。當然，更包括為了大聯大控股這個大團隊貢獻心力的全體同仁夥伴、不同利害關係人所關心的議題、社會面等各不同面向。

由此可見企業社會責任非著重財務績效面，而是將企業內部經營價值的內涵，以管理科學之方式來對外揭露。本次的報告書的編製過程，我們透過顧問團隊引導，使高階經營團隊更深入認知其中意涵；促使各專業幕僚瞭解 CSR 之運作與日常管理是相互緊密牽動。最終產出了大聯大控股的企業社會責任報告書，使得各類利害關係人可以取得大聯大控股各類型善盡企業社會責任付出之資訊。

未來，企業社會責任報告書的編製是我們每年度的例行作業更是應盡義務。如同我們的企業核心價值觀「團隊、誠信、專業、效能」，在報告書編製的過程中秉持「寫我所做，做我所寫」之精神，詳實紀載所作為之內容。冀望可以由企業帶動員工，由員工傳遞至家庭，我們一同將企業社會責任之正面精神實踐於日常行為。我們攜手盡一份力、多一股熱情，使生活的環境更加美好和圓滿。

大聯大控股 董事長 黃偉祥

第1篇

利害關係人溝通與議合

1-1 利害關係人議合方法與過程

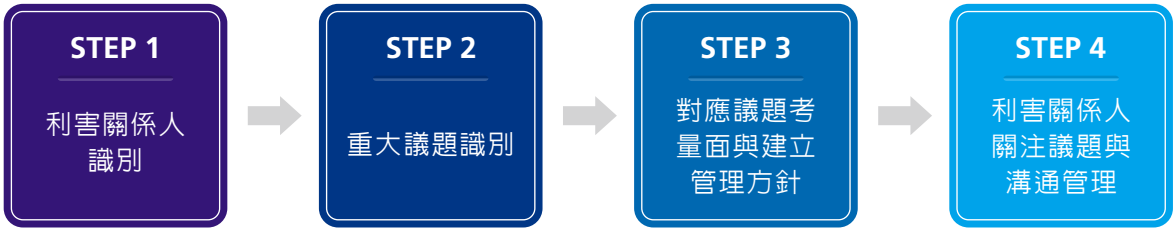
1-2 利害關係人識別

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

了解利害關係人對大聯大控股的關注議題，並與利害關係人有效溝通，是企業邁向永續經營的基礎。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，並辨識關聯度高之利害關係人所關注的議題，結合議題對於營運衝擊程度之評估，大聯大控股針對關鍵議題進行資訊揭露，以回應利害關係人，同時持續強化相關議題的管理，以實踐企業永續經營的承諾。



1-2 利害關係人識別

為展現持續管理之績效，大聯大控股延續 2014 年識別利害關係人的成果，各部門以 AA1000 準則鑑別並篩選出 12 類重要利害關係人，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。

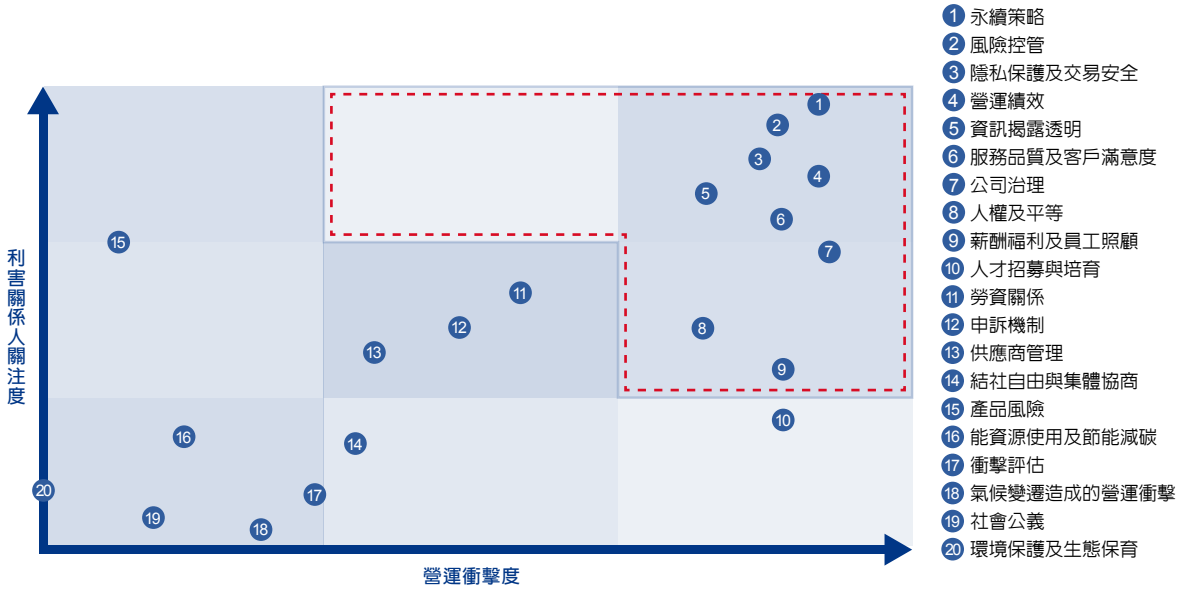
關係程度排序	利害關係人
1	政府機關
	員工
2	供應商、承攬商、外包商
3	原廠
4	客戶 (消費者)
5	股東 / 投資人
6	銀行
7	保險公司
	媒體
	鄰近社區
8	非政府組織
9	公協會

1-3 重大議題鑑別與回應

大聯大控股於 2014 年設計永續議題問卷，藉由邀請利害關係人填寫回覆，以了解外部對於大聯大控股關注的議題及關注程度；並由人資服務處集合公司各單位，進行重大性議題鑑別，透過「議題對利害關係人關注程度」及「議題本身對大聯大營運衝擊度」，分別篩選出外部關注議題及內部衝擊議題，整合為議題矩陣圖。

2015 年，大聯大控股重新審視 2014 年所進行之分析結果，透過會議討論，確認 2015 之重大議題為以下 9 類：永續議題、資訊揭露透明、隱私保護及交易安全、營運績效、服務品質及客戶滿意度、公司治理、人權及平等和薪酬福利及員工照顧，並於本報告書後續章節中呈現大聯大控股於 2015 年度之相關績效與管理成果。

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 著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 著重企業發展的治理架構	G4-1、G4-2
	經濟績效	2.2 企業概況及營運績效	G4-EC1
資訊揭露透明	–	2.3 著重企業發展的治理架構	N/A
隱私保護及交易安全	顧客隱私	2.3 著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	5.3 綠色作為	G4-EC8
服務品質及客戶滿意度	產品及服務標示	6. 附錄	G4-PR3
	行銷溝通	4.4 產業專業知識分享平台 4.5 建構全球貿易合規管理平台 6. 附錄	G4-PR6、G4-PR7

高度關鍵議題	對應 G4 重大考量面	對應章節	對應 G4 指標
公司治理	法規遵循 (環境)	6. 附錄	G4-EN29
	投資	3.3 良善工作氛圍建構	G4-HR2
	法規遵循 (產品責任)	4.5 建構全球貿易合規管理平台	G4-PR4
	法規遵循 (社會)	6. 附錄	G4-SO8
人權及平等	不歧視	3.1 人力組成結構 6. 附錄	G4-HR3
	童工	3.1 人力組成結構 4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導 6. 附錄	G4-HR5
	強迫與強制勞動	3.1 人力組成結構 4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導 6. 附錄	G4-HR6
	原住民權利	3.1 人力組成結構 6. 附錄	G4-HR8
	評估	2.3 著重企業發展的治理架構 3.3 良善工作氛圍環境建構 6. 附錄	G4-HR9
薪酬福利及員工照顧	市場形象	3.2 薪酬考評制度 6. 附錄	G4-EC5、G4-EC6
	職業健康與安全	2.2 企業概況及營運績效 6. 附錄	G4-LA7
	員工多元化與平等機會	2.3 著重企業發展的治理架構 3.1 人力結構	G4-LA12
	女男同酬	3.2 薪酬考評制度	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. 永續發展的治理機制
	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. 永續發展的治理機制
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 全體會議 (每月)	不定期	2. 永續發展的治理機制 3. 人力發展及友善職場環境
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. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流
	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. 永續發展的治理機制
	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. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流 5. 土地關懷及綠色作為
原廠	訂單	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流
客戶 (消費者)	訂單	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流

利害關係人	關注議題	溝通機制	溝通頻率	對應章節
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 (每年)	不定期	2. 永續發展的治理機制
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. 永續發展的治理機制
保險公司	保單內容 理賠	電話 E-MAIL 書面信函	不定期	2. 永續發展的治理機制
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. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流
鄰近社區	環境維護 (EX. 噪音汙染)	電話	不定期	5. 土地關懷及綠色作為
非政府組織	公益活動參與	電話 E-MAIL	不定期	4. 產學實踐與供應鏈管理交流 5. 土地關懷及綠色作為
公協會	公司治理	電話 E-MAIL 書面信函 會議或座談	不定期	2. 永續發展的治理機制 4. 產學實踐與供應鏈管理交流

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	● 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 ● 為確保大聯大之風險控管強度，定期進行最新之風險評估，相關執行績效定期於高階管理會議中彙報 ● 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
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』 ● 本公司確實遵循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』 ● 本公司稽核單位亦會針對上述管理機制，進行年度稽查，以確保執行成效
營運績效	經濟績效	● 同『風險控管』管理方針
	間接經濟衝擊	
服務品質及客戶滿意度	產品及服務標示	● 透過貿易合規服務單位，管控產品銷售符合國際規範 ● 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
	行銷溝通	
公司治理	法規遵循 (環境)	● 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、防範內線交易管理作業程序等公司內部規範 ● 各後勤管理單位，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
	投資 (人權)	
	法規遵循 (產品責任)	
	法規遵循 (社會)	
人權及平等	不歧視	● 遵循當地勞動相關法令與規範，確保員工人權及權益管理，並不定期針對相關議題，進行相關員工訓練宣導，以建立良善工作環境
	童工	
	強迫與強制勞動	
	保全實務	
	原住民權利	
	評估	
薪酬福利及員工照顧	市場形象	● 遵循當地勞動相關法令與規範 ● 遵循人事規章辦法及福利政策 ● 針對不同職務同仁規劃相關訓練藍圖及確實落實執行 ● 每年定期舉辦勞工安全衛生教育訓練
	職業健康與安全	
	員工多元化與平等機會	
	女男同酬	

第2篇

永續發展的治理機制

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

2015-11	大聯大控股成立十週年
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

獎項來源	獎項名稱	獲獎公司
國際電子商情	2015 年度中國電子元器件分銷商 卓越表現獎 - 十大海外分銷商	大聯大控股
富比士雜誌	2015 年獲選【富比士雜誌】全球 2000 大企業	大聯大控股
證券暨期貨市場發展基金會	第十二屆上市櫃公司資訊揭露評鑑 A++ 級	大聯大控股

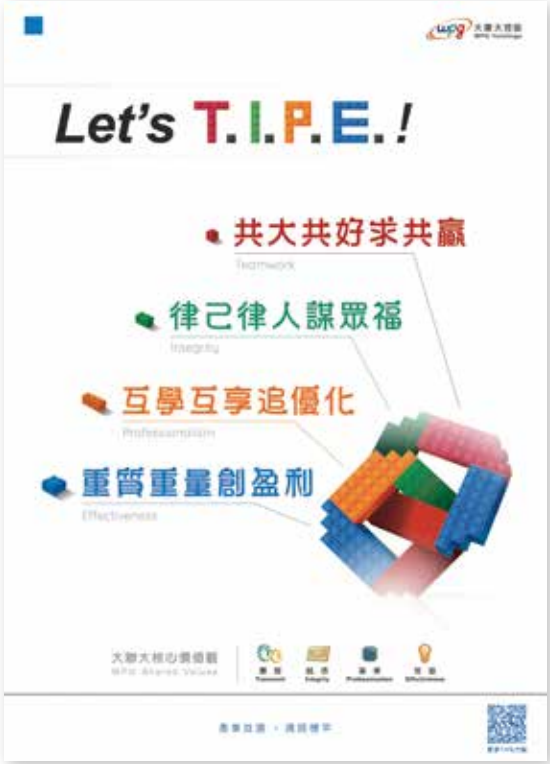
2015 年大聯大控股暨旗下集團，榮獲供應商端、客戶端、媒體端…獲獎資訊，皆可至官方網站取得資訊：
http://www.wpgholdings.com/about/award/zhtw

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。



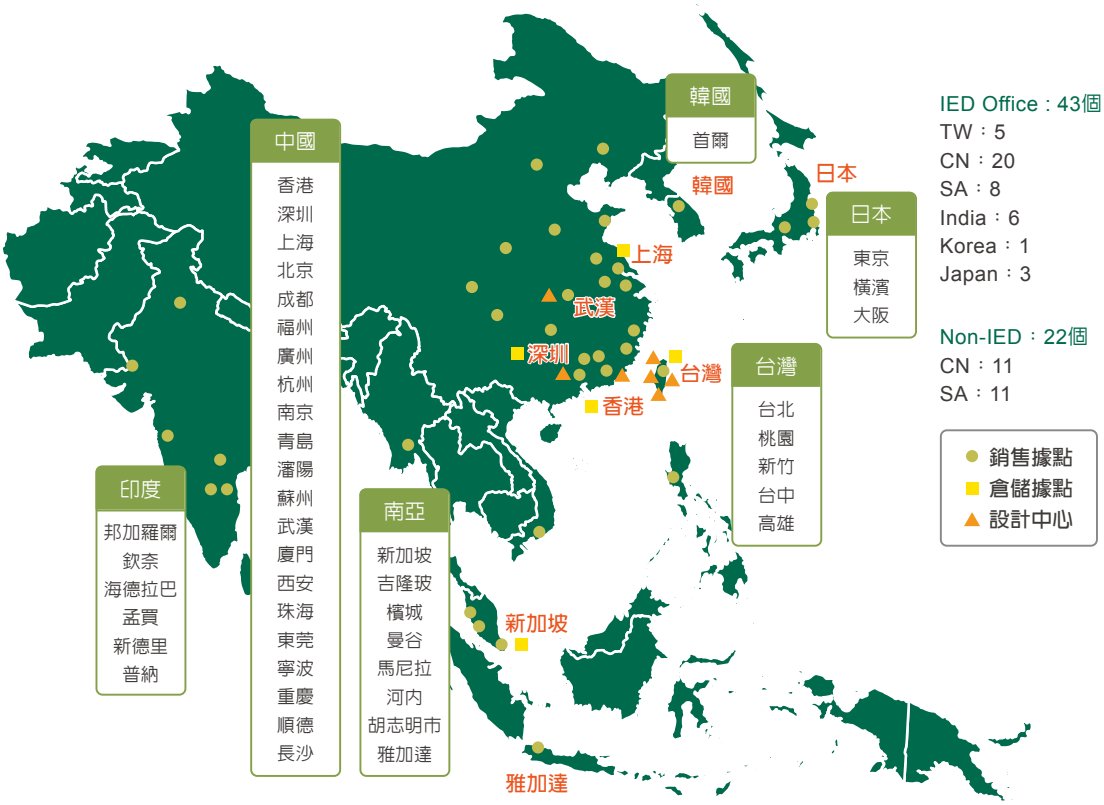
透過視覺傳達海報和簡潔明瞭的標語，使組織成員瞭解核心價值內涵，並進而認同實踐，使得同仁與組織一起學習成長。

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 2015 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)

2-2-2 年度重要營運指標

＊單位：新台幣仟元

經濟面	2013	2014	2015
營業收入	406,256,031	452,471,998	515,536,489
營業成本	-387,717,718	-431,988,193	-494,086,240
營業毛利	18,538,313	20,483,805	21,450,249
營業費用	-12,248,905	-12,542,066	-12,976,134
所得稅費用	-1,046,653	-1,292,242	-1,717,511
淨利	4,759,732	5,814,176	5,435,932
現金股利	3,808,131	4,139,274	3,973,702

註：2015 年之數字依據當年度公報數據作出更新

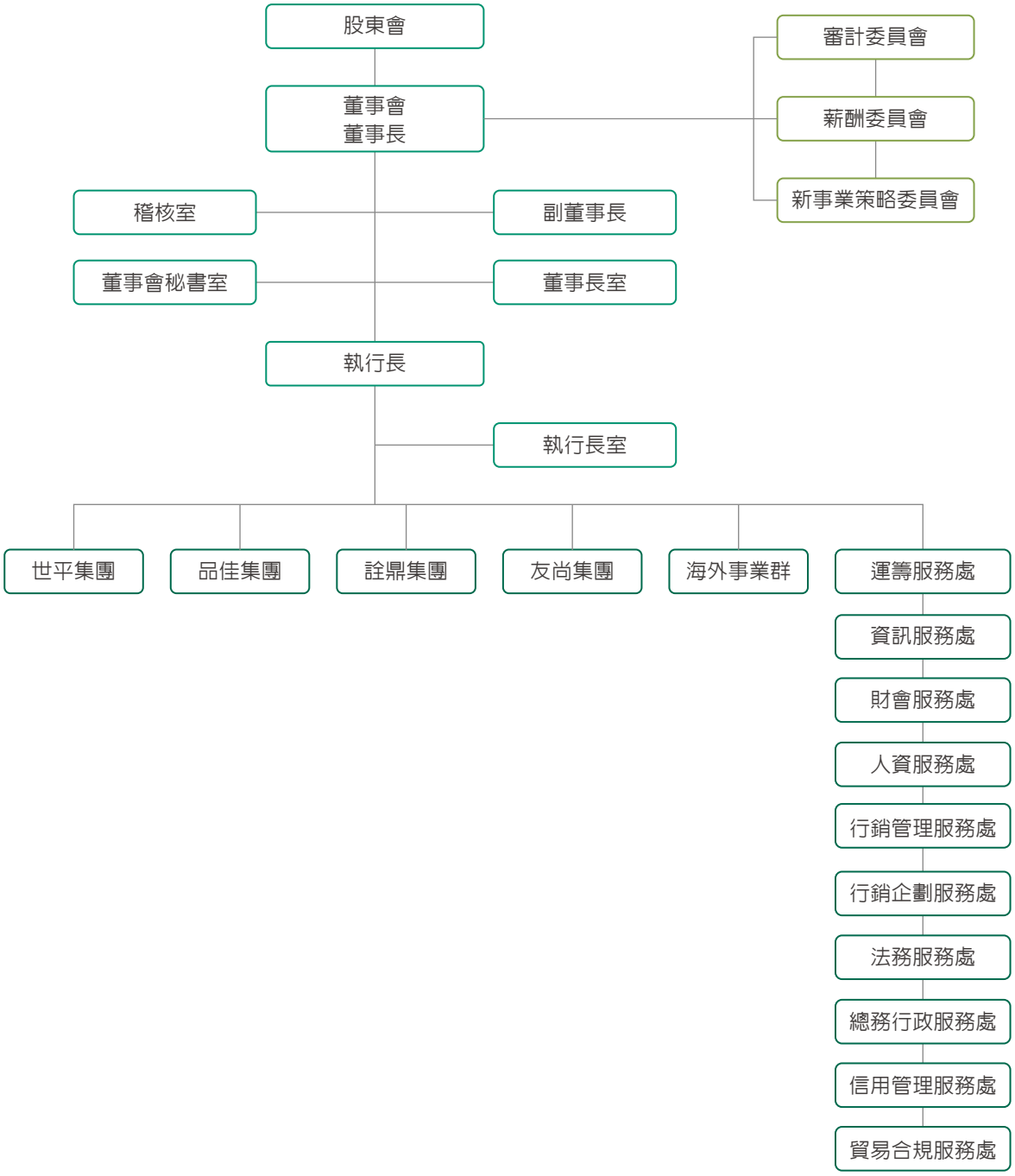
年度	2013		2014		2015	
性別	男	女	男	女	男	女
員工人數	3,429	2,542	3,211	2,384	3,113	2,371
總計	5,971		5,595		5,484	

年度	2013	2014	2015
員工訓練總時數（小時）	34,725	37,047	67,458
員工訓練總支出（百萬元）	9.4	12.6	17.9
員工缺勤率 (AR)	75.38	59.79	119.6
身心障礙人士雇用人數 / 雇用率（台灣地區）	21/0.97%	24/1.19%	8/0.01%
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）	12.64	15.6	6.26

註：(AR)= 總缺勤天數 / 總工作天數 *200,000，三年度皆依此公式更新計算

2-3 著重企業發展的治理架構

■ 大聯大控股治理架構圖



■大聯大控股主要功能部門

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。2015 年整合、新增「信用管理服務處」及「貿易合規服務處」，強化業務銷售之管控機制，以降低公司之營運風險。

部門	執掌
稽核室	負責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 MMS 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。
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。
貿易合規服務處	負責協助大聯大各集團在全球貿易業務過程中，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。

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，董事成員皆為男性，平均年齡約 50 歲。其中衆達國際法律事務所主持律師黃曰燦律師、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。

2015 年董事會共計開會 10 次，董事出席率達 94.55%。會議重大議題及董事利益迴避情形如下：

項次	2015 年董事會重大議題
1	公開收購捷元股份有限公司股權案
2	訂定申請暫停及恢復交易作業程序案

2015 年董事會會議，董事利益迴避情形

案由	迴避情形說明
公開收購捷元股份有限公司股權案	本公司董事中持有捷元股份有限公司股份者有 5 位董事，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 5 位董事未參與討論。
提報 104 年度股東會解除本公司董事競業禁止之限制案	蕭崇河董事擔任英屬蓋曼群島商環宇通訊半導體控股股份有限公司 GCS Holdings, Inc. 之董事，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，蕭董事未參與討論。

大聯大控股十分注重於公司治理，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。

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。第一屆 (2014 年) 公司治理評鑑的評鑑結果，大聯大控股得分排名為 798 家上市公司中前 20% 之企業；第二屆 (2015 年) 公司治理評鑑的評鑑結果，排名為 824 家上市公司中排名前 6% 至前 20% 之公司。

公司治理評鑑系統

評鑑屆次及年度	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

■ 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』。2015 年度審計委員會開會 10 次，委員出席率為 100%。

■ 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。2015 年度薪酬委員會共計開會 4 次，委員出席率為 92%。

■ 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。2015 年度新事業策略委員會開會 5 次，委員出席率為 100%。

2-3-2 縝密的風險管理機制

大聯大投控的風險管理以整合性風險管理為目標，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；在可接受的風險水準下，積極從事各項業務，提升收入之質與量，達成資源配置最佳化，並確保適當的風險文化在整個企業組織中被建立和維持。

2015 年委託外部顧問公司，針對大聯大風險管理制度、組織架構與運作機制提出整體建議，並針對風險管理項目進行重新檢視，最後判定出五大重點風險：

機密資料管理風險

資安風險

運籌風險

轉投資風險

舞弊風險

風險管理計畫於審計委員會與董事會通過後實施。並以控股功能單位為主範圍，完成風險辨識與分析，針對其中低頻高損，造成公司瞬間營運中斷之重大風險，提出相應的風險回應策略暨行動方案，並立即啓動執行。

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。部門重要執執掌包括：

瞭解整體控制環境　觀察及辨識營運可能之風險　監控風險並提出改善建議　提供諮詢服務增進營運效率　協助管理階層強化公司治理

2015 年透過定期內部控制自行評估說明會向集團各管理階層及其下屬傳遞內部控制的定義、架構及基本精神，並藉由內控設計的實例說明，宣導內部控制於組織管理所能提升的效益與價值，從而協助強化公司治理精神之落實。

2015 內控自行評估說明會於台灣及中國辦公區域共舉辦 5 場，參加人數台灣區 82 人，中國區 88 人，說明會整體滿意度 83.9 分，其中以會議資料清楚及充分性最高分，期望主管及同仁透過內控說明會，可以增進內控管理觀念，落實內控自評作業，持續改善增進營運效能。自行評估說明會主要內容包括：瞭解內部控制制度概述 (定義、架構、精神)、內控實例解析、內控自行評估概述。

內稽流程圖

2-3-4 功能單位自主管理作為

■ 法務服務處，強化業務風險意識

2015 年大聯大控股法務服務處，推動「業務當自強 Part I」課程，針對一線業務人員進行風險控管及正當交易概念之培訓。就業務單位在業務執行中經常遭遇及混淆的問題點，進行問題剖析、安排培訓，以避免公司受有不利風險或損失。於本公司中國區一、二線服務據點共進行 14 場課程，參與人數總計 225 人次。

■ 反貪腐宣導，內線交易防範

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。目前大聯大控股公司針對防止內線交易觀念，於台灣區新進人員訓練時進行宣導解說，使同仁具備基本法治觀念，2015 年進行四場新人訓練，總計 16 人次。反貪腐及內線交易防範之宣導，除於新進人員報到時說明外，亦曾針對在職人員辦理教育訓練，以加強相關意識；道德誠信經營守則置於公司官網供員工自由閱覽。

■ 道德誠信經營守則宣示

大聯大控股於 2013 年制定並於董事會通過「大聯大投資控股股份有限公司誠信經營守則」及「大聯大投資控股股份有限公司道德行為準則」，並將兩份規章文稿公布大聯大內部企業網站 (EIP) 傳達給每一位同仁瞭解，以建立完善法治和職業道德觀念。對於人權相關權益，我們皆於工作規則及員工服務同意書中載明，如：兩性平等保護機制、正常工時規範…等，並於新進人員報到時由人資單位進行導讀說明。

■ 確實的資訊保護機制

2015 年大聯大控股資訊服務處，因應個資法及內部實際作業需要，將多份軟體開發與網路管理政策，參照 ISO-27001 之資訊安全控制條文。整合為「資訊安全管理規範」，簡化及一致性規範並將提供各集團參考使用，以提供大聯大控股 (WPG) 內各公司，安全及可信賴的資訊管理系統、內容包括：

1. 電子交換環境安全，以確保資料、伺服器、應用系統、設備及網路的安全
2. 資訊的適當安置，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。
3. 資訊安全實務作業的可行性與有效性，每年定期進行內部資訊安全查核，並視其必要性進行「資訊安全管理規範」調整改善，以確保業務持續營運。

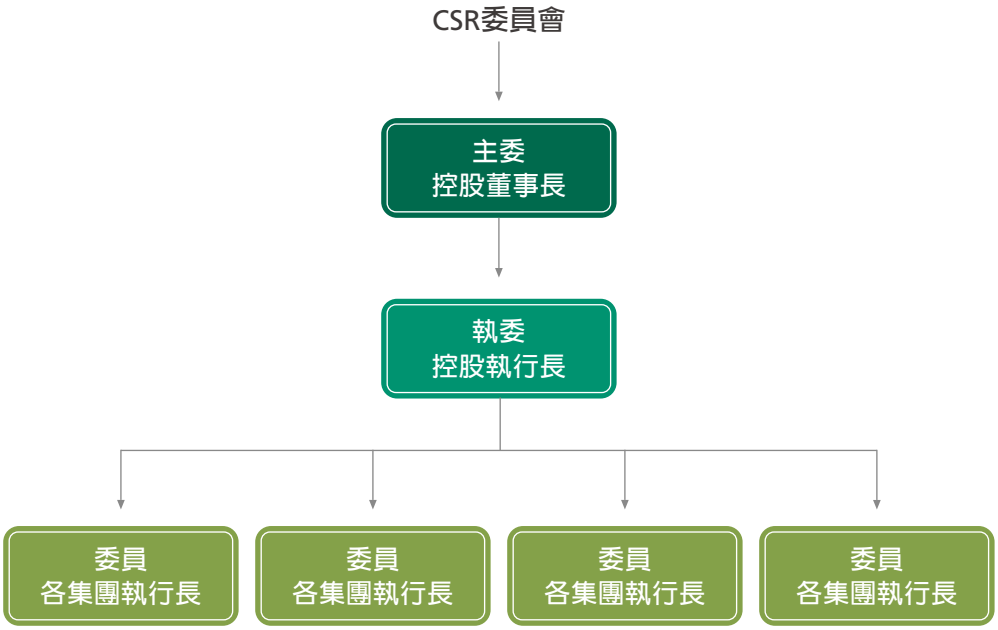
當年度未有侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料相關之情事。

2-4 企業永續發展的承諾

2-4-1 企業社會責任委員會建立

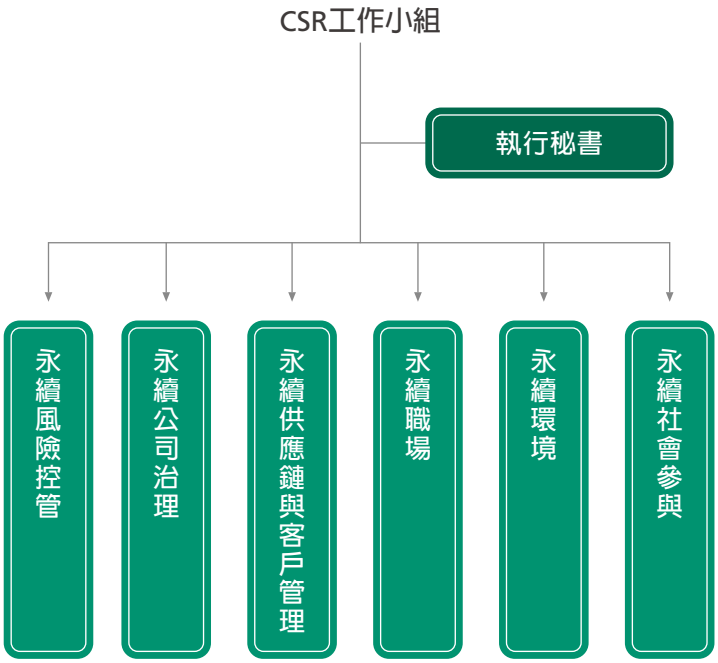
大聯大控股認為：『有意義的 CSR 活動，必須是以核心能力為本，內化於組織文化，並且能持續改善的系列活動』，『利用企業獨特資源與專長，重點投入相關公益議題，藉以提升企業的社會貢獻』。企業社會責任不只是社會公益的參與，而是整體企業營運作業的實踐，牽涉範圍廣且深，涵括各部門議題，唯有貫穿組織內各單位之資源，才可逐步實踐完成。

2015 年協同外部顧問，重新檢視企業社會責任關權責管理單位，調整建立「大聯大控股企業社會責任委會」，將組織內各集團高階經營團隊，納為委員會之成員，並訂立短中期委員會任務目標及定期委員會召開之議事規則。



2-4-2 跨功能單位的 CSR 協作平台

大聯大控股 CSR 協作平台 (工作小組)，由控股公司各功能單位一級主管擔任，依據 CSR 目標架構分為六類，統籌控股公司與各集團 CSR 相關事務規劃和執行，並設立執行秘書角色，負責跨部門之協調和企業社會責任報告書相關作業進度管理與成果追蹤之業務。CSR 委員會為 CSR 相關議題執行與規劃單位，並會定期與董事會報告，若有重大事項，將會至董事會進行提案報告。



2-4-3 企業永續發展藍圖

2015 年大聯大控股協同外部顧問規劃出企業永續發展藍圖，企業社會責任之發展需長期有規劃性投入，從觀念養成到實際落實，才能將企業社會責任的價值建構在組織中。大聯大控股秉持著善用組織能力，兼顧善盡企業社會責任之落實，訂立出短中期企業永續發展藍圖，並計畫下展出相關實際方案，訂立目標逐步邁進。

第3篇

人力發展及友善職場環境

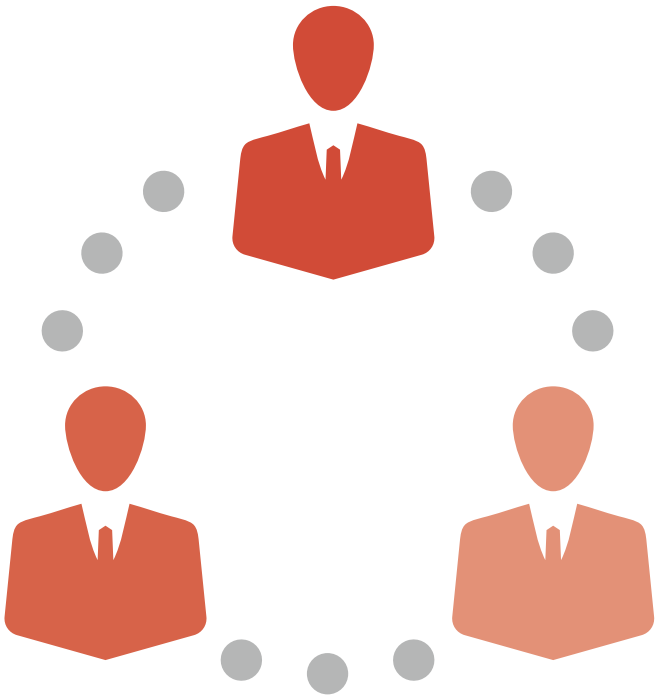
3.1 人力組成結構

3.2 薪酬考評制度

3.3 良善工作氛圍環境建構

3.4 人才培育及發展

3.5 大聯大控股十週年系列活動



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，來滿足內外部客戶之需求。以人為本的職場環境，大聯大控股著重專業職能訓練和長期人才教育發展。**2015** 年事逢大聯大控股產業整合成立十周年之重要里程碑，組織內規劃相關系列活動促進員工和眷屬認同，交流情誼，善盡雇主品牌良好作為。

3-1 人力組成結構

大聯大控股暨旗下集團之任用政策遵循法令規定，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。

不同類型契約分配

契約類型	正職人員	兼職人員	定期契約人員（約聘制）	總計
女	2,371	0	20	2,391
男	3,113	0	14	3,127
總計	5,484	0	34	5,518

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	959	1,006	401	1,564	1,965	35.83%
海外	1,412	2,107	588	2,931	3,519	64.17%
總計	2,371	3,113	989	4,495	5,484	100.00%
佔比	43.23%	56.77%	18.03%	81.97%	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	825	768	24	1,569	1,593	29.05%
	31-40 歲	1,117	1,443	391	2,169	2,560	46.68%
	41-50 歲	371	689	438	622	1,060	19.33%
	51 歲以上	58	213	136	135	271	4.94%
學歷	高中以下	283	401	67	617	684	12.47%
	大專	2,007	2,485	819	3,673	4,492	81.91%
	碩士	81	226	103	204	307	5.60%
	博士	1	1	-	1	1	0.02%
總計		2,371	3,113	989	4,495	5,484	

正職新進人員比例

項目	性別		年齡				總計	佔比
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上		
台灣	159	144	126	145	28	4	303	21.96%
海外	407	670	738	259	60	20	1077	78.04%
總計	566	814	864	404	88	24	1380	100.00%
佔比	41.01%	58.99%	62.61%	29.28%	6.38%	1.74%	100.00%	

正職人員離職人數

項目	性別		年齡				總計	佔比
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上		
台灣	145	188	62	188	59	24	333	26.85%
海外	330	577	504	281	88	34	907	73.15%
總計	475	765	566	469	147	58	1240	100.00%
佔比	38.31%	61.69%	45.65%	37.82%	11.85%	4.68%	100.00%	

3-2 薪酬考評制度

3-2-1 保障所得，激勵高獎

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。
職級較低者，保障所得佔比較多；職級較高者變動獎金佔比較多，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。

3-2-2 市場趨勢，維持薪酬競爭力

2015 年大聯大控股針對大中華區的薪酬水準偕同外部顧問進行調研作業，近年來中國地區之經濟發展快速躍升，物價生活指數躍升，經濟、社會面都以極高速方式發達成長，大聯大控股於中國地區亦雇傭近三分之一之人力資源，透過在地化調研以深入瞭解該地區之薪資水準狀況，同步針對組織內部之薪酬制度進行調整，以反應在地化的發展需求。藉此確保提供具競爭力的薪酬福利制度，以達穩固人力資源和吸引外部人才之目標。

3-2-3 考評機制，連結薪酬回饋

每年度進行兩次績效評核作業，各類階層員工皆須受核，接續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。

3-2-4 薪酬經濟指標

大聯大控股最低薪資與台灣區基本工資之比例 (不分性別) 為：1.34：1
大聯大控股男女薪酬比例為：

男女薪酬比例

薪酬比例	主管	非主管
女	1	1
男	1.36	1.35

註：結果因男性主管人數較女性多，且男性員工年資較女性長所致
主管不含董事及專業經理人等高階人員

3-3 良善工作氛圍建構

3-3-1 基礎福利體恤員工

大聯大控股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：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。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。

基礎福利項目	內容
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	• 結婚禮金、生育禮金、傷病慰問、喪葬慰問、住院慰問
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

3-3-2 團體保險廣納家眷

大聯大控股結合外部人壽保險公司，於台灣區提供所屬員工免費團體保險方案，日常傷、病、意外皆可多有一分保障，照顧員工身心。而對於員工眷屬亦提供了相對優惠保費和保險方案，眷屬對象包括了：父母 / 配偶 / 子女，用以保障員工及眷屬的身命產財，透過保險補助相關醫療費用，

減輕家庭醫藥費負擔。唯有身心健康的員工才可熱情投入工作，唯有家庭的圓滿才可做為員工努力的後盾。

2015 年大聯大控股團保支出費用：

費用類別	金額 (新台幣)
公司免付支付	約 613,000 元
員工自費支付	約 125,000 元

2015 年大聯大控股團保眷屬使用情況：

眷屬類別	人數
配偶	320
子女	656
父母	362
配偶父母	55
總計	1393

3-3-3 溝通及保護機制

大聯大控股建構勞雇雙方溝通機制，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 (專線)、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。

對於各類溝通建議合投訴申請，除了實體員工信箱外，皆可利用電子郵件方式進行資訊傳遞，專屬電子信箱為：wpgh_hr@wpgholdings.com

3-3-4 工作環境安全

大聯大控股從業員工分別所屬一般辦公大樓和倉儲物流中心。

一般行政辦公大樓之員工，搭配大樓所屬物業管理單位進行公安宣導，如：火災防演，定期消防設備檢查，以保障員工工作安全。

部份員工於倉儲物流中心工作，公司安排倉儲安全訓練課程，如：5S 管理、倉儲機具安全操作、災害預防…等課程，透過訓練課程，保障員工具備安全管理之觀念及能力。

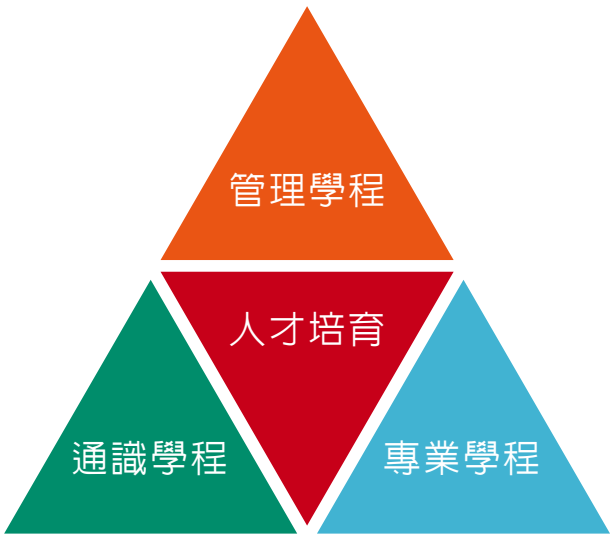
類別	訓練開課數	課程人次	課程人次總時數
大樓公共安全類	5	82	123
倉儲安全管理類	11	301	451.5

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，包括：每日定時工安課廠區巡檢、每日定時廠級主管巡檢、高風險作業安全觀察。同時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。

3-4 人才培育及發展

3-4-1 完善人才發展架構

大聯大控股及旗下集團，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。利用趨同趨異的原則共識，藉此建構多元面向的教育訓練結構。趨同原則下，將中高階人才發展以長期策略規劃，將共同性專業課程以標準化模組建立；趨異原則下，依各集團營運策略各別訂立訓練藍圖，依在地化管理方針各別調整訓練內容。



各類學程主要上課對象及課程目標：

學程類別	主要對象	課程目標
通識學程	新進人員	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	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	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。

近三年各類學程開課時數及參與人次：

	2013		2014		2015	
	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	75	9,276	111	11,867	122	18,745
專業學程	278	21,524	239	19,120	271	32,914
管理學程	12	3,925	10	6,060	29	15,799
小計	365	34,725	360	37,047	422	67,458
人數	5,971		5,595		5,518	
人均	5.82		6.62		12	

3-4-2 資訊技能培訓中心

2015年大聯大控股資訊服務中心，針對公司內部各類系統平台之操作，規劃兩系統培訓行型態為：資訊技能新人訓練及資訊駐點列車，培育員工資訊技能能力。並於各營運據點進行實體培訓課程舉辦，如：台北、香港、深圳、上海、蘇州…等

類別	目的	內容
資訊技能新人訓練	為新人進行系統教育訓練，減少輔導員個別訓練負載、一致性系統語言溝通、加速新人工作上手時效	通用系統 (EIP/Webflow/APP…)+ERPs 系統 (ERP+Discover+Online…)， 每場次約 3 天。
資訊駐點列車	推廣近期系統新功能與 依照各集團之 Call Log 分析個別集團之常見問題，進行宣導說明，以期提升工作品質，降低人員操作錯誤	系統新功能與各集團常見問題。

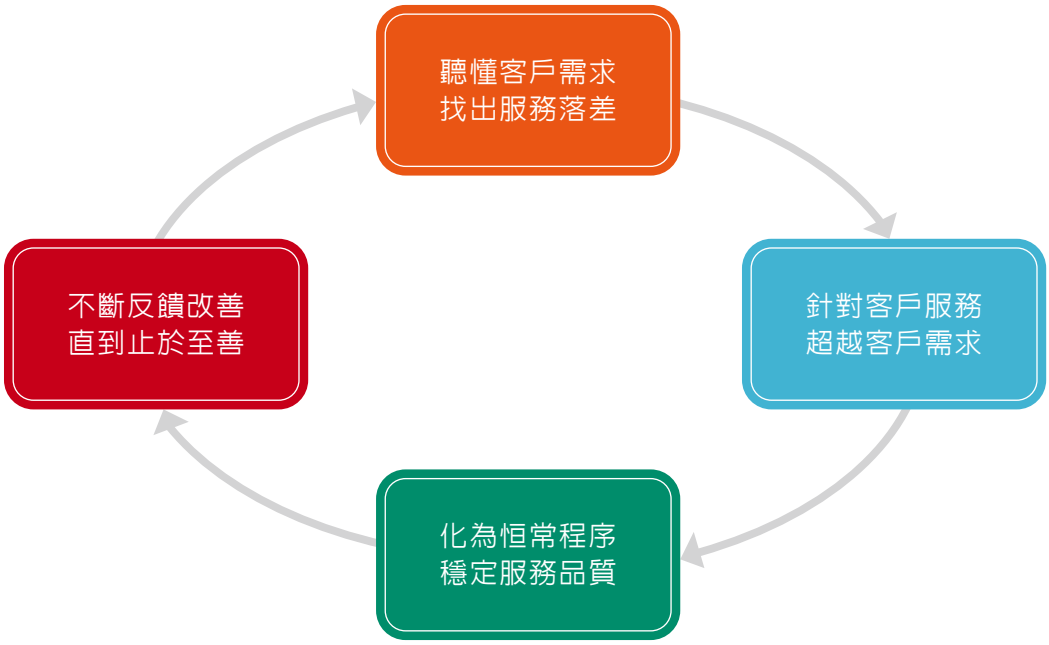
2015 年資訊培訓參與統計：

類別	場次數	人數	課後滿意度
資訊技能新人訓練	19	1,031	95.63
資訊駐點列車	24	3,127	90.56

3-4-3 後勤幕僚唯客思維訓練建構

2015 年大聯大控股將後勤單位由管理思維轉化為服務思維，進行唯客思維服務課程規畫執行。課程目標期望提升後勤單位主管們的服務觀念與實務分享交流，並藉由跨集團訓練，增加集團間後勤單位主管之交流，以提升跨單位 / 跨專業的團隊合作機制與契機。

透過課程訓練，將組織後勤功能轉化為服務導向，每個後勤體系充分瞭解和連結組織營運策略，進而提供所屬專業技術 / 知識服務。對外而言大聯大控股以大團隊型態一同共創達成組織目標；對內而言組織人才技術不斷反饋改善持續成長。



於台灣區及中國區，開設三梯次班別，每梯次進行 2+1 天之學習時數，學員組成涵跨台港中三地後勤單位幕僚人才，總參與人數近約 150 人次：

班別	時間	地點	參與人數
建構唯客思維的行動力 - 第一梯	104.03.13~14 104.05.23	台灣台北	約 50 人
建構唯客思維的行動力 - 第二梯	104.04.17~18 104.06.06	台灣台北	約 50 人
建構唯客思維的行動力 - 第三梯	104.04.24~25 104.06.13	中國深圳	約 50 人

3-4-4 大聯大控股中高階人才發展

大聯大控股重視人才教育及發展，針對組織內中高階人才建立了兩套培育發展系統，分別為「大聯大控股高階菁英班」及「大聯大控股 EMBA 班」。將組織人才發展結合組織營運策略，進行系統化的中長期人力發展規劃。

2015 大聯大控股高階菁英班於台北舉辦，固定學員約 50 名，僅占控股總人數 0.1%。針對組織變革和新時代戰略思考等議題，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。

2015大聯大控股EMBA班於台北、深圳、上海舉辦，每班約學員約55名，僅占控股總人數0.1%。透過外部老師，針對中階主管之管理領導技能，進行案例分析教學，透過課程的開辦促進組織內中基層主管的經營管理概念與實務分享交流，以藉此提升組織內幹部間的團隊合作機制與契機

3-5 大聯大控股十週年系列活動

2015 年為大聯大控股成立十週年「十年一心，快樂分享」，組織成立十週年的重要里程碑，大聯大控股除了經營管理上的不斷茁壯成長外，也利用十週年的契機規劃了許多互動參與活動，用以感謝組織中的每一位成員長年對公司經營的付出及奉獻，凝聚團隊精神，善盡雇主品牌責任，組織與同仁一同攜手再創下一個里程碑。

3-5-1 O2O 線上馬拉松

運用了 O2O(Online To Offline) 模式，更透過共同的平台資訊，不僅打破地域時空的限制，使全體同仁一同參與、分享活動過程，增進團隊情誼更養成了良好的運動習慣。

歡慶大聯大控股十週年，特別號召大聯大全球同仁在 2015 Jun.-Oct. 來場線上馬拉松，凝聚同仁向心力，完成總目標 202,020 公里，與大聯大攜手跑向下一個十年，邁向 2020 年超越 200 億美金銷售目標！

此次活動目的為喚起全體同仁健康意識，透過本次活動契機，建立良好運動習慣；其次建立全體

同仁間的信賴基礎，讓同仁積累跑步里程的同時，也積累共同話題、興趣與熱忱，從而建立更緊密的合作關係。

最終，歷時三個月的活動期間參與人數 5,067 位，參與率近 9 成，來自全球 84 個城市，創下許多驚人紀錄，總里程數達 797K 公里，相當於繞地球近 20 圈，人均里程數近 160 公里，完成 1,000 公里里程數同仁達 144 位。

3-5-2 大聯大親子家庭日

十週年系列活動於深圳及上海舉辦了大聯大親子家庭日，為平日忙於工作的同仁提供一個與家人同樂的平臺，增進 WPG 大家庭的感情，分享成長和快樂。同仁們平日辛勞於工作業務，透過親子家庭日之活動，可以攜家帶眷一同參與公司。大聯大控股為台資企業，希在家庭日活動現場為大陸同仁帶來臺灣特別風情體驗，特別規劃臺灣奉茶文化體驗，品嘗臺灣正宗土產鳳梨酥，親身體驗臺灣奉茶文化。

整體活動內容有歡樂、有紀念，一同為大聯大控股十週年之里程留下美好紀念。活動大聯大親子家庭日活動報名人數超過 5,300 位，其中深圳場報名人數近 3,600 位，上海場報名人數超過 1,700 人，家庭日活動各特色項目，深受同仁眷屬喜愛，DIY 課程體驗參與人次超過 4,000 人，其它娛樂項目也場場爆滿。

第4篇

產學實踐與供應鏈管理交流

- 4.1 大聯大教育基金會的運作
- 4.2 參與政大「供應鏈管理」產學計畫
- 4.3 產業公會交流學習
- 4.4 產業專業知識分享平台
- 4.5 建構全球貿易合規管理平台
- 4.6 委外物流廠商評估、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，透過基金會之平台銜接各類各企業社會責任面向組織，一同發展落實企業社會責任。

產業回饋

產學合作平台，深耕通路產業知識，提供實務運作經驗與突破性的知識概念，進而培養供應鏈人才，養成問題解決的能力，成為世界級的供應鏈管理專才以展現企業回饋社會之具體實踐。

社會參與

著重弱勢關懷及文藝表演教育，給予弱勢民眾或組織資源上之協助，運用於慈善及緊急急難等公益作為，另能運用競爭及專業能力，同時協助解決經濟及社會問題，進而影響更多人投入公益行列。

環境保護

環保與節能減碳上之投入，且不對環境造成損害，參與外部長期耕耘之環境保護活動：淨山、淨灘、濕地、植樹..認養等活動，透過組織的力量帶動員工及眷屬一起投入其中，身體力行實踐體驗。

4-2 參與政大「供應鏈管理」產學計畫

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知識與技能；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。

供應鏈管理於學界難以培育之因，因其為跨領域之管理科學，相關課程分散在商學院各系之中，因科系定位之故，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之學術訓練。因此，大聯大控股參與政大商學院學務計畫，藉著大聯大控股雄厚的市場經驗值加乘政大商學院在商業管理豐富的教學累積，整合各系所既有課程資源，並開創符合供應鏈管理之新興課程，為供應鏈管理教育量身打造校級「供應鏈管理學分學程」，為臺灣產業界提供供應鏈管理之專才。

2015 年大聯大控股於「供應鏈管理實務」課程中安排系列講座，讓學生以大聯大控股為學習案例，並且由大聯大控股各單位高階主管，參與政大商學院之系列講座及實地參訪大聯大控股林口倉庫及上游供應商，讓學生以一個企業、多面向之切入點，充分了解企業於供應鏈管理之規劃策略。

2015 大聯大控股實務分享系列講座一覽表

日期	主題	主講人
2015/03/21	電子產業供應鏈概括與整體趨勢	黃偉祥 董事長
2015/04/09	資訊流在電子供應鏈上之實際運作之探討	莊仕雄 資訊長
2015/04/30	電子代工廠供應鏈控管之探討	徐朱宏 客戶行銷長
2015/05/28	從與上游供應商的議價談通路商的前世今生	許英哲 產品行銷長

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 產業專業知識分享平台

因應行動網路世代來臨，消費者使用習慣改變，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，持續優化大聯大方案在線內容行銷，及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)，以具體數值轉化並體現行銷推廣效益，2015 年度累積整體推廣價值 8,000 萬人民幣，較 2014 年成長 300%，善用雙微大號、朋友圈、論壇等社群媒體資源，促進自媒體營運成效，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。透由下述各項行銷活動之推展，進而培養更具競爭力之優秀專業人才。

大聯大分眾報發表：月度發行，分眾報標籤化名單 735,000 筆，97% 寄送成功率，分眾標籤達 49 類，14 大分眾主題，供應商贊助額達 131,500 美金。各集團員工更積極參與產業新知分享，藉以貢獻產業專業之能力，暨以提昇國際之競爭力。

- 新聞曝光總量達 6,193 次。方案新聞年度曝光達 4,441 次，大陸區單篇新聞平均被收錄 54 次。(2015 年度數據)。
- 微博：粉絲數 316,800，年度粉絲增長 200,000，粉絲數及發文量為同行 No.1。
- 微信：首創 IC 產業微門戶，微信運營領先同行，每月 4 次群發消息，超過 1,000,000 閱讀 &32,000 分享數，精準粉絲數達 35,551 人，藉以分享企業核心專長因而增加外界對於產業新知與趨勢之了解。

WPG Mobile App IOS 版

WPG Mobile App Android 版

大聯大微博

大聯大微信

4-5 建構全球貿易合規管理平台

大聯大控股為全球半導體通路商，2015 年強化大聯大控股在全球貿易合規之管理，並協助旗下所屬集團在全球貿易業務過程中，對於產品及客戶屬性進行管理，以符合國際貿易出口管制項目的重要規範。 大聯大控股對於貿易銷售的合規管理，謹慎面對、全盤思考，2015 年三月正式成立「貿易合規服務處」(Trade Compliance Service Unit)，直接彙報執行長，進一步強化大聯大控股貿易合規管理，優化相關管理機制。

透過專屬貿易合規單位，進行相關管理機制建置，於 2015 年第一季引進導入國際性外部物流貿易合規自動化軟體，主要功能為國際間各出口管控國家與組織所規範之黑名單客戶篩選 (美國 , 歐盟 , 聯合國等組織)，亦協助旗下四集團獲得台灣國貿局 ICP 企業自主管控認證 (Internal Compliance Program)。公司業務績效追求的同時，也恪遵全球貿易合規之規範，善盡供應鏈銷售中的自我監控管理之責任。

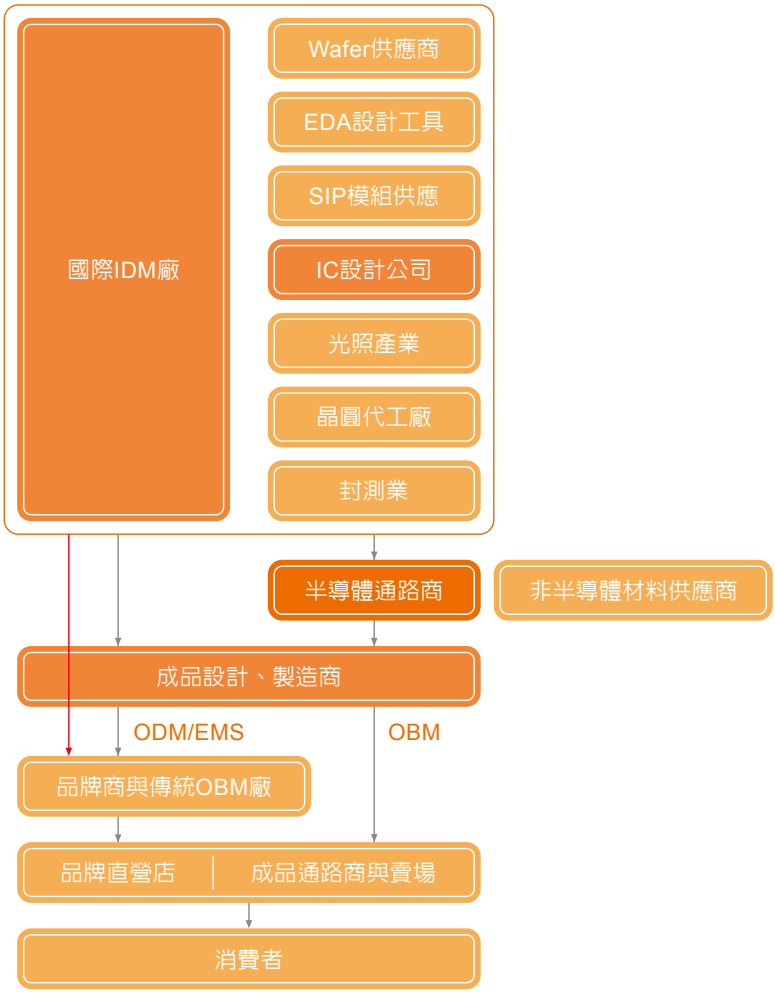
對於公司內部相關業務執行單位，進行貿易合規訓練課程辦理，使管理階層和同仁瞭解全球貿易合規之管理目標、公司內部相關管控機制和實務操作作業流程，由上而下瞭解其重要性，並準確落實於日常業務管理作業流程中。

2015 年貿易合規訓練一覽表

課程日期	地區	參與人數
2015.04	台北	約 650 位
2015.06	香港，深圳，上海，蘇州 .. 等	約 2,230 位
2015.07	美國	約 61 位

2015 年大聯大控股未有因違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件而受到裁罰，於同年度進行貿易合規監督管理機制，促使未來在全球半導體供應鏈業務服務時，能恪遵相關法令規範，降低企業營運風險。

4-6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導



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。

4-6-1 運籌物流協作夥伴

大聯大控股運籌服務處專職輔導、管理、稽查委外物流廠商，為確保公司委外物流廠商符合公司管理要求，規範制定貨代的遴選辦法，監控和評價機制建立，與外部廠商建立長期合作關係，為公司提供最佳運籌解決方案，提高運籌服務品質，以增進客戶滿意度。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。

4-6-2 協力夥伴之評選及管理

每年度進行公開招標機制與遴選評估，包含大聯大服務需求、報價與相關招標與遴選規則等。因貨代產業屬在地化服務故在地供應商比例為 100%。2015 年大聯大控股所配合之貨代供應商評鑑結果皆達到 93 分以上 (滿分 100)，以確保供應商之服務能力，進而維持大聯大控股及旗下集團之服務品質。

除廠商評鑑機制外，並且透過定期 (每季)KPI 管理來稽查外部合作廠商，訂立雙方共識 KPI 檢查項目，定期執行查核並檢討改善，以建立完善之供應鏈物流服務質量。2015 年大聯大控股所配合之貨代供應商 KPI 得分狀況，各檢查構面總平均得分為 99.99 分，滿足且高於原設定之目標 99.75 分。

物流供應廠商 KPI 檢查項目一覽表

項目	評分依據
目的地準時交貨	1. 進口報關後於規定時間內內送達林口倉庫 2. 出口香港大陸均能當日提貨，次日下班前送達客戶處 (不含週六日、國定假日、客戶後段指定代理、內陸城市轉關)
配送錯誤、貨物丟失	配送錯誤、貨物丟失率 (含歸責於航空公司或貨運站)
貨物破損、水濕	貨物破損率 (含歸責於貨運站)
請款資料正確性、及時性	該報單隨附請款文件是否有誤；該報單完成後於規定時間內成請款 (含送達請款文件 / 單據)
報關資料正確性	進出口報單內容是否有誤

對於供應商之權益責任也透過合約模式效力進行規範，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。

第5篇

土地關懷及綠色作為

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，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，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

2015 年大聯大控股嘗試與日和教育基金會攜手規劃 CSR 休憩活動，以宜蘭縣員山鄉內城村為理念實踐與推廣的基地，連結友善耕作小農、社會團體、企業機構，進行食農教育、農村生態文史介紹與永續生活相關教育活動，並且與其他合作夥伴－太陽農場、啊！水博覽會、和睦客棧、尼克自留種農園、內城聯禾米等活動更密切連結。大聯大控股今年度以初體驗型態規劃，受到員工樂烈回響，未來將持續舉辦活動。

5-2 人文關懷贊助

大聯大控股結合財團法人大聯大教育基金會的運作，針對產業教育、同業交流、藝文教育及弱勢獎學金…等方面進行人文關懷贊助，2015 年總計捐助 / 贊助金額達新台幣 626 萬元。

基金會運作目標	對象	地區	內容
產業回饋	政治大學	台灣	供應鏈管理專案財務贊助
	台北科技大學	台灣	台北科技大學電資學院清寒學生獎助學金發放
	台北市電子零件商業同業公會	台灣	供應鏈，企業管理課程舉辦，參與課程及演講人數約 800 人
	智榮基金會	台灣	2015 王道論壇 Wangdao Forum 計畫，參加論壇人數 300 人
社會參與	展翼合唱團	台灣	贊助展翼合唱團團員音樂樂曲練習，進行「瞽」樂歡唱，傳愛四方，2015 年展翼合唱團公益巡演活動
	財團法人台北市視障音樂文教基金會	台灣	與財團法人台北市視障音樂文教基金會協辦 - 2015「在黑夜中閃耀」慈善音樂會
	無垢舞蹈劇場	台灣	贊助 2015 無垢舞蹈劇場年度演出活動

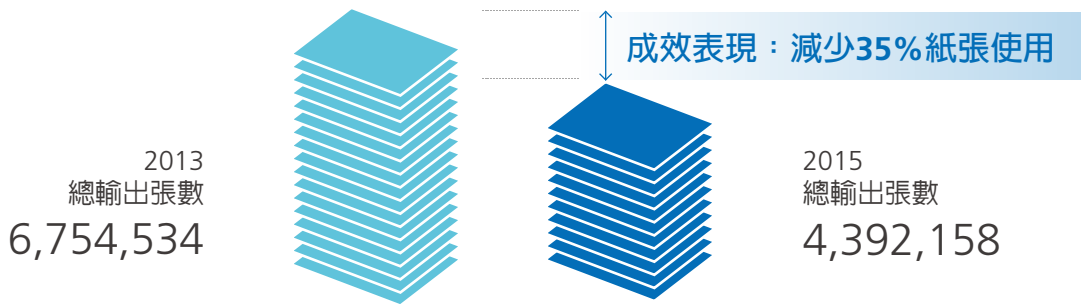
5-3 綠色作為

5-3-1 OA 整合降低紙張浪費

大聯大控股台灣區之辦公據點進行多功能事務機租賃整合專案，藉由集團事務機整合，精化設備的質與量，取捨不必要或汰除老舊的事務機、印表機、傳真機，減少不必要資源的耗損；並透過集中採購、議價，降低採購成本。事務機之使用透過卡片登入系統，管理者可有效透過系統報表，統計與分析各單位使用狀況。對於用量紀錄的透明化管理，預期使用者會因此自我節制、避免資源浪費。事務機設備整合後，整體成效對於紙之使用達到了降低之節約表現。

透過了整合後的事務機平台，於未來可以持續監控改善，定期依據統計資檢討使用者用量與事務機數量之合理性，以進行設備資源之精簡。並能夠提供管理報告供各集團各單位自行檢討其用量之合理性，並加強節能減碳、省紙之觀念與政策。

2015 年大聯大控股暨旗下集團，透過事務辦公設備整合專案所消耗的 A4 紙張數量，由 2013 年的 6,754,534 張，降低至 4,392,158 張。



5-3-2 辦公環境能源消耗

■ 水資源之管理

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。2013 及 2014 僅統計台灣區大聯大控股林口倉庫之數據，2015 擴大統計台灣區大聯大控股暨旗下集團之數據，未來並逐步管理監控改善。

＊單位：噸

水資源來源	2013	2014	2015
民生用水	6,485	8,345	28,135

■ 電力能源之管理

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。2013 及 2014 僅統計台灣區大聯大控股林口倉庫之數據，2015 年擴大統計台灣區大聯大控股暨旗下集團之數據，未來並逐步管理監控改善。2015 年台灣區人均用電 2197.2 度，二氧化碳排放 1160.12 CO_2e 公斤；林口倉庫用電降低 5.78%。

＊單位：度電

能源類別	2013	2014	2015
台灣 _ 林口倉庫	1,224,550	968,502	900,400
台灣 _ 全區	–	–	4,317,842

＊單位：CO_2e 公噸

項目	2013	2014	2015
二氧化碳排放量 _ 林口倉庫	639,215	504,590	475,411.2
二氧化碳排放量 _ 台灣全區	–	–	1,187,786.53

註：102 年電力排放係數為 0.522 公斤 CO_2e/ 度
103 年電力排放係數為 0.521 公斤 CO_2e/ 度
104 年電力排放係數為 0.528 公斤 CO_2e/ 度

5-3-3 倉儲廢棄物及耗材管理

因大聯大控股營業項目為服務業，有關於廢棄物之管理，我們聚焦在大聯大控股物流倉庫作業上，在倉儲物流中心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，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。

2013 及 2014 僅統計台灣區大聯大控股林口倉庫之數據，2015 擴大統計海外香港 / 深圳倉庫相關資料，未來並逐步管理監控改善，2015 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

廢棄物類別	處理方式	地區	2013	2014	2015
一般垃圾廢棄物	焚化處理	台灣	24	24	24
		香港	–	–	154
		深圳	–	–	18
可回收廢棄物	回收再利用	台灣	60	60	60
		香港	–	–	150
		深圳	–	–	45
廢棄物總量			80	80	451

註：台灣區廢棄物處理量，是以清運廠商之合約處理量來概估之

大聯大控股林口倉儲物流中心為台灣區貨物進出口重要樞紐，物流過程所產生的紙箱耗材亦是重要的綠色作為管理範疇。配合物流營運上之必要規範，我們搭配運用再生紙製品之使用及回收紙箱之使用，兩種型態來達到耗材之回收使用，降低成本，節省消耗。

於商品進貨時，回收可再利用之紙箱循環使用，歷年回收使用之紙箱量逐步增加；於商品出貨時，所使用之紙箱皆為使用再生紙所製成之紙箱，使用環保耗材比例高達 85%。

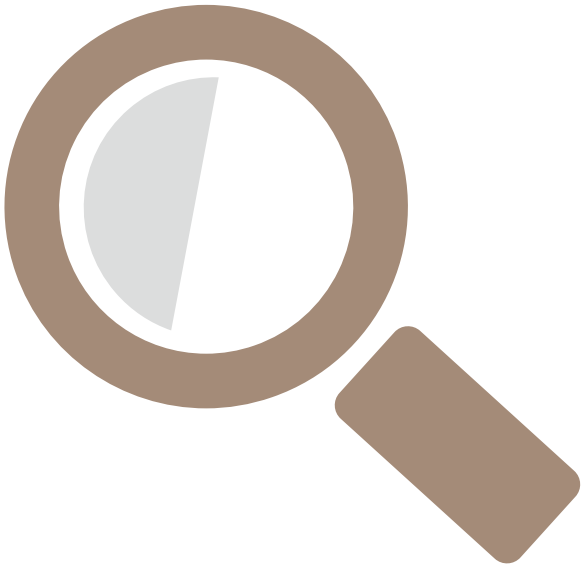
2013 及 2014 僅統計台灣區大聯大控股林口倉庫之數據，2015 擴大統計海外香港 / 深圳倉庫相關資料，未來並逐步管理監控改善。

＊單位：公斤

回收紙箱之再利用	2013	2014	2015
使用量	85,905	87,150	251,490

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

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	2	
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 2.3.2 縝密的風險管理機制	16-17 19	
		組織概述			
G4-3	組織名稱	V	關於報告書	1	
G4-4	主要品牌、產品與服務	V	2.2 企業概況及營運績效	13-14	
G4-5	組織總部所在位置	V	關於報告書	1	
G4-6	營運所在的國家數量及國家名	V	2.2 企業概況及營運績效	13-14	
G4-7	所有權的性質與法律形式	V	關於報告書	1	
G4-8	所提供服務的市場	V	2.2 企業概況及營運績效	13-14	
G4-9	組織規模	V	2.2 企業概況及營運績效	13-14	
G4-10	員工總數	V	3.1 人力組成結構	25-26	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	V	2.2 企業概況及營運績效	15	本公司未有集體協商協定，但致力於勞資會議之推動
G4-12	組織的供應鏈	V	4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導	40	
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 歷史沿革與發展大事記	12	2015 年無重大變化
G4-14	組織是否具有因應之預警方針或原則	V	2.3 著重企業發展的治理架構	16-20	
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				2015 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	37	
		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	關於報告書	1	
	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			
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	5-9	
	b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	V			
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	5-9	
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	5-9	
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	5-9	
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	1	2015 年無針對先前報告書之資訊進行重編
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	1	2015 年無顯著改變

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	4	
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	4	
G4-26	與利害關係人議合的方式	V	1.2 利害關係人識別	4-8	
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	4-8	
報告概況					
G4-28	所提供資訊的報告期間	V	關於報告書	1	
G4-29	上一次報告的日期	V	關於報告書	1	
G4-30	報告週期	V	關於報告書	1	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	V	關於報告書	1	
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	1	
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	1	
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 著重企業發展的治理架構	16	
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 企業永續發展的承諾	23-24	
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 企業永續發展的承諾	23-24	
G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成及承諾。	V	2.3 著重企業發展的治理架構	16-17	
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 著重企業發展的治理架構	16-17	
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 著重企業發展的治理架構	16-17	
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 著重企業發展的治理架構	16-18	
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 企業永續發展的承諾	21-23	
G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施。	△	2.3 著重企業發展的治理架構	16-18	
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。	△	2.4 企業永續發展的承諾	21-23	
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面。		關於報告書	1	
G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。		2.4 企業永續發展的承諾	21-23	

道德與誠信					
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	V	2.3 著重企業發展的治理架構	16-21	
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	15	
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	27-28	
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	3.2 薪酬考評制度	27	2015 年台灣最低薪資與大聯大控股最低薪資比例為 1:1.34
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			高階管理階層 100% 為台灣人
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	44	
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之的比例	V	4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導	40-41	為營運活動所進行之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 95%
環境績效指標					
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	V	5.3 綠色作為	44	
G4-EN6	減少能源的消耗	V	5.3 綠色作為	44	
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	V	5.3 綠色作為	44	
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	44	
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	44-45	
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-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	V	5.3 綠色作為	45	
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	25-26	
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	V	3.3 良善工作氛圍環境建構	27-28	
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	△	2.2 企業概況及營運績效	15	
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 人才發展培育	30-33	
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 人才發展培育	30-33	
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 薪酬考評制度 3.4 人才發展培育	27-28 30-33	100%
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	△	2.3 著重企業發展的治理架構 3.1 人力組成結構	17 25-26	
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	△	3.2 薪酬考評制度	27-28	
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	3.3 良善工作氛圍環境建構	27-29	無此情事
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	2.3 著重企業發展的治理架構 3.3 良善工作氛圍環境建構	21 28	台灣地區所有員工入職時皆應詳閱工作規則，內載有相關人員政策，受訓練之員工比例 100%
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	3.1 人力組成結構 4.7 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導	25 38-39	2015 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	3.1 人力組成結構 4.6 委外物流廠商評估、管理、稽核與輔導	25 40-41	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	3.1 人力組成結構	25	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	3.3 良善工作氛圍環境建構	28	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	3.3 良善工作氛圍環境建構	28	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	2.3 著重企業發展的治理架構	21	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	2.3 著重企業發展的治理架構	38	無此情事
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	V	4.5 建構全球貿易合規管理平台	38	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	4.4 產業專業知識分享平台	37	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	21	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	2.3 著重企業發展的治理架構	38	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	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	1 利害關係人議合 2 持續進化的大聯大控股	3-11 12-24
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	3 以人為本的職場環境	25-34
	人權的風險處境	3 以人為本的職場環境	25-34
	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	12-24
	解決委屈	3 以人為本的職場環境	25-34
	歧視與弱勢族群	3 以人為本的職場環境	25-34
	公民與政治權	3 以人為本的職場環境	25-34
	經濟、社會與文化權	3 以人為本的職場環境	25-34
	工作的基本權利	3 以人為本的職場環境	25-34
勞動實務	聘僱與聘僱關係	3 以人為本的職場環境	25-34
	工作條件與社會保護	3 以人為本的職場環境	25-34
	保持社會對話	3 以人為本的職場環境	25-34
	工作的健康與安全	3 以人為本的職場環境	25-34
	人力發展與訓練	3 以人為本的職場環境	25-34

環境	污染預防	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	永續資源利用	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	氣候變遷減緩與適應	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復	5 土地關懷及綠色作為	42-46
公平運作實務	反貪腐	2 永續發展的治理機制	12-24
	負責任的政治參與	2 永續發展的治理機制	12-24
	公平競爭	2 永續發展的治理機制	12-24
	促進價值鍊的社會責任	4 產學實踐與供應鏈管理交流	34-39
	尊重智慧財產權	2 永續發展的治理機制	12-24
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	4 產學實踐與供應鏈管理交流	35-41
	保護消費者的健康與安全	4 產學實踐與供應鏈管理交流	35-41
	永續消費	4 產學實踐與供應鏈管理交流	35-41
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4 產學實踐與供應鏈管理交流	35-41
	消費者資料保護與隱私	2 永續發展的治理機制	12-24
	提供必要的服務	2 永續發展的治理機制	12-24
	教育與認知	4 產學實踐與供應鏈管理交流	35-41
社區參與與發展	社區參與	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	教育與文化	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	增加就業與技術發展	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	科技發展	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	創造財富與收入	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	健康	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	社會投資	5 土地關懷及綠色作為	42-46

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	頁碼
人權	原則 1	企業界應支持並尊重國際公認的人權	3 人力發展及友善職場環境	25-34
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	3 人力發展及友善職場環境	25-34
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 人力發展及友善職場環境	25-34
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	3 人力發展及友善職場環境	25-34
	原則 5	確實廢除童工	3 人力發展及友善職場環境	25-34
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	3 人力發展及友善職場環境	25-34
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 土地關懷及綠色作為	42-46
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	5 土地關懷及綠色作為	42-46
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	5 土地關懷及綠色作為	42-46
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 永續發展的治理機制	12-24

獨立保證意見聲明書

大聯大控股 2015 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 2015 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. 整份報告書內容有關於 2015 年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 2015 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。基於保證範圍限制事項、大聯大控股所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大的不實陳述。我們相信有關大聯大控股 2015 年的經濟、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 5 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

大聯大控股 2015 企業社會責任報告書反映出大聯大控股持續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(每個鑑別出之重大考量面至少揭露一個績效指標)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
04 October, 2016

bsi.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

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

AIT group
詮鼎集團

大聯大控股
A Member of WPG Holdings

YOSUN
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
台北市內湖區堤頂大道二段489號8樓
網址：www.wpgholdings.com

Copyright © 2016 WPG Holdings 版權所有