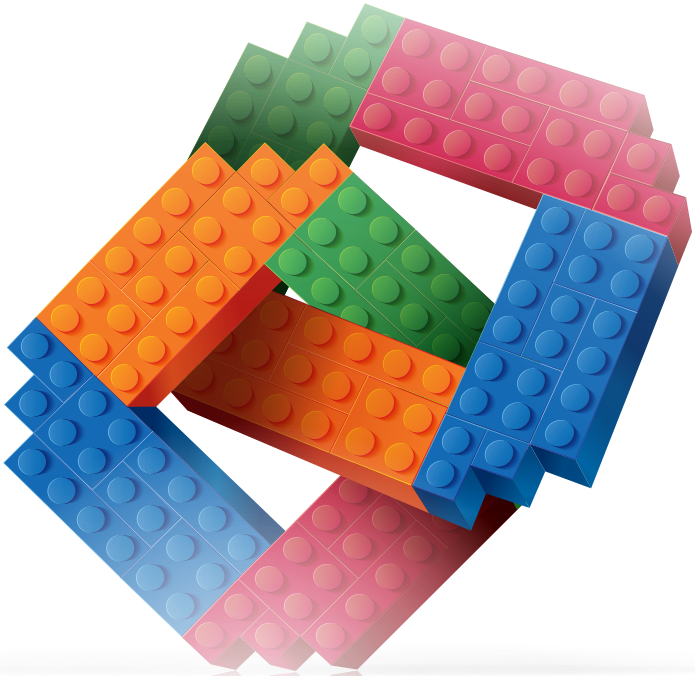
大聯大控股
WPG Holdings

大聯大控股
WPG Holdings

2016 企業社會責任報告書
Corporate Sustainability Report



www.wpgholdings.com

目錄
Contents

重點摘要
關於報告書 1
經營者承諾與理念 2

01 利害關係人議合及互動

1.1 利害關係人議合方法與過程 4
1.2 利害關係人鑑別 4
1.3 重大議題鑑別與回應 5
1.4 管理方針揭露 11

02 誠信經營及永續治理

2.1 歷史沿革與發展大事記 13
2.2 企業概況及營運績效 14
2.3 著重企業發展的治理架構 17
2.4 企業永續發展的承諾 26

03 人才養成及友善職場

3.1 人力資源組成結構 31
3.2 薪酬考評制度 32
3.3 良善工作氛圍建構 33
3.4 人才培育及發展 36

04 創新供應鏈管理及首選的產學平台

4.1 供應鏈管理平台 40
4.2 建構全球貿易合規管理平台 44
4.3 產業專業知識分享平台 46
4.4 大聯大教育基金會使命 47
4.5 產學計畫持續擴大推動 48
4.6 產業公會交流學習 49

05 氣候變遷因應及在地實踐

5.1 打造綠色服務 51
5.2 土地關懷與地方經營 53
5.3 社會參與贊助 54

06 附錄

GRI G4 指標對照表 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
驗證聲明書 62

重點摘要
Highlight

01 利害關係人議合及互動

重大議題鑑別	大聯大控股擴大分析範圍，納入各集團CEOs意見，辨識出本年度10項重大議題
重大議題管理	加強說明重大議題對於大聯大控股之意涵，展現對於重大議題之重視與管理
利害關係人溝通	針對不同利害關係人提供多元溝通管道，以強化與利害關係人之議合及互動

02 誠信經營及永續治理

公司治理	召開12次董事會，董事出席率達91.67%，各功能委員會落實運作
公司治理	公司治理評鑑為所參加843家上市公司之前6%~20%
CSR委員會	落實企業社會責任委員會，設定永續目標並制定可行方案
永續發展策略	結合聯合國發展目標(SDGs)，展現大聯大控股符合國際趨勢
風險管理	建立風險管理機制，制定政策、流程及人員組織，並針對四項業務啓動風險控制工作規劃

03 人才養成及友善職場

績效考核	施行Margin-Cost制度，落實組織內部管理，以掌握公司整體實質績效之表現
薪酬政策	大聯大控股標準薪資與台灣區基本工資之比例為1.08:1
職場安全	設置健康諮詢室，並舉辦健康講座，打造友善職場
人才培訓	大聯大控股總訓練開課392堂，人均授課時數8.62小時
人才發展	開設「大聯大控股高階菁英班」及「大聯大控股EMBA班」，培育中高階人才

04 創新供應鏈管理及首選的產學平台

供應鏈管理	大聯大提供供應鏈各單位七項專業服務，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
物流管理	大型委外發貨倉之進出貨KPI項目，總平均得分達99.72分
物流廠商評鑑	每月定期檢討一般物流廠商（貨代），平均達成績效分數為99.98分
貿易合規	各地舉辦共29場貿易合規宣導，總參與人數達2,407人，平均出席率為88%
產學合作	參與種子人才培訓計畫(STP)、雲科大產學計畫、政大供應鏈管理學程，分享產業經驗

05 氣候變遷因應及在地實踐

用紙減量	辦公設備進行資源整合，完成後成效減少34%紙張使用
回收利用	倉儲物流使用環保耗材（由再生紙製造之環保紙箱）達175,652公斤
社會參與	社會參與贊助總計捐助/贊助金額達新臺幣750萬元

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）2016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三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2016年度（2016年1月1日至2016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2016年度）。前一版報告書發行日期為2016年6月，下一版本預計發行時間為2018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

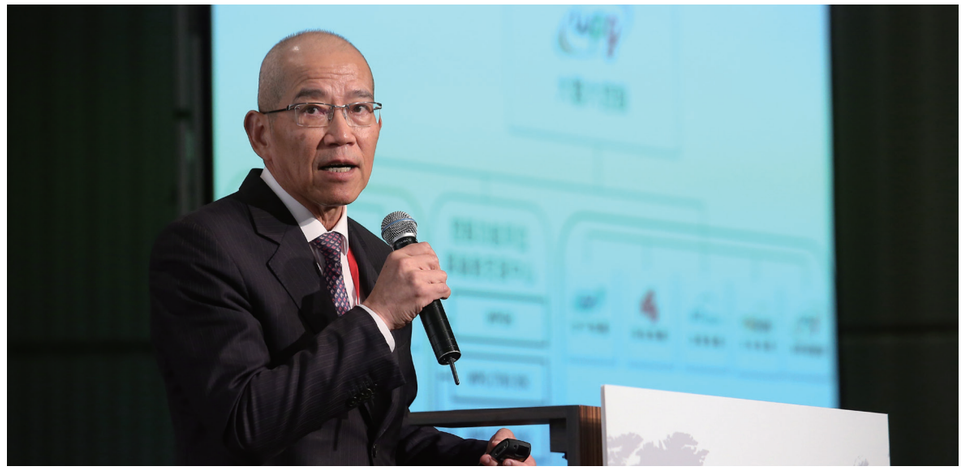
本報告書由CSR報告書編撰小組蒐集、彙整資料及編寫，並交由各單位主管審核，以確保報告書內容已涵蓋所有重大考量面。本公司委託英國標準協會 (BSI) 查證，查證結果確認本報告書資訊符合AA1000第一類型保證等級之精神及GRI G4核心選項之要求。

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 CSR 工作小組 吳小姐
地址：11493 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
Email：wpgh_csr@wpgholdings.com

經營者承諾與理念



近年來企業社會責任議題不斷地被強調，在公司法修法章程也開始將其列入，企業社會責任不再是我們一般通俗認知的捐款、贊助等社會公益，它不僅是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利害關係人所關注之議題。這些利害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，更包括為了大聯大控股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，涵蓋了經濟面、法規面、社會面及生態保護層面。

自2015年初大聯大控股針對金融主管機關之要求，便於組織內部展開了企業社會責任報告書之專案，透過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作呈現及向各類利害關係人說明。

企業社會責任報告書著重非財務績效面，是將企業內部經營發展的價值內涵，以管理科學之方式來對外揭露。本次報告書的編製，針對各類利害關係人進行實體問卷調查及訪談，並使高階經營團隊更深入認識其中意涵，瞭解CSR運作與日常管理是相互緊密連動的。最終更產出了大聯大控股的第三本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方面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仍是我們每年度持續的例行作業，更是企業應盡義務。如同我們企業核心價值觀「團隊、誠信、專業、效能」，在報告書編製過程中仍秉持「寫我所做，做我所寫」之精神，冀望可以由企業帶動員工，由員工傳遞至家庭，將企業社會責任之正面精神落實於日常行為，攜手為地球盡份心力、多股熱情，使生活的環境更加美好和幸福。

大聯大控股 董事長 董偉拜

第 1 篇

利害關係人議合及互動

1-1 利害關係人議合方法與過程

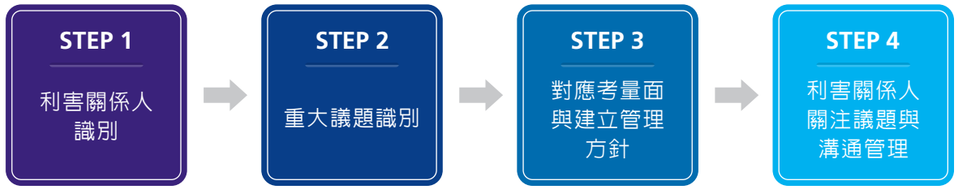
1-2 利害關係人鑑別

1-3 重大議題鑑別與回應

1-4 管理方針揭露

1-1 利害關係人議合方法與過程

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，並透過發放問卷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衝擊程度之評估，大聯大控股識別出重大議題，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並且具體採取行動，以落實企業永續經營的承諾。



1-2 利害關係人鑑別

各部門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進行分析後，最終篩選出 12 類重要的利害關係人，包括：政府機關、原廠、員工、客戶、股東 / 投資人、銀行、供應商 / 承攬商 / 外包商、媒體、公協會、學術單位、鄰近社區、非政府組織等。

關係程度排序	利害關係人	利害關係人對大聯大之意義
1	政府機關	遵循主管機關之規範，於業務範圍內誠信經營
2	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
3	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
4	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
5	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
6	銀行	與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄
7	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
8	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
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	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
11	鄰近社區	與營運據點所在社區維持良好鄰里關係
12	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

1-3 重大議題鑑別與回應

永續議題列表更新
- 過去分析結果
- 國際永續趨勢
- 產業特性
- 國際與產業指標標準

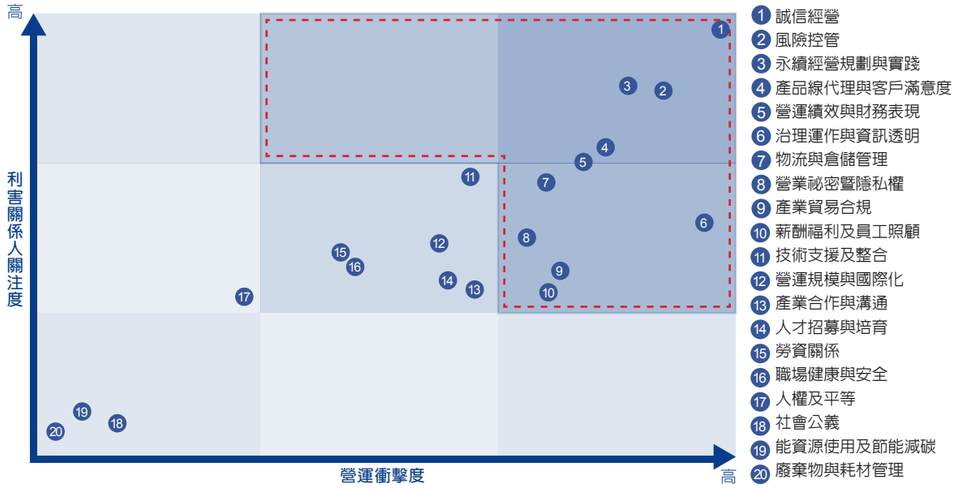
利害關係人關注程度
- 對外進行利害關係人關注程度問券調查
- 回收239份有效問券

營運衝擊程度
- 擴大調查各集團CEOs高階長官意見
- 回收21份有效問券

2016重大議題
- 彙整外部利害關係人及內部高階長官建議
- 產製2016年重大議題矩陣

大聯大控股於 2016 年參考過去議題列表、GRI G4 考量面、國際趨勢以及產業特性等，蒐集相關議題並設計出永續議題問卷，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；並於CSR 委員會中擴大邀請各集團 CEOs 高階長官進行營運衝擊評估，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 2016 年重大議題矩陣圖，並篩選出以下 10 項重大性議題，包含誠信經營、風險控管、永續經營規劃與實踐、產品線代理與客戶滿意度、營運績效與財務表現、治理運作與資訊透明、物流與倉儲管理、營業秘密暨隱私權、產品貿易合規、薪酬福利與員工照顧。大聯大控股以此矩陣圖作為本報告書的內容依據，呈現 2016 年度之相關績效與管理成果，並作為 2017 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。

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 CEOs 填寫）	
1	誠信經營	1	誠信經營
2	誠信經營	2	治理運作與資訊透明
3	風險控管	3	風險控管
4	產品線代理與客戶滿意度	4	永續經營規劃與實踐
5	營運績效與財務表現	5	產品線代理與客戶滿意度
6	技術支援及整合	6	營運績效與財務表現
7	物流與倉儲管理	7	產品貿易合規
8	營業秘密暨隱私權	8	薪酬福利及員工照顧
9	營運規模與國際化	9	物流與倉儲管理
10	治理運作與資訊透明	10	營業秘密暨隱私權
11	勞資關係	11	產業合作與溝通
12	職場健康與安全	12	技術支援及整合
13	人才招募與培育	13	人才招募與培育
14	產品貿易合規	14	營運規模與國際化
15	產業合作與溝通	15	職場健康與安全
16	人權及平等	16	勞資關係
17	薪酬福利及員工照顧	17	人權及平等
18	能資源使用及節能減碳	18	社會公義
19	社會公義	19	能資源使用及節能減碳
20	廢棄物與耗材管理	20	廢棄物與耗材管理



編號	重大議題	對於大聯大之意義
1	誠信經營	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	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
3	永續經營規劃與實踐	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
4	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
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	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
7	物流與倉儲管理	為因應上下游供貨與訂單之需要，大聯大控股建立良善物流與倉儲控管方式，以達成訂單出貨及時性與成本管理之最大效益
8	營業秘密暨隱私權	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	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
10	薪酬福利與員工照顧	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

重大議題與重大考量面對應至章節

重大議題	G4 考量面	對應章節	對應 G4 指標
誠信經營	反貪腐	2.3 著重企業發展的治理架構	G4-SO5
治理運作與資訊透明	法規遵循 (社會)	6. 附錄	G4-SO8
	法規遵循 (環境)	6. 附錄	G4-EN29
	投資	6. 附錄	G4-HR2
產品貿易合規	法規遵循 (產品責任)	4.2 建構全球貿易合規管理平台	G4-PR4
營運績效與財務表現	經濟績效	2.2 企業概況及營運績效	G4-EC1
薪酬福利及員工照顧	市場形象	3.2 薪酬考評制度	G4-EC5 G4-EC6
	職業健康與安全	2.2 企業概況及營運績效	G4-LA6 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 人力資源組成結構	G4-LA12
	女男同酬	3.2 薪酬考評制度	G4-LA13
產品線代理與客戶滿意度	產品及服務標示	6. 附錄	G4-PR4
	行銷溝通	4.2 建構全球貿易合規管理平台	G4-PR6 G4-PR7
營業秘密暨隱私權	顧客隱私	2.3 著重企業發展的治理架構	G4-PR8

重大議題	對應章節
永續經營規劃與實踐	經營者承諾與理念 2.4 企業永續發展的承諾
風險控管	2.3 著重企業發展的治理架構
物流與倉儲管理	4.1 供應鏈管理平台

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
員工	誠信經營 永續經營規劃與實踐 營運績效與財務表現 風險控管 物流與倉儲管理	公司網頁 (含內部企業網站 -EIP) 電話 E-MAIL 員工信箱 全體會議 (每月)	不定期	2. 誠信經營與永續治理 3. 人才養成及友善職場
政府機關	能資源使用及節能減碳 誠信經營 社會公義 職場健康與安全 人才招募與培育 治理運作與資訊透明 產品貿易合規 營運績效與財務表現 薪酬福利與員工照顧 產品線代理與客戶滿意度 營業秘密暨隱私權	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	不定期	2. 誠信經營與永續治理
原廠	誠信經營 營業秘密暨隱私權 永續經營規劃與實踐 人權及平等 產品線代理與客戶滿意度 營運績效與財務表現 治理運作與資訊透明 產品貿易合規	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 誠信經營與永續治理 4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
客戶	誠信經營 風險控管 產品線代理與客戶滿意度 永續經營規劃與實踐 產品貿易合規 運績效與財務表現 營業秘密暨隱私權 治理運作與資訊透明	面談 電話 E-MAIL 書面	不定期	2. 誠信經營與永續治理 4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
股東 / 投資人	營運績效與財務表現 誠信經營 治理運作與資訊透明 風險控管 營運規模與國際化	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. 誠信經營與永續治理

利害關係人	關注議題	溝通機制	溝通頻率	對應章節
銀行	永續經營規劃與實踐 誠信經營 治理運作與資訊透明 風險控管 營運績效與財務表現	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. 誠信經營與永續治理
供應商 / 承攬商 / 外包商	誠信經營 職場健康與安全 營運績效與財務表現 產業合作與溝通 產品線代理與客戶滿意度 營運規模與國際化 治理運作與資訊透明	公開資訊觀測站 公司網頁 電話 E-MAIL 書面信函 訪談 研討會	不定期	2. 誠信經營與永續治理 4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
媒體	產品貿易合規 技術支援及整合 物流與倉儲管理 職場健康與安全 產品線代理與客戶滿意度 營運績效與財務表現 治理運作與資訊透明	公司網頁 電話 E-MAIL 會議	不定期	2. 誠信經營與永續治理 4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
公協會	誠信經營 治理運作與資訊透明 營運績效與財務表現	電話 E-MAIL 書面信函 會議或座談	不定期	2. 誠信經營與永續治理 4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
學術單位	永續經營規劃與實踐 技術支援及整合 物流與倉儲管理 營運績效與財務表現 產品線代理與客戶滿意度	電話 E-MAIL 書面信函 會議或座談	不定期	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
鄰近社區	永續經營規劃與實踐 誠信經營 薪酬福利及員工照顧 職場健康與安全 風險控管 治理運作與資訊透明	電話	不定期	5. 氣候變遷因應及在地實踐
非政府組織	社會公義 營運績效與財務表現	電話 E-MAIL	不定期	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台 5. 氣候變遷因應及在地實踐

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	供應商 / 承攬商 / 外包商	公協會	銀行	鄰近社區	媒體	非政府組織	學術單位
經濟面	經濟績效	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	市場形象	●	●			●	●					●		
環境面	法規遵循（環境）	●		●	●	●	●	●			●	●		
社會面	職業健康與安全	●	●			●		●				●		
	員工多元化與平等機會	●	●			●	●							
	女男同酬	●	●			●	●							
	投資	●	●			●								
	反貪腐	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●		
	法規遵循（社會）	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●		
	產品及服務標示行銷溝通	●	●	●	●	●			●			●		●
	行銷溝通	●	●	●	●	●			●			●		●
	顧客隱私	●	●	●	●	●						●		
	法規遵循（產品責任）	●	●	●	●	●	●		●			●		

1-4 管理方針揭露

重大議題	重大考量面	管理方針	評量機制
誠信經營	反貪腐	● 大聯大控股以誠信經營為本，制定「防範內線交易管理作業程序」，以保障投資人及公司的權益 ● 於台灣區新進人員訓練時進行防止內線交易之宣導解說	防範內線交易管理作業納入稽核控管的機制之中
治理運作與資訊透明	法規遵循 (社會) 法規遵循 (環境) 投資	● 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	● 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 ● 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
產品貿易合規	法規遵循 (產品責任)	● 透過貿易合規服務單位，管控產品銷售符合國際規範	● 建立貿易合規監督管理機制 ● 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
營運績效與財務表現	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 ● 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	● 風險評估相關執行績效定期於高階管理會議中彙報 ● 每年出具之財務報告皆須經會計師簽證，並申報主管機關
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	● 定期檢視當地勞動相關法規，確保合規 ● 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
產品線代理與客戶滿意度	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	透過會議討論，確保產品與服務符合客戶及原廠需求
營業秘密暨隱私權	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」	● 「大聯大控股資訊安全管理規範」定期檢視與增修 ● 稽核單位針對管理機制，進行年度稽查，以確保執行成效

註：僅列出對應 GRI G4 考量面之重大議題

第 2 篇

誠信經營及永續治理

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

2016-04	第二屆公司治理評鑑，上市公司前6%～前20%佳績
2015-11	大聯大控股成立十周年
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
ESMC 國際電子商情	2016 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
天下雜誌	台灣媒體【天下雜誌】評選二千大調查 服務業 No.2	大聯大控股
富比士雜誌	2016 年獲選【富比士雜誌】全球 2000 大企業	大聯大控股

2016 年大聯大控股暨旗下集團，榮獲供應商端、客戶端、媒體端、其他等獲獎資訊，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

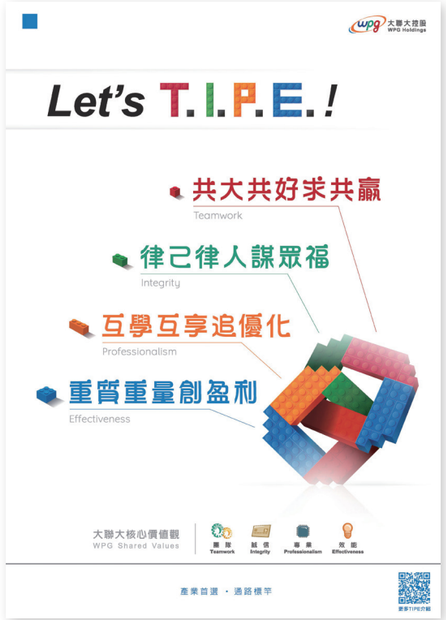
大聯大控股為滿足原始設備製造商 (OEM)、原始設計製造商 (ODM)、電子製造服務商 (EMS) 及中小型企業等不同客戶的需求，持續優化前端行銷與後勤支援團隊，提供客戶各項解決方案、技術支持、倉儲物流與電子商務等加值型服務，期許能成為產業供應鏈的專業夥伴，以其專業服務，創造原廠、客戶與股東共榮共贏的局面。

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。

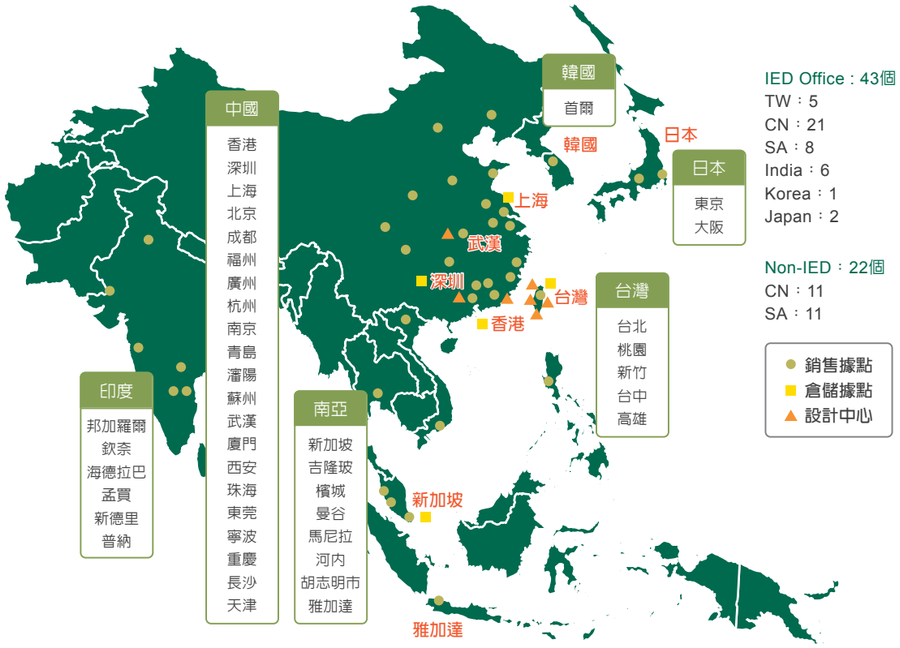
大聯大控股不斷進行企業核心價值之內化，也深刻認知，唯有具備良好企業價值觀之組織才得以永續發展，基業長青。

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 2016 年底於亞太地區約有 65 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 28 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 業務端短中期規劃

為保持大聯大之產業地位，針對客戶及原廠之商業策略與營運規劃持續精進：

客戶端：流程智能化

由於大聯大所服務的客戶，經常一個客戶有上千個品項、上千個交期，大聯大如何持續將業務員累積的經驗、專業知識（know-how）嵌埋到流程裡面，來幫助業務員除錯、做最佳決策、最佳下單點、最佳數量配置.....等，就成為我們持續努力的課題。只有持續做好客戶服務的工作，讓客戶安心的與大聯大交易，才能建立起長遠的競爭力與優質的客戶關係。

原廠端：供應鏈管理

十年前大聯大就陸續完成跟主要原廠供應商對接的「B2B」，現在則要進一步提升資訊對接的精確度和層次，一旦上、下游進入到一個可以快速變動的體系，有共同的服務標準、備貨標準，隨時可以調變產能，就能達到供應鏈管理的精髓，大幅提昇整體供應鏈的效能與雙方緊密合作關係。

2-2-3 年度重要營運指標

因應上市、櫃公司主管機關關於財報自編的要求，公司已擬訂具體可行規劃，並於 2016 年起依計畫執行。預期專案完成後，將可更快提供相關資訊供會計師查核，並縮短財報編製及公佈時間，使投資人能更快獲得公司的經營成果，增加資訊透明度。

＊單位：新台幣 / 仟元

經濟面	2014	2015	2016
營業收入	452,471,998	515,536,489	536,918,813
營業成本	(431,988,193)	(494,086,240)	(514,322,994)
營業毛利	20,483,805	21,450,249	22,595,819
營業費用	(12,542,066)	(12,976,134)	(14,619,926)
所得稅費用	(1,292,242)	(1,717,511)	(1,337,626)
淨利	5,814,176	5,435,932	5,350,598
現金股利	4,139,274	3,973,702	4,178,311

註：合併財報之範疇包含世平集團、品佳集團、詮鼎集團、友尚集團、海外事業群及轉投資之捷元股份有限公司等，2016 年之數字依據當年度公報數據作出更新，詳情請見財報：http://www.wpgholdings.com/investors/financial_highlights/zhtw/audited-financial-reports

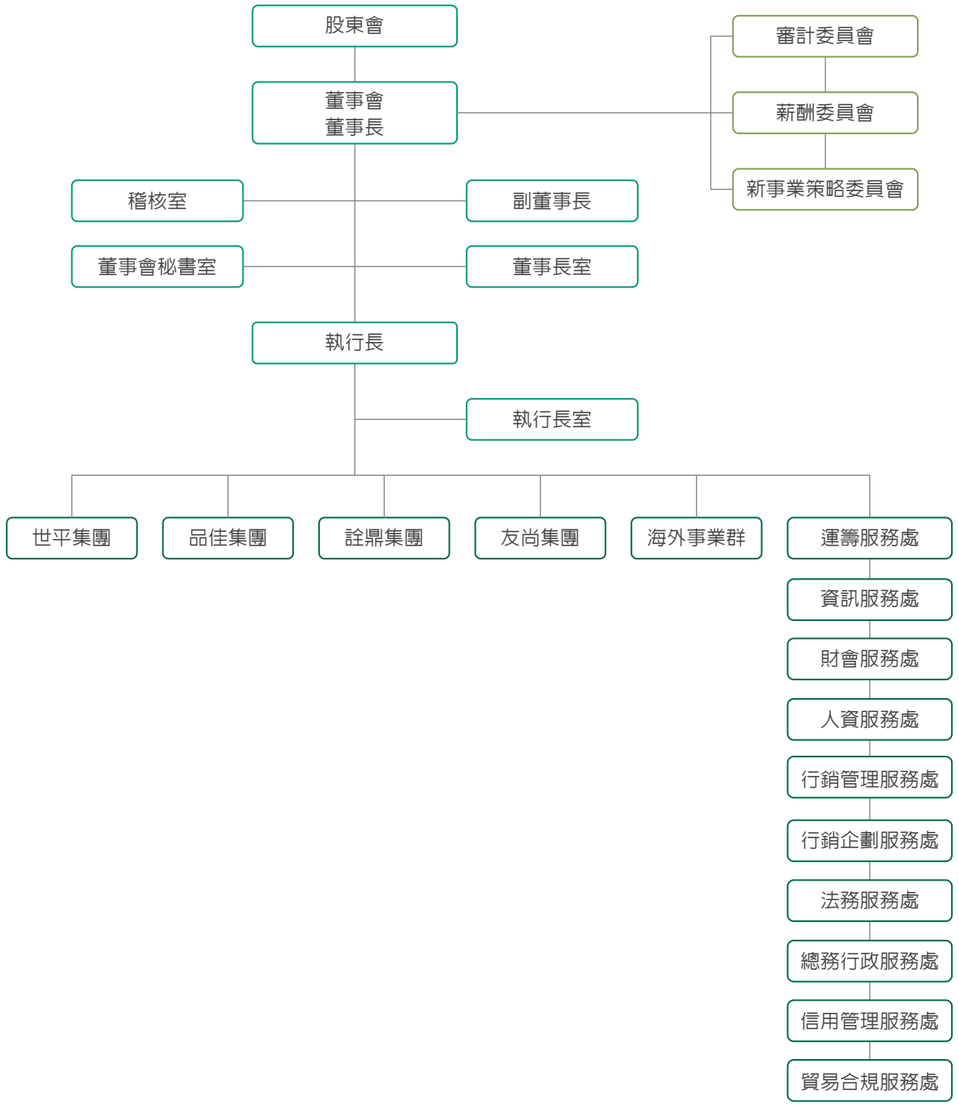
年度	2014		2015		2016	
性別	男	女	男	女	男	女
員工人數	3,211	2,384	3,113	2,371	2, 920	2,207
總計	5,595		5,484		5,127	

年度	2014	2015	2016
員工訓練總時數（小時）	37,047	64,458	42,564
員工訓練總支出（百萬元）	12.6	17.9	13.1
員工缺勤率 (AR)	59.79	119.6	245.2
身心障礙人士雇用人數 / 雇用率（台灣地區）	24/1.19%	8/0.01%	13/0.01%
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）	15.6	6.26	7.25

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」，並於 2017 年將「貿易合規服務處」併入新成立「風險管理服務處」，針對企業風險作預先防範、規劃管理等，強化業務銷售及後勤應變之管控機制，以降低公司之營運風險，確保企業永續經營。

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	負責大聯大控股法務相關事務，對各集團法務事務提供服務，包括合約審查、訟爭解決及合規（Compliance）管理等。
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。
風險管理服務處 (2017 年成立)	主要負責風險管理活動之推動、搜集、分析、彙整及報告，並協助風險管理小組推動相關決策。

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 60 歲。其中衆達國際法律事務所合夥律師黃日燦律師、台灣大學會計學系杜榮瑞教授及深圳愛德管理諮詢有限公司于泳泓總裁三位為獨立董事。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，該公司吳長青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。

2016 年董事會共計開會 12 次，董事出席率達 91.67%。會議重大議題如下：

項次	2016 年董事會重大議題
1	決議召集民國 105 年股東常會案
2	核准民國 104 年營業報告書及財務報表案
3	核准民國 104 年度盈餘分派案
4	決議通過 104 年度員工酬勞及董事酬勞案
5	決議簽署購買台北市南港區經貿段辦公用不動產備忘錄
6	決議修訂本公司「董事會議事規範」及「風險管理政策與指導原則案」案
7	決議召集民國 106 年股東常會案
8	決議通過捐贈財團法人大聯大教育基金會案
9	核准民國 105 年營業報告書及財務報表案
10	核准民國 105 年度盈餘分派案
11	決議通過 105 年度員工酬勞及董事酬勞案
12	核准修訂修訂本公司「取得或處分資產處理程序」案
13	決議通過子公司詮鼎集團執行長委任案
14	決議通過詮鼎科技 (股) 公司公告董事派任事宜

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。

■ 公司治理評鑑系統評鑑屆次及年度評鑑結果

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
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

■ 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 http://www.wpgholdings.com/stakeholder/index/zhtw 下載「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」。2016 年度審計委員會開會 11 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。2016 年度薪酬委員會共計開會 4 次，委員出席率為 100%。

■ 新事業策略委員會

新事業策略策員會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 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。2016 年度新事業策委員會共計開會 7 次，委員出席率為 97%。

2-3-2 縝密的風險管理機制

大聯大控股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，提升營運收入之質與量，達成資源配置最佳化，並確保適當的風險文化建構及維持於整個企業組織中。

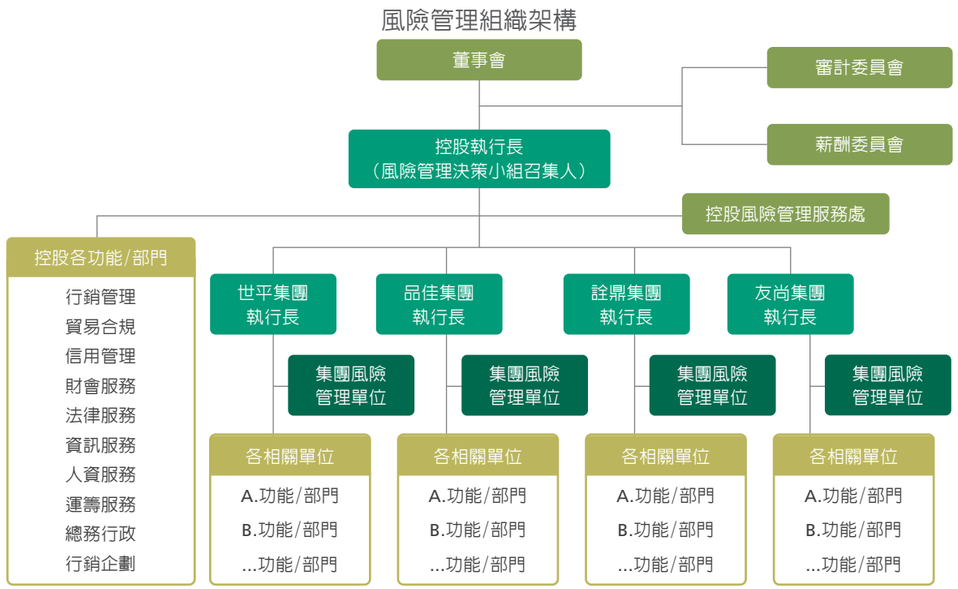
2016 年 1 月 26 日，控股審計委員會與董事會正式通過修訂版「大聯大控股風險管理政策與指導原則」，確定了各層級風險管理組織架構、權責與工作執掌。

由控股執行長與集團執行長所組成的風險管理小組正式成立，每季開會，進行每季風險管理報告，與 2015 年五大風險改善方案的追蹤，並於 2016 年 6 月 30 日通過「大聯大控股風險管理作業辦法」，經由明確的控股風險管理作業內容規範，以有效執行風險管理活動。

2016 年控股風險管理活動之評估範圍納入了治理、策略及規劃、法令遵循以及相關風險報告，因此首次邀請董事長、審計委員會召集人以及稽核主管加入風險辨識與評估，並已完成 2016 年四大風險辨識，權責主管所提出之改善方案，2017 年度將持續追蹤；此外，控股危機管理制度已規劃完成，預計於 2017 年第一季進行演練。

2016 年第二季末，承「控股風險管理政策」，各集團皆已設立隸屬執行長之風險管理單位，並於第三季起固定召開跨集團交流會議，2017 年起，控股執行長下將設立風險管理專責部門（原貿易合規服務處），持續深化風險管理工作。

■ 大聯大風險管理職責與組織架構



單位		職責
董事會		董事會應認知大聯大控股營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
審計委員會		● 定期聽取風險管理小組召集人之報告，監督大聯大控股執行風險管理之情形。 ● 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。 ● 對於大聯大控股風險管理單位提報董事會討論案件之審議。
大聯大控股風險管理組織	風險管理小組	● 制定風險管理作業辦法作為大聯大控股各單位執行依據。 ● 核定風險回應策略暨行動方案。 ● 覆核風險回應行動方案之進度與成果。 ● 召開風險管理小組會議，核定風險管理報告。
	控股執行長	● 向審計委員會報告風險管理執行結果。 ● 主持風險管理小組會議。 ● 提供建立、實行及維護風險管理制度運作所需之相關資源。
	各集團執行長	● 統籌該集團之風險管理活動。 ● 核定該集團之風險管理報告。 ● 提供該集團建立、實行及維護風險管理制度運作所需之相關資源。
	控股風險管理單位	● 負責設計、建置、推動、協調與維護風險管理制度。 ● 向風險管理小組提出風險管理相關報告。 ● 宣導風險管理相關規定，並規劃相關教育訓練課程。 ● 追蹤風險處理計畫，並向執行長報告，注意並適時提供外部風險資訊供各單位及執行長參考。
	集團風險管理單位	● 配合本公司風險管理單位推動風險管理活動，及彙報管理成果。 ● 承接集團執行長委辦之風險管理工作。
各子公司董事會		督導子公司各單位確實執行風險管理作業。
各相關單位（本公司各管理單位、集團 / 區域各功能 / 部門）		各功能單位主管實為第一線風控人員，執行風險管理、報告及改善流程，包含於部門內推動與執行風險管理作業及督導與回報風險計劃改善狀況。

風險管理小組	● 制定風險管理作業辦法作為大聯大控股各單位執行依據。 ● 核定風險回應策略暨行動方案。 ● 覆核風險回應行動方案之進度與成果 ● 召開風險管理小組會議，核定風險管理報告。
控股執行長	● 向審計委員會報告風險管理執行結果。 ● 主持風險管理小組會議。 ● 提供建立、實行及維護風險管理制度運作所需之相關資源。
各集團執行長	● 統籌該集團之風險管理活動。 ● 核定該集團之風險管理報告。 ● 提供該集團建立、實行及維護風險管理制度運作所需之相關資源。
控股風險管理單位	本公司風險管理單位主要負責風險管理活動之推動、搜集、分析、彙整及報告，並協助風險管理小組推動相關決策。本公司風險管理單位職責如下： ● 負責設計、建置、推動、協調與維護風險管理制度。 ● 向風險管理小組提出風險管理相關報告。 ● 啓動大聯大控股之風險曝露及風險集中程度評估作業。 ● 宣導風險管理相關規定，並規劃相關教育訓練課程。 ● 追蹤風險處理計畫，並向執行長報告，注意並適時提供外部風險資訊供各單位及執行長參考。
集團風險管理單位	● 配合本公司風險管理單位推動風險管理活動，及彙報管理成果。 ● 承接集團執行長委辦之風險管理工作。

■ 風險管理流程

風險管理流程包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與風險回應措施。

風險辨識	為管理風險，首應辨識有那些風險係於營運過程中可能會發生。一般而言，影響風險之發生有內外在各種因素，或稱之為風險因子；風險因子類型如：治理風險、合規風險、策略風險、營運風險、報告風險等。
風險衡量	於辨識其所可能面對之風險因子後，應訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據。
風險監控	應監控風險改善情況以及風險可能有曝露超限之情況，採行相關措施進行監控與管理。
風險報告	為充分紀錄風險管理程序及其執行結果，各公司及子公司應定期向其所屬董事會報告風險狀況以供管理參考。
風險回應措施	各功能部門於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險宜採取適當之回應措施。

■ 風險管理之執行

風險管理之執行乃按照風險管理三級制分工架構來運作，風險管理執行落實之評估由內部稽核人員進行，確保制度落實與遵循。

第一線責任

各單位主管或業務承辦人為其承辦業務之風險責任人，須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。

第二線責任

各功能/部門主管或經指派之功能/部門風險管理人員，須負責相關業務之風險管理，並應根據實際業務之運作，審視作業細則或作業手冊，並應注意主管機關公告之最新法規增（修）訂及業務相關函令，必要時得增（修）訂相關內部規範。

第三線責任

本公司風險管理單位須審視本公司危害、營運、財務、策略及合規等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策及相關風險管理辦法監控各單位之相關風險。

■ 風險辨識及其因應

2016 年，除原 2015 年五大風險改善方案的執行外，控股功能單位亦針對其執掌，提出以下風險管理重點工作。

人力資源風險性管理指標與機制建立	2016 年除延續 2015 年所建立離職率標準數據計算及離職訪談分析機制，藉以發覺造成人員離職之因素，提出營運管理調整措施，降低重要關鍵人才流失對營運可能造成之風險。 2016 年開始對人員管理上之風險預防及因應措施，建立或強化相關機制，其中包含： ● 對同仁基本資料中，建立相關緊急連絡資訊之定期檢視與維護機制，以確保資料之有效性。 ● 對同仁定期健康檢查報告之檢視與追蹤。 ● 建立同仁壓力紓解與維護心理健康之相關機制。
優化法務服務流程及加強法律風險意識	● 優化服務流程：自 2016 年起法務人員編制完全集中、管理體系統一，提高法務人力資源效能、提昇服務效率，以滿足大聯大控股關係企業日常營運所需合約審閱、涉法糾紛處理及各種法令遵循管理之需求，並將進行流程優化、整合服務窗口，以期在企業合約風險管理與法務服務效率二者間，取得最佳平衡。 ● 加強企業成員法律風險意識：日常營運法律風險除合約風險外，也可能因為對外從事各種營業活動的行為而誤觸法律或承擔風險，因此持續透過教育訓練課程加強人員風險意識，並透過內部流程控管完整化及優化，以期強化企業內部自我防護機制。
信用管理功能整合與強化	目前集團信用管理已經全面整合，為增進授信風險控管績效，將持續優化系統流程，藉由專業與系統之結合，進一步達到降低風險保障債權之目的。 信用管理之主軸為四大塊，分別為客戶管理、信用管理、應收帳款 (AR) 管理、風險管理，除了客戶風險預警為重點管理外，目前正在推展 AR 之對帳、請款與沖帳作業，整合到信用管理單位管理，內稽內控機能順利運作，將可達到防弊之功效。
貿易合規管理	為降低公司貿易合規營運風險與強化管理，於 2015 年 3 月新成立貿易合規服務處，主要任務為確保公司與所有客戶之交易商品與作業內容均可符合當地政府及全球貿易合規之要求。2015 年為組織與基礎系統建構階段，2016 年從系統面與教育訓練面著手，推動基本管理機制。

展望未來隨著本公司營運規模的擴大，風險管理單位應定期檢視本公司風險管理政策內容及執行情形，並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。並持續將風險管理的精神在各層級組織中推動，以提昇本公司風險管理執行成效。

2-3-3 完善的內部稽核機制

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

- 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。

■ 內控自行評估說明會舉行

2016 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成員傳遞內部控制的定義、架構及基本精神，藉由內控設計的實例說明，提昇以有效的內部控制於組織管理所能增加的效益與價值，從而協助強化公司治理精神之落實。

內部控制自行評估說明會於 2016 年度在台灣及中國辦公區域共舉行 7 場，參加人數台灣區 81 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」此項目為最高得分，期望主管及同仁透過說明會，可以增進內控管理觀念，落實內控自評作業，持續改善營運效能。

內部稽核流程

風險考量設定	依固有風險辨識各項作業可能之風險
作業標準確認	法令、內控、規章制度、核決權限等
實際作業了解	實際作業方式、系統操作、表單使用
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
擬訂查核程序	依控制風險設定查核重點及執行方式

2-3-4 誠信經營及法令遵循

■ 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。

大聯大控股設置法務服務處，直接隸屬於執行長；自 2016 年起，大聯大控股旗下集團法務皆轉任至法務服務處，以提供大聯大控股各集團、各組織部門更完善的法律議題之服務。

■ 強化業務風險及法令知識

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，於新人訓練等場合向員工宣導解說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，於 2016 年共進行四場新人訓練，參與人數總計 15 人次。

繼 2015 年推動「業務當自強 Part I」課程後，緊接於 2016 年推出「業務當自強 Part II」課程，針對業務主管進行風險控管及品質問題處理之培訓，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，以避免公司受有不利風險或損失。於大聯大控股中國區一、二線服務據點共進行 14 場培訓課程，參與人數總計 482 人次。

■ 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控股內部企業網站 (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：性別平等保護機制、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

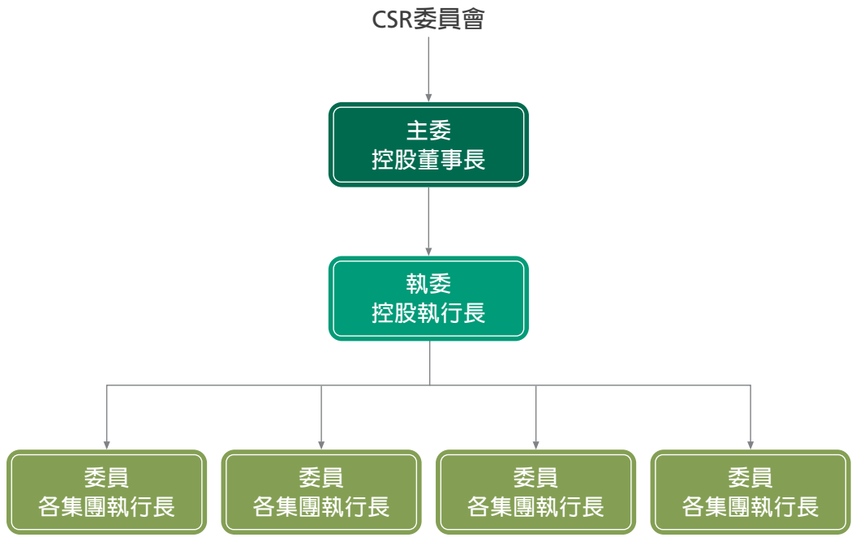
2016 年大聯大控股資訊服務處，針對內部軟體開發及網路管理等制訂「資訊安全管理規範」，提供各集團參考使用，並要求定期檢視，確保落實資訊管理安全。提供大聯大控股內各公司，安全及可信賴的資訊管理系統、電子交換環境，以確保企業之營運資料、資訊設備及網路安全。避免因人為疏失、蓄意或自然災害等風險，致資訊資產遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事影響及危害。2016 年度未有侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料相關之情事。

2-4 企業永續發展的承諾

2-4-1 強化企業社會責任委員會

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員會」，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委員會定期召開之議事規則。2016 年每季召開大聯大控股企業社會責任委員會，委員們定期追蹤企業社會責任報告書時程規劃，同時針對各面向永續作為進行盤點、評估，並設定各集團永續目標及可行方案，俟未來將永續作為落實於各集團之日常營運中，逐步達成大聯大控股之永續發展藍圖。

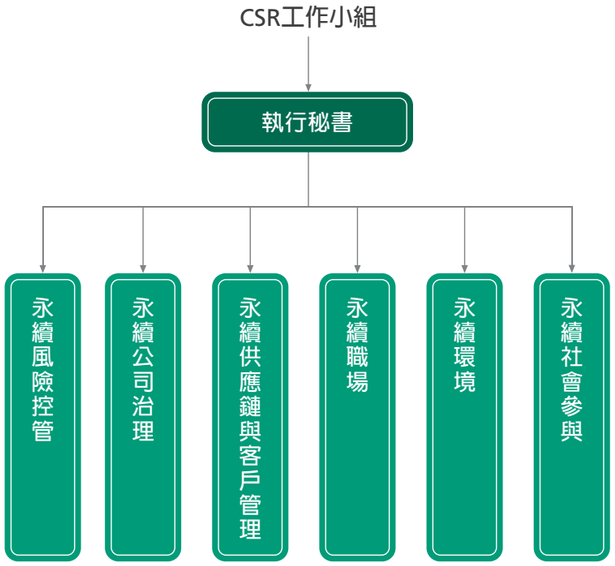


■ **2016 每季討論議題**

時間	議題
2016-Q1	CSR 委員會暨 CSR 報告書執行結果及 CSR 策略方向報告
2016-Q2	CSR 委員會暨 CSR 報告書初稿檢閱及 CSR 作為檢視
2016-Q3	CSR 委員會暨衝擊議題評估說明與執行
2016-Q4	CSR 委員會暨各集團目標及可行方案說明

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，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

聯合國於 2016 年正式啓動 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，大聯大有感於氣候變遷及全球永續發展之重要性，因此鑑別出其中與自身營運直接相關之 9 項目標，進行相關策略規劃及管理實踐，全力配合全球永續發展。

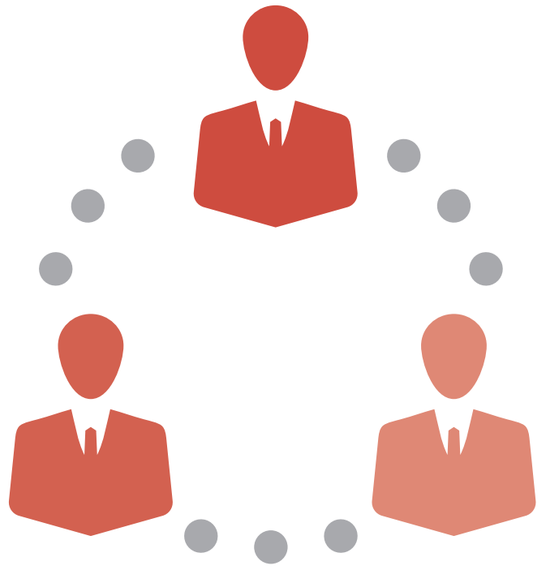
聯合國永續發展目標	說明	對應章節
目標 1 消除貧窮	設立大聯大教育基金會，針對弱勢或清寒學生發放獎助學金，並且提供弱勢團體、NGO 相關支持贊助，協助青年脫離貧窮。	5. 氣候變遷因應及在地實踐
目標 3 健康與福祉	設立健康諮詢室，提供員工身體不適休憩、駐廠醫師諮詢、年度健檢諮詢、護理工作宣導與健保相關服務駐點使用，並舉辦健康講座，透過醫療機構專業講者的觀念、方法傳遞，做到安全與健康的預防、解決與改善。	3. 人才養成及友善職場
目標 4 教育品質	與 STP 種子人才培育計畫、雲科大、政治大學進行產學合作，提供青年學子更多機會與實務接軌，擴大學習的視野；另亦透過大聯大教育基金會提供弱勢學生高品質的教育資源，希望藉由教育成功翻轉弱勢青年的生活。	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台 5. 氣候變遷及在地實踐
目標 5 性別平等	確保薪酬福利制度公平，不因性別有所差異，另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，使性別平權、人權觀念深植於員工心中，以真正落實性別平權的承諾目標。	3. 人才養成及友善職場
目標 8 就業與經濟成長	提供良好、穩定的就業機會，安排各式教育訓練，全方位培養菁英人才，希望員工能夠與企業一同成長、向前邁進。	3. 人才養成及友善職場
目標 9 工業、創新基礎建設	致力於提供原廠及客戶優質的產品服務，包含廣泛的配套服務項目與價值提供，期待透過專業的價值鏈服務，提供供應鏈成員成長的能量，藉此帶動整個產業轉型及持續進化。	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台
目標 12 責任消費與生產	成立大聯大企業社會責任委員會，規劃企業永續發展藍圖，並於每年出版企業社會責任報告書，向利害關係人溝通經濟、社會及環境等各面向之作為與成果。	1. 利害關係人議合及互動 2. 誠信經營及永續治理
目標 13 氣候行動	為因應氣候變遷及調適其影響，針對服務流程進行綠色改善，包含用紙、用水及用電的減量及耗材的回收再利用。	5. 氣候變遷因應及在地實踐
目標 16 和平與正義制度	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」，並針對反貪腐與反競爭行為之議題，逐步規劃相關之培訓課程，落實以誠信經營為本之精神。	2. 誠信經營及永續治理

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。2016 年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，訂立短中期企業永續發展藍圖，同時開展出相關實踐方案，朝訂立目標逐步邁進。

第 3 篇

人才養成及友善職場

3.1 人力資源組成結構
3.2 薪酬考評制度
3.3 良善工作氛圍建構
3.4 人才培育及發展



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。2016 年事逢大聯大控股產業整合成立邁向第二個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 人力資源組成結構

大聯大控股暨旗下集團之任用政策遵循法令規定，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。

■ 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	2,207	0	12	2,219
男	2,920	0	19	2,939
總計	5,127	0	31	5,158

■ 正職人員不同區域之性別與職務分配

項目	性別		職務		總計	占比
	女	男	主管	非主管		
台灣	930	938	317	1,551	1,868	36.43%
海外	1,277	1,982	487	2,772	3,259	63.57%
總計	2,207	2,920	804	4,323	5,127	100.00%
占比	43.05%	56.95%	15.68%	84.32%	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	占比
		女	男	主管	非主管		
年齡	30 歲以下	709	707	11	1,405	1,416	27.62%
	31-40 歲	1,033	1,299	269	2,063	2,332	45.48%
	41-50 歲	396	681	374	703	1,077	21.01%
	51 歲以上	69	233	150	152	302	5.89%
學歷	高中以下	246	387	61	572	633	12.35%
	大專 / 大學	1,882	2,318	646	3,554	4,200	81.92%
	碩士	79	214	97	196	293	5.71%
	博士	0	1	0	1	1	0.02%
總計		2,207	2,920	804	4,323	5,127	

■ 正職新進人員人數

項目	性別		年齡				總計	占比
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上		
台灣	160	127	123	108	48	8	287	23.90%
海外	280	634	588	237	72	17	914	76.10%
總計	440	761	711	345	120	25	1,201	100.00%
占比	36.64%	63.36%	59.20%	28.73%	9.99%	2.08%	100.00%	

■ 正職人員離職人數

項目	性別		年齡				總計	占比
	女	男	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上		
台灣	47	20	30	31	6	0	67	18.51%
海外	73	222	203	74	16	2	295	81.49%
總計	120	242	233	105	22	2	362	100.00%
占比	33.15%	66.85%	64.36%	29.01%	6.08%	0.55%	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」兩型態來進行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，保障所得占比較多；職級較高者變動獎金占比較多，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。

自 2016 年起開始施行 M-C 制度，落實組織內部管理，盼初期能轉變同仁對真實銷售成本的正確概念，後期能得以掌握公司整體實質績效之表現。

3-2-2 市場趨勢，維持薪酬競爭力

2016 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用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。藉此確保提供具對外市場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 KPI 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，提供表現優秀員工更佳的實質回饋。

同時成立跨集團薪酬小組，亦衡量各集團各職級之薪資結構，配合政府政策與經濟景氣各項指標，使得考評與薪酬制度能有效連動。

3-2-4 薪酬經濟指標

大聯大控股標準薪資與台灣區基本工資之比例 (不分性別) 為：1.08：1

■ 大聯大控股男女薪酬比例為：

薪酬比例	主管	非主管
女	1	1
男	1.26	1.36

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 完善福利回饋員工

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	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、員工定期健康檢查

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，眷屬對象包含父母、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。

■ 2016 年大聯大控股團保支出費用 - 台灣區

＊單位：新台幣 / 元

費用類別	金額
公司全額支付	5,213,085 元
員工自費支付	2,827,584 元

■ 2016 年大聯大控股團保眷屬使用情況 - 台灣區

眷屬類別	人數
配偶	321
子女	667
父母	336
配偶父母	53
總計	1,377

3-3-3 勞資順暢溝通及人權重視

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精神。

大聯大控股為建立友善工作環境，並促進工作平等，大聯大控股及其子集團於公司中推動性別平權機制。對於性別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，使性別平權、人權觀念深植於每位員工心中，並將申訴管道、防護措施建立於公司內部管理機制中，以真正落實達到性別平權保護的企業承諾目標。

對於各類溝通建議和投訴申請，除了實體員工信箱外，員工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

■ 辦公環境安全

針對辦公環境安全，透過例行性的定期環境維護與設備保養，以確保員工工作環境安全，同時藉由公安宣導課程，如新進員工教育訓練、相關安全宣導等課程安排，強化員工對安全管理的觀念與能力。歸納如下：

辦公環境安全項目	各集團作為
環境巡視與維護管理	● 不定時辦公環境巡視，確保環境安全 ● 定期進行環境清潔保養、維護與檢查（地毯清潔 / 空調保養 / 車道路面維護 / 定期消防安全檢查） ● 設備集中管理，如電器設備、IT 設備等 ● 進出通行宣導配戴識別證，確保員工安全
定期進行公安宣導	● 品佳、詮鼎、友尚集團每年 2 次員工消防安全宣導（4 小時 / 年） ● 世平集團每月進行新人宣導及每年 1 次員工消防安全與勞工安全宣導（15 小時 / 年） ● 每年定期消防設備安檢申報 ● 二年定期建築物設施設備安檢申報
設置健康諮詢室	● 友尚集團 2016 年設立健康諮詢室，提供員工身體不適休憩、駐廠醫師諮詢、年度健檢諮詢、護理工作宣導與健保相關服務駐點使用
舉辦健康講座	● 品佳集團 2016 年共舉辦一場健康講座，受訓人次 85 人。透過醫療機構專業講者的觀念、方法傳遞，做到安全與健康的預防、解決與改善

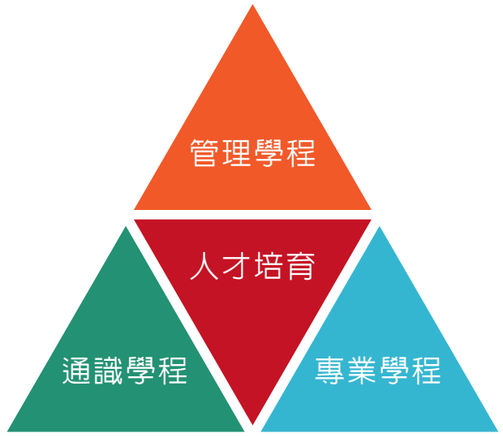
■ 倉庫環境安全

大聯大控股於台灣林口設置倉儲物流中心，建立自動化設備，提供正確且快速的服務以滿足客戶的期望。為確保員工職場安全，針對倉儲物流中心內的所有設施及設備均有裝設安全防護裝置，並定期進行廠區巡檢、安排消防演習及職場安全講座。例如：每日工安課廠區巡檢、每日廠級主管巡檢、高風險作業安全觀察、消防設備檢查…等。另外，定期舉行火災防演、安排倉儲安全訓練課程，藉以強化員工安全管理的觀念及能力。

3-4 人才培育及發展

3-4-1 優化人才發展架構

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，依各集團營運策略分別訂立訓練藍圖，依在地化管理方針個別調整訓練內容。



■ 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，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	針對整體上下游供應鏈之產品技術、業務商業模式進行不定期教育訓練，以培育良好業務執行能力、客戶技術服務。
管理學程	中基層主管	依據組織發展、產業競爭、人力布局等需求，培養中高層主管管理領導能力。

■ 近三年各類學程開課時數及參與人次

	2014		2015		2016	
	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	111	11,867	122	18,745	132	13,362
專業學程	239	19,120	271	32,914	247	18,652
管理學程	10	6,060	29	15,799	13	12,434
小計	360	37,047	422	67,458	392	44,448
人數	5,595		5,518		5,158	
人均	6.62		12		8.62	

3-4-2 資訊技能培訓中心

2016 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，規劃兩種系統培訓型態，分別為資訊技能新人訓練及資訊駐點列車，藉此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，包含台北、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…) 與 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。

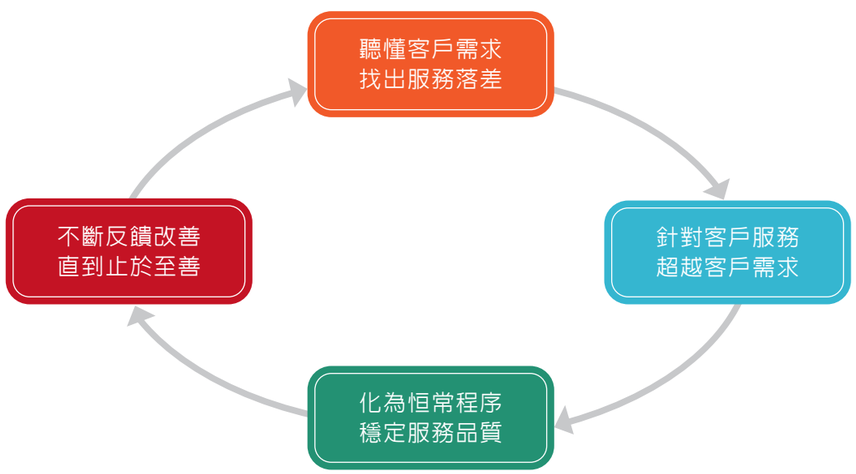
■ **2016 年資訊培訓參與統計**

類別	場次數	人數	課後滿意度
資訊技能新人訓練	59	520	約 95 分
資訊駐點列車	57	3,134	約 90 分

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劃執行。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。

2016 邁入第二階段培訓「唯客價值創新競爭力」。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或知識服務。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，開設兩梯次班別，每梯次進行 2+1 天之學習時數，學員組成含跨台港中三地後勤單位幕僚人才，總參與人數近約 100 人次。

班別	時間	地點	參與人數
唯客價值創新競爭力 第一梯	2016.08.05~06 2016.09.10	中國深圳	約 50 人
唯客價值創新競爭力 第二梯	2016.11.18~19 2016.12.10	台灣台北	約 50 人

3-4-4 精進中高階人才發展

大聯大控股重視才教育及發展，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。

2016 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%。針對組織變革和物聯網新平台時代等議題，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；剖析管理與組織變革轉型等問題，產生見賢思齊與他山之石得以攻錯的學習效果；透由學習組織型態，切入同觀點探討議題，腦力激盪出屬於大聯大控股的組織精華能力。

2016 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。

第4篇

創新供應鏈管理及首選的產學平台

4.1 供應鏈管理平台

4.2 建構全球貿易合規管理平台

4.3 產業專業知識分享平台

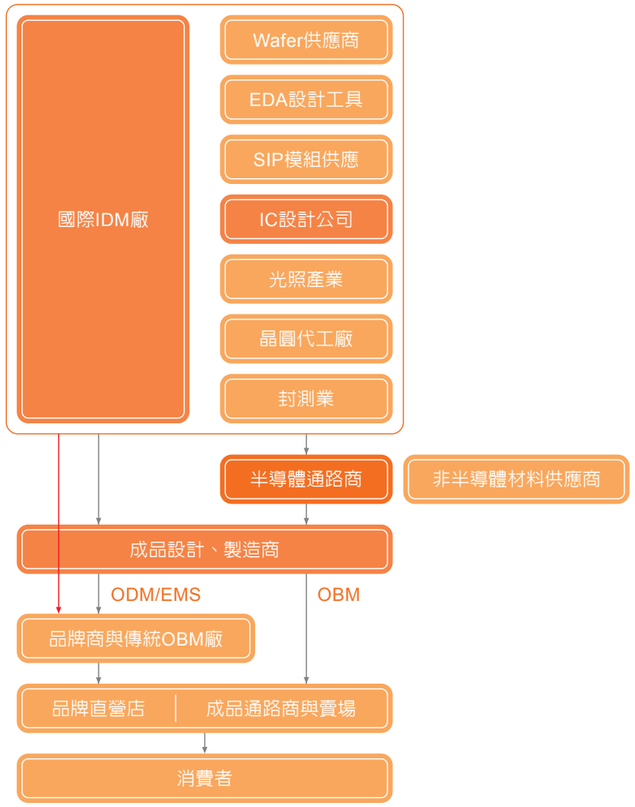
4.4 大聯大教育基金會使命

4.5 產學計畫持續擴大推動

4.6 產業公會交流學習

「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 供應鏈管理平台



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，茲就以下幾個面向分別解析之。

一、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。

二、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 95% 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。

三、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、取得需要的半導體元件。

四、銷售管理 (Sale 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。

五、運籌管理 (Logistic 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。

六、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。

七、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。

4-1-1 運籌物流協作夥伴

大聯大控股運籌服務處的主要職責為輔導、管理及監督委外物流廠商，制定相關管理及監控機制，例如：貨代遴選辦法、委外物流廠商管理辦法、風險監控機制…等，規範作業準則及評核管理指標，以確保委外物流廠商能符合公司管理的要求，提高服務品質進而提升客戶滿意度。另外，透過稽核的過程，協助委外物流廠商發掘問題並建立改善方案。

大聯大運籌始終以客戶服務為宗旨，積極朝向效能、品質及客戶滿意度等三大管理策略著手，逐步引領運籌人員進入到積極創新、資訊化、專業價值等思維範疇，進而提供經濟、有效、可靠的各式物流解決方案。

作業品質及貨物運送時效一直是客戶滿意度的重要評核指標，如何協同委外商提供更穩定及優質的服務，是大聯大運籌的重要課題之一。除了規範委外物流廠商需符合本公司管理要求外，更進一步強化公司委外物流廠商安全及品質管理作業；藉由不斷累積及精進的合作經驗，進而為公司提供更穩定的運籌服務品質。

透過委外廠商管理風險指標的建立（如下表），定期監控包括儲存環境及生產效率等項目，另針對大型委外發貨倉，大聯大亦指派自有人力之專人駐點，針對監控指標內容進行巡訪與記錄，若發現有異常除記錄外，並會充分檢討及追蹤。

■ 風險指標

主項目	分項目	監控頻率	監控說明	記錄方式
儲存環境監控	存貨管理	隨時	是否有不當存放造成之風險	現場巡視
	電源管理	不定期	如查察不當使用延長線 (瓦數超載或過度延長)	現場巡視
生產效率監控	人力配置	每半年	參考 KPI 數據訂定合理的人力	人力統計數據
	進出貨 KPI 管理	每月	進出貨異常狀況掌握	廠商提交 KPI 報告並於月會中說明
	SOP 稽核	每月	現場人員進行臨時性不定期稽核	不定期抽查及記錄，並追蹤改善

2016 年大聯大控股所配合之委外物流廠商，在儲存環境監控項目，經巡查結果皆符合標準，無論是存貨或電源使用管理都無不當情況，足以看出供應商在此方面之管理水準，進而確保大聯大控股及旗下集團之服務品質更加放心。

在強化供應鏈物流服務質量上，設置了人力配置、進出貨 KPI 管理、SOP 稽核等三項生產效率監控指標，定期執行查核並檢討改善。2016 年大聯大控股所配合之大型委外發貨倉之進出貨 KPI 項目總平均得分為 99.72 分，滿足且高於原設定之目標 99 分。在人力配置及 SOP 稽核等項目，整體來看亦屬平穩。

針對委外商管理，除了訂立各種管理指標進行控管外，表現良好的業者應予獎勵，故開始思考可行方案，最終確立以增加委託承攬貨量予表現優良的業者為推展目標；同時，表現未如預期之業者，則降低委託數量以為警惕。此舉希望可以提昇整體委外商的操作質量。此作法已於 2016 年開始實施，已獲獎勵的業者受到貨量增加的激勵下，整體操作品質較以往表現更為穩定，雙方並計劃在資訊流方面擴大合作，共朝互信互利目標方向邁進。

4-1-2 協力夥伴之評選及管理

針對供應商管理，管理單位於交易完成後對廠商進行評分，藉由各項占比之評分項目如交期、品質、價格、服務態度、付款條件等進行廠商評鑑，以做為有效管理廠商之依據。透過定期性的廠商評鑑，提升供應商之服務能力，進而確保供應商品質。

一般物流廠商（貨代）每年度均公開進行招標作業，依據遴選項目逐一評分後選定下一年度的合作夥伴。2016 年大聯大控股所配合的一般物流廠商（貨代），經由每月定期 KPI 會議及異常追蹤檢討等相關作業，整體表現亦有符合預期，在設定標準值 99.78 分情況下，平均達成分數為 99.98 分。

■ 一般物流廠商（貨代）的遴選項目

主項目	細項
廠商能力	營業狀況、穩定度等
品質控管	作業流程、作業人員穩定度等
專案管理能力	專案規劃及監控、人員配合度等
安全管理	資料安全控管、設備及環境安全等
收費	合理性

4-2 建構全球貿易合規管理平台

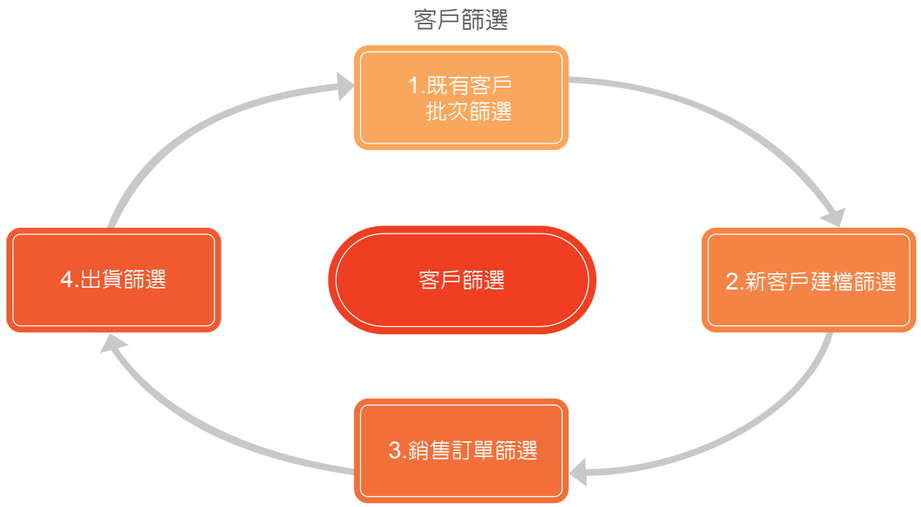
■ 貿易合規發展策略

符合與因應國際上對出口管制的法令規範，大聯大控股於 2015 年三月成立「貿易合規服務處」，建構規劃公司內部交易流程以符合國際間與各地區政府的出口管制法規規定。2016 年貿易合規服務處已建構完成公司內部出口管控的基礎系統管控機制，同時對外積極參與鄰近許多國家的相關交流研討會議以進一步瞭解其它國家的出口管制法規；對內持續進行系統進階管控程式優化作業，並定期舉辦內部訓練課程讓公司同仁瞭解遵守貿易合規的重要性。除此之外，大聯大貿易合規服務處也制訂三年之發展規劃，努力達成交易安全與公司永續經營的目標。

■ 建構貿易合規管理機制

大聯大於 2015 年導入外部自動管制名單篩選軟體，於日常作業中進行國際間各個出口管制組織（美國、歐盟、聯合國等國家與組織）所公布的管制交易對象篩選，以避免大聯大與管制交易對象有業務上的往來而讓公司曝露在風險之中。

日常作業交易如客戶與供應商資料建立、客戶訂單建立、倉庫出貨等，作業時，系統會自動啓動檢查程式，檢查客戶或供應商的名稱與送貨地址是否列於管制名單之中。篩選後沒有問題的交易即可繼續進行下一個作業階段，但若有疑慮的交易，則需透過貿易合規服務處善盡調查職責 (Due Diligence) 執行人工檢核後，才能進行下一個作業階段或駁回這個交易申請。此流程規劃的主要目的即為確保整個供應鏈的交易行為皆能符合國際出口管制法規的規範。



■ 貿易合規教育訓練

為提升公司內部同仁能更瞭解貿易合規的內容與重要性，進一步於所有的業務流程中均可落實合規準則，貿易合規部門於 2016 年舉辦了大聯大各地區之年度教育訓練課程。此教育訓練課程分別於三月、七月、八月、十月分別於香港、台灣、東南亞、韓國與中國大陸等地區進行總共 29 場訓練（台北共 11 場、東南亞與韓國共 8 場、中國區共 10 場），總參與人數達 2,407 人，平均出席率為 88%。且為加強同仁對出口管制法規與內部機制控管的學習效果，每一場課程後均有隨堂測驗。

■ 貿易合規海報

本公司非常重視貿易合規，近年來持續投注許多資源於人員、組織與系統之建置。現貿易合規管理已漸趨步上軌道，為強化所有代理原廠對大聯大重視貿易合規管理之認知與印象，以及隨時提醒內部員工需熟悉貿易合規內容與操作要求，故特設計與製作貿易合規海報並懸掛於各地區之主要辦公室與會議室。海報總共製作與懸掛為 137 幅，以利時時提醒同仁全面留意此重要作業流程。

	繁體中文版	英文版	簡體中文版
依海報文字分類	34	60	43
	台灣地區	中國地區	東南亞 / 韓國 / 美國
依發放地區分類	54	55	28

4-3 產業專業知識分享平台

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。

4-3-1 搏來客行銷

大聯大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，2016 年度累積整體推廣價值超過 8,823 萬人民幣，較 2015 年成長 10%，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。

WPG Mobile App IOS 版

WPG Mobile App Android 版

大聯大微博

大聯大微信

- 大聯大分衆報發表：月度發行，分衆報標籤化名單 735,000 筆，93% 寄送成功率，分衆標籤達 55 類，19 大分衆主題，供應商贊助額達 140,096 美元。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。
- 新聞露出：曝光總量達 7,788 次，方案新聞年度曝光達 3,526 次，曝光量為同行第一並領先居次者達 14 倍。
- 微博：粉絲數達 458,400 人，年度粉絲增長 139,000 人，粉絲數及發文量為同行第一。
- 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 300,000 次閱讀及 7,900 個分享數，精準粉絲數達 47,652 人，藉以分享企業核心專長，以增加外界對於產業新知與趨勢之了解。

4-3-2 大聯大創新設計大賽

為了塑造品牌認知及技術支持能力形象，2016 年大聯大控股舉辦了第二屆「大聯大創新設計大賽」，以「創造未來智能生活好管家」為主題，收到來自中國大陸地區高校精英共 128 支隊伍報名參加，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 20 支隊伍進入決賽，並得到 25 個贊助商，18 個代理品牌提供超過 2,300 個器件支援。決賽前於線上舉辦技術交流會，將技術及專家資源深入與參賽隊伍交流。

決賽期間共 40 家媒體對大賽進行了報導，媒體累計曝光達 251 次。大賽期間，技術交流群互動熱烈，相關討論達 3,400 條消息，微博話題 # 大聯大創新設計大賽 # 瀏覽達 17,000 人次。

大聯大曾國棟副董事長與贊助供應商合影

2016 大聯大創新設計大賽決賽大合照

評審評分現場

大賽評委世平集團林建和資深技術總監協助抽出微博上牆中獎者

4-4 大聯大教育基金會使命

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別、各永續面向的組織，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，給予弱勢民衆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，包含淨山、淨灘、濕地、植樹認養等，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。

4-5 產學計畫持續擴大推動

大聯大控股有感於時代變化來臨，並為提升莘莘學子在學習之餘更能貼近產業，於 2016 年展開一系列相關產學合作案。

1. STP（Seed Talent Program）種子人才培訓計劃

大聯大控股資訊服務部門於 2016 年參與兩期 STP 種子人才培育計畫，為一個期許透過學生無限創意與企業實戰實務結合共創價值的專案計畫。大聯大控股提出二個主題「互聯網 + 對 WPG 的影響」與「大數據的應用」讓同學們腦力激盪並實際參與企業的實務面，讓參與的學員能夠更能將課堂上所學實際應用，並且帶給他們更多元的思考、更開闊的眼界，未來能更快的為社會、為企業所用。相關資訊可至以下網站了解：http://stp-twiod.wixsite.com/stp-twiod

2. 雲科大產學合作案

有鑒於大數據與互聯網的蓬勃，大聯大控股資訊服務部門積極參與該領域之技術應用與發展，於 2016 年 9 月邀請雲林科技大學大數據教授進行「大數據分析與應用」演講。並於後續由教授帶領兩組共六位學生進行為期半年之合作案，透過關聯分析與機器學習之大數據技術，由企業提供數據，學界提供技術與理論，以期達到產學合作，共創成果。

3. 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 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。

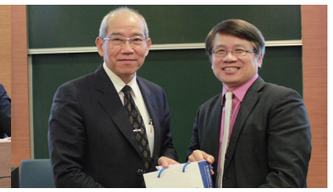
供應鏈管理於學界難以培育之因，因其為跨領域之管理科學，相關課程分散在商學院各系之中，因科系定位之故，各學系無法單獨建立一套較為完整、專業且以市場需求為導向之學術訓練。因此，大聯大控股參與政大商學院學務計畫，藉著大聯大控股雄厚的市場經驗值加乘政大商學院在商業管理豐富的教學累積，整合各系所既有課程資源，並開創符合供應鏈管理之新興課程，為供應鏈管理教育量身打造校級「供應鏈管理學分學程」，為臺灣產業界提供供應鏈管理之專才。

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。

2016 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「中華企業資源規劃學會 2016E 化系統創意應用競賽 優良獎」及「台灣作業研究學會 2016 大專校院專題競賽 第二名」，為產學合作成功之榮耀分享。

■ **2016 大聯大控股實務分享系列講座**

日期	主題	主講人
2016.04.08	電子產業供應鏈概述 - 從通路商的角度看供應鏈	黃偉祥 董事長



4-6 產業公會交流學習

大聯大控股之董事長黃偉祥及副董事長曾國棟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。

2016 年與台北市件商業同業公會協辦相關供應鏈、企業管理等課程，參與人數約 741 人次，課程如下：

- 業務實戰研習班
- 專題演講
- 經營管理班 | CEO及高階主管思維與實務研習課程、水平思考潛能開發培訓課程

第 5 篇
氣候變遷因應及在地實踐

5.1 打造綠色服務
5.2 土地關懷與地方經營
5.3 社會參與贊助

5-1 打造綠色服務

5-1-1 OA 整合降低紙張浪費

大聯大控股台灣區各辦公據點於 2015 年起透過多功能事務機租賃整合專案，精化設備的質與量，取捨不必要或汰除老舊的印表機與傳真機設備，減少不必要的能源耗損。

同時藉由多功能事務機憑卡登入系統的操作方式與智能化的介面，使用者可減少錯誤選取及不必要的輸出所產生的資源浪費，管理者可透過系統報表，統計與分析各單位使用狀況，進一步追蹤檢討用量與改善。另一方面，藉由用量紀錄的透明化管理，使用者能自主性的節制用量、避免資源浪費，達到節能省碳與省紙的理念。

2016 年大聯大控股暨旗下集團，透過事務機辦公設備整合所消耗的 A4 紙張數量平均為 4,457,226 張，相較整合前的總用量 6,754,534 張，整合後平均減少 34% 紙使用。

＊單位：張數

用印量	2014 年 (整合前)	2015 年	2016 年
台灣區全區	6,754,534	4,392,158	4,457,226

註：2016 年林口倉庫配合專案之執行，用紙量因而微幅提升。

除了設備精化，耗材的選擇如影印紙，以符合環保規章之品牌為遴選條件，並選用適當的紙張磅數，避免過度耗用資源。同時提倡紙張單面回收利用，降低用紙量、推廣事務機列印前確認，減少誤印與重複列印的浪費，並張貼環保標語，加強自發性的環保意識，達到節約節能的表現。

5-1-2 辦公環境能資源使用

■ 水資源管理

大聯大控股暨旗下集團對於水資源使用及節水採取多項措施，如洗手台玻璃張貼節水宣導標示、裝設省水馬桶、水龍頭、於馬桶水箱放入回收保瓶等，並於每月統計用水量，針對異常用量進行追蹤管理，並定期進行檢討與改善措施。

＊單位：噸

水資源來源	2014	2015	2016
民生用水	8,345	28,135	28,516

註 1：2014 年數據僅統計大聯大控股之用水量，2015 年起數據為大聯大控股暨旗下集團總用量統計。

註 2：2016 年大聯大控股暨旗下集團總用水量較 2015 年增加，係因南港辦公區管線老舊破裂產生漏水而導致異常用量，經修復與後續追蹤，已恢復正常的平均用水量。

■ 能源管理

大聯大控股暨旗下集團為達節電省碳，採取措施如汰舊換新選用有綠色環保節能標章之設備如節能 T5 燈管、LED 投射燈、非上班時間調整電梯運作的數量、每日午休時段關閉燈源、季節性調整空調主機溫度與運作時間、辦公區域設置電扇，定期進行設備維護如飲水機清潔、冰箱過期食品清理，減少能源耗損，並於每月統計用電量，針對異常用量進行追蹤管理，並進行檢討與改善措施，來達到節約能源之積極作為。

	2015	2016
民生用電（度電）	4,317,842	4,142,589
二氧化碳排放當量（CO_2e）	2,279,820.58	2,187,286.99

註：使用 2015 年電力排放係數 0.528 公斤 CO_2e/ 度

2016 年世平集團獲得社團法人中華民國企業永續發展協會主辦，經濟部協辦的第一屆「節省愛地球獎」第三名。

5-1-3 廢棄物及耗材管理

■ 辦公廢棄物管理

大聯大控股台灣區辦公室廢棄物除一般垃圾廢棄物外，可回收廢棄物皆進行分類處理，主要針對紙、塑膠、寶特瓶進行分類，並由回收商回收再利用。針對大量之廢棄機密紙張，定期集中由合法廢棄物處理商進行紙張銷毀後送紙廠重新造紙。電腦設備類廢棄物亦授權專責處理業者，遵循環保相關法規規定清除、處理。

■ 倉儲廢棄物管理

大聯大控股營業項目為服務業，所以廢棄物之管理將聚焦在倉儲物流作業上，目前廢棄物種類主要為一般垃圾廢棄物及可回收再利用的廢棄物（紙箱與廢紙類約占 95%，塑膠與鋁罐等約占 5%）兩種，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。

2014 年僅統計台灣區大聯大控股林口倉之數據，2015 年起擴大統計海外香港／深圳倉庫相關資料，將同步進行三倉的管理監控及改善，2016 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

廢棄物種類	處理方式	地區	2014	2015	2016
一般垃圾廢棄物	焚化處理	台灣	60	60	60
		香港	-	150	147
		深圳	-	45	45
可回收廢棄物	回收再利用	台灣	24	24	24
		香港	-	154	150
		深圳	-	18	18
廢棄物總量			84	451	444

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

■ 耗材管理

氣候變遷所引發之天災將直接衝擊企業的營運，大聯大控股倉庫內部除主動檢視各項節能減及溫室效應等議題外，對於物流過程中所產生的紙箱耗材亦列為重要的綠色作為管理之範疇。

在商品出貨時，使用再生紙製品所製成的紙箱；在商品進貨時，回收可再利用之紙箱循環使用，目前回收的紙箱量已逐年增加中，藉由上述兩項作法使耗材減量及再回收利用，進而達到節能減碳之成效。

2014 年僅統計台灣區大聯大控股林口倉之數據，2015 年起擴大統計海外香港 / 深圳倉庫相關資料，同步進行三倉的管理監控及改善。

＊單位：公斤

廢棄物種類	地區	2014	2015	2016
使用量	台灣	58,420	58,180	24,890
	香港	-	86,000	96,000
	深圳	-	57,102	54,762
總量		58,420	201,282	175,652

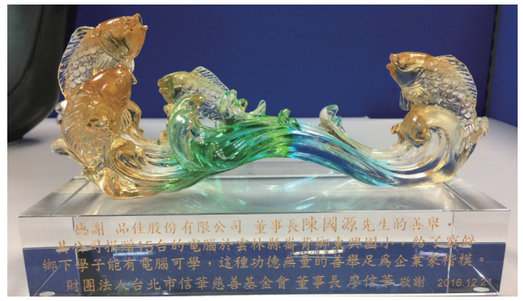
註：2016 年台灣區及深圳區出貨量減少，回收紙箱使用量因而減少。

5-2 土地關懷與地方經營

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。

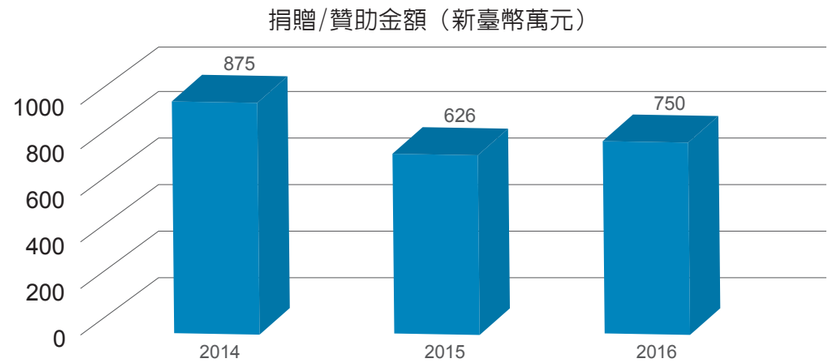
2016 年大聯大控股繼續與日和教育基金會攜手規劃 CSR 休憩活動，以宜蘭縣員山鄉內城村為理念實踐與推廣的基地，連結友善耕作小農、社會團體、企業機構，進行食農教育、農村生態文史與永續生活相關教育活動，並且與其他合作夥伴－太陽農場、啊！水博覽會、和睦客棧、尼克自留種農園、內城聯禾米等產生更密切連結。大聯大控股以初體驗型態規劃，受到員工熱烈回響，未來將持續舉辦環境綠化等相關活動。

2016 年品佳集團捐贈 15 台筆記型電腦予雲林縣崙背鄉東興國小偏遠學子學習使用，並協助到場安裝。



5-3 社會參與贊助

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，2016 年總計捐助 / 贊助金額達新臺幣 750 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	舉辦供應鏈、企業管理課程， 約 741 人參與課程及演講
	交通大學	台灣	贊助與日本理化學研究所聯合實驗室企劃專案，推廣與世界新知接軌等學術研討相關活動，培育卓越科技創新人才
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，2016 年展翼合唱團公益巡演活動
	彰化 - 彰德國民中學	台灣	改善及充實學校圖書館設備軟硬體之贊助
	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 -2016「EYE 樂零距離」慈善音樂會
	無垢舞蹈劇場	台灣	贊助 2016 年無垢舞蹈劇場年度演出活動
	夢想之家	台灣	贊助 2016 年年度「夢想標竿學院」-課業提升計畫

第6篇

附錄

6.1 GRI G4 指標對照表

6.2 ISO 26000 社會責任指引國際標準對照表

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

6.4 驗證聲明書

GRI G4 指標對照表

以下指標皆經外部查證，相關查證結果如外部獨立保證聲明書所示。

一般標準揭露

指標	說明	章節	頁碼	備註
策略與分析				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	經營者承諾與理念	2	
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	2.3.2 縝密的風險管理機制	20-24	
組織概述				
G4-3	說明組織名稱	關於報告書	1	
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	2.2.1 經營理念、願景與目標 4.1 供應鏈管理平台	14 40-42	
G4-5	說明組織總部所在位置	關於報告書	1	
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	2.2.1 經營理念、願景與目標	15	
G4-7	所有權的性質與法律形式	關於報告書	1	
G4-8	說明組織所提供服務的市場	2.2.1 經營理念、願景與目標	15	
G4-9	說明組織規模，包括員工總人數、營運據點總數、淨銷售額、按債務和權益區分的資本總額、提供產品或服務的數量	2.2.1 經營理念、願景與目標 2.2.3 年度重要營運指標	15 16	
G4-10	員工組成	3.1 人力資源組成結構	31	
G4-11	受集體協商協訂保障的總員工數比例			本公司未有集體協商協定，但致力於勞資會議之推動
G4-12	描述組織的供應鏈	4.1 供應鏈管理平台	40-42	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權及供應鏈的重大變化			2016 年無重大變化
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	2.3.2 縝密的風險管理機制	20-24	
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制訂的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議			2016 年未簽署任何倡議
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	4.6 產業公會交流學習	49	
鑑別重大考量面與邊界				
G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 b. 說明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。	關於報告書	1	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程及組織如何依循「界定報告內容的原則」	1.3 重大議題鑑別與回應	5-7	
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	1.3 重大議題鑑別與回應	7	
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	1.3 重大議題鑑別與回應	10	
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	1.3 重大議題鑑別與回應	10	

指標	說明	章節	頁碼	備註
G4-22	說明對先前報告書中所提供知任何資訊有重編的影響及原因			2016 年無針對先前報告書之資訊進行重編
G4-23	說明與先前報告書期間相比，在範疇與考量面邊界的顯著改變			2016 年無顯著改變
利害關係人參與				
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	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	1.2 利害關係人識別	4	
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	1.3 重大議題鑑別與回應	8-9	
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	1.3 重大議題鑑別與回應	8-9	
報告書基本資料				
G4-28	所提供資訊的報告期間	關於報告書	1	
G4-29	上一次報告的日期	關於報告書	1	
G4-30	報告週期	關於報告書	1	
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	關於報告書	1	
G4-32	說明組織所選擇的「依循」選項	關於報告書	1	
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證／確信的政策與現行做法	關於報告書	1	
治理				
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	2.3 著重企業發展的治理架構	18-20	
G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	2.3.1 公司治理組織與權責	18-20	
G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.3.1 公司治理組織與權責	18-20	
倫理與誠信				
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	2.3.4 誠信經營及法令遵循	25-26	

特定標準揭露

考量面	指標	說明	揭露章節	頁碼	備註
經濟績效	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.3 年度重要營運指標	16	
	EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	3.3.1 完善福利回饋員工	33	
市場形象	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	3.2.4 薪酬經濟指標	33	
	EC6	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例			高階管理階層定義為副總級以上之主管，100% 為台灣人擔任
間接經濟衝擊	EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	5.3 社會參與贊助	54	
採購實務	EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例			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 92%
能源	EN3	組織內部的能源消耗量	5.1.2 辦公環境能資源使用	52	
	EN6	減少能源的消耗	5.1.2 辦公環境能資源使用	52	
水	EN8	依來源劃分的總取水量	5.1.2 辦公環境能資源使用	51	
	EN9	因取水而受顯著影響的水源			無此情事
排放	EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	5.1.2 辦公環境能資源使用	52	
廢汙水及廢棄物	EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	5.1.3 能資源使用與節能減碳	52-53	
產品及服務	EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	5.1 打造綠色服務	51-53	
法規遵循（環境）	DMA		1.5 管理方針揭露	11	
	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			無此情事
勞僱關係	LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	3.1 人力資源組成結構	32	
	LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	3.3.1 完善福利回饋員工	33	

考量面	指標	說明	揭露章節	頁碼	備註
職業健康與安全	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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	2.2.3 年度重要營運指標	16	
	LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工			無此情事
訓練與教育	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	3.4.1 優化人才發展架構	36	
	LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	3.4 人才培育及發展	36-38	
	LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	3.2.3 考評機制，連結薪酬回饋	33	
員工多元化與平等機會	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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 人力資源組成結構	31	
女男同酬	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	3.2.4 薪酬經濟指標	33	
勞工實務問題機制	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			無此情事
人權	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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			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%
不歧視	HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動			無此情事
童工	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			2016 年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
強迫與強制勞動	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			無此情事
原住民權利	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			無此情事
人權問題申訴機制	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			無此情事
反貪腐	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動			無此情事

考量面	指標	說明	揭露章節	頁碼	備註
反競爭行為	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			無此情事
法規遵循（社會）	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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			無此情事
社會衝擊問題申訴機制	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			無此情事
產品及服務標示	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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			無此情事
行銷溝通	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	PR6	禁止或有爭議產品的銷售			無此情事
	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			無此情事
顧客隱私	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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			無此情事
法規遵循（產品責任）	DMA		1.4 管理方針揭露	11	
	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			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企業社會責任理念	1. 利害關係人議合及互動	4-11
		2. 誠信經營及永續治理	13-29
人權	符合法規並透過查核避免因人權問題造成的風險	3. 人才養成及友善職場	31-38
	處理人權的風險處境	3. 人才養成及友善職場	31-38
	避免有同謀關係－直接、利益及沉默等同謀關係	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	解決委屈	3. 人才養成及友善職場	31-38
	不可歧視弱勢族群	3. 人才養成及友善職場	31-38
	保障公民與政治權	3. 人才養成及友善職場	31-38
	保障經濟、社會與文化權	3. 人才養成及友善職場	31-38
	保障基本工作權利	3. 人才養成及友善職場	31-38
勞動實務	促進就業及聘僱關係	3. 人才養成及友善職場	31-38
	工作條件與社會保護	3. 人才養成及友善職場	31-38
	保持社會對話	3. 人才養成及友善職場	31-38
	維護工作的健康與安全	3. 人才養成及友善職場	31-38
	人力發展與訓練	3. 人才養成及友善職場	31-38

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
環境	污染預防	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	永續資源利用	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	氣候變遷減緩與適應	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	環境保護、生物多樣性與自然棲地修復	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
公平 運作實務	反貪腐	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	負責任的政治參與	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	公平競爭	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	促進產業價值鏈的社會責任	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
	尊重智慧財產權	2. 誠信經營及永續治理	13-29
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
	保護消費者的健康與安全	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
	支持永續消費	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
	消費者資料保護與隱私	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	保障享用服務權	2. 誠信經營及永續治理	13-29
	教育及提高意識	4. 創新供應鏈管理及首選的產學平台	40-49
社區參與與 發展	社區參與	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	創造就業與技術發展	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	發展科技	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	幫助增加財富與收入	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	推廣教育及文化	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	推廣健康	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	社會投資	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54

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

分類	10 項原則內容		對應章節	頁碼
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權	3. 人才養成及友善職場	31-38
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	3. 人才養成及友善職場	31-38
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	3. 人才養成及友善職場	31-38
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	3. 人才養成及友善職場	31-38
	原則 5	切實廢除童工	3. 人才養成及友善職場	31-38
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	3. 人才養成及友善職場	31-38
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. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	5. 氣候變遷因應及在地實踐	51-54
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. 誠信經營及永續治理	13-29

獨立保證意見聲明書

大聯大投資控股股份有限公司 2016 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 2016 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. 本查證作業範疇與大聯大投資控股股份有限公司 2016 企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
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 2016 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 2016 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 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

2016 年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
2017-06-14

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
詮鼎集團 AIT group

大聯大控股 A Member of WPG Holdings
友尚集團 YOSUN

大聯大控股 WPG Holdings

大聯大投資控股股份有限公司 WPG Holdings Limited
11493台北市內湖區堤頂大道二段489號8樓
網址：www.wpgholdings.com

Copyright © 2017 WPG Holdings 版權所有