大聯大控股
WPG Holdings

2019
企業社會責任報告書

Corporate
Social Responsibility
Report

報告書下載專區

2019 永續績效重點摘要 02
關於報告書 03
經營者承諾與理念 04
專題：數位轉型關鍵績效 06

1 推動企業永續

1-1 持續深耕的永續關係 11
1-2 善盡責任的永續發展 19

2 堅持誠信治理

2-1 歷史沿革與發展大事紀 25
2-2 承諾共好的經營願景 26
2-3 誠信當責的治理組織 29

3 創新供應鏈管理

3-1 數位驅動的供應鏈管理 40
3-2 洞悉產業的知識交流 46
3-3 嚴謹控管的合規貿易 47
3-4 關係穩定的夥伴合作 47

4 人才發展轉型

4-1 卓越創新的人才發展 52
4-2 公平完善的薪酬考評 57
4-3 氛圍良好的工作環境 58

5 實踐在地關懷

5-1 重視永續的低碳營運 63
5-2 結合職能的產學計畫 67
5-3 積極參與的社會共融 68

6 附錄

6-1 驗證聲明書 74
6-2 GRI Standards 揭露項目對照表 75
6-3 社會責任指引國際標準對照表 77
6-4 聯合國全球盟約對照表 78

2019 永續績效重點摘要

治理 (G)

- 召開 10 次董事會，董事出席率達 94.55%，完成董事會內部績效評估及外部績效評估。
- 獲第六屆公司治理評鑑上市公司排名前 6% 至前 20%。
- 啓動委外智能倉營運風險管理，完成委外智能倉相關風險項目的辨識與評估、擬定關鍵風險回應計畫，並定期追蹤關鍵風險回應計畫之執行。

環境 (E)

- 林口倉庫通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，建立完整組織、政策及管理作為，降低營運之環境衝擊。
- 各項資源使用指標績效皆較 2017 年表現提升，用紙量減少 7.76%、用電量減少 17.61%、用水量減少 8.01%。
- 落實資源循環再利用，辦公室可回收廢棄物總回收量為 14,361 公斤、倉儲物流使用回收紙箱為 189,000 公斤。
- 認養南港向陽公園近 10 年，維護都市綠色空間，提升市民整體生活品質。

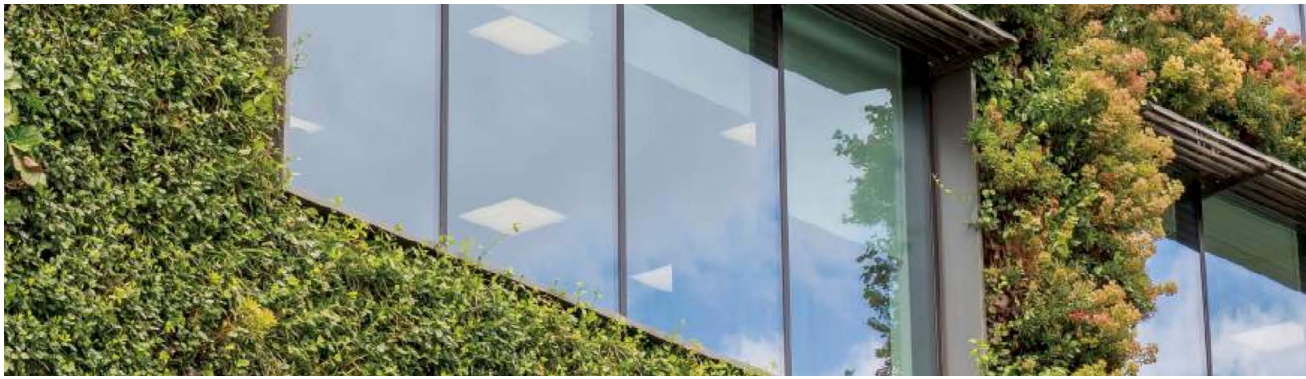
社會 (S)

- 教育訓練總時數為 50,617.20 小時，主管人均受訓時數為 17.19 小時，非主管人均受訓時數為 8.58 小時。
- 連續 9 年贊助支持政治大學商學院「供應鏈管理產學合作計畫」，系統性整理供應鏈管理 know-how，培育台灣產業界供應鏈管理人才。
- 贊助台北市電子零件商業同業公會每月「通路大講堂」供應鏈及企業管理課程，促成產業共好共榮，參與課程人數總計逾 730 人次。

供應鏈

- 持續推廣搏來客行銷，導入交互式移動行銷服務，並優化數位轉型內容行銷，年度累積整體推廣價值超過 5 億人民幣，較去年同期增長 91%。
- 進行貿易合規數位轉型優化作業，並針對各地區之產線及業務人員進行貿易合規訓練課程，總參與人數超過 3,600 人。
- 對內、對外持續強化「大大網」服務認同感與黏著度，結合線上線下互動模式與數位轉型價值，全年度外部曝光量共計逾千萬。

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）2019 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 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 GRI 準則 (Global Reporting Initiave Standards, GRI Standards) 之核心揭露進行編製。關於本報告書之報告期間及發行週期、範圍、及報告書聯絡方式及其他相關資訊，如下列所示：

報告書期間及發行週期

本報告書為大聯大控股第六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 2019 年度（2019 年 1 月 1 日至 2019 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 2019 年度）。前一版報告書發行日期為 2019 年 6 月，下一版本預計發行時間為 2021 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 (British Standards Institution, BSI) 查證，查證結果確認本報告書資訊符合 AA 1000 第一類型保證等級之精神及 GRI Standards 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：

聯絡窗口

大聯大投資控股股份有限公司 CSR 工作小組 許小姐
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 85848
傳真 ：+886-2-87978980
Email ：wpgh_csr@wpgholdings.com

經營者承諾與理念

董事長的話

大聯大控股秉持企業核心價值觀「團隊、誠信、專業、 效能」，自 2014 年起現已發行六本誠信編製並經國際認證的企業社會責任報告書。2019 年我們的企業社會責任報告書，獲得「台灣企業永續協會」頒發的「企業永續報告類 - 服務業銀獎」和「綜合績效獎」。但，我一直強調，我們推動 CSR 並不是為了完成法令所要求的報告書，更不是為了得獎。我們希望每一年透過在規劃及製作報告書的過程中，更能專心於利害關係人所關注之議題，持續檢視大聯大控股在環境、社會及公司治理 (Environment, Social, and Governance, 簡稱 ESG) 的三個永續經營面向的作為，強調以謙和及感恩的心「寫我們所做的、做我們所寫的」。期以此份報告書做為與各利害關係人溝通的橋樑，展現我們永續經營的誠意與決心。

在推動企業永續及誠信治理層面，我們致力於建置有效的公司治理架構，以保障股東權益、強化董事會監督績效、尊重利害關係人權益、及提昇資訊透明度為主要遵循原則。在 2019 年我們也請公司治理協會，針對董事會運作進行首次外部評核， 同時在第六屆公司治理評鑑中，在上市公司獲評為前 6-20% 之公司，再再顯示大聯大控股在公司治理及企業永續推動上的努力。

在創新供應鏈層面，我們在內部透過各種活動宣導，讓大大網及數位轉型更能深入成為員工的日常及深植成為大聯大同仁的 DNA。在 2019 年更由執行長參與許多外部座談及接受媒體採訪，除了強化大聯大數位轉型形象外，更希望藉由與客戶群對談機會，分享大聯大控股以「專注客戶、科技賦能」兩大心法推動數位轉型的經驗，希望能進一步建構大競合的生態系，解決客戶實踐智慧製造所面臨的挑戰，以智能製造物流服務、成就客戶，達成產業的共好共贏。

在人才發展轉型面，2019 年與管顧公司合作，重新思考討論並收斂定位未來人才的圖像，擬訂出六項重要的職能方向，做為未來人才發展的重要依據。我們依然強調要提供一個包容、多元及鼓勵同仁發揮才能及創意的工作環境，透由公平任用、績效管理、人才培育、及薪酬水準調查與分析，提供對外具有競爭力的薪酬水準，並規劃各種不同訓練課程供同仁學習發展，以在安全舒適的職場環境，鼓勵同仁在工作與生活中取得平衡。另，在 2019 年我們全面引進並推動同仁使用數位工具，當 2020 年新冠病毒在全球漫延時，我們能超前部署，在以同仁健康為唯一考量的前題下，讓同仁們都可以順利在家上班、在線工作。

在環境保護層面，大聯大控股主要從事電子元件通路商服務，並無實體製造而產生對環境之影響，仍不遺於力地推廣，透過各類活動及內部網頁專區向同仁們倡導：留意氣候變遷及全球暖化可能帶來的風險，珍惜各項有限天然資源、節水、節電、及廢棄物分類回收處理，邀請同仁們一起由自身做起，為環境保護貢獻 一份心力。2019 年起為期至少三年，希望透過「植樹活動」體驗，推動環境教育。帶動同仁及其眷屬們一起參與，並瞭解海岸防風林對環境的重要性。以「種樹護海岸、大家一起來」。

在實踐在地關懷層面，對內我們持續鼓勵同仁參與社會各項公益，並透由活動參與感染家人推廣正向的循環，讓大聯大 控股中的每個家庭都能傳遞良善的種子。對外大聯大控股透過產學合作及舉辦創意設計大賽，不僅關懷社會青年教育發展藍圖，體現技職精神的企業社會責任，同時也是大聯大控股展現技術支持能力的最佳舞台，希望幫助產學界減少資訊壁壘，相互提升整體效能。

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

經營者承諾與理念

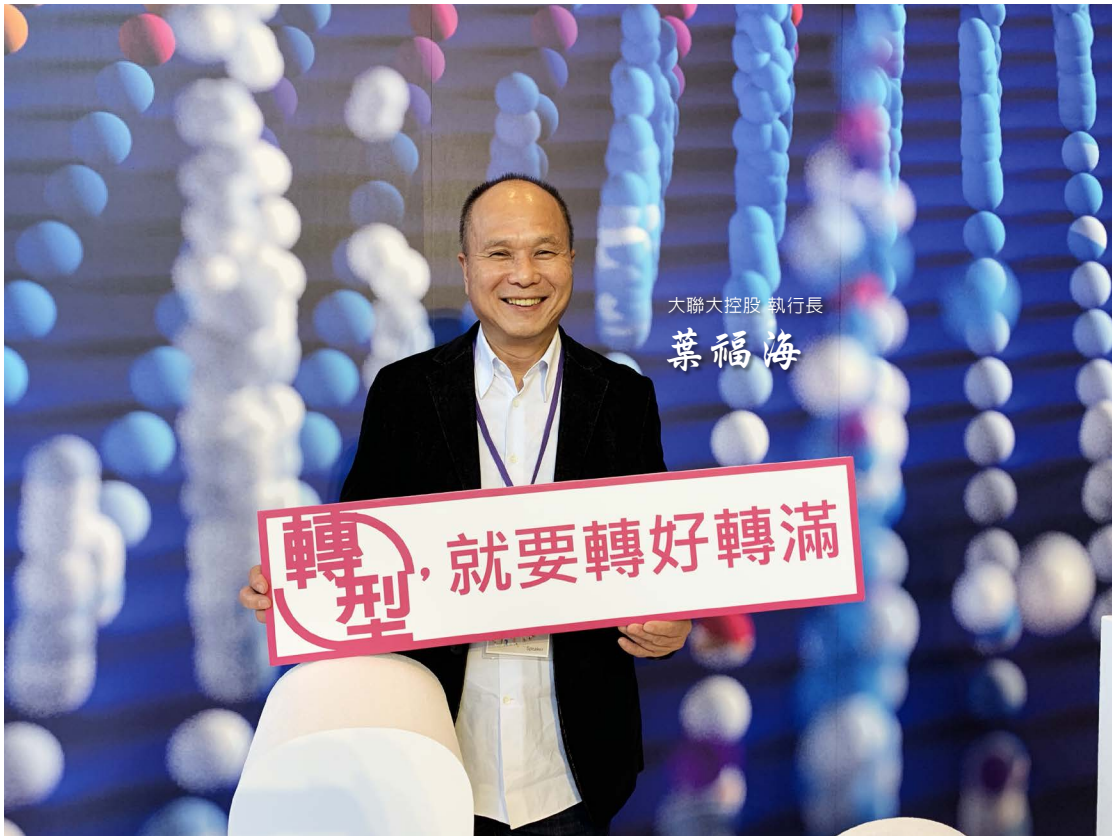
執行長的話

利他主義出發，打造共贏生態系

從中美貿易戰到今年全球疫情發展，世界情勢瞬息萬變，所有產業均面臨內外環境高度挑戰，近年來，大聯大積極思考下一個 10 年、20 年甚至 30 年，如何以新科技、新方法創造新價值，自 2015 年啓動數位轉型，不斷探索各式前後端營運流程從線下到線上的可能；至 2018 年，大聯大正式對外推出「大大網」數位平台，善用科技與工具，致力從「滿足客戶需求」到「創造客戶需求」；時經 2019 年，半導體供應鏈越趨兩極的態勢日漸明朗，經營團隊面對產業上下游變化趨勢，大聯大以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，以數位轉型為基，積極以線上平台、線下團隊動態回應原廠與客戶之供應鏈調整需求。

在將「大大網」平台介紹給大聯大既有企業客戶時發現，幾乎每一個企業都在思考、評估智慧製造，並觀察到客戶投入智慧製造，提升產能與良率，卻容易忽略備料與換線的時間也會影響智慧製造的成效。

大聯大從而思考，若只有資訊流而無物流，無法真正解決客戶未來整體供應鏈的問題，因此繼 2018 年大聯大香港智能倉完成後，將規劃循序於中國大陸華南地區、台灣及東南亞投資建置智能倉儲，利用數據管理，透明化倉庫資訊，以自動化智能設備翻轉傳統倉儲作法，以「從進貨到出貨全場域智能作業，成為倉儲代工的示範倉」為目標，希望邀請上游原廠與同業一起加入此獨立倉儲共享平台，期能積極回應客戶在實踐智慧製造所面臨的挑戰，快速將客戶所需的零件直接送至客戶的生產車間 (B2B2P：Business to Business to Production Workshop)，以智能製造物流服務成就客戶，與產業共大共好，與生態系夥伴共贏！



專題：數位轉型關鍵績效

大聯大控股是全球第二、亞太區最大的半導體零組件通路商，面臨新製造趨勢，致力轉型成數據驅動 (Data-Driven) 企業，發揮供應鏈管理強項並擁抱科技，將線下繁複的業務數位化，建立線上數位平台 —— 「大大網」，專注大型客戶及中小型客戶不同需求，提供個性化服務體驗，以 C2B（以人為本）角度換位思考，希望從「回應客戶需求」到「創造客戶需求」，逐步完善數位平台服務，並倡導智能物流服務 (Logistics as a Service, LaaS) 模式，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。

大聯大在業內率先於 2015 年啓動數位轉型計畫，期望從善念出發、以科技建立信任，與產業「拉邦結派」共建大競合之生態系，並以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」十六字心法，積極推動數位轉型。

大大網 - 因應客戶多元需求、創造價值

大大家

2019 年大大家團隊持續以台商客戶為目標，以客戶之 Forecast Reply（回覆客戶需求的交期）、DDR（數據驅動備貨，Data Driven Replenishment）、ASN（預先出貨通知，Advanced Shipping Notice）、Hub 倉（客戶外倉）之補貨與領用開發票，此五大功能系統化為重點工作，共完成 108 個功能的對接與上線。在台商客戶端，對有系統對接意願的客戶，加速完成規劃項目；對無系統對接意願的客戶，尋找其他可能技術途徑，期階段性達成系統對接的成果：2020 年亦已規劃與中資大型客戶展開洽談，目標乃完成數家重點中資客戶之系統對接。

Forecast Reply	提供管理圖表 (Control Chart) 的功能，幫助業務了解每顆料在系統中的情況，再透過系統資訊來進行 Forecast 的 reply
DDR	當業務上傳客戶 Forecast 資料到系統後，可比對系統每顆料的進銷存數據，將分散的需求跟資訊整合成系統報表，資料分析更快速、精準，增進業務協助客戶管理庫存的效能
ASN	透過大大家與客戶指定的第三方物流業者系統對接，出貨時同時在系統確認資料傳給第三方物流業者，就能完成出貨作業
Hub 倉補貨	系統依據業務回覆客戶需求狀況，自動計算產生補貨報表提供業務檢視與進行快速補貨作業
領用開發票	業務將客戶及 Hub(客戶外倉) 領用明細上傳系統，系統依據客戶設定自動開出發票

專題：數位轉型關鍵績效

大大邦

自 2019 年起，將客戶來源分為客戶自主式上線與透由訂單辨識技術而來的技術型上線客戶，並開始推展至中國，更以行動版 APP，強化平台的使用彈性與簡易度，超標達成原年度 1,500 家客戶的目標。2020 年「大大邦」以「舊的不去、新的再來」為年度主軸，以對客戶有價值的資訊報表提供，強化舊有客戶的黏著度；並以中國大陸為目標地，持續開發新客戶；另亦積極著手技術工具的優化，致力提升訂單辨識度以利技術型上線客戶的具體增加。

大大通

2020 年，在有效平台數據的基礎上，「大大通」將著重與重點原廠建立深度合作關係，以具質量的方案解決能力，翻新客戶工程師對「大大通」的服務體驗與認知，取得鞏固並擴大客戶的優勢。2020 年度工作重點包含：

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

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

展望 2020 年，大大網立基過去 2 年的執行經驗，已於雲端將現有客戶之平台使用狀況系統化與可視化，讓經管團隊、第一線的業務同仁以及系統開發團隊以具體實時的數據，追蹤、評估及規劃後續專案重點項目，在重新整理目標客群後，完成個別平台之關鍵重點指標設定。

協同運作工具 - 提升溝通和共同作業效率的平台

大聯大控股以客戶服務為優先，在不同區域 / 城市均有人力佈署以因應客戶業務需求，業務上的跨區域 / 城市間的聯繫溝通頻繁，跨區專案討論與追蹤將隨時隨地發生，藉由協同運作工具，同仁與同仁間的聯繫更加快速與便利，同時多工處理不同事務，組織 / 專案可在專屬群組共享文件與即時線上編輯及討論，會議不再侷限在特定會議室，透由協同運作工具，無論所在均可展開會議討論及溝通，直播教學擴大可參與的區域與城市，同時容納傳統方式教育訓練參與人數的幾倍，直播教學過程即時錄影，減少以往教學影片後製的時間，教學影片也可重覆提供給未參與同仁自學或複習，增進教學影片效益延續性。

協同運作工具於 2019 上半年在少量單位嘗試，下半年擴大到亞洲特定城市試運用，從同仁與同仁間的各端點聯繫、組織 / 專案的線串連討論、跨區域 / 城市協同運作的面交互溝通，點線面的串接與交互運作，建構提升溝通和共同作業效率的平台。2020 年預計擴展至各事業體，透由科技工具賦與同仁新的能力，藉由科技工具運用效益的基礎上再進化。

量化交易工具

量化交易藉助資料科學方法，從資料的取得、數據萃取、pattern 採樣、統計分析，以數據作為決策基礎建構金融商品交易模型；利用電腦處理快速又大量的資訊決策，藉由程式機器人進行自動化交易，避免盈虧壓力下的人性弱點及交易沒紀律；輔以系統性管理風險、資金管理，以風險導向制定交易系統來獲取金融商品交易利潤。2019 年，台指期商品 IRR (Internal Rate of Return, 內部報酬率) 為正報酬 12.9%。

專題：數位轉型關鍵績效

未來維持風險管理為基石，尋找互補性全球性金額商品交易，增加交易商品組合，發展交易策略，並持續降低風險，以獲取交易利潤。

分析資訊決策報表工具

大聯大控股偕同友尚集團於 2018 年成功導入「分析資訊決策報表工具」，並於 2019 年開始推廣至集團海內外其他各公司，推廣期間安排初階班、進階班及專班分享會共計 32 場，涵蓋台灣、上海、深圳、香港、東南亞、美國及韓國各區，參與功能部門同仁包含業務、產品、法務、行銷、總務、人資、資訊、運籌、風險管理、信用管理、財務會計及執行長室等共計 636 人。對於此工具能簡化資料編輯及製作，以及資料篩選連動視覺化特點且介面操作簡單，獲得同仁的高度的認同，同仁後續憑藉者此數位工具結合自身的知識領域（Domain Know-how）逐步發展出符合各自功能需求的「分析資訊決策報表工具」報表，此一系列分享會推展效果顯著。

大聯大控股、友尚集團及香港運籌服務處也獲得長足的進展，由最初將此數位工具作為取代投影片之用，後進階提升為以 KPI 為導向的 CFO Dashboard（財務長儀表板），同時透過雲端線上發布報表，各集團最高功能主管在電腦或手持裝置存取每月 CFO Dashboard 資訊；而友尚財會管理處及推展更早、應用更深的香港運籌服務處更透過資訊系統推送或自動獲取資料，結合雲端存取，實現即時財務資訊及倉儲管理資訊更新，香港運籌服務處更利用即時資訊掌握香港智慧倉儲的處理狀況，更進一步達到了實質的移動管理。

2020 年將持續推動「分析資訊決策報表工具」的使用，將引導各集團向 KPI 導向的 Dashboard 邁進，並朝向即時資訊及移動管理方向發展。

流程自動化機器人 (RPA)- 提升附加價值

財會基礎日常作業多為於各項應用程式（Excel、Word、ERP、Internet Browser、E-mail 等）之間切換，處理內部及外部各式資料，而藉由導入數位工具：RPA

（Robotic Process Automation，流程自動化機器人），可協助財會人員完成此類大量、重複性及規則性的工作，除了提升工作效率、生產力及降低錯誤率外，所釋放出的工作時間，得用以流程改善、分析輔助決策及增加專業知識，提升工作附加價值。

2018 年導入部署 4 個 RPA 流程，包含電子發票驗證、外幣發票驗證、折讓單驗證及外幣付款，每個流程皆可節省超過 70% 的時間，第一年試點即節省年化 565 小時，所導入 RPA 產線占集團總營業額 1.59%。

2019 年台灣區增加 2 個 RPA 流程 (折讓單驗證、外幣發票驗證) 試點，共節省年化 673 小時，海外導入 4 個 RPA 流程 (海關稅單入帳及付款、增值稅發票開立、客戶 E-billing 自動維護、PDF 檔案轉 Excel 表單)，共節省年化 518 小時。海內外舉辦共 31 場 RPA 課程，賦予財會同仁能力開發新的 RPA 流程。

2020 年將以 RPA 建立審計機器人，並規劃與外部審計單位合作，更進一步增加內部控制、帳務及審計品質，子集團也將持續開發新 RPA 流程，大幅提升作業效率。

專題：數位轉型關鍵績效

運用商業智慧工具產出動態人數分析

大聯大使用數位工具，呈現公司最新的人力動態變化，並了解公司長年來的人力數的消長，再與員工薪酬串接，以衡量公司人力成本支出，是否足以作為企業永續經營，發展策略的重要人力佈局。

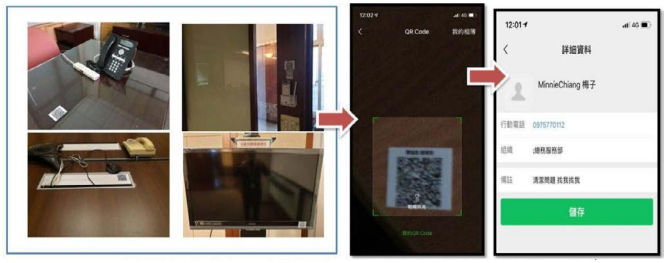
透過商業智慧工具工具，把近年的人力發展模組化，輔以視覺化圖像呈現各種數據的變化，再透過電腦或手持裝置等呈現出來，以供主管們隨時掌握即有用的人力數報表。

雲端智能櫃規劃建置

為提供同仁更多的快遞服務選擇服務，更多元收件服務，並可減少前檯同仁工作負擔，在公司貨梯前設置雲端智能櫃，24 小時可隨時使用，功能包含做為 CSR 平台，供同仁愛心捐贈、二手鞋捐贈等，亦可進行線上繳費、還書等，除可解決私人件收件問題，更可節省每月 7.3 小時的人力成本。

QR CODE 請掃我服務

友尚大樓資產種類多且雜，常遇修繕維護問題，故發想結合 QR Code 協助解決同仁於公共區域，遇到設備或資產設備損壞問題之工具，並結合清潔問題維護等服務故提出「需協助 掃掃我」QR Code 的數位轉型創新想法。透過在友尚大樓各樓層會議室及公共區域張貼 QR Code，如遇問題需要專人即時服務，只要掃描 QR CODE 就出現連絡人資訊，亦可直接撥打連絡人行動。此服務成為多元報修管道，提升服務品質，提高修繕管理效率。



運動手環健康管理運用

精確掌握同仁健康，不會因忙碌忘了關注，更快速及準確掌握同仁狀況，提供更即時的協助，大聯大購置運動手環，產出資訊，如心跳與血壓數據傳輸與接收，更快速及準確掌握病患狀況，提供更即時的協助。

1 推動企業永續

1-1 持續深耕的永續關係
1-2 善盡責任的永續發展

永續經營規劃與實踐

承諾

- 建立企業社會責任委員會，並透過整體企業營運作業的實踐，逐步實踐企業永續發展

政策 / 管理系統

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

評量機制

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

1-1 持續深耕的永續關係

1-1-1 利害關係人識別與溝通

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

大聯大控股主要之利害關係人鑑別係參考 AA 1000 利害關係人議合標準，包括責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性等重要因子進行評估，由各功能部門填寫問卷進行分析後，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。

● 利害關係人關係程度排序及對大聯大之意義

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 **客戶**

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

4 **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

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 **鄰近社區**

與營運據點所在社區維持良好鄰里關係

10 **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

11 **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

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

● 利害關係人溝通議題與機制

	政府機關	原廠	客戶	員工	股東 / 投資人	銀行
關注議題	• 營業秘密及隱私 • 產品線代理與客戶滿意度 • 人權及平等 • 產品貿易合規 • 產學合作與社會參與	• 營業秘密及隱私 • 誠信經營與法令遵循 • 營運績效與財務表現 • 產品線代理與客戶滿意度 • 產業協同合作與溝通	• 營業秘密及隱私 • 誠信經營與法令遵循 • 供應鏈平台支援及整合 • 永續經營規劃與實踐 • 產品貿易合規	• 誠信經營與法令遵循 • 營運績效與財務表現 • 永續經營規劃與實踐 • 薪酬福利及員工照顧 • 職場健康與安全	• 營運績效與財務表現 • 營運模式與市場拓展 • 誠信經營與法令遵循 • 治理運作與資訊透明 • 永續經營規劃與實踐	• 誠信經營與法令遵循 • 營運績效與財務表現 • 治理運作與資訊透明 • 永續經營規劃與實踐 • 風險控管 • 營運模式與市場拓展
溝通機制	• 主管機關監理及查核活動 • 主管機關政策宣導 • 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 會議或座談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函	• 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面	• 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面	• 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)	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 法人說明會 / 座談 • Conference • 股東會 (每年)	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 銀行額度續約審查
溝通頻率	不定期	不定期	不定期	定期 / 不定期	不定期	不定期
對應章節	CH2 堅持誠信治理	CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理	CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理	CH2 堅持誠信治理 CH4 人才發展轉型	CH2 堅持誠信治理	CH2 堅持誠信治理

● 利害關係人溝通議題與機制

	供應商 / 承攬商 / 外包商	媒體	鄰近社區	公協會	學術單位	非政府組織
關注議題	• 產業協同合作與溝通 • 職場健康與安全 • 營運績效與財務表現 • 人才運用與培育 • 誠信經營與法令遵循	• 供應鏈平台支援及整合 • 產業協同合作與溝通 • 營業秘密及隱私 • 誠信經營與法令遵循 • 治理運作與資訊透明	• 薪酬福利及員工照顧 • 誠信經營與法令遵循 • 永續經營規劃與實踐 • 職場健康與安全 • 勞資關係	• 永續經營規劃與實踐 • 誠信經營與法令遵循 • 產品貿易合規 • 產業協同合作與溝通 • 供應鏈平台支援及整合 • 營業秘密及隱私	• 永續經營規劃與實踐 • 產學合作與社會參與 • 產品線代理與客戶滿意度	• 產學合作與社會參與
溝通機制	• 公開資訊觀測站 • 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 訪談 • 研討會	• 公司網頁 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 訪談 • 研討會	• 電話	• 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 會議或座談	• 電話 • E-MAIL • 書面信函 • 會議或座談	• 電話 • E-MAIL
溝通頻率	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期
對應章節	CH3 創新供應鏈管理 CH4 人才發展轉型	CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理	CH4 人才發展轉型 CH5 實踐在地關懷	CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理	CH2 堅持誠信治理 CH5 實踐在地關懷	CH5 實踐在地關懷

1-1-2 重大議題識別與管理

為確保揭露資訊符合利害關係人期待，大聯大定期採用系統化分析方式鑑別重大性永續議題。大聯大控股於 2019 年參考過去議題分析結果、GRI Standards 主題、國際趨勢以及產業特性等，提出永續議題列表，並蒐集利害關係人對大聯大控股永續議題之關注程度；同時於 CSR 委員會邀請董事長及各集團 CEOs 高階長官進行營運衝擊及重大風險評估，透過「利害關係人對議題關注程度」及「議題本身對大聯大營運衝擊程度」，整合相關意見並繪製 2019 年重大議題矩陣圖，並篩選出以下 14 項重大性議題，包含誠信經營與法令遵循、營運績效與財務表現、營業秘密及隱私、產品線代理與客戶滿意度、供應鏈平台支援及整合、營運模式與市場拓展、風險控管、永續經營規劃與實踐、產業協同合作與溝通、產品貿易合規、治理運作與資訊透明、物流與倉儲管理、人才運用與培育、薪酬福利及員工照顧。

STEP 1
永續議題更新

- 大聯大參考過去重大議題分析結果、國際指標標準、產業特性以及國際永續趨勢，定期更新年度永續議題列表，其中完整包含公司治理、環境與社會三大面向。

STEP 2
重大議題識別

- 依照利害關係人鑑別結果，大聯大個單位對內外部利害關係人發放問卷，以了解利害關係人對各項永續議題只關注程度。
- 大聯大召開企業社會責任委員會，由 20 位高階主管委員根據營運與經濟、環境和社會衝擊進行評估，以瞭解各項永續議題之衝擊程度。

STEP 3
重大議題確認

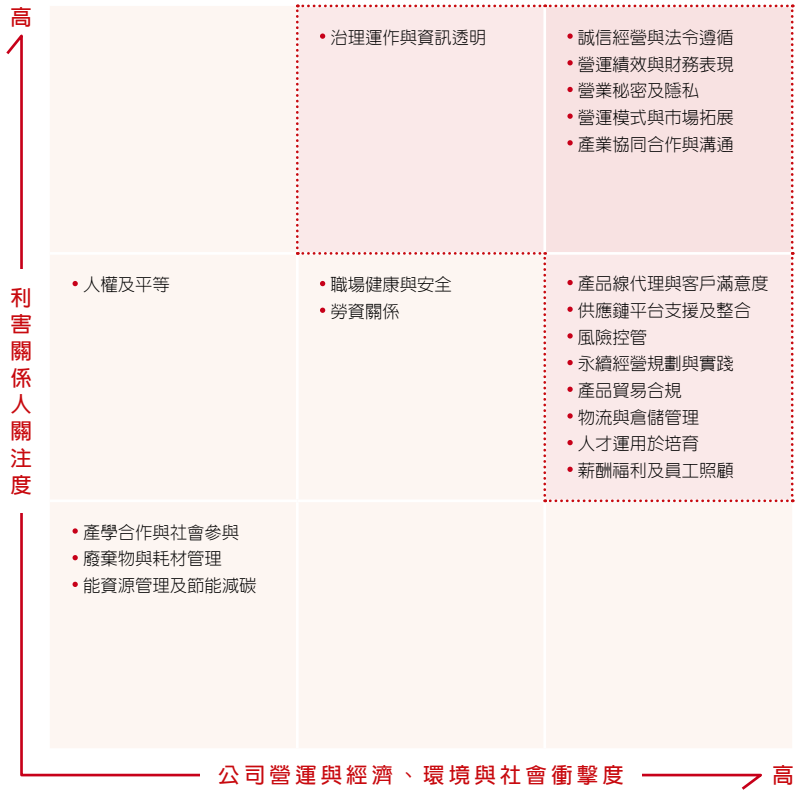
- 依照「利害關係人對議題關注程度」及「大聯大營運與經濟、環境和社會衝擊程度」結果，並經企業社會責任委員會最終認證，完成 2019 年重大議題矩陣圖之繪製，並篩選出 14 項重大性議題。

STEP 4
對應主題與
建立管理方針

- 大聯大針對所鑑別出之重大議題，對應 GRI Standards 重大主題，並針對各項重大議題建立管理方針，以確保相關作為得以有效落實。

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

● 重大議題矩陣



- 大聯大控股以此矩陣圖作為本報告書的內容依據，呈現 2019 年度之相關績效與管理成果，並作為 2020 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。
- 「人才運用與培育」為本年度所新增辨識之重大議題，主要係因應大聯大控股推動「數位轉型」，將首先提升同仁數位轉型能力及認知，強化人才培育相關作為，由內而外達到人才、企業及產業轉型之目標。

編號	重大議題	對於大聯大之意義
1	誠信經營與法令遵循	大聯大控股推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，始終相信誠信經營為企業永續經營的基礎
2	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
3	營業秘密及隱私	為維護營業秘密、交易安全、客戶及員工隱私，大聯大控股進行相關之資訊安全管理作為
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	供應鏈平台支援及整合	大聯大控股身為通路代理商，提供原廠及客戶技術服務支援及整合，協助整體供應鏈創造更大的價值
6	營運模式與市場拓展	大聯大控股持續推動數位轉型，將以數位化調整營運模式，並持續拓展市場。
7	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
8	永續經營規劃與實踐	大聯大控股規劃永續發展藍圖，包含設定短、中長期目標，並依據目標設定在經濟表現、環境社會相關具體作為的落實
9	產業協同合作與溝通	大聯大控股作為產業供應鏈之樞紐，協助整合上下游企業資訊，並做為產業合作之溝通橋樑
10	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
11	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
12	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
13	人才運用與培育	大聯大控股因應數位轉型及業務發展需要，建立人才培育及發展目標，推動完善教育訓練規劃，協助同仁發展
14	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

● 重大議題矩陣

重大議題	GRI 重大主題	對應章節	對應揭露項目
誠信經營與法令遵循	反貪腐	2-3-2 誠信經營與法令遵循	GRI 205-3
	有關環境保護的法規遵循	5-1 重視永續的低碳營運 / 附錄	GRI 307-1
	社會經濟法規遵循	2-3-2 誠信經營與法令遵循 / 附錄	GRI 419-1
營運績效與財務表現	經濟績效	2-2-3 年度重要營運指標	GRI 201-1
營業秘密及隱私	客戶隱私	2-3-2 誠信經營與法令遵循 / 附錄	GRI 418-1
產品線代理與客戶滿意度	行銷與標示	3-1 數位驅動的供應鏈管理 / 附錄	GRI 417-2 GRI 417-3
產品貿易合規	社會經濟法規遵循	3-3 嚴謹控管的合規貿易 / 附錄	GRI 419-1
人才運用與培育	訓練與教育	4-1 卓越創新的人才發展 4-2-2 合適的績效考評機制	GRI 404-1 GRI 404-3
薪酬福利與員工照顧	市場地位	4-2-1 公平的敘薪規劃 / 附錄	GRI 202-1 GRI 202-2
	勞雇關係	4-1-1 人力資源組成結構 4-3-1 多元福利體恤員工	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3
	職業安全衛生	4-3-3 職場健康與工作安全	GRI 403-2
	員工多元化與平等機會	2-2-3 年度重要營運指標 2-3-1 公司治理組織與權責 4-1-1 人力資源組成結構 4-2-1 公平的敘薪規劃	GRI 405-1 GRI 405-2

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 1-2 善盡責任的永續發展
風險控管	2-3 誠信當責的治理組織
供應鏈平台支援及整合	3-1 數位驅動的供應鏈管理
產業協同合作與溝通	3-1 數位驅動的供應鏈管理
治理運作與資訊透明	2-3-1 公司治理組織與權責
營運模式與市場拓展	2-2-2 營運策略與經營規劃
物流與倉儲管理	3-4-1 物流倉儲智能化

● 重大議題矩陣

重大主題 \ 邊界		價值鏈						
		大聯大控股	股東	原廠	客戶	供應商 / 承攬商 / 外包商	鄰近社區	非政府組織
經濟面	經濟績效	●	●	●	●	●	●	●
	市場地位	●	●					
	反貪腐	●	●	●	●	●		
	永續經營規劃與實踐	●	●	●	●	●	●	●
	治理運作與資訊透明	●	●	●	●	●		
	風險控管	●	●	●	●	●		
	營運模式與市場拓展	●	●	●	●			
	供應鏈平台支援及整合	●	●	●	●			
	產業偕同溝通與合作	●	●	●	●			
	物流與倉儲管理	●	●	●	●			
環境面	有關環境保護的法規遵循	●	●	●	●	●	●	
社會面	訓練與教育	●	●	●	●			
	職業安全衛生	●	●			●		
	員工多元化與平等機會	●	●					
	行銷與標示	●	●	●	●			
	客戶隱私	●	●	●	●			
	社會經濟法規遵循	●	●	●	●			

1-2 善盡責任的永續發展

1-2-1 落實企業永續管理組織

● 強化企業社會責任委員會及組織架構

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。

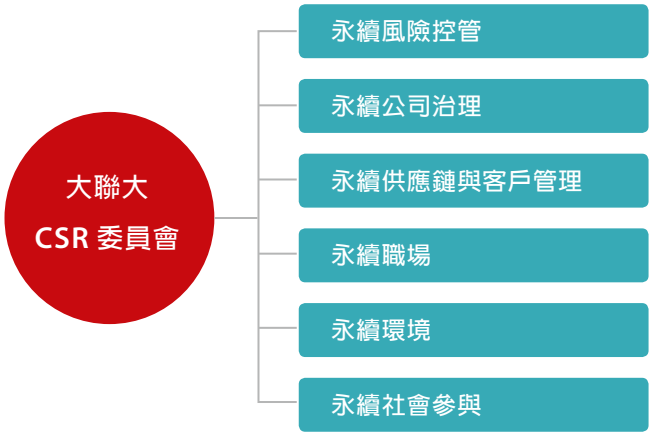
2015 年協同外部顧問，重新檢視企業社會責任相關權責管理單位，調整建立「大聯大控股企業社會責任委員會」，為 CSR 相關議題規劃與執行單位，將組織內各集團高階經營團隊，納為委員會之成員，並訂立短中長期委員會任務目標及定期召開之議事規則。

2017 年至 ~2019 年定期召開企業社會責任委員會，主要確認重點專案執行時程及相關建議討論，其中若有重大事項，將至董事會進行提案報告。

● 2019 CSR 委員會討論議題

● 跨功能單位的 CSR 功能小組

大聯大 CSR 功能小組隸屬於 CSR 委員會，由控股公司各功能單位一級主管擔任，依據 CSR 目標架構分為六大功能小組，分別為永續風險控管、永續公司治理、永續供應鏈與客戶管理、永續職場、永續環境及永續社會參與功能小組，功能小組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、企業社會責任報告書相關作業進度管理，以及企業永續實踐與成果追蹤之業務。



● 加強同仁 CSR 認知

為推動企業永續的觀念，大聯大在企業內部進行宣導推廣，吸引同仁們關注，CSR 工作小組持續在企業內部之「CSR 活動專區」發佈相關活動及訊息，不僅善用內部資源，也持續讓各項活動在此平台上進行活動公告、舉辦、成果發布等。

1-2-2 企業永續藍圖與目標

2015 年起大聯大控股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 年大聯大控股善用組織能力，落實企業社會責任，針對訂立之短中長期企業永續發展藍圖，開展出相關實際方案，朝向所訂定之目標逐步邁進。2017 年起更積極規劃各面向永續發展目標，不再只是在企業社會責任報告書中「寫下我們所做的」，而是更主動地「寫下我們想做的」，自我設定企業永續方向、目標與作為。

● 大聯大企業永續發展藍圖

大聯大控股 WPG Holdings

下一階段目標

持續強化永續作為朝向永續的客戶及產品服務

經營運作的永續

- 建立永續運作組織
- 持續公益作為
- 與原廠建立良好關係

深化本業的永續

- 強化供應連結與產學合作
- 整合流程與加強資料探勘 (Data Mining) 分析
- 結合公司理念的社會 / 環境參與

品牌信譽的永續

- 符合企業核心價值的永續實踐
- 設定短中長期永續發展目標
- 發展永續績效衡量機制

● 功能小組年度 CSR 工作目標

大聯大控股持續深化企業永續發展作為，召開功能小組會議討論，聚焦於國際趨勢、原廠客戶關注議題等，最後進行彙整、收斂，提出 2020 年短期工作目標，並經 CSR 委員會通過，希望持續透過目標訂定、推動與執行，能逐漸提升各面向 CSR 績效，朝向企業永續的中長期目標邁進。

功能小組	重要議題	2019 年執行成果	2020 年工作目標	中長期目標
永續環境功能小組	庶務供應商永續管理	台灣區「大聯大供應商行為準則響應宣告書」回收廠商家數達 91 家、「大聯大供應商行為準則自評表」回收廠商家數達 85 家	完成供應商企業社會責任承諾書簽署率達 80%	將永續作為推動至供應商，攜手上下游產業共好
	綠色採購			
	環境管理	盤點及統計辦公區域及物流倉庫用紙、用電、用水、廢棄物管理指標	設定辦公區域用電量減量 1% 之目標	逐步提升各指標績效，達到「環境永續」之目標
永續職場功能小組	人才發展	推動多元化教育訓練，包含通識學程、專業學程及管理學程	持續盤點教育訓練、薪酬、育嬰留停等績效，並進一步制定後續優化方案與目標	逐步提升各指標績效，達到「提升員工生活品質」之目標
	員工照顧	提供多元且滿意的員工福利及員工照顧措施		
	人權保障	完成制定「大聯大控股人權政策」	實施人權教育訓練或宣導	
	員工溝通		制定「員工溝通及申訴機制管理辦法」	

2

堅持誠信治理

2-1 歷史沿革與發展大事紀
2-2 承諾共好的經營願景
2-3 誠信當責的治理組織

誠信經營與法令遵循

反貪腐、有關環境保護的法規遵循、社會經濟法規遵循

承諾

- 大聯大控股以誠信經營為本，並推動「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀

政策 / 管理系統

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

申訴機制

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

評量機制

- 防範內線交易管理作業納入稽核控管的機制之中

營運績效與財務表現

經濟績效

承諾

- 提前自 2008 年自願由全體獨立董事組成審計委員會，更進一步建立良好之公司治理制度，健全審計監督功能及強化管理機能，並自 2013 年開始依國際會計準則編製財務報告

政策 / 管理系統

- 每年於策略會議中考量國內外市場趨勢及本公司競爭優勢，制定年度經營方向
- 自成立初期即設置中文、英文版官網同步提供相關財務資訊及法說會簡報，並自 2012 年起於公司官網同步揭露每季中文、英文版財報，嗣後於 2014 年 12 月起於公開資訊觀測站同步公布中文、英文重大訊息，同年也提供中文、英文版議事手冊、議事錄，並於 2015 年起提供中文、英文版股東會年報

評量機制

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

風險控管

承諾

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

政策 / 管理系統

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

評量機制

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

治理運作與資訊透明

承諾

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

政策 / 管理系統

- 訂定「公司治理守則」、「公司道德行為準則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任守則」等公司內部規範
- 各後勤管理單位，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

評量機制

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

營業秘密及隱私

顧客隱私

承諾

- 本公司確實遵循個人資料保護法法令規定

政策 / 管理系統

- 制定「個人資料保護管理作業指導原則」、「個人資料保護規章」及，官網置有「個資保護暨隱私權聲明」，以確保本公司及客戶之隱私安全
- 因內部「使用者系統授權作業」等控管流程強化之需要，制定「大聯大控股資訊安全管理規範」以確保本公司及客戶之資訊安全

評量機制

- 稽核單位針對管理機制，進行年度稽查，以確保執行成效

2-1 歷史沿革與發展大事紀

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」

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

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

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

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

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

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

2015 .11
大聯大控股成立十周年

2016 .04
第二屆公司治理評鑑
上市公司前 6% ～前 20% 佳績

2017 .04
第三屆公司治理評鑑
上市公司前 6% ～前 20% 佳績

2018 .04
第四屆公司治理評鑑
上市公司前 6% ～前 20% 佳績

2019 .04
第五屆公司治理評鑑
上市公司前 6% ～前 20% 佳績

2019 .11
TCSA 台灣企業永續獎
綜合績效獎

2019 .11
TCSA 台灣企業永續獎
永續報告書獎 (服務業 - 銀獎)

2020 .04
第六屆公司治理評鑑
上市公司前 6% ～前 20% 佳績

大聯大控股 WPG Holdings 2019 年獲獎獎項

台灣企業永續協會
TCSA 台灣企業永續獎
企業永續報告類 - 服務業組銀獎、綜合績效獎

ESMC 國際電子商情
2019 年度全球電子元器件分銷商卓越表現獎 - 十大最佳國際品牌分銷商

ESMC 國際電子商情
2019 年度全球電子元器件分銷商卓越表現獎 - 五大技術支援分銷商

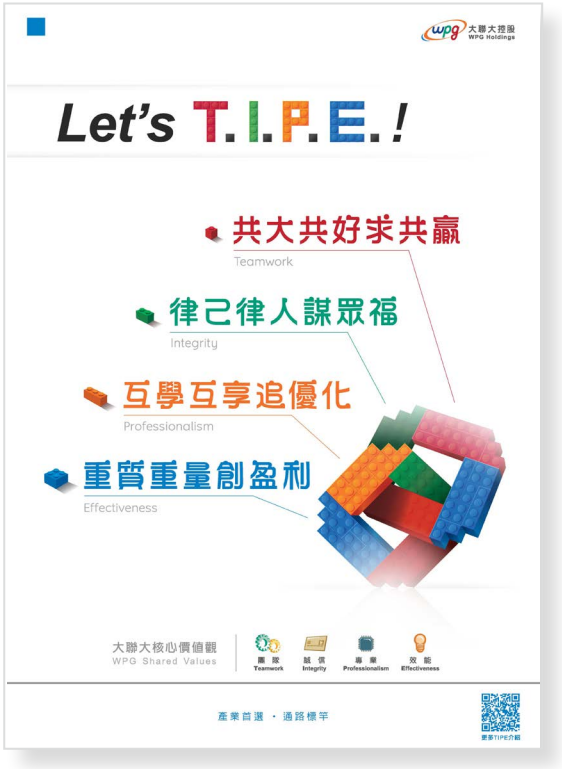
*2019 年大聯大控股暨旗下集團，榮獲供應商端、客戶端、媒體段、其他等獲獎資訊，皆可至官方網站取得資訊：http://www.wpgholdings.com/about/award/zhtw

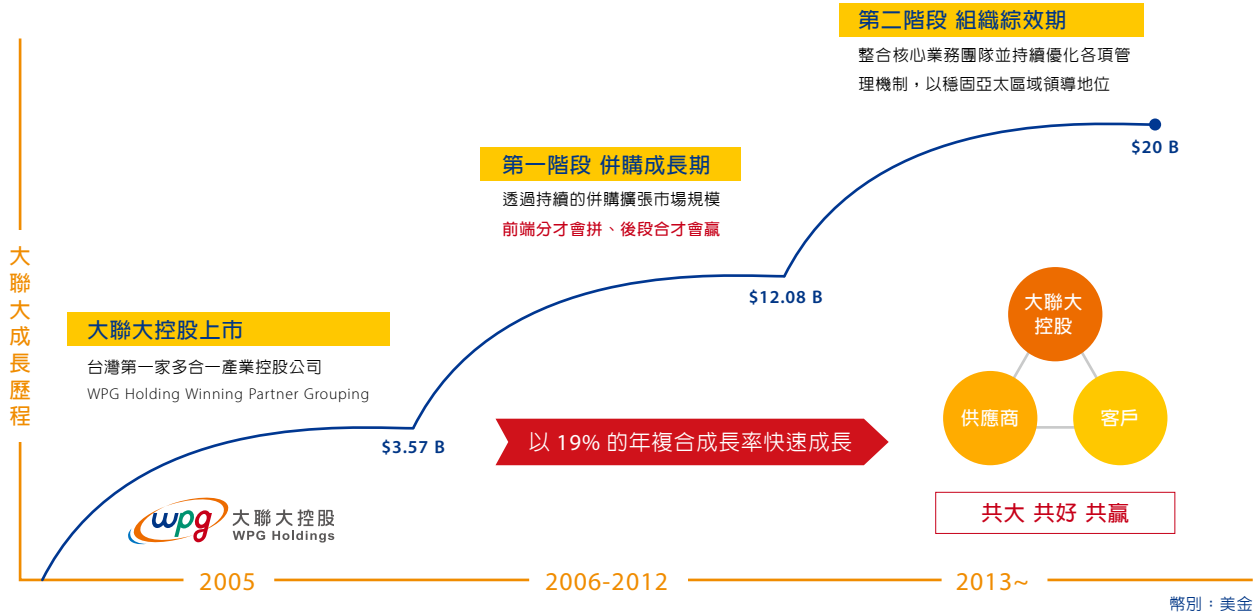
2-2 承諾共好的經營願景

2-2-1 經營理念、願景與目標

大聯大控股是全球第二、亞太第一大半導體零組件通路商，總部位於臺北 (TSE:3702)，旗下擁有世平、品佳、詮鼎及友尚，員工人數約 5,000 人，代理產品供應商超過 250 家，全球約 104 個分銷據點，2019 年營業額達 5,276 億新台幣。

大聯大開創產業控股平台，專注於國際化營運規模與在地化彈性，長期深耕亞太市場，以「產業首選．通路標竿」為願景，全面推行「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，連續 19 年蟬聯「全球分銷商卓越表現獎」肯定。面臨新製造趨勢，大聯大致力轉型成數據驅動 (Data-Driven) 企業，建置線上數位平台「大大網」，並倡導智能物流服務 (LaaS) 模式，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。大聯大從善念出發、以科技建立信任，期望與產業「拉邦結派」共建大競合之生態系，並以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」十六字心法，積極推動數位轉型。





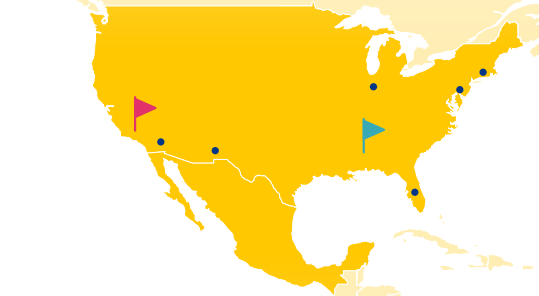
過去 大聯大透過持續整併帶來令人激賞的成績，取得世界第一、亞洲第一的領先地位

現在 大聯大期待透過組織調整、提昇合作綜效，以有效推展中期策略「共大、共好、共贏」，文件紀錄達成 **200** 億美金的營收目標

● 營運據點分布

大聯大控股 北美區銷售據點
USA, Canada, Maxico

- Corporate Office
- America's Distribution Center
  Southaven, Mississippi
- America Sale's Office
- **7 Physical offices**
- **21 Remote Offices**
  (including Canada and Maxico)



大聯大控股 亞太區服務據點
43 個 IED &33 個 Non-IED 服務據點

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

43 個 IED 服務據點

台灣 Taiwan 5 個
台北 桃園 新竹 台中 高雄

中國 China 22 個
香港 深圳 上海 北京 瀋陽 天津 青島 西安
南京 合肥 蘇州 成都 武漢 杭州 重慶 長沙
寧波 福州 廈門 廣州 東莞 珠海

南亞 South Asia 8 個
新加坡 吉隆坡 檳城 曼谷 馬尼拉 河內
胡志明市 雅加達

印度 India 5 個
邦加羅爾 海得拉巴 孟買 新德里 普納

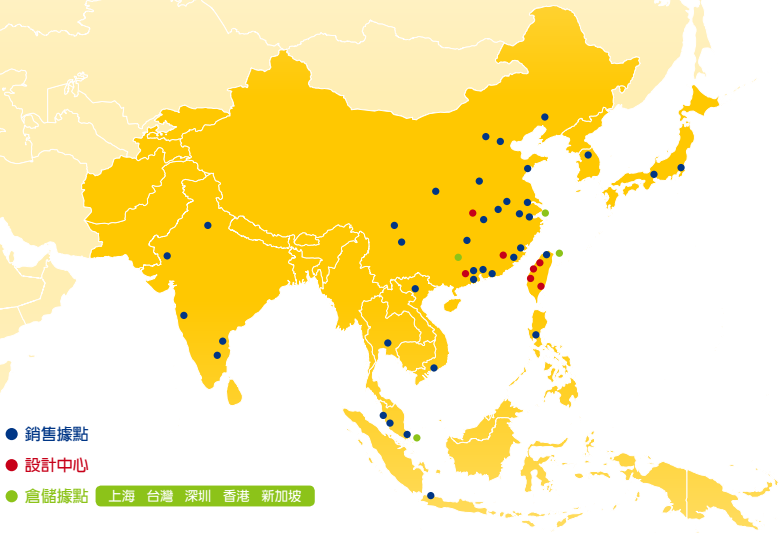
韓國 Korea 1 個
首爾

日本 Japan 2 個
東京 大阪

33 個 Non-IED 服務據點

中國 China 10 個

南亞 South Asia 23 個



2-2-2 營運策略與經營規劃

大聯大面對中美貿易戰所帶來的供應鏈板塊移動，以數位轉型為基礎，積極推動線上平台、線下團隊全力配合原廠與客戶之供應鏈轉移計畫，並依各區客戶需求，尋找合適新產線代理。

經營團隊因應產業上下游變化趨勢，以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，持續推廣落實數位轉型，從不同角度切入，積極向目標原廠及客戶說明推廣大大網與智能物流服務 (LaaS) 的理念，收集客戶反饋，從客戶需求出發，設計規劃相關專案，期許能成為上游供應商與下游客戶最強力的供應鏈服務夥伴。

客戶端：流程智能化

基於大聯大所服務的客戶型態，經常一個客戶有上千個品項與交貨期須要管理，因此，如何持續把累積的經驗、專業知識 (know-how) 嵌埋到流程裡，幫助業務員除錯、進行最佳決策、選擇備料時點與適切數量配置等，就成為大聯大持續努力的課題。

只有持續投入客戶服務的工作，讓客戶安心的與大聯大交易，才能建立優質的客戶關係，維持企業長期的競爭力。

原廠端：供應鏈管理

十年前大聯大就陸續完成跟主要供應商對接的「B2B」，目前下一個十年則要進一步提升資訊對接的精確度和層次，一旦上、下游整合為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，大幅提升整體供應鏈的效能，維持雙方緊密合作關係。

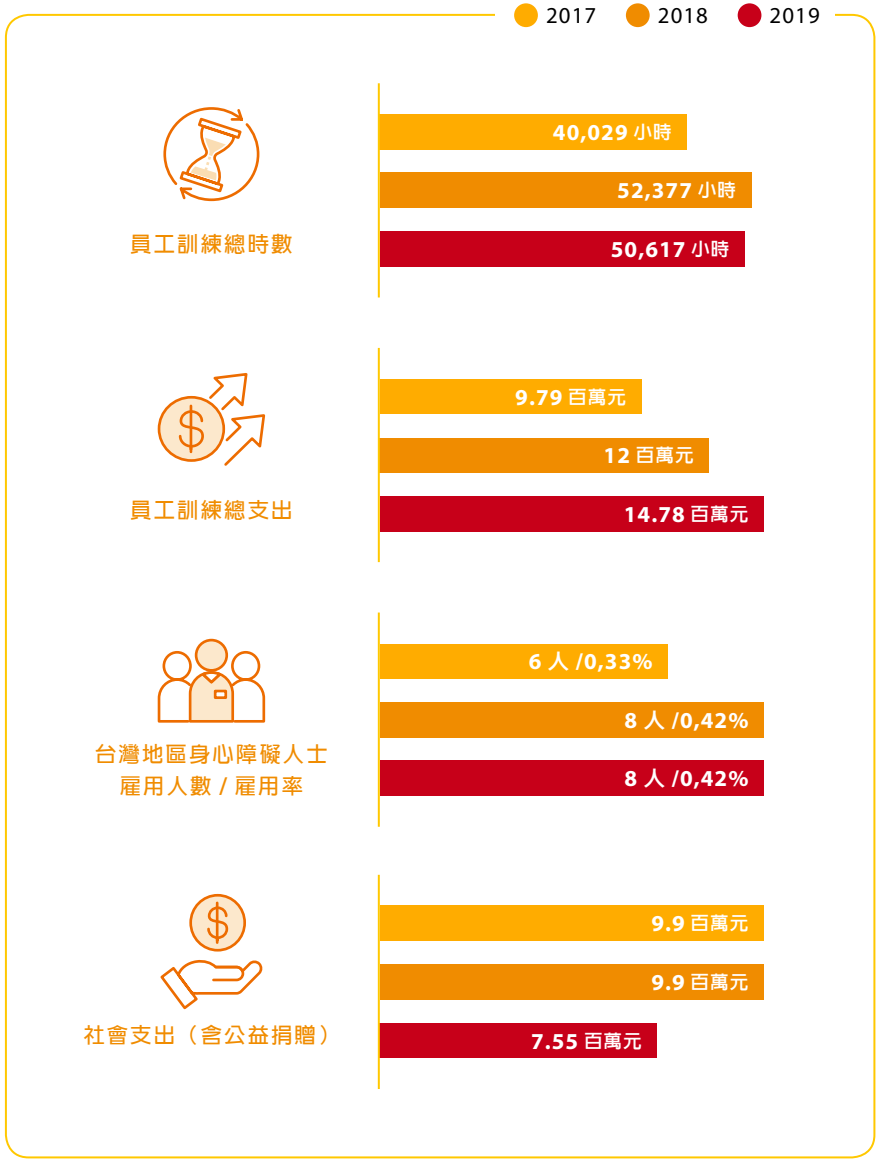
2-2-3 年度重要營運指標

* 單位：新臺幣仟元

經濟面	2017	2018	2019
營業收入	532,509,958	545,127,804	**527,601,353**
營業成本	-510,358,864	-521,497,383	**-505,173,257**
營業毛利	22,151,094	23,630,421	**22,428,096**
營業費用	-12,197,896	-13,053,883	**-12,715,532**
所得稅費用	-1,513,686	-1,686,163	**-1,681,643**
淨利	7,307,987	7,462,010	**6,453,40**
現金股利	4,380,148	4,533,453	普通股： **4,029,736** 甲種特別股： **115,068**

● 人力概況

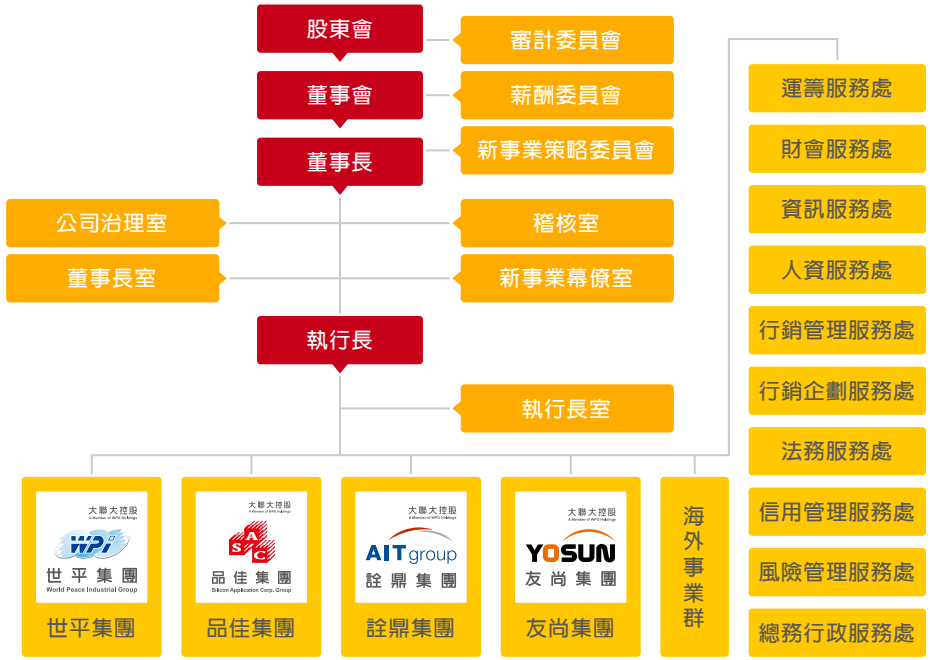
● 社會績效



2-3 誠信當責的治理組織

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

● 大聯大控股組織圖



● 大聯大控股功能部門

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

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專業背景與豐富經驗的董事所組成，董事成員皆為男性，且全員年齡皆為 50 歲以上。其中衆達國際法律事務所前所長黃日燦律師、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共三位為獨立董事。

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

2019 年董事會共計開會 10 次，董事出席率達 94.55%（不含委託出席），並依照法規要求進行董事利益迴避，**董事會更多資訊請詳見公司年報**。

● 2019 年董事會重大議題

1. 決議通過捐贈財團法人大聯大教育基金會案
2. 決議召集民國 108 年度股東常會案
3. 核准民國 108 年營業報告書及財務報表案
4. 核准民國 108 年度盈餘分派案
5. 決議通過 108 年度員工酬勞及董事酬勞案
6. 決議通過修訂本公司內部控制制度之「薪工循環」、「不動產、廠房、設備及無形資產循環」案
7. 核准修訂本公司「公司章程」案
8. 核准修訂本公司「資金貸與他人作業程序」案
9. 核准修訂本公司「取得或處分資產處理程序」案
10. 決議通過修訂本公司「董事會議事規範」案
11. 決議通過辦理現金增資發行甲種特別股案
12. 決議通過公開收購文曄科技股份有限公司普通股案

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；董事長及執行長之職責明確劃分，執行長由專業經理人擔任，執行董事會決策，在授權範圍內對經營成果負總成之責。此外，董事會亦督導經營團隊，隨時留意包括國內外法令變動之狀況。

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

● 公司治理評鑑結果

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

● 董事會績效評估

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

上述問卷一直沿用至 2015 年 12 月董事會制定「董事會績效評估辦法」，明訂每年應至少執行一次內部績效評估，並於 2019 年 10 月增訂至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

董事會內部績效評估

於每年度結束後進行，以董事會整體之績效評估及個別自我評估為主，由董事會成員個別填寫內部自我評估績效及對自身在董事會的個別表現進行評估。2019 年度董事會與各委員會績效評估，已於 2020 年 2 月 4 日董事會中報告。

評估面向

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

董事會外部績效評估

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

評估面向

- ✓ 董事會之組成
- ✓ 董事會之溝通
- ✓ 董事會之指導
- ✓ 內部控制及風險管理
- ✓ 董事會之授權
- ✓ 董事會之自律
- ✓ 董事會之監督
- ✓ 其他 (董事會會議、支援系統等)

評估總評

- 董事長以身作則，相信並尊重多元價值，建立董事成員之間互信；隨公司發展不同階段，逐步提升董事會思維層次，輔以信任、尊重獨立董事及各功能性委員會功能，因此樹立良好之董事會議事文化。
- 董事會及功能性委員會於每屆就任年度均訂定工作目標及執行計劃，並於董事會及功能性委員會議定期提報工作進度及執行情形；，每次會議時間，均極為充分。
- 董事會及功能性委員會之績效評估，強調要有 Goal Setting 目標設定；董事會通過，年度工作目標設立在定董事會通過後，於年度 Outing 會議要求每位一委員說明就期初目標與達成情形做說明，力求逐步改進，做法務實。
- 董事長極為支持內部稽核功能，以稽核架構貫穿控股公司架構。在內部稽核功能運作方面，董事長、董事會完全尊重審計委員會對內部稽核之督導，審計委員會看重稽核發現與報告，絕不干涉稽核報告的呈現，也支持內部稽核的後續追蹤改善行動。內部稽核工作雖然繁重，但透過董事會及審計委員會之授權，亦可讓稽核人員充分展現其專業與自信。
- 重視董事會秘書或公司治理人員之職能，在控股公司及各子公司均設有董事會秘書，並由控股公司董事會秘書對各子公司做經驗傳承。董事會秘書充分發揮協助獨立董事

評估建議與回應

建議	回應
對於掌握內外部利害關係人動態作為調整或制定策略目標之做法，建議或可定期由投資人關係 (IR) 主管在董事會提出 IR 動態報告，以利董事掌握公司內外部情勢。	本公司董事會的財務報告案中已涵蓋 IR 報告，以利董事掌握相關訊息。
吹哨者機制係鼓勵員工於有道德或類似懷疑時，可向審計委員會、最高管理主管、內部稽核主管或其他適當人員呈報，且設有審計委員會信箱，由該委員會成員輪值管理。建議貴公司審計委員會可考慮定期將吹哨者機制的運作狀況彙報董事會吹哨者機制的運作狀況。	經審計委員會統計，本公司自 2010 年設立審計委員會信箱後，經審計委員會統計，未有任何相關檢舉信件，已於 2020 年 4 月董事會報告運作狀況。

建議	回應
目前已透過目標設定執行董事會及功能性委員會之績效評估，建議貴公司可進一步進行個別董事之績效評估，提供董事會善盡職責之參考。	本公司已於 2019 年修訂董事會績效評估辦法，增訂董事個別自我評估，由董事個別填寫評估表，對自身在董事會的個別表現進行評估。
已於 2018 年初建立員工道德行為準則，並於 2018 年 12 月完成所有部門高階主管之行為準則簽署，預計 2019 年底完成全體員工簽署。為力求持續落實，建議貴公司或可採定期辦理同仁自評、完成自評後簽署的作法，以加強提醒效果。	目前規劃於 2020 年請同仁簽署行為準則，並就誠信經營教育訓練持續推廣或宣導。

● 審計委員會

大聯大控股自第二屆 (2008 年 7 月) 起設置審計委員會，本屆 (第五屆) 由三席獨立董事所組成，杜榮瑞獨立董事為審計委員會之召集人。審計委員會以建立良好之公司治理制度、健全審計監督功能及強化管理機能為其主要職權；旨在協助董事會執行其監督職責，審議事項包括：公司財務報表、公司稽核及會計政策與程序、公司內部控制制度、重大資產取得或處分，簽證會計師之委任、解任或報酬等及其他公司或主管機關規定之重大事項。

大聯大控股並已於 2010 年 7 月制訂「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」並設置審計委員會信箱 wpghac@wpgholdings.com，對於所有內部、外部利害關係人，由獨立董事輪值受理申訴或建言，並有明確的處理程序，建立吹哨者保護機制，相關資訊亦揭露於公司官網，且可由官方網站下載。審計委員會每季至少開會 1 次；2019 年度審計委員會開會 10 次，委員出席率為 96.67%（不含委託出席）。

● 薪酬委員會

大聯大控股自第二屆 (2008 年 7 月) 起設置薪酬委員會，本屆 (第五屆) 由三位獨立董事組成薪酬委員會，于泳泓獨立董事為薪酬委員會之召集人。薪酬委員會旨在協助董事會訂定及評估董事及經理人之報酬及擬訂、評估公司整體薪酬政策及辦理其他與薪酬評核相關事務。薪酬委員會每年至少召開 2 次；2019 年度薪酬委員會共計開會 5 次，委員出席率為 100%（不含委託出席）。

● 新事業策略委員會

大聯大控股自第三屆 (2013 年 10 月) 起設置新事業策略委員會，本屆 (第五屆) 由四位董事及一位獨立董事組成，黃偉祥董事為新事業策略委員會召集人。新事業策略委員會協助本公司發展新事業，提高新事業投資的決策品質及效益。新事業策略委員會每年至少召開 4 次；2019 年度新事業策委員會共計開會 4 次，委員出席率為 100%（不含委託出席）。

● 公司治理主管

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

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

依本公司實際運作需要，訂立四大面向職掌

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

2-3-2 誠信經營與法令遵循

● 誠信道德委員會

大聯大控股為落實誠信經營原則，2017 年成立「誠信道德委員會」，由控股公司執行長及各集團執行長擔任委員，2019 年每季定期召開委員會（共 4 次），委員會出席率達 100%，針對每季議題與相關工作進度進行討論，並向同仁推廣誠信道德行為準則。

● 法令遵循宣導，內線交易防範宣導

大聯大控股對於反貪腐與反競爭行為之議題，先從風險管理角度切入，逐步規劃相關之培訓課程。法務服務處除了扮演專業法務幕僚諮詢監督外，為了讓員工確實知悉職務上應遵守之法令及應履行之義務，於新人訓練或月會等場合，提供相關宣導資料或課程宣講，以期員工具有基本的法律應備知識，例如保密義務、反貪腐及內線交易防範等。控股公司於 2019 年共進行 17 場新人訓練，參與總計 22 人次。

● 機密資訊管理制度建置

營業秘密無疑是公司智慧財產之一環，更是企業永續發展與維持核心競爭力的重要基石。為鞏固核心競爭力、確保受到法律保護，以及強化侵害事故之處理措施，大聯大控股於 2018 年推動機密資訊（包含營業秘密）管理制度建置，藉由識別日常業務可能遭遇的風險進行資訊分類、資訊分級控管，提升同仁必要的機密資訊（包含營業秘密）保護知識，以達事前預防與事後舉證。2018 年已完成各單位業務資訊流向之訪談；為推動制度建置落實，2019 年持續進行內部資料盤點、分類與討論，預計 2020 年完成建置並全面啓動本管理制度。

資訊安全與營業秘密之管理與稽核措施

- 2019 年 9 月公告明定所有系統須於 90 天內變更密碼，且密碼設定規則需符合資安標準。
- 針對員工帳號，於主要系統（例如：ERP, BI, WMS）完成「離職日即失效 / 刪除」之自動化作業。
- 每半年定期稽核所有員工之帳號密碼是否正常進行變更作業。

● 強化業務風險及法令知識

繼 2015、2016 年、2017 年推動「業務當自強 Part I、業務當自強 Part II、業務當自強 Part III」課程後，接續於 2019 年推出「業務當自強 Part IV」課程，除了複習業務當自強 Part I 議題，針對業務單位受理統購訂單在執行追帳時，經常面臨交易文件完整性及對帳問題進行剖析，並就業務當自強 Part III 保證議題的保證效力問題做進階探討，以避免公司受到不利風險或損失影響。2019 年於大聯大控股中國區一、二線服務據點共進行 18 場培訓課程，參與人數總計 625 人次。

● 法律知識宣導

為加強各單位工作上執行業務所需的法律知識，以維護公司權益，法務服務處於控股公司、詮鼎集團及友尚集團的全員月會上安排法律知識宣導活動，分享知識產權通識課程，其內容包括圖片侵權、軟體侵權、商標及專利侵權等議題。2019 年於控股公司、詮鼎集團及友尚集團共進行 18 場法律知識宣導，總計參與人數約 1188 人次。

● 加強應收帳款風險管理

鑑於與客戶往來交易流程中，涉及交易文件眾多，包括訂單、擔保品、簽收單……等，均可能影響應收帳款催收程序中證據鏈的完整性與效力。法務服務處先於 2018 年進行專案調研，建立擔保品審查程序及制度，並完成擔保品控管申請表單；2019 年持續進行擔保品文件對保及效力驗證，完成擔保品維護平台建置並上線，利用商業智慧 (BI) 功能產生管理報表，連結應收帳款金額、放帳額度及擔保品狀態等，有助於風險分析及警示發報。同時，為落實擔保品對於應收帳款的保障效益，亦於 2019 年持續抽樣檢視交易文件證據鏈的完整性與效力，並建立相應的管控機制。

在完善的法令遵循制度及宣導下，2019 年大聯大控股無任何重大經濟、環境與社會相關裁罰。

2-3-3 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，各層級風險單位針對整體營運模式，有系統地透過風險辨識、風險評估、風險回應與監控，將風險管理納入一般日常作業管理中，以進一步達成組織目標；在可接受的風險水準下，積極從事各項業務拓展，提升營運收入之質與量，達成資源配置最佳化，最終將風險管理深植於企業文化。

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

2019 年 4 月大聯大控股為提升與加強國際貿易整體供應鏈安全，並符合世界關貿組織 (World Customs Organization, WCO) 所制定之全球貿易安全與便捷標準架構 (SAFE Framework of Standards) 國際規範，協助子集團世平興業股份有限公司優質企業 (Authorized Economic Operator, AEO) 管理小組向台灣財政部關務署基隆關提出 AEO 安全認證申請，10 月經各區海關聯合審查會議通過並取得認證，並於 11 月由基隆關關務長蘇淑貞蒞臨世平興業股份有限公司南港總部辦公室舉行頒證典禮。

- 2019 年 10 月世平興業取得安全認證企業證書

2019 年度大聯大控股持續追蹤三項重要風險管理專案，包含「建立風險評估之量化機制」、「建立風險預警與通報機制」、以及「將信用管理納入風險管理架構體系」。

2019 年為委外智能倉營運風險管理之啓動元年，控股風險管理服務處協同各功能單位於第一季完成委外智能倉相關風險項目的辨識與評估，第二季完成關鍵風險回應計畫擬定與確認，第三季開始協助定期與各負責單位追蹤關鍵風險回應計畫之執行。

- 建立風險評估之量化機制（控股關鍵風險指標管理）

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

- 建立風險預警與通報機制（異常交易分析預警專案）

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

● 將信用管理納入風險管理架構體系

依大聯大審計委員會之任務指派，風險管理服務處於 2018 年 8 月啓動對信用風險管理部門的教育訓練，從風險辨識、評估、回應，逐步進行風險管控的基本作業內容。2019 年針對信用風險管理部門羅列出多項目前或未來可能面臨到的風險項目，持續對信用管理內部的三項關鍵風險「客戶惡性倒閉風險」、「員工舞弊風險」和「客戶經營掌握風險」進行風險回應追蹤。

● 委外智能倉風險管理啓動元年

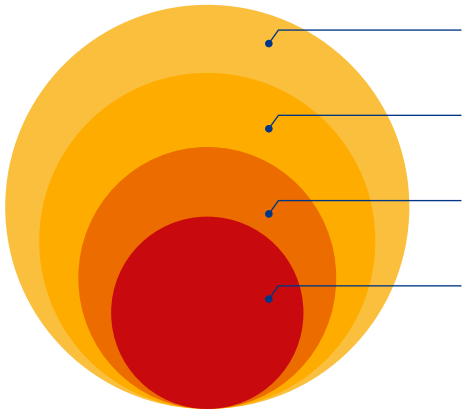
大聯大控股未來將委由第三方管理智能倉儲，對於其將面臨的風險因子也相當重視。有鑑於此，2019 年開始進行委外智能倉風險辨識作業，初步辨識顯示主要面臨 13 項風險項目，經各功能單位進行風險評估後，歸納出 6 項關鍵風險項目並開展相關風險回應計劃，後續將由風險管理服務處負責定期追蹤各關鍵風險回應計畫之執行情形。

● 氣候風險管理

身為全球化企業公民，大聯大控股支持並響應巴黎協定 (Paris Agreement)，戮力降低溫室氣體排放，並制定低碳永續發展之願景。2020 年開始，將參照國際組織金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 氣候相關財務資訊揭露專案工作小組 (Take Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所發佈氣候變遷相關財務揭露建議書中之四大核心元素 —— 治理、策略、風險管理、指標與目標 —— 進行規劃與管理。

大聯大控股將於 2020 年第二季展開氣候變遷相關風險與機會之治理作業， 其中包含氣候變遷風險的辨識、評估、回應、監控等一系列風險管理機制。風險管理服務處將邀請控股相關部門辨識在氣候變遷對於其部門作業活動所帶來的風險項目與機會。下半年將進一步透過風險衝擊的可能性與衝擊程度來評估各部門在氣候變遷下需優先關注的風險與機會項目，並針對關鍵項目規劃相關回應計畫，後續則由風險管理服務處定期追縱並監控管理。

● 氣候相關財務資訊揭露之核心元素



治理	企業對氣候相關風險與機會的治理
策略	氣候相關風險與機會對於企業的營運，策略和財務規劃所產生實際與潛在之衝擊
風險管理	企業用於鑑定，評估與管理氣候相關風險之流程
指標和目標	用於鑑定、評估與管理氣候相關風險與機會之指標及目標

2-3-4 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。

- 內控自行評估宣導會

大聯大控股透過定期內部控制自行評估宣導會向集團各管理階層及其成員傳遞風險與內部控制的相關定義與關連，藉由風險與內部控制的實例說明，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。

2019 年度內部控制自行評估宣導會，因應管理階層的需求與過往同仁的參與程度，分為二班：一為高階主管及多次參加同仁，從風險的認知與管理，連結至內部控制，並透過案例分享與參與人員互動討論，發揮從上而下的引導功能，二為一般主管及同仁，說明內控架構及基本精神後，以 workshop 小組方式設計內部控制，強化認知工作的控制目的，在台灣及中國辦公區域共舉行 10 場，參加人數台灣區 161 人、中國區 63 人，說明會整體滿意度 86 分，其中以風險及內控觀念的「會議資料清楚及充分性」此項目為最高分，期望主管及同仁透過宣導會，可以增進風險與內控管理觀念，落實內控自評作業，持續改善營運效能。

- 內部稽核流程

3

創新供應鏈管理

3-1 數位驅動的供應鏈管理
3-2 洞悉產業的知識交流
3-3 嚴謹控管的合規貿易
3-4 關係穩定的夥伴合作

供應鏈平台支援及整合、營運模式及市場拓展、產業協同合作與溝通

承諾

- 以 C2B（以人為本）的態度，更彈性、更有效率地面對每一個客戶不同的需求，從客戶角度出發，提供迅速精準的服務，進而完善打造一個協同合作的生態圈

政策 / 管理系統

- 推動「大大網」專案，依據大型客戶及中小型客戶的不同需求，提供個性化服務並持續優化彈性管理能力
- 發揮供應鏈管理職能，提供客戶七項服務內容，如產品推展、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等

評量機制

- 客戶可透過多種如郵件、電話、定期會議等管道與大聯大控股聯繫，以利即時掌握客戶需求及意見，確保之間合作的順暢
- 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

產品線代理與客戶滿意度

承諾

- 大聯大控股秉持客戶為中心之精神，協助客戶解決供應鏈管理問題

政策 / 管理系統

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

申訴機制

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

評量機制

- 透過會議討論，確保產品與服務符合客戶及原廠需求

物流與倉儲管理

承諾

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

政策 / 管理系統

- 透過流程改善、資訊技術能力及專業智能化設備，逐步實現運籌數位轉型成果

評量機制

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

產品貿易合規

社會經濟法令遵循

承諾

- 大聯大控股承諾營運將符合國際間出口合規，並確保交易安全

政策 / 管理系統

- 透過貿易合規專責單位，管控產品銷售符合國際規範
- 辦理貿易合規教育訓練，加強同仁相關認知
- 透過系統自動化確保貨品出口合規作業

評量機制

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

3-1 數位驅動的供應鏈管理

3-1-1 全鏈路透明平台「大大網」

互聯網技術的成熟發展，逐漸衝擊各產業，而競爭邊界的日趨模糊，讓未來競爭態勢變得難以預測，想要永續經營、進一步優化營運獲利，就必須居安思危、勇於突破。

大聯大控股是全球第二、亞太第一大半導體零組件通路商，服務超過 15,000 家高科技製造企業客戶，面臨新製造趨勢，大聯大致力轉型成數據驅動 (Data-Driven) 企業，建置線上數位平台—「大大網」，並倡導智能物流服務 (Logistics as a Service, LaaS) 模式，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。大聯大從善念出發、以科技建立信任，期望與產業「拉邦結派」共建大競合之生態系，並以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」十六字心法，積極推動數位轉型。

● 科技賦能，「大大網」因應客戶多元需求

「大大網」旗下分大大家、大大邦、大大通、大大購、大大頻 5 個子平台，來分別服務不同客群的多元需求。

大大家

服務大型客戶的關鍵平台，透過 RPA(Robotic Process Automation 流程機器人) 整合集團資源方式，提供系統對接、數據清理與串聯等服務，讓大型企業客戶可高效執行繁複的營運流程。

大大邦

專屬中小企業客戶，提供精準個人化的服務。透過該平台，中小企業客戶可以直接在「大大邦」下單與確認訂單交期。同時針對潛在客群推出「大大購」電商平台，可快速採購少量、多樣化商品。

大大通

串聯企業客戶、原廠、第三方合作夥伴與大聯大研發團隊的知識共享平台。目前有超過 700 位大聯大 FAE(Field Application Engineer) 工程師提供技術支援服務，未來期待原廠、第三方合作夥伴的工程師也會於平台上互動解決企業客戶的技術疑問，加快產品服務的量產腳步。

大大頻

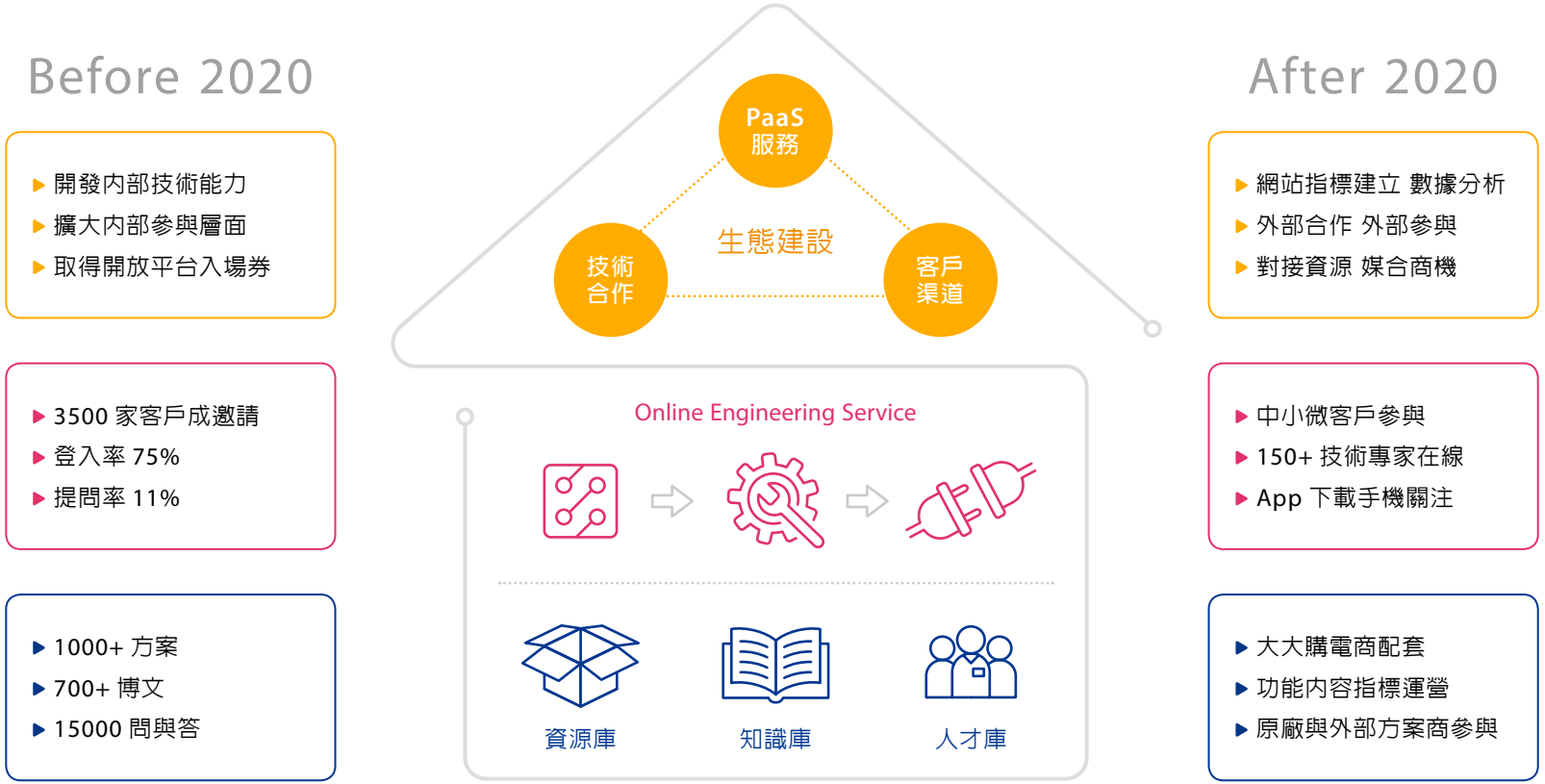
提供個人化產品資訊與市場情報的平台，滿足客戶對智慧城市、車聯網、穿戴裝置、智慧醫療、智能家居與電源等領域的資訊需求。

大聯大希望協助客戶即時取得營運數據資料、掌握關鍵技術知識，從而優化產品服務、透過數據分析優化營運流程。

- 「大大通」匯聚國內外工程師知識平台

針對電子行業逐漸呈現碎片化、客製化的趨勢，大聯大推出匯聚內外工程師、搭建互相幫助、樂於分享、解決問題的首選技術平台「大大通」，研發工程師的翰林院。其中包含了大聯大代理的上百條產品線中的上千個解決方案，數百個精彩的博客文章，以及最新的原廠產品信息和新聞。

大大通的方案涵蓋智能家居、智慧城市、穿戴裝置、智慧醫療、車聯網、電源等應用領域；除了大聯大內部原創性的解決方案，還有原廠的應用方案，以及行業優質合作方案商（IDH) 的解決方案，打通客戶、原廠、IDH 以及大聯大的 FAE 之間的壁壘，搭建整個技術的生態圈。大大通以物聯網、論壇與連結電商三大功能區塊，建構分享、聚衆、購買的 B2B2C 大聯大粉絲經營平台。



● 「大大網」內外部推廣溝通

為喚起產業轉型意識，2017 年起針對「大大網」進行外部推廣，大聯大與商業周刊合作共同企劃「數位轉型」專題，邀訪控股執行長、上下游關鍵夥伴等產學 6 位專家齊聚分享，面對新製造的衝擊，企業如何從工業 3.0 到 4.0 之間找出核心競爭價值。同時贊助拍攝「下一個十年」影片，由廣告界才子導演盧建彰及國寶級演員金士傑強強聯手，內容傳遞正面力量，引發華人圈廣大迴響，累積近億瀏覽量，提升外部潛在客戶對數位轉型之共鳴感，大聯大期望下一個十年與重要合作夥伴，共建協同合作的產業生態圈。

數位轉型相關影片　「下一個十年」影片

因應「大大網」服務啓動，2018 年從臺灣出發試行推廣數位轉型元年，軟性包裝數位轉型議題，形塑「大大網」品牌形象大使 -「鋼鐵大大」之 IP（Intellectual property）形象故事，在集團內部推出三波品牌推廣計畫，結合線上線下（O2O，Online to Offline）互動模式，近 5,600 人次共同參與，總體活動參與率逾 90%，有效增進內部同仁對「大大網」】有感度，固化「鋼鐵大大 = 好夥伴」認同感。2019 年內部植入數位轉型 DNA，並接軌 2020 年數位轉型日常，對內推出共計 15 期之「數轉雙週報」，深度採訪數轉領頭羊及宣傳數轉小勝，推出同時更規畫進行【數轉報愛黏你 看影片拿 35 豪禮】活動，提升同仁觀看黏著度，台灣區及中國區全集團同仁參與率達 99%。

對外為強化大聯大數位轉型形象並促進與客群數轉對談機會點，2019 年參與台灣媒體及合作夥伴年度盛事，規劃執行長外部談話，攜手媒體及合作夥伴出場共計 7 場活動演講，含數位時代【未來商務展】、【IBM 製造業 AI 之旅高峰論壇】，【IBM x 商周】Think Summit、【CIO IT 經理人製造業論壇】、【標竿學院 2019 年度論壇】、【零件公會】通路大講堂，引發數位時代、今周刊、商業週刊、天下雜誌等重點台媒關注並 & 主動約訪執行長，共計 11 篇採訪曝光，同時偕同清華講座教授暨美光講座教授簡禎富參與年代新聞台【數字台灣】節目主題訪談「工業 3.5 台企新五四運動」。全年度總計外部曝光量逾千萬 (含關鍵字廣告、聯播網廣告)。

同時，為助力「大大網」於中國區推廣，大聯大與知名微信號及產業媒體合作，運用其影響力推廣大聯大數位轉型，並著重推出「大大邦」及「大大通」開箱文逾 10 篇，藉由 KOL（意見領袖，Key Opinion Leader）包裝，介紹平台解決客戶痛點及服務特色，累計閱讀數超過 100,000。同時持續產生影音內容，為「大大邦」舉辦首場線上直播會，聚焦服務既有客戶，邀請前端業務同仁分享客戶實際使用好評，活動反響熱烈，直播影片共累計 90,000 次觀看量，並搭配下單活動，共 303 位客戶成功下單，有效協助「大大邦」提升客戶數及黏著度。

● 資訊在走，物流也要跟著走

大聯大在轉型過程觀察到「以新方法協助客戶解決原有問題」還不夠，需進一步「用新方法協助客戶，解決未來整體供應鏈的問題」，進而設下第二個數位轉型目標「提供智能製造物流服務」。

在將「大大網」平台介紹給大聯大既有企業客戶時發現，幾乎每一個企業都在思考、評估智慧製造，並觀察到客戶投入智慧製造，提升產能與良率，卻容易忽略備料與換線的時間也會影響智慧製造的成效。

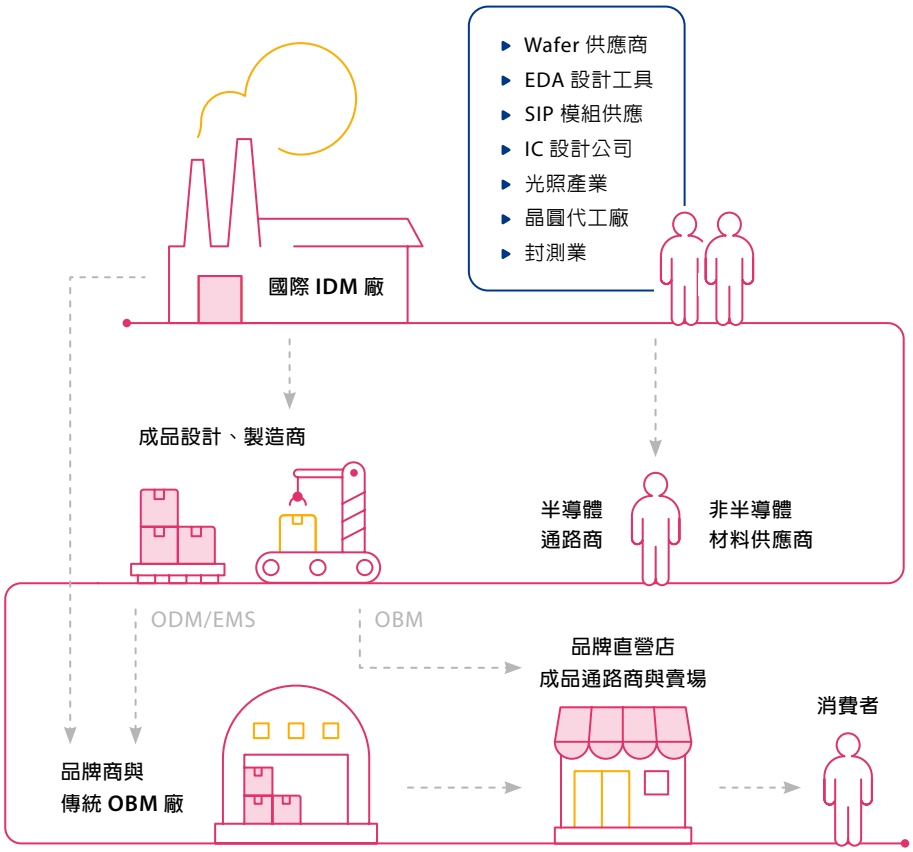
舉例來說，當企業成功透過智慧製造將製程從三小時縮短為一小時，若是備、換料仍需要三小時，當製造過程工單更改，智慧製造所節省的兩小時時間，勢必無法發揮極大化效益。

大聯大從而思考，只有資訊流而無物流，沒辦法真正解決客戶未來整體供應鏈的問題。2018 年大聯大在香港完成智能倉儲建置，未來將陸續於大陸華南地區、台灣及新加坡，實現智能商業物流服務，利用數據管理，透明化倉庫資訊，翻轉傳統倉儲作法，內部主管可即時監測倉庫數據，大聯大相信「看得到就管得到」，大大提升物流效能。

● 利他主義出發，打造共贏生態系

數位轉型的浪潮襲向半導體科技產業，大聯大將目光放遠在下一個十年，持續以「專注客戶、科技賦能」兩大心法推動數位轉型，再進一步透過「拉邦結派」的方式，建構大競合的生態系，解決客戶實踐智慧製造面臨的挑戰，以智能製造物流服務成就客戶，與產業共好共贏。

3-1-2 滿足客戶需求的通路服務



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產品推展、存貨管理、訂單管理、銷售管理、運籌管理、財務管理、資訊管理等種類繁多之專業服務。

產品推展 Product Promotion

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

存貨管理 Inventory Management

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

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

訂單管理 Order Management

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

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。

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。

財務管理 Financial Management

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

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

資訊管理 Information Management

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

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

3-1-3 打造負責任的供應鏈

近年來有鑑於企業永續發展、環境保護等已經正式成為全球性的關注議題，為順應此一世界潮流、善盡企業之社會責任，作為電子通路商的大聯大也持續關注相關議題，檢視主要代理產品線之產品是否滿足相關環境保護指令與規範。大聯大基於代理商之身份，並未參與產品之製造過程，無法明確知悉或合理控制各該產品確實的內容與成分，但透過了解揭示或轉載各產品原始製造商 (或稱「原廠」) 對產品所公開或提供的資料訊息，為客戶把關所代理之產品，共同打造全球永續的電子供應鏈。

原廠品牌	RoHs	HF	REACH	PFOS	中國 RoHs	Conflict Minerals
AOS	●	● 部份料號有鹵	● 部份料號含排外的鉛	●	●	●
INFINEON	●	●	●	●	●	●
INTEL	●	●	●	●	●	●
KIOXIA	●	●	●	●	●	●
MEDIATEK	●	●	●	●	●	●
MICRON	●	●	●	●	●	●
MPS	●	●	●	●	●	
NEXPERIA	●	●	●	●	●	●
NOVATEK	●	●	●	不適用	● 最終產品不含	● 要求供應商遵守
NXP	●	●	●	●	●	●

原廠品牌	RoHs	HF	REACH	PFOS	中國 RoHs	Conflict Minerals
OMNIVISION	●	●	●	●	●	●
ON	●	●	●	●	●	●
QUALCOMM	●	●	●	●	●	●
SAMSUNG	●	●	●	●	●	●
SAMSUNG SDI	●	●	●	不適用	●	●
SKYWORKS	●	●	●	●	●	● 部份通過
SPREADTRUM	●	●	●	●	●	●
ST MICRO	●	●	●	●	●	● 定期更新聲明
TI	●	●	●	●	●	●
TOSHIBA	●		●	●	●	●
WINBOND	●	●	●	●	●	●

註：RoHS ：電子電器設備限制使用某些有害物質指令
HF ：國際電工協會所訂關於無鹵之標準指令
REACH ：關於化學品註冊、評估、授權和限制指令
PFOS ：關於限制銷售和使用全氟辛烷磺酸指令
Conflict Minerals ：衝突礦產

3-2 洞悉產業的知識交流

3-2-1 搏來客行銷創造推廣效益

● 大聯大搏來客行銷創造推廣效益

大聯大因應網路社群趨勢，創建並持續推廣搏來客行銷(Inbound Marketing)，導入交互式移動行銷服務，持續優化大聯大方案及大聯大數位轉型內容行銷，並善用 KOL 意見領袖影響力，經營全覆蓋式社群互動行銷機制；同時，建立「搏來客行銷綜合效益指標」(簡稱 Inbound AD Value)，以具體數值體現行銷推廣效益，截至 2019 年底，累積整體推廣價值超過 5 億人民幣，累計價值較去年同期增長 91%，善用雙微大號、朋友圈、論壇等社群媒體資源，並藉由病毒行銷活動促進自媒體營運成效，透由下述各項行銷活動之推展，創造上下游供應鏈共同行銷的有感服務，持續提昇客戶黏著忠誠度。

大聯大微博

粉絲數及發文量為同行第一，關注粉絲數達 601,891 人。每日更新 3-5 則推文，內容包含每月最熱方案、產業趨勢、科技新知、 職場技巧以及大聯大動態等多元內容，並年度舉辦 6 次微博活動結合時事及產業內容與粉絲持續互動。

大聯大微信

首創 IC 微門戶，微信運營持續領先同行，精準粉絲數達 131,340 人，每月定期 4 次群發消息，累積超過 563,000 次閱讀及 24,000 次分享數，藉由深入淺出地市場趨勢文章，促進社會大眾對於 IC 產業趨勢之理解。並持續運營工程師社群、展現技術支持能力，大聯大微信推出「大大通」及「飛車俠」微信訂閱號，由技術團隊運營，面向工程師以精闢直觀論點提供解決方案；及設有人資團隊服務號，提供需求者即時招聘訊息。

新聞露出

曝光總量近 8,600 次，方案新聞年度曝光逾 2,670 次，曝光量為同行第一並領先居次者達 14 倍。

3-2-2 產業公協會參與及互動

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

組織	職務	策略目的
台灣上市櫃公司協會	副理事長	希望與台灣優秀企業家及專業人士，共築學習平台，強化台灣上市櫃公司之競爭力。
台灣玉山科技協會	常務理事	期與玉山科技協會一同為建構「科技、人才、創業、投資—全球華人知識經濟共同體」，傳承華人企業家的智慧、堅持、創新等精神，貢獻心力。
台北市電子零件商業同業公會	理事長[2] 常務理事	與公會合作，協辦電子零件供應鏈相關專題演講及課程，以促進電子零件相關產業之發展。
台灣併購與私募股權協會	常務監事兼召集人	協助建構臺灣完善之併購與私募股權投資環境。
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	常務監察人	促進兩岸共同制定產業標準，共創雙贏。
台日商務交流協會	會員	期加強台日商務交流，建立長期健全而安定之經貿關係及互利雙贏之合作機制。
中華公司治理協會	理事	期強化公司治理之內外部機制及「國際接軌」之願景。
兩岸企業家峰會	會員	期為建構兩岸企業合作及兩岸經貿策略對話之新平台，貢獻心力。
台灣董事學會	會員	強化公司治理，完善董事會運作及達成企業永續發展之目標。
台灣半導體產業協會	會員	期參加協會活動與國際接軌，進而提升台灣半導體產業之整體競爭力。
台灣產業控股協會	理事長	鼓勵企業籌組產控及策略聯盟，打造產業共贏生態圈，進而提升台灣企業國際競爭力。
社團法人台灣全球商貿運籌發展協會	會員與理事	與協會共同致力與推展全球運籌之應用與研究，進而協助國內企業全球運籌（物流）之整合與管理，促進其競爭優勢，達到配合國家經濟發展政策之目的。

2 由友尚集團曾國棟董事長擔任台北市電子零件商業同業公會理事長一職

3-3 嚴謹控管的合規貿易

3-3-1 貿易合規機制建立

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

3-3-2 貿易合規宣導訓練

大聯大控股每年定期對公司內部同仁進行貿易合規培訓，培訓內容不但強調出口管制的重要性外，更涵蓋各相關國家、地區與政府出口管制法規的變更、大聯大貿易合規政策、管理機制、系統控管以及相關原廠供應商與夥伴貿易合規的新需求等。大聯大控股在各地區舉辦年度教育訓練課程，分別針對香港、台灣、東南亞、韓國、中國大陸與美國等地區之產線及業務人員進行訓練課程，2019 年度舉辦場次將近 30 場次，總參與人數超過 3,600 人，平均出席率達八成以上。

3-4 關係穩定的夥伴合作

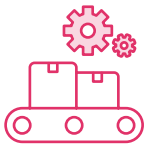
3-4-1 物流倉儲智能化

大聯大物流管理秉持以客為尊之理念，持續提昇服務品質，務求提供極緻優質的物流服務予客戶，不斷尋求突破，邁步向前。控股運籌服務處主要職掌包含倉儲營運分析及管理、各區倉庫運作管理與稽核、運籌各項作業流程設計與改善、運籌系統管理與優化等。為確保政策執行成效，每年至少一次由各區權責單位不定期稽核，地區運籌針對稽核缺失事項，需提出改善對策與時間表，控股運籌服務處會協作督導完成。針對委外物流廠商，除實施不定期稽查作業外，每月亦會以 KPI 考核評鑑是否達成指標，第一次未達標，需到場說明檢討，並提出矯正報告；連續第二次未達標，將逐步削減配合貨量，直至改善為止。

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

行動裝置揀貨方案

2019 年 7 月上線推動，透過用 Mobile 設備取代 PDA 揀貨，不用再拿取揀貨標籤。做到掃瞄身處儲位，系統便會依路順判斷指示，做到人員少走少想的操作，目前已達到每月提升 34,700 次揀貨次數。



客戶交貨需求系統化

2019 年 3 月至 6 月分階段上線，可將舊有註記整理、新註記維護，上線驗收，將註記標準化，作為智能化驗貨的基礎，人工註記的訂單比，由原來 54% 降到 3.8%。

RPA 自動更新 WMS 提貨單

2019 年 9 月上線推動，透過 RPA(流程自動化機器人) 以電腦程式取代人工輸入作業，自動將郵件裡提單資訊載入系統，可降低人工輸入作業負荷。

3-4-2 庶務供應商評選及管理

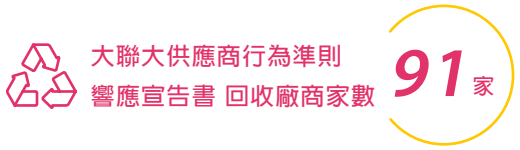
大聯大重視企業永續發展，在朝向企業永續目標邁進的同時，協同與帶領合作夥伴共同成長、永續經營亦是落實 CSR 重要的一環。

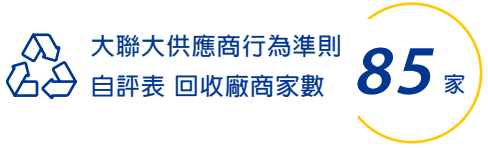
● 大聯大供應商行為準則

2018 年起，為有效落實行政庶務供應商管理，確保公司及供應鏈之工作環境健全、員工受到尊重、商業營運合乎環保責任與道德規範，大聯大控股暨旗下集團共同制訂「**大聯大供應商行為準則**」，針對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系進行規範。

2019 年度，為鼓勵協力供應商認同並共同響應「大聯大供應商行為準則」，同時亦能進一步透過本行為準則進行自我評鑑，由台灣區率先開始，針對現有的協力供應商發放「大聯大供應商行為準則響應宣告書」與「大聯大供應商行為準則自評表」，希望藉此能提升供應商對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系，五面向的重視，並發掘問題，進而改善與優化。

2019 年度台灣區「大聯大供應商行為準則響應宣告書」回收廠商家數達 91 家、「大聯大供應商行為準則自評表」回收廠商家數達 85 家。



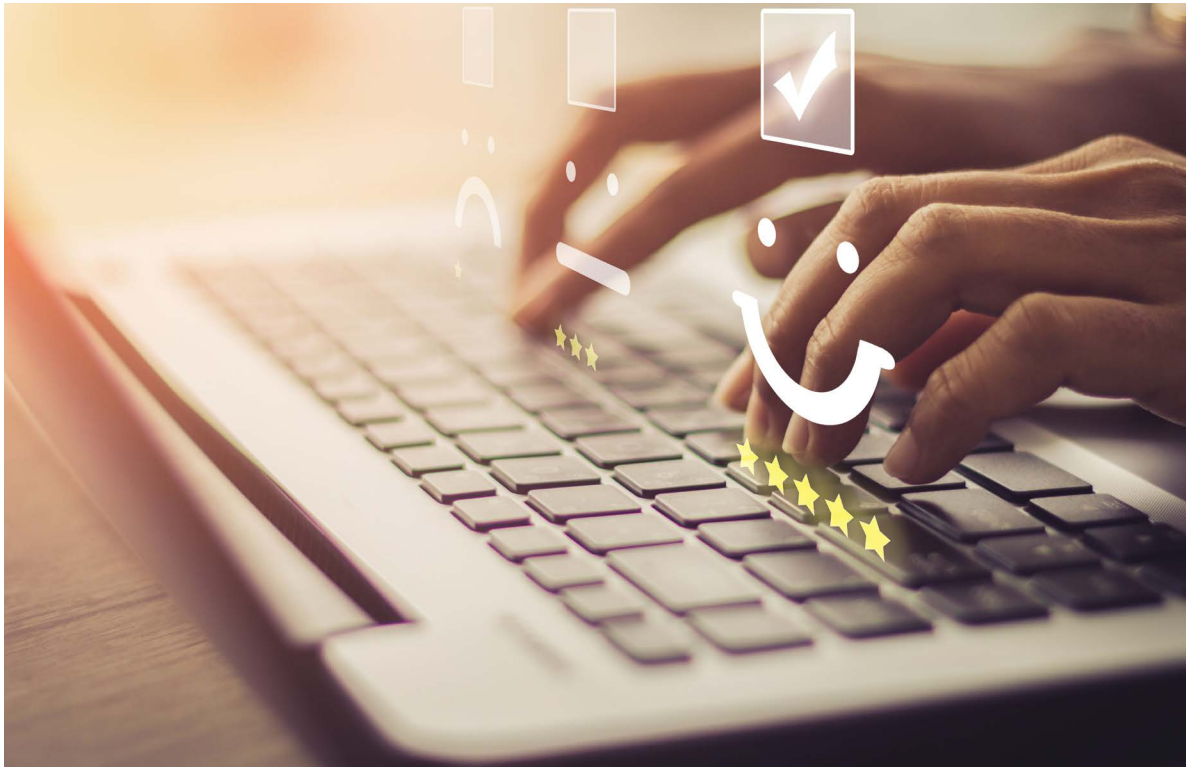


● 庶務供應商評鑑

大聯大控股公司於 2017 年起持續對當年度協力夥伴進行廠商評鑑，希望透過多面向的評鑑機制，確保與提升供應商及其服務品質，同時亦協助供應商發掘內部問題、建立改善措施，落實供應商管理。

2019 年供應商評鑑各項目得分均值為 3.6 分 (滿分為 5 分)，平均等級在水平之上。

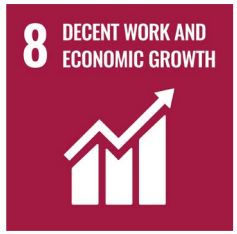
另外，為落實在地採購原則，2019 年庶務類供應商在地採購比例為 100%、資訊類供應商在地採購比例為 99.92%。



4

人才發展轉型

4-1 卓越創新的人才發展
4-2 公平完善的薪酬考評
4-3 氛圍良好的工作環境



薪酬福利與員工照顧

市場地位、勞雇關係、職業安全衛生、員工多元化與平等機會

承諾

- 遵循當地勞動相關法令與規範

政策 / 管理系統

- 建立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
- 申訴信箱 wpgh_hr@wpgholdings.com

申訴機制

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

評量機制

- 定期檢視當地勞動相關法規，確保合規
- 偕同外部顧問進行大中華區的薪酬水準調查，確保薪酬水準對外具有競爭力

人才運用與培育

訓練與教育

承諾

- 對人才培育持續長期投入，並提供企業培訓相關資源。

政策 / 管理系統

- 透過改變思維、強化能力、建立機制來提升組織能力
- 透過線上學習平台，加強自主學習

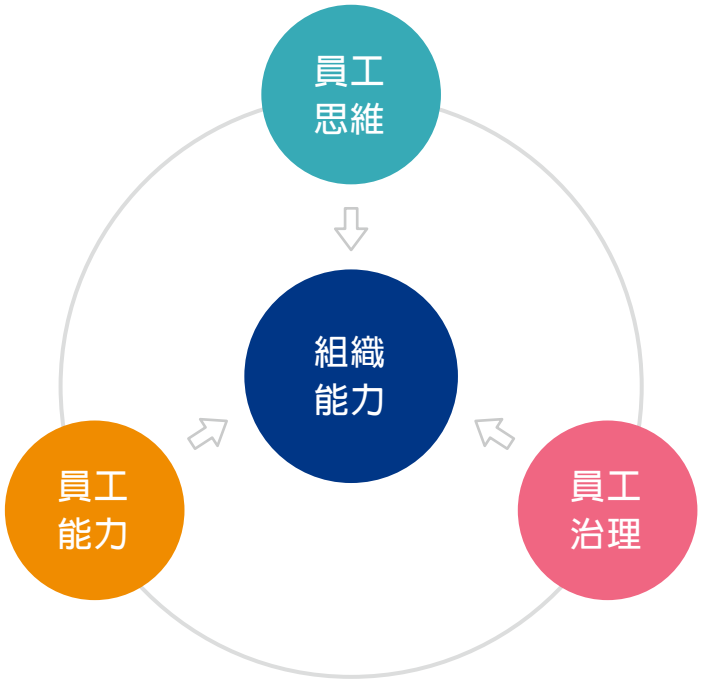
申訴機制

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

評量機制

- 透過績效考評機制評估人才運用及培育成果

因科技進步而導致市場快速轉動，許多外部因素變得變幻莫測，這樣的環境特質，美國戰爭學院在 1990 年代末期所提出的一份用於訓練 21 世紀軍官的報告中，預言了一個「易變、不確定、複雜和模糊」（volatile, uncertain, complex and ambiguous）的世界，簡稱 VUCA。當前的企業經營環境，競爭、需求、技術和政策都在快速變化，迫使企業必須快速回應，做出調整，因此提升企業的組織能力至關重要。依據楊國安教授所創立的楊三角理論 (如圖)，組織能力著重在員工能力，員工思維及員工治理三個面向。故從此三個層面，分別闡述人才發展相關計畫：



員工能力

於 2018 年舉行的世界經濟論壇 (WEF) 探討未來五年職場人才所需具備的能力，調查發現排名前十名的大都和創新、思考、自主學習、解決複雜問題相關，刷掉之前名列前十的財務、人資、品管管理或機械安裝、科技控制等能力。未來將更強調軟性的能力而非知識性的能力。因此於 2019 年大聯大與 DDI 合作建立 2025 WPG 職能，透過高階經營團隊訪談及討論，分析及收斂後將「VUCA 應變能力」、「客戶價值創造」、「決策與執行」、「創新與協作」、「贏得認同」、及「人才發展」六項，作為 WPG 重要人才發展職能項目，並將延續此一專案，將上述六項重要的職能，進一步分別發展成為「高階主管」、「中基層主管」、及「一般員工」的關鍵行為指標。

員工思維

2019 年推動「學習力」，透過推廣外部學習平台及專題演講等方式，提升員工自主學習的意願與思維。

員工治理

「員工治理」的重點是在塑造組織的氛圍與機制，讓「員工思維」與「員工能力」在此氛圍與機制下，能被激勵與成長，打造堅韌的「組織能力」。在 2019 年人資團隊開始研究如何推動 OKR 的精神及機制，讓大聯大控股的高階主管除了重視「要將事情做對」的 KPI 外，更要從未來的角度與思維，凝聚團隊共識，共同挑戰「對未來對的事」。

4-1 卓越創新的人才發展

4-1-1 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。

大聯大控股 2019 年共計 5,012 名員工，其中正職人員共計 5,006，2019 年在職總人數較 2018 年略減，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性共計 2,195 名、占 43.79%；男性共計 2,817 名、占 56.21%。年齡方面，以 31~40 歲為主、占 41.49%。學歷方面，以大專 / 大學為主，占 82.40%。

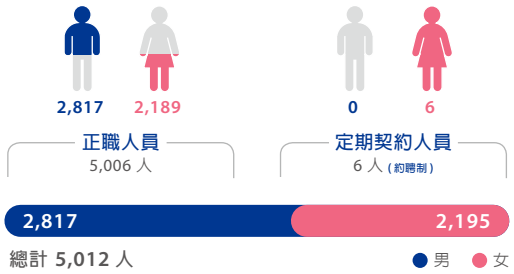
流動率方面，2019 年新進人員共 728 名、新進比例為 14.54%，較 2018 年略減；離職人員共 766 名、離職率為 15.30%，較 2018 年減少約 200 人，主要為 2018 年部分物流業務委外後，其當年度直接員工離職人數約 133 人，而 2019 年已無此類員工，故顯示公司人力配置及結構已調整至最佳狀態並亦趨於穩定。

2019 起，集團對於人力招募以應屆畢業生，或初入社會 2-3 年內之社會新鮮人為優先徵選對象，一方面給予年輕人機會，另一方面可藉此培養適合集團所需之人才。

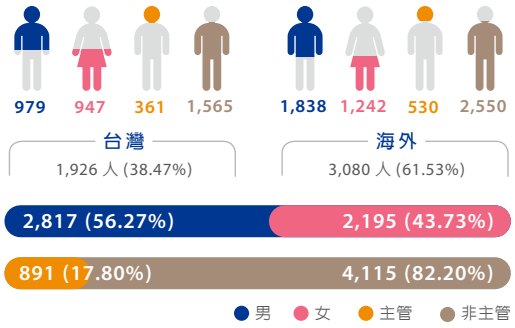
● 正職人員不同年齡、學歷之性別分配

項目	分布	性別		職務		總計	占比
		女	男	主管	非主管		
年齡	30 歲以下	556	558	8	1,106	1,114	22.25%
	31~40 歲	962	1,115	232	1,845	2,077	41.49%
	41~50 歲	556	842	445	953	1,398	27.93%
	51 歲以上	115	302	206	211	417	8.33%
學歷	高中以下	222	299	49	472	521	10.41%
	大專 / 大學	1,876	2,249	729	3,396	4,125	82.40%
	碩士	90	267	112	245	357	7.13%
	博士	1	2	1	2	3	0.06%
總計		43.73%	56.27%	17.80%	82.20%	100%	100%

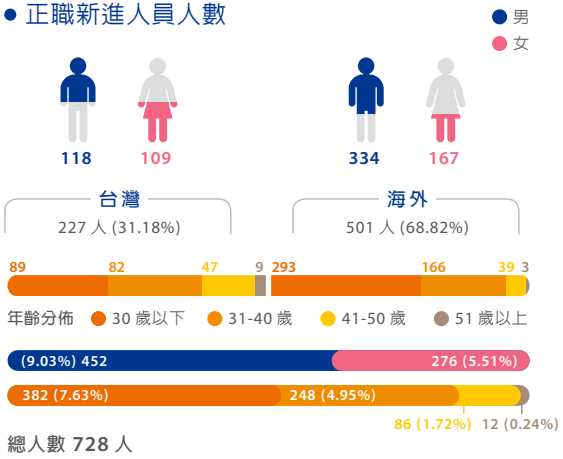
● 不同契約類型分配



● 正職人員不同區域之性別與職務分配

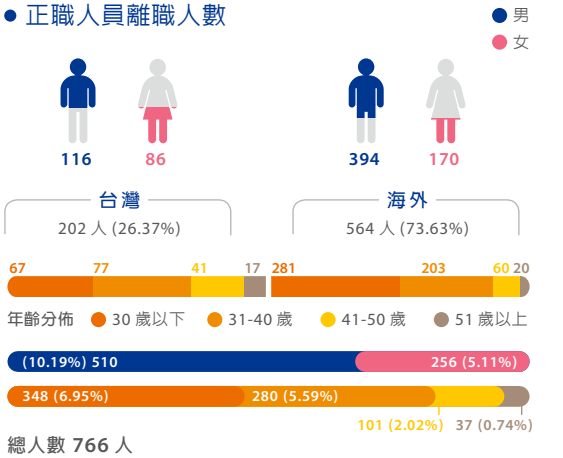


● 正職新進人員人數



總人數 **728** 人

● 正職人員離職人數



總人數 **766** 人

4-1-2 人才發展訓練架構

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

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

● 專業技能的培育落實

大聯大控股及旗下集團也因為各集團的營運方針、組織文化皆有獨樹一格之特色，在人力訓練及發展上也會運用不同的訓練發展資源，呈現各自不同的學習特色。整體架構以通識學程及專業學程為基底，培育員工具備良好競爭力，以創造組織的經營績效；並且逐步推動各階層之管理學程訓練，建構完善領導團隊，以帶領組織迎接挑戰，永續發展成長。

通識學程
新進人員

包括公司簡介、核心價值觀介紹、基本規範以及相關基礎技能引導課程。通識課程中包括資訊管理課程，實施公司內部系統平台 (如：ERP/WMS/WEBFLOW) 使用培訓、貿易合規。

目標：幫助新進員工瞭解公司，融入團隊運作，得以逐步在工作崗位上發揮專業，並熟悉善用資訊工具，以提升工作產出及效能。

專業學程
產品人員、業務人員等

依據各不同職務 / 職能需求，規劃配置適切之專業課程，針對整體上下游供應鏈之產品技術、商業模式進行不定期教育訓練。

目標：建立具專業競爭力之前端服務團隊；而在其他職能上，亦隨專業趨勢的發展和相關法規之制定，規畫執行對應之培訓課程，使員工得以不斷提升專業能力

管理學程
高中基層主管

高中基層管理、趨勢、思維面向的課程規劃安排。

目標：依據組織發展、業務競爭、人力布局等需求，持續發展高中基層主管能力。

● 近年各類學程參與人次與受訓時數

年份	人數	總受訓時數	平均受訓時數
2017	5,073	40,029.00	7.89
2018	5,067	52,377.09	10.34
2019	5,006	50,617.20	10.11

2019		人數	總受訓時數	平均受訓時數
性別	女	2,189	19,655.28	8.98
	男	2,817	30,961.92	10.99
職務	主管	891	15,314.42	17.19
	非主管	4,115	35,302.78	8.58

世平集團特色訓練

台灣區主管交流會

落實工作項目的 E 化，除了推展大大網數位平台之外，同時進行分析轉型、重新定義其價值、優化營運模式、執行策略。藉由實體、虛擬等通路之間無縫的資訊流通，強調在降低成本思維下，以減少客戶和企業交易時不必要的時間浪費，透過高階策略思想、經營管理觀念交流、管理階層共同語言，創造商業新高點。2019 年共舉辦 9 個場次，總參與人次為 621 人次。

中國區主管領導實務培訓課程

提升中國區基層主管的七項核心管理能力：領導力、溝通力、問題力、決策力、計畫力、控制力、輔導力，教導主管帶領團隊的觀念與技巧。2019 年共舉辦 2 個場次，總參與人次為 178 人次。

工作指導與部屬激勵技巧

以實際管理的案例教導主管分析部屬的成長階段，並針對不同的成長階段給予指導與引導，進而學習佈置任務的技巧，日常績效管理的技巧，強化全區部級主管的工作指導與激勵部屬的管理能力。2019 年於台灣、中國區，共舉辦五梯次，總參與人次為 271 人次。

台灣區創新講座

同仁專注於日常工作，常常有心但思考不易跳脫規律的作業模式，以至於無法做出改變甚至優化。創新講座挑選優質專業講師，並邀請所有同仁參加，希望同仁多看、多聽、認識新知，激發多元思維及創新能力，同時增強面對全球化浪潮的競爭與挑戰能力，保有持續發展的動力。2019 年舉辦「創新力」「想像力」共兩場講座，總參與人數共 459 人。

詮鼎集團特色訓練

產品知識訓練

隨著市場變化，產品日新月異，且因新鮮人專案，今年針對大項 Memory、Power IC 、TWS 耳機原理淺談、USB 數位介面、無線充電 & PD 淺談、車用等內容，學員鎖定全體 Sales，並開放其他職系員工自由選修。讓 Sales 更了解產品，以及學習如何發現商機。

地區	場次	人次	上課時數
台灣區	13	588	889
中國區	4	163	324
合計	17	751	1,213

品佳集團特色訓練

為強化管理人才之能力與團隊共識，以因應快速變化的外部環境與組織未來發展需求，2019 年以人才評鑑專案、策略目標 (商模) 與 Team Building 為主軸，建立管理職能、強化商模概念、達到團隊互助，期透過管理人才，帶領組織朝目標前進。

人才評鑑

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

商業模式訓練

以兩天的課程、兩次顧問輔導、成果發表會，並將實際組織關注的市場、產品線等主題進行分組實戰，將商模的概念從學習到落地一氣呵成，讓組織的策略思考更有邏輯性與系統性。

課程內容	地區	場次	參與人次
策略思考力課程	台灣區	1 場次	51 人次
策略思考力課程	中國區	1 場次	47 人次
策略思考力顧問輔導	台灣區	4 場次	51 人次
策略思考力顧問輔導	中國區	4 場次	47 人次

商業計畫及高階團隊建立

結合商業計畫 (BP) 會議與 Team Building，透過高階主管的討論，激盪出 2025 之願景與價值，並在共同團建的活動中，探尋當初奮鬥時的不懈與合作的激情，並將之延續在未來目標的奮鬥上。2019 年共計辦理 1 場次、參與人次為 51 人次。

友尚集團特色訓練

中堅主管管理課程

為培育新一代潛力中堅主管，提升中堅主管經營視野，具備承上啓下的執行力，有能力帶領團隊完成友尚的營運策略與計畫。年度規劃二次課程、每次二天，總參與 82 人次。

課程一：前瞻創新成長策略

- 在友尚的願景、使命下，找出前瞻性的開展方向
- 學習高階主管常用的策略思考模式與工具
- 運用課程中的練習，提升主管的領導與管理實力
- 檢視現有狀況與資源，激盪出未來 1~3 年的可專注投入的部分

課程二：數位時代主管核心領導力

- 協助主管瞭解所應扮演的角色及責任，提昇管理品質
- 加強主管人員之核心管理能力，以提昇主管之執行力
- 熟習人才管理的工具和技巧，以應用到工作場合
- 透過簡單的工具 / 流程，以實際演練落實到工作場合
- 建構高效能團隊，達成企業經營的目標

大聯大控股
YOSUN 友尚集團

友尚集團特色訓練

PM/SALES 專業訓練課程 _ 實戰與分享

為增進友尚 PM 與 SALES 同仁專業能力，謹邀請友尚資深主管們授課，透過實戰經驗的分享，使友尚PM與SALES在課程中了解如何做好PM的工作，取得好成績。PM 與 SALES，於台北 / 上海 / 深圳各開設一梯次，共 6 梯次，共計約 210 人次。

如何看懂財務報表

教導前端同仁基本財會常識，客戶信用額度管理，應收帳款售讓與保險，營業稅概要，與財務報表分析，財務比率分析。台北、上海及深圳各開設一梯次，共計約 217 人次。

4-1-3 資訊技能培訓中心

大聯大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。

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 等) 與 ERPs 系統 (ERP+Discover+Online 等)， 每場次約 3 天。

41 場 344 人

滿意度 94 分

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。

204 場 5,108 人

滿意度 95 分

● 創新黑客松

2019 年 IT 有鑑於科技的進步與數位轉型的重要性，大聯大控股特舉辦黑客松，強調創新是一種擁抱未來的態度，並用創新勾勒大聯大未來 20 年。

推動方式

希望能帶動黑客松氛圍，IT DSU 身為主辦單位，以 AI 套件技術創立 Jazzzz 聊天機器人讓所有 IT 人可以詢問賽事問題引爆 IT 人的興趣，並且以每周一智方式分享相關技術資源或者範例的分享。而且，過程中實際開辦三場課程，讓大家能手把手的進行實作。引發大家實作興趣。

黑客松共有六隊組隊報名，參賽者共計 28 位。賽事發表當天，除參賽者 28 位、2 位評審，亦有到場觀眾 14 位及在場工作人員 13 位參與黑幣投資，共同選出最具投資價值的 AI Idea。

具體成效

參賽的六隊創意無限，有些部分也後續有持續改善並應用在 IT 系統中。如：利用自動偵測異常，來使 IT 部門不須每次都等到使用者回報就能預先知道系統問題，並提早處理。

員工參賽心得

我們認為比賽最困難的點不在技術，而是如何找尋有趣有用且值得去探討的比賽題目，哪些環節、哪些步驟是能導入 Machine Learning 的點？參加黑客松是個很有趣的回憶。

4-2 公平完善的薪酬考評

4-2-1 公平的敘薪規劃

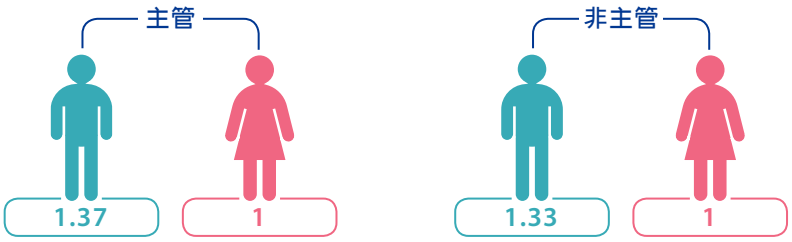
大聯大控股成立薪酬小組，由各集團人資單位代表組成。除人事評議委員會審核通過後給予獎勵，亦衡量各集團各職級之薪資結構，配合政府政策、經濟景氣、同業給薪制度各項指標，透過在地化調查研究，提供建設性之招募與敘薪制度。

大聯大的薪酬政策制定，以「保障所得」和「變動獎金」兩種型態薪酬來規劃整體薪酬架構；其中，「保障所得」滿足員工財務收入之所需，「變動獎金」則作為促動員工追求良好績效表現之實質激勵措施，兩型態加總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。另外，對於不同性別之薪酬給付並無差異，皆依照本公司所擬定之薪酬政策執行，落實性別平權精神。

遵從薪酬委員會的指示，2018 年起各集團人資單位開始蒐集及分析「人員流動成本」及「人力產值」等，以數據分析的基礎作為各集團研擬及制訂人力資源戰略的重要參考依據，使人才資本的選用育留能更貼近各集團營運策略目標，亦能降低人力資源所造成的營運風險。

2019 年台灣地區基層人員（不分性別）之標準薪資與當地最低薪資的比例 1.12：1，性別薪酬比例近相等。

● 2019 年性別薪酬比



註：統計範圍為大聯大控股台灣地區

● 非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及與前一年度差異

項目	2018	2019	差異
非擔任主管職務之全時員工人數（單位：人）	927	976	49
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（單位：新台幣仟元）	1,249	1,320	71
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（單位：新台幣仟元）	1,068	1,037	-31[3]

3 此係變動薪資調整差異。2018 年度稅後營業淨利 (PAT) 創新高，故加發 0.5 個月獎金；2019 年度 PAT 較 2018 年度減少 10.1E，整體下滑 13.52%

4-2-2 合適的績效考評機制

大聯大控股所有正式編制人員每半年需進行與完成一次績效管理流程，與直屬主管面對面溝通績效目標與結果。績效考評項目包括：工作目標完成度、核心職能、學習能力，考評結果共分為五個等第，不同考核等第即有相對應之績效獎金及晉升調薪。**2019 年應接受績效考核之員工，受考核比例達 100%**。

4-3 氛圍良好的工作環境

大聯大企業防疫措施

因應 2020 年新型冠狀肺炎疫情，大聯大啓動多項防疫措施，透過數位轉型提前部署，降低業務衝擊；同時照顧同仁健康，確保職場安全衛生。

數位轉型超前部署，降低疫情對業務衝擊

大聯大控股已於 2019 年針對數位轉型，採購微軟 Office 365 及 Teams 線上工具供全體同仁使用，元月份農曆新年期間，並運用企業內部緊急應變工具及組織，進行新冠狀肺炎的留意及提醒所有同仁，注意衛生及勤洗手，減少前往疫情嚴重之疫區。

中國大陸地區員工於 2020 年 2 月 10 日全面正式開工，在家上班，運用數位轉型提早規劃之線上工具軟體，讓整體營運及各項運作正常，不受因疫情而無法至公司上班之影響減至最低。

關懷同仁身心健康，降低疾病風險

對所有大聯大同仁不斷宣導自主康管理，針對返回大陸工作同仁，要求返回工作地時，不論當地疫情，一律在家自我隔離 1 4 天後無任何異狀，才可進入辦公室上班。並對各辦公室區域，進行門禁階段管制，第一階段：所有同仁及訪客進入時，必需先用紅外線體溫偵測器檢查體溫，如超過 37.5 度禁止進入。如體溫正常，則可進入，但必需使用 75% 酒精消毒雙手，方可進入辦公區域，訪客則需有同仁親自至門口帶領，並登記使用會議室號碼，消消毒雙水後方進入辦公區域。

4-3-1 多元福利體恤員工

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，例如：員工生日假、員工健康檢查、彈性上下班管理、各類休閒活動、前端人員購車貸款及車輛維修、油資、折舊等各項津貼補助。基礎福利項目滿足員工工作之餘喜好所需，多元福利內容連結員工、眷屬建立認同公司氛圍，逐步建構績效福利項目驅動員工工作達標動力。

其中，世平集團成立附設員工子女幼兒園已長達 18 年，並開放附近居民孩童就近申請入學，不僅提大聯大控股旗下集團同仁一個托育及照顧孩子的地方，並提供完善幼教專業師資，讓同仁們可安心工作。

● 基礎福利項目 [4]

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

4 臺灣所有重要據點員工皆享有基礎福利項目

● 育嬰假

育嬰留停統計	男性	女性	總計
2019 年可申請育嬰假人數	148	139	287
A：2019 年度申請育嬰留停總人數	1	8	9
B：申請於 2019 年復職人數	1	10	11
C：2019 年度實際復職人數	0	9	9
D：2019 年度應復職，申請延期人數	1	1	2
E：2018 年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	9	9
F：2018 年該年度育嬰留停復職人數	0	11	11
復職率 %= C/ (B-D)	N/A	100%	100%
留任率 %= E / F	N/A	81.82%	81.82%

4-3-2 勞資溝通與人權保障

大聯大控股重視同仁權益，參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織國際勞工公約」之相關規範，制定「大聯大控股人權政策」，致力於維護同仁、供應夥伴及利害關係人基本人權，恪守營運當地法令法規，並與合作夥伴持續提升與改善人權議題之管理，促進一個更自由、公平、尊重之職場環境，並將持續辦理人權宣導教育訓練，建立友善職場氛圍。大聯大台灣地區所有員工入職時皆應詳閱工作規則，內載有相關人權政策，故新人於新人訓練時 100% 接受人權政策教育訓練。

大聯大控股建構勞雇雙方溝通機制，藉此聆聽員工意見，做為公司管理檢討改善之來源依據，以孕育出良好的組織溝通文化，建立公司與員工互相信賴基礎，彼此不斷改善，學習成長，使公司經營管理及員工職涯發展皆達到永續之概念。每季定期舉辦勞資會議，將相對重大勞資議題在會議上討論，以達到勞資雙方共識。

另外，公司提供透明且有效溝通管道，開放員工有任何意見可直接以口頭提出或以員工內網「新聲 & 心聲」意見信箱、電子郵件傳送至人資單位，亦設置申訴 / 意見信箱，供同仁反饋。2019 年無員工申訴案件。

4-3-3 職場健康與工作安全

● 推動辦公室處所定期緊急應變演練

大聯大自 2015 年開始，每年依據內外部風險變化，進行風險的辨識與評估，並確認每年需改善之關鍵風險。經評估發現，辦公室營運中斷為前五大風險之一。為確保員工於緊急事件發生時，能有足夠的知識與應變能力，2016 年開始擬訂短中長期目標，2017 年正式啓動辦公室緊急應變專案。

隨著應變專案推行逐漸成熟，由 2017 年上海、深圳、內湖堤頂三處辦公室推行實地演練，至 2019 年已逐步擴大至大中華區各辦公處所。

2019 年度大中華區辦公處所推行緊急應變培訓與實際防災演練，培訓內容包含緊急應變程序教育訓練、消防知識與設施教育、call tree 說明與消防編組組員訓練等；培訓場次大中華區 10 場，緊急應變防災演練總計 9 場，防災演練總參與人數 1,956 人。

● 辦公處所工作環境與職場安全

除緊急應變之培訓外，確保員工擁有健康與安全無虞的職場環境亦為大聯大所重視。對於工作環境安全，大聯大控股暨旗下集團定期進行辦公環境維護、消防設備維護與保養，同時藉由不定期的公安宣導課程，如新進員工教育訓練、防災宣導與消防演練等課程安排，強化員工對安全管理的觀念與知識。

● 員工健康促進

各集團特別針對職工健康與安全，提供員工更多元化的訊息與資源。

世平集團

- 2018 年開始提供員工到特約院所進行健康檢查及特約院所到公司進行員工健康檢查，兩方案每年輪流執行一次，員工可依個人時間、地理交通狀況及需求選擇特約院所及檢查方案，透過此專案，達成維護員工身心健康之效。
- 增設特約駐廠醫師現場諮詢站，提供個人健康諮詢、醫護人員健檢結果分析與評估，針對健檢結果異常員工進行追蹤管理及健康指導。

詮鼎集團

- 延續 2018 年健康護照的想法，於 2019 年舉辦台北市東西南北大爬山縱走拍照活動、減脂減重活動、聘請 Garmin 教練開立跑步課程，讓員工學會正確的運動流程，避免受傷，培養運動習慣及間接養成正向思考的能力。
- 舉辦「揪團來健檢」線上預約服務，並辦理 5 場職業安全衛生業務課程，增進員工安全衛生等相關新知。

友尚集團

- 除辦理健康講座外，提供季節性流行性感冒疫苗施打，與員工健康關懷「工作負荷促發疾病預防」活動，同時亦舉辦「企業愛心捐血活動」，提供員工、鄰近社區一同參與愛心捐血活動。總場次 2 場。

品佳集團

- 除提供兩年一次定期員工健康檢查，2020 年擬增設特約駐廠醫師現場諮詢，提供員工健康諮詢以及相關健檢報告分析與評估。

● 倉儲職場安全

大聯大控股 2019 年度首次邀請於職業安全健康局擔任講師的專業人士，為倉庫同仁進行培訓及講解，內容包括人力提舉搬運、體力勞動處理操作，共計舉辦 4 次的訓練課程，受訓人次超過 70 人次，受訓時數達人均 3 小時，另外，亦安排新進員工進行入職培訓，內容包括安全管理引導培訓、體力處理操作、物流業工作安全、基本防火等議題，2019 年已開設 11 場次課程，受訓人次超過 50 人次，受訓時數達人均 1.5 小時。推動相關宣導訓練後，預期將可降低工傷率 2%、因工受傷而缺勤人數下降 2%。

現有員工方面，除了邀請外來的講師進行培訓外，公司亦會每月進行 Tool Box Talk 訓練，每月均會轉換題目，提升同仁的安全意識及工作時的注意事項，以降低受傷機會，內容包括公司安全守則、體力處理操作、急救箱的認識、安全使用卿車、同事身體不適或受傷通報程序、防火基本認識等，受訓人數超過 200 人次，受訓時數達人均 8 小時。

緊急應變方面，每年舉行兩次火警演習，定期提醒員工公司的火警逃生路線，並會觀察演練過程，計算走火警時間，撰寫報告及進行檢討。亦會在火警演習後邀請消防員到場為員工講解如何使用滅火筒及走火警時的注意事項。

● 職業安全指標

員工缺勤率	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率
0.0048%	0.00%	0.00%
0.0014% (男) / 0.0034% (女)	0.00% (男) / 0.00% (女)	0.00% (男) / 0.00% (女)
	失能傷害件數 / 總工作時數 *1,000,000	損失工作日數 / 總工作時數 *1,000,000

註 1：缺勤包含病假、生理假、工傷假
註 2：2019 年排除員工之工作者無發生任何工作傷害

5

實踐在地關懷

5-1 重視永續的低碳營運
5-2 結合職能的產學計畫
5-3 積極參與的社會共融

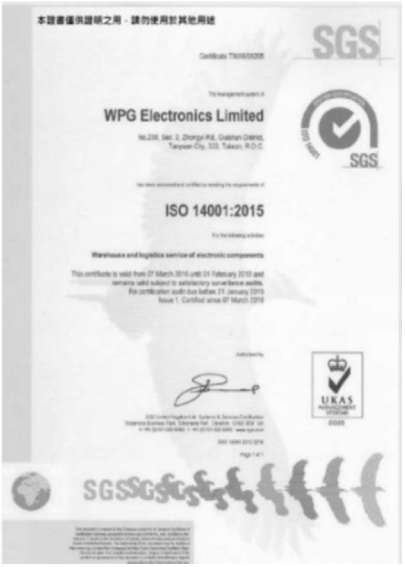
大聯大控股身為電子通路商，並沒有生產製造之工廠，但一直秉持環境保護、節能減碳等理念進行資源維護與管理，有感於氣候變遷所帶來衝擊，持續推動智能化倉儲，在人機協同作業下，增進效能，讓資源發揮最大效用，進而達到節能減碳目標，同時控管包材種類及使用情況，提昇回收及重複使用比例，降低環境負擔。除了汰舊換新，更換並選用節能設備外，亦透過各項宣導提倡與鼓勵員工響應環保，進而提升環保氛圍與意識。

大聯大為回饋社會，建立「重拾技職教育精神」之社會參與主軸，以產業供應鏈管理的核心能力，透過產學合作、支持教育等方式，培養產業所需專才，期待為社會注入活水，奠定未來永續發展的基礎。

5-1 重視永續的低碳營運

5-1-1 綠色辦公室管理

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



環境管理重點推動項目

- 提昇回收紙箱使用率，減少新紙箱採購量。
- 降低標籤及碳帶等耗材使用量。
- 定期巡查用水及用電情況，以減少不必要的浪費。

● 辦公室用紙管理

大聯大控股台灣區各辦公據點自 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，取捨與汰除老舊印表機與傳真機設備，減少不必要的能源耗損。

同時，建置多功能事務機，電子傳真取代實體傳真，減少紙張及列印使用；透過刷卡取件方式，有效減少與控制誤印文件的紙張耗損；管理者亦能透過系統報表進行分析與管理，有效實施監督與改善措施。

2019 年用紙量為 4,025,591 張，較 2017 年減少 7.76%。

台灣區全區用印量（張數）	2017	2018	2019
	4,359,883	4,176,486	4,025,591

除了設備精化，大聯大對於耗材的選擇如影印紙，皆以符合環保規章之品牌為遴選條件，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。

除此硬體設備與管理平台的提升，大聯大亦透過宣導與張貼環保標語，加強員工環保意識、鼓勵員工自發性的節約資源、減少浪費，以達到良性的節能表現。

● 能源管理

大聯大控股暨旗下集團能源主要來源為電力使用，因此對於節約電源、減少碳排放之能源管理上採取多項節能措施，諸如電能源契約容量檢視、裝設節能設施、午休關燈 30 分鐘、閒置時段電能管理、設定最適溫度等，同時每月定期統計用電量，針對異常用量進行追蹤管理，並進行檢討與改善。

2019 年總用電量為 6,164,943 度 (22,193,794.8 百萬焦耳)，較 2017 年降低 17.61%。

同時，大聯大控股辦公區域擬訂 2020 年節電 1% 之目標，透過目標數據化，使節電作為得以更積極並明確，達到節能減碳之成效。

電力使用統計　　單位：度電

類別	地區	2017	2018	2019
辦公區域	控股及各集團	3,981,854	3,860,363	**3,701,306**
物流倉庫	台灣	938,000	995,400	**947,800**
	香港	2,236,057	1,647,086	**1,515,837**
	深圳	326,327	251,946	**N/A**
	總計	7,482,238	6,754,795	**6,164,943**

註：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉

溫室氣體排放統計　　單位：二氧化碳排放當量 (公斤 CO_2e)

類別	地區	2017	2018	2019
辦公區域	控股及各集團	220,5947	2,138,641	**2,050,524**
物流倉庫	台灣	519,652	551,452	**525,081**
	香港	1,766,485	1,301,198	**1,197,511**
	深圳	172,007	132,801	**N/A**
	總計	4,664,091	3,933,742	**3,773,116**

註：台灣地區計算基準使用經濟部能源局公布之 2017 年電力排放係數 0.554 公斤 CO_2e/ 度，深圳、香港地區計算基準分別使用中國電力企業聯合會最新公布之電力排放係數 0.5271 公斤 CO_2e/ 度、0.79 公斤 CO_2e/ 度

● 水資源管理

大聯大控股對於水資源使用管理，採取多項節約用水措施，如選用省水馬桶與水龍頭、定期進行設備保養與維護、馬桶水箱內置入回收保特瓶、洗手台顯眼處張貼節水宣導標示，並定期統計用水量，發現異常立即進行追蹤檢討與改善措施。

2019 年總用水量為 33,898 噸，較 2017 年降低 8.01。

水資源使用統計　　單位：噸

類別	地區	2017	2018	2019
辦公區域	控股及各集團	26,276	23,107	**27,909**
物流倉庫	台灣	4,705	5,881	**4,669**
	香港	2,799	3,045	**1,320**
	深圳	3,070	2,950	**N/A**
	總計	36,850	34,983	**33,898**

註 1：水資源來源皆為民生用水
註 2：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉，香港倉用水量銳減主因為工作班別由三班制減為二班制且人員數減少
註 3：辦公區域 2019 年度用水量高於前一年，主要為友尚大樓因魚池堵塞進行排水清洗，同時針對蓄水池及水塔亦曾進行放水清洗，以致本年度耗水量增加

5-1-2 廢棄物及耗材管理

大聯大對於辦公室廢棄物管理，係透過明確的資源回收分類與各項宣導環境下，鼓勵與強化員工舉手之勞的環保意識，冀透過每一個人的隨手環保，為我們居住的土地盡一份心力。

大聯大控股暨旗下集團針對可回收資源進行分類秤重，透過秤重統計，進一步的了解資源回收分類的現況與執行成效。員工對於資源回收意識更為成熟，經量化統計，2019 年辦公室可回收廢棄物總回收量為 14,361 公斤，交由慈善機構如慈濟、社福基金會進行回收（不含機密文件）或合法廢棄物處理單位進行處理。另外，一般生活廢棄物由政府清潔隊進行焚化處理。

● 辦公室廢棄物統計

廢棄物種類	2017	2018	2019
IC 類	756	1,680	145
紙類	11,734	13,789	13,401
寶特瓶 / 塑膠類	837	559	595.5
鐵鋁罐	535	210	218.85
總計	13,862	16,238	14,361

單位：公斤

註：2019 年由於無大批 IC 類設備報廢，故該類回收量低於 2018 年統計

● 倉儲廢棄物管理

大聯大控股營業項目為服務業，有關於廢棄物之管理，將聚焦在倉儲物流作業上，目前廢棄物大致可分成一般垃圾廢棄物及可回收再利用廢棄物（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，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。2019 年倉儲廢棄物為 410 噸。

● 倉儲廢棄物統計

廢棄物種類	處理方式	地區	2017	2018	2019
一般垃圾廢棄物	焚化處理	台灣	60	51	51
		香港	145	142	140
可回收廢棄物	回收再利用	台灣	24	24	28
		香港	178	190	191
		廢棄物總量	**407**	**407**	**410**

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

回收紙箱再利用

單位：公斤

● 倉庫耗材管理

隨著氣候變遷所帶來的衝擊，大聯大倉庫內部除了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。

配合物流營運上之必要規範，搭配運用再生紙製品之使用及回收紙箱之使用等兩種型態來達到耗材之回收使用，降低成本，節省消耗。

在商品進貨時，回收可再利用之紙箱循環使用；在商品出貨時，使用再生紙製品所製成的紙箱，透過上述兩項做法使耗材減量及再回收利用，進而達到節能減碳之成效。2019 年共計使用回收紙箱 189,000 公斤。

使用量	2017	2018	2019
台灣	67,000	48,000	37,000
香港	112,000	128,000	150,000
深圳	43,000	42,250	N/A
總計	**222,000**	**221,250**	**189,000**

註 1：台灣倉 2019 年比 2018 年進貨量減少 19%，故使用量降低
註 2：香港倉因近年公司內部對員工有定期增加教育及宣導，員工對環保及回收方面意識有所提高，因此回收箱再利用成效也相對上升
註 3：深圳倉於 2018 年底已移入非自管倉

5-2 結合職能的產學計畫

5-2-1 供應鏈管理產學合作

● 政大供應鏈管理產學合作計畫

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」，於 2019 年已邁入第九年，合作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，因科系定位，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，量身打造政大校級「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 年與政大供應鏈管理學分專案，協助四位政大資管系大四學生，以初步決策系統 (DDS) 為專題，榮獲「2016 中華企業資源學會 E 化系統創意應用競賽 優良獎」及「2016 台灣作業研究學會 大專校院專題競賽 第二名」，為產學合作成功之榮耀分享。

2017 ～ 2019 年持續進行合作，參與政大商學院之系列講座及實地參訪大聯大林口倉庫，讓學生們更充分了解供應鏈管理之規劃及實務經驗分享。

5-2-2 資訊應用產學合作

● 資訊科技實習生合作案

大聯大於 2017 年起舉辦資訊科技系實習生專案，希望協助在校同學提早深入瞭解企業的工作與產業環境，幫助其確立未來職涯發展發向，同時藉此傳達大聯大的企業理念：團隊、誠信、專業、效能，讓實習生們可透由職場的工作學習，嘗試不同的可能，接受不同的挑戰，在大聯大的工作舞台上發揮專才。2019 年共計雲林科技大學 7 名實習生皆為應屆畢業生，共計 2 位於實習結束後直接轉任為正式員工，達成校園職場縫接軌之目標。

● 換桌論壇 (World Café)- 實習生合作案

大聯大參與 STP 種子人才培訓計畫主辦單位所舉辦之換桌論壇，每季出席參與學生們針對輪桌企業所提出的痛點問題，進行實際提案，讓學生們學習如何獨立思考及運用想像力解決問題，另針對職涯問題，學生們亦可與多家企業交流，針對有興趣的企業與企業經理人交流，大聯大也藉由此機會，招募表現優秀的學生，提供 2 名同學參與三個月企業社會責任專案實習之工作機會。

歷屆支持換桌論壇之企業

● 東吳大學 AI 應用研究中心合作

大大通為大聯大知識庫線上分享平台，有鑑於社群經營的重要性，2019 年大聯大特與擅長社群經營分析的團隊 - 東吳大學 AI 應用研究中心合作，藉由「大大通 - 數據戰情平台發展計畫」打造的戰情平台為大大通的數據蒐集與分析打下基礎，也能幫助未來在產品優化上作為決策參考。

專案完成之後，此專案合作老師亦開設了一門選修課程「使用者經驗之洞察與分析」，此課程中由大聯大提供相關 GA 收集分析數據，提供給學生研究所用，希望培養學生未來參與企業產品與服務優化的過程中，能夠理解使用者經驗分析的思維脈絡與流程方法實踐之能力，協助學生瞭解企業如何透過科學邏輯的操作方法找到專屬的市場定位掌握產品商機。

5-3 積極參與的社會共融

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

2019 年共計捐贈政治大學、台北科技大學、夢想之家等單位 7,550,000 元。

5-3-1 產業支持與回饋

類別：產業回饋

政治大學	供應鏈管理專案財務贊助
台北科技大學	台北科技大學電資學院清寒學生獎助學金發放
台北市電子零件商業同業公會	舉辦供應鏈、企業管理課程，參與課程及演講人數約 739 人次

台北市電子零件商業同業公會通路大講堂

台北市電子零件商業同業公會為推廣電子零組件通路產業從業人員在職學習、強化人才培育，並讓供應鏈、通路產業知識及經驗能不斷傳承，設立「通路大講堂」。2019 年每月舉辦一次，每次 3 小時，邀請零件公會理、監事、大聯大高階主管、業界專家、知名企業家、學者擔任講人，並廣邀會員所屬員工、業界從業人員參與，統計 2019 年共計參與人次達 739 人次。

● 大聯大控股主講場次

日期	演講主題	主講人	參與人次
1/10	創業面面觀	曾國棟 友尚集團董事長	70
7/19	工業 4.0 智慧製造下 通路商的價值創造	葉福海 大聯大投資控股 (股) 執行長	60
9/24	商學院沒教的 30 堂創業課 - 人才篇	曾國棟 友尚集團董事長	125
10/3	商學院沒教的 30 堂創業課 - 人才篇 _ 新竹場	曾國棟 友尚集團董事長	50

5-3-2 社會關懷與參與

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

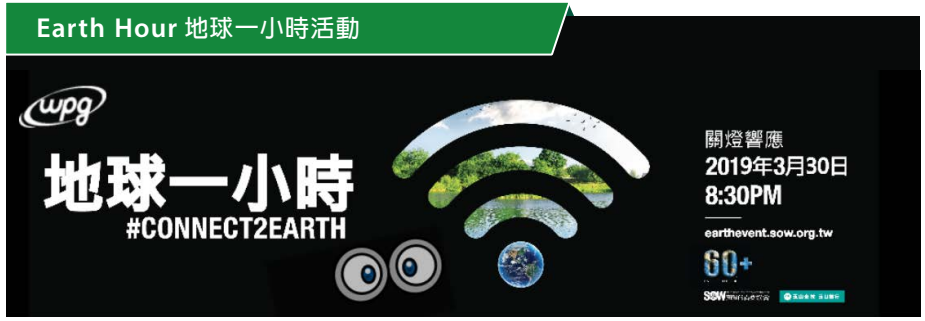
類別	對象	內容
綠色環境保護	慈心基金會	海岸種樹 2,000 株
	荒野保護協會	Earth Hour 地球一小時活動
	荒野保護協會	支持環境教育及淨攤活動推廣
社會公益回饋	安德列食物銀行	食用米捐贈
弱勢教育培力	夢想之家青年發展協會	夢想之家青年中心夢想標竿學校 - 課業提升計畫
藝術人文教育	財團法人台北市視障音樂文教基金會	第 27 屆視障音樂節
		「EYE 樂 不靠譜」慈善音樂會
	濤聲樂團	台灣的聲音 -2019 年新年音樂會
	STP 計劃	換桌論壇每季 1 次，共計 4 次

植樹護海岸，大家一起來

因應全球暖化及地球環境變遷，大聯大希望透過「植樹活動」體驗，推動環境教育。帶動同仁及其眷屬們一起參與，並瞭解海岸防風林對環境的重要性。以「種樹護海岸、大家一起來」為主軸規劃「植樹活動一日遊」活動，與大聯大教育基金會及慈心基金會一起於三月份合辦兩梯活動，共計 267 人參與。

植樹活動影片及照片剪影

Earth Hour 地球一小時活動



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

公園綠地認養

響應政府鼓勵市民參與綠地認養，大聯大於 2011 年起持續認養南港向陽公園，已近 10 年，冀透過綠地維護，營造多樣性的市容景觀，提升整體的生活品質，令鄰近市民能享有良好的綠色空間，同時亦培育維護環境、保護地球的意念。

揪團一起去跑步

為帶動健康生活運動氛圍，大聯大邀請同仁及眷屬共計 300 人一起參加公益路跑活動。有同仁及家屬更是人生首度參與路跑競賽活動。希望培養同仁運動好習慣之外，更可多份力幫助需要幫助的朋友們，展現了大聯大同仁的熱血與愛心。

聖誕愛心鞋盒

大聯大與夢想之家自 2017 年起合作，2019 年第三年協助台北地區的需要幫助的弱勢青少年，同仁親手準備愛心鞋盒的禮物，在準備的過程中，將施比受更有福的感受用實際行動來體驗，交由夢想之家志工親送給需要幫助的青少年們，本年活動共為弱勢青少年募集 320 份愛心鞋盒，將愛心不吝分享給這個社會。

綠色生活 21 天

為響應世界地球日，大聯大響應台灣環境資訊協會舉辦之「百萬綠行動」，第三年邀請同仁們自發性認識社會企業綠藤生機之「綠色生活 21 天」活動。並鼓勵同仁從此 21 項綠色行動中挑出 3 項每天可主動做到的，並於企業內部 CSR 專區做分享，台灣地區共計 449 位同仁參加，以每位同仁在這 21 天內，每天至少影響同仁們各自做了 3 項綠色行動，代表總計約響應了 28,287 項綠色生活行動。希望透過這個活動，持續帶動同仁影響週遭親朋好友們，促成更多綠色生活的好事行動。

食物銀行捐贈

大聯大與安德烈食物銀行合作，同仁捐贈白米 449 包（公斤）、大聯大控股白米捐贈 102 包（公斤），合計捐贈 551 包（公斤）。

視障音樂節最耀眼的慈善音樂會

大聯大支持第 27 屆視障音樂節～『「EYE 樂 不靠譜」』慈善音樂會，並邀情同仁帶親朋好友前往聆聽。

偏鄉關懷

2019 年世平集團至花蓮 22 所偏鄉小學捐贈保溫瓶 2,470 份，讓偏鄉師生平日可擁有喝到溫水，感受到社會對他們處於資源弱勢地區的關懷。

節能巡邏隊志工

世平集團參與台灣節能巡邏隊志工行列，2019 年合計 50 次，並獲得中華民國企業永續發展協會頒獎。

手牽手愛地球淨灘活動

大聯大參與 2019 年 4 月手牽手愛地球景灘活動，共計 50 人至宜蘭海邊參與淨灘。

國際淨灘日

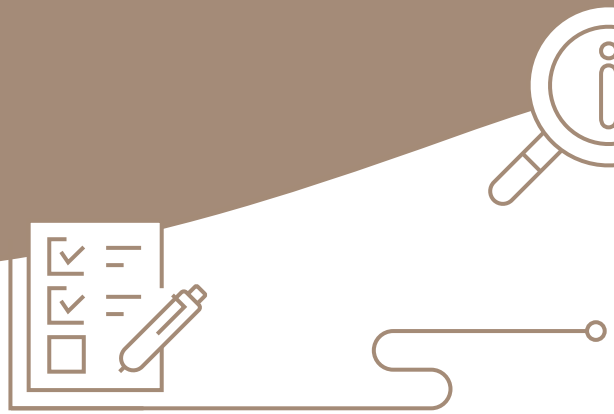
詮鼎集團 2018 年至 2019 年持續與荒野保護協會合作，於 9 月 21 日國際淨灘日，由高階主管帶領員工一同參與公開活動，到八里挖仔尾淨灘，當天吸引許多企業到現場共襄盛舉，活動總成果共有643 人參與，淨灘工作 40 分鐘，撿 514.9 公斤垃圾，讓員工有更深刻的體悟「不只撿 (垃圾)，更要減 (垃圾)」。

垃圾分類影片

種樹活動水土保持

6 附錄

6-1 驗證聲明書
6-2 GRI Standards揭露項目對照表
6-3 社會責任指引國際標準對照表
6-4 聯合國全球盟約對照表



6-1 驗證聲明書

bsi.

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

大聯大投資控股股份有限公司 2019 年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)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對大聯大投資控股股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書進行評估和查證外，與大聯大並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對下列大聯大 2019 年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英國標準協會審查大聯大提供之相關資訊所作成之結論，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，將由大聯大一併回覆。

查證範圍

大聯大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 2019 年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)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估大聯大遵循 AA1000 當責性原則(2018)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

我們總結大聯大企業社會責任報告書內容，對於大聯大之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、大聯大所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關大聯大 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了大聯大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)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就大聯大所提供之足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則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大聯大政策進行訪談，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 16 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 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2019 年報告書反映出大聯大已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。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之包容性議題。

重大性

大聯大公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之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之重大性議題。

回應性

大聯大執行來自利害關係人的期待與看法之回應。大聯大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之回應性議題。

衝擊性

大聯大已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。大聯大已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大聯大之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

大聯大提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於"核心選項"(每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、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的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄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之範圍與方法。

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，為大聯大負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，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 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、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

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2019017
2020-05-26

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

6-2 GRI Standards 揭露項目對照表

* 為本年度重大主題

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
組織概況 (2016)			
102-1	組織名稱	關於報告書	03
102-2	活動、品牌、產品與服務	2-2-1 經營理念、願景與目標 3-1-2 滿足客戶需求的通路服務	26 43
102-3	總部位置	關於報告書	03
102-4	營運活動地點	2-2-2 營運策略與經營規劃	27
102-5	所有權與法律形式	關於報告書	03
102-6	提供服務的市場	2-2-2 營運策略與經營規劃	27
102-7	組織規模	2-2-1 經營理念、願景與目標 2-2-3 年度重要營運指標	26 28
102-8	員工與其他工作者的資訊	4-1-1 人力資源組成結構	52-53
102-9	供應鏈	3-1-2 滿足客戶需求的通路服務 3-4-2 庶務供應商評選及管理	43 48
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	本年度無重大變化	
102-11	預警原則或方針	2-3-3 縝密的風險管理機制	34
102-12	外部倡議	本年度未簽署任何倡議	
102-13	公協會的會員資格	3-2-2 產業公協會參與及互動	46
策略 (2016)			
102-14	決策者的聲明	經營者承諾與理念	4-5
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2-3-3 縝密的風險管理機制	34-35
倫理與誠信 (2016)			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2-3-2 誠信經營與法令遵循	33
治理 (2016)			
102-18	治理結構	2-3 誠信當責的治理組織 1-2-1 落實企業永續管理組織	29 19
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2-3-1 公司治理組織與權責	30
102-23	最高治理單位的主席	2-3-1 公司治理組織與權責	30

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
利害關係人溝通 (2016)			
102-40	利害關係人團體	1-1-1 利害關係人識別與溝通	11-12
102-41	團體協約	本公司未有集體協商協定，但致力推動勞資會議	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1-1-1 利害關係人識別與溝通	11-12
102-43	與利害關係人溝通的方針	1-1-1 利害關係人識別與溝通	13-14
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1-1-2 重大議題識別與管理	15
報導實務 (2016)			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書	03
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1-1-2 重大議題識別與管理	15
102-47	重大主題表列	1-1-2 重大議題識別與管理	16
102-48	資訊重編	本年度無針對先前報告書之資訊進行重編	
102-49	報導改變	1-1-2 重大議題識別與管理	15
102-50	報導期間	關於報告書	03
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	03
102-52	報導週期	關於報告書	03
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	03
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	03
102-55	GRI 內容索引	附錄 GRI Standards 揭露項目對照表	75
102-56	外部保證 / 確信	關於報告書 附錄 驗證聲明書	03 74
管理方針 (2016)			
103-1	解釋重大主題及其邊界	1-1-2 重大議題識別與管理	15

一般揭露對象		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
103-2	管理方針及其要素	CH1 推動企業永續 CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理 CH4 人才發展轉型	10 22 37 49
103-3	管理方針的評估	CH1 推動企業永續 CH2 堅持誠信治理 CH3 創新供應鏈管理 CH4 人才發展轉型	10 22 37 49
經濟面向		**報告書章節 (含省略說明)**	**頁碼**
***GRI 201：經濟績效 (2016)**			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2-3 年度重要營運指標	28
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4-3-1 多元福利體恤員工 詳情請見大聯大控股官方網站企業社會責任專區	58-59
***GRI 202：市場地位 (2016)**			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-2-1 公平的敘薪規劃	57
202-2	雇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	
GRI 203：間接經濟衝擊 (2016)			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-3 積極參與的社會共融	68
GRI 204：採購實務 (2016)			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-4-2 庶務供應商評選及管理	48
***GRI 205：反貪腐 (2016)**			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此情事	
GRI 206：反競爭行為 (2016)			
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此情事	

環境面向		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
GRI 302：能源 (2016)			
302-1	組織內部的能源消耗量	5-1-1 綠色辦公室管理	64
GRI 303：水 (2016)			
303-1	依來源劃分的取水量	5-1-1 綠色辦公室管理	64
GRI 305：排放 (2016)			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放量	5-1-1 綠色辦公室管理	64
GRI 306：廢汙水和廢棄物 (2016)			
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	5-1-2 廢棄物及耗材管理	65
***GRI 307：有關環境保護的法規遵循 (2016)**			
307-1	違反環保法規	無此情事	
社會面向		**報告書章節 (含省略說明)**	**頁碼**
***GRI 401：勞雇關係 (2016)**			
401-1	新進員工和離職員工	4-1-1 人力資源組成結構	53
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-3-1 多元福利體恤員工	58-59
401-3	育嬰假	4-3-1 多元福利體恤員工	59
***GRI 403：職業安全衛生 (2016)**			
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	4-3-3 職場健康與工作安全	61
***GRI 404：訓練與教育 (2016)**			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-1-2 人才發展訓練架構	53
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2-2 合適的績效考評機制	58

社會面向		報告書章節 (含省略說明)	頁碼
*GRI 405：員工多元化與平等機會 (2016)			
405-1	治理單位與員工的多元化	2-3-1 公司治理組織與權責 4-1-1 人力資源組成結構	30 52
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4-2-1 公平的敘薪規劃	57
GRI 406：不歧視 (2016)			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無此情事	
GRI 407：結社自由與團體協商 (2016)			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無此情事	
GRI 408：童工 (2016)			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無此情事	
GRI 409：強迫或強制勞動 (2016)			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無此情事	
GRI 411：原住民權利 (2016)			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無此情事	
*GRI 417：行銷與標示 (2016)			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無此情事	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此情事	
*GRI 418：客戶隱私 (2016)			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此情事	
*GRI 419：社會經濟法規遵循 (2016)			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2-3-2 誠信經營與法令遵循	33

6-3 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	CH1 推動企業永續	10
	企業社會責任理念	CH2 堅持誠信治理	22
人權	符合法規並透過查核避免因人權問題造成的風險	CH4 人才發展轉型	49
	處理人權的風險處境	CH4 人才發展轉型	49
	避免有同謀關係－直接、利益及沉默等同謀關係	CH2 堅持誠信治理	22
	解決委屈	CH4 人才發展轉型	49
	不可歧視弱勢族群	CH4 人才發展轉型	49
	保障公民與政治權	CH4 人才發展轉型	49
	保障經濟、社會與文化權	CH4 人才發展轉型	49
	保障基本工作權利	CH4 人才發展轉型	49
勞動實務	促進就業及聘僱關係	CH4 人才發展轉型	49
	工作條件與社會保護	CH4 人才發展轉型	49
	保持社會對話	CH4 人才發展轉型	49
	維護工作的健康與安全	CH4 人才發展轉型	49
	人力發展與訓練	CH4 人才發展轉型	49
環境	污染預防	CH5 實踐在地關懷	62
	永續資源利用	CH5 實踐在地關懷	62
	氣候變遷減緩與適應	CH5 實踐在地關懷	62
	環境保護、生物多樣性與自然棲地修復	CH5 實踐在地關懷	62

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
公平運作	反貪腐	CH2 堅持誠信治理	22
	負責任的政治參與	CH2 堅持誠信治理	22
	公平競爭	CH2 堅持誠信治理	22
	促進產業價值鏈的社會責任	CH3 創新供應鏈管理	37
	尊重智慧財產權	CH2 堅持誠信治理	22
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	CH3 創新供應鏈管理	37
	保護消費者的健康與安全	CH3 創新供應鏈管理	37
	支持永續消費	CH3 創新供應鏈管理	37
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	CH3 創新供應鏈管理	37
	消費者資料保護與隱私	CH2 堅持誠信治理	22
	保障享用服務權	CH2 堅持誠信治理	22
	教育及提高意識	CH3 創新供應鏈管理	37
社區參與與發展	社區參與	CH5 實踐在地關懷	62
	創造就業與技術發展	CH5 實踐在地關懷	62
	發展科技	CH5 實踐在地關懷	62
	幫助增加財富與收入	CH5 實踐在地關懷	62
	推廣教育及文化	CH5 實踐在地關懷	62
	推廣健康	CH5 實踐在地關懷	62
	社會投資	CH5 實踐在地關懷	62

6-4 聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact) 對照表

分類	主要議題		報告書章節	頁碼
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權	CH4 人才發展轉型	49
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	CH4 人才發展轉型	49
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	CH4 人才發展轉型	49
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	CH4 人才發展轉型	49
	原則 5	切實廢除童工	CH4 人才發展轉型	49
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	CH4 人才發展轉型	49
環境	原則 7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	CH5 實踐在地關懷	62
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	CH5 實踐在地關懷	62
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	CH5 實踐在地關懷	62
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	CH2 堅持誠信治理	22

大聯大控股
WPG Holdings

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

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

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
詮鼎集團

大聯大控股
A Member of WPG Holdings
友尚集團

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

Copyright © 2019 WPG Holdings 版權所有