

The background is a vibrant blue with a complex network of white lines and dots, resembling a digital or molecular structure. In the center, the letters 'ESG' are prominently displayed in a bold, green, sans-serif font. Below the 'ESG' text, a yellow robot with a friendly face and large eyes stands on a white beam of light. The robot has a blue '大' (Dai) character on its chest. Surrounding the robot and the 'ESG' text are several circular icons: a green factory icon, an orange group of people icon, a yellow sun icon, an orange handshake icon, a blue Wi-Fi icon, and a yellow microchip icon. The overall design is modern and tech-oriented.

ESG

2022 永續報告書
Sustainability Report



目錄

Contents

前言

關於報告書	3
經營者承諾與理念	
董事長的話	4
執行長的話	5
ESG 暨永續發展委員會主席的話	6
2022 年重點永續績效	8
號召供應鏈夥伴共組「ESG 科技創新推動聯盟」	9
企業永續發展目標	11
2022 年獎項與肯定	13

01 Leadership 產業首選・通路標竿

1-1 關於大聯大控股	16
1-2 大聯大控股永續管理	19
1-3 通路整合與創新	29

02 Integrity 誠信當責・創利共贏

2-1 董事會運作	38
2-2 公司治理	43

03 Nature 環境共好・永續加值

3-1 氣候變遷策略與管理	55
3-2 低碳營運	61
3-3 綠色價值鏈	68

04 Knowledge 賦能人才・社會共融

4-1 人才賦能	74
4-2 幸福職場	78
4-3 社會共融	91

05 附錄

5-1 驗證聲明書	101
5-2 GRI Standards 揭露項目對照表	102
5-3 社會責任指引國際標準對照表	109
5-4 聯合國全球盟約對照表	111
5-5 臺灣證券交易所上市公司編製與申報 永續報告書作業辦法—附表一之十三 對照表	112
5-6 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	113
5-7 永續數據	115

2022
WPG Holdings
Sustainability Report

Glocalization

關於報告書

本報告書為大聯大控股股份有限公司（以下簡稱本公司或大聯大控股）2022 年永續報告書（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。大聯大控股致力於共創「客戶」、「原廠」之最大利益，且是全球領先、亞太區最大的半導體零組件通路商。故報告書編排以「連結（L-I-N-K）」為主題，呼應大聯大控股核心本業精神，分別以第一章「產業首選、通路標竿」（Leadership），第二章「誠信當責、創利共贏」（Integrity）、第三章「環境共好、永續加值」（Nature）及第四章「賦能人才、社會共融」（Knowledge），揭露在公司治理、環境及社會面的行動與績效。

大聯大控股永續報告書資訊揭露除依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之 GRI 通用準則 2021 進行編製，亦參酌臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）之產業揭露標準、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構與聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）等永續指標，期許向利害關係人溝通本公司關注之永續重大議題與行動。

報告範疇

本報告書內容涵蓋本公司及四個子集團，包含世平集團、品佳集團、詮鼎集團及友尚集團（合稱大聯大控股）之企業永續實踐與成果，報告書中所指之總部為南港總部大樓，營運據點係指辦公室及自有物流倉庫。本報告書範疇與合併財報範疇一致，若有範疇不一致者，將以註解方式說明。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

係專指在臺灣設立之「大聯大控股股份有限公司」。



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

本報告書委託勤業眾信聯合會計師事務所，按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信（Limited Assurance），確認符合 GRI 通用準則 2021 揭露之原則。會計師獨立確信聲明書請詳本報告書附錄。年度財務數據係由資誠聯合會計師事務所簽證確認。



本報告書下載網址

報告書期間和發行週期

- 發行本數：第 9 本
- 報告書期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，與本公司合併財報一致（部分資料因整合需求不限於 2022 年度）
- 上次發行日期：2022 年 8 月
- 本次發行日期：2023 年 6 月
- 下次預計發行日期：2024 年 6 月

歷年報告書皆公開揭露於大聯大控股網站永續發展專區，爾後預計每年發行中、英文永續報告書。

註：本報告書資料來源由各單位主管審閱後提供；重大主題內容經永續委員會檢視及核准。

聯絡窗口

如您對於本報告書或大聯大控股於企業永續規劃與實踐，有任何指教或建議，請聯繫：



大聯大控股 永續辦公室 廖小姐

11568 臺北市南港區經貿路二段 189 號 22 樓

永續發展專區：www.wpgholdings.com/csr_area

電話：886-2-2191-0068

Email：wpg_h_csr@wpgholdings.com

董事長的話

關心大聯大控股企業永續發展的夥伴們：

2022 年是充滿變數及挑戰的一年，雖然 COVID-19 在全球正邁入尾聲，但產業景氣變化、總經面的通膨及升息等因素造成全球商業環境持續動盪。面對多重的衝擊下，我們的營業淨利仍創下歷史新高，特別感謝全體同仁的努力，也讓我們持續多年推動的數位轉型與營運風險管理工作通過一次壓力測試，並驗證了經營策略的成效。

即使面對景氣變化的挑戰，我們仍維持著對 ESG 議題的關注度，MSCI ESG Rating 提升為 A 級、入選臺灣公司治理 100 指數成分股及獲得台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級驗證的佳績，彰顯了我們的永續投入受到外部的高度肯定。永續經營是我們重要的目標之一，我們承諾在追求穩健營運績效的同時，也會持續重視各利害關係人及投資者權益，並響應聯合國永續發展目標，為營運所在地區貢獻一己之力。大聯大控股將環繞著「公司治理、永續供應鏈、環境永續、永續人才、社會參與」等五大核心面向，期許成為各利害關係人值得信賴的夥伴與地球公民。

公司治理面

我們堅持專業治理架構，在永續趨勢中專注於所選定的重大議題進行深化，並落實在企業策略運營中。於實際行動上，2022 年 2 月成立永續專責單位，以持續推動 ESG 議題在集團內擁有優先級的重視程度；此外，為保障股東權利與溝通效率，將年度股東常會提前至五月召開，我們重視的是透過機制運作將永續環境融入優良的治理文化中。

永續供應鏈面

為助益永續供應鏈，我們以多年累積深厚的供應鏈管理經驗，創新出發，打造物流即服務 (Logistics as a Service; LaaS) 的新商業模式，期提升全球電子供應鏈物流效能，解決上下游合作夥伴倉儲痛點並建構低碳生態圈；以「業務數位化、業務平台化、數據業務化」為核心觀點，進化為業務流程即服務 (Business Process as a Service; BPaaS) 的代工模式，微服務化資訊系統並能加以彈性組合，期提高產業夥伴應變韌性，達成共好共贏。

環境永續面

大聯大控股身為全球半導體供應鏈重要的一員，領先國內要求，完成主要營運據點及自有倉溫室氣體盤查，取得了 ISO 14064:2018 查證；在公司內部進行環境議題倡導，建立同仁對減碳的基礎認識，希望誘使改變行為以落實每個角落的減碳行動，全員共同朝向 2050 年淨零排放前進。此外，透過大聯大控股所提供之附加價值服務優勢，長期偕同客戶開發潔淨科技的產品解決方案，並提供產業鏈夥伴一同邁向低碳化的綠色轉型，在供應鏈減碳的行動中扮演積極的角色。

永續人才面

我們深信員工是公司最重要的資產，亦是支持大聯大控股前進之動能，因此持續吸引、激勵人才及投入員工職能發展始終是我們的策略核心。透過「員工持股信託計畫」，邀請員工成為股東，共享公司經營成果，積極留才，並實行混合辦公模式，以創造利於協作的工作彈性；提供完善的在職訓練、通識教育、搭配實體及線上的多元學習管道、建立內部講師機制，進行系統化的傳承及

分享，培養員工在職場所需的知能，並透過企業文化建立與傳遞，以凝聚組織向心力。

社會參與面

大聯大控股長期投入在地關懷及青年培力，對內持續鼓勵同仁透過實際贈物的行動幫助公益團體及弱勢家庭，為社會注入善良的力量；對外則透過產學合作，傳承供應鏈管理知識，提供社會青年發展舞台；並整合內外資源，發起倡議組成 ESG 科技創新推動聯盟，透過支持農漁牧及節能的环境議題，期協助臺灣社會達成與環境共好的目標。

展望未來，面對地緣政治及氣候風險日益升溫，投入積極治理相關風險下的營運持續管理 (BCM) 工作是企業必修課題。我們將以健全的公司治理為基石，輔以數位轉型，厚植營運韌性，帶領全員度過充滿挑戰的時代，持續實踐「產業首選・通路標竿」之願景，全面貫徹「團隊、誠信、專業、效能」之核心價值觀，扎根永續行動以強化長期競爭力；並與我們的客戶、供應商、員工、銀行及投資人等利害關係人保持互動與溝通，攜手朝向「共大、共好、共贏」的永續目標，堅定前行。

大聯大控股
股份有限公司
董事長

董偉祥



執行長的話

2022 年，全球總體政治面、經濟面與半導體產業面震盪挑戰，當不可抗力變化紛至沓來，大中小黑天鵝齊飛幾成常態，大聯大聚焦強化供應鏈韌性，持續精進、優化各功能運營品質。

2022 年，美國聯準會快速升息，大聯大整體財務成本陡升，財務紀律躍升為影響營運成果之關鍵因素，大聯大前後端團隊戰戰兢兢，以營運資產報酬率（ROWC）為檢視指標，努力優化各影響變因，期透過良好營運資金管理，緩減升息帶來的財務壓力。

全球服務、大而無畏

當複雜變數交錯縱橫，大聯大深刻認知在全球供應鏈大勢下，若欲提供上下游利害關係人更適切到位的服務，規模經濟與投資體量至為關鍵。以「全球服務」、「營運持續」為工作主軸，利基產業控股架構，大聯大控股與子集團之前後端團隊，依服務對象、服務區域、服務功能，以滿足上下游利害關係人之關鍵需求為前提，提出不同情境條件下的多元因應腳本，積極佈建跨區服務網絡與平台。在此過程中，透過集結各方專業人才，共同創造更具競爭力的服務方案，大聯大將能夠更加穩健地應對瞬息萬變的環境，協助上下游夥伴實現長期營運成功。

平台賦能、產能倍增

自 2018 年數位轉型元年至今，大聯大完成數位轉型

第一個 5 年，在「業務數據化」目標驅動下，大聯大前後端以各式數位工具賦能員工，從數據管理報表、到機器人流程自動化（RPA），將重複性高、繁瑣冗雜的工作交給機器，讓員工將時間用於更有價值的利害關係人服務。

這些數位工作平台從原先大大網，延伸至各功能，包括業務流程平台、財會平台、人資平台、信管平台、法務平台、總務平台、物流服務平台等，將各級主管所需資料，直接、即時、彈性地出現在其眼前指尖。藉由各功能流程數位資料可視平台，依營運需求，提供不同顆粒度的資料信息，協助第一線同仁以更精準的數據，完成日常營運決策。

自 2012 年以來，受惠後端整合綜效加上數位工具賦能，時至 2022 年，大聯大營業額已增長超過兩倍，惟整體員工人數下降，人均產能維持正增長趨勢。

此外，營運流程「雲端化」、「微服務化」漸成市場顯學，大聯大資訊團隊於 2020 年起展開的業務流程即服務（Business Process as a Service, 簡稱 BPaaS）專案，先於業界開始相關的準備工作，期於可見未來，更快速地回應內部客戶及上下游夥伴的需求，增加營運彈性與效率。

無縫交接、幸福企業

人，始終為企業最珍貴的資產，當大聯大員工以「實踐自我價值」為其職涯上最關注選項，當「四代同堂」已是常態，如何在此前提下，建立良好的人才管理與發展機制，讓組織展現最佳管理績效的同時，成就同仁與組織共贏，乃大聯大此階段人力資源工作重點。

在大聯大未來發展的藍圖當中，傳承人才培育至關重要。接班團隊不僅需具備深度專業知識技能，更需要承擔起保持企業核心價值觀及文化傳承的責任，為此，大聯大將在未來幾年內，建立高階主管儲備人才之職涯發展計畫，為同仁和利害關係人創造更大價值，同時為大聯大的可持續發展奠定更穩固的基礎。

展望下一個十年，大聯大之於利害關係人的價值論述至為關鍵，因此，自 2022 年起，經營團隊展開大聯大宗旨（Purpose）專案，期於 2023 年，產出對重要利害關係人之價值意義，在此之下，發展相關配套機制，吸引新人才，留住好人才，持續穩定向幸福企業之路邁進。

大聯大控股股份有限公司
執行長



ESG 暨永續發展委員會主席的話

我自 2010 年起帶領友尚集團加入大聯大控股後，即擔任大聯大控股副董事長一職；直至 2020 年底，集團為提高我們的永續競爭力，遂指派我轉任控股永續長，希望致力強化我們在 ESG 永續經營面向等作為及任務；自上任後，透過機制運作逐步將環境、治理及社會三面向融入經營層面，並帶領集團持續以實際行動深化投入「**永續傳承・無私分享・共好共融**」的永續價值主張，期能為集團邁向永續之路，挹注源源動能。

永續價值主張 永續傳承・無私分享・共好共融

以無縫交接、幸福企業為核心目標，推動永續傳承

- 經驗傳承

以利他主義出發， 無私分享

- 政大供應鏈管理計畫
- 中華經營智慧分享協會
- 對外擴大經驗分享範圍



打造共贏生態圈， 與產業共好共融

- 台灣產業控股協會
- ESG 科技創新推動聯盟
- 大聯大女子高爾夫公開賽

以無縫交接、幸福企業為核心目標，推動永續傳承

大聯大控股長期重視人力資本發展，我們認為企業的永續經營與成長需仰賴每位同仁的投入，且核心競爭力的維持來自同仁們齊心向前進。為確保同仁們的經驗、產業知識（Know-how）能夠穩定傳承，以持續為客戶及商業夥伴提供服務，故組織內的經驗傳承是大聯大控股人力發展的重要方向，加速各領域人才能力提升，讓關鍵人才成為企業價值創造者。因此，自 2021 年起由我帶頭，以小故事大啟發的方式，分享職場技能、觀念、

經營管理、溝通領導及人才發展等多面向經驗；並於 2022 年進一步邀請集團內高階主管擔任內部講師，將組織的智慧及經時間淬鍊的內部最佳實務作法，透過建立短影片教材庫，系統化地傳授並保留，目前已完成 110 部影片，期待能幫助員工快速提升能力與經驗，並協助其因應快速變動的經營環境，持續建構並強化組織學習和競爭力。

以利他主義出發，無私分享

政大供應鏈管理計畫

大聯大控股自 2010 年起，與政治大學商學院長期合作，贊助支持「供應鏈管理計畫」，已邁入第 12 年。有鑑於「供應鏈管理」為跨領域的管理科學，相關課程分散在商學院各系所之中，故政大商學院期藉由整合各系所既有課程資源，並開創符合市場需求的供應鏈管理課程，遂與大聯大控股合作，將供應鏈管理學術教育結合企業業師實務分享，量身打造相關課程，以支持發展臺灣產業供應鏈發展策略，培植供應鏈領域人才。

中華經營智慧分享協會（MISA）

中華經營智慧分享協會（以下簡稱智享會），其宗旨是成為經營智慧分享平台，扮演供需雙方的服務橋樑，讓產業資歷平均超過 30 年的企業院士，將其珍貴的企業及人生經營智慧，無私傳授給成長型及轉型期之企業領導人，除了可擴大傳承範圍外，亦對臺灣產業升級帶來助力。智享會成立「傳智學院」，定期舉辦多元課程，如傳智咖啡座談、院士講堂、一對一輔導、戰略私董會、大師院士聚會等。目前已集結共 54 位專家 / 院士，透過分享經營智慧和實戰經驗，促進產業轉型升級及資源串接與人脈連結。大聯大控股認同並支持智享會的理念，遂結合財團法人大聯大教育基金會，串連起產業推進的力量。

對外擴大經驗分享範圍

我身為大聯大控股永續長，過去累積了超過三十年以上的實務歷練及管理心法，以精進整體產業能力為目標，有系統地逐步將管理經驗製成短影片教材，除作為內部教育訓練使用外，更分享予外部企業共同使用，使我們的管理經驗能延伸成為外部企業智庫。此外，亦透過出版商管書籍、對外授課及演講等方式，無私傳授自身的實務經營智慧，2022 年對外演講共 30 場，將利他主義最大化，擴大共好層面。

打造共贏生態圈，與產業共好共融

台灣產業控股協會

台灣產業控股協會（以下簡稱產控協會），其宗旨期發揮共大共好的精神，讓企業藉由合作結盟、發展競合來追求規模化成長，透過產控協會增加與產官學界之交流與經驗分享，並在促進產控業態發展的商業環境上，透過產控建言書的脈絡爬梳及分析，提出相關政策建議，希望藉此促成臺灣更多產業合作或各式策略聯盟，打造產業共贏生態圈。

台灣產控協會使命與任務



ESG 科技創新推動聯盟

我們體認到企業社會責任之落實，已不再是傳統觀念的慈善活動或單點式的出資捐贈，而是應該更重視如何從本業出發，結合核心能力來解決永續議題，亦能同時兼顧環境與社會面向，創造更大價值，也為社會帶來有意義的影響。

大聯大控股遂扮演領頭羊，希冀以自身核心能力出發，提供科技應用的解決方案及 FAE 資源等，號召上下游夥伴，包含光寶科技、佳世達、研華、精誠資訊、威剛、益登科技及金融業夥伴中華開發金控，共組 ESG 科技創新推動聯盟（以下簡稱推動聯盟），串連起生態圈的合作，並以科技創新賦能為主軸，聚焦在農林漁牧及節能減碳議題，推動 IMV 競賽。

我們身為推動聯盟主要發起者，不僅提供 NT\$400 萬資金支持，亦為推動聯盟募集逾 NT\$2,000 萬資金。由內部高階主管、FAE 擔任 IMV 競賽的評審與業師，給予參賽團隊建議與協助；並於競賽結束後，持續提供資源，並依需求給予輔導，串連更多跨界合作。

大聯大女子高爾夫公開賽

在大聯大控股成立 15 周年的 2020 年，因關注到受 COVID-19 疫情衝擊而缺乏展現才能機會的女子高球選手們，本著與產業共好的起心動念，遂攜手志同道合的上游原廠夥伴，展開支持技職培育的長期行動，希望協助台灣女子職業選手發展無限可能。我們已連續三年冠名贊助舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」，透過協助接軌國際的大型運動賽事，給予女子高球選手舞台和資源，並能培育具潛力的新秀選手，展現社會影響力，發揮與產業共好的力量。

在推動永續的路上，我們會持續強化自身核心競爭力，培養大聯大控股的卓越人才，以實踐經營理念，創造特有的競爭優勢，並努力達成利害關係人對我們的期許，力求在公司、同仁與各方利害關係人共好共融的前提下，與產業夥伴共同攜手，創造永續未來。

大聯大控股股份有限公司
ESG 暨永續發展委員會主席

李子彬



2022年 重點永續績效



環境面

- 承諾將 **於 2050 年達成淨零排放** (Net Zero Emissions)，更進一步提早於 2030 年全集團營運據點淨零排放
- 與 Intel 共同打造聚合商 (Aggregator) 推廣模式，關注節能減碳技術開發與低碳應用，吸引約 **90 家** 合作夥伴參與，提供 **25 項** 節能解決方案
- 透過大大通平台開發之潔淨科技相關方案達 **160 個**，佔年度總開發方案數量接近 **60%**，營收較去年成長 **40%**
- 倉儲廢棄物相對前一年減量 **58.7%**



社會面

- 推出員工持股信託，覆蓋率高達 **90%**
- 教育訓練投入 **18,996,862 元**，總受訓時數 **86,988 小時**，人均受訓時數為 **17.71 小時**，女性訓練時數成長 **32.35%**
- 連續 **12 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知識，培育台灣產業界供應鏈管理人才
- 為落實對於衝突礦產管理之要求，主動鑑別並調查前 **30 大** 之關鍵供應商，原料來自合格冶煉廠之比例達 **98.9%**
- 由永續長曾國棟先生及多位資深企業家在智享會建立傳智學院，規劃豐富多元的經營課程，2022 年線上線下共舉辦 **6 場** 演講，合計參與人次共 **2,150 人次**



治理面

- 第九屆公司治理評鑑名列全體上市公司**前 5%**、名列市值 100 億元以上之電子類**前 10%**，並入選臺灣公司治理 100 指數成分股
- 董事會出席率達 **98%**、功能性委員會出席率達 **100%**
- 導入 **ISO 27001** 及 **ISO 27017**，並通過 **ISO 27001 認證** 後第一次審查
- 搏來客全覆蓋式社群互動行銷機制，累積推廣價值達 **11.1 億** 人民幣，較去年同期增長 **8%**
- 內部經驗傳承系列課程－經營領導、職場技能、業務流程等，由永續長領導錄製影片，已上架 **110 支**，亦開放外部訂閱

號召供應鏈夥伴共組「ESG 科技創新推動聯盟」

支持科技創新，實踐 ESG 環境永續

推動緣由及內容

大聯大控股致力投入環境永續行動，希望能以自身核心能力出發，結合科技賦能傳統產業，期提升整體產業面臨極端氣候衝擊之韌性，遂於 2022 年初與媒體商周集團發起共組 ESG 科技創新推動聯盟之倡儀，結合上下游生態圈夥伴及金融業包括：光寶、佳世達、研華、精誠資訊、威剛、益登及中華開發金控等企業，串連生態圈合作，透過整合聯盟企業的專業資源、解決方案、產品優勢等一同推動「IMV 科技創新獎金暨創新提案競賽」（以下簡稱 IMV 競賽）活動，並聚焦兩大主軸「農漁牧業創新」及「節能減碳創新」，以具體作為回應聯合國永續發展目標 SDGs7、14、15、17。

IMV 競賽以 I、M、V 為三大核心要素，其分別代表創新性（Innovation）、市場性（Marketable）及永續價值（ESG Value），參賽團隊需以此作為提案的方向，在商業模式或構想中，整合科技應用技術，並以實踐環境永續為目標。回應聯合國永續發展目標 SDGs7、14、15、17。



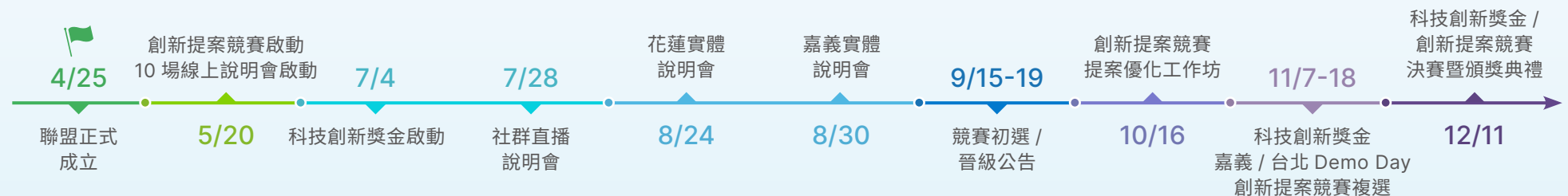
ESG
科技創新推動聯盟
2022 年度回顧影片

成果

第一屆 IMV 競賽以雙軌併行模式推出「科技創新獎金」及「創新提案競賽」兩類，共吸引 **169 組** 報名參賽，參賽者涵蓋全台 **18 個縣市**，最終評選出 **17 組** 於農林漁牧及節能減碳領域中，符合創新性（Innovation）、市場性（Marketable）及永續價值（ESG Value）精神的獲獎企業團隊，並頒出 **NT\$435 萬元** 獎金。我們透過投入資源的實際行動支持所有獲獎的台灣在地團隊，以創造更多環境永續的可能性。



推動歷程



亮點



2022 年度共募集逾 **NT\$2,000 萬** 資金。



聯盟企業皆台灣上市櫃資通訊產業公司及金融業（不含商周集團），合計總市值超過 **NT\$8,000 億**，在攜手共創永續生態圈上，更具影響力。



受主流媒體關注並報導，共計 **30 篇** 以上平面媒體曝光、**3 則** 電視媒體報導。



首屆競賽後，大聯大控股持續提供資源，並依需求給予輔導，以延續競賽活動的價值。



如須更多資訊
請參閱聯盟官網



● 大聯大控股林春杰副總擔任提案優化工作坊業師（前排左 2）



● 透過 Demo Day 交流，深入瞭解參與團隊的科技創新理念及其商業模式

企業回饋

甫田科技參加了由全球最大半導體通路商大聯大控股發起倡議的「ESG 科技創新推動聯盟」，這是一個非常重要的活動，旨在促進農漁業節能減碳創新，並為參與的公司提供一個交流心得和學習的平台。透過這個活動，我們不僅與其他公司分享氣耕在農業節能減碳創新方面的心得，還從中學習到更多同業寶貴的經驗。這個活動也有助於提高甫田科技在國內外的知名度和影響力，讓更多人了解到台灣在氣耕技術促進智慧農業永續發展上所做出的努力。

甫田科技執行長 沈宣甫

長期效益

拓展自身營運商機及吸引人才：

大聯大控股以自身核心能力出發，提供解決方案，除拓展相關之半導體零組件直接商機、培育採購支持者及影響者的間接商機及吸引潛在人才外，亦對建立大聯大集團綠色品牌聲譽、提升利害關係人的評價有所助益。

培植創新公司，挹注 ESG 創新能量：

獲獎公司除獲得競賽獎金外，亦可學習在參與競賽過程中的工作坊討論、企業顧問輔導、結合聯盟企業產品與解決方案的實務運用經驗，並透過聯盟連結產官學界資源及國內外 B2B（企業對企業）及 B2C（企業對個人消費者）通路拓展等協助，使後起之秀的台灣潛力企業成長茁壯，為台灣產業挹注創新能量。

後續規劃

目前正籌劃第二屆的 IMV 競賽，希望透過首屆的成果來吸引更多企業或團隊參與，透過聯盟企業間的跨域合作，協助產業激盪出更多以科技創新出發的創意，並孕育更多好的轉型案例，鼓勵創新的永續解方。並將持續號召關注環境永續議題的企業加入聯盟，逐步擴大影響力觸及範圍，創造共大、共好、共贏的永續新時代。



● 聯盟企業代表、評審團與首屆獲獎團隊合照

企業永續發展目標

大聯大控股堅信企業不應僅追求獲利，亦要連結核心本業發展企業永續，最小化對環境、社會面向的衝擊並擴大正面影響力。大聯大控股以永續策略響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），積極落實各項策略以創造永續價值最大化。本年度大聯大控股藉由 9 項重大主題盤點可做出的永續貢獻，聚焦 6 項聯合國永續發展目標：

重大主題	2022 年執行成果	2023 年工作目標	中長期目標	SDG
 營運績效與財務表現	<ul style="list-style-type: none"> 合併營收 NT\$7,752.32 億元 (US\$259.7 億元)、營業淨利 NT\$147 億元、稅後淨利 NT\$105.05 億元、基本每股盈餘 NT\$6.02 元；營業淨利創歷史新高、稅後淨利及基本每股盈餘為歷史次高 關鍵績效指標之營運資產報酬率（ROWC）為 9.7%，母公司股東權益報酬率（ROE）為 13.8% 年度財報提前於 2 月底前公告 股東常會提前於 5 月底前召開 MSCI ESG 評級提升至 BBB 級 	<ul style="list-style-type: none"> 提升稅後淨利並控制營業費用 加強應收帳款及擔保品管理，確保資產品質及流動性 提升資訊透明度，財務報告在會計年度結束後 2 個月內公告 股東常會持續提前於 5 月底前召開 MSCI ESG 評級提升至 A 級 	<ul style="list-style-type: none"> 提升資訊透明度，財務報告在會計年度結束後 2 個月內公告 股東常會持續提前於 5 月底前召開 國際性永續評比持續提升 全球布局，在地服務（Glocalization） 透過平台賦能、追求產能倍增 	 17 永續發展夥伴關係
 公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 第九屆公司治理評鑑名列全體上市公司前 5%、名列市值 100 億元以上之電子類前 10% 建置第三方舉報平台，以受理利害關係人實名或匿名之建言或申訴 舉辦 10 場法令遵循培訓課程，加強同仁遵法意識 	<ul style="list-style-type: none"> 第十屆公司治理評鑑前 5% 安排法令遵循培訓課程（包含誠信經營） 	<ul style="list-style-type: none"> 提升誠信道德委員會管理機制，以落實誠信經營理念 持續內化 ESG 永續發展於經營策略當中，透過企業營運作業的實踐，逐步落實企業永續發展 持續推廣相關教育訓練，以加強員工法令遵循之意識 	 16 和平、正義及健全制度
 資訊安全與資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 27001 審查，持續持有系統認證 	<ul style="list-style-type: none"> 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統認證 導入 ISO 27017 雲端服務管理，預計於 2023 年 7 月取得認證 進行 NIST CSF 網路安全框架成熟度評估，預計於 2024 年 7 月取得認證 	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實 P-D-C-A（Plan-Do-Check-Act）管理精神，精進資訊安全管理與技術 將視實際需要進行資安風險之評估 雲端暨整體資安治理強化 ISO 27001:2022 轉版 	 16 和平、正義及健全制度
 產品線代理與客戶滿意度	<ul style="list-style-type: none"> 建立市場資訊分享平台提供給前 30 大客戶集團與前 20 大原廠業務執行主管高層分享，作為採購決策的參考 新增 35 條產品線代理，其中增加 16 條中系產品線，提供客戶多樣產品選擇 	<ul style="list-style-type: none"> 持續更新市場資訊分享平台，並擴大提供客戶範圍 增加產品線代理組合 建置客戶滿意度評量指標 	<ul style="list-style-type: none"> 持續增加產品線代理組合 永續環境問卷回覆、參與線上及線下供應商大會，互動交流並優化服務 	 17 永續發展夥伴關係

重大主題	2022 年執行成果	2023 年工作目標	中長期目標	SDG
 風險控管	<ul style="list-style-type: none"> 制定運籌營運持續管理機制 (BCM) 制定資訊營運持續管理機制 (BCM) 推動辦公室緊急應變措施 	<ul style="list-style-type: none"> 制定年度營運持續管理機制 (BCM) 並進行演練 	<ul style="list-style-type: none"> 降低運籌、資訊及辦公室營運中斷風險 持續推動風險管理教育訓練，強化同仁風險意識並提升風險管理文化 	
 人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 完成人權政策修訂並進行自身營運盡職調查 建立員工健康管理機制，推動員工健康促進 打造幸福企業，實施大中華區員工敬業度調查 為培育人才導入線上學習，學習總時數成長 8% 持續優化並落實績效管理機制 疫情期間實施優於法令的員工照顧方案 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推廣以核心價值為基礎的企業文化 提升組織認同度並協助員工展現工作熱情 建立數位賦能的人力資源管理平台 持續推動 E-Learning 學習平台 持續優化並落實績效管理機制 發展多元的實習方案，促進產學合作 	<ul style="list-style-type: none"> 2026 年員工敬業度調查正向指標超過 70% 2026 年提升員工數位運用能力，建立培育及評鑑人才機制，達成無縫交接 2026 年員工針對薪酬考評指標滿意度占比超過 70% 	 
 智慧資產管理與保護	<ul style="list-style-type: none"> 通過台灣智慧財產管理系統 (TIPS) A 級驗證 	<ul style="list-style-type: none"> 申請 TIPS A 級覆驗證 (保護權利、避免侵權) 	<ul style="list-style-type: none"> 持續申請 TIPS A 級驗證 (除保護權利、避免侵權外，透過制度規劃使智慧資產為公司創價) 	
 科技賦能與數位轉型	<ul style="list-style-type: none"> 大大家、大大邦營業額佔比達 43% 大大家、大大邦新增客戶數逾 600 家 	<ul style="list-style-type: none"> 擴大中國客戶訂單系統對接的新戰場 開發大大邦 2.0 的新戰局 	<ul style="list-style-type: none"> 大大網平台 BPaaS 化，取得效益極大化、時間極小化的對外共大共好共贏機會 	
 智慧物流與智慧倉儲	<ul style="list-style-type: none"> 香港倉搬遷，並與東莞倉產出相輔相成，在地服務中國區營運之原廠與客戶 台灣林口倉智能倉儲優化與改造計畫持續進行 原廠貨物直進東莞倉佔比達 31% 以縮短供應鏈、提升效率並降低風險 	<ul style="list-style-type: none"> 完成台灣林口倉智能倉儲優化與改造計畫 香港倉與東莞倉作業流程優化以提升產能，滿足前端客戶需求 數位化平台服務、有效管理資訊數位化及透明度 推動複合運輸模式以縮短供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> 擴展倉儲服務，增加客戶輻射面，並推動 B2B2P，將客戶所需零件直送至客戶的生產車間 持續推行智能配送，建立數位化管理及統整資源，逐步實現集運中心 與合作夥伴 (貨運代理商) 溝通，制定轉用新能源車的規劃 持續維持 ISO 14001 及 ISO 14064 認證 	

2022 年獎項與肯定



**ASPENCORE
EETimes**

亞洲金選獎
金選三大電子
零組件通路商



**ESMC
國際電子商情**

優秀國際品牌
分銷商



**WSCE 世界
半導體大會**

中國半導體市場
最佳分銷渠道
市場表現獎

Forbes

富比士雜誌

全球 2000 大企業
No.1676



台灣媒體天下雜誌

2000 大調查服務業
No.1



台灣媒體天下雜誌

2000 大調查產業控股類
No.1



**TCSA
台灣企業永續獎**

永續報告獎
金級



**TCSA
台灣企業永續獎**

台灣 100 大
永續典範企業獎

Leadership

產業首選・通路標竿

「產業首選、通路標竿」是大聯大控股的願景，本章將呈現企業產業定位、基本績效、財務表現，並強化揭露大聯大控股數位轉型績效與行動。大聯大控股積極提升服務品質、整合供應商與客戶需求，以專業引領產業發展並支持產業倡議與交流，攜手價值鏈上下游共創新商業模式、擴大服務平台，並帶領產業共大、共好，穩坐產業首選之領導地位。

- 1-1 關於大聯大控股
- 1-2 大聯大控股永續管理
- 1-3 通路整合與創新

SDGs



亮點績效



亞太區半導體
零組件通路商

No. 1



搏來客累積推廣
價值人民幣

11.1 億



外部法人說明會及
投資人論壇

8 場



蟬聯「全球分銷商
卓越表現獎」肯定

22 年



每月提供

產品線市場動態



► 建議優先閱讀之利害關係人

客戶、上游供應商（原廠 / IC 設計）、員工、銀行、股東 / 投資人、政府機關

► 重大主題

公司治理、營運績效與財務表現、產品線代理與客戶滿意度、科技賦能與數位轉型、智能物流與智慧倉儲

重大主題承諾

大聯大控股致力於誠信經營，推動資訊透明公開，持續強化與利害關係人雙向溝通；並以數位轉型為基礎，逐步將供應鏈管理數位平台化，轉型成一家數據驅動（Data-Driven）企業，與上下游共同建構智慧供應鏈平台生態圈。大聯大控股持續為客戶提供高附加價值服務，秉持服務客戶之精神，協助客戶解決供應鏈管理問題，提升客戶滿意度。並持續內化 ESG 永續發展於經營策略當中，逐步落實企業永續發展，加速提升營運獲利與市占率，優化股東權益報酬率及股利發放水準。

投入資源



透過全球營運服務處持續服務品牌客戶供應鏈管理及跨地域供應鏈之需求；並開發供應鏈管理平台，提供加值型供應鏈服務，解決客戶管理痛點。



聚焦「物流即服務」（Logistics as a Service ; LaaS）模式，導入自動配貨與智能化驗貨系統，將資訊、物流數位化，增進效能並減少作業工時。



提升資訊透明度，年度財務報告在會計年度結束後 2 個月內公告。



多元化利害關係人溝通機制，提供所有利害關係人順暢的溝通與申訴管道，包括股東常會提前於 5 月底前召開。



採購與發包優先以在地採購、綠色採購為原則，縮短配送距離以降低碳排放。

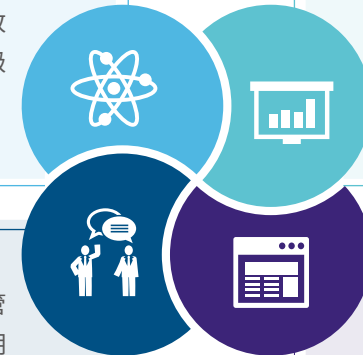
管理方針與評量機制

強化永續發展事務之規劃及推動，建立持續改善計畫，提升 ESG 評級與公司治理評鑑結果。

以數位化優化營運效能提高營收與每股收益，並定期於集團官網揭露經會計師簽證之中英文版財報及中英文版股東會年報。

維持暢通的溝通及聯繫管道（如郵件、電話、定期會議）等，確保與客戶、原廠的合作順暢。

透過【大大網】，構建五大平台之數位化賦能矩陣；另，建立獨立倉儲共享平台，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。



1-1 關於大聯大控股

1-1-1 | 組織架構

關於大聯大控股

大聯大控股是全球領先、亞太區最大的半導體零組件通路商*，總部位於臺北（TSE:3702），旗下擁有世平、品佳、詮鼎及友尚，員工人數共 4,913 人，代理產品供應商超過 250 家，全球 78 個分銷據點，2022 年營業額達新台幣 7,752.3 億（259.7 億美金），資本額達新台幣 187.9 億元。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 22 年蟬聯「優秀國際品牌分銷商獎」肯定。面臨新製造趨勢，大聯大致力轉型成數據驅動（Data-Driven）企業，建置線上數位平台—「大大網」，並倡導智能物流服務（LaaS, Logistics as a Service）模式，協助客戶共同面對智慧製造的挑戰。大聯大控股從善念出發，以科技建立信任，期望與產業「拉邦結派」共建競合之生態系，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。



資本額達新台幣 **187.9 億** 元



* 市場排名依 Gartner 2023 年 03 月公布數據

營運據點統計

大聯大控股北美區銷售據點

USA, Canada, Mexico
5 Physical offices



Corporate Office



America's Distribution Center
Southaven, Mississippi



America's Sales offices

大聯大控股歐洲區 EMEA 銷售據點

1 Physical office - UK

大聯大控股亞太區服務據點

40 個 IED & 32 個 Non-IED 服務據點

40 個
IED
服務據點

32 個
Non-IED
服務據點

臺灣 4 個 臺北 新竹 台中 高雄

中國 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 8 個 新加坡 吉隆坡 檳城 曼谷 馬尼拉
胡志明市 河內 雅加達

印度 3 個 邦加羅爾 新德里 普納

韓國 1 個 首爾

日本 2 個 東京 大阪

中國 10 個

南亞 22 個

● 銷售據點

■ 倉儲據點

上海 | 臺灣 | 東莞 | 香港 | 新加坡

*IED = Industrial Electronic Device

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

營運策略與經營規劃

大聯大控股持續關注價值鏈產業動態，在營運上快速做出短期調整計畫，同時觀察全球長期趨勢，制定公司長期發展策略。以下簡要說明，詳細內容請參見大聯大控股 2022 年度年報。

自身營運

產品與服務

短期計畫

- **擴大全系列零組件產品線，增強業績之組合管理**

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

- **擴充產品線授權經銷區域**

將授權之經銷區域由台灣擴充至香港、中國、韓國、東南亞、北美及歐洲等地區。

- **改善財務結構、強化體質**

加強財務槓桿之運用，降低經營成本、減少經營風險。

- **擴展行銷據點**

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

- **擴大新產品線之代理及銷售，擴大市場占有率**

積極開發新產品線代理，朝節能、高整合等功能前進。

- **加強 FAE 與 Design-in 服務**

持續與下游系統設計廠商合作，協助解決部份缺乏研發資源業者之需求。

加強客戶關係管理（CRM）與供應鏈管理（SCM），以企業資源管理系統（ERP）強化組織橫向連繫，加強業務及產品行銷工程師人員的知識管理及技術支援。

長期計畫

- **創新商業模式，擴大服務客群**

開發 Global EMS 及歐美品牌商，針對不同客戶需求，制定對應的創新加值服務，建立數位轉型平台及供應鏈服務模組，並以數據驅動與生態協同的方式建構價值鏈及多元服務生態。

- **落實知識管理**

建立共同價值觀之組織文化，培養組織的持續競爭力及堅實之經營團隊。

- **資本國際化、降低營運成本**

邁向國際資本市場，穩定資金來源並加強策略聯盟。

- **擴大行銷通路基礎**

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

- **投資電子通路相關事業，擴大零組件通路業服務縱深度**

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

- **成為國際行銷通路商，擴展服務地區**

持續在東南亞、歐洲及美洲重點區域布局，拓展營運範圍。

- **優化「大大網」專案及智能物流服務工作計畫**

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



1-1-2 | 經營績效

因應近年地緣政治情勢變動、新冠疫情影響供應鏈，原廠及客戶對於大聯大控股在供應鏈管理，包括數位化、智慧倉儲、物流等附加價值服務的需求持續提升，在有效控管費用下帶動大聯大控股 2021 年至 2022 年連續兩年營業利益持續創新高，稅後淨利於 2022 年達新台幣 105.12 億元。

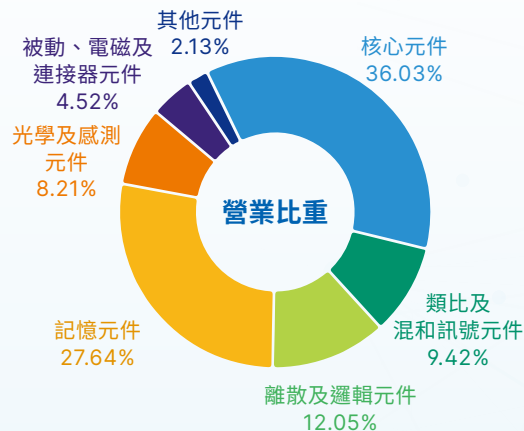
■ 2020-2022 年大聯大控股財務實績

單位：新台幣仟元

年度	2020	2021	2022
營業收入 ^{註 1}	609,885,871	778,572,715	775,232,422
營業成本	-586,835,742	-748,871,952	-745,644,021
營業毛利	23,050,129	29,700,763	29,588,401
營業費用 ^{註 2}	-13,000,261	-15,897,207	-14,888,268
營業利益	10,049,868	13,803,556	14,700,133
所得稅費用	-1,687,049	-2,527,390	-2,132,898
稅後淨利	8,123,355	11,496,933	10,512,466
現金股利			
普通股	5,205,076	5,876,699	6,464,369
甲種特別股	400,000	400,000	400,000

註 1：大聯大控股主要業務內容包含：核心元件、類比及混和訊號元件、離散及邏輯元件、記憶元件、光學及感測元件、被動、電磁及連接器元件及其他元件。

註 2：營業費用包含員工福利費用，2022 年金額為 NT\$9,169,973 仟元。



永續連結貸款

大聯大控股長期關注永續（ESG）等相關議題，因應金管會公司治理 3.0 永續發展藍圖、全球金融市場潮流，繼 2021 年與星展銀行簽署永續連結貸款，將貸款利率條件與永續發展績效指標連結，不只從環境構面，亦將社會及公司治理之指標平衡地放入貸款指標內，此舉彰顯本公司面對 ESG 各項議題的努力與決心，以具體行動實踐永續發展。

2022 年大聯大控股再分別與三菱日聯銀行、第一商業銀行簽署永續連結貸款，聚焦於設定逐年優化之永續發展績效指標，甚至透由獨立第三方專家查核驗證實際績效，持續將 ESG 與營運本業落實結合。

稅務管理

大聯大控股持續專注國際化與在地化營運，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，推動符合永續發展的稅務治理策略。

■ 稅務策略

法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 遵循各營運據點之稅務法規且如實申報及負擔相應的合理稅負，履行社會責任。 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認移轉訂價準則並符合常規交易原則。
資訊透明	<ul style="list-style-type: none"> 基於法規遵循，依照相關規定處理並公告或申報相關稅務資訊。
租稅規劃	<ul style="list-style-type: none"> 合法使用各營運據點之租稅優惠。 不以避稅為目的進行租稅規劃。
稅務誠信	<ul style="list-style-type: none"> 基於法規遵循、資訊透明及誠信，與各營運據點稅務機關維持良好溝通及相互尊重之關係。
風險管控	<ul style="list-style-type: none"> 基於法規遵循，積極關注各國稅務政策及法令，據以評估集團及各營運據點可能產生之稅務風險。 公司重大決策皆考量稅務影響。

1-2 大聯大控股永續管理

1-2-1 | 永續治理架構

治理架構與匯報機制

大聯大控股於 2015 年設立「大聯大企業永續委員會」統籌規劃企業永續經營相關業務與政策執行；為提升企業永續競爭力，2021 年設置永續長一職，致力強化 ESG 永續經營面向等作為及任務；2022 年 2 月將原「大聯大企業永續委員會」重新改組更名為「大聯大 ESG 暨永續發展委員會」（以下簡稱永續委員會），作為大聯大控股永續治理作業的最高指導組織，並將 ESG 概念融入經營策略中，展現永續經營之決心。

永續委員會由控股永續長擔任委員會主席，組成委員包含控股董事長、控股執行長及一名獨立董事，以有效策動集團整體永續目標之設定與執行具體行動計畫，並定期（至少一年一次）提報董事會，向董事會呈報執行計畫及推動成果。另設立專責單位永續辦公室，直隸永續長，負責大聯大控股永續發展事務之規劃及推動，追蹤執行成效，建立持續改善計畫，並按季向永續委員會報告。

永續事務決議事項

**2022 年度永續委員會召開共 3 次
委員出席率皆達 100%**

大聯大控股董事會定期進行 ESG 相關報告檢視，由永續長及其團隊成員對董事會提擬 ESG 年度計畫或目標，再由董事會評估及檢視進度、提出調整建議。

2022 年度提報董事會共 3 次，議案內容包含：

- 1 ESG 重點工作項目進度報告（包含重大主題）；
 - 2 集團溫室氣體盤查規劃及進度報告；
- 永續相關政策之修訂，則由權責單位負責提報。

永續委員會功能小組

永續委員會下設有五大功能小組，分別為「公司治理組」、「環境永續組」、「永續人才組」、「社會公益組」及「供應鏈組」，由各相關功能單位一級主管主責推動各類專案或措施，以回應各面向重大議題並結合落實至日常營運。各功能小組主要關注議題如下，並定期討論相關事項。



1-2-2 | 重大主題分析

為確保本報告書揭露資訊符合利害關係人期待，大聯大控股定期採用系統化分析方式鑑別重大之永續議題。2022 年透過參考過去議題分析結果、GRI 通用準則主題、國際趨勢以及產業特性等，產出永續議題清單；永續委員會邀請控股及各集團 CXOs 以上層級之高階主管進行營運衝擊及重大風險評估，透過「對環境、經濟及人群（包含人權）的實際與潛在衝擊重大程度與發生機率」、「利害關係人對議題關注程度」及「議題本身對大聯大控股營運衝擊的重大程度」，蒐集及整合利害關係人相關意見並繪製 2022 年重大主題矩陣圖，並篩選出以下 9 項重大主題，包含：營運績效與財務表現、公司治理、資訊安全與資料隱私、產品線代理與客戶滿意度、風險控管、人才吸引與留任、智慧資產管理與保護、科技賦能與數位轉型、智慧物流與智慧倉儲。

重大主題分析方法與步驟

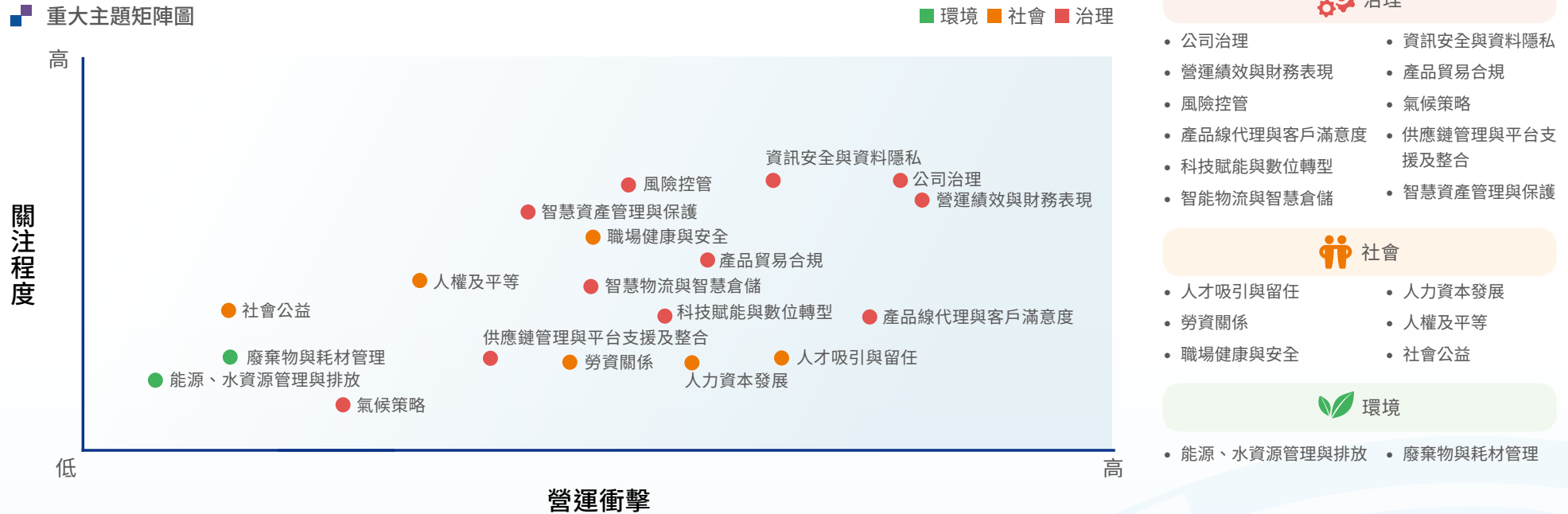
為使 2022 年分析之重大主題能夠準確鑑別各項議題對營運之衝擊及反映利害關係人關注之議題與期待，進行鑑別重大主題之方法與步驟如下：



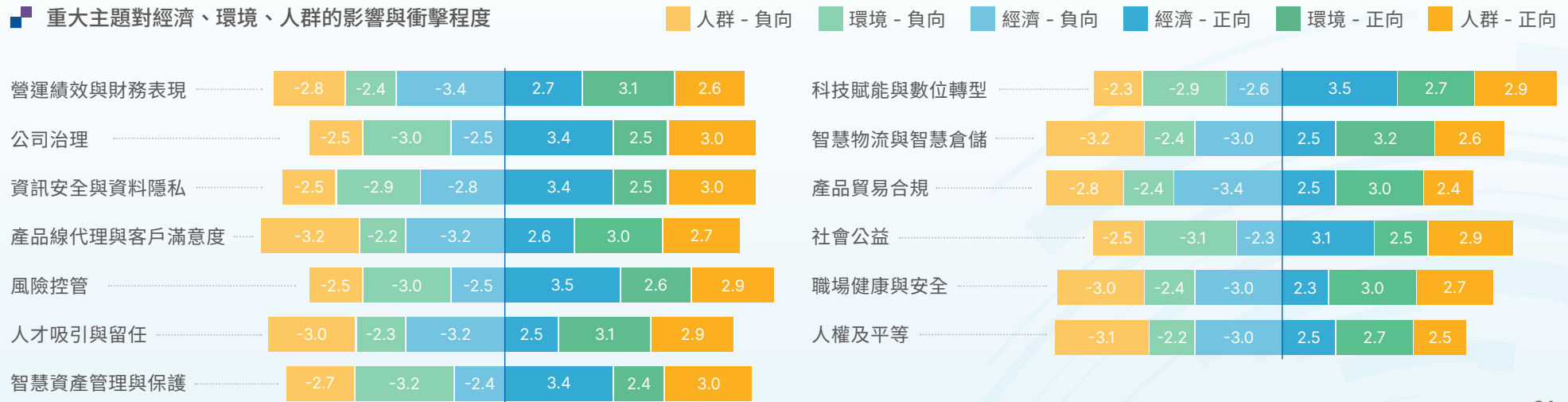
2022 年重大主題與基本主題

接續以上分析步驟，產出大聯大控股重大主題矩陣圖及營運衝擊長條圖，以說明 2022 年度重點關注的主題，作為本報告書的內容依據，並呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為 2023 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。

重大主題矩陣圖



重大主題對經濟、環境、人群的影響與衝擊程度



重大主題意涵說明

編號	重大主題	意涵說明
1	營運績效與財務表現	● 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，以朝向永續經營的目標邁進。
2	公司治理	● 落實企業經營者責任、強化管理階層權責、致力於誠信經營、建置反貪腐與反賄賂管理機制、完善內部舉報管道，並增進資訊公開與透明揭露。 ● 持續推動企業永續策略及規劃，以實踐企業永續經營。
3	資訊安全與資料隱私	● 強化資訊安全管理系統、增進資安事件緊急應變能力，提升公司的資訊安全防護力。 ● 保護客戶隱私權益，強化隱私權保護機制。
4	產品線代理與客戶滿意度	● 維護良好客戶關係，提升整體服務效率，並代理充足種類的產品、保持供貨穩定，以提高客戶滿意度。
5	風險控管	● 專注於整合性風險的管理，積極從事各項業務前，應先建立相關控管機制，並提前鑑別與因應潛在的風險與機會。 ● 將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，建立全方位的企業風險管理文化。
6	人才吸引與留任	● 提供對內公平、對外具競爭力的薪資及福利，健全員工關懷機制，規劃多元長期留才措施。 ● 致力形塑大聯大控股為優秀雇主之品牌形象，建立多元的聘僱管道。 ● 因應大聯大控股的數位轉型與發展需要，吸引專業優秀人才。
7	智慧資產管理與保護	● 為促使智慧財產管理達成組織營運目標、提昇研發創新效能、確保本公司及所屬子公司營運活動符合智慧財產相關法規之要求及營運所需之智慧財產獲得妥善保護，避免侵害他人智慧財產權，並為內控制度之一環。
8	科技賦能與數位轉型	● 善用新興數位科技，持續優化內外部技術、流程及人員能力，推動營運邁向數位轉型，俾利促進產業升級。
9	智慧物流與智慧倉儲	● 建立智能商業物流系統，搭配數位化工具管理，以智能輸送及智能分流提升作業效率，確切掌握各項管理。

■ 基本主題意涵說明

編號	基本主題	意涵說明
1	產品貿易合規	● 設定相關管理目標、公司內部管控機制以及實務作業流程，致力使產品貿易符合各國法規要求。
2	職場健康與安全	● 推動職業安全衛生相關管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案、健康檢查等。
3	人力資本發展	● 致力推動完善教育訓練，協助員工提升職能並實現個人職涯發展。例如：多元人才培訓課程、內部職務轉調與晉升機制、全面性的績效管理與評鑑制度等。
4	勞資關係	● 注重勞資雙向之互動與溝通，包含建立透明公開之溝通管道與完善之申訴機制。
5	人權及平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化大聯大控股之人權政策與管理架構，並與價值鏈攜手維護人權、落實人權盡職調查，創造多元平等的職場環境。例如：反歧視、禁用童工、禁止強迫或強制勞動。 ● 員工可依循當地法規參加第三方組織，並有與雇主就勞動條件等事項進行集體協商的權利，也可向公司申訴與表達意見。另外，應檢視供應商是否保障其員工亦享有上述同等權力。
6	供應鏈管理與平台支援及整合	<ul style="list-style-type: none"> ● 實施供應商管理，依據責任商業聯盟（RBA）的行為準則，制定《供應商行為準則》及《衝突礦產政策》，透過資訊揭露提高供應鏈透明度及供應商意識，並落實對庶務性供應商管理機制。 ● 有效傳遞整合原廠（積體電路設計）與客戶間的資訊。例如：新技術的討論與分享、市場情報的彙整、各項交易資訊的整合與分析，以節省客戶管理之時間與成本、幫助客戶創造最大價值，並提升產業生態圈之共同效益。
7	社會公益	● 發揮大聯大控股的社會影響力，積極投入社會公益活動。例如：關懷弱勢團體、支持藝文活動、推廣環境保護行動，與社福單位及慈善基金會建立長期夥伴關係。
8	氣候策略	● 關注氣候變遷對公司營運與價值鏈所帶來的影響與機會，並遵循氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）之框架強化資訊分析與揭露。例如：鑑別氣候變遷相關財務風險、制定管理政策與因應措施，提升公司適應氣候風險之能力。
9	廢棄物與耗材管理	● 落實企業內部廢棄物管理及減量，如管理流程、績效評估，包含：廢棄物管理、報廢品、倉儲廢棄物及耗材回收再利用等。
10	能源、水資源管理與排放	● 推動能源及水資源管理、設定節能及節水目標，並擬定相關措施。例如：提升再生能源使用比例、推動節能建築、設置節水（回收）系統等作為。

■ 重大主題管理方針

編號	重大主題	管理方針
1	資訊安全與資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> 落實資訊安全政策和資訊安全管理規範，使全體同仁能遵守並有所依循，確保各項資訊媒體之安全。 定期檢視資訊安全評量指標，落實改善措施，提升資訊安全實務作業有效性。
2	風險控管	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視與追蹤關鍵風險，建立風險回應的評量機制。
3	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 透過績效考評機制，評估人才工作能力與績效表現。 定期進行大中華區薪酬市場水準調查，強化選、留任措施。 依法落實各項勞動權利，並定期檢視當地勞動相關法規，確保合規。 使用健康管理系統，追蹤員工健康。
4	智慧資產管理與保護	<ul style="list-style-type: none"> 保護並使公司的智慧資產得以累加、豐厚並承傳。 產出的智慧資產可為公司、原廠或客戶創造價值。 完善規範制度與教育訓練，避免侵害他人智慧財產權。
5	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 成立審計委員會與薪酬委員會強化及監督公司內部之監控機制。 制定「公司誠信經營守則」及「公司道德行為準則」，落實誠信治理之管理。 以「T.I.P.E. 會議」為基礎，定期檢視並提升誠信經營落實情形。



■ 重大主題改變

相較於前一年度的 18 項永續主題，2022 年度大聯大控股在經濟面、環境面及社會面主題上進行微調、整併、拆分及更名，共彙整 19 項與營運相關的永續主題，調整原因如下說明：

變動重大主題	異動情形	2021 年重大主題清單	調整原因
氣候策略	拆分、更名並調整意涵	氣候策略與能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 強調 TCFD 之應用。 因應本年度將擴大 TCFD 揭露內容，因此將氣候策略獨列為單一議題，並將能源議題拆分與水資源管理與排放整併。
供應鏈管理及平台支援與整合	整併、更名並調整意涵	供應鏈平台支援及整合	<ul style="list-style-type: none"> 因應 MSCI 精進目標以及 GRI 新版內容而整併並調整意涵。
智慧資產管理與保護	更名並調整意涵	創新服務及智慧資產	<ul style="list-style-type: none"> 強化說明大聯大控股對智慧財產管理與保護之重視與作為。
能源、水資源管理與排放	整併、更名並調整意涵	氣候策略與能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 因應台灣近年缺水現象頻傳，對應 GRI 相關水資源管理議題新增。
廢棄物與耗材管理	拆分並調整意涵	廢棄物與耗材管理	<ul style="list-style-type: none"> 將廢水拆分至「能源、水資源管理與排放」。
人權與平等	調整意涵	人權與平等	<ul style="list-style-type: none"> 因應 GRI 改版對人權提高重視程度。

重大主題之衝擊邊界與對應章節

面向	重大主題	GRI 主題	對應章節	衝擊邊界						
				大聯大 控股	子集團	股東 / 投資人	上游供應商 (原廠 / IC 設計)	客戶	銀行	政府機關
經濟與 治理	營運績效與 財務表現	201 經濟績效 203 間接經濟績效	1-1-2 經營績效	●	●	●	●	●	●	●
	公司治理	2 一般揭露 205 反貪腐 206 反競爭行為 405 員工多元化與平等機會 416 顧客健康與安全	1-1-1 組織架構 1-2-1 永續治理架構 2-1-2 董事多元組成與績效評核 2-2-1 誠信經營	●	●	●				●
	資訊安全與 資料隱私	418 客戶隱私	2-2-4 資訊安全管理	●	●		●	●		●
	產品線代理與 客戶滿意度	417 行銷與標示	1-3-1 通路管理與服務策略	●	●		●	●		
	風險控管	2 一般揭露	2-2-2 風險管理 2-2-3 內部稽核 2-2-5 法令遵循與貿易合規	●	●	●	●	●	●	●
	智慧資產管理與 保護	企業自訂主題	2-2-5 法令遵循與貿易合規	●	●		●	●		
	科技賦能與 數位轉型	企業自訂主題	1-3-2 全鏈路數位平台	●	●		●	●		
	智慧物流與 智慧倉儲	企業自訂主題	1-3-3 智能物流倉儲	●	●		●	●		
社會	人才吸引與留任	201 經濟績效 202 市場地位 401 勞雇關係 404 訓練與教育	4-1-2 人才培育 4-2-1 員工薪酬與福利 4-2-2 人權保障 4-2-3 勞資溝通	●	●					

1-2-3 | 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 利害關係人溝通標準，包括責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性等重要因子進行評估，由各功能部門填寫問卷，分析問卷後最終篩選出 6 類重要的利害關係人，包括：客戶、上游供應商（原廠/IC 設計）、員工、銀行、股東/投資人、政府機關等。

利害關係人對大聯大控股的意義

大聯大控股透過利害關係人識別，已鑑別出六大利害關係人皆與營運與業務高度相關，並設有專屬溝通機制及聯絡管道，利用定期或不定期的溝通頻率及順暢的溝通管道，可對大聯大控股提出相關申訴或改善建議。大聯大控股將廣納各利害關係人建議，參採對公司有助益之內容，納入未來政策研擬或行動方案中，持續強化各利害關係人關注之議題，回應利害關係人之期待。

利害關係人對大聯大控股的意義說明如下：

	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
	上游供應商 (原廠/IC 設計)	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
	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
	銀行	與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄
	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
	政府機關	遵循主管機關之規範，於業務範圍內誠信經營

利害關係人多元溝通管道

大聯大控股為強化與利害關係人的溝通，建立透明有效的多元溝通管道如下：

- ① 官網設置利害關係人專區，提供所有利害關係人順暢的溝通與申訴管道。
- ② 訂定「受理利害關係人建言及申訴處理辦法」，設置委任第三方管理之舉報平台，並於網站上公告舉報平台網址，指派專人以保密方式處理申訴案件，自接收申訴案日起二週內，以適當方式回覆結果或預定回覆日期予利害關係人。另由審計委員會擔任監督單位，受託管理舉報平台之第三方應定期向審計委員會報告舉報案件處理進度，或隨時接受審計委員會之查調、徵詢。
- ③ 設置員工溝通平台，打造透明且公開的溝通管道，除定期召開全集團性全員會議外，每季亦定期舉辦勞資會議，針對員工關切議題、政策或重大事件進行雙向溝通，傾聽所有員工心聲。



大聯大控股
利害關係人專區

利害關係人溝通機制

利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效與財務表現 風險控管 科技賦能與數位轉型 智能物流與智能倉儲 資訊安全與資料隱私 產品線代理與客戶滿意度 智慧資產管理與保護 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> 面談 電話 E-MAIL 書面信函 	透過 ESG 問卷及供應商大會的參與，與客戶進行永續議題互動交流，2022 年參與會議及問卷回收達 50 次以上。	因應客戶問卷及不定期會議參與需求，提供客戶確實的永續發展策略及實際執行狀況，以達雙方互相交流及成長。	<ul style="list-style-type: none"> 維持暢通的溝通及聯繫管道（如郵件、電話、線上/線下會議）等，確保與客戶的合作順暢。
重大主題申訴管道：wpgh_vendor@wpghholdings.com					
利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 上游供應商 (原廠 / IC 設計)	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效與財務表現 風險控管 科技賦能與數位轉型 智能物流與智慧倉儲 資訊安全與資料隱私 智慧資產管理與保護 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> 面談 電話 E-MAIL 書面信函 	完成 2022 年度衝突礦產調查，關鍵供應商合計 30 家原料來自合格之冶煉廠。	供應鏈管理持續維持九成以上的抽查比率，以落實經營理念成為供應鏈管理文化的核心。	<ul style="list-style-type: none"> 偕同供應商開發潔淨科技相關之產品解決方案，以推廣綠能相關之半導體零組件商機，助產業朝低碳轉型升級。 維持暢通的溝通及聯繫管道（如郵件、電話、定期會議）等，確保與原廠的合作順暢。
重大主題申訴管道：wpgh_vendor@wpghholdings.com					
利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 員工	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效與財務表現 風險控管 公司治理 人才吸引與留任 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> 公司網頁 (含內部企業網站、EIP) 電話 E-MAIL 員工信箱 定期 <ul style="list-style-type: none"> 全員會議 執行長直播會 	透過員工意見調查，提供員工與述說心聲之管道，2022 年大中華區員工意見調查，回填率 88%、執行長直播會『麥麥樹洞』活動共收集 4,231 份回覆，覆蓋率達 99.2%。	員工意見調查專注議題，分別為員工參與發聲、自我價值實現、薪資福利幸福企業，以及能偕同團隊一同成長。	<ul style="list-style-type: none"> 針對同仁的鼓勵及建議，透過信件、公告、直播會形式逐一答覆，有效建立企業與員工間之溝通橋樑，達成幸福企業目標。
重大主題申訴管道：wpgh_hr@wpghholdings.com					

利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 銀行	<ul style="list-style-type: none">營運績效與財務表現風險控管公司治理	不定期 <ul style="list-style-type: none">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銀行會議媒體專訪新聞	透過公開資訊觀測站申報及公告，官網、法人說明會發布之公開資訊，媒體專訪新聞等管道，溝通說明營運績效、業務成長策略與獲利前景、永續作為。 銀行等金融機構對於營運績效及營運方針、國際性永續評級等議題維持高度關切。	提供銀行公開、透明的營運成果、風險管控、公司治理及永續作為等，並協助銀行理解公司長期策略目標與展望。	<ul style="list-style-type: none">與銀行培養長期合作關係，持續維持良好信譽紀錄。

利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制	
 股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none">營運績效與財務表現風險控管公司治理	不定期 <ul style="list-style-type: none">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	每年 <ul style="list-style-type: none">股東會	提供股東投資人公開透明的經營現況，溝通業務成長策略與獲利前景，並協助投資人理解公司長期策略目標與展望；2022 年外部法人說明會及投資人論壇合計 8 場、投資人訪談會議超過 20 場、股東常會 1 次。 投資人對於公司治理及營運績效與財務表現等議題維持高度關切。	回應對股東及投資人之承諾，持續強化董事會運作等永續作為，持續精進公司治理評鑑排名。	<ul style="list-style-type: none">持續依法規及投資人需求公告經營現況，並舉辦法人說明會，維護資訊揭露的透明度，保障投資人權益。
		重大主題申訴管道：IR@wpgholdings.com				

利害關係人	重大主題	溝通機制與頻率	議和結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 政府機關	<ul style="list-style-type: none">營運績效與財務表現風險控管公司治理資訊安全與資料隱私	不定期 <ul style="list-style-type: none">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	透過公開資訊觀測站申報及公告、於官網揭露發布及回應問卷，2022 年發布 89 則重大訊息、回應 28 份問卷。	因應主管機關相關規範及問卷需求，透由定期及不定期申報公告及回應，提供主管機關公開、透明的營運成果、風險管控、公司治理、資訊安全及資料隱私、及永續作為等，並配合政府公司治理 3.0 方向提前布局。	<ul style="list-style-type: none">持續遵循主管機關之規範，於業務範圍內落實誠信經營。

1-3 通路整合與創新

1-3-1 | 通路管理與服務策略



半導體通路的主要功能與角色扮演，對於上游的半導體供應商而言，在於協助供應商從事半導體零組件的銷售工作；而對於下游電子成品製造商而言，半導體通路的主要功能則在於協助客戶，採購生產製造過程中不可或缺的半導體元件。通路商所經手的有形商品為規格複雜、品項繁多的半導體元件，然而衍生出來的配套服務項目與價值提供（Value Proposition），卻更為廣泛的涵蓋了金融、物料管理、配送與技術支援等種類繁多之專業服務，包含（1）產品推展、（2）存貨管理、（3）訂單管理、（4）銷售管理、（5）運籌管理、（6）財務管理及（7）資訊管理。

產品推展 Product Promotion



上游供應商的半導體元件需要有專業區域通路商的協助，方能在最短的時間內將產品推展給下游的客戶群，通路商需要建置熟悉供應商產品之業務人員與技術人員，以即時回應客戶的需求。大聯大控股為了協助客戶快速開發新產品，與供應商合作推出各式各樣的完整方案（Total Solution），協助客戶以有限人力及時完成產品開發工作。

訂單管理 Order Management



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。

運籌管理 Logistics Management



供應商僅需要依照通路商的訂單，集中批次作業將貨品運送到通路商指定的發貨倉庫內，節省了供應商許多分批作業的複雜性；而通路商則負責因應眾多中小型客戶群的個別需求，其中大聯大控股選用並推廣再生材質之包裝紙箱，並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需之人力資源與空間需求。

銷售管理 Sale Management



通路商在議價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。

存貨管理 Inventory Management



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角色。

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，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。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。大聯大控股善盡半導體通路商溝通協調的角色，並與下游客戶高度合作，共同面對多變化的市場挑戰。

財務管理 Financial Management



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操作代價，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。

1-3-2 | 全鏈路數位平台

大聯大控股搏來客行銷創造推廣效益

大聯大控股因應網路社群趨勢，創建並持續推廣搏來客行銷（Inbound Marketing），導入交互式移動行銷服務，著重推廣大聯大控股數位轉型內容，並善用意見領袖（KOL）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 Marketing Value），以具體數值體現行銷推廣效益，截至 2022 年底累積整體推廣價值超過 11.1 億人民幣，較去年同期增長 8%，並且善用微博、微信、朋友圈、論壇等社群媒體資源，以病毒式行銷活動促進自媒體營運成效，透過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，持續提昇客戶黏著度。

► 大聯大控股微博

粉絲數及發文量為同行第一，關注粉絲數達 633,488 人。每日更新 3~5 則推文，內容包含每月熱門方案、產業趨勢、科技新知以及大聯大控股動態等多元內容。

► 大聯大控股微信

首創 IC 微門戶，藉由深入淺出的市場趨勢文章促進社會大眾對 IC 產業趨勢之理解。2022 年精準粉絲數達 215,293 人，每月定期 4 次群發消息，累積超過 620,489 次閱讀及 63,047 次分享數，運營成效領先同行並持續經營工程師社群、展現技術支持能力。大聯大控股微信推出由技術團隊運營的「大大通」微信訂閱號，面向工程師以精闢直觀的論點提供解決方案；亦設有人資團隊服務號，提供需求者即時招聘訊息。

► 新聞露出

兩岸曝光總量近 9,281 次，投資人新聞（IR News）年度曝光逾 2,956 次，曝光量為同行第一並領先居次者達 13 倍。



致力數位轉型，打造共贏生態系

大聯大控股不斷探索各式前後端營運流程從線下到線上的可能，以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，並以數位轉型為基礎，積極以線上平台、線下團隊動態回應原廠與客戶之供應鏈調整需求；時至 2021 年，達成 30% 的營收與客戶數來自於大大家、大大邦；於今年度大聯大控股更達成「2022 40%」，即超過 40% 的營收與客戶數的短期目標。

「承上啟下」的產業鏈定位讓大聯大控股在供應鏈管理上發揮優勢作用並取得顯著成績，大聯大控股依託【大大網】，借助互聯網平台、大數據分析、雲計算、物聯網等技術能力，逐步將供應鏈管理數位平台化，轉型成一家數據驅動（Data-Driven）企業，最終與上下游夥伴們共同建構一個智慧供應鏈平台的生態圈。展望未來，「大大網」團隊將持續考量客戶需求，以總目標「202X 100%」為終、階段目標為始的進程下，使【大大家】、【大大邦】、【大大通】三者相輔相成，為共同提升營業額、客戶交易家數與工程師會員人數的線上工作而努力。

在數位工具的持續優化與外部數位轉型的潮流帶動之下，自 2020 年至 2022 年大聯大控股自動化數據在兩年的時間內已達成 42% 的業務份額，目標在 2023 年初有近 100 億美金的交易使用自動化服務。其成果不但深化大聯大控股對客戶服務的深度與廣度，更加速提升與客戶的關係。與此同時，大聯大控股於 2019 年所提出並啟動物流即服務（Logistics as a Service；LaaS）的智慧倉儲模式，其中華南倉已經陸續完成第一、二期建置。投資智慧倉儲、建立數位平台，可讓大聯大控股的生意模式即使到東協、南亞都易於複製跟管理，希望能藉此進一步降低交易時間成本並創造客戶需求。大聯大控股目前從「點」出發，未來擴及至「線」、「面」的程度還有待同業共同參與。

大聯大控股：關注每一位合作夥伴需求

在大聯大控股的產業鏈生態圈規劃中，產業鏈的每一個合作夥伴都很重要，每一位合作夥伴的需求都不容忽視，大聯大控股推出【大大網】與旗下【大大家】、【大大邦】、【大大購】、【大大通】、【大大頻】五大平台，於雲端將現有客戶之平台使用狀況系統化與可視化，讓經營管理團隊、第一線業務同仁以及系統開發團隊以具體且實時的數據，追蹤、評估並規劃後續專案重點項目，成為各種規模、不同需求的客戶與工程師的數位化賦能好夥伴。在【大大網】生態圈中，現有五個子平台，以下圖表彙整呈現：









1-3-3 | 智能物流倉儲

大聯大控股運籌管理秉持以客為尊之理念，持續提昇服務品質，務求提供極致優質的物流服務予客戶，不斷尋求突破，邁步向前。

透過建構串連內外部資訊的透明平台，將制式的工作導入線上系統化，變動性項目則交由線下人工處理，期望與合作夥伴共建協同合作的生態圈，並藉由智能輸送及智能分流提升作業效率，加上管理看板的即時資訊整合，強化各項管理指標及設備狀態掌握程度。

大聯大控股營運規劃室及運籌服務群主要職掌為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，控股營運規劃室會協作督導完成。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；連續二次未達標，將逐步削減配合貨量，直至改善為止。

■ 2022 年關鍵專案績效

地點	專案項目	時程	作業範圍	執行內容	具體成效
香港倉	 規劃調整	2022 年 5 月完成	進貨、出貨作業	香港倉指定貨物搬遷東莞	<ul style="list-style-type: none"> 搬遷後華南（東莞 + 香港）存貨箱數 東莞倉：73%；屯門倉：27%
	 設備裝置優化	2022 年 6 月完成	進貨作業	貨架調整 / 進貨工作站整合	<ul style="list-style-type: none"> 整合進貨樓層（兩層縮減至一層） 提昇進貨作業效率、減少人員走動、提昇庫存空間使用
東莞倉	 效能提昇	2022 年持續進行	進貨、出貨作業	按件計酬導入、香港主管定期派駐東莞倉	<ul style="list-style-type: none"> 香港主管協助管理、提昇產能 東莞包裝產能達到 21 箱 / 小時
	 客製物流 (縮短運送程序)	2022 年持續進行	進貨作業	洽談貨物直進東莞倉	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年直進東莞倉佔比為 31%
林口倉	 智能倉建置	2022 年持續進行	進貨、出貨作業	提升作業效能	<ul style="list-style-type: none"> 預估日均出貨箱數提升 25%
	 捷元存貨 搬遷移轉	2022 年 4 月完成	進貨、出貨作業	捷元貨品搬遷及管理權（林口二倉）	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年 4 月移交完成 後續作業追蹤無問題

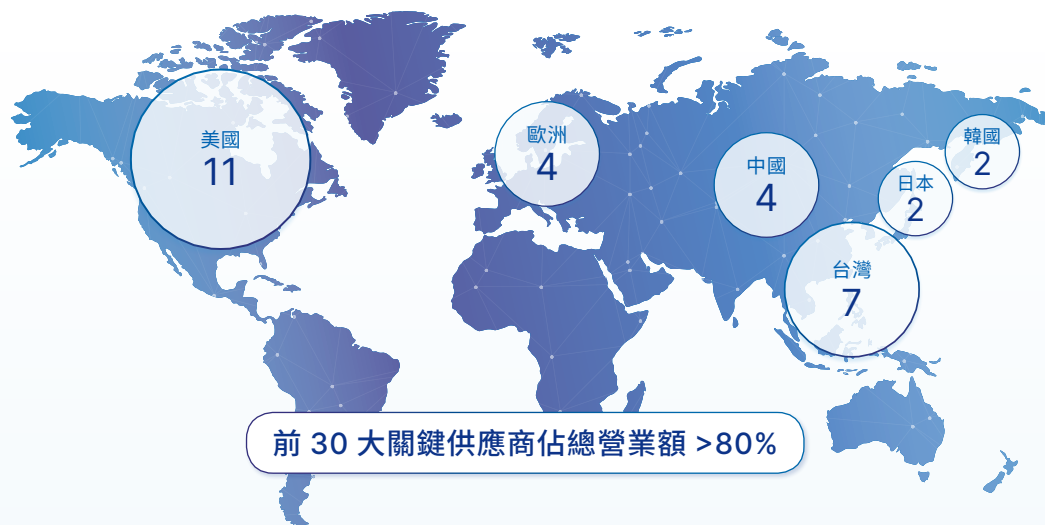
1-3-4 | 供應鏈管理

大聯大控股為半導體零件通路商，供應商分別為原廠 /IC 設計供應商及庶務性供應商兩大類型。



▶ 原廠/IC設計供應商

截至 2022 年底，大聯大控股代理逾 250 家原廠 /IC 設計供應商，並依「營業額佔比」作為鑑別關鍵代理供應商之基礎；前 30 大主要供應商佔大聯大控股之總營業額 80% 以上，主要分佈於美國、台灣、中國、歐洲、韓國及日本，若以營業額排名，美國排名第一，台灣供應商則排名次之。



在全球永續議題倡議下，大聯大控股秉持支持責任商業聯盟（RBA）與責任礦產倡議（RMI）所發展的「無衝突礦產冶煉廠計畫」，每年透過衝突礦產表單（CMRT）或是 SD Form，定期查閱前 30 大之關鍵代理供應商，其供應鏈中礦產與冶煉廠來源資訊。同時，也同步關注化學品安全管理，並進行公開資訊揭露盡職檢視之的結果。



▶ 庶務性供應商

針對庶務性供應商，大聯大控股訂立完整的供應商政策，並進行供應商風險鑑別，致力協助供應商夥伴持續改善管理措施。

原廠/IC設計供應商評估

大聯大控股在半導體零組件的供應鏈中，扮演通路商（代理 / 經銷）的角色，本身並未參與產品之製造過程，然而有鑑於身為產業價值鏈的一份子，大聯大控股主動關注所經銷 / 代理的產品、查證代理經銷之產品是否遵守環境及社會議題要求之規範，並透過資訊公開揭露的方式，於公司網站公開揭露關鍵供應商是否符合環保法規等，協助提高整體價值鏈的透明度和消費者的意識，發揮大聯大控股於價值鏈之影響力，共同打造全球永續的電子供應鏈。

▶ 化學品安全

針對有害環境的化學品暨相關物質管理與辨識，大聯大控股遵守全球產業標準並落實在日常的管理機制中。主要面向如下：

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

依據我們的化學品暨相關物質管理政策，目前鑑別出的 30 家關鍵供應商（依高營業額占比鑑別），通過及取得驗證之比例如下：

28 家通過

93%

全球：國際電工協會發布的 Halogen Free 指南（簡稱 HF）

- 歐盟：
- Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令（簡稱 RoHS）
 - Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案（簡稱 REACH）
 - Perfluorooctanesulfonic acid 指令（簡稱 PFOS）

中國：RoHS

28 家取得驗證

93%

- RoHS、中國 RoHS、HF、REACH、PFOS 標準

10 家：不適用 PFOS 標準

7 家：不適用中國 RoHS 標準

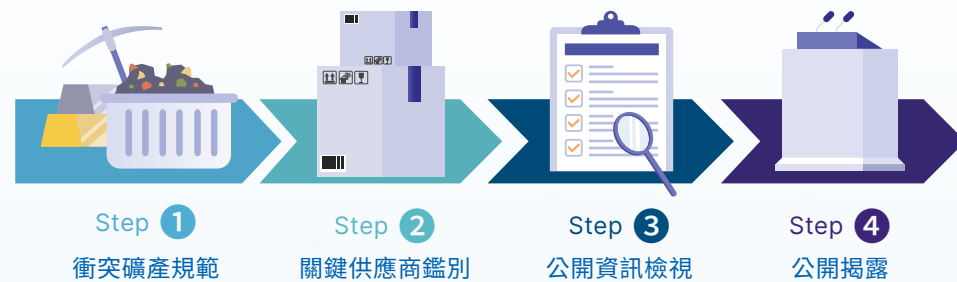
► 衝突礦產管理

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

由於大聯大控股身為半導體零件通路商，並未直接參與產品之製造過程。為傳達我們對於衝突礦產之要求，大聯大控股承諾不會有意直接或間接購買衝突礦產，或從衝突地區購買包含衝突礦物之產品。未來亦將持續進行年度供應鏈調查，持續落實並強化永續供應鏈管理之目標。

為落實大聯大控股對於衝突礦產之要求，我們透過定期檢視供應商之衝突礦產管理政策、是否執行礦產來源國調查等公開資料內容，進行資訊追蹤；並公開揭露調查結果，以落實大聯大控股支持合法、無衝突礦物的使用之承諾。

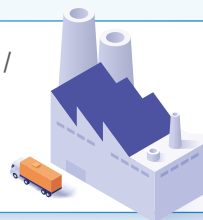
大聯大控股衝突礦產管理流程如下：



經大聯大控股追蹤衝突礦產相關資訊揭露後，關鍵供應商礦產來自非衝突國家 / 地區之比例及冶煉廠合格比例為 80%。關鍵供應商中，有公開揭露合格冶煉廠比例為 80%（24 家 / 30 家），於此 30 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值為 98.9%。未公開揭露合格冶煉廠比例的 7 家關鍵供應商中有 2 家為 RBA 成員，有 1 家為 RMI 成員，並於該網站上有所聲明。

關鍵供應商礦產來自非衝突國家 / 地區之比例及冶煉廠合格比例為

80%



30 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值為

98.9%

庶務性供應商管理

大聯大控股重視企業永續發展，在朝向企業永續目標邁進的同時，協同與帶領合作夥伴共同成長、永續經營亦是落實企業永續目標重要的一環。大聯大控股於 2018 年起，為有效落實供應商管理，大聯大控股暨旗下集團以「責任商業聯盟（RBA，前身為 EICC）行為準則」為藍本，對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系五面向進行規範，共同制訂「大聯大供應商行為準則」。



大聯大供應商
行為準則

2022 年度「大聯大供應商行為準則」及
「大聯大供應商行為準則自我評鑑表」

大中華區回收率皆為 100%



► 庶務性供應商評鑑

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。2022 年供應商評鑑各項目得分平均值為 3（滿分為 5 分）。

► 永續供應鏈講座

為提升供應商對永續議題的認知與預防風險的能力，2022 年大聯大集團永續供應鏈講座於線上舉辦，廣邀各區供應商代表參與，內容涵蓋企業永續面臨的風險與挑戰、永續供應鏈的角色與價值，並導讀 WPG 訂定的供應商行為準則等（其中包含道德規範）。透過說明會的舉辦，大聯大集團期望能與供應商夥伴共同促進永續供應鏈的發展，並傳達管理要求。未來將持續辦理實體或線上供應商大會與相關議合活動，強化供應商永續管理。

► 在地採購 綠色採購

大聯大控股於採購與發包上，優先以在地採購、綠色採購為原則，台灣區 2022 年底務性在地供應商採購金額比例為 100%、非庶務性在地供應商採購金額比例為 97%，綠色採購金額比例為 1%。

台灣區 2022 年底務性在地供應商採購金額比例為 100%



Integrity

誠信當責・創利共贏

落實「誠信」、推動產業「共大、共好、共贏」是大聯大控股的理念，此章節將整合大聯大控股治理面績效，凸顯核心價值與經營理念的鏈結，說明大聯大控股穩健的公司治理架構與誠信經營的企業文化，恪守法遵並關注資訊安全，以穩健推動營運成長。

2-1 董事會運作

2-2 公司治理

SDGs



亮點績效



公司治理評鑑名列

前 **5** %



第二次

董事會
外部績效評估



獨立董事占比

> **36** %



通過第 1 次認證審查

ISO 27001



通過並取得
台灣智慧財產管理系統 (TIPS)

A 級驗證

► 建議優先閱讀之利害關係人

客戶、上游供應商（原廠 / IC 設計）、員工、銀行、股東 / 投資人、政府機關

► 重大主題

公司治理、風險控管、資訊安全與資料隱私、智慧資產管理與保護

重大主題承諾

大聯大控股致力於落實公司治理，以誠信經營為本，推動「團隊、誠信、專業、效能（Teamwork, Integrity, Professionalism, Effectiveness; T.I.P.E.）」之核心價值觀；亦持續優化風險評估、預警、監控與追蹤機制於營運作業流程中以落實風險管理，並推動風險管理教育訓練，增強同仁風險意識，強化風險管理文化。

為提升同仁資訊安全能力與素養，強化資訊安全事件之應變處理能力，大聯大控股持續依循 ISO 27001 管理框架優化資訊安全管理並遵守相關規範，為供應商與客戶提供優質服務。

投入資源



採用各國（美國、聯合國、歐盟等全球有進出口管制法規之國家地區）的法規資料庫，提升大聯大控股貿易合規及出口管制之有效性。



舉辦 10 場法令遵循培訓課程（主題包含誠信經營），加強同仁遵法意識。



利害關係人第三方管理之舉報平台上線，建立與利害關係人之溝通管道。



通過 ISO 27001 認證第一次審查，導入 ISO 27017 專案強化雲端服務管理。

管理方針與評量機制

以「誠信道德委員會」及「T.I.P.E. 會議」為基礎，定期檢視並提升誠信經營落實情形。

定期檢視與追蹤關鍵風險，建立風險回應的評量機制。

落實資訊安全政策和資訊安全管理規範，使全體同仁能遵守並有所依循，確保各項資訊媒體之安全。

定期檢視資訊安全評量指標，落實改善措施，提升資訊安全實務作業有效性。



2-1 董事會運作

2-1-1 | 董事會結構

大聯大控股治理最高機構為董事會，由董事長領銜，督導各項公司治理事務執行，除了設立獨立董事外，也成立各委員會負責公司重大營運議題；董事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。董事會亦督導經營團隊，隨時留意國內外法令變動之狀況。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，在授權範圍內負責經營成果。

本公司第六屆董事任期三年，自 2020 年 6 月 24 日至 2023 年 6 月 23 日，第六屆董事會成員共 11 席（含獨立董事 4 席），依本公司公司治理守則第三十八條規定，2022 年董事會共計開會 11 次，董事出席率達 98.35%（不含委託出席），符合本公司公司治理守則第三十八條：「本公司全體董事之董事會親自出席率宜至少達百分之八十以上」之要求，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。

功能性委員會

名稱	設置時間	成員	委員會權責	2022 年決議事項與實踐執行狀況
 審計委員會	2008 年 7 月	<ul style="list-style-type: none"> 陳永清獨立董事（召集人） 黃日燦獨立董事 陳威如獨立董事 楊鎧蟬獨立董事 	本公司審計委員會依「審計委員會組織規程」規定設立，其運作以下列事項之監督為主要目的： <ol style="list-style-type: none"> 1 公司財務報表之允當表達。 2 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3 公司內部控制之有效實施。 4 公司遵循相關法令及規則。 5 公司存在或潛在風險之管控。 	2022 年審計委員會共計開會 11 次，委員出席率達 100%（不含委託出席）。 2022 年重要決議事項： <ol style="list-style-type: none"> 1 核准本公司 2021 年度內部控制制度自行檢查與內控聲明書案。 2 核准本公司 2021 年度財務報告（含個體及合併財務報告）及營業報告書案。 3 核准本公司 2022 年度會計師委任案。 4 核准本公司投資「益登科技股份有限公司」私募普通股案。 5 核准修訂本公司「取得或處分資產處理程序」案。
 薪酬委員會	2009 年 2 月	<ul style="list-style-type: none"> 黃日燦獨立董事（召集人） 陳永清獨立董事 陳威如獨立董事 	本公司依法設立薪酬委員會，委員皆具有獨立性。薪酬委員會依「薪酬委員會組織規程」規定設立，其主要職權包括以下各項，並向董事會報告職權執行情形或將所提建議提交董事會討論： <ol style="list-style-type: none"> 1 擬訂董事薪資報酬之建議案，及其定期評估報告。 2 擬訂高階經理人報酬之建議案，及其定期評估報告。 3 擬訂並定期檢討董事之績效評估。 4 擬訂並定期檢討高階經理人之績效評估。 	2022 年薪酬委員會共計開會 5 次，委員出席率達 100%（不含委託出席）。 2022 年重要決議事項： <ol style="list-style-type: none"> 1 審查本公司 2021 年度董事酬勞分配案。 2 審查本公司 2021 年度經理人暨員工（高階主管）績效評核及酬勞分配案。 3 審查本公司 2022 年度委任經理人及控股高階經理人關鍵績效指標（KPI）設定案。

公司治理主管

因應政府及法令政策之要求，大聯大控股自 2019 年 5 月 1 日起設置公司治理主管，由法務長兼任，原「董事會祕書室」更名為「公司治理室」，以強化公司治理落實執行之績效。

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、協助董事與監察人上任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

另，依本公司實際運作需要，訂立四大面向職掌：



大聯大控股參與由臺灣證券交易所股份有限公司主辦、財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會執行之公司治理評鑑，積極配合各項指標要求，強化公司治理；第九屆（2022 年）公司治理評鑑名列全體上市公司前 5% 及市值 100 億元以上之電子類前 10%。

2-1-2 | 董事多元組成與績效評核

董事多元背景

本公司董事會成員之遴選與提名，係依公司章程、董事選舉辦法及公司治理守則的規定，採用候選人提名制，以公平、公正、公開的程序選任董事。本公司訂有「董事選舉辦法」，並於「公司治理守則」中訂有董事成員組成之多元化方針。依據公司營運型態及發展需求，並考量利害關係人觀點擬定董事應具備之專業背景、專業技能、產業經驗、性別、年齡、國籍等，規劃董事會組成之合適配置以及接任人選。

依據本公司「公司治理守則」第 20 條第 4 項規定，本公司董事會成員組成之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

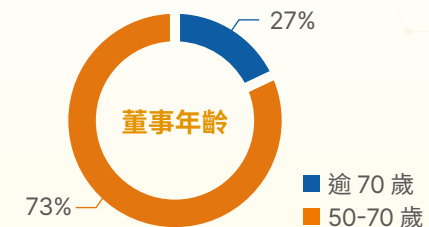
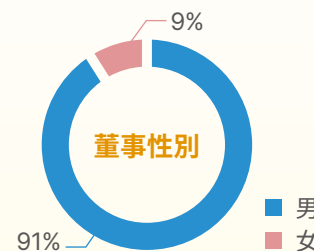
① 基本條件與價值

性別、種族、年齡、國籍及文化等。

② 專業知識與技能

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷、科技、資訊安全、風險管理、公司治理 / 法令遵循、環境永續、企業社會責任與人權保障）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。大聯大控股於 2020 年 6 月 24 日股東常會選任第六屆董事，任期三年自 2020 年 6 月 24 日至 2023 年 6 月 23 日，第六屆董事會成員共 11 席（含獨立董事 4 席），專業領域除電子零組件本業外，涵蓋投資管理、策略管理、財務會計、法律及國際市場觀等。本公司具有員工（含委任經理人）身分有 2 席（占比為 18%），獨立董事有 4 席（占比為 36%）；男性董事共 10 席（佔比為 91%）、女性董事共 1 席（符合目標至少 1 席；佔比為 9%）；董事年齡逾 70 歲 3 席（佔比 27%）、其餘 8 席年齡介於 50~70 歲（佔比 73%）。獨立董事任期年資 9 年以下為 3 席，逾 9 年 1 席，全體董事在任平均年資為 12 年。



對於董事產業經驗 / 專業分布情形，詳下表：

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

註 1：遵循我國「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不逾三家。

註 2：董事兼任其他公司之職務資訊，請參閱股東會年報 p.12~p.17。

獨立董事由台灣創生平台（股）公司創辦人暨董事長黃日燦、前資誠會計師事務所副所長陳永清、阿里巴巴商學院產業互聯網中心主任陳威如及前中華開發資本管理顧問（股）公司總經理楊鎧蟬四位擔任。其中，黃日燦先生擔任本公司獨立董事雖已連續三屆任期以上，因考量其具有法律、企業併購等專才及熟稔相關法令及商務管理之經驗，能為本公司營運發展提供具前瞻性、公正性重要建言，對公司董事會下之功能委員會繼續提供建議及監督、繼續完善更全面的公司治理機制之經驗傳承，對本公司有顯著助益，故股東常會繼續當選為本屆獨立董事。



董事會成員接班規劃

對於本公司為單一法人股東之子公司（如世平、品佳、詮鼎、友尚等公司），本公司自 102 年起即訂定子公司董事會監理政策及指派原則，透過指派子公司高階主管擔任子公司董事、參與子公司董事會運作，熟悉並掌握公司治理事務及董事職責，進而培養擔任董事所需之管理能力及專業能力。本公司辦理董事到府進修課程時，亦邀請子公司董監事及重要管理階層參與。過去已建立子公司執行長轉任本公司執行長並擔任董事之案例，透過強化子公司董事會治理運作，可作為本公司董事人才庫之儲備。

本公司平日亦根據公司營運發展需要，廣泛搜尋具備法律、財務、會計、投資、國際發展等專業人才，以作為日後遴選董事之人才庫來源。

CEO 與高階經理人薪酬結構

經理人薪酬結構與績效高度連結，其薪酬政策及績效評估之政策及標準，每年參考內部公平性及外部薪酬市場，並經薪酬委員會審議後，提報董事會決議通過實施，且每年將員工及董事酬勞分配情形列入股東會報告事項。經理人薪酬與績效之衡量構面包含企業核心價值之實踐、高階職能行為指標展現、領導及管理能力、ESG 永續發展策略、相關營運績效指標及其他特殊事蹟等，其經理人獎金發放是以當年度績效評核結果計算，並將經理人薪資報酬個別數額呈報至薪酬委員會審查通過後核發，另彙總提報董事會核備。

高階經理人績效指標



獲利成長指標及營運管理品質提升指標：

稅後純益（Profit After Tax）、營業費用佔毛利率（OPEX/GP）、GP% 達成率、營運資產報酬率（Return on Working Capital）



- 實踐經營理念，展現企業文化與核心價值觀，實現共大共好之願景
- 組織領導與管理能力
- 人力資源管理及育才
- 創新與整合、風險管理、法令遵循及 ESG 永續發展策略

註：其他特殊貢獻或重大事件亦列入評量。

董事會績效評核

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



董事會績效
評估辦法

▶ 董事會內部績效評估

於每年度結束後進行，以董事會整體之績效評估及個別自我評估為主，由董事會成員個別填寫內部自我評估績效及對自身在董事會的個別表現進行評估。2022 年度董事會與各委員會績效評估，已於 2023 年 1 月 17 日董事會中報告，並揭露於公司官網。



2022 年董事會
績效評估結果

大聯大控股對董事會整體及個別績效評估之衡量項目包括下列六大構面：

 對公司營運之參與程度	 董事會的組成與能力
 對公司的內部控制與風險管控	 董事會決策品質與運作
 對外部與內部關係的經營	 當屆工作目標的執行與達成

各功能性委員會之整體績效評估之衡量項目包括以下五大構面：

 委員會的運作	 提升功能性委員會決策品質
 對公司營運的參與程度	 當屆委員會工作目標的達成
 功能性委員會的職責認知	

► 董事會外部績效評估

本公司於 2022 年委託外部機構「安永企業管理諮詢服務（股）公司」，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，已於 2022 年 12 月 27 日董事會報告評估結果，並已揭露於公司官網。



2022 年董事會
外部績效評估結果



董事進修

2022 年董事總進修時數為 82 小時，每位董事平均受訓時數 7.5 小時。為董事會規劃教育訓練課程，舉辦「綠色轉型－供應鏈永續管理與綠色營運」、「美中貿易與地緣政治衝突 企業應對之道」等董事進修課程，並透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

2022 年董事總進修時數為

82 小時

每位董事平均受訓時數

7.5 小時



利益衝突管理

為落實執行對利害關係人之交易、確保公平原則及增進公司經營之安全穩健，經董事會決議制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，規範要求交易應遵循誠信原則、本公司利益優先原則、保密原則及公平交易原則，並應防止利益衝突避免圖利機會；並制定「利害關係人建言及申訴處理辦法」設置委由第三方管理之舉報平台，建立與利害關係人之溝通管道。

大聯大控股目前有 4 位獨立董事（占比 36%），所有獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之相關獨立性規定；另，大聯大控股「利害關係人建言及申訴處理辦法」明訂由審計委員會擔任受理利害關係人建言及申訴處理監督單位，受託管理舉報平台之第三方應定期向審計委員會報告舉報案件處理進度，或隨時接受審計委員會之查調、徵詢。2022 年度未有相關關鍵重大事件之情事。

獨立董事占 36 %

64 %

36 %



2-2 公司治理

2-2-1 | 誠信經營

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



公司誠信
經營守則



公司道德
行為準則



員工行為準則



公司治理守則

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」，由控股公司執行長擔任總召集人及各集團執行長擔任委員，不定期召開委員會會議，分析及討論違反事件與因應措施，針對各項議題與相關工作進度進行討論。

誠信道德執行秘書小組

為落實執行誠信道德委員會交辦事務及幕僚作業，由控股公司若干功能單位（法務服務處、財會服務處、公司治理室、營運效能提昇服務處、人資服務處等單位之最高主管、發言人等）組成誠信道德委員會執行秘書小組，負責制度規劃、管理辦法研擬，並向員工進行宣導，以落實大聯大控股誠信經營守則、道德行為準則等規定，並至少一年向董事會報告一次。每年不定期召開會議，2022 年針對利害關係人第三方舉報平台上線、研擬利益衝突辦法、外部評比指標達成與落後進行檢視、及相關誠信議案進行研討。

落實誠信經營相關準則

大聯大控股之「公司誠信經營守則」和「公司道德行為準則」之修訂皆經由審計委員會決議通過後，提報董事會審核決議。「員工行為準則」由誠信道德執秘小組進行檢視與修訂建議，並於委員會會議進行審核後決議。相關準則之執行狀況，大聯大控股將於 T.I.P.E. 管理機制分享會議中彙整、討論其執行狀況，以確保相關準則要求確實執行，確保準則、流程與企業經營程序整合。

跨集團 T.I.P.E. 管理機制分享會議

有鑑於「誠信」為大聯大控股價值觀 T.I.P.E. 之一，2016 年開始定期召集 T.I.P.E. 會議，針對進、銷、存貨及應收帳款作業流程進行跨集團交流，各集團風險管理單位及各相關功能單位，包括業管、信管、法務、運籌、資訊、財會等單位均派員參加。各集團風險管理單位定期在會議報告其在稽查前端訂單等交易文件所發現異常管理之對策，若是因流程作業規範不符實際需求所致，會提出作業流程優化建議。若發現人員作業方式不符紀律之情事，會依權責向高層主管（包含執行長）報告，並進一步調查，以期儘早發現弊端；若有涉及違法情事，亦會同時請求法務支援、協助調查。各集團公司對於員工舞弊行為秉持勿枉勿縱的態度，視情節輕重予以懲處，並呈報誠信道德委員會；必要時與當地犯罪偵查單位配合，以保護公司權益。



誠信經營相關準則教育訓練

大聯大控股已制定有「公司誠信經營守則」、「公司道德行為準則」及「公司治理守則」，具體規範所有員工，無論管理層與一般員工，均須於執行職務時關注以上規定，並透過持續性的教育訓練及內部宣導、稽核制度等多管齊下，使誠信經營的 DNA 融入組織日常的運作。

對於反貪腐與反競爭行為之議題，大聯大控股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，先從風險管理角度切入，逐步規劃相關之培訓課程，並建置內部平台提倡員工誠信行為準則資訊；同步推行線上課程，且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，主體皆涵蓋具體的誠信行為規範與落實方法。

2022 年誠信經營教育宣導課程

經偵大隊「預防職務犯罪」法制宣傳



不誠信行為之法律規範及實務案例說明



廉政公署「誠信守法」倡廉講座



大聯大員工行為準則推廣與落實

延續 2020 年「大聯大員工行為準則」全員推廣活動，員工行為準則於 2021 年 10 月 7 日進行第 2 次修訂，新增第一項第 12 條，目前共計 33 條準則。2022 年透過大聯大控股線上學習系統，將宣導影片與員工行為準則指定為新進員工必修課程，員工須於試用期間完成閱讀，充分理解行為準則內文並按下同意後視為簽署，統計 2022 年度共計完成 524 人。



違反類別	貪腐與賄賂	資訊保密	反洗錢	內線交易	利益衝突	歧視 / 職場暴力	違反隱私權法規
受理件數	1 件（審查中，暫未訂歸類）						
證實件數	0	0	0	0	0	0	0

2-2-2 | 風險管理

大聯大控股推動整合性風險管理，由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，提升營運收入之質量，達成資源配置最佳化，且經由持續之內部教育訓練來建立與強化員工及組織風險管理意識，最終將風險意識深植於企業文化。

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

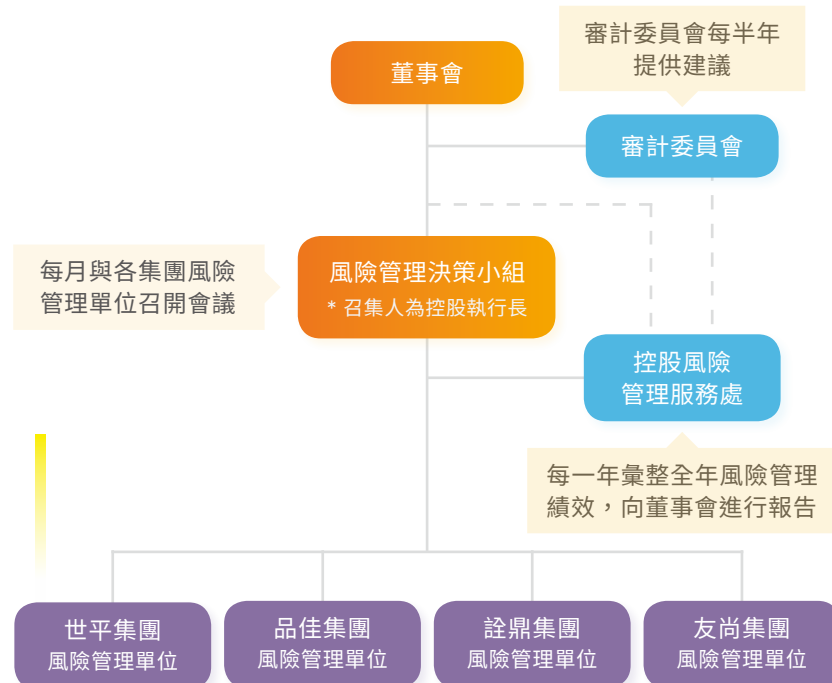


風險管理之組織架構

大聯大控股風險管理最高決策單位為風險管理決策小組，由四大子集團執行長與控股執行長組成；其中，控股執行長為決策小組召集人，直接向董事會呈報負責。

風險管理決策小組召集人（控股執行長）每月與各集團風險管理單位召開會議，由各集團風險管理單位報告成果、控股執行長提出風險管理方案的指導與決策，強化風險管理力度。後續由獨立運作於業務單位之上的控股風險管理服務處整合各子集團風險管理單位之風險辨識、評估、優先層級排序、執行行動方案及風險揭露等執行成果，並與風險管理決策小組召集人匯報。

控股風險管理服務處定期彙整風險管理成果，於審計委員會進行報告，審計委員會每半年提供建議，根據審計委員會所指導的管理改善建議，調整行動方案，由控股執行長於每月會議向各集團進行溝通與討論。控股風險管理服務處每一年彙整全年風險管理績效，向董事會進行報告。



單位	職責
董事會	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、併購等事項作決策。
審計委員會	審計委員會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、公司內部控制制度等，以進一步建立大聯大控股良好之公司治理制度，健全審計監督功能及強化管理機能。
大聯大控股風險管理決策小組	風險管理決策小組為風險管理活動之決策單位。召集人由本公司執行長擔任，成員為各集團執行長，並由本公司風險管理單位擔任執行秘書。
控股風險管理服務處	主要負責風險管理活動之推動、蒐集、分析、彙整及報告，並協助風險管理決策小組推動相關決策。
集團風險管理單位	配合本公司控股風險管理服務處推動風險管理活動，及彙報管理成果。

風險管理流程

大聯大控股於 2017 年完成初次風險辨識，並每年針對既有風險持續監督與管理，每月呈報控股執行長檢視風險管理績效；除此之外，每年根據產業環境、國際情勢變化，辨識新興風險與關鍵風險。大聯大控股風險管理流程（如下圖）包括：風險辨識、風險衡量、風險回應、監控與覆核，以及報告溝通與諮詢；此管理架構遵循 PDCA（Plan, Do, Check, Act）管理精神，並且已將新興風險鑑別整合於風險管理之中。



► 風險辨識

風險類型	風險說明
 市場風險	<ul style="list-style-type: none"> • 政經面向：國內外監管要求、稅務政策趨於複雜等。 • 產業面向：產業變化、去中間化等。
 營運風險	<ul style="list-style-type: none"> • 營運管理面向：產品線過於集中、營運中斷、同業競爭、風險管理架構及危機管理機制不夠健全、KPI 訂定與溝通、資訊安全等。 • 誠信經營面向：舞弊行為、反貪腐偵防機制、企業文化之形塑等。 • 供應鏈面向：委外廠商營運中斷等。 • 客戶關係面向：客訴處理不夠及時等。 • 財務面向：應收帳款控管等。 • 資安面向：數位資訊安全、資料保護規範等。
 投資風險	<ul style="list-style-type: none"> • 財務面向：併購策略不明確、績效不如預期等。
 法律合規風險	<ul style="list-style-type: none"> • 合規面向：未能遵守進出口法令、相關法規之風險等。
 環境風險	<ul style="list-style-type: none"> • 營運面向：天然災害導致營運中斷等。
 新興風險	<ul style="list-style-type: none"> • COVID-19。

► 風險評估

由大聯大控股各功能主管進行風險辨識評估，並針對衝擊性與脆弱度進行排序鑑別，最後根據風險分數高低鑑別出關鍵風險，各對應單位針對關鍵風險進行風險回應與後續行動方案規劃與執行，風險管理服務處則每月進行監控、追蹤及報告。

► 2022 年關鍵風險辨識及風險管控措施

目前風險管理服務處針對關鍵風險中之機密資料管理風險與重要委外廠商停止營運風險（資訊）、存貨風險、AR 風險、倉庫 BCM、辦公室 BCM 及資安風險管理皆定期對相關單位進行關鍵風險指標管理，並建立監控指標機制與風險回應追蹤管理報告。

依照風險辨識衝擊度與脆弱度的評估結果，辨識出關鍵風險如下：

關鍵風險	風險管控措施
機密資料管理風險	針對資料進行分級分類，並建立相關安控機制
資安風險	進行資安風險評估，與建置資訊安全強化執行計畫
運籌風險	建置 BCP 營運持續計畫，並每年演練改善優化
重要委外廠商停止營運風險（資訊）	規劃與建置系統上雲端
存貨關鍵風險指標	訂定存貨風險警戒值指標，每月進行追蹤管理
AR overdue 關鍵風險指標	訂定 AR overdue 風險警戒值指標，每月進行追蹤管理

► 風險監控

由各功能單位監控所屬業務的風險，並擬定因應管控措施。

► 風險回應與追蹤

風險管理服務處每月進行關鍵風險回應計畫追蹤管理，並呈報風險管理決策小組召集人。



風險管理專案

2022 年度大聯大控股風險管理服務處針對集團重要發展策略及對公司營運持續之重大新興風險，以「建立風險評估之量化機制」、「建立風險預警與通報機制」及「風險管理持續追蹤」作為規劃的重點。

► 建立風險評估之量化機制 - 控股關鍵風險指標管理

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

► 建立風險預警與通報機制

如發生具有以下性質事故，發現人員或受通報主管應不受辦公時間所限，立即通報風險管理單位。事故通報過程如有任何疑義，應優先諮詢上一層級主管。



► 委外智能倉風險管理持續追蹤

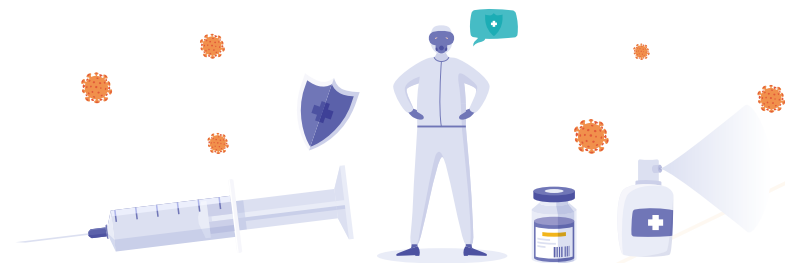
由於大聯大控股委由第三方管理智能倉儲，對於其所面臨的風險因子也相當重視，故自 2019 年開始，由風險管理服務處進行委外智能倉儲風險辨識作業、各功能單位進行風險評估，一共辨識出 13 項風險項目，其中 6 項為關鍵風險項目，並開展相關風險管控措施。2022 年風險管理服務處持續追蹤關鍵風險之管控措施執行情形。

新興風險

隨著全球新興風險的類別項目增多與發生機率逐漸提升，大聯大控股亦將新興風險的識別和管理納入風險管理流程。2022 年大聯大控股評估辨識之新興風險以「COVID-19 風險管理」為主軸。

► COVID-19 風險管理

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



2-2-3 | 內部稽核

大聯大控股為強化公司治理，設置直接隸屬董事會的稽核室，功能上由審計委員會監督，日常行政作業則由董事長管理。稽核室主要業務為年度計畫之例行稽核，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，皆須提供稽核報告予審計委員會，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，併同稽核報告作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，瞭解洞察既有及潛在風險。



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

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



協助管理階層強化公司治理

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

內部稽核流程

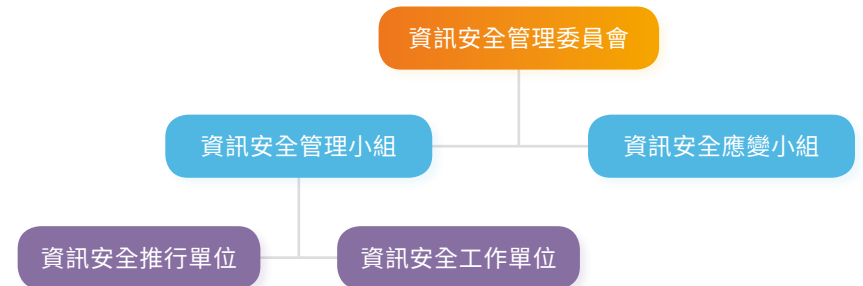


2-2-4 | 資訊安全管理

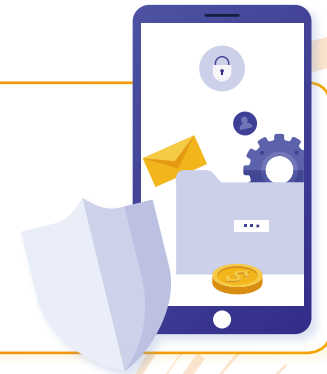
資訊安全是企業永續發展與維持核心競爭力的重要基石，唯有捍衛公司重要營業資訊方能達成企業永續經營的目標。大聯大控股為提供集團內各公司安全及可信賴的資訊管理系統、電子交換環境，以確保資料、伺服器、應用系統、設備及網路的安全，資訊的適當安置及資訊安全實務作業的可行性與有效性，建立「資訊安全管理規範」實施準則，以避免因人為疏失、蓄意或自然災害等風險，致資訊資產遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事之影響及危害。

資訊安全治理

為有效推動資訊安全管理制度之各項工作，大聯大控股擬訂各項資訊安全發展之方向及策略，成立「資訊安全管理委員會」，以管理本公司資訊安全管理制度體系運作，及資訊安全相關作業之執行、程序制定、審查等工作事項。藉由資訊安全組織之運行，使資訊安全管理制度持續穩健運作。



- **資訊安全管理委員會：**
由本公司執行長擔任召集人。
- **資訊安全管理小組：**
大聯大控股於 2022 年 12 月設立資安長一職，負責綜理資訊安全政策推動及資源調度事務。



單位	職責
資訊安全推行單位	<ol style="list-style-type: none"> 負責管理小組會議之召集。 資訊安全管理小組會議提案及討論。 協助評定資訊資產分類分級與本公司風險評鑑作業。 協助判斷並追蹤資訊安全事件。 協助彙整資訊安全管理相關系統與文件。 協助規劃與評估資訊安全相關之技術、流程、解決方案等。 提供組織內資訊安全教育訓練。 定期向董事會回報資訊安全推動情形。
資訊安全管理小組	<ol style="list-style-type: none"> 資訊安全事件通報窗口協助判斷、處理、並追蹤資訊安全事件。 負責反應各單位資訊安全相關議題。 維護各單位資訊資產清冊，並由指定人員負責彙整本公司資訊資產清冊。 建立並維護資訊安全管理相關系統與文件。 協助資訊安全管理各項制度之執行及協調。 協助資安體系相關專案規劃，並落實於專案管理過程中之資訊安全管控。 資訊安全相關事項聯繫協調。 資訊安全管理小組會議提案及討論。 執行資安推行單位交辦事項。 協助推動各項資訊安全活動。 擔任調查事項、資料傳遞與蒐集窗口。
資訊安全應變小組	此小組為臨時編組，當發生重大資安事件、個資爭議時，從法規、公關、客服及資訊等不同面向，進行應變處理。

依據目前制定的資訊安全管理規範，每年至少進行一次的管理機制包含：

- 定期執行資訊安全指標評量、資訊資產盤點及資安風險評鑑。
- 每年定期進行社交工程演練、弱點掃描作業和資訊業務營運持續計畫之測試、維護及檢討修訂。
- 每年進行資訊安全管理自行查核作業、資訊安全管理審查會，達成持續營運改善作業，確保資訊安全實務作業有效性。
- 每年至少評估一次大聯大控股的資訊安全管理規範，檢討覆核與修訂，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。






導入資訊安全管理機制

大聯大控股在 2020 年建置資訊安全管理體系，並於 2021 年 7 月取得 ISO 27001 認證，全面針對資訊安全管理系統機密性、完整性及可用性進行完善管理規劃，建立完整的規劃、執行、檢測和行動的資訊系統。大聯大控股制定資訊安全管理規範，明確資訊安全管理指標與管理目標，並於 2022 年 6 月順利通過 ISO 27001 認證第一次審查，同一時間也導入 ISO 27017 專案強化雲端服務管理，預計 2023 年 7 月取得認證。

► 資訊安全事故管理機制

為確保大聯大控股資訊安全事件分類、通報、處理、統計及追蹤之作業加以制度化，本公司設置事件通報處理機制，以期資訊安全事件發生時，能迅速通報及應變處理，並在最短時間內回復，以確保各項業務之正常運作。

 預防	<ul style="list-style-type: none"> 定期營運持續計畫演練 內部稽核 執行資安宣導和教育訓練課程
 監督	<ul style="list-style-type: none"> 即時監測系統 網路資源等維運使用狀況
 追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 事故通報處理維護 內稽發現事項矯正改善管理 PDCA 持續改善流程



► 資安事件通報處理

- 通報受理單位如判斷為資安事件，應予以記錄，通知資訊安全推行單位，並依公司應變流程進行通報作業，由業務部門確認是否需通報相關外部單位注意。
- 若資安事件影響等級為特定等級以上，應評估事件處理時間，並通知資訊安全推行單位權責主管，由其偕同資訊單位決定是否啟動異地備援機房或啟動緊急應變作業程序。
- 通報受理單位應記錄及追蹤資訊安全事件之處理狀況，及結束時間等資訊，並適時反應、追蹤進度紀錄，以保持紀錄之完整性。

資訊安全事件如涉及法規或犯罪部份，本公司應主動通報相關主管機關，並確認處理措施符合法規要求，與處理過程中證據留存事宜。近三年無資訊安全相關事件與財務衝擊，且無因資訊安全事件造成客戶資訊外洩之情事。

近三年 **0** 資訊安全相關事件與財務衝擊



► 資安相關教育訓練、宣導說明

資訊安全推行單位每年度規劃資訊安全之教育訓練，計畫彙整、追蹤，統整教育訓練成果，並制訂同仁每年所需接受之資訊安全教育訓練之目標及基本時數（3 小時）。依目前資安推動安排，於員工正式任用時，將安排新進員工進行資安議題相關訓練，確保員工能了解應盡之責任與義務，以提升員工資訊安全意識；針對全集團主管與員工，則不定期宣導近期資安事件相關注意事項，協助同仁提升資安意識。

2022 年資訊安全教育訓練彙總			
課程內容	總時數（小時）	總次數（人）	出席率
社交工程演練	2,259.5	4,519	89%
資安宣導教育訓練	235.5	157	98%
ISO 27017 標準介紹	244.5	163	100%
資安事件應變管理	152	152	93%

► 持續營運計畫 (BCP)

大聯大控股推動持續營運計畫，以利在系統發生異常、無法正常提供服務時，能將所有系統服務切換至備援資料中心做出迅速且有效回應，以避免系統服務中斷導致本公司無法正常營運，大聯大控股每年至少進行一次測試及檢討，進行必要之修訂。



確認演練名冊符合實際狀況

演練名冊上之聯絡資訊應全數正確。



確認相關人員熟悉系統切換程序之步驟

演練過程各程序皆能如預期確實完成。



確保演練步驟之時間應能符合預期

演練步驟之時間（分鐘）皆能於預期時間內完成。

2-2-5 | 法令遵循與貿易合規

機密資訊管理制度建置

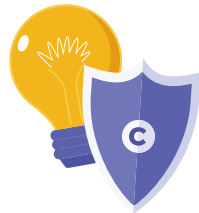
營業秘密無疑是公司智慧財產之一環，更是企業永續發展與維持核心競爭力的重要基石。大聯大控股於 2022 年通過並取得台灣智慧財產管理系統（TIPS）A 級驗證，制定相應機密資訊管理規範，協同各功能單位定期提出並更新機密資訊分級表，對不同等級的機密資訊，建立並落實機密資訊管理流程。教育訓練方面，大聯大控股舉辦「機密不外泄，商機不會減！企業對外合作的營業秘密管理」課程，透過宣導，加強全體同仁對於日常運營面上的營業秘密保護了解，協助同仁藉由識別日常業務可能遭遇的風險進行資訊分類、資訊分級控管，提升同仁必要的機密資訊（包含營業秘密）保護知識，以達事前預防與事後舉證，以保護公司及利害關係人之營業秘密。

智慧財產權管理計畫

為促使智慧財產管理達成組織營運目標、確保本公司及所屬子公司營運活動符合智慧財產相關法規之要求，使營運所需之智慧財產獲得妥善保護，本公司將智慧財產管理納入內控制度之一環，於 2021 年修訂為「智慧財產管理手冊」，2022 年陸續增修各項智慧財產管理之程序規範，使智慧財產管理政策及規章制度更為完善。

▶ 智慧財產策略

- 1 保護並使公司的智慧資產得以累加、豐厚並承傳。
- 2 產出的智慧資產可為公司、原廠或客戶創造價值。
- 3 完善規範制度與教育訓練，避免侵害他人智慧財產權。



▶ 智慧財產執行情形

- 1 商標註冊登記造冊管理；著作權成果，如軟體程式、影音、圖案商標設計、海報、報告書等，均定期盤點列冊；營業秘密部分由各單位自行管控，並已加強管理包括競業禁止、客戶資料保密、內線交易之防範、資訊安全控管等。
- 2 本公司依實際需要舉辦相關教育訓練或研習活動，向員工宣導相關法令。



▶ 智慧財產管理制度及措施

- 1 本公司已於 2021 年完成商標管理、著作管理、爭議處理等 SOP 制度、各部門機密資訊清單之智財管理規範制定、修正、及佈達，透過相關規章制度之檢討，使同仁們有整體一致性之遵循依據，並建立智慧財產權（商標、著作、機敏資訊、爭議處理、外來文件處理等）之管理制度。
- 2 2022 年進行智慧財產管理之內部檢核，於 2022 年 9 月對本公司重點部門進行智慧財產管理執行規範之內部評核。
- 3 定期報告：
 - 每年至少召開一次智慧財產管理制度之管理審查會議，管理審查會議中應審查智慧財產管理制度，以確保其持續合適、完備、有效。
 - 每年至少一次向董事會報告本公司智慧財產管理計畫及其執行情形。



個資保護管理制度

有鑑於大聯大控股轄下企業營運據點佈建全球化及營運態樣數位化，對於個資及隱私保護須符合當地法令，茲參酌台、港、新、日、韓、美（加州、紐約州）與歐盟各地方個資保護之相關法令，修訂內控制度既有規定，制定「個資隱私政策」及其下各階規範：「個資保護管理組織章程」、「個人資料處理程序」、「個資事件處理程序」，搭配地區性附加規定，形成完整的個資保護規章（以下合稱本規章），並已於 2021 年 10 月 26 日業經控股公司董事會決議通過。因應中國地區「個人信息保護法」之施行，為落實中國地區個資保護規定，已於「個資隱私政策」其下各階規範中增訂「個人信息保護法之附加規定」，並且已於 2022 年底前送請各地區子公司董事會決議通過個資保護相關規定、將個資保護政策落實至各地區、各子集團。

為推動上述個人資料保護政策之落實執行，已於 2022 年針對大中華地區同仁舉辦「法遵培訓系列課程」中，進行 2 場教育訓練（參閱本報告書法令遵循宣導單元），透過個人資料保護重點宣導，使員工充分了解法令要求，俾落實個人資料管理規定，並加強同仁遵法意識，落實企業法遵、維護投資人權益，以達企業永續經營之目標。並將每年按照各地區法域規章辦法進行內部個人資料盤點、分類、訪談，以進行風險評估，並制定教戰手冊（Play Book）使員工充分了解日常業務可能會遭遇到的風險狀況及處理程序，定期進行自我評估作業檢視個人資料執行現況以有效保障客戶及員工個人資料之安全。

為即時回應、溝通利害關係人關於個資隱私保護議題，大聯大控股設置個資隱私保護信箱，作為聯繫管道。2022 年曾接獲四件投遞信箱反應意見，其中二件非屬個資議題、二件為當事人行使個資權益事項，均於收到後立即反應至權責單位處理、回應當事人要求。

加強風險預防及保障債權實現

為逐步加強相關部門同仁對於應收帳款風險管理認知，依據實際需要分門別類予以統整分析，全面整理大中華區所有債權保全暨債務催收等相關的法令規章、判決判例與解釋函令，建構符合當地當時司法環境可行的債權保全作業規範，落實應收帳款風險管理，維護公司權益，並於 2022 年制定「債權確保與應收帳款催收行動綱領」草案，除了整理大中華區相關法令規章外，並且蒐集歷年大聯大控股內部催收案例進行分析檢討，彙整出因地制宜、可行的債權保護行動綱領，作為內部培訓法務、信管、業務等相關單位之基礎，並建構完整債權保護知識庫，以期更進一步達成預防風險/預前法律行動部署及債權保全暨債務催收等保障債權實現之目的。

法令遵循宣導

為加強同仁於執行各單位業務上之遵法意識，落實企業法遵、維護投資人權益，以達企業永續經營之目標，法務服務處於 2022 年針對大中華地區同仁安排「法遵培訓系列課程」直播活動，相關課程亦有設置專區，提供該等直播課程影片及線上課後測驗，方便大中華地區同仁線上隨時觀看學習、測驗，以檢視學習成果；除前述「機密資訊管理制度建置」、「智慧財產權管理計畫」及「個資保護管理制度」所安排之培訓課程外，還包括宣導「內線交易」、「不誠信行為」及「公平競爭/反壟斷」議題之法遵課程，並於每場直播課程後進行線上測驗，加深同仁法遵觀念。

2022 年法遵培訓系列課程

序次	學員區域	課程名稱	參與率
1	台灣地區	從實務案例解析內線交易法律規範	98.3%
2	中國地區	經偵大隊「預防職務犯罪」法制宣傳	83.7%
3	台灣地區	不誠信行為之法律規範及實務案例說明	92.9%
4	大中華地區	機密不外泄，商機不會減 企業對外合作的營業秘密管理	85.3%
5	中國地區	保護個資，不可不知 《個人資訊保護法》簡介	82.1%
6	台灣地區	智財一把抓，商機無限加 TIPS 智財管理規範	100%
7	中國地區	公平競爭，共贏共盛 新《反壟斷法》修改亮點與合規建議	81.7%
8	台灣地區	交易勿陷反壟斷，生意永續安心賺 小心誤觸聯合行為的紅線	99.4%
9	香港地區	廉政公署「誠信守法」倡廉講座	83.8%
10	大中華地區	個資盤點做得好，個資保護不走調	74.9%

註：依課程直播時間順序排列。

產品貿易合規

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

2022 年貿易合規年度訓練



Nature

環境共好、永續加值

大聯大控股正面迎向減碳趨勢，對內推動氣候治理並致力提升營運效率，對外推動低碳創新產品解決方案，開發綠色商機，並以綠色解方推動科技研發，和環境生態共存、共好，強化氣候韌性，積極因應氣候變遷，讓科技連結自然，提升環境影響力。大聯大控股以科技建立信任，整合上下游資源，以呼應謀求「共好」的價值觀，為客戶與上游供應商提高永續價值。

3-1 氣候變遷策略與管理

3-2 低碳營運

3-3 綠色價值鏈

SDGs



亮點績效



倉儲廢棄物減量

58.7%



節能解決方案共

25 項



潔淨科技方案營收
較去年成長

40%



通過環境管理認證

ISO 14001:
2015



串接原廠與客戶潔淨技術
開發應用合作夥伴

近 90 家

► 建議優先閱讀之利害關係人

客戶、上游供應商（原廠/IC 設計）、股東/投資人、政府機關

► 重大主題

風險控管

* 本章資訊亦涵蓋基本主題「氣候策略」、「能源、水資源管理與排放」、「廢棄物與耗材管理」

重大主題承諾

大聯大控股宣示於 2030 年實現全集團營運據點（辦公室及自有倉儲）的淨零排放，並於 2050 年整體集團達成淨零排放目標。致力強化氣候治理，並於日常營運中積極節能減碳、落實能資源管理、持續擴大再生能源使用、提升集團氣候韌性、致力降低營運活動對生態環境的影響，並與價值鏈夥伴共同推動綠色產業鏈。



投入資源



持續擴大溫室氣體盤查及查證範圍，包含台灣區及中國區主要營運據點辦公室及自有倉儲，並取得 ISO 14064：2018 證書。



啟動 TPE One Building 專案，總部辦公室取得內政部核發之黃金級綠建築標章，並設置再生能源發電設備。



物流倉儲建置智能監控設備，並推動複合運輸模式，以智能配送縮短供應鏈，節省能源耗用。



結合外部企業與校園人才的潔淨科技關鍵技術與能力，推動電動車策略布局和發展。

管理方針與評量機制

將氣候變遷風險管理流程整合至整體風險管理中，進行風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與風險回應措施，並定期與相關部門訂定、追蹤管理目標。

預計於 2025 年前提升溫室氣體盤查覆蓋率至 100%，並逐步擴大範疇三盤查種類。

訂定辦公區域廢棄物至 2025 年減量 3% 之目標，並支持廢棄物分類行動及資源回收再利用項目的執行。

訂定辦公區域之用電每年節省 1% 及用水至 2025 年減量 3% 之管理目標，推動能資源減量。



偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，以推廣綠能相關之半導體零組件商機，助產業朝低碳轉型升級。

3-1 氣候變遷策略與管理

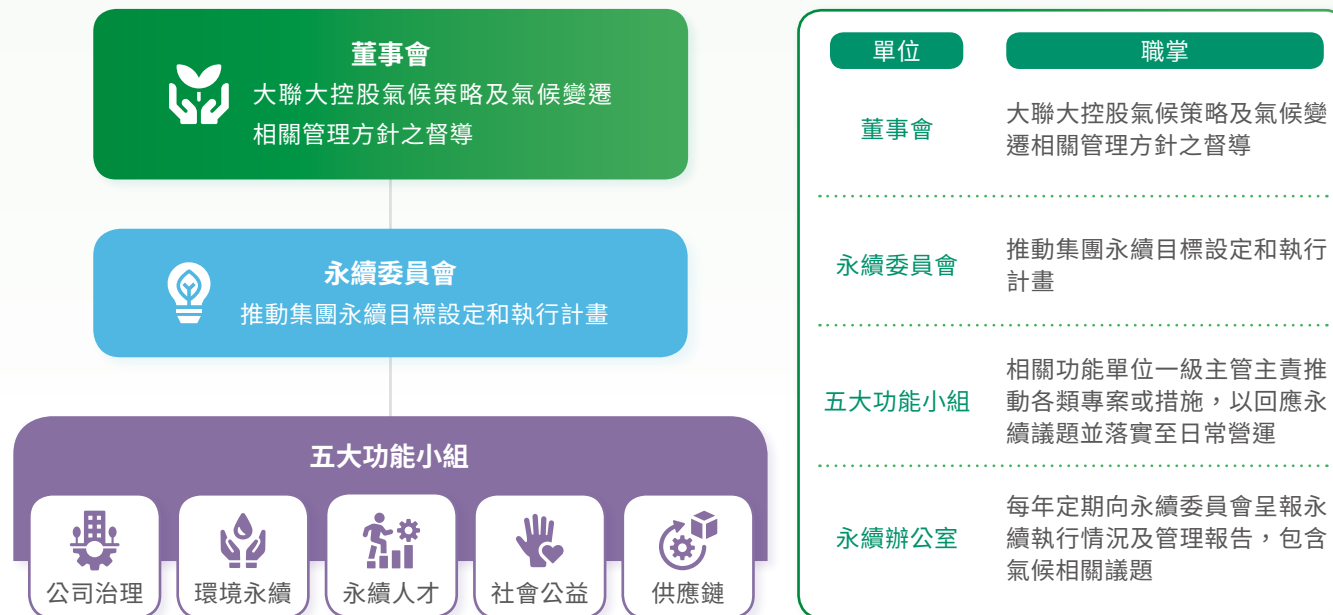
3-1-1 | 氣候相關財務揭露 (TCFD)

面對全球升溫危機，身為全球化企業公民，大聯大控股支持並響應巴黎協定（Paris Agreement），戮力降低溫室氣體排放，並制定低碳永續發展之願景。大聯大控股重視環境保護，致力於將營運活動對生態環境的影響降至最低，並視遵循法規為最基本要求，2022 年並無發生違反重大環境法令事件。

2020 年起，大聯大控股參照聯合國金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）氣候相關財務揭露專案工作小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）所發布氣候變遷相關財務揭露建議書，進行氣候變遷相關財務揭露的現況分析、氣候風險與機會鑑別及情境分析，依其四大面向分別說明如下：

治理

在氣候議題上，大聯大控股以董事會作為最高監督單位，統籌整體氣候策略方向並監督相關單位執行氣候相關風險管理情形。永續委員會下設置有五大功能小組，由永續長擔任召集人，負責管理及監督相關氣候風險與機會之執行情形，並每年定期（至少一次）由永續委員會召集人，向董事會報告企業永續推動進度，包含氣候相關議題的執行成果及未來規劃，執行情形可參閱本報告書 1-2-1。






策略

大聯大控股參考 TCFD 指引，透過討論與評估氣候相關議題，並輔以外部顧問專家的分析與建議，鑑別出大聯大控股的氣候變遷風險與機會。氣候風險的影響期間分為短期（1~3 年）、中期（3~10 年）、長期（10 年以上）。

► 氣候風險

風險型態	項目	風險因子	潛在財務影響	影響期間
 轉型風險	政策與法規	碳稅、碳費	政府開徵碳稅或碳費將導致營運成本增加及面臨物流配送成本轉嫁	中期
	市場	能源轉型導致電價上漲	營運成本增加	中期
	名譽	因環境或 ESG 相關評比低下造成的聲譽損害	無法確切執行永續經營相關作為導致國際永續評比落後同業，將造成商譽受損	中期
 實體風險	立即性	颱風、水災、土石流	天災將損害倉儲設備、使貨物受潮、資訊網路系統服務中斷或造成人員傷亡，進而導致供應鏈斷鏈及營運中斷	短期
	長期性	氣溫上升	為維持辦公室溫度，冷氣運轉需求提高，導致電費增加	中期
		海平面上升	營運據點淹沒導致財務損失	長期

► 氣候機會

類型	機會因子	潛在財務影響	影響期間
 資源效率	使用更高效率的建築物	提高固定資產價值並降低電費水費等營運成本	短期
 能源來源	低碳能源使用	使用低碳能源，減少潛在碳排成本	中期
 產品與服務	開發和增加低碳商品與服務	無毒無害物質的電子零組件需求將持續增加（詳見 1-3-4），積極透過應用工程師（FAE）偕同客戶開發相關方案，創造業務機會	中期
 市場	進入新市場	各國減碳政策將帶動電子零組件需求與商機持續增加，切入綠電或車電等低碳 / 綠色市場，創造業務機會	長期
 韌性	建立有效的緊急應變計畫	提高面對風險時的應變能力	短期

► 氣候變遷管理方針與因應作為

因應氣候變遷所導致之關鍵風險與機會，大聯大控股針對低碳營運與推動綠色價值鏈議題，訂定以下管理計畫：



低碳營運

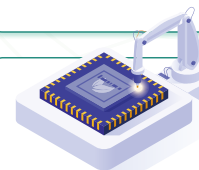
實施溫室氣體、能源、水資源及廢棄物管理，並依大聯大控股業態主要區分以下兩大區塊進行管理：

辦公區域

- 短期：搬遷至獲得綠建築標章的新大樓集中辦公，減少能源消耗與辦公室營運成本。
- 長期：逐步採購節能設備，減少辦公室能源的使用。

物流倉儲

建置智能監控設備、推動複合運輸模式。



綠色價值鏈

潔淨科技開發

偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，以推廣綠能相關之半導體零組件商機。

► 氣候變遷情境分析

大聯大控股為瞭解未來各種可能氣候路徑造成的風險衝擊，透過氣候變遷情境分析，評估潛在的實體及轉型風險，可助於本公司快速制定合適的因應策略，以降低氣候風險之潛在衝擊。

■ 立即性實體風險—淹水災害



情境一

實體風險路徑：RCP 2.6

情境說明：

相對較低的溫室氣體增加情境，大氣輻射力先在二十一世紀中葉達到最大值 $3W/m^2$ ，然後再緩慢下降到二十一世紀末。

情境二

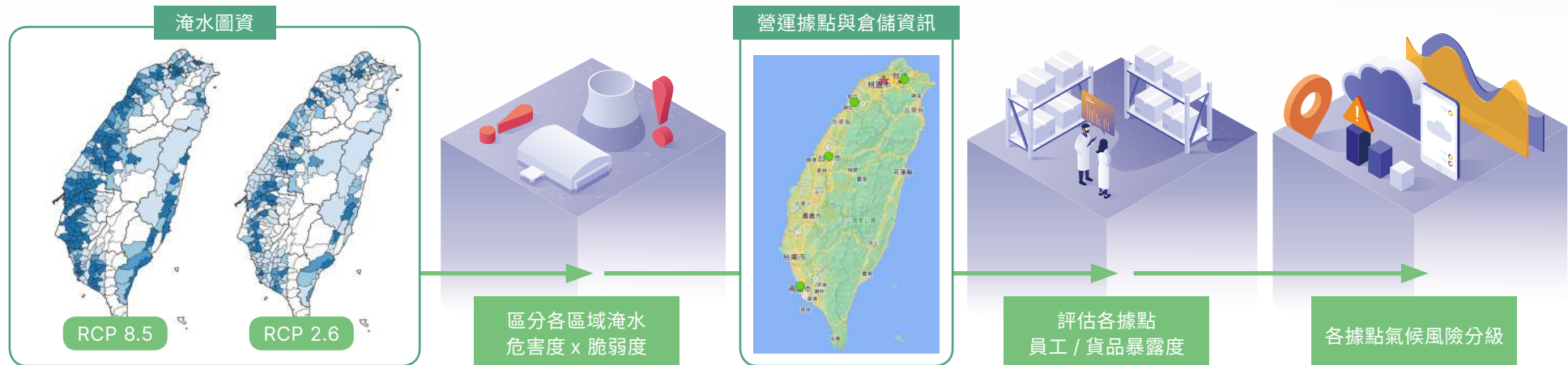
實體風險路徑：RCP 8.5

情境說明：

大氣輻射力持續的增加到大於 $8.5W/m^2$ ，代表世界各國並無任何減量的動作。

近年極端降雨事件越趨頻繁，同時亦造成大規模的淹水災害。大聯大控股為亞太區最大的半導體零組件通路商，於全球設有營運據點及物流倉庫，本公司參考我國國家災害防救科技中心（NCDR）氣候變遷災害風險調適平台發佈之淹水災害風險圖資（RCP 2.6、RCP 8.5），針對台灣地區進行情境模擬，評估各據點所面臨之氣候衝擊。

情境假設：淹水災害發生造成營運據點人員交通受阻；另導致物流倉庫淹水，貨物受潮且影響產品物流配送。



氣候敏感度	風險值	人員衝擊		物流配送	
		RCP 8.5	RCP 2.6	RCP 8.5	RCP 2.6
高	≥ 80	-	-	-	-
中	41-79	1	-	-	-
低	≤ 40	4	5	1	1

註：風險值係依危害度 x 脆弱度 x 暴露度計算。

大聯大控股於台灣地區共 5 處據點（包含 1 處倉儲），並分析位址於 RCP 2.6、RCP 8.5 情境下之淹水風險，模擬圖資將淹水災害之危害度（暴雨機率）、脆弱度（災害潛勢）分為 5 級，暴露度則依據點人數 / 物流倉庫進出貨筆數自訂暴露等級，針對危害度 x 脆弱度 x 暴露度 ≥ 80 之區域定義為高氣候敏感度，介於 41-79 則為中氣候敏感度， ≤ 40 為低氣候敏感度。

透過敏感度分析評估大聯大控股於實體淹水風險的關鍵地區，分析結果：

- ① RCP 2.6 情境，無論人員衝擊及物流倉庫之氣候敏感度皆為低；
- ② RCP 8.5 情境，人員衝擊有一處據點屬中度氣候敏感度，物流配送仍皆為低度風險敏感度。



因應策略：大聯大控股已訂有營運中斷緊急應變程序，將定期監控相關風險及制定因應策略。

■ 長期性實體風險—全球平均溫度上升



情境一

NGFS 情境：RCP 2.6

情境說明：

相對較低的溫室氣體增加的情境，大氣輻射力先在二十一世紀中葉達到最大值 $3W/m^2$ ，然後再緩慢下降到二十一世紀末。

情境二

NGFS 情境：RCP 4.5

情境說明：

大氣輻射力會在二十一世紀末達到一個穩定狀態的情境，約為 $4.5W/m^2$ ，代表世界各國會想盡辦法做到溫室氣體減量的目標。

情境三

NGFS 情境：RCP 6.0

情境說明：

和 RCP 4.5 相似，但大氣輻射力為 $6 W/m^2$ ，代表世界各國並沒有盡全力積極做到溫室氣體減量的目標。

情境四

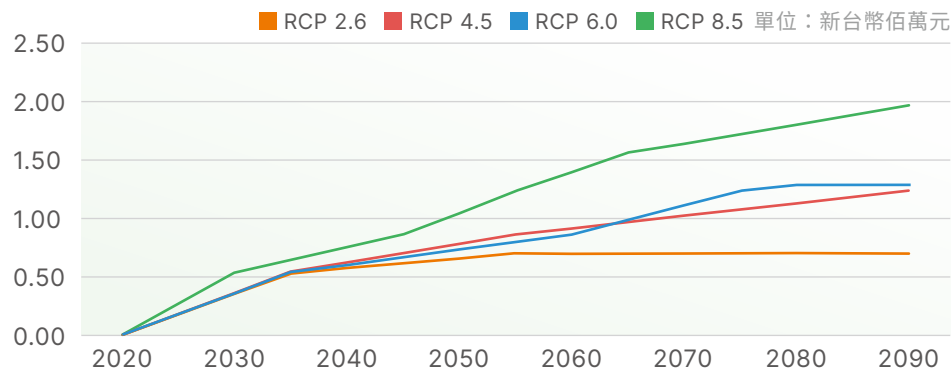
NGFS 情境：RCP 8.5

情境說明：

大氣輻射力持續的增加到大於 $8.5W/m^2$ ，代表世界各國並無任何減量的動作。

全球平均溫度上升最直接影響為空調能源需求成長，大聯大控股運營最主要的能源使用即為空調用電，本公司參考綠色金融合作網絡體系（NGFS）模擬不同全球平均升溫環境對於各所在地的溫度變化，及在不同情境下（RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 6.0、RCP 8.5）升溫趨勢，透過各據點電力使用情形及平均電費推估全球平均溫度上升的發生時間及財務衝擊金額。

情境假設：未來各情境電費不隨政策及能源轉型進度改變，且不考慮設備效能改善之影響。



資料來源：NGFS Climate impact explorer。

註 1：評估據點範圍包含台灣、中國、香港、韓國、新加坡等區域。

註 2：電費係以平均 3 元 / 度進行估算。

大聯大控股分析位於台灣、中國、香港、韓國、新加坡區域之營運據點能源使用情形，並假設「空調用電」占總用電比率為 40% 進行推算，分析結果：

- ① RCP 2.6 情境，因升溫受到控制，空調用電成長於 2050 年即達到峰值；
- ② RCP 8.5 情境，由於溫度持續上升，致空調費用將持續增長，推估至 2050 年金額達約 105 萬元。

整體而言，因全球暖化造成空調費用增加之衝擊金額對本公司實質之影響較低，惟，未來電費若因能源轉型或政策改變而調升電價，將滾動式檢視財務衝擊金額之變化。



因應策略：

大聯大控股於日常營運中推動能源管理與節能減碳措施，並定期檢視及改善設備能源使用效率，降低對能源使用的需求。

■ 轉型風險—商品運輸碳排放成本轉嫁



情境一

NGFS 情境：目前政策

情境說明：

僅保留當前實施的政策，導致全球溫度上升約 3°C 和嚴重的實體風險。

情境二

NGFS 情境：NDCs

情境說明：

所有承諾的國家自主貢獻政策皆確實執行，但仍導致全球溫度上升約 2.6°C，伴隨著中度至高度實體風險，轉型風險相對較低。

情境三

NGFS 情境：2050 年淨零 (NZE 2050)

情境說明：

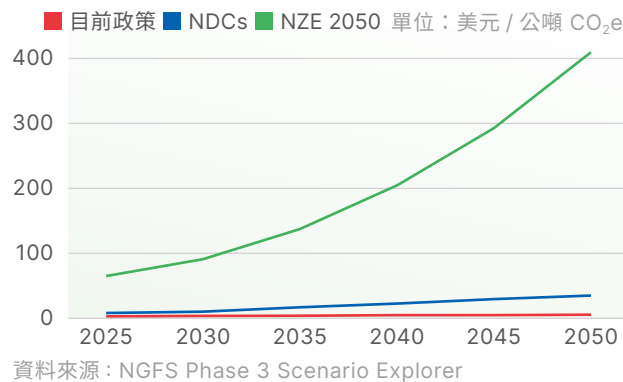
溫室氣體淨排放量在 2050 年左右達到零，本世紀末有 50% 的機率可將全球溫度上升限制在 1.5°C 以下。實體風險相對較低，但轉型風險較高。



為降低溫室氣體排放，近年國內外趨勢已開始針對碳排放徵收碳費或碳稅，迫使各產業公司開始重視溫室氣體減量。大聯大控股雖非溫室氣體排放大戶，但於上下游的物流運輸過程中亦可能產生大量溫室氣體排放，若未來針對運輸排放之溫室氣體需開始徵收碳費，恐面臨物流廠商因被徵收碳費而轉嫁費用，致運輸成本提高。

情境假設：上游、下游物流廠商因溫室氣體排放皆需繳納碳費，並轉嫁運輸成本於大聯大控股；且短期內運輸工具皆仍維持使用燃油，尚無法轉型為電動運具。

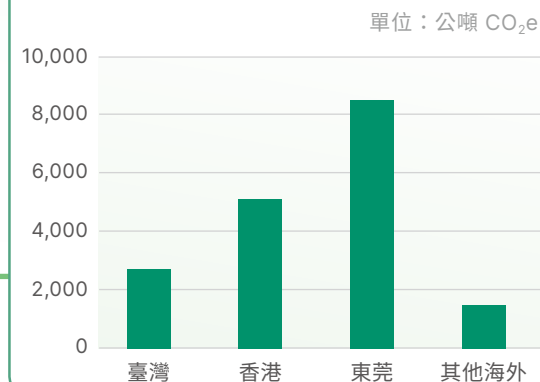
NGFS 模擬各情境碳費路徑



設定廠商於各情境
被收取之碳費

單位：新台幣佰萬元

各區域上下游運輸排放量



評估各區域
運輸成本轉嫁衝擊

區域	2050 年碳費成長造成運輸成本增加		
	目前政策	NDCs	2050 年淨零 (NZE 2050)
台灣	0.30	2.76	33.75
香港	0.55	5.11	62.56
東莞	0.91	8.41	103.08
其他海外	0.16	1.48	18.13
合計	1.92	17.76	217.52

註 1：評估據點範圍包含台灣、中國、香港、韓國、新加坡等區域。

註 2：碳價係參考 NGFS Scenario Explorer 發布之 REMIND-MAGPIE 3.0-4.4 模型推算。

大聯大控股 2022 年上下游運輸總溫室氣體排放量約 1.8 萬公噸 CO₂e，依據 NGFS 模式分析目前政策、NDCs 及 2050 淨零排放等三個情境下碳費的變化，經評估若物流廠商皆無進行運具轉型，且政府為管制溫室氣體排放，針對運輸行為產生之溫室氣體亦開始徵收碳費，此假設情境下之物流運輸費用將大幅度成長，於 2050 淨零排放情境，因碳排放所產生之轉嫁成本總計超過 2.18 億元。

因應策略：

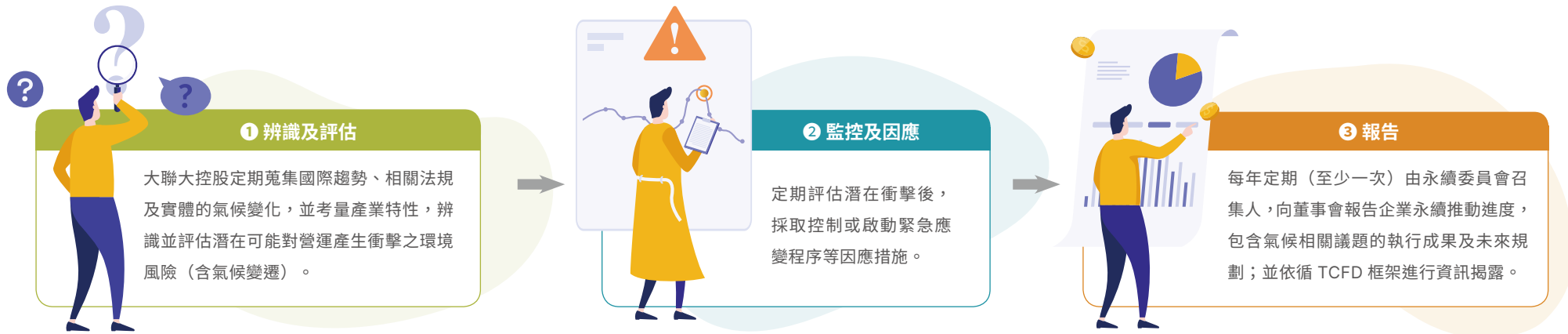


大聯大控股目前除推動智能物流服務，提升物流效率外，亦推動複合運輸模式，以智能配送縮短供應鏈。另，已規劃建置集運中心，藉由智能規劃與集中運輸，節省能源耗用；並與合作夥伴（貨運代理商）溝通，制定轉用新能源車的規劃。

風險管理

氣候變遷風險管理流程已整併於一般風險管理中，詳見本報告書 2-2-2，透過風險辨識定義出六大風險，亦包含環境風險，並訂有營運中斷緊急應變程序，其中包含天災、地震等，透過成立危機暨緊急事件決策中心，建立 Call Tree 危機回報機制，當天災或重大急難等緊急狀況發生時，即能啟動相關應變程序，作為妥善的風險管理機制。

■ 氣候變遷風險管理流程



指標和目標

大聯大控股為落實永續經營與達成集團宣示淨零排放之目標，大聯大控股每年進行溫室氣體盤查，再進一步透過第三方機構查證以確認排放數據的可信度與一致性，未來將持續擴大溫室氣體盤查範疇與查證範圍，並公開揭露與氣候相關財務揭露之相關內容。2022 年大聯大控股已盤查範圍包含台灣區、中國區及部份海外地區營運據點辦公室、自有倉儲之溫室氣體排放，並取得 ISO 14064：2018 溫室氣體盤查聲明書。



3-2 低碳營運

大聯大控股宣示於 2030 年實現全集團營運據點（辦公室及自有倉儲）淨零排放，並在 2050 年整體集團達成淨零排放目標。目前溫室氣體盤查範圍包括台灣區、中國區及部份海外地區的範疇一（直接排放）、範疇二（間接排放）及指定範疇三之溫室氣體排放數據（包含上下游運輸、商務旅行、燃料及能源相關活動等）；預計於 2025 年前提升盤查覆蓋率至 100%，以符合合併財報邊界。

3-2-1 | 環境管理

大聯大控股深知環境保護之重要性，為有效推動與落實環境管理，大聯大控股林口倉、香港倉、新加坡倉皆通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，以建立完整組織、政策及相關管理作為，辦公室營運規劃亦以節能減碳為宗旨，以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

- ① 智能倉儲管理
 - 為提升運輸效率，預計建置集運中心，藉由智能規劃集中運輸，以縮短供應鏈，節省能源耗用
- ② TPE One Building 落實資源集中、資源共享，資源運用最大化
- ③ 綠建築建置與綠色辦公室管理
 - 大聯大控股企業總部大樓採用環保綠建材、建置與相關節能設施與設備
 - 啟用綠能設備，如申請太陽能面板產生再生能源、訂閱環保多功能事務機，減少能源耗費，同時亦推動無紙化與回收紙再使用之執行
- ④ 大樓管理智能化
 - 建置智能管理系統，即時監控、收集並分析數據，有效掌握使用現況
 - 持續擴大智能環境設施與環境數據統計範疇
 - 盤查資源使用狀況、訂定減量目標與行動
 - 智能監控資源使用現況，避免不必要的資源浪費

3-2-2 | 綠建築與綠色辦公室管理

TPE One Building

大聯大控股於 2016 年啟動 TPE One Building 專案，將分布於台北各據點之公司，整合並集中至大聯大控股企業總部大樓，藉由 One Building 理念，除了拉近集團與員工間的距離，提升資訊傳達與溝通效率外，更落實資源集中與資源共享的理念，使資源運用最大化，同時也減少不必要的能源耗費、碳足跡的排放，進一步落實節能環保之作為。



黃金級綠建築標章

大聯大控股企業總部大樓之興建規劃，以綠建築標章為目標，採用各項環保綠建材、建置相關節能設施與設備。2020 年順利取得由內政部核發之黃金級綠建築標章證書。



節能設備與綠色環保建材

大聯大控股企業總部大樓採用之節能設備與綠色環保建材包含：



資源活化再利用

頂樓的太陽能面板在日間收集太陽能源，並作為一樓路燈照明之電力來源。總部大樓亦建有雨水回收自動澆灌設施，下雨時儲蓄雨水並供應於頂樓花園與一樓路樹之澆灌；同時，一樓採用透水性鋪面與水撲滿設計，可收集雨水回收利用，調節地面溫度。

廢棄物集中處理，減少污染

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

能耗管理智能化

大聯大控股針對企業總部大樓，除了賦予符合綠建築之目標，亦期能成為智能化辦公大樓。透過建置智能設施與設備，如 AI 臉部辨識門禁系統、環境控制系統、BIM (Building Information Modelling) 管理平台、多功能智能事務機、智能會議室、電動車充電樁等，運用智能化系統收集並分析數據，有效掌握使用現況，減少資源耗費，使資源利用分配最佳化，達到能耗管理智能化、維運管理數據化目標。

3-2-3 | 溫室氣體管理

大聯大控股為實踐永續發展之願景，於日常營運中強化氣候治理、積極自主節能減碳，致力降低對生態環境的影響。自 2015 年開始每年皆盤查並揭露能源使用所產生的範疇二溫室氣體（間接排放），並於 2021 年起逐步擴大盤查範圍，目前涵蓋據點已包含台灣地區、中國地區及部份海外地區的範疇一、範疇二及指定範疇三之溫室氣體排放數據（包含上下游運輸、商務旅行、燃料及能源相關活動等）。2022 年度與盤查相關之管理成本約小於總營收之 0.001%。

範疇一

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO₂e）

■ 2021 ■ 2022



註 1：溫室氣體排放量之計算主要採用「排放係數法」，採用行政院環保署所公佈之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之排放係數進行排放量計算，以及「環保署碳足跡計算服務平台」之生命週期評估係數進行類別 1、2 碳排放量計算。全球暖化潛勢（GWP）使用 IPCC 第六次評估報告（2022 之各種溫室氣體 GWP。排放量（CO₂e）= 排放數據 × 排放係數 × GWP。）

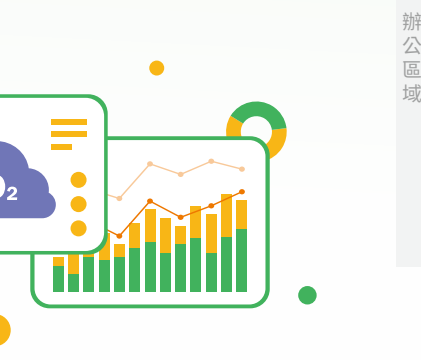
註 2：辦公區域之統計範圍於 2021 年為台灣南港總部大樓及中國上海、深圳、香港辦公室；2022 年則納入台灣全部、中國全部，其他海外包含新加坡、韓國等地。

註 3：範疇一溫室氣體包含：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。

範疇二

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO₂e）

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



註 1：數據彙整方法係採營運控制法，台灣 2020 年、2021 年計算基準使用經濟部能源局公布之 2020 年電力排放係數 0.502 公斤 CO₂e/度、2022 年採用 2021 年電力排放係數 0.509 公斤 CO₂e/度；中國計算基準使用中電公布之香港 2020、2021、2022 年電力排放係數，分別為 0.37、0.39、0.39 公斤 CO₂e/度、上海及深圳 2022 年電力排放係數，分別為 0.42、0.57 公斤 CO₂e/度、東莞倉 2021 年計算使用南方電網碳排放數據（2019）為 0.2132 公斤 CO₂e/度；2022 年計算依廣東省市縣（區）級溫室氣體清單編制指南（2020）公告最新碳排放數據為 0.605 公斤 CO₂e/度計算。

註 2：辦公區域之統計範圍於 2020 年為台灣各點辦公室與南港總部大樓，惟不包含外部據點辦公室（新竹、台中、高雄）；2021 年為台灣南港總部大樓及中國上海、深圳、香港辦公室；2022 年則納入台灣全部、中國全部，其他海外包含新加坡、韓國等地。

註 3：東莞倉於 2021 年 5 月開始運作，2021 年 5 月起加入統計。

註 4：範疇二溫室氣體包含：二氧化碳。

範疇三

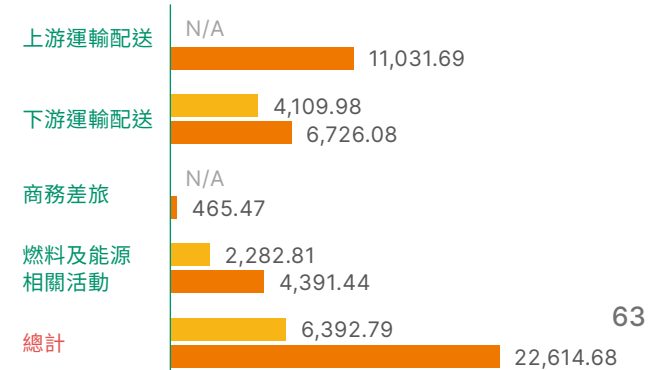
2022 年擴大範疇三盤查範圍，以「排放貢獻占比、減量空間、活動數據可取得性及排放係數可取得性」作為評估原則的判斷依據；目前統計「上游運輸配送」、「下游運輸配送」、「商務差旅」及「燃料及能源相關活動」的排放量。

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO₂e）

■ 2021 ■ 2022

註 1：運輸配送之統計範圍於 2021 年為林口倉及香港倉；2022 年則新增納入東莞倉及其他海外；排放量（CO₂e）= 每批貨物重量 × 運輸距離 × 排放係數 × GWP。

註 2：範疇三溫室氣體包含：二氧化碳。



3-2-4 | 能源管理

大聯大控股對於能源管理，主要係透過智能設備建置，進行即時能耗掌控，並藉由系統資料數據化，提升各項數據附加價值，進行有效分析，做為管理與改善的基礎。此外，針對已建置之設施與設備，每年進行定期維護與保養，汰舊換新。物流倉庫更針對主要耗電設備包含空調、照明、製冷設備等，更換為節能設備，以降低能耗。2022 年台灣區總部大樓進一步針對季節性能源使用進行控管，如氣溫 15 度以下，方可開啟洗手台熱水器等，未來亦將評估物流倉庫太陽能面板與辦公場所 AI 照明之建置。

為達成 2030 年營運據點淨零排放目標與 2050 年集團淨零排放，大聯大控股在能源管理（含再生能源）規劃如下：

類別	地區	度			千兆焦耳 (GJ)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
辦公區域	台灣	4,251,414	1,912,784	2,292,281	15,305.10	6,886.02	8,252.21
	中國	N/A	2,278,436	2,542,155	N/A	8,202.37	9,151.76
	其他海外	N/A	N/A	37,456	N/A	N/A	134.84
物流倉庫	台灣	959,200	997,723	827,000	3,453.10	3,591.80	2,977.20
	香港	1,577,024	1,524,652	1,132,872	5,677.30	5,488.75	4,078.34
	東莞	N/A	N/A	3,596,860	N/A	N/A	12,948.70
	其他海外	N/A	2,289,591	478,351	N/A	8,242.50	1,722.06
總計		6,787,638	9,003,186	10,906,975	24,435.50	32,411.44	39,265.11

類別	地區	能源密集度		
		2020	2021	2022
辦公區域 (度 / 人)	台灣	2,349	1,033	1,191
	中國	N/A	1,428	1,108
	其他海外	N/A	N/A	669
物流倉庫 (度 / 箱)	台灣	1.01	0.97	0.96
	香港	0.52	0.44	0.51
	東莞	N/A	1.26	1.12

能源管理目標

辦公區域：每年節電 1% 目標

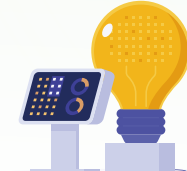
物流倉庫：盤點現有耗能設備，評估與進行汰換規劃



再生能源之策略及目標

辦公區域：持續使用太陽能面板收集電能（2022 年使用率 <1%）

物流倉庫：評估與規劃申請「可再生能源證書」



能源統計

註 1：東莞倉於 2021 年 5 月開始運作，2021 年 5 月起加入統計。

註 2：物流倉庫 2020 年用電量計算為帳單計價期間；2021 年起改採用使用時間進行統計。

註 3：能源使用主要來自於外購電力。

註 4：能源密集度，辦公區域以全職員工數作為度量標準，倉儲以作業箱數作為度量標準。



3-2-5 | 紙資源管理

大聯大控股善用智能設備與數位化工具，減少紙張使用避免資源耗費，並透過系統數據作為後續分析與紙資源管理之基礎。2022 年透過郵務標籤機設置與報關文件電子化，皆達到取代紙張與減少膠帶耗材浪費的作用。物流倉庫則利用數位化工具替代使用紙張、廣泛使用 Microsoft Forms 執行 SOP 稽核、倉庫溫濕度統計電子化、緊急進出貨單電子化等。

辦公區域紙資源管理作為



更換多功能事務機，汰除老舊的印表機與傳真機設備



電子傳真取代實體傳真



刷卡取件減少誤印產生的紙張耗費



以符合環保規章之品牌作為影印紙之遴選條件



張貼環保標語提倡紙張單面回收利用、列印前再確認

用紙統計

單位：千張

類別	地區	2020	2021	2022
辦公區域	台灣	3,687	2,777	2,445
	中國	N/A	N/A	1,200
	其他海外	N/A	N/A	195
物流倉庫	台灣	1,028	950	703
	香港	3,101	3,316	2,134
	東莞	N/A	2,175	3,875
總計		7,816	9,218	10,552

註 1：中國統計範圍包含深圳區（含外點）、上海區（含外點）、香港；其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國。

為節約資源耗用，大聯大控股物流倉庫將無法再使用的紙箱，交由清運業者進行回收再利用，2020-2022 年回收再利用紙箱數量如下：

回收紙箱再利用統計

單位：公斤

	地區	2020	2021	2022
回收量	台灣	30,615	35,435	27,440
	香港	48,323	35,397	23,828
	東莞	N/A	N/A	14,268
	總計	78,938	70,832	65,536

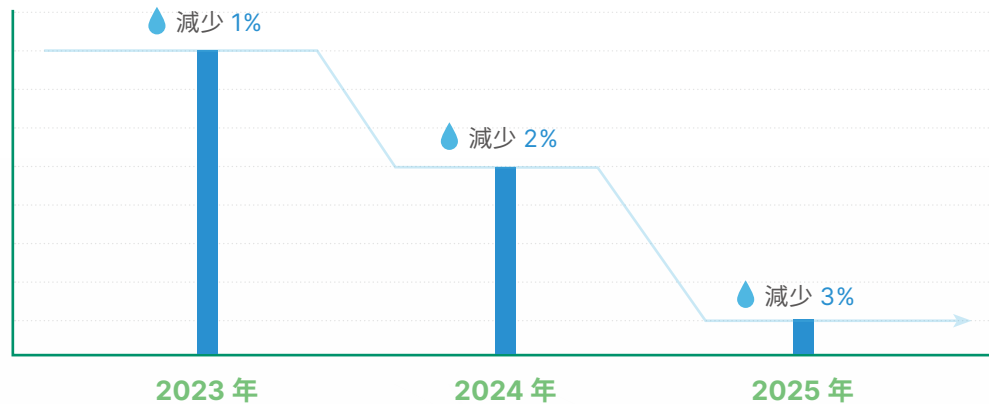
註 1：計算範疇為各倉的清運回收紙箱。

註 2：東莞倉於 2021 年 5 月啟用，故於 2021 年尚未進行數據統計。

3-2-6 | 水資源管理

大聯大控股企業總部大樓及林口倉皆建有雨水回收自動澆灌設施，以達到水資源回收再利用之目的。已建置之設施及設備亦透過定期維護、保養並汰舊換新，如更換自動水龍頭，以減少能耗。除此之外，各點辦公處所皆透過即時監控或定期數據統計，掌控水能源的使用情形，進行相應改善為控制措施。為達成上述水資源的管控，大聯大控股另設定台灣辦公區域節水目標，以 2022 年為基準年每年用水減少 1%，至 2025 年將減量 3%。

以 2022 年為基準年



■ 水資源使用統計

單位：百萬公升

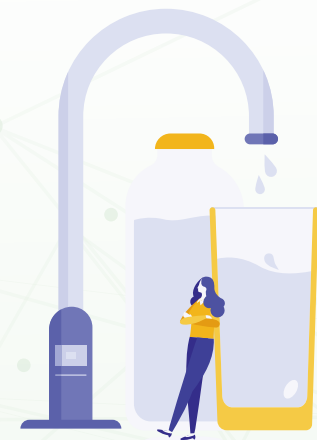
類別	地區	2020	2021	2022
辦公區域	台灣	36.789	15.392	18.126
	中國	N/A	N/A	15.167
	其他海外	N/A	N/A	0.741
物流倉庫	台灣	6.537	5.337	4.267
	香港	1.358	1.347	1.111
	東莞	N/A	4.832	16.415
總計		44.684	26.908	55.827

註 1：台灣辦公區統計範圍包含台北及新竹；中國統計範圍包含深圳區（含外點）、上海區（含外點）；其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國。

註 2：用水數據係採各據點水費單計費期間進行統計。

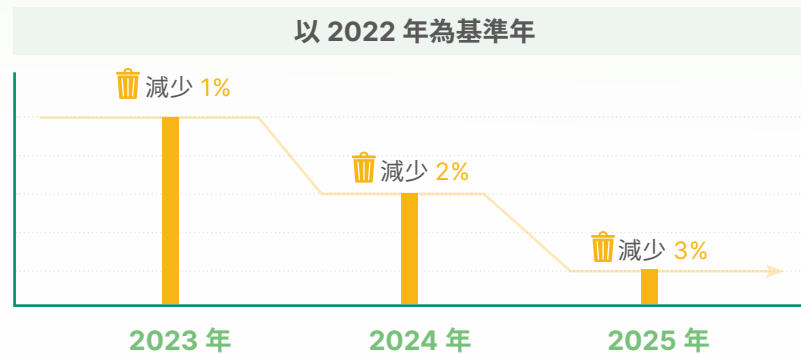
註 3：林口倉建有雨水回收自動澆灌設施，儲滿容量為 16,000 公升。

註 4：大聯大控股企業總部大樓建有雨水回收自動澆灌設施，將收集雨水資源並再運用於花園噴灌的使用。2022 年收集水資源量 227.92 立方公尺。



3-2-7 | 廢棄物管理

大聯大控股將廢棄物依辦公區域與物流倉庫兩類進行廢棄物管理，因產業類型無有害廢棄物產生，故辦公室廢棄物與倉儲廢棄物皆非屬「國內有害事業廢棄物認定標準」之廢棄物。大聯大控股台灣辦公區域廢棄物減量目標，以 2022 年為基準年每年減少 1%，至 2025 年將減量 3%，未來將積極執行廢棄物減量作為，並持續評估目標精進的可能性。



▶ 辦公區域廢棄物

依產業業態，大聯大控股主要關注辦公室廢棄物管理，並藉由落實資源回收分類與各項環境管理措施，以鼓勵與強化員工舉手之勞的環保意識。

大聯大控股自 2017 年起落實資源回收行動與宣導，並對回收資源進行分類秤重統計，以了解回收現狀與執行成效。為更進一步響應垃圾減量，自 2020 年 11 月進駐企業總部大樓起不提供個人垃圾桶，於各層樓茶水間設置資源分類垃圾桶（包含廚餘）。垃圾統一由員工自行集中至茶水間進行分類丟棄，希望透過日常自我管理，加強環保習慣與綠色意識的養成。2022 年起，大聯大控股更就生活廢棄物量進行統計，以做為減碳行動規劃的基礎。

大聯大控股積極關注廢水、廢棄物流向。在廢水部分，總部大樓一樓建有污廢水排放管，統一將廢水引流至市政府衛生下水道排放，降低環境污染。在廢棄物部分，可回收資源係由合法廢棄物處理單位進行處理（不含機密文件，機密文件另由專業文件銷毀廠商進行處理），其餘則由合法廢棄物處理單位進行處理。地下一樓設置垃圾集中存放室，針對一般垃圾、各項資源回收，進行分類處理；另備有廚餘冷藏設備，提高廚餘再利用價值。

▶ 物流倉庫廢棄物

可回收廢棄物如損壞的棧板及廢膠膜等會先集合秤重，後續再由供應商進行回收作業，2022 年倉儲廢棄物較前一年減量 58.7%。



2022 年倉儲廢棄物較前一年減量 **58.7%**



■ 廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物種類		2020	2021	2022
辦公區域	一般垃圾廢棄物	NA	71.552	82.108
	可回收廢棄物	26.706	13.499	21.215 ^{註 1}
	廢棄物總量	26.706	85.051	103.323
物流倉庫	一般垃圾廢棄物	207	189.142	92.222 ^{註 2}
	可回收廢棄物	216	107.459	30.271
	廢棄物總量	423	296.601	122.493 ^{註 3}
總計	一般垃圾廢棄物	207	260.694	174.330
	可回收廢棄物	242.706	120.958	51.486
	廢棄物總量	449.706	385.743	225.816

註 1：2022 年度辦公區域數據擴大收集範圍，其中一般垃圾廢棄物統計範圍為台北辦公室；可回收廢棄物統計範圍為台北辦公室、香港、深圳區（含外點）及上海區（含外點），其餘據點自 2023 年起比照進行。

註 2：東莞倉一般廢棄物：使用 2023 年 2 月 16 日到 3 月 10 日一般垃圾廢棄物出倉重量，輔以人力，推算人均一般垃圾廢棄物棄置量，再使用 2022 年人力（150 人）及作業天數得出 2022 年東莞倉一般垃圾廢棄物量。

註 3：由於貨量減少、疫情關係實行分流上班及內部宣導減少製造垃圾和提高使用可再利用物品，導致廢棄物量下降。



3-3 綠色價值鏈

3-3-1 | 潔淨科技策略與發展

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

提供系統性的解決方案

自 2021 年起，大聯大控股為亞洲及大中華地區的 IT 系統整合商及 OT 系統整合商提供服務，架設整體端到端（邊緣對雲端）應用的橋樑，整合聯網解決方案，結合工業 ODM/OEM/ISV 解決方案，為系統整合商選擇合適的解決方案。此外，大聯大控股協助建立並培養行業知識，推動各種節能減碳應用，並通過生態系統合作夥伴的協同推廣，發展出六類使用方案案例：

	智慧農漁業	水管家智慧養殖解決方案
	智慧城市	圖控分析平台解決方案
	智慧零售	人臉辨識影像視覺解決方案
	智慧製造	AI 智能大數據、科技、分析、服務等整體解決方案
	AIoT	WSPP 大聯大控股系統整合商獎勵方案
	邊緣運算	自動化機器學習平台

歷經內外部合作所累積的關鍵能力，大聯大控股透過綠色科技變革的流程與資源，創造更多顧客價值、滿足碳排放市場，並遵守政府節能產業政策。為尋求創新的商業模式，2022 年大聯大控股結合外部企業與校園人才的潔淨科技關鍵技術與能力，推動電動車策略布局 and 發展，並首先促成電動車產業次系統層級的生態，其次著重運用競爭優勢，透過合作創造夥伴價值，最終連結原廠相關的半導體零組件產品和政府產業政策，推動電動車策略發展的真正落地。

2022 年大聯大控股在電動車領域之相關解決方案，如智能座艙、電源、電驅、電控與充電樁等及物聯網領域之節能低功耗技術等，約佔總營收 4%。



展望未來營收與目標設定，將依應用領域或產品類別區分營收佔比或成長率佔比，以 3 年內的營收成長率作為目標設定方向。

大聯大控股推動電動車產業價值鏈所訂定之三大發展目標如下：



結合外部技術與資本

投資先進車系統公司新台幣 7,500 萬元，獲得 25% 持股，以取得 L1/L2 自駕車輔助系統技術，落地於車廠 OBM 與合同製造商。內部除了繼續投資 Intel IoT Aggregator 聚合商項目的技術與人才，並規劃 5 項具有前期認證之測試類儀器項目，總金額達新台幣 1,200 萬元，協助加速產業朝低碳化、高價值化轉型。

先進車系統著重於 L1/L2 自駕車概念，使用大聯大控股代理之 NXP i.MX8 QM Plus 車規單芯片完成 ADAS（先進駕駛輔助系統），協助駕駛實現安全駕車，甚至自動駕駛的輔助系統。ADAS 的執行原理為先由感測元件偵測環境，再將資訊傳入 MCU 微控制器進行分析，最後執行加速、煞車、轉向等動作，協助應用在 AVN 360 度環景行車輔助系統、DMS 駕駛監控系統、LDWS 車道偏離警示系統、BSD 盲點偵測系統、FCWS 前方碰撞警示系統等。

此外，先進車系統亦同時開發車用資訊娛樂系統（In-Vehicle Infotainment system，IVI system），使用大聯大控股代理之凌陽芯片 8702，搭配 ADAS（或 AVN）提供商用大客車與品牌小客車解決方案，透過快速進入市場滿足下游客戶對低碳排放之需求。

Intel IoT Aggregator 聚合商項目的初心是協同生態、科技賦能，目的為以通路商在供應鏈的關鍵地位，打造共享共好的潔淨科技平台。



大聯大控股建立產業鏈生態，串接原廠與客戶資源提升潔淨技術開發之落地應用與運營能力。從 2021 年約 70 家合作夥伴參與，到 2022 年增加到近 90 家；節能解決方案則從 6 類 18 個，增加智能醫療、智能運輸與石油/天然氣能源系統 3 類，到 9 類 25 個。

校園人才預備

2022 年大聯大控股（包括子集團世平、友尚）和其他共 16 家供應廠商，與雲科大 21 位工程、設計和管理等領域的教師共同簽署 YunTech ONE 智慧電動概念車產學聯合開發備忘錄。2022 年上半年完成規劃各項關鍵技術與校內業界開發團隊的確認；下半年實現各亮點技術子系統：如自駕車系統感應、電池電路設計、車聯網、人車介面和 AI 影像軟體處理。2023 年上半年預計整合組裝車身系統，並於下半年進行道路調教以完成 YunTech ONE。

同時為加強產學合作的連結，2022 年大聯大控股提供 26 個自身開發的電動車相關參考方案予雲科大參考優化。

其中應用領域涵蓋電動車 3 個面向：

 AI 導入的感測元器件	光達（Lidar）、毫米波雷達（mmWave Radar）、超音波雷達（Ultrasonic Radar）、攝影鏡頭（Camera）
 智能座艙	IVI、全數位儀表、電子照後鏡、車聯網、座艙通訊、面板顯示器
 高效率汽車電源	BMS 電池管理系統、車充電子、馬達動力系統、EV 電子水泵

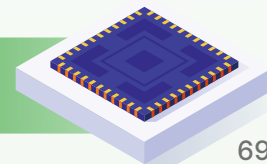
第三類半導體的創新應用

第三類半導體寬能隙（Wide Band Gap，WBG）是汽車電動化的關鍵，第一類半導體矽（Si）因材料的物理特性已達極限，無法再提升電量、降低熱損、提升效能。而具備高能效、低能耗的第三類寬能隙（WBG）半導體比矽（Si）有三倍的導熱率，使元件體積更可縮小、更適用在電動車內，滿足目前節能減碳之趨勢。

另外，在特斯拉的 Model 3 也從原先的 IGBT 更改使用大聯大控股代理之意法半導體 ST 生產的碳化矽（SiC）功率元件作為其牽引逆變器（Traction inverter）、直流電交互轉換器與充電器（DC-to-DC converter & on-board charger）等的應用，以提高電能使用效率並降低能源損耗。

車載裝置除須具備基本的高功率外，還需擁有極高速的充電能力以因應電力的補充，且為因應車用充電樁、5G 通訊基地台、交通運輸工具甚至衛星太空站等未來更大的電力能源需求，相關的電流傳輸轉換、電傳速度以及能損降低等要求，將使價值鏈必須對更有效率的 WBG 材料進行大規模的開發，超高功率的碳化矽元件模組也因此將有大量需求。

直至 2022 年大聯大控股已取得國內外碳化矽（SiC）10 家原廠合作；在氮化鎵（GaN）亦已取得國內外 13 家原廠合作。



3-3-2 | 潔淨科技發展成果

潔淨科技相關方案涵蓋九大類別應用，包含太陽能發電開發、風力發電開發、電池製造或運銷、智慧電網開發、工業自動化技術製造或運銷、智慧計量裝置製造或運銷、LED 照明開發或運銷、傳統污染控制開發與運銷、改良技術與系統開發或運銷。未來，大聯大控股亦會因應全球氣候變遷及能源短缺趨勢，持續鑽研並擴展潔淨科技之領域。

2022 年大聯大控股通過大大通平台開發之潔淨科技相關方案共 160 個，佔年度總開發方案數量接近 60%，解決方案營收金額較去年成長近 40%，約佔總營收 0.4%。

2022 年大聯大控股通過大大通平台開發之
潔淨科技相關方案共 **160** 個

佔年度總開發方案數量

60%

解決方案營收金額較去年成長

40%



開發類型	解決方案名稱	解決方案說明
太陽能發電開發	80W 太陽能充電器方案	25W LED 太陽能路燈
	太陽能升壓轉換器	高效鋰離子電池單片升壓 DC-DC 轉換器
	低功耗太陽能光伏充電控制板方案	雙運放的電池過沖保護和脈衝充電兩種功能
風力發電開發	風力監測方案	以杯狀風速計為主，把風力的動能傳動到發電機產生交流電力後，經二極體整流及電容濾波後轉換成直流電壓
電池製造或運銷	BMS 動力電池管理系統方案	智慧汽車電池一體式系統
	電動汽車電池管理（BMS）系統方案	符合車規的嵌入式類別，構建的下一代電池控制器
	電動工具 BMS 方案	開關矩陣配置於電壓、電流、溫度高效節電
	模組化高功率電池 BMS 管理系統	信號雙隔離型電流檢測應用
智慧電網開發	光纖模組前傳技術方案	4G/LTE 無線電存取網路，分別進行基地台執行的 RF 遠端無線電頭（RRH）和基頻單元（BBU）
	10W 智能電表電源方案	IR46 單相智慧錶集成了固定頻率電流模式控制器和 700V MOSFET
	智慧城市再生能源資料傳輸應用	應用 ADAS 系統，配合饋線負載轉供，執行 PV inverter 之虛功與實功控制，以維持電力品質
工業自動化技術製造或運銷	智能複合型工業鎖具應用方案	採用機械藍牙及密碼組合識別使用者，強化工廠安全管理
	邊緣計算之人臉識別方案	提供 10Gbps 的高性能網絡連結企業安全性，以 FaceNet 進行人臉識別
	mesh 智能燈方案	應用在藍牙相關器件連結與 SIG Mesh 產品 lot 開放平台



開發類型	解決方案名稱	解決方案說明
改良技術與系統開發或運銷	LED 照明適配器節電方案	高集成度以 PFC+LLC 架構降低損耗，效率高達 94%
	700W 電動扳手解決方案	無位置傳感器 BLDC 控制弱磁控制模式，作業效率提高 10%
	60W 汽車電子水泵解決方案	雙電阻 FOC 算法控制進行智能散熱
	90W PD3.0/QC4.0 電源適配器方案	Weltrend WT6615F PD3.0 協議控制器實現 PD3.0 和 QC4.0 功能
	高效率主動式電源整流方案	4 顆 MOSFET 與 OP 比較器完成 active bridge 電率，在 230Vac 在 50% load 可提高至 0.5%
	30W 牆插式電源適配器方案	700V 的耐壓適用 85-265V 的寬電壓輸出用於低功耗、離線、反激、開關模式電源
	Class1 之 TWS 藍牙音箱設計方案	極低功耗射頻輸出功率支援高通 aptX™ 和 aptX HD 音訊與 TWS 功能
	ADAS 應用的域 domain 控制方案	域控制器的設計需採用強大的核心處理器去控制域內原來歸屬各個 ECU 的大部分功能，以此來取代傳統的分布式架構
智慧計量裝置製造或運銷	BLDC 無葉風扇方案	三相電源模塊 IPM，減低 EMI 數值與電機驅動節電
	直流無刷電機驅動吊扇方案	控制函數固件內置擴大電流吐納能力 290mA/600mA
	Guage 電量計之無線藍牙耳機方案	專利 VGCS 演算技術計算電量降低阻抗與熱累積效應
	BLDC 熱水器排風扇方案	內置前驅 two-in-one 三相 PMSM/BLDC 馬達控制
	實現穿戴設備 SDNN 檢測方案	SDNN 為評估標準以處理過的 PPG 數據，驅動 1 個紅外燈、2 個綠燈，低功耗、高性能、高品質的 PPG 數據輸出
傳統污染控制開發與運銷	240W 應用於 PC 遊戲機電源適配器	數字 PFC 與半橋 LLC 能源使用產品指令 (EuP) Lot 6 行為規範
	非車載式電動車充方案	以 PFC+LLC 架構 6KW 非車載充電
	永磁同步馬達控制之電動摩托車	以永磁同步電動機 PMSM 無刷馬達 BLDC 創造高轉矩、高效率、省電特性
LED 照明開發或運銷	可調光 LED 照明驅動方案	DC/DC buck converter 驅動
	高能效低 THD LED 照明驅動方案	200W PFC 功率校正器
	高效率 50W 光引擎方案	高功率 3535, 5050 LED 轉到中功率 5630, 3030 LED
	35W flyback LED 照明電源方案	數字內核高功率因數
	汽車遠近光 LED 大燈驅動方案	高亮度 (HB) 和智能 LED 解決車廠 AEC-Q100 認證



Knowledge

賦能人才、社會共融

大聯大控股對內致力深化人力資本累積，持續以產業共創精神帶動人力資本發展，並注重企業文化傳承與知識管理、賦能員工並串聯人才，鼓勵互學互享的文化以追求企業優化。此外，大聯大控股對外關懷社會弱勢，期許以社會影響力帶動產業，並支持產業倡議與交流，擴大影響力，促進企業成長與社會共融。

- 4-1 人才賦能
- 4-2 幸福職場
- 4-3 社會共融

SDGs



亮點績效



教育訓練
人均受訓時數

17.71 小時



錄製影片
經驗傳承系列課程

110 支



員工持股覆蓋率

90.0 %



世平集團
附設幼兒園已成立

21 年



連續支持政大商學院
供應鏈管理計畫

12 年

► 建議優先閱讀之利害關係人

客戶、上游供應商（原廠/IC設計）、員工

► 重大主題

人才吸引與留任

* 本章資訊亦涵蓋基本主題「人力資本與發展」及「人權及平等」

重大主題承諾

打造永續職場，邁向幸福企業；遵循當地勞動相關法令與規範，建立多元、包容、平等且健康友善的職場環境，並將員工視為重要資產，培育產業人才標竿，且發揮企業社會責任，積極參與產業推廣，培育青年學子。



投入資源



投入訓練成本共計新台幣 18,996,862 元，較去年增加 74%。



落實大聯大控股維護人權之精神，從自身營運展開人權盡職調查。



導入線上 E-Learning 學習平台，並製作內部經驗傳承系列教材，強調多元自主學習。



設立員工持股信託（ESOT）。



擴大實習專案合作範圍，深化人才培育與產業發展。

管理方針與評量機制

透過績效考評機制，評估人才工作能力與績效表現。

定期進行大中華區薪酬市場水準調查，強化選、留任措施。

依法落實各項勞動權利，並定期檢視當地勞動相關法規，確保合規。

使用健康管理系統，追蹤員工健康。

定期舉辦季度勞資會議，並設立由專人管理之員工意見信箱。

4-1 人才賦能

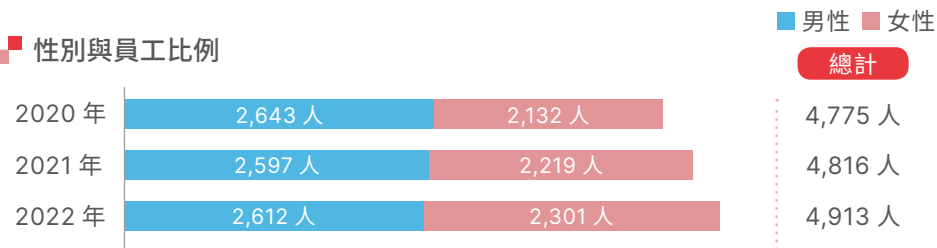
4-1-1 | 人才結構

人力結構多元分布

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

大聯大控股 2022 年共計 4,913 名正職員工，因應公司發展策略進行組織編組與人力布局，故人力相較 2021 年略增，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性共計 2,301 名、占 46.83%；男性共計 2,612 名、占 53.17%。年齡方面，以 31~40 歲為主，占 35.48%。學歷方面，以大專 / 大學為主，占 84.88%。員工多元性方面，雇用身心障礙者 5 名，占總員工數 0.10%。流動率方面，2022 年新進人員共 779 名，新進率為 16.02%，且於 2022 年獲得中國最大招聘網站—前程無憂「優選僱主」稱號；離職人員共 677 名，離職率為 13.92%。

性別與員工比例



註：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2022/12/31。

正職人員不同區域之性別與職務分配

	台灣		海外	
	男性	女性	男性	女性
主管	252	144	394	151
非主管	734	887	1,232	1,119
總計	986	1,031	1,626	1,270

註：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2022/12/31。

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	509	461	5	965	970	19.74%
	31~40 歲	899	844	166	1,577	1,743	35.48%
	41~50 歲	705	941	483	1,163	1,646	33.50%
	51 歲以上	188	366	287	267	554	11.28%
學歷	高中以下	168	188	32	324	356	7.25%
	大專 / 大學	2,033	2,137	793	3,377	4,170	84.88%
	碩士	100	285	115	270	385	7.84%
	博士	0	2	1	1	2	0.04%
總計		2,301	2,612	941	3,972	4,913	

註：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2022/12/31。

女性員工職務分配

職務	占比
整體員工	46.83%
整體主管	31.35%
初階主管 ^{註 1}	20.47%
中階主管 ^{註 2}	37.72%
高階主管 ^{註 3}	8.93%
業務職主管 ^{註 4}	24.41%
STEM 相關主管 ^{註 5}	16.10%

註 1：初階主管係指經理同等級及以下管理職。

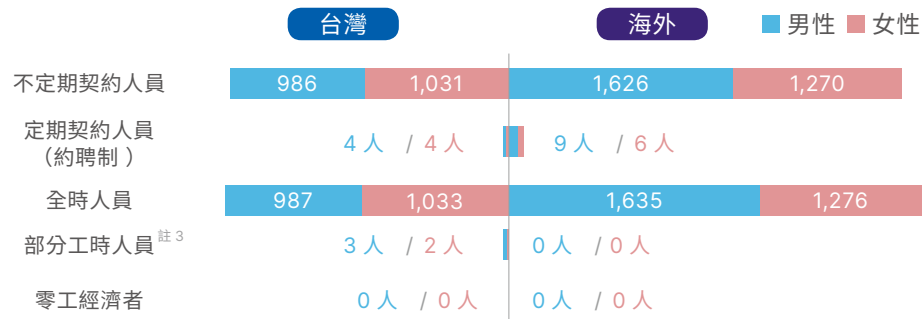
註 2：中階主管係指協理、總監等同等級管理職。

註 3：高階主管係指 CXO 同等級及以上管理職。

註 4：業務職主管係指業務等營運相關前端單位，但不包含行政單位（例如：HR、IT、法務等）。

註 5：STEM 相關職務指公司內與科學、技術、工程相關之職位（例如：IT、FAE、研發人員等）。

■ 員工類型統計

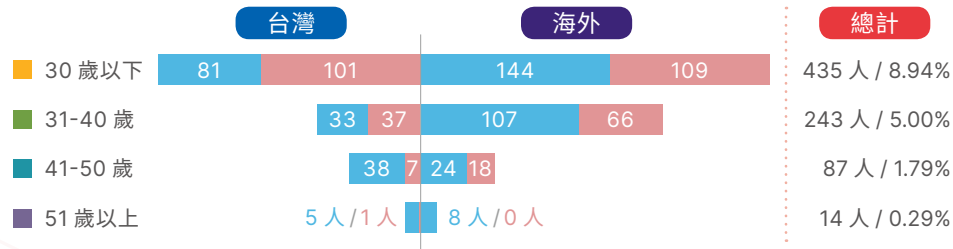


註1：人數統計採用全時約當數（Full-time Equivalent, FTE）。統計範圍截止於 2022/12/31。

註2：因統計限制，目前不定期契約人員包含中國區依當地法規簽署三年定期勞動合同之員工。

註3：部分工時人員同兼職人員之定義，為工作時數少於全職員工之員工。

■ 正職人員新進人數

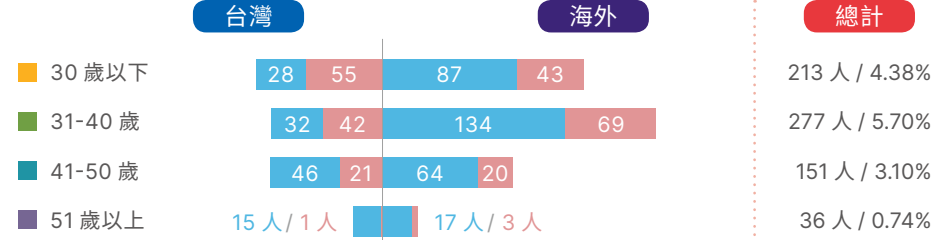


	台灣	海外	總計	占比
總計 / 新進率	303 人 / 6.23%	476 人 / 9.79%		
	男性	女性	779 人	16.02%
性別人數 / 性別人數	440 人 / 9.05%	339 人 / 6.97%		

註1：統計範圍截止於 2022/12/31。

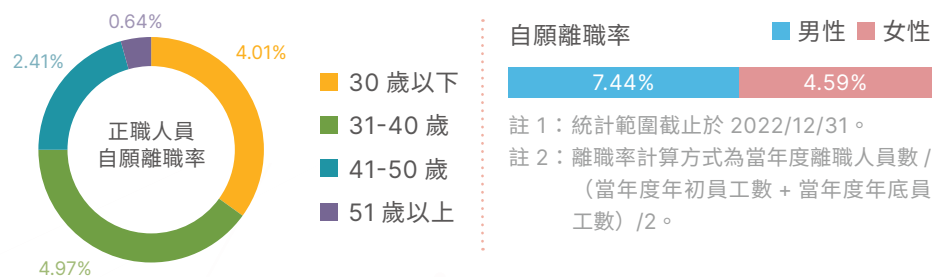
註2：新進率計算方式為當年度新進人員數 / （當年度年初員工數 + 當年度年底員工數）/ 2。

■ 正職人員離職人數



	台灣	海外	總計	占比
總計 / 新進率	240 人 / 4.94%	437 人 / 8.98%		
	男性	女性	677 人	13.92%
性別人數 / 性別人數	423 人 / 8.70%	254 人 / 5.22%		

■ 正職人員自願離職人數



自願離職率

7.44% 4.59%

註1：統計範圍截止於 2022/12/31。

註2：離職率計算方式為當年度離職人員數 / （當年度年初員工數 + 當年度年底員工數）/ 2。

■ 非員工之工作者

	人數
全時人員	61
部份工時人員 ^{註1}	4
總人數 ^{註2}	65

註1：指長期合作之定期合約承攬商，包含負責營運據點之物業、保全及清潔人員。

註2：指駐點特約護理師、臨場醫師及因應短期人力需求之行政內勤派遣人員。

4-1-2 | 人才培育

大聯大控股力求在公司、員工、投資人及其它利害關係人共贏的前提下，擬訂大聯大控股的「人才政策」，強調「吸引人才」與「育才留才」同樣重要，更視「績效」為「成長」的動能。如何讓員工有能力、具備新觀念與態度，以面對隨時變遷的環境，便成為人才培育的思考重點。因此不僅有助於員工個人職能提升，也有助於達成組織發展目標與願景。




大聯大控股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，而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。

人才培育規劃

大聯大控股人才培育規劃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。為企業永續經營之需要，對於重要管理階層之接班規劃，每年由人才評鑑委員會從經營策略與事業發展角度進行討論。接班團隊除透過工作跨領域及地區輪調增加歷練的深度及廣度，亦重視其於企業核心價值（團隊、誠信、專業、效能）的實踐。

同時，為培養接班梯隊，大聯大控股舉辦菁英班計畫，針對高階主管規劃面對 VUCA 環境必須做好的轉型準備與心態思維轉換，同時針對關鍵人才進行培訓及發展規劃，辦理管理學程，並強化職能優勢，完善備位的準備。



	主要課程內容	課程目標	2022 年開設之課程
 通識學程 新進人員、全體員工	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使用培訓（如：ERP/ WMS/ WEBFLOW）及貿易合規等。	<ul style="list-style-type: none"> 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。 傳遞企業核心價值，建立 T.I.P.E. 文化。 強化軟性職能，提升工作效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員訓練 核心價值觀 T.I.P.E. 分享 內部經驗傳承系列課程－經營領導、職場技能、業務流程等 主題講座：軟實力、健康促進、永續、友善職場、品酒及高爾夫…等
 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。	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，規劃執行對應之培訓課程，使員工得以不斷提升專業能力。	<ul style="list-style-type: none"> 產業契機研討會 各類型產品訓練、前端技術訓練 B2B 顧問式銷售術及談判技巧 客戶關係維繫技巧
 管理學程 高、中、基層主管	高、中、基層之管理、趨勢、思維面向的課程規劃安排。	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。	<ul style="list-style-type: none"> 儲備及新任主管訓練 管理技能系列課程 主管交流會 From Value to Action 工作坊

歷年教育訓練統計

	總受訓人數	總投入時數 (小時)	人均受訓時數 (小時)	總投入費用 (元)	人均投入費用 (元)
2020	4,374	52,641.00	12.03	7,827,037	1,789.45
2021	4,105	79,741.82	19.43	10,913,840	2,658.67
2022	4,913	86,988.00	17.71	18,996,862	3,866.65

註：統計範圍為大中華區 2022/12/31 在職之正職員工，訓練人次採計訓練合格之正職員工。

2022 年教育訓練統計

	男性	女性	主管	非主管
總受訓時數	44,164	42,824	20,636	66,352
員工數	2,612	2,301	941	3,972
平均受訓時數	16.91	18.61	21.93	16.70
訓練人次	39,356	41,633	12,487	68,502

註：統計範圍為大中華區 2022/12/31 在職之正職員工，訓練人次採計訓練合格之正職員工。

教育訓練計畫

近年於集團內部積極推動自主學習文化，為提供同仁更好的學習體驗，引進全新 LMS 學習平台，有效提升學習資源豐富度與廣度，自製超過 100 堂線上學習影片，內容包含：經營領導、職場技能、業務流程等工作實戰技能，促進內部經驗傳承，期達到無縫交接之目標。

2022 年度訓練共投入 18,996,862 元，其訓練成本較 2021 年增加 74%，訓練總時數增加 9%，女性訓練時數成長 32.35%。外部數位學習課程採用天下創新學院，2022 年度總學習人數達 1,699 人，總學習單元數 126,379 篇，總取得證照數達 44,032 張。

通識學程

提升職能、增強軟實力相關課程，如：

- 新進人員訓練
- 核心價值觀 T.I.P.E. 分享
- 內部經驗傳承系列課程－經營領導、職場技能、業務流程等
- 主題講座：軟實力、健康促進、永續、友善職場、品酒及高爾夫…等



專業學程

提升工作專業能力與技能課程，如：

- Power BI 初階班、進階班
- 前端實戰分享
- 技術新訊
- 法遵課程、勞動法知識分享
- 雙贏商務談判技巧
- 產業契機研討會



管理學程

為管理階層開設的管理、領導相關課程，如：

- 主管交流會
- From Value to Action 工作坊



深化企業文化與經驗傳承

大聯大控股自成立以來，致力遵循「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人員遵循的準則。然因應數位轉型及未來市場的變化，「團隊、誠信、專業、效能」的行為展現需要與時俱進，進而打造人才願意加入並投入發揮所長的環境與文化。因此，在 2022 年，大聯大控股高階主管與知名企管顧問公司合作，重新梳理四大核心價值觀「團隊、誠信、專業、效能」的行為定義，並規劃一系列的課程與機制，落實並深化行為。



為邁向 2026 深化大聯大控股品牌價值為目標，2022 年舉辦 #MyDay 系列直播活動，結合執行長 24 字箴言，持續優化主題並深化議題內容，以傳達領先群對談故事、求內部員工同頻共振為目標，共舉辦 6 場，累積超 18,000 人次線上觀看，平均參與率達 98.3%。



4-2 幸福職場

4-2-1 | 員工薪酬與福利

薪酬制度

大聯大控股視「績效」與「成長」並重，故在薪酬政策中，除強調「賞罰分明」及「公正公開」外，更以「職位核薪」、「能力調薪」、「績效核獎」作為整體薪酬政策的三大原則。



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



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



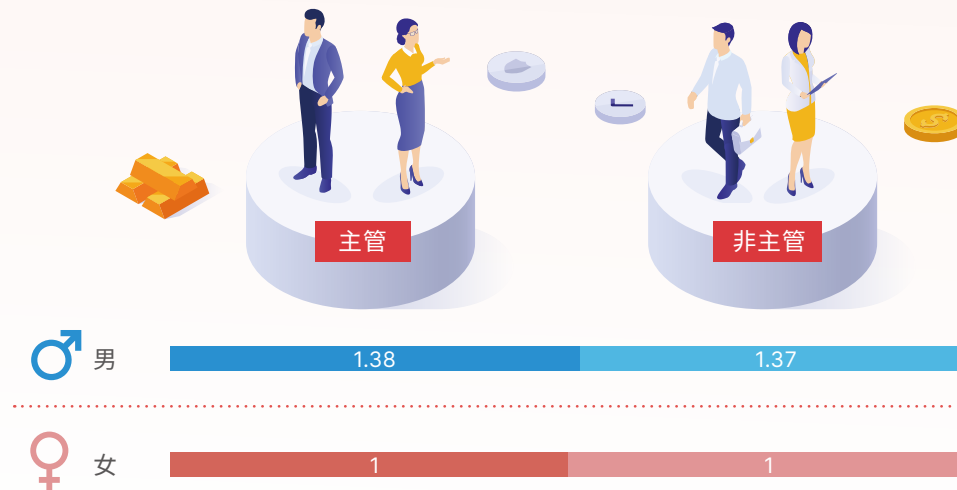
「團隊」是大聯大控股首要的核心價值，故「變動獎酬」設計是以「共大共好求共贏」為理念基礎，以追求整體利益及績效為最優先，其次追求各次級團隊與個人之個別績效，並依績效成果分配變動獎酬。

大聯大控股由各集團人資單位代表共組薪酬小組，衡量各集團各職級之薪資結構，配合政府政策、經濟景氣、同業給薪制度各項指標，透過在地化調查研究，提供建設性之招募與敘薪制度，並以員工專業與相關資歷為優先考量，經由內部同儕評比後敘薪以維持公平性。



2022 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 **1.11:1**，優於當地基本薪資。

2022 年性別薪酬比



註：統計範圍為大聯大控股台灣地區，以平均薪酬為比較基準。

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	2021	2022	差異
非擔任主管職務之全時員工人數 (單位：人)	972	954	-18
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (單位：新台幣仟元)	1,714	1,550	-164
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (單位：新台幣仟元)	1,484	1,364	-120

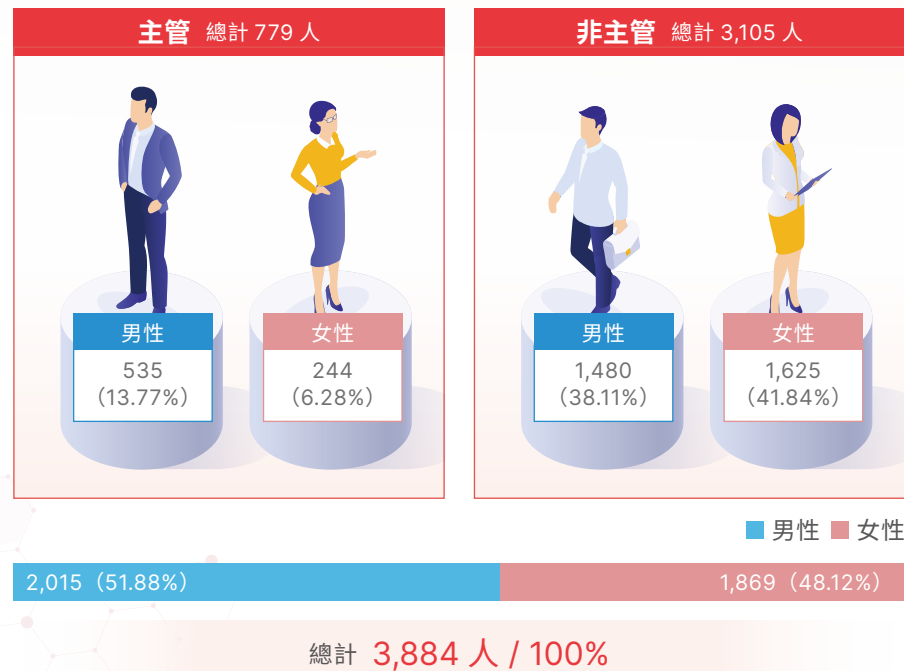
註：統計範圍限控股公司、世平集團、友尚集團。



績效考評機制

大聯大控股的績效考評採用 PDCA 精神，期初設定目標，期中追蹤工作進度、校正目標，並於期末進行考評。在 2020 年導入績效管理系統，期盼以「工具改變行為、行為改變觀念、觀念改變思維」的戰略模式，將大聯大控股的績效管理機制轉變為發展型績效管理機制。此系統協助組織目標可以上下串聯，使員工與組織的目標保持一致。另亦提供主管針對部屬的工作成效給予指導與回饋的功能，每一位員工透過系統可隨時請求他人給予工作上的回饋，主管從中亦能全面性的了解員工的表現。透過發展型績效管理機制，大聯大控股將組織目標、個人目標、及人才發展串聯，所有的績效記錄都將作為後續培育與發展的依據，進而提升整體組織效能，所有考核及晉升以人員之專業及工作績效為評量標準，不因性別或性傾向而有差別待遇。2022 年大中華區符合績效考評條件之員工 100% 完成績效考評。

接受定期績效評核員工統計



註：統計範圍為大聯大控股大中華地區。

薪資資訊透明

大聯大控股薪酬最高個人年度總薪酬與所有員工（除薪酬最高個人）年度總薪酬的中位數比例為 8.11:1。因今年最高薪酬個人年度總薪酬相較於 2021 年有所下降，因此薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與所有員工（除薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 -1.82:1。



- 註 1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬 / 其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率。
- 註 2：年度總薪酬比率之增加百分比 = 年度總薪酬最高個人的增加比率 / 其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增幅比率。
- 註 3：統計範疇：台灣地區正職員工（不含經理人及約聘人員）。
- 註 4：範疇內正職員工均適用全時等量法（FTE）。
- 註 5：年度總薪酬包含基本薪資、津貼或職務加給、固定獎金（含年節獎金）、變動獎金（含績效及員工紅利）。

多元福利

大聯大控股打造永續職場友善環境，遵循各類勞動法令規定，給予正職員工完善之勞動保護，並在可運用的資源範圍內，給予適當的身心照顧方案。基礎福利項目滿足員工工作之餘的喜好所需，多元福利內容連結員工及眷屬，建立認同公司氛圍，逐步建構績效福利項目，作為驅動員工工作達標之動力。



■ 基礎福利項目

節慶禮金 ^{註1}	春節、端午、中秋、勞動節、員工生日
津貼補助	結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、傷病住院慰問
旅遊補助	員工旅遊舉辦或旅遊補助申請
休憩活動 ^{註2}	家庭日、運動會、歲末尾牙餐敘、節慶小活動等
社團活動	社團活動經費補助
團體保險 ^{註3}	員工免費團險及眷屬團保優惠，包含定期壽險、重大疾病險、意外傷害險、意外醫療限額險、住院醫療險、癌症健康險、商務公幹保險等
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> 員工定期健康檢查 特約廠商優惠及企業團購方案等

註1：春節開工紅包限中國區（含香港）、勞動節禮金限台灣區。

註2：活動不定期舉辦，依地區性實際辦理為主。

註3：員工皆享有團保基本保障，其團保內容依地區性微調。

友善職場育兒環境

大聯大控股推崇育兒友善的職場氣氛，除依相關法規訂定育嬰留停辦法為育嬰員工設置哺乳室外，亦設置友善托育環境，讓員工安心工作、子女健康成長。其中，台灣區大聯大控股旗下世平集團附設員工子女幼兒園已成立長達 21 年，2022 年有 57.45% 的學員為員工子女，其餘為社區學童。大聯大控股持續深耕營造友善育兒環境，連結社區一同成長茁壯。



註：幼兒園於大聯大控股南港總部舉辦萬聖節活動。

台灣區大聯大控股旗下世平集團
附設員工子女幼兒園已成立長達 **21** 年

2022 年有 **57.45%**
的學員為員工子女

2022 年起中國區亦提供育有 3 歲以下子女之正職員工，每名子女每年享有至少 10 天帶薪育兒假，與員工所在當地法規擇優辦理。深圳辦公室為協助員工分擔寒暑假育兒壓力，開辦「大大寒暑假託管班計畫」，2022 年辦理為期 1 個月的暑期班，平均每日有 27 名員工子女參加，廣受員工的好評，大大提升企業幸福感。



註：中國深圳辦公室「大大寒暑假託管班」的咖啡沙龍活動。



育嬰假

育嬰留停統計	男性	女性	總計
2022 年可申請育嬰假人數	58	78	136
A：2022 年度申請育嬰留停總人數	2	10	12
B：申請於 2022 年復職人數	0	12	12
C：2022 年度實際復職人數	0	9	9
D：2021 年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	6	6
E：2021 年該年度育嬰留停復職人數	0	8	8
復職率 % = C / B	N/A	75%	75%
留任率 % = D / E	N/A	75%	75%

註：統計範圍為大聯大控股台灣地區。

退休與員工持股制度

大聯大控股依營運據點當地退休法令辦理員工退休，依當地社會保險機制提撥退休金。為彌補台灣區員工在社會保險有關勞工退休保障之不足，鼓勵員工及早做好退休規劃，自 2021 年起成立台灣區員工持股會並交付信託，到職滿一年員工可自由申請入會，每月提存固定金額（依員工意願可選擇固定薪資 8% 為上限），大聯大控股與台灣子公司每月相對提撥獎勵金。此舉除了協助員工打造更好的退休計畫，也提供多元的利潤分享機制，以吸引及留住人才，激勵員工與公司共大、共好、求共贏。

2022 年員工持股信託

淨資產：
新台幣 409,206,737 元
累積報酬率：
1.04%
覆蓋率：
90%



4-2-2 | 人權保障

人權原則

落實大聯大控股人權的精神，在人才招聘、任用皆不因性別或性傾向而有差別待遇，係以人員之專業與相關資歷為優先考量，並經由內部同儕評比後敘薪以維持公平性，不因種族、膚色、信仰、殘疾狀況、國籍、性別、性別認同、年齡、婚姻狀況等差異，而作出不平等的決定，皆依照本公司所擬定之薪酬政策執行。

大聯大控股重視員工、供應鏈夥伴及利害關係人之基本人權，致力於打造友善且有尊嚴的職場環境，制訂「大聯大控股人權政策」，承諾依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織核心公約》、《經濟合作與發展組織跨國企業準則》等原則，並於依循上述原則之基礎上，恪守全球營運據點當地法令規範，並期許上下游供應鏈及商業夥伴共同遵守，共同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。

持續精進人權政策

大聯大控股人權政策由大聯大 ESG 暨永續發展委員會之永續人才組負責管理，並訂定管理與監督機制，定期審閱並適時更新政策方針，以持續關注企業人權風險，避免營運、銷售與服務時，產生侵害人權的行為。

2022 年 8 月經過永續委員會核准修訂大聯大人權政策，其政策方針包含禁用童工、禁止強迫勞動及人口販運、尊重多元及保障平等、杜絕歧視及推動零騷擾環境、落實職場健康與安全、尊重集體協商及自由結社權利、保護個資隱私、承諾責任採購等；為推動及落實各項方針，進行多項宣導及訓練計畫。



大聯大控股
人權政策

人權議題之申訴及反饋

大聯大控股已建立透明有效的多元溝通管道，以回應包含員工在內的利害關係人之需求及建議，且禁止對善意舉報或提出建言之員工進行威脅或報復行為。

任何人皆可透過公司官網【利害關係人專區】內多個管道通報可能的人權問題，接獲通報後相關權責單位立即展開調查程序，若查證屬實將透過合法程序提供有效的補救措施。

■ 人權管理流程



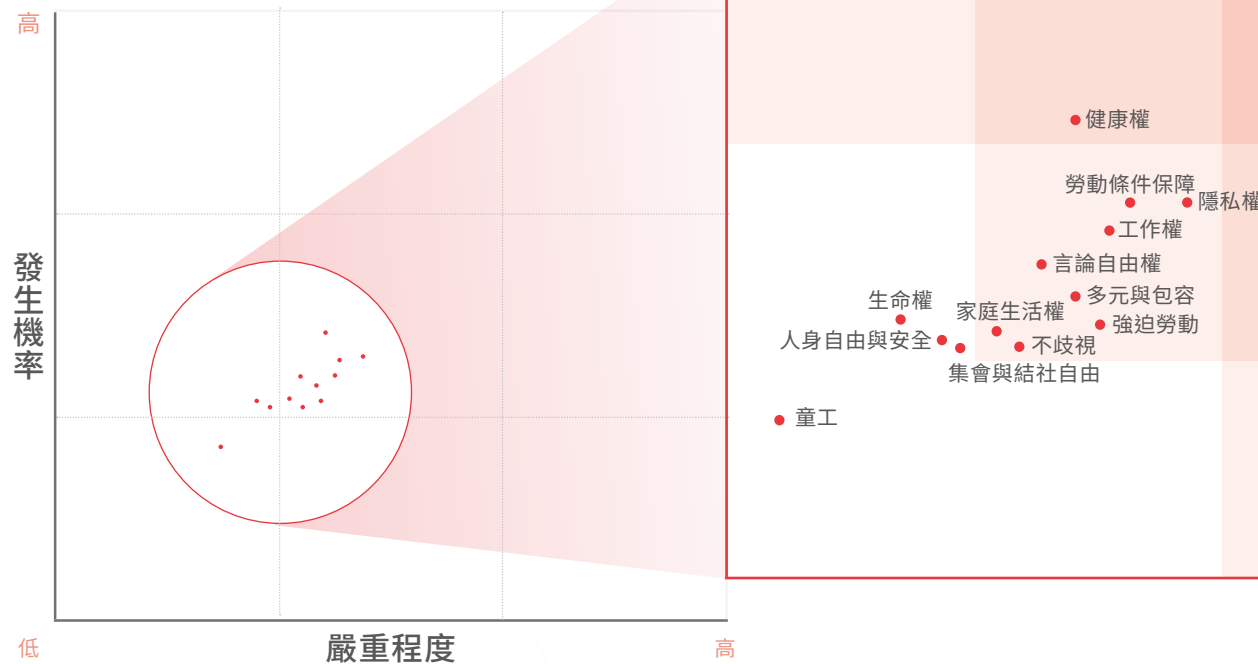
■ 人權重大風險鑑別

透過辨識國際人權議題與趨勢，參考供應鏈上下游及同業間關注的人權議題發展，聚焦產出大聯大控股人權議題清單，共 13 項，並經利害關係人識別，以自身營運展開盡職調查，2022 年以隨機抽樣發放問卷方式進行鑑別，產出人權重大風險鑑別矩陣，其鑑別結果，人權風險議題皆落於中低風險區域。

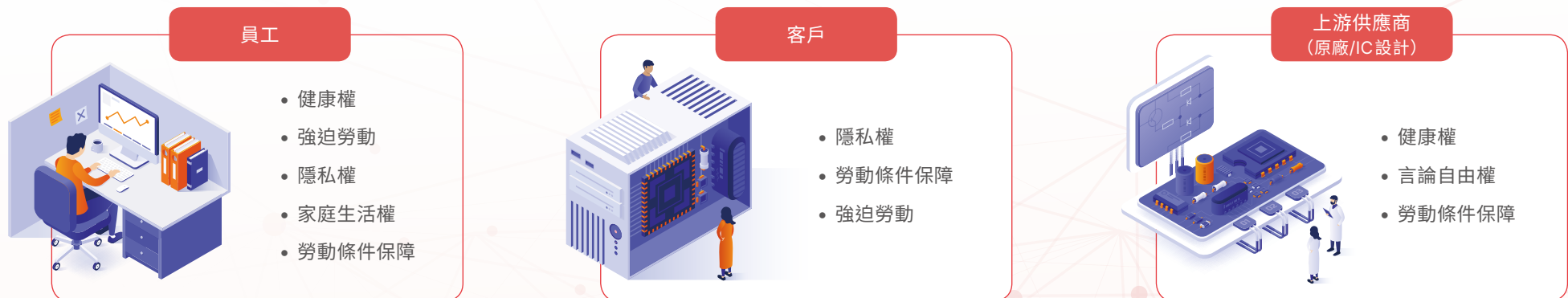
■ 利害關係人識別流程



■ 人權風險管理矩陣結果



■ 利害關係人個別關注之人權議題






註：股東/投資人、政府機關、銀行等利害關係人，非大聯大控股造成人權風險與機會的衝擊對象，故暫未納入減緩與補救措施盤點。

■ 減緩及補救措施

	減緩措施	補救措施
員工	 <p>健康權</p> <ol style="list-style-type: none"> 總部大樓設置健康諮詢室及特約醫護人員，協助一般緊急傷病處理、健康關懷諮詢、健康衛教宣傳及預防保健。 實施「人因性危害預防計畫」每年進行員工健康評估及宣導預防辦公室人因危害，並舉辦減壓及促進身心健康之健康促進課程。 定期辦理優於法定檢查項目的員工健康檢查，並依據檢查結果進行員工健康管理。 總部大樓每年至少一次進行職醫臨場環境評估，並建有環控系統，隨時監控空氣品質（CO₂）、溫/濕度，各營運據點每年定期委由依當地主管機關公告之第三方認證機構進行工作環境照度、CO₂ 測定。 倉儲廠區定期由職安人員針對潛在危害因子實施調查、分析及記錄。 落實工傷通報流程及緊急回報機制。 	<ol style="list-style-type: none"> 於工作場域發生意外時立即停止工作，並由職安單位協助醫療處置。 發生職業災害時提供員工醫療協助、法律諮詢並依法補償薪資。 依環境臨場評估缺失進行追蹤及改善，如有危害場所應立即停止使用相關物品或禁止進入。 對於環境測定報告，未符合勞工安全衛生法之要求項目，限期改善並追蹤；若遇有空氣品質、溫/濕度異常，即時進行調整。
	 <p>隱私權</p> <ol style="list-style-type: none"> 制定「個資隱私政策」及其下各階規範（個資保護管理組織章程、個人資料處理程序、個資事件處理程序）與內控制度，並參酌各地法域之個資法令增訂地區附加規定。 設立個資保護小組，受理諮詢、申訴、個人資料當事人行使相關權利及緊急事件通報。並委任外部顧問作為個資保護官（DPO）。 規劃個資風險模擬，制定教戰手冊及 SOP，每年進行自我評估作業檢視個人資料執行現況以有效保障客戶及員工個人資料之安全。 每年舉辦之個資教育訓練為全員必修課程，以推動個資政策落實，使員工充分了解法令要求，並加強員工遵法意識。 取得 ISO/IEC 27001:2013 認證，改善整體資訊系統安全，並於每年自行查核至少一次，以提升個人資料保護。 善盡個資告知義務，全員簽署「個資告知書」。 取得 TIPS 認證，每年配合法務盤點個資項目，落實機密文件分級與管理，以保護員工個資。 對於員工個人物品或部門文件，提供具有上鎖功能的個人專用櫃或公用櫃，以保護隱私安全。 	<ol style="list-style-type: none"> 若公司部門或員工個人有發現到任何影響員工權益的個資事件，部門/個人應依據「個資事件處理程序」填寫「個資事件說明表」進行內部通報至法務單位及個資保護官，由法務單位及個資保護官填寫「個資事件影響評估表」評估重大性並進行初步緊急處理，擬定處理原則、進行深入調查及損害控管，設計必要補救措施，而後向執行長/區域最高主管進行報告，並依其指示執行補救措施以及對個資當事人/各國政府主管機關進行通報。 設有個資公用信箱供當事人諮詢及申請個資權利，並於適用之個資法令規定期限內回覆當事人。如接獲當事人請求行使個資權利，將依照「個人資料蒐集處理利用程序」於規定期限內回應當事人。 如遇檔案櫃遭損壞、失竊，立即透過臉部辨識與監視系統進行調閱，並進行後續追蹤處理。

		減緩措施	補救措施
員工	 強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> 大聯大人權政策明確規範禁止強迫勞動，並期許併購及合資企業、上下游供應鏈及商業夥伴共同遵守。 	<ol style="list-style-type: none"> 目前大聯大控股未有強迫勞動事宜，但倘若強迫勞動事件屬實，將依據相關事宜與內部規範給予補償，並強化內部追蹤。
	 家庭生活權	<ol style="list-style-type: none"> 工作場域設有哺乳室，友善女性員工。 員工優先入學世平集團開辦之幼兒園，並提供學雜費補助。 	<ol style="list-style-type: none"> 有育嬰需求之員工，可依法申請育嬰留停。 針對「育嬰留停未復職」或「復職後無持續工作一年」的離職員工進行離職面談，釐清原由並了解員工兼顧家庭所需的支持或意見。
	 勞動條件保障	<ol style="list-style-type: none"> 制定符合當地法令的工作規則並予以落實執行，同時善盡勞動條件告知義務，全員簽屬員工服務同意書，並於公司內部公開公告工作守則，確保同仁皆了解其勞動權利。 定期舉辦勞資會議進行雙向溝通。 設置多元的員工申訴管道，傾聽員工心聲，開放員工以任何形式進行意見反饋。 訂有員工最高工時、連續工時的相關規範，並定期進行工作異常負荷評估與輔導。 	<ol style="list-style-type: none"> 設立多元申訴管道，確保員工於勞動權益受損時可即時妥善處理。 針對工作異常情形，後續將由人資單位進行後續追蹤與負荷評估、輔導等作業。
		減緩措施	
客戶	 隱私權	<ol style="list-style-type: none"> 制定「個資隱私政策」及其下各階規範（個資保護管理組織章程、個人資料處理程序、個資事件處理程序）與內控制度，並參酌各地法域之個資法令增訂地區附加規定。 規劃個資風險模擬，制定教戰守策及 SOP，定期進行自我評估作業檢視個人資料執行現況以有效保障客戶及員工個人資料之安全。 設立個資保護小組，受理諮詢、申訴、個人資料當事人行使相關權利及緊急事件通報，並委任外部顧問作為個資保護官（DPO），協助公司進行個資法遵。 取得 ISO/IEC 27001:2013 認證，改善整體資訊系統安全，並於每年自行查核至少一次，以提升個人資料保護。 公開利害關係人聯繫窗口及第三方申訴管道。 	
	 勞動條件保障	<ol style="list-style-type: none"> 人權政策已述明「落實職場健康與安全」與「尊重集體協商及自由結社權利」之方針，並說明鼓勵客戶共同遵守。 	
	 強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> 制定「人權政策」，反對任何形式強迫勞動及用任何不人道的方式迫使勞工非自願勞動，期許上下游供應商共同遵守。 對外宣示「衝突礦產政策」，內部制定「衝突礦產管理辦法」，致力避免經手的產品來自強迫勞動、童工開採或武裝衝突等衝突礦產地。 	

減緩措施	
上游供應商	 健康權 ① 人權政策已述明「落實職場健康與安全」之方針，並期許上游供應商共同遵守。 ② 大聯大訂定衝突礦產管理辦法，盡職調查以確認關鍵供應商符合無衝突礦產的要求，以維護物料生產地區員工的健康權。
	 言論自由權 ① 公開利害關係人聯繫窗口及申訴管道，並制訂「受理利害關係人建言及申訴處理辦法」，由審計委員會受理利害關係人建言及申訴之處理監督。
	 勞動條件保障 ① 人權政策中承諾責任採購。

註：大聯大控股為上游供應商（原廠/IC設計）與客戶之溝通橋樑，考量產業業態與實務，人權議題相關之補救措施將主要由客戶與供應商發動，故不列於此。

■ 人權教育訓練與宣導

2022 人權宣導訓練	總時數（小時）	參與人數（人）	參與員工佔整體員工之比例（%）
認識企業人權教育訓練	342	306	6.23%
職場預防不法侵害講座	766	766	15.59%
性騷擾防治對策	28.34	218	4.44%
員工行為準則宣導	157.2	524	10.67%
個資保護系列講座	5,674	4,798	97.66%

註 1：統計範圍為大中華區正職人員。

註 2：員工行為準則宣導包含反歧視與預防職場暴力、隱私等人權議題。

打造多元平等的友善職場

大聯大控股提供平等的就業機會，在人才招聘及任用方面不因種族、性別、年齡、國籍、宗教、婚姻狀況、性別認同或身心障礙等任何形式的個別差異影響應試者的聘僱機會。為落實大聯大控股人權的精神，制定內部規章及守則時皆比照人權政策方針作為指標，建立平等多元的職場制度。員工在職場內亦不因個人身心差異而有差別待遇，同時也致力於協助相對弱勢員工在組織內的發展，為友善身心障礙員工適應辦公環境，總部大樓設計為無障礙辦公室，提供員工無障礙體驗。在女性員工方面，公司導入母性保護計畫，定期以健康諮詢方式提供員工身心靈幫助，為協助女性與知識、專業及管理的能力提升增加了更多面向的教育訓練，2022 年度女性員工教育訓練總時數成長 34.26%，其 2022 年女性擔任中階主管職比例相較 2021 年提升近 20%。



4-2-3 | 勞資溝通

大聯大控股建構勞雇雙方溝通機制，設置「員工溝通平台」，並訂定「職場性騷擾案件處理流程」，打造公開透明之溝通管道，除定期召開集團性全員會議外，亦定期舉辦季度勞資會議，針對員工關切議題、政策或重大事件進行雙向溝通，藉此聆聽員工意見，作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。大聯大控股致力打造多元公開的溝通管道，2022 年經勞動仲裁之勞資爭議 4 件，皆經調解與員工取得共識且無其他後續衍生爭議，除此之外並無其他員工內部申訴案件。

註：統計範疇為大中華區。

▶ 員工溝通平台

● 定期召開集團性全員會議

以全員會議溝通傳達公司理念、布達政策及活動消息。

● 即時發布電子公告

於員工入口網站平台，公開發布即時性通知或重大性公告。

● 設置申訴管道，傾聽員工「新聲 & 心聲」

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

● 每季定期舉辦勞資會議

將相對重大勞資議題在會議上討論，以達到勞資雙方共識。

● 不定期實施員工意見調查

透過員工敬業度調查或其他調查形式，了解員工想法，奠定幸福企業的基石。



▶ 性騷擾防治

職場性騷擾案件處理流程



案件通報

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



案件的處分與
改正措施

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

2022 年歧視或騷擾申訴案件量：0 申訴

實施員工意見調查

大聯大控股期望透過有效的【聽診機制】，發現問題、傾聽員工心聲並找到改善行動重點，以提升員工體驗，邁向永續幸福企業。2022 年首次實施大中華區員工意見調查，共 3,361 位員工回填問卷，整體參與度達 88.0%。



另外，透過『麥麥樹洞』員工初心分享調查，提供員工能與大聯大控股執行長 Mike 述說心聲之管道，使員工的意見都能被傾聽。2022 年以『企業初心』為出發點，展現大聯大控股關懷、在乎員工的初心，意見調查時間為期兩周（2022/09/01~2022/09/16），共收集到 4,231 份回覆，覆蓋率達 99.2%；並針對 818 則同仁的鼓勵及建議，透過信件、公告、直播會形式逐一答覆，有效建立企業與員工之間的溝通橋樑，達成幸福企業目標。

排序	熱情動力選項	票數	佔比
1	自我價值實現	1,951	13.7%
2	薪資福利幸福企業	1,831	12.9%
3	能跟團隊一起成長	1,637	11.5%

4-2-4 | 職場健康與安全

大聯大控股視員工的職場健康與安全為首要任務，致力保障所有員工的人身安全，定期維護辦公環境，並訂有緊急應變措施，亦不定期安排職場安全宣導課程，包含一般安全衛生教育、職業災害預防、防災宣導與消防演練等，強化員工對職場安全管理的觀念與知識，並提供多元健康促進之方案與員工同享。

工作場域職場安全管理

大聯大控股之產業類別屬低職業安全衛生風險產業，針對整體工作者、活動與工作範圍均依勞動部職業安全衛生管理辦法落實安全衛生工作，並由跨部門單位共同維護員工職場健康安全，未來不排除導入職業安全衛生管理系統，並設立「職業安全衛生委員會」等機制，為員工打造更妥善安全的職場環境。

大聯大控股透過鑑別潛在的職場安全風險，積極預防或彌補相關風險對員工造成的不利影響，並提供充分的教育訓練，為員工建立完善的職安意識，以保障全員的安全與健康。此外，為確保員工工作安全，大聯大控股於工作規則內訂定職業安全相關管理措施，員工如遇通勤意外或職業災害，可依工作規則規範申請休養；正式員工亦可運用公司提供之免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助。



員工交通意外

管理控制

- 提倡搭乘大眾交通
- 建立流暢的內部通報機制

處置措施

- 設立健康諮詢室，駐點醫護
- 員工請假及公傷通報
- 協助員工保險理賠
- 員工健康關懷追蹤



工作場域事故

- 定期設備維護
- 應依法消防安檢
- 實施防災演練
- 建立 Call Tree 危機回報機制

- 設備異常排除
- 辦公大樓緊急疏散
- 啟動危機回報機制，確認員工安全

職場安全教育訓練

2022 年職場安全教育訓練	總訓練時數	參與人次
新進員工防災常識宣導	354.25	545
緊急應變措施宣導	5,760.00	1,920
一般安全衛生教育訓練	1,012.50	933
消防編組訓練施教課程	472.00	118
2022 年緊急應變暨消防演練	舉辦場次	參與人次
總部辦公樓消防安全演練	1	1,920
運籌倉庫消防安全演練	5	453
倉儲營運持續管理演練	3	47

註：統計範圍為大中華區正職人員。

職業災害分析統計表

工作者類別	大聯大控股員工		
	男	女	總計
員工缺勤率	0.30%	0.74%	0.53%
職業災害			
工作總天數	246,500	257,750	504,250
工作總時數	1,972,000	2,062,000	4,034,000
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	0
虛驚事故率	0	0	0
虛驚事故比率	0	0	0

註 1：統計營運範圍為台灣區；範疇未納入承攬商等工作場域或工作受大聯大控股管控之其他工作者。

註 2：缺勤包含病假、生理假、公傷假（公傷為當年度申報政府職業災害統計彙總表之數據）。

註 3：工作總時數係依本公司年度行事曆工作天數估算為 2,000 小時 / 人。

註 4：嚴重職業傷害之定義為職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 5：虛驚事故係指與工作有關或工作過程中發生，無造成損失且未涉及傷亡之意外。

註 6：2022 年無嚴重職業傷害（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）事故或職業傷害所致死亡事故。

工作場域緊急應變措施

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

2017年起大聯大控股啟動辦公室緊急應變專案，並於每年定期推動緊急應變演練計畫與相關教育訓練，培訓內容包含緊急應變程序教育訓練、消防知識與設施教育、Call Tree 說明與消防編組組員訓練等。2021年起至2022年因 COVID-19 疫情持續影響減少群聚，相關實體演練與培訓暫時取消，以線上方式進行相關緊急應變培訓與宣導。

► 2022 年企業防疫政策內容說明

大聯大控股隨各區疫情滾動式調整因應措施，降低業務衝擊，同時照顧同仁健康。

■ 大聯大控股疫情因應對策

疫情因應措施

各區辦公室

- 滾動式調整員工出勤機制
- 建立員工健康回報機制
- 啟動確診者通報機制
- 因確診隔離者可選擇在家上班
- 防疫物資盤點與設備增設並提供醫療資源與健康關懷
- 提供免費快篩
- 實施定期快篩並憑健康識別進出辦公樓
- 提供隔離防疫物資協助
- 辦公大樓增加清潔消毒頻率
- 給予有薪疫苗假^{註1}
- 提供免費防疫午餐^{註1}
- 編制抗疫手冊及員工防疫指南^{註2}
- 提供隔離期滿員工返家專車服務^{註2}

各區倉儲

- 廠區增設防疫設備
- 提供員工防疫補給
- 健康回報機制
- 每日體溫檢測及定期快篩
- 啟動分流辦公及分班用餐

註1：台灣地區限定措施。

註2：中國地區限定措施。



另外，因應中國地區相對嚴格的疫情管控，大聯大控股在有限的資源下，啟動「大大愛心防疫計畫」陪伴員工度過艱難的疫情。在物資運送相對困難的隔離期間，專案團隊嘗試了各種方式提供員工日常所需物資，包含日用品、米及蔬菜、快篩及抗原藥品等。而因密切接觸須強制隔離者，也親送防疫大禮包、提供解隔專車服務，接送員工安全返家。

員工健康促進

大聯大控股關懷員工健康，針對辦公室員工提供兩年一次定期員工健康檢查，倉儲物流等人員另安排一年一次員工健康檢查，並由特約醫師現場健康諮詢服務，同時為確保員工能有更多元且正確的健康與安全訊息，大聯大控股致力於安排各項軟性課程與活動，如健康講座、口腔癌到場篩檢、癌症篩檢、體適能檢測、捐血活動、特約駐廠醫師現場諮詢等，並在 2022 年取得台灣地區國健署職場健康啟動標章。



2022 年大聯大控股台灣區舉辦第一屆大聯大減重比賽，活動為期三個月，共 193 位員工參加，最終合力減重 429.2 公斤，共有 23.3% 的員工達成目標體重，其中第一名減重比例 14.7%。



2022 年大聯大控股中國區與外部中醫合作，提供員工免費診療，醫生根據員工體檢報告進行現場諮詢，並針對個人健康情況給予建議或現場診療。活動為期 3 週，服務超過 400 人次。



2022 年健康促進講座

課程名稱	參與人次
健康促進講座一：改善上班族肩頸痛 & 下背痛	1,299
健康促進講座二：逆境中駕馭壓力的心理策略	482
健康促進講座三：防疫好食在，吃出免疫力	686
健康促進講座四：減重系列活動 - 外食減重健康吃	881
減重系列活動一：邀瘦健康運動 so easy	126
減重系列活動二：燃脂減重動茲動	65
CN 健康促進一：疫情之下如何做情緒的主人	197
CN 健康促進二：提升免疫力抵禦新冠病毒	142

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

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



4-3 社會共融

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

秉持「取之於社會，用之於社會」之信念，發揮企業社會責任，捐助成立「財團法人大聯大控股教育基金會」，以提昇知識經濟，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；並以產業回饋為策略發展重點，深耕通路產業知識，發揮產業供應鏈管理的核心能力，並透過產學合作、支持教育等方式，培養產業所需專才。秉持「永續傳承，無私共好」之觀念，將內部經驗無私傳承至外部，使供應鏈共榮共好。

4-3-1 | 產業推進力

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

產業交流

大聯大控股積極參與產業公協會，透過各式活動舉辦與參與，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，期能提升台灣區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；2022 年大聯大控股無政治獻金情事。

大聯大控股為與供應鏈合作共創環境永續價值，參與國內氣候行動倡議，加入台灣氣候聯盟(TCP) 成為團體會員，期望結合夥伴力量達成淨零共好。

組織	職務	策略目的
台灣上市櫃公司協會	理事長	期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。
台灣產業控股協會	理事長	鼓勵企業籌組產業控股及策略聯盟，打造產業共贏生態圈，進而提升台灣企業國際競爭力。
中華經營智慧分享協會	理事長	集合台灣的企業大師 / 企業院士，針對成長型及轉型期之企業領導人，傳授精煉數十年的經營智慧，讓珍貴之企業經營智慧得以擴大傳承。
台北市電子零件商業同業公會	常務理事	與公會合作，協辦相關專題演講及課程，以促進電子零件相關產業之發展。
台灣併購與私募股權協會	常務監事兼召集人	協助建構台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。
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	候補監事	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。



組織	職務	策略目的
台灣玉山科技協會	會員	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。
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。
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。

產業共創

對象	內容
台北市電子零件商業同業公會	舉辦供應鏈及企業管理相關課程，2022 年舉辦 10 場傳智講座，共 678 人次參與。
中華經營智慧分享協會（MISA）	舉辦企業經營相關課程，2022 年舉辦座談會 6 場、企業輔導 36 場次、企業經營專班 6 梯次、投資併購實務精修班 2 梯次。
台灣產業控股協會	舉辦 4 次產控交流研討會、出版 4 本書籍及報告書。

► 台北市電子零件商業同業公會「傳智大講堂」

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，台北市電子零件商業同業公會舉辦「傳智大講堂」。

2022 年邀請零件公會理、監事、大聯大高階主管、業界專家、知名企業家、學者擔任講者，並廣邀會員所屬員工、業界從業人員參與，共計參與人次 678 人次。

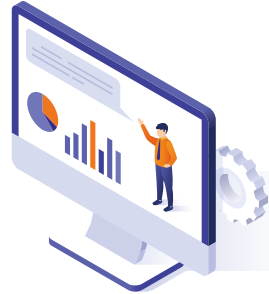
由大聯大控股主講之場次：

演講主題	主講人	參與人次
關鍵決勝力	曾國棟 大聯大控股永續長	145
數位轉型為什麼	葉福海 大聯大控股副董事長	48



► 中華經營智慧分享協會 (MISA)

以經驗傳承為核心，由大聯大永續長的曾國棟先生擔任理事長，多位資深企業家擔任企業大師，將經營智慧傳承給成長型及轉型期之企業領導人，建立傳智學院規劃豐富多元的經營課程，2022 年 7 月「MISA 影音學院」正式開站，線上線下共同學習，帶領企業人加速成長轉型。



傳智院士班

參與人次
456

傳智企經班

參與人次
282

傳智院士講堂

參與人次
678

傳智咖啡座談

參與人次
275

投資併購實務精修班

參與人次
390

MISA 校友沙龍

參與人次
69



► 台灣產業控股協會

大聯大控股自 2005 年成立以來，憑產業控股的管理模式創造出亮眼的經營績效。為分享經驗、與各界激盪管理思維並推廣產業控股理念，台灣產業控股協會 (TIHA) 於 2019 年成立，並由大聯大控股黃偉祥董事長擔任第一屆理事長，透過協會增加與產官學界之交流與經驗分享，期待促進更多產業合作或各式策略聯盟。

2022 年協會陸續出版《大競合 2.0》、《合組式產業控股籌組指南》、《111 年度產業控股建言書》、《111 年度產業控股關鍵報告》共 4 本出版品，以文字全面展現產業控股運作架構，並舉辦共 4 場研討會，藉由實體活動加強與產官學界的知識激盪。此外，在提升產控業態發展環境上，現則取得財政部台財稅字第 11104009710 號未分配盈餘補充解釋令，以解決大部分稅務議題；另費用認列上，亦由理事長偕專家團隊與經濟部商業司司長會面，探討產控公司正確之營業項目登記。目前，協會持續透過建立交流平台及布局媒體資源，進一步打造台灣產業共贏生態圈。



註：台灣產業控股協會理事長黃偉祥（左三）出席《大競合 2.0》新書發表；台灣產業控股協會提供。

經驗傳承 出版著作

大聯大控股秉持「永續傳承，無私共好」之觀念，將產業知識、職場智慧與經驗集結成書，系統化公開分享與傳承內部經驗，協助台灣產業、企業共同提升競爭力。2022 年大聯大控股董事長黃偉祥先生、董事林再林先生共同出版《大競合 2.0：產業控股從做大、做强到共好、共贏》；永續長曾國棟先生撰寫出版《關鍵決勝力：董事長給職場人的 50 個管理思維與工作眉角》。

■ 青年培力

對象	專案內容說明	人數
國立台北科技大學	連續 11 年支持電資學院清寒學生獎助學金	10
國立台北教育大學 國立雲林科技大學	招募資訊管理系實習生	8
國立政治大學	連續 12 年支持供應鏈管理計畫；獲選供應鏈獎學金並進入大聯大企業實習	2

► 國立台北科技大學電資學院「大聯大清寒獎助學金」

2011年起，大聯大教育基金會於北科大電資學院設立「大聯大清寒獎助學金」，2022年提供獎助學金申請每學期5名。透過經濟扶助弱勢貧困之在學學生，使其不因家庭清寒或變故而失學，並在社會關懷扶助下完成學業。為鼓勵學生培養專業能力，將學習計畫列為評選標準，期待獎助金能不只協助經濟紓困，而是成為受贈者在學習成長中的助力。

► 國立雲林科技大學、國立台北科技大學「資訊科技實習計畫」

資訊科技實習計畫與雲科大合作已邁入第7年，2022年台北科技大學也首次加入計畫，大聯大控股為產業培育專才的同時，也讓在校同學能運用所學於實務、提升職場競爭力，透過在職場實作歷練中嘗試不同可能、探索自我。大聯大控股亦協助同學確立未來生涯發展方向，2022年共招募8位IT實習生，其中4位於實習結束後直接轉任為正式員工，達成校園職場接軌之目標。

► 國立政治大學商學院「供應鏈管理計畫」

大聯大控股自2010年起與政治大學商學院合作，贊助支持「供應鏈管理計畫」，計畫三年為一期，於2022年已邁入第12年。以產學合作方式將理論與實務結合，系統化台灣供應鏈管理知識；同時創建一套完整的供應鏈管理教材，為產業界培育供應鏈管理專才。



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

2022年開設的「智能供應鏈：趨勢與運用」課程，由企管系羅明琇教授與大聯大控股具有豐富實務經驗的業師共同授課。以供應鏈為架構，由教師與大聯大業師每周針對不同主題同時提供理論與實務面向的解說，讓同學可更深入了解供應鏈理論與實務的結合。

序	授課主題	大聯大控股業師
1	電子產業供應鏈概論與整體趨勢	產品暨業務行銷長 許英哲
2	數位化採購	資訊長 莊仕雄 資訊專案室專案經理 張聿嫻 資訊科學處總監 張嘉玲
3	4.0下的人才管理	人資長 李昭麟
4	數位化物流	大聯大電子副總 沈榮坤 資訊服務處總監 王義勛
5	供應鏈未來	副董事長 葉福海



註：大聯大控股副董事長葉福海與學生分享「供應鏈未來趨勢」。



註：大聯大控股資訊長莊仕雄與學生分享「數位化採購」。



註：大聯大控股人資長李昭麟與學生分享「4.0下的人才管理」。

4-3-2 | 社會影響力

大聯大控股關注環境議題，參與多項綠色行動，在社會公益方面，以「關懷弱勢族群・重拾技職精神」為主軸，著力於社會關懷、技能培育，期待為社會注入活水，奠定未來永續發展的基礎。

影響力投資

為擴大社會影響力觸及範圍，大聯大控股亦透過投資來發展夥伴關係，希望藉由基金公司及社會創新企業等共同創造影響力，遂於 2017 年及 2020 年分別投資活水貳及活水參影響力基金；截至 2022 年底，活水基金團隊共投資 20 家社會創新企業，關注主題涵蓋環境科技、永續食農、醫療照護、教育創新、地方創生領域的早期社會創新企業。一方面符合社會需求、另一方面也有商業運作機會，除了資金投入，活水也提供投資戶在公司治理、業務推展以及人才培育等協助，營建一個充滿活力的影響力生態圈。

於綠色投資面，為響應環保署多元化垃圾處理計畫目標，以分選技術將事業廢棄物中之適燃性廢棄物篩出，製成 SRF 作為鍋爐燃料替代品，達去化廢棄物、降低空污及永續精神，發展循環經濟之目的，大聯大控股亦在 2022 年新增投資揚堡實業股份有限公司，金額約 175,043 仟元；揚堡實業公司投入「由廢轉能」再生能源電廠，推動廢棄物製成 SRF 燃料、產熱發電再利用，將可解決台灣工業廢棄物處理痛點，未來並擴大 SRF 燃料應用，除了降低碳排、提供再生能源發電，也可降低對石化燃料的依賴。揚堡實業公司規劃未來彰濱與桃園廠投產後，每年 SRF 處理量能可達 24.7 萬噸，年發電量達 1.296 億度，約當 36,000 戶家庭用電，替代約 12.5 萬噸的燃煤用量。

社會投入



社會影響力主軸



環境友善

推崇環保與節能減碳，參與多項綠色行動，透過組織的力量帶動員工及眷屬一起投入其中，身體力行實踐體驗。

- 認養社區公園綠地
認養兩處公園綠地
- WPG 贈物減碳行動
募集 2,071 份二手閒置物資，共減碳 1,716 公斤



社會公益

著重弱勢關懷及文藝表演教育，提供資源協助弱勢族群或公益團體，運用於慈善及緊急急難等公益作為。

- 支持「普仁青年關懷基金會」青年培力計畫
贊助新台幣 120 萬元
- 支持「夢想之家教育基金會」青年中心夢想標竿學校一課業提升計畫
贊助新台幣 20 萬元
- 支持「財團法人台北市視障音樂文教基金會」舉辦第 30 屆視障音樂節「EYE 樂 ETF」
贊助新台幣 15 萬元
- 支持「展翼合唱團」視障天使公益巡演
贊助新台幣 20 萬元
- 支持「基隆特殊學校」優化身心障礙及特殊生之教育環境
贊助新台幣 40 萬元
- 關懷流浪動物贊助「台灣狗腳印幸福聯盟」
贊助新台幣 8 萬元
- 發起二手電腦募集活動，轉贈「普仁青年關懷基金會」
共募集 5 台二手筆電
- 捐贈社福單位全新桌椅設備
共 4 家非營利組織受益
- 發起舊鞋募集活動轉贈【舊鞋救命國際基督關懷協會】
募集數量 193 雙舊鞋
- 視障按摩公益金捐款至【愛盲基金會】
員工與公司合力捐贈新台幣 3 萬元
- 連續 5 年舉辦歲末送暖「聖誕鞋盒募集」活動
募集 239 份愛心聖誕鞋盒禮物



技職培育

重視技職培育，關注技職發展並支持體育賽事。

- 支持「女子高爾夫球協會」舉辦第三屆大聯大女子高爾夫公開賽
共有 75 位國內選手參與比賽
- 長期贊助 PGA 科技盃巡迴賽
贊助新台幣 30 萬元
- 支持青年女子高爾夫選手培育計畫，贊助職業及業餘選手
贊助新台幣 230 萬元
- 提倡藝文傳承支持「雲門文化藝術基金會」
贊助新台幣 40 萬

綠色行動

► 社區關懷・認養公園綠地

響應政府鼓勵市民參與綠地認養，大聯大世平集團於 2011 年起持續認養南港向陽公園，2021 年起認養 WPG 南港總部大樓前行道樹，協助綠地維護管理，營造多樣性的市容景觀，與居民和員工一同維護社區綠色環境、保護地球的意念。

► 大聯大愛心・WPG 贈物減碳行動

首次舉辦物資募集活動，由員工主動分享日常生活中用不到的「閒置物品」，透過贈物網平台轉贈給公益團體及弱勢家庭，以分享代替囤積與丟棄，一起為生活減廢、地球減壓。



註：贈物減碳活動海報。

本次大聯大同仁贈物行動：

- 刊登 2,071 份禮物，成功分享 2,004 份，**媒合率 97%**
- 啟動物資循環 833 公斤，**減碳 1,716 公斤**
- 影響力遍布 13 縣市，共 **25 間公益單位 / 學校受益**



贈物網大聯大控股專區



► 減碳動員活動

大聯大控股為鼓勵全體員工落實節能減碳行動，除日常綠色行動與知識宣導外，更規劃許多趣味性的節能減碳活動，如 2022 年度台灣區舉辦 ESG 擦手紙減量活動、中國區舉辦節全員節能減碳打卡活動等，藉以積極促進員工一起參與綠色行動。

► 中國深圳・ESG 打卡減碳活動

中國深圳辦公室為提倡環保概念舉辦減碳活動，員工自主參加透過打卡統計活動成果

回收紙箱 877.5 公斤、節約紙杯 30,000 個、因倡導雙面列印節約用紙 64,399 張、節約垃圾袋 98,438 個。

► 永續生活家講座及活動

2022 年開辦永續生活家系列活動，以線上講座搭配實作體驗的方式，引導員工發現永續議題並非遙不可及，透過生活中的小改變也能實踐永續，鼓勵員工成為永續生活家。

辦理方式	主題內容	參與人次
線上講座	來一場負責任的永續小旅行	766
員工體驗	島風行旅 - 恆春永續行程套裝	自由報名參加



註：來一場負責任的永續小旅行講座海報。



註：與島風行旅合作大聯大專屬永續行程。

大聯大控股在各地區亦舉辦不同類型的 ESG 講座、課程與活動，鼓勵員工共同參與，2022 年度總參與人次達 13,055 人。

地區	ESG 活動	參加人次
台灣	線上講座 2 場	1,440
	擦手紙減量比賽 1 場	1,795
	永續課程 7 場	196
香港	永續推廣宣導 5 場	40
上海	節能減碳活動 3 場	1,844
	打卡活動 7 場	990
深圳	節能減碳活動 3 場	2,887
	打卡活動 15 場	3,863
總計		13,055

社會公益行動

► 大聯大愛心・二手電腦募集

2022 年共募集 5 台二手筆電，捐贈給普仁基金會。



註：普仁基金會孩子們的感謝信。

► 大聯大愛心・聖誕愛分享

2017 年起與夢想之家合作「聖誕鞋盒募集」活動，在冬季歲末為弱勢家庭的孩子送上祝福，由大聯大控股員工準備愛心鞋盒的禮物，並參與夢想之家禮物志工活動親手傳遞愛的禮物。

2022 年共為弱勢青少年募集 239 份愛心鞋盒，
5 年累積 1,366 份愛心鞋盒。



► 普仁基金會・愛心捐款

大聯大詮鼎集團長期支持普仁基金會，認同該基金會以推動社會關懷青年，再帶動青年關懷社會，永續循環不斷的宗旨。每年以 120 萬捐款，迄今已 15 餘年，愛心持續不斷進行中。

► 大聯大愛心・募集舊鞋活動

大聯大詮鼎集團發起舊鞋募集，活動共募集到 193 雙二手鞋，送往舊鞋救命國際基督關懷協會，並贊助國際運費 20,000 元。



► 大聯大愛心・設備物資捐贈

大聯大友尚集團捐贈桌椅等設備物資，贈送原鄉弱勢家庭社會資源支持平台活動、桃園市德來綜合長照機構、天使心家族社會福利基金會、春暉啟能中心共四家公益團體。



註：各公益團體之感謝狀。

2022 WPG Holdings Sustainability Report

培育技職精神

► 大聯大女子高爾夫公開賽

大聯大關注台灣體壇發展與運動員培育，由控股公司及旗下集團共同贊助公益賽事。2020 年首次與 TLPGA 合作舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」，為職業選手搭建舞台，提高台灣選手國際能見度、體現社會回饋。2022 年為第三屆舉辦，延續贊助台巡賽理念，持續推動 ESG，並拋磚引玉邀請 34 家原廠共襄盛舉，一齊為台灣選手創造更好機會，同時將比賽總獎金提高至 1,000 萬元，較前屆提升 67%；整體賽事宣傳總觸及數超過 1,100 萬次，較去年成長超過 9 倍，共邀請超過 75 位國內選手參與比賽，讓選手在這裡競技、學習，甚至可以到國際的比賽幫台灣的女子高爾夫爭光。



Appendix

附錄

- 5-1 驗證聲明書
- 5-2 GRI Standards 揭露項目對照表
- 5-3 社會責任指引國際標準對照表
- 5-4 聯合國全球盟約對照表
- 5-5 臺灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法—附表一之十三對照表
- 5-6 永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 5-7 永續數據



5-1 驗證聲明書

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
11073 台北市信義區松仁路109號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Sun Shan Plaza
No. 109, Songren Rd.
Kiny-Sing, Taipei 11073, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-8888
Fax: +886 (2) 4931-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

大聯大控股股份有限公司 公鑒：

大聯大控股股份有限公司民國 111 年度永續報告書，業經本會計師針對所選定之標的資訊執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對永續報告書之責任

管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製永續報告書，且維持與編製永續報告書有關之必要控制，以確保永續報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，對上開永續報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍亦較小，因是取得之確信程度明顯低於合理確信。

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

- 取得及閱讀永續報告書；
- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解公司編製永續報告書有關政策及程序；
- 訪談相關人員了解所選定標的資訊產生之流程、內部控制及資訊系統；
- 分析及以抽查方式測試標的資訊相關文件及記錄。

- 1 -

先天限制

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

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現大聯大控股股份有限公司民國 111 年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未遵循其衡量基準暨臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製而須作修正之情事。

其他事項

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

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 方 涵 妮

方涵妮

中 華 民 國 112 年 6 月 28 日

- 2 -

確信項目彙總表

附件一

編號	確信項目(臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」/ GRI 指標編號/ 自行指標編號)	指標敘述	對應章節	衡量基準
1	臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之十三編號 7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	附錄 5-5 臺灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法一附表一之十三對照表	發生之反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案件數，及其造成的金錢損失總額。
2	GRI 303-3: 2018	取水量	3-2-6 水資源管理	按取水來源(自來水)劃分各地區及其水資源壓力地區之取水總量。
3	GRI 306-3: 2020	廢棄物的產生	3-2-7 廢棄物管理	按廢棄物組成成分劃分各地區之廢棄物總量。
4	GRI 401-1: 2016	新進員工和離職員工	4-1-1 人才結構	按年齡層、性別及地區劃分新進員工和離職員工之總數及比例。
5	GRI 404-1: 2016	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-1-2 人才培育	按性別和員工類別劃分每名員工每年平均訓練時數。
6	GRI 405-1: 2016	治理單位與員工的多元化	2-1-2 董事多元組成與績效評核 4-1-1 人才結構	按董事會成員依性別與年齡計算成員百分比，以及員工二低性別、年齡層及基層身心障礙者計算員工百分比。
7	自行指標一	缺勤率	4-2-4 職場健康與安全	按性別劃分之員工缺勤率。

- 3 -

5-2 GRI Standards 揭露項目對照表

使用聲明	大聯大控股依循 GRI 準則出版 2022 年永續報告書，資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2 一般揭露 2021		報告書章節與說明	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於報告書 1-1-1 組織架構	3 16
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3
2-4	資訊重編	本年度無針對先前報告書之資訊進行重編	—
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書 附錄 驗證聲明書	3 101
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1-1 組織架構 1-1-2 經營績效 1-3-1 通路管理與服務策略	16 18 29
2-7	員工	4-1-1 人才結構	74
2-8	非員工的工作者	4-1-1 人才結構	75
2-9	治理結構及組成	1-2-1 永續治理架構 2-1-1 董事會結構	19 38
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1-2 董事多元組成與績效評核	39
2-11	最高治理單位的主席	2-1-2 董事多元組成與績效評核	40

GRI 2 一般揭露 2021		報告書章節與說明	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-2-1 永續治理架構	19
2-13	衝擊管理的負責人	1-2-1 永續治理架構	19
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 1-2-2 重大主題分析	3 20
2-15	利益衝突	2-1-2 董事多元組成與績效評核 大聯大控股避免利益衝突之方式，除上列 2-1-2 之利益衝突管理段落提及之措施外，亦可參考以下途徑：本公司年報－董事資料、本公司年報－主要股東名單、本公司合併財務報表附註－關係人交易及附表－與關係人進、銷貨之金額達新台幣一億元或實收資本額百分之二十以上	42
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2-1 永續治理架構	19
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1-2 董事多元組成與績效評核	42
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1-2 董事多元組成及績效評核	41
2-19	薪酬政策	2-1-2 董事多元組成與績效評估 董事會薪酬政策，請參閱股東會年報 p.28~29	41
2-20	薪酬決定流程	2-1-2 董事多元組成與績效評估	41
2-21	年度總薪酬比率	4-2-1 員工薪酬與福利	79
2-22	永續發展策略的聲明	關於報告書 2022 年重點永續績效 企業永續發展目標	3 8 11
2-23	政策承諾	2-2-1 誠信經營 2-2-5 法令遵循與貿易合規 4-2-2 人權保障	43 51 81
2-24	納入政策承諾	1-2-1 永續治理架構 1-2-2 重大主題分析 2-2-1 誠信經營	19 23 44
2-25	補救負面衝擊的程序	1-2-3 利害關係人識別與溝通 4-2-2 人權保障 4-2-3 勞資溝通	26 81 87

GRI 2 一般揭露 2021		報告書章節與說明	頁碼
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2-3 利害關係人識別與溝通 4-2-2 人權保障 4-2-3 勞資溝通	26 81 87
2-27	法規遵循	2-2-5 法令遵循與貿易合規 2022 年無發生違反法規之事件	51
2-28	公協會的會員資格	4-3-1 產業推進力	91
2-29	利害關係人議合方針	1-2-3 利害關係人識別與溝通	26
2-30	團體協約	本公司未有集體協商協定，但致力推動勞資會議	—
GRI 3 重大主題 2021		報告書章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1-2-2 重大主題分析	20
3-2	重大主題列表	1-2-2 重大主題分析	22
3-3	重大主題管理	1-2-2 重大主題分析	24

特定主題

► GRI 200：經濟系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	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	1-1-2 經營績效 4-3-2 社會影響力	18 95
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3-1-1 氣候相關財務揭露 (TCFD) 3-2-3 溫室氣體管理	56 63
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-2-1 員工薪酬與福利	81

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
--------	------	----------	----

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 員工薪酬與福利	78
-------	-------------------------	---------------	----

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	3-3-2 潔淨科技發展成果	70
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1-2-2 重大主題分析	22

GRI 204 採購實務 2016

204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1-3-4 供應鏈管理	35
-------	----------------	-------------	----

GRI 205 反貪腐 2016

205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-2-1 誠信經營	44
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-2-1 誠信經營	44

GRI 206 反競爭行為 2016

206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022 年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案	—
-------	----------------------	---------------------------------	---

► GRI 300：環境系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
--------	------	-------	----

GRI 302 能源 2016

302-1	組織內部的能源消耗量	3-2-4 能源管理	64
302-3	能源密集度	3-2-4 能源管理	64

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
--------	------	-------	----

GRI 303 水與放流水 2018

303-3	取水量	3-2-6 水資源管理	66
-------	-----	-------------	----

GRI 305 排放 2016

305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	63
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	63
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	63

GRI 306 廢棄物 2020

306-3	廢棄物的產生	3-2-7 廢棄物管理	67
-------	--------	-------------	----

GRI 308 供應商環境評估 2016

308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	1-3-4 供應鏈管理	34
-------	---------------------	-------------	----

► GRI 400：社會系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
--------	------	----------	----

GRI 401 勞雇關係 2016

401-1	新進員工和離職員工	4-1-1 人才結構	75
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-2-1 員工薪酬與福利	80
401-3	育嬰假	4-2-1 員工薪酬與福利	81

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
GRI 403 職業安全衛生 2018			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4-2-4 職場健康與安全	88
403-3	職業健康服務	4-2-4 職場健康與安全	88
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-2-4 職場健康與安全	88
403-6	工作者健康促進	4-2-4 職場健康與安全	90
403-9	職業傷害	4-2-4 職場健康與安全	88
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 人才培育	76
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-1-2 人才培育	77
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2-1 員工薪酬與福利	79
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	2-1-2 董事多元組成與績效評核 4-1-1 人才結構	40 74
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2-2-1 誠信經營 4-2-3 勞資溝通	43 87
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	1-3-4 供應鏈管理 4-2-2 人權保障	35 81

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1-2-2 重大主題分析 1-3-4 供應鏈管理 4-2-2 人權保障	23 35 81
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	4-2-2 人權保障	81
GRI 411 原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權力的事件	2022 年無發生侵害原住民權利之事件	—
GRI 415 公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	4-3-1 產業推進力 2022 年無政治捐獻之情事	91
GRI 416 顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2022 年無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	—
GRI 417 行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2022 年無發生違反產品與服務之資訊與標示法規之事件	—
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2022 年無發生違反行銷傳播相關法規之事件	—
GRI 418 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-2-1 誠信經營	44

5-3 社會責任指引國際標準對照表

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	1-2 大聯大控股永續管理 2-1 董事會運作	19 38
	企業社會責任理念	關於報告書	3
	符合法規並透過查核避免因人權問題造成的風險	4-2-2 人權保障	81
人權	處理人權的風險處境	4-2-2 人權保障	81
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	4-2 幸福職場	78
	解決委屈	4-2 幸福職場	78
	不可歧視弱勢族群	4-2-2 人權保障	81
	保障公民與政治權	4-2-2 人權保障	81
	保障經濟、社會與文化權	4-2-2 人權保障	81
	保障基本工作權利	4-2-2 人權保障	81
勞動實務	促進就業及聘僱關係	4-1-2 人才培育	76
	工作條件與社會保護	4-2-2 人權保障	81
	保持社會對話	4-2-3 勞資溝通	87
	維護工作的健康與安全	4-2-4 職場健康與安全	88
	人力發展與訓練	4-1-2 人才培育	76
環境	污染預防	3-2 低碳營運	61
	永續資源利用	3-2 低碳營運	61
	氣候變遷減緩與適應	3-1 氣候變遷策略與管理	55
	環境保護、生物多樣性與自然棲地修復	CH3 環境共好、永續加值	53

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
公平運作	反貪腐	2-2-1 誠信經營	43
	負責任的政治參與	4-3-1 產業推進力	91
	公平競爭	2-2-1 誠信經營 2-2-5 法令遵循與貿易合規	43 51
	促進產業價值鏈的社會責任	1-3 通路整合與創新	29
	尊重智慧財產權	2-2-5 法令遵循與貿易合規	51
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	1-3 通路整合與創新	29
	保護消費者的健康與安全	1-3 通路整合與創新	29
	支持永續消費	3-3 綠色價值鏈 1-3-4 供應鏈管理	68 35
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	1-3 通路整合與創新	29
	消費者資料保護與隱私	2-2-4 資訊安全管理	48
	保障享用服務權	1-3 通路整合與創新	29
	教育及提高意識	4-3-1 產業推進力	91
社區參與與發展	社區參與	4-3 社會共融	91
	創造就業與技術發展	4-3-1 產業推進力	91
	發展科技	4-3-1 產業推進力	91
	幫助增加財富與收入	4-3 社會共融	91
	推廣教育及文化	4-3-2 社會影響力	95
	推廣健康	4-2-4 職場健康與安全	88
	社會投資	4-3 社會共融	91

5-4 聯合國全球盟約對照表

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	4-2-2 人權保障	81
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	4-2-2 人權保障	81
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	4-2-2 人權保障	81
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	4-2-2 人權保障	81
	原則 5	切實廢除童工	4-2-2 人權保障	81
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視	4-1-1 人才結構 4-2-2 人權保障	74 81
環境	原則 7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	CH3 環境共好、永續加值	53
	原則 8	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	CH3 環境共好、永續加值	53
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3-3 綠色價值鏈	68
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	2-2 公司治理	43

5-5 臺灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法— 附表一之十三對照表

No	指標	指標種類	單位	報告書章節	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	3-2-4 能源管理	64
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	3-2-6 水資源管理	66
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	3-2-7 廢棄物管理； 產業類型無有害廢棄物產生	67
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%)、數量	4-2-4 職場健康與安全	88
5	產品生命週期管理之揭露： 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^{註1}	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	因大聯大控股產業類型為通路服務業，故無產品生命週期結束之報廢產品及電子廢棄物	—
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	1-3-4 供應鏈管理	34
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2022 年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案	—
8	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	因大聯大控股產業類型為通路服務業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關產品產量	—

5-6 永續會計準則委員會（SASB）對照表

揭露項目		報告書章節與說明	頁碼
水資源管理			
TC-ES-140a.1	自各個高或極高水資源壓力地區之 ❶ 總取水量佔比 ❷ 總用水量佔比	3-2-6 水資源管理 5-7 永續數據	66 115
廢棄物管理			
TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	3-2-7 廢棄物管理	67
勞動實務			
TC-ES-310a.1	❶ 停工事件數 ❷ 總停工日數	2022 年無停工之情事	—
勞動情形			
TC-ES-320a.1	Ⓐ 直接員工與 Ⓑ 約聘員工之 ❶ 事故率與 ❷ 虛驚事件率	4-2-4 職場健康與安全	88
TC-ES-320a.2	依 Ⓐ 全部工廠與 Ⓑ 高風險工廠區分之經 RBA VAP 或同等稽核之 ❶ 自有工廠佔比 ❷ 一階供應商工廠佔比	不適用（因大聯大控股產業類型為通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範）	—
TC-ES-320a.3	（Ⅰ）自有工廠與（Ⅱ）一階供應商工廠之依 Ⓐ 主要缺失 Ⓑ 其他缺失區分之 RBA VAP 或同等稽核之 ❶ 缺失率 ❷ 相關更正行動	不適用（因大聯大控股產業類型為通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範）	—

揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
產品生命週期管理		
TC-ES-410a.1	產品生命週期結束之產品及電子廢棄物復原總重和回收佔比	不適用（因產業類型為通路服務業，故無產品生命週期結束之產品及電子廢棄物） —
原料溯源		
TC-ES-440a.1	描述如何管理關鍵原物料使用相關風險	1-3-4 供應鏈管理 34
活動指標		
TC-ES-000.A	工廠總數	大聯大控股無製造工廠，物流倉儲有 6 個 —
TC-ES-000.B	工廠面積	大聯大控股無製造工廠，物流倉儲面積為 992,658.5 平方英尺 —
TC-ES-000.C	員工總數	4-1-1 人才結構 74

5-7 永續數據

依來源劃分取水量	環境數據	所有地區取水量（百萬公升）		具水資源壓力的地區
	地表水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
	地下水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
	海水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
	產出水	總量	0	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
		其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
	第三方的水	總量	55.827	0
		淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	55.827	0
		其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0
依取水來源劃分第三方的總取水量	地表水 / 地下水 / 海水 / 產出	不適用 ^{註1}	不適用	
總取水量		55.827	0	

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

註2：淡水定義為 ≤ 1,000 mg/L 總溶解固體的水。

註3：其他的水定義為 >1,000 mg/L 總溶解固體的水。

註4：第三方的水來源為自來水。

社會數據

Ⓐ 違反社會與經濟領域法規事件與因應作為

2022 年大聯大控股於勞動檢查結果被裁定違反法令事項有 1 項，為大聯大控股因違反勞動基準法第 30 條第 6 項，被處以罰鍰新台幣 2 萬元，本公司已重新檢視管理及作業流程，並加強溝通宣導。

註：依勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統，依報告年間 2022/01/01~2022/12/31 查詢。

Ⓑ 2022 年經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之件數統計

投訴或檢舉來源		經證實屬實之件數
資訊洩漏或遺失客戶資料		0
侵害客戶隱私	監管機關	0
	其他（外部各方）	0



產業首選・通路標竿

大聯大核心價值觀
WPG Shared Values



團隊
Teamwork



誠信
Integrity



專業
Professionalism



效能
Effectiveness



報告書下載專區

大聯大控股股份有限公司
WPG Holdings Limited

11568 台北市南港區經貿二路 189 號
www.wpgholdings.com

Copyright © 2022 WPG Holdings 版權所有

