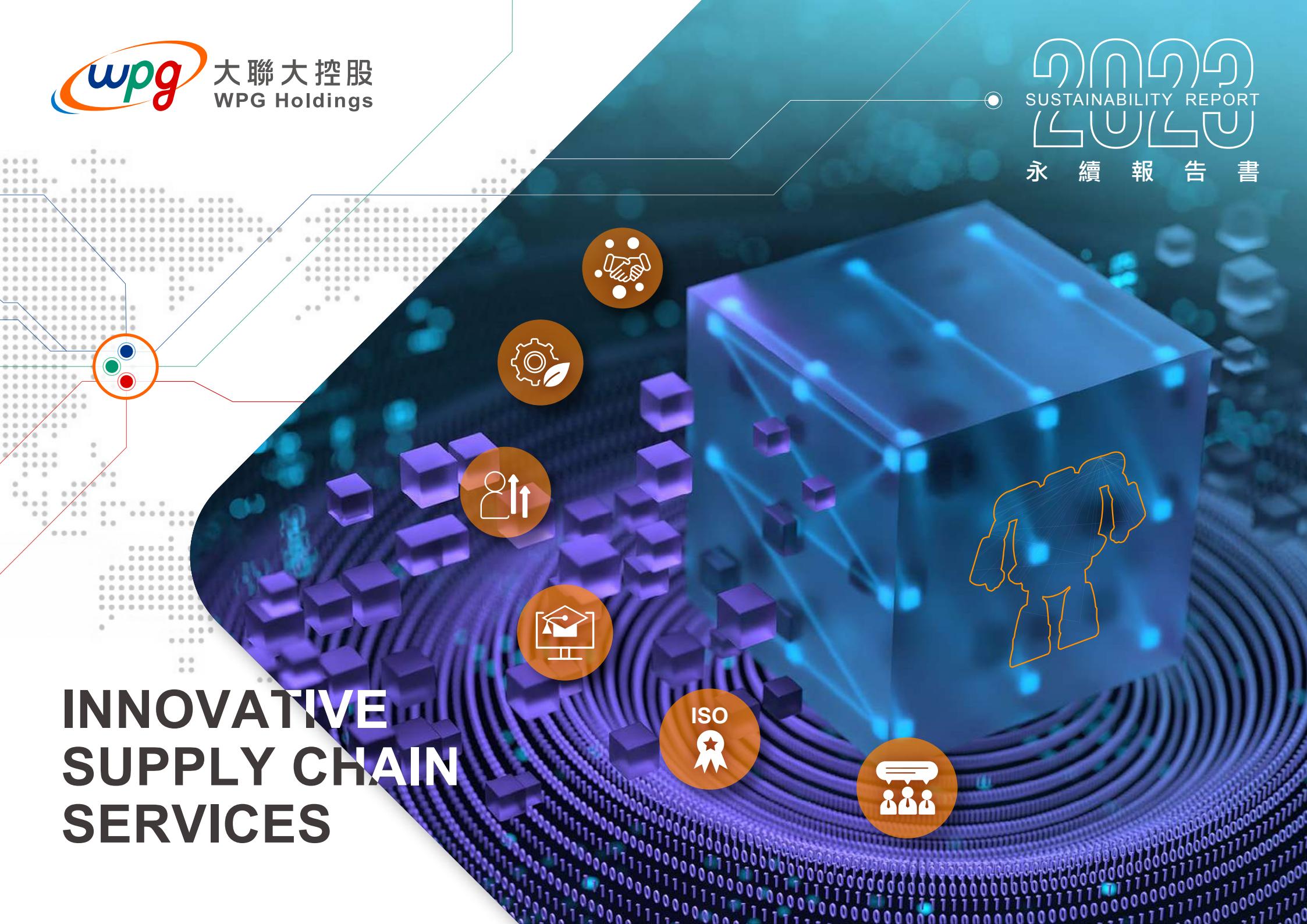




大聯大控股
WPG Holdings

2022
SUSTAINABILITY REPORT
永續報告書

INNOVATIVE SUPPLY CHAIN SERVICES





前言

• 關於報告書	02
• 經營者承諾與理念	
董事長的話	04
執行長的話	05
ESG 暨永續發展委員會主席的話	06
• 2023 年重點永續績效	07
• 特刊：透過 LaaS、BPaaS，探索並建構新商業模式	08
• 企業永續發展目標	10
• 2023 年獎項與肯定	14

1 LEADERSHIP

產業首選 · 通路標竿

1.1 關於大聯大控股	17
1.2 大聯大控股永續管理	22
1.3 通路整合與創新	32

2 INTERGRITY

誠信當責 · 創利共贏

2.1 董事會運作	42
2.2 公司治理	49

3 NATURE

環境共好 · 永續加值

3.1 氣候變遷策略與管理	63
3.2 低碳營運	70
3.3 綠色價值鏈	81

4 KNOWLEDGE

賦能人才 · 社會共融

4.1 人才賦能	87
4.2 幸福職場	93
4.3 社會共融	106

5

附錄

5.1 驗證聲明書	120
5.2 GRI Standards 揭露項目對照表	124
5.3 社會責任指引國際標準對照表	128
5.4 聯合國全球盟約對照表	129
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	130
5.6 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	131
5.7 上市公司氣候相關資訊	132
5.8 永續數據	133
5.9 揭露資訊範圍	134

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）2023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，且是亞太地區市場的國際領先半導體元器件通路商。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。



本報告書下載

報告書期間和發行週期

每年定期發行中文與英文兩種語言版本的永續報告書，且公開揭露於大聯大控股官網永續發展專區。

- 報告書期間：2023年1月1日至2023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2023年度）
- 上次發行日期：2023年6月
- 本次發行日期：2024年6月
- 下次預計發行日期：2025年6月

報告書撰寫依據

發佈單位	依循項目
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 通用準則 2021 年版
臺灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則
	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國	永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）
	聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact, UNGC）
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	永續會計準則委員會之產業揭露標準
氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)	氣候相關財務揭露建議書

永續報告書編製流程

1 報告書編製

- 本報告書內容資訊及數據係由永續辦公室與報告書編撰小組成員共同蒐集、彙整及編製。

2 內容審核及彙整

- 交由各單位主管審核，確認報告書之內容正確性及涵蓋所有重大主題，並由永續辦公室統籌、彙整編撰小組成員所提供之資料，完成永續報告書初稿。
- 初稿交由編撰小組再次覆核，並經董事會決議通過。

3 外部查證

- 本報告書係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，進行有限確信，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 5.1](#)。

4 定稿

- 確信後完成報告書定稿，並公開發布於公司網站永續發展專區與臺灣證券交易所公開資訊觀測站。

報告範疇

本報告書內容涵蓋本公司、四個子集團（世平集團、品佳集團、詮鼎集團及友尚集團）和海外事業群，由臺灣擴及香港、中國大陸、韓國、東南亞、北美及歐洲等地區之企業永續實踐與成果；除財務數據外，其餘內容不包含上櫃公司鑫聯大控股（股票代號：3709）；報告書中所指之總部為南港總部大樓，營運據點係指各地區辦公室及自有物流倉庫。另，本報告書之財務數據如未特別說明，均以新臺幣為報導貨幣。

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

資訊品質

類別	內容	確信 / 驗證 / 認證 / 查證
永續資訊	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」有限確信	勤業眾信聯合會計師事務所
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所
品質管理	ISO 9001 品質管理系統	物流倉庫各別通過當地第三方認證公司（如：SGS）
環境資訊	ISO 14064 溫室氣體證書	英國標準協會（BSI Taiwan）
	ISO 14001 環境管理系統	物流倉庫各別通過當地第三方認證公司（如：SGS）

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

地址：11568 臺北市南港區經貿路二段 189 號

電話：886-2-2191-0068

Email : wpgh_csr@wpgholdings.com



永續發展專區

董事長的話



在大聯大“**共創夥伴價值，成就未來**”的企業宗旨引導下，我們也將繼續與客戶、供應商、員工、銀行及投資人等利害關係人攜手共進，追求**「共大、共好、共贏」**的永續目標



大聯大控股股份有限公司
董事長

關心大聯大控股企業永續發展的夥伴們：

剛剛過去的 2023 年，被世界氣象組織標記為人類史上最熱的一年，為加速淨零腳步，國際間具一致的共識，紛紛推出和減碳相關的法規政策，在環境議題加大影響企業經營的同時，我們也面對全球經濟放緩及終端市場疲軟的市場變化，值此挑戰，大聯大控股同仁與我們的供應鏈夥伴一同兢兢業業，努力踏實，最終還是遞交了集團市值創下歷史新高的成績單。

以健全公司治理為基石 持續內化以人為本之精神，**共創夥伴價值**

在 ESG 的三大構面中，公司治理始終是我們認為最重要的基石，雖然集團已上市多年並深得股東信賴，我們仍然依法規要求，並隨著環境變化，持續更新公司治理架構與運作機制，確保我們的經營是基於有效的治理結構，以保障股東與重要利害關係人的權益。此外，在數位化時代，我們持續強化數位安全措施，以降低營運風險，並已取得 ISO 27017 雲端服務安全管理系統認證；在數據與 AI 世代，讓資訊安全先行，也落實良好治理為先的經營理念。

另一方面，員工是我們最重要的事業夥伴，在當責的公司文化下，為公司及股東創造極高價值。因此，我們十分重視人才的培訓及其專業成長，除了合適的培訓計畫外，過去一年，我們也提升了線上平台課程自製率，邀請高階主管擔任內部講師，錄製知識傳承等一系列的課程，以提升同仁學習速度及經驗。

永續經營是企業重要目標 從承諾走向實踐

永續經營是我們最重要的核心工作之一，在持續努力下，我們的公司治理評鑑獲評為前 5% 之上市公司、並獲得 MSCI 評鑑為 A 級，同時也持續被納入臺灣公司治理 100 指數成分股，這些都是我們在落實公司治理及追求永續發展取得的卓越成果。

去年，臺灣碳交所成立，代表著臺灣正式進入碳交易時代的里程碑，將由市場驅動企業淨零轉型；各式氣候法案及永續揭露指引的推出，彰顯了企業的永續投入從自願遵循走向強制性規範。大聯大控股一向以永續經營為目標，在法規尚未強制要求前，我們於 2021 年即承諾集團 2050 年淨零排放目標，且在過去一年，持續擴大營運據點及自有倉碳盤查和 ISO 14064:2018 查證範圍，評估低碳轉型路徑，並針對集團的再生能源使用率設定每年的階段性目標。

我們的永續未來 帶領企業朝向幸福企業之路邁進

展望未來，仍然面臨著地緣政治變動及臺灣特定議題等挑戰，我們將會更加重視營運持續管理 (BCM) 工作，並加速全球佈局與投資，善用並整合各種資源，厚植營運韌性及強化長期競爭力，以敏捷應對變化，堅定地邁向幸福企業的道路。在大聯大控股**“共創夥伴價值，成就未來”**的企業宗旨引導下，我們也將繼續與客戶、供應商、員工、銀行及投資人等利害關係人攜手共進，追求**「共大、共好、共贏」**的永續目標。



執行長的話

中美兩大經濟體全面高度競爭態勢確定，全球經濟在通膨、地緣政治緊張及戰爭狀態的影響下，復甦動能疲弱。隨著 2023 年觸底緩升，全球供應鏈與價值鏈的重組已勢在必行，大聯大身處半導體產業鏈的中段，戮力思考如何在變動不居的環境中，保持供應鏈的彈性與韌性，服務全球上下游夥伴。

2023 年，大聯大控股成立滿 18 年，在企業願景「產業首選 · 通路標竿」下，確立大聯大的宗旨為「共創夥伴價值，成就未來」。

成為幸福企業的旅程上，如何持續「創造價值」？如何被產業夥伴「肯定價值」？如何被資本市場「肯定價值」？如何「成就利害關係人」？是在此宗旨之下，大聯大經營團隊積極主動探求的重要課題。

這數十年於電子零件通路產業的兢兢業業，大聯大控股在人力資本、財務資本、智慧資本、社會資本以及大聯大專屬的產業控股經驗上，都有珍貴的資源積累。我們深刻體認「善用資源」本身就是企業永續發展的關鍵行為，因此，將「善用資源以追求更好營運結果」作為經營團隊之策略主軸。在各紅海市場中，大聯大透過規劃、佈局並執行藍海策略，期於不同的賽局與賽道中持續保持競爭力，追求在環境保護 (E) 、社會責任 (S) 及公司治理 (G) 三大永續發展指標的卓越表現。

延續 2021 年六大策略方針「全球服務、大而無畏、平台賦能、產能倍增、無縫交接、幸福企業」，電子零件通路事業 (IED) 聚焦全球服務、營運優化和業務優化三面向。

- 全球服務 - 面對世界：因應全球供應鏈大勢，面對大中華區客戶的遷移，以「客戶到哪裡，服務在哪裡」之隨需佈局為主軸。在營運持續 (BCM) 的前提下，積極佈建跨區服務網絡與平台，期提供各式組合方案，滿足上下游產業夥伴之關鍵需求。
- 營運優化 - 面對自己：營運優化面向主為向內看，檢視前後端各層級營運流程，以增進效能為核心，在不同功能專業上盤點審視，持續優化；針對控股各功能服務事業體化 (XaaS)，也將持續驗證可行之服務商模。
- 業務優化 - 面對產業上下游：應接全球總體經濟以及產業時空環境快速翻轉所帶來的各項營運費用變化，以營運資產報酬率以及營運結果為導向，各前端經營團隊綜合考量、善加取捨，朝各自理想的產品、客戶及區域組合樣貌前進；控股層次則以高毛利業務領域為目標，開展專案，期最終可以獨立事業體形式，在不同業務領域深耕，對大聯大的獲利提升產生實質助益。

成為幸福企業的旅程上，

如何持續「創造價值」？

如何被產業夥伴「肯定價值」？

如何被資本市場「肯定價值」？

如何「成就利害關係人」？

是在此宗旨之下，大聯大經營團隊
積極主動探求的重要課題

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

回顧三年前，為了持續強化我們在 ESG 永續發展面向等作為及表現，集團決定將我從副董事長轉任永續長。上任後，一方面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；另一方面，我也帶領集團以實際行動深化我們對永續價值主張【永續傳承、無私分享、共好共融】的投入，期許為集團的永續發展及核心競爭力，不斷地注入新動能。

以實際行動化深化永續價值主張

一直以來，我們非常重視人力資本的發展，深知吸引、激勵人才並促進其適性發展和適才適所及經驗傳承對企業的永續經營及核心競爭力的維持至關重要，為此我們培育內部講師，將組織的管理經驗及經時間淬鍊的內部最佳實務作法，透過短影片教材庫，被系統化地傳授並保留。為強化建立集團雇主品牌形象與機制，2023 年中國大陸子公司大聯大商貿（深圳）參與並獲頒《最佳雇

主績效激勵獎》，也代表著大聯大致力於推動永續職場的理念受到同仁們及外界的高度認可。

此外，共好利他一向是大聯大的理念，有感於氣候變遷對於農漁牧等傳統產業的衝擊，我們發起倡議 ESG 科技創新推動聯盟，號召上下游夥伴加入，並已經完成了第二屆 IMV 競賽，持續提供資源，且依需求給予輔導，希望能與地方共好，協助臺灣社會達成與環境永續的目標。同時，我們亦積極透過參與產學合作及產業公協會推動等方式，最大化利他主義的效應，發揮更大的社會影響力。

大聯大控股身為全球半導體供應鏈重要的一員，重視永續發展且予以實踐，每年透過出版的永續報告書，公開透明地與關心我們的各界利害關係人分享大聯大的永續發展歷程與成果。展望未來，我們將持續以公司、同仁與各方利害關係人共好、共融前提，與產業夥伴攜手合作，共同打造產業共贏生態圈。

展望未來，我們將持續以公司、同仁與各方利害關係人共好、共融前提，與產業夥伴攜手合作，共同打造產業共贏生態圈



大聯大控股股份有限公司
ESG 暨永續發展委員會主席



● 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（MISA）
- 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

2023 年重點永續績效

環境面

100%

辦公室及自有倉庫
溫室氣體盤查範圍

ISO 14001

東莞倉通過環境管
理認證

90 家合作夥伴

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

↑ 40%

2023 年開發完成與更新
之潔淨科技相關方案共
137 項，佔年度總開發方
案數量接近 67%，營收較
去年成長 40%

金級

大聯大控股總部獲得
2023 年辦公室公共區域
室內空氣品質金級認證，
保障員工健康的工作場所
與環境友善的保證

100%

庶務性在地供應商
採購金額比例

社會面

92.4%

推出員工持股託，覆蓋
率高達 92.4%，覆蓋率
較去年成長

20.12 小時

教育訓練投入 21,173,906
元，總受訓時數 96,921
小時，人均受訓時數為
20.12 小時

連續 13 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，培育臺灣產業
界供應鏈管理人才

98.7%

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

最佳雇主績效激勵獎

榮獲第十屆深圳成長型企業

治理面

5 檔

入選 ESG ETF
成分股

前 5%

第十屆公司治理評鑑
名列全體上市公司

前 10%

第十屆公司治理評
鑑名列市值 100 億
元以上之電子類

ISO 27017

通過雲端服務資
訊安全管理認證

A 級

通過並取得臺灣
智慧財產管理系
統 (TIPS) 驗證

CNY 5.5 億

博來客全覆蓋式社群互
動行銷機制，累積推廣
價值

160 部

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 160 部，
亦開放外部訂閱

透過 LaaS、BPaaS， 探索並建構新商業模式

大聯大控股台灣物流中心

為了推動全球供應鏈服務的智慧永續發展，大聯大控股台灣物流中心結合了「全球服務、智慧科技、綠色永續」三大理念，於 2023 年底正式揭牌啟用。這座佔地廣達 2 萬平方公尺的林口智慧倉儲中心，規劃 3,000 平方公尺的區域作為具有保稅、轉運功能的物流中心。未來，大聯大控股將為上游晶片商、下游系統廠以及通路商等業界夥伴提供一個共創、共榮的訂閱式倉儲代工服務平台。



大聯大台灣物流中心更多資訊

LaaS to BPaaS

自從 2015 年開始，大聯大控股便開始積極推動數位轉型，逐步轉型為科技供應鏈服務公司。首先在全球各地設立了智慧倉儲代工服務中心，以「LaaS : Logistics as a Service 智慧倉儲代工」為核心。接著，大聯大控股進一步融合了綠色永續理念，將智慧倉儲代工服務納入企業 ESG (環境、社會、治理) 戰略的重要一環。如今，台灣物流中心的正式啟用，預示著大聯大控股將進一步發展「業務流程即服務」(BPaaS : Business Process as a Service) 模式，為全球半導體生態鏈創造新的價值。

未來，大聯大控股將持續提供共享的訂閱式倉儲代工服務，讓晶片廠、客戶以及其他通路商能夠充分利用公司投資打造的智慧倉儲設施。此外，大聯大控股還計畫結合桃園航空自由貿易港區的保稅、轉運及配送功能，進一步提升倉儲物流服務的效率和安全性，讓供應鏈夥伴能夠更加專注於自身業務，並共同創造更大的價值。

大聯大控股在經營理念上強調「業務數位化、業務平台化、數據業務化」，這一理念是推動業務流程即服務 (BPaaS) 的基礎。通過將業務流程數位化，大聯大能夠將微服務化資訊系統與彈性組合能力相結合，以實現共好、共贏的目標。

總結以上內容，大聯大控股透過整合全球各地的倉儲資源並利用智慧倉儲系統的數據，提供訂閱式倉儲服務，讓客戶能夠根據自身需求，靈活選擇倉儲服務，以加速產品上市，同時實現綠色永續發展的目標。



BPaaS 發展目標

未來規劃

大聯大控股將繼續強調 BPaaS 微服務的易於擴充性和彈性高的優勢，以滿足客戶和原廠快速變化的需求。同時，公司也將努力減少內部的客製化需求，從而提升整體作業效率，並持續推動永續發展的目標。



服務理念

解構系統沉重包袱

不再依照各別客戶訂製特殊功能，透過解構過去系統中歷史累積的複雜功能，藉此簡化系統，並有利往後使用及方便更新。

微服務易於擴充性與彈性高

微服務代表系統裡的各個功能被拆分成了小塊，容易新增或者改動，且亦能靈活運用，可以根據使用者不同的需求需要隨時調整。

提供 User 自定義之自助服務

提供使用者可以自己設定的自助服務，讓使用者可以按照自己的需求和喜好，自行調整和設置服務的功能和內容。

依 User 需求快速組成個性化流程

依據使用者的需求，能夠快速地將各種功能組合起來，形成符合個人需求的獨特流程。

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	2023 年		2024 年		SDGs
	工作目標	執行成果	達成情形	工作目標	
營運績效與財務表現	提升稅後淨利並控制營業費用	營業淨利新臺幣 103.95 億元、稅後淨利新臺幣 81.09 億元、基本每股盈餘新臺幣 4.59 元	持續透過優化各功能運營品質，提高利潤率	<ul style="list-style-type: none"> 提升稅後淨利並控制營業費用 加強營運資產管理，確保資產品質及流動性 	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
	加強應收帳款及擔保品管理，確保資產品質及流動性	關鍵績效指標之營運資產報酬率 (ROWC) 為 7%，股東權益報酬率 (ROE) 為 9.85%	持續透過關鍵指標管理營運績效 (ROWC、ROE)	<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 MSCI ESG 評級維持 A 級 	
	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	年度財報提前於 2 月底前公告	已達成		
	股東常會持續提前於 5 月底前召開	股東常會提前於 5 月底前召開	已達成		
	MSCI ESG 評級提升至 A 級	MSCI ESG 評級提升至 A 級	已達成		
公司治理	第十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%	第十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%	已達成	<ul style="list-style-type: none"> 第十一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% 	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
				<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 	

2023 年

2024 年

重大主題

工作目標

執行成果

達成情形

工作目標

中長期目標

SDGs

**資訊安全與
資料隱私**



維持 ISO 27001 資訊安全管理系統認證

持續持有 ISO 27001 認證

已達成

導入 ISO 27017 雲端服務資訊安全管理，預計於 2023 年 7 月取得認證

取得 ISO 27017 認證

已達成

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

因應 NIST CSF 新版 2.0 即將發布，展延專案執行

計畫展延至 2024 年 Q4
持續執行

- 因應 27001 更版 2022，進行 27001 轉版

- Q4 持續進行 NIST CSF 2.0 版成熟度評估

- 依據風險辨識評估結果，進行跨國備援機房建置

- 持續落實 P-D-C-A (Plan-Do-Check-Action) 管理精神，精進資訊安全管理與技術
- 視 NIST CSF 評估結果再進行供應鏈管理，強化機制發展計畫評估



**產品線代理
與客戶滿意度**



持續更新市場資訊分享平台，並擴大提供客戶範圍

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

已達成

- 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

- 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



風險控管



制定年度營運持續管理機制 (BCM) 並進行演練

已依規劃制定年度營運持續管理機制 (BCM) 並進行演練

已達成

- 制定年度營運持續管理機制 (BCM) 並進行演練
- 制定風險管理內部稽核管理機制

- 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



2023 年

2024 年

重大主題

工作目標

執行成果

達成情形

工作目標

中長期目標

SDGs

人才吸引與
留任

提升員工對組織的認同對工作的熱情，並建立以 T.I.P.E. 為基礎的企業文化

依循組織發展重新制定企業宗旨，將 T.I.P.E. 核心職能與當責工具相結合，使核心價值觀能成為具體推動與衡量的行為

階段性已達成，持續推動企業核心價值

- 提升員工認同感並建立以核心價值觀為基礎的企業文化

- 2026 年員工敬業度調查正向指標超過 70%



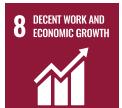
建立數位賦能的人力資源管理平台

大中華區行政作業導入自動化流程，21 位人力資源夥伴完訓 RPA 培訓並將成果實用於工作中

已達成

- 提升同仁對工作的成就感與幸福感

- 2026 年提升員工數位運用能力，建立培育及評鑑人才機制，完善員工職涯發展



持續推動 E-Learning 學習平台

提升線上學習平台課程自製率，完成線上課程已逾 160 部，員工整體學習總時數成長 11%

已達成

- 培養重要經營管理團隊，並建立交棒機制，以無縫交接為目標
- 強化人資平台運作，各階管理者得以運用平台與數據進行人才發展及管理

- 2026 年工作及福利彈性化超過 50%
- 建置全球化人才管理發展機制
- 關鍵目標成果，於團隊成員間明確程度超過 50%

持續優化並落實績效管理機制

強化目標管理之訓練與實務分享

已達成

- 因應全球化佈局，研擬海外實習獎助方案，發展多國多元人才育成

智慧資產管
理與保護

申請 TIPS A 級驗證（保護權利、避免侵權）

通過台灣智慧財產管理系統 (TIPS) A 級驗證

已達成

- 通過 TIPS A 級驗證抽驗（保護權利、避免侵權）

- 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

擴大中國大陸客戶訂單系統對接的新戰場

大陸客戶完成 13 家 B2B 系統對接並 17 個功能數

已達成

- 發展自動化 UDL 訂單維護擴大數據化比例達 55%

- 持續大大網平台 BPaaS 化，共創產業生態，提升整體效能



開發大大邦 2.0 的新戰局

全年新增客戶數達 243 家，並新開立 69 家 2.0 帳戶

已達成

2023 年

2024 年

重大主題

工作目標

執行成果

達成情形

工作目標

中長期目標

SDGs

智慧物流與
智慧倉儲

完成臺灣林口倉智能倉儲優化與改造計畫

智能倉儲改造建置，包含廠房裝修工程跟智能設備建置；取得財政部關務署臺北關物流中心登記證，並成立林口國際物流中心

已達成

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

作業流程優化，包含驗貨視覺化、產值獎金 2.0、Direct 產能倍增、香港及東莞客服共同作業

已達成

數位化平台服務、有效管理資訊數位化及透明度

數位分析及數據決策，包含使用 Power BI 輔助作業、於廠內進行訂單追蹤、廠外 In-transit 追蹤；並應用 Power Apps 作為日常作業應用，如 B2B2P 專案平台、倉庫耗材管理、倉庫設備檢查及 GC 教育訓練平台

已達成

推動複合運輸模式，以縮短供應鏈

完成 5 個品牌直進東莞倉，每年節省約 2,000 板中轉倉空間，並推廣使用善用「東莞—香港國際空港中心」，縮短運送距離

已達成

- 配合客戶分佈趨勢，尋找產業內合作夥伴，實現「客戶在哪，我們就在哪」
- 規劃未來業務，擴展倉儲服務
- Power BI 整合優化
- 人機偕作，提高倉庫操作效率
- 維持認證；能耗依目標下降 2%
- 存貨地點優化，縮短運轉

- 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





金級

TCSA 台灣企業永續獎
永續報告獎



永續典範企業

TCSA 台灣企業永續獎
臺灣 100 大
永續典範企業獎



A 級

MSCI
ESG Ratings



前 5%

公司治理評鑑
上市公司排名



No.1

2023 年媒體肯定
天下雜誌評選
2000 大調查服務業



No.1

2023 年媒體肯定
天下雜誌評選
2000 大調查產業控股



2023 年獎項與肯定

No.285

2023 Brand Finance
中國大陸
品牌價值 500 強



最具影響力產業
支撐與工具獎

EEPW 影響中國大陸電子
產業 30 年時代之光
電子資訊產業



全球分銷商
卓越表現獎

ESMC 國際電子商情



最佳合作夥伴

同方國際信息
技術有限公司



最佳合作夥伴

2023 芯向亦莊
汽車芯片大賽



LEADERSHIP

產業首選 · 通路標竿



- 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

「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。





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

投入資源



與多家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。



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與作業成本。



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。

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。

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獲利與每股收益，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

4,817

集團員工人數

>250

代理產品供應商家數

75

全球分銷據點數量

NTD 6,718.9 億
2023 年營業額 (215.5 億美金)

NTD 187.9 億
資本額

關於大聯大控股

大聯大控股是致力於亞太地區市場的國際領先半導體元器件通路商*，總部位於臺北（TSE:3702），旗下擁有世平、品佳、詮鼎及友尚，員工人數約4,817人，代理產品供應商超過250家，全球75個分銷據點，2023年營業額達新臺幣6,718.9億（215.5億美金），資本額達新臺幣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23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。註：*市場排名依Gartner 2023年03月公布數據。

組織架構

大聯大控股係結合世平集團、品佳集團、詮鼎集團、友尚集團等集團共同營運，屬於跨集團、跨區域、跨公司的業務特性，公司架構是基於切合市場瞬息萬變的需要而建立。為了達成我們在「產業首選・通路標竿」的共同願景，大聯大控股公司的定位專責於建立旗下所屬集團及公司的管理機制及監督，透過資源平台的整合共享，著重後端管理效能之整合及前端之協調，從而提高前端的業務效能；各主要部門職掌說明，請參見[大聯大控股 2023 年度年報](#)。



大聯大控股全球主要據點



亞太區服務據點

- 倉儲據點
- 銷售據點

40 個 IED 服務據點

臺灣 4	●●● 台北	● 新竹	● 臺中	● 高雄
中國大陸 21	●●● 香港	● 深圳	●●● 上海	● 北京
	● 濬陽	● 天津	● 青島	● 西安
	● 南京	● 合肥	● 蘇州	● 成都
	● 武漢	● 杭州	● 重慶	● 寧波
	● 福州	● 廈門	● 廣州	●● 東莞
			● 珠海	

南亞 9	●●● 新加坡	● 吉隆坡	● 曼谷
	● 馬尼拉	● 胡志明市	● 河內
	● 雅加達	● 檳城 – 大山腳、峇六拜	

印度 3	● 邦加羅爾	● 新德里	● 普納
------	--------	-------	------

韓國 1	● 首爾
------	------

日本 2	● 東京	● 大阪
------	------	------

32 個 Non-IED 服務據點

中國大陸 10 南亞 22



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 2023 年度年報](#)。

短期計畫 ▶ ➤ 長期計畫					
自身營運	持續開發生成式 AI 應用相關產品線，增強業績及毛利之組合管理	擴充產品線授權經銷區域	改善財務結構、強化體質	創新商業模式，擴大服務客群	落實知識管理
	強化邊緣運算 AI、Devices AI 產品線在資訊、通訊、消費性、汽車電子、工業電子業務之營收及毛利。	將授權之經銷區域由臺灣擴充至香港、中國大陸、韓國、東南亞、北美及歐洲等地區。	提升高毛利產品營收及財務槓桿之運用，降低經營成本、減少經營風險。	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。	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。
產品與服務	擴展行銷據點	擴大新產品線之代理及銷售，擴大市場占有率	加強 FAE 與 Design-in 服務	成為國際行銷通路商，擴展服務地區	擴大供應鏈及物流網路
	透過併購、投資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。	積極開發新產品線代理，朝節能、高整合、新能源聯網自駕車等布局服務。	持續與上游原廠及系統設計廠商合作，協助解決缺乏研發資源客戶之需求，進入市場。	佈建全球供應鏈和物流網路，提供客戶對全球服務的需求。	優化「大大網」專案及智能物流服務工作計畫
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。			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。		



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。2023年雖面臨全球整體半導體市場衰退，大聯大控股持續以產業控股模式擴展投資範疇，偕同建立產控生態圈，以全球服務為主軸、數位轉型為基，致力於稅後獲利的提升、營業費用的有效控制及加強轉投資管理。2023年稅後淨利達新臺幣81.09億元。

2021-2023年財務實績

單位：新臺幣仟元

年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	778,572,715	775,232,422	671,888,131
營業成本	-748,871,952	-745,644,021	-646,502,451
營業毛利	29,700,763	29,588,401	25,385,680
營業費用	-15,897,207	-14,888,268	-14,990,972
所得稅費用	-2,527,390	-2,132,898	-2,084,471
稅後淨利	11,496,933	10,512,466	8,109,407
現金股利			
普通股	5,876,699	6,464,369	5,876,699
甲種特別股	400,000	400,000	400,000

註：詳細財務資訊，請參閱[本公司財報](#)或[大聯大控股官網投資人專區](#)。



財報下載

其他支出說明

單位：新臺幣仟元

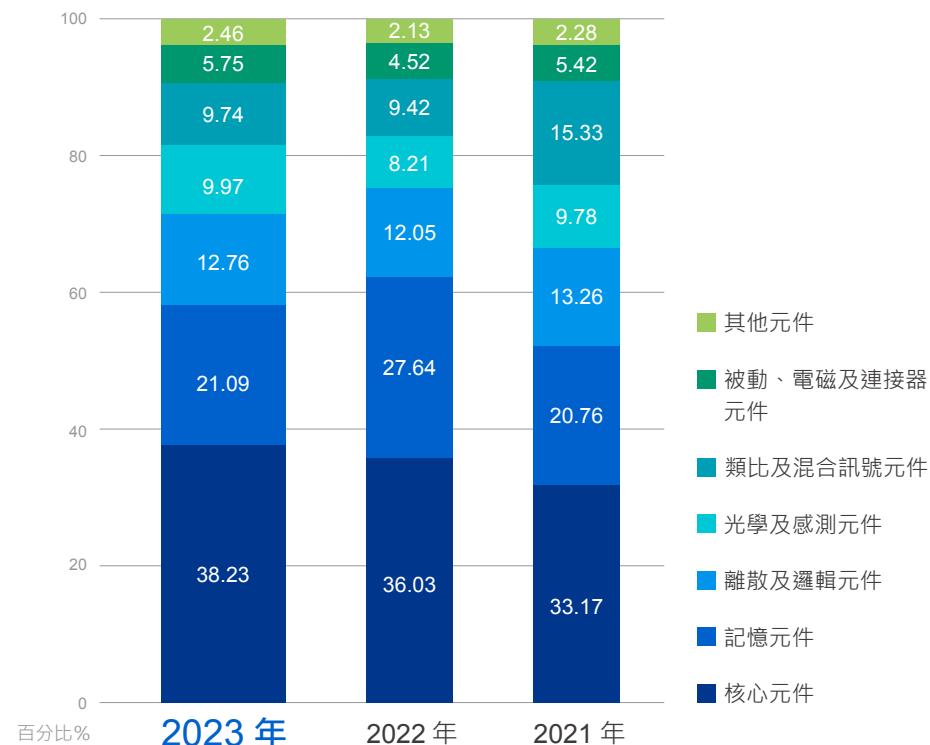
年度	2021 年	2022 年	2023 年
員工福利費用	-10,420,012	-9,169,973	-8,293,555
直接或間接政治捐獻	0	0	0

主要商品（服務）之銷售（提供）地區

單位：新臺幣仟元；%

地區 / 年度	2022 年		2023 年	
	銷售淨額	比重 %	銷售淨額	比重 %
臺灣地區	106,998,393	13.80	98,239,449	14.62
中國大陸	608,698,934	78.52	508,445,730	75.67
其他地區	59,535,095	7.68	65,202,952	9.71
合計	775,232,422	100.00	671,888,131	100.00

主要營業比重



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，自2021年起連續三年陸續與星展銀行、三菱日聯銀行、第一商銀行、兆豐國際商業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，也聚焦於設定逐年優化之永續發展績效指標，甚至透過獨立第三方專家查核驗證實際績效，再再彰顯本公司面對ESG各項議題的努力與決心，以具體行動實踐永續發展，持續將ESG與營運本業落實結合。

ESG ETF 成分股清單

大聯大控股2023年度列入以下ESG ETF成分股清單：

證券代號	證券簡稱
00692	富邦公司治理
00878	國泰永續高股息
00891	中信關鍵半導體
00923	群益台ESG低碳50
00930	永豐ESG低碳高息

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	資訊透明
<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 	<ul style="list-style-type: none"> 基於法規遵循、資訊透明並公告或申報相關稅務資訊
租稅規劃	稅務誠信
<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 	<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，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

稅額資訊

單位：新臺幣仟元；%

年度	2021年	2022年	2023年
稅前淨利 A	14,175,100	12,710,332	10,282,208
所得稅費用 B	2,527,390	2,132,898	2,084,471
有效稅率% (B/A)	17.83%	16.78%	20.27%
已支付所得稅 C	1,497,853	2,224,135	1,704,541
現金稅率% (C/A)	10.57%	17.50%	16.58%

1.2 大聯大控股永續管理

1.2.1 永續發展主軸目標

企業宗旨
●
共創夥伴價值
成就未來

願景
●
產業首選
通路標竿

使命
●
透過通路控股競合模式
以歡心服務的精神
提升夥伴的長期價值

核心價值
●
團隊、誠信、專業、效能
T.I.P.E.



公司治理

以誠信為本，落實專業治理架構



環境永續

落實減碳管理及低碳創新，降低對環境的衝擊



永續供應鏈

積極配合上、下游供應鏈，達成共好、共贏



社會公益

發揮社會影響力，關懷弱勢、重視技職教育



永續人才

以人為本、打造永續職場，邁向幸福企業



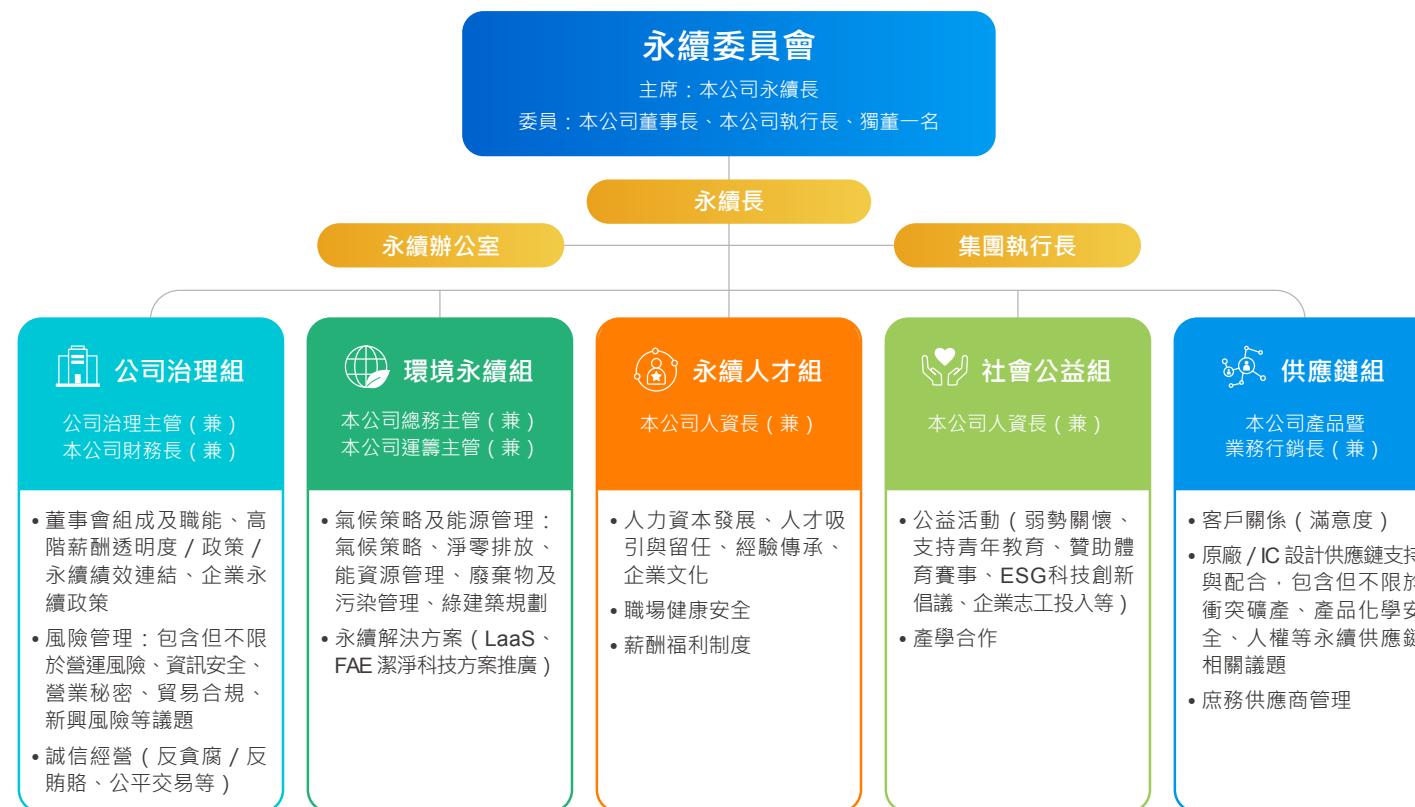
1.2.2 永續治理架構

治理架構與匯報機制

大聯大 ESG 暨永續發展委員會（以下簡稱永續委員會），為公司永續治理作業的最高指導組織，由控股永續長擔任委員會召集人，全體成員均由董事組成，其中包含控股董事長、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，並將 ESG 概念融入經營策略中，展現永續經營之決心。每年定期（至少一年一次）提報董事會，向董事會呈報 ESG 執行計畫及推動成果。

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，並有效整合資源且結合落實至日常營運。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

2023 年度永續委員會召開共 4 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。2023 年度提報董事會共 4 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；(3) 國內外永續發展趨勢與政策；(4) 年度工作目標之制定；永續相關政策之修訂，則由權責單位負責提報。

100%

永續委員會議出席率

職稱	姓名	出席次數
永續長（召集人）	曾國棟	4
董事長（委員）	黃偉祥	4
董事（委員）	張蓉崗	4
獨立董事（委員）	楊鎧蟬	4

1.2.3 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，大聯大控股每兩年採用系統化分析方式鑑別重大之永續議題，且考量 2023 年之產業概況、公司業務型態及組織架構無重大改變，亦無足以影響重大主題判斷之情形，故沿用 2022 年之利害關係人與重大主題。本公司透過參考過去議題分析結果、GRI 通用準則主題、國際趨勢及產業特性等，產出永續議題清單；由永

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該年度之重大主題矩陣圖。

重大主題分析方法與步驟

為使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，本公司進行鑑別重大主題之方法與步驟如下：

1



蒐研永續主題
辨識國際關注的永續主題、趨勢、評比與指標（包含 DJSI、MSCI、SASB）、利害關係人關心的永續主題，並參考標竿企業所關注的永續主題，進而將標竿企業的重大主題和大聯大控股進行對照，找出新興的永續主題，最後考量前述國際永續主題及大聯大控股之適用性，產出該年度之永續主題清單。

2



分析利害關係人對永續主題之關注程度

發放問卷調查大聯大控股外部利害關係人代表，以了解其對各主題之關注程度；2022 年共回收有效問卷 248 份。

3



分析高階主管對永續主題於企業營運之衝擊程度

發放問卷調查大聯大控股及各集團 CXOs 以上層級高階主管，以了解各主題對企業營運影響之衝擊程度；2022 年共回收有效問卷 52 份。

4



決定重大主題矩陣
根據上述共 300 份問卷調查結果，以 X 軸呈現高階主管認為各主題對於營運之衝擊程度、Y 軸呈現外部利害關係人對各主題之關注程度，繪製重大主題矩陣圖，初步篩選出 13 項重大主題。

5



分析主題對經濟、環境、人群之正負向影響及衝擊程度及發生機率

發放問卷調查大聯大控股及各集團 CXOs 以上層級高階主管及內部各單位員工，以瞭解其對各主題在經濟、環境與人群面向正負向之影響程度及發生機率；2022 年分別共回收有效問卷 52 份及 155 份。

6



決定最終重大主題

根據上述共 207 份問卷調查結果，以長條圖分別呈現步驟 4 篩選出之 13 項重大主題在經濟、環境與人群面向上，各別正向及負向之影響程度，並評估各項議題之發生機率，決定最終重大主題。

7



永續委員會檢視與核准

由永續委員會主席召開會議檢視上述重大主題之評估方式，並對決定之最終重大主題進行確認，最終確認 9 項重大主題及 10 項基本主題。

8



針對重大主題擬定管理方針

依據重大主題之可逆性，篩選出 5 項重大主題，分別針對各項重大主題擬訂管理方針。



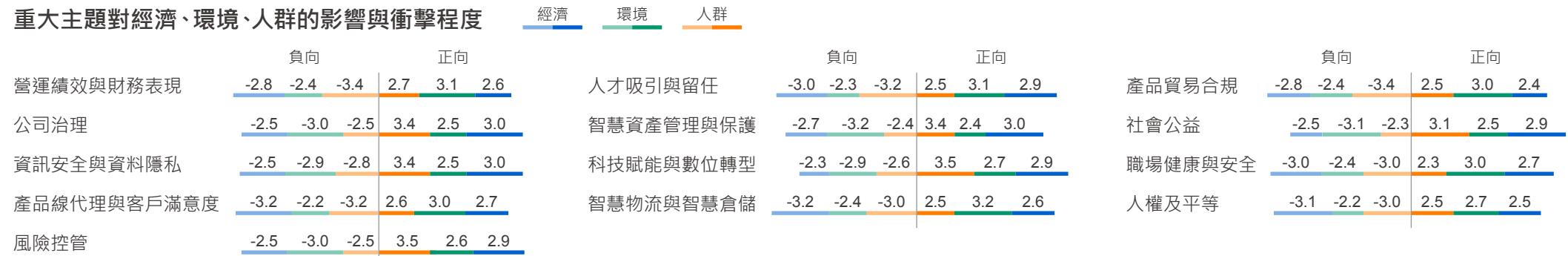
2023 年重大主題與基本主題

接續以上分析步驟，2023 年沿用 2022 年產出之大聯大控股重大主題矩陣圖及營運衝擊長條圖，以說明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 2024 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。以下 9 項為本公司重大主題，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。

重大主題矩陣圖



重大主題對經濟、環境、人群的影響與衝擊程度



註：正數代表正向影響程度，影響程度最大為 5；負數代表負向衝擊程度，衝擊程度最大為 -5。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 致力推動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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 有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



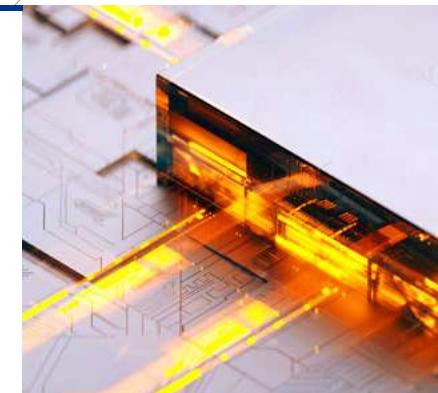
風險控管

- 定期檢視與追蹤關鍵風險，建立風險回應的評量機制。



智慧資產管理與保護

- 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。



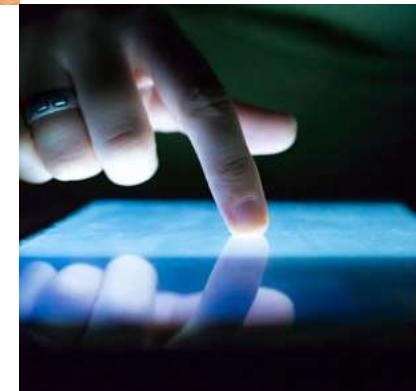
資訊安全與資料隱私

- 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。



人才吸引與留任

- 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。



公司治理

- 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。

註：各重大主題管理方針，亦可詳閱各章節次頁說明。

重大主題之衝擊邊界與對應章節

面向	重大主題	GRI 主題	衝擊邊界						對應章節
			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	
 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 董事會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
 社會	智慧物流與智慧倉儲	企業自訂主題	●	●		●	●		1.3.3 智能物流倉儲
	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



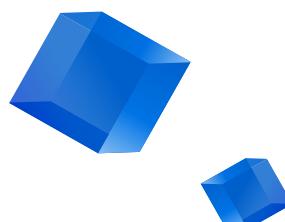
1.2.4 利害關係人識別與溝通

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。

利害關係人鑑別流程



大聯大控股主要之利害關係人鑑別係參考 AA1000 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素進行評估，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。



利害關係人多元溝通管道

大聯大控股透過利害關係人識別，已鑑別出六大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。

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。



[大聯大控股利害關係人專區](#)

- 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。



利害關係人意涵與溝通機制

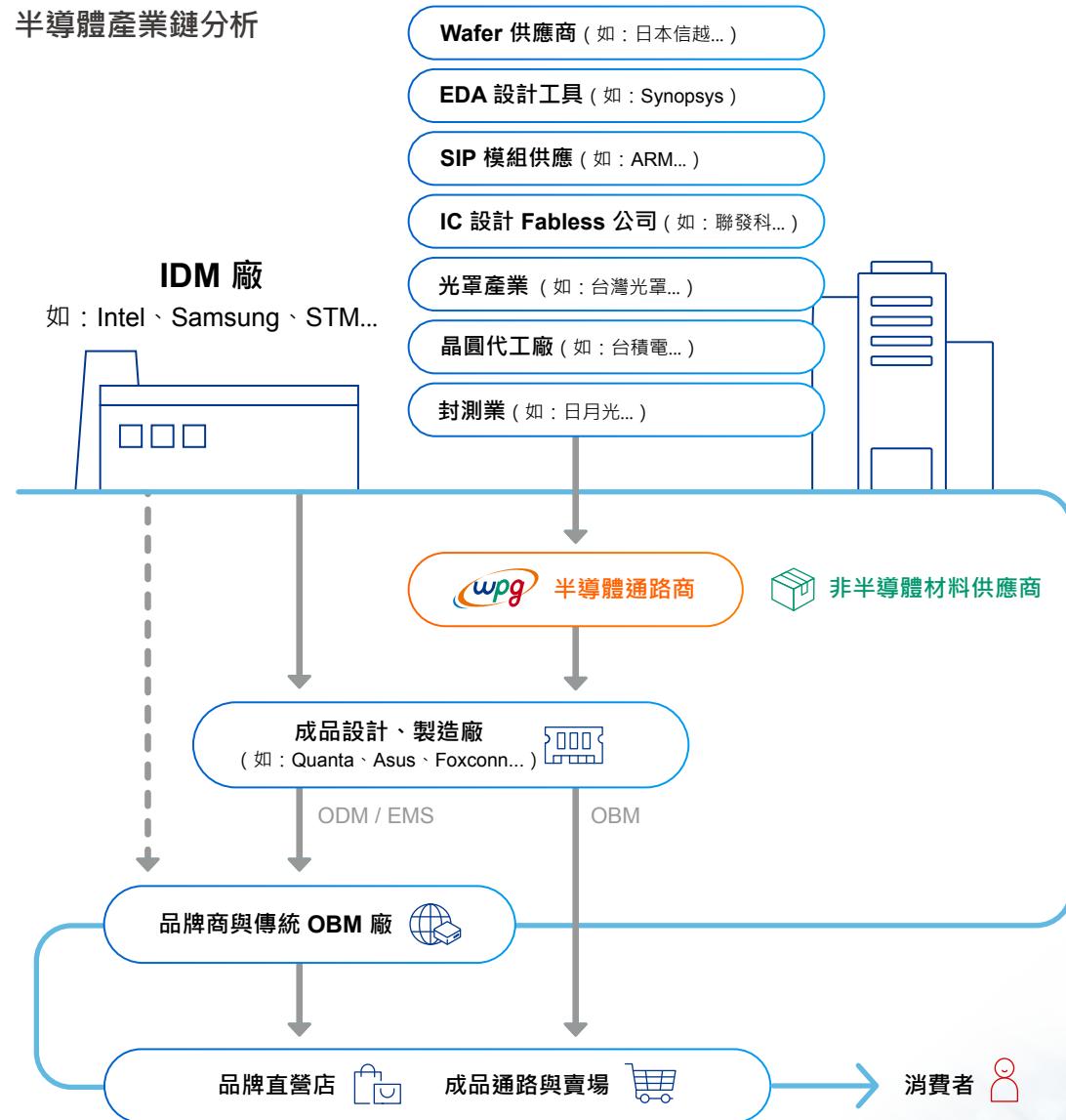
 客戶 集合團隊人力、知識、產品線，提供令客戶滿意的服務內容，重視客戶意見，不斷與客戶共創價值 重大主題申訴管道 wpgh_vendor@wpgholdings.com	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 風險控管 • 科技賦能與數位轉型 • 智能物流與智能倉儲 • 資訊安全與資料隱私 • 產品線代理 • 客戶滿意度 • 智慧資產管理與保護 溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 	議合結果 透過 ESG 問卷及供應商大會的參與，與客戶進行永續議題互動交流，2023 年參與會議及問卷回收達 70 次以上，近 40% 為淨零相關議題為問卷內容最大宗。	結果回應 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。	因應方式 / 補救機制 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。
 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 重大主題申訴管道 wpgh_vendor@wpgholdings.com	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 营運績效與財務表現 • 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 溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 面談 • 電話 • E-MAIL • 書面信函 	議合結果 完成 2023 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。	結果回應 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。	因應方式 / 補救機制 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。
 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 重大主題申訴管道 wpgh_hr@wpgholdings.com	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 营運績效與財務表現 • 風險控管 • 公司治理 • 人才吸引與留任 溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 公司網頁（含內部企業網站、EIP） • 電話 • E-MAIL • 員工信箱 <ul style="list-style-type: none"> 定期 • 全員會議 • 執行長直播會 	議合結果 執行長直播會『麥麥樹洞』活動共收集 3,052 份回覆，覆蓋率達 71.8%。	結果回應 透過麥麥樹洞了解全體員工對於永續議題重視，調查發現員工特別關注拓展客戶、數位發展及國際人才培育，未來將參考員工意見調整資源投入方向。	因應方式 / 補救機制 對員工的鼓勵及建議，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。

 銀行 與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄 重大主題申訴管道： IR@wpgholdings.com	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 营運績效與財務表現 • 風險控管 • 公司治理 	溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 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 	議合結果 <p>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。</p> <p>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。</p>	結果回應 <p>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。</p>	因應方式 / 補救機制 <p>與銀行培養長期合作關係，持續維持良好信譽紀錄。</p>
 股東/投資人 提供投資人相關資訊，並定期舉办法人說明會，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	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 营運績效與財務表現 • 風險控管 • 公司治理 	溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 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 / 會議 	議合結果 <p>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、永續作為，並協助投資人理解公司長期策略目標與展望；2023 年外部法人說明會及投資人論壇合計 5 場、投資人訪談會議超過 10 場、股東常會 1 次。</p> <p>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。</p>	結果回應 <p>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。</p>	因應方式 / 補救機制 <p>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。</p>
 政府機關 遵循主管機關之規範，於業務範圍內誠信經營 重大主題申訴管道： IR@wpgholdings.com wpgh_csr@wpgholdings.com	重大主題 <ul style="list-style-type: none"> • 营運績效與財務表現 • 風險控管 • 公司治理 • 資訊安全與資料隱私 	溝通機制與頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 • 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 	議合結果 <p>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，2023 年發布 87 則重大訊息、回應 30 份問卷。</p>	結果回應 <p>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。</p>	因應方式 / 補救機制 <p>持續遵循主管機關之規範，於業務範圍內落實誠信經營。</p>

1.3 通路整合與創新

1.3.1 通路管理與服務策略

半導體產業鏈分析



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。

產業價值鏈及其對應的重大主題

永續價值鏈	上游供應商 (原廠 / IC 設計)	大聯大 控股	下游客戶 (製造商 / 品牌商)
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	●	●	●
產品線代理與客戶滿意度	●	●	●
智慧資產管理與保護	●	●	●
公司治理		●	
資訊安全與資料隱私	●	●	●
人才吸引與留任		●	

大聯大主要專業服務面向

產品推展 1 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。

資訊管理 7 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，通路商充份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 6 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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 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。

1.3.2 全鏈路數位平台

5.5 億

博來客行銷累積
整體推廣價值，
超過人民幣金額

5,075 次

兩岸新聞曝光總量，
曝光量為同行第一，
並領先居次者達 2 倍

637,932 人

大聯大微博關注粉絲數

致力數位轉型，打造共贏生態系

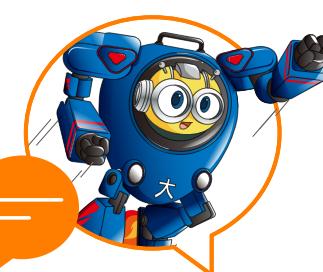
大聯大控股不斷探索各式前後端營運流程從線下到線上的可能，以「專注客戶、科技賦能、協同生態、共創時代」為主軸，並以數位轉型為基礎，積極以線上平台、線下團隊動態回應原廠與客戶之供應鏈調整需求。本公司依託【大大網】，借重大大家、大大邦、大大通與客戶的自動化連結，並在線上交易家數的增加，交易數量份額的提升，數位工具的持續優化，與數據透明的帶動下，2023 年度本公司已經初步建立一個智慧供應鏈平台的產業生態圈，有感服務與新應用在客戶端陸續發酵。本公司已階段性完成「專注客戶、科技賦能、協同生態」；未來引領產業「共創時代」之規劃，將根據下述策略推展。

「大大家與大大邦」於 2023 年調整運營方向，專注於有感服務與新功能。營收與客戶數同比於 2022 年，2023 並未增加，仍維持 40.2%。2024 年將重新驅動數據化進程，以 55% 為自動化目標，繩繫以總目標「202X 100%」為終、階段目標為始的進程。

「大大通」以建立原子網路為核心，以複製方式彼此鏈接，讓單一維度極大化，從城市到城市，團隊到團隊，校園到校園，以解決冷啟動問題，期能成為「從工具而來 為網路而留」的企業數位行銷工具，並以新的商機市場需求或趨勢來規劃和努力來實現，創造全新的大眾市場業務來源。

物流即服務 (Logistics as a Service ; LaaS) 的智慧倉儲模式，以「產能倍增 倉儲代工」為發展主軸。2023 年間，香港與林口兩倉進行存倉貨架改造，東莞倉則持續提升存倉空間周轉率。而後為落實「我倉就是你倉」，享用同質服務的目標理念，規劃啟動 BBP 專案 (BBP-Business to Business to Production Workshop，服務製造商直送到製造商的生產車間之服務)，藉此節省原廠、同業、客戶三方的投資成本，打造高效益之物流供應鏈，共同推動產業發展，帶動產業共好。

大聯大控股微信



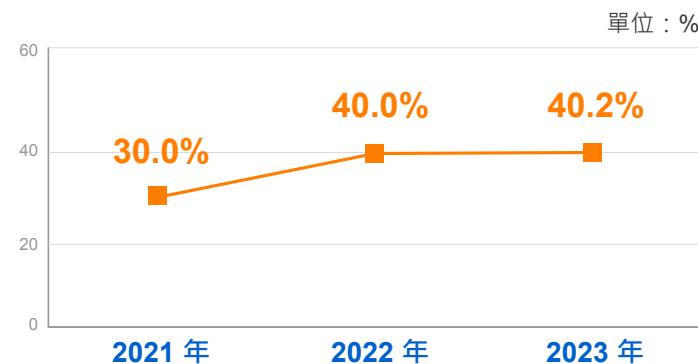
大聯大控股微博

粉絲數及發文量為同行第一，關注粉絲數達 637,932 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。

新聞露出

兩岸曝光總量近 5,075 次，其中投資人新聞 (IR News) 年度曝光逾 180 次，曝光量為同行第一，並領先居次者達 2 倍。

近三年度之營收與客戶數來自大大家與大大邦比例



大聯大 · 芯通路



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：

	大家	大大邦	大大購	大大通	大大頻
主要服務 客戶與 關注對象	針對交易量大客戶，對接ERP系統，讓系統精準執行複雜作業以提升效能	針對需求多樣化客戶，提供精準個人化的下單服務，以滿足多元需求	提供電子元器件小批量線上購買服務，滿足少量多樣化消費需求	知識共享平台，提供工程師間自由分享技術知識及資源的管道	提供客戶個人化、個性化商品資訊及市場趨勢情報
提供之 產品服務 主軸	大型台商客戶為主，逐步向中型台商客戶與大型陸商客戶推進 <ul style="list-style-type: none"> • PO confirm (接收確認) • Forecast Reply (回覆客戶需求的交期) • DDR (Data Driven Replenishment 數據驅動備貨) • ASN (Advanced Shipping Notice 預先出貨通知) • Hub 倉之補貨與領用開發票 <ul style="list-style-type: none"> • 利用 ERP 系統對接客戶訂單 20 家 • 每日與客戶使用訂單接收、確認、出貨通知、補貨功能數共計達 95 個 • 使用大大家的客戶比例佔營業額達 27% • 人力需求減少 8.4 人 / 年 	中小型企業客戶的元器件採購 <ul style="list-style-type: none"> • 在線報價 • 訂單跟進 • 追蹤出貨進度 • 帳務列表 • 下載文件 <ul style="list-style-type: none"> • 建立新客戶門戶網站 243 家 • 訂單接收 4.8 萬張 • 使用大大邦的客戶比例佔營業額達 13.7% 	終端消費者 <ul style="list-style-type: none"> • 小批量購買 • 多樣線上支付 • 全球行銷 <ul style="list-style-type: none"> • 提供工程師開發原型模組 (開發板) 達 530 個 • 共有超過 30 間原廠供應產品 • 總共銷售 193 項零組件，銷售超過 33 萬個零組件 	長尾客戶的設計工程師 <ul style="list-style-type: none"> • 方案知識庫 • 會員人才庫 • 直播視頻庫 <ul style="list-style-type: none"> • 方案博文內容 2,300 篇，取得新會員人數 1.7 萬人 • 原廠直播合作 32 家 • 線上技術直播 54 場 	上述既有客戶與潛在客戶 <ul style="list-style-type: none"> • 匯聚產業媒體新聞，透過智能演算精準且即時提供行業重點、推播個性化的市場趨勢情報 • 2023 年大大頻持續提升用戶友善度與優化使用介面，年度累計逾 50,629 人註冊及使用 • 2023 年新增 10 家、累計共合作 30 家產業媒體與微信 KOL (意見領袖)，累積整合超過 150,641 則產業新聞情報
2023 年 關鍵績效					

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。

地點	專案項目	時程	作業範圍	執行內容	具體成效
香港倉	產值 2.0	2023 年 6 月完成	進貨、出貨作業	• 直接員工以計件制發放獎金	• 產值獎金 2.0 推行 • 產能逐步提升：包裝產能 YoY ↑ 20%
	增加儲位空間	2023 年 10 月完成	存貨作業	• 貨架調整 (棧板儲存 → 貨架儲存)	• 增加 23% 儲位空間
	TAPA FSR 導入 ^(註)	2023 年 8 月完成	-	• 香港倉取得 TAPA FSR 認證	• 已取得 TAPA FSR 認證
東莞倉	效能提昇	2023 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	• 香港主管協助管理、提昇產能 • 東莞包裝產能達到 23 箱 / 小時
	客製物流 (縮短運送程序，減少不必要運輸)	2023 年持續進行	進貨作業	• 洽談貨物直進東莞倉 • 善用「東莞—香港國際空港中心」(下稱空港中心)，在貨物經空運到達香港時，通過空港中心將貨物轉調回東莞倉，以降低中轉倉使用率，縮短運送距離	• 2023 年直進東莞倉佔比為 53.8%
林口倉	ISO 9001 及 ISO 14001 導入	2023 年 12 月完成	-	• 東莞倉取得 ISO 9001 及 ISO 14001 認證	• 已取得 ISO 9001 及 ISO 14001 認證
	智能倉儲改造建置	2023 年 Q3 完成	進貨、出貨、庫存作業	• 林口倉廠房裝修、智能設備建置	• 已完成
	國際物流中心設立	2023 年 12 月完成	進貨、出貨、庫存作業	• 林口倉取得「財政部關務署臺北關物流中心登記證」	• 已取得財政部關務署臺北關物流中心登記證並於 12 月舉行揭牌典禮，正式成立
	新商業模式導入	2023 年持續進行中	進貨、出貨、庫存作業	• 完成新客戶合作	• 物流中心區域，智能設備安裝完成

註 : TAPA FSR 係指倉儲設施安全標準。

1.3.4 供應鏈管理

◎ 供應商類型

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

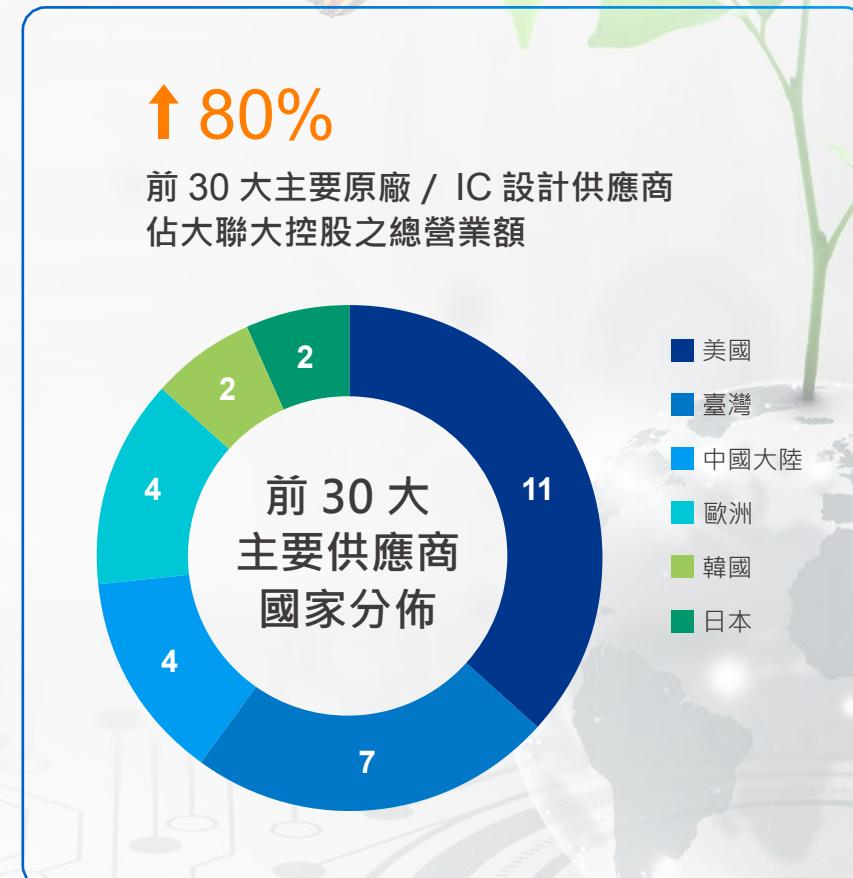
大聯大控股在半導體零組件的供應鏈中，扮演通路商（代理 / 經銷）的角色，本身並未參與產品之製造過程，然而有鑑於身為產業價值鏈的一份子，大聯大控股主動關注所經銷 / 代理的產品、查證代理經銷之產品是否遵守環境及社會議題要求之規範，並透過資訊公開揭露的方式，於公司網站公開揭露關鍵供應商是否符合環保法規等，協助提高整體價值鏈的透明度和消費者的意識，發揮大聯大控股於價值鏈之影響力，共同打造全球永續的電子供應鏈。

截至 2023 年底，大聯大控股代理逾 250 家原廠 / IC 設計供應商，並依「營業額占比」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（11 家）、臺灣（7 家）、中國大陸（4 家）、歐洲（4 家）、韓國（2 家）及日本（2 家），若以營業額排名，美國排名第一，臺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。



● 評估及管理機制

原廠 / IC 設計供應商評估

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：

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。

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如右：



經大聯大控股追蹤衝突礦產相關資訊揭露後

>98%

連續四年，原料來自合格冶煉廠之比例平均值

77%

關鍵供應商中，有公開揭露合格冶煉廠比例 (23 家 / 30 家)

98.7%

30 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值

衝突礦產管理流程



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。

經大聯大控股追蹤衝突礦產相關資訊揭露後，關鍵供應商中，有公開揭露合格冶煉廠比例為 77% (23 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 98.7%^(註)。未公開揭露合格冶煉廠比例的 7 家關鍵供應商中有 3 家為 RBA 成員，並於該網站上有所聲明。

註：原料來自合格冶煉廠之比例平均值 = (關鍵供應商公告之合格比例 * 個別合格比例關鍵供應商家數) / 已揭露合格比例的關鍵供商家數。

庶務性供應商管理

2023 年

管理目標執行成果

3 分供應商評鑑平均值
(滿分為 5 分)**100%**庶務性在地供應商
採購金額比例**97%**非庶務性在地供應商
採購金額比例**100%**

2023 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

連續 2 年

舉辦永續供應鏈講座

在地採購

100%

臺灣區 2023 年庶務性在地供應商採購金額比例

97%

非庶務性在地供應商採購金額比例

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」。保障勞工權益、避免貪腐行為，並維護管理系統以確保此準則的落實與執行。


[大聯大供應商行為準則](#)

針對大中華區新進供應商要求簽署「大聯大供應商行為準則嚮應書」，以承諾並確認庶務性供應商理解我們的永續要求並確實遵循供應商行為準則，2023 年新進供應商簽署嚮應書回收率 100%；另外，每年執行「大聯大供應商行為準則自我評鑑」，包含調查其是否推行誠信經營、反貪腐、反賄賂等相關管理政策等，2023 年共回收 172 份評鑑表，回收率 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。2023 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

為持續提升供應商對永續議題的認知與預防風險的能力，大聯大控股已連續兩年舉辦永續供應鏈講座，廣邀各供應商代表參與，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 (其中包括道德規範)。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。



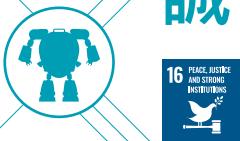
◎ 邀請優樂地永續執行長擔任永續供應鏈講座講師。

在地採購及綠色採購

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，臺灣區 2023 年庶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%。

INTEGRITY

誠信當責 · 創利共贏



16
PEACE JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS

2.1 董事會運作

2.2 公司治理

大聯大控股深信「誠信」是企業成功的基石之一。堅持將誠信融入企業文化和經營活動的每一個層面，並相信唯有在誠信的基礎上建立起來的合作關係，才能夠實現真正的「共大、共好、共贏」。在治理面績效中，為了致力於凸顯核心價值與經營理念之間的緊密聯繫，大聯大控股建立了穩健的公司治理架構，確保各項決策和運營都符合最高標準，不僅使我們能夠有效管理風險，還能確保企業的持續發展。

同時，大聯大控股一直秉持著誠信經營的企業文化，堅守法遵的同時並關注新興的資訊安全議題，達成風險控管的落實，除此之外亦對公司內部員工、客戶、合作夥伴和整個社會等積極承諾。未來，大聯大控股將持續努力，堅持誠信經營的原則，並通過優異的公司治理架構，實現「共大、共好、共贏」的目標，為企業的長期發展和社會的可持續進步做出積極貢獻。



前 5%
公司治理評鑑
全體上市公司



44%
獨立董事占比



96.85%
董事會出席率



ISO 27017
雲端服務資訊
安全管理認證



A 級
通過並取得臺灣智慧財產
管理系統 (TIPS) 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



通過 ISO 27017 雲端服務資訊安全管理認證。



通過並取得臺灣智慧財產管理系統 (TIPS) A 級驗證。



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 8 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。

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。



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

13 次
2023 年董事會開會次數

96.85%
董事出席率
(不含委託出席)

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。

本公司董事會於 2023 年 5 月 31 日全面改選董事，第六屆及第七屆任期交接，第六屆董事會成員共 11 席（含獨立董事 4 席），第七屆董事會成員共 9 席（含獨立董事 4 席），2023 年董事會共計開會 13 次，董事出席率 96.85%（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	2023 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 • 楊鎧蟬獨立董事 • 于卓民獨立董事 (2023 年 5 月 31 日就任) • 陳威如獨立董事 (2023 年 5 月 31 日卸任) 	<p>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：</p> <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。 	<p>2023 年審計委員會共計開會 12 次，委員出席率達 97.96%（不含委託出席）。</p> <p>2023 年重要決議事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 核准本公司 2022 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 2022 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 2023 年度會計師委任案。 4. 核准本公司擬透過對子公司 WPG International (CI) Limited 轉增資 WPG Americas Inc. 案。 5. 核准本公司擬透過對子公司 WPG South Asia Pte. Ltd. 轉增資 Yosun Singapore Pte Ltd. 案。 6. 核准本公司處分文曄科技股份有限公司股權案。 7. 核准本公司參與「文曄科技股份有限公司」112 年現金增資發行新股案。 8. 核准本公司修訂內控制度「董事會運作管理」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 • 楊鎧蟬獨立董事 (2023 年 5 月 31 日就任) • 于卓民獨立董事 (2023 年 5 月 31 日就任) • 陳威如獨立董事 (2023 年 5 月 31 日卸任) 	<p>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：</p> <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。 	<p>2023 年薪酬委員會共計開會 5 次，委員出席率達 95%（不含委託出席）。</p> <p>2023 年重要決議事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 審查本公司 2022 年度董事酬勞分配案。 2. 審查本公司 2022 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 2023 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。 4. 審查本公司第七屆經理人委任案。

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



另，依本公司實際運作需要，訂立四大面向職掌



襄佐控股董事會
議事事務依法運作



襄佐各委員會
依法、依目的運作



維護本公司對轉投資
子公司的股東權益



襄佐董事會對公司治理
之提昇與落實

前 5%

公司治理評鑑名列
全體上市公司排名

前 10%

市值 100 億元以上
之電子類公司排名

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；第十屆（2023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%。



◎ 大聯大控股董事長黃偉祥（右）於第九屆公司治理評鑑頒獎典禮接受表揚。

2.1.2 董事多元組成與績效評核

44%

獨立董事占比

董事多元背景

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

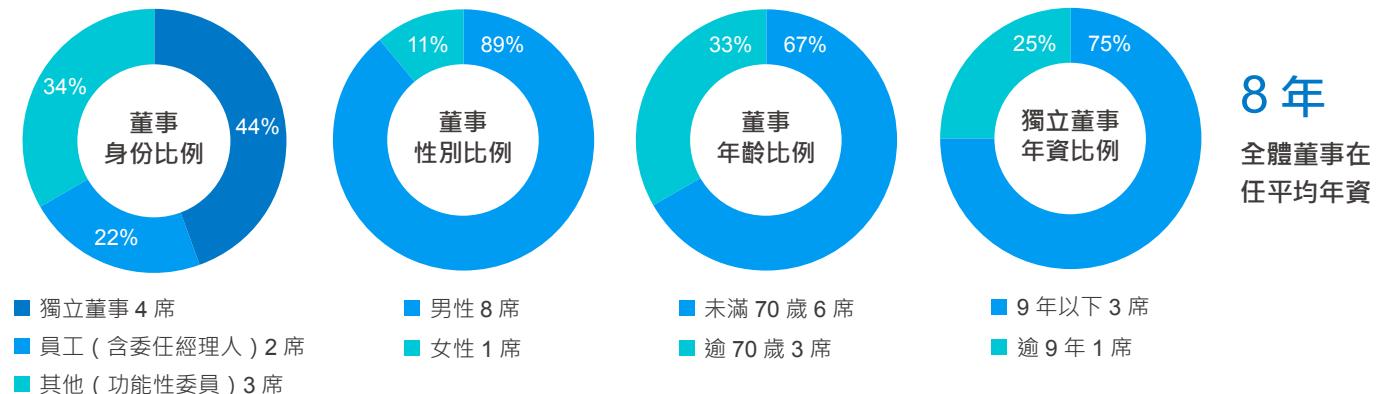
性別、種族、年齡、國籍及文化等。

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等專業技能及產業經歷。

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。

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 2023 年 5 月 31 日股東常會選任第七屆董事，任期三年自 2023 年 5 月 31 日至 2026 年 5 月 30 日，第七屆董事會成員共 9 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 22%），獨立董事有 4 席（占比為 44%）；男性董事共 8 席（占比為 89%）、女性董事共 1 席（符合目標至少 1 席；占比為 11%）；董事年齡逾 70 歲 3 席（占比 33%）、其餘 6 席年齡未滿 70 歲（占比 67%）。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 8 年。



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、前中華開發資本管理顧問（股）公司總經理楊鎧蟬及長庚大學特聘教授于卓民四位擔任。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，惟經董事會評估其參與董事會運作及獨立性情形，相信黃日燦先生仍具有必要的獨立性，並未與管理階層（或其他人）建立某種關係而可能會損害其基於公司最大利益的公正判斷或是執行職務時不偏頗的能力；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。



董事產業經驗 / 專業分布情形

董事	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	●				●	●	●	●			●		●
黃日燦	中華民國	獨立董事	男		●	●		●	●	●	●	●		●	●	
陳永清	中華民國	獨立董事	男		●	●		●	●		●	●	●		●	●
楊鎧蟬	中華民國	獨立董事	女	●		●		●		●	●				●	●
于卓民	中華民國	獨立董事	男	●		●		●	●		●		●		●	

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 - 董事資料](#)。

董事會成員接班規劃

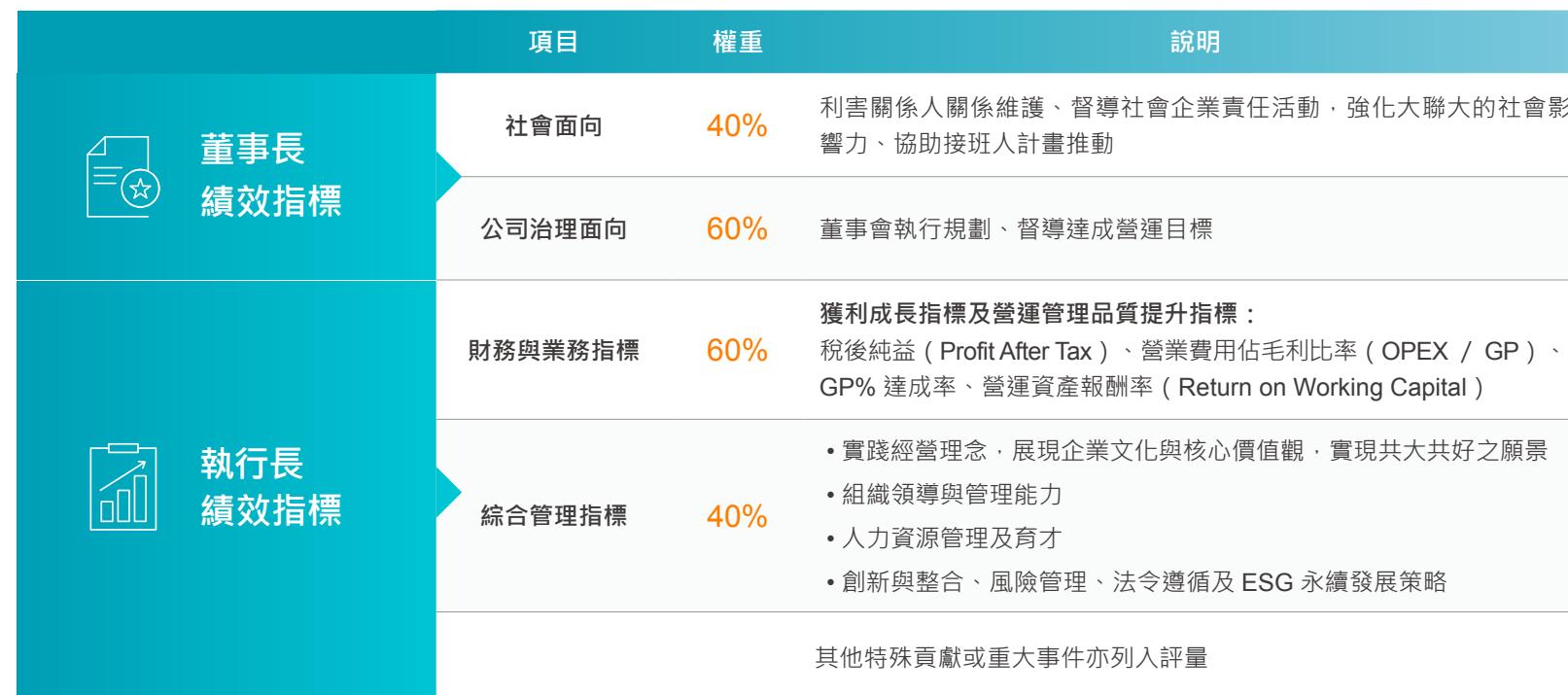
對於本公司為單一法人股東之子公司（如世平、品佳、詮鼎、友尚等公司），本公司自 102 年起即訂定子公司董事會監理政策及指派原則，透過指派子公司高階主管擔任子公司董事、參與子公司董事會運作，熟悉並掌握公司治理事務及董事職責，進而培養擔任董事所需之管理能力及專業能力。本公司辦理董事到府進修課程時，亦邀請子公司董監事及重要管理階層

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。

高階經理人績效指標及薪酬結構

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。



項目	權重	說明
社會面向	40%	利害關係人關係維護、督導社會企業責任活動，強化大聯大的社會影響力、協助接班人計畫推動
公司治理面向	60%	董事會執行規劃、督導達成營運目標
財務與業務指標	60%	獲利成長指標及營運管理品質提升指標： 稅後純益 (Profit After Tax)、營業費用佔毛利比率 (OPEX / GP)、GP% 達成率、營運資產報酬率 (Return on Working Capital)
綜合管理指標	40%	<ul style="list-style-type: none"> • 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
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。2023 年度董事會與各委員會績效評估，已於 2024 年 1 月 30 日董事會中報告，並揭露於公司官網。


[2023 年董事會內部績效評估結果](#)

對董事會整體、個別及各功能性委員會績效評估之衡量構面包括下列：

衡量構面	董事會整體績效	董事個別績效	各功能性委員會之整體績效
對公司營運之參與程度	●	●	●
對公司的內部控制與風險管控	●	●	
對外部與內部關係的經營	●	●	
董事會的組成與能力 / 董事的選任及持續進修	●		
董事會決策品質與運作	●	●	
當屆工作目標的執行與達成	●	●	
董事的職責認知、專業及持續進修		●	
委員會的組成、選任及運作			●
功能性委員會的職責認知			●
提升功能性委員會決策品質			●
內部控制			●
當屆委員會工作目標的達成			●

董事會外部績效評估

依本公司「董事會績效評估辦法」第三條規定，每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估一次，本公司最近一次外部評估已於 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。



[2023 年董事會外部績效評估結果](#)

構面	董事會架構	成員	流程與資訊
評估結果	<ul style="list-style-type: none"> 已依法定要求設置功能性委員會，委員會過半數成員為獨立董事。 公司設有 4 名獨立董事，優於主管機關鼓勵之 2 人以上獨立董事且占董事席次 1/5。 	<ul style="list-style-type: none"> 所有董事對公司所屬產業有清楚瞭解。 顯示董事成員間普遍認同董事會與經營團隊的互動情形良好，且董事之間亦有良好的溝通。 	訂有董事會通過之「風險管理政策」，針對主要風險議題由權責單位擬定策略，由風險管理單位定期向董事會報告運作情形。
外部顧問建議	鼓勵提升女性董事占比，建議可針對董事會成員多元化政策訂立具體管理目標。	建議公司增加董事會成員績效自評項目：	建議公司可參酌國內外新興風險或 ESG 議題趨勢，包含但不限於人工智慧、淨零排放、資訊安全、全球貿易與供應鏈轉移等議題，研訂董事年度課程計畫，提供優於主管機關進修時數要求的課程內容與進修時數。
公司回應	列入次屆董事選任規劃參考	列入董事績效評估項目規劃	列入董事進修課程規劃

董事進修

2023 年董事總進修時數為 76 小時，每位董事平均受訓時數 8.4 小時。本公司為董事會規劃到府進修之教育訓練課程：「ChatGPT 引發 AI 熱潮產業機會」及「跳脫組織框架 - 組織策略與關鍵人才發展」，本公司董事會成員並透過持續參與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意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。本公司新任董事在就任時均接受公司提供之「上手入門指引說明」，內容包括誠信經營相關規範，例如「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「反貪腐、反賄賂政策」，確保其執行職務時關注以上規定。

利益衝突管理

本公司董事會成員日常職務以參加董事會議事為主，為防止利益衝突、影響公司利益，本公司董事會議事規範第十五條明定有關利益迴避之相關規定，2023 年有關董事會會議中利益迴避之執行情形，請參閱[股東會年報](#)－公司治理運作情形。

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「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，受託管理舉報平臺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。2023 年度未有相關關鍵重大事件之情事。

2023 年度相關違反事件數

0 件

重大事件：

貪腐與賄賂、資訊保密、
反洗錢、內線交易、
歧視 / 職場暴力、隱私權法規

1 件

受理事件：

利益衝突



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。

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、永續辦公室等單位之主管、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」、「員工行為準則」、「公司治理守則」及「反貪腐、反賄賂政策」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，2023 年針對誠信經營運作優化評估內部資源與執行、誠信內訓教案評估、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。



誠信經營守則 [\[看\]](#)



道德行為準則 [\[看\]](#)



員工行為準則 [\[看\]](#)



公司治理守則 [\[看\]](#)



反貪腐、反賄賂政策 [\[看\]](#)

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。

T.I.P.E 管理機制

稽查前端訂單等
交易文件所發現異常



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。

2023 年誠信經營教育宣導課程

單位：人數；%

課程	學員區域	參與人數	參與率
從實務案例解析內線交易法律規範	台灣地區	1,873	98.4%
不誠信行為之法律規範及實務案例說明	台灣地區	1,654	86.9%
【華北專場】合規在心，廉潔正身 從實務案例解析常見舞弊類型與合規管理（直播課程）	中國大陸	595	59.1% (線上參與)
【華南專場】合規在心，廉潔正身 從實務案例解析常見舞弊類型與合規管理（直播課程）	中國大陸	670	63.4% (線上參與)
【香港專場】取財有道，誠信為本 香港廉政公署個案系列	香港	57	95.0%



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。並且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 2023 年度共計完成 252 人。





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，提升營運收入之品質，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。

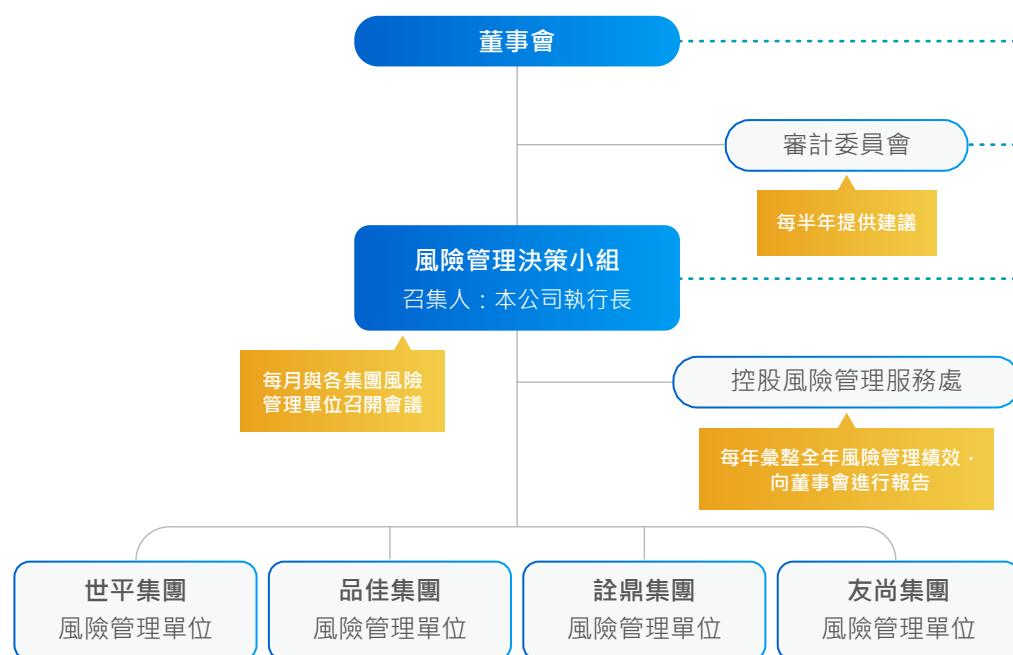
自 2017 年成立專責的風險管理部門以來，大聯大控股就各層級所辨識出來的風險，加以監控持續推動與強化員工風險管理的意識。每年除了對全體員工進行風險管理教育訓練外，也針對各地區主要辦公室與運籌倉儲舉辦消防與緊急應變及人員安全回報機制演練。

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。

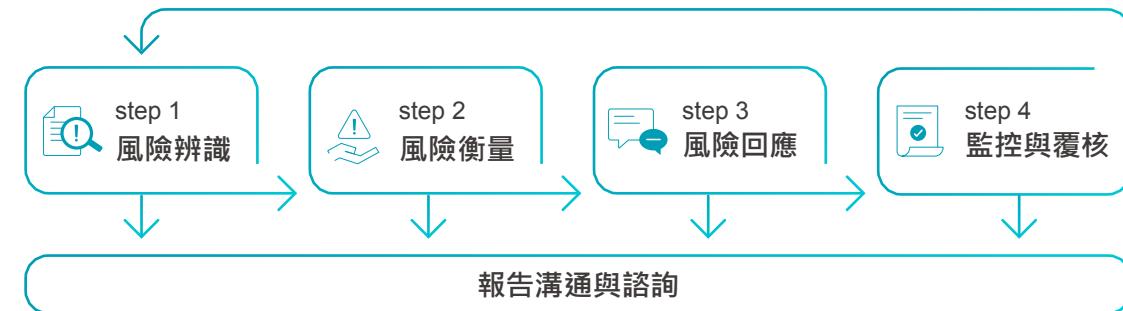


各單位職責

- 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。
- 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。
- 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。
- 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（如右圖）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, Action) 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"> 地緣政治

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。

2023 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。

關鍵風險	風險管控措施
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 营運持續計畫，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

2023 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「風險管理持續追縱」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。

1 可能涉及損害賠償或訴訟案件

2 政府、公權力介入或發生檢調搜索時

3 員工發生死亡或重傷事件

4 營運場所發生嚴重損壞導致無法使用

5 發現對公司或高層不利的流言或傳聞

6 接到給公司或高層的黑函、敲詐勒索等不友善的威脅

7 媒體報導不利事件

8 原廠、客戶或重要供應商發生營運困難

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。2023 年大聯大控股評估辨識之新興風險以「地緣政治風險管理」為主軸。

地緣政治風險管理

2022 年美中貿易衝突情況加劇，大聯大控股於 2023 年依風險管理流程召開高階主管會議，協同各功能單位針對可能造成之營運持續風險，進行風險評估，制定風險營運持續計畫（BCP），並向董事會報告。



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。

稽核室依據經董事會核准之 2023 年度稽核計畫，對各部門及各集團進行執行財務 / 業務 / 營運 / 法令遵循與管理制度等稽核作業，以建立良好之公司治理實務與風險控管機制。2023 年稽核室共執行 52 項稽核作業，稽核作業全數完成，另稽核室依據受查單位回覆之改善計畫，持續追蹤改善狀況，並將改善追蹤結果，定期呈報審計委員會與董事會。

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

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。

內部稽核風險流程

STEP 1

風險考量設定

依固有風險辨識各項作業可能之風險。

STEP 2

作業標準確認

法令、內控、規章制度、核決權限等。

STEP 3

實際作業了解

實際作業方式、系統操作、表單使用。

STEP 4

流程及系統分析

系統流程設計與控制效果解析，系統未能管控及人工作業確認。

STEP 5

擬訂查核程序

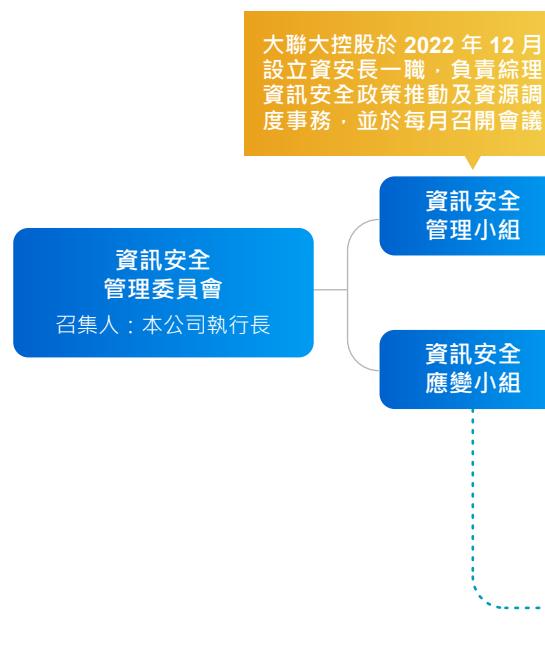
依控制風險設定查核重點及執行方式。

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赖的資訊管理系統、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、竊改、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。



各單位職責

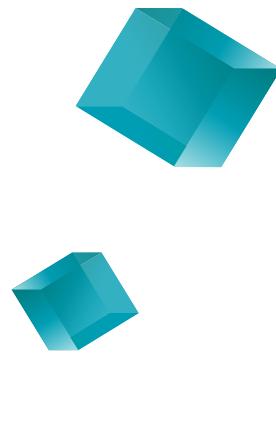
- 1. 負責管理小組會議之召集。
- 2. 資訊安全管理小組會議提案及討論。
- 3. 協助評定資訊資產分類分級與本公司風險評鑑作業。
- 4. 協助判斷並追蹤資訊安全事件。
- 5. 協助彙整資訊安全管理相關系統與文件。
- 6. 協助規劃與評估資訊安全相關之技術、流程、解決方案等。
- 7. 提供組織內資訊安全教育訓練。
- 8. 定期向董事會回報資訊安全推動情形。

- 1. 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。
- 2. 負責反應各單位資訊安全相關議題。
- 3. 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。
- 4. 建立並維護資訊安全管理相關系統與文件。
- 5. 協助資訊安全管理各項制度之執行及協調。
- 6. 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。
- 7. 資訊安全相關事項聯繫協調。
- 8. 資訊安全管理小組會議提案及討論。
- 9. 執行資安推行單位交辦事項。
- 10. 協助推動各項資訊安全活動。
- 11. 擔任調查事項、資料傳遞與蒐集窗口。

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。

2023 年度 重要決議事項

- 因應 ISO 27001 : 2022 新版發佈需於 2025 年前完成更版作業，公司預計 2024 年 6 月重新驗證時進行轉版。
- ISO 27001 / 27017 重新驗證時，範圍將增加 LaaS (共創智能) 公司。





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，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。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 2021 年 7 月取得 ISO 27001 認證，至今持續保有證書。2022 為強化雲端服務管理導入雲端服務資訊安全控制作業規範，於 2023 年 9 月取得 ISO 27017 雲端服務資訊安全控制作業規範認證。

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：

1 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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 透過外部顧問協助上述項目的執行，確保執行的完整性和可靠性。

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。

1 預防

- 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

2 監督

- 即時監測系統
- 網路資源等維運使用狀況

3 追蹤

- 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

- 1** 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。
- 2** 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。

- 3** 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。

0 件

近三年資訊安全
相關事件

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。

資安相關教育訓練及宣導

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。

2023 年資訊安全教育訓練彙總

單位：小時；人數；%

課程內容	總時數	總人次	出席率
社交工程演練、資安認知教育訓練	4,396	4,396	88%
雲端資訊安全認知教育訓練	259	259	100%
ISO 7001 : 2022 轉版教育訓練	213	213	100%

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。

- 1 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。

- 2 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。

- 3 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。



2023 持續營運計畫 演練情境

情境設定

系統服務異常

執行情形

進行備份回復作業恢復系統
運行使業務得以持續營運

2.2.5 法令遵循與貿易合規

A 級

連續二年通過取得台灣智慧財產管理系統(TIPS)驗證

智慧財產權管理計畫

為實現本公司的營運目標並確保遵循智慧財產相關法規，以保護所需的智慧財產，本公司已將智慧財產管理納入內控制度之一。在此框架下，於 2023 年修訂了《智慧財產管理手冊》，並陸續完善了各項智慧財產管理程序。同時，針對公司新的商業模式 LaaS “物流即服務” 及

BPaaS “業務流程即服務”，我們以此為方向先就 LaaS “物流即服務” 與 WMS 倉儲管理系統制定了智慧財產研發評估流程。該流程旨在評估研發項目是否符合公司運營方向，並規劃相應的智慧財產權保護措施。



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 對於運營項目 LaaS 及 WMS 開
發進行開源授權清查，以確保
可使用及產出風險控管。

3 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 2023 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 本公司並於 2023 年度進行
LaaS、WMS 之研發管理流程
規範與此二相關的開源授權檢
視進行著作權盤點。

3 2023 年進行智慧財產管理之內
部檢核，於 2023 年 8 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。

4 為即時回應、溝通利害關係人關於
智慧財產保護議題，大聯大控股設
置智慧財產保護信箱，作為聯繫管
道。2023 年未接獲智慧財產權益
相關投訴意見反應。

4 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。

0 件

2023 年接獲違反個資權益
相關意見反應

舉辦個資教育訓練

每年定期針對大中華地區
同仁舉辦，已於 2023 年度
進行 1 場教育訓練

完善債權保護知識庫

2023 年度將「債權確保與
應收帳款催收行動綱領」進
行更進一步的優化及補充

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樣貌數位化，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」，形成完整的個資保護規章，並於 2021 年 10 月 26 日業經控股公司董事會決議通過。另因應大陸地區「個人信息保護法」之施行，業於「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」，並且於 2022 年底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。

為持續推動上述個資保護政策之落實執行，每年定期針對大中華地區同仁舉辦「法遵培訓系列課程」，已於 2023 年度進行 1 場教育訓練（參本報告書法令遵循宣導單元），透過個資保護重點宣導，使員工充分了解法令要求，並加強同仁遵法意識，落實企業法遵。另為確保能夠及時因應法規更新和根據營運變化進行調整，本公司定期審查與更新公司規章和政策，以確保各地子公司在商業往來中的個資使用合乎當地的規範，於 2023 年依大陸地區法規《個人信息出境標準合同辦法》要求完成本公司及大陸地區子公司標準合同簽署等相關備案申請作業，後續將持續跟進大陸地區法令對於個人資訊出境備案或其他監管要求，以完善個資保護與法令遵循。且為針對全球營運可能涉及的個資風險制定具體的風險管理策略，本公司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，確保大聯大個資隱私保護制度持續遵從全球趨勢，並在數位經濟時代來臨下實現個資隱私保護管理的合規與健全，以維護投資人權益，以達企業永續經營之目標。

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。2023 年未接獲個資權益相關意見反應。

加強風險預防及保障債權實現

有鑑於大聯大控股轄下企業之信用管理、帳務管理、擔保品管理及文件管理均統一並進行數位化，為提升客戶應收帳款回收之效率，定期檢視客戶交易與放帳比率、提供擔保品之擔保適足率、交易文件完整度，期降低本公司之呆帳疑慮，俾提高應收帳款回收之管控效能，2023 年度將「債權確保與應收帳款催收行動綱領」進行更進一步的優化及補充，健全完善公司的債權保護知識庫。除了繼續彙整更多歷年大聯大控股內部催收案例外，並將案例進行細部研究分析，進而得以產出相關催收文件模板、內外部作業 SOP。同時亦進一步編寫相關教材，以基礎教材的法律知識共享平台為主，輔以個案標竿案例作為教案分享，使法務、信管、業務等同仁充分了解日常業務可能會遭遇到的風險狀況及處理程序，提升預防風險 / 預前法律行動部署及債權保全暨債務催收之能力，以使「債權確保與應收帳款催收行動綱領」更具操作性。

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 2023 年針對大中華地區同仁安排「法遵培訓系列課程」活動，相關課程亦有設置專區，提供該等課程影片或直播課程，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」及「不誠信行為」議題之法遵課程，並於每場課程後進行線上測驗，加深同仁法遵觀念。

2023 年法遵培訓系列課程

單位：%

序次	學員區域	課程名稱	參與率
1	大中華地區	AI 引領 · 法律護航 生成式 AI 時代的法律議題	89.0%
2	臺灣地區	人在商場到處走 · 營密意識也要有 營業秘密之保護	100.0%
3	臺灣地區	從實務案例解析內線交易法律規範	98.4%
4	臺灣地區	不誠信行為之法律規範及實務案例說明	86.9%
5	中國大陸 華北地區	合規在心 · 廉潔正身 從實務案例解析常見舞弊類型與合規管理 (直播課程)	59.1% (線上參與)
6	中國大陸 華南地區	合規在心 · 廉潔正身 從實務案例解析常見舞弊類型與合規管理 (直播課程)	63.4% (線上參與)
7	大中華地區	個資保護無國界 · 資安防護不鬆懈 企業個資保護及資安管理重點說明及案例檢討	73.8%
8	香港地區	取財有道 · 誠信為本 香港廉政公署個案系列	95.0%

註：依課程直播時間順序排列



NATURE

環境共好 · 永續加值



100% 溫室氣體盤查範圍



137 項 潔淨科技相關方案

40% 潔淨科技方案營收
較去年成長ISO 14001 東莞倉通過環
境管理認證設定集團
再生能源目標

- 3.1 氣候變遷策略與管理
- 3.2 低碳營運
- 3.3 綠色價值鏈

大聯大控股積極應對減碳趨勢，對內不斷推動氣候治理，致力於提升營運效率。同時積極推動低碳創新產品的解決方案，開發綠色商機，並以綠色解方推動科技研發。大聯大控股強調環境生態的共存與共好，並不斷強化氣候韌性，積極因應氣候變遷的挑戰，並且堅信科技與自然的連結，發揮我們的環境影響力。大聯大控股以科技建立信任，並通過整合上下游資源，呼應且謀求「共好」的價值觀，透過一系列努力，為客戶與上游供應商提供永續價值，並持續推動產業朝向更環保、更永續。



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」

投入資源



持續擴大溫室氣體盤查及查證範圍，臺灣區及中國大陸主要營運據點辦公室及自有倉庫盤查範圍達 100%，並取得 ISO 14064：2018 證書。



透過 BPaaS 滿足客戶和原廠快速變化的需求，同時減少內部客製化需求以提升整體作業效率。



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。

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。

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)

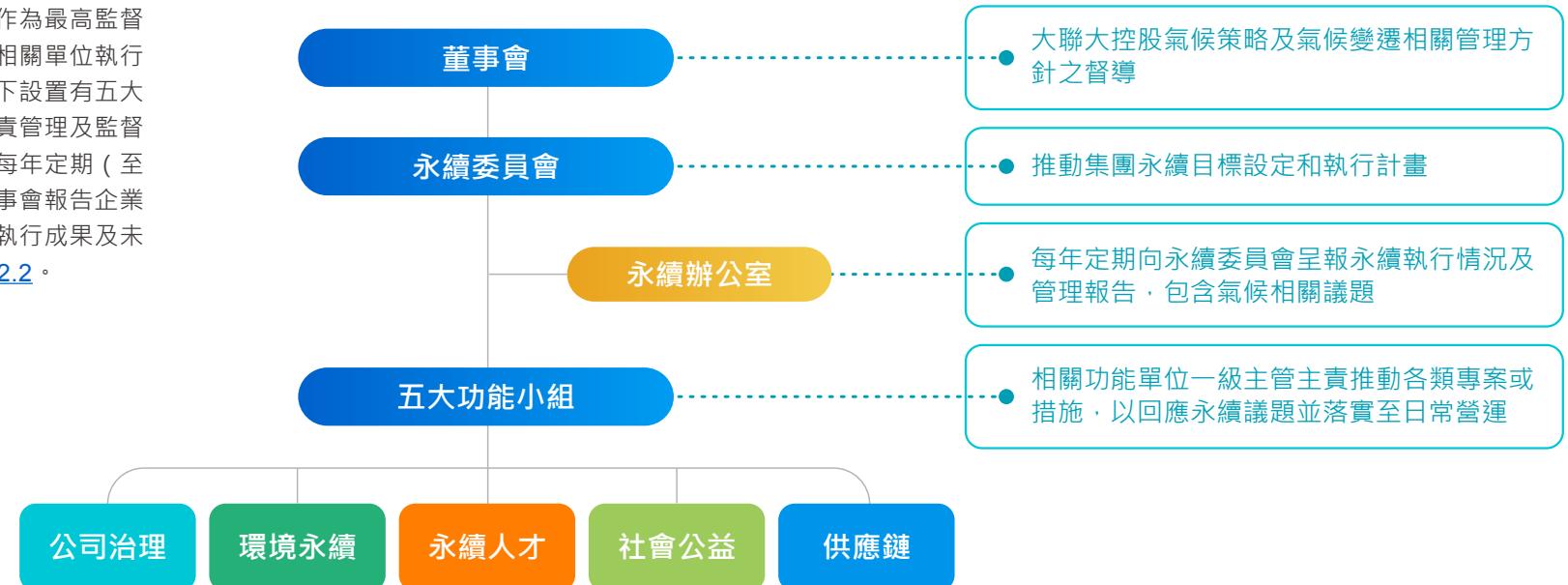
面對全球升溫危機，身為全球化企業公民，大聯大控股支持並響應巴黎協定（Paris Agreement），戮力降低溫室氣體排放，並制定低碳永續發展之願景。大聯大控股重視環境保護，致力於將營運活動對生態環境的影響降至最低，並視遵循法規為最基本要求。

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所發布氣候變遷相關財務揭露建議書 TCFD 指引，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，依其四大面向依序說明如下：

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执行情形，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，执行情形可參閱本報告書 1.2.2。

各層級執掌



策略

大聯大控股參考TCFD指引，透過內部討論與評估氣候相關議題，鑑別出5項氣候風險與5項氣候機會，並將影響期間分為短期(1~3年)、中期(3~10年)、長期(10年以上)，茲將潛在財務影響分述如下：

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，導致電費等相關營運成本增加	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

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：

1. 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；長期則逐步採購節能設備，減少辦公室能源的使用，同時評估綠電使用與憑證購買，逐步降低辦公區域碳排放。
- 物流倉儲：建置智能監控設備、推動複合運輸模式。

2. 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

將全球平均氣溫上升幅度控制在 1.5°C 是各國的目標，然而目前各國的政策離目標仍存在相當大的落差。為能即時應對未來各種可能氣候路徑造成的風險衝擊，大聯大控股透過氣候變遷情境分析，評估 2 項實體風險（淹水災害、全球平均溫度上升）及 1 項轉型風險（商品運輸碳排放成本轉嫁），在各情境假設下的風險衝擊，並制定合適的因應策略，以降低氣候風險之潛在衝擊；針對使用之風險情境、分析因子及評估結果，揭露如下：

風險情境	分析因子	氣候環境模擬	評估結果 / 財務衝擊結論
淹水災害	危害度、脆弱度	採臺灣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，針對 RCP 2.6、RCP 8.5 情境進行模擬	<ul style="list-style-type: none"> RCP 2.6 情境：有 1 處辦公室為高氣候風險 RCP 8.5 情境：有 3 處辦公室據點為高風險；但相關辦公室皆位於高樓層，評估後對於設備及營運衝擊有限
全球平均溫度上升	空調能源費用	採綠色金融合作網絡體系（NGFS）模擬（RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 6.0、RCP 8.5）之升溫趨勢	<ul style="list-style-type: none"> RCP 2.6 情境：推估電費支出約增加 140.7 萬元，約佔總營收 0.0002% RCP 8.5 情境：推估至 2050 年電費支出約增加 214.6 萬元，約佔總營收 0.0003%
商品運輸 碳排放 成本轉嫁	運輸成本	NGFS 情境下分析目前政策、NDCs、2050 淨零排放情境	<ul style="list-style-type: none"> 2050 淨零排放情境：因碳費所產生之轉嫁成本將佔總運輸成本 15.96%



立即性實體風險 — 淹水災害

	情境一	情境二
實體風險路徑	RCP 2.6	RCP 8.5
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 3 W/m^2 ，然後再緩慢下降到二十一世紀末	大氣輻射力持續增加到大於 8.5 W/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市場領先的半導體零組件通路商，於全球各地設有營運據點及物流倉庫，惟因考量全球風險圖資未有通用且精確之比較資訊，2023 年度主要參考臺灣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，優先針對臺灣地區進行情境模擬，評估各據點於不同氣候情境所面臨之衝擊。情境選用採基期年、RCP 8.5 之氣候情境，並假設基期年為 RCP 2.6 的風險途徑。

1 瞭解大聯大控股營運據點與倉儲資訊



> 2 透過淹水圖資 (RCP 2.6、RCP 8.5)
區分各區域淹水危害度及脆弱度



> 3 依據危害度 x 脆弱度分數分析各據點氣候風險分級

氣候風險值	RCP 8.5	辦公據點		物流倉庫	
		RCP 2.6	RCP 8.5	RCP 2.6	RCP 8.5
高	≥ 20	3	1	-	-
中	7-19	1	2	1	1
低	≤ 6	1	2	-	-

註：風險值係依危害度 X 脆弱度。

情境假設

淹水災害發生可能造成營運辦公據點人員交通受阻，導致行政流程延宕；物流倉庫可能造成貨物受潮，且影響產品物流配送時程；大聯大控股於臺灣地區共 6 處據點（包含 1 處倉儲），分析這些位址於 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，針對危害度 x 脆弱度 ≥ 20 之區域定義為高氣候風險，介於 7-19 則為中氣候風險， ≤ 6 為低氣候風險。

分析結果

- RCP 2.6 情境，有 1 處辦公室為高氣候風險；2 處辦公室據點及 1 處物流倉庫為中氣候風險；2 處辦公據點為低氣候風險。
- RCP 8.5 情境，有 3 處辦公室據點為高氣候風險；1 處辦公室據點及 1 處物流倉庫為中氣候風險；1 處辦公據點為低氣候風險。

因應策略

無論 RCP 2.6 及 RCP 8.5 情境，鑑別出屬高風險之辦公室據點，因其所在樓層皆位於高樓層區域，評估若發生淹水實體風險對於設備及營運實際影響有限；物流倉庫部分，大聯大控股已訂有營運中斷緊急應變程序，定期監控相關風險及制定因應策略，並制定營運持續計畫。

長期性實體風險 — 全球平均溫度上升

情境	情境一	情境二	情境三	情境四
NGFS 情境	RCP 2.6	RCP 4.5	RCP 6.0	RCP 8.5
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 3 W/m^2 ，然後再緩慢下降到二十一世紀末	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 4.5 W/m^2 ，代表世界各國會想盡辦法做到溫室氣體減量的目標	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	大氣輻射力持續增加到大於 8.5 W/m^2 ，代表世界各國並無任何減量的動作

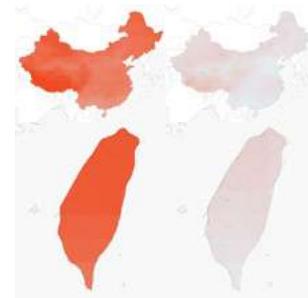
情境假設

透過情境分析推估大聯大控股位於臺灣、中國大陸（含香港）、韓國、南亞、印度、北美、英國之營運據點能源耗用增長情形，假設「空調用電」占總用電比率為 40% 進行推算，且未來各情境電費不隨政策及能源轉型進度改變，亦不考慮設備效能改善之影響，評估全球溫度上升對能源費用支出之影響。

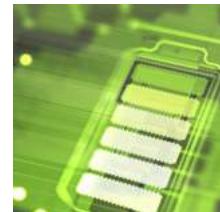
1 瞭解大聯大控股營運據點與倉儲資訊



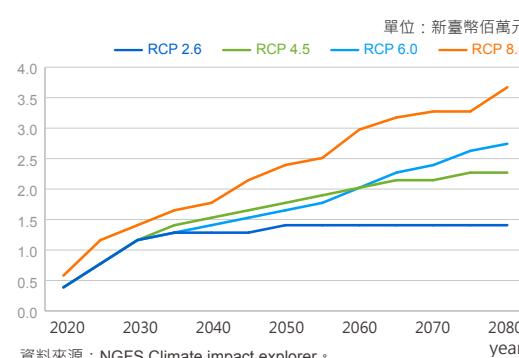
> 2 透過模型評估各據點升溫情形（以大陸及臺灣為例）



> 3 蒐集各據點用電度數及各地電費



> 4 空調費用增加衝擊分析



全球平均溫度上升最直接影響為空調能源需求成長，大聯大控股營運性質主要是辦公室及倉儲物流服務，運營中最主要的能源使用除智慧倉儲外，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。

對財務影響的分析評估

1.RCP 2.6 情境，因升溫受到控制，空調用電成長於 2055 年即達到峰值，推估電費支出約增加 140.7 萬元，約佔總營收 0.0002%。

2.RCP 8.5 情境，由於環境溫度持續上升，致營運空調費用持續增長，推估至 2050 年電費支出約增加 214.6 萬元，約佔總營收 0.0003%。

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，將進行滾動式檢視財務衝擊金額之變化。

因應對策

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。



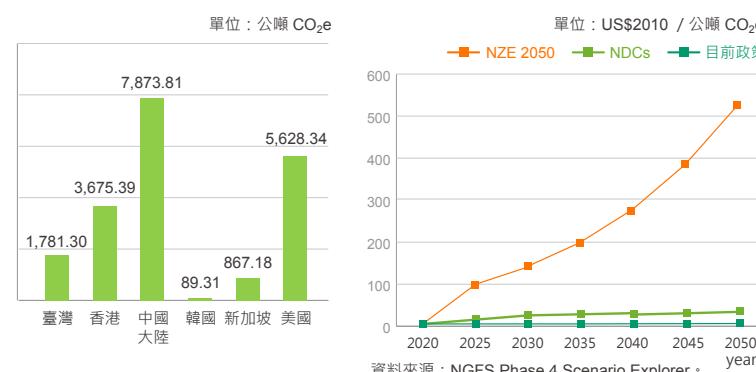
轉型風險 — 商品運輸碳排放成本轉嫁

情境	情境一	情境二	情境三
NGFS 情境	目前政策	NDCs	2050 淨零 (NZE 2050)
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	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	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，致運輸之成本提高。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。

情境假設 假設上游、下游物流廠商因溫室氣體排放管制，未來運輸業皆需繳納碳費，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。

- 1 瞭解大聯大控股自有倉庫上下游運輸碳排放量
- > 2 透過 NGFS 模擬各情境碳費路徑
- > 3 設定各情境可能轉嫁之碳費率
- > 4 評估各區域自有倉庫於 2050 年運費成長比率



2050 年碳費佔運輸成本比率

單位：碳費成本 / 總運輸成本 (%)

區域	目前政策	NDCs	2050 淨零
臺灣	0.14%	0.82%	10.35%
中國大陸	0.12%	0.67%	8.65%
香港	0.22%	1.29%	15.45%
韓國	0.05%	0.30%	4.06%
新加坡	0.23%	1.32%	15.72%
美國	7.61%	32.40%	87.00%
合計	0.23%	1.34%	15.96%

註 1：碳價係參考 NGFS Scenario Explorer 發布之 REMIND-MagPIE 3.2-4.6 | Other Asia 模型推算。
註 2：美金匯率以 1 : 30 推估。

分析結果

大聯大控股 2023 年上下游運輸總溫室氣體排放量約 2 萬公噸 CO₂e，於當前政策因碳費所產生之轉嫁成本將佔總運輸成本 0.23%；而 NDCs 為 1.34%，對大聯大控股無顯著影響。於 2050 淨零排放情境下，因碳費所產生之轉嫁成本將佔總運輸成本 15.96%。

因應對策

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。針對航空運輸部分，積極評估一定服務比例採用永續航空燃料（Sustainable aviation fuels · SAFs）之運輸，以降低自身服務碳足跡。

風險管理

大聯大控股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，其中包含環境風險（天然災害導致營運中斷等），並訂有營運中斷緊急應變程序；氣候風險管理流程主要分為三大步驟，分別為「辨識並評估」、「監控及因應」及「報告」。此外，大聯大控股自 2021 年起每年進行溫盤，2023 年度投入用於管理氣候風險之行動成本約小於總營收之 0.001%，管理成本較 2022 年增加約 30%。

氣候變遷風險管理流程

1. 辨識及評估

定期蒐集國際趨勢、相關法規及實體的氣候變化，並考量產業特性，辨識並評估潛在可能對營運產生衝擊之環境風險（含氣候變遷）。

2. 監控及因應

定期評估潛在衝擊後，採取控制或啟動緊急應變程序等因應措施。

3. 報告

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；並依循 TCFD 框架進行資訊揭露。

指標和目標

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，並透過第三方機構查證以確認排放數據的可信度與一致性，亦持續擴大集團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。2023 年目前涵蓋據點已包括臺灣地區、中國大陸及全部海外地區辦公室及自有倉庫的範疇一、範疇二及指定範疇三之溫室氣體排放數據。



大聯大的淨零願景

2050 年達成淨零排放是大聯大的目標，除了盤點集團整體碳排放之外，我們的淨零願景係參考科學基礎（SBTi）減量路徑，以「提高能源使用效率（節能）、使用再生能源及新技術移除 / (碳權) 抵銷剩餘的排放量」等三階段步驟，逐步推動公司邁向淨零。

1. 盤點碳排放

- 了解所有營運據點碳排情況，分析熱點

2. 提高能源使用效率

- 推動節能方案
- 確認設備效能，評估汰換
- 設備啟用時程管控

3. 使用再生能源

- 2025 年營運據點 RE40%
- 2030 年營運據點 RE100%

4. 使用新技術及碳權

- 評估投資創新技術
- 視需求採購碳權

3.2 低碳營運

ISO 14001

林口倉、香港倉、新加坡倉及東莞倉皆通過環境管理系統認證

0 件

近三年發生違反重大環境法令事件數

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臺灣區、中國大陸及全部海外地區的範疇一（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（參閱本報告書 [3.2.3](#)）；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、新加坡倉及東莞倉皆通過 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，將分布於臺北各據點之公司，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：

1 大樓外牆採用 LOW-E 雙層膠合節能玻璃，有效隔絕室外溫度，降低空調運作產生的能源耗費與二氧化碳排放

2 全棟採用低甲醛油漆塗料、石膏板、矽酸鈣板、美耐板等低污染綠建材

3 採明架天花板及輕隔間設計

4 使用變頻節能空調、LED 節能照明燈具、省水裝置等節能設備

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圃與一樓路樹之澆灌；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，並依照國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查機制。目前涵蓋據點已包括臺灣地區、中國大陸地區及全部海外地區辦公室及自有倉庫的範疇一、範疇二及指定範疇三之溫室氣體排放數據。

溫室氣體減量目標

短期（2024 年）

中期（2030 年）

長期（2050 年）

目標

目標

目標

減碳 1%

臺灣辦公室區域

減碳 2%

大中華區倉庫

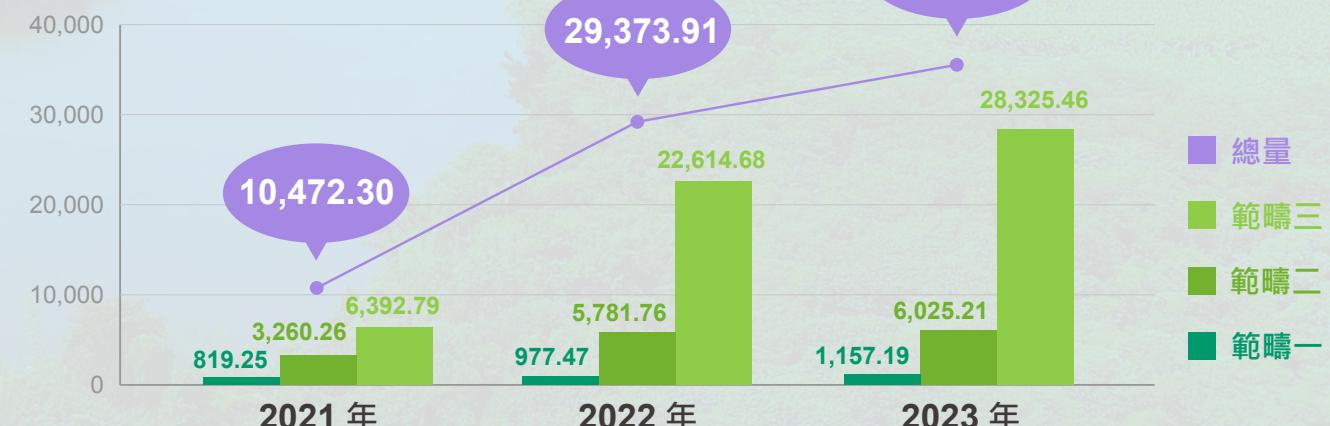
淨零排放

全集團營運據點（辦公室及自有倉儲）淨零排放（範疇一、二）

淨零排放

達成淨零排放（範疇一、二、三）

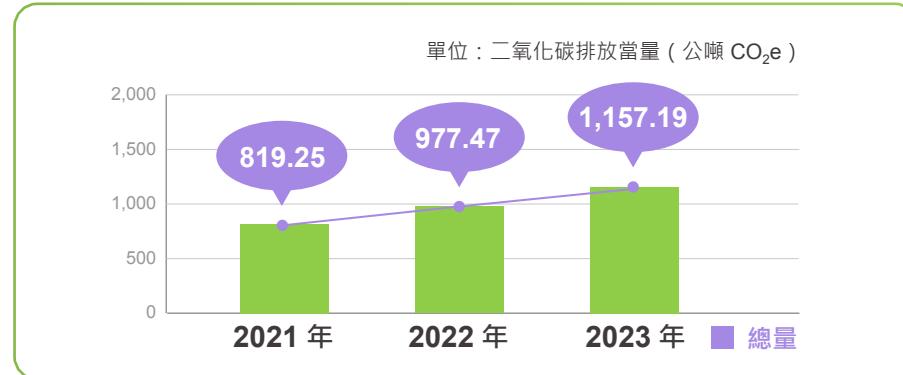
近三年大聯大溫室氣體排放量

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO₂e）

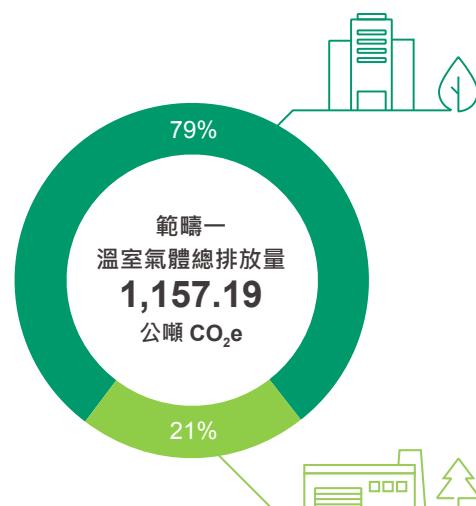
註 1：自 2021 年起逐步擴大溫室氣體盤查範圍，2023 年已涵蓋全集團營運據點。

範疇一（類別 1）溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO₂e



2023 年大聯大溫室氣體排放



類型	區域	二氧化碳排放當量 (CO ₂ e)
辦公區域	臺灣	166.29
	中國大陸 (含香港)	286.98
	南亞	443.76
	印度	11.76
	韓國	5.34
	美國	0.002
	EMEA	-

類型	區域	二氧化碳排放當量 (CO ₂ e)
物流倉庫	臺灣	52.71
	香港	64.32
	東莞	0.91
	新加坡	114.73
	韓國	0.27
	美國	10.12

類型	區域	二氧化碳排放當量	盤查	查證
辦公區域	臺灣	174.35	●	●
		122.78		
		166.29		
	中國大陸 (含香港)	566.73	●	●
		281.00		
		286.98		
EMEA	南亞	443.76	●	○
	印度	11.76	●	
	韓國	4.68	●	●
	美國	0.002	●	
	EMEA	-	●	
物流倉庫	臺灣	52.32	●	●
		52.97		
		52.71		
	香港	25.85	●	●
		62.68		
		64.32		
EMEA	東莞	0.91	●	●
		0.91		
	新加坡	452.19	●	●
		114.73		
	韓國	0.26	●	●
		0.27		
EMEA	美國	10.12	●	

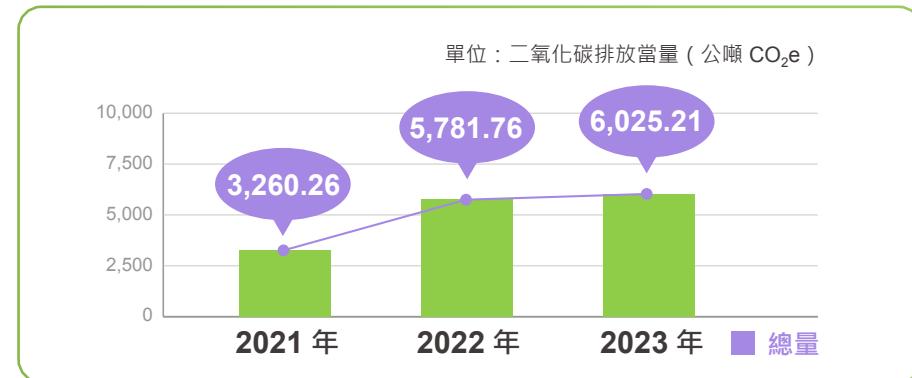
註：●為完全；○僅涵蓋新加坡及馬來西亞據點。

■ 2021 年 ■ 2022 年 ■ 2023 年

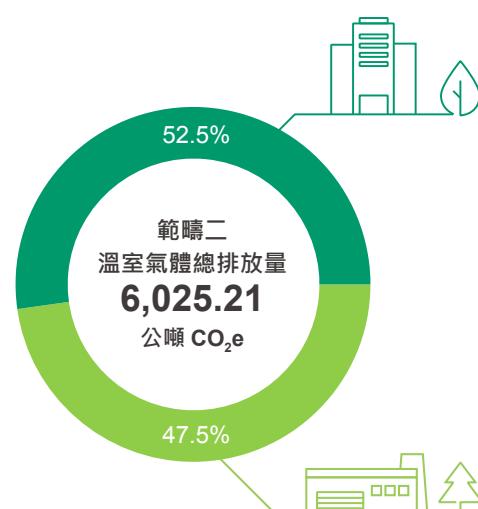


單位：公噸 CO₂e

範疇二（類別 2）溫室氣體排放統計



2023 年大聯大溫室氣體排放



類型	區域	二氧化碳排放 當量 (CO ₂ e)
辦公 區域	臺灣	1,460.27
	中國大陸 (含香港)	1,326.57
	南亞	210.28
	印度	108.78
	韓國	16.06
	美國	39.20
	EMEA	1.53

類型	區域	二氧化碳排放 當量 (CO ₂ e)
物流 倉庫	臺灣	454.11
	香港	383.76
	東莞	1,763.11
	新加坡	153.93
	韓國	4.69
	美國	102.90

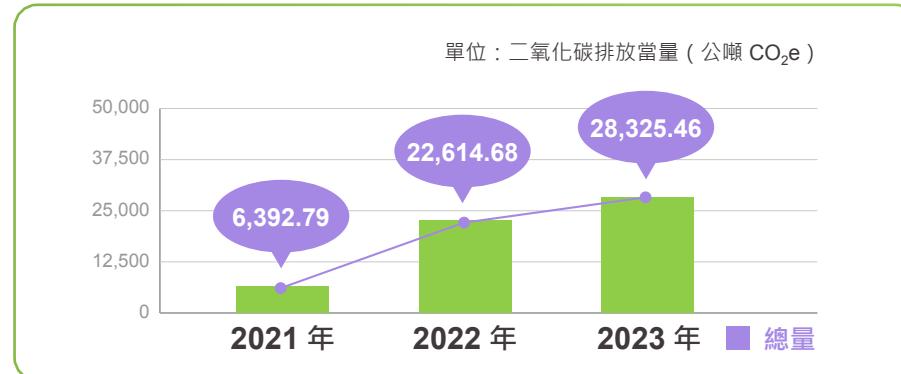
類型	區域	二氧化碳排放當量	盤查	查證
辦公 區域	臺灣	960.22 1,175.24 1,460.27	●	●
	中國大陸 (含香港)	716.43 1,357.40 1,326.57	●	●
	南亞	210.28	●	○
	印度	108.78	●	●
	韓國	15.41 16.06	●	●
	美國	39.20	●	●
	EMEA	1.53	●	●
物流 倉庫	臺灣	500.86 420.94 454.11	●	●
	香港	594.61 441.82 383.76	●	●
	東莞	488.14 2,176.82 1,763.11	●	●
	新加坡	189.73 153.93	●	●
	韓國	4.40 4.69	●	●
	美國	102.90	●	●

註：●為完全；○僅涵蓋新加坡及馬來西亞據點。

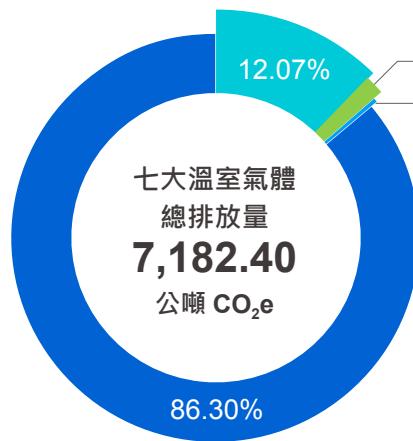
- 範圍說明：
- 溫室氣體排放量之計算主要採用「排放係數法」，採用行政院環境部所公佈之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之排放係數進行排放量計算，以及「環境部碳足跡計算服務平台」之生命週期評估係數進行範疇一、二碳排放量計算。全球暖化潛勢 (GWP) 使用 IPCC 第六次評估報告 (2023) 之各種溫室氣體 GWP 。排放量 (CO₂e) = 排放數據 × 排放係數 × GWP 。
 - 數據彙整方法：營運控制法。
 - 範疇二排放係數計算基準：依各據點區域係數為優先，其次為國家排放係數，再者為國際係數。
 - 盤查範圍說明：2021 年辦公室為臺灣南港總部大樓及中國大陸上海、深圳、香港辦公室，倉庫包括林口倉、香港倉；2022 年辦公室納入臺灣全部、中國大陸全部及其他海外地區，包含新加坡及韓國，倉庫包括林口倉、香港倉、東莞倉、新加坡倉及韓國倉；2023 年辦公室及自有倉庫盤查範圍為 100% 。
 - 東莞倉於 2021 年 5 月開始運作。
 - 盤查排除範圍：業務性質屬無實際營運據點之控股公司、一般投資業務之子公司及據點無人員或業務活動之子公司，未進行盤查。
 - 碳排放密集度請參閱本報告書 [附錄 5.2](#) 。

■ 2021 年 ■ 2022 年 ■ 2023 年

範疇三（類別 3~6）溫室氣體排放統計



七大溫室氣體排放之盤查統計結果



單位：公噸 CO₂e/年

氣體	排放量
CO ₂	6,198.37
CH ₄	109.44
N ₂ O	7.69
HFC _s	866.90
PFC _s	-
SF ₆	-
NF ₃	-

註 1：揭露範圍為範疇一及範疇二。

2023 年持續擴大範疇三盤查範圍，以「預期用途、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；目前範疇三 15 個類別已納入 10 類，排放情形如下表：

單位：二氧化碳排放當量（公噸 CO₂e）

範疇三排放源	2021 年	2022 年	2023 年	查證
購買之商品及勞務	-	-	-	
資本財	-	-	-	
與燃料及能源相關活動	2,282.81	4,391.44	1,154.98	●
上游運輸及配送	-	11,031.69	14,293.44	●
營運中產生之廢棄物	-	-	-	
商務旅行	-	465.47	1,671.65	●
員工通勤	-	-	-	
上游租賃資產	-	-	-	
下游運輸及配送	4,109.98	6,726.08	5,585.88	●
已銷售產品之加工				
已銷售產品之使用				本公司為電子通路業，無涉及實際生產，故本項不適用
已銷售產品生命週期結束之處理				
下游租賃資產	-	-	963.88	
加盟				本公司無加盟情事，故本項不適用
投資	-	-	4,655.63	
總計	6,392.79	22,614.68	28,325.46	

範圍說明：

- 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；2023 年納入大聯大控股全部自有倉庫包括林口倉、香港倉、東莞倉、美國倉、新加坡倉、韓國倉共 6 處；排放量 (CO₂e) = 每批貨物重量 × 運輸距離 × 排放係數 × GWP。

2023 年度溫室氣體確信資訊

本公司揭露溫室氣體總排放量中，23,457.601 公噸 CO₂e (佔總排放量之 66.1%) 經確信機構（新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司，BSI）採 ISO 14064-3 : 2019 準則確信。類別 1 與類別 2 查證採「合理保證」等級；類別 3、類別 4 查證採「協議程序」；及類別 5 查證採「確認」。歷年溫室氣體確信資訊，請參閱本報告書附錄 5.7。





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。除以上述智能設備建置與定期設備維護外，大聯大控股亦透過數據分析常模，訂定相關能源管理。如尖離峰之電梯、照明與空調管制、季節性水溫調控等，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。

能源管理目標

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	短期目標	中期目標	長期目標
臺灣辦公區域	1%	2%	3%
物流倉庫	盤點現有耗能設備，評估與進行汰換規劃（每年 2%）		

註：辦公區域以 2023 年為基準年。

再生能源之策略及目標

大聯大控股為達成 2050 年淨零排放目標，將以節能作為優先的減量方式，針對重大營運據點用電狀況進行分析，強化各據點用電管理，並將逐步擴大再生能源使用，以「採購憑證（REC）、採購綠電、自建」等作為策略工具，以期達到集團再生能源使用率階段性目標。



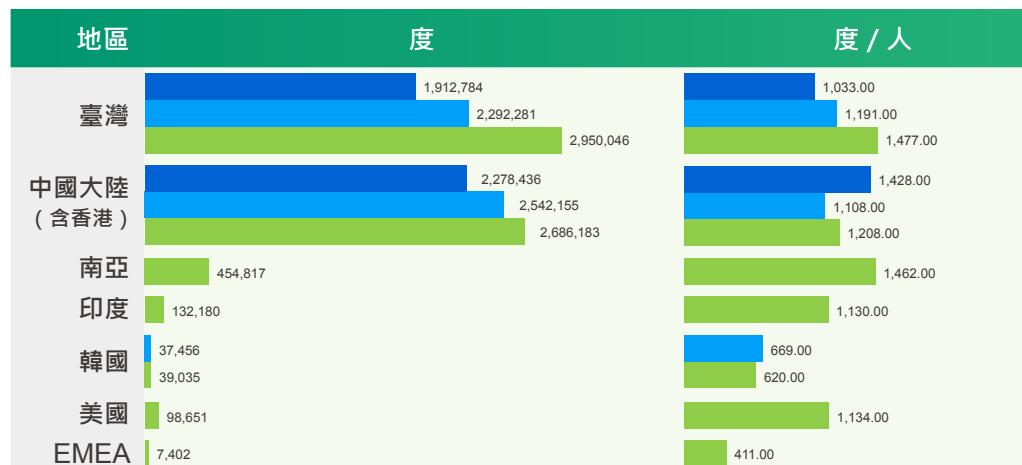
辦公區域的再生能源來源為太陽能，且透過建置太陽能板收集電能並運用於大樓梯廳照明，2023 年度辦公區域的再生能源使用比例 <1%。



辦公區域




能源統計



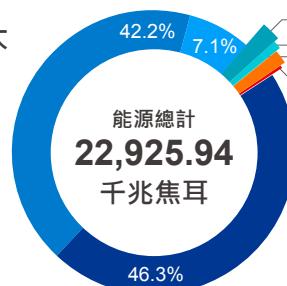
註 1：大聯大控股 2023 年度大聯大控股能源覆蓋率達 100%；能源統計皆使用非再生能源之燃料。

註 2：度數轉換係數採 [經濟部能源署單位換算表](#)。

註 3：辦公區域及物流倉庫能源使用皆來自於外購電力，採使用時間進行統計。

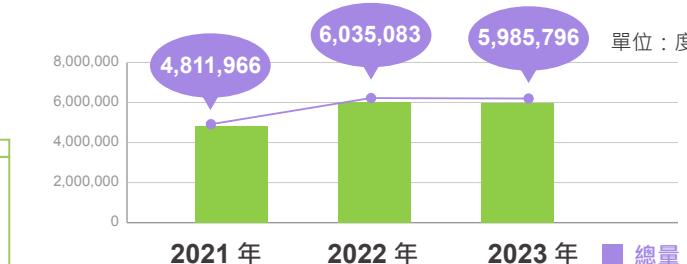
註 4：能源密集度 · 辦公區域以全職員工數作為度量標準 · 倉庫以進出貨作業箱數作為度量標準；韓國倉僅統計出貨作業箱數。

2023 年大聯大辦公區域 能源總計占比



地區	千兆焦耳 (GJ)
臺灣	10,620.17
中國大陸 (含香港)	9,670.26
南亞	1,637.34
印度	475.85
韓國	140.53
美國	355.14
EMEA	26.65

物流倉庫

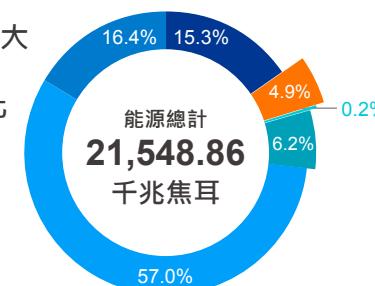



能源統計



■ 2021 年 ■ 2022 年 ■ 2023 年

2023 年大聯大 物流倉庫 能源總計占比



地區	千兆焦耳 (GJ)
臺灣	3,302.64
香港	3,542.42
東莞	12,276.97
新加坡	1,328.86
韓國	41.01
美國	1,056.96

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。如採用多功能事務機、郵務標籤機等，減少或取代紙張與膠材等浪費。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

-  1 汰除老舊的印表機與傳真機設備，更換多功能事務機並採用訂閱制
-  2 訂閱符合效能需求的設備，而非全新機型
-  3 電子傳真取代實體傳真
-  4 刷卡取件減少誤印產生的紙張耗費
-  5 影印紙遴選條件以符合環保規章之品項作為優先
-  6 張貼環保標語提倡紙張減量文化，如雙面列印、單面回收再利用等
-  7 停止紙杯印製，提倡使用環保杯，並於 2024 年全面啓用馬克杯

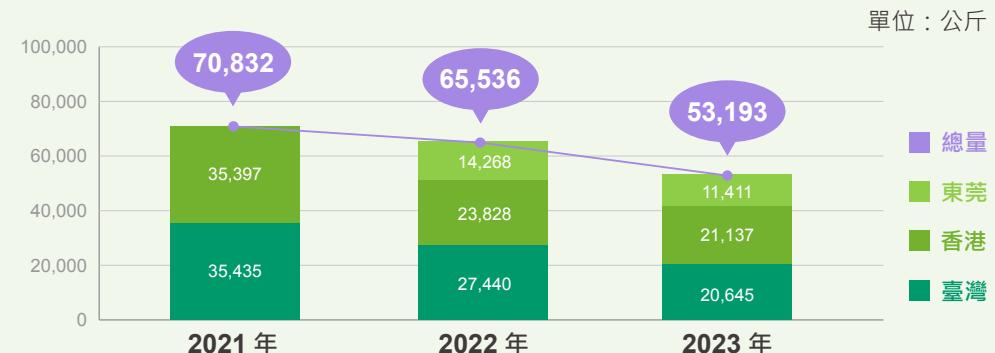
用紙統計



註 1：辦公區域統計範圍：臺灣地區（含外點共 4 城市）；中國大陸（含外點共 22 城市）；其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國。

回收紙箱再利用統計

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，2021-2023 年回收再利用紙箱數量如下：



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，其中回收水僅用於植栽維護，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。

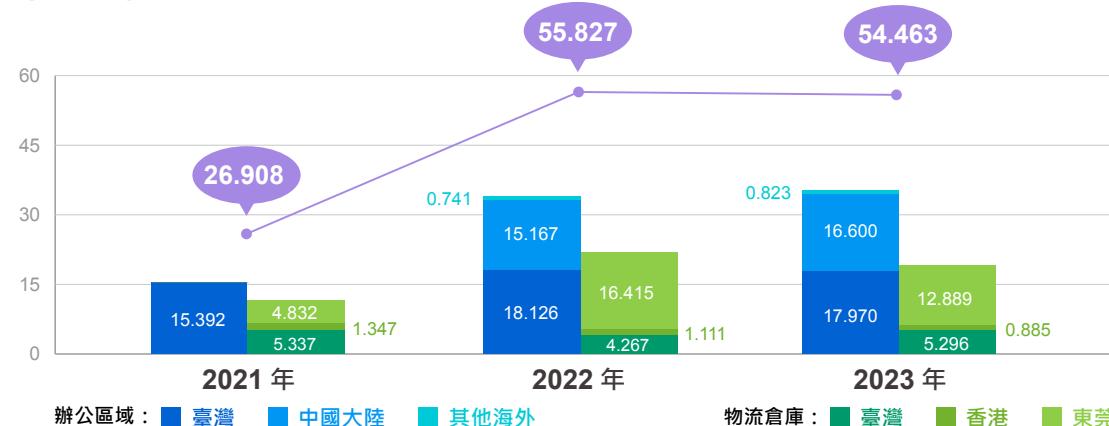
水資源管理目標

為達成上述水資源的管控，大聯大控股設定節水目標如下：

類別	工作目標	執行成果	達成情形	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣辦公區域	1% 減量	已完整納入臺灣區全數辦公室，2023 年總用水量為 17,970 百萬公升，約減量 1.2%	是	2%	累積減量至少	3%
物流倉庫	每年 2%	臺灣、香港及東莞倉庫合計總用水量為 19,070 百萬公升，約減量 12.5%	是	每年 2%	每年 2%	每年 2%

註：辦公區域以 2022 年為基準年。

水資源使用統計



註 1：2023 年度大聯大控股水資源覆蓋率 84.37%；辦公室區域統計範圍：臺灣地區（臺北、高雄、新竹）；中國大陸（上海、成都、杭州 AIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）；其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國。物流倉庫統計範圍：臺灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。

註 2：用水數據係採各據點水費單計費期間進行統計。

註 3：臺灣林口倉建有雨水回收自動澆灌設施，儲滿容量為 4,000 公升，尚未進行實際水量統計。

註 4：大聯大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。2023 年收集水資源量 54.05 立方公尺，由內部系統每日自動監控。

註 5：水資源密集度所使用之分母為各據點員工合計數；辦公室區域統計範圍：臺灣地區（臺北、高雄、新竹）；中國大陸（上海、成都、杭州 AIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）；其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國。物流倉庫統計範圍：臺灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。

物流倉庫：■ 台灣 ■ 香港 ■ 東莞

單位：百萬公升

■ 總量

水資源密集度

類別	地區	2023 年
辦公區域	臺灣	0.009
	中國大陸	0.010
	其他海外	0.004
物流倉庫	臺灣	0.060
	香港	0.005
	東莞	0.921

單位：百萬公升 / 各據點員工人數合計

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。

大聯大控股臺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%。

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 年起落實廢棄物資源回收行動，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，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，進一步對生活廢棄物量進行統計，做為減碳行動規劃的基礎。

大聯大控股對於廢水、廢棄物流向亦積極關注。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，以 2021 年為基準年，截至 2023 年倉儲廢棄物已減量 65.6%。

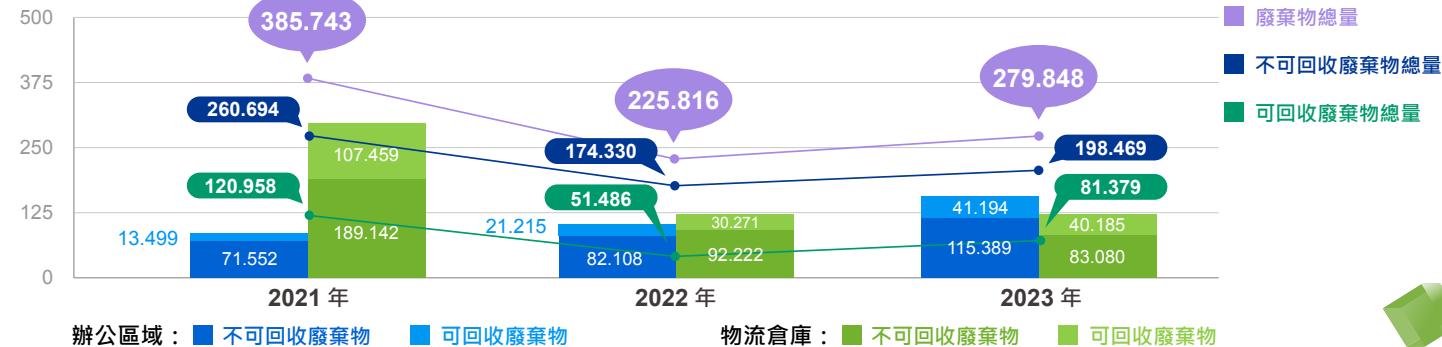
廢棄物管理目標

為達成上述廢棄物的管控，大聯大控股設定廢棄物目標如下，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：

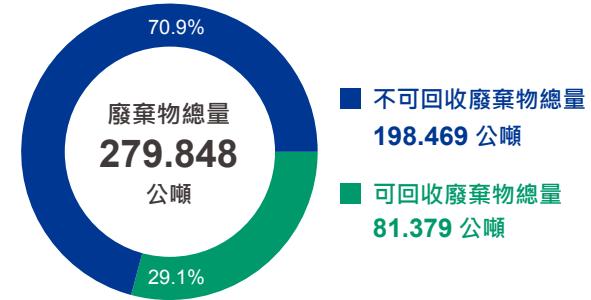
類別	2023 年目標	2024 年目標	2025 年目標
臺灣辦公區域	1% 減量	2% 累積減量至少	3% 累積減量至少
物流倉庫	一般垃圾廢棄物以 2022 為基準年，目標於 2026 年下降 8%		

註：辦公區域以 2022 年為基準年。

廢棄物統計



2023 年廢棄物占比



註 1：2023 年度擴大數據收集範圍，辦公區域：臺灣地區（臺北）、中國大陸（深圳、上海、香港、長沙、廣州、珠海、東莞、北京、蘇州）；物流倉庫：臺灣地區（林口）及中國大陸（香港、東莞）。

註 2：僅臺北（辦公區域）之廚餘因有再利用，因此納入「可回收廢棄物」計算。

註 3：深圳（辦公區域）及上海（辦公區域）因自 2023 年中才開始導入數據彙整機制，因此部分廢棄物數據非涵蓋 2023 年全年。

註 4：深圳（辦公區域）部分廢棄物數據有發生人工作業造成資料缺漏情形，該月計算則調整為：當月已紀錄總用量 + (當月已紀錄總用量 / 當月已紀錄天數) * 當月缺漏天數。

註 5：廢棄物密集度所使用之分母為各據點員工合計數，辦公室區域範圍：臺灣地區（臺北）、中國大陸（深圳、上海、香港、長沙、廣州、珠海、東莞、北京、蘇州）；物流倉庫範圍：臺灣地區（林口）及中國大陸（香港、東莞）。

廢棄物密集度

類別	2023 年
辦公區域	0.042
物流倉庫	0.462

3.3 綠色價值鏈

3.3.1 潔淨科技策略與發展

130 位

潔淨科技相關人才·開
發工程師(RD&FAE)
人數

90 家

吸引參與 Intel IoT
Aggregator 聚合商
項目合作夥伴數量

25 個

提供物聯網智慧節能
解決方案數量

10 間

電力電子實驗室

系統性解決方案推動者

大聯大持續與供應商 Intel (Intel IoT Aggregator 聚合商項目) 共同運營，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，提供物聯網 8 類 25 個智慧節能解決方案包括智能醫療、智能運輸與石油 / 天然氣能源系統、智慧城市、智慧零售、智慧製造、AIoT 與邊緣運算。串接原廠與客戶的資源提升潔淨技術之落地應用與加速運營能力。



更多物聯網解決方案信息 

大大通平台潔淨科技應用方案的推動者

大聯大在潔淨科技相關應用投資於人才方面，共 130 位開發工程師 (RD & FAE) 。於投資硬體設施方面，打造使用面積 100 坪涵蓋新能源高壓實驗室、環境模擬實驗室、EMI Chamber 、電波隔離實驗室、網通實驗室... 等等共計 10 間電力電子實驗室。於投資大大通網站方面，培育 5 位維護前、後台介面優化營運人員，上架展示、曝光、分享，串接線下需求，快速取得潔淨科技應用方案，有效因實體對接而產生額外的碳足跡的耗損。

大聯大於 2023 年開發完成並更新的潔淨科技相關方案共 137 個，涵蓋新能源開發、電池製造或運銷、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，占 2023 年度 209 個總方案數量 67% 的份額。

137 個方案當中，能源轉換類開發與 LED 照明類市場已然成為主流，產品成熟客戶集中。方案雖然繼續落地，且照明零組件涵蓋了 LED driver IC 、 LED module 、 LED chip 、 Photo LED 、 Lighting sensor ，但客戶不增反減，促使大聯大 LED 零組件銷售金額同比 2022 年降低 30% ，約佔總營收 1.38% 。

相對能源轉換、儲能市場體量更為龐大、更為成熟。2023 大聯大在能源轉換、儲能的零組件涵蓋了 IGBT (Insulated Gate Bipolar Transistor) 、電源管理、太陽能芯片、第三類半導體，銷售金額約與 2022 年相當，約占總營收 2.15% 。

持續推動電動車的解決方案

結合外部技術

大聯大藉投資新臺幣 7,500 萬元於外部企業「先進車系統股份有限公司」，推動電動車產品發展，在 2023 年取得二項重大成果：

1 促成電動車產業次系統層級的生態

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 i.MX8 QM Plus · MTK2712 與 SP6700 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與自動駕駛的輔助系統。ADAS 藉由感測元件偵測環境，將資訊傳入 MCU 微控制器進行分析後，執行加速、煞車、轉向等動作，協助在 AVM 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 前方碰撞警示系統之應用。系統於 2023 年 1 月份量產，截至 6 月底，已經實際出貨 1,168 套件，終端使用者為國內著名車廠 Luxgen URX。



2 著重運用競爭優勢，透過合作創造夥伴價值

iMX8 QM Plus 平台整合 AVM+ADAS+DMS all-in-one 解決方案，於 Computex Taipei May. 2023 與恩智浦半導體 - 先進車系統共同展出。2023 年下半年持續開發 i.MX93、i.MX95 單芯片，並由大聯大控股支援硬體，先進車系統負責軟體演算法。恩智浦台灣將先進車系統列為恩智浦合作夥伴計畫，2023 年 7 月 31 日在恩智浦 (NXP) 官網成立夥伴名單，並完成註冊上線：



[恩智浦夥伴名單](#)

使用原廠電動車關鍵零組件的解決方案來積極落地

2023 年大聯大開發之電動車應用方案高達 52 個，占總體方案數 25% 份額。其中，以車身電子包含感測元器件如光達、毫米波雷達、超音波雷達、攝影鏡頭等，共計 25 個方案最多；其次為使用第三類半導體為基礎的碳化矽 SiC、氮化鎵 GaN 技術之高效率汽車電源，以及開發電池管理系統、快速車充、馬達動力系統、充電樁等，共計 16 個方案。其餘 11 個方案則涵蓋車身安全、車載中控與座艙通訊。以上方案的綠色零組件之銷售金額同比 2022 年成長 8%，約佔總營收 0.5%。

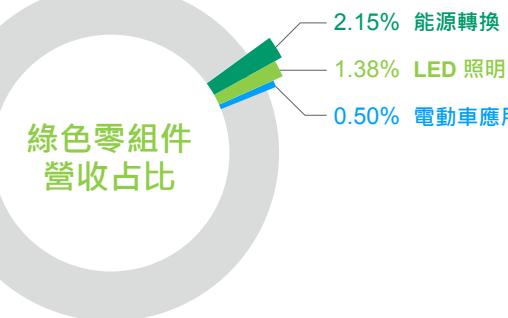
3.3.2 潔淨科技發展成果

137 項

2023 年開發並完成
更新 137 項潔淨科
技相關方案

4.02%

綠色零組件占大聯大
總營業額 4.02%



大聯大控股展望潔淨科技未來發展，持續鑽研並擴展潔淨科技之領域，並持續依應用領域（汽車）或產品類別（電源與照明）區分營收占比或成長率占比，並以 3 年內的營收成長率作為目標設定方向，因應全球氣候變遷及能源短缺趨勢。

潔淨科技目標：依應用領域或產品類別設定 3 年內的營收成長率。



解決方案名稱	解決方案說明
基於 SPV1050 開發板 STEVAL-ISV019V1 的方案	小型化光伏能量管理
基於 Microchip dsPIC33CK256MP505 高性能 DSP 方案	250 W 微逆變電源
解密 Infineon 使用 XMC4200 並搭配最新 CFD7 系列 Mosfet 方案	3.3 kW 高功率密度雙向全橋相移
基於 Microchip dsPIC33CH512MP506 高性能 DSP 開發方案	11 kW 三相圖騰柱 PFC 電源



解決方案名稱	解決方案說明
基於 -TN1435-STDES-DABBIDIR 以電動汽車充電統電池儲能	25 kW 雙有源橋雙向電源轉換器
BMS 方案使用 ST MCU 與 MPS AFE	再生能源的電力配置
基於守羣安 HTK129BF 儲能消防方案	電池模塊宜單獨配置探測器
AEK-POW-BMS63EN- 基於 L9963E 的電池管理系統模塊	電池管理系統 (BMS) 評估板



解決方案名稱	解決方案說明
基於 Nuvoton NuMaker-M467HJ emWin 解決方案	AppWizard 人機介面
基於 ST 意法半導體 EVALKIT-ROBOT-1 的機器手臂馬達控制 解決方案	機器手臂馬達控制
基於 ST 意法半導體 IPS1025HF, STM32 Nucleo 的解決方案	智能負載管理

潔淨科技相關方案涵蓋九大類別應用，其中大聯大控股於 2023 年開發並完成更新的 137 個潔淨科技相關方案，共涵蓋新能源開發、電池製造或運銷、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共七項類別，佔 2023 年度 209 個總方案數量 67% 的份額，營收成長率同比 2022 年增加 40%。其中綠色零組件占大聯大總營業額 4.02%，分別來自 LED 照明類別 1.38%，能源轉換類別 2.15%，與電動車應用 0.5%。



解決方案名稱	解決方案說明
基於 ST 意法半導體 STSPIN32G4 及 STDRIIVE101 的雙馬達驅動方案	兩個高效能的三相馬達驅動 具有輸出電流高達 10 Arms，並提供過電流保護
基於英飛凌 Psoc&TLE92108 驅動方案	柵極晶片電機驅動
基於 ST 意法半導體 STEVAL-ETH001V1 用於乙太網解決方案	即時多軸位置控制的伺服驅動
基於 Semtech FMS LoRa® 為行業組網解決方案	提供輕量化、低成本的組網
基於 ST 意法半導體 STEVAL-PLC001V1 解決方案	HMI 接口的工業 PLC
基於高通 QCS610 之 AI 智慧看板展示方案	低功耗的人工智能終端設備，應用於零售業
基於 Mediatek Genio 系列之 FaceMe 人臉識別方案	人臉識別的技術，並整合於 MediaTek Genio 系列的平台來實現
基於達爾科技 AP3306、APR340 與 AP43771V 的適配器方案	130 瓦 ACF 氮化鎗 NB PD 電源適配器



解決方案名稱	解決方案說明
基於 NXP NCJ29D5D UWB 定位演算法方案	利用三個 Anchor 可做到與 Key Fob 之間的範圍定位
基於 ST 意法半導體 VL53L5CX 解決方案	飛行時間測距感測器的手勢識別
意法半導體基於 STM32MP157A MPU 雲連接的解決方案	邊緣處理用於工業電機狀態監測
基於 Microchip dsPIC33EP32MC204 數位信號控制方案	無人機 FOC 電調
基於 STM32L496RET6 + LIS2DS12TR + MP34DT05TR-A 的電機振動檢測方案	工業設備檢測，預警需求



解決方案名稱	解決方案說明
基於沐曦 GPU_ 曜思 ®N100 適用推理方案	大規模影片分析和影片轉碼的人工智能
基於 FUDAN FM33LC0xxU 的冷鏈溫度記錄儀方案	冷鏈運輸應用
基於華大電子 CIU32L061N8 MCU 的方案	智能燃氣表
基於 Rockchip RV1103/RV1106 低功耗電池 IPC 方案	AI 家居安全系統智慧化



解決方案名稱	解決方案說明
Diodes AP3302 助力點亮 21 世紀的 LED	75 W 的 LED 電源方案採用了兩級的架構，PFC 部分與 Fly back 部分
基於 ST 使用 STNRG012 的 EVL012LED 方案	200 W LED 驅動器
基於 ST 的 MASTERCAN4 · HVLED002 以及 VIPER06XS 的 LED 方案	可調光的高功率反向 BUCK 的 500W LED
基於 PI LYTSwitchTM-6 LYT6068C 應用方案	35 W LED lighting 照明
基於 NXP S32K144 和 NOVOSENSE NSL21912 汽車尾燈方案	實現貫穿式車尾 LED 燈燈效

KNOWLEDGE

賦能人才 · 社會共融



- 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
- 4 QUALITY EDUCATION
- 5 GENDER EQUALITY
- 8 Decent Work and Economic Growth
- 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

- 4.1 人才賦能
- 4.2 幸福職場
- 4.3 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。





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」

投入資源



投入訓練成本共計新臺幣 21,173,906 元，較去年增加 11%，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。



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。



設立員工持股信託（ESOT）。



智享會傳智學院規劃豐富多元的經營課程，2023 年線上線下共舉辦 8 場演講，合計參與共 2,644 人次。



擴大實習專案合作範圍，深化人才培育與產業發展。



IMV 競賽累計評選出 35 組得獎者、頒出 NT\$945 萬元，並成功協助得獎企業取得外部資金約 NT\$1 億元。

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。

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。

4.1 人才賦能

4.1.1 人才結構

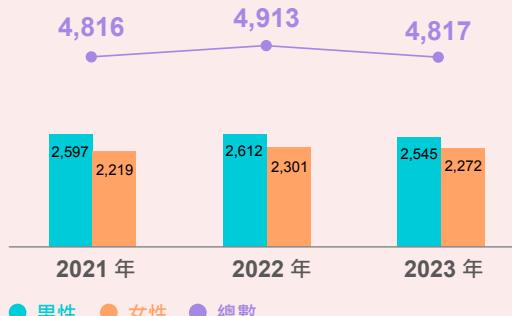
人力結構多元分布

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 2023 年共計 4,817 名正職員工，因應公司發展策略進行組織編組與人力布局，人力較 2022 年略減，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性共計 2,272 名、占 47.17%；男性共計 2,545 名、占 52.83%。年齡方面，以 41~50 歲為主，占 35.17%，其次為 31~40 歲，占 33.76%。學歷方面，以大專/大學為主，占 85.16%。員工多元性方面，雇用正職身心障礙者 13 名，占總員工數 0.27%。流動率方面，2023 年新進人員共 426 名，新進率為 8.76%；離職人員 566 名，離職率為 11.64%。

性別與員工比例

單位：人數



註：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。
統計範圍截止於 2023/12/31。

正職人員不同區域之性別與職務分配

單位：人數



註：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2023/12/31。

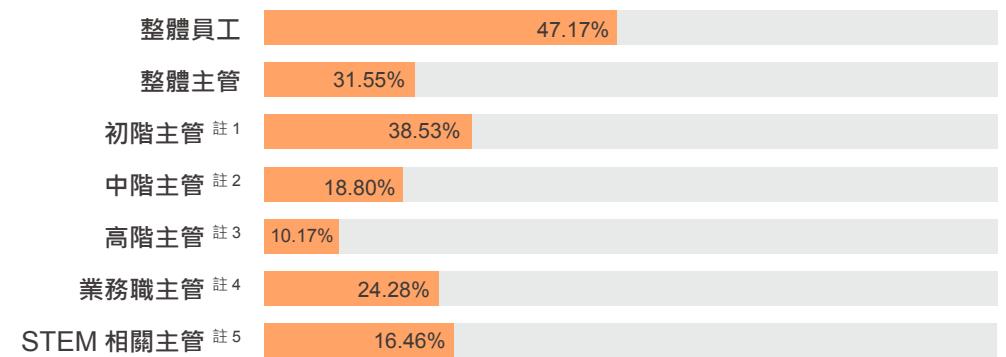
正職人員不同年齡、學歷之性別分配

單位：人數；%

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	444	423	8	859	867	18.00%
	31~40 歲	874	752	165	1,461	1,626	33.76%
	41~50 歲	736	958	495	1,199	1,694	35.17%
	51 歲以上	218	412	324	306	630	13.08%
學歷	高中以下	153	173	30	296	326	6.77%
	大專 / 大學	2,015	2,087	835	3,267	4,102	85.16%
	碩士	104	282	125	261	386	8.01%
	博士	0	3	2	1	3	0.06%
總計		2,272	2,545	992	3,825	4,817	-

女性員工職務分配

單位：%



註 1：初階主管係指經理同等級及以下管理職。

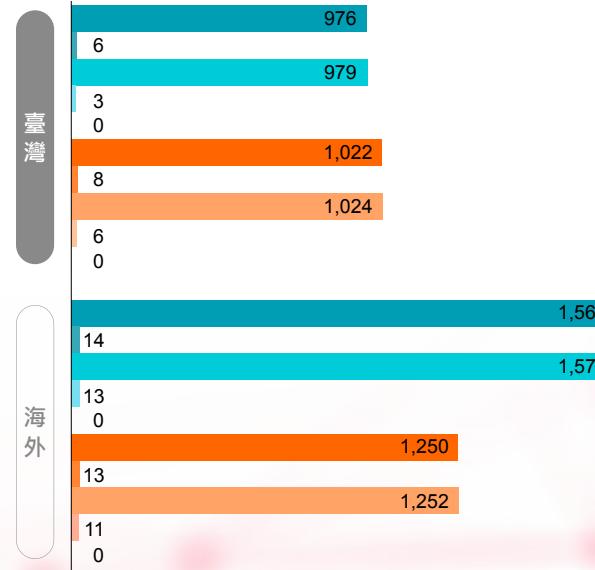
註 2：中階主管係指協理、總監等同等級管理職。

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

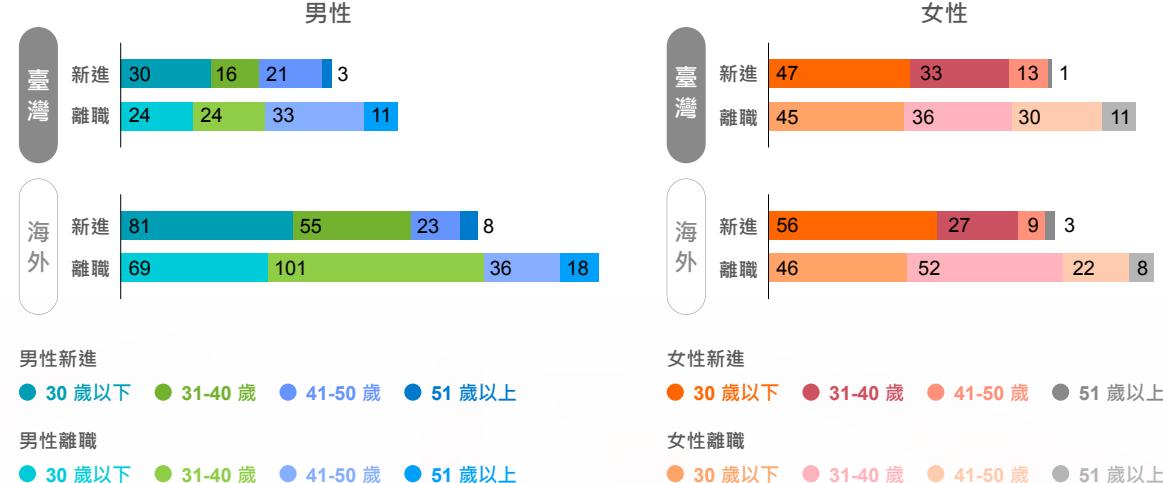


單位：人數

男性
● 不定期契約人員
● 定期契約人員 (約聘制)
● 全時人員
● 部分工時人員
● 零工經濟者

女性
● 不定期契約人員
● 定期契約人員 (約聘制)
● 全時人員
● 部分工時人員
● 零工經濟者

正職人員新進 / 離職人數



單位：人數

男性

臺灣 新進 47 | 33 | 13 | 1
離職 45 | 36 | 30 | 11

海外 新進 56 | 27 | 9 | 3
離職 46 | 52 | 22 | 8

女性

臺灣 新進 56 | 27 | 9 | 3
離職 46 | 52 | 22 | 8

海外 新進 56 | 27 | 9 | 3
離職 46 | 52 | 22 | 8

男性新進

● 30 歲以下 ● 31-40 歲 ● 41-50 歲 ● 51 歲以上

男性離職

● 30 歲以下 ● 31-40 歲 ● 41-50 歲 ● 51 歲以上

註 1：統計範圍截止於 2023/12/31。

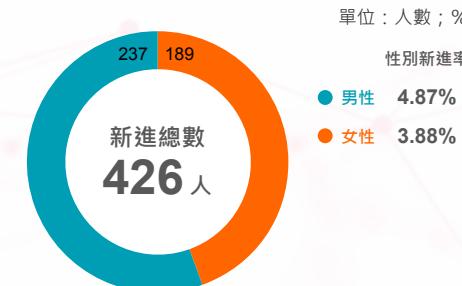
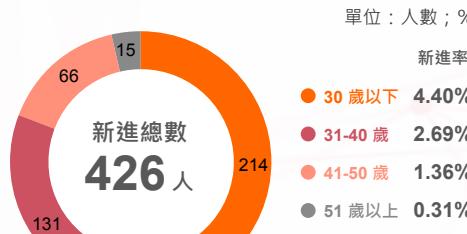
註 1：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2023/12/31。

註 2：因統計限制，目前不定期契約人員包含中國大陸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。

新進總人數與新進率 (依年齡別及性別)

新進率總計 8.76%

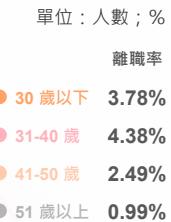


註 1：統計範圍截止於 2023/12/31。

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]。

離職總人數與離職率 (依年齡別及性別)

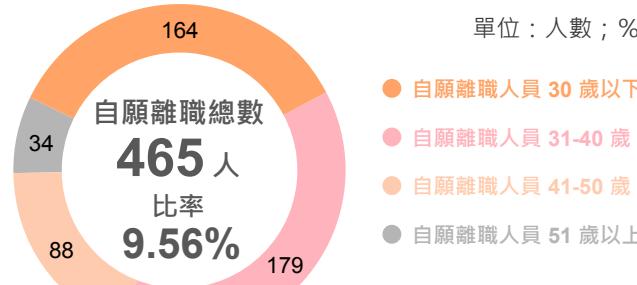
離職率總計 11.64%



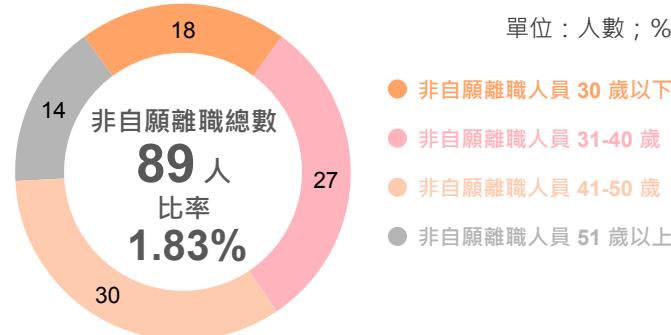
註 1：統計範圍截止於 2023/12/31。

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]。

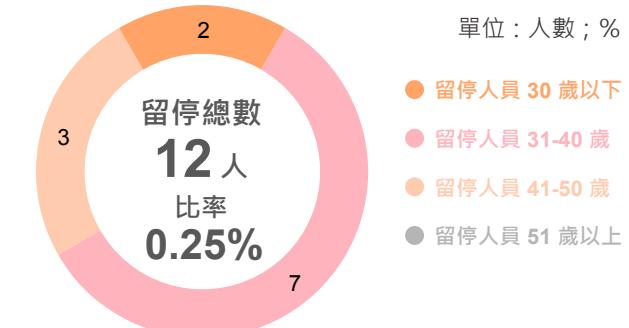
正職人員自願離職總人數（年齡別）



正職人員非自願離職總人數（年齡別）



正職人員留停總人數（年齡別）



註 1：統計範圍截止於 2023/12/31。

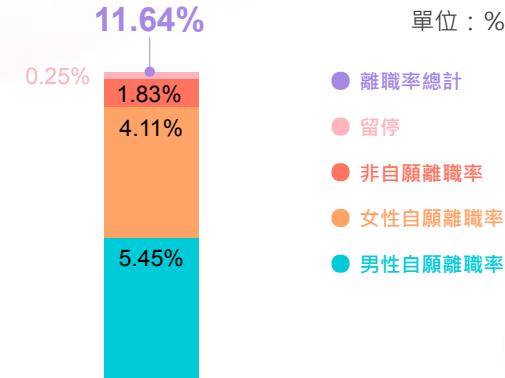
註 2：自願離職率計算方式為當年度自願離職人員數 / [(當年度年初員工數 + 當年度年底員工數) / 2]。

近三年離職率

單位：%



2023 年離職率各占比

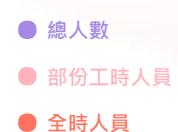


註 1：統計範圍截止於 2023/12/31。

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

單位：人數



註：包含長期合作之定期合約承攬商，如：負責營運據點之物業、保全及清潔人員、駐點特約護理師、臨場醫師、因應短期人力需求之行政內勤派遣人員及專業顧問職務。

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，完善備位準備。尤其在大聯大要走向企業永續，培養下一代的領導梯隊刻不容緩，2023 年所規劃的第三屆菁英發展計畫，此計畫為期三年，第一年主要是以課程及行動學習的方式進行。不同於過往的學習方式，行動學習藉由解決公司正面臨的重大策略議題，跨集團打散分組，在行動學習教練觀察引導下，覺察反思自我與團隊的領導力，希望能突破過往思維帶來創新觀點，除了個人領導能力的提升外，也同時幫助組織成長。



	主要課程內容	課程目標	2023 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 新進同仁交流茶會 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：未來工作力、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	<ul style="list-style-type: none"> 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 高階簡報技巧
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 當責領導力工作坊 組織目標下展 OKR 工作坊 第三屆菁英發展計畫 主管交流會

NTD 21,173,906 元 160 部

2023 年度訓練投入總金額

自製線上學習影片
數量超過 160 部

11%

訓練成本較 2022 年
增加 11%

11%

訓練總時數較 2022
年增加 11%

2023 年教育訓練統計

單位：小時；人數

	男性	女性	主管	非主管
總受訓時數	52,294	44,627	22,748	74,173
員工數	2,545	2,272	992	3,825
平均受訓時數	20.55	19.64	22.93	19.39
訓練人次	51,435	51,192	19,114	83,515

註 1：總受訓時數均以大中華地區的正職員工時數統計之。

註 2：員工數以該年度 12/31 在職之正職員工為統計基準。

註 3：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 160 部線上學習影片，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，並設立獎勵制度鼓勵員工參與自主學習，提升員工的專業知識和技能，更促進團隊合作和知識分享，期達到無縫交接之目標。

2023 年度訓練共投入 21,173,906 元，其訓練成本較 2022 年增加 11%，訓練總時數增加 11%。

歷年教育訓練統計

總受訓人數		總投入時數		人均受訓時數	
單位：人數		單位：小時		單位：小時	
2021 年	4,105	2021 年	79,742	2021 年	19.43
2022 年	4,913	2022 年	86,988	2022 年	17.71
2023 年	4,817	2023 年	96,921	2023 年	20.12

總投入費用		人均投入費用	
單位：新臺幣元		單位：新臺幣元	
2021 年	10,913,840	2021 年	2,658.67
2022 年	18,996,862	2022 年	3,866.65
2023 年	21,173,906	2023 年	4,395.66

註 1：總受訓人數以該年度 12/31 在職之正職員工為統計基準；2021 年統計範疇為大中華地區，2022 年起統計範疇涵蓋全集團。

註 2：總投入時數均以大中華地區的正職員工時數統計之。

#MyDay 系列直播活動

3 場

12,000 人次

直播活動場次

累積超過線上觀看人次

91.2%

參與率



2023 年建置業務實戰、經營領導及職場技能三項大類的課程體系，160 部影片供同仁進行線上學習。講師皆為公司內部高階主管。另亦在員工完成線上課程後，安排實體課程邀請內部高階主管擔任講師進行實體演練，確保學習成效。



◎ 由高階主管群擔任內部講師傳授實戰經驗。

大聯大核心價值觀 WPG Shared Values



團隊
Teamwork



誠信
Integrity



專業
Professionalism



效能
Effectiveness

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，重新梳理四大核心價值觀「團隊、誠信、專業、效能」的行為定義，並逐步落實於公司制度與員工行為當中。

同時為邁向 2026 深化大聯大品牌價值為目標，以執行長 24 字箴言為主軸，規劃 #MyDay 系列直播活動。2023 年以【# 全球營運】為題，分別邀請資訊及運籌主管共同分享如何協助前端服務客戶，以求 # 品牌內化、# 同頻共振，共舉辦 3 場直播會，累積超過 12,000 人次線上觀看，參與率高達於 91.2%。

大聯大控股了解經驗傳承的重要性在於幫助組織有效地保存和傳遞知識、技能和經驗，通過將經驗傳承給新一代員工，能協助他們在較短的時間內掌握工作所需的知識和技能，從而提高工作效率和表現，透過經驗也幫助組織避免重蹈覆轍，減少犯錯的機會，同時保持競爭優勢。



◎ 詮鼎集團舉辦簡報工作坊，由曾國棟永續長親自講授。透過工作坊共同學習解讀簡報重要性、簡報結構與要點等，這些技巧將有助於客戶、原廠進行溝通，模擬不同的業務場景中透過簡報掌握機會，提升溝通績效並取得業績。

4.2 幸福職場

4.2.1 員工薪酬與福利

1.15:1

2023 年臺灣地區基層人員（不分性別）
之標準薪資與當地最低薪資的比例

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。

2023 年臺灣地區基層人員（不分性別）之標準薪資與當地最低薪資的比例 1.15 : 1，優於當地基本薪資。

2023 年性別薪酬比

單位：%

	主管	非主管
男性	1.30	1.29
女性	1	1

註：統計範圍為大聯大控股臺灣地區，以平均薪酬為比較基準。

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。

1 職位核薪

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

2 能力調薪

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

3 績效核獎

「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

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

單位：人數；新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	954	330	-624
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,550	1,408	-142
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,364	1,290	-74

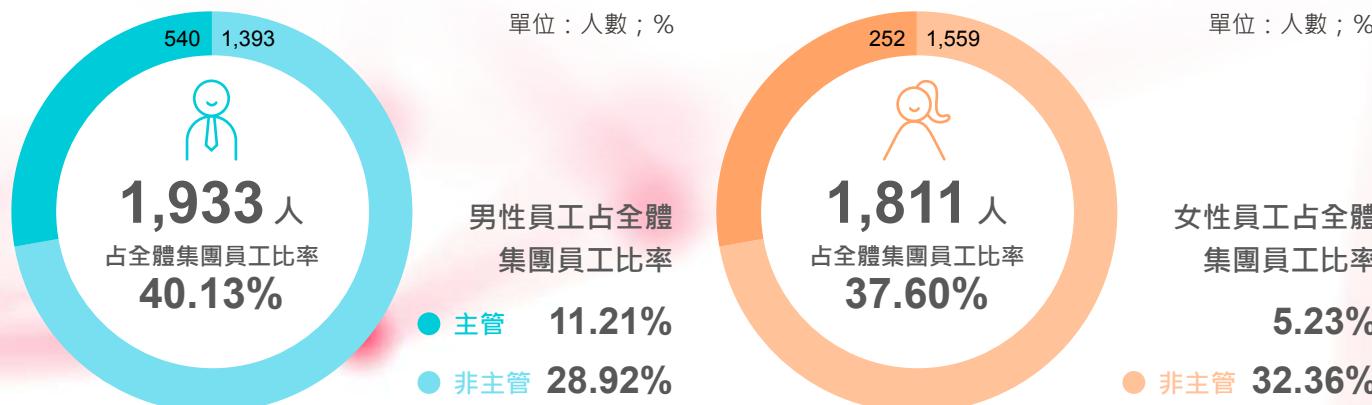
註 1：2022 年申報適用投資控股公司基礎，統計範圍為本公司與重要子公司。

註 2：2023 年申報適用一般行業公司基礎，統計範圍為本公司。

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。2023 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 1：受定期績效評核之人員為大中華地區的正職員工。

註 2：受定期績效評核人員百分比 = 大中華地區受定期績效評核之人員數 / 全集團員工數。

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 9.25 : 1。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 0.21 : 1。未來將透過各項指標細緻的檢視相關薪酬資訊，充分考量營運與永續面向，落實企業社會責任為使命。

9.25:1

年度總薪酬比率

0.21:1

年度總薪酬增加之比率

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：臺灣地區正職員工（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）。

最佳雇主績效激勵獎

2023 年參加第十屆深圳成長型
企業最佳雇主評選

22 年

臺灣區大聯大世平集團
附設幼兒園已成立 22 年

2023 年員工持股信託

92.4%

71.05%

NTD 1,039,980,182 元

覆蓋率達 92.4%

累積報酬率達 71.05%

淨資產

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。大聯大控股於 2023 年參加第十屆深圳成長型企業最佳雇主評選，榮獲《最佳雇主績效激勵獎》肯定。



◎ 大聯大商貿（深圳）榮獲《最佳雇主績效激勵獎》。

基礎福利項目



節慶禮金^{註 1}

春節開工紅包、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

- 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大陸（含香港）、勞動節禮金限臺灣區。

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停留辦法、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，臺灣區大聯大世平集團附設員工子女幼兒園於台北南港成立長達 22 年，提供社區及員工一個專業可信賴的托育環境，2023 年有 57% 的學生為員工子女，其餘為社區學童，我們持續深耕營造，友善育兒環境，連結鄰近社區，一同成長茁壯。



◎ 幼兒園於大聯大控股南港總部舉辦萬聖節活動。

2022 年起中國大陸亦提供育有 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」，2023 年辦理為期六周的暑期班，員工子女共有 666 人次參加，廣受員工的好評，大大升企業幸福感。



◎ 2023 年深圳地區辦理大大寒暑假託管班計畫。

育嬰假

單位：人數；%

育嬰留停統計	男性	女性	總計
2023 年可申請育嬰假人數	50	60	110
A : 2023 年度申請育嬰停留總人數	1	8	9
B : 申請於 2023 年復職人數	3	7	10
C : 2023 年度實際復職人數	2	7	9
D : 2022 年該年度育嬰停留復職後持續工作一年人數	0	7	7
E : 2022 年該年度育嬰停留復職人數	0	9	9
復職率 % = C / B	66.67%	100%	90%
留任率 % = D / E	N/A	77.78%	77.78%

註：統計範圍為大聯大控股臺灣地區。



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，2023 年度退休金費用及退休金負債金額請詳 2023 年度合併財報。為彌補臺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 年起成立臺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），大聯大控股與臺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。



4.2.2 人權保障

人權原則

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訂定管理與監督機制，並定期審閱並適時更新政策方針，若需調整，則需經董事會核可。政策之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，大聯大控股為推動及落實各項方針，進行多項宣導及訓練計畫，以持續關注企業人權風險，避免在營運、銷售與服務時於人權議題帶來負面影響。



[大聯大控股人權政策](#)

人權管理流程

構面	項目	說明
企業政策	將人權納入企業政策承諾	依重大人權議題、國際人權公約與倡議內容、產業標竿等制定政策並持續關注國際趨勢適時調整方針，將人權議題整合至內部管理程序。
	篩選人權風險議題清單	根據產業供應鏈夥伴關注之人權風險議題與聯合國人權議題清單，篩選出大聯大人權風險議題清單。
	鑑別與評估企業人權重大風險	對自身營運展開盡職調查，因應人權風險之負面影響嚴重程度、發生機率進行重大性排序，並定期檢視人權重大風險議題。
落實人權盡職調查、減緩及補救措施	導入減緩及調適措施	針對各項人權議題擬定減緩與補救措施，以防止、避免並減緩負面影響，並將效益追蹤納入公司內部管理流程，定期追蹤執行狀態，並衡量執行成效，利用衡量結果進行後續滾動式改善。
	溝通與資訊揭露	對公司內部利害關係人，落實人權議題教育訓練並宣導落實人權風險管理。對公司外部利害關係人，藉由政策公告與永續報告書定期揭露協助利害關係人了解大聯大控股人權議題執行現況；此外，對供應商不定期溝通對於人權議題之期待。

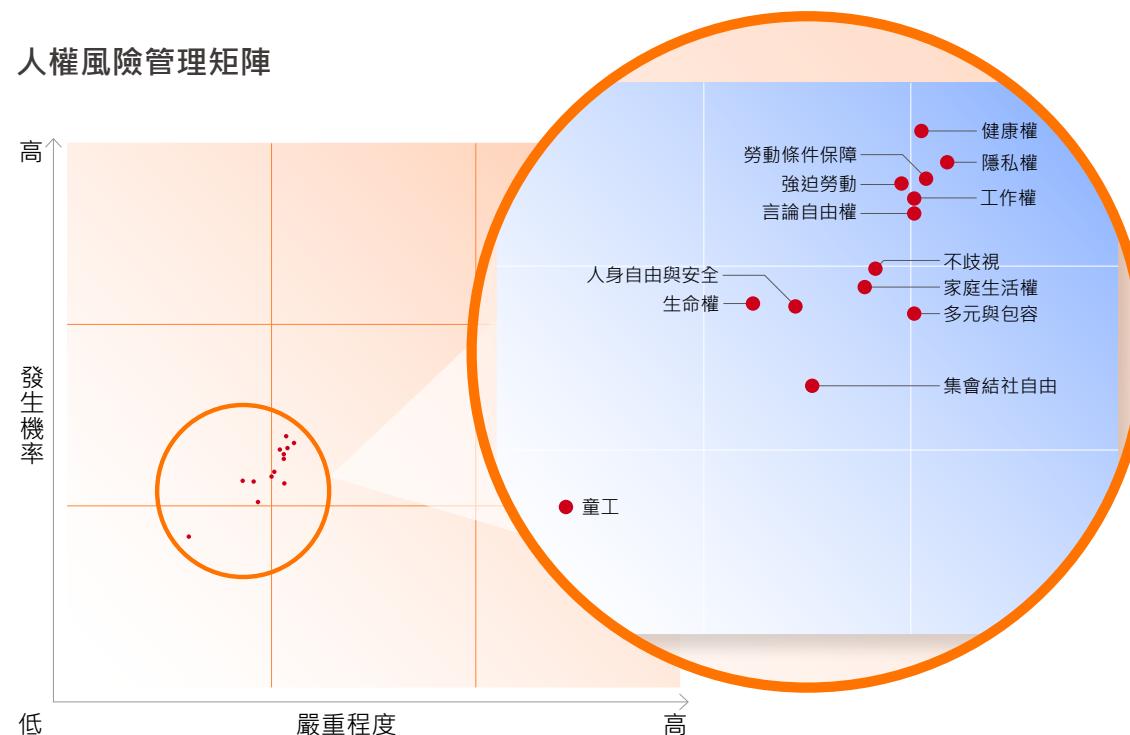
人權重大風險鑑別

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，2023 年無重新鑑別人權議題。

利害關係人識別流程



人權風險管理矩陣



利害關係人個別關注之人權議題

	員工		客戶		上游供應商 (原廠 / IC 設計)
<ul style="list-style-type: none"> • 健康權 • 強迫勞動 • 隱私權 	<ul style="list-style-type: none"> • 家庭生活權 • 勞動條件保障 	<ul style="list-style-type: none"> • 隱私權 • 勞動條件保障 • 強迫勞動 	<ul style="list-style-type: none"> • 健康權 • 言論自由權 • 勞動條件保障 		

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。內外部利害關係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，相關權責單位將立即展開調查程序。此外，大聯大控股禁止對善意舉報或提出建言之員工進行威脅或報復行為。相關申訴以及通報案件，經查證若屬實，將透過合法程序提供有效的補救措施。

員工 - 減緩及補救措施

	減緩措施	補救措施
健康權	<p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 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。</p> <p>5. 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。</p> <p>6. 落實工傷通報流程及緊急回報機制。</p> <p>7. 設立員工關懷專線，由專業第三方提供情緒抒發及心理諮詢，每年定額提供心理諮詢資源。</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 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>1. 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。</p> <p>2. 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）。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 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。</p> <p>5. 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。</p> <p>6. 善盡個資告知義務，全員簽署「個資告知書」。</p> <p>7. 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。</p> <p>8. 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。</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p>
強迫勞動	<p>1. 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。</p>	<p>1. 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。</p>
家庭生活權	<p>1. 工作場域設有哺乳室，友善女性員工。</p> <p>2. 員工優先入學世平集團開辦之幼兒園，並提供學雜費補助。</p>	<p>1. 有育嬰需求之員工，可依法申請育嬰留停。</p> <p>2. 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。</p>
勞動條件保障	<p>1. 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。</p> <p>2. 定期舉辦勞資會議進行雙向溝通。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 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。</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 對於工作異常情形，後續將由人資單位進行後續追蹤與負荷評估、輔導等作業。</p>

客戶 - 減緩措施

減緩措施

- 隱私權**
1. 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。
 2. 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。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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

1. 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

1. 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。
2. 對外支持「衝突礦產政策」並定期檢視關鍵供應商其供應鏈中的礦產與冶煉廠來源資訊，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區。

[大聯大控股人權政策](#)[大聯大控股衝突礦產管理](#)

上游供應商 - 減緩措施

減緩措施

- 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. 大聯大根據歐盟所制定的衝突礦產管理政策，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

單位：小時；人數；%

2023 年人權宣導訓練	總時數	參與人數	參與員工佔整體員工之比率
職場預防不法侵害講座	164	164	3.40%
性騷擾防治對策	10.44	88	1.83%
員工行為準則宣導	50.4	252	5.23%
個資保護系列講座	2,970	2,970	61.66%

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，在人才招募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。



4.2.3 勞資溝通

0 件

近三年歧視或騷擾
申訴案件量

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，2023 年經勞動仲裁之勞資爭議 3 件，2 件皆經調解與員工取得共識且無其他後續衍生爭議，1 件仍與員工調解中，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。

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。

員工意見調查

3,052 份

收集總數

71.8%

回填率

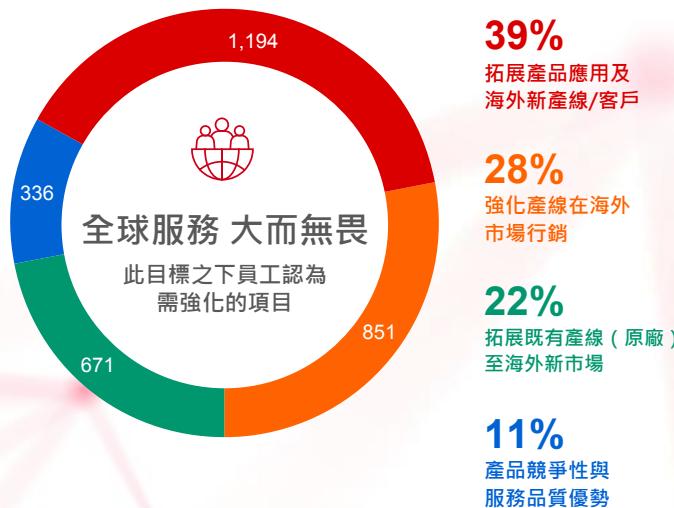
532 則

透過信件、公告、直播會形式答覆同仁數量

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。透過『麥麥樹洞』提供員工向大聯大控股執行長 Mike 詳說心聲之管道，使員工的意見都能被傾聽，2023 年 Mike 以 24 字一連串的品牌內化落地推廣，啟動意見調查確保共同的理念與價值深化到團隊中，化解雙方的隔閡，引導上下全體一起朝向更遠大的願景前進，調查時間為期兩周（2023/08/22~2023/08/23），共收集到 3,052 份回覆，回填率為 71.8%；並針對 532 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。

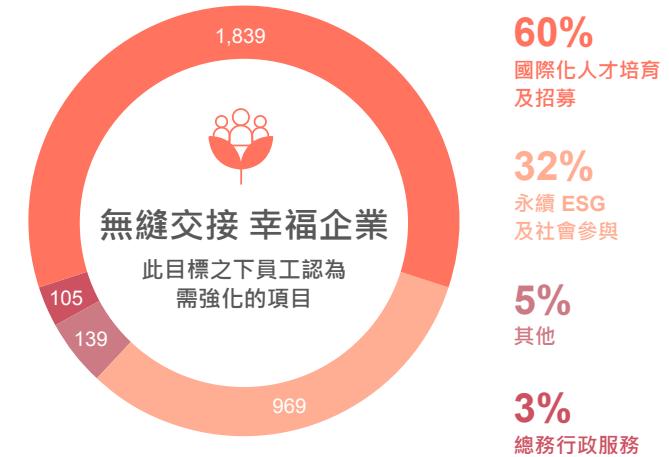
單位：同仁認同數；%



單位：同仁認同數；%



單位：同仁認同數；%





4.2.4 職場健康與安全

0 件

2023 年職業災害
數量 0 件

金級

大聯大控股總部於
2023 年獲得辦公
室公共區域空氣品
質金級認證

5,965 人次

2023 年健康促進
講座參與總人數
達 5,965 人次

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。2023 年大聯大控股於工作場域設置 AED 設備，舉辦 2 場 AED（自動體外心臟去顫器）設備使用教學與相關急救通識訓練，並納入定期訓練課程。

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所提供之免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助。

風險情境	管理控制	處置措施
員工交通意外	<ul style="list-style-type: none"> 提倡搭乘大眾交通 建立流暢的內部通報機制 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

單位：小時；人數

2023 年職場安全教育訓練	總訓練時數	參與人次
緊急應變措施宣導	3,640	260
一般安全衛生教育訓練	1,185	158
消防編組訓練施教課程	3,451	493

單位：場次；人數

2023 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	7	2,511
運籌倉庫消防安全演練	5	227
倉儲營運持續管理演練	2	32



職業災害分析統計表

2023 年大聯大控股員工缺勤率

0.30%	0.76%	0.56%
男性員工	女性員工	總計

職業災害

工作者類別	大聯大控股員工		
	男	女	總計
工作總天數	241,211	251,000	492,211
工作總時數	1,929,688	2,008,000	3,937,688
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：統計營運範圍為臺灣區；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外意外。

註 6：2023 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以線上方式進行，且於 2023 年舉辦緊急應變暨實地消防演練。

實驗室安全規範宣導

大聯大控股針對實驗室環境安全訂立相關規範，確保實驗室環境安全的品質。透過明確的指引和標準操作程序，指引實驗室工作人員明白如何正確處理化學品、設備和實驗操作，以降低事故發生的風險。此外，規範也包括緊急應變計劃，如火災逃生程序和急救措施，以確保在緊急情況下的有效應對，並設立實驗室緊急通報窗口，遇有突發狀況迅速進行相關處理。



大聯大控股總部於 2023 年於環境保護局申請「室內空氣品質認證場所推動計畫」，獲得辦公室公共區域金級認證，保障員工健康的工作場所與環境友善的保證。

2023 年大聯大控股中國大陸與外部中醫合作

8 期

1,900 人次

員工免費診療舉辦
次數

服務員工數量

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、癌症到場篩檢（乳癌、子宮頸及大腸癌）、體適能檢測、捐血活動、特約駐廠醫師現場諮詢等。

2023 年大聯大控股臺灣區舉辦為期三個月的大聯大減醣比賽，透過營養師專業的教學及幫助下，使患有糖尿病及身體健康指數異常之員工利用健康的飲食來進行健康的減重，協助員工改善體態，避免慢性疾病的發生。共 60 位員工參加，最終體重平均下降 5%，體脂率平均下降 3%，醣化血色素平均下降 5%，腰圍平均下降 7%，其中減脂比例最高降低 8.92%，成效相當優異。



◎ 大聯大減醣比賽頒獎典禮大合照。

2023 年健康促進講座

類型	課程名稱	參與人次
臺灣區 健康促進講座	1. 辦公室痠痛緩解處方	590
	2. 職場衝突化解技巧：溝通表達與防身實戰應用	648
	3. 自律神經失調的評估與處置	578
	4. 保護視力的關鍵因子	753
	1. 認識自己的黃金密碼	578
	2.168 生酮 哪個減重法適合我	548
減醣系列活動	3. 魔鬼藏在細節裡，不可不知的 10 大減重小細節	629
	4. 得舒飲食護心護腦的好方法	543
	5. 後疫情時代，增強免疫的護腸、護腦、護心飲食	517
	6. 維持期的飲食該怎麼做	536
	1. 我的曼陀羅	20
	2. 平心靜氣教出好孩子	25
中國大陸 健康促進	1. 我的曼陀羅	20
	2. 平心靜氣教出好孩子	25



◎ 幸福企業「中醫診療」日服務超過 30 人次 / 每個據點。

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。



◎ 健康促進講座一：辦公室痠痛緩解處方，講師指導坐姿運。



◎ 健康促進講座二：溝通表達與防身實戰應用，講師現場示範簡易防身。

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。此外，我們亦關注環境議題，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，著力於社會弱勢關懷、技能培育，期待為社會注入活水，奠定未來永續發展的基礎。

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。

社會參與願景與策略



4.3.1 產業推進力

推動 IMV 科技創新獎金競賽

963 位

累計接觸參賽者
總數 963 位

261 組

來自全台 18 縣市
的 261 組創新公
司或團隊參賽

NTD 1 億

成功協助得獎企業
取得外部資金約新
臺幣 1 億

NTD 945 萬

評選且頒出 35 組得獎
者和新臺幣 945 萬元

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。

ESG 科技創新推動聯盟

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

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，期提升傳統產業面臨極端氣候衝擊之韌性，實踐環境永續，故與媒體商周集團及上下游供應鏈夥伴共組 ESG 科技創新推動聯盟，並推動 IMV 科技創新獎金競賽（以下簡稱 IMV 競賽）。

IMV 精神



推動亮點

- 累積逾 50 則新聞露出及報導。
- 接觸超過 963 位參賽者、261 組企業或團隊。
- 成功協助得獎企業（艾滴科技）取得外部資金約 NT\$1 億元。
- 聯盟成員持續提供資源，並依企業需求給予輔導或協助。



◎ 大聯大控股永續長曾國棟（前排右三）出席啟動【綠色金融新模式 打造永續養殖新願景】論壇，與聯盟代表及來賓們共同種下水筆仔，象徵「為臺灣種下永續新循環」。



聯盟官網

SDGs 目標：



執行成果

首屆的 IMV 競賽參賽者共來自全台 18 縣市的 261 組創新公司或團隊參賽，競賽過程中結合「工作坊、業師交流及實地訪查」等方式支持創新發展；最後共評選且頒出：35 組得獎者和 NT\$945 萬元。



◎ 第二屆 IMV 競賽得獎者與大聯大控股永續長曾國棟（中）及聯盟企業代表共同合影。

企業回饋



◎ 大聯大控股永續長曾國棟（第二排右六）出席【嘉義市政府 ESG 科技創新推動聯盟說明會】。





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，期能提升臺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。

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，加入臺灣氣候聯盟（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
臺灣上市櫃公司協會	理事長	期與臺灣優秀企業家及專業人士，共築學習平台，強化臺灣上市櫃公司之競爭力。
臺灣產業控股協會	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，進而提升臺灣企業國際競爭力。
中華經營智慧分享協會	理事長	集合臺灣的企業大師 / 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。
臺灣併購與私募股權協會	常務監事兼召集人	協助建構臺灣完善之併購與私募股權投資環境。
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	常務監察人	促進兩岸共同制定產業標準，共創雙贏。
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。
臺灣玉山科技協會	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。
臺灣董事學會	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。
臺灣半導體產業協會	會員	期參加協會活動與國際接軌，進而提升臺灣半導體產業之整體競爭力。
社團法人臺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。
台灣綠電應用協會	會員	期參與協會活動，與協會共同推動國內綠電市場機制及綠能創新應用，加速綠能與淨零轉型。

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，2023 年舉辦 10 場傳智講座，共 670 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，企業輔導 / 培訓 117 家次、企業經營專班 7 梯次、投資併購實務精修班 1 梯次。
臺灣產業控股協會	出版 1 本書籍及報告書、創立 Podcast 頻道《產控相談室》。

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」。

2023 年邀請大聯大高階主管、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 670 人次。

由大聯大控股主講之場次

演講主題	主講人	參與人次
正向管理思維 - 待人處事的態度及轉念心法	曾國棟 大聯大控股永續長	70

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，透過 MISA 影音學院，線上線下共同學習，帶領企業人加速成長轉型。2023 年新增創新服務工作坊及 ESG 國際領袖班等演講，期許企業領導人能跟隨著趨勢快速成長。

與大聯大控股合作舉辦之課程

演講主題	參與人次
1. 傳智院士班	130
2. 傳智企經班	94
3. 傳智院士講堂	651
4. 投資併購實務精修班	258
5. 創新服務工作坊	228
6. MISA 校友沙龍	266
7. ESG 國際領袖班 & SSDA 永續策略動態分析師	831
8. KD 勤學坊	186

臺灣產業控股協會 (TIHA)

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，臺灣產業控股協會 (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。

協會定期與政府部門進行永續議題溝通，2023 年 3 月行政院鄭文燦副院長召開「台灣產業控股協會建言事項專案會議」中，證期局行文財政部補充說明：「投控具有營運管控性質，非屬以買賣有價證券為業。」，7 月則正式由經濟部公告新增營業項目代碼「IH01010 產業控股公司業」，由經濟部商業發展署承行政院指示舉辦「財政部費用認列疑義」座談會，回應費用認列議題的一致性作法。

協會亦持續致力於推廣產控知識，集結各領域專家學者知識與檢視出版《產業控股合組全覽》，作為產控專門知識的根基；亦創立 Podcast 頻道《產控相談室》，第一季各集節目邀請併購律師黃日燦、證券專家黃顯華，及大聯大子集團董事長陳國源、曾國棟、許銘仁與黃偉祥理事長，針對籌組產控心路歷程進行精采對談；大聯大控股亦持續藉由產控議題研討會進行精彩的產控觀念交流。協會也於 2023 年榮幸邀請到台大管理學院杜榮瑞名譽教授擔任特別顧問，研擬出「產控前、後電子書教材架構」，並攜手團隊啟動「電子書教材專案」及課程。



出版《TIHA 任務推進報告書》
獲台灣產業控股協會會員支持數

83 家 101 位會員

NTD 50 萬

科技友瘋狂校園設計大
賽評選目頒出 10 組得
獎者和新臺幣 50 萬元

經驗傳承 出版著作

為促進我國產業控股模式之發展，擴大產控公司投資臺灣、根留臺灣，透過產控總部進行國際營運布局，建構出我國產控總部發展之觀點及期許，提出相關政策建議，協會集結本會黃偉祥理事長與工總苗豐強理事長、台經院張建一院長針對產控總部共識的精彩對談，亦榮幸邀請到時任行政院鄭文燦副院長序言支持，獲得 83 家、共 101 位會員的支持，出版《TIHA 任務推進報告書》。

青年培力

大聯大期許能成為青年的助力，提供青年資源成為解決社會問題的最佳引導者，持續推動各項青年科技競賽，激發青年創new ability力為臺灣科學教育向下扎根。每年也持續提供獎助學金給大專院校，資助前瞻科技研發與培養未來的科技人才。

科技友瘋狂校園設計大賽

產學合作，實踐 ESG 永續人才

推動緣由

在科技的日新月異，需要不斷注入新的能量，大聯大控股友尚集團主辦與大大通協辦「2023 科技友瘋狂校園設計大賽」，透過企業與校園攜手合作，舉辦 MCU 創意暨電源設計大賽，希望能以自身核心能力出發，為學生打造專屬舞台。期望將企業品牌在學生心中根深蒂固，成為科技首選，同時透過大大通平台幫助學生與工程師相互交流，達到雙贏的效益。

推動亮點

- 進入校園：為學生打造一個專屬的舞台，讓同學贏在科技的起跑點取得勝利。
- 產學接觸：透過使用半導體廠商的開發版製作產品，並透過在大聯大控股數位平台「大大通」進行相互交流。
- 創新思考：透過與 FAE 的交流過程中，彼此能激發創意的火花。
- 獲得成就：在大聯大控股知名度下，深耕於校園中，幫助同學累積作品，並培育青年能力。
- 挖掘人才：同學之間互相學習討論，為企業找出適合的職場新鮮人。

執行成果

首屆科技友瘋狂校園設計大賽的競賽參賽者來自全台大專院校，共 35 組團隊參賽，競賽過程中結合原廠的開發版製作產品，在大大通平台相互交流，與 FAE 交流過程中彼此激發創意的火花，幫助同學累積作品，為企業找出適合的職場新鮮人；最後共評選 10 組得獎者和頒發 NT\$50 萬元。

SDGs 目標：




第一屆 2023 校園設計大賽

科技友瘋狂

任何帶有MCU的應用
與電源設計(Power design)
相關主題皆可報名參賽！

報名網址：www.digita.com.tw

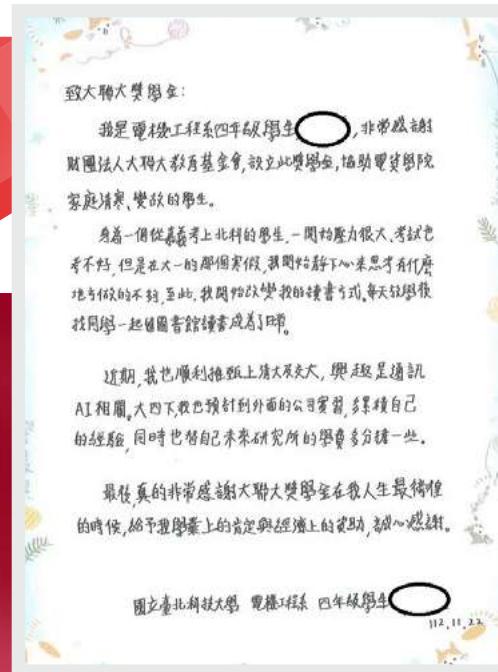
總報名組數共35組團隊

#	學校	#	學校
1	國立中山大學	11	逢甲大學
2	國立台灣科技大学	12	元智大學
3	國立虎尾科技大学	13	天主教輔仁大學
4	國立屏東大學	14	明志科技大学
5	國立高雄科技大学	15	頂新科技大學
6	國立雲林科技大学	16	逢江大學
7	國立臺北科技大学	17	逢甲大學
8	國立臺灣大學	18	臺北城市科技大学
9	國立臺灣科技大学	19	嘉義大學
10	國立臺灣師範大學	20	樹德科技大学

獎學金與實習專案

大聯大 2023 年於多間大學提供獎學金、實習與實驗室等教育計畫，不僅鼓勵青年學習並提供優秀學生進行實務歷練，學習結束轉為正式員工，為大聯大與學生創造雙贏。

專案項目	合作對象	學生人數	2023 年專案績效
大聯大清寒學生獎助學金	國立台北科技大學	10	共發放 50 萬元獎學金
贊助供應鏈管理學程	國立政治大學	117	大聯大供應鏈實習獎學金 20 萬元
控股公司資訊管科技實習生計畫	國立雲林科技大學 國立台北科技大學 私立東吳大學	11	45% 轉任正式員工
詮鼎集團產品助理實習生計畫	國立雲林科技大學	1	100% 轉任正式員工
友尚集團實驗室計畫	國立臺灣師範大學 國立台北科技大學 私立明志科技大學	14	2023 年贊助 3 所大學實驗室共計 350 萬元 ，並開發完成電動 EVL420W AC/DC 電池充電器解決方案及高功 HPL400W 微型逆變器解決方案
友尚集團校外實習教育計畫	台北城市科技大學	2	50% 轉任正式員工



◎ 接受清寒獎助學金同學的回饋感謝信。



連續 12 年支持國立臺北科技大學電資學院「大聯大清寒獎助學金」

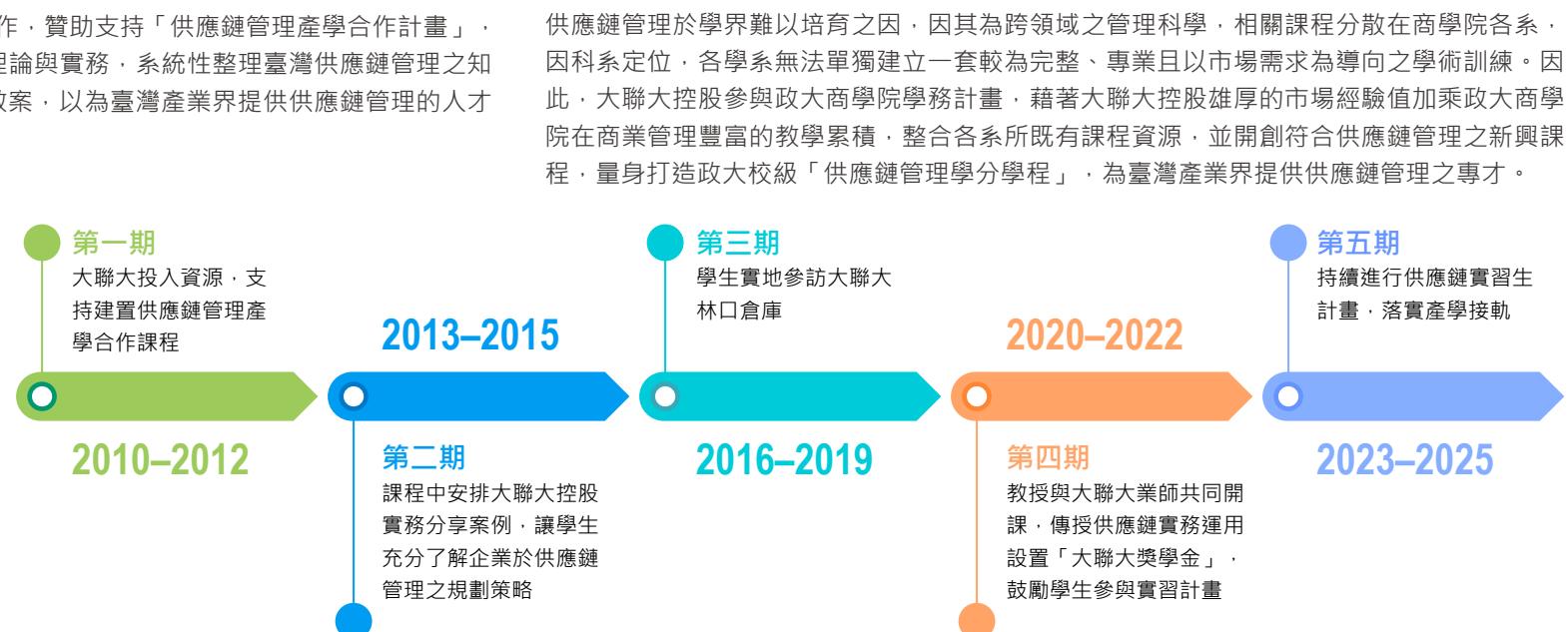
2011 年起，大聯大教育基金會於北科大電資學院設立「大聯大清寒獎助學金」，2023 年提供獎助學金申請每學期 5 名。透過經濟扶助弱勢貧困之在學學生，使其不因家庭清寒或變故而失學，並在社會關懷扶助下完成學業。為鼓勵學生培養專業能力，將學習計畫列為評選標準，期待獎助金能不只協助經濟紓困，而是成為受贈者在學習成長中的助力。

「供應鏈管理學程」產學計畫

大聯大控股自民國 99 年起與政治大學商學院合作，贊助支持「供應鏈管理產學合作計畫」，2023 年已邁入第 13 年，合作目的其一為結合理論與實務，系統性整理臺灣供應鏈管理之知識；其二為創建一套完整供應鏈管理之教材與教案，以為臺灣產業界提供供應鏈管理的人才為最終目標。



◎ 與政大的供應鏈學程合作，於 2023 年獲頒教育部銀質獎牌。



國立雲科大及台北科技大學「資訊科技實習計畫」

資訊科技實習計畫與雲科大及台北科技大學合作多年，2023 年私立東吳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職涯發展方向，2023 年共招募 11 位 IT 實習生，其中 5 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。



明志科大、臺師大、北科大「實驗室計畫」

以半導體零件實務運用為核心，大聯大控股友尚集團分別與明志科大、臺師大、北科大等合作實驗室計畫，由教授帶領學生進行研究包含 High Power LAB、EV-Power LAB、AI LAB，開發高功率電源管理和馬達控制、發車用微型電源管理及人工智慧、電腦視覺和訊號處理等解決方案，並將實驗成果導入業界實務運用及推廣。

4.3.2 社會影響力

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 2023 年底，活水基金團隊共投資 21 家社會創新企業，關注主題涵蓋環境科技、永續食農、健康生活、包容經濟等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，為響應環境部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，並陸續參與 2 次增資，累積投資金額約新臺幣 2.05 億元，持續支持 SRF 電廠產業發展；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，將可解決臺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 26.7 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

大聯大控股於 2023 年投入約新臺幣 2,943 萬於社會參與。2023 年串聯新創團體共同舉辦公益活動，並獲得經濟部中小及新創企業署頒發 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵 - 支持獎。

支持獎

大聯大控股股份有限公司

競標採購社會創新組織產品及服務榮獲
「112年Buying Power社會創新產品及服務獎勵-支持獎」
特頒此狀，以資鼓勵。

王美花

中華民國 112 年 12 月 15 日

◎ 2023 年獲得 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵 - 支持獎。



55.46%

連結營運的慈善活動

投入金額 NTD 16,323,088 元

38.80%

長期社區參與

投入金額 NTD 11,420,000 元

5.74%

單次性慈善活動

投入金額 NTD 1,690,874 元



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。

行動方案及績效亮點

認養社區公園綠地

2 處

認養兩處公園綠地

WPG 贈物減碳行動

2,596 份 2,132 公斤

募集二手物資轉贈社福團體，共 2,596 份
減碳總量

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。

行動方案及績效亮點

支持「普仁青年關懷基金會」青年培力計畫

120 萬元

贊助新臺幣 120 萬元

支持「夢想之家教育基金會」青年中心夢想標竿學校—課業提升計畫

20 萬元

贊助新臺幣 20 萬元

支持「財團法人台北市視障音樂文教基金會」舉辦視障音樂節

10 萬元

贊助新臺幣 10 萬元

支持「展翼合唱團」視障天使公益巡演

15 萬元

贊助新臺幣 15 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

40 萬元

贊助新臺幣 40 萬元

發起二手電腦募集活動，轉贈「普仁青年關懷基金會」

3 台

共募集 3 台二手筆電

連續 7 年舉辦歲末送暖「聖誕鞋盒募集」活動

195 份

募集 195 份愛心聖誕鞋盒禮物

偏鄉孩童愛心圓夢計畫

62 份

員工全數認養 62 份許願禮物

技職培育

重視技職培育，關注技職發展並支持體育賽事。

行動方案及績效亮點

連續 4 年舉辦大聯大女子高爾夫公開賽

23 家

邀約 23 家供應鏈夥伴
共襄盛舉

長期贊助 PGA 科技盃巡迴賽

30 萬元

贊助新臺幣 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

260 萬元

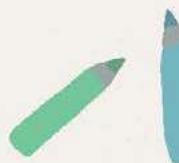
贊助新臺幣 260 萬元





綠色行動

中國大陸



「關愛留守兒童，土豆換圖書」活動

134 公斤 190 公斤

捐贈書籍總計

捐贈衣物總計

山區偏鄉圖書 & 衣物捐贈

舉辦「關愛留守兒童，土豆換圖書」的活動，將所捐贈的圖書、衣物提供予孩童和偏山地區（雲南山區、甘肅山區等）的居民，統計書籍共 134 公斤、衣物共 190 公斤，並以捐贈物來交換馬鈴薯、植栽等回饋，讓受贈孩童受惠的同時也讓捐贈者感受不同的風情而互利互惠，展現大聯大對社會責任的堅定承諾與為社會帶來溫暖的力量。



ESG 活動專案 - APP 數據

8/14-12/30 386 人 13,358 次

活動時間 打卡人數 打卡次數

ESG 運動健身打卡 & 公益 & 置換活動

大聯大透過數位 APP 打卡，串聯中國大陸同仁一同為 ESG 公益活動執行發聲，結合運動健身與公益活動的方式，透過捐血、義賣、募捐等活動進行積分累積，給予打卡積分獎勵，鼓勵同仁積極參與社會活動。



綠色行動

臺灣地區



認養公園

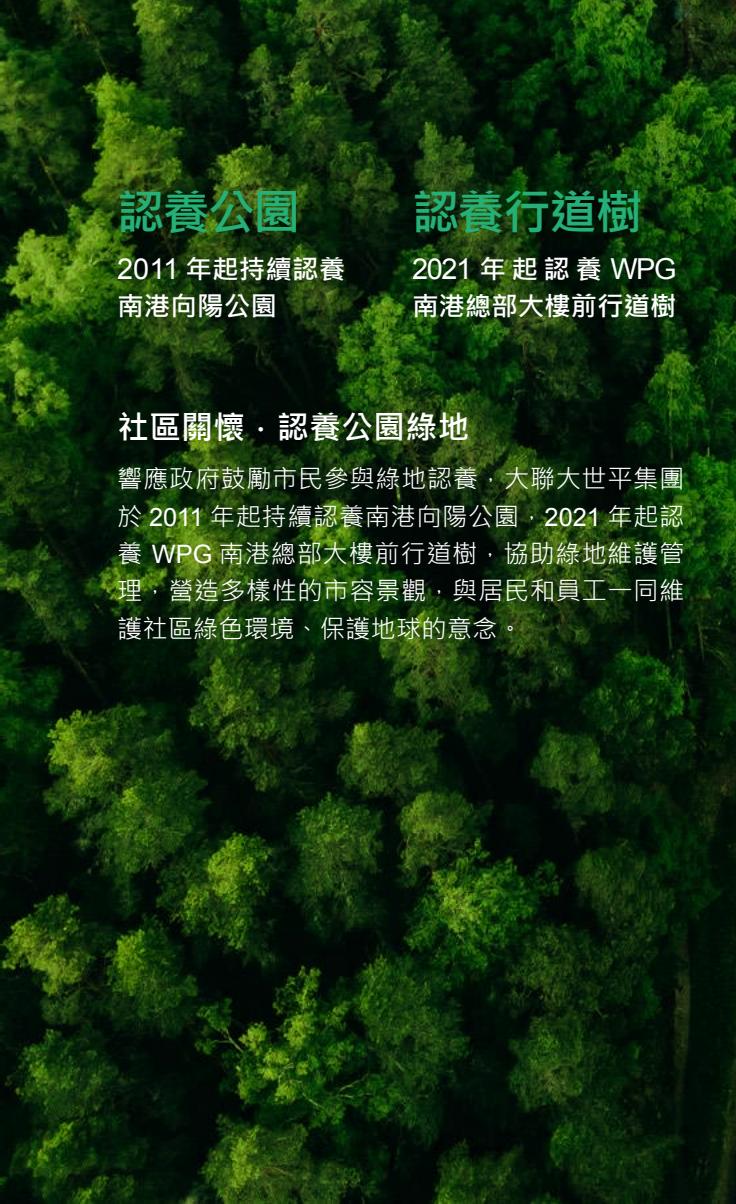
2011 年起持續認養
南港向陽公園

認養行道樹

2021 年起 認養 WPG
南港總部大樓前行道樹

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。



2,596 份

2023 年募集二手
物資轉贈社福團體

2,132 公斤

物資募集活動減碳
總量

大聯大愛心 · WPG 贈物減碳行動

2022 年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。2023 年募集 2,596 份二手物資轉贈社福團體，共減碳 2,132 公斤。



◎ 贈物減碳行動活動收件及贈物成果。

「優樂地 X 迎向低碳時代 創造永續價值」講座

463 人次

臺灣地區參與人次

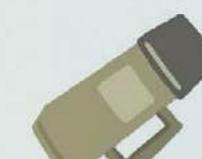
261 人次

中國大陸參與人次



永續講座及活動

大聯大控股為鼓勵全體員工落實節能減碳行動，2023 年以全球環境氣候為主題，採線上講座，引導員工發現永續議題並非遙不可及，可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。





愛心公益行動



二手電腦募集

2023 年共募集 3 台二手筆電，捐贈給普仁基金會。



◎ 普仁基金會孩子們的感謝信。

聖誕愛分享

195 份

2023 年為弱勢青少年
募集 195 份愛心鞋盒

1,773 份

7 年累積 1,773 份
愛心鞋盒

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，2023 年共為弱勢青少年募集 195 份愛心鞋盒，7 年累積 1,773 份愛心鞋盒。



◎ 與夢想之家合作「聖誕鞋盒募集」活動。

偏鄉學童圓夢計畫

大聯大首次舉辦愛心圓夢計畫，透過大聯大共同發起的永續集點活動，希望從小為孩子們植入 ESG 基因，一次次累積孩子的永續經驗，讓孩子學習愛護地球。參與活動的學童只要完成【閱讀 x 品格 x 綠行動】集點後可以許下心願禮物，引導學童投入環境友善的行動。而大聯大則邀請員工一起實現偏鄉孩童的願望，所有的禮物皆由員工親自為嘉義兩所偏鄉學童準備，用心願禮物陪伴偏鄉小朋友們的成長。



◎ 嘉義偏鄉小學學童收到禮物後，親手回信給大聯大員工。

長期支持普仁基金會

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。

每年 120 萬

連續 15 年，每年捐款
新臺幣 120 萬元

培育技職精神



NTD 1,000 萬元

比賽總獎金

1,100 萬次

整體賽事宣傳總觸及
數超過一千一百萬次

108 位

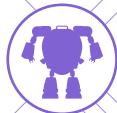
邀請超過 108 位國
內外選手參與比賽

大聯大女子高爾夫公開賽

大聯大關注臺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，提高臺灣選手國際能見度、體現社會回饋。2023 年為第四屆舉辦，延續贊助台巡賽理念，持續推動 ESG，拋磚引玉邀請 23 家原廠共襄盛舉，一齊為臺灣選手創造更好機會，比賽總獎金達 1,000 萬元，且賽事規格提升，由 3 回合增加至 4 回合（72 洞比桿賽），整體賽事宣傳總觸及數超過一千一百萬次，共邀請超過 108 位國內外選手參與比賽，其中共 39 位國外好手參賽（泰國 / 日本），讓選手在這裡競技、學習，甚至可以到國際的比賽幫臺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 上市公司氣候相關資訊
- 5.8 永續數據
- 5.9 揭露資訊範圍



5.1 驗證聲明書

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110016 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.
Xinyi Dist., Taipei 110016, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
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 112 年度永續報告書，業經本會計師針對大聯大控股股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

大聯大控股股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「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、行業準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 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案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

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：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算及觀察等程序，以取得有限確信之證據。

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。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已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、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 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、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，大聯大控股股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，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 張 雅 芸

張 雅 芸



中 華 民 國 113 年 6 月 24 日



確信項目彙總表

編號			標的資產		試對應章節	適用基準	
● 水資源使用統計							
			單位：百萬公升			3-2-6 水資源管理	
	類別	地區	2023 年			GRI 303-3 : 2018 取水量	
辦公區域	臺、港、中國大陸、其他海外	臺灣、中國大陸、香港、東莞	17.970、16.600、0.823			• 上市公司編製與申報水績報告書作業辦法」第四條附表一之十三編號二總取水量及總耗水量	
物流倉庫	臺、港、香港、東莞	臺灣、香港、東莞	5.296、0.885、12.889				
總計			54.463				
1	1.1: 2023年度大聯大控水資源覆蓋率84.37%；辦公室區域統計範圍：臺灣地區（台北、高雄、新竹）；中國大陸（上海、成都、杭州AIIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）；其餘海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫統計範圍：臺灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。						
	1.2: 用水數據係統各據點水資源統計費期間定期統計。						
	1.3: 臺灣林口倉庫有雨水回收自動澆灌設地，儲滿容量為4,000公升，尚未進行實際水量統計。						
	1.4: 大聯大企業總部大樓建有雨水回收自動澆灌設地，將收集雨水資源並再運用於花園噴灌的使用。2023年收集水資源量54.05立方公尺，由內部系統每日自動監控。						

附件一

編號		標的資產		試對應章節	適用基準	
● 環境數據						
	所有地區取水量 (百萬公升)	試對應章節	5-8 水績數據			
	地表水	地表水	5-8 水績數據			
	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	0.054	0		
	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	0.054	0		
	地下水	地下水	0	0		
	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	海水	海水	0	0		
	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	雨量	雨量	0	0		
	雨水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	雨水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	再生水	再生水	34,409	7,930		
	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	淡水 (≤1,000 mg/L 檢測結果)	34,409	7,930		
	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	其他的地水 (>1,000 mg/L 檢測結果)	0	0		
	瓶裝水	瓶裝水	0	不適用		
	瓶裝公管	瓶裝公管	0	不適用		
	三方的總取水量	地表水／地下水／海水／再生水	0	不適用		
	總取水量		34,403	7,930		
	11.1: 2023年度擴大數據收集範圍。辦公室區域：臺灣地區（臺北）、中國大陸（深圳、上海、香港、長沙、廣州、珠海、東莞、北京、蘇州）；物流倉庫：臺灣地區（林口）及中國大陸（香港、東莞）。 11.2: 僅臺北（辦公區域）之廢棄物有作再利用，因此納入「可回收廢棄物」計算。 11.3: 深圳（辦公區域）及上海（辦公區域）因自2023年中才開始導入數據彙整機制，因此部分廢棄物數據為尚未人工審查或資料缺漏情形。 11.4: 本數據統計範圍：辦公室區域：臺灣地區（台北、高雄及新竹）。中國大陸（上海、成都、杭州AIIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫：臺灣、香港、東莞。					
	11.5: 三才茶的水來源為自來水；純水來源為雨水。					
	11.6: 本數據統計範圍：辦公室區域：臺灣地區（台北、高雄及新竹）。中國大陸（上海、成都、杭州AIIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫：臺灣、香港、東莞。					
	2023年度之耗水量為0百萬公升					
	5-5 臺灣環保委員會 辦公室 上市公司 編製與申報水績報告書 作業辦法 - 附表一之十三對照表					

- 4 -

編號		標的資產		試對應章節	適用基準
● 廢棄物統計					
		廢棄物種類	2023 年		
	辦公區域	不可回收廢棄物	115,389		
		可回收廢棄物	41,194		
		廢棄物總量	156,583		
	物流倉庫	不可回收廢棄物	83,080		
		可回收廢棄物	40,185		
		廢棄物總量	123,265		
	總計	不可回收廢棄物	198,469		
		可回收廢棄物	81,379		
		廢棄物總量	279,848		
11.1	11.1: 2023年度擴大數據收集範圍。辦公室區域：臺灣地區（臺北）、中國大陸（深圳、上海、香港、長沙、廣州、珠海、東莞、北京、蘇州）；物流倉庫：臺灣地區（林口）及中國大陸（香港、東莞）。				
11.2	11.2: 僅臺北（辦公區域）之廢棄物有作再利用，因此納入「可回收廢棄物」計算。				
11.3	11.3: 深圳（辦公區域）及上海（辦公區域）因自2023年中才開始導入數據彙整機制，因此部分廢棄物數據為尚未人工審查或資料缺漏情形。				
11.4	11.4: 本數據統計範圍：辦公室區域：臺灣地區（台北、高雄及新竹）。中國大陸（上海、成都、杭州AIIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫：臺灣、香港、東莞。				
11.5	11.5: 三才茶的水來源為自來水；純水來源為雨水。				
11.6	11.6: 本數據統計範圍：辦公室區域：臺灣地區（台北、高雄及新竹）。中國大陸（上海、成都、杭州AIIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫：臺灣、香港、東莞。				

- 5 -



編號	標題	的	資	訓	對應章節	適用基準																																																								
流動率方面，2023 年新增人員共 426 名，新增率為 8.76%；離職人員 566 名，離職率為 11.64%。																																																														
● 正職人員新增人數																																																														
單位：人數：%																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>臺灣</th> <th>海內外</th> <th>總</th> <th>計</th> <th>新進率</th> <th></th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>性</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>30</td> <td>47</td> <td>81</td> <td>56</td> <td>214</td> <td>4.40%</td> </tr> <tr> <td>31~40 歲</td> <td>16</td> <td>33</td> <td>55</td> <td>27</td> <td>131</td> <td>2.69%</td> </tr> <tr> <td>41~50 歲</td> <td>21</td> <td>13</td> <td>23</td> <td>9</td> <td>66</td> <td>1.36%</td> </tr> <tr> <td>51 歲以上</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>15</td> <td>0.31%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>164</td> <td>262</td> <td>426</td> <td>人</td> <td>8.76%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>新進率</td> <td>164 人 / 3.32%</td> <td>262 人 / 5.39%</td> <td>426 人</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								臺灣	海內外	總	計	新進率		男	女性	男性	女性	性			30 歲以下	30	47	81	56	214	4.40%	31~40 歲	16	33	55	27	131	2.69%	41~50 歲	21	13	23	9	66	1.36%	51 歲以上	3	1	8	3	15	0.31%	總計	164	262	426	人	8.76%		新進率	164 人 / 3.32%	262 人 / 5.39%	426 人			
	臺灣	海內外	總	計	新進率																																																									
男	女性	男性	女性	性																																																										
30 歲以下	30	47	81	56	214	4.40%																																																								
31~40 歲	16	33	55	27	131	2.69%																																																								
41~50 歲	21	13	23	9	66	1.36%																																																								
51 歲以上	3	1	8	3	15	0.31%																																																								
總計	164	262	426	人	8.76%																																																									
新進率	164 人 / 3.32%	262 人 / 5.39%	426 人																																																											
註1：統計範圍截至於2023/12/31。																																																														
註2：新增率計算方式為當年度新增人數 / 【(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																																																														
單位：人數：%																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>臺灣</th> <th>海內外</th> <th>總</th> <th>計</th> <th>新進率</th> <th></th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>性</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>24</td> <td>45</td> <td>69</td> <td>46</td> <td>184</td> <td>3.78%</td> </tr> <tr> <td>31~40 歲</td> <td>24</td> <td>36</td> <td>101</td> <td>52</td> <td>213</td> <td>4.38%</td> </tr> <tr> <td>41~50 歲</td> <td>33</td> <td>30</td> <td>36</td> <td>22</td> <td>121</td> <td>2.49%</td> </tr> <tr> <td>51 歲以上</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>18</td> <td>8</td> <td>48</td> <td>0.99%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>214</td> <td>人 / 4.40%</td> <td>352</td> <td>人 / 7.24%</td> <td>566 人</td> <td>11.64%</td> </tr> <tr> <td>新進率</td> <td>214 人 / 4.40%</td> <td>352 人 / 7.24%</td> <td>566 人</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								臺灣	海內外	總	計	新進率		男	女性	男性	女性	性			30 歲以下	24	45	69	46	184	3.78%	31~40 歲	24	36	101	52	213	4.38%	41~50 歲	33	30	36	22	121	2.49%	51 歲以上	11	11	18	8	48	0.99%	總計	214	人 / 4.40%	352	人 / 7.24%	566 人	11.64%	新進率	214 人 / 4.40%	352 人 / 7.24%	566 人			
	臺灣	海內外	總	計	新進率																																																									
男	女性	男性	女性	性																																																										
30 歲以下	24	45	69	46	184	3.78%																																																								
31~40 歲	24	36	101	52	213	4.38%																																																								
41~50 歲	33	30	36	22	121	2.49%																																																								
51 歲以上	11	11	18	8	48	0.99%																																																								
總計	214	人 / 4.40%	352	人 / 7.24%	566 人	11.64%																																																								
新進率	214 人 / 4.40%	352 人 / 7.24%	566 人																																																											
單位：人數：%																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>性別人數</td> <td>316</td> <td>250</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>性別離職率</td> <td>6.50%</td> <td>5.14%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								男性	女性					性別人數	316	250					性別離職率	6.50%	5.14%																																							
	男性	女性																																																												
性別人數	316	250																																																												
性別離職率	6.50%	5.14%																																																												
註1：統計範圍截至於2023/12/31。																																																														
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】。																																																														

- 6 -

編號	標題	的	資	訓	對應章節	適用基準																																																																						
● 2023 年教育訓練統計																																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>4-1-2 人才培養</th> <th>GRI 404-1 :</th> <th>2016 每名員工每年接受訓練的平均時數</th> </tr> <tr> <th>類別</th> <th>性別</th> <th>主管</th> <th>非主管</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>總受訓時數</td> <td>52,294</td> <td>44,627</td> <td>22,748</td> <td>74,173</td> </tr> <tr> <td>員工數</td> <td>2,545</td> <td>2,272</td> <td>992</td> <td>3,825</td> </tr> <tr> <td>平均受訓時數</td> <td>20.55</td> <td>19.64</td> <td>22.93</td> <td>19.39</td> </tr> <tr> <td>訓練人次</td> <td>51,435</td> <td>51,192</td> <td>19,114</td> <td>83,515</td> </tr> </tbody> </table>							4-1-2 人才培養	GRI 404-1 :	2016 每名員工每年接受訓練的平均時數	類別	性別	主管	非主管	總受訓時數	52,294	44,627	22,748	74,173	員工數	2,545	2,272	992	3,825	平均受訓時數	20.55	19.64	22.93	19.39	訓練人次	51,435	51,192	19,114	83,515																																											
4-1-2 人才培養	GRI 404-1 :	2016 每名員工每年接受訓練的平均時數																																																																										
類別	性別	主管	非主管																																																																									
總受訓時數	52,294	44,627	22,748	74,173																																																																								
員工數	2,545	2,272	992	3,825																																																																								
平均受訓時數	20.55	19.64	22.93	19.39																																																																								
訓練人次	51,435	51,192	19,114	83,515																																																																								
註1：總受訓時數均以大中華地區的正職員工時數統計之。																																																																												
註2：員工數以該年度 12/31 在職之正職員工為統計基準。																																																																												
註3：訓練人次採對訓練合格之正職員工。																																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>5-2-1 董事多元評核</th> <th>GRI 405-1 :</th> <th>2016 治理單位與績效與員工的多元化評核</th> </tr> <tr> <th>類別</th> <th>性別</th> <th>年齡</th> <th>薪資</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>黃偉祥</td> <td>中華民國</td> <td>董事長</td> <td>男</td> <td>50-70 歲</td> <td>70 歲以上</td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>黃繼海</td> <td>中華民國</td> <td>副董事長</td> <td>男</td> <td>●</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>曾國棟</td> <td>中華民國</td> <td>董事</td> <td>男</td> <td></td> <td>●</td> <td></td> </tr> <tr> <td>張恭萬</td> <td>中華民國</td> <td>董事</td> <td>男</td> <td>●</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>林再林</td> <td>中華民國</td> <td>董事</td> <td>男</td> <td>●</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>黃日權</td> <td>中華民國</td> <td>獨立董事</td> <td>男</td> <td></td> <td>●</td> <td></td> </tr> <tr> <td>陳永清</td> <td>中華民國</td> <td>獨立董事</td> <td>男</td> <td></td> <td>●</td> <td></td> </tr> <tr> <td>楊錦輝</td> <td>中華民國</td> <td>獨立董事</td> <td>女</td> <td>●</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>于辛民</td> <td>中華民國</td> <td>獨立董事</td> <td>男</td> <td>●</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							5-2-1 董事多元評核	GRI 405-1 :	2016 治理單位與績效與員工的多元化評核	類別	性別	年齡	薪資	黃偉祥	中華民國	董事長	男	50-70 歲	70 歲以上	●	黃繼海	中華民國	副董事長	男	●			曾國棟	中華民國	董事	男		●		張恭萬	中華民國	董事	男	●			林再林	中華民國	董事	男	●			黃日權	中華民國	獨立董事	男		●		陳永清	中華民國	獨立董事	男		●		楊錦輝	中華民國	獨立董事	女	●			于辛民	中華民國	獨立董事	男	●		
5-2-1 董事多元評核	GRI 405-1 :	2016 治理單位與績效與員工的多元化評核																																																																										
類別	性別	年齡	薪資																																																																									
黃偉祥	中華民國	董事長	男	50-70 歲	70 歲以上	●																																																																						
黃繼海	中華民國	副董事長	男	●																																																																								
曾國棟	中華民國	董事	男		●																																																																							
張恭萬	中華民國	董事	男	●																																																																								
林再林	中華民國	董事	男	●																																																																								
黃日權	中華民國	獨立董事	男		●																																																																							
陳永清	中華民國	獨立董事	男		●																																																																							
楊錦輝	中華民國	獨立董事	女	●																																																																								
于辛民	中華民國	獨立董事	男	●																																																																								
註1：統計範圍截至於2023/12/31。																																																																												
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】。																																																																												

- 7 -

編號	標題	的	資	訓	對應章節	適用基準																																																	
● 性別方面，女性共計 2,272 名，占 47.17%；男性共計 2,545 名，占 52.83%。年齡方面，以 41~50 歲為主，占 35.17%，其次為 31~40 歲，占 33.76%。員工多樣性方面，應用正職身心障礙者 13 名，占總員工數 0.27%。																																																							
● 性別薪員工比例																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>單位：人數</th> <th>2023 年</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <td>2,545</td> </tr> <tr> <th>女性</th> <td>2,272</td> </tr> <tr> <th>總數</th> <td>4,817</td> </tr> </thead> </table>							單位：人數	2023 年	男性	2,545	女性	2,272	總數	4,817																																									
單位：人數	2023 年																																																						
男性	2,545																																																						
女性	2,272																																																						
總數	4,817																																																						
註1：人數統計採用全時間當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截至於2023/12/31。																																																							
● 正職人員不同區域之性別與職務分配																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>單位：人數</th> <th>臺灣</th> <th>海內外</th> <th>總</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>主管</td> <td>268</td> <td>151</td> <td>411</td> <td>162</td> </tr> <tr> <td>非主管</td> <td>708</td> <td>871</td> <td>1,158</td> <td>1,088</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>976</td> <td>1,022</td> <td>1,569</td> <td>1,250</td> </tr> </tbody> </table>							單位：人數	臺灣	海內外	總	男	女性	男性	女性	主管	268	151	411	162	非主管	708	871	1,158	1,088	總計	976	1,022	1,569	1,250																										
單位：人數	臺灣	海內外	總																																																				
男	女性	男性	女性																																																				
主管	268	151	411	162																																																			
非主管	708	871	1,158	1,088																																																			
總計	976	1,022	1,569	1,250																																																			
註1：人數統計採用全時間當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截至於2023/12/31。																																																							
● 正職人員不同年齡之性別分配																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>分布</th> <th>性別</th> <th>年齡</th> <th>薪資</th> <th>總計</th> <th>占比</th> </tr> <tr> <th></th> <th>女</th> <th>男</th> <th>生</th> <th>非</th> <th>主管</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>444</td> <td>423</td> <td>8</td> <td>859</td> <td>867</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>31~40 歲</td> <td>874</td> <td>752</td> <td>165</td> <td>1,461</td> <td>1,626</td> <td>33.76%</td> </tr> <tr> <td>41~50 歲</td> <td>736</td> <td>958</td> <td>495</td> <td>1,199</td> <td>1,694</td> <td>35.17%</td> </tr> <tr> <td>51 歲以上</td> <td>218</td> <td>412</td> <td>324</td> <td>306</td> <td>630</td> <td>13.08%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>2,272</td> <td>2,545</td> <td>992</td> <td>3,825</td> <td>4,817</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							項目	分布	性別	年齡	薪資	總計	占比		女	男	生	非	主管		30 歲以下	444	423	8	859	867	18.00%	31~40 歲	874	752	165	1,461	1,626	33.76%	41~50 歲	736	958	495	1,199	1,694	35.17%	51 歲以上	218	412	324	306	630	13.08%	總計	2,272	2,545	992	3,825	4,817	
項目	分布	性別	年齡	薪資	總計	占比																																																	
	女	男	生	非	主管																																																		
30 歲以下	444	423	8	859	867	18.00%																																																	
31~40 歲	874	752	165	1,461	1,626	33.76%																																																	
41~50 歲	736	958	495	1,199	1,694	35.17%																																																	
51 歲以上	218	412	324	306	630	13.08%																																																	
總計	2,272	2,545	992	3,825	4,817																																																		
註1：人數統計採用全時間當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截至於2023/12/31。																																																							

- 8 -



編號	標的	質	訊對應章節	適用基準
●	原廠／IC設計供應商	截至 2023 年底，大聯大控股代理逾 250 家原廠／IC 設計供應商，並依「營業額占比」作為鑑別關鍵供應商之基礎；前述 30 大主要供應商為大聯大控股之營業額 80% 以上，主要分佈於美國（11 家）、臺灣（7 家）、中國大陸（4 家）、歐洲（4 家）、韓國（2 家）及日本（2 家），並以營業額排名，美國排名第一、臺灣供應商則排名次之。	1-3-4 供應鏈管理	「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十三編號六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。
●	原廠／IC 設計供應商評估	在全球永續議題框架下，大聯大控股秉持支持責任商業同盟（RBA）與責任礦產倡議（RMI）所發放的「無衝突礦產治療範疇計畫」，每年透過《突礦產表單（CMRT）》或是 SD Form，定期並問前 30 大之關鍵代理供應商，其供應鏈中礦產與治煉廠來源資訊。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結果。	7	2023 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。
●	化學品安全	目前鑑別出的 30 家關鍵供應商（依高營業額占比鑑別），通過及取樣檢證之比例如下：		
6	● 通路供應鏈	國際化學品營銷相關物質管理法規及指南 全球： • 濟州電工協會發布的 Halogen Free 規範（簡稱 HF） 歐盟： • Restriction of Hazardous Substances Directive (RoHS) • Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法規（簡稱 REACH） • Perfluorooctanesulfonic acid 指令（簡稱 PFOS） 中國大陸： • RoHS		5-5 臺灣證券交易與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十三編號六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。
●	RoHS - 中國大陸 RoHS - HF - REACH - PFOS 標準	28 家通過（93%）		
●	未適用 PFOS 標準，其中 1 家適用 PFOA，1 家適用 PFHs	9 家		
●	未適用中國大陸 RoHS 標準	8 家		
●	衝突礦物管理	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、是否執行礦產來源揭露重要公開資訊內容，逕行資訊追蹤；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。 衝突礦物管理流程如下：	1. 制定衝突礦產規範 2. 提交申請 3. 制訂衝突礦產政策 4. 進行公開揭露	
●	經大聯大控股追蹤的衝突礦產相關資訊揭露後，關鍵供應商中，有公開揭露合規治煉廠比例為 77%（23 家／30 家）。於此 30 家關鍵供應商中，原料來自合規治煉廠之比例平均值為 98.7%。未公開揭露合規治煉廠比例之 7 家關鍵供應商中有 3 家為 RBA 成員，並於採購上有所聲明。			
●	30 家關鍵供應商中，原料來自合規治煉廠之比例平均值為 98.7%。 註：原料來自合規治煉廠之比例平均值 = (關鍵供應商公告之合規比例 / 採購合規比例之供應商家數) / 已揭露合規比例的關鍵供應商家數。			

- 9 -

- 10 -

編號	標的	質	訊對應章節	適用基準
7			5-5 臺灣證券交易與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十三編號六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。	「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十三編號六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

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 2023 年永續報告書，資訊揭露期間為 2023 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	2 17
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
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	2 120
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	17 20 32
2-7	員工	4.1.1 人才結構	87
2-8	非員工的工作者	4.1.1 人才結構	87
2-9	治理結構及組成	1.2.2 永續治理架構 2.1.1 董事會結構	23 42
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	44
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	44
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 永續治理架構 1.2.4 利害關係人識別與溝通	23 29

GRI 2 一般揭露 2021		報告書章節與說明	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.2 永續治理架構	23
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 1.2.3 重大主題分析	2 24
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：本公司股東會年報 – 董 事資料、本公司股東會年報 – 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、銷貨之金額達新臺幣一億 元或實收資本額百分之二十以上	44
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.2 永續治理架構 2.1.2 董事多元組成與績效評核	23 44
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	44
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 2.1.2 董事多元組成與績效評估	44
2-19	薪酬政策	董事會薪酬政策，請參閱股東會年報 – 董 事、監察人、總經理及副總經理酬金給付之 政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經 營績效及未來風險之關聯性，請參閱本公司 股東會年報 P.26-27	46
2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事多元組成與績效評估	46

GRI 2 一般揭露 2021		報告書章節與說明	頁碼
2-21	年度總薪酬比率	4.2.1 員工薪酬與福利	93
		關於報告書	2
2-22	永續發展策略的聲明	2023 年重點永續績效	7
		企業永續發展目標	10
		2.2.1 誠信經營	49
2-23	政策承諾	2.2.5 法令遵循與貿易合規	58
		4.2.2 人權保障	97
		1.2.2 永續治理架構	23
2-24	納入政策承諾	1.2.3 重大主題分析	24
		2.2.1 誠信經營	49
		1.2.4 利害關係人識別與溝通	29
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2.2 人權保障	97
		4.2.3 勞資溝通	101
		1.2.4 利害關係人識別與溝通	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2.2 人權保障	97
		4.2.3 勞資溝通	101
2-27	法規遵循	2.2.5 法令遵循與貿易合規	58
		2023 年無發生違反法規之事件	-
2-28	公協會的會員資格	4.3.1 產業推進力	108
2-29	利害關係人議合方針	1.2.4 利害關係人識別與溝通	29
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		報告書章節與說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.2.3 重大主題分析	24
3-2	重大主題列表	1.2.3 重大主題分析	26
3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析	27

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	20
		4.3.2 社會影響力	113
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)	64
		3.2.3 溫室氣體管理	72
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	96
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	1.3.4 供應鏈管理	39
		4.2.1 員工薪酬與福利	93
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	83
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2.3 重大主題分析	25
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	39
GRI 205 反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3.4 供應鏈管理	39
		2.1.2 董事多元組成與績效評核	44
		2.2.1 誠信經營	49
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1.2 董事多元組成與績效評核	48
		2.2.1 誠信經營	49
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	2023 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	報告書章節與說明	頁碼
GRI 302 能源 2018			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.4 能源管理	76
302-3	能源密集度	3.2.4 能源管理	77
GRI 303 水與放流水 2018			
303-3	取水量	3.2.6 水資源管理	79
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	73
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	74
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	75
GRI 306 廢棄物 2020			
306-3	廢棄物的產生	3.2.7 廢棄物管理	80
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	37

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	88
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	95
401-3	育嬰假	4.2.1 員工薪酬與福利	96
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	103
403-3	職業健康服務	4.2.4 職場健康與安全	103
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	103
403-6	工作者健康促進	4.2.4 職場健康與安全	105
403-9	職業傷害	4.2.4 職場健康與安全	104
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	91
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1.2 人才培育	91
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	94
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	44 87

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
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	49 101
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	37 97
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.3.4 供應鏈管理 4.2.2 人權保障	37 97
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	97
GRI 411 原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權力的事件	2023 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	1.1.2 經營績效 2023 年無政治捐獻之情事	20
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	2023 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	2023 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	2023 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	2.1.2 董事多元組成與績效評核	48



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	22 42
	企業社會責任理念	關於報告書	2
	符合法規並透過查核避免因人權問題造成風險	4.2.2 人權保障	97
	處理人權的風險處境	4.2.2 人權保障	97
	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	93
	解決委屈	4.2 幸福職場	93
	不可歧視弱勢族群	4.2.2 人權保障	97
	保障公民與政治權	4.2.2 人權保障	97
	保障經濟、社會與文化權	4.2.2 人權保障	97
	保障基本工作權利	4.2.2 人權保障	97
勞動實務	促進就業及聘僱關係	4.1.2 人才培育	90
	工作條件與社會保護	4.2.2 人權保障	97
	保持社會對話	4.2.3 勞資溝通	101
	維護工作的健康與安全	4.2.4 職場健康與安全	103
	人力發展與訓練	4.1.2 人才培育	90
環境	污染預防	3.2 低碳營運	70
	永續資源利用	3.2 低碳營運	70
	氣候變遷減緩與適應	3.1 氣候變遷策略與管理	63
	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	61

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
社會 議題	反貪腐	2.2.1 誠信經營	49
	負責任的政治參與	4.3.1 產業推進力	107
	公平運作	2.2.1 誠信經營	49
		2.2.5 法令遵循與貿易合規	58
	促進產業價值鏈的社會責任	1.3 通路整合與創新	32
	尊重智慧財產權	2.2.5 法令遵循與貿易合規	58
	公平的行銷、資訊與契約的實務	1.3 通路整合與創新	32
	保護消費者的健康與安全	1.3 通路整合與創新	32
	消費者 議題	1.3.4 供應鏈管理	37
		3.3 綠色價值鏈	81
社區參與與 發展	支持永續消費	1.3 通路整合與創新	32
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	1.3 通路整合與創新	32
	消費者資料保護與隱私	2.2.4 資訊安全管理	55
	保障享用服務權	1.3 通路整合與創新	32
	教育及提高意識	4.3.1 產業推進力	107
	社區參與	4.3 社會共融	106
	創造就業與技術發展	4.3.1 產業推進力	107
	發展科技	4.3.1 產業推進力	107
	幫助增加財富與收入	4.3 社會共融	106
	推廣教育及文化	4.3.2 社會影響力	113

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	97
	原則 2 保證不與踐踏人權者同流合污	4.2.2 人權保障	97
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	97
	原則 4 消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2.2 人權保障	97
環境	原則 5 切實廢除童工	4.2.2 人權保障	97
	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	87 97
反腐敗	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	61
	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	61
	原則 9 鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.3 綠色價值鏈	81
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	49



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

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	76
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m³)	3.2.6 水資源管理；2023 年度之耗水量為 0 百萬公升	79
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	80
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	104
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	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	37
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	2023 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

大聯大控股依據永續會計準則 (SASB 準則) 之重大性地圖索引 (Materiality Map) 內的 11 項產業別 (Sector) 、 77 項行業別 (Industry) 中適用之指標進行揭露：

產業類別：科技與通訊 (Technology & Communications)

行業類別：電子製造服務與原廠設計製造 (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)

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 (1) 總取水量占比 (2) 總用水量占比	3.2.6 水資源管理 5.8 永續數據	79 133
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	80
勞動實務		
TC-ES-310a.1 (1) 停工事件數 (2) 總停工日數	2023 年無停工之情事	-
勞動情形		
TC-ES-320a.1 (a) 直接員工與 (b) 約聘員工之 (1) 事故率與 (2) 虛驚事件率	4.2.4 職場健康與安全	103
TC-ES-320a.2 依 (a) 全部工廠與 (b) 高風險工廠區分之經 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 自有工廠占比 (2) 一階供應商工廠占比	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 (a) 主要缺失 (b) 其他缺失 區分之 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 缺失率 (2) 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)	-
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占比	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	37
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 957,460.6 平方英尺	-
TC-ES-000.C 員工總數	4.1.1 人才結構	87

5.7 上市公司氣候相關資訊

項目	報告書章節與說明
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3.1 氣候變遷策略與管理
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	3.1 氣候變遷策略與管理
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1 氣候變遷策略與管理
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.1 氣候變遷策略與管理
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	3.1 氣候變遷策略與管理
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	3.1 氣候變遷策略與管理
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	目前尚未使用內部碳定價，未來將視實際需求評估導入，以作為本公司實現淨零排放目標策略工具之一，並可接軌國際減碳趨勢
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量	3.1 氣候變遷策略與管理 3.2.3 溫室氣體管理
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2.3 溫室氣體管理 附錄 5.7

碳排放密集度情形 單位：公噸 CO₂e / 百萬元

	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	0.001	0.001	0.002
範疇二	0.004	0.007	0.009

註：溫室氣體排放量之密集度以百萬營業額計算。2023、2022 及 2021 年度營收分別為新臺幣 671,888、775,232 及 778,572 百萬元。

溫室氣體確信 / 保證資訊

單位：公噸 CO₂e

	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	819.251	970.459	1,135.213
範疇二	2,772.123	5,499.059	5,395.993
範疇三	6,392.793	22,350.969	16,926.395
合計	9,984.167	28,820.487	23,457.601
佔總排放量	95.34%	98.12%	66.06%
確信機構	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 · BSI		
確信 / 保證情形說明	採 ISO 14064-3 : 2006 準則確信。類別 1 與類別 2 查證採「合理保證」等級；類別 3 與類別 4 查證採「有限保證」等級		
採 ISO 14064-3 : 2006 準則確信。類別 1 與類別 2 查證採「合理保證」等級；類別 3 與類別 4 查證採「有限保證」等級	採 ISO 14064-3 : 2019 準則確信。類別 1 與類別 2 查證採「合理保證」等級；類別 3、類別 4 查證採「協議程序」		
確信 / 保證意見	無保留意見		
	無保留意見（不包含協議程序）		



5.8 永續數據

環境數據

依來源 劃分取水量	所有地區取水量 (百萬公升)		具水資源 壓力的地區
	總量	0.054	
地表水	淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)	0.054	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	總量	0	0
地下水	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
	總量	0	0
海水	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
	總量	0	0
產出水	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
	總量	0	0
第三方的水	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
	總量	54.409	7.930
依取水來源劃分 第三方的總取水量	淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)	54.409	7.930
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	地表水 / 地下水 / 海水 / 產出水	不適用 ^{註1}	不適用
總取水量		54.463	7.930

註 1：水資源來源皆為民生用水且 100% 為淡水，並依 WWF Water Risk Filter 工具分析以水資源壓力地區區分取水量，2023 年所辨別為中級以上之水資源壓力地區包括：中國大陸（合肥、西安、上海、青島）及其他海外地區（韓國）。

註 2：淡水定義為 ≤1,000 mg/L 總溶解固體的水；其他的水定義為 >1,000 mg/L 總溶解固體的水。

註 3：第三方的水來源為自來水；地表水來源為雨水。

註 4：本數據統計範圍：辦公室區域 - 臺灣地區（臺北、高雄及新竹）、中國大陸（上海、成都、杭州 AIT、寧波、西安、合肥、廈門、深圳、青島、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡和韓國；物流倉庫 - 臺灣、香港、東莞。

社會數據

A. 違反社會與經濟領域法規事件與因應作為

年度	2021 年	2022 年	2023 年
件數	1	1	0

註 1：2021 年大聯大控股未有違反社會與經濟領域法規之非罰款事件。但關係企業於勞動檢查結果被裁定違反法令事項有 1 項，為大聯大控股子集團所屬公司因違反勞動基準法第 30 條第 6 項，被處以罰緩新臺幣 5 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 2：2022 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，被處以罰緩新臺幣 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 3：2023 年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 2023/01/01~2023/12/31 查詢，無違規案件。

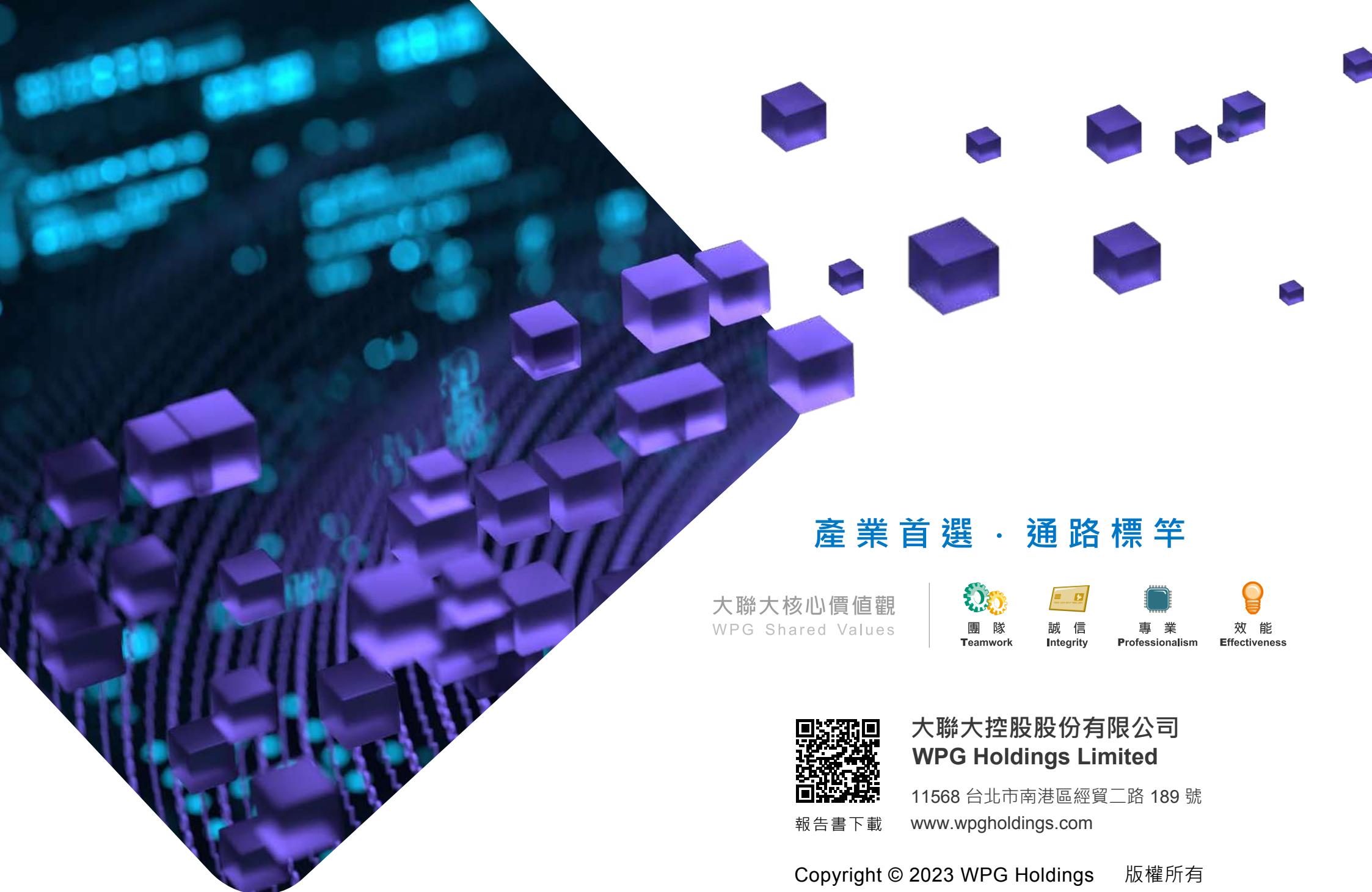
B. 近三年度經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之件數統計

投訴或檢舉來源	經證實屬實之件數		
	2021 年	2022 年	2023 年
資訊洩漏或遺失客戶資料	0	0	0
監管機關	0	0	0
侵害客戶隱私			
其他（外部各方）	0	0	0

5.9 揭露資訊範圍

● ● ● : 全部 ○ ○ ○ : 僅涵蓋新加坡據點

營運據點	臺灣	中國大陸 (含香港)	南亞	印度	韓國	北美	英國
治理 Governance							
財務績效	●	●	●	●	●	●	●
誠信經營教育	●	●					
資訊安全教育訓練	●						
法遵培訓	●	●					
貿易合規訓練	●	●	●	●	●		
資安管理系統	●	●					
環境 Environment							
溫室氣體排放	●	●	●	●	●	●	●
能源管理	●	●	●	●	●	●	●
紙資源管理	●	●	○		●		
水資源管理	●	●	○		●		
廢棄物管理	●	●		●			
環境管理系統	●	●	●				
社會 Social							
人才結構	●	●	●	●	●	●	●
教育訓練	●	●					
薪酬與福利	●						
職場安全訓練	●	●					
人權宣導訓練	●						



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

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 © 2023 WPG Holdings 版權所有