



# 2024

## 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

# 前言

關於報告書	2
經營者承諾與理念	
董事長的話	4
執行長的話	5
ESG 暨永續發展委員會主席的話	6
2024 年重點永續績效	7
特刊：AI 賦能，智領未來	8
企業永續發展目標	11
2024 年獎項與肯定	16

## 1 Leadership

### 產業首選、通路標竿

1-1 關於大聯大控股	21
1-2 大聯大控股永續管理	26
1-3 通路整合與創新	39

## 2 Integrity

### 誠信當責、創利共贏

2-1 董事會運作	51
2-2 公司治理	59

## 3 Nature

### 環境共好、永續加值

3-1 氣候變遷與策略管理	75
3-2 低碳營運	83
3-3 資源及廢棄物管理	94
3-4 綠色價值鏈	99

## 4 Knowledge

### 賦能人才、社會共融

4-1 人才賦能	107
4-2 幸福職場	113
4-3 社會共融	126

## 5 附錄

5-1 第三方確信報告	141
5-2 GRI Standards 揭露項目對照表	145
5-3 社會責任指引國際標準對照表	149
5-4 聯合國全球盟約對照表	150
5-5 台灣證券交易所永續揭露指標—電子通路業	151
5-6 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	152
5-7 上市公司氣候相關資訊	154
5-8 永續數據	155
5-9 揭露資訊範圍	156



## 關於報告書

大聯大控股股份有限公司 (以下簡稱本公司或大聯大控股) 長期致力於企業社會責任與永續發展 (ESG) 之規劃與實踐, 歡迎閱讀本公司發行的第 11 本永續報告書 (以下簡稱本報告書)。

大聯大控股身為亞太地區市場的國際領先半導體元器件通路商, 致力於共創「客戶」、「原廠」之最大利益, 故報告書編排以「連結 (L-I-N-K)」為主軸, 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, 並回應關心我們的外部利害關係人所關注的永續議題。

為響應環保, 推行無紙化, 您可透過本公司網站「年度報告書下載區」查閱本報告書電子版本。



年度報告書下載區

## 報告書期間和發行週期



每年定期發行且公開揭露中文與英文兩種語言版本的永續報告書, 報告書期間為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日), 與本公司合併財報一致, 部分內容因資訊整合需求不限於 2024 年度。

- ✓ 上次發行日期: 2024 年 6 月
- ✓ 本次發行日期: 2025 年 7 月
- ✓ 下次預計發行日期: 2026 年 6 月

## 報告書撰寫依據

發布單位	指引與準則
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 通用準則 2021 年版
台灣證券交易所	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

### 報告書編製

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

### 內容審核及彙整

報告書編撰小組成員所提供的內容資訊與永續議題之正確性及完整性由各單位主管初步審核及確認，並由永續辦公室統籌進行彙整、編撰或檢驗相關數據等，完成永續報告書初稿後，交由編撰小組再次覆核，並提報董事會決議通過。

### 外部審查

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。第三方確信報告請詳本報告書附錄 5.1。

### 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台灣證券交易所公開資訊觀測站。

## 報告範疇

本報告書揭露內容涵蓋大聯大控股、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，由台灣擴及香港、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，其餘內容排除自行發佈企業永續報告書的子公司（鑫聯大控股：股票代號 3709）及以投資目的而成立的子公司；本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，均以新台幣為報導貨幣，相關統計數據以國際通用標準為計算單位。

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	係專指在台灣設立之「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\_esg@wpgholdings.com



永續發展專區



意見回饋



## 董事長的話

2025 年，是大聯大迎來 20 周年的重要時刻，我們將持續在“共創夥伴價值，成就未來”企業宗旨引領下，優化企業發展策略並兼容 AI 科技，期與所有利害關係人攜手前行，邁向永續未來。



大聯大控股股份有限公司  
董事長

董偉傑

關心大聯大控股企業永續發展的夥伴們：

在本報告書發佈前，美國正式宣布了對等關稅，面對突如其來的重大衝擊，我們一如既往的面對風險，立即啟動各式應變方案。回顧新冠疫情影響供應鏈，使我們營收在 2023 年微幅下跌至 6,718.9 億元，但憑藉著有效的因應策略及管理機制，善用資源，成功突破重圍，2024 年最終創下營收歷史新高，達新台幣 8,805.5 億元，在此特別感謝全體同仁與供應鏈合作夥伴的共同努力。我們也相信在這次挑戰後，大聯大會成為半導體供應鏈更加不可或缺的環節。面對此國際經濟變局，我們全球化的長遠佈局，將使我們在供應鏈重組的挑戰下展現更強的營運韌性，並奠定未來穩健發展的基礎，為利害關係人創造價值。

儘管國際在永續的節奏上有所改變，大聯大仍積極實踐永續發展，並積累為未來因應轉型的資產。我們的公司治理評鑑持續獲評為前 5%、被納入台灣永續指標成分股、同時入榜 2024 年天下永續公民獎、也連續 3 年獲得 MSCI 評鑑為 A 級，更入選 Morningstar Sustainalytics 2025 ESG Top-Rated Companies List，這些都是外部給予的成績單。

### 積極完善公司治理

### 以人為本並兼容 AI 科技，邁向幸福企業

我們秉持誠信為本，落實專業治理架構，2024 年透過設立提名委員會，以強化治理結構與接班計畫，確保穩健傳承，以保障並提升股東與重要利害關係人的權益。為降低推動數位轉型過程所帶來的資安營運風險，主動佈局資安管理，透過導入 ISO 27001 及 ISO 27017 等資訊安全管理系統，建立更完善的資安防護機制，確保數據安全，並進一步提升 AI 技術在產能優化與服務創新的應用效益。

員工是我們最重要的事業夥伴，吸引與留住人才是我們邁向百年幸福企業的關鍵，我們本著「以人為本」理念，致力於提供多元的培訓和發展機會，塑造一個鼓勵創新、尊重多元並持續成長的職場環境，讓每位員工都能發揮所長。身為科技產業的領導公司，我們也與員工一同面對 AI 時代所帶來的機會與挑戰。去年，我們積極開發生成式 AI 應用工具，如 Chatbot 作為員工的智能助手，提供 AI 培訓，以推動 AI 能力的普及與深化。2025 年，我們計畫將 AI 應用於業務流程優化上，透過 AI Agent 模式協助同仁更高效地完成任務，提升工作價值。

### 實踐永續承諾，投入低碳管理

我們深信淨零轉型的方向不會改變，基於高度的自我要求，領先法規於 2024 年已達成溫室氣體盤查覆蓋率為 100%，同時投入優化自身營運碳管理、提升能源使用效率及擴大再生能源的使用比率等，以履行我們自身在淨零目標的決心。

### 共創夥伴價值，成就未來

2025 年是大聯大邁向 20 週年的關鍵一年，面對全球經濟調整、AI 技術不斷革新與供應鏈競爭等挑戰，公司將以穩健步伐佈局未來，並更聚焦營運持續管理 (BCM)、深化 AI 與數據應用，提升產能與服務效益，並透過前瞻佈局、策略優化及核心競爭力強化，創造長期成長動能，確保在變局中保持競爭優勢，實現敏捷應對市場變化的目標。在“共創夥伴價值，成就未來”的宗旨下，我們也將繼續與利害關係人攜手追求「共大、共好、共贏」的永續目標。

## ■ 執行長的話

### 2025 年：共創夥伴價值 邁向 20 週年的關鍵里程碑

2025 年是大聯大迎接 20 週年的重要節點，這不僅是回顧過去成就的時刻，更是承先啟後、布局未來的關鍵一年。面對全球經濟與半導體產業的調整期，供應鏈競爭加劇、人工智慧 (AI) 技術快速革新、能源成本上升與氣候變遷挑戰交織，市場標準正在重塑。我們將以穩健步伐融入環境、社會與公司治理 (ESG) 原則，積極應對挑戰、把握機遇，為下一個 20 年奠定堅實的發展基礎。

### 2040 年策略增長議題： 前瞻洞察，構築長期競爭力

大聯大將攜手外部策略夥伴，透過趨勢分析與全球市場洞察，探索新興業態與高價值市場，並將 ESG 融入長期策略規劃。我們不僅追求短期績效，更致力於在持續變化的市場環境中，尋求穩定的成長曲線，實現環境友善、社會共榮與企業價值的長遠提升。

### 電子零件通路事業群策略方針： 優化資源，追求質量並重

面對半導體產業的高度挑戰，大聯大將秉持「全球服務、大而無畏、平台賦能、產能倍增、無縫交接、幸福企業」六大方針，將資源精準聚焦，目標實現人均營業利潤穩定成長。這是我們對企業營運效率與質量

提升的高度共識，亦是未來持續成長的核心驅動力。

### 全球服務，大而無畏： 強化布局，支撐全球競爭力

隨著全球供應鏈重組，大聯大將穩步拓展東南亞、美洲與歐洲市場，打造具韌性的全球服務網絡。我們將透過多元風險管理與營運持續計畫 (BCM)，進一步優化跨區協同機制，確保在供應鏈重塑過程中，為上下游夥伴提供穩定且高效的支援。

### 平台賦能，產能倍增： 深化數位轉型，推動效率躍升

AI 技術與數據洞察是產業轉型的核心動能。大聯大將透過「數據洞察即服務 (DlaaS)」數位工具，優化決策與供應鏈運作，進一步提升資源配置效率。各子集團將檢視產線、客戶與區域布局，持續提升產能與服務效益；控股則聚焦高價值業務，實現盈利增長與營運效率的雙重提升。

### 無縫交接，幸福企業： 穩固人才基石，打造永續未來

邁向 20 週年，人才傳承與社會責任是永續發展的基石。我們將透過菁英計畫與接班人機制，確保知識與經驗傳承，同時融入多元與共融 (D&I) 原則，強化組織韌性。我們致力於打造幸福企業，提供員工職涯發展、健康福祉與價值實現的平台，將個人成長與企業永續目標結合，實現員工、企業與社會的共榮共贏。

### 邁向未來：承接歷史，永續前行

在迎接 20 週年的重要時刻，大聯大將以 ESG 為引領，制定中長期轉型路徑，靈活應對市場動態，並確保每一步都穩健落地。透過前瞻布局、核心能力強化與永續策略優化，我們將推動企業競爭力與環境社會影響力的雙重提升，為下一個 20 年創造穩定、長遠的永續成長動能。

大聯大控股股份有限公司  
執行長





## ESG 暨永續發展委員會主席的話

我們會秉持著『永續傳承·無私分享·共好共融』的永續價值主張，攜手各界利害關係人，共同打造產業共贏生態圈，開創永續的未來。

大聯大深信，永續發展不僅是企業的責任，更是對每位同仁長遠福祉的承諾。因此，我們秉持『永續傳承·無私分享·共好共融』的永續價值主張，以無縫交接為目標，驅動內部傳承，並秉持利他的初心，與供應鏈夥伴打造共贏共好生態圈，致力為公司的永續發展與核心競爭力不斷注入新的動能，確保我們在永續旅程上穩步前行。

### 以無縫交接、幸福企業為核心目標 推動永續傳承

人才是企業永續經營的重要支柱，且核心競爭力的維持來自全體同仁們齊心共進及共創價值。為了加速人才能力提升，讓關鍵人才成為企業成長的趨動力，我們透過培育內部講師，將組織累積的管理經驗及經時間淬鍊的內部最佳實務作法，以短片教材庫形式，系統化地傳授與保留。在齊心攜手的過程中，我們更進一步期望能用感謝串聯起彼此的心，藉此創造更多美好改變。2024 年，大聯大特舉辦「聲入人心」活動，鼓勵同仁錄製對其他夥伴的感謝音頻，讓感謝的

聲音，成為肯定夥伴的力量，進而深化彼此攜手合作的底蘊，有高達 99% 的參與同仁認為，活動成功地傳遞肯定夥伴價值的核心主旨。

### 利他主義，無私分享 建構共贏共好的生態圈

我們本著利他主義的初心，長期無私分享多年來累積的經營智慧與實戰經驗。從 2010 年起與政治大學商學院合作，長達 14 年贊助支持「供應鏈管理計畫」，到 2019 年贊助中華經營智慧分享協會（以下簡稱智享會），讓產業資歷平均超過 30 年的企業院士，將其珍貴的企業及人生經營智慧，無私傳授給成長型及轉型期之企業領導人。我們衷心期盼，透過無私分享，終能串連起產業推進的力量，將利他主義最大化。

此外，我們已連續 3 年倡議 ESG 科技創新推動聯盟，號召上下游夥伴們共同參與，提供企業資源且依需求給予輔導，透過科技賦能，支持農林漁牧等一級產業的轉型，為台灣這片土地創造新的可能。且為了帶動同仁共同實踐綠色生活，2024 年，我們聯合多家企業夥伴共同舉辦「1111 循寶夠物節暨 WPG 永續嘉年華」活動，旨在串聯愛心，響應循環經濟概念，號召同仁將家中用不到但仍有價值的二手物品提供出來義賣，期望傳遞循環減法購物的理念。活動出動志工 126 名，義賣 44 萬所得全數捐贈公益團體，憑藉著各種行動擴大我們對社會的正面影響力。

### 以實際行動化，深化永續價值主張

2025 年適逢大聯大 20 週年，值此繼往開來之際，我們將持續秉持『永續傳承·無私分享·共好共融』的永續價值主張，積極推動各項永續議題；透過每年出版年報及永續報告書，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；為成就永續的未來，我們亦將持續攜手供應鏈夥伴，共築產業共贏生態圈，與各方利害關係人共好與共創價值。

大聯大控股股份有限公司  
ESG 暨永續發展委員會主席

許子彬





## 2024 年重點永續績效

### 環境面

**100%**

全集團範疇一、範疇二完成合併財務報告所有子公司查證，並完成範疇三所有類別盤查

**↑ 43%**

2024 年開發完成與更新之潔淨科技相關方案共 150 項，佔年度總開發方案數量接近 70%，營收較去年成長 43%

**100%**

庶務性在地供應商採購金額比例

### 社會面

**88.9%**

推出員工持股信託，覆蓋率高達 88.9%，累積報酬率達 30.67%

**16.20 小時**

教育訓練投入 26,498,613 元，總受訓時數 76,754 小時，人均受訓時數為 16.20 小時

**連續 14 年**

贊助支持政治大學商學院「供應鏈管理產學合作計畫」，系統性整理供應鏈管理知識，培育台灣產業界供應鏈管理人才

**99.5%**

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《最佳雇主績效激勵獎》、智聯招聘《2024 中國年度上海最佳雇主》

### 治理面

**7 檔**

入選 ESG 成分股

**前 5%**

第十一屆公司治理評鑑名列全體上市公司

**前 10%**

市值 100 億元以上之電子類

**ISO 27001**

維持資訊安全相關管理系統，通過資訊安全管理制度認證

**ISO 27017**

維持資訊安全相關管理系統，通過雲端服務資訊安全控制作業規範認證

**A 級**

維持台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證

**9.5 億人民幣**

搏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

## ■ 特刊：AI 賦能，智領未來

### AI 轉型與應用

#### 發展與規劃

隨著人工智慧 (AI) 技術的迅速演進，近年來大聯大控股積極投入數位轉型，逐步累積豐厚的數位資產，為 AI 應用的深化奠定了堅實基礎。2024 年，大聯大控股成功開發以生成式 AI 為核心的智慧聊天機器人 (Chatbot) 等基礎應用工具，作為員工日常工作的智能助手，協助提升營運效率與工作品質。

此外，透過直播方式開設「AI 教室」，推廣 AI 相關應用知識與工具實務操作，於大聯大控股之企業文化中植入 AI DNA，強化全體同仁的數位素養與 AI 思維。為進一步擴大 AI 應用效益，同時亦與多個 AI 相關專業組織合作，推動系統性 AI 教育訓練，旨在培養員工多元 AI 能力，打造全方位的 AI 人才團隊。

展望 2025 年，大聯大控股將持續擴展 AI 技術於業務流程優化中的應用，積極運用 AI 代理人 (AI Agent) 等先進技術於支援業務流程自動化與智能化的潛力，協助管理階層在複雜多變的商業環境中，快速掌握關鍵洞察，做出更能應對市場變動及永續經營的決策。

#### 轉型附加價值

2024 年，資訊部門結合雲端技術持續強化數據基礎發展，建置以資料洞察即服務 (DlaaS) 的數據平台，提升數據整合的效率，驅動企業決策過程的優化，不僅幫助大聯大控股靈活應對市場變化，亦為 AI 應用的深化奠定基礎。

於此基礎下，秉持「Data is Power」的核心理念，資訊團隊除積極推廣 AI 基礎應用工具，協助員工掌握 AI 操作能力，更規劃於 2025 年進一步透過 AI 技術，深入挖掘供應鏈生態圈中具潛力的高價值數據。相關應用將涵蓋客戶服務、備貨原則、庫存管理、及倉儲物流等運作精進建議，藉由數據與 AI 的整合應用，有效提升通路服務的附加價值，為大聯大控股及整個供應鏈生態圈提供創新更高的綜效價值。



## 業務流程即服務 Micro SaaS

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 (Micro SaaS) 的基礎。Micro SaaS 自從 2015 年開始，透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。

### 未來規劃

大聯大控股將繼續強調 Micro SaaS 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。

## Micro SaaS 發展目標



### 服務理念

#### 1. 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。

#### 2. 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。

#### 3. 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。

#### 4. 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。



## 數據中台 DlaaS

### 使用情形

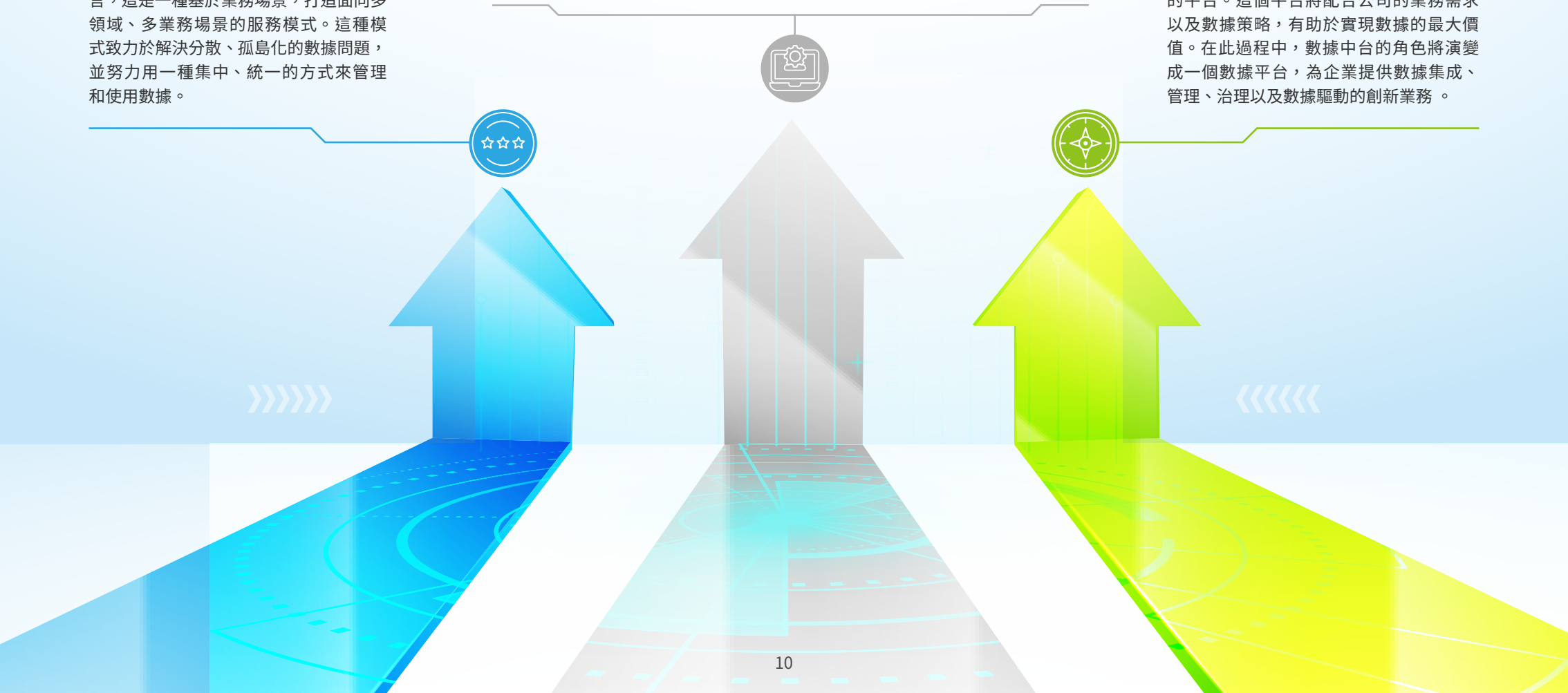
數據中台於 2024 年已初步完成架構建立，並開始提供應用系統 API 介接資料，展現快速且統一的數據資源。這一平台不僅提升了數據整合的效率，還預留彈性功能可支持多種應用場景，幫助企業更靈活地應對市場變化。透過統一的數據接口，企業能夠更快速地獲取所需資訊，進一步優化決策過程，促進創新與業務增長。未來，數據中台將持續擴展功能，為用戶提供更全面的數據服務。

### 服務理念

將數據應用於企業業務場景中。具體而言，這是一種基於業務場景，打造面向多領域、多業務場景的服務模式。這種模式致力於解決分散、孤島化的數據問題，並努力用一種集中、統一的方式來管理和使用數據。

### 未來規劃

建立一個能支撐企業數據管理和創新業務的平台。這個平台將配合公司的業務需求以及數據策略，有助於實現數據的最大價值。在此過程中，數據中台的角色將演變成一個數據平台，為企業提供數據集成、管理、治理以及數據驅動的創新業務。



## 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 7 項聯合國永續發展目標：



2024 年				2025 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	SDG
公司治理	第十一屆公司治理評鑑名列前 5%	第十一屆公司治理評鑑前 5%	已達成	第十二屆公司治理評鑑名列全體上市公司前 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升誠信道德委員會管理機制，以落實誠信經營理念</li> <li>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</li> <li>持續推廣相關教育訓練，以加強員工法令遵循之意識</li> </ul>	16 和平與正義制度
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 NT\$147.01 億元、稅後淨利 NT\$72.45 億元、基本每股盈餘 NT\$4.07 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"> <li>提升稅後淨利並控制營業費用</li> <li>持續加強營運資產管理，確保資產品質及流動性</li> <li>提升資訊透明度及即時性</li> <li>股東常會持續提前於 5 月底前召開</li> <li>MSCI ESG 評級維持 A 級</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續拓展投資範疇，偕同建立產控生態圈</li> <li>致力於提升資訊透明度，完善稅務政策及風險管理</li> <li>股東常會持續提前於 5 月底前召開</li> <li>國際性永續評比持續提升</li> <li>透過平台賦能、追求產能倍增</li> <li>持續提供加值型供應鏈管理服務，發展智能物流服務</li> </ul>	17 全球夥伴
	加強營運資產管理，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 7.96%，股東權益報酬率 (ROE) 為 8.68%	持續透過關鍵指標管理營運績效 (ROWC、ROE)			
	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 評級維持至 A 級	MSCI ESG 評級維持 A 級	已達成			



2024 年				2025 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	SDG
風險控管	制定年度營運持續管理機制 (BCM) 並進行演練	完成香港、新加坡、台灣倉庫的營運持續計畫及演練	已達成	持續新年度的模擬情境營運持續計畫及演練	<ul style="list-style-type: none"> <li>降低運籌、資訊及辦公室營運中斷風險</li> <li>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</li> </ul>	13 氣候行動
	制定風險管理內部稽核管理機制	完成上海辦公室、台灣林口倉、新加坡倉及資訊安全風險管理內部稽核	已達成	進行南港大樓、新竹辦公室、香港倉、新加坡倉的風險管理內部稽核		16 和平與正義制度
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	持續運用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分享，同時增加 24% 分享主管名單作為採購決策的參考	已達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加與生成式 AI 應用相關產品線代理組合</li> <li>因應地緣政治與美國貿易關稅，持續更新客戶生產據點移動資訊 (Out Of China, China+1) 分享平台，協助客戶共同克服移動障礙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入、善用 AI 模型工具，持續更新、優化市場資訊平台多語言內容，擴大提供客戶範圍</li> <li>持續增加與生成式 AI 應用、人形機器人、新能源聯網自駕車相關產品線代理組合</li> </ul>	17 全球夥伴
	增加產品線代理組合	新增 42 條產品線代理，其中增加 18 條中系產品線，提供客戶多樣產品選擇	已達成			
資訊安全與資料隱私	因應 27001 更版 2022，進行 27001 轉版	於 2024 年 10 月 31 日已通過驗證	已達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守法規通過各式內部資訊安全管理系統審查</li> <li>ERP 系統升級。解決現有系統無法符合企業與使用需求的變化</li> <li>網路與基礎架構之安全管控評估，視結果再導入強化機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	16 和平與正義制度
	Q4 持續進行 NISTCSF2.0 版成熟度評估	未執行 (驗證公司暫無驗證服務)	未達成			
	依據風險辨識評估結果，進行跨國備援機房建置	2024 年 3 月 28 日已完成搬遷建置	已達成			





2024 年				2025 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	SDG
產品貿易合規	建立員工對全球合規的觀念，持續推動合規訓練	於每年第 4 季舉辦員工合規教育訓練，參與率至少需達 90%	已達成	建立完整的合規訓練	發展與建立合規線上的自動化問答機制，及時回應與提供合規觀念	16 和平與正義制度
職場健康與安全	成立職安衛支援中心	2024 年 5 月完成設立職安衛支援中心	已達成	規劃並落實年度工作計畫，其中包含：規劃並執行勞安人員職場安全教育訓練	完善大聯大職安零風險的工作環境	3 健康與福祉
	落實職場風險安全評估與定期巡檢制度	每季會同勞安人員，廠護、廠醫進行現場評估檢視	已達成			
智慧資產管理與保護	申請 TIPS A 級覆驗證 (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)	16 和平與正義制度
科技賦能與數位轉型	發展自動化 UDL 訂單維護擴大數據化比例達 55%	調整自動化 UDL 訂單維護擴大數據的定義	調整 UDL 客戶數及數據設定的定義，雖達成 36%，但會加快後續推廣的進度	優化 UDL 訂單系統，提高應用數據化比例並導入 AI 技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續大大網平台 BPaaS 化，共創產業生態，提升整體效能</li> <li>持續優化大大網 2.0 生態邁進，發揮平台綜效</li> </ul>	9 工業、創新基礎建設



2024 年				2025 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	SDG
人才吸引與留任	提升員工認同感並建立以核心價值觀為基礎的企業文化	透過有效的焦點團體訪談，傾聽並瞭解員工對集團宗旨的詮釋，尋求員工職涯與企業價值的共振	階段性已達成，持續推動企業核心價值			
	提升同仁對工作的成就感與幸福感	積極執行員工健康促進計畫與員工協助計畫，如年度健康檢查、心理講座與諮詢資源，提升員工福祉與投入感	階段性已達成，持續推動幸福職場文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>藉由覺察、認同、實踐的專案活動設計暨推廣，持續深化員工對企業宗旨與核心價值觀的實踐與體驗</li> </ul>		
	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	導入為期 3 年的人才菁英計畫，以加速接班人才梯隊的養成	第一階段行動學習已執行完成，並達成預期發展目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推動幸福企業願景，結合員工關懷、彈性福利、健康促進等面向，提升員工留任率與整體幸福指數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2027 年 70% 以上的同仁認同企業宗旨，並能展現在日常工作中</li> </ul>	
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入接班模組，規畫結合發展計畫、績效考核模組、學習發展模組與個人簡檔資訊，將人力資源數據化</li> <li>推出 HR 智能小幫手，將人力資源作業標準化與建立規章知識庫，提升同仁詢問的反應速度</li> </ul>	已達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續強化企業社會責任 (CSR) 與 ESG 影響力，推動員工社會參與度</li> <li>持續強化人資平台運作及人力資源數據化、AI 化，以利後續管理與分析</li> <li>導入專業管顧公司的評測工具，持續強化與發展人才接班梯隊的質與量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2027 年完成大中華區同仁之核心價值職能訓練、培育機制與評鑑機制</li> <li>2027 年建構以文化為核心的人才品牌與內部推廣機制，提升人才吸引力</li> </ul>	<div>5 性別平等</div> <div>8 就業與經濟成長</div>
	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	透由貿協 Contact Taiwan 與僑務委員會等多元管道招募外籍人才，並積極與淡江大學工學院合作 AI 智慧機械永續製造全英語碩士專班招募外籍生，落實產官學合作與拓展全球人才布局	階段性已達成，持續多元招募管道合作中			



2024 年				2025 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	SDG
智慧物流 與智慧倉儲	產能提升，管控費用率	<ul style="list-style-type: none"> <li>支出節流，費用率管控整體持平</li> <li>整體產能提升 13.3%</li> <li>現場包裝站產能提升至每小時 23.53 箱</li> <li>後勤產能倍增專案依時程進行</li> </ul>	已達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>LaaS B2B2P (倉儲物流服務) 品質可靠且產能提升</li> <li>LaaS IED (產能提升，有感服務)                             <ol style="list-style-type: none"> <li>作業優化，整體產能提升 10%</li> <li>支出節流，費用率管控</li> </ol> </li> <li>推動 ESG，帶動產業共好運輸模式最佳化，藉由複合運輸模式、縮短供應鏈，原廠直進東莞倉，貨量提升 10%</li> <li>永續環境及社會責任，辦理社區環保活動，採用低碳能源，能源耗用降低 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>提升 IED 服務效能，持續推廣集拼運輸模式，並與合作夥伴攜手建立供應商管理庫存中心 (VMI Hub)</li> <li>推廣智能配送及陸運出貨，取代傳統的空運模式</li> <li>與合作夥伴 (貨運代理商) 溝通，制定轉用新能源車的規劃</li> <li>持續維持 ISO 14001 及 ISO 14064 認證</li> </ul>	 
	物流即服務 (倉儲代工)	B2B2P 專案服務範圍已成功擴展，於 2024 年底完成了一個廠區的導入作業，其他新廠區的合作洽談也正積極進行中	已達成			
	LaaS ESG (綠色物流)	降低重覆運輸，原廠貨物不經中轉倉庫，直進東莞倉，貨量提升 39.5%	已達成			



## 2024 年獎項與肯定

### 永續獎項

#### 前 5%

TWSE 公司治理評鑑  
上市公司排名



#### 永續典範企業

TCSA 台灣企業永續獎  
台灣百大永續典範企業獎



#### 白金獎

TCSA 台灣企業永續獎  
企業永續報告 - 白金獎



#### TOP20

2024 天下永續公民獎  
大型企業服務業 TOP20



### 最佳合作夥伴肯定

#### 最佳合作夥伴

中菲行國際物流集團



### 最佳產業效能認可

#### 促進獎

中國外商投資企業協會  
全國 (深圳) 優秀外商投資企業和諧  
勞動關係促進獎



#### 100 強

上海市企業聯合會  
2024 上海服務業企業



### 最佳雇主

#### 成長型企業

深圳市商業聯合會  
第十屆深圳成長型企業



#### 上海最佳雇主

智聯招聘  
2024 中國年度上海最佳雇主



## 2024 年獎項與肯定

媒體肯定

**No.1**

天下雜誌 評選  
2000 大調查產業控股



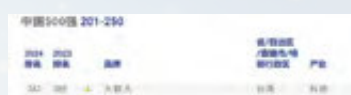
**No.2**

天下雜誌 評選  
2000 大調查服務業



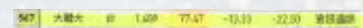
**No.247**

2024 Brand Finance  
中國大陸品牌價值 500 強



**No.567**

今周刊  
評選兩岸三地一千大企業市值排行



**TOP 50 第三名**

ESMC 國際電子商情  
2023 年度全球電子元器件通路商營收排名



**卓越表現獎**

ESMC 國際電子商情  
全球分銷商



**國際影響力品牌獎**

深圳市電子商會  
第七屆藍點獎



**中國芯卓越代理商獎**

大陸產業知名微信 KOL 芯師爺  
2024 第六屆硬核芯評選



# 1 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。

### 亮點績效



>98%

連續 5 年，原料來自合格冶煉廠之比例平均值

24 年

蟬聯「全球分銷商卓越表現獎」肯定

7 檔

入選 ESG ETF 成分股

100%

供應商行為準則及供應商行為準則自我評鑑表大中華區回收率

100%

庶務性在地供應商採購金額比例



## 1

## 本章重點摘要

大聯大控股持續深化專業服務能力與數位平台轉型，鞏固全球電子元件通路領導地位。2024 年營收表現穩健，並連續 24 年蟬聯「全球分銷商卓越表現獎」，肯定其通路價值與營運實力。ESG 成果方面，已納入 7 檔 ESG ETF 成分股，反映市場對永續表現之肯定；同時推動「供應商行為準則」及自我評鑑表，大中華區回收率達 100%，進一步提升供應鏈透明度與責任管理。

於供應鏈永續方面，持續落實衝突礦產管理，原料來自合格冶煉廠之比例平均值達 99.5%，連續 5 年高於 98%；並於在地採購策略上，庶務性地供應商採購金額比例達 100%，支持在地經濟發展與減少供應鏈碳足跡。

數位轉型方面，2024 年聚焦「物流即服務 (LaaS)」模式，導入智能化系統強化效率與透明度，並發展多平台支援的【大大網】數位賦能矩陣，建置獨立倉儲共享平台，有效整合客戶需求與供應鏈資源。財務透明度方面，持續強化資訊揭露品質，於會計年度結束後 2 個月內即公告年度財報，並依雙語方式公開中英文年報與重要治理資訊。

透過持續投入永續、數位、供應鏈三軸策略，大聯大控股不僅穩健提升營運獲利與市占率，更以數據驅動方式推動產業共創價值鏈新局，成為全球客戶與原廠首選的永續通路夥伴。

## 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

\* 本章資訊亦涵蓋基本主題「科技賦能與數位轉型」、「智能物流與智慧倉儲」、「供應鏈管理與平台支援及整合」

## 重大主題承諾

大聯大控股致力於誠信經營，推動資訊透明公開，持續強化與利害關係人雙向溝通；並以數位轉型為基礎，逐步將供應鏈管理數位平台化，轉型成一家數據驅動 (Data-Driven) 企業，與上下游共同建構智慧供應鏈平台生態圈。

大聯大控股持續為客戶提供高附加價值服務，秉持服務客戶之精神，協助客戶解決供應鏈管理問題，提升客戶滿意度。並持續內化 ESG 永續發展於經營策略當中，逐步落實企業永續發展，加速提升營運獲利與市占率，優化股東權益報酬率及股利發放水準。

### 投入資源



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 月底前召開及設置委任第三方管理之舉報平台。

### 管理方針與評量機制



1

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。



2

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。



3

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。



4

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

4,737

集團員工人數

>250

代理產品供應商家數

69

全球分銷據點數量

NTD 8,805.52 億

2024 年營業額 (美金 274.1 億元)

NTD 167.9 億

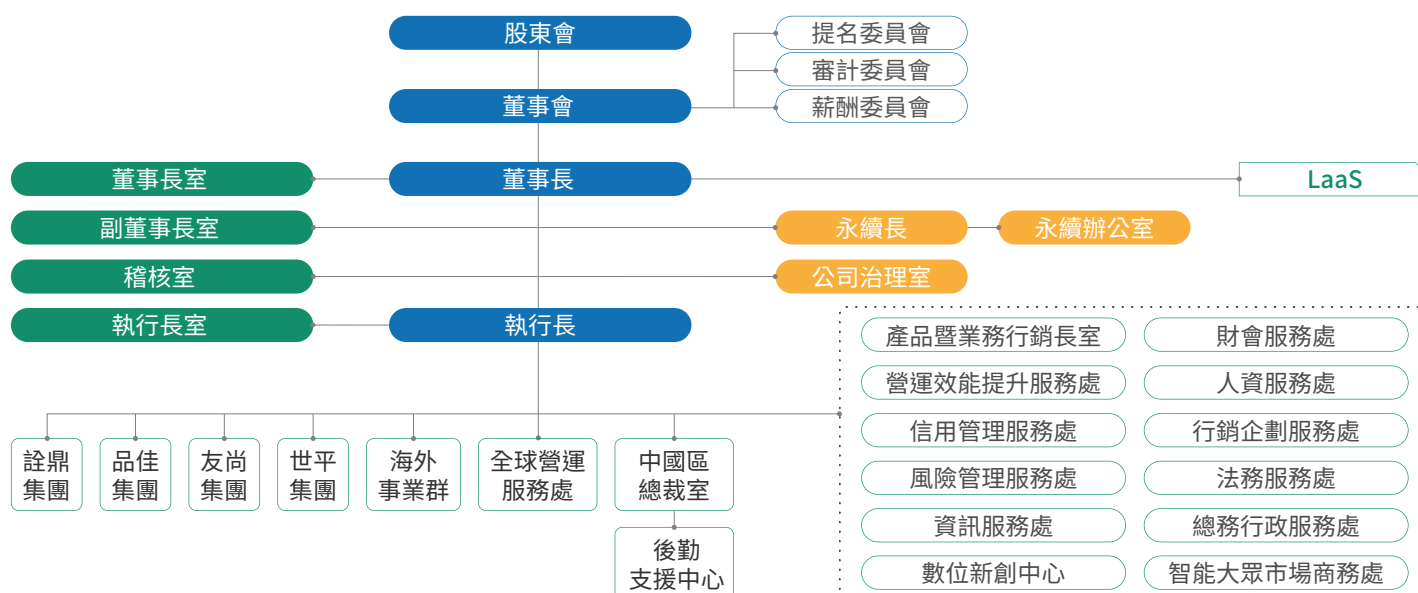
資本額

### 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\*，成立於 2005 年，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 4,737 人，代理產品供應商超過 250 家，全球 69 個分銷據點，2024 年營業額達新台幣 8,805.52 億元 (美金 274.1 億元)，資本額達新台幣 167.9 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 24 年蟬聯「全球分銷商卓越表現獎」肯定。同時持續致力於強化 ESG 永續發展，連續 3 年榮獲國際肯定，MSCI ESG 評級 A 級殊榮。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。大聯大從善念出發、以科技建立信任，並以「共創夥伴價值·成就未來」為企業宗旨，期望與產業「拉邦結派」共建大競合之生態系。

### 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「共創夥伴價值·成就未來」的共同宗旨，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 2024 年度年報](#)。



## 大聯大控股全球主要據點

### Europe

#### 歐洲區 EMEA 銷售據點

1 United Kingdom  
Physical office

### 亞太區服務據點

39 個 IED 服務據點 ● 銷售據點 ◆ 倉儲據點

台灣 4 ● 台北 ◆ 桃園 ● 新竹 ● 台中 ● 高雄

中國 20  
大陸 ◆ 香港 ● 深圳 ◆ 上海 ● 北京 ● 瀋陽  
● 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 12 ◆ 新加坡 ● 曼谷 ● 大城  
● 馬尼拉 ● 河內 ● 胡志明市  
● 新德里 ● 普納 ● 邦加羅爾  
● 吉隆坡 ● 檳城 (大山腳、峇六拜)

韓國 1 ● 首爾

日本 2 ● 東京 ● 大阪

19 個 Non-IED 服務據點

南亞 19 個

### North America

#### 北美區銷售據點

4 USA, Canada, Mexico  
Physical offices

● 銷售據點  
◆ 倉儲據點



## 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 2024 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  
強化邊緣運算 Edge 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。
- 擴充產品線授權經銷區域  
將代理台灣供應商與中國大陸供應商授權之經銷區域由台灣、香港、中國大陸擴充至韓國、東南亞、北美及歐洲等地區。
- 改善財務結構、強化體質  
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。

- 創新商業模式，擴大服務客群  
開發 Global EMS 及歐美品牌商，針對不同客戶需求，制定對應的創新加值服務，建立數位轉型平台及供應鏈服務模組，並以數據驅動與生態協同的方式建構價值鏈及多元服務生態。
- 落實知識管理  
建立共同價值觀之組織文化，培養組織的持續競爭力及堅實之經營團隊。
- 資本國際化、降低營運成本  
邁向國際資本市場，穩定資金來源並加強策略聯盟。
- 擴大行銷通路基礎  
拓展電子應用產品之行銷通路，掌握市場脈動及關鍵性產品代理權，成為全方位半導體行銷通路業者。

#### 產品與服務

- 擴展行銷據點  
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。
- 擴大新產品線之代理及銷售，擴大市場占有率  
積極開發新產品線代理，朝節能、高整合、新能源聯網自駕車等布局服務。
- 加強 FAE 與 Design-in 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。

- 成為國際行銷通路商，擴展服務地區  
持續在東南亞、歐洲及美洲重點區域布局，拓展營運範圍。
- 擴大供應鏈及物流網路  
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  
逐步完善線上數位平台服務「大大網」，提升長尾客戶的訂單作業效率、導入產品設計參考方案，快速進入市場 (Time to Market)。

- 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的廣度及縱深度  
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

大聯大持續透過產業控股模式，持續拓展投資範疇，偕同建立產控生態圈，達到資源整合與多元化經營，以提升國際化競爭力，引領公司邁入新的里程碑；2024 年合併營收達新台幣 8,805.52 億元，創歷史新高，年增 31.1%，主要成長動力來自伺服器業務、筆記型電腦需求回溫、記憶體價格回升，以及生成式 AI 快速發展，推動相關電子零組件出貨暢旺。此外，北美與東南亞客戶持續投產，也促進市場需求提升。

## 2022-2024 年財務實績

單位：新台幣仟元

年度		2022 年	2023 年	2024 年
營業收入		775,232,422	671,888,131	880,552,335
營業成本		-745,644,021	-646,502,451	-849,249,696
營業毛利		29,588,401	25,385,680	31,302,639
營業費用		-14,888,268	-14,990,972	-16,602,126
所得稅費用		-2,132,898	-2,084,471	-1,818,083
稅後淨利		10,512,466	8,109,407	7,245,173
現金股利	普通股	6,464,369	5,876,699	5,372,982
	甲種特別股	400,000	400,000	424,454
支付之所得稅		2,224,135	1,704,541	1,930,754

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

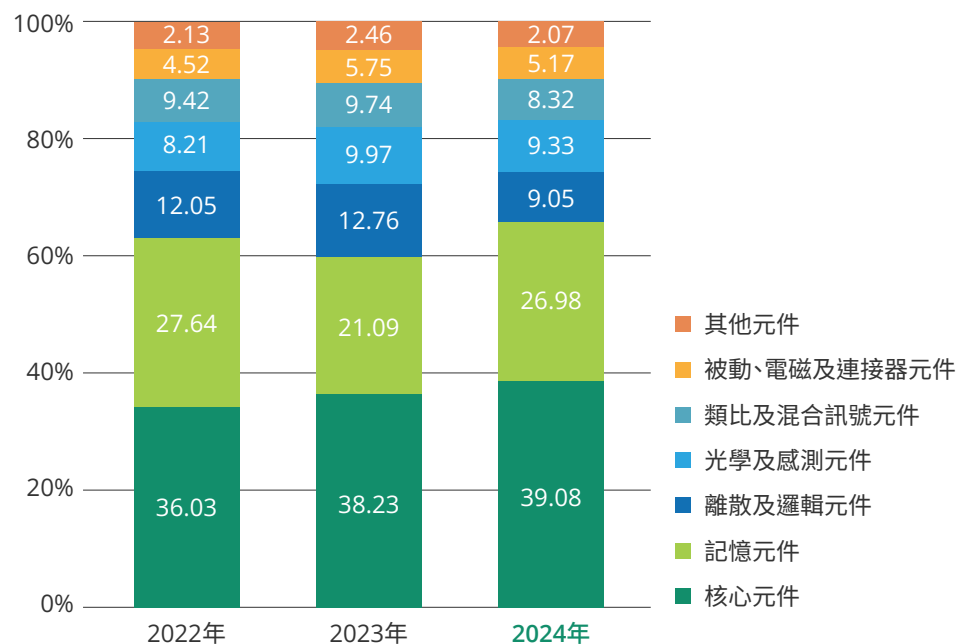


## 其他支出說明

單位：新台幣仟元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
員工福利費用	-9,169,973	-8,293,555	-9,573,048
直接或間接政治捐獻	0	0	0

## 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 年起迄今陸續與星展銀行、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，甚至透由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 2024 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
00850	元大台灣 ESG 永續
00878	國泰永續高股息
00891	中信關鍵半導體
00932	兆豐永續高息等權
00936	台新永續高息中小
00961	FT 台灣永續高息

註：關於 ESG ETF 標的指數考量 ESG 之說明，請參閱台灣證券交易所 [ESG ETF](#)。

## 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



### 稅額資訊

單位：新台幣仟元；%

年度	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利 A	12,710,332	10,282,208	9,233,819
所得稅費用 B	2,132,898	2,084,471	1,818,083
有效稅率 % (B/A)	16.78%	20.27%	19.69%
已支付所得稅 C	2,224,135	1,704,541	1,930,754
現金稅率 % (C/A)	17.50%	16.58%	20.91%

## 1-2 大聯大控股永續管理

### 1-2-1 永續發展主軸目標





## 1-2-2 永續治理架構

### ESG 暨永續發展委員會

大聯大 ESG 暨永續發展委員會 (以下簡稱永續委員會)，為本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。2024 年度永續委員會召開共 4 次，委員出席率約 93.75% (不含委託出席)。

93.75%

永續委員出席率

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	3
董事 (委員)	張蓉崗	4
獨立董事 (委員)	楊鎧蟬	4

大聯大控股董事會定期督導各項 ESG (環境、社會、治理) 永續相關專案及活動的進度，並由永續委員會召集人每年定期 (至少一年一次) 向董事會報告，提交 ESG 年度計畫或目標、ESG 執行進度及推動成果等。董事會根據報告內容，進行評估與檢視進度，提出調整建議並核示，確保整體推動方向符合集團目標。

2024 年度提報董事會共 4 次，議案內容包含：

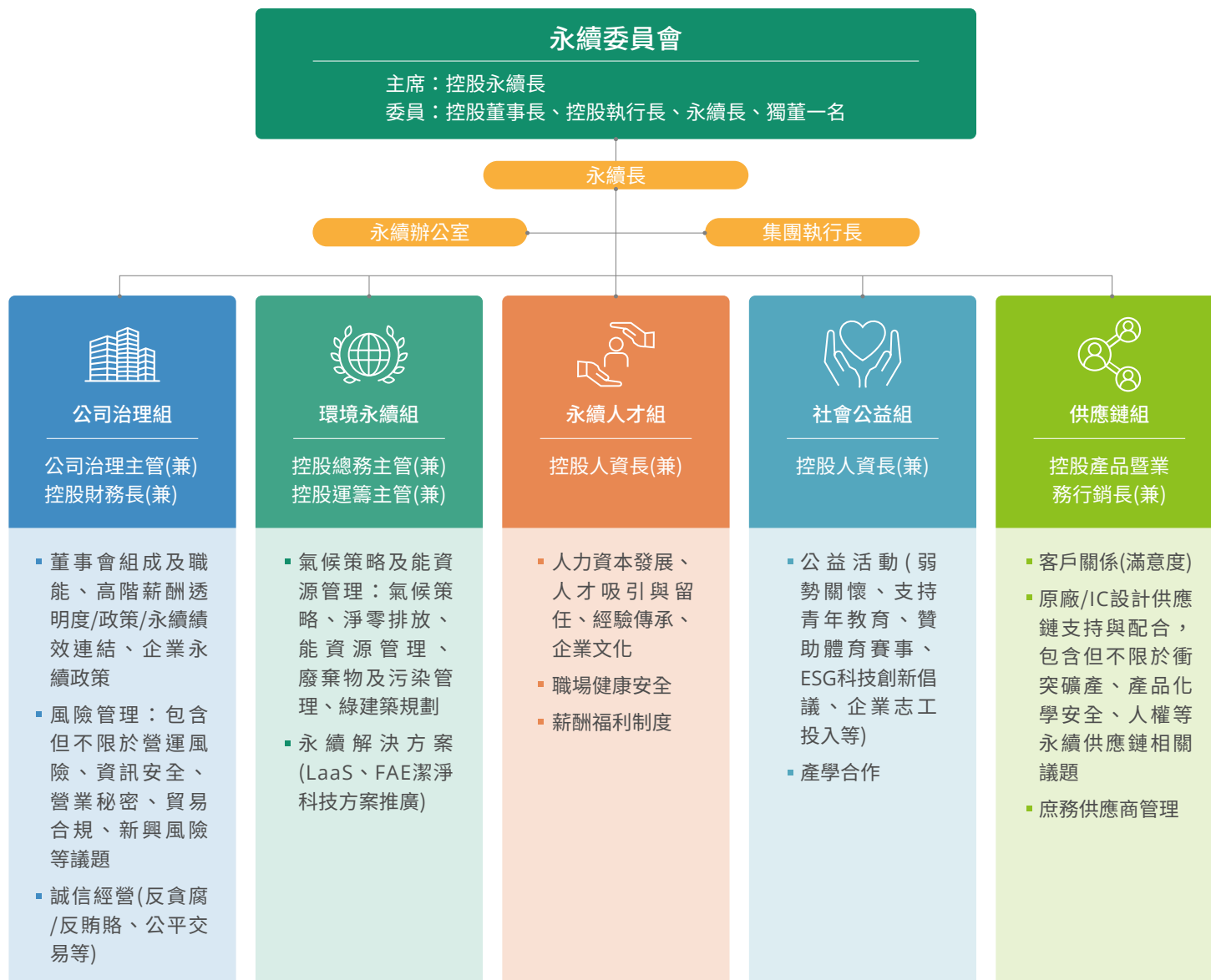
- (1) ESG 重點工作項目進度報告；
- (2) 永續報告書 (包含重大主題分析結果)；
- (3) 集團溫室氣體盤查規劃及進度報告；
- (4) 國內外永續發展趨勢與政策；
- (5) 年度工作目標之制定；
- (6) 永續相關政策之修訂，則由權責單位負責提報。

## 永續委員會五大功能小組

為有效整合資源且落實永續發展理念至日常營運中，故永續委員會下設有五大功能小組，包括「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」，並由各相關功能單位一級主管主責推動各類專案或措施，由下而上展開執行計劃，以回應各面向的重大議題。

## 永續辦公室

為協助集團永續發展事務的統籌規劃與管理，大聯大控股於 2022 年初成立永續發展專責單位，直接隸屬控股永續長。永續辦公室不定期解析國內外永續趨勢，並按季向永續委員會報告永續事務的推動進度，亦定期追蹤執行成效，建立持續改善計畫，以確保各項永續專案的穩定推動。另，為確保永續委員會成員能定期獲悉永續趨勢，掌握最新永續發展動態，永續辦公室自 2023 年第四季起發送永續雙周報。



## 1-2-3 利害關係人識別與溝通

「共創夥伴價值，成就未來」是大聯大的企業宗旨，因此與利害關係人攜手共進及思考如何成就利害關係人，是我們的重要課題。透過多元管道以定期、不定期的方式傾聽利害關係人的意見，進行交流議合，辨識各利害關係人所關注的議題，了解利害關係人的期待並妥善回應，是我們邁向永續發展的重要基石。






### 利害關係人鑑別

大聯大控股根據集團的影響範圍，識別可能受影響或影響集團的利害關係人，依據不同的影響辨識出 12 類利害關係人。為確保利害關係人鑑別的系統性與客觀性，係參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000) 利害關係人議合原則，依據責任 (Responsibility)、張力 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 及依賴性 (Dependency) 等五個面向進行評估。

透過利害關係人鑑別問卷調查，由各功能部門針對 12 類利害關係人進行評估，分析問卷後，最終篩選出對大聯大具重大影響力的關係人有 6 類，依序包括：員工、客戶、政府機關、上游供應商 (原廠 / IC 設計)、股東 / 投資人、銀行等。考量此 6 大利害關係人與營運和業務的高度相關性，故設有專屬的溝通機制及聯絡管道，了解改善建議與意見，並將其納入未來政策研擬或行動方案中，持續強化各利害關係人關注之議題，回應利害關係人之期待。

利害關係人對於大聯大控股的意義說明如下：

利害關係人	對大聯大控股之意義
 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
 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
 政府機關	遵循主管機關之規範，於業務範圍內誠信經營
 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
 股東 / 投資人	提供投資人相關資訊並定期舉辦法人說明會，維護資訊揭露的透明度，保障投資人權益
 銀行	與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄



## 利害關係人多元溝通管道



1

### 利害關係人專區與信箱

於公司官網設置利害關係人專區，提供即時且暢通的溝通管道。



利害關係人專區



2

### 舉報與保護

為尊重並維護利害關係人應有之合法權益，設置委任第三方管理之舉報平台，鼓勵內部同仁及外部利害關係人透過此申訴管道向公司反映問題並接受匿名舉報；並訂有「受理利害關係人建言及申訴處理辦法」，確保舉報人不因建言或申訴情事而遭不當處置。



3

### 員工溝通平台

公司重視且積極建立正向的員工關係，為促進順暢的溝通，設置多元化的員工溝通平台，打造透明且公開的溝通管道，務求及時掌握員工在工作各面向的需求與期待，進而促進勞資和諧。公司透過定期召開全集團性全員會議、設有員工申訴信箱及不定期實施員工意見調查等方式，鼓勵所有員工發聲。此外，每季也定期召開勞資會議，針對員工關切的議題、政策或重大事件等進行雙向溝通，傾聽與回應員工心聲，期能保障員工權益，提升歸屬感。



## 重要利害關係人意涵與溝通機制

利害關係人	關切之重大主題	溝通機制與頻率	議合結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 <p>客戶</p> <p>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</p> <p>重大主題申訴管道 wpg_h_vendor@wpgholdings.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司治理</li> <li>■ 供應鏈管理與平台支援及整合</li> <li>■ 產品貿易合規</li> <li>■ 營運績效與財務表現</li> <li>■ 資訊安全與資料隱私</li> </ul>	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 面談</li> <li>■ 電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 書面信函</li> </ul>	<p>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，2024 年參與會議及問卷回收逾達 120 次以上，其中客戶為最大來源。這些互動中，近五成為 ESG 整體相關議題，同時淨零相關議題也佔了三成，為問卷內容最大宗。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
 <p>上游供應商 (原廠 / IC 設計)</p> <p>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</p> <p>重大主題申訴管道 wpg_h_vendor@wpgholdings.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職場健康與安全</li> <li>■ 產品貿易合規</li> <li>■ 智慧資產管理與保護</li> <li>■ 資訊安全與資料隱私</li> <li>■ 人才吸引與留任</li> </ul>	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 面談</li> <li>■ 電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 書面信函</li> </ul>	<p>完成 2024 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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
 <p>員工</p> <p>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</p> <p>重大主題申訴管道 wpg_h_hr@wpgholdings.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 風險控管</li> <li>■ 營運績效與財務表現</li> <li>■ 職場健康與安全</li> <li>■ 產品貿易合規</li> <li>■ 產品線代理與客戶滿意度</li> </ul>	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司網頁 (含內部企業網站、EIP)</li> <li>■ 電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 員工信箱</li> </ul> <p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全員會議</li> <li>■ 執行長直播會</li> <li>■ 員工焦點團體訪談</li> </ul>	<p>員工焦點團體訪談以分為 4 個場次，每場次 2 小時的線上訪談方式進行，共隨機選取集團兩岸三地 318 名員工進行訪談。</p>	<p>透過員工焦點團體訪談除了更加理解員工的自我價值及所追求的目標，從中也發現員工對於公司持續傾聽員工心聲的期待。</p>	<p>為回應員工心聲，於公司內部網站成立了「我有話想說」，主題性的蒐集員工的真實的想法及建議，並將資訊彙整分享給管理階層，以作為相關改善行動的依歸。有效建立企業與員工之間的溝通橋樑，達成幸福企業目標提升團隊凝聚力，打造正向的工作環境。</p>

利害關係人	關切之重大主題	溝通機制與頻率	議合結果	結果回應	因應方式 / 補救機制
 銀行  與銀行等金融機構培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄  重大主題申訴管道 IR@wpgholdings.com	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司治理</li> <li>■ 產品線代理與客戶滿意度</li> <li>■ 資訊安全與資料隱私</li> <li>■ 營運績效與財務表現</li> <li>■ 科技賦能與數位轉型</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公開資訊觀測站</li> <li>■ 公司網頁</li> <li>■ 電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 書面信函</li> <li>■ 銀行額度續約審查</li> <li>■ 銀行會議</li> <li>■ 媒體專訪新聞</li> </ul>	透過公開資訊觀測站申報及公告，官網、法人說明會發布之公開資訊，媒體專訪新聞等管道，溝通說明營運績效、業務成長策略與獲利前景、永續作為。  銀行等金融機構對於營運績效及營運方針、國際性永續評級等議題維持高度關切。	提供銀行等金融機構公開、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。	與銀行等金融機構培養長期合作關係，持續維持良好信譽紀錄。
 股東 / 投資人  提供投資人相關資訊，並定期舉辦法人說明會，維護資訊揭露的透明度，保障投資人權益  重大主題申訴管道 IR@wpgholdings.com	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司治理</li> <li>■ 資訊安全與資料隱私</li> <li>■ 產品貿易合規</li> <li>■ 能源管理</li> <li>■ 風險控管</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公開資訊觀測站</li> <li>■ 公司網頁</li> <li>■ 電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 書面信函</li> <li>■ 法人說明會 / 座談 / Conference</li> </ul> 每年 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 股東會</li> </ul>	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；2024 年外部法人說明會及投資人論壇合計 7 場、投資人訪談會議超過 5 場、股東常會 1 次。  投資人對於公司治理及營運績效與財務表現等議題維持高度關切。	回應對股東及投資人之承諾，持續強化董事會運作等永續作為，持續精進公司治理評鑑排名。	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。
 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_esg@wpgholdings.com	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資訊安全與資料隱私</li> <li>■ 智慧資產管理與保護</li> <li>■ 能源管理</li> <li>■ 廢棄物與耗材管理</li> <li>■ 生物多樣性</li> <li>■ 氣候策略</li> <li>■ 職場健康與安全</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 主管機關監理及查核活動</li> <li>■ 主管機關政策宣導</li> <li>■ 公開資訊觀測站</li> <li>■ 公司網頁</li> <li>■ 會議或座談電話</li> <li>■ E-MAIL</li> <li>■ 書面信函</li> </ul>	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，2024 年發布 72 則重大訊息、回應 26 份問卷。	因應主管機關相關規範及問卷需求，透過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、資料隱私及永續作為等，並持續配合政府公司治理 3.0、上市櫃公司永續發展路徑圖等方向提前布局。	持續遵循主管機關之規範，於業務範圍內落實誠信經營。

## 1-2-4 重大主題分析

為確保本報告書揭露之永續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。本公司透過參考同業及供應鏈關注議題、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 2024 年永續議題清單；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」、「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：



#### STEP1

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。



#### STEP2

分析高階主管對永續主題於企業營運之衝擊程度與主要利害關係人

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，以及大聯大控股重要利害關係人；2024 年分別回收有效問卷 40 份及 33 份。



#### STEP3

分析高階主管及重要利害關係人對經濟、環境、人群之正負向影響及衝擊程度

發放問卷調查大聯大控股及各集團 CXOs 以上層級高階主管，以及大聯大控股重要外部利害關係人代表，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，並排序重要利害關係人對各主題之關注程度；2024 年分別回收有效問卷 32 份及 175 份。



#### STEP4

決定重大主題矩陣

根據上述共 207 份問卷調查結果，以 X 軸呈現高階主管認為各主題對於公司價值之衝擊程度、Y 軸呈現利害關係人對經濟、環境、社會之衝擊程度，繪製重大主題矩陣圖，初步篩選出 7 項重大主題。



#### STEP5

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 3 分析之 21 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 9 項重大主題。



#### STEP6

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 12 項基本主題。



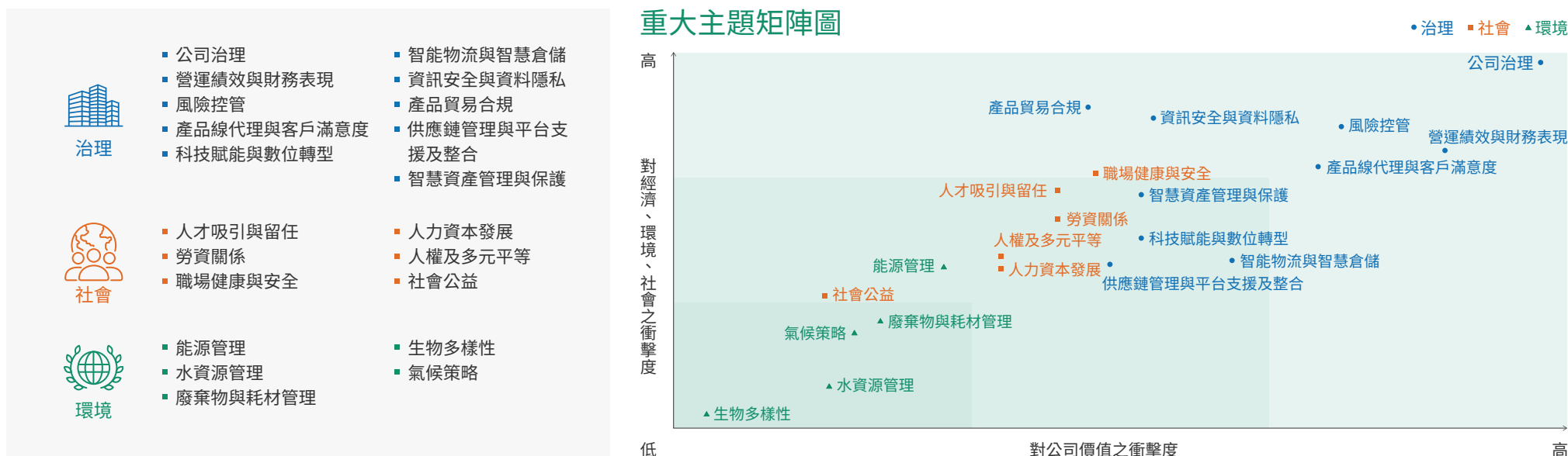
#### STEP7

針對重大主題擬訂管理方針與目標

依據重大主題對標聯合國永續發展目標，並分別針對各項重大主題擬訂管理方針及設定工作目標。

## 重大主題與基本主題

根據以上分析步驟，產出 2024 年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 2025 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，依序包含：公司治理、營運績效與財務表現、風險控管、產品線代理與客戶滿意度、資訊安全與資料隱私、產品貿易合規、職場健康與安全、智慧資產管理與保護、人才吸引與留任。



## 永續議題對經濟、環境、社會的正向及負向衝擊程度



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。



## 重大主題與基本主題意涵說明

編號	重大主題	意涵說明
1	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續推動企業永續策略及規劃，以實踐企業永續經營。</li> </ul>
2	營運績效與財務表現	重視營運獲利、投資盈虧、財務情形、營運成本等相關績效，以及營運過程中造成的間接經濟衝擊，以朝向永續經營的目標邁進。
3	風險控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
4	產品線代理與客戶滿意度	維護良好客戶關係，提升整體服務效率，並代理充足種類之產品、保持供貨穩定，以提高客戶滿意度。
5	資訊安全與資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>保護客戶隱私權益，強化隱私權保護機制。</li> </ul>
6	產品貿易合規	設定相關管理目標、公司內部管控機制以及實務作業流程，致力使產品貿易符合各國法規要求。
7	職場健康與安全	推動職業安全衛生相關管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案、健康檢查等。
8	智慧資產管理與保護	為促使智慧財產管理達成組織營運目標、提升研發創新效能、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。
9	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

編號	基本主題	意涵說明
1	智能物流與智慧倉儲	建立智能商業物流系統，搭配數位化工具管理，以智能輸送及智能分流提升作業效率，確切掌握各項管理。
2	科技賦能與數位轉型	善用新興數位科技，持續優化內外部技術、流程及人員能力，推動營運邁向數位轉型，俾利促進產業升級。
3	勞資關係	注重勞資雙向之互動與溝通，包含建立透明公開之溝通管道與完善之申訴機制。
4	供應鏈管理與平台支援及整合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
5	人權及多元平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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共融環境。例如：反歧視、禁用童工、禁止強迫或強制勞動。</li> <li>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。</li> <li>打造多元平等的友善職場，進而使員工對企業產生歸屬感。</li> </ul>
6	人力資本發展	致力推動完善教育訓練，協助員工提升職能並實現個人職涯發展。例如：多元人才培訓課程、內部職務轉調與晉升機制、全面性的績效管理與評鑑制度等。
7	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動能源管理及設定節能目標，例如：執行溫室氣體盤查、設定減碳策略、減量目標、提升能源使用效率、提升再生能源使用比例、推動節能建築等。</li> <li>針對公司服務進行碳足跡計算，提供客戶相關數據，後續亦可作為減碳目標之依據，另一方面增加永續數據透明化，以利投資人判斷碳排放之影響。</li> </ul>
8	社會公益	發揮大聯大控股的社會影響力，積極投入社會公益活動。例如：關懷弱勢團體、支持藝文活動、推廣環境保護行動，與社福單位及慈善基金會建立長期夥伴關係。
9	廢棄物與耗材管理	落實企業內部廢棄物管理及減量，如管理流程、績效評估。包含：廢棄物管理、報廢品、倉儲廢棄物及耗材回收再利用等。
10	氣候策略	關注氣候變遷對公司營運與價值鏈所帶來的影響與機會，並遵循氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 之框架強化資訊分析與揭露。例如：鑑別氣候變遷相關財務風險、制定管理政策與因應措施，提升公司適應氣候風險之能力。
11	水資源管理	水資源管理及設定節水目標，並擬定相關措施。例如：設置節水 ( 回收 ) 系統等作為。
12	生物多樣性	保有生物多樣性才能維持生態系的穩定與平衡，並有助於調節氣候。故大聯大控股關注營運對生物多樣性可能造成的相關風險，以採取緩解行動，俾使公司營運成長與生態維護間達到平衡。

## 重大主題管理方針

依據重大主題對標聯合國永續發展目標，並分別針對各項重大主題擬訂管理方針及設定工作目標。

編號	重大主題	管理方針
1	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
2	營運績效與財務表現	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>設定逐年優化之永續發展績效指標，甚至透由獨立第三方專家查核驗證實際績效。</li> <li>專注國際化與在地化營運，推動符合永續發展的稅務治理策略。</li> </ul>
3	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。
4	產品線代理與客戶滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用市場資訊分享平台進行資訊分享，作為主管採購決策的參考。</li> <li>新增產品線代理，提供客戶多樣產品選擇。</li> </ul>
5	資訊安全與資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

編號	重大主題	管理方針
6	產品貿易合規	<ul style="list-style-type: none"> <li>及時監控與更新各地區 / 國家更新的法規變化。</li> <li>每年定期對公司內部同仁進行貿易合規培訓，說明出口管制的重要性與相關國家、地區與政府出口管制法規的變更，此外亦介紹大聯大控股貿易合規政策、管理機制、系統控管，以及相關原廠供應商與夥伴貿易合規的新需求。</li> </ul>
7	職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每年依據內外部風險變化，進行職安事故相關危害辨識與風險評估，並確認每年需改善之關鍵風險，以執行分級管控與追蹤管理。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
8	智慧資產管理與保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護並使公司的智慧資產得以累加、豐厚並承傳。</li> <li>產出的智慧資產可為公司、原廠或客戶創造價值。</li> <li>完善規範制度與教育訓練，避免侵害他人智慧財產權。</li> </ul>
9	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過績效考評機制，評估人才工作能力與績效表現。</li> <li>定期進行大中華區薪酬市場水準調查，強化選、留任措施。</li> <li>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。</li> <li>使用健康管理系統，追蹤員工健康。</li> </ul>

註：各重大主題管理方針，亦可詳各章節次頁說明。



## 永續主題調整

相較於前一年度的 19 項永續主題，2024 年度大聯大控股在經濟面、環境面及社會面主題上進行微調、整併、拆分及更名，共彙整 21 項永續主題，調整原因如下說明：

變動重大主題	異動情形	2023 年重大主題清單	調整原因
 能源管理	拆分、更名 並調整意涵	能源、水資源管理 與排放	擴大「能源管理」意涵，並強化說明提升再生能源使用及設定節能減碳目標之各項措施。
 水資源管理	拆分及更名	能源、水資源管理 與排放	原有主題包含「能源」、「水資源管理與排放」兩個不同意涵之主題，故拆分以強化對水資源管理之重視。
 人權及多元平等	更名並調 整意涵	人權與平等	整合「多元與共融」之議題，強化職場人才多元性與共融作為。
 生物多樣性	新增議題	-	氣候變遷所帶來的「生物多樣性流失」已成為供應鏈上下游公司的新興關注議題。

## 重大主題之衝擊邊界與對應章節

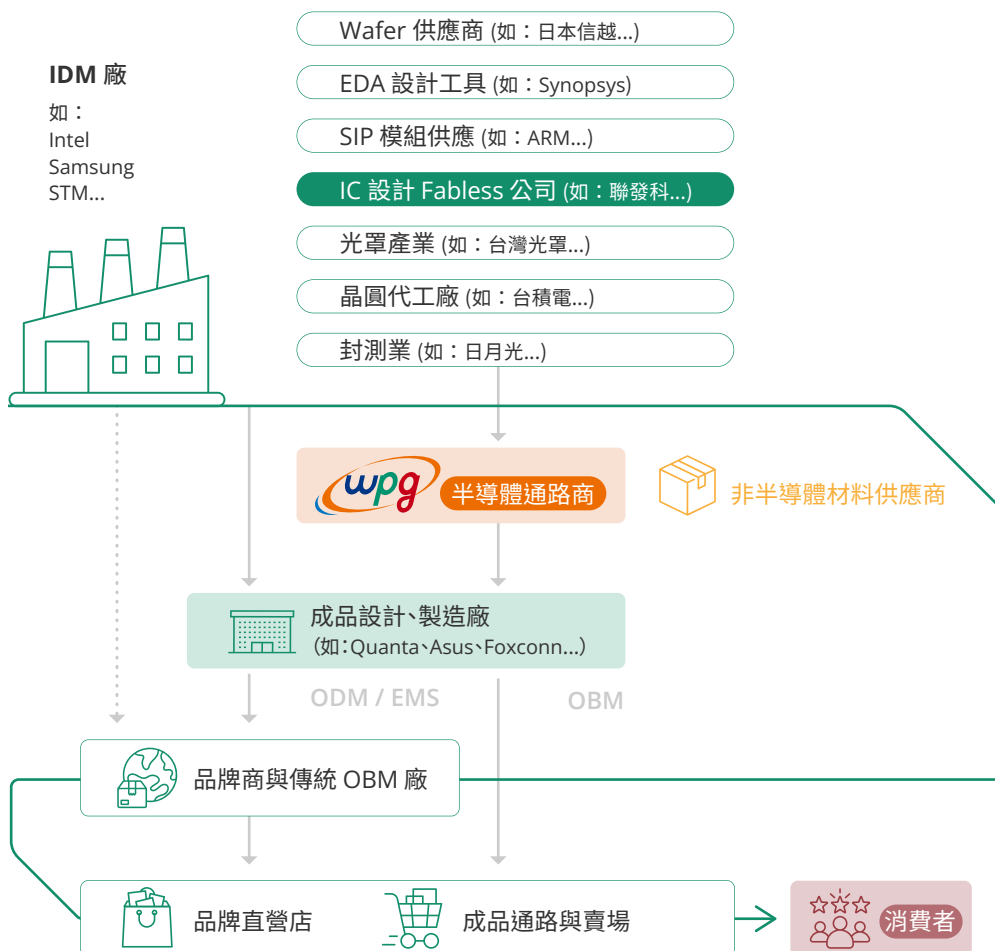
重大主題 面向		GRI 主題	衝擊邊界							對應章節
			大聯大 控股	子集團	股東 / 投資人	上游供應商 ( 原廠 / IC 設計 )	客戶	銀行	政府 機關	
 經濟與治理	公司治理	2 一般揭露 205 反貪腐 206 反競爭行為 405 員工多元化與平等機會 416 顧客健康與安全	●	●	●	●	●	●	●	1-1-1 組織架構 1-2-1 永續治理架構 2-1-2 董事會多元組成與績效評核 2-2-1 誠信經營
	營運績效與財務表現	201 經濟績效 203 間接經濟績效	●	●	●		●	●		1-1-2 經營績效
	風險控管	2 一般揭露	●	●	●			●	●	2-2-2 風險管理 2-2-3 內部稽核 2-2-5 法令遵循與貿易合規
	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
	資訊安全與資料隱私	418 客戶隱私	●	●	●	●	●	●	●	2-2-4 資訊安全管理
	產品貿易合規	2 一般揭露	●	●	●	●	●			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
 社會	職業安全衛生	403 職業安全衛生				●			●	4-2-4 職業健康與安全
	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



## 1-3 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



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)
公司治理	●	●	●
營運績效與財務表現	●	●	
風險控管	●	●	●
產品線代理與客戶滿意度	●	●	●
資訊安全與資料隱私	●	●	●
產品貿易合規	●	●	●
職場健康與安全	●	●	
人才吸引與留任		●	
智慧資產管理與保護		●	

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

## 產品推展 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，通路商充沛與專業的本地人力支援，即扮演了不可或缺的角色。透過通路商的中介角色，集合眾多客戶的聲音，使得供應商得以重視並提供更為適合的產品服務，協助客戶完成未來電子成品的設計與製作品業需求。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，可以為下游中小型客戶群爭取到較為優惠的成本；反之對供應商而言，亦可透過通路商的居中運作，協助其維持市場的價格秩序，達到銷售管理之目的。

## 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

9.5 億

搏來客行銷累積整體推廣價值超過人民幣金額

5,259 次

兩岸新聞曝光總量，曝光量為同行第一

639,771 人

大聯大控股微博關注粉絲數

## 大聯大控股搏來客行銷創造推廣效益

大聯大因應網路社群趨勢，創建並持續推廣搏來客行銷 (Inbound Marketing)，導入交互式移動行銷服務，著重推廣大聯大數位轉型內容，並善用 KOL 意見領袖影響力，經營全覆蓋式社群互動行銷機制；同時，建立「搏來客行銷綜合效益指標」(簡稱 Inbound Marketing Value)，以具體數值體現行銷推廣效益。截至 2024 年底，累積整體推廣價值超過 9.5 億人民幣，善用雙微大號 (微博、微信)、朋友圈、論壇等社群媒體資源，並藉由病毒行銷活動促進自媒體營運成效，透由下述各項行銷活動之推展，創造上下游供應鏈共同行銷的有感服務，持續提升客戶黏著忠誠度。

### 大聯大控股微博

粉絲數及發文量為同行第一，關注粉絲數達 639,771 人。每日更新 1~3 則推文，內容包含每月熱門方案、產業趨勢、科技新知以及大聯大控股動態等多元內容。

### 大聯大控股微信

首創 IC 微門戶，藉由深入淺出的市場趨勢文章促進社會大眾對 IC 產業趨勢之理解。2024 年精準粉絲數達 222,801 人，每月定期 4 次群發消息，累積超過 38.2 萬次閱讀及 3 萬次分享數，運營成效領先同行並持續經營工程師社群、展現技術支持能力。由大聯大控股技術團隊運營的「大大通」微信訂閱號，面向工程師以精闢直觀的論點提供解決方案；亦設有人資團隊服務號，提供需求者即時招聘訊息。

### 新聞露出

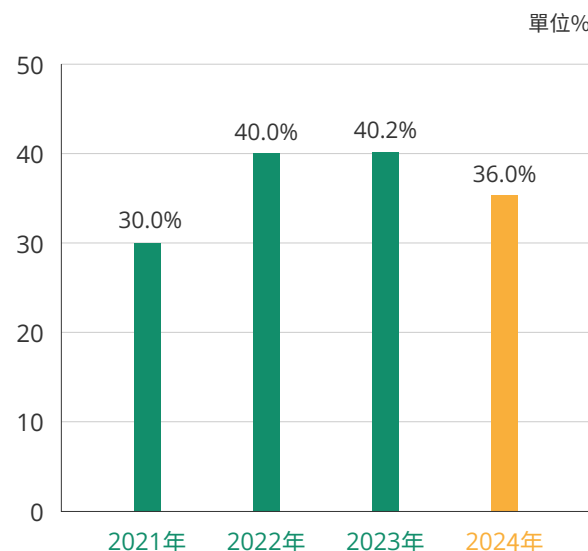
兩岸曝光總量近 5,259 次，曝光量為同行第一。

## 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，與數據透通的帶動下，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 年因部分客戶暫停系統銜接工程，致使功能數達成率降低，將創新驅動數據自動化以 2026 年達成 100% 為最終目標。

近四年度之營收與客戶數  
來自大大家與大大邦的比例



「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。





大聯大·芯通路

大大網

## 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：

	大大家	大大邦	大大購	大大通	大大頻
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。	提供方案與開發板展示，小批量購買轉由策略聯盟專業電商服務平台 - Bom2Buy 擔任線上購買服務，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。	
主要服務客戶與關注對象	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	中小型企業客戶的元器件採購	終端消費者	長尾客戶的設計工程師	上述既有客戶與潛在客戶
提供之產品服務主軸	<ul style="list-style-type: none"> <li>PO confirm (接收確認)</li> <li>Forecast Reply (回覆客戶需求的交期)</li> <li>DDR (Data Driven Replenishment 數據驅動備貨)</li> <li>ASN (Advanced Shipping Notice 預先出貨通知)</li> <li>Hub 倉之補貨與領用開發票</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在線報價</li> <li>訂單跟進</li> <li>追蹤出貨進度</li> <li>帳務列表</li> <li>下載文件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>線上方案 / 開發板展示</li> <li>小批量購買 / 線上支付透由 Bom2Buy 電商平台</li> <li>全球行銷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>方案知識庫</li> <li>會員人才庫</li> <li>直播視頻庫</li> <li>工程師社區</li> </ul>	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
2024 年關鍵績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用 ERP 系統對接客戶訂單 20 家</li> <li>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</li> <li>使用大大家的客戶比例佔營業額達 25%</li> <li>人力效率增加，服務客戶更多新項目 (電子標籤)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立新客戶門戶網站 149 家</li> <li>訂單接收 5.3 萬張</li> <li>使用大大邦的客戶比例佔營業額達 12.2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供工程師開發原型模組 (開發板) 達 88 個</li> <li>共有 10 間原廠供應產品</li> <li>總共銷售 64 項零組件，銷售超過 1 萬 9 千個零組件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>方案博文內容 2,471 篇，取得新會員人數 1.5 萬人</li> <li>原廠直播合作 32 家</li> <li>線上技術直播 53 場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續提升用戶友善度與優化使用介面，年度累計逾 50,692 人註冊及使用</li> <li>共合作 30 家產業媒體與微信 KOL (意見領袖)，累積整合超過 180,821 則產業新聞情報</li> </ul>

### 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，持續提升服務品質，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。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，每月考核評

鑑是否達成指標。以香港，東莞及林口倉庫為例，在 2024 年均沒有出現貨代 KPI 不達標的情況。

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。

2024 年關鍵專案績效呈現如下：

地點	專案項目	時程	作業範圍	執行內容	具體成效
香港倉	包裝站產能提升	2024 年持續進行	出貨作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續驗證產值資料</li> <li>分析產值提升因素</li> <li>拆解流程，找出優化改造方案</li> </ul>	包裝站產能較 2023 年提升 7.6%
	增加儲位空間	2024 年第 1 季完成	存貨作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>貨架調整，增加儲存空間</li> <li>轉移部分貨物到東莞倉存放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加 10% 儲位空間</li> <li>庫存使用率降至 75%</li> </ul>
	ANSI/ESD S20.20 靜電放電防制認證導入	2024 年 第 4 季完成	-	香港倉取得 ANSI ESD S20.20 認證	已取得 ANSI ESD S20.20 認證
東莞倉	包裝站產能提升	2024 年持續進行	出貨作業	找出瓶頸，優化流程	包裝站產能較 2023 年提升 1.5%
	客製物流 ( 縮短運送程序，減少不必要運輸 )	2024 年持續進行	進貨作業	洽談貨物直進東莞倉	2024 年直進東莞倉貨量較 2023 年增加 39.5%
	ANSI/ESD S20.20 靜電放電防制認證導入	2024 年 第 4 季完成	-	東莞倉取得 ANSI ESD S20.20 認證	已取得 ANSI ESD S20.20 認證
林口倉	B2B2P 旗艦店營運管理	2024 年持續進行	進貨、出貨、庫存作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成新客戶合作，及新廠商直進 LaaS</li> <li>提升產能及維持作業品質</li> </ul>	2024 年 5-12 月共計處理 95,000 物流箱貨物
	包裝站產能提升	2024 年持續進行	出貨作業	智能設備建置	包裝站產能較 2023 年提升 11.5%
	ANSI/ESD S20.20 靜電放電防制認證導入	2024 年 第 1 季完成	-	林口倉取得 ANSI ESD S20.20 認證	已取得 ANSI ESD S20.20 認證

## B2B2P 服務製造商直送到製造商的生產車間之服務模式

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。為落實「我倉就是你倉」，享用同質服務的目標理念，於 2024 年啟動 B2B2P 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)。透過降低原廠、同業及客戶三方的投資成本，打造高效能的物流供應鏈，促進產業共同成長，實現共榮共好的目標。在 LaaS B2B2P 倉儲物流服務模式中，透過垂直分工與多倉管理，擴大服務的覆蓋範圍，提升整體營運效率。針對現有廠區，將持續提供穩定且可靠的服務，同時優化產能，確保合作夥伴的需求獲得滿足。憑藉既有的豐富經驗，未來能快速將服務導入新廠區，進一步拓展合作機會，深化產業鏈的連結。透過這些努力，致力於為合作夥伴提供更具價值的物流解決方案，推動產業邁向更高層次的發展。





## 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 2024 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（14 家）、台灣（6 家）、歐洲（4 家）、中國大陸（2 家）、韓國（2 家）及日本（2 家）；若以營業額排名，美國排名第一，台灣供應商則排名次之。

在全球永續議題倡議下，大聯大控股秉持支持責任商業聯盟 (RBA) 與責任礦產倡議 (RMI) 所發展的「無衝突礦產冶煉廠計畫」，每年透過衝突礦產表單 (CMRT) 或是 Form SD，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。

↑ 80%

前 30 大主要供應商佔大聯大控股之總營業額

#### 前 30 大主要供應商 國家分佈



## 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：

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

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

通過 取得驗證	國際化學品暨相關物質管理法規及指南
	<p>全球 國際電工協會發布的 Halogen Free 指南 (簡稱 HF)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令 (簡稱 RoHS)</li> <li>▪ Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案 (簡稱 REACH)</li> <li>▪ Persistent Organic Pollutants (簡稱 POPs)，包含： <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per/poly fluoro alkyl substances (PFAS) 其下較知名的 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfluorooctane sulfonic acid (簡稱 PFOS)</li> <li>• Perfluorooctanoic acid (簡稱 PFOA)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
	<p>中國大陸 RoHS</p>
	<p>16 家 不適用 PFOS 標準，其中 2 家適用 POPs，3 家同時適用 POPs/PFAS，2 家適用 PFAS，1 家適用 PFOA</p>
10 家	不適用中國大陸 RoHS 標準

#### 衝突礦產管理

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

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

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

#### 衝突礦產管理流程



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 67% (20 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 99.5%。未公開揭露合格冶煉廠比例的 10 家關鍵供應商中有 7 家為 RBA 成員，並於該網站上有所聲明。在這些關鍵供應商所提供的數據，為其於供應鏈中收集的整體數據，因此無法進行分項拆解。大聯大控股目前依據年度進行定期盡職調查更新，尚無法即時反應可能滾動更新的數據。

99.5%

30 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值

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應商家數。

## 庶務性供應商管理

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

大聯大控股為有效落實供應商管理，確保公司及供應鏈之工作環境健全、員工受到尊重、商業營運合乎環保責任與道德規範，2018 年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，共同制訂「大聯大供應商行為準則」，2019 年起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響應書」，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，同時亦能進一步透過本行為準則進行自我評鑑，希望藉此提升並督促公司與合作供應商對勞工、健康安全、環境、商業道德、管理體系，五面向的重視，並發掘問題，進而改善與優化。

2024 年新進供應商簽署響應書回收率 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，2024 年共回收 307 份評鑑表，回收率 100%。



大聯大供應商行為準則

2024 年

庶務供應商管理目標執行成果

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

99%

非庶務性在地供應商採購金額比例

1%

綠色採購金額比例

## 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。2024 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，大聯大控股自 2022 年起規劃，並已連續 3 年舉辦永續供應鏈講座，廣邀各區供應商代表參與，內容涵蓋企業永續面臨的風險與挑戰、永續供應鏈的角色與價值，並導讀 WPG 訂定的供應商行為準則等 (其中包含道德規範)。透過說明會的舉辦，大聯大集團期望能與供應商夥伴共同促進永續供應鏈的發展，並傳達管理要求。未來將持續規劃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。2024 年參與永續供應鏈講座共計 40 家，參與率達 100%。



圖：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，台灣區 2024 年底務性在地供應商採購金額比例為 100%、非庶務性在地供應商採購金額比例為 99%，綠色採購金額比例為 1%。



# 2 Integrity

## 誠信當責・創利共贏

### 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。



#### 亮點績效

**前 5%**

連續 3 年公司治理  
評鑑全體上市公司

**A 級**

維持台灣智慧財產管  
理系統 (TIPS) 驗證

**99.07%**

董事會出席率

**44%**

獨立董事占比

**成立提名委員會**



## 2 本章重點摘要

大聯大控股秉持「誠信經營」為企業永續發展核心價值，建構穩健的公司治理體系，並藉由誠信文化、資訊安全、風險控管、內控稽核與法遵機制之整合，實踐「共大、共好、共贏」的願景。2024 年治理成果顯著，包括連續 3 年獲得公司治理評鑑全體上市公司前 5%，董事會出席率達 99.07%、獨立董事占比達 44%，並正式成立提名委員會，強化董事組成多元性與接班規劃。

誠信管理面，2024 年誠信道德委員會與執行秘書小組針對內訓、內部申訴平台規畫及舉報案件持續追蹤，強化內外部舉報與處理機制，並舉辦多場誠信與反貪腐教育訓練，總參與人數達 4,070 人次。資訊安全方面，導入 ISO 27001 與 ISO 27017 認證，並建立資安事件應變及營運持續 (BCP) 計畫，全年無資安事故發生。

風險控管面，2024 年依據衝擊度與脆弱度，辨識出資安、委外廠商停止營運、運籌風險及辦公室營運持續風險等關鍵風險，持續以關鍵風險指標 (KRI) 與紅黃燈預警機制進行監控。內控機制面，稽核室全年執行 58 項稽核作業，涵蓋境內外子公司與法遵查核，落實內控效能監督。

法遵與貿易合規方面，建構智慧財產與個資保護制度，連續 3 年通過 TIPS A 級驗證，舉辦法遵與反壟斷課程 8 場次，總參與人數達 7,388 人次。透過誠信治理全面落實，大聯大控股有效提升組織韌性與永續治理能量。

## 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
- 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
- 產品貿易合規

## 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



維持資訊安全相關管理系統，包含通過 ISO 27001 資訊安全管理制度及 ISO 27017 雲端服務資訊安全控制作業規範認證。



維持台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



1

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



2

定期檢視與追蹤關鍵風險，建立風險回應的評量機制。



3

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。



4

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

12 次

2024 年董事會開會次數

99.07%

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，第七屆董事會成員共 9 席 (含獨立董事 4 席)，2024 年董事會共計開會 12 次，董事出席率 99.07% (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[股東會年報](#)。

### 功能性委員會

名稱	設置時間	成員	委員會權責	2024 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"> <li>陳永清獨立董事 (召集人)</li> <li>黃日燦獨立董事</li> <li>楊鎧蟬獨立董事</li> <li>于卓民獨立董事</li> </ul>	<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"> <li>1. 公司財務報表之允當表達。</li> <li>2. 簽證會計師之選 (解) 任及獨立性與績效。</li> <li>3. 公司內部控制之有效實施。</li> <li>4. 公司遵循相關法令及規則。</li> <li>5. 公司存在或潛在風險之管控。</li> </ol>	<p>2024 年審計委員會共計開會 12 次，委員出席率達 100% (不含委託出席)。</p> <p>2024 年重要決議事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 核准本公司 2023 年度內部控制制度自行檢查與內控聲明書案。</li> <li>2. 核准本公司 2023 年度財務報告 (含個體及合併財務報告) 及營業報告書案。</li> <li>3. 核准本公司 2024 年度會計師委任案。</li> <li>4. 核准修訂本公司「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」案。</li> <li>5. 核准本公司擬投資「零壹科技股份有限公司」私募普通股案。</li> <li>6. 核准本公司發行國內第二次無擔保轉換公司債暨國內第三次無擔保轉換公司債案。</li> <li>7. 核准本公司按原實際發行價格全數收回本公司甲種特別股並終止上市。</li> <li>8. 核准訂定本公司內部控制制度之「永續資訊管理」及「永續資訊編製管理作業辦法」案。</li> <li>9. 核准本公司稽核主管任命案。</li> </ol>

名稱	設置時間	成員	委員會權責	2024 年決議事項與實踐執行狀況
薪酬委員會	2009 年 2 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>黃日燦獨立董事(召集人)</li> <li>陳永清獨立董事</li> <li>楊鎧蟬獨立董事</li> <li>于卓民獨立董事</li> </ul>	<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"> <li>1. 擬訂董事薪資報酬之建議案，及其定期評估報告。</li> <li>2. 擬訂高階經理人報酬之建議案，及其定期評估報告。</li> <li>3. 擬訂並定期檢討董事之績效評估。</li> <li>4. 擬訂並定期檢討高階經理人之績效評估。</li> </ol>	<p>2024 年薪酬委員會共計開會 8 次，委員出席率達 100%(不含委託出席)。</p> <p>2024 年重要決議事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 審查本公司 2023 年度董事酬勞分配案。</li> <li>2. 審查本公司 2023 年度經理人暨員工(高階主管)績效評核及酬勞分配案。</li> <li>3. 審查本公司 2024 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。</li> </ol>
提名委員會	2024 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>黃日燦獨立董事(召集人)</li> <li>楊鎧蟬獨立董事</li> <li>于卓民獨立董事</li> <li>黃偉祥董事長</li> <li>張蓉崗董事</li> </ul>	<p>本公司提名委員會依「提名委員會組織規程」規定設立，職權如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 協助董事會訂定董事會成員組成及資格設定原則，包括擔任董事所需之資格、專長能力或經驗等指標，董事會組成之席次、任期、多元化方針等。</li> <li>2. 尋覓、遴選、提名適任的董事候選人。</li> <li>3. 審核股東提名之董事候選人名單之資格條件(含獨立董事之獨立性)，向董事會提出審核意見。</li> <li>4. 協助董事會訂定本公司執行長之選任標準，協助尋覓、遴選、提名適任的執行長候選人。</li> <li>5. 協助董事會制定董事及執行長之繼任計畫，並定期檢討、督導該繼任計畫之執行。</li> </ol>	<p>本委員會自 113 年 12 月 24 日設立，於同年度尚未召開會議。</p>



## 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  
之提升與落實

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

大聯大控股參與由台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；第十一屆 (2024 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%。



圖：大聯大控股袁興文財務長 (右) 於第十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

### 董事多元背景

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

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

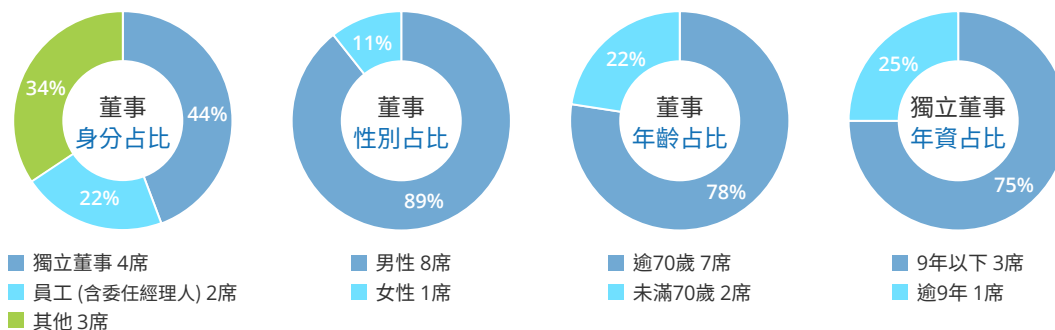
#### 1 基本條件與價值

性別、種族、年齡、國籍及文化等。

#### 2 專業知識與技能

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

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。大聯大控股於 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 70 歲以上 7 席 (占比 78%)、其餘 2 席年齡未滿 70 歲 (占比 22%)。獨立董事任期年資 9 年以下為 3 席，逾 9 年 1 席，全體董事在任平均年資為 12 年。



**12年**

全體董事在任  
平均年資

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。

對於董事產業經驗／專業分布情形，詳下表：

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
				未滿 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
 <b>董事長之績效指標</b>	社會面向	45%	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	55%	董事會執行規劃、督導達成營運目標、投資審議的機制建立及落實
 <b>執行長之績效指標</b>	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"> <li>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</li> <li>組織領導與管理能力</li> <li>人力資源管理及育才</li> <li>創新與整合、風險管理、法令遵循及 ESG 永續發展策略</li> </ul>
			其他特殊貢獻或重大事件亦列入評量

## 董事會薪酬與永續績效之連結

本公司章程規定本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，依其對本公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之。本公司董事會並設置薪酬委員會，協助董事會訂定本公司董事、高階經理人報酬及本公司薪酬政策。本公司訂有董事會績效評估辦法，本公司董事會及所屬委員會每年應至少執行一次內部績效評估，於每年度年度結束後進行，其評估項目包括當屆工作目標的執行與達成。為與國際 ESG 評鑑接軌、強化公司永續發展，本公司審計委員會持續將取得公司治理評鑑前 5% 列為工作目標，並與該委員會績效報酬連結。本公司年終結算如有盈餘，經薪酬委員會審議、依董事會決議發放董事酬勞，係參酌公司營運績效及各董事對公司營運參與程度及貢獻價值，將績效風險之合理公平性與所得報酬連結。董事報酬支付標準之內容及合理性，由薪酬委員會定期（至少每屆任期一次）審議、檢討後提報董事會討論決議，並視營運狀況及相關法令適時檢討董事報酬制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

## 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。2024 年度董事會與各委員會績效評估，已於 2025 年 1 月 21 日董事會中報告，並揭露於公司官網。



董事會績效評估辦法



2024 年董事會績效評估結果

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。



2022 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所有董事對公司所屬產業有清楚瞭解。</li> <li>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。</li> </ul>	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。	<p>建議公司增加董事會成員績效自評項目：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>可由董事自行填列評估期間董事對於公司在各重要議題如 ESG 或策略轉型等方面之具體貢獻，以進一步強化績效與酬金之連結。</li> <li>可依國際趨勢及公司 ESG 目標，加強 ESG 相關指標項目，將公司達成 ESG 目標之情況與董事績效連結。</li> </ol>	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

本公司持續推動治理最高機構培養群體智識，2024 年董事總進修時數為 69 小時，每位董事平均受訓時數 7.6 小時。本公司為董事會規劃到府進修之教育訓練課程：「打造永續績效指標與獎酬」及「碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與權交易」，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及關注永續風險與機會，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能；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，2024 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。2024 年度受理 3 件利益衝突事件外，未有相關關鍵重大事件之情事。

2024 年度相關違反事件數

0 件 重大事件

貪腐與賄賂、資訊保密、內線交易、反洗錢、歧視 / 職場暴力、違反隱私權法規

3 件 受理件數

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、營運效能提升服務處、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，2024 年針對誠信相關內訓執行情形、員工行為準則電子簽署計畫、中國區內部申訴平台規劃及誠信相關舉報案件辦理情形進行研討。

### 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。

#### 相關政策



誠信經營守則



道德行為準則



員工行為準則



公司治理守則

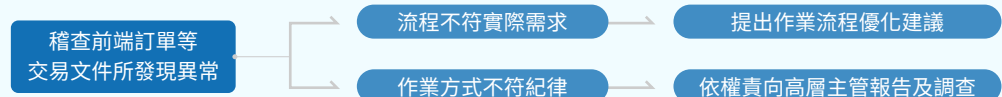


反貪腐、反賄賂政策

#### 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



## 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。

## 2024 年誠信經營教育宣導課程

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	1,470	75.8%
不誠信行為之法律規範及實務案例說明	台灣地區	1,487	76.7%
合規在心，廉潔正身   民企反舞弊新規解讀	大陸地區	1,017	54.3%
取財有道，誠信為本   香港廉政公署個案系列	香港地區	96	90.6%

註：大陸地區採歷史檔案回放方式，故參與率偏低。

## 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 2024 年度共計完成 245 人。



## 2-2-2 風險管理

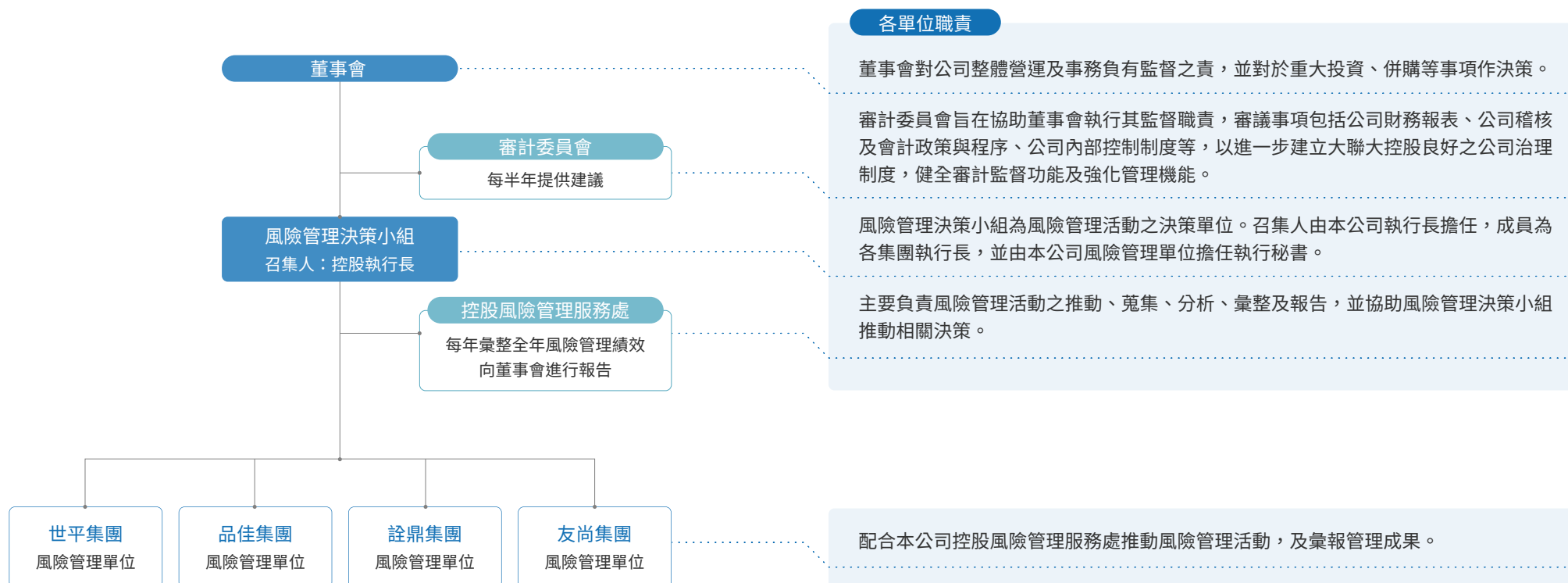
大聯大控股推動整合性風險管理，由各層級風險單位針對整體營運模式，有系統地透過風險辨識、風險評估、風險回應與監控，將風險管理納入一般日常作業管理中，以進一步達成組織目標；在可接受的風險水準下，積極從事各項業務拓展，提升營運收入之品質，達成資源配置最佳化，且經由持續之內部教育訓練來建立與強化員工及組織風險管理意識，最終將風險意識深植於企業文化。

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以及相關關鍵風險指標 (KRI)，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。

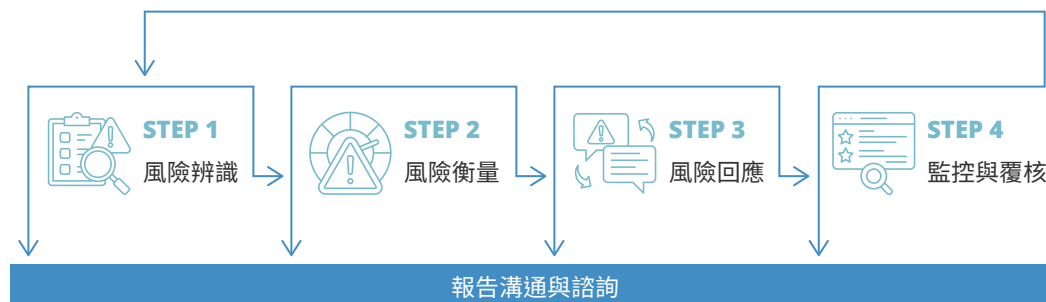
控股風險管理服務處定期彙整風險管理成果，於審計委員會進行報告，審計委員會每半年提供建議，控股風險管理服務處每一年彙整全年風險管理績效，向董事會進行報告。





## 風險管理流程

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



### 風險辨識

風險類型	風險說明
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>政經面向：國內外監管要求、稅務政策趨於複雜等</li> <li>產業面向：產業變化、去中間化等</li> </ul>
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>供應鏈面向：委外廠商營運中斷等</li> <li>客戶關係面向：客訴處理不夠及時等</li> <li>財務面向：應收帳款控管等</li> <li>資安面向：數位資訊安全、資料保護規範等</li> </ul>
投資風險	財務面向：併購策略不明確、績效不如預期等
法律合規風險	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	營運面向：天然災害導致營運中斷等
新興風險	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。

### 2024 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）、自管倉及委外倉 BCM、辦公室 BCM 及資安風險管理皆定期對相關單位進行關鍵風險指標管理，並建立監控指標機制與風險回應追蹤管理報告。

依照風險辨識衝擊度與脆弱度的評估結果，辨識出關鍵風險如下：

關鍵風險	風險管控措施
資安風險	進行資安風險評估，與建置資訊安全強化執行計畫
運籌風險	建置 BCP 營運持續計畫，並每年演練改善優化
重要委外廠商停止營運風險（資訊）	規劃與建置系統上雲端
辦公室營運持續風險	進行風險評估與建置安全強化執行計畫

### 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

2024 年度大聯大控股風險管理服務處針對集團重要發展策略及對公司營運持續之重大新興風險，以「建立風險評估之量化機制」、「建立風險預警與通報機制」及「風險管理持續追蹤」作為規劃的重點。

### ■ 建立風險評估之量化機制 - 控股關鍵風險指標管理

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

### ■ 建立風險預警與通報機制

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

- |                    |                           |               |                     |
|--------------------|---------------------------|---------------|---------------------|
| 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 |

### ■ 風險管理持續追蹤

遵循 PDCA (Plan, Do, Check, Act) 管理精神，持續優化風險管理、提升企業風險韌性。

## 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。2024 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

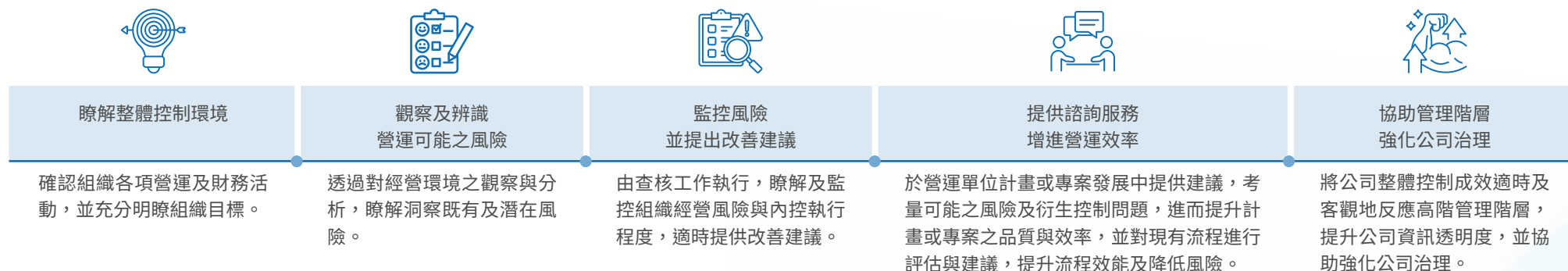
2024 年針對地緣政治戰爭風險，對運籌團隊以及子集團風管團隊進行地緣政治教育訓練。

## 2-2-3 內部稽核

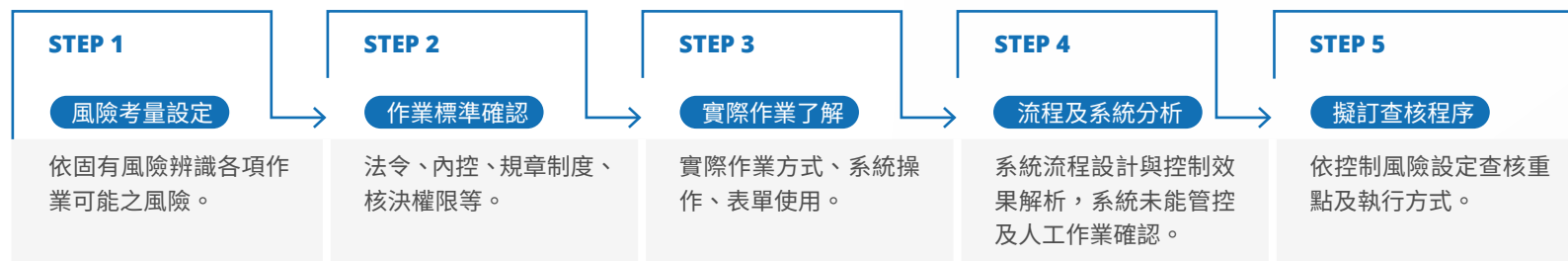
大聯大控股為強化公司治理，設置直接隸屬董事會的稽核室，功能上由審計委員會監督，日常行政作業則由董事長管理。稽核室主要業務為年度計畫之例行稽核，另並視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議。稽核室於稽核完成後，皆須提供稽核報告予審計委員會，並由稽核主管定期於審計委員會、董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理之精神。此外，稽核室亦督促各單位執行年度自行評估，落實公司自我監督機制，並覆核自行評估結果，併同稽核報告作為本公司董事會及審計委員會出具內部控制聲明書之依據。

稽核室依據經董事會核准之 2024 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。2024 年稽核室共執行 58 項稽核作業，並依稽核計畫至中國上海與深圳、新加坡、美國進行子公司監理查核，按月按季查核衍生性商品作業以及資金貸與背書保證並出具報告，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



### 內部稽核風險流程

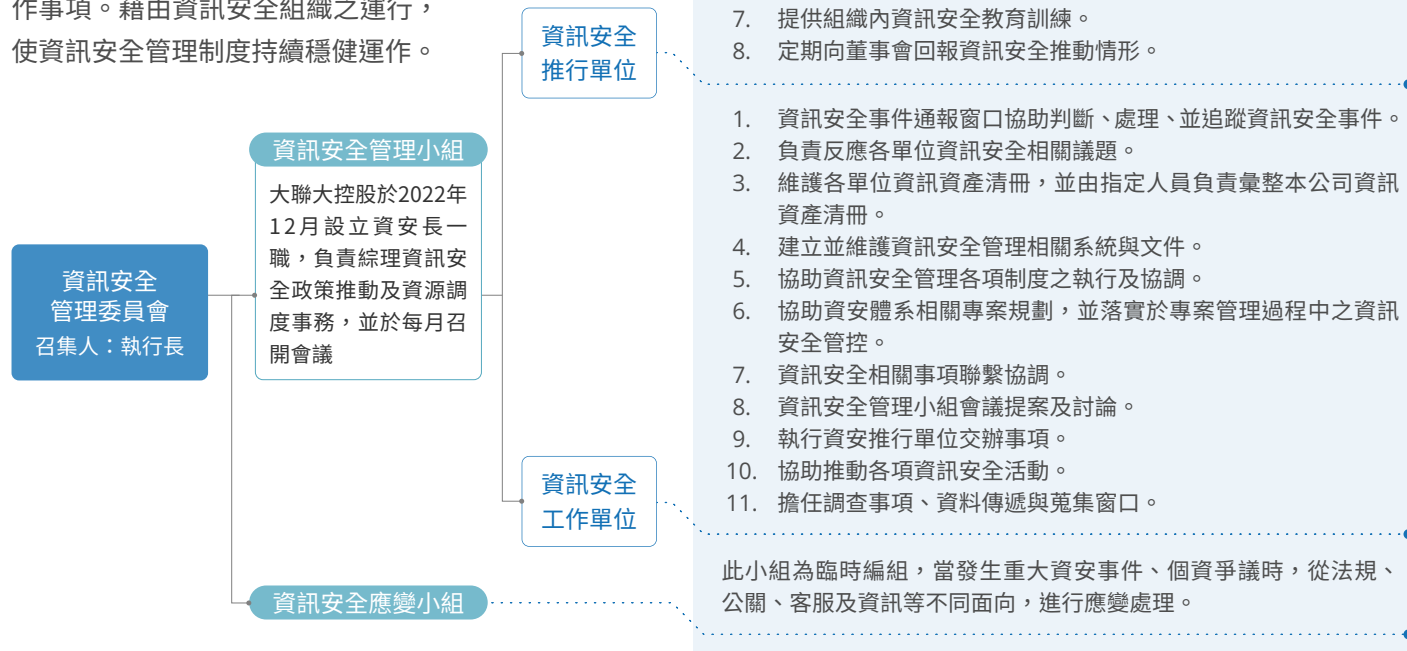


## 2-2-4 資訊安全管理

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

### 資訊安全治理

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



### 2024 年度 重要決議事項

管理小組會議每月召開，  
2024 年度重要決議事項：  
因應數位化與雲端技術趨勢，強化資安防護措施，降低供應鏈潛在風險，確保安全性與客戶信心。



## 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 2024 年 10 月完成 ISO 27001:2022 轉版認證及 ISO 27017 雲端服務資訊安全控制作業規範認證，證書持續有效至 2027 年 7 月。

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 定期執行威脅情資收集、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、滲透測試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。同時定期進行威脅情資收集，評估是否對企業造成資安風險，視風險影響範圍進行改善追蹤。



預防



監督



追蹤

- 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

- 即時監測系統
- 網路資源等維運使用狀況

- 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。

2024 年資訊安全教育訓練彙總：

單位：小時；人數；%

學員區域	課程內容	總時數	總次數	出席率
全集團	社交工程演練、資安認知教育訓練	4,447	4,447	95%
台灣、CN、鑫聯大、運籌 -IT	雲端資訊安全認知教育訓練	220	220	100%
台灣、CN-IT	零信任教育訓練	219	219	100%

註：統計範圍為全集團，不含北美。

## 持續營運計畫 (BCP)

大聯大控股推動持續營運計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，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。

情境設定

執行情形



2024 年度  
持續營運計畫  
演練情境

機房  
異地遷移

- 因應日益複雜的風險環境與業務持續性需求，啟動機房異地搬遷計畫。
- 機房異地搬遷計畫不僅是對現有風險的回應，更是組織在數位化轉型過程中，提升營運持續性與資訊安全的一項重要舉措。該計畫的成功實施，將為未來的業務發展奠定堅實基礎，同時增強組織面對不確定性的應變能力。

## 2-2-5 法令遵循與貿易合規

### 機密資訊管理制度建置

保護公司機密資訊是企業永續發展與維持核心競爭力的重要一環。大聯大控股在智慧財產管理方面展現卓越表現，不僅於 2022 及 2023 年連續通過取得台灣智慧財產管理系統 (TIPS) A 級驗證，並 2024 年度成功通過 TIPS 抽驗，彰顯其在機密資訊管理上的穩健性。為確保機密資訊的有效管理，大聯大控股建立了一套完善的機密資訊管理制度，依據制定的機密資訊管理規範，要求各功能單位定期檢視並更新機密資訊分級表，以確保對不同的程度機密資訊進行有效管理，及持續優化現有的資料控管流程，以提升管理效率並降低風險。除此之外，大聯大控股積極推動員工教育訓練，亦舉辦「智慧財產基本概念 & 政策目標」課程，透過結合實際案例搭配法規說明解析，幫助同仁深入理解技術進步所帶來的機密保護挑戰。這些措施旨在事前預防潛在風險，並確保有效的事後舉證，以保護公司及利害關係人之利益，為企業永續發展奠定堅實基礎。

### 智慧財產權管理計畫

為實現大聯大控股的營運目標並確保遵循智慧財產相關法規，大聯大控股已將智慧財產管理納入內控制度之核心環節，致力於強化智慧財產的保護與運用。基於此策略，於 2024 年修訂了《著作權管理辦法》，並陸續新增、修訂完善了各項著作與商標之表單，同步優化相關作業流程，進一步完善智慧財產管理機制，確保智慧財產管理程序更加嚴謹與高效。此外，針對大聯大控股新商業模式 LaaS “物流即服務”與 WMS (倉儲管理系統) 的發展方向，從智慧財產的角度出發，深入研究與分析市場競爭態勢，特別是針對潛在競爭對手在專利技術上的發展趨勢進行全面評估。同時以此為基礎，擬定具前瞻性的策略，確保在新興市場中保持競爭優勢，也規劃了一系列智慧財產權保護措施，為未來的營運發展提供堅實保障。

透過這些舉措，大聯大控股不僅強化了智慧財產的管理與保護，還為企業的創新發展奠定了穩固基石，確保在快速變化的市場環境中持續保持領先地位。



管理計畫	1	2	3	4	5
智慧財產策略	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。		
智慧財產執行情形	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。	商標維權：就大聯大控股主要商標，制定全球授權他人使用流程與申請窗口，同時透過積極使用，擴大品牌影響力。此外，透過提出積極的權益維護措施，並採取法律的手段進行警告或請求排除妨害，以有效防止侵權行為，鞏固進一步大聯大控股市場地位。	針對運營項目LaaS及WMS：從智慧財產的角度出發，深入研究與分析市場競爭態勢，特別是針對潛在競爭對手在專利技術上的發展趨勢進行全面評估。	 <p>大聯大控股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</p>	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。2024年曾接獲當事人投遞信箱就智慧財產權益事項反應意見，已於收到後立即反應至權責單位處理、回應當事人要求。
智慧財產管理制度及措施	大聯大控股已於2024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。	大聯大控股並於2024年度深入研究與分析LaaS、WMS，從智慧財產角度，深入研究與分析市場競爭態勢，特別是針對潛在競爭對手在專利技術上的發展趨勢進行全面評估後，進行報告並提出策略建議。	2024年進行智慧財產管理之內部檢核，於2024年9月對大聯大控股重點部門進行智慧財產管理執行規範之內部評核。	<p>定期報告</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 每年至少一次向董事會報告大聯大控股智慧財產管理計劃及其執行情形。</p> <p>(3) 於2024年依規定召開智慧財產管理制度之管理審查會議，會中檢視並評估制度的適切性、完整性與有效性，確保智慧財產管理機制能持續優化與符合公司營運需求，並且報告大聯大商標維權進展。此外，審查結果與改善措施已提交董事會，以提升智慧財產管理效能，確保公司資產與技術競爭力。</p>	 <p>台灣智慧財產 管理系統 (TIPS) 證書</p>

## 法遵培訓系列課程

2024 年度進行 8 場教育訓練

## 完整落實

## 個資安全維護

2024 年 8 月初通過  
主管機關行政檢查

## 債權確保與應收帳款 催收行動綱領

2024 年產出催收決策要點初版

## 個資保護管理制度

鑑於大聯大控股轄下企業營運據點佈建全球化，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，持續每年按照規章辦法進行內部個資盤點作業及風險評估，檢視個資保護執行現況，以有效確保大聯大控股個資隱私保護制度持續遵從全球趨勢。為推動上述個資保護政策之執行，大聯大控股亦持續每年定期針對同仁舉辦「法遵培訓系列課程」，於 2024 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，加強同仁法遵意識，落實企業合規管理。

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，大聯大控股定期追蹤法令更新及審查內部合規狀況，於 2024 年初因應本公司關係企業大聯大電子股份有限公司林口國際物流中心於 2023 年底成立，大聯大控股隨即督促、輔導該公司依據《個人資料保護法》、《保稅倉庫及物流中心個人資料檔案安全維護管理辦法》，訂定個人資料檔案安全維護計畫，及落實個人資料檔案之安全維護及管理措施要求，並於 2024 年 8 月初通過主管機關行政檢查，完整落實大聯大控股及關係企業個資安全維護義務。

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。2024 年曾接獲個資當事人投遞信箱為權益相關意見反應，大聯大控股已於收到後立即反應至權責單位處理、回應當事人要求。大聯大控股將持續努力實現個資隱私保護管理的健全，維護投資人權益，以達企業永續經營之目標。

為符合主管機關修法趨勢、建立風險管理制度，以及滿足供應鏈管理制度要求，大聯大控股將規劃及評估個人資料隱私管理系統 ISO 27701 的導入，擬於 2025 年開始著手進行現況風險辨識，檢視隱私保護現況與實際業務場景，確認範圍內法規適用性、影響範圍及差距，並於 2026 年建立集團層級隱私保護機制與體系，希冀於 2027 年完善隱私保護機制導入與體系建置後取得驗證，並持續運行，以期有感提升商業形象，增強客戶信任度、投資人信心，及完善法令遵循、合規治理。

## 加強風險預防及保障債權實現

持續著眼於提升客戶應收帳款回收之效率，以期降低大聯大所屬各集團企業之呆帳疑慮，俾提高應收帳款回收之管控效能，我們承襲了 2023 年度所制定「債權確保與應收帳款催收行動綱領」之精神及宗旨，進一步制定了「催收決策要點」（以下稱本要點）以作為法務團隊暨前端業務主管們執行催收作業與決策之指南。此要點除篩檢出各集團企業過往在催收案件中特別獨具參考價值之標竿案例外，並從中萃取出確具催收執行範例之原則，俾資精進且確足以警示並引導前端遂行催收決策之指引，除藉以加速法務團隊作業之效率外，復可藉此助益前端業務主管迅速下達正確之催收指令，加速催收債權之收回。本要點除將催收作業程序之精華及重點以條列方式摘列出來外，亦將業務部門及法務團隊偕同進行催收決策制定之評估分析方法逐一鋪陳，以利各集團企業最終能做出最妥適且最有利之判斷。2024 年已產出催收決策要點初版，2025 年將與業務單位、信管單位討論精進，完備其內容。此外，為了落實本要點制定之目的，未來將陸續進行法務團隊內部之教育訓練並依序向前端業務單位進行宣導，俾令本要點能更加精煉法務團隊的催收效能並擴大各集團企業之債權實現。

## 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 2024 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，方便各地區同仁線上隨時觀看學習、測驗，以檢視學習成果；除前述「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。

### 2024 年法遵培訓系列課程

序次	學員區域	課程名稱	參與人次	參與率
1	台灣地區	智慧財產基本概念 & 政策目標	422	100%
2	台灣地區	從實務案例解析內線交易法律規範	1,470	75.8%
3	台灣地區	不誠信行為之法律規範及實務案例說明	1,487	76.7%
4	大陸地區	合規在心，廉潔正身   民企反舞弊新規解讀	1,017	54.3%
5	香港地區	取財有道，誠信為本   香港廉政公署個案系列	96	90.6%
6	台灣地區	交易勿陷反壟斷，生意永續安心賺   小心誤觸聯合行為的紅線	1,451	74.8%
7	大陸地區	公平競爭，共贏共盛   新反壟斷法修改亮點與合規建議	1,018	54.4%
8	大中華以外地區	Personal Data Mapping	427	73.6%

註：大陸地區採歷史檔案回放方式，故參與率偏低。

## 產品貿易合規

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

### 近三年貿易合規訓練

單位：總時數；總人次；參與率

2022 年	2023 年	2024 年
2	2	2
2,935	3,115	3,167
82%	95%	94%

註：統計範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、印度、日本、南亞、韓國。



# 3 Nature

## 環境共好·永續加值

### 3-1 氣候變遷與策略管理

### 3-2 低碳營運

### 3-3 資源及廢棄物管理

### 3-4 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。

#### 亮點績效



## ISO 14001:2015

維持環境管理認證

100%

溫室氣體盤查範圍

150 項

潔淨科技相關方案

29%

再生能源使用率

43%

潔淨科技方案營收較去年成長



### 3 本章重點摘要

2024 年大聯大控股持續深化氣候治理、強化資源管理並擴展潔淨科技布局，積極回應全球淨零目標與產業低碳轉型需求。全集團營運據點已完成範疇一與二溫室氣體盤查與查證，首次涵蓋所有範疇三類別，揭露總排放量 45,503.73 公噸 CO<sub>2</sub>e，其中 89.98% 經第三方確信。今年首度啟動服務碳足跡盤查，針對四大倉儲據點評估每噸倉儲服務碳排放，並展開以原料取得為主軸的減量行動。同時規劃導入內部碳定價機制 (ICP)，逐步涵蓋重大排放據點，將碳風險納入營運決策。完成全面碳盤查後訂定「溫室氣體減量目標與行動計畫」，涵蓋南港、深圳、林口等主要據點，透過能源管理系統強化能源使用效率、評估老舊設備汰換、持續導入電動車等行動，使大聯大持續向達成減量目標邁進。

此外，我們持續擴大環境數據的蒐集範圍，以涵蓋更廣泛的營運地區，期提升永續資訊的完整性；並同步設定減量目標，確保環境管理成效，廢棄物年用量台灣辦公室廢棄物減量累積減量至少 2%，物流倉庫每年減量 2%。水資源年用量台灣辦公區域達成用水減量 9.05%，物流倉庫減量 14.0%。透過數據分析作為紙張管理之基礎，回收紙箱重量達 72,568 公斤；物流倉庫廢棄物年減 2.26%，資源分類與廚餘回收持續深化。

生物多樣性為 2024 年新增之永續議題，首次針對台灣六大營運據點進行生物多樣性熱區比對，均未位於熱區範圍內，然已將生物多樣性納入據點選址與社區綠地管理考量，並推動「一鳥一樹」棲地營造、行道樹認養及員工教育推廣等綠色行動。

潔淨科技全年開發 150 項方案，營收成長 43%，綠色零組件貢獻營收 4.52%，涵蓋新能源、電池製造與運銷、電動車、智慧計量與污染控制等七大應用領域。展望永續發展，大聯大將依循 TCFD 與國際相關指標，擴大再生能源應用、精進碳管理制度，並攜手產業夥伴打造兼顧創新與永續的綠色價值鏈。

## 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」、「生物多樣性」、「能源管理」、「水資源管理」、「廢棄物與耗材管理」

## 重大主題承諾

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

### 投入資源



完成溫室氣體範疇一二盤查及查證範圍達 100%, 並取得 ISO 14064:2018 證書。



南港總部辦公室取得內政部核發之黃金級綠建築標章, 並設置資源活化再利用設備, 利用太陽能發電及回收雨水澆灌, 有效提升資源再利用。



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。



配置逾 100 位開發工程師投入潔淨科技研發, 並結合外部的關鍵技術與能力, 推動電動車策略布局和發展。

### 管理方針與評量機制



1

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。



2

建立集團淨零路徑圖與年度減碳行動計畫。



3

訂定能資源減量目標, 辦公區域用電每年節省 1% 及用水至 2025 年減量 3%; 物流倉庫用電 2025 年累積減量 2% 及用水 2025 年累積減量 2%。



4

訂定廢棄物減量目標, 辦公區域 2025 年累積減量 3% 及物流倉庫 2025 年累積減量 2%, 並支持廢棄物分類行動及資源回收再利用項目的執行。



5

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 氣候變遷與策略管理

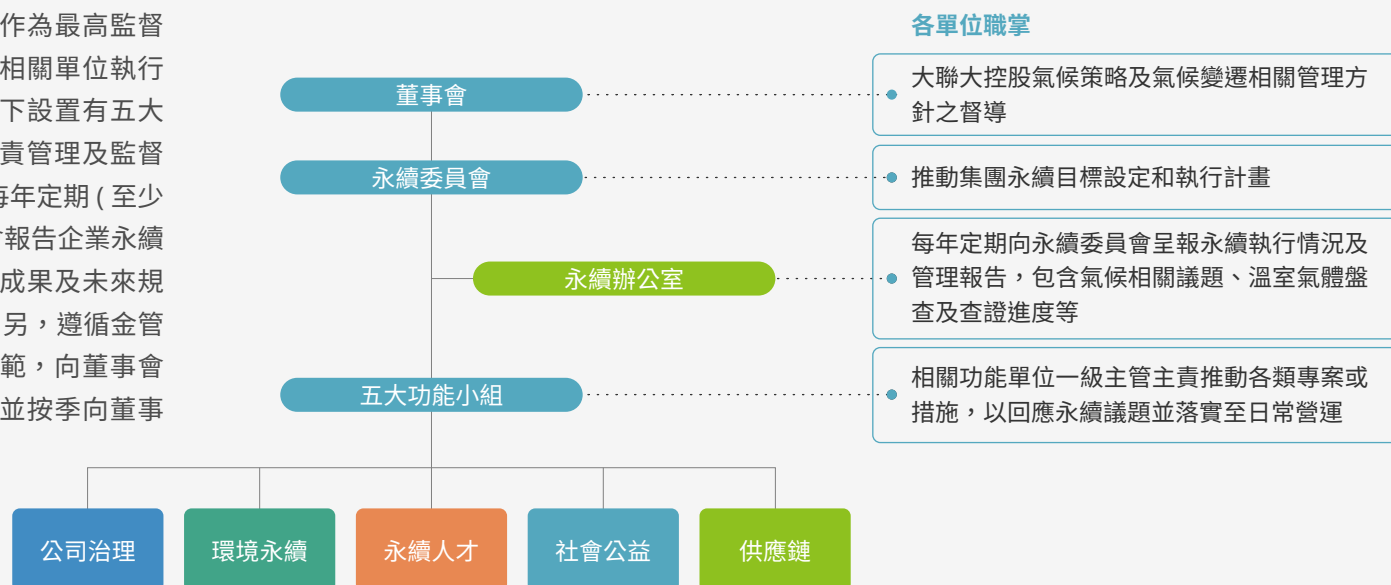
### 3-1-1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

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執行情形，並每年定期 (至少一次) 由永續委員會召集人，向董事會報告企業永續推動進度，包含氣候相關議題的執行成果及未來規劃，執行情形可參閱本報告書 1-2-2。另，遵循金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》規範，向董事會提報溫室氣體盤查及查證時程規劃，並按季向董事會報告執行進度。



## 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 相關評比低下造成的聲譽損害	無法確切執行永續經營相關作為導致國際永續評比落後同業，將造成商譽受損	中期
實體風險	立即性	颱風、水災、土石流	天災將損害倉儲設備、使貨物受潮、資訊網路系統服務中斷或造成人員傷亡，進而導致供應鏈斷鏈及營運中斷	短期
	長期性	氣溫上升	為維持辦公室溫度，冷氣運轉需求提高，導致電費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	無毒無害物質和低碳商品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：



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。
- 物流倉儲：建置智能監控設備、推動複合運輸模式。



評估並推動營運據點使用再生能源，逐步降低用電所產生之碳排放。



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 是所有人的目標，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	採台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 SSP1-2.6、SSP5-8.5 情境進行模擬	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基期情境：1 處倉庫為高氣候風險</li> <li>■ SSP1-2.6 情境：有 1 處辦公室據點、1 處倉庫為高氣候風險</li> <li>■ SSP5-8.5 情境：有 1 處辦公室據點、1 處倉庫為高風險；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。倉庫部分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</li> </ul>
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 (RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0、RCP8.5) 之升溫趨勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RCP2.6 情境：推估電費支出約增加 175.2 萬元，約佔總營收 0.0002%</li> <li>■ RCP8.5 情境：推估至 2050 年電費支出約增加 265.5 萬元，約佔總營收 0.0003%</li> </ul>
商品運輸碳排放成本轉嫁	運輸成本	NGFS 情境下分析 STEPS、APS、NZE 2050 情境	2050 淨零排放情境：因碳排放所產生之轉嫁成本總計超過新台幣 4.27 億元



## 立即性實體風險—淹水災害

	情境一	情境二
NCDR 情境	SSP1-2.6	SSP5-8.5
情境模擬時間	短期 (2021-2040)	短期 (2021-2040)
情境說明	全球 CO <sub>2</sub> 排放量大幅減少，但速度較慢。社會採取更環保的做法，重點從經濟成長轉向整體福祉，到本世紀末平均氣溫上升約 1.8° C。	到 2050 年目前的 CO <sub>2</sub> 排放量幾乎翻倍。世界經濟快速成長，這種成長是由化石燃料開採和能源密集型生活方式所推動的。到本世紀末平均氣溫上升約 4.4° C。

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，2024 年度主要參考我國國家災害防救科技中心 (NCDR) 氣候變遷災害風險調適平台發佈之淹水災害風險圖資，優先針對台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。情境選用包含 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 之短期氣候情境，同時亦針對基期現況風險進行衝擊評估。



### 情境假設

大聯大控股於台灣地區共 6 處據點 (包含 2 處倉儲)，分析這些位址於 SSP1-2.6、SSP5-8.5 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

- 於基期現況情境，有 1 處物流倉庫為高氣候風險；2 處辦公室據點為中氣候風險；2 處辦公據點及 1 處物流倉庫為低氣候風險。
- SSP1-2.6 情境，有 1 處辦公室及 1 處物流倉庫為高氣候風險；2 處辦公室據點及 1 處物流倉庫為中氣候風險；1 處辦公據點為低氣候風險。
- SSP5-8.5 情境，有 1 處辦公室及 1 處物流倉庫為高氣候風險；2 處辦公室據點及 1 處物流倉庫為中氣候風險；1 處辦公據點為低氣候風險。

### 因應策略

無論 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 情境，鑑別出屬高風險之辦公室據點，因其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。

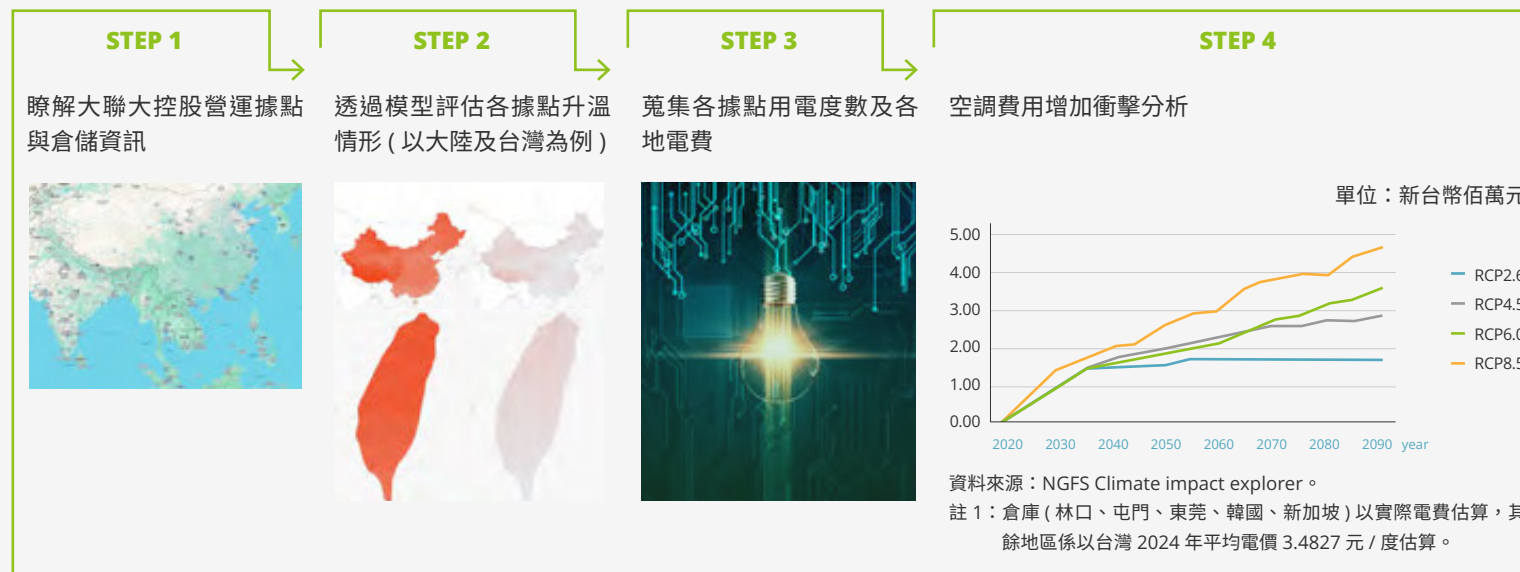
## 長期性實體風險—全球平均溫度上升

	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 $3\text{W/m}^2$ ，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 $4.5\text{W/m}^2$ ，代表世界各國會想盡辦法做到溫室氣體減量的目標。	和 RCP4.5 相似，但大氣輻射力為 $6\text{W/m}^2$ ，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。	大氣輻射力持續的增加到大於 $8.5\text{W/m}^2$ ，代表世界各國並無任何減量的動作。

全球平均溫度上升最直接影響為空調能源需求成長，大聯大控股為半導體元器件通路商，營運據點主要為辦公室及物流倉儲，在運營過程中，能源使用集中於智慧倉儲系統與空調設備，其中空調設備的用電為主要能源消耗來源。因此，本公司參考綠色金融合作網絡體系 (NGFS) 模擬不同全球平均升溫環境對於各所在地的溫度變化，及在不同情境下 (RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 6.0、RCP 8.5) 升溫趨勢，透過各據點電力使用情形及平均電費推估全球平均溫度上升的發生時間及財務衝擊金額。

### 情境假設

透過情境分析推估大聯大控股位於台灣、香港、中國、韓國、美國、英國、新加坡、馬來西亞、泰國、菲律賓、越南和印度地區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。



### 對財務影響的分析評估

- 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 175.2 萬元，約佔總營收 0.0002%。
- 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 265.5 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。

### 因應策略

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

## 轉型風險—商品運輸碳排放成本轉嫁

	情境一	情境二	情境三
NGFS 情境	STEPS 既定政策	APS 承諾目標	NZE 2050 2050 淨零
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
2050 年碳價	6.48 美元	37.71 美元	526.43 美元

為降低溫室氣體排放，近年國內外趨勢已開始針對碳排放徵收碳費或碳稅，迫使各產業公司開始重視溫室氣體減量。大聯大控股雖非溫室氣體排放大戶，但於上下游的物流運輸過程中亦可能產生大量溫室氣體排放，若未來針對運輸排放之溫室氣體需開始徵收碳費，恐面臨物流廠商因被徵收碳費而轉嫁費用，致運輸之成本提高。本公司參考綠色金融合作網絡體系(NGFS) 模擬不同轉型情境下碳費的變化，依據各倉庫上下游運輸溫室氣體排放量，估算物流運輸可能轉嫁之費用。

### 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；且因科技進步有限，主要運輸工具皆仍維持使用燃油，尚無法轉型為電動運具。



### 分析結果

大聯大控股 2024 年上下游運輸總溫室氣體排放量約 3.1 萬公噸 CO<sub>2</sub>e，依據 NGFS 模式分析目前政策、NDCs 及 2050 淨零排放等三個情境下碳費的變化，經評估若物流廠商皆無進行運具轉型，且政府為管制溫室氣體排放，針對運輸行為產生之溫室氣體亦開始徵收碳費，此假設情境下之物流運輸費用將大幅度成長，於 2050 淨零排放情境，因碳排放所產生之轉嫁成本總計超過新台幣 4.27 億元。

### 因應策略

大聯大控股目前除推動智能物流服務，提升物流效率外，亦推動複合運輸模式，以智能配送縮短供應鏈。另已規劃建置集運中心，藉由智能規劃與集中運輸，節省能源耗用；並與合作夥伴（貨運代理商）溝通，制定轉用新能源車的規劃。針對航空運輸部分，將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，並提撥年度預算，2024 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%。

## 氣候變遷風險管理流程

STEP 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）。
STEP 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。
STEP 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。

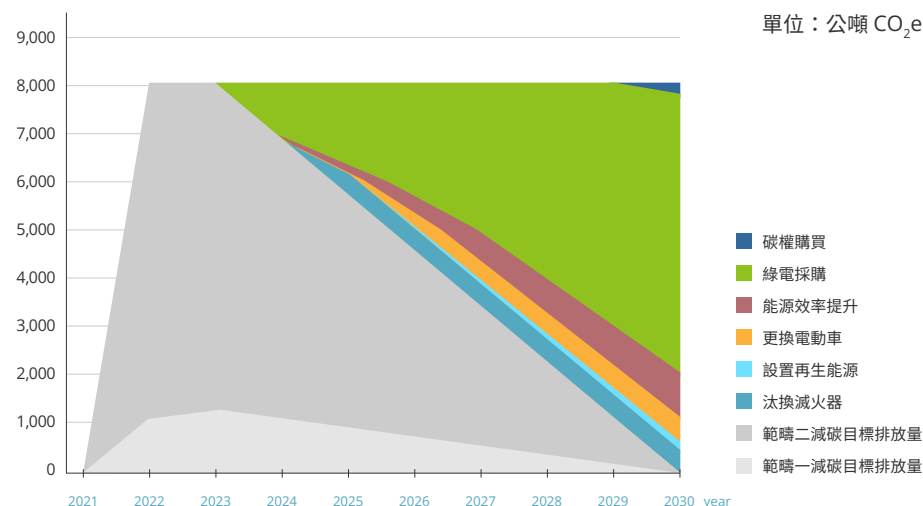


## 淨零願景及路徑圖

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。



為達成 2030 年集團範疇一、範疇二淨零目標，我們邀集主要營運據點及相關權責單位，共同進行減碳規劃討論，透過現階段可應用的減碳技術，制定減碳行動方案，並設定年度減碳目標。希冀藉由清晰的減碳規劃及行動方案，逐步降低整體的碳排放量。後續將根據實際情況靈活調整減碳策略，並定期追蹤減碳成效，以確保目標順利達成。



## 3-1-2 生物多樣性

大聯大控股深知生物多樣性對維持生態系統穩定與平衡的重要性，並認為生物多樣性的保護與企業營運發展應並行。因此，2024 年將生物多樣性納入永續管理議題，關注營運活動可能對生物多樣性造成的影響，若發現影響情形，將積極採取緩解措施，以確保企業成長與生態環境維護之間的和諧發展。

生物多樣性不僅是維持自然資源永續利用的關鍵因素，也與氣候變遷調節、碳循環及水資源管理息息相關。大聯大控股期透過環境管理，減少營運過程中對自然生態的影響，並持續關注國際生物多樣性治理框架，包含《生物多樣性公約》(CBD, Convention on Biological Diversity) 及《昆明－蒙特婁全球生物多樣性框架》(GBF, Global Biodiversity Framework)，以確保企業策略符合全球永續發展趨勢。

### 生物多樣性影響評估

為進一步落實生物多樣性管理，大聯大控股針對台灣地區 6 個營運據點 (包含 2 處倉儲)，進行生物多樣性影響評估，依據農業部林業及自然保育署之國土生態綠網的生物多樣性熱區圖資，進行比對後確認企業營運是否位於生物多樣性熱區。評估結果顯示，公司各營運據點均未位於生物多樣性熱區，顯示現有營運範圍對於關鍵生態環境的直接影響較低。然而，大聯大仍將持續監測營運活動對生態環境的潛在影響，並於未來新建或擴展據點時，將生物多樣性考量納入選址評估標準，降低對環境的干擾。

評估範圍	台灣地區 6 個營運據點 (包含 2 處倉儲)
參考圖資來源	農業部林業自然保育署之國土生態綠網的生物多樣性熱區圖資
評估結果	均未位於生物多樣性熱區，顯示現有營運範圍對於關鍵生態環境的直接影響較低

圖：大聯大台灣營運據點與動物多樣性熱點之分布情形

資料來源：農業部林業自然保育署之國土生態綠網  
<https://conservation.forest.gov.tw/0002178>

## 生物多樣性管理與未來規劃

### 生物多樣性行動

1 於大聯大女子高爾夫公開賽，響應永續 ESG，推動「一鳥一樹計畫」，於賽事期間累計種下 1,287 棵樹，分別為台中市和平區中高海拔山坡地 1,000 棵及宜蘭縣頭城鎮竹安段 287 棵，為自然環境盡一份心力，也提供各種動植物棲息地。

2 自 2021 年起認養 WPG 南港總部大樓前行道樹，協助綠地維護管理。

### 生物多樣性議題管理

1 營運據點及營運影響評估：持續關注集團營運據點及營運活動對生態系統的潛在影響。

2 環境友善作為：認養社區公園綠地及行道樹，經由認養保護既有綠地及樹木，協助維護管理，提供生物可能利用之棲地空間。

3 生物多樣性教育與推廣：提升員工對生物多樣性議題的認識，並鼓勵內部採取綠色行動，如節能減碳、減少廢棄物產生、生物多樣性保育等。

## 3-2 低碳營運

0 件

近三年發生違反重  
大環境法令事件數

ISO 14001:2015

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

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。原預計於 2025 年前達到溫室氣體盤查（範疇一及範疇二）覆蓋率為 100%，以符合合併財報邊界，然已提前於 2024 年完成。

### 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，辦公室營運以節能減碳、資源有效運用為宗旨，規劃與實行各項管理措施，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，推行智能集拼配送與陸運出貨，優化物流流程，減少冗餘環節，實現高效、環保的物流管理，降低能源消耗，助力永續發展

#### 2 TPE One Building

- 集中資源、共享資源，落實資源運用最大化目標

#### 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並建置相關節能設施與設備，取得黃金級綠建築標章
- 推行與落實綠色管理，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，推動無紙化與回收紙再使用行動

#### 4 大樓管理智能化 / 維運管理數據化

- 建置智能管理系統，即時監控、告警，掌握使用現況
- 收集並建立數據庫，分析使用模式、訂定管理措施與目標
- 擴大智能環境設施與環境數據統計範疇



## 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，以集中資源、共享資源為理念，將分布於台北各據點之公司，整合並集中至大聯大控股企業總部大樓，TPE One Building 專案的推行，有效拉近集團與各員工間的距離，提升資訊傳達與溝通效率，亦落實資源集中、共享的理念，使資源運用最大化，進而減少不必要的能源耗費、碳足跡的排放，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並建置相關節能設施與設備，經綠化、基地保水、節能、減廢、水資源及污水垃圾改善等指標評分，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 採用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園與一樓路樹之澆灌；同時，一樓採用透水性鋪面與水撲滿設計，可收集雨水回收利用，調節地面溫度。

### 廢棄物集中處理，減少污染

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

### 能耗管理智能化 / 維運管理數據化

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。透過智能系統，提升管理效能，落實資源利用最佳化。企業總部大樓建置各項智能設施與設備，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，掌握即時現況 (如監控與告警)、收集並分析數據，瞭解使用狀況與常模，訂定最適管理措施與目標，令資源得以最佳化運用，降低不必要的耗損。除企業總部大樓，各營運據點亦透過各項數位工具，收集、建立數據庫，透過維運管理數據化，作為管理決策與優化的基礎。為達到淨零排放目標，大聯大控股持續精進管理新知、擴大智能環境設施與環境數據統計範疇，以達節能減碳、資源有效運用之宗旨。

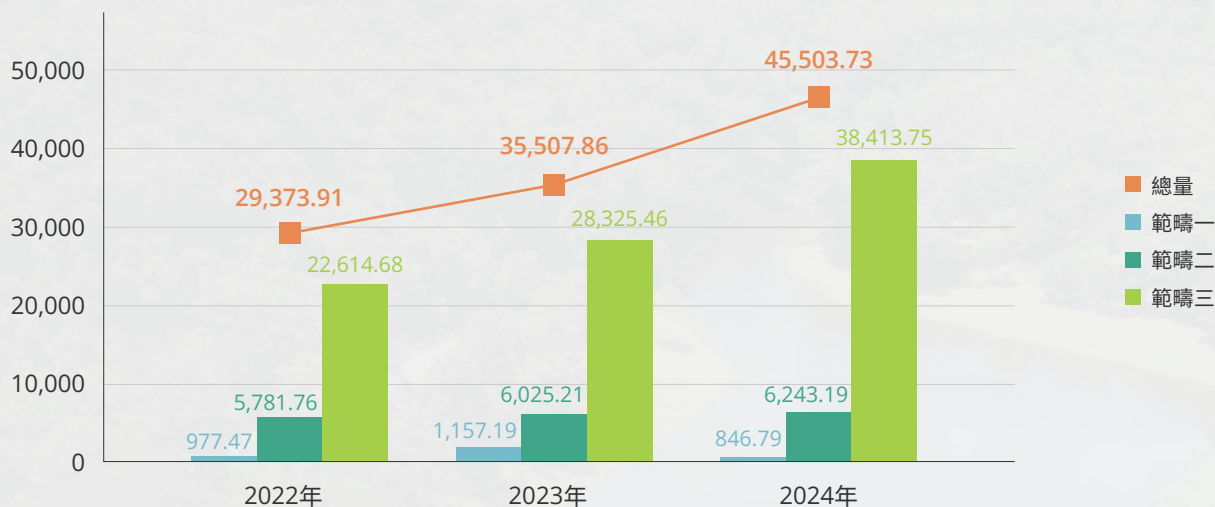


### 3-2-3 溫室氣體管理

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 年起，每年盤查輸入能源間接溫室氣體排放，並於 2021 年開始逐年擴大盤查範圍，採控制權法進行組織邊界設定，並依照國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查機制。2024 年範疇一及範疇二之盤查範圍已涵蓋全集團營運據點，覆蓋率為 100%。

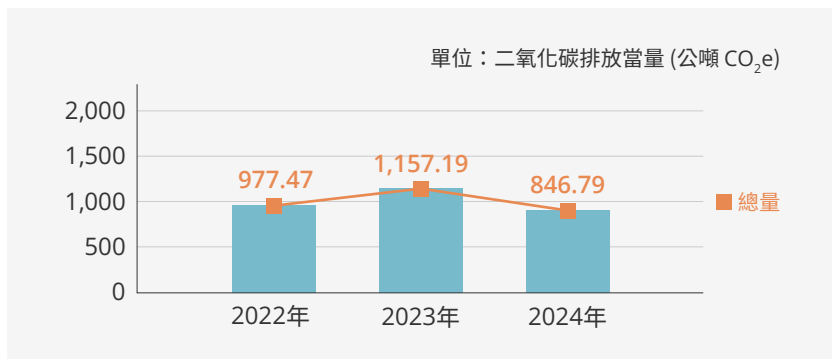
#### 近三年大聯大溫室氣體排放量

單位：二氧化碳排放當量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)

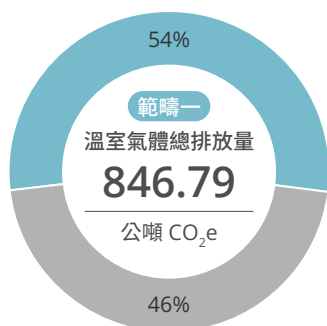


## 範疇一 (類別 1) 溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e



## 2024 年大聯大溫室氣體排放

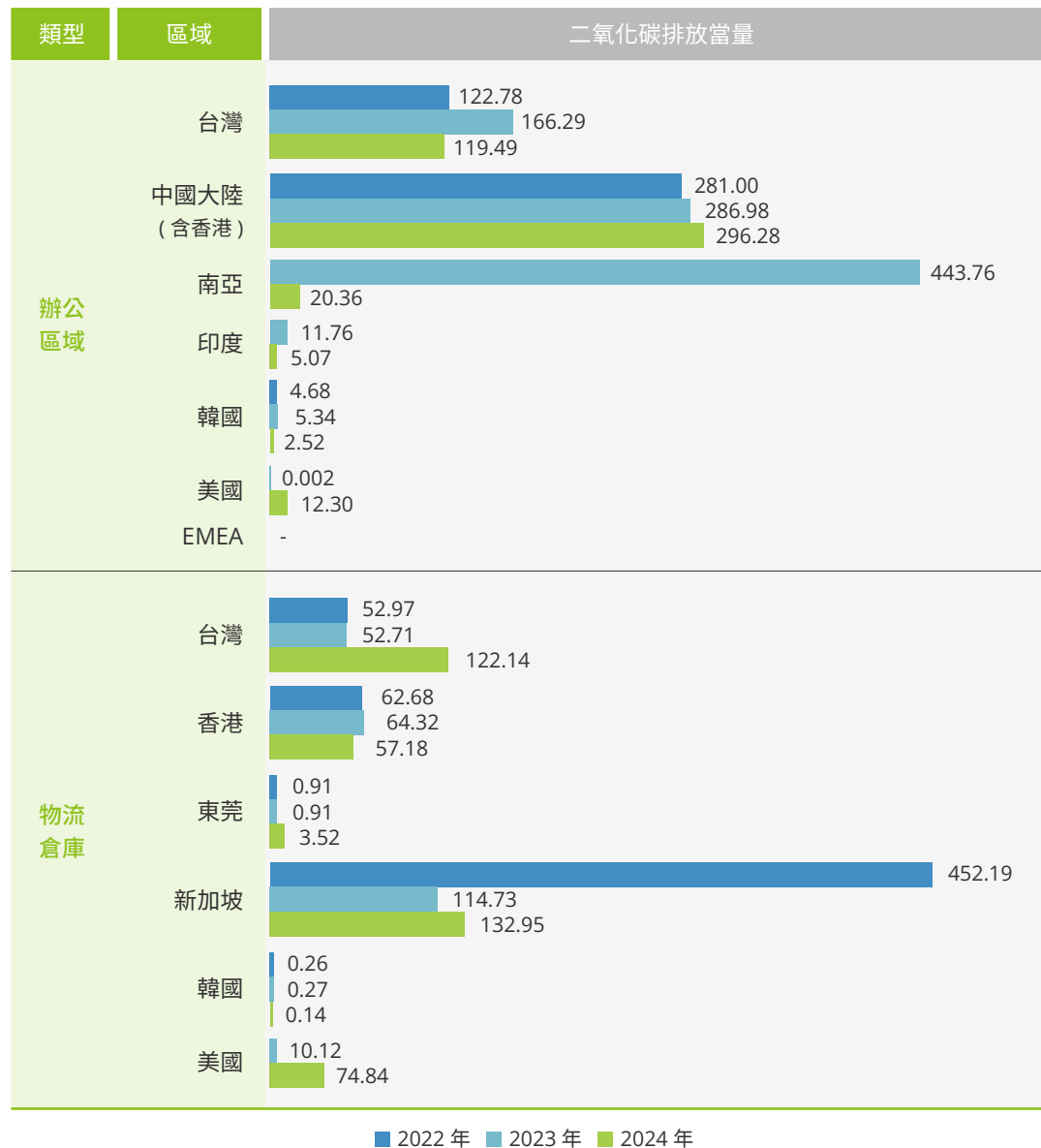


■ 辦公區域



■ 物流倉庫

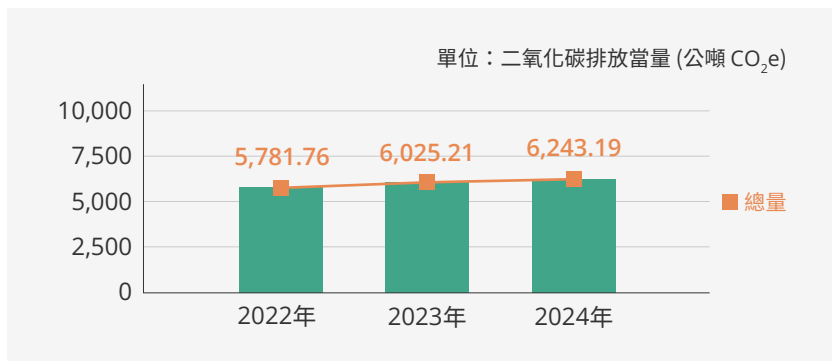
類型	區域	二氧化碳排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)
辦公區域	台灣	119.49
	中國大陸 (含香港)	296.28
	南亞	20.36
	印度	5.07
	韓國	2.52
	美國	12.30
	EMEA	0.00
物流倉庫	台灣	122.14
	香港	57.18
	東莞	3.52
	新加坡	132.95
	韓國	0.14
	美國	74.84



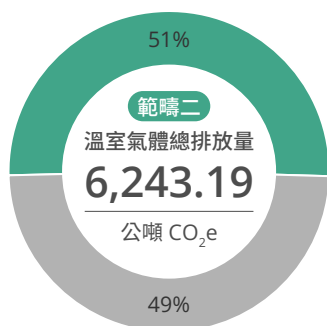


## 範疇二 (類別 2) 溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e



## 2024 年大聯大溫室氣體排放

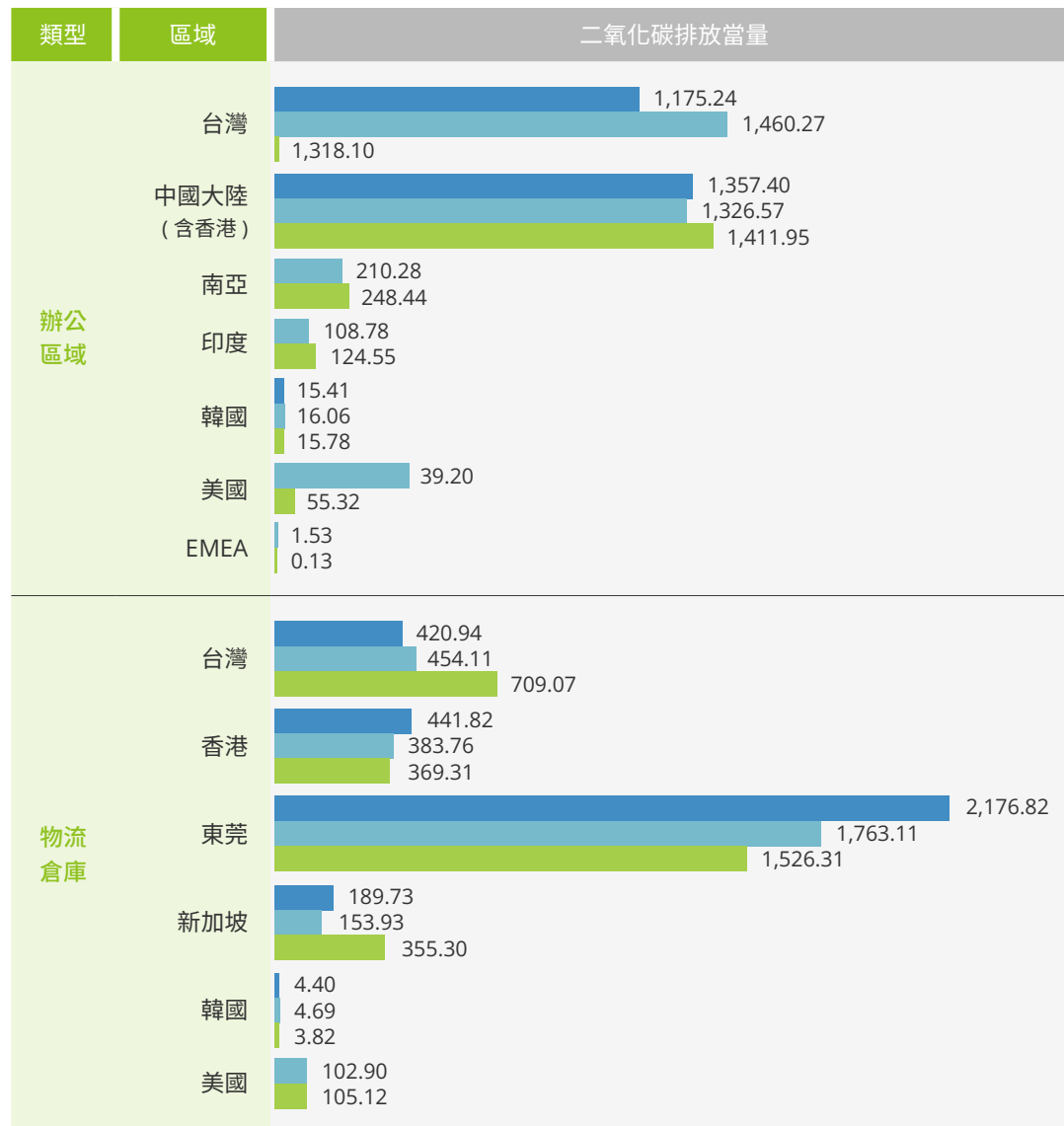


■ 辦公區域



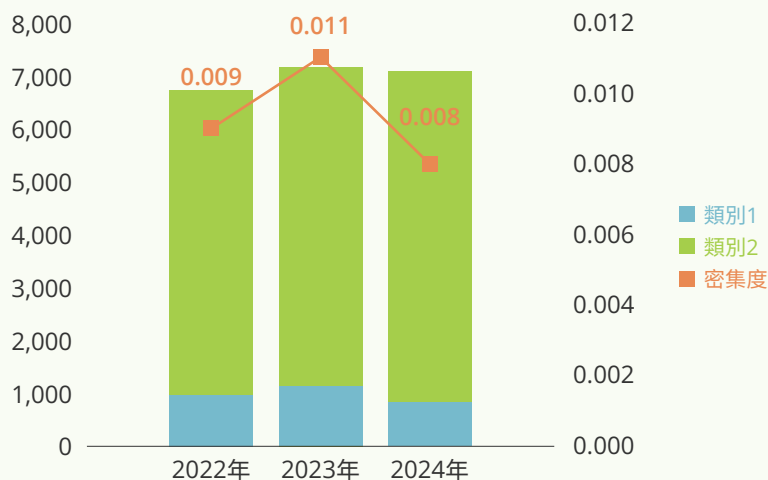
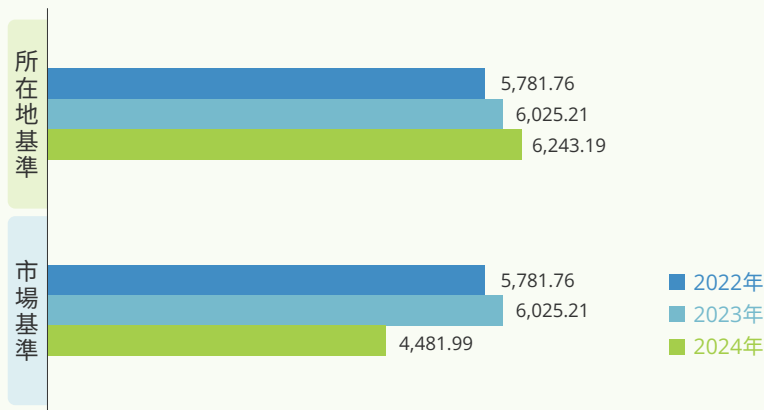
■ 物流倉庫

類型	區域	二氧化碳排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)
辦公區域	台灣	1,318.10
	中國大陸 (含香港)	1,411.95
	南亞	248.44
	印度	124.55
	韓國	15.78
	美國	55.32
	EMEA	0.13
物流倉庫	台灣	709.07
	香港	369.31
	東莞	1,526.31
	新加坡	355.30
	韓國	3.82
	美國	105.12



■ 2022 年 ■ 2023 年 ■ 2024 年

單位：二氧化碳排放當量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)



註：左方座標單位公噸 CO<sub>2</sub>e；右方座標單位 (類別 1+2 碳排放) / 百萬營收

## 範疇一、二範圍說明：

1

溫室氣體排放量之計算主要採用「排放係數法」，採用行政院環境部所公佈之「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 (2024 之各種溫室氣體 GWP。排放量 (CO<sub>2</sub>e)= 排放數據 × 排放係數 × GWP。)

2

數據彙整方法：營運控制權法。

3

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。

4

盤查範圍說明：2022 年辦公室納入台灣全部、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、2024 年辦公室及自有倉庫盤查範圍為 100%。

5

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。

6

查證範圍說明：2022 年含蓋台灣區及中國大陸 (含香港) 區部分據點、韓國及新加坡；2023 年含蓋台灣區及中國大陸 (含香港) 區全部據點、韓國、新加坡及馬來西亞；2024 年含蓋合併財務報告所有子公司。

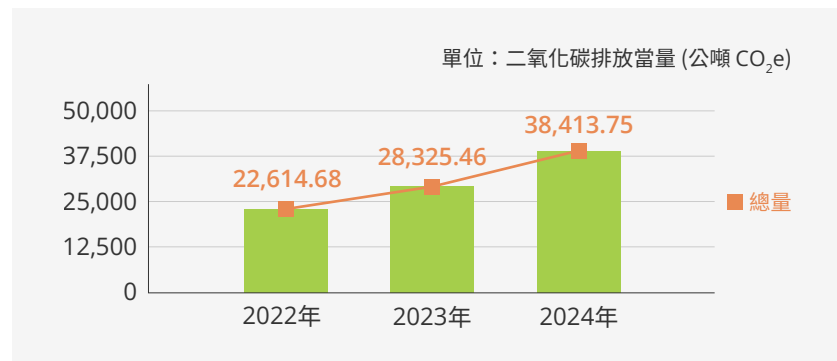
7

2024 年購買國際再生能源憑證 (I-REC) 共 4,000 仟度，並經新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司 (BSI) 完成第三方查證。

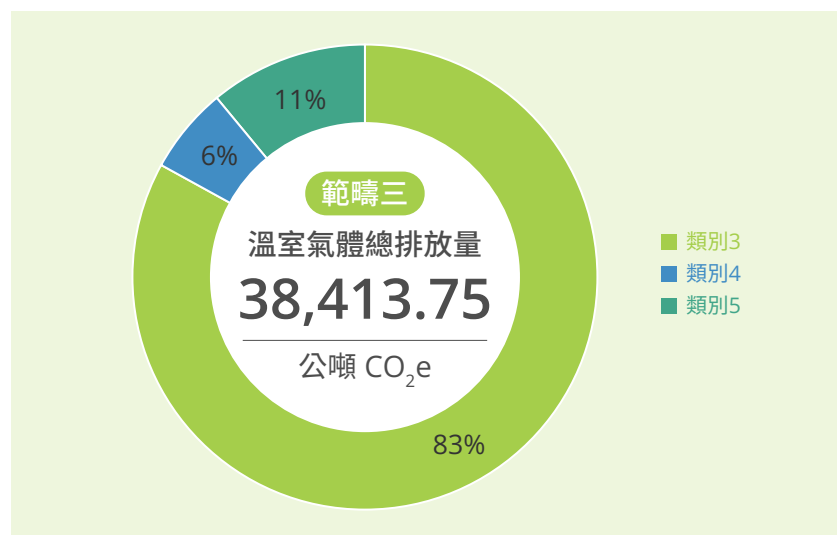
8

碳排放密集度請參閱本報告書附錄 5-7。

## 範疇三 (類別 3) 溫室氣體排放統計



## 2024 年大聯大溫室氣體排放



為瞭解本公司範疇三所有類別排放情形，作為未來減量規劃參採依據，逐年擴大範疇三盤查，2023 年已完成 15 類別中的 10 類盤查，2024 年完成所有類別盤查，排放情形如下表：

單位：二氧化碳排放當量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)

範疇三排放源	2022 年	2023 年	2024 年	查證
購買之商品及勞務	-	-	875.32	●
資本財	-	-	263.21	●
與燃料及能源相關活動	4,391.44	1,154.98	1,006.07	●
上游運輸及配送	11,031.69	14,293.44	15,273.12	●
營運中產生之廢棄物	-	-	269.78	●
商務旅行	465.47	1,671.65	4,325.48	●
員工通勤	-	-	2,118.51	●
上游租賃資產	-	-	39.03	●
下游運輸及配送	6,726.08	5,585.88	9,991.82	●
已銷售產品之加工	本公司為電子通路業，無涉及實際生產，故本項不適用			
已銷售產品之使用				
已銷售產品生命週期結束之處理				
下游租賃資產	-	963.88	1,338.01	●
加盟	本公司無加盟情事，故本項不適用			
投資	-	4,655.63	2,913.40	●
總計	22,614.68	28,325.46	38,413.75	

範圍說明：上下游運輸及配送 2022 年納入林口倉、香港倉、東莞倉、新加坡倉及韓國倉；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；2024 年同 2023 年倉庫盤點範圍外，再增加北投倉，共 7 處；排放量 (CO<sub>2</sub>e)= 每批貨物重量 × 運輸距離 × 排放係數 × GWP。

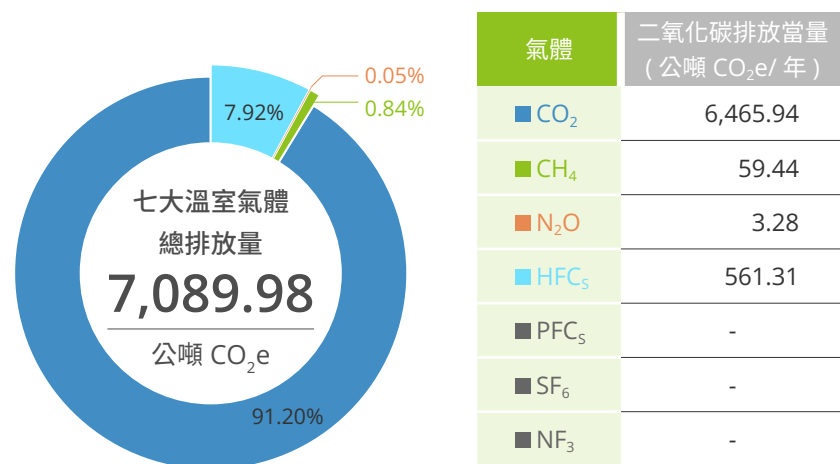




## 2024 年度溫室氣體確信資訊

本公司揭露溫室氣體總排放量中，40,943.514 公噸 CO<sub>2</sub>e (佔總排放量之 89.98%) 經確信機構 (新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司，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」。歷年溫室氣體確信資訊，請參閱本報告書[附錄 5-7](#)。

## 七大溫室氣體排放之盤查統計結果



註 1：揭露範圍為範疇一及範疇二。

## 溫室氣體減量目標與行動計畫

此外，為強化集團自身營運碳管理力道，已啟動碳管理專案，將排放量具重大性的營運據點納入優先管理之對象，透過設定減碳目標及制定具體行動計畫等，以降低集團整體碳排放。

### 2024 年溫室氣體減量目標達成情形

類型	目標	達成情形	說明
辦公區域	台灣減碳 1%	已達成	範疇一及二合計共減量 <b>6.6%</b>
物流倉庫	大中華區倉庫減碳 2%	未達成	主因林口倉導入新商業模式，故增加設備；新加坡倉庫搬遷，後續將持續追蹤目標達成情形

### 2025 年溫室氣體減量目標與行動計畫

類型	重大營運據點	目標	行動計畫
辦公區域	南港總部	每年節電 2%	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 加強節能減碳宣導</li><li>■ 燈光與空調控制及樓層巡檢</li><li>■ 設置能源管理系統、智慧化管理；增加自動控制感應器</li><li>■ 進行盤點老舊設備，進行汰換評估</li><li>■ 優化辦公空間，減少辦公室租賃面積</li></ul>
	上海辦公室		
	深圳辦公室	每年減碳 2%	
	新加坡辦公室		
物流倉庫	林口倉	2024 年為基準，每箱貨碳排放按年減少 2%	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 設置能源管理系統、智慧化管理</li><li>■ 汰換高效率中央空調主機</li><li>■ 評估評估導入 ISO 50001</li><li>■ 倉庫溫濕度控制</li><li>■ 增加自動控制感應器</li><li>■ 持續導入使用電動車</li></ul>
	香港倉	2023 年為基準，每箱貨碳排放按年減少 2%	
	東莞倉		
		新加坡倉	

### 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，選用高能源效率之設備。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，訂定相關能源管理減量措施，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

大聯大控股為達成 2030 年營運據點淨零排放與 2050 年集團淨零排放目標，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，能源管理目標規劃如下：

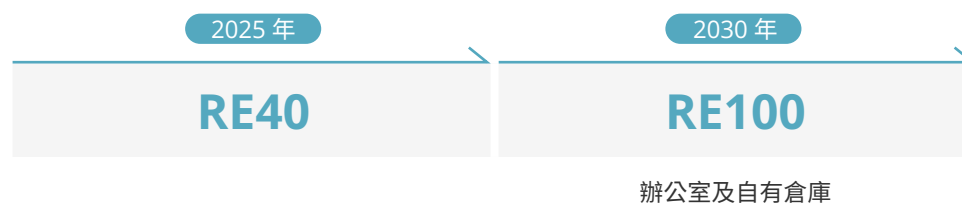
類別	短期	中期	長期
台灣辦公區域	1% 減量	2% 累積減量	3% 累積減量
物流倉庫	2025 年累積減量 2%；2026 年累積減量 4%；2027 年累積減量 6%		

註：辦公區域以 2023 年為基準年、物流倉庫以 2024 年為基準年。

#### 再生能源之策略及目標

除強化各據點用電管理外，將逐步提升再生能源使用率，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。2024 年度辦公區域自建之再生能源使用 11,989 度，占比全集團用電 0.09%，同時搭配 IREC 憑證購買達成集團再生能源 29%。

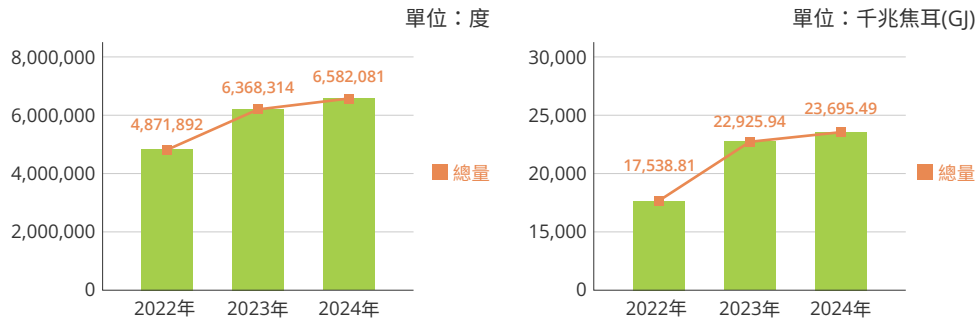
#### 目標



#### 策略

辦公區域	辦公區域的再生能源來源為太陽能，大聯大控股企業總部大樓建置太陽能板收集電能並運用於營運大樓梯廳照明使用，並積極推廣至各營運據點。
物流倉庫	評估安裝太陽光電。

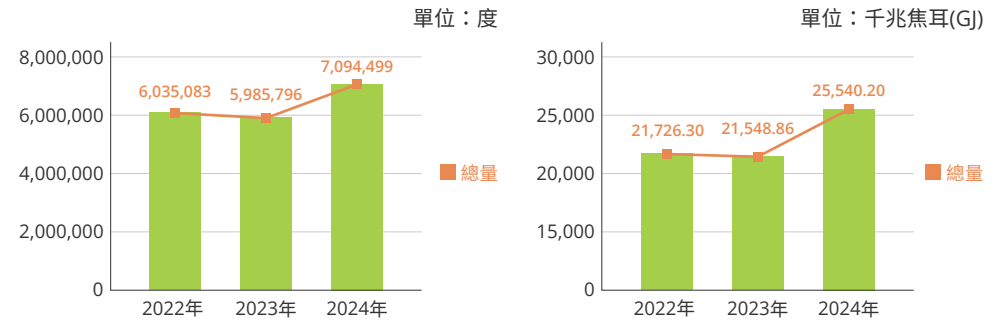
## 辦公區域



地區	能源統計		能源密集度
	度	千兆焦耳 (GJ)	度 / 人
台灣	2,292,281 2,950,046 2,780,792	8,252.21 10,620.17 10,010.85	1,191 1,477 1,379
中國大陸 (含香港)	2,542,155 2,686,183 2,868,424 533,487, 憑證	9,151.76 9,670.26 10,326.33	1,108 1,208 1,360
南亞	454,817 540,267	1,637.34 1,944.96	1,462 1,715
印度	132,180 171,314	475.85 616.73	1,130 1,404
韓國	37,456 39,035 38,359	134.84 140.53 138.09	669 620 619
美國	98,651 182,299	355.14 656.27	1,134 2,003
EMEA	7,402 626	26.65 2.26	411 28

■ 2022 年 ■ 2023 年 ■ 2024 年

## 物流倉庫



地區	能源統計		能源密集度
	度	千兆焦耳 (GJ)	度 / 箱
台灣	827,000 917,400 1,495,931	2,977.20 3,302.64 5,385.35	0.96 1.27 1.78
香港	1,132,872 984,005 946,950	4,078.34 3,542.42 3,409.02	0.51 0.50 0.52
東莞	3,596,860 3,410,271 3,466,513 3,466,513, 憑證	12,948.70 12,276.97 12,479.45	1.12 1.29 1.15
新加坡	467,664 369,128 862,383	1,683.59 1,328.86 3,104.58	0.98 2.48
韓國	10,687 11,392 9,279	38.47 41.01 33.40	4.63 0.43
美國	293,600 313,443	1,056.96 1,128.40	7.00 19.12

■ 2022 年 ■ 2023 年 ■ 2024 年

註 1：大聯大控股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。

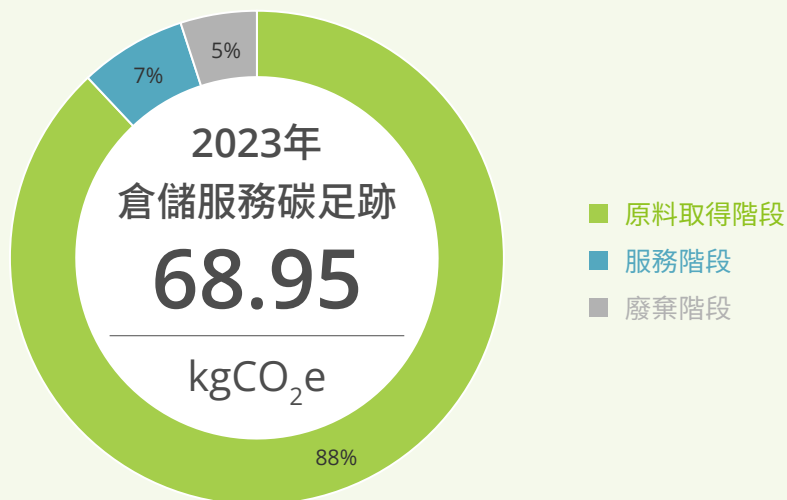
註 4：能源密集度，辦公區域以全職員工數作為度量標準；物流倉庫以進出貨作業箱數作為度量標準，韓國倉 2023 年僅統計出貨作業箱數。



### 3-2-5 服務碳足跡

#### 推動服務碳足跡盤查

大聯大在半導體元件產業鏈中扮演通路商的角色，並不直接參與產品的產製過程，亦非屬碳排量大的產業類別，但我們與上下游供應鏈有著共同的淨零目標。為瞭解自身倉儲服務的碳排放，2024 年首次進行服務碳足跡盤查，係參考 ISO 14067：2018 規範及行政院環境部 2022 年公告之公路運輸服務產品類別規則 (PCR)，針對大聯大的林口、香港、東莞及新加坡等四個倉庫盤查其「每噸倉儲服務」的碳排放，以作為日後排放減量或改善成效追蹤之參考依據。於 2023 年提供每噸倉儲服務過程中，計算服務生命週期階段所使用的原料、能資源與廢棄物排放等資料，得出每噸倉儲服務碳足跡為 68.95kgCO<sub>2</sub>e，其中 88% 碳排放來自原料取得階段，其次 7% 為服務階段，5% 來自廢棄階段：



#### 服務碳足跡減量行動

大聯大為掌握倉儲服務生命週期衝擊情況，四個倉庫在盤查後立即投入後續減量行動及規劃，並將依據高碳排熱點項目制定具體減量目標。根據盤查結果顯示，各倉庫將優先從原物料取得的碳排減量著手，包括尋求低碳原料替代及包材資源循環利用等措施；同時，持續提升能源使用效率，定期追蹤原物料與能資源使用情形，以實現降低服務碳足跡的目標。

#### 內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP)

未來擬規劃評估導入內部碳定價制度，將優先針對重大排放據點，再逐步擴大範圍至全集團營運據點。碳價格將參考國內外碳費的定價基礎，規劃將此制度整合到企業的決策流程中，評估碳排放對業務營運的影響，加速執行減碳措施；並定期檢視及動態調整內部碳定價機制與價格。



## 3-3 資源及廢棄物管理

### 3-3-1 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

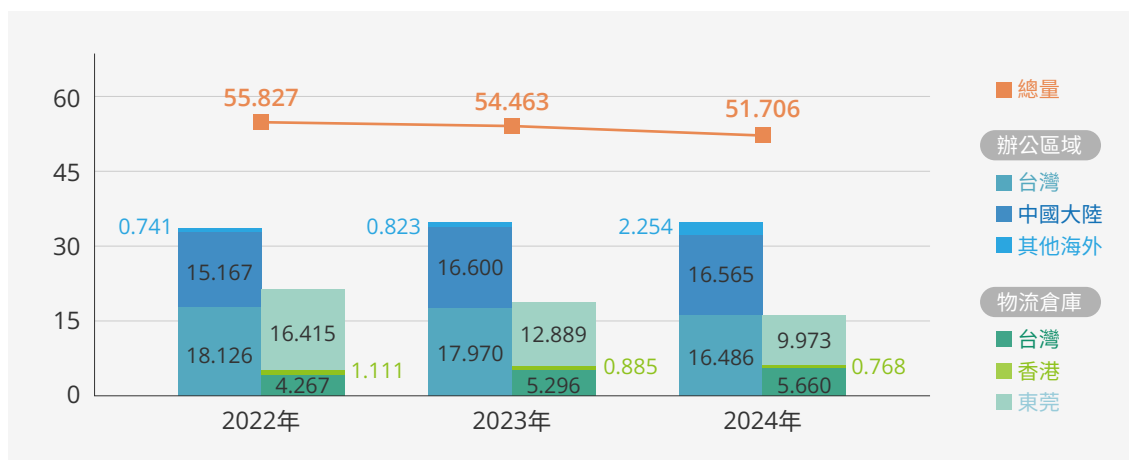
為達成上述水資源的管控，大聯大控股設定節水目標如下：

類型	2024 年	2025 年
	目標	
台灣辦公區域	2% 累積減量	3% 累積減量
物流倉庫	2% 每年	2% 累積減量

註：辦公區域以 2022 年為基準年、物流倉庫以 2024 年為基準年。

#### 水資源使用統計

單位：百萬公升



註 1：辦公區域統計範圍包含台灣地區（臺北、高雄、新竹）、中國大陸（含外點共 10 城市）、其他海外地區含韓國、新加坡、檳城（大山腳、峇六拜）、Kuala Lumpur 吉隆坡、Bangkok 曼谷、Manila 馬尼拉，共 7 城市；物流倉庫統計範圍：臺灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。

註 2：辦公區域 2024 年收集範圍新增檳城（大山腳、峇六拜）、Kuala Lumpur 吉隆坡、Bangkok 曼谷、Manila 馬尼拉。

註 3：水數據係採各據點水費單計費期間進行統計。

註 4：台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 5：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。2024 年收集水資源量 0.365 立方公尺，由內部系統每日自動監控。

註 6：水資源使用統計覆蓋率＝當年度年底統計範圍據點之員工總數 / 當年度年底正職員工總數；2024 年度水資源覆蓋率 86.62%。





## 水資源密集度

單位：百萬公升 / 各據點員工人數合計

類別	地區	2023 年	2024 年
辦公區域	台灣	0.009	0.009
	中國大陸	0.010	0.010
	其他海外	0.004	0.007
物流倉庫	台灣	0.060	0.059
	香港	0.005	0.005
	東莞	0.921	0.665

## 水資源減量目標達成情形

大聯大控股致力於減少環境水資源浪費，2024 年台灣辦公區域、物流倉庫減量績效如下：

類型	目標	達成情形	說明
台灣辦公區域	累積減量至少 2%	已達成	<b>9.05%</b> 2024 年減少
物流倉庫	每年減量 2%	已達成	<b>14.0%</b> 2024 年減少



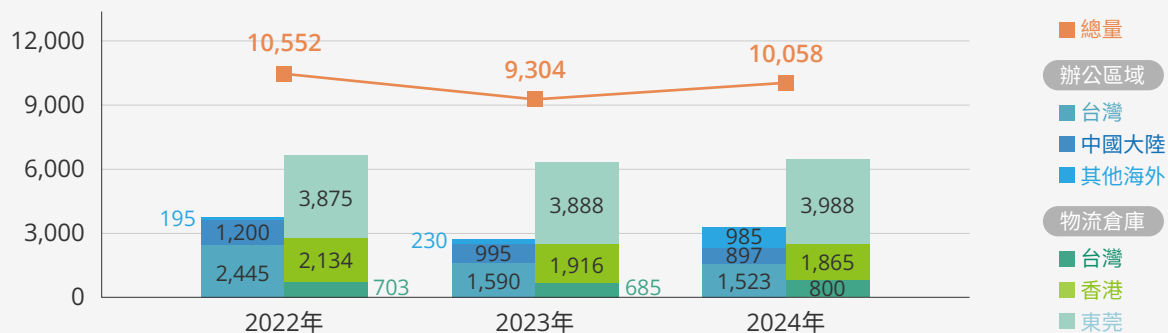
### 3-3-2 紙資源管理

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（訂閱制）。	5	影印紙遴選條件以符合環保規章之品牌作為優先。
2	訂閱符合效能需求的設備，而非全新機型。	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。
3	電子傳真取代實體傳真。	7	停止紙杯印製，提倡使用環保杯。2023 年募集馬克杯，2024 年茶水間馬克杯全面取代紙杯供應。
4	刷卡取件減少誤印產生的紙張耗費。		

倉庫區域紙資源管理作為	
1	使用數位工具替代使用紙張。包括日常檢查文件、取用記錄及執行 SOP 稽核等等原先使用紙本的文件逐步轉為使用 Microsoft Forms、Power Apps 等數位工具。
2	在事務機上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。
3	2025 年香港倉將推行刷卡取件減少誤印產生的紙張耗費。

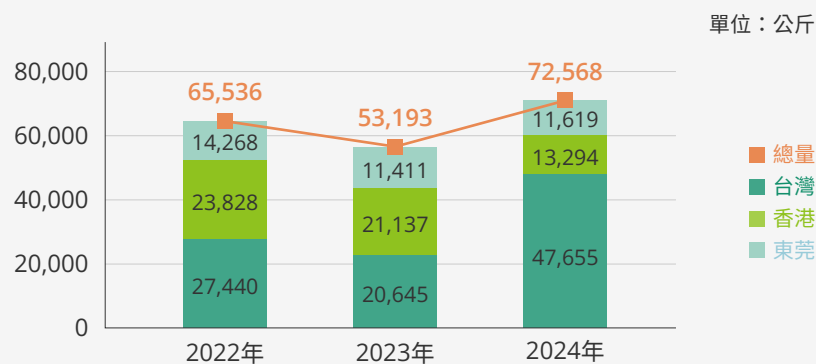
### 用紙統計



註 1：辦公區域統計範圍包含台灣地區（含外點共 4 城市）、中國大陸（含外點共 21 城市）、其他海外含韓國、新加坡、檳城（大山腳、峇六拜）、Kuala Lumpur 吉隆坡、Bangkok 曼谷、Manila 馬尼拉、Hanoi 河內、Ho Chi Minh 胡志明市，共 9 城市。物流倉庫統計範圍：台灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。辦公區域 2024 年收集範圍新增檳城（大山腳、峇六拜）、Kuala Lumpur 吉隆坡、Bangkok 曼谷、Manila 馬尼拉、Hanoi 河內、Ho Chi Minh 胡志明市。

### 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，2022-2024 年回收再利用紙箱數量如下：



註 1：計算範圍為各倉的清運回收紙箱。

### 3-3-3 廢棄物管理

大聯大控股將廢棄物依辦公區域與物流倉庫兩類進行廢棄物管理，因產業類型無有害廢棄物產生，故辦公室廢棄物與倉儲廢棄物皆非屬「國內有害事業廢棄物認定標準」之廢棄物。

大聯大控股台灣辦公區域廢棄物減量目標，以 2022 年為基準年每年減少 1% 至 2025 年將減量 3%。

#### 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：

類型	2024 年	2025 年
	目標	
台灣辦公區域	2% 累積減量	3% 累積減量
物流倉庫	2% 每年減量	2% 累積減量

註：辦公區域以 2022 年為基準年、倉庫區域以 2024 為基準年。

#### 辦公區域廢棄物

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

大聯大控股自 2017 年起落實資源回收行動與宣導，並對回收資源進行分類秤重統計，以了解回收現狀與執行成效。為更進一步響應垃圾減量，2020 年 11 月企業總部大樓啟用，於各層樓茶水間設置分類明確的資源分類垃圾桶（包含廚餘），不提供個人垃圾桶；垃圾統一由員工自行集中至茶水間進行分類丟棄，再由清潔人員集中至垃圾存放室進行分類處理。希望藉此提升員工自我管理，亦透過日常行動，強化環保習慣與綠色意識的養成。2022 年起，大聯大控股進一步對生活廢棄物量進行統計，以做為減碳行動規劃的基礎。大聯大控股對於廢棄物處理流向（如廢水、廢棄物）亦積極關注。

對於廢水部分，企業總部大樓建有污廢水排放管，將廢水集中引流至衛生下水道排放，降低環境污染。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。對於生活廚餘，大聯大控股備有廚餘冷藏設備，集中並轉至生態農場再利用（堆肥、製成飼料），並積極規劃廚餘循環利用，提高廚餘再利用價值。

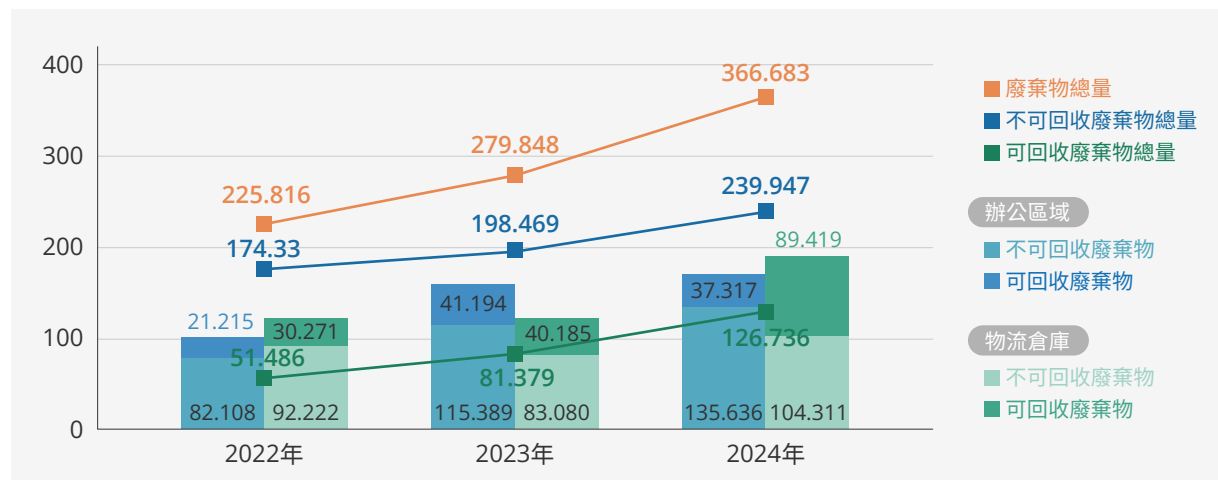
#### 物流倉庫廢棄物

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，與 2023 年相比，倉儲廢棄物減量 2.3%。

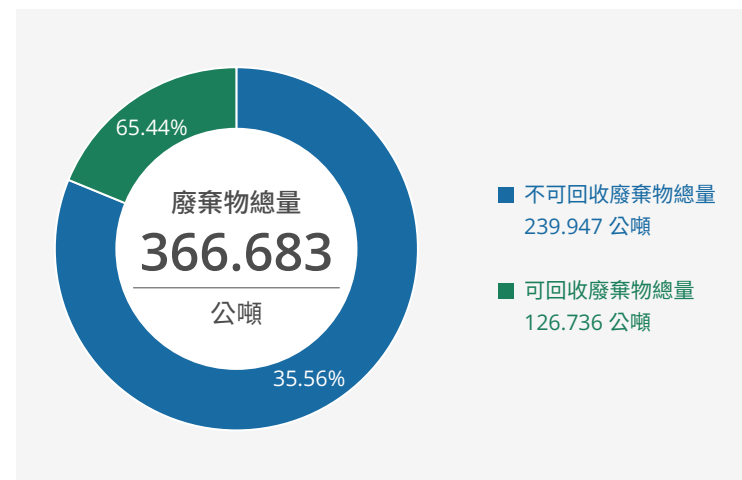


## 廢棄物統計

單位：公噸



## 2024 年廢棄物占比



註 1：辦公區域統計範圍包含台灣地區（臺北）、中國大陸（含外點共 8 城市）；物流倉庫統計範圍：臺灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。

註 2：僅台北（辦公區域）之廚餘因有作再利用，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，而 2024 年已涵蓋全年度數據。

註 4：廢棄物統計覆蓋率＝當年度年底統計範圍據點之員工總數 / 當年度年底正職員工總數；2024 年度廢棄物覆蓋率 81.63%。

## 廢棄物密集度

單位：公噸 / 各據點員工人數合計

類別	2023 年	2024 年
台灣辦公區域	0.042	0.048
物流倉庫	0.462	0.763

## 廢棄物減量目標達成情形

大聯大控股致力於減少廢棄物產生，2024 年台灣辦公區域、物流倉庫減量績效如下：

類型	目標	達成情形	說明
台灣辦公區域	累積減量至少 2%	未達成	2024 年增加約 21.34% 主要來自於辦公室區域（台北）
物流倉庫	每年減量 2%	未達成	物流倉庫調整以 2024 為基準年



## 3-4 綠色價值鏈

### 3-4-1 潔淨科技策略與發展

**135 位**

潔淨科技相關人才，開發工程師 (RD&FAE) 人數

**150 個**

潔淨科技相關方案

**11 間**

電力電子實驗室

大聯大控股在半導體零組件雖然為通路商 (代理 / 經銷)，並不參與終端產品的製造與銷售，但身為綠色價值鏈的一個環節，因應潔淨科技 Clean Tech 成長的需求與來自相關應用的營收，大聯大積極協同供應鏈上、下游企業夥伴聚焦潔淨科技應用的研發、支出與推廣。

同時建立大大通解決方案技術分享平台，尋求平台資訊透明度，爭取使用者參與並使用潔淨科技解決方案，為彼此創造商機，擴大企業獲利。

大聯大秉持服務產業夥伴之精神，致力成為潔淨科技承上啟下的中間推動者，協同產業夥伴持續保持領先地位，規劃並朝向以下三大策略方向，進行推展。

#### 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領域持續投資，加強科研實力。2024 年共有 135 位開發工程師 (RD & FAE)，較 2023 年增加了 5 位。這一擴充旨在提升公司的技術創新能力，以符合日益增長的市場需求。在硬體設施方面繼續加大投入。使用面積擴大到 110 坪，在上海新增了 1 間電力電子實驗室、總計 11 間電力電子實驗室，包括新能源高壓實驗室、環境模擬實驗室、EMI Chamber、電波隔離實驗室、網通實驗室等。大大通網站的運營人員擴展至 6 位，使得前後台介面的優化和維護更加高效。這一系列措施幫助大聯大更好地展示和推廣潔淨科技應用方案，並有效減少了因實體對接而產生的碳足跡。

大聯大於 2024 年共開發完成並更新了 150 個潔淨科技相關方案，相較 2023 年的 137 個方案，增幅顯著。這些方案涵蓋新能源開發、電池製造或運輸、工業自動化技術製造或運輸、智慧計量裝置製造或運輸、LED 照明開發或運輸、傳統污染控制開發與運輸、以及技術系統改良開發或運輸。

能源轉換類開發與 LED 照明類市場依舊是業務主流，並伴隨客戶結構的變化而趨於成熟。儘管如此，LED 元件的單價下滑，導致銷售金額同比下降 15%，但仍在通過創新產品和新市場拓展努力減緩這一趨勢。

在更具潛力的能源轉換和儲能市場，大聯大在 IGBT(絕緣柵雙極型電晶體)、電源管理、太陽能晶片、第三類半導體的產品上保持強勁增長。其銷售金額同比增長 5%，約占總營收的 2.3%，表明公司在該領域的戰略佈局和市場拓展成效顯著。

## 持續推動電動車的解決方案

### 結合外部技術

大聯大藉投資新台幣 7,500 萬元於外部企業「先進車系統股份有限公司」，推動電動汽車先進駕駛輔助系統、智能座艙產品發展。繼 2023 年國內著名車廠 Luxgen URX6 Neo 量產出貨至今，得到市場的肯定。

#### 重大成果

##### 促成汽車產業次系統的層級生態

1

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 車規單晶片，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 AVN 360 度環景行車輔助系統、DMS 駕駛監控系統、LDWS 車道偏離警示系統、BSD 盲點偵測系統、FCWS 前方碰撞警示系統之應用。繼 2023 年國內著名車廠 Luxgen URX6 Neo 量產出貨至今，得到市場的肯定。於 2024 年第 4 季，相繼出貨給三菱汽車及 Toyota Vios 東南亞車型，取得重大成果。

2

##### 著重運用競爭優勢，透過合作創造夥伴價值

2024 年第 4 季恩智浦上海總部認可先進車系統在台灣的成果，特地將其列為恩智浦大中華區汽車電子合作夥伴。

## 提升電動汽車關鍵技術的方案開發

大聯大在 2024 年開發了 65 個電動汽車相關的應用方案及上百篇的應用博文，占總方案數的 25%。最新的開發集中在智慧車身電子、第三類半導體的應用以及能源管理系統。增加的方案中，以創新感測器技術和智慧化電源管理，如使用新型 SiC 和 GaN 技術提升汽車能源效率，以及先進的電池管理系統、快速充電設施和智慧座艙系統為重點。2024 年開發方案的綠色零元件銷售金額同比 2023 年增長 12%，占總營收的 0.7%。這些成果展示了大聯大在電動汽車領域不斷擴展的科技實力和市場影響力，推動了行業內的可持續發展和技術創新。



### 3-4-2 潔淨科技發展成果

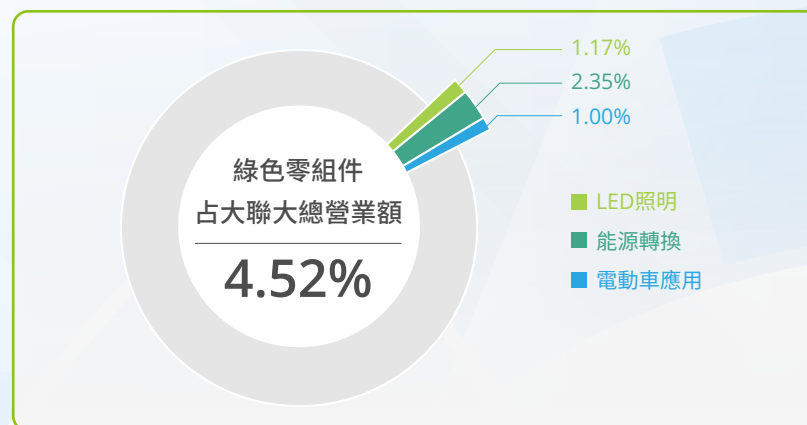
**150 個**

2024 年開發並完成更新潔淨科技相關方案數量

**4.52%**

綠色零組件占大聯大總營業額

大聯大控股持續擴大潔淨科技領域的佈局，開發了更為廣泛的應用方案以應對市場需求的變化，潔淨科技相關方案涵蓋七大類別應用，2024 年開發並完成更新的 150 個潔淨科技相關方案，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，佔 2024 年度總方案數量 70% 的份額，營收成長較 2023 年增加 43%。其中綠色零組件占大聯大總營業額 4.52%，分別來自 LED 照明類別 1.17%，能源轉換類別 2.35%，與電動車應用 1.00%。



#### 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

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，隨著潔淨科技的不斷反覆運算和政策支持的穩固，2025-2027 年將是穩定上升的階段，其中，新能源和電池技術仍將是增長的主要驅動力，智慧城市相關應用 (如智慧計量裝置和智慧照明) 將有顯著發展。



開發類型	預估成長率	類別說明	解決方案名稱	解決方案說明
1 新能源 電源	8%	持續推動創新，特別是在風能和太陽能技術的集成和儲能解決方案方面	基於 STDES-30KWVRECT 30 kW Vienna PFC 整流器入門參考設計	三相 Vienna PFC 30KW 整流器，用在車載充電樁
			基於 InnoGaN INN650TA030AH & INN150FQ070A 設計的 2000W 微逆方案	2kW 氮化鎵微型逆變器
			基於 ST 意法半導體 STDES-BCBIDIR 的 11 kW 雙向電池充電器	11 kW PFC+DC-DC 的雙向電池充電器
			6.6 kW 車載電動汽車充電器	新能源汽車三相 PFC 6.6KW 充電器解決方案
2 電池製造 或運銷	12%	隨著電動汽車市場的增長以及可攜式電子設備的需求，專注於提高電池效率與安全性的新方案	基於 InnoGaN INV100F0030A 設計的 48V/120A BMS 方案	100V 電池管理系統用於家庭儲能
			基於 NXP S32K118 和 MC33774 的 ESS HVBMS CMU 方案	工業儲能設備電池管理系統 CMU 方案
			基於 NXP LPC5516 和 MC33665 的工業 BMU 方案	儲能系統電池管理單元方案
			基於 NXP S32K312 Auto HVBMS BMU 方案	新能源汽車電池管理 BMU 方案，搭配 BJB、CMU 可實現電壓、電流檢測，充放電控制，故障診斷等功能
3 工業 自動化 技術	7%	通過引入 AI 和物聯網技術，進一步提高工業流程的能效和生產力	基於 TouchGFX 的 GUI 顯示方案	STM32 平台的工業 HMI
			基於 ST 意法半導體 Teseo-VIC3D GNSS 航位推算模組適用於工業應用的 3D 航位推算 GNSS 解決方案	工業 GNSS 3D 航位元推算模組方案
			基於 SemiDrive D9360 多屏異顯方案	一芯多系統的工業自動化應用顯示
			基於 NUVOTON MA35H0 結合 emWin 的人機介面規劃設計方案	AppWizard 工業人機交互介面系統
4 改良技術 與系統	9%	探索改善現有技術和系統的創新，特別是在資源回收和廢物管理領域	IntelliGo 人聲 AI 降噪及人聲方位識別方案	採用 NR 降噪 + 定角度拾音方式的人聲聲源定位
			復旦微電子 電機應用   基於 FM33LF015 的空調內機主變頻一體方案	智慧化變頻控制空調一體機
			基於 Joulwatt JW1556/B&JW1572 的 AHB&PFC 之 240W 快充應用方案	帶 AHB 非對稱半橋拓撲和 PFC 的 240W PD 快充
			基於英飛凌 PFC+ 混合反激式拓撲結構 IC XDPS2221 的 140W 適配器方案	140W PFC 架構電源適配器
			基於 Infineon IMD70xA 系列推出高度集成的 MOTIX™ 電機控制器方案	三相柵極電機驅動

開發類型	預估成長率	類別說明	解決方案名稱	解決方案說明
5 智慧計量裝置	10%	隨著智慧電網和智慧城市的迅速發展，推動更為精確的計量技術和資料分析能力	基於 ST 意法半導體 ST25DV64KC NFC 的 LoRa 配置解決方案	帶有 NFC 標籤的 Lora 網管設備
			基於 Socionext SC1233 毫米波雷達之移動偵測應用解決方案	毫米波雷達偵測距離及行為檢測
			基於 Raspberry Pi 5 的影像辨識之下水道清理機器人方案	下水道污垢監測及自動清理
			基於 STM32F103C8T6 與 LoRa 技術實現的模組化感測器之資料視覺化系統	LoRa 技術結合 AI 進行校園資料視覺化
			基於 STM32MP157 的多核心處理器開發輔助盲人手杖解決方案	全域快門影像及 ToF 測距的智慧手杖
6 傳統污染控制	7%	採用環保新材料和工藝，減少工業產生的有害排放	基於 CVITEK_CV1810+SOI_K306P 的 IPC 方案	集成自研 TPU，可提供 0.5TOPS 算力，用在高性能視頻監控應用
			基於 Novatek NT98568+SmartSens SC450AI 實現 AOV 方案	400 萬圖元邊緣 IP 攝像機
			基於 i.MX8MP 和 AR0144 的視覺方案	具備面部識別及行為分析的智慧安防監控
			基於高通 QCS6490 之 AI 智慧電子圍籬展示方案	支援 Wi-Fi 6E 連線的網聯視頻監控應用
7 LED 照明	5%	聚焦於智慧照明系統和綠色建築應用，提高能效和使用壽命	基於 MICROCHIP MCP19117 28W LED 燈光方案	28W 汽車 LED 照明方案
			世平基於 onsemi 汽車前置大燈方案	自我調整汽車前置大燈
			友尚推出基於 onsemi NCL38046 的 150W 調光電源配置	高能效和低功耗的 150W LED 照明電源
			基於英飛凌 Psoc4+ams Osram RGBI 車載觸控氛圍燈方案	支持菊輪鍊的車載氛圍燈，單鏈路最大 1000PCS RGBI

# 4 Knowledge

## 賦能人才·社會共融

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。

亮點績效



88.94%

員工持股覆蓋率

16.20 小時

教育訓練人均受訓時數

>160 部

錄製經驗傳承系列課程影片

23 年

世平集團附設幼兒園已成立

14 年

支持政大商學院供應鏈管理計畫



## 4 本章重點摘要

大聯大控股秉持「團隊、誠信、專業、效能」核心價值，聚焦人力資本發展與社會共融，從人才培育、職場友善、人權保障到產學推動與公益參與，全面展現企業永續承諾。2024 年共投入新台幣 2,650 萬元進行員工訓練，推出超過 160 部經驗傳承課程影片，人均受訓時數 16.2 小時，主管級訓練資源持續加碼。同年，員工持股信託覆蓋率達 88.94%，累積報酬率 30.67%，展現組織與人才雙向成長。

對內，在幸福職場建設上，提供附設幼兒園、有薪志工假、員工健康檢查及運動社團等友善福利，並獲得《幸福企業銀獎》及《最佳人力資源》的獎項，在中國區更連續獲得《最佳雇主》相關獎項肯定。全年無職災或死亡事故，員工健康關懷計畫涵蓋中醫診療、職安演練與健康促進講座，營造安全職場。2024 年完成 4,235 人次人權教育訓練與宣導，並持續推動人權盡職調查，確保營運據點尊重多元平等；且無發生員工內部申訴案件。

對外，大聯大持續耕耘社會公益與青年培育，全年社會投入達新台幣 3,367 萬元，參與志工 426 人次。連續 5 年與 TLPGA 合作舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」；連續 3 年推動 IMV 科技創新獎金競賽，2024 年共吸引 140 組團隊；科技友瘋狂設計賽由 33 所大學、65 組學生參與；連續 14 年與政治大學商學院合作贊助「供應鏈管理產學合作計畫」，培育未來人才。投資方面，自 2017 年起陸續投入活水基金，截至 2024 年底已支持 31 家社會創新企業，同時新增投資揚堡實業近 3,000 萬元，推動綠能處理廠與再生燃料電廠建設，預計年發電量達 1.296 億度，助力循環經濟與低碳轉型。打造以培育產業人才、環境友善與社會共好為核心的永續生態圈。

## 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
- 職場健康與安全

\* 本章資訊亦涵蓋基本主題「人力資本與發展」、「人權及多元平等」、「勞資關係」、「社會公益」

## 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、共融、平等且健康友善的職場環境，並將員工視為重要資產，培育產業人才標竿，且發揮企業社會責任，積極參與產業推廣，培育青年學子。

### 投入資源



投入訓練成本共計新台幣 26,498,613 元，較去年增加 25%，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，「傳智大講堂」共舉辦 4 場，邀請各方專家進行演講，共計 544 人次參與講座活動。



擴大實習專案合作範圍，深化人才培育與產業發展。



培育台灣人才，連續 5 年與 TLPGA 合作舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」及連續 3 年推動 IMV 科技創新獎金競賽，深化與社會的連結。

### 管理方針與評量機制



1

透過績效考評機制，評估人才工作能力與績效表現。



2

定期進行大中華區薪酬市場水準調查，強化選、留任措施。



3

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。



4

使用健康管理系統，追蹤員工健康。



5

定期舉辦季度勞資會議，並設立由專人管理之員工意見信箱。

## 4-1 人才賦能

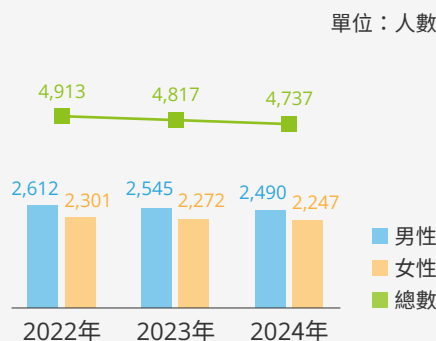
### 4-1-1 人才結構

#### 人力結構多元分布

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

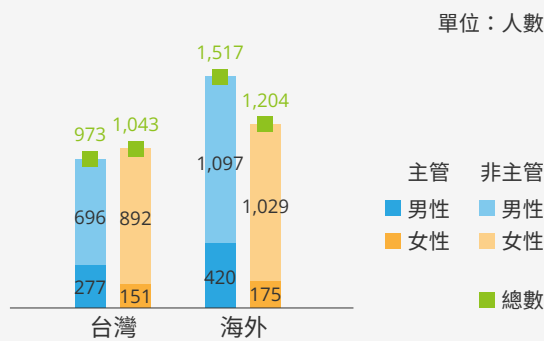
大聯大控股 2024 年共計 4,737 名正職員工，因應公司發展策略進行組織編組與人力布局，人力較 2023 年略減，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性共計 2,247 名、占 47.44%；男性共計 2,490 名、占 52.56%。年齡方面，以 41~50 歲為主，占 36.44%，其次為 31~40 歲，占 32.53%。學歷方面，以大專 / 大學為主，占 85.37%。員工多元性方面，雇用正職身心障礙者 13 名，占總員工數 0.27%。流動率方面，2024 年新進人員共 492 名，新進率為 10.30%；離職人員 560 名，離職率為 11.72%。

#### 性別與員工比例



註 1：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2024/12/31。  
註 2：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

#### 正職人員不同區域之性別與職務分配



#### 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	413	375	14	774	788	16.63%
	31~40 歲	835	706	153	1,388	1,541	32.53%
	41~50 歲	756	970	516	1,210	1,726	36.44%
	51 歲以上	243	439	340	342	682	14.40%
學歷	高中以下	146	159	26	279	305	6.44%
	大專 / 大學	1,991	2,053	863	3,181	4,044	85.37%
	碩士	110	274	132	252	384	8.11%
	博士	0	4	2	2	4	0.08%
總計		2,247	2,490	1,023	3,714	4,737	100%

註 1：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2024/12/31。

註 2：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

#### 女性員工職務分配

單位：人數；%

整體員工	47.44%
整體主管	31.87%
初階主管 <sup>註 1</sup>	31.58%
中階主管 <sup>註 2</sup>	25.88%
高階主管 <sup>註 3</sup>	33.33%
業務職主管 <sup>註 4</sup>	24.64%
STEM 相關主管 <sup>註 5</sup>	47.24%

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。

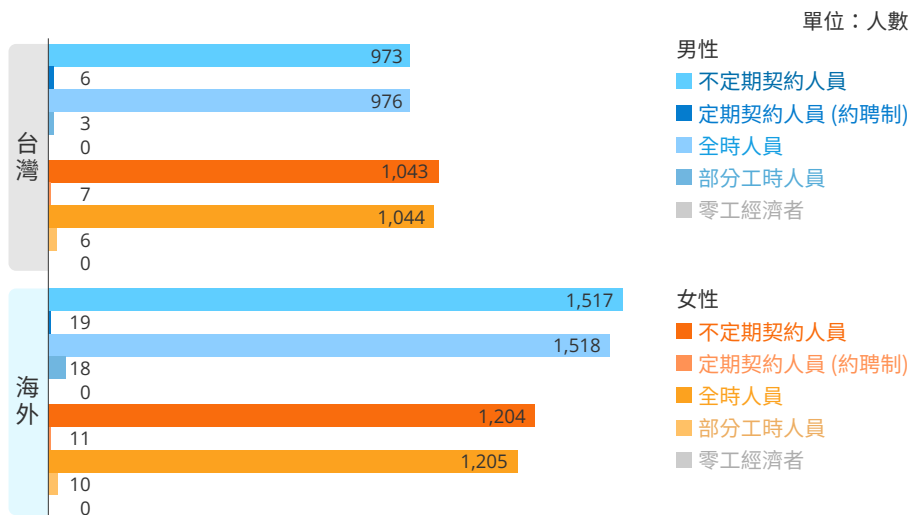
註 4：業務職主管係指業務等營運相關前端單位，但不包含行政單位 (例如：HR、IT、法務等)。

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)。

註 6：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

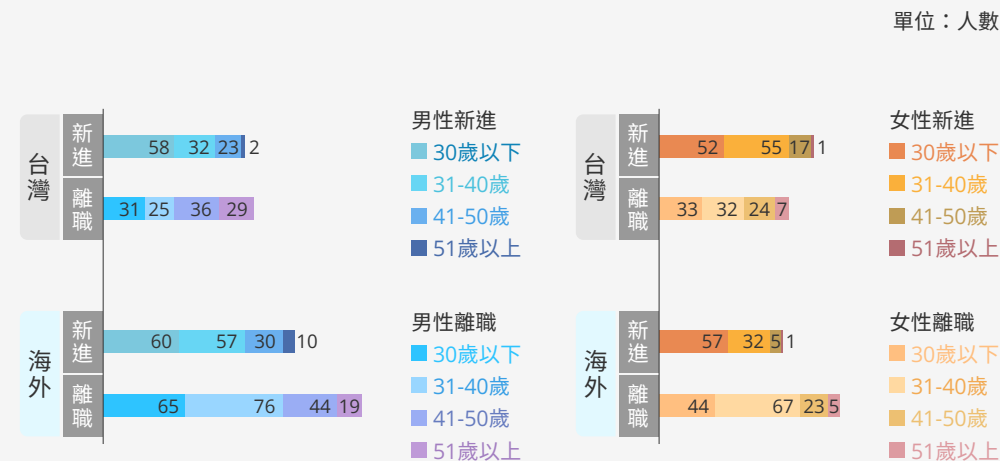


## 員工類型統計



註 1：人數統計採用全時約當數 (Full-time Equivalent, FTE)。統計範圍截止於 2024/12/31。  
 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。  
 註 4：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

## 正職人員新進 / 離職人數

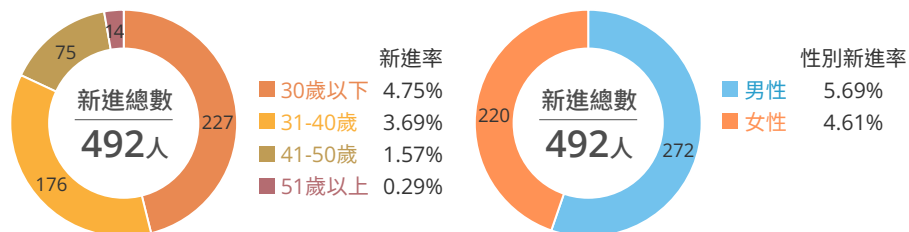


註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。  
 註 2：新進率計算方式為當年度新進人員數 / [(當年度年初員工數 + 當年度年底員工數) / 2]。

## 新進總人數與新進率 依年齡別及性別

新進率總計 10.30%

單位：人數；%

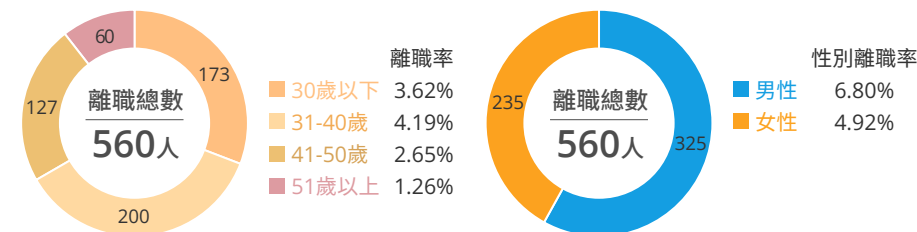


註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。  
 註 2：新進率計算方式為當年度新進人員數 / [(當年度年初員工數 + 當年度年底員工數) / 2]。  
 註 3：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

## 離職總人數與離職率 依年齡別及性別

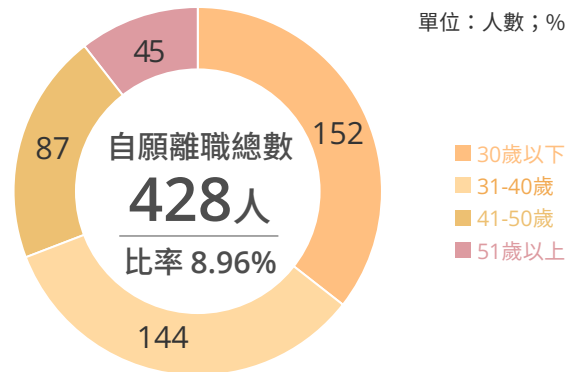
離職率總計 11.72%

單位：人數；%

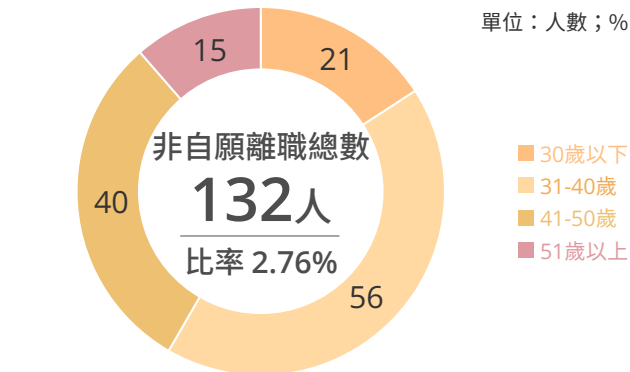


註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。  
 註 2：離職率計算方式為當年度離職人員數 / [(當年度年初員工數 + 當年度年底員工數) / 2]。  
 註 3：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

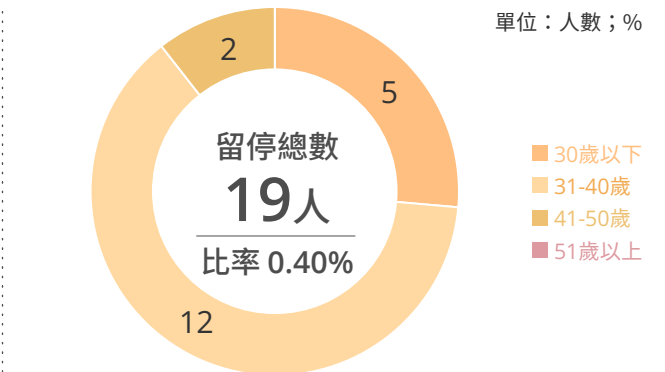
## 正職人員自願離職總人數 年齡別



## 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



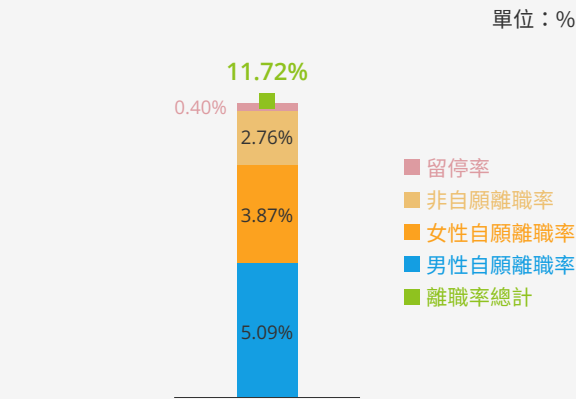
註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。

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



## 2024 年離職率各占比



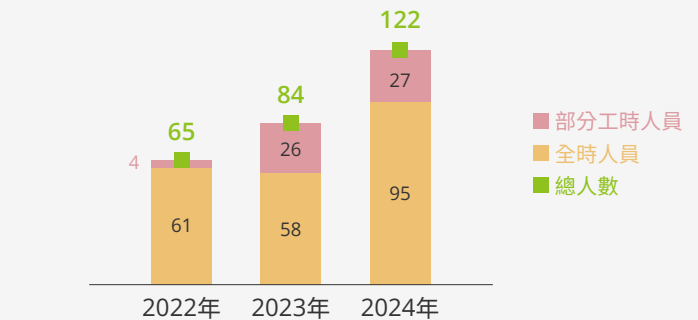
註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。

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]。

註 3：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸 (含香港)、南亞、印度、韓國、北美及英國。

## 非員工之工作者

因應倉庫營運需求及深圳辦公室新增清潔人員，以負責環境維護。



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及不同階段的職涯轉變。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 年起推動第三屆菁英發展計畫，為 3 年期發展計畫，第 1 年以課程加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	2024 年開設之課程
<div></div> <div>通識學程 (新進人員、全體員工)</div>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 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。</li><li>▪ 傳遞企業核心價值，建立 T.I.P.E. 文化。</li><li>▪ 強化軟性職能，提升工作效率。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 新進人員訓練</li><li>▪ 新進同仁交流茶會</li><li>▪ 大聯大核心價值觀 T.I.P.E.</li><li>▪ 工作目標 OKR 設定與管理</li><li>▪ 內部經驗傳承系列課程－經營領導、職場技能、業務流程等</li><li>▪ 永續發展系列課程</li><li>▪ 主題講座：未來工作力、健康促進、友善職場、品酒及高爾夫 ... 等</li></ul>
<div></div> <div>專業學程 (產品人員、業務人員等)</div>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 產業契機研討會</li><li>▪ 各類型產品訓練、前端技術訓練</li><li>▪ 法遵培訓必修課程：智慧財產、個資保護、反壟斷與合規、內線交易</li><li>▪ 客戶關係維繫技巧</li><li>▪ 高階簡報技巧</li></ul>
<div></div> <div>管理學程 (高、中、基層主管)</div>	<p>高、中、基層之管理、趨勢、思維面向的課程規劃安排。</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 儲備及新任主管訓練</li><li>▪ 管理技能系列課程</li><li>▪ 第三屆菁英發展計畫 - 行動學習</li><li>▪ 主管交流會</li></ul>



NTD **26,498,613 元** >**160 堂** ↑**25%** ↑**27%**  
2024 年度人才培訓投入總金額 LMS 線上學習課程 2024 年人才培訓投入成本 2024 年人均訓練費用

## 教育訓練計畫

2024 年，集團持續深化自主學習文化，強化主管級人才培育，並導入創新學習資源，以全面提升組織競爭力。

為促進接班人才發展，我們推動主管級訓練與接班梯隊培育計畫，透過行動學習強化跨集團交流與問題解決能力，並結合內外部教練引導，提升團隊合作與知識共享，確保接班梯隊具備即戰力。此外，我們自製符合企業文化需求的數位學習內容，涵蓋企業宗旨、核心價值觀、OKR(目標與關鍵結果)、數位工具應用、跨世代溝通等主題，幫助員工精準對接組織目標，實踐組織文化，提升學習成效。

目前員工可透過 LMS 學習平台取得多元化的學習資源，包括經營領導、職場技能、業務流程等

超過 160 堂線上課程，幫助員工累積專業知識與實務經驗，促進內部經驗傳承。同時，集團設立獎勵機制，鼓勵員工積極參與自主學習，進一步強化團隊協作與知識共享，確保人才發展與業務運營的無縫接軌。

本年度，集團在人才培訓方面投入 26,498,613 元，較 2023 年成長 25%，展現對員工發展的持續承諾。雖然整體訓練總時數減少，但主管級同仁人均訓練時數提升 2%，人均訓練費用亦較去年成長 27%，顯示培訓資源更聚焦於關鍵人才的深度學習，確保學習資源的品質與效益同步提升。

## 歷年教育訓練統計

年份	總受訓人數	總投入時數 (小時)	人均受訓時數 (小時)	總投入費用 (NT\$ 元)	人均投入費用 (NT\$ 元)
2022 年	4,913	86,988	17.71	18,996,862	3,866.65
2023 年	4,817	96,921	20.12	21,173,906	4,395.66
2024 年	4,737	76,754	16.20	26,498,613	5,593.97

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；統計範圍涵蓋全集團。

註 2：總投入時數均以大中華地區的正職員工時數統計之。

## 2024 年教育訓練統計

項目	男性	女性	主管	非主管
總受訓時數	40,474	36,280	23,992	52,762
員工數	2,490	2,247	1,023	3,714
平均受訓時數	16.25	16.15	23.45	14.21
訓練人次	29,823	29,522	13,678	45,667

註 1：統計範圍為 2024/12/31 在職之正職員工，訓練人次採計訓練合格之正職員工。

註 2：統計營運據點範圍為大中華地區。

5 場

永續通識課程場次

5,698 人次

累計課程學習人次

4.7 分

課程滿意度平均值 (滿分 5 分)

## 推動永續培訓，深耕同仁永續知識

大聯大為深化永續 ESG 理念，自 2021 年起，我們開始舉辦永續專題講座，旨在透過基礎知識的養成，培養全體同仁的永續意識。從 2024 年初，擴大了訓練規模，啟動永續 ESG 通識系列課程，以大中華地區為起點，展開漸進式的培育計畫，採用數位與實體並行的混合授課模式，提高學習的靈活性，以深化同仁的永續基礎與進階知識，持續提升全體同仁的永續認知。

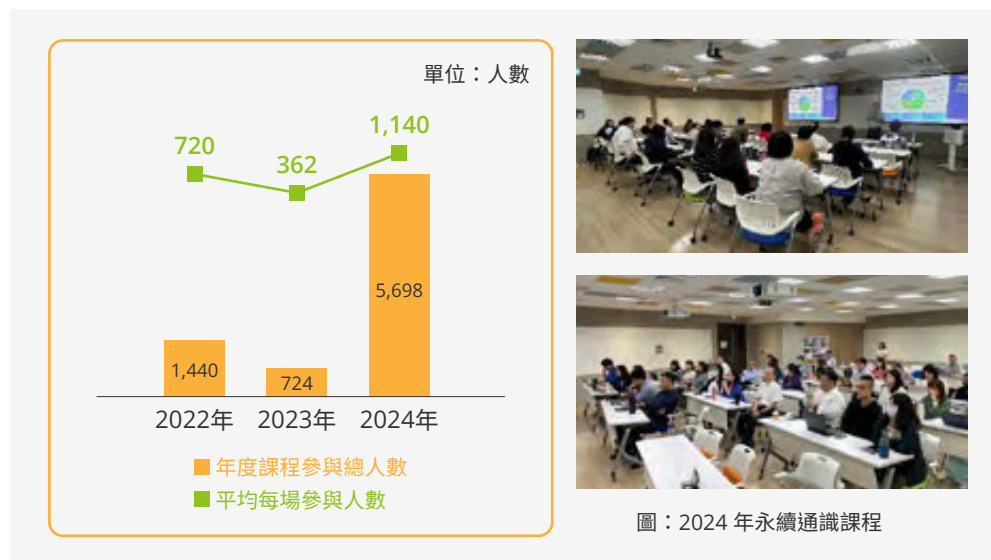
2024 年共辦理 5 場課程，全年度永續通識課程學習累計達 5,698 人次，平均滿意度為 4.7 分 (滿分 5 分)，顯示出集團同仁對課程內容的高度認可。未來，我們將繼續推動永續培訓，客製化設計適合不同群體的專業課程，以實現永續知識的傳承，帶領同仁從永續通識力邁向永續專業力。

## 2024 年永續培訓系列課程

學員區域	課程名稱	參與人數	參與率
大中華地區	1 企業的綠色魔法！ESG 永續經營策略	1,568	36.8%
	2 綠色影響力：用 ESG 與利害關係人對話	1,224	28.8%
	3 迎接 ESG 浪潮：企業永續發展的風險與挑戰	993	23.4%
	4 漫談淨零排放與碳盤查	896	21.1%
	5 永續潮流中的職場必修 - 多元平等共融	1,017	23.9%

註：課程參與率，依開課當日大中華地區在職人數進行計算。

## 近三年永續課程參與人數統計



## 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。

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。

近年持續發展內部自製課程，建置業務實戰、經營領導及職場技能三項大類的課程體系，超過 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。

## 4-2 幸福職場

### 4-2-1 員工薪酬與福利

#### 薪酬制度

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

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「變動獎勵」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勵。

1.10 : 1

2024 年台灣地區基層人員 (不分性別) 之標準薪資與當地最低薪資的比例

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。

2024 年台灣地區基層人員 (不分性別) 之標準薪資與當地最低薪資的比例 1.10 : 1，優於當地基本薪資。

#### 2024 年性別薪酬比

單位：%

	主管	非主管
男性	1.27	1.32
女性	1	1

註：統計範圍為大聯大控股台灣地區，以平均薪酬為比較基準。

#### 非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及與前一年度差異

單位：人數；新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	330	365	35
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,408	1,329	-79
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,290	1,175	-115

註 1：申報適用一般行業公司基礎。

註 2：統計範圍 2023 年為本公司；2024 年為本公司大中華地區 (台灣、中國大陸及香港) 營運據點。

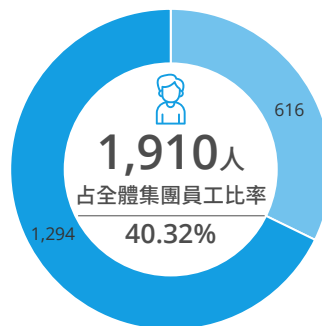


## 績效考評機制

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。2024 年大中華區符合績效考評條件之員工 100% 完成績效考評。

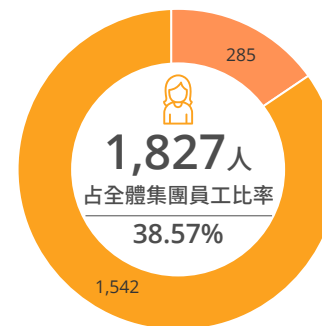
## 接受定期績效評核員工統計

單位：人數；%



男性員工占  
全體集團員工比率

■ 主管 13.00%  
■ 非主管 27.32%



女性員工占  
全體集團員工比率

■ 主管 6.02%  
■ 非主管 32.55%

註 1：受定期績效評核之人員為大中華地區（台灣、中國大陸及香港）的正職員工。

註 2：受定期績效評核人員百分比 = 大中華地區（台灣、中國大陸及香港）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 8.58：1。因此薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與所有員工（除薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 4.67%。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。

8.58 : 1

年度總薪酬比率

4.67 : 1

年度總薪酬增加之比率

## 年度總薪酬比率

單位：新台幣元

年度	薪酬最高個人 之年度總薪酬	所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬中位數
2023	11,213,965	1,212,550
2024	10,197,900	1,189,000

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：統計範圍：大聯大控股大中華地區（台灣、中國大陸及香港）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）。

23 年

台灣區大聯大世平集團  
附設幼兒園

2024 年員工持股信託

88.94%

覆蓋率

30.67%

累積報酬率

NTD 965,010,166

淨資產 (元)

## 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。且為了因應快速變化的工作環境，提升組織的應變能力與效率，並致力於為員工打造一個更具彈性及能兼顧工作與生活平衡的職場環境，推行遠距上班制度。

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。2024 年榮獲中國外商投資企業協會《全國（深圳）優秀外商投資企業和諧勞動關係促進獎》、智聯招聘《2024 中國年度最佳雇主 - 上海最佳雇主》、眾旗 (HRflag)《2024 極幟獎 -- 最佳人力資源管理團隊》與《2024 極幟獎 -- 最佳人力資源分享服務中心》、1111 人力銀行《2024 幸福企業銀獎》等肯定。

### 基礎福利項目



註 1：春節開工紅包限中國大陸（含香港）、勞動節禮金限台灣區。

註 2：活動不定期舉辦，依地區性實際辦理為主。

註 3：員工皆享有團保基本保障，其團保內容依地區性微調。

## 友善職場育兒環境，提供家庭照顧支持

大聯大控股推崇育兒友善的職場氣氛，除依相關法規訂定育嬰留停辦法、為育嬰員工設置哺乳室外，亦設置友善托育環境，讓員工安心工作、子女健康成長。其中，台灣區大聯大世平集團附設員工子女幼兒園於台北南港成立長達 23 年，提供社區及員工一個專業可信賴的托育環境，並享有學雜費減免的托兒補助措施；2024 年有 53% 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。



圖：世平集團附設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。深圳與上海辦公室為協助員工分擔暑假育兒壓力，開辦「大大寒暑假託管班計畫」，2024 年辦理為一個月的暑期班，服務的小朋友超過 300 位人次，廣受員工的好評，以實際行動支持員工兼顧職場與家庭，大大升企業幸福感。



### ◆幸福企業～上海 2024 寒假托班

#### 興趣課堂

#### 消防知識培訓

培訓內容：了解火災的危害及可能造成嚴重的燒傷、窒息等，兒童明白火災的可怕程度，以便能夠更好地保護自己。



視頻：逃生模擬

### ◆2024 上海暑假託管班開班

#### 幼稚園

#### 小學班



圖：2024 年上海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
2024 年可申請育嬰假人數	46	76	122
A：2024 年度申請育嬰留停總人數	1	14	15
B：申請於 2024 年復職人數	0	13	13
C：2024 年度實際復職人數	0	12	12
D：2023 年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	6	7
E：2023 年該年度育嬰留停復職人數	2	7	9
復職率 % = C/B	N/A	92.31%	92.31%
留任率 % = D/E	50.00%	85.71%	77.78%

註：統計範圍為本公司大中華地區（台灣、中國大陸及香港）。

## 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，亦持續提供員工於職涯不同階段相關協助，並於終止勞雇關係時提供政府相關補助及就業輔導資訊。2024 年度退休金費用及退休金負債金額請詳 2024 年度合併財報。為彌補台灣區員工在社會保險有關勞工退休保障之不足，鼓勵員工及早做好退休規劃，自 2021 年起成立台灣區員工持股會並交付信託，到職滿一年員工可自由申請入會，每月提存固定金額（依員工意願可選擇固定薪資 8% 為上限），大聯大控股與台灣子公司每月相對提撥獎勵金。此舉除了協助員工打造更好的退休計畫，也提供多元的利潤分享機制，以吸引及留住人才，激勵員工與公司共大、共好、求共贏。



## 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。

以員工為例，大聯大控股在人才招聘、任用皆不因性別或性傾向而有差別待遇，係以人員之專業與相關資歷為優先考量，並經由內部同儕評比後敘薪以維持公平性，不因種族、膚色、信仰、殘疾狀況、國籍、性別、性別認同、年齡、婚姻狀況等差異，而作出不平等的決定，並依本公司所擬定之薪酬政策執行；此外，供應商夥伴及其他利害關係人於對應之人權議題上亦有「供應商行為準則」、「衝突礦產政策」等與人權議題之配套政策可供遵循。



大聯大控股政策及證書

### 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、保護個人資料、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

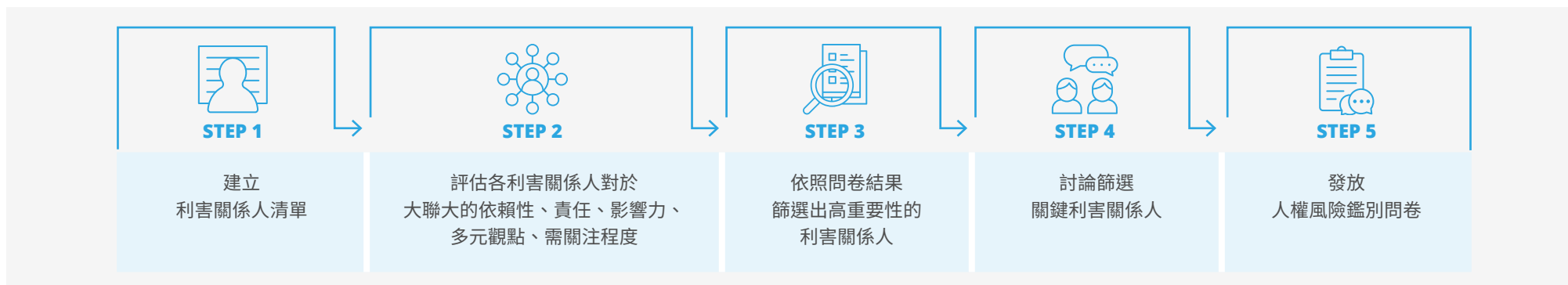
### 人權管理流程

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。
 落實人權盡職調查、減緩及補救措施	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。
	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。

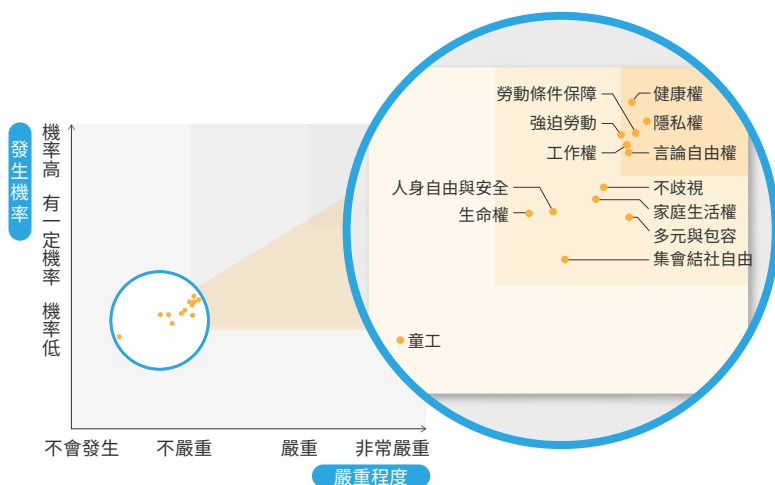
## 人權重大風險鑑別

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，2024 年無重新鑑別人權議題。

## 利害關係人識別流程



## 人權風險管理矩陣結果



## 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"> <li>健康權</li> <li>強迫勞動</li> <li>隱私權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>家庭生活權</li> <li>勞動條件保障</li> <li>隱私權</li> <li>強迫勞動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康權</li> <li>言論自由權</li> <li>勞動條件保障</li> </ul>

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

## 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

項目	減緩措施	補救措施
健康權	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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 (CO<sub>2</sub>)、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、CO<sub>2</sub> 測定。</li> <li>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。</li> <li>6. 落實工傷通報流程及緊急回報機制。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
隱私權	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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)。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>5. 取得 ISO/IEC 27001:2022 認證，改善整體資訊系統安全，並於每年自行查核至少一次。</li> <li>6. 善盡個資告知義務，全員簽署「個資告知書」。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
強迫勞動	<p>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>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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作場域設有哺乳室，友善女性員工。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有育嬰需求之員工，可依法申請育嬰留停。</li> <li>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，釐清原因並了解員工兼顧家庭所需的支持或意見。</li> </ol>
勞動條件保障	<ol style="list-style-type: none"> <li>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，全員簽署員工服務同意書，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。</li> <li>2. 定期舉辦勞資會議進行雙向溝通。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 針對工作異常情形，後續將由人資單位進行後續追蹤與負荷評估、輔導等作業。</li> </ol>



## 客戶 - 減緩措施

項目	減緩措施
隱私權	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>4. 取得 ISO/IEC 27001:2022 認證，改善整體資訊系統安全，並於每年自行查核至少一次。</li> <li>5. 公開利害關係人聯繫窗口及第三方申訴管道。</li> </ol>
勞動條件保障	<p>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。</p>
強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 對外宣示「衝突礦產政策」內部制定「衝突礦產管理辦法」，致力避免經手的產品來自強迫勞動、童工開採或武裝衝突等衝突礦產地區。</li> </ol> <div>  <p>大聯大控股人權政策</p> </div> <div>  <p>大聯大控股衝突礦產管理</p> </div>

## 上游供應商 - 減緩措施

項目	減緩措施
健康權	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 大聯大訂定衝突礦產管理政策，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。</li> </ol>
言論自由權	<p>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。</p>
勞動條件保障	<p>人權政策中承諾責任採購。</p>

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；%

2024 年 人權宣導訓練	總時數	參與 人數	參與員工 佔整體員工 之比例
人權議題教育訓練	1,808	1,158	24.45%
性騷擾防治對策宣導	1,938.8	1,991	42.03%
員工行為準則宣導	77.4	259	5.47%
個資保護系列講座	774.2	827	17.46%

註 1：統計範圍為台灣、中國大陸、香港。

## 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 件於 2024 年持續與員工調解中，2024 年度並無發生員工內部申訴案件。

勞資爭議事件	當年度發生案件	完成調解	調解中	改善措施
2023 年	3	2	1	持續提供暢通的申訴管道或不定期舉辦焦點團體訪談，促進良好溝通，減少誤解
2024 年	0	0	1	

註 1：統計範圍為大中華區（台灣、中國大陸及香港）。

註 2：2024 年調解中案件屬 2023 年發生案件持續於 2024 年進行調解。

## 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，公开发布即時性通知或重大性公告。



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。



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。



不定期實施  
員工意見調查

透過員工敬業度調查或其他調查形式，了解員工想法，奠定幸福企業的基石。

## 性騷擾防治

### 職場性騷擾案件處理流程



STEP 1  
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。



STEP 2  
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。

## 感謝音頻活動調查

**513 份** 收到音頻份數

**99%** 員工肯定活動明確傳達感謝夥伴價值的宗旨

**88%** 員工感到滿意

## 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。

## 我有話想說

2024 年，大聯大控股持續致力於提升員工體驗，進行了員工焦點團體訪談，主要目的為希望更深入了解員工所在意的自我價值、想在大聯大達到的未來目標，以及員工對於推動組織宗旨的建議，以達到員工價值與組織價值的共振，同時創造更加美好的員工體驗。此次焦點團體隨機選取集團兩岸三地共 318 名員工，採取線上團體焦點訪談的形式，分為四個場次，每場次兩小時的線上訪談，訪談結果除了更理解員工的自我價值及所追求的目標，從中我們也發現員工對於公司持續傾聽員工心聲的期待，因此，為回應員工心聲，我們也在公司內部網站成立了「我有話想說」之園地，主題性的蒐集員工的真實的想法及建議，並將資訊彙整分享給管理階層，以作為相關改善行動的依歸。

## 聲入人心

大聯大控股在 12 月舉辦「聲入人心」活動，鼓勵員工錄製對其他夥伴的感謝音頻，分享彼此的感謝與故事。每段音頻時長 60 秒，內容包含感謝的原因或動人故事。活動為期 4 週，每天精選播放當日的感謝音頻，創造溫馨的工作氛圍。活動共收到 513 份感謝音頻，根據活動後調查顯示，有將近 99% 的員工認為本次活動明確傳遞肯定夥伴價值的主旨，88% 的員工感到滿意。透過這次活動，員工之間的感謝與互動大幅增強，不僅拉近了同事間的距離，也進一步提升了團隊凝聚力，打造正向的工作環境。





## 4-2-4 職場健康與安全

0 件 1,654 人次

2024 年職業災害數量 2024 年健康促進講座參與總人數

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 (自動體外心臟去顫器) 設備，2024 年將設備使用教學與相關急救通識訓練納入一般安全衛生教育訓練內容中。

### 職業安全衛生管理目標

- 1 規劃並落實年度工作計畫，其中包含：規劃並執行勞安人員職場安全教育訓練
- 2 完善大聯大職安零風險的工作環境

### 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，2024 年 5 月設立「職安衛支援中心」，施行各項安全衛生事宜，防止職業災害，保障工作者安全及健康，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，會關懷員工並了解事故原因，同時可依工作規則規範申請休養；正式員工亦可運用公司提供之免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助。

風險情境	管理控制	處置措施
員工交通意外	<ul style="list-style-type: none"> <li>提倡搭乘大眾交通</li> <li>建立流暢的內部通報機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設立健康諮詢室，駐點醫護</li> <li>員工請假及公傷通報</li> <li>協助員工保險理賠</li> <li>員工健康關懷追蹤</li> </ul>
工作場域事故	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期設備維護</li> <li>應依法消防安检</li> <li>實施防災演練</li> <li>建立 Call Tree 危機回報機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備異常排除</li> <li>辦公大樓緊急疏散</li> <li>啟動危機回報機制，確認員工安全</li> </ul>

### 2024 年職場安全教育訓練

項目	總訓練時數	參與人次
新進員工防災常識宣導	238	238
緊急應變措施宣導	4,277	2,045
一般安全衛生教育訓練	1,110	209
消防編組訓練施教課程	6,824	575

### 2024 年緊急應變暨消防演練

項目	舉辦場次	參與人次
辦公樓消防安全演練	8	2,415
運籌倉庫消防安全演練	8	484
倉儲營運持續管理演練	2	29

註：統計範圍為大中華區正職人員。

## 職業災害分析統計表

2024 年大聯大控股員工缺勤率

0.30%

男性員工

0.73%

女性員工

0.53%

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	243,250	260,750	504,000
工作總時數	1,946,000	2,086,000	4,032,000
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	0
虛驚事故率	0	0	0
虛驚事故比率	0	0	0

註 1：統計營運範圍為大聯大控股大中華地區（台灣、中國大陸、香港）。

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 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

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

註 6：2024 年無嚴重職業傷害（無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態）事故或職業傷害所致死亡事故。

## 工作場域緊急應變措施

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

2017 年起大聯大控股啟動辦公室緊急應變專案，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，大聯大控股亦持續透過線上演練與培訓方式進行，確保員工緊急事件發生時，能有足夠的知識與應變能力。自 2023 年起，恢復每兩年舉辦緊急應變暨實地消防演練，2024 年執行緊急應變暨線上消防演練。

本公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。依法不得對實施安全退避之勞工予以不利之處分。針對大聯大不同地區營運據點亦依當地相關法規處理之。

## 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，如建立實驗室使用規範，針對使用對象進行教育訓練、提供防護設備設施（防護手套面罩口罩、排煙裝置等）、定期進行設備設施維護保養與更換。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。

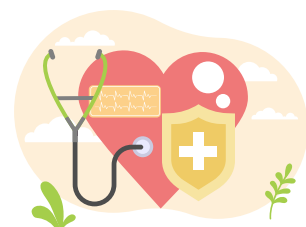
## 員工健康促進

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。

2024 年大聯大控股中國區與外部中醫合作，提供員工免費的健康檢查和治療，醫生通過專業的中醫診斷和治療，除了讓員工們能夠及時瞭解自己的身體狀況，幫助他們預防疾病、增強體質，同時也學習到保健知識，增強健康意識和自我保健能力，並進一步感受到公司對員工健康的關心和重視。



圖：中國區「中醫診療」日服務



冬至，既是二十四節氣中一個重要的節氣，也是中國民間的傳統祭祖日。  
冬至是四時八節之一，被視為冬季的大節日，在古代民間有“冬至大如年”的講法。  
在中國南方地區，有冬至祭祖、宴飲的習俗。在中國北方地區，每年冬至有吃餃子的習俗。



4.9 分

2024 年大聯大控股中國區 24 節氣  
打卡活動滿意度 (滿分 5 分)

2024 年大聯大控股中國區舉辦 24 節氣打卡活動，透過活動向員工普及節氣養生小知識，包括養生食譜、養生理念，以及贈送養生好物。此活動之員工總體滿意度達到 4.9 分 (滿分 5 分)。

## 2024 年健康促進講座

課程名稱	參與人次
1 香香生活 - 精油舒壓放鬆	30
2 活下來！新生代職場生存指南	502
3 綠手指療癒力 - 手作植栽	30
4 職場與家庭的平衡術	501
5 如何優雅地慢慢變老	561
6 增加生活儀式感 - 拼貼杯墊舒壓小物	30

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

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

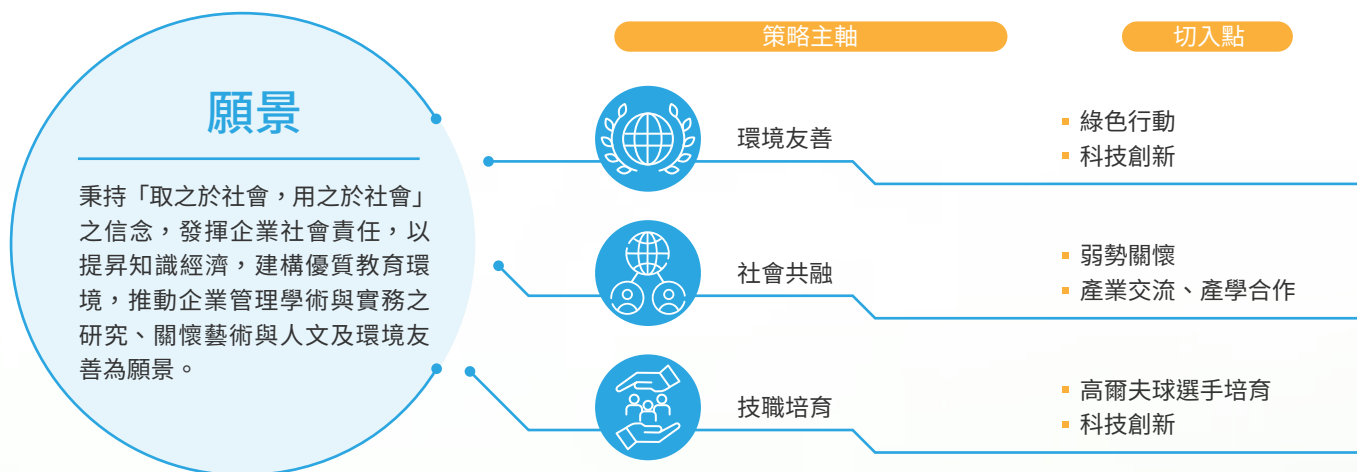


## 4-3 社會共融

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

#### 執行 IMV 科技創新獎金競賽

375 組

企業或團隊參賽組數

NTD 1,445 萬

累計頒出獎金

82 場

線上線下說明會場次

58 場

訪查與工作坊場次

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。

#### SDGs 目標



聯盟官網

### IMV 科技創新獎金

ESG 科技創新推動聯盟已連續 3 年推動 IMV 競賽  
創新科技實踐永續價值，開創氣候變遷的智慧解方

#### 推動緣由

2022 年，由大聯大控股扮演領頭羊，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，至今已連續 3 年推動 IMV 科技創新獎金競賽（以下簡稱 IMV 競賽）。為更極回應氣候變遷衝擊與挑戰，2024 年新增【科技創新 X 氣候對策】主題，期望透過科技賦能，提升傳統產業面臨極端氣候衝擊之韌性。第三屆 IMV 競賽共 140 組參賽者提案，符合資格之企業組提案更較去年成長 51%，歷經初選、工作坊、業師交流、實地訪查、複選及決選，脫穎而出最符合 IMV 精神的 17 組卓越團隊，頒出 485 萬元獎金。

大聯大控股期望透過藉由 ESG 科技創新推動聯盟，用科技帶動產業轉型，與供應鏈夥伴攜手關注並支持更多氣候議題新解方，共同傳遞永續的正面價值。

#### IMV 精神

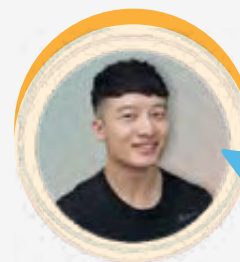


#### 近三年執行成果

- 1 接觸 375 組參賽企業或團隊
- 2 累計頒出高達 1,455 萬獎金
- 3 82 場線上 / 線下縣市與校園說明會、58 場訪查與工作坊

#### 參與團隊回饋

節能減碳非企業組第 2 名：陽明交大碳排放減量先鋒隊



李安：  
這是我第二次參加 IMV 競賽，而讓我持續參賽的原因為，IMV 競賽能讓學生以最低的成本接觸市場上重要的痛點資訊。在學校裡，我們常沉浸於自身技術的發展，卻容易忽略市場上亟待解決的痛點。透過 IMV 比賽，評審提供了務實的建議，讓我們了解市場需求並發掘可連結的價值。同時，比賽也鼓勵學生將所學結合，讓我們發揮創意，一同解決社會問題，實現永續發展的價值。



## 產業交流

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

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

類別	組織	職務	策略目的
產業交流	台灣上市櫃公司協會	榮譽理事長	期與台灣優秀企業家及專業人士，共築學習平台，強化台灣上市櫃公司之競爭力。
	台灣產業控股協會	理事長	鼓勵企業籌組產業控股及策略聯盟，打造產業共贏生態圈，進而提升台灣企業國際競爭力。
	中華經營智慧分享協會	理事長	集合台灣的企業大師 / 企業院士，針對成長型及轉型期之企業領導人，傳授精煉數十年的經營智慧，讓珍貴之企業經營智慧得以擴大傳承。
	台北市電子零件商業同業公會	理事	與公會合作，協辦相關專題演講及課程，以促進電子零件相關產業之發展。
	台灣併購與私募股權協會	常務監事	協助建構台灣完善之併購與私募股權投資環境。
	財團法人華聚產業共同標準推動基金會	常務監察人	促進兩岸共同制定產業標準，共創雙贏。
	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。
	台灣玉山科技協會	會員	期與玉山科技協會一同為建構「科技、人才、創業、投資—全球華人知識經濟共同體」，傳承華人企業家的智慧、堅持、創新等精神，貢獻心力。
	台日商務交流協會	會員	期加強台日商務交流，建立長期健全而安定之經貿關係及互利雙贏之合作機制。
	台灣半導體產業協會	會員	期參加協會活動與國際接軌，進而提升台灣半導體產業之整體競爭力。
	社團法人台灣全球商貿運籌發展協會	會員與理事	與協會共同致力與推展全球運籌之應用與研究，進而協助國內企業全球運籌 (物流) 之整合與管理，促進其競爭優勢，達到配合國家經濟發展政策之目的。
	中華民國工商協進會	會員	與共同致力於「優化投資營運環境」、「深化全球經貿合作」、「強化工商創新動能」、「擘劃永續共好未來」，與世界接軌。
永續發展	台灣區電機電子工業同業公會	會員	與產業互動，增進共同利益，帶動產業升級，以促進經濟發展，進而提升台灣產業之整體競爭力。
	台灣董事學會	會員	強化公司治理，完善董事會運作及達成企業永續發展之目標。
	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。
	台灣綠電應用協會	理事	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。
	台灣氣候聯盟	會員	藉參與氣候圓桌行動會議，掌握國際氣候趨勢與議題，並與會員企業交流低碳轉型策略，提高氣候變遷下企業韌性。
	天下永續會	會員	期參與會員培育工作坊、產官座談、標竿企業參訪及企業倡議交流等會員權益，掌握最新國際永續發展趨勢，提升企業 ESG 轉型動能。



## 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，2024 年舉辦 4 場傳智講座，共 544 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，2024 年舉辦企業輔導 / 培訓 59 家次、企業經營專班 168 人次、投資併購實務精修班 6 天次，整體專題培訓課程、演講座談活動共計達 2,349 人次。
台灣產業控股協會	集結培訓教育委員會委員的豐富實務背景審閱推出《產業控股實務》，於台大 EMBA 作為選修課開課；此外，集結 Podcast 頻道《產控相談室》內容，出版《競合時代》書籍贈發全台上市櫃企業。

### 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」。

2024 年邀請傑出創業家、經營者、不同產業精英、專家學者等分享其成功經驗和豐富學養及真知灼見，讓參與者有不同的學習和啟發及感受，對其人生及職涯都有正面收穫，提供一個雙向互動溝通的知識交流平台。

### 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。2024 年持續不忘初衷，並全新推出影音內容，邀請十來位院士精心製作系列影音課程，推出影音學院，企業只要加入影音學院，就等於將院士的「分身」請回公司進行內部培訓，由院士們從人才組織、服務創新、經營管理、職場技能等各個領域傳授經營之道，讓 MISA 引領觀看者進入「知識元宇宙」。

### 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	378
2 傳智企經班	168
3 傳智院士講堂	544
4 BMWP 經營大師學坊	800
5 投資併購實務精修班	144
6 家族傳承工作坊	60
7 SSDA 永續策略動態分析師	167
8 KD 勤學坊	178

## 台灣產業控股協會

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

協會定期與政府部門推進產業控股的發展，2024 年 8 月邀請到國家發展委員會劉鏡清主委蒞臨會員大會，針對產業控股議題進行與談交流，產業控股議題也持續受到新任內閣經濟部郭智輝部長、國發會劉鏡清主委之重視，協會並透過建言說帖及出版品，配合政府進度推進產業控股政策，以期產業控股概念在台灣生根發芽。

協會亦持續推廣產控知識，2024 年攜手杜榮瑞特別顧問，並集結培訓教育委員會委員的豐富實務背景審閱推出《產業控股實務》，成功於台大 EMBA 作為選修課開課，報名踴躍超過名額上限，實則顯示產業控股議題之於時下產業環境逐漸受到關注，是各企業再評估轉型升級時，逐漸會納入思考的策略之一；此外，亦集結過去 Podcast 頻道第一季內容，將併購律師黃日燦、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的精采對談集結成冊，出版《競合時代》贈發全台上市櫃企業參酌產業控股關鍵致勝心法，並持續受到企業入會意願探詢，協會現在收穫共 98 家、共 120 位會員的支持，持續落實「協助企業做大、做強，到共好共贏」之宗旨。



圖：台灣產業控股協會會員大會合照  
(圖片來源：台灣產業控股協會)



175 人

師生總參與人數

15 組

入圍決賽組數

NTD30 萬

共計頒發獎金 (元)

## 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，激發青年創新能力為台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。

SDGs 目標



## 科技友瘋狂 AI 創新與應用校園設計大賽

### 2024 年友二屆科技友瘋狂校園設計大賽

#### 推動緣由

隨著 AI 技術的快速發展，其應用領域也日益廣泛。大聯大控股友尚集團主辦與大大通協辦「<友二屆>校園設計大賽科技友瘋狂」，透過企業與校園攜手合作，舉辦「AI 創新與應用」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。

#### 執行成果

隨第二屆科技友瘋狂校園設計大賽的競賽，從第一屆的 35 組團隊報名參賽，到本屆增加至 65 組報名，來自於的 33 所學校，師生總參與人數高達 175 人，藉由這兩屆的校園競賽活動，奠定大大通在大專學院間的科技方案知識庫，原廠也能透過此次活動，讓同學在學習階段就能認識接觸到該公司的最新應用產品，彼此透過大大通平台相互交流，激發創意的火花，幫助同學累積實務經驗，也能為企業找出適合的職場新鮮人。最後共評選 15 組入圍決賽，並針對其隊伍提供各 1 萬元的開發雜費，最終依據評審結果，共計頒發 NTD\$30 萬元獎金。



## 推動亮點

#### 參與規模的擴大

1

從第一屆的 35 組團隊增加到第二屆的 65 組團隊，師生總參與人數達到 175 人，顯示出活動的吸引力及其受歡迎程度的提升。

#### 科技方案知識庫的建立

2

本次同學們累計為大大通提供 28 篇技術文章與 2 支作品影片，建立起大大通在大專學院間的科技方案知識庫，將有助於未來在教育和研究中的應用。

#### 產學接觸

3

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。

#### 交流與創意激發

4

參賽者通過大大通平台相互交流，激發創意的火花，推動更多創新想法的形成。

#### 實務經驗的累積

5

學生通過競賽累積實務經驗，更好地準備未來的職業生涯。

#### 企業人才發展

6

企業能夠通過活動發掘和吸引適合職場的新鮮人，為未來的人才儲備做好準備。

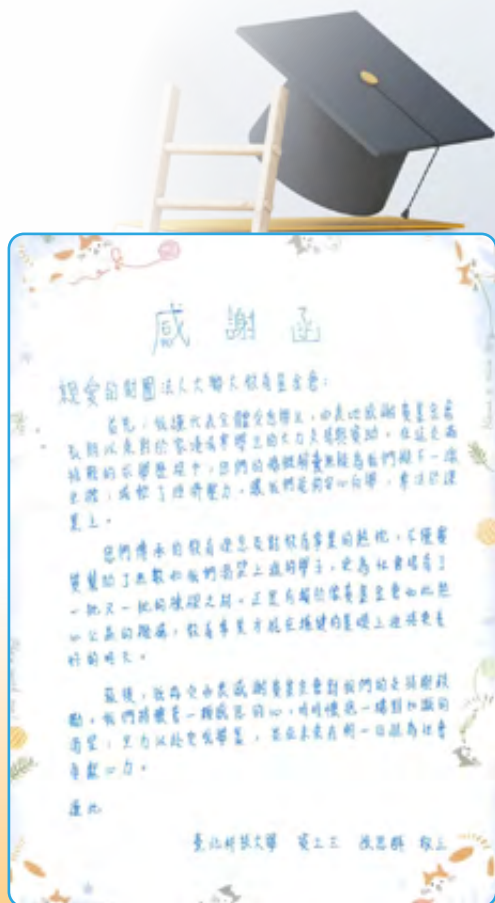


## 獎學金與實習專案

大聯大 2024 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。

2024 年

專案項目	合作對象	學生人數	專案績效
大聯大清寒學生獎助學金	國立台北科技大學	10	共計核發 10 名台北科技大學學生，每名 <b>25,000 元</b> 整，幫助清寒學子就學與生活
贊助供應鏈管理學程	國立政治大學	98	<ul style="list-style-type: none"> <li>招生學員共計 98 名，包含學士班 56 名、碩士班 42 名；截至第五期本學程總計 <b>1,096 人</b></li> <li>邀請供應鏈管理專業經理人進行專題演講共 <b>13 場</b></li> <li>完成 <b>3 場</b> 企業參訪</li> <li>共計 <b>14 位</b> 老師參與開設供應鏈管理學分學程及專長學程，共計 <b>12 門</b> 課程</li> </ul>
控股公司資訊科技實習計畫	國立政治大學 國立雲林科技大學 國立台北科技大學 私立東吳大學	10	共招募 10 位 IT 實習生，其中 <b>5 位</b> 於實習結束後直接轉任為正式員工
友尚集團 FAE 實習生計畫	台北城市科技大學	3	共 3 位實習生， <b>1 位</b> 於實習期滿轉正式員工



圖：接受清寒獎助學金同學的回饋感謝信

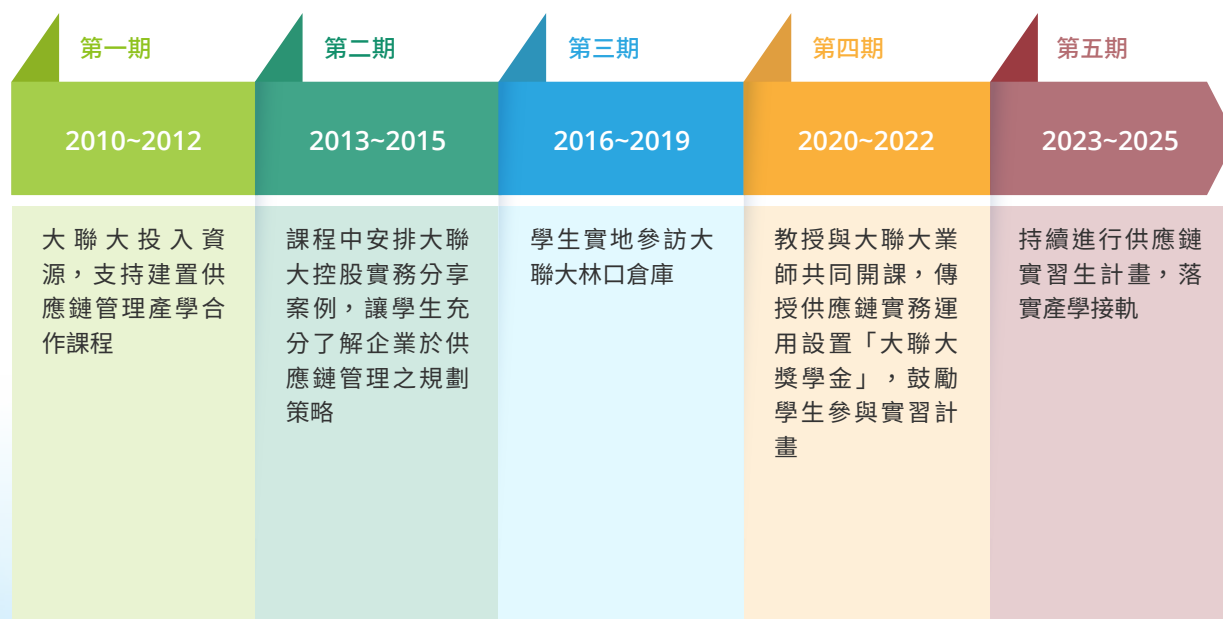
## 連續 14 年支持國立臺北科技大學電資學院「大聯大清寒獎助學金」

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」，2024 年提供獎助學金申請每學期至少 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」，2024 年已邁入第 14 年，合作目的其一為結合理論與實務，系統性整理台灣供應鏈管理之知識；其二為創建一套完整供應鏈管理之教材與教案，以為台灣產業界提供供應鏈管理的人才為最終目標。

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



圖：與政大供應鏈學程合作，於 2024 年獲頒教育部銀質獎牌，由大聯大控股曾國棟永續長（右）於頒獎典禮接受表揚

## 國立雲科大及東吳大學「資訊科技實習計畫」

資訊科技實習計畫自 2017 年起實施多年，合作學校包含政治大學、雲科大、台北科技大學等國立大學，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，2024 年共招募 10 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。

## 4-3-2 社會影響力

### 影響力投資與綠色投資

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 2024 年底，活水基金團隊已募集 5 檔基金，共投資 31 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。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，協力提升社會創新企業的投資準備度、規模化能力及社會影響力，營建一個充滿活力的影響力生態圈。

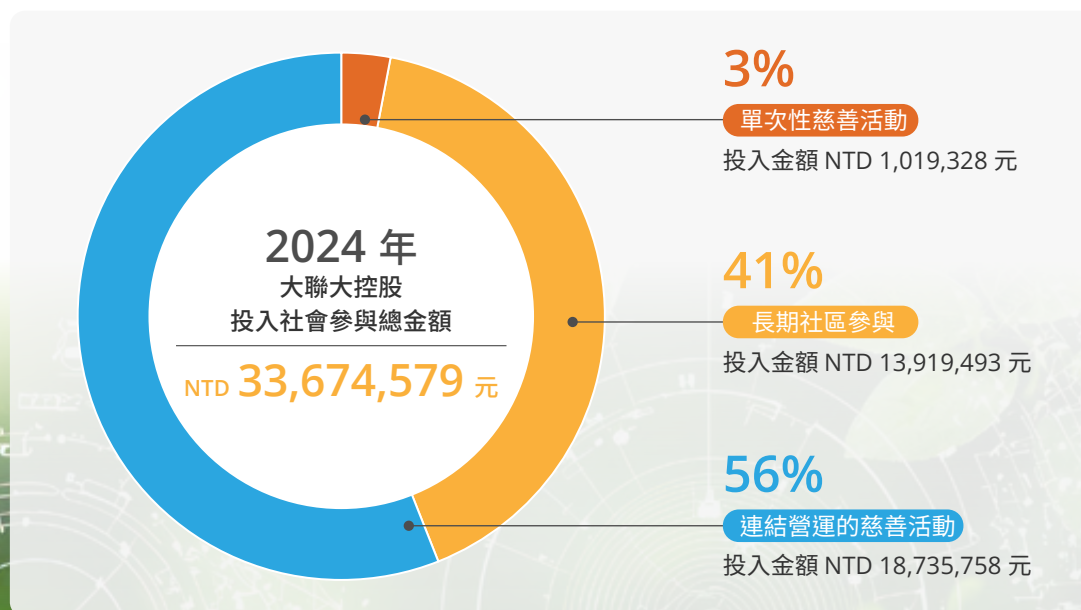
大聯大控股亦積極推動綠色投資，並於 2024 年參與揚堡實業股份有限公司的現金增資，新增投資新台幣近 3,000 萬元，累計投資金額達新台幣 2.05 億元。揚堡實業專注於循環經濟與永續能源轉型，導入歐盟認證的固體再生燃料 (SRF) 技術，將事業廢棄物中的可燃物製成高效燃料，推動廢棄物減量、能源再生與低碳發展，落實永續經營。目前，揚堡實業積極推動三大綠能基礎建設，包括兩座 SRF 燃料處理廠，總處理量能最高可達每年 40 萬噸，以及一座燃燒 SRF 燃料發電的電廠，裝置容量達 20MW。預計 2025 年處理廠與電廠將陸續完成試營運並進入正式商轉。透過「由廢轉能」的循環利用，未來年發電量可達 1.296 億度，足以供應約 36,000 戶家庭用電，並替代約 12.5 萬噸燃煤用量，進一步推動綠色能源轉型。



### 社會投入

大聯大控股於 2024 年投入約新台幣 3,367 萬於社會參與。2024 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。

圖：2024 年獲得 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵 - 支持獎





## 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

#### 行動方案及亮點績效

##### WPG 贈物減碳行動

**2,866 份** **1,786 公斤**

募集二手物資轉贈 減碳總量  
19 間公益單位

### 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

#### 行動方案及亮點績效

##### 支持「夢想之家教育基金會」 「盼望之翼」課業提升計畫

**20 萬元**

新台幣

##### 支持「博幼基金會」維運埔 里中心偏鄉孩童課輔教學

**50 萬元**

新台幣

##### 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**

新台幣

##### 支持「展翼合唱團」視障天 使公益巡演

**15 萬元**

新台幣

##### 偏鄉孩童愛心圓夢計畫

**143 份**

員工全數認養  
許願禮物份數

##### WPG 永續嘉年華

**44 萬元** **126 名**

義賣所得捐贈 2 個 出動志工  
公益團體

### 技職培育

重視技職培育，關注技職發展並支持體育賽事

#### 行動方案及亮點績效

##### 連續 5 年舉辦大聯大女子高 爾夫公開賽

**23 家**

邀約供應鏈夥伴共襄盛舉

##### 長期贊助 PGA 科技盃巡迴賽

**30 萬**

新台幣

##### 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**

新台幣

1,500 件

義賣二手物品

44 萬元

義賣所得捐贈 2 個  
公益團體

## 永續嘉年華

舊物新生讓愛接力，推動資源循環零廢棄，舉辦「-1111 循寶夠物節暨 WPG 永續嘉年華」公益活動

### 推動緣由

2024 年在客戶光寶科技董事長暨永續長宋明峰號召下，在 11 月 2 日大聯大聯合多家企業夥伴在國父紀念館共同舉辦主題為「珍心共享、好友價值」公益活動，旨在串聯愛心，響應永續循環經濟理念，號召同仁將家中用不到但仍有價值的二手物品提供出來義賣，提供予社會大眾以超值價格買入所需商品。在大聯大曾國棟永續長的帶領下，大聯大控股與旗下四大集團及鑫聯大控股下捷元公司共有 126 名志工共同參與，透過義賣活動及志工獎勵機制（如：有薪志工假），鼓勵同仁投身社會公益、傳遞愛心，持續推動善的循環與社會共好，實踐大聯大的永續行動。

大聯大將活動義賣所得捐贈給集團長期支持的公益組織，包括夢想之家及博幼基金會，透過關懷青少年及偏鄉家庭孩子等弱勢議題，以實際行動，為兩個公益團體帶來更多的資源與支持，也能激發大家對於環境永續和社會責任的重視。

### 活動回饋

謝謝大聯大控股的夥伴們用心的為著孩子們吶喊一起幫助都會區中的孩子，成了秋天中最溫暖的聲音感謝有您們～有您們真好！

（夢想之家）



圖：「-1111 循寶夠物節暨 WPG 永續嘉年華」精華花絮

### 活動亮點



圖：前排由左至右為博幼基金會張桓根副執行長、大聯大控股曾國棟永續長、夢想之家林惠雯執行長



圖：大聯大控股永續嘉年華攤位



## 2024 年志工投入績效

 社會公益投入	 志工參與人數	 投入總時數
永續嘉年華	126	504
偏鄉學童圓夢計畫	98	134
WPG 贈物減碳行動	202	101

## 綠色行動

### 社區關懷・認養綠地

響應政府鼓勵市民參與綠地認養，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。

2,866 份

2024 年募集二手物資  
轉贈 19 間社福團體

1,786 公斤

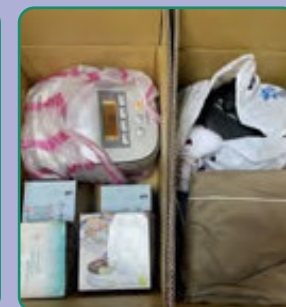
物資募集活動  
減碳總量

### 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，2024 年募集 2,866 份二手物資轉贈 19 間社福團體，共減碳 1,786 公斤。



贈物網大聯大控股專區



圖：贈物減碳行動活動收件及贈物成果



## 愛心公益行動

### 偏鄉學童圓夢計畫 台灣地區

大聯大第二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南投埔里兩所偏鄉學童準備，用心願禮物陪伴偏鄉小朋友們的成長。



註：南投埔里偏鄉小學學童收到禮物後，親手回信給大聯大員工

### 殘疾兒童寄養園互動 中國地區

大聯大中國地區於暑假辦理暑托班期間，舉辦殘疾兒童寄養互動活動，讓小朋友們懂得在身邊出現這樣特殊的同齡人時，能夠學會去關愛、尊重和理解，彼此伸出友誼的小手。



## 培育技職精神

NTD **1,200 萬元**

比賽總獎金

**>50 位**

邀請國內外選手參與比賽人數

**>1,100 萬次**

整體賽事宣傳總觸及次數

**1,287 棵樹**

賽事期間累計種下樹木數量

### 大聯大女子高爾夫公開賽

大聯大關注台灣體壇發展與運動員培育，由控股公司及旗下集團共同贊助公益賽事。2020 年首次與 TLPGA 合作舉辦「大聯大女子高爾夫公開賽」，為職業選手搭建舞台，提高台灣選手國際能見度、體現社會回饋。2024 年為第五屆舉辦，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，一齊為台灣選手創造更好機會，同時將比賽總獎金提高至 1,200 萬元，整體賽事宣傳總觸及數達 1,100 萬次以上，共邀請超過 50 位國內外選手參與比賽，讓選手在這裡競技、學習，甚至可以到國際的比賽幫台灣的女子高爾夫爭光。2024 年更新增「一鳥一樹計畫」，響應永續 ESG，於賽事期間累計種下 1,287 棵樹。





# 5 附錄

- 5-1 第三方確信報告
- 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 台灣證券交易所永續揭露指標—電子通路業
- 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 第三方確信報告

**Deloitte.**

**勤業眾信**

勤業眾信聯合會計師事務所  
110421 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 110421, Taiwan

Tel +886 (2) 2725-9888  
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 113 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：

- 1 -

- 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、流程及內部控制，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 陳 盈 州

陳盈州



中 華 民 國 114 年 7 月 1 日

- 2 -

附件一

確信項目彙總表

編號	標的	資訊	對應章節	適用基準
1	●水資源使用統計		3-3-1 水資源管理	● GRI 303-3：2018 取水水量 ●「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 編號二 總取水水量及總耗水量
	單位：百萬公升			
	類別	地區	2024年	
	辦公區域	台灣	16,486	
		中國大陸	16,565	
		其他海外	2,254	
	物流倉庫	台灣	5,660	
		香港	0,768	
		東莞	9,973	
	總計		51,706	
	註1：辦公區域統計範圍包含台灣地區（台北、高雄、新竹）、中國大陸（含外點共10城市）、其他海外地區含韓國、新加坡、檳城（大山脚、峇六拜）、Kuala Lumpur吉隆坡、Bangkok曼谷、Manila馬尼拉，共7城市；物流倉庫統計範圍：台灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。			
	註2：辦公區域2024年收集範圍新增檳城（大山脚、峇六拜）、Kuala Lumpur吉隆坡、Bangkok曼谷、Manila馬尼拉。			
	註3：水數據係採各據點水費單計費期間進行統計。			
	註4：台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5：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。2024年收集水資源量0.365立方公尺，由內部系統每日自動監控。			
	註6：水資源使用統計覆蓋率＝當年度年底統計範圍據點之員工總數／當年度年底正職員工總數；2024年度水資源覆蓋率86.62%。			

編號	標的	資訊	對應章節	適用基準
	●環境數據		5-8 永續數據	
	所有地區	總量	0%	0
		地表水	0	0
		其他的水	0	0
		總量	0	0
		地下水	0	0
		其他的水	0	0
		總量	0	0
		海水	0	0
		其他的水	0	0
		總量	0	0
依來源劃分	產出水	淡水	0	0
		其他的水	0	0
	第三方的水	總量	51,706	8,659
		淡水	51,706	8,659
		其他的水	0	0
	依取水來源劃分第三方的總取水水量	地表水／地下水／海水／產出水	不適用註1	不適用
		總量	51,706	8,659
	總取水水量		51,706	8,659
	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，2024年所辨別為中級以上之水資源壓力地區包括：中國大陸（上海、成都、杭州AIT、寧波、西安、合肥、青島）、泰國（曼谷）、菲律賓（馬尼拉）及韓國。			
	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：辦公區域-台灣地區（台北、高雄及新竹）、中國大陸（上海、成都、杭州AIT、寧波、西安、合肥、青島、廈門、深圳、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡、檳城（大山脚、峇六拜）、吉隆坡、泰國（曼谷）、菲律賓（馬尼拉）和韓國；物流倉庫-台灣、香港、東莞。			
	註5：2024年地表水收集水資源量0.000365百萬公升。			
	2024 年度之耗水量為 0 百萬公升		5-5 台灣證券交易所永續揭露指標－電子道路案	

編號	標的資產	對應章節	適用基準																																																														
2	●廢棄物統計	3-3-3 廢棄物管理	GRI 306-3：2020 廢棄物的產生																																																														
	<table><tr><th></th><th>廢棄物種類</th><th>2024年</th><th>單位：公噸</th></tr><tr><td rowspan="3">辦公區域</td><td>不可回收廢棄物</td><td>135.636</td><td></td></tr><tr><td>可回收廢棄物</td><td>37.317</td><td></td></tr><tr><td>廢棄物總量</td><td>172.953</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">物流倉庫</td><td>不可回收廢棄物</td><td>104.311</td><td></td></tr><tr><td>可回收廢棄物</td><td>89.419</td><td></td></tr><tr><td>廢棄物總量</td><td>193.730</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">總 計</td><td>不可回收廢棄物</td><td>239.947</td><td></td></tr><tr><td>可回收廢棄物</td><td>126.736</td><td></td></tr><tr><td>廢棄物總量</td><td>366.683</td><td></td></tr></table>		廢棄物種類	2024年	單位：公噸	辦公區域	不可回收廢棄物	135.636		可回收廢棄物	37.317		廢棄物總量	172.953		物流倉庫	不可回收廢棄物	104.311		可回收廢棄物	89.419		廢棄物總量	193.730		總 計	不可回收廢棄物	239.947		可回收廢棄物	126.736		廢棄物總量	366.683																															
		廢棄物種類	2024年	單位：公噸																																																													
	辦公區域	不可回收廢棄物	135.636																																																														
		可回收廢棄物	37.317																																																														
		廢棄物總量	172.953																																																														
	物流倉庫	不可回收廢棄物	104.311																																																														
		可回收廢棄物	89.419																																																														
		廢棄物總量	193.730																																																														
	總 計	不可回收廢棄物	239.947																																																														
可回收廢棄物		126.736																																																															
廢棄物總量		366.683																																																															
註1：辦公區域統計範圍包含台灣地區（台北）、中國大陸（含外點共8城市）；物流倉庫統計範圍：台灣地區（林口）、中國大陸（東莞、香港）。																																																																	
註2：僅台北（辦公區域）之廚餘因有作再利用，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，而2024年已涵蓋全年度數據。																																																																	
註4：廢棄物統計覆蓋率＝當年度年底統計範圍據點之員工總數／當年度年底正職員工總數；2024年度廢棄物覆蓋率81.63%。																																																																	
流動率方面，2024 年新進人員共 492 名，新進率為 10.30%；離職人員 560 名，離職率為 11.72%。																																																																	
●正職人員新進人數																																																																	
3	<table><tr><th colspan="7">單位：人數；%</th></tr><tr><th colspan="2">台</th><th colspan="2">灣海</th><th colspan="2">外</th><th rowspan="2">總 計</th><th rowspan="2">新進率</th></tr><tr><th>男</th><th>性女</th><th>性男</th><th>性女</th><th>性</th></tr><tr><td>30歲以下</td><td>58</td><td>52</td><td>60</td><td>57</td><td>227</td><td>4.75%</td></tr><tr><td>31-40歲</td><td>32</td><td>55</td><td>57</td><td>32</td><td>176</td><td>3.69%</td></tr><tr><td>41-50歲</td><td>23</td><td>17</td><td>30</td><td>5</td><td>75</td><td>1.57%</td></tr><tr><td>51歲以上</td><td>2</td><td>1</td><td>10</td><td>1</td><td>14</td><td>0.29%</td></tr><tr><td>總 計 /</td><td>115/</td><td>125/</td><td>157/</td><td>95/</td><td>492</td><td>10.30%</td></tr><tr><td>新 進 率</td><td>2.40%</td><td>2.62%</td><td>3.29%</td><td>1.99%</td><td></td><td></td></tr></table>	單位：人數；%							台		灣海		外		總 計	新進率	男	性女	性男	性女	性	30歲以下	58	52	60	57	227	4.75%	31-40歲	32	55	57	32	176	3.69%	41-50歲	23	17	30	5	75	1.57%	51歲以上	2	1	10	1	14	0.29%	總 計 /	115/	125/	157/	95/	492	10.30%	新 進 率	2.40%	2.62%	3.29%	1.99%				
	單位：人數；%																																																																
	台		灣海		外		總 計	新進率																																																									
	男	性女	性男	性女	性																																																												
	30歲以下	58	52	60	57	227	4.75%																																																										
	31-40歲	32	55	57	32	176	3.69%																																																										
	41-50歲	23	17	30	5	75	1.57%																																																										
	51歲以上	2	1	10	1	14	0.29%																																																										
	總 計 /	115/	125/	157/	95/	492	10.30%																																																										
	新 進 率	2.40%	2.62%	3.29%	1.99%																																																												
<table><tr><th colspan="3">單位：人數；%</th></tr><tr><th>性別</th><th>男</th><th>性女</th></tr><tr><td>性別人數</td><td>272</td><td>220</td></tr><tr><td>性別新進率</td><td>5.69%</td><td>4.61%</td></tr></table>			單位：人數；%			性別	男	性女	性別人數	272	220	性別新進率	5.69%	4.61%																																																			
單位：人數；%																																																																	
性別	男	性女																																																															
性別人數	272	220																																																															
性別新進率	5.69%	4.61%																																																															
註1：統計範圍截止於2024/12/31。																																																																	
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】。																																																																	
註3：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、南亞、印度、韓國、北美及英國。																																																																	

編號	標的資產	對應章節	適用基準																																																									
4	●正職人員離職人數																																																											
	單位：人數；%																																																											
	<table><tr><th colspan="2">台</th><th colspan="2">灣海</th><th colspan="2">外</th></tr><tr><th>男</th><th>性女</th><th>性男</th><th>性女</th><th>性</th><th>總計</th></tr><tr><td>30 歲以下</td><td>31</td><td>33</td><td>65</td><td>44</td><td>173</td><td>3.62%</td></tr><tr><td>31~40 歲</td><td>25</td><td>32</td><td>76</td><td>67</td><td>200</td><td>4.19%</td></tr><tr><td>41~50 歲</td><td>36</td><td>24</td><td>44</td><td>23</td><td>127</td><td>2.65%</td></tr><tr><td>51 歲以上</td><td>29</td><td>7</td><td>19</td><td>5</td><td>60</td><td>1.26%</td></tr><tr><td>總計</td><td>121/</td><td>96/</td><td>204/</td><td>139/</td><td>560</td><td>11.72%</td></tr><tr><td>離職率</td><td>2.53%</td><td>2.01%</td><td>4.27%</td><td>2.91%</td><td></td><td></td></tr></table>						台		灣海		外		男	性女	性男	性女	性	總計	30 歲以下	31	33	65	44	173	3.62%	31~40 歲	25	32	76	67	200	4.19%	41~50 歲	36	24	44	23	127	2.65%	51 歲以上	29	7	19	5	60	1.26%	總計	121/	96/	204/	139/	560	11.72%	離職率	2.53%	2.01%	4.27%	2.91%		
	台		灣海		外																																																							
	男	性女	性男	性女	性	總計																																																						
	30 歲以下	31	33	65	44	173	3.62%																																																					
	31~40 歲	25	32	76	67	200	4.19%																																																					
	41~50 歲	36	24	44	23	127	2.65%																																																					
	51 歲以上	29	7	19	5	60	1.26%																																																					
	總計	121/	96/	204/	139/	560	11.72%																																																					
離職率	2.53%	2.01%	4.27%	2.91%																																																								
單位：人數；%																																																												
<table><tr><th></th><th>男</th><th>性女</th><th>性</th></tr><tr><td>性別人數</td><td>325</td><td>235</td><td></td></tr><tr><td>性別離職率</td><td>6.80%</td><td>4.92%</td><td></td></tr></table>							男	性女	性	性別人數	325	235		性別離職率	6.80%	4.92%																																												
	男	性女	性																																																									
性別人數	325	235																																																										
性別離職率	6.80%	4.92%																																																										
註 1：統計範圍截止於 2024/12/31。																																																												
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】。																																																												
註 3：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、南亞、印度、韓國、北美及英國。																																																												
5	●2024 年教育訓練統計	4-1-2 人才培育	CRI 404-1；2016 每名員工每年接受訓練的平均時數																																																									
	<table><tr><th></th><th>男</th><th>性女</th><th>性男</th><th>管非</th><th>主非</th><th>管</th></tr><tr><td>總受訓時數</td><td>40,474</td><td>36,280</td><td>23,992</td><td>52,762</td><td></td><td></td></tr><tr><td>員工數</td><td>2,490</td><td>2,247</td><td>1,023</td><td>3,714</td><td></td><td></td></tr><tr><td>平均受訓時數</td><td>16.25</td><td>16.15</td><td>23.45</td><td>14.21</td><td></td><td></td></tr><tr><td>訓練人次</td><td>29,823</td><td>29,522</td><td>13,678</td><td>45,667</td><td></td><td></td></tr></table>							男	性女	性男	管非	主非	管	總受訓時數	40,474	36,280	23,992	52,762			員工數	2,490	2,247	1,023	3,714			平均受訓時數	16.25	16.15	23.45	14.21			訓練人次	29,823	29,522	13,678	45,667																					
		男	性女	性男	管非	主非	管																																																					
	總受訓時數	40,474	36,280	23,992	52,762																																																							
	員工數	2,490	2,247	1,023	3,714																																																							
	平均受訓時數	16.25	16.15	23.45	14.21																																																							
	訓練人次	29,823	29,522	13,678	45,667																																																							
	註 1：統計範圍為 2024/12/31 在職之正職員工，訓練人次採計訓練合格之正職員工。																																																											
	註 2：統計營運據點範圍為大中華地區。																																																											
	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。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 70 歲以上 7 席（占比 78%），其餘 2 席年齡未滿 70 歲（占比 22%）。																																																											
<table><tr><th>國籍</th><th>職稱</th><th>性別</th><th>年齡</th></tr><tr><td>黃偉祥</td><td>董事長</td><td>男</td><td>未滿 70 歲</td></tr><tr><td>葉福海</td><td>副董事長</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>曹國棟</td><td>董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>張登興</td><td>董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>林昇秋</td><td>董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>黃日耀</td><td>獨立董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>陳永清</td><td>獨立董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>楊錦輝</td><td>獨立董事</td><td>女</td><td>70 歲以上</td></tr><tr><td>于卓民</td><td>獨立董事</td><td>男</td><td>70 歲以上</td></tr></table>						國籍	職稱	性別	年齡	黃偉祥	董事長	男	未滿 70 歲	葉福海	副董事長	男	70 歲以上	曹國棟	董事	男	70 歲以上	張登興	董事	男	70 歲以上	林昇秋	董事	男	70 歲以上	黃日耀	獨立董事	男	70 歲以上	陳永清	獨立董事	男	70 歲以上	楊錦輝	獨立董事	女	70 歲以上	于卓民	獨立董事	男	70 歲以上															
國籍	職稱	性別	年齡																																																									
黃偉祥	董事長	男	未滿 70 歲																																																									
葉福海	副董事長	男	70 歲以上																																																									
曹國棟	董事	男	70 歲以上																																																									
張登興	董事	男	70 歲以上																																																									
林昇秋	董事	男	70 歲以上																																																									
黃日耀	獨立董事	男	70 歲以上																																																									
陳永清	獨立董事	男	70 歲以上																																																									
楊錦輝	獨立董事	女	70 歲以上																																																									
于卓民	獨立董事	男	70 歲以上																																																									
2-1-2 董事多元組成與績效評核																																																												
CRI 405-1：2016 治理單位與員工的多元評核																																																												

編號	標的資	對應章節	適用基準																																																																																																											
	<p>大聯大控股 2024 年共計 4,737 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 2023 年略減，近年人力配置及結構變化不大。性別方面，女性計 2,247 名，占 47.44%；男性共計 2,490 名，占 52.56%。年齡方面，以 41~50 歲為主，占 36.44%，其次為 31~40 歲，占 32.53%。員工多元性方面，應用正職身心障礙者 13 名，占總員工數 0.27%。</p> <p>●性別與員工比例</p> <table><tr><th colspan="2">單位：人數</th></tr><tr><th></th><th>2024年</th></tr><tr><td>男 性</td><td>2,490</td></tr><tr><td>女 性</td><td>2,247</td></tr><tr><td>總 數</td><td>4,737</td></tr></table> <p>註1：人數統計採用全時的當數（Full-time Equivalent, FTE）。統計範圍截止於 2024/12/31。</p> <p>註2：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、南亞、印度、韓國、北美及英國。</p> <p>●正職人員不同區域之性別與職務分配</p> <table><tr><th colspan="6">單位：人數</th></tr><tr><th></th><th colspan="2">台</th><th colspan="2">灣海</th><th>外</th></tr><tr><th></th><th>男</th><th>性女</th><th>性男</th><th>性女</th><th>性</th></tr><tr><td>主 管</td><td>277</td><td>151</td><td>420</td><td>1,075</td><td></td></tr><tr><td>非 主 管</td><td>696</td><td>892</td><td>1,097</td><td>1,029</td><td></td></tr><tr><td>小 計</td><td>973</td><td>1,043</td><td>1,517</td><td>1,204</td><td></td></tr><tr><td>總 計</td><td colspan="4">2,016</td><td>2,721</td></tr></table> <p>註1：人數統計採用全時的當數（Full-time Equivalent, FTE）。統計範圍截止於 2024/12/31。</p> <p>註2：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、南亞、印度、韓國、北美及英國。</p> <p>●正職人員不同年齡之性別分配</p> <table><tr><th colspan="7">單位：人數；%</th></tr><tr><th rowspan="2">項目</th><th rowspan="2">分 佈</th><th colspan="4">別職</th><th rowspan="2">總 計</th><th rowspan="2">占 比</th></tr><tr><th>男</th><th>性女</th><th>性男</th><th>性女</th></tr><tr><td rowspan="5">年 齡</td><td>30 歲以下</td><td>413</td><td>375</td><td>14</td><td>774</td><td>788</td><td>16.63%</td></tr><tr><td>31~40 歲</td><td>835</td><td>706</td><td>133</td><td>1,588</td><td>1,541</td><td>32.53%</td></tr><tr><td>41~50 歲</td><td>756</td><td>970</td><td>516</td><td>1,210</td><td>1,726</td><td>36.44%</td></tr><tr><td>51 歲以上</td><td>243</td><td>439</td><td>340</td><td>342</td><td>682</td><td>14.40%</td></tr><tr><td>總 計</td><td>2,247</td><td>2,490</td><td>1,023</td><td>3,714</td><td>4,737</td><td>100%</td></tr></table> <p>註1：人數統計採用全時的當數（Full-time Equivalent, FTE）。統計範圍截止於 2024/12/31。</p> <p>註2：統計營運據點範圍包含台灣、中國大陸（含香港）、南亞、印度、韓國、北美及英國。</p>	單位：人數			2024年	男 性	2,490	女 性	2,247	總 數	4,737	單位：人數							台		灣海		外		男	性女	性男	性女	性	主 管	277	151	420	1,075		非 主 管	696	892	1,097	1,029		小 計	973	1,043	1,517	1,204		總 計	2,016				2,721	單位：人數；%							項目	分 佈	別職				總 計	占 比	男	性女	性男	性女	年 齡	30 歲以下	413	375	14	774	788	16.63%	31~40 歲	835	706	133	1,588	1,541	32.53%	41~50 歲	756	970	516	1,210	1,726	36.44%	51 歲以上	243	439	340	342	682	14.40%	總 計	2,247	2,490	1,023	3,714	4,737	100%	4-1-1 人才結構	
單位：人數																																																																																																														
	2024年																																																																																																													
男 性	2,490																																																																																																													
女 性	2,247																																																																																																													
總 數	4,737																																																																																																													
單位：人數																																																																																																														
	台		灣海		外																																																																																																									
	男	性女	性男	性女	性																																																																																																									
主 管	277	151	420	1,075																																																																																																										
非 主 管	696	892	1,097	1,029																																																																																																										
小 計	973	1,043	1,517	1,204																																																																																																										
總 計	2,016				2,721																																																																																																									
單位：人數；%																																																																																																														
項目	分 佈	別職				總 計	占 比																																																																																																							
		男	性女	性男	性女																																																																																																									
年 齡	30 歲以下	413	375	14	774	788	16.63%																																																																																																							
	31~40 歲	835	706	133	1,588	1,541	32.53%																																																																																																							
	41~50 歲	756	970	516	1,210	1,726	36.44%																																																																																																							
	51 歲以上	243	439	340	342	682	14.40%																																																																																																							
	總 計	2,247	2,490	1,023	3,714	4,737	100%																																																																																																							



編號	標的資訊	對應章節	適用基準											
6	<p>●原廠/IC 設計供應商</p> <p>截至 2024 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（14 家）、台灣（6 家）、歐洲（4 家）、中國大陸（2 家）、韓國（2 家）及日本（2 家）；若以營業額排名，美國排名第一，台灣供應商則排名次之。</p> <p>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」，每年透過衝突礦產倡單（CMRT）或是 Form SD，定期查閱前 30 大之關鍵代理商，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。</p> <p>●原廠/IC 設計供應商評估</p> <p>■化學品安全</p> <p>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：</p> <p>1. 針對業界實行多年的環保指南 Pb Free（或稱 Lead Free）與國際電工協會發布的 Halogen Free 指南（簡稱 HF）等，對於化學品暨相關物質的辨識、登錄、使用紀錄與替代選項，落實於日常管理的環節之中。</p> <p>2. 倉儲中心採取每日逐批辨識的管理機制，依據供應商提供的資訊，詳實登錄每一個進貨品項是否符合上述化學品要求，並記錄於資訊系統中，提供客戶針對高度關注化學物質的替代選項，並確保從進貨、存貨、銷售管理的每一個環節，皆可清楚辨識經手之半導體客組件的重要化學物質成分。依據我們的化學品暨相關物質管理政策，目前鑑別出的 30 家關鍵供應商（依高營業額占比鑑別），通過及取得驗證之比例如下：</p> <p><b>通過取得驗證國際化學品暨相關物質管理法規及指南</b></p> <table><tr><td rowspan="5">30 家通過 (100%)</td><td>全球：</td><td>國際電工協會發布的 Halogen Free 指南（簡稱 HF）</td></tr><tr><td>歐洲：</td><td><ul style="list-style-type: none"><li>Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令（簡稱 RoHS）</li><li>Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案（簡稱 REACH）</li><li>Persistent Organic Pollutants 指令（簡稱 POPs），包含：</li><li>Per/Poly fluoro alkyl substances (PFAS) 其下較知名的</li><li>Perfluorooctane sulfonic acid（簡稱 PFOS）</li><li>Perfluorooctanoic acid（簡稱 PFOA）</li></ul></td></tr><tr><td>中國：</td><td>RoHS</td></tr><tr><td>16 家</td><td>不適用 PFOS 標準，其中 2 家適用 POPs，3 家同時適用 POPs/PFAS，2 家適用 PFAS，1 家適用 PFOA</td></tr><tr><td>10 家</td><td>不適用中國大陸 RoHS 標準</td></tr></table>	30 家通過 (100%)	全球：	國際電工協會發布的 Halogen Free 指南（簡稱 HF）	歐洲：	<ul style="list-style-type: none"><li>Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令（簡稱 RoHS）</li><li>Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案（簡稱 REACH）</li><li>Persistent Organic Pollutants 指令（簡稱 POPs），包含：</li><li>Per/Poly fluoro alkyl substances (PFAS) 其下較知名的</li><li>Perfluorooctane sulfonic acid（簡稱 PFOS）</li><li>Perfluorooctanoic acid（簡稱 PFOA）</li></ul>	中國：	RoHS	16 家	不適用 PFOS 標準，其中 2 家適用 POPs，3 家同時適用 POPs/PFAS，2 家適用 PFAS，1 家適用 PFOA	10 家	不適用中國大陸 RoHS 標準	1-3-4 供應商管理	「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
30 家通過 (100%)	全球：		國際電工協會發布的 Halogen Free 指南（簡稱 HF）											
	歐洲：		<ul style="list-style-type: none"><li>Restriction of Hazardous Substances Directive 環保指令（簡稱 RoHS）</li><li>Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals 法案（簡稱 REACH）</li><li>Persistent Organic Pollutants 指令（簡稱 POPs），包含：</li><li>Per/Poly fluoro alkyl substances (PFAS) 其下較知名的</li><li>Perfluorooctane sulfonic acid（簡稱 PFOS）</li><li>Perfluorooctanoic acid（簡稱 PFOA）</li></ul>											
	中國：		RoHS											
	16 家		不適用 PFOS 標準，其中 2 家適用 POPs，3 家同時適用 POPs/PFAS，2 家適用 PFAS，1 家適用 PFOA											
	10 家	不適用中國大陸 RoHS 標準												

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
7	<p>■衝突礦產管理</p> <p>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。</p> <p>衝突礦產管理流程如下：</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">1. 制定衝突礦產規範</div> <div style="font-size: 24px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">2. 鑑別關鍵供應商</div> <div style="font-size: 24px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">3. 定期檢視公開資訊</div> <div style="font-size: 24px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">4. 進行公開揭露</div> </div> <p>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 67%（20 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 99.5%。未公開揭露合格冶煉廠比例的 10 家關鍵供應商中有 7 家為 RBA 成員，並於該網站上有所聲明。在這些關鍵供應商所提供的數據，為其於供應鏈中收集的整體數據，因此無法進行分項拆解。大聯大控股目前依據年度進行定期盡職調查更新，尚無法即時反應可能滾動更新的數據。</p> <p>30 家關鍵供應商中，原料來自合格冶煉廠之比例平均值為 99.5%</p> <p>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應商家數。</p>	5-5	台灣證券交易所永續揭露指標—電子通路業
7	2024 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。		「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七 因與反競爭行為係例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額

## 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 2024 年永續報告書，資訊揭露期間為 2024 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	尚未有適用的行業準則

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 21
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 5-1 第三方確信報告	2 141
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	21 24 39
2-7 員工	4-1-1 人才結構	107
2-8 非員工的工作者	4-1-1 人才結構	107
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 2-1-2 董事多元組成與績效評核	27 51 54
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	54
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	54
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 1-2-3 利害關係人識別與溝通	27 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	27
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 1-2-4 重大主題分析	2 33
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、銷貨之金額達新台幣一億元或實收資本額百分之二十以上	54
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	27 54
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	54
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	54
2-19 薪酬政策	2-1-2 董事多元組成與績效評核 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，請參閱股東會年報 p.15~16	54
2-20 薪酬決定流程	2-1-2 董事多元組成與績效評估	54

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	113
2-22	永續發展策略的聲明	關於報告書	2
		2024 年重點永續績效	7
		企業永續發展目標	11
2-23	政策承諾	2-2-1 誠信經營	59
		2-2-5 法令遵循與貿易合規	68
		4-2-2 人權保障	117
2-24	納入政策承諾	1-2-2 永續治理架構	27
		1-2-4 重大主題分析	33
		2-2-1 誠信經營	59
2-25	補救負面衝擊的程序	1-2-3 利害關係人識別與溝通	29
		4-2-2 人權保障	117
		4-2-3 勞資溝通	121
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2-3 利害關係人識別與溝通	29
		4-2-2 人權保障	117
		4-2-3 勞資溝通	121
2-27	法規遵循	2-2-5 法令遵循與貿易合規 2024 年無發生違反法規之事件	68 -
2-28	公協會的會員資格	4-3-1 產業推進力	127
2-29	利害關係人議合方針	1-2-3 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	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1-2-4 重大主題分析	33
3-2	重大主題列表	1-2-4 重大主題分析	33
3-3	重大主題管理	1-2-4 重大主題分析	33

## 特定主題

### GRI 200：經濟系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
GRI 201 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1-2 經營績效 4-3-2 社會影響力	24 134
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3-1-1 氣候相關財務揭露 (TCFD) 3-2-3 溫室氣體管理	75 85
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	113
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 4-2-1 員工薪酬與福利	45 113
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	3-4-2 潔淨科技發展成果	101
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1-2-3 重大主題分析	29
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	45
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 2-1-2 董事多元組成與績效評核 2-2-1 誠信經營	45 54 59
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 2-2-1 誠信經營	54 59
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	2024 年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案	-



## GRI 300：環境系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
<b>GRI 302 能源 2018</b>			
302-1	組織內部的能源消耗量	3-2-4 能源管理	91
302-3	能源密集度	3-2-4 能源管理	91
<b>GRI 303 水與放流水 2018</b>			
303-3	取水量	3-3-1 水資源管理 附錄 5-8 永續數據	94 155
<b>GRI 305 排放 2016</b>			
305-1	直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	85
305-2	能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	85
305-3	其它間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放	3-2-3 溫室氣體管理	85
<b>GRI 306 廢棄物 2020</b>			
306-3	廢棄物的產生	3-3-3 廢棄物管理	97
<b>GRI 308 供應商環境評估 2016</b>			
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	45

## GRI 400：社會系列

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
<b>GRI 401 勞雇關係 2016</b>			
401-1	新進員工和離職員工	4-1-1 人才結構	107
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	113
401-3	育嬰假	4-2-1 員工薪酬與福利	113
<b>GRI 403 職業安全衛生 2018</b>			
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	123
403-3	職業健康服務	4-2-4 職場健康與安全	123
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	123
403-6	工作者健康促進	4-2-4 職場健康與安全	123
403-9	職業傷害	4-2-4 職場健康與安全	123
<b>GRI 404 訓練與教育 2016</b>			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-1-2 人才培育	110
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-1-2 人才培育 4-2-1 員工薪酬與福利	110 113
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	113
<b>GRI 405 員工多元化與平等機會 2016</b>			
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	54 107
<b>GRI 406 不歧視 2016</b>			
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	59 121

GRI 準則	揭露項目	報告書章節與說明	頁碼
<b>GRI 407 結社自由與團體協商 2016</b>			
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	45 117
<b>GRI 408 童工 2016</b>			
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	45 117
<b>GRI 409 強迫或強制勞動 2016</b>			
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	117
<b>GRI 411 原住民權利 2016</b>			
411-1	涉及侵害原住民權力的事件	2024 年無發生侵害原住民權利之事件	-
<b>GRI 415 公共政策 2016</b>			
415-1	政治捐獻	1-1-2 經營績效 2024 年無政治捐獻之情事	24
<b>GRI 416 顧客健康與安全 2016</b>			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2024 年無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-
<b>GRI 417 行銷與標示 2016</b>			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件	2024 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之事件	2024 年無發生違反行銷傳播相關法規之事件	-
<b>GRI 418 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 2016</b>			
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	54

## 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	26 51
	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的風險	4-2-2 人權保障	117
	處理人權的風險處境	4-2-2 人權保障	117
人權	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	113
	解決委屈	4-2 幸福職場	113
	不可歧視弱勢族群	4-2-2 人權保障	117
	保障公民與政治權	4-2-2 人權保障	117
	保障經濟、社會與文化權	4-2-2 人權保障	117
	保障基本工作權利	4-2-2 人權保障	117
	促進就業及聘僱關係	4-1-2 人才培育	110
勞動實務	工作條件與社會保護	4-2-2 人權保障	117
	保持社會對話	4-2-3 勞資溝通	121
	維護工作的健康與安全	4-2-4 職場健康與安全	123
	人力發展與訓練	4-1-2 人才培育	110
環境	污染預防	3-2 低碳營運	83
	永續資源利用	3-2 低碳營運	83
	氣候變遷減緩與適應	3-1 氣候變遷與策略管理	75
	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	72

分類	主要議題	報告書章節	頁碼
公平運作	反貪腐	2-2-1 誠信經營	59
	負責任的政治參與	4-3-1 產業推進力	127
	公平競爭	2-2-1 誠信經營 2-2-5 法令遵循與貿易合規	59 68
	促進產業價值鏈的社會責任	1-3 通路整合與創新	39
	尊重智慧財產權	2-2-5 法令遵循與貿易合規	68
	公平的行銷、資訊與契約的實務	1-3 通路整合與創新	39
消費者議題	保護消費者的健康與安全	1-3 通路整合與創新	39
	支持永續消費	1-3-4 供應鏈管理 3-4 綠色價值鏈	45 99
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	1-3 通路整合與創新	39
	消費者資料保護與隱私	2-2-4 資訊安全管理	65
	保障享用服務權	1-3 通路整合與創新	39
	教育及提高意識	4-3-1 產業推進力	127
	社區參與	4-3 社會共融	126
社區參與與發展	創造就業與技術發展	4-3-1 產業推進力	127
	發展科技	4-3-1 產業推進力	127
	幫助增加財富與收入	4-3 社會共融	126
	推廣教育及文化	4-3-2 社會影響力	134
	推廣健康	4-2-4 職場健康與安全	123
	社會投資	4-3 社會共融	126



## 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	117
	原則 2	保證不與踐踏人權者同流合污	4-2-2 人權保障	117
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	117
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動	4-2-2 人權保障	117
	原則 5	切實廢除童工	4-2-2 人權保障	117
	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	107 117
環境	原則 7	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	CH3 環境共好、永續加值	72
	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	72
	原則 9	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3-4 綠色價值鏈	99
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	59

## 5-5 台灣證券交易所永續揭露指標—電子通路業

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	91
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m <sup>3</sup> )	3-3-1 水資源管理；2024 年度之耗水量為 0 百萬公升	94
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 (%)	3-3-3 廢棄物管理；產業類型無有害廢棄物產生	97
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量，比率 (%)	4-2-4 職場健康與安全	123
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 <sup>(註 1)</sup>	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	45
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	2024 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) 之重大性地圖索引 (Materiality Map) 適用之指標，針對【電子製造服務與原廠設計製造】行業類別進行揭露；此外，考量通路商經營形態，亦自願揭露【多線及專業零售商與配銷商】行業類別，對照表如下：

- 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)

揭露主題及指標內容		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	3-3-1 水資源管理 附錄 5-8 永續數據	94 155
廢棄物管理			
TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	3-3-3 廢棄物管理	97
勞動實務			
TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	2024 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	123
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	45
活動指標			
TC-ES-000.A	工廠總數	大聯大控股無製造工廠，物流倉庫有 6 個	-
TC-ES-000.B	工廠面積	大聯大控股無製造工廠，物流倉庫面積為 88,951 平方公尺	-
TC-ES-000.C	員工總數	4-1-1 人才結構	107



- 產業類別：消費品產業 (Consumer Goods)
- 行業類別：多線及專業零售商與配銷商 (Multiline and Specialty Retailers & Distributors)

揭露主題及指標內容			報告書章節與說明	頁碼
零售及配銷之能源管理				
CG-MR-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比		3-2-4 能源管理	91
資料安全				
CG-MR-230a.1	對辨認及因應資料安全風險之作法之描述		2-2-4 資訊安全管理	65
CG-MR-230a.2	(1) 資料洩露數量、(2) 屬於個人資料洩露之百分比、(3) 受影響之客戶數量		2-2-4 資訊安全管理	65
勞動實務				
CG-MR-310a.1	(1) 平均時薪及 (2) 賺取最低工資之店內及配銷中心員工之百分比，按地區別		附錄 5-8 永續數據	155
CG-MR-310a.2	店內及配銷中心員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率		附錄 5-8 永續數據	155
CG-MR-310a.3	與違反勞動法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額		2024 年無違反勞動法規之情事	-
勞工多元及包容性				
CG-MR-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比		2-1-2 董事多元組成與績效評核	54
			4-1-1 人才結構	107
CG-MR-330a.2	與違反就業歧視有關之法律程序導致之貨幣性損失總額		2024 年無違反就業歧視之情事	-
產品取得、包裝及行銷				
CG-MR-410a.1	經第三方環境或社會永續取得標準認證之產品收入		不適用 ( 因大聯大控股為電子零組件之通路商，無生產產品且無進行販售，故本指標不適用 )	-
CG-MR-410a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論		1-3-4 供應鏈管理	45
CG-MR-410a.3	對減少包裝對環境影響之策略之討論		1-3-1 通路管理與服務策略	39
活動指標				
CG-MR-000.A	(1) 零售地點及 (2) 配銷中心之數量		(1) 因大聯大控股產業類型為通路服務業，故無零售地點 (2) 物流倉庫 ( 配銷中心 ) 包含台灣 ( 林口 )、中國大陸 ( 香港、上海、東莞 )、新加坡、美國，共 6 處	-
CG-MR-000.B	(1) 零售空間及 (2) 配銷中心之總面積		(1) 因大聯大控股產業類型為通路服務業，故無零售空間 (2) 物流倉庫 ( 配銷中心 ) 總面積為 88,951 平方公尺	-

## 5-7 上市公司氣候相關資訊

項目	報告書章節與說明	頁碼
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。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
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)。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
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。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
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。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
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。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3-2-5 服務碳足跡	93
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。	3-1-1 氣候相關財務揭露	75
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	85

### 碳排放密集度情形

	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	0.001	0.002	0.001
範疇二	0.007	0.009	0.007

註：溫室氣體排放量之密集度以每單位營業額計算。  
2024、2023 及 2022 年度營收分別為新台幣  
880,552、671,888 及 775,232 百萬元。



溫室氣體查證聲明書

### 歷年溫室氣體確信資訊

	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	970.459	1,135.213	846.79
範疇二	5,499.059	5,395.993	6,243.19
範疇三	22,350.969	16,926.395	34,279.96
合計	28,820.487	23,457.601	41,369.93
佔總排放量	98.12%	66.06%	89.98%
確信機構	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司 (BSI)		
確信情形說明	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 14064-3：2019 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」。	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」。
確信意見 / 結論	無保留意見	無保留意見 (不包含協議程序)	無保留意見 (不包含協議程序)

## 5-8 永續數據

### 環境數據

所有地區取水量 ( 百萬公升 )			具水資源壓力的地區	
依來源 劃分取水量	地表水	總量	0 <sup>註 5</sup>	0
		淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
	地下水	總量	0	0
		淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
	海水	總量	0	0
		淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
	產出水	總量	0	0
		淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體 )	0	0
	第三方的水	總量	51.706	8.659
淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )		51.706	8.659	
其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體 )		0	0	
依取水來源劃分 第三方的總取水量	地表水 / 地下水 / 海水 / 產出水	不適用 <sup>註 1</sup>	不適用	
總取水量		51.706	8.659	

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 - 台灣地區（台北、高雄及新竹）、中國大陸（上海、成都、杭州 AIT、寧波、西安、合肥、青島、廈門、深圳、香港）及其他海外地區統計範圍為新加坡、檳城（大山腳、峇六拜）、吉隆坡、泰國（曼谷）、菲律賓（馬尼拉）和韓國；物流倉庫 - 台灣、香港、東莞。

註 5：2024 年地表水收集水資源量 0.000365 百萬公升。

### 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	2022 年	2023 年	2024 年
件數	1	0	0

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

註 2：2023 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。

註 3：2024 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 2024/01/01~2024/12/31 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		
	2022 年	2023 年	2024 年
資訊洩漏或遺失客戶資料	0	0	0
侵害客戶隱私	監管機關	0	0
	其他（外部各方）	0	0

#### C. 永續會計準則委員會 (SASB) 勞動實務數據

##### ■ 各物流倉庫平均時薪及賺取最低工資員工之百分比 單位：新台幣元

地區別	台灣	香港	東莞	深圳	上海
平均時薪	320.7	486.7	248.8	297.8	251.3
全球物流倉庫（配銷中心）之員工均賺取高於當地最低薪資					

##### ■ 各物流倉庫員工之自願及非自願離職率 單位：%

地區別	台灣	香港	東莞	深圳	上海
自願離職率	11.8%	9.7%	14.3%	16.0%	0.0%
非自願離職率	2.2%	2.6%	7.1%	8.0%	0.0%



## 5-9 揭露資訊範圍

●●●●●：全部 ○●●●●：僅涵蓋部分據點

營運據點	台灣	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](http://www.wpgholdings.com)