



2024

鑫聯大投資控股股份有限公司
永續報告書

Sustainability Report

鑫聯大投資控股股份有限公司 2024 永續報告書

經營者的話	1
關於報告書	3
榮耀與肯定	4
2024 重點績效	5

Chapter 1

永續管理	6
1.1 關於鑫聯大	7
1.2 永續管理	9
1.3 重大主題管理	12

Chapter 2

公司治理	20
2.1 董事會運作	21
2.2 治理情形	23
2.3 供應鏈管理	28
2.4 客戶服務	31

附錄

附錄一 GRI 準則揭露索引表	70
-----------------------	----

附錄二 產業永續揭露指標索引表	74
-----------------------	----

Chapter 3

環境管理	32
3.1 氣候變遷治理	33
3.2 能源與溫室氣體管理	38
3.3 資源管理與污染防治	42

Chapter 4

員工福祉	50
4.1 員工組成	51
4.2 人才發展與教育	54
4.3 員工福祉	57
4.4 職業安全	62
4.5 社會共榮	67

附錄三 TCFD 揭露對照表	75
----------------------	----

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

董事長的話

在全球永續發展日益受到重視的趨勢下，鑫聯大控股秉持「控股園丁，共創幸福」的核心理念，積極推動環境、社會與治理（ESG）各項策略，並以透明化的治理結構，確保公司永續發展與社會責任的承諾。

強化永續治理，深化企業責任

借鏡大聯大控股的成功經驗，我們建立了完善的永續治理架構，設立企業永續推動小組，由鑫聯大控股總經理親自領軍，整合各部門資源，推動 ESG 策略的制定與執行。此外，我們也設置了多個功能小組，涵蓋公司治理、環境永續、人才發展及社會公益等面向，確保各項永續議題能夠深入企業營運的每一個層面。

同時，我們認為健全的公司治理與前瞻的風險管理對企業永續發展至關重要。鑫聯大控股持續強化董事會職能與組織運作效能，完善內控制度並導入風險識別與監控機制，確保各子公司能因應快速變動的產業環境與潛在挑戰。

推動永續轉型，實現綠色願景

我們深知氣候變遷對企業營運與社會發展的深遠影響，因此，鑫聯大控股已明確訂定永續發展目標，積極推動低碳轉型，提升能源使用效率，並探索節能減碳的新方案，以實際行動降低環境衝擊，持續為永續環境做出貢獻。

攜手共創永續未來

我們深信，企業的永續發展離不開利害關係人的支持與參與。因此，鑫聯大控股持續與員工、客戶、供應商、社區及投資人保持密切溝通，了解並回應他們的關注與期望。

展望未來，我們將持續深化永續策略，提升資訊揭露的透明度，並積極參與公協會交流產業經驗，與夥伴攜手共創綠色、包容與繁榮的未來。

謹此，感謝各位利害關係人長期以來的支持與信任，讓我們在永續的道路上，持續前行。

鑫聯大投資控股股份有限公司
董事長

黃偉祥



1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

總經理的話

面對全球永續轉型與多元挑戰，鑫聯大控股自資訊通路起家，逐步延伸至居家服務產業，從捷元、世平偉業，跨足合邦 HoHo「好服務、好生活」平台。我們深知，在低毛利、高競爭的環境中，企業更應承擔對社會與人本價值的責任，展現營運韌性與前瞻視野，攜手邁向共榮發展。

作為異業整合的控股平台，我們秉持「控股園丁，共創幸福」的願景，整合集團與跨產業力量，強化長期價值與永續競爭力。透過策略協同、創新共享與資源鏈結，支持各子公司穩健發展，並自2024年起設立「永續推動小組」，從環境、社會與治理三大面向推動 ESG 正向循環。

環境面，我們積極推動綠色營運行動，包括物流使用重複包材、導入電動與六期能源貨車、合作建構短鏈配送機制，並銷售節能產品、升級內部設備、檢視廢棄物處理機制。同時鼓勵員工參與節能行動，為未來導入再生能源與低碳技術奠定基礎。

社會面，我們整合本業專業，持續翻修二手電腦並捐贈予公益團體；同仁亦積極參與公益義賣活動，所得全數回饋社會。在內部管理上，我們重視員工福祉與職涯發展，致力建構多元共融、尊重關懷的職場文化，實踐幸福企業理念。

治理面，我們強化資訊透明與誠信經營，強化法遵與風險控管，建構高效治理架構。透過持續教育訓練與資安管理，提升全體同仁的專業素養與應變能力，為集團穩健發展打下基礎。

「共創幸福」不只是企業對外的承諾，更體現在我們落實「好生活、好服務」的行動上。我們將持續以控股園丁自許，深化協同效應，攜手各子公司邁向永續未來，轉化每一份努力為社會的正向影響力。

鑫聯大投資控股股份有限公司
總經理



1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

關於報告書

鑫聯大投資控股股份有限公司（以下簡稱「鑫聯大」）於 2025 年起發行 2024 年度永續報告書，此報告書期望向利害關係人展示鑫聯大對於永續發展的策略、承諾與執行成果。本報告書資訊揭露原則依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發布之永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards) 2021 年版進行編制。

報告書揭露期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，鑫聯大投資控股股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於本公司網站中揭露。

- **本次發行日期：2025 年 8 月發行**
- **下次發行日期：預計 2026 年 8 月發行**

報告書邊界與數據

本報告書邊界為鑫聯大投資控股股份有限公司（以下簡稱「鑫聯大控股」）、鑫聯大控股旗下之捷元股份有限公司（以下簡稱「捷元」）、世平偉業國際貿易（上海）有限公司（以下簡稱「世偉上海」）及合邦商網股份有限公司（以下簡稱「合邦」）。因考量營運本業攸關性及對重大主題之影響程度，本報告書尚未包含列入合併財務報表之子公司鑫聯大（香港）有限公司、鑫鵬瑜有限公司、鵬瑜（上海）數碼科技有限公司、鑫加淘（上海）實業發展有限公司、鵬瑜國際有限公司及鑫童樂（上海）實業發展有限公司之資訊。本報告書數據以一般慣用文字、數值的描述方式呈現，若有例外，將於報告書內文中特別註明。

報告書管理

- 各項揭露數據資訊的收集、測量與計算方法，主要依據國際或當地法規，以確保透明和合規。
- 本報告書揭露之數據與資料由各公司的權責部門進行彙整提供，由總經理進行審查，並經董事會審議通過後，對外進行公開發布。
- **外部稽核**
 - 1. 財務數據**
經資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 查核並出具無保留意見查核報告。
 - 2. 環境數據**
ISO 14064-1 認證 (BSI, 英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司)。

鑫聯大投資控股股份有限公司 | 永續推動小組

📍 地址 | 臺北市南港區經貿二路 189 號 22 樓 ☎ 電話 | +886-2-2316-2888 公司網址 | www.trigoldholdings.com

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

榮耀與肯定



2023

- 1月 - 捷元榮獲 PHILIPS 2023 Certificate Authorized Distributor
- 捷元榮獲 EATON 伊頓飛瑞慕品 2022 伊頓經銷夥伴業績達成獎
- 2月 - 捷元榮獲城邦集團 2022 科技趨勢特別推薦金獎
- 捷元榮獲 AOC Certificate Authorized Distributor
- 3月 - 捷元榮獲施耐德電機 2023 年度夥伴貢獻獎
- 捷元榮獲 RAZER 2022 Rest Authorized Distributor
- 4月 - 捷元榮獲 Canon 佳能 2022 年度卓越貢獻獎
- 捷元榮獲 EATON 伊頓飛瑞慕品 2022 Partner Achievement Award
- 5月 - 捷元榮登 2023 台灣智慧安防經銷／工程商
- 10月 - 捷元榮獲 2022 出進口績優廠商前 500 名證明標章授予證書
- 12月 - 捷元榮獲 PHILIPS 2023 Certificate Authorized Distributor

2024

- 1月 - 捷元榮獲 2023 伊頓傑出經銷夥伴獎
- 捷元取得 RAPOO Authorized Distributor
- 捷元榮獲 Micron 2023 Excellent Bussiness Partner
- 2月 - 捷元榮獲 AOC 2024 Certificate Authorized Distributor
- 捷元榮獲 PHILIPS 2024 Certificate Authorized Distributor
- 捷元榮獲 CANON 2023 年度卓越貢獻獎
- 4月 - 合邦榮獲 beBit TECH 北極星卓越顧客經營調查 - 整合分析力優勝
- 捷元榮獲 Schneider Electric 2023 年度夥伴貢獻獎 & 年度通路佈局獎
- 6月 - 捷元榮獲 MMD 2024 年度卓越獎
- 8月 - 捷元榮獲 2023 年度出進口績優廠商前 500 名授予證明標章
- 12月 - 捷元榮獲 MICRON 2024 Distributor of the Year Consumer

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

2024 重點績效



環境面

100%
台灣區據點全部據點完成
溫室氣體盤查與確信

9%
台灣區辦公室用電量
相較前一年度下降 9.0%

3.1%
台灣區辦公室用水量
相較前一年度下降 3.1%

100%
在地供應商採購金額
比例達 100%

23.6%
捷元 B2B 端包裝膠帶
之紙膠帶替代率達 23.6%

0
捷元達成保麗龍
緩衝材 0 採購



社會面

0
近三年歧視或騷擾
申訴案件量

23
公益捐贈伊甸社會福利
基金會及親愛愛樂再生
電腦共 23 台

3,296
員工教育訓練總時數



治理面

0
2024 年無發生貪腐、侵害客
戶隱私、利益衝突、或洗錢/
內線交易等違規情事

100%
全體同仁完成誠信經營相關
教育訓練及社交工程演練

85%
供應商簽署誠信廉潔條款

96
供應商評鑑各項目得分平均值

100%
庶務型在地供應商採購金額比例

87%
客戶滿意度 5 星評價比例

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

永續管理

Sustainable Management

01

” 永續管理是企業長遠經營的重要策略，整合環境保護、社會責任與營運目標，透過資源分配優化與綠色創新推動，實現企業與利害關係人的共同發展。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.1 關於鑫聯大

1.1.1 鑫聯大簡介

鑫聯大投資控股股份有限公司為大聯大控股股份有限公司 (TWSE 3702) 旗下之捷元股份有限公司於 2017 年經股東會決議通過股份轉換案而成立，捷元於股份轉換後成為鑫聯大控股百分之百持股之子公司。

本集團希冀成為異業併購平台，透過持續的併購來加速企業轉型升級及國際化；同時積極開發包括大中華地區、新興市場等創新投資機會，帶入新的成長動能，在逐步成為異中存同、同中存異之多元化控股平台時，也將加強公司治理、提高透明度，以宏觀角度規劃，進行多元化之產業合作，尋求各事業體更穩健積極之發展，將集團資源做最有效的運用，以持續提升整體營運績效及股東權益，成為控股的新典範。



鑫聯大旗下重要子公司

1. 捷元股份有限公司

捷元股份有限公司於 1988 年成立，為臺灣主要資訊通路代理商，代理海內外知名品牌 60 餘項。分設三大發貨、服務運籌中心、八個營業據點、200 家捷元通路服務聯盟據點，以及 7000 多家服務經銷商，配合物流網路，提供以快速、便利、親切著稱的商品收送服務。

2. 世平偉業國際貿易 (上海) 有限公司

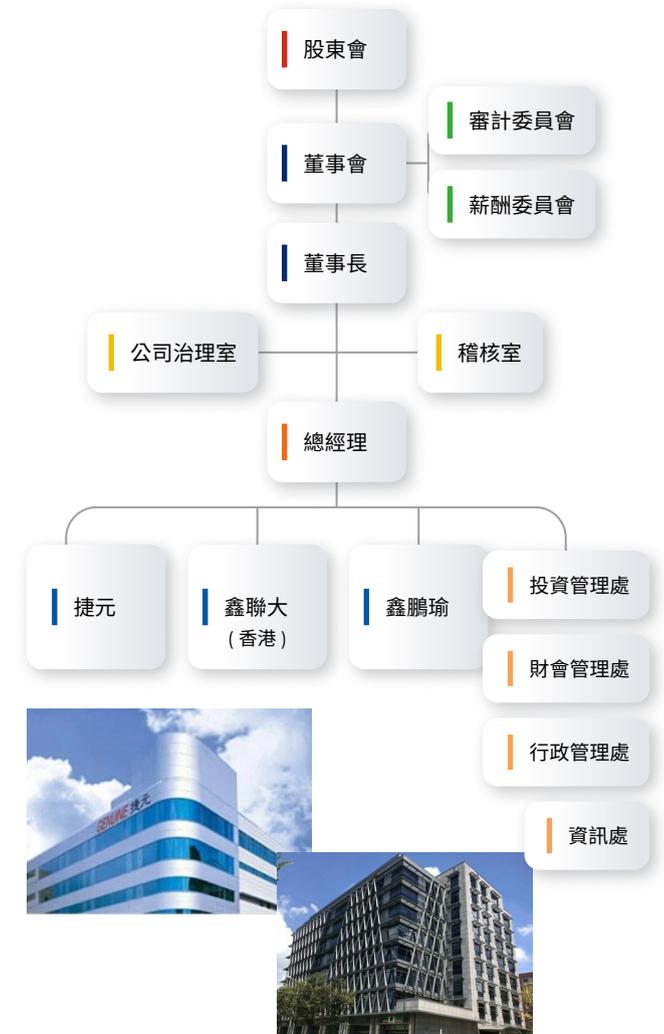
世平偉業國際貿易 (上海) 有限公司總部設立於上海。世偉 (上海) 積極致力於經營渠道，幫助供貨商尋求產品的銷售途徑，爭取更大的市場佔有率，提升品牌形象，擴大銷量，同時替經銷商開闢更多更廣的產品線，為廠商爭取更多的市場機會，賺取豐厚利潤。作為供應商與經銷商之前的橋梁，世偉 (上海) 為雙方提供增值服務，帶來整合創新的產品、服務及解決方案。目前在上海、沈陽、北京、濟南、太原、成都、武漢、無錫、廣州、深圳等多地設有辦事處，分銷網絡遍布 300 多個城市。

3. 合邦商網股份有限公司

合邦商網股份有限公司於 2017 年成立，「HoHo 好服務好生活」，為臺灣首選的居家服務平台。以顛覆傳統消費模式，透過數位化服務，跨越時間和空間的限制，滿足居家生活服務需求。

組織架構

本集團組織架構如下，各主要部門工作職掌說明，請參見鑫聯大控股官網之公司簡介專區下之組織架構內容。



<https://www.trigoldholdings.com/infoOrganization>

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.1.2 經營績效

鑫聯大依臺灣證券交易所之產業類別分類為電腦及週邊設備業，然本公司營業項目除電腦及週邊設備等資訊商品銷售外，亦跨足居家服務平台等。營業收入比重中，「電腦、零組件及週邊設備」占 99.3%、「其他及勞務」占 0.7%。

營運財務情形

2023 年個人電腦及消費電子市場需求低迷，庫存調整期持續時間超過預期。2024 年度個人電腦及消費電子市場回升，加上 NAND Flash 快閃記憶體價格上漲以及人工智慧電腦 (AI PC) 的發展，有助於相關產品毛利率的提升。



2023-2024 年財務實績 (單位：新台幣仟元)

直接經濟價值之產生	2023	2024
收入	21,293,483	28,392,539
直接經濟價值之分配	2023	2024
營業成本	20,163,153	27,067,544
員工薪資與福利	540,046	551,006
支付給出資人者	207,600	181,505
國家別支付政府的款項	78,330	94,329
社區投資	33	149
經濟價值之保留*	304,321	497,996

* 經濟價值之保留 = 直接經濟價值之產生 - 直接經濟價值之分配

其他說明 (單位：新台幣仟元)

	2023	2024
取自政府之財務援助	6,282	2,874

註：2023 年取自政府之財務援助來源於中國大陸個稅手續費返還及企業扶持

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.2 永續管理

“ 控股園丁 共創幸福

立基專業治理 連結核心資源

協同異業夥伴 創造多元價值

共大共好共榮 追求幸福永續

鑫聯大控股董事會訂定「控股園丁 共創幸福」的願景，並以財務、夥伴、內部流程及學習四大構面出發，下展提升員工幸福感、人才多元發展、強化團隊及誠信文化、改善財務結構等策略重點，與集團關注及鑑別出的永續議題相輔相成，以期將永續融合在鑫聯大的公司發展願景。



1.2.1 永續治理架構

本集團建立永續治理組織及架構，董事會作為最高治理單位，監督並鑑別鑫聯大對外治理、環境、社會的衝擊，並指派控股總經理擔任召集人，與旗下子公司共組企業永續推動小組。企業永續推動小組設置「環境永續小組」、「永續人才/社會公益小組」及「公司治理小組」，各小組由公司一級主管擔任組長，負責統籌所轄小組之永續業務規劃及執行，協助公司推動永續發展相關工作。為持續強化企業永續與董事會連結性，規劃每年定期（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。

各小組執掌事務



● 環境永續小組

推動能源管理與溫室氣體盤查、水資源與廢棄物管理等相關業務。



● 永續人才/社會公益小組

推動員工教育訓練、人才發展與留任、職業安全與健康、社會參與等相關業務。



● 公司治理小組

推動法規遵循、經營績效、公司治理、資訊安全等相關業務。

企業永續推動小組規劃每年定期辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司營運中。

永續事務決議事項

2024 年度提報董事會共 5 次，議案內容包含：

▶ 通過永續相關政策

1. 建立「永續報告書編制與確信作業辦法」
2. 建立「永續資訊管理作業辦法及永續資訊管理內部控制」

▶ 提報執行進度

1. 溫室氣體盤查規劃及執行進度報告
2. 永續執行報告

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.2.2 利害關係人識別與溝通

透過不同多元管道與利害關係人進行有效溝通交流，進而了解利害關係人的期待與關注，有效鑑別實際與潛在風險協助企業進行改善，提升透明度和建立信任，有助於公司與利害關係人維護良好關係，亦是鑫聯大邁向永續經營、長遠發展的基礎。本集團根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 5 項原則：依賴程度、責任、張力 / 關注程度、影響程度及多元觀點，定義出 6 類主要利害關係人，包括政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、社會團體與社區居民。



利害關係人	關切議題 (★為本年度重大主題)	2024 年溝通形式與頻率	2024 年公司回應方式 (執行內容)
1  政府與主管機關	1. 法令遵循 ★ 2. 客戶隱私及客戶滿意度 ★ 3. 誠信經營、反貪腐及反競爭行為 ★ 4. 風險管理 ★ 5. 資訊安全管理 ★ 6. 職業安全衛生	1. 參與主管機關之政策說明會、座談會 2. 配合主管機關監理與查核 3. 建立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 聯絡窗口：財會管理處 曹先生	參與櫃買中心舉辦之有關公司治理相關說明會
2  員工	★ 1. 員工成長、平權及薪酬福利 ★ 2. 職業安全衛生 3. 經營績效	內部網站或內部電子郵件公告： 不定期公告各項員工福利事項 (健檢、團險等)、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等 聯絡窗口：人資服務處 謝小姐	1. 不定期公告教育訓練課程 2. 官網定期更新公司召開董事會相關議案內容及營收資訊 3. 透過每年舉辦員工自評績效並與主管溝通及討論完後年度績效考核
3  股東與投資人	★ 1. 誠信經營、反貪腐及反競爭行為 2. 經營績效	1. 新聞露出 / 重大訊息：媒體 / 公開資訊觀測站，即時露出 / 公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊 2. 每年召開一次股東會並出版年報 3. 每年至少召開一次法人說明會 4. 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 聯絡窗口：財會管理處 曹先生	1. 每年召開股東會並出版年報 2. 每年受邀參加元大證券舉辦之線上法人說明會相關資訊共 2 場 3. 公司於公開資訊觀測站發布重大訊息

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

利害關係人	關切議題 (★為本年度重大主題)	2024 年溝通形式與頻率	2024 年公司回應方式 (執行內容)
4  客戶	★ 1. 客戶隱私及客戶滿意度 2. 產品溯源、包裝及行銷 ★ 3. 資訊安全管理	廣宣稿及廣告、社群媒體：不定期刊出 提供客戶多元溝通管道：包含 24 小時服務專線、客戶申訴專線、網站訪客留言版、客戶滿意度調查並設有申訴專線及電子信箱，由專人處理相關申訴或爭議事項，以保障消費者之權益 不定期針對各項新產品對於客戶進行新產品說明與教育訓練 聯絡窗口：財會管理處 曹先生	1. 合計舉辦 12 次全台巡迴新品說明會，吸引上千位經銷夥伴到場參與 2. 合計簽訂約 613 家以上經銷商
5  供應商	★ 1. 資訊安全管理 ★ 2. 供應商管理 3. 企業形象	於供應商合約中放入善盡企業社會責任至條款，所導入之商品須符合中華民國相關法令之規範，並依業務需要，進行開標前相關供應商之說明會和並持續與供應商進行雙向溝通 聯絡窗口：財會管理處 曹先生	合計簽訂約 5 家以上供應商
6  社會團體與社區居民	1. 企業形象 2. 社會共榮	不論是員工與公司皆積極參與各式公益活動善盡企業社會責任 聯絡窗口：財會管理處 曹先生	1. 共同參與聯合勸募 2024 愛心定存聯合勸募活動 2. 響應 ESG 共同參與 -1111 循寶狗物節暨 WPG 永續嘉年華 2. 贊助 2024 第七屆台中資訊盃公益馬拉松活動 3. 公益捐贈伊甸社會福利基金會再生電腦 4. 公益捐贈親愛愛樂再生電腦 5. 公益捐贈高雄市政府社會局弱勢兒少電腦設備

為使利害關係人擁有直接、暢通之溝通管道，以尊重、維護其應有之合法權益，鑫聯大特訂定「受理利害關係人建言及申訴處理辦法」，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，並設有專門利害關係人舉報信箱：tghac@trigoldholdings.com。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.3 重大主題管理

1.3.1 重大主題鑑別流程和結果

本集團永續報告書依循 GRI 通用準則最新 2021 年版，執行重大主題鑑別流程，依據鑑別、調查、評估、排序、確認等步驟進行重大主題分析，初步針對全球永續趨勢進行深入分析，蒐集利害關係人關注之永續議題，並由 ESG 推動小組及相關成員評估各永續議題對公司在經濟、環境及社會的正負面衝擊，初步辨識 14 項重大主題，此外，亦參考利害關係人關注程度調查，進行衝擊程度與關注程度之交叉分析。透過與高階主管及各 ESG 權責單位主管會議審核，最終篩選出 8 項重大主題，優先揭露管理方針及相關績效之主題。往後每兩年將重新進行重大主題檢視，以確保相關性和影響力，並定期檢核議題的衝擊性，作為永續發展策略規劃的依據，同時透明揭露永續議題正負面衝擊之管理。

步驟 1 鑑別永續議題

- 透過以下四種標準為基礎：
 - 全球性 ESG 規範 / 標準 / 指引：GRI 準則、SASB、TCFD 等。
 - 國內相關法規：臺灣永續分類標準 (電腦及週邊設備業) 等。
 - 國內外同業或倡議之重大議題及 ESG 新聞。
 - 6 大類利害關係人關注之議題。
- 依上述標準鑑別之結果，以環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 三大面向篩選出 14 項永續議題。

步驟 2 辨識重大議題

- 企業永續推動小組發送「永續重大議題衝擊評估問卷」予相關單位進行評分。
- 回收共 31 份有效衝擊程度問卷，計算永續議題分別之正負向分數 (平均發生機率 x 平均影響程度)，彙整正負面衝擊分數，繪製長條圖分析。
- 根據正負向衝擊分數結果，初步排序並篩選出 10 項重大議題：「資訊安全管理」、「風險管理」、「誠信經營、反貪腐及反競爭行為」、「客戶隱私及客戶滿意度」、「薪酬福利與勞雇關係」、「人才發展與留存」、「供應鏈管理」、「職業安全衛生」、「員工多元化與平等機會」及「氣候變遷風險治理」。

步驟 3 確認本年度重大主題

企業永續推動小組與外部專家共同審查和分析各主題對公司的衝擊程度，並由相關部門確認主題涵蓋面向之完整性，經考量決議將「薪酬福利與勞雇關係」、「人才發展與留存」及「員工多元化與平等機會」合併為「員工成長、平權及薪酬福利」。最後確認共 8 項重大主題並於永續報告書進行揭露。

步驟 4 檢視

企業永續推動小組將定期召開會議進行檢視與審核，以確保公司在經濟、社會與環境等永續執行情形與績效。不僅有助於瞭解公司在永續經營方面的進展，還有助於檢討不足之處，為公司未來管理目標提供參考與依據，進而擬定各部門管理策略。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

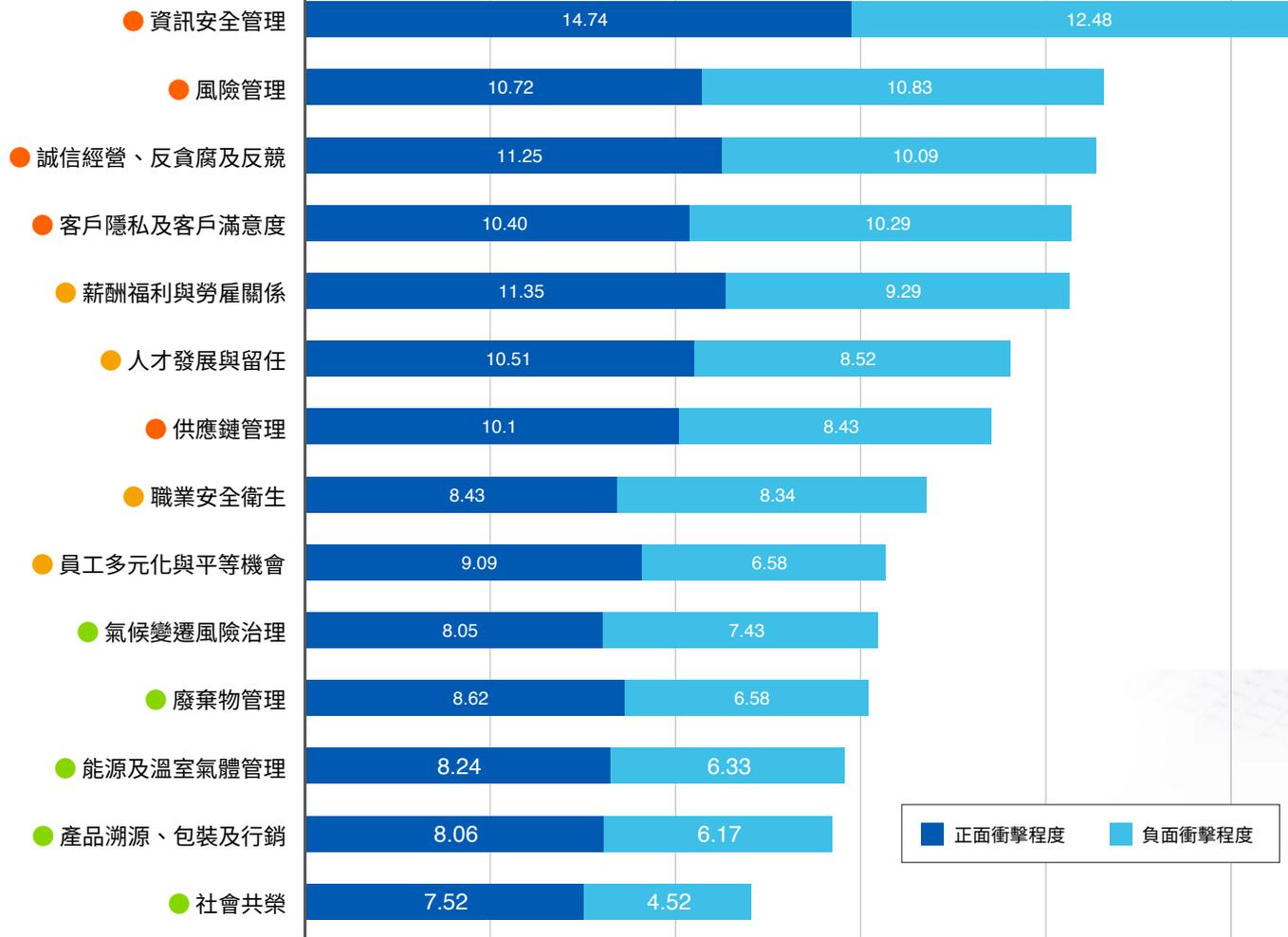
辨識重大議題

● 治理面

● 社會面

● 環境面

重大主題 (8 項)



■ 正面衝擊程度 ■ 負面衝擊程度



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

重大議題與組織邊界

● 治理面
● 社會面
● 環境面

重大議題	對組織的意義	衝擊邊界				
		組織內	組織外			
		鑫聯大集團	上游		中游	下游
		產品供應商	服務供應商			
● 誠信經營、反貪腐及反競爭行為	落實誠信企業文化，持續深化企業永續經營之目的。	☑	☑	☑	☑	☑
● 風險管理	建立風險管理文化，有助於識別及減緩潛在威脅，維持營運穩定。	☑	☑	☑	☑	☑
● 資訊安全管理	強化資訊安全管理系統、增進資安事件緊急應變能力。	☑	☑	☑	☑	☑
● 客戶隱私及客戶滿意度	透過顧客關係管理，將能優化、改善客戶體驗，亦增加客戶忠誠度等。	☑				☑
● 供應鏈管理	透過一定公正公平的遴選程序，考量品質及永續表現等各種因素，藉此在整體價值鏈中創造正向回饋。	☑	☑	☑	☑	☑
● 員工成長、平權及薪酬福利	打造平等、多元化具包容性職場環境，包含男女薪酬平等、少數或弱勢團體的友善環境等。	☑				
● 職業安全衛生	落實職安衛法規，建立員工一個安全和健康的職場環境。	☑		☑		
● 氣候變遷風險治理	辨識氣候變遷帶來之衝擊，建立風險管理與減碳策略，提升公司應變能力並響應淨零趨勢。	☑	☑	☑	☑	☑



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.3.2 重大主題管理方針

● 治理面

重大主題	1. 誠信經營、反貪腐及反競爭行為	2. 風險管理
政策與承諾	<p>為樹立誠信經營之企業文化，並建立良好商業運作模式，訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」。同仁執行職務應遵守法令及公司之規定，秉持積極進取、公平、誠信之態度，摒棄本位主義、注意團隊精神，並恪遵誠實信用原則。</p>	<p>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，在可接受的風險水準下，積極從事各項業務拓展，以進一步達成組織目標。</p>
行動計畫	<p>負面衝擊管理 企業的貪腐行為、不道德的商業操作，可能導致資產損失或信譽受損，並影響供應鏈合作夥伴及股東的權益。</p> <p>正面衝擊管理 穩健的公司治理架構和優秀的誠信管理是企業持續發展的基礎。加強公司治理機制，有助於實現誠信經營，維護公司聲譽和良好形象，從而贏得投資者和客戶的信任。</p>	<p>負面衝擊管理 預防 建立全面風險管理框架，涵蓋營運、財務、法規與聲譽風險制定應急計畫與模擬演練，確保面臨突發事件時具備快速反應能力。 實際 風險管理相關單位定期審視風險狀況並提出應對策略，並引入外部專家進行風險評估與審計，確保管理流程的有效性。</p> <p>正面衝擊管理 建立全面風險管理框架，藉由風險管理，對內外部各項實際 / 潛在風險，持續關注並投入資源進行風險掌控與因應準備，以保障企業永續經營。</p>
目標 / 標的	<p>短期目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 子公司一捷元前 50 家產品類供應商，50% 簽署廉潔承諾書 2. 子公司一捷元前 100 家長期往來客戶，50% 簽署廉潔承諾書 3. 推行子公司一捷元員工誠信廉潔暨保密承諾專案 <p>中長期目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 維持並逐步增加簽署廉潔承諾書的供應商及客戶家數 2. 持續推行員工誠信廉潔暨保密承諾專案 	<p>短期目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶交易風險：子公司捷元達成呆帳率 1% 以下 2. 氣候風險目標請詳見氣候風險章節 <p>中長期目標</p> <p>建立完整有效的風險管理架構，清楚說明風險控制責任與當責制度，完善風險管理作業流程及管理防線</p>
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 捷元新建產品類供應商均簽署廉潔承諾書 2. 合邦 85% 供應商簽署誠信廉潔條款 3. 增進並逐步配合在客戶端間之誠信廉潔承諾書等文件簽署 4. 2024 年無發生貪腐、侵害客戶隱私、利益衝突、或洗錢 / 內線交易等違規情事 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立跨公司 TCFD 任務小組，辨識氣候風險及機會 2. 捷元成立風控小組，由營運單位負責針對應收進行風險管理



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

● 治理面

重大主題

3. 資訊安全管理



政策與承諾 訂定「資訊安全政策」，確保各項資訊媒體之安全，以達成資訊安全之目標。子公司一捷元訂有「資訊安全管理辦法」確保公司有關資料、資訊系統、設備及網路之安全。

行動計畫

負面衝擊管理

預防 | 落實資訊管理辦法，避免系統服務中斷導致無法正常營運，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。

實際 | 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。

正面衝擊管理

完善資安事件應變，進行資安相關教育訓練及宣導，持續優化控股以及子集團資訊安全管理，確保資訊安全。

目標 / 標的

短期目標

1. 對於所儲存、處理或傳遞之資訊採取適當之保護與防範措施，防止資訊系統及其資訊遭受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，確保資訊資產受到妥善保護
2. 降低發生毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等資通安全事件時之衝擊
3. 持續提升各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性

中長期目標

1. 根據資訊安全政策，制定資安管理規範 / 程序
2. 持續精進資訊安全管理與技術

有效性評估

1. 成立資訊安全管理小組，並制定資訊安全政策
2. 進行系統弱點掃描
3. 完成資訊人員資安教育訓練課程

4. 客戶隱私及客戶滿意度



「個人資料保護管理辦法」確保內部運營系統和供外部人士使用的系統均受到嚴格的權限管理控制，限制內部員工或外部客戶查詢和查看資訊的範圍，並於官網公開隱私權政策，讓個資當事人了解在資料生命週期中各項保護措施，以及如何行使其權利，展現對資訊安全與個人資料保護的承諾。另訂定「客戶滿意度管理政策」，確保與客戶間的良好互動，以提高服務價值。

負面衝擊管理

設定客服團隊及評分系統，即時回應客戶負面反饋，並以此優化服務。維修中心以及授權的第三方服務廠商皆必須遵循當地對個資保護法的相關法令，維修機器時不得碰觸客戶資訊做不當儲存。

正面衝擊管理

為加強客戶隱私保護和提高客戶滿意度，公司持續進行員工培訓，並設置系統機制以進行權限管理。

短期目標

1. 確實執行個資盤點作業
2. 子公司 - 合邦客戶滿意度成長 3%
3. 進行個資保護教育訓練

中長期目標

1. 持續進行個資保護教育訓練
2. 持續增加客戶滿意度及顧客回頭率

1. 捷元個資小組年度作業進行風險評鑑報告、隱私衝擊分析報告
2. 2024 年合邦客戶滿意度顯示有效評價，五星評價佔 87%



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

● 治理面

重大主題

5. 供應鏈管理



政策與承諾

鑫聯大承諾在採購和供應鏈管理中融入永續發展的原則。我們致力於選擇在社會責任和倫理標準方面表現卓越的供應商，供應商均須簽署相關條款，促進人權和勞工權益，並確保供應鏈的透明度和責任性。

行動計畫

負面衝擊管理

建立供應商篩選及評鑑制度，以確保供應商品質，藉以降低自身和供應商的經營風險及成本。

正面衝擊管理

優先選擇具社會責任的供應商並完善供應商管理，將有效提升公司形象，維持永續成長的夥伴關係。

目標 / 標的

短期目標

1. 確實執行供應商評選及評鑑機制
2. 增加簽署社會責任條款之新進供應商比例

中長期目標

持續優化並完善供應商評選及評鑑機制

有效性評估

1. 鑫聯大控股 2024 年供應商評鑑各項目得分平均值為 96 分以上
2. 2024 年合邦新增供應商中，共有 55 家在篩選時納入社會標準考量

● 環境面

重大主題

6. 氣候變遷風險治理



政策與承諾

透過企業永續推動小組設置「環境永續小組」與「公司治理小組」組成之 TCFD 任務小組，建立氣候治理與氣候風險管理制度，定期與董事會報告氣候風險治理相關情形。

行動計畫

負面衝擊管理

建立氣候治理與風險管理制度，定期鑑別與鑫聯大相關之氣候風險機會，並制定因應措施以減緩風險帶來的財務衝擊。

正面衝擊管理

針對鑫聯大鑑別之相關氣候風險與機會，制定因應措施以掌握機會帶來的財務增長能力，並建立轉型計畫與用於監控風險機會發展的指標與目標，以基未來降低衝擊並提高韌性。

目標 / 標的

短期目標

1. 台灣區辦公室用電量、用水量與廢棄物產生量以 2023 年為基準年逐年減少 1%
2. 2025 年達成 RE40

中長期目標

1. 2030 年達成營運據點 (範疇一 & 二) 淨零排放、2050 達成全集團 (範疇一 & 二 & 三) 淨零排放
2. 2030 年達成 RE100

有效性評估

2024 年台灣區辦公室

1. 用電量相較基準年減少 9.08%，達標
2. 用水量相較基準年減少 3.29%，達標
3. 廢棄物相較基準年增加 22.8%，增加原因與改善計畫，詳見 3.1.3 氣候相關指標與目標



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

● 社會面

重大主題 7. 員工成長、平權及薪酬福利



政策與承諾 鑫聯大致力於支持並遵循國際公約與國內法規，包括「世界人權宣言」、「國際人權公約」以及「勞動基準法」。我們制定鑫聯大控權政策以確保消除任何形式的歧視，並保障員工的合法權益。我們承諾推動員工的成長和平權，並提供具有競爭力的薪酬與福利。通過建立多元的溝通管道，我們重視並積極回應員工的意見，維持良好的勞資關係。我們不斷努力提供優於法規要求的薪酬與福利，致力於讓員工在職涯中獲得成就感與滿足感。

行動計畫 負面衝擊管理

1. 預防措施：定期評估員工培訓和發展計畫的效果，以確保其能夠持續提升員工技能和滿意度。
2. 建立早期預警機制，識別潛在的社會風險，如勞工權益問題。

正面衝擊管理

1. 定期舉辦季度勞資會議，為提升勞資溝通與權益促進。
2. 落實績效評核，評估員工工作表現，以評核結果作為同仁晉升、調薪、獎金發放、教育訓練及職涯規劃等參考依據。
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. 依據專業能力遴選優秀適任之人才，恪遵勞動相關法規之規定，保障員工合法權益、確保雇用政策無差別待遇，並持續營造多元包容的工作環境，引進多元化人才與公司共同成長。



目標 / 標的

短期目標

鑫聯大集團致力於建立多元、包容、平等且健康友善的職場環境，並將員工視為重要資產，培育產業人才標竿，我們的短期目標包括：

1. 實施系統化的職業發展計畫，涵蓋技能提升和領導力培養，以促進個人和職業的全面發展。2025 年增加教育訓練費用，以支持員工的持續學習和發展。
2. 優化薪酬結構，進行市場薪酬調查，以確保薪資在行業內的競爭力。短期內引入靈活福利計畫選項，增強員工的工作生活平衡。
3. 進一步加強職場多元化與包容性環境，依循公司人權政策及相關法令規定，確保就業機會平等。

中長期目標

1. 建立企業內部多元與包容專案團隊，定期檢視政策執行情況。
2. 與供應鏈夥伴建立更緊密的合作，提升其社會責任標準。
3. 建立專屬的 ESG 影響評估機制，定期發布進展報告。

有效性評估

1. 定期會議與報告：每週舉行小組會議，追蹤各項計畫的進度；每月召開部門會議，進行成果報告，確保所有部門保持一致的目標。
2. 績效指標與進度彙整：訂定具體的管理績效指標，每半年檢視短期目標完成率，例如員工培訓達成率是否符合預期。年度發布 ESG 報告，披露行動成果與未來改進方向。
3. 人力資源動態檢視：定期檢視新進與離職人數，確保人員流動維持在合理範圍，也定期評估在職人員的勞雇類型和合約類型比例，確保員工的任職權益得到保障。
4. 在 2024 年子公司捷元舉辦勞資會議 4 次，提升勞資溝通與權益促進。實行績效考核 1 次，以評核結果作為同仁晉升、調薪、獎金發放、教育訓練及職涯規劃等參考依據。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

1.3.2 重大主題管理方針

● 社會面

重大主題

8. 職業安全衛生



政策與承諾

在鑫聯大，我們深刻體認到員工的安全與健康是企業持續經營與發展的基礎。因此，我們致力於創造並維護一個健康安全的工作環境，以確保所有工作者的身心健康，並持續降低職業安全衛生風險。

我們的承諾包括：1. 安全環境創建 2. 健康支持計畫 3. 教育與培訓

我們承諾與所有員工攜手合作，推動職業安全衛生的持續改進，並努力成為行業內的安全標竿。

行動計畫

負面衝擊管理

鑫聯大集團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，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。

正面衝擊管理

鑫聯大致力於在工作環境中辨識並管理潛在的危險因素和風險。我們的目標是確保所有相關人員，包括員工、臨時人員、承包商、訪客及其他人員，對這些風險有正確的認知和理解。

凡工作場所內物品設施、機電消防等定期檢查，確保符合安全標準，並處於可用狀態，減緩因緊急事件發生時，對人員及環境的衝擊。



目標 / 標的

短期目標

1. 基礎評估與規劃：開展初步的職業安全評估，識別潛在危險點和改進區域並制定基本的職業安全政策和程序。
2. 設立一個簡易的報告機制，讓員工可以報告潛在的危險和事故。

中長期目標

1. 成立職業安全衛生委員會，負責全公司的安全管理。
2. 定期審查和更新安全政策和程序，以適應不斷變化的工作環境和法律要求並持續推動技術更新與設備升級，以改善安全工作環境。
3. 建立以安全為核心的企業文化，使安全標準和行為成為日常運作的一部分。

有效性評估

1. 未來不排除導入職業安全衛生管理系統，並設立「職業安全衛生委員會」等機制。
2. 每年依據內外外部風險變化，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。
3. 鼓勵員工提出建議和反饋，建立開放的溝通渠道，以便更好地理解與滿足員工的安全需求。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

公司治理 02

Corporate Governance

「建構完善的治理與決策機制，強化風險管理與資訊透明，提升營運效率與穩定性，奠定企業永續經營的制度基礎。」

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

2.1 董事會運作

2.1.1 董事會結構

董事會

董事會為鑫聯大最高治理單位，除依據相關法令規章及股東會所賦與之職權，制定並遵循各項法規與辦法外，並負責監督執行結果、決議重要事項及指導經營團隊。董事成員組成之多元化方針，依據鑫聯大「公司治理守則」辦理，就公司營運型態及未來發展需求，並且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及接任人選。本屆 7 名董事，含 3 名獨立董事，董事任期為 3 年（本屆自 2023 年 6 月 15 日起至 2026 年 6 月 14 日止）。董事會應每季至少召開一次，遇有緊急情事時並得隨時召集之。

2024 年度董事進修為碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易之 3 小時進修課程；打造永續績效指標與獎酬之 3 小時進修課程；動盪時代 台灣企業的挑戰與經營思維、2024 下半年全球經濟情勢展望、全球競合局勢下 發掘台灣企業國際競爭力、AI 數據驅動的數位行銷等經營暨永續發展相關課程。根據上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點，續任者任期中每年至少宜進修 6 小時，2024 年每位董事皆完成進修。

本集團對於主管機關及內外部稽核報告所提重大缺失及改善辦理情形、營運與業務重大事項等，均提報董事會。並對董事之利益迴避訂有明確規範，董事亦秉持高度自律，就董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係時，均於當次董事會說明其利害關係之重要內容，並於討論及表決時自行迴避。本公司董事所具專業能力資訊如下：

董事與獨立董事姓名	職稱	性別	專業能力					
			經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	人力資源
黃偉祥*	法人董事之代表人 / 董事長	男	☑	☑	☑			
葉啓棟	董事	男	☑	☑	☑			
曾國棟*	法人董事之代表人	男	☑	☑	☑			
張文忠*	法人董事之代表人	男	☑	☑	☑			
郭慶輝	獨立董事	男	☑	☑		☑		
陳世杰	獨立董事	男	☑	☑			☑	
于泳泓	獨立董事	男	☑	☑	☑	☑		☑

★ 大聯大控股(股)公司代表



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

為落實公司治理並提升董事會功能，提升董事會運作效率，鑫聯大於 2019 年 1 月制定「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，績效評估結果應於完成後最近一次董事會中提報。每年年度結束後，需進行董事會整體及個別自我評估，由董事成員各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 年度董事會與各別委員會績效評估，已於董事會中報告，並揭露於公司網站。

董事會功能委員會

董事會授權其轄下設置之「審計委員會」、「薪資報酬委員會」等兩個委員會，分別協助董事會執行其監督及指導之職責並依照董事會通過之組織規程召集會議，行使法令授予之職權審議及討論相關議題，並將結論與建議定期提報至董事會決議。

	審計委員會	薪資報酬委員會
成員	郭慶輝 獨立董事 (召集人) 陳世杰 獨立董事 于泳泓 獨立董事	于泳泓 獨立董事 (召集人) 郭慶輝 獨立董事 陳世杰 獨立董事
開會頻率	每季至少開會乙次	每年至少召開二次
功能	協助董事會履行其監督公司在執行有關財務報表的允當表達、簽證會計師的選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制的有效實施、公司相關法令及規則之確實遵循，及其他法定職權所包括之事項。	協助董事會就本公司董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。董事及經理人酬金發放情形及薪酬結構相關細節，請詳 2024 年度年報。

董事及高階經理人績效

依據鑫聯大章程及董事及功能性委員會酬金給付辦法第三條，董事酬勞來源依據「公司章程」第三十二條，年度如有獲利，應經董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞，並報告股東會。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。此外，重視綜合績效的表現外，2024 年我們更將永續發展、公司治理及氣候風險管理納入高階經理人績效考量，透過激勵機制，期望全面提升公司治理評鑑的表現及永續發展的成果。本年度的永續相關 KPI 已佔整體高階經理人 KPI 的 10%，相關指標與目標設定，根據當年度的策略方向進行調整，確保公司永續發展能持續進步。高階經理人的年度 KPI 績效設定及評核流程，由薪酬委員會進行審查，將績效結果提交董事會進一步討論。高階經理人的績效達成狀況，將直接影響其變動薪酬，激勵高階經理人專注於永續發展的目標。

公協會參與

本集團積極參與公協會，並擔任組織幹部。藉由與同業交流產業經驗，分享商業情報並連結供應鏈廠商，為產業發展貢獻心力。

	參與公協會名稱	參與公協會身份
鑫聯大	台灣產業控股協會	理事長
	台灣上市櫃協會	理事長
	臺北市電子零件商業同業公會	常務理事
	中華經營智慧分享協會	理事長
捷元	台北市電腦公會	會員
	新北市電腦公會	會員
	台灣區電機電子工業同業公會	會員
	台中電腦公會	會員
	台北市內科發展協會	會員
合邦	台北市文德協會	會員
	台北市清潔服務工會	理事

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

2.2 治理情形

2.2.1 誠信經營與法令遵循

誠信經營與反貪腐

誠信是企業經營基礎，鑫聯大集團透過行為準則制定樹立誠信經營之企業文化、建立良好商業運作模式。本集團董事會、全體員工、商業夥伴均各別在應遵守行為準則中依循作業程序並完成相關教育訓練，訂有誠信經營守則、道德行為準則、防範內線交易管理作業程序及供應商行為準則，以此建置完善公司治理奠定經營根基。

為確保董事、全體員工遵守包含反貪腐之相關誠信行為，鑫聯大控股全體同仁每年需參與行為準則教育訓練、反貪腐教育訓練及反競爭行為教育訓練，本年度鑫聯大控股董事及員工已 100% 完成誠信經營相關教育訓練；捷元及合邦全體同仁每二至三年需完成個資保護與誠信廉潔宣達教育訓練一次。

捷元因重視建立交易行為之誠正及廉潔，要求供應商及交易往來廠商夥伴簽署廉潔承諾書，禁止任何貪污、挪用、侵佔等圖利之行為。合邦亦訂定反貪腐及反賄賂政策，所有員工於到職當天均需簽訂員工誠信廉暨保密承諾書，針對商業夥伴修訂供應商制式合約有關

誠信廉潔條款，2023 年有 61 間供應商簽署相關合約，2024 年已有 99 間供應商簽署，涵蓋合邦 85% 供應商。2024 年鑫聯大員工無發生貪腐、侵害客戶隱私、利益衝突、或洗錢 / 內線交易等違規情事。

法規遵循

本集團嚴謹落實法規遵循，以降低集團違法風險。2024 年，檢視報導期間內因違反環境、社會與治理領域之法律規定，有關法規遵循情形如下：

法規裁罰事件與改善預防措施

面向	公司	法規	違反說明	受罰金額	裁罰日期	改善作法
環境 (E)	捷元	空氣汙染防制法第 36 條第 1 項	移動汙染源排放空氣汙染物超過排放標準值	6,000 元	2024/5/3	將貨車全數汰換為符合 6 期環保標準之新車
社會 (S)	捷元	勞動基準法第 24 條第 1 項	值班同仁屬延長工時卻未獲加班費	50,000 元	2024/10/8	悉依勞動法令提供值班同仁加班費用
	合邦	就業服務法第 44 條	非法容留外國人從事工作	150,000 元	2024/10/1	加強聘用同仁身分查驗
治理 (G)	捷元	商品檢驗法第 6 條第 1 項	應施檢商品未獲檢驗即進入市場	200,000 元	2024/4/23	經原廠將該器材取得合格審驗證明即結案，未來將加強確認合格審驗證明
		電信管理法第 65 條第 2 項	未經檢驗之電信管制射頻器材擅自輸入市場	100,000 元	2024/5/28	

註：本集團將所有已發生的違法事件視為重大違規事件，並採取改善措施以確保類似事件不再發生，持續強化內部管理和合規監控。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

2.2.2 風險管理及內部稽核

風險管理

作為控股平台，鑫聯大集團之風險管理由各子公司風險單位針對其營運模式，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，以降低風險衝擊及謀求永續經營之道，將風險意識深植於集團文化。

本集團辨識子公司應收帳款呆帳風險為關鍵風險，因此制定子公司應收風險管理辦法，要求子公司建立完善信管評估制度並定期檢查客戶信用，透過與子公司定期的經營管理會議了解並檢視子公司是否有庫齡過久、重大逾期應收帳款等高營運風險等情形，世偉（上海）透過信管單位建立評估制度，對超過一定期間的逾期帳款積極催收並適時的停止信用額度交易，以管控應收帳款呆帳風險衝擊。2024 年，鑫聯大再辨識出氣候變遷風險及資訊安全風險為關鍵風險。

針對氣候變遷風險，鑑別與各公司營運、產品、服務或價值鏈有關的氣候相關風險與機會，進行氣候議題重大性的排序與鑑別、重大氣候議題的財務影響評估、轉型行動之規劃，並制定指標與目標以監控風險減緩進展，相關風險管理流程與管理計畫請詳 3.1 氣候風險治理章節。針對資安風險則制定資安政策及資訊安全管理辦法減緩衝擊，除於控股公司內部實施外，要求子公司符合資安政策要求並定期進行資安審查和員工培訓，相關政策與規範請詳 2.2.3 資訊安全管理章節。

捷元另設有風險管理部門，並已實施全面的風險管理流程：評估四類風險類別、定義風險並訂定管理方針、指定風險權責單位及建立管理做法；其中，亦包含集團主要風險應收帳款呆帳風險、氣候變遷風險及資訊安全風險：

	定義範疇	管理方針	權責單位	作法
 第一類 策略風險	產業發展	1. 隨時蒐集產品最新市場訊息及客戶回饋資料，並規劃新產品開發方向。 2. 新投資須進行可行性評估、風險分析及策略因應分析。	總經理室	1. 定期國內外業務拜訪，蒐集產業相關資訊，確保產銷策略的最適性。 2. 積極掌握最新產業發展情況，以引進新產品。
	政策及法律變動	1. 法令遵循方面由各部門關注相關法令的變動，以確保法規的遵循。 2. 遵循公司內控法規。	總經理室	1. 由各部門定期檢視相關法規變動，工安、環保方面設置專責人員，定期檢視法規，必要時徵詢主管機關或外部專業意見。 2. 內控法規由稽核室定期檢視。
	永續發展策略	1. 定期召開永續會議，並向董事會報告。 2. 遵循國家永續發展路徑，並配合海外客戶永續發展要求。	總經理室	1. 完成溫室氣體盤查，並制訂相關減碳計畫及能源管理計畫。 2. 完成碳足跡盤查。 3. 定期檢視國家永續發展路徑，並確保在時間內完成。 4. 積極與海外客戶溝通，了解國外永續發展趨勢。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

定義範疇	管理方針	權責單位	作法
 第二類 財務風險	稅務法規變動 遵循公開發行公司相關法規，依據內部控制制度處理準則，完善財務、業務及會計管理制度，評估並監督營運活動。	會計部	隨時掌握主管機關法令脈動，並要求集團內各子公司一併遵守
	應收帳款呆帳 風險 1. 建立嚴格的信用評估流程。 2. 建立明確的付款條件和政策。 3. 加強應收帳款的監控和追蹤。 4. 提供多元化的付款方式。 5. 呆帳風險管理和保險。 6. 建立良好的客戶關係。	風險 管理部	1. 評估客戶的信用記錄、財務狀況和支付紀錄等，以確定其付款能力和信用風險。 2. 明確訂立付款條件和政策，包括付款期限、付款方式和遲延付款的相應處理措施。 3. 定期監控應收帳款的狀況，及時追蹤付款情況。建立系統化的帳款追蹤流程，對逾期付款進行提醒和催收，確保付款的及時性。 4. 提供多種方便快捷的付款方式，如線上支付、電子轉賬、信用卡支付等，以提高客戶的付款便利性和選擇性。 5. 購買應收帳款保險，以降低呆帳風險對企業的影響。 6. 定期與客戶進行溝通，確保雙方對付款事宜的理解一致，解決問題和糾紛，提升客戶對企業的信譽和付款意願。
	利率、匯率變動 以規避風險為原則，從事衍生性金融商品交易。	財務部	1. 每日觀察匯率變化，並透過衍生性金融商品規避風險。 2. 維持營運所需之現金流 / 控管固定收益投資與固定利率借款
 第三類 營運風險	供應鏈中斷 1. 所有主要商品，預備第二供應商。 2. 設立安全庫存量，並定期檢視是否符合現況。 3. 擁有通路優勢，拿穩商品代理權。 4. 代理多元商品，展現公司的通路企圖。	商品 事業群	1. 主要商品與兩家以上供應商簽訂供貨合約。 2. 建立安全庫存，必要時集團內調動。 3. 積極尋找新供應商（國內 / 國外）進行採購。 4. 積極掌握國際物流情況，降低延誤風險。
	人才及勞動力 短缺 1. 定期參加薪資調查，確保員工薪資水平。 2. 定期舉行員工溝通協調會，增加留存率。 3. 以多元管道增加人才招聘數量。 4. 員工教育訓練。	人力資源部	1. 比對市場薪資結果與公司薪酬政策相符，持續搜尋各方薪酬資訊，確保薪資具有競爭力。 2. 舉辦員工溝通會，蒐集同仁意見協助進行改善。 3. 除使用徵才網站辦理徵才外，積極拓展校際招募管道，參與校園徵才活動；辦理大專院校實習生計畫制度。 4. 透過教育訓練體系包含新進、在職、專業職能、階層別、通識及自我發展訓練等類別，以內、外訓方式培育提升員工職涯發展和公司發展所需的知識和技能
	資安風險 1. 外部威脅防範工作內容。 2. 定期資安宣導及教育訓練。	資管部	1. 定期網路弱點掃描、修補網路破洞，降低駭客入侵。 2. 建立防火牆及過濾軟體。 3. 導入加密系統，針對機密文件加密，防止資料外洩。 4. 針對關鍵主機定期備份及簽訂備援服務，並且每年執行災害演練。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

定義範疇	管理方針	權責單位	作法	
 第四類 環境風險	自然災害 (包括氣候變遷)：地震、颱風、水災	總務部	1. 依據各項災害建立應變指引、疏散計畫。 2. 建立事故通報表，明列內外部通報單位及通報時間。 3. 每年進行實體消防演練。	
	(全球) 流行傳染病相關風險		1. 訂定相關傳染病防疫措施。 2. 成立「危機管理小組」制定防疫與緊急應變計劃，以因應傳染病疫情擴散。	1. 依據防疫中心指引，啟動分區辦公、彈性辦公或遠端辦公方案。 2. 規劃職務代理人制度。 3. 規劃人員進出管制作法及清潔消毒作業安排。 4. 規劃疑似個案或確診者處理流程。 5. 建立通報流程。 6. 建立客戶及利害相關者通報流程。
	能資源短缺		停電：預備發電機，並定期啟動維護。 停水：水車、儲槽。	1. 發電機定期啟動維護。 2. 協調調度水車運水。



內部稽核

鑫聯大稽核室隸屬於董事會，稽核主管應向審計委員會定期及不定期進行報告。稽核室依據董事會通過的稽核計畫執行，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。該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。

稽核範圍包括公司整體財務、業務及營運，並依法令規定執行內控制度執行情況之評估。稽核室亦督促各單位執行年度自行檢查，落實公司自我監督機制，並覆核自行檢查結果，併同稽核報告做為本公司董事會出具內部控制聲明書之依據。

2.2.3 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。2024 年，鑫聯大建立「資訊安全管理規範」實施準則為推動資訊安全管理制度各項工作之基礎，並由總經理及資安小組成員組成「資訊安全推動小組」以管理資訊安全管理制度體系運作及資訊安全相關作業之執行、程序制定等工作事項，使資訊安全管理制度持續穩健運作。捷元及合邦因應集團資訊安全管理規範，亦建立資安事件通報處理機制。集團未來每年就資訊安全政策至少評估內容一次，以檢討覆核與修訂，符合內外部利害關係人的需求與期望，確保資訊安全實務作業之有效性。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

鑫聯大資訊安全事故管理機制

- | | |
|--------------|---|
| 1. 預防 | <ul style="list-style-type: none"> 定期營運持續計畫演練：定期進行營運持續計畫的演練，以確保計畫的有效性。 內部稽核：進行內部稽核以評估資安管理的狀況。 執行資安宣導和教育訓練課程：提供資安相關的宣導和教育訓練，提升員工的資安意識。 |
| 2. 監督 | <ul style="list-style-type: none"> 即時監測系統：建立即時監測系統，隨時掌握資安狀況。 網路資源等維運使用狀況：監控網路資源的使用情況，確保其安全性和有效性。 |
| 3. 追蹤 | <ul style="list-style-type: none"> 事故通報處理維護：建立事故通報機制，確保能夠及時處理資安事件。 內稽發現事項矯正改善管理：對內部稽核中發現的問題進行矯正和改善。 PDCA 持續改善流程：運用 PDCA（計畫 - 執行 - 檢查 - 行動）循環，持續改進資安管理流程。 |



捷元 / 合邦資安事件通報處理機制

資訊安全權責單位	資訊處 (隸屬於總經理室)
資訊安全事件之通報	<p>因資訊安全事件（包括系統有安全漏洞、遭受非法入侵及破壞、遭遇阻斷服務攻擊及功能不正常事件等），使系統無法運作或影響執行效率時，相關人員應視其狀況嚴重程度及影響層面，循序向各權責主管報告，依影響程度分別通知所屬權責主管。</p> <p>通報層級：</p> <ol style="list-style-type: none"> 電腦病毒：依影響程度分別通知資訊單位課級、部級、處級主管。 資料異常、系統中斷、系統入侵：資訊處主管及總經理。
資訊安全事件通報程序及管道	<ol style="list-style-type: none"> 發現資訊安全事件時，應迅速通報資訊單位值班人員或權責主管單位。 值班人員應迅速通知系統管理人員或維護廠商協助處理。 系統管理人員應就資訊安全事件初步影響範圍盡速通報資訊權責主管。
通報後應採行之措施	<ol style="list-style-type: none"> 應立即停止使用受影響之電腦系統或設備，並保留現況。 值班人員接獲通報後應紀錄相關的訊息。 系統管理人員處理後，應向直屬主管回報處理結果，並作成紀錄。

資安教育訓練及演練

本集團每年實施資訊安全相關教育訓練與宣導，以評估所提供資安教育訓練成效。2023 年，捷元及合邦完成電子郵件社交工程演練，由於電子郵件社交工程為駭客常用入侵手法與管道，駭客透過電子郵件使用吸引人信件主旨及內容，誘使缺乏警戒心的使用者開啟信件，並以夾帶惡意程式或連結網站等方式，進行系統入侵與破壞，嚴重損害個人或公司之權益。2024 年，鑫聯大全體同仁亦完成社交工程演練，雲端使用相關資訊人員 100% 完成雲端資訊安全認知課程，合邦進行全台防火牆汰換，並加強監控及備份機制及站台防護建置，同時執行資安弱點掃描、增加 MDR 端點防護以強化系統安全。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

2.3 供應鏈管理

2.3.1 價值鏈描述

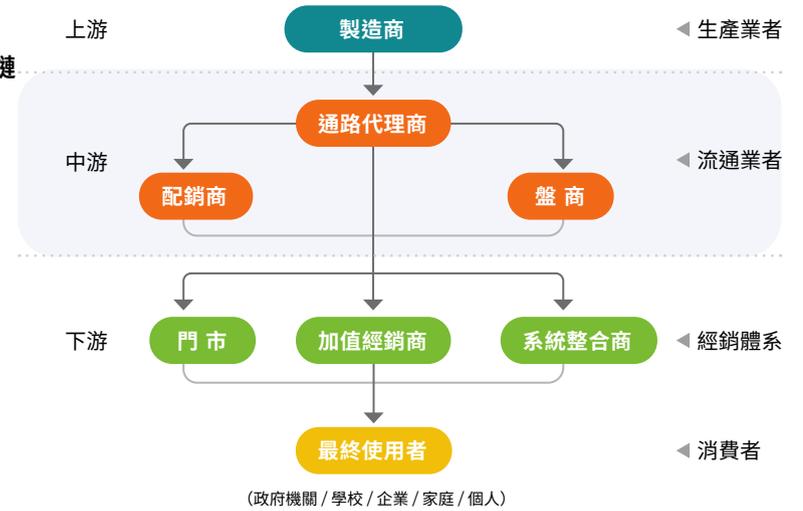
本集團主要業務為提供代理銷售資訊通訊產品之服務，近年度亦進入其他服務（電子商務）市場。

「資訊商品通路代理」業務涵蓋 IT(資訊科技) 產業供應鏈的中游及下游，中游包含通路代理商；下游則有 B2B 之業務內容。產業鏈上游主要為生產業者，即製造商；中游為流通業者，包含通路代理商、配銷商、盤商。下游包含經銷體系（門市、加值經銷商及系統整合商）及消費者（最終使用者）。

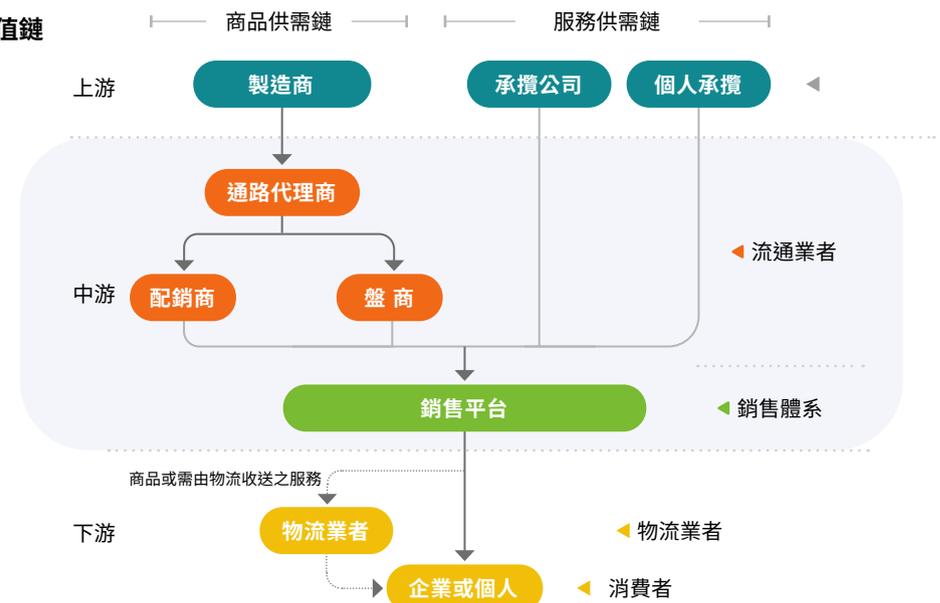
「其他服務」產業特性包含，係以服務業為主，業務涵蓋商品供需及服務供需產業鏈的中游，以銷售平台為主，提供商品及媒合勞務（居家清潔、企業清潔等）服務。



資訊商品通路代理業務價值鏈



居家生活服務業務價值鏈



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

在地採購

責任供應鏈為企業永續運營的重要關鍵，鑫聯大集團持續推動在地採購策略，強化與在地夥伴合作關係，促進當地經濟發展，供應商間下單收貨與收單出貨在相同地區，可減少運送過程中產生的碳足跡，以降低營運過程中對於環境與社會造成的衝擊。過去兩年間，子公司合邦在地採購金額占總採購金額100%，與當地供應商建立緊密的合作關係，落實企業永續經營，也是企業社會責任的一部份。

合邦在地採購比例

總類	2023 年		2024 年	
	商品	勞務	商品	勞務
在地採購金額	11,448,324	148,691,294	20,416,099	175,764,750
採購金額	160,139,618		196,180,849	
在地採購金額占比	100%		100%	

註：合邦之重要營運據點為台灣地區，因此在地採購之定義為在台設立且取得營業商工登記公示資料及統一編號之供應商占比

單位：新台幣元

2.3.2 供應鏈評估

供應商評選機制

本集團遵循相關法規義務為供應鏈管理作基礎，並由各子公司建立對供應商的評鑑稽核制度，以預先篩選在品質、技術、財務等能力符合本集團所要求之供應商，確保產品能依時、依質、依量交貨，並確認供應商能提升製造及品質管理能力，藉此達到期望對產品品質合要求，藉以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

為確保供應商工作環境的安全、使其員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運遵守道德操守，合邦要求法人及個人供應商分別簽署相關條款，要求供應商：

- 提供勞工健康與安全的環境：
符合勞工健康與職業安全衛生相關規範，遵守勞工權益與人權及環境保護等相關規定。
- 尊重勞工權利：
禁用童工、禁止任何形式之歧視，建立一個尊重勞動人權的工作環境。
- 遵守商業道德規範：
廉潔經營、無不正當收益、公開商業和財務等相關資訊、遵守反腐敗法令、尊重智慧財產權、執行公平交易、遵守隱私以及資訊安全法規。

2023 年及 2024 年合邦新增供應商分別為共 44 家及 63 家，依據上述條款，考慮社會標準進行篩選的家數分別共計 42 家及 55 家，占新進供應商家數 95.45% 及 87.30%，顯見合邦在篩選合作夥伴過程中對社會責任的重視。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

供應商評鑑及結果

鑫聯大控股公司於 2023 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。

供應商品質考核與評估指標

- 採購項目規格或品質符合度
- 交貨速度跟準時時程的符合度
- 採購項目價格合理度
- 服務人員服務跟專業度
- 技術人員相關專業支援能力
- 客服維護或解決問題處理效率
- 供應商服務態度與專業度
- 工作環境符合健康與安全
- 產品使用無衝突礦產製造
- 遵循廉潔 / 保密條款
- 通過 ISO 或其他之認證
- 產品取得綠色環保標章



供應商考核的分等依所得總分

總評鑑結果	總評鑑分數
優先採購	80 分以上
維持正常採購	79-70 分
減量採購	69-60 分
需改善	未達 60 分

未達 60 分之供應商，須於三個月之限期內改善，若不改善則將終止交易。2023 年供應商評鑑各項目得分平均為 94 分以上（滿分為 100 分），2024 年供應商評鑑各項目得分平均值為 96 分以上。

針對居家生活服務業務則另設有勞務供應商品質考評，考評內容包含服務時間、人力管理、平台識別約定、服務移轉禁止及服務回押等細項要求，並設立獎勵機制，對客訴量或及評分亦有明確懲處規範，對重大客訴事件、未進行改善及累積警告次數多之供應商，將停止配單並終止合作，以確保勞務供應商品質。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

2.4 客戶服務

2.4.1 客戶滿意度與客戶隱私

鑫聯大高度重視客戶的回饋與建議。其中，合邦訂定「客戶滿意度管理政策」，要求供應商遵循平台制定的提供服務，並設置專業的客服團隊，透過多元化的客服管道，仔細聆聽每位客戶的聲音，確保供應商與客戶間有良好互動，並要求供應商遵循平台制定的 SOP 提供服務。此外，我們還建立了供應商積分機制，以積分高低反映派單順序，促使供應商提高對服務品質及客戶滿意度的重視。

平台 SOP

1. 接納意見與警示：

- 客戶反饋管道：提供多元化的客服管道 (line、訂單問答、電話、E-mail)，供客戶提出意見、建議或投訴，確保客戶聲音被及時聆聽。
- 供應商遵循政策：供應商夥伴應恪遵相關法令，以確保交易相關資訊及個人資料安全無虞。

2. 內部管理（改善與預防）：

- 事件受理與評估：客服團隊負責接收並記錄所有客戶反饋，對於涉及客戶隱私或服務品質的事件，將立即展開調查與評估。
- 內部通報機制：公司建立內部通報機制，確保相關部門能迅速獲悉事件，並採取適當的處理措施。
- 改善措施：針對確認的問題，將制定並實施改善計劃，包括修訂相關政策、加強員工培訓，以及優化服務流程，以防止類似事件再次發生。

3. 外部溝通（回應）：

- 客戶回應：將在合理時間內向提出反饋的客戶通報處理結果，確保客戶知悉其意見已被重視並採取行動。

- 供應商協調：如事件涉及供應商，將與相關供應商協調，確保其遵守公司政策與法規，並共同提升服務品質。

透過上述機制，合邦追蹤並評估行動的有效性，確保客戶隱私得到保護，客戶滿意度提升，並將這些經驗納入組織的營運政策和程序中。

2023年11月，我們更引進台灣大哥大的「安心 Call」服務，以提升服務的即時性，加強客戶交易隱私的保障。該服務遮蔽通話雙方的真實電話號碼，保護從業人員與消費者的隱私，企業可由此落實單點保護，縮小個資外洩風險範圍。此外，服務資訊管理系統則分為內部管理中心及外部供應商管理系統，依不同業務需求進行權限管理，管理系統更記錄每筆服務需求的完整資訊，保障客戶資訊隱私同時提升服務滿意度。2024年合邦發生一起個資相關的資訊外洩事件，受影響顧客為69人，外洩事件發生後即時修補弱點並主動通知顧客和刑事局。

根據客戶滿意度調查結果，2023年合邦客戶滿意度顯示有效評價，五星評價佔90%，2024年客戶滿意度顯示有效評價，五星評價佔87%，較前一年下降3%。為鼓勵客戶於服務完成後給予回饋及評價，將擬定紅利及折價券、會員專屬活動等一系列方案，鼓勵客戶提供更多反饋，建立與客戶共同監督服務品質的管理機制，相關訊息將作為服務廠商品質管理及服務精進改善的規劃執行參考，期望在新年度達成客戶滿意度成長3%的目標。

捷元則依循集團制定個人資料保護組織管理程序，另設有個資維護專責小組，並定有「個人資料保護組織管理程序並制定個人資料生命週期控制作業要點」、「個人資料檔案盤點暨風險管理作業要點」、「個人資料委外處理作業要點」、「個人資料事故緊急應變處理實施細則」等進行維護及管理作業機制。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

環境管理 03

Environmental Management

重視環境永續，積極落實環境管理措施，包含遵循環保法規、導入節能減碳方案、推動廢棄物資源化，建立環境風險控管機制，持續朝向低碳轉型，強化環境競爭力。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

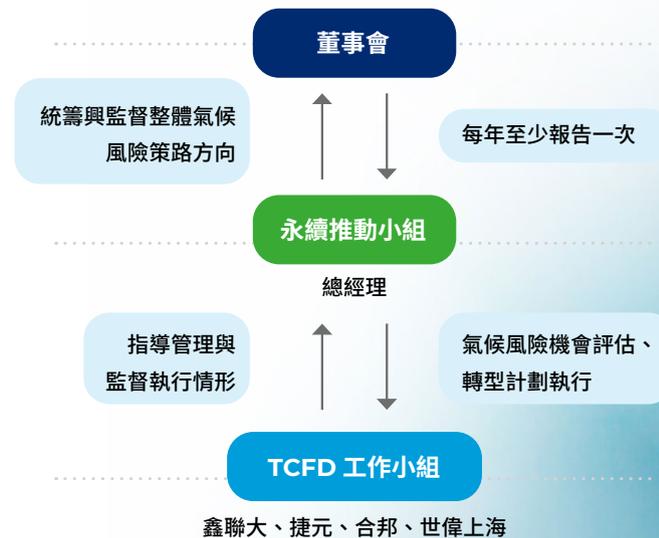
3.1 氣候變遷治理

3.1.1 氣候治理與風險管理

氣候治理

為了鑑別與減緩本集團於氣候變遷趨勢所面臨的風險與機會，本集團自 2024 年導入氣候變遷治理與風險管理流程，以董事會為最高指導監督單位，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。並組成氣候治理任務小組執行氣候風險辨識、轉型計畫規劃與執行，2024 年公司治理室向董事會實際報告氣候相關議題共 5 次，與氣候治理相關提報內容包含通過「永續報告書編制與確信辦法」、「永續資訊管理作業辦法及永續資訊管理內部控制」等永續政策，以及提報溫室氣體盤查規劃與執行進度。

氣候治理組織架構



鑫聯大集團秉持對環境永續的承諾，積極推動全面的環境資源管理，包含能源、水資源、包材與廢棄物的統計與減量規劃，並持續推動氣候變遷風險治理、鑑別氣候相關風險與機會、制定轉型計畫與監控相關指標與目標，包括溫室氣體排放與減量目標。

氣候風險管理

本公司將氣候變遷風險管理，規劃於整體風險管理機制中，針對各大風險皆訂有監控與通報流程、規劃改善風險衝擊之際話，並訂有營運中斷緊急應變程序。氣候風險管理流程，大致包含四大步驟，分別為「辨識」、「評估」、「因應」及「監控」。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

3.1.2 氣候策略

氣候風險機會清單

本集團參考 TCFD 與 IFRS S2 準則，針對公司營運活動特性、集團營運發展規劃、產業氣候風險屬性分析，相關之氣候議題清單包含 2 項實體風險、4 項轉型風險與 4 項機會進行重大議題辨識作業。

實體風險

	議題名稱	議題說明	價值鏈	期程
緩慢的	氣溫上升	氣溫上升將導致辦公空間空調能耗需求增加，同時也會使物流人員面臨高溫傷害的風險。此外，物流業為了維持產品環境溫度以避免產品受損，空調能耗需求亦會增加。	員工	短期
立即的	供應鏈受強降雨衝擊	高頻率、短延時的強降雨可能更嚴重地衝擊貨物倉儲與配銷過程。倉庫淹水可能導致貨物浸水而造成損失，車輛淹水可能造成配銷斷鏈。此外，暴雨導致停班，使倉儲與配銷暫停營運，也可能導致配銷斷鏈。同時訂單延誤、產品受損可能導致違約賠償、信用損害，導致訂單減少或商譽受損。	供應商 / 物流 / 客戶	短期

轉型風險

	議題名稱	議題說明	價值鏈	期程
市場	客戶偏好低碳足跡 / 高能效產品	若客戶與下游經銷商採購商品的偏好改變 (例如減少採購高碳足跡、低能效產品，或轉為採購其他相近價位但較低碳足跡、較高效能之產品)，影響鑫聯大銷售績效與營業收入。	供應商 / 客戶	中期
企業聲譽	利害關係人關注上升	利害關係人 (如民眾、NGO、媒體) 對氣候風險與永續治理關注提升，可能增加負面輿論發生與傳播之可能，對聲譽產生影響，並進而影響股價。	股東 / NGO / 媒體	長期
法規與政策	新興法規	由於主管機關推出新法規，導致資訊揭露與減碳目標的要求力度加強。	主管機關	中期
法規與政策	供應鏈受碳定價影響之成本轉嫁	上游商品製造商與品牌商，以及上下游物流運輸若受碳定價相關法規驅使，可能導致進貨與運輸成本上升，進而引發價格上升，最終影響消費者的購買意願。	供應商 / 物流 / 客戶	長期

轉型風險

	議題名稱	議題說明	價值鏈	期程
創新產品與服務	低碳產品之代理機會	鑫聯大既有或潛在代理品牌推出低碳與高能效產品，若能掌握代理優勢，可提升銷售業績與營業收入。	供應商 / 客戶	中期
營運彈性	降低資金取得成本	鑫聯大進行永續績效揭露並逐年提升績效與永續品牌形象，有利於與金融機構取得融資金額與利率時有更多談判籌碼。	金融機構	短期
資源利用效率	提高配銷效率	透過調整配銷機制、路線與節點設計，有效降低單位貨物配銷 (每噸貨物、每元貨物、每公里、每延噸公里) 之路徑、能源消耗、碳足跡或包材使用量。提升資源使用效率，降低成本。	供應商 / 物流	短期
營運彈性	提高營運韌性	建立緊急應變計畫 (如防洪、因應天候調整配銷計畫、因應天候調整包裝強度)，以利於災害發生時快速調整營運，減少損失並提升營運韌性。	供應商 / 物流 / 客戶	短期

* 相關價值鏈，意即該風險或機會的發生所涉及的價值鏈部位或利害關係人 (由該部位導致風險，或該部位將受到風險)。

* 影響期程，意義為該風險「最早可能發生的時間點」，定義短期為 0-3 年、中期為 3-10 年、長期為 10 年以上。

* 粗體字者為重大氣候風險機會議題

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

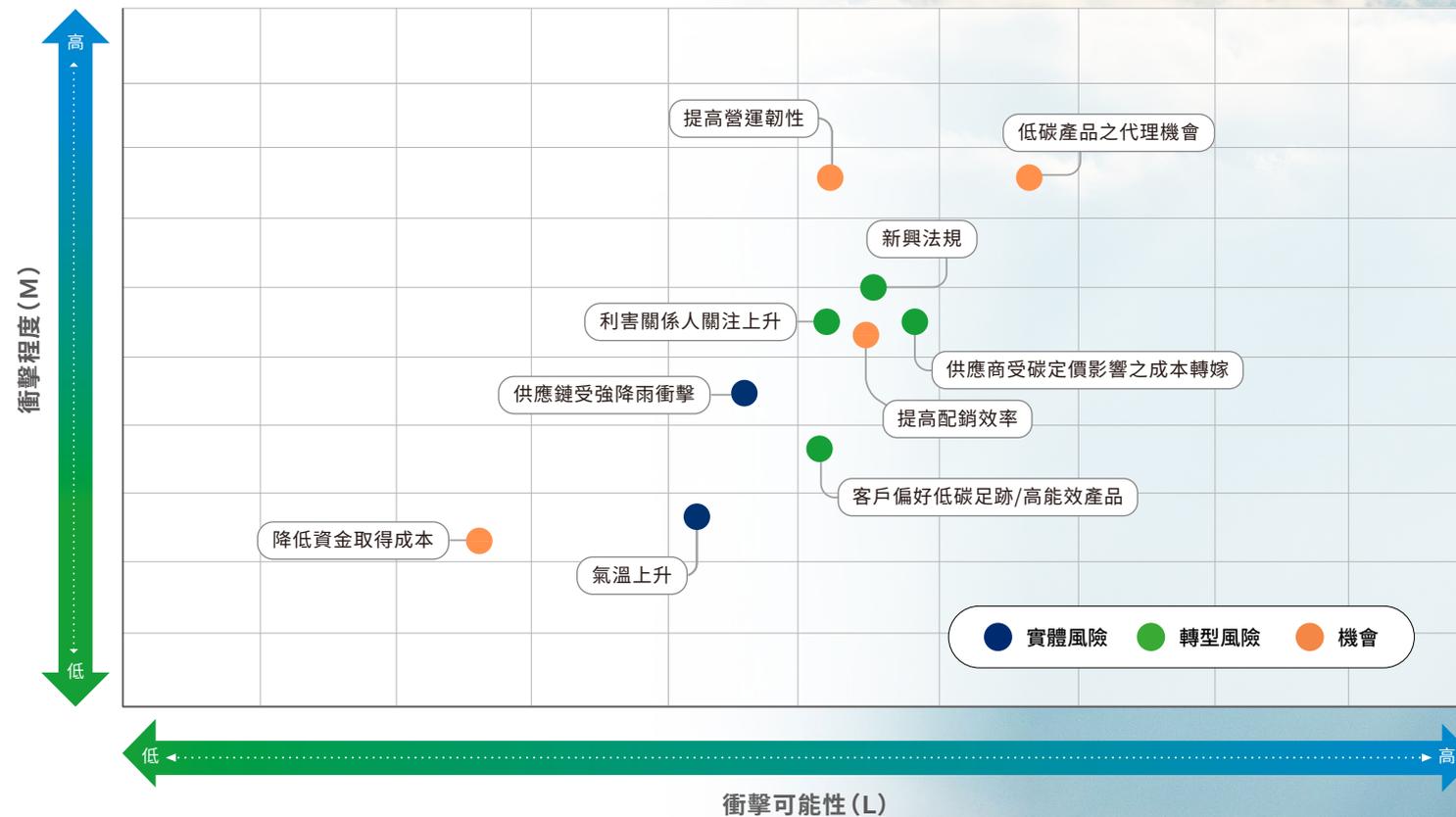
附錄

氣候風險機會重大性矩陣

由 TCFD 任務小組之公司中高階管理人員執行氣候風險評估作業，對各議題衝擊可能性 (L)、衝擊程度 (M) 與該議題急切性、產業趨勢等維度進行評估後，繪製氣候風險機會重大性矩陣如附圖，並鑑別出三項對鑫聯大具重要性之氣候風險機會議題如下：

類別	議題名稱	影響期間
轉型風險	供應鏈受碳定價影響之成本轉嫁	長期
機會	低碳產品之代理機會	中期
	提高營運韌性	短期

鑫聯大 2024 年氣候風險機會重大性矩陣



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

重大氣候風險機會之財務影響與管理計畫

本集團根據鑑別結果，分析上述重大氣候風險機會議題之財務衝擊路徑、制定管理計畫，並設定用以監控風險機會趨勢的指標，如下表。

風險機會類型	議題名稱	對財務之衝擊 (質性)	管理計畫與轉型計畫	內部監控相關指標	
轉型風險	法規與政策	供應鏈受碳定價影響之成本轉嫁	自有品牌產品的原物料、代理產品製造商與上下游物流可能因碳定價機制應導致原物料採購價格、代理產品進貨價格與物流成本提升。亦可能為了因應減碳法規執行減碳措施，導致短期成本提升。若生產成本反映至售價，亦可能降低客戶購買意願。	1. 調查供應商與物流業者是否屬於碳定價法規內的直接、間接受影響者 2. 與具電車網路之廠商及短鏈超商配合店到店物流，降低運輸里程 3. 引進電車及環保車配送，降低排放係數	1. 上下游運輸排放 2. 關鍵原物料上游排放 3. 代理產品上游排放
		低碳產品之代理機會	客戶、政府採購與上市櫃公司採購因應採購標準與淨零碳排需求，採購低碳產品與環保標章產品的比例逐年提升。若能掌握客戶對產品環境資訊透明度需求，並拓展低碳產品代理機會，可以增加營收。	1. 提升自有品牌通過環保標章比例 2. 盤點代理產品中獲得綠色標章、碳足跡標章、節能標章等資訊彙整 3. 定期與原廠會議及聯繫代理機會評估代理及採購方針	1. 自有品牌通過環保標章比例 2. 代理產品中獲得綠色標章、碳足跡標章、節能標章比例
機會	營運彈性	提高營運韌性	建立因應天氣災害的緊急應變計畫 (如防洪、因應天候調整配銷計畫、因應天候調整包裝強度)，可以在災害發生時快速調整營運，減少營運中斷導致的損失。同時，若相較其他供貨廠商具有更高的營運彈性，可以獲得更多產品代理機會與提升市占率。	1. 評估倉儲、運輸、辦公場所、資訊設備的更換方案 2. 透過教育訓練課程受訓，提高員工應變能力 3. 定期進行消防、建築相關演習與檢查檢測，並訂定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 4. 定期進行資安演習與檢查，並且制定資料備份工作暨災害復原計劃作業要點、重要資料須定期備份及資料異地備援	1. 天氣災害的緊急應變計畫覆蓋率 2. 設備評估與更換進度百分比 3. 自然災害演習員工教育訓練覆蓋率

本集團尚未獨立建置氣候風險財務衝擊量化與情境分析之機制。依據金融監督管理委員會上市上櫃公司永續發展路徑圖，本集團屬於資本額 20 億以下之公司，依時程應於 2028 年依 IFRS 準則編制永續資訊並於 2029 年申報，本集團在過渡期間將依循 GRI 與 TCFD 相關流程進行 IFRS S1/S2 導入之準備，未來將進一步深化氣候變遷風險相關財務影響評估方法學與具體掌握轉型策略之成本與收入資訊，相關機制預定於 2028 年建置完成。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

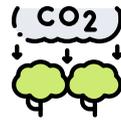
3.1.3 氣候相關指標與目標

本集團以 2023 年為基準年，設定以 2030 年實現全集團營運據點 (辦公室與自有倉儲) 淨零排放、2050 年實現全集團淨零排放為目標。

短期目標如下：

- 2025 年將溫室氣體範疇一與二盤查覆蓋率提升至 100%，包含母公司、台灣實體子公司與海外實體子公司，同時持續建置其他間接排放量的盤查方法學，以利降低轉型風險
- 台灣區辦公室以 2023 年為基準年，每年減少用電量、用水量、廢棄物產生量達 1%
- 2025 年達成 RE40(再生能源使用比例 40%)、2030 年達成 RE100(再生能源使用比例 100%)

溫室氣體減量目標與績效情形如下表：



指標	基準年資訊	2024 年績效	中長期目標	執行規劃
範疇一 & 二	878.378 tCO ₂ e	881.767 tCO ₂ e	2030 年全集團營運據點淨零排放	透過規劃逐年減少用電量，以及透過購買再生能源憑證以增加再生能源，達成營運據點的淨零排放。
範疇一 & 二 & 三	1,484.743 tCO ₂ e	1,803.197 tCO ₂ e	2050 年全集團淨零排放	短中期透過選擇代理高能效產品，並鼓勵員工通勤與差旅使用大眾運輸，以降低範疇三排放量。

* 本表排放量包含該年度盤查之所有據點。2024 年盤查據點包含台灣區全部據點與中國 (含香港) 區部分據點 (世平偉業、鑫童樂、鑫加淘)

本集團配合最終母公司大聯大控股股份有限公司節電、節水與減廢目標，以台灣區辦公室每年相較基準年 2023 年多減少 1% 為目標。2024 年節電量與節水量達成目標，然台灣區辦公室廢棄物產生量相較前一年度增加 24%，主因來自一般廢棄物產生量增加。未來將持續落實廚餘減量、垃圾分類，並宣導減少一次性垃圾的產生，如免洗餐具與餐盒。

溫室氣體相關指標與目標

指標	基準年資訊	2024 年目標	2024 年績效	達成情形	2025 年目標	2026 年目標	2027 年目標
台灣區辦公室用電量	1,387,780 度	1,373,902 度	1,261,801 度	達標	較基準年減少 2%	較基準年減少 3%	較基準年減少 4%
台灣區辦公室用水量	10,508 度	10,403 度	10,162 度	達標	較基準年減少 2%	較基準年減少 3%	較基準年減少 4%
台灣區辦公室廢棄物產生量	50.301 公噸	49.798 公噸	62.19 公噸	未達標	較基準年減少 2%	較基準年減少 3%	較基準年減少 4%
再生能源使用比例	-	尚未設定 2024 年目標	0%	-	2025 年達成 RE40	2030 年達成 RE100	

* 減量目標涵蓋範圍：用電量與用水量以捷元與合邦有實際統計用電量與用水量的各據點為目標範圍；廢棄物以捷元與合邦內湖廠辦為目標範圍。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

3.2 能源與溫室氣體管理

為了減緩溫室效應、降低轉型風險對本集團的衝擊，並降低能源使用需求，本集團首先透過能源盤查與溫室氣體盤查管理年度能源使用與溫室氣體排放量，鑑別出能耗熱點與排放熱點，並針對各設備規劃減量行動。



3.2.1 能源使用與溫室氣體排放



溫室氣體盤查進度

鑫聯大自 2022 年起配合最終母公司大聯大控股股份有限公司進行溫室氣體盤查，並組成溫室氣體盤查小組，負責鑫聯大集團溫室氣體資訊的盤查、分析與報告。鑫聯大集團之溫室氣體盤查邊界，目前已涵蓋到所有台灣實體子公司（捷元、合邦）與部分中國實體子公司（世偉（上海）、鑫加淘、鑫童樂）。此外自 2022 年起排放量皆通過第三方查驗證，並持續擴增查驗範圍，近三年確信情形如下表。

	經驗證的排放		確信意見		確信準則	確信機構
	排放量	比例	類別 1, 2	類別 3, 4		
2022 年	2,075.812	83.67%	合理保證	有限保證	ISO 14064-3 : 2006	BSI 香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司
2023 年	1,484.743	100%	合理保證	協議程序	ISO 14064-3 : 2019	BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司
2024 年	1,803.197	100%	合理保證	協議程序	ISO 14064-3 : 2019	BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司

根據金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃時程，本公司屬實收資本額 20 億元以下區間之公司，母公司個體應於民國 2026 年完成前一年度盤查，民國 2028 年完成前一年度確信；合併財報子公司應於民國 2027 年完成前一年度盤查，民國 2029 年完成前一年度確信。鑫聯大集團之盤查進度皆準時或早於金管會要求，截至本報告書發布日，鑫聯大已完成母公司個體以及合併財報子公司的盤查與確信資訊揭露。

永續發展路徑圖 - 鑫聯大達成情形

	金管會要求		鑫聯大情形
	盤查資訊	確信資訊	
母公司個體	2026 年揭露 2025 年	2028 年揭露 2027 年	已於 2024 年完成 2023 年母公司盤查資訊之揭露
	2027 年揭露 2026 年	2029 年揭露 2028 年	已於 2024 年完成 2023 年母公司確信資訊之揭露
合併財報	2027 年揭露 2026 年	2028 年揭露 2027 年	已於 2025 年完成 2024 年合併財報子公司盤查資訊之揭露
	2028 年揭露 2027 年	2029 年揭露 2028 年	已於 2025 年完成 2024 年合併財報子公司確信資訊之揭露

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

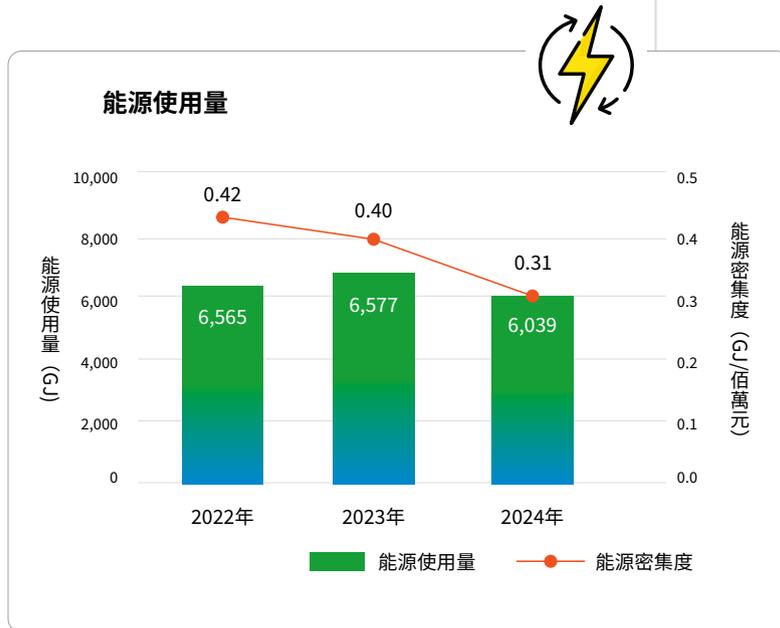
4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

能源使用情形

本集團能源使用，包含發電機柴油、車用汽油與外購電力，其中又以外購電力佔能源使用大宗，於各年度皆占近 80%，主要用於辦公空間用電、倉庫用電與組裝工廠用電。捷元用電量有逐年下降趨勢（約每年減少 4%），分析主因為近年捷元持續汰換照明、空調、空壓機與水塔馬達為更高能效機種，汰換進度與減量績效，詳見 3.2.2 能源與溫室氣體減量。



能源使用統計 (原始單位)

能源使用量	單位	2022 年			2023 年			2024 年		
		鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海
固定源柴油	L	-	574	-	-	-	-	500	-	
移動源柴油	L	-	25,636	-	-	32,424	-	26,900	-	
移動源汽油	L	-	5,429	-	-	5,393	-	9,135	-	
電力	度	16,646	1,485,049	-	16,372	1,387,780	40,847	16,067	1,261,801	43,118

能源使用統計 (GJ)

能源使用量 (GJ)	2022 年			2023 年			2024 年		
	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海
固定源柴油	-	20	-	-	-	-	-	18	-
移動源柴油	-	902	-	-	1,140	-	-	973	-
移動源汽油	-	177	-	-	176	-	-	291	-
電力	60	5,347	-	59	4,997	147	58	4,543	155
小計	60	6,446	-	59	6,313	147	58	5,826	155
總計		6,565			6,577			6,039	
能源密集度 (GJ/百萬元)		0.42			0.40			0.31	

* 合邦與捷元共用內湖廠辦，能源使用未拆分，故合併計算。大聯大能源統計僅涵蓋部分據點（上海、北京、成都），其餘據點電費由大聯大控股支付，未拆分世偉上海使用部分。

* 能源熱值轉換參考國際度量衡局公布之轉換單位、經濟部能源署公告之「2021 年能源統計手冊—能源產品單位熱值表」與環境部公告之 113 年汽柴油產品熱值等數值計算，以電力 860 kcal/度、汽油 (2024 年) 7,609 kcal/L、柴油 (2024 年) 8,642 kcal/L、汽油 (2022-2023 年) 7,800 kcal/L、柴油 (2022-2023 年) 8,400 kcal/L、天然氣 8,000 kcal/m³ 計算，並以 4.1868 kJ/kcal 轉換單位。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

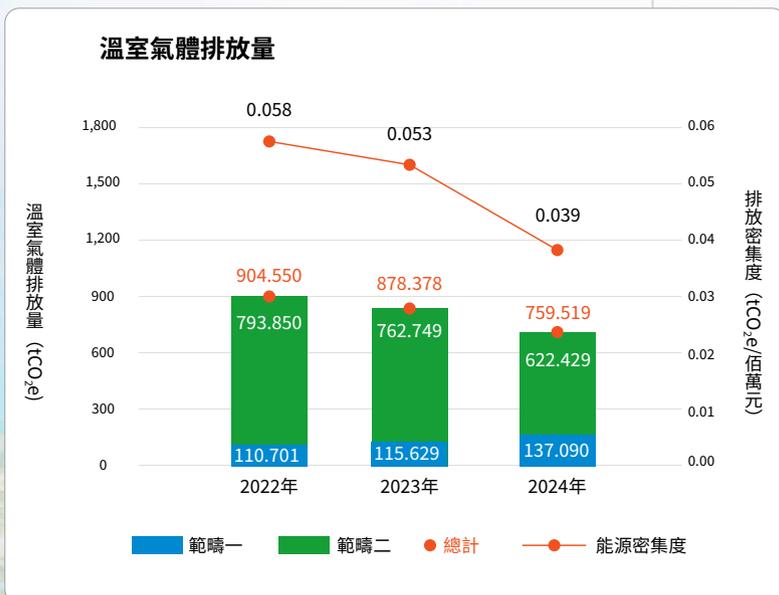
4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

溫室氣體排放情形

目前溫室氣體盤查邊界包含鑫聯大、捷元、合邦與世偉上海，盤查類別包含類別一（直接排放）、類別二（能源間接排放）、類別三（上下游運輸、商務旅行）、類別四（能源上游排放）。透過完整化間接溫室氣體排放資訊，促進價值鏈上的溫室氣體減量行動。



溫室氣體排放量

排放量 (tCO ₂ e)	2022 年			2023 年			2024 年		
	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海
範疇一	-	110.7008	-	-	115.6291	-	-	137.0899	-
範疇二	8.4730	785.3767	-	8.1042	747.4738	7.1713	7.6155	602.7843	12.0296
範疇三	1.4682	1,533.0507	-	5.4505	519.3134	81.6011	123.6049	773.2690	15.3591
範疇一總計		110.701			115.629			137.090	
範疇二總計		793.850			762.749			622.429	
範疇三總計		1,534.519			606.365			912.233	
範疇一 & 二總計		904.550			878.378			759.519	
三範疇總計		2,439.069			1,484.743			1,671.752	
範疇一 & 二密集度 (tCO ₂ e/百萬元)		0.058			0.053			0.039	
三範疇密集度 (tCO ₂ e/百萬元)		0.156			0.089			0.085	

* 本公司溫室氣體排放量之量化，以「排放係數法」為主；以「營運控制法」為排放邊界盤查原則。排放係數來源包含行政院環境部公告之「溫室氣體排放係數管理表」、經濟部能源署公告之「2021年能源統計手冊－能源產品單位熱值表」與環境部「產品碳足跡資訊網」。

* 範疇三排查項目，自 2022 年起包含燃料與能源上游排放、商務旅行與與產品上下游運輸；2024 年新增員工通勤。此外 2022 年產品上下游運輸採計之產品重量推估值，相較 2023 年起使用實際產品重量相比有高估誤差。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

3.2.2 能源與溫室氣體減量

為有效降低能源需求，以及減少溫室氣體排放量，鑫聯大進行設備能源消耗的盤點與分析，並制定節能減碳策略，以實現淨零承諾。鑫聯大的減量策略由三大面向構成，包含「提高設備能效」、「減少設備運轉時間」、「改善用電行為」。

提高設備能效

透過盤點設備使用年限、與能源效率，評估汰換與用電之成本分析，規劃設備汰換時程，並建立高能效設備採購清單，或將設備能效分級納入採購原則中。

減少設備運轉時間

電梯於尖峰時間分層管制、每日提早一小時關閉設備 / 晚一小時開啟設備、提高空調固定溫度。捷元 2022 年 4 月起，於下午 6:30 提早關閉一台空調主機。

改善用電行為

宣導設備調整為能效模式、下班候關機、隨手關燈。

設備汰換減量績效

捷元自 2018 年成立節能小組盤點各據點使用之設備 (如照明、空調、空壓機、水塔馬達)，評估其能效與使用年限，規劃逐年汰換進度。近三年執行的設備汰換行動如下表。2025 年已預計進行空調水塔馬達及散熱、冰水等水循環馬達之汰換。



捷元

減量行動	年度節電量 (kWh/年)	年度減碳量 (kgCO ₂ e/年)
2018 - 2023 將 3500 盞傳統照明 (40W) 汰換為 3500 盞 LED(20W)	72,000	35,568
減量行動	年度節電量 (kWh/年)	年度減碳量 (kgCO ₂ e/年)
2024 將 3 台定頻主機 (70kW) 汰換為 2 台變頻主機 (54.6kW)	302,400	149,386



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

3.3 資源管理與污染防治

本集團服務涵蓋電子資訊設備的代理與銷售，以及居家清潔服務。營運過程與價值鏈皆涉及各種資源消耗與潛在污染議題，因此本集團分別進行水資源、包材與廢棄物的管理。旨在透過盤查統計、分析資源消耗熱點並執行管理措施，降低營運對環境的衝擊。

3.3.1 水資源管理

水資源風險

鑫聯大營運型態包含辦公室、倉儲與組裝，價值鏈的營運包含電子資訊產品的生產與運輸，與水資源的依賴關係低，僅辦公空間的生活用水與倉儲清潔用水。合邦服務項目包含居家清潔服務，使用的水資源皆為客戶端用水。本集團營運地區包含台灣與中國地區，根據世界自然基金會（World Wildlife Fund, WWF）水資源風險 - 流域實體風險分析（如缺水、水質污染等），本集團營運據點之水資源相關風險等級橫跨 20% 至 60%，其中台灣據點之風險皆屬於低風險（20%-30%），而中國據點則橫跨低風險（20%-40%）與中風險（40%-60%）。透過鑑別各據點水資源分級，本集團可進行水資源風險減緩之資源分配，將減量資源優先配置於中風險區域（如世偉上海的無錫、北京、瀋陽、太原、濟南、廣州等辦事處）。

公司	據點	用水需求	排水類型	水資源分級
鑫聯大	總部	辦公用水		
	捷元	清潔用水	生活廢水	低 (20%-30%)
	台北辦公室與倉庫			
	台中辦公室與倉庫			
	台南辦公室與倉庫			
	林口倉庫			
	內科組裝廠房			
	桃園辦公室			
	新竹辦公室			
	高雄辦公室			
	宜蘭辦公室			
	花蓮辦公室			
合邦	總部	辦公用水		
	客戶端	清潔用水		

公司	據點	用水需求	排水類型	水資源分級
世偉上海	總部	辦公用水	生活廢水	低 (30%-40%)
	上海辦事處			
	無錫辦事處			
	北京辦事處			中 (40%-50%)
	深圳辦事處			
	成都辦事處			低 (30%-40%)
	武漢辦事處			
	瀋陽辦事處			
	太原辦事處			
	濟南辦事處			
廣州辦事處				
廣州辦事處	中 (50%-60%)			
廣州辦事處				



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

水資源統計

為降低公司用水需求，以減緩缺水時對公司造成的衝擊，並降低水資源消耗對環境的衝擊，本集團統計並管控用水量，以利制定用水減量計畫。



水資源統計 (m ³)	2022			2023			2024		
	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海
取水量	90	11,033	1,000	90	10,508	1,000	90	10,162	1,000
取水量總計		12,123			11,598			11,252	
排水量總計		9,698			9,278			9,002	
耗水量總計		2,425			2,320			2,250	
取水量密集度 (m ³ /百萬元)		0.777			0.698			0.573	

* 鑫聯大總部與世偉上海各辦公室之水費皆由大聯大支付，未實際統計用水量，故本表以大聯大 2023 年永續報告書公告之辦公區域水資源密集度 0.009 百萬公升/人 (台灣) 或 0.010 百萬公升/人 (中國大陸) 乘上員工人數推估。

* 本表依內政部營建署「污水處理廠設計及解說 (110 年版增修訂)」之生活污水量建議，以取水量之八成作為排水量。

節水措施

捷元積極推動水資源管理，透過數據收集與定期檢視機制，並提出有效的改善方案，以達成水資源回收與再利用的目標。為確保設施與設備的高效運作，子公司定期進行維護與保養，並採取汰舊換新的策略。例如，廠辦中央空調系統中的水塔與馬達已全面升級，顯著降低水資源耗損。透過這些措施，子公司不僅能精準掌控水資源的使用情況，還能持續優化管理，為環境永續貢獻一份力量。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

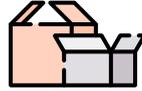
4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

3.3.2 物料管理與廢棄物管理



價值鏈之廢棄物顯著衝擊鑑別

為鑑別鑫聯大營運於價值鏈上會產生的廢棄物相關衝擊，鑫聯大透過繪製廢棄物產出流程圖，並鑑別各種廢棄物產出的潛在衝擊。

▶ 鑫聯大

鑫聯大總部以辦公室活動為主，廢棄物類型以勞務與生活垃圾為主。



▶ 捷元

捷元營運包含組裝生產與倉儲活動，廢棄物類型包含電子廢棄物與木棧板等。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

▶ 合邦

合邦提供清潔家事服務，服務過程產生之廢棄物併於客戶端廢棄物規範進行處理。



▶ 世偉上海

世偉上海營運以辦公室與倉儲活動為主，產生廢棄物以生活及包裝類型為主。



經鑑別，與公司營運相關的廢棄物產出與相關衝擊如下表。透過廢棄物流程圖，鑫聯大進一步制定降低顯著衝擊的廢棄物類別。

廢棄物類別	產出公司	產出活動	屬於組織邊界	顯著潛在衝擊	管控措施
一般廢棄物	所有公司	辦公室活動	邊界內產出	垃圾分類不確實，導致回收率低	>> 鑫聯大 - 廢棄物減量措施
紙箱	捷元、世偉上海	產品包裝分銷	部分留在客戶端，部分收回	使用數量多，分散於客戶端，不利集中處理	包材與衝擊管理策略
膠帶	捷元、世偉上海	產品包裝分銷	部分留在客戶端，部分收回	膠帶材質為塑膠	
塑膠包裝	捷元、世偉上海	產品包裝分銷	部分留在客戶端，部分收回	零件與設備進貨重新包裝時，產生大量塑膠包裝	
緩衝材	捷元、世偉上海	產品包裝分銷	部分留在客戶端，部分收回	保麗龍緩衝材具環境毒性	
木棧板	捷元、世偉上海	倉儲	邊界內產出	不易回收與再利用	>> 捷元 - 資源循環捐贈專案
電子廢棄物	捷元、世偉上海	產品最終處理	部分於組織內廢棄、產品由客戶端處理	電子廢棄物分散於客戶端，不易集中處理，且廢棄物多有環境毒性	
家庭垃圾	合邦	居家清潔服務	由服務人員處理	大型家具不易回收與再利用	>> 合邦 - 減緩環境衝擊的標準服務流程
清潔劑	合邦	居家清潔服務	由服務人員處理	清潔劑環境毒性，產生客戶健康與水污染風險	

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

包材與衝擊管理策略

捷元業務型態涵蓋電子資訊產品的銷售，包材與物料的使用可能對環境產生潛在衝擊。捷元使用的包材與物料，包含紙箱、塑膠包裝、膠帶、緩衝材等。



包材統計	2023 年	2024 年	單位	衝擊管理策略
紙箱採購量	165,427	147,549	個	送貨至客戶端完成安裝後，建議客戶紙箱隨車回收。並皆採購利用再生紙漿製成的紙箱。
塑膠膠帶採購量	7,882	6,212	卷	部分 B2B 端包裝使用紙膠帶替換一般膠帶，並逐年提升比例。預計 2025 年替換率達 70%(2024 年已達成 23.6% 替換率)。
紙膠帶採購量	0	1,920	卷	
氣泡緩衝材使用量	90	136	卷	使用氣泡與紙緩衝材取代保麗龍氣泡緩衝材，以達成保麗龍緩衝材 0 採購。
紙緩衝材使用量	0	1	箱	

廢棄物統計

鑫聯大盤查公司產出之廢棄物，包含一般廢棄物 (不可回收、可回收) 與事業廢棄物 (皆非有害廢棄物)，產出種類與重量如下表。

廢棄物類別 (公噸)	處理方法	2022 年			2023 年			2024 年		
		鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海
一般廢棄物	離場 - 焚化	0.42	58.82	4.20	0.42	64.80	4.20	0.42	77.90	4.20
D-0701 廢木材棧板		-	-	-	-	0.80	-	-	0.55	-
E-0214 廢電腦	離場 - 物理處理、熱處理	-	0.72	-	-	0.13	-	-	0.38	-
E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品		-	3.72	-	-	1.40	-	-	3.60	-
小計	-	0.42	63.25	4.20	0.42	67.14	4.20	0.42	82.43	4.20
總計	-	-	67.87	-	-	71.76	-	-	87.05	-
廢棄物密集度 (公噸/百萬元)	-	-	0.0043	-	-	0.0043	-	-	0.0044	-

* 鑫聯大總部與世偉上海各辦公室之廢棄物皆由大聯大處理，未實際統計廢棄物產出量，故本表以大聯大 2023 年永續報告書公告之辦公區域廢棄物密集度 0.042 噸/人乘上員工人數推估。

* 捷元與合邦廢棄物僅統計內湖廠辦 (依事業廢棄物處理管制遞送三聯單)，其他分據點以各年度內湖廠辦廢棄物密集度 (噸/人) 推估。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

廢棄物衝擊管理

本集團積極推動廢棄物管理，針對辦公區域、組裝及物流倉庫進行分類處理，並與具合法資格的廠商合作進行清運作業。由於其產業性質不涉及有害廢棄物的產生，因此無論是辦公室廢棄物還是倉儲廢棄物，皆不屬於《國內有害事業廢棄物認定標準》所規範的範疇。此外，本集團在臺灣的辦公區域，持續關注廢棄物清運數據，並以 2023 年作為基準年，台灣區辦公室每年相對前一年度減少廢棄物產生量達 1%，以實現更環保、更永續的營運模式。這項目標展現了公司對環境保護的重視與責任，並致力於在日常營運中落實綠色管理理念。



鑫聯大

回收 廢棄物減量措施

為了減緩廢棄物產生的衝擊，鑫聯大辦公室營運採取四種行動，以降低價值鏈上與廢棄物相關的顯著衝擊。

♻️ 落實廢棄物分類

營運據點皆設置一般垃圾、各式回收分類與廚餘，並宣導同仁落實清洗後丟棄。

📄 印表機減量

設定印表機預設設定為雙面列印、黑白列印與省墨列印，並宣導非正式文件可使用單面廢紙列印。

📄 無紙化推廣

電子簽呈與合約推動電子化，以減少紙張使用。並鼓勵客戶使用電子收據減少紙張列印。

♻️ 用紙採購再生紙

影印紙、擦手紙與衛生紙優先採購再生紙製成的品牌。

合邦

♻️ 減緩環境衝擊的標準服務流程

合邦之服務由服務人員至客戶端提供服務，雖廢棄物的產出皆非歸合邦邊界內所有，但合邦仍負起減緩環境衝擊之責任，要求服務人員採用低環境污染的清潔用品、遵守清掃流程與廢棄物處理的標準程序等。

🚫 禁止使用的化學品類別

合邦針對清潔劑使用，要求服務人員遵循以下規範，以避免造成家具、自身、客戶與環境之危害：

- 注意清潔劑使用說明，以免損壞材質
- 一次僅使用一種清潔劑，以免交互作用產生有毒氣體，並穿戴防護裝備與保持室內通風
- 禁止使用特定成分清潔用品，如氫氟酸、鹼片等

♻️ 服務後廢棄物處理流程

合邦要求服務人員依各縣市廢棄物清運法規，使用規定垃圾袋、落實回收分類，並透過合法程序處理大型垃圾。透過留存清理紀錄監控服務人員廢棄物處理去向。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

捷元

資源循環捐贈專案

為了增加資源循環利用率，捷元與周邊社區與學生社團合作，進行廢電腦捐獻與廢木棧板的循環再利用。



台東縣福原國小



台東縣卑南國小



伊甸基金會

電腦捐贈行動

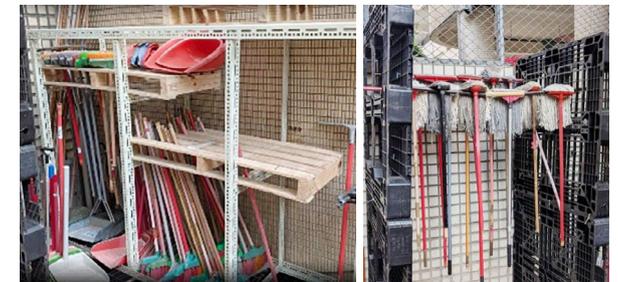
捷元自 2023 年開始，將廠內報廢或自客戶端回收的電腦重新整理，並向善心人士募集可用硬碟組裝成二手電腦，捐予慈善單位使用。

再生電腦捐贈對象與數量	總計	重量
2023 年		
勵馨基金會	30 台	48 台 408 kg
台東縣福原國小	3 台	
台東縣卑南國小	2 台	
台灣原住民族文化推廣協會	2 台	
台灣關懷社會公益服務協會	4 台	
台東池上國中	7 台	
2024 年		
親愛愛樂公益演藝團體	10 台	23 台 195.5 kg
伊甸社會福利基金會	13 台	

* 以平均每台電腦 8.5 公斤推估重量

棧板捐贈行動

捷元自 2024 年開始，不定期捐贈廢棄棧板予新北市立新埔國民中學再利用。2024 年已捐贈 30 塊給予社團，減少 230kg 廢棄物產生。



捷元捐贈棧板給新北市立新埔國民中學社團使用

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

3.3.3 其他環境管理

辦公室減量與環保宣導

鑫聯大

南港總部大樓每月舉辦「節約資源宣導直播課程」，並以抽獎鼓勵同仁參與，宣導內容包含節省擦手紙、宣導節約能源。2024 年鑫聯大同仁全員皆參與。

捷元

捷元物流部宣導不可使用免洗餐具，以減少生活垃圾產生。

世偉上海

世偉上海宣導員工通勤與外勤以大眾運輸為主。



綠色運輸管理

捷元物流業務部分由自身物流車負責，部分委請外部物流公司負責。為了減緩物流環境衝擊 (如能源消耗、溫室氣體排放與空氣污染)，捷元執行四大行動管理綠色運輸。

油車汰換為電動機車



為了符合政府對重型柴油車排放標準，捷元自 2021 年起陸續將自有物流車汰換為滿足六期排放標準的車型，自有的 3 台車中已全數完成汰換。

透過替換緩衝材、要求廠商改善包裝方式與改善物流貨物堆疊方式，達成積材縮減，增加每趟運輸貨物數量，減少趟次需求。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

員工福祉 04

Staff Welfare Measures

”

秉持以人為本的理念，持續優化薪酬福利制度，關注員工身心健康與職涯發展，打造安全友善的工作環境，提升員工滿意度與組織凝聚力，厚植企業人力資本。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

4.1 員工組成

4.1.1 員工結構

鑫聯大集團視員工為最重要的資產與基石，尊重每位員工的尊嚴，著重良善工作氛圍建構及維持勞資雙方良好互動，共同追求永續未來。我們致力於打造一個多元包容的職場環境，鼓勵和重視每位員工。截至 2024 年底，本集團員工總人數為 469 人，包含台灣地區 368 人及中國大陸地區 101 人，其中正式員工人數男性有 247 人，女性有 215 人；定期員工人數男性有 5 人，女性有 1 人及無時數保障之員工 1 人，無時數保障之員工為倉儲部門計時人員。

鑫聯大集團尊重並支持國際公認之人權規範與原則，採取多元包容及平等機會的用人原則，不因性別、種族或是否身心障礙有所區別。本集團現聘僱 4 位身心障礙員工及 16 位少數族群員工，將持續往多元化雇用友善環境邁進。另有非直接僱用員工共 8 位，包含駐衛保全 6 位、駐點清潔人員 2 位。

依合約類型之員工組成

類別	2022				2023				2024			
	男		女		男		女		男		女	
地區	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國
正職員工	197	61	186	37	182	61	168	38	186	61	176	39
臨時員工 (約聘)	2	1	1	0	4	1	2	0	4	1	1	0
無時數保障之員工	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0
員工人數小計	199	62	190	37	186	62	171	38	190	62	178	39
員工人數合計	261		227		248		209		252		217	

依性別和年齡分布^註

類別	地區	年齡分布	2022				2023				2024			
			男		女		男		女		男		女	
			台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國
年齡分布	30 歲以下	30 歲以下	20	6	28	12	17	6	20	12	20	6	19	12
		30-50 歲	123	49	131	22	110	49	116	23	108	49	107	24
		50 歲以上	56	7	28	3	59	7	34	3	62	7	51	3
員工人數小計			199	62	187	37	186	62	170	38	190	62	177	39
員工人數合計			261		224		248		208		252		216	
弱勢團體 (身障人數)			2	0	2	0	2	0	1	0	3	0	1	0

註：依性別和年齡統計之員工人數不含無時數保障員工。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

依員工職級分布

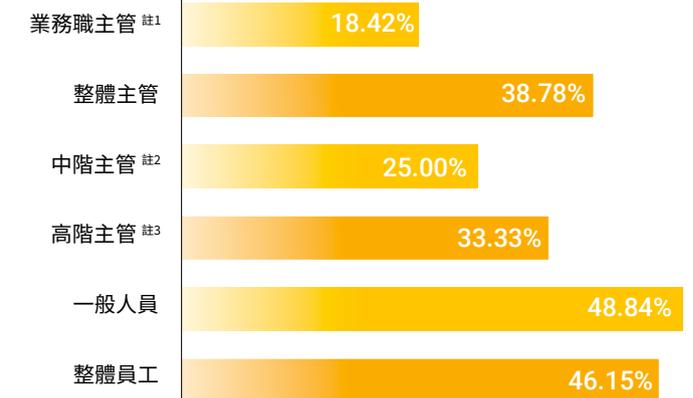
類別	2022				2023				2024				
	男		女		男		女		男		女		
	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	
職務類型	高階主管	12	14	4	1	11	14	7	1	11	14	7	1
	中階主管	23	2	16	3	22	2	14	3	28	2	16	3
	一般人員	164	46	167	33	153	46	149	34	151	46	154	35
員工人數小計		199	62	187	37	186	62	170	38	190	62	177	39
員工人數合計		261		224		248		208		252		216	

註 1：台灣地區包含鑫聯大、捷元及合邦之員工數據，中國大陸地區為世偉上海之員工數據。
 註 2：以人數統計以上數據。
 註 3：數據統計以 12/31 當日為準。
 註 4：依員工職級統計之員工人數不含無時數保障人員。



註 1：以人數統計以上數據。
 註 2：數據統計以 12/31 當日為準。
 註 3：員工人數不含無時數保障人員。

女性員工職務分配



註 1：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 2：中階主管係指協理、總監等同等級管理職。
 註 3：高階主管係指 CXO 同等級及以上管理職。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

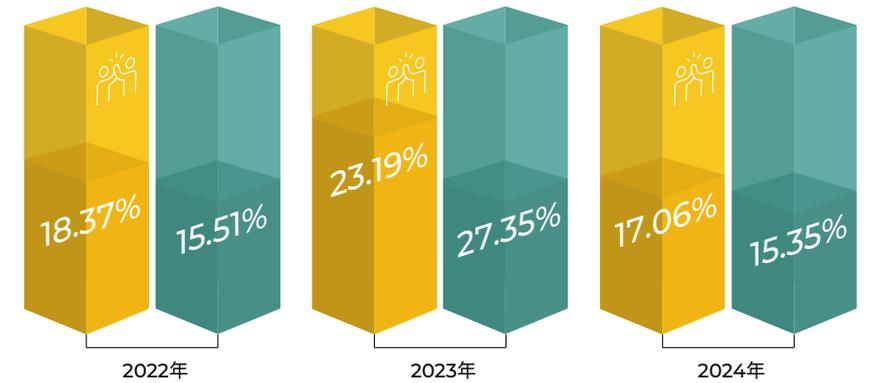
4.5 社會共榮

附錄

4.1.2 新進與離職員工統計

鑫聯大集團因營運方針、組織文化、行業特性皆有不同之特質，新進員工注入企業的新動力，為公司注入新的想法和創意，提供新的技能和專業知識，進一步豐富公司的多元性和競爭力。同時，我們也了解到員工離職是企業生活中不可避免的一部分。因此，致力於不斷招募優秀的新進員工，並且保持對離職員工的關心，以深入了解員工的離職原因，並將這些反饋用於改善我們的工作環境和員工關懷計劃，使公司經營管理及員工職涯發展皆達到永續之概念。

新進率與離職率



■ 新進率 ■ 離職率

註 1：新進率 = 當年度新進員工總數 / 當年底員工總數

註 2：離職率 = 當年度離職員工總數 / 當年底員工總數

新進員工分析

項目	分類	2022		2023		2024	
		人數	佔該類別比例 (%)	人數	佔該類別比例 (%)	人數	佔該類別比例 (%)
性別	男性	50	55.6%	58	54.7%	38	47.5%
	女性	40	44.4%	48	45.3%	42	52.5%
年齡	30 歲以下	34	37.8%	26	24.5%	25	31.2%
	30-50 歲	52	57.8%	74	69.8%	49	61.3%
	50 歲以上	4	4.4%	6	5.7%	6	7.5%
地區	台灣	78	86.7%	80	75.5%	64	80%
	中國大陸	12	13.3%	26	24.5%	16	20%
合計		90		106		80	

註 1：新進員工不含約聘人員及留停後復職者

註 2：新進率 = 當年度該類別新進員工總數 / 當年底該類別員工總數

離職員工分析

項目	分類	2022		2023		2024	
		人數	佔該類別比例 (%)	人數	佔該類別比例 (%)	人數	佔該類別比例 (%)
性別	男性	38	50%	71	56.8%	40	55.6%
	女性	38	50%	54	43.2%	32	44.4%
年齡	30 歲以下	22	28.9%	34	27.2%	16	22.2%
	30-50 歲	47	61.9%	76	60.8%	51	70.8%
	50 歲以上	7	9.2%	15	12.0%	5	7.0%
地區	台灣	66	86.8%	106	84.8%	61	84.7%
	中國大陸	10	13.2%	19	15.2%	11	15.3%
合計		76		125		72	

註 1：離職員工不含約聘人員及留職停薪者

註 2：離職率 = 當年度該類別離職員工總數 / 當年底該類別員工總數

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

4.2 人才發展與教育

4.2.1 員工培育

鑫聯大集團致力協助人才發展，讓員工與公司共同成長。為了持續提升員工的專業素養與職涯發展，我們提供了多元化且完整的培訓計畫和發展機會，鼓勵員工在這過程中不斷學習、創新與突破。我們依據工作類別提供全方位且多元化的學習環境，培育全方位人才，除員工個人職能提升外也持續精進公司的成長，達成留才與育才之目的，實踐職涯永續發展能量。



教育訓練計畫

主要學習架構是以通識學程及專業學程為基礎，培育員工具備良好競爭力並創造組織的經營績效；同時配合軟實力之陶養，也照顧了員工的身心靈；除不定期安排各類課程，提供同仁天下創新學院線上多元的學習課程自我成長；使同仁們依據各職能逐步推動各階層之管理學程學習，以帶領組織迎接挑戰，永續發展成長。

近年於集團內部積極推動自主學習文化，為提供同仁更好的學習體驗，引進全新 LMS 學習平台，有效提升學習資源豐富度與廣度。子公司捷元及合邦購買 hahow 平台課程同時將現有人教育訓練結合平台功能，讓 GOLF 訓練課程的觀看及批改作業線上化，優化新人學習體驗更節省作業上的時間成本。

內訓課程

課程目標

- 協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。
- 增加各單位專業知識強化職能，提高工作效率。
- 依據組織發展、人力布局等需求，持續提升高、中、基層主管能力。

課程內容

- 專業課程一律同步錄製成線上教材，如教室課程（實體課程）不克參與的同仁（出差、請假）可在期限內於線上課程補課。
- 核心課程、管理課程、通識課程等依課程內容，佐以課後作業、團體競賽、團隊報告等方式確保授課品質。

外訓課程

課程目標

- 提升專業技能，協助員工掌握最新的專業知識與技術。
- 促進創新思維，透過參與外部專家課程，員工能接觸到多元觀點與創新方法，激發創意思考，進而為公司帶來更多突破性的解決方案。
- 強化問題解決能力，聚焦於實務操作與案例分析，幫助同仁在面對複雜挑戰時，能快速找到有效的解決方案，提升工作效率與成果。
- 增進職場競爭力，提升員工的專業度，還能為其職涯發展注入更多可能性，進一步增強公司在人才市場中的吸引力。

課程內容

- 專業課程結束後須於期限內在部門會議做經驗分享，讓沒外訓的同事也能有所收穫、同仁本人則透過轉訓的備課，更進一步強化所得新知。
- 管理課程結束後須繳交課後報告。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

在 2024 年，本公司規劃透過訓練課程期望提升員工對 ESG 的認識與重視。

2024 永續相關課程	時數	參與對象	課程內容
企業的綠色魔法！ ESG 永續經營策略	各 1.5 小時	全體同仁	1. 關於 ESG 你需要盤點的知識 2. 解讀十大永續縮寫字 3. 解讀「大碳錢」趨勢 4. 關於永續 我們可以做什麼？
綠色影響力： 用 ESG 與利害關係人對話			1. 利害關係人定義與分析，理解不同利害關係人對 ESG 的期望和關注點。 2. 利害關係人溝通策略，選擇有效的溝通渠道和形式，建立信任和共識。 3. 有效與利害關係人的合作。 4. 利害關係人風險管理，降低利害關係人風險對企業的影響。 5. 案例分享，探討企業如何應對不同利害關係人的挑戰和機遇。 6. 如何透過永續報告書，滿足不同利害關係人的需求。
迎接 ESG 浪潮： 企業永續發展的風險與挑戰			1. 企業社會責任與 ESG 的發展概論 (CSR, SDGs, ESG) 2. 國際趨勢與 ESG 的驅動力 3. ESG 的資訊揭露標準 (GRI, SASB, TCFD, CSRD, IFRS) 與評級機制 (DJSI/MSCI/FTSE/...)
漫談淨零排放與碳盤查			1. 企業淨零排放的處境分析及策略 2. CBAM 邊境碳關稅 3. 溫室氣體排放盤點與管理 4. 能源管理系統 5. 產品碳足跡 6. 碳權議題
永續潮流中的職場必修 - 多元平等共融			1. Why DEI：認識多元共融重要性 2. What is DEI：認識 DEI 是什麼 3. 無意識偏見：理解並識別職場中常見無意識偏見 4. 企業執行 DEI 的優點及自身可以怎麼做來實踐 DEI 5. 企業推動 DEI 案例分享



合邦邀請大聯大永續長進行 workshop

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

鑫聯大集團除提供員工教育訓練外，亦會給予員工角色轉換的過度協助。

協助對象	協助方案
新進同仁	新進員工一律先參與員工教育訓練，認識工作環境並宣導員工工作安全，提供基礎知識訓練，包括公司本身、產業動態、產品介紹、競爭對手等。
轉調部門同仁	依據其專業安排適當的部門，提供多元發展。
欲轉職同仁	提供生涯規劃面談，降低外部轉職、改以內部轉職代替。
未來有機會晉升主管職的同仁	提供更多專業訓練，儲備更多主管人才。
不適任同仁	給予懇談先給予機會改善，或是轉介至更適合的單位，若真的不適任，則依相關勞基法辦理。
離任處理	與公司保持良好關係，清楚處理個人權益問題，規劃未來方向並維持職場人脈保持聯繫，建立友好關係。

2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

依職級區分

類別	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練時數 (小時)
高階主管	20	140	7.00
中階主管	72	550	7.64
一般員工	372	2,607	7.01
合計	464	3,297	7.11

依地區區分

類別	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練時數 (小時)
台灣	366	3,096	8.46
中國大陸	98	201	2.05
合計	464	3,297	7.11

依性別區分

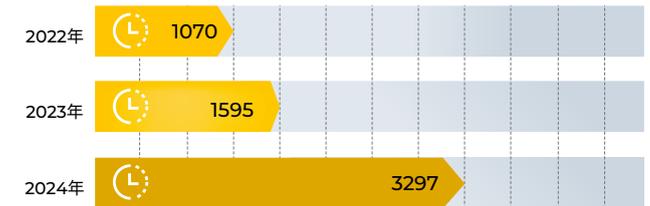
類別	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練時數 (小時)
男性	249	1,185	4.76
女性	215	2,112	9.82
合計	464	3,297	7.11

歷年教育訓練統計

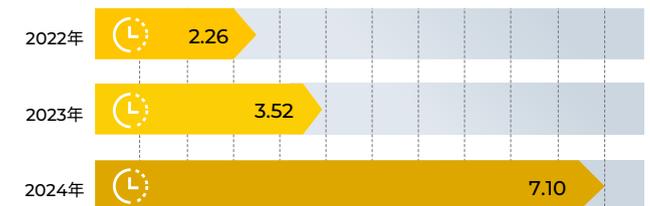
員工總數



接受訓練總時數統計



每個員工接受訓練平均時數



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

4.2.2 績效考評機制

鑫聯大集團深知績效管理對於組織發展的重要性，因此構建了一套透明且公平的績效考核機制，以幫助員工發揮最大潛能，於期初設定目標，期中追蹤工作進度、校正目標，並於期末進行考評。我們的績效考核制度是公司人才管理的核心，旨在確保考核的客觀性和公信力。新進員工會經過初步評估，以確保他們迅速適應公司文化並清楚自身職責。對於正職員工，我們每年於 6 月及 12 月進行績效評估，子公司捷元則於每年 10 月進行績效評估，涵蓋所有員工、主管、經理人及新進人員。

這一制度允許部門主管適時與同仁回顧工作內容與表現，除可立刻給予表現優異的同仁實質獎勵外，另可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。績效評估結果不僅識別每位員工的專長及未來加強之領域，還將作為晉升及年終獎金發放與調薪的依據。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。

接受定期績效評核員工統計

鑫聯大所有員工每年皆應接受績效考核，2022 年至 2024 年受績效考核人數分別為 488 人、457 人及 469 人，考核比例皆為 100%。

4.3 員工福祉

4.3.1 薪酬與福利

薪酬政策

依據本公司章程第三十二條辦理，本公司年度如有獲利，應經董事會決議提撥百分之零點零一以上、百分之五以下為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞，並報告股東會。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。每年度進行兩次績效評核作業，接續針對績效 KPI 設定、達成方面，以及工作目標、核心職能、管理職能、英文能力等考核區塊來進行評核個人整體績效之表現，鑫聯大控股暨旗下子公司採用薪酬差異化政策，薪酬之差異主要來自關鍵績效指標的設定與執行結果；執行成果越高，則薪酬越高，提供表現優秀員工更佳的實質回饋，達到激勵團隊士氣的效果。

鑫聯大集團遵循母公司之政策由集團人資單位代表共組薪酬小組，衡量集團中各職級之薪資結構，薪酬考量主要包括政府政策、經濟狀況和同業薪酬標準等指標，同時優先考慮員工的專業技能和相關經驗，並經由內部同儕評比後敘薪以維持公平性。

非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及與前一年度差異

單位：人數；新臺幣仟元

項目	2023 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	295	282	-13
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	744	794	50
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	598	657	59

註：2023 年及 2024 年申報適用一般行業公司基礎，統計範圍為本公司及子公司捷元。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

薪資資訊透明

鑫聯大集團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 5.85 : 1。薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與所有員工（除薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 -1.75 : 1。鑫聯大集團透過薪酬調查衡量市場的薪資水準及經濟指標，提供同仁具有競爭力之薪資。未來將綜合考慮經營策略與永續發展，以履行企業社會責任。



註 1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬 / 其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率。

註 2：年度總薪酬比率之增加百分比 = 年度總薪酬最高個人的增加比率 / 其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增幅比率。

註 3：統計範疇：臺灣區正職員工（不含經理人及約聘人員）。

註 4：範疇內正職員工數據統計基礎。

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）。

員工福利與退休規劃

鑫聯大集團除了遵循法律要求，提供員工基本的健康和醫療保險之外，更有多元的福利方案以滿足員工的需求。例如，結合外部人壽保險公司，於台灣區提供所屬員工免費團體保險方案，日常傷、病、意外皆可多有一分保障，照顧員工身心，提供意外險、住院補助、壽險、海外急難救助等保險方案。而對於員工眷屬亦提供了相對優惠保費和保險方案，透過保險補助相關醫療費用，減輕家庭醫藥費負擔，以保障員工在各種情況下都能得到適當的照顧。

對於員工的全面福祉，除了保險之外，本集團致力於照顧員工的身心健康，依據各公司之特質，採用適合獎勵之福利政策。例如各式禮金、旅遊補助、特殊津貼等多元福利，更鼓勵員工投身於各類休閒活動，實踐工作與生活的均衡。

本集團遵守政府「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理退休申請及給予標準。依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞工退休準備金監督委員會監督之，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。每位符合新制退休金規定之員工，由公司每月負擔不低於百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

福利項目	內容
固定補助 & 節慶禮金	年終獎金、端午、中秋、生日禮金、五一勞動節
理財保險 ^{註1}	員工免費團險及眷屬團保優惠，包含定期壽險、重大疾病險、意外傷害險、意外醫療限額險、住院醫療險、癌症健康險、傷害醫療保險、職業災害保險等
親子家庭	結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、子女教育補助 ^{註2} 、傷病住院慰問
學習發展 ^{註3}	員工本人就讀政府立案之學校當學年學業總成績平均七十五分（含）以上即可提出申請當學年總成績平均八十五分（含）以上總經理加碼提供另外助學獎學金 NT\$5,000 每學年給付
健康休閒 ^{註4}	- 旅遊補助：員工旅遊舉辦或旅遊補助申請 - 社團補助：社團活動經費補助 - 家庭日、運動會、歲末尾牙餐敘、節慶小活動等
其他福利	年資假、年資獎、生日假、子公司捷元員工獨享購車優惠、員工定期健康檢查、特約廠商優惠及企業團購方案等

註 1：員工皆享有團保基本保障，其團保內容依地區性微調。

註 2：子女教育補助僅限捷元及合邦。

註 3：進修補助僅限捷元及合邦。

註 4：活動不定期舉辦，依地區性實際辦理為主。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

友善職場

本集團重視員工健康福祉，以提供安全、健康、舒適的工作環境為首要目標。為了促進開放的溝通與深化同仁間的聯繫，經常組織各式各樣的活動，如部門聚餐、節慶慶祝及年度尾牙，為員工提供放鬆身心、增進感情的機會，進一步強化團隊凝聚力。另捷元及合邦也成立多個員工社團，及定期舉辦讀書會包含讓員工們於輕鬆的場合中交換意見、分享經驗。我們鼓勵健康活動，培養同仁運動的好習慣：如登山、球類競賽、健行等。員工的身心健康一直是高度關切的焦點，因此也提供全方位的身心健康支援，包括定期的健康檢查，並持續倡導保持良好的生活與工作習慣。



員工旅遊活動



鑫聯大尾牙活動



員工年資獎



部門聚餐活動

這些舉措不僅提升了員工的工作滿意度，也營造了一個充滿關懷與支持的工作環境。我們將持續努力，確保每位員工都能在這個友善的職場中茁壯成長，並在工作與生活之間取得良好的平衡。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

育嬰留停

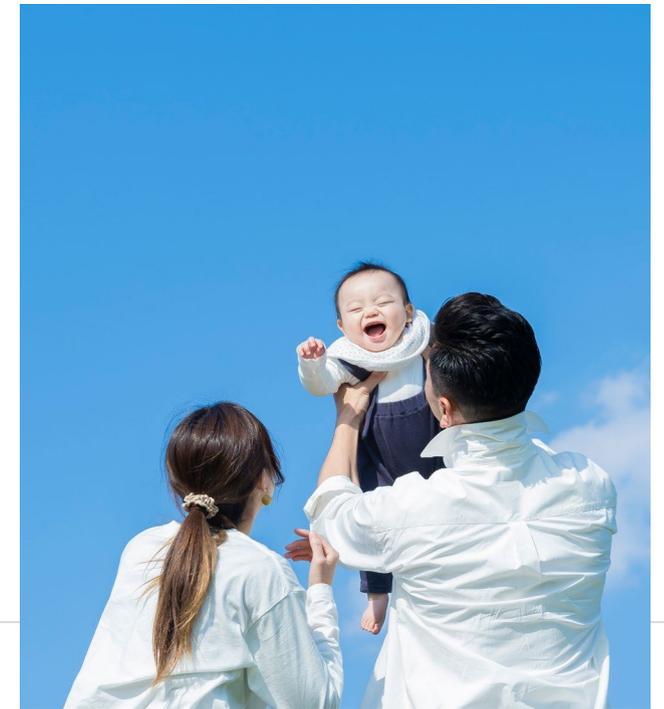
鑫聯大集團推崇育兒友善的職場氣氛並落實性別工作平等法，對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，不限男女都可依法規申請育嬰留職停薪制度，期間屆滿後申請復職，以確保新手父母在迎接家庭新成員時能夠獲得充分的支持。提供同仁家庭照顧假、生理假、娩假、陪產假等權益。子公司捷元及合邦同時設有門禁集乳室、消毒鍋、母乳專用冰箱、獨立空調及溫熱水洗滌，讓有需要的同仁可以自由安心使用。

2024 年育嬰假申請情形

	性別	台灣	中國大陸
2024 享有育嬰假的員工總數 (A) ^註	男性	199	1
	女性	159	2
2024 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	男性	1	1
	女性	6	2
休完育嬰假應復職的員工總數 (C)	男性	1	1
	女性	2	5
報導期間內實際復職的員工總數 (D)	男性	0	1
	女性	1	5
報導期間前一年度復職的員工總數 (E)	男性	0	0
	女性	0	2
復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	男性	0	0
	女性	0	2

註：享有育嬰假的員工條件：享有育嬰假的員工條件：任職滿六個月的員工，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

	台灣	中國大陸
復職率 % = D/C	33%	100%
留任率 % = F/E	N/A	100%



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

4.3.2 人權保障

人權政策

鑫聯大集團重視員工權益，參考《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，制定「鑫聯大控股人權政策」，致力於維護同仁、供應鏈夥伴及利害關係人基本人權，恪守營運當地法令法規，並與合作夥伴持續提升與改善人權議題之管理，促進一個更自由、公平、尊重之職場環境，並將持續辦理人權宣導教育訓練，建立友善職場氛圍。

人權政策涵蓋多個關鍵人權議題，包括但不限於以下領域：

關注議題	管理作為
禁用童工、禁止強迫勞動及人口販運	嚴格禁用未成年勞工及童工，並反對任何形式強迫勞動，絕不從事性剝削或以暴力、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、詐術或扣留重要文件等不人道的方式迫使勞工非自願勞動，拒絕直接或間接參與任何有貿易或剝削目的的人口運輸。
尊重多元及保障平等	包容多元性且公平對待所有員工，提供平等的薪酬條件、聘僱與升遷機會，不因個人種族、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，而有不平等的差別待遇。
杜絕歧視及推動零騷擾環境	杜絕所有不法歧視，不因種族、膚色、信仰、殘疾狀況、國籍、性別、性別認同、年齡、婚姻狀況或任何其他受營運據點法規保護之特徵而歧視任何人。禁止騷擾，致力營造一個安心、平等、免於歧視的零騷擾環境。
落實職場健康與安全	定期檢驗及維護辦公環境，並有充足的培訓及安全防護以確保職場安全。舉行員工健康檢查、健康促進活動及母性保護措施，協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
尊重集體協商及自由結社權利	尊重員工自由結社的權利，可依營運據點當地法令自由參加第三方組織，員工有權選擇集體協商或不集體協商，向公司自由表達合理申訴及意見，不加以限制、懲罰、干涉或禁止。
保護個資隱私	重視隱私保護，依據內部《個資隱私政策》，採取各項措施保護員工個資，明確規範資料之收集、使用、保存及處理方式，並確保資料安全。
承諾責任採購	實施供應商管理，制定《供應商行為準則》期許供應商遵循。

鑫聯大集團人權政策方針包含禁用童工、禁止強迫勞動及人口販運、尊重多元及保障平等、杜絕歧視及推動零騷擾環境、落實職場健康與安全、尊重集體協商及自由結社權利、保護個資隱私、承諾責任採購等，為推動及落實各項方針，進行多方宣導及訓練計畫。

人權政策不只是書面的宣言，也代表著企業文化和對道德責任以及永續發展的堅定承諾。本集團除了遵守 RBA 的行為準則外，並且自行訂定「商業道德規範」和「勞工道德管理規範」，確保我們的業務在道德和責任的基石上穩健運行，詳細規範說明請詳 2.2.1 誠信經營與法令遵循。2024 年所有地區皆未有違反人權之相關事件。本集團將持續人權管理監督和優化，確保所有員工的基本權益並為社會及環境帶來積極的效益。

本公司規劃透過訓練課程使員工認識企業人權意涵，了解人權議題及風險。

2024 人權課程	時數	參與對象
不誠信行為之法律規範及實務案例說明	1	全體同仁
交易勿陷反壟斷，生意永續安心賺 小心誤觸聯合行為紅線	1	
從實務案例解析內線交易法律規範	1	
【個資保護無國界，資安防護不鬆懈】	1	
企業個資保護及資安管理重點說明及案例檢討	1	
2024 未來工作力講堂 O365 數位協作工具活用	1	
友善職場宣導：預防職場霸凌 性騷擾篇	1	

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

4.3.3 勞資關係

職場性騷擾案件處理流程

近三年歧視或騷擾及員工內部申訴案件量為 0 件。

鑫聯大集團深知有效的勞資溝通是維護良好勞資關係的基石。因此，我們建構勞雇雙方溝通機制，如：員工滿意度調查、員工信箱……等，藉此聆聽員工意見，做為公司管理檢討改善之來源依據。另外我們訂定「職場性騷擾案件處理流程」，打造公開透明之溝通管道，並不定期於公司內執行宣導教育，使性別平權、人權觀念深植於員工心中，並定期舉辦季度勞資會議，將申訴管道、防護措施建立於公司內部管理機制中，以真正落實達到性別平權保護的企業承諾目標。

我們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。

本集團在執行可能嚴重影響員工權益之重大營運變化前，會遵守勞動基準法及各項勞動相關法規規範，提前進行告知並與員工溝通（提前告知員工及其代表之最短天數如下），以確保所有作業流程在符合法規規範前提下進行。

案件通報

- 員工於就業場所若遇有性騷擾時，可向人力資源單位申訴。公司設置申訴信箱，申請者得以言詞、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。
- 案件受理交由集團性騷擾申訴處理委員會進行調查決議處理。

案件之處分與改正措施

- 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相關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之。

對於各類溝通建議和投訴申請，除了實體員工信箱外，員工皆可利用電子郵件方式進行資訊傳遞，專屬信箱為：wpgh_hr@wpgholdings.com。

鑫聯大集團致力維持勞資雙方良好關係，創造多元暢通的溝通管道，2024 年並無員工內部申訴案件。

4.4 職業安全

4.4.1 職業安全管理與機制

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



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

4.4.2 職業災害預防管理

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


員工交通意外
管理控制

- 提倡搭乘大眾交通
- 建立流暢的內部通報機制

因應措施

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


工作場域事故
管理控制

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

因應措施

- 設備異常排除
- 辦公大樓緊急疏散
- 啟動危機回報機制，確認員工安全

子公司捷元及合邦對於設備之維護與檢查區分為定期檢查、重點檢查、作業檢點等，由使用單位研擬送職業安全衛生小組審查後依計劃實施。


消防安全及消防設備

定期每年向消防局進行申報獲得消防技師簽證，並設立防災宣導與消防演練等。


建築物公安及昇降設備

定期每兩年向建築物公安進行申報獲得公安技師簽證。針對升降設備每月例行保養檢查，半年更新升降設備使用許可。


飲水機用水

公司每三個月按使用期限更換濾心。


環境監測

針對辦公區域每六個月進行檢測空氣品質。


生活垃圾清運

每周向環保單位申報清運一般生活垃圾至最終處置（焚化爐）。

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

職業災害分析統計

工作者類別	男性	女性	總計
員工缺勤率	0.72%	1.17%	0.93%
職業災害			
工作總天數	62,748	53,784	116,532
工作總時數	501,984	430,272	932,256
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：範疇未納入承攬商等工作場域或工作受鑫聯大集團管控之其他工作者及無時數保障之工作者。

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

註 3：工作總時數係依本公司年度行事曆工作天數估算為 1,992 小時/人。

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

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

註 6：2024 年無嚴重職業傷害（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）事故或職業傷害所致死亡事故。

職場健康與安全宣導及培訓

鑫聯大集團配合母公司大聯大控股每年定期推動緊急應變演練計劃與相關教育訓練，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。

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。

2024 年中國區職業安全相關之教育訓練

	舉辦場次	參與人次
【2024 健康促進講座一】活下去！新生代職場生存指南	1	101
【2024 消防演練安全訓練】	1	101
【2024 法遵培訓系列課程】	1	101

單位：次；人數

世偉上海 AED 培訓課程



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

男子公司捷元及合邦針對職業安全衛生之議題舉辦教育訓練

項目	訓練課程內容說明	出席人次
2024 一般職業安全衛生教育訓練課程 (上)	1. 職業安全衛生的相關概念 2. 職業安全衛生法規的概要 3. 了解安全衛生工作守則 4. 作業前中後的檢查	51
2024 一般職業安全衛生教育訓練課程 (下)	1. 標準作業程序 2. 緊急事故應變 3. 消防及急救常識 4. 其他與勞工相關之安全衛生知識	51
2023 職業安全衛生概論 ^註	1. 職業安全衛生風險評估簡介 2. 辦公室工作者的健康促進 3. 搬抬作業的注意事項	23

註：僅捷元之員工進行訓練課程參與。

各項課程後會對參與教育訓練人員進行測驗以評估訓練之有效性。參與教育訓練人員需觀看職業安全衛生影片，未達 70 分者須重新觀看複習並重新測驗，目前通過率為 100%。



職業安全訓練課程課堂紀錄

2024 年子公司捷元及合邦舉辦之職場安全活動宣導

活動與宣導	活動內容與說明	頻率 / 次數	參與對象	參與人數	占總員工人數比例
職場非暴力溝通講座	1. 瞭解非暴力溝通的意義 2. 認識薩提爾冰山理論及應對姿態	1 年一次	捷元及合邦員工	175	37%
職場不法侵害宣導公告	1. 讓員工瞭解每個人都有責任維護職場安全與和諧 2. 告知員工公司提供的支持和資源，幫助他們處理和報告不法行為	1 年一次	捷元及合邦員工	358	76%



職場不法侵害宣導海報



職場非暴力溝通講座線上課程

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

4.4.3 員工健康促進

鑫聯大集團規劃專責之安全衛生管理單位，期以持續改善各項安全衛生措施，俾營造優質工作環境；加強辦理安全知能宣導及推動健康促進活動，有效強化員工安全防衛能力，以保障員工之工作安全並照顧好身心健康。我們針對員工提供定期的職業健康檢查和評估，子公司捷元及合邦另有提供醫護臨場健康服務以保證員工的身體健康，同時提供相關的職業健康培訓及相關講座，以提高員工對潛在危險的識別和應對能力。台灣區辦公室中皆設置哺乳室，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。此外也鼓勵員工參與健康促進活動，保持身心健康的平衡。



職業健康服務計畫與因應措施

服務涵蓋工作者	職業健康服務規範與計畫	因應及執行說明
鑫聯大集團 全體員工	人因性危害預防計畫	每年健檢時進行人因工程調查與評估，危險因子高的進行臨場醫師服務諮詢，使用輔助方式降低危險因子。
	異常工作負荷觸發疾病預防計畫	每年針對特殊作業環境進行特殊作業體檢，依報告內容進行風險分級，調配工作。
	執行勤務遭受不法侵害預防計畫	新人教育訓練陳述，每年進行風險評估。
	母性健康保護計畫	當有發現或員工主動告知懷孕、小產或哺餵母乳，調配工作、護理師主動進行衛教指導，安排臨場醫師服務諮詢。
	健康管理作業規範	1. 新進人員健康檢查、在職人員健康檢查之分析、評估。 2. 健康檢查結果異常之健康指導及追蹤。
子公司捷元 及合邦	工作疾病預防、工作環境之改善	1. 辨識與評估工作場所環境及作業之危害。 2. 急救器材與設備管理。
	醫護臨場	職醫臨場：4次/年 職護臨場：4次/月

我們致力於打造一個充滿探索精神之工作氛圍，故為鼓勵員工保持身體健康並促進情誼，各子公司均有提供員工社團費用補助，由員工各自組成運動性社團，如羽球社、體驗社、桌遊同樂社、咖啡茶藝研習社及 Golf 高爾夫球社等。

2024 年健康促進與宣導活動

公司	類型	活動名稱	參與人數
捷元	諮詢關懷	2024 年員工健康關懷計畫	對象為捷元全體員工，每次職護臨場時安排 4-6 位同仁，截至今日已 44 人次參與
鑫聯大及捷元	健康檢查	2024 年員工健康檢查	252 人

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

4.5 社會共榮

鑫聯大集團遵循母公司企業核心價值「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，本著「取之於社會，用之於社會」的信念，透過義賣公益捐款、捐贈物資等方式回饋社會。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，為社會與地球的未來貢獻一份心力。

4.5.1 產業交流

鑫聯大積極參與產業公協會，透過參與多元化活動，提升本公司的能見度。同時，公司參與會員間的知識交流與資源共享，並以開放的態度尋求對外策略聯盟與合作機會。以宏觀視野為指引，我們規劃多元化的產業合作模式，力求在穩健中尋求創新，推動事業體長遠發展，並充分發揮集團資源的價值，實現效益最大化。此外，我們刻體認企業社會責任的重要性，對環境永續的實踐，公司致力於與合作夥伴能共同攜手推動淨零排放的共同目標。透過夥伴結合的力量，我們期望創造出兼具經濟效益與環境價值的永續發展模式。

組織	職務	策略目的
台灣上市櫃協會	會員	與台灣企業家及優秀人士，共築學習平台，強化台灣上市櫃公司競爭力。
台灣產業控股協會	會員	與控股公司交流及學習，打造產業共好共榮，鼓勵企業籌組產業控股及策略聯盟，打造產業共贏生態圈，進而提升臺灣企業國際競爭力。
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。

4.5.2 社會影響力

在社會參與方面，鑫聯大集團堅信，積極參與社會活動並關注弱勢群體是企業的責任，同時也是實現永續發展目標的關鍵。因此，承諾不僅在商業運營，還包括積極參與多樣社會貢獻和公益活動，以促進社會的積極變革和進步。



經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

2 公司治理

- 2.1 董事會運作
- 2.2 治理情形
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶服務

3 環境管理

- 3.1 氣候變遷治理
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

行動方案與績效亮點

本公司攜手旗下鑫聯大控股子公司捷元一同響應母公司大聯大集團號召，11月2日於台北國父紀念館廣場舉辦「1111 循寶夠物節暨 WPG 永續嘉年華」活動。大聯大集團共設 7 個攤位，超過百位志工熱情參與下，成功將萬餘件二手寶物找到下一位主人，共同推動資源循環零廢棄，實踐綠色消費與綠色生活。鑫聯大及旗下子公司捷元參與志工 16 位，募得義賣商品 570 件，共計義賣 NTD51,660。



鑫聯大旗下子公司捷元發揮公司專業技能，協助社會及教育成長，捐助電腦及提升競爭力。

捷元	公益捐贈伊甸社會福利基金會再生電腦 13 台
	公益捐贈親愛愛樂再生電腦 10 台
	公益捐贈高雄市政府社會局 - 弱勢兒少電腦設備捐助電腦周邊設備
世偉 上海	參與上海普陀區方志社區工藝服務中心，舊衣回收共計 24KG
	參與關愛留守兒童，土豆換圖書共募得二手童書共計 35.6KG
	參與殘疾兒童寄養園互動，共計志工 2 名



殘疾兒童寄養園互動

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

附錄

Appendix

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

GRI 準則揭露索引表

使用聲明	鑫聯大投資控股股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
各 GRI 準則使用版本	GRI 1、GRI 2、GRI 3 採用通用準則 2021 版、GRI 306 為 2020 版本、GRI 403 為 2018 版本，其餘皆為 2016 版本
GRI 行業準則應用	無

一般揭露：2021

GRI	揭露項目	對應章節及補充說明	頁數
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1.1 鑫聯大簡介	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人		
2-4	資訊重編	不適用，本報告書為鑫聯大第一本報告書，無資訊重編之情形。	-
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	3
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.3.1 價值鏈描述	28
2-7	員工	4.1.1 員工結構	51
2-8	非員工的工作者		
治理			
2-9	治理結構及組成		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會結構	21
2-11	最高治理單位的主席		

GRI	揭露項目	對應章節及補充說明	頁數
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 永續治理架構	9
2-13	衝擊管理的負責人		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	3
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會結構	21
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.2 利害關係人識別與溝通	10
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會結構	21
2-18	最高治理單位的績效評估		
2-19	薪酬政策	2.1.1 董事會結構 4.3.1 薪酬與福利	57
2-20	薪酬決定流程	2.1.1 董事會結構	21
2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 薪酬與福利	57
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1
2-23	政策承諾	2.2.1 誠信經營與法令遵循	23
2-24	納入政策承諾	4.3.2 人權保障	61
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2.3 資訊安全管理 4.3.3 勞資關係	26 62
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 利害關係人識別與溝通	10
2-27	法規遵循	2.2.1 誠信經營與法令遵循	23
2-28	公協會的會員資格	2.1.1 董事會結構	21
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.2.2 利害關係人識別與溝通	10
2-30	團體協約	鑫聯大未設立工會，無團體協約。藉由勞資會議，具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。	-

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

重大主題

GRI 指標	細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁數
GRI 3 重大議題	3-1 決定重大議題的流程	1.3.1 重大主題鑑別流程和結果	12
	3-2 重大議題列表		
	3-3 重大議題管理	1.3.2 重大主題管理方針	15
誠信經營、反貪腐及反競爭行為			
GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營與法令遵循	23
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI 206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		
風險管理			
風險管理	NA -	2.2.2 風險管理及內部稽核	24
資訊安全管理			
資訊安全管理	NA -	2.2.3 資訊安全管理	26
客戶隱私及客戶滿意度			
GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.1 客戶滿意度與客戶隱私	31
供應鏈管理			
GRI 414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.3.2 供應鏈評估	29
GRI 204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.3.1 價值鏈描述	28

GRI 指標	細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁數
員工成長、平權及薪酬福利			
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1.2 新進與離職員工統計	51
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3.1 薪酬與福利	57
	401-3 育嬰假		
GRI 404 訓練與教育	401-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 員工培育	54
	401-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 績效考評機制	57
401-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比			
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1.1 員工結構	51
GRI 406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動		
GRI 407 結社自由與團體協商	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	4.3.2 人權保障	57
GRI 408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險		
GRI 409 強迫或強制勞動	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		

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

重大主題

GRI 指標	細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁數
職業安全衛生			
GRI 403 職業安全衛生	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4.1 職業安全管理與機制 62
	403-3	職業健康服務	4.4.3 員工健康促進 66
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.2 職業災害預防管理 63
	403-6	工作者健康促進	4.4.3 員工健康促進 66
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 職業災害預防管理 63
	403-9	職業傷害	
氣候變遷風險治理			
GRI 201 經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務之影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷治理 33

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

一般主題

GRI 指標	細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁數
經營績效			
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 經營績效 8
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3.1 薪酬與福利 57
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.2 經營績效 8
廢棄物管理			
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.2 物料管理與廢棄物管理 44
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	
	306-3	廢棄物的產生	
	306-4	廢棄物的處置移轉	
	306-5	廢棄物的直接處置	
能源及溫室氣體管理			
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源使用與溫室氣體排放 38
	302-3	能源密集度	
	302-4	減少能源消耗	3.2.2 能源與溫室氣體減量 41
	302-5	降低產品和服務的能源需求	

GRI 指標	細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁數
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.1 能源使用與溫室氣體排放 38
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	
	305-4	溫室氣體排放密集度	
	305-5	溫室氣體排放減量	
產品溯源、包裝及行銷			
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.3.2 物料管理與廢棄物管理 44
	301-2	使用回收再利用的物料	
	301-3	回收產品及其包材	
廢棄物管理			
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2.1 誠信經營與法令遵循 23
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2024 年無發生違反行銷傳播相關法規之事件 -
社會共榮			
社會共榮	N/A	-	4.5 社會共榮 67

產業永續揭露指標索引表

編號	指標	2024 年	單位	對應章節與補充說明	頁碼		
1	消耗能源總量	6,039	GJ	3.2.1 能源使用與溫室氣體排放 註：能源統計包含鑫聯大總部、捷元合邦各據點與世偉上海部分據點（上海、北京、成都）。	38		
	外購電力百分比	78.76%	百分比				
	再生能源使用率	0%	百分比				
2	總取水量	11,252	m ³	3.3.1 水資源管理 註：統計包含鑫聯大、世偉上海與捷元合邦各據點，排水量以取水量八成計算。其中鑫聯大與世偉上海以大聯大 2023 年永續報告書公告之辦公區域水資源密集度 0.009 百萬公升 / 人（台灣）或 0.010 百萬公升 / 人（中國大陸）乘上員工人數推估。	42		
	總耗水量	2,250	m ³				
3	有害廢棄物重量	0	公噸	3.3.2 物料管理與廢棄物管理	44		
	有害廢棄物回收百分比	NA	百分比				
4	說明職業災害類別、人數及比率	員工交通意外	人數	0	人	4.4.2 職業災害預防管理	63
			比率	0	人 / 20 萬工時		
		工作場域事故	人數	0	人		
			比率	0	人 / 20 萬工時		
5	產品生命週期管理之揭露	報廢產品重量	0	公噸	3.3.2 物料管理與廢棄物管理 註：捷元電子廢棄物之再循環措施，以重新整理成再生電腦捐贈為主。電子廢棄物重量包含申報量與捐贈量；再循環百分比計算以捐贈重量 / 電子廢棄物重量計算。	44	
		電子廢棄物重量	4,176	公噸			
		再循環之百分比	4.68%	百分比			
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	NA	質化	不適用說明：鑫聯大經營資訊產品通路代理業務，並未直接參與產品之製造過程。	-		
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	0	元	2.2.1 誠信經營與法令遵循 - 2024 年無違反反競爭條例之情事	23		
8	依產品類別之主要產品產量	NA	產量	不適用說明：鑫聯大經營資訊產品通路代理業務，僅有倉儲據點及銷售據點，無涉及實際生產。	-		

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

TCFD 揭露對照表

TCFD 揭露要項	指標代碼	上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節及補充說明	頁碼
治理	(a) 董事會如何監督此議題。	1. 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 氣候治理與風險管理	33
	(b) 管理階層如何評估與管理此議題。			
策略	(a) 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會。	2. 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)。	- 3.1.2 氣候策略	34
	(b) 此議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	註：鑫聯大目前尚未獨立導入財務衝擊量化與情境分析機制。相關機制預定於 2028 年建置完成。	
	(c) 情境分析 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	5. 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。		
風險管理	(a) 氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4. 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 氣候治理與風險管理	33
	(b) 氣候相關風險的管理流程。		- 3.1.2 氣候策略	34
	(c) 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。			
指標與目標	(a) 評估指標是否與公司策略與風險管理一致。	6. 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。	- 3.1.2 氣候策略 - 3.1.3 氣候相關指標與目標	34 37
	(b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	9. 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 (另填於 1-1 與 1-2)。	- 3.2.1 能源使用與溫室氣體排放	38
	(c) 管理目標及相關績效。	8. 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。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	- 3.1.3 氣候相關指標與目標 註：鑫聯大目前尚未使用內部碳定價，未來將視實際需求評估導入，以作為本公司實現淨零排放目標策略工具之一，並可接軌國際減碳趨勢。	37

經營者的話

關於報告書

榮耀與肯定

2024 重點績效

1 永續管理

1.1 關於鑫聯大

1.2 永續管理

1.3 重大主題管理

2 公司治理

2.1 董事會運作

2.2 治理情形

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶服務

3 環境管理

3.1 氣候變遷治理

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 資源管理與污染防治

4 員工福祉

4.1 員工組成

4.2 人才發展與教育

4.3 員工福祉

4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄



www.trigoldholdings.com