

2025

鑫聯大投資控股股份有限公司
永續報告書

Sustainability Report



關於報告書	2
經營者的話	3
榮耀與肯定	5
2025 年重點永續績效	6

1 永續管理	9
1.1 關於鑫聯大	10
1.2 永續管理	12
1.3 重大主題管理	15

2 公司治理	26
2.1 董事會運作	27
2.2 治理情形	29
2.3 供應鏈管理	36
2.4 客戶服務	40

3 環境管理	43
3.1 氣候變遷治理	44
3.2 能源與溫室氣體管理	51
3.3 資源管理與污染防治	56

4 員工福祉	64
4.1 員工組成	65
4.2 人才發展與教育	68
4.3 員工福祉	73
4.4 職業安全	81
4.5 社會共榮	87

附錄

附錄一 GRI 準則揭露索引表	91
附錄二 產業永續揭露指標索引表	95

附錄三 TCFD 揭露對照表	96
附錄四 永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	97

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

編輯原則

2025 年度鑫聯大投資控股股份有限公司（以下簡稱「鑫聯大」）永續報告書為鑫聯大發行的第二本報告書，此報告書期望能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，並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的多線及專業零售商與配銷商（CG-MR）永續會計準則（Sustainability Accounting Standard 2023）進行資料編制與揭露。

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」）、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。

發行時間

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，鑫聯大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：2026 年 8 月發行

下次發行日期：預計 2027 年 8 月發行

聯絡我們

若對於本報告書有任何疑問與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

📍 地址：臺北市南港區經貿二路 189 號 22 樓

☎ 電話：02-2316-2888

🌐 公司網址：<https://www.trigoldholdings.com>

🗨 聯絡窗口：永續推動小組

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

・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。

・環境數據

溫室氣體盤查數據經確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」（勤業眾信聯合會計師事務所，Deloitte Taiwan）。

・資訊安全管理

ISO 27001 資訊安全管理系統認證（SGS United Kingdom Ltd）。

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

董事長的話

回顧 2025 年，全球經濟在技術變革與環境轉型的雙重浪潮下，正經歷著深刻的重塑。對鑫聯大控股而言，這是充滿挑戰，但同時也極具里程碑意義的一年。面對動態的市場環境，我們不僅展現了穩健的經營韌性，更在「公司治理、產業賦能、環境永續與社會共融」的藍圖上，持續邁出了堅實的步伐。

鑫聯大控股的核心願景，就是成為產業界的「控股園丁」

園丁的職責，在於深耕經營、悉心照護，並為不同的產業提供最適合的成長環境。作為一個投資控股平台，我們的使命正是透過完善的資本規劃與治理策略，為旗下各具潛力的子公司注入成長養分。我們從不追求短期的速成，而是專注於建立一個具備「風險抗性」與「產業協同」的生態系。透過精準的策略領航與分級治理，偕同子公司跨越產業週期，達到「共創幸福」的目標。

在落實治理上，我們始終堅持「誠信與透明」的最高原則。2025 年，我們持續深化董事會職能，優化子公司治理分級管理機制，在「充分授權」與「嚴謹風控」之間取得了最佳平衡。這份堅持，也讓我們在近期獲得了珍貴的外部肯定：首先，我們成長晉級了第十二屆公司治理評鑑的評等！這份榮譽肯定了我們在維護股東權益、強化董事會運作及提升資訊透明度上的高標準實踐。同時，我們也登榜了 2025 年《天下雜誌》2000 大企業調查各項成長殊榮。這項客觀的市場指標，不僅印證了我們跨產業布局的競爭力，更彰顯了我們在不確定經濟局勢下，依然能維持優異營運成果的實力。

面對科技的顛覆性發展，我們深知「永續」必須與「創新」並行。2025 年，我們將 AI 技術逐步導入集團內部的日常管理與營運流程中：在內部營運上，我們運用 AI 優化工具與分析，大幅提升了營運決策的精準度與效率。在業績創造上，我們掌握 AI 商機對市場需求的深度洞察，協助旗下子公司開拓出更具效益的商業模式，成功將科技力轉化為實質的營業績效。在推動 AI 的同時，我們更重視「人才」為最珍貴的資產。我們確保同仁在科技浪潮中非但不受衝擊，反而能與企業一同升級、向未來賦能。

在環境（E）與社會（S）層面，鑫聯大控股正加速推動中長期的永續路徑。我們引導並協助子公司積極對接綠色轉型，提前完成了溫室氣體盤查與查證，將低碳與環保概念融入日常與營運中。同時，我們積極參與社會公益與藝文扶持，透過具體的支持與人才培育合作方案，擴大與社會共好的影響力。

各位同仁、各位夥伴，回首過去，我們在變局中站穩了腳步；展望未來，永續發展的挑戰依然嚴峻。但堅信「控股園丁」的初衷，只要我們以耐性培育產業、以科技驅動績效、以誠信治理企業、以同理心回饋社會，我們就能為同仁打造安居樂業的幸福職場，為股東創造長期穩定的價值。

鑫聯大投資控股股份有限公司
董事長

黃偉祥

最後，我要由衷感謝全體同仁的辛勤奉獻，以及所有股東與合作夥伴長期的信任與支持。鑫聯大控股將持續秉持初心，與大家攜手並進，共創幸福的永續未來。



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

在人工智慧技術迅速席捲全球、重塑產業格局的當下，鑫聯大控股正站在一個充滿變革與挑戰的嶄新時代。我們自資訊通路起家，如今穩步前行，拓展到異業控股的多元領域，這不僅僅是經營範疇的擴展，更體現了我們團隊的企業韌性與強大的實踐力。面對 AI 帶來的效率革命，我們深刻體認到：技術固然是強大的推動力，但「人」始終是企業永續發展的核心。在追求成長的同時，我們更攜手同仁與夥伴共創榮景。

承接董事長提到的「控股園丁」精神，我們對異業投資的願景不止於規模擴張，更以集團深厚的資訊專業為基礎，持續推動異業控股的協同發展。未來，我們將發揮通路管理的嚴謹性與供應鏈整合能力，協助子公司於各自領域建立標準化與智慧化的管理流程。透過集團上下資源的鏈結，建構資源互補、風險分散且協同增長的投資體系，讓我們的「資訊專業」成為支持「異業發展」最堅實的後盾，並持續尋找具潛力的投資標的。

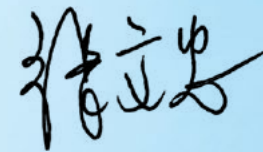
自 2024 年成立「永續推動小組」以來，我們全體團隊全方位投入，從三大面向切實落實了我們的 ESG 願景：

第一、在環境守護（E）方面：我們落實綠色營運與智慧節能。我們持續推動低碳辦公，積極落實包裝材料的循環再利用與設備汰換，並透過線上平台推廣節能產品。我們透過持續的數據監控，制定具體行動，並積極評估導入智慧能源管理系統。更重要的是，為了實現 RE100 的承諾，自 2026 年起，我們將分階段於旗下營運據點導入綠色電力，並規畫實施碳定價機制。此外，集團旗下公司也善用本業優勢，透由整理師影響力將二手回收衣物及紅利轉捐贈予慈善團體，讓資源帶來正向循環。

第二、在社會共好（S）方面：我們專注人才培育與共融關懷。人才是鑫聯大最珍視的資產。我們投入大量資源在同仁的職涯韌性培養，透過多元教育訓練，協助大家掌握 AI 新工具，確保團隊在技術浪潮中不僅不被取代，更能與科技高效協作。對內，我們打造多元共融的職場，進一步增設了生育及培育補助，支持同仁在職涯與家庭間取得平衡，並舉辦員工運動會來促進身心健康。對外，我們結合資訊專業，捐贈翻修電腦、參與公益與捐血活動，將企業的溫暖延伸至社會各個角落。

第三、在公司治理（G）方面：我們堅持誠信經營與資安韌性，誠信是我們立業的根本。在數據驅動的時代，我們持續強化資訊透明度與風險控管，並已通過 ISO 27001 資安認證，建構嚴密的防護體系。在全體同仁的努力下，2025 年第十二屆公司治理評鑑，我們更進一步升級至 6% 至 20%，展現了在治理層面的持續精進。

因為大家的共同努力，鑫聯大控股榮獲了《天下雜誌》2025 年「2000 大」營運績效前五十強的第十八名！並在服務業類別中名列第五十二名，同時榮登服務業類別「成長最快五十家公司」的第二十四名！這些殊榮不僅印證了我們的努力，更是我們持續追求卓越的強大動力。

鑫聯大投資控股股份有限公司
總經理

展望未來，「共創幸福」不僅是我們對社會的承諾，更是對每一位同仁的責任。我們將秉持「控股園丁」的精神，深化本業與異業間的協同合作。我們將持續加大對人才的培育與投資，積極關懷環境議題，將每一項進步轉化為推動企業成長的具體行動。

未來，讓我們持續攜手夥伴，共同打造一個兼具永續發展與人文關懷的美好未來，持續為社會創造正向影響，實現企業與社會的共榮共好！

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

榮耀與肯定



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

2025 年重點永續績效

環境面

Environment

100%

集團全部據點完成溫室氣體盤查與確信

100%

合邦在地供應商採購金額比例達 100%

下降 2.8%

集團電網電力使用量相較前一年度下降 2.8%

下降 8.0%

集團溫室氣體全範疇排放量相較前一年度下降 8.0%

下降 8.7%

集團辦公室用水量相較前一年度下降 8.7%

上升 3.9%

集團再生能源使用量相較前一年度上升 3.9%

38.67%

捷元 B2B 端包裝膠帶之紙膠帶替代率達 38.67%

0 採購

捷元承諾逐步減少保麗龍緩衝材使用，改以氣泡與紙材等替代材料取代，並已連續 2 年達成保麗龍緩衝材 0 採購

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

2025 年重點永續績效

社會面

Society

0 件

近三年歧視或騷擾申訴案件數 0 件

0 件

全集團嚴重職業傷害案件數 0 件

100%

鑫聯大員工滿意度調查覆蓋率達 100%

6,180 小時

員工教育訓練總時數達 6,180 小時

5 台

公益捐贈台灣關懷社會公益服務協會再生電腦
共 5 台

增加 11%

教育訓練總投入經費相較前一年度增加 11%

4.71 分 (滿分 5 分)

整體訓練滿意度仍高達 4.71 分

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

2025 年重點永續績效

治理面

Governance

0 件

2025 年無發生貪腐、利益衝突、或洗錢 / 內線交易等違規情事

98.7 分以上

供應商評鑑各項目得分平均值

87%

客戶滿意度 5 星評價

100%

合邦在地採購金額比例

20%

子公司高階經理人 ESG KPI 從 10% 提升至 20%

15%

鑫聯大控股高階經理人 ESG KPI 權重從 10% 提升至 15%

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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。



鑫聯大控股旗下重要子公司

1. 捷元股份有限公司

捷元股份有限公司於 1988 年成立，為臺灣主要資訊通訊通路代理商，代理海內外知名品牌 60 餘項。分設有三大發貨、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 7,000 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

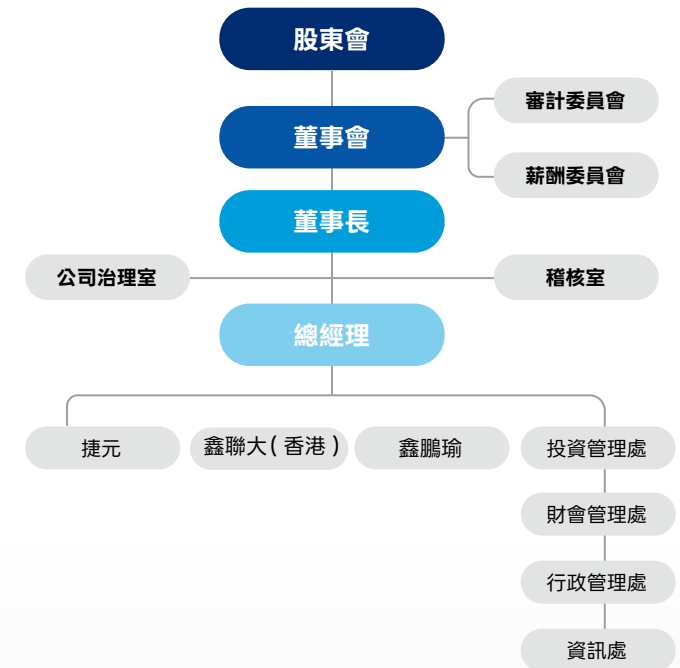
世平偉業國際貿易（上海）有限公司總部設立於上海。世偉（上海）積極致力於經營渠道，幫助供貨商尋求產品的銷售通路，爭取更大的市場佔有率，提升品牌形象，擴大銷量，同時替經銷商開闢更多更廣的產品線，為廠商爭取更多的市場機會，賺取豐厚利潤。作為供應商與經銷商之前的橋梁，世偉（上海）為雙方提供增值服務，帶來整合創新的產品、服務及解決方案。目前在上海、沈陽、北京、濟南、太原、成都、武漢、無錫、廣州、深圳等多地設有辦事處，分銷網絡遍布 300 多個城市。

3. 合邦商網股份有限公司

合邦商網股份有限公司於 2018 年成立，設立「HoHo 好服務、好生活」提供多樣化的生活服務。未來將提供更多元的服務，解決消費者的生活痛點，成為生活中最信賴的好夥伴。

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。



1.1.2 經營績效

鑫聯大控股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 98.7%、「其他及勞務」占 1.3%。

營運財務情形

2025 年，在桌上型及伺服器 CPU 銷售強勁、存儲類產品（DRAM、SSD、HDD）銷量及價格上漲，以及大型商用專案與佣金收入成長等帶動下，使營業收入較 2024 年大幅提升，並推動營業毛利同步倍增。營業費用隨著代理業務擴張以及存貨規模增加，影響運費、倉儲及保險等費用上升。此外，因營運表現亮眼連帶獎金提撥增加，薪資費用亦較前一年度有所上升。營業外收支部分，因代理業務擴張致資金需求提升，進而使銀行借款利息支出增加，導致整體營業外支出較 2024 年度擴大。

綜合以上因素，2025 年在營業收入與毛利呈現爆發性成長的基礎下，儘管營業費用與利息支出隨業務規模擴大而增加，但憑藉優異的產品組合績效與專案貢獻，仍成功實現獲利能力的顯著提升，使得全年稅後淨利與每股盈餘較 2024 年大幅增長。

2023-2025 年財務實績

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生			
收入	21,293,483	28,392,539	40,975,406
直接經濟價值之分配			
營業成本	20,163,153	27,067,544	38,480,470
員工薪資與福利	540,046	551,006	610,963
支付給出資人者	207,600	181,505	273,712
國家別支付政府的款項	78,330	94,329	375,383
社區投資	33	149	122
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）	304,321	497,996	1,234,756

其他說明

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取自政府之財務援助	6,282	2,874	96

註 1：2023 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。

註 2：2025 年本項目之財務援助主要來源為中國大陸子公司因代扣代繳員工個人所得稅而獲得之手續費返還，以及其他企業扶持獎勵（如超比例安排殘疾人就業獎勵等）。原始金額為人民幣（RMB），報表所列金額係依 2025 年 12 月 31 日之匯率 1 RMB = 4.491 TWD 換算後，為新台幣 95.655 仟元，四捨五入後約 96 仟元。

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，監督並鑑別鑫聯大控股對外治理、環境、社會的衝擊，並指派控股總經理暨董事張文忠擔任召集人，與旗下子公司共組企業永續推動小組。企業永續推動小組為本集團永續治理作業的最高指導組織，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

2025 年度提報董事會共 4 次，議案內容包含：通過永續相關政策，(1) 溫室氣體盤查規劃及執行進度報告、(2) 永續執行報告、(3) 通過本公司 2024 年永續報告書案

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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，亦是鑫聯大控股邁向永續經營、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）	2025 年溝通形式與頻率	2025 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每月營收資訊 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

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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）	2025 年溝通形式與頻率	2025 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 19 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 581 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，依業務需要，進行開標前相關供應商之說明會和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 10 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. 公益捐贈「台灣關懷社會公益服務協會」電腦設備 5 臺（捷元） 2. 公益捐獻「醫療財團法人台灣血液基金會」血液 66 袋濟助病患（捷元） 3. 花蓮光復風災災後重建物資捐贈（捷元） 4. 公益捐獻「財團法人愛盲基金會」LED 日光燈管一批（捷元） 5. 與伊甸基金會合作（合邦） - 提撥捐款支持偏鄉兒童 - 會員紅利點數捐贈 4,800 元 - 捐贈 11 袋二手衣物 - 舉辦收納公益教學，改善弱勢居家環境

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

尋求建議與提出疑慮之機制

為落實誠信經營，本集團建立多元且暢通的溝通與申訴管道，鼓勵內外部利害關係人針對公司商業行為提出建議或疑慮，以維護其合法權益，並促進公司穩健發展。

本集團設有利害關係人舉報管道，使員工、股東、供應商等相關者能直接溝通。所有舉報與申訴皆依據「受理利害關係人建言及申訴處理辦法」、「防範內線交易管理作業辦法」及「誠信經營守則」辦理，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。

本公司鼓勵所有利害關係人隨時以適當之方式，提出有助於公司經營發展之建議，適度反映利害關係人對公司經營及財務狀況或涉及其利益重大決策之意見，或對於營私舞弊事件，直接與審計委員會聯繫，提出建言或申訴，以維護合法權益，促進公司正面經營之發展，並依照「審計委員會受理利害關係人建言及申訴處理辦法」及「個人資料保護管理作業指導原則」辦理。

旗下各子公司亦根據其營運特性，建立相應的溝通與檢舉機制：

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。

捷元

員工可直接向直屬主管或權責部門提出建議，建立最直接的溝通橋樑。

合邦

設有專門的檢舉信箱，並透過「反貪腐及反賄賂政策」明確規範相關處理程序，確保檢舉案件的保密性與公正性。

透過上述機制，本集團確保所有建議與疑慮都能獲得妥善處理，並將回饋納入營運改善的參考，持續強化公司治理及利害關係人溝通。



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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



01 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。
- 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。

02 辨識重大議題

- 2024 年，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」、「人才發展與留任」、「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」。

2025 年度，本集團參酌 2024 年度重大主題鑑別結果，並依既有程序進行回顧與檢視。經評估，各項重大主題對公司營運及利害關係人之影響程度未有重大變動，故本年度重大主題維持與 2024 年度一致。

03 確認年度重大主題

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」、「人才發展與留任」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。

04 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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

10
項
重
大
議
題

負面衝擊程度

正面衝擊程度



重大議題 (8 項) 與組織邊界

重大議題	對組織的意義	衝擊邊界				
		鑫聯大集團	上游 產品供應商	服務供應商	中游	下游
治理面	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。	☑	☑	☑	☑
社會面	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，建立員工一個安全健康的職場環境。	☑	☑		
環境面	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。	☑	☑	☑	☑

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

1. 誠信經營、反貪腐及反競爭行為



政策與承諾

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。
 本公司訂定「公司治理守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「防範內線交易管理作業程序」，規範董事、監察人、委任經理人及受僱人或具有實質控制能力者執行職務應恪遵誠實信用原則，並遵守政治獻金法、貪汙治罪條例及其他商業行為有關法令。



行動計畫

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。
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。



目標 / 標的

短期目標
 捷元、合邦維持並逐步增加簽署廉潔承諾書的供應商及客戶家數
中長期目標
 維持並逐步增加簽署廉潔承諾書的供應商及客戶家數
 持續推行員工誠信廉潔保密承諾專案



有效性評估

- 捷元新建產品類供應商持續簽署廉潔承諾書
- 合邦 43% 供應商簽署誠信廉潔條款
- 合邦為奠定服務品質與規範，提供師傅承諾書簽署 (2025 年簽署率達 90%)
- 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
- 2025 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



申訴機制

- 權責單位：審計委員會
- 聯絡方式：申訴信箱：tghac@trigoldholdings.com
- 通報機制：公司設有申訴檢舉信箱，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向監察人或審計委員會、最高管理主管、內部稽核主管或其他適當人員呈報。
- 2025 年未有申訴案件



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

2. 風險管理



 政策與承諾	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，以進一步達組織目標。	 目標 / 標的	短期目標 ● 客戶交易風險：子公司捷元達成呆帳率 1% 以下 ● 氣候風險目標請詳見氣候風險章節 中長期目標 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
 行動計畫	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。 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。	 有效性評估	● 成立跨公司 TCFD 任務小組，辨識氣候風險及機會 ● 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
 申訴機制	● 權責單位：審計委員會 ● 聯絡方式：申訴信箱：tghac@trigoldholdings.com ● 通報機制：建立即時應變機制，確保利害關係人意見獲得妥善處置。案件受理後，由專屬窗口收件，並於 24 小時內啟動案件分類與風險評估；如涉及異常事件，將立即執行系統隔離與漏洞修補，若涉及個資，則依法主動通知當事人；案件結案後，亦將回覆處理結果，並針對事故原因進行 PDCA 改善，以防止風險再次發生 ● 2025 年未有申訴案件		

- 關於報告書
- 經營者的話
- 榮耀與肯定
- 2025 年重點永續績效
- 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

3. 資訊安全管理



 政策與承諾	根據訂定的「資訊安全政策」運作，以確保各項資訊媒體安全，以達成資訊安全目標。 子公司 - 捷元通過 ISO27001 認證，基於 ISO27001 管理精神，確保公司有關資料、資訊系統、設備及網路之安全。	 有效性評估	● 成立資訊安全管理小組，並制定資訊安全政策 ● 進行系統弱點掃描 ● 完成資訊人員資安教育訓練課程 ● 進行年度系統災難演練測試 ● 資訊相關人員完成雲端資訊安全課程
 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。	 申訴機制	● 權責單位：資訊安全小組 ● 聯絡方式：電子信箱：tri-ir@trigoldholdings.com ● 通報機制：於收到申訴後，將於 24 小時內確認收悉，並立即啟動內部風險評估與分類；若確認案件屬實，將隨即執行技術補強、資料隔離與損害控制，並依規主動通知受影響當事人；最後，將針對原因提出改正行動，並將處理結果回覆申訴人，以確保風險完全排除。
 目標 / 標的	短期目標 ● 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 ● 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 ● 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 ● 根據資訊安全政策，制定資安管理規範 / 程序 ● 持續精進資訊安全管理與技術		



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

4. 客戶隱私及客戶滿意度



 政策與承諾	「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。 子公司 - 合邦商網依據「隱私權政策」及相關法規落實個人資料保護管理，於 HoHo 平台與相關 APP 服務中建立會員機制，在合法且必要之範圍內蒐集、處理與利用會員資料，以提供安全且完整的電子商務與居家服務平台。公司所蒐集之個人資料僅於履行訂單服務、合作供應商服務安排或符合法令規定之範圍內使用，並透過系統權限管理與資訊安全機制加以保護，以降低個資外洩風險。 此外，公司持續推動「客戶滿意度管理政策」，透過會員服務、客服回饋及服務評價機制，強化與客戶間之互動與服務體驗，並以回饋資訊作為服務品質優化與流程改善之依據，持續提升平台整體服務價值與客戶滿意度。	 目標 / 標的	短期目標 - 員工培訓－個人資料認知教育訓練課程，以加強對於隱私資訊的認識。 - 子公司－合邦確實執行個資盤點作業。 - 子公司－合邦客戶滿意度成長 3%。 - 子公司－合邦辦理個資保護教育訓練。 中長期目標 - 持續進行個資保護教育訓練 - 子公司－合邦持續增加客戶滿意度及顧客回頭率
 行動計畫	負面衝擊管理 嚴格控管潛在風險，透過定期資安稽核監控子公司合規狀況，並精進集團事故聯防機制。若發生疑似個資風險，立即啟動應變與修補程序，將損害降至最低，確保集團聲譽與客戶權益不受侵害。 正面衝擊管理 持續深化隱私治理，升級系統權限監控機制，並透過集團資源共享，協助子公司提升資安韌性與服務品質，主動創造超越法規標準的客戶信賴價值。	 有效性評估	- 透過三道防線確保管理機制之實質有效： - 內部稽核：定期追蹤子公司個資防護與權限控管之執行成效，確保作業流程符合 PDCA 循環。 - 外部驗證：透過執行 ISO/IEC 27001 審查，以國際標準檢驗管理體系之合規與完整。 - 演練評測：辦理社交工程與災難復原演練，質化評估員工警覺性及系統韌性，並根據結果優化應變程序。 - 進行「個人資料認知教育訓練」課程，以加強員工對於隱私資訊的認識。 - 子公司 - 合邦透過客戶反饋與評價機制持續追蹤客戶隱私保護及服務品質管理措施之有效性。 - 子公司 - 合邦 2025 年客戶滿意度有效評價中，五星評價占整體 87%，與前一年度持平；2025 年末發生個資外洩事件，客戶隱私相關申訴件數為 0 件。
 申訴機制	- 權責單位：公司治理室 - 聯絡方式：電子信箱：tri-ir@trigoldholdings.com - 通報機制：透過申訴郵箱接納客戶隱私或服務品質意見，並由集團內部即時通報機制確保潛在負面衝擊於第一時間預警；其次，針對申訴案件執行原因分析，並將客戶反饋納入 PDCA 管理，透過優化作業流程與員工職能培訓，預防同類問題再次發生；最後，秉持透明原則回覆處置進度，確保客戶意見獲得妥善解決，並將年度處理成效與滿意度優化成果定期於報告書中透明揭露。		

● 治理面

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 ● 確實執行供應商評選及評鑑機制 ● 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	鑫聯大控股 2025 年供應商評鑑各項目得分平均值為 98.7 分以上
 申訴機制	● 聯絡方式：利害關係人舉報信箱：tghac@trigoldholdings.com ● 通報機制：公司建置供應鏈管理議題之通報與溝通管道，以掌握相關風險與議題；於接獲資訊後，將啟動內部評估與應對機制，確保潛在影響獲得適當辨識與管控；並由相關單位統籌協調，持續優化管理措施，以強化供應鏈整體穩定性與永續性。

● 環境面

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，以期未來降低衝擊並提高韌性。
 目標 / 標的	短期目標 ● 台灣區辦公室每年相對前一年度減少用電量、用水量、廢棄物產生量達 1% ● 2026 年達成 RE28（再生能源使用比例 28%） 中長期目標 ● 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 ● 2030 年達成 RE100（再生能源使用比例 100%）
 有效性評估	2025 年台灣區辦公室（目標為相較前一年度減少用電量、用水量、廢棄物產生量達 1%） ● 用電量相較前一年度減少 7%，達標 ● 用水量相較前一年度減少 10%，達標 ● 廢棄物相較前一年度減少 28%，達標
 申訴機制	● 權責單位：永續推動小組 ● 聯絡方式：電子信箱：Tri-IR@trigoldholdings.com ● 通報機制：公司治理室接獲申訴後，指派永續推動小組與相關單位共同處理，並由總務擔任窗口。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

1. 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」。我們制定鑫聯大控股人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。	 有效性評估
 行動計畫	負面衝擊管理 - 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。 - 建立早期預警機制，識別潛在的社會風險，如勞工權益問題。 - 注重員工健康，安排健康相關講座，除與醫療單位配合諮詢外，護理師透過月會進行健康宣導。 正面衝擊管理 - 定期舉辦季度勞資會議，為提升勞資溝通與權益促進。 - 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。 - 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。 - 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。 - 新增生育補助與育兒津貼相關制度，以提供員工生活方面的實質協助 - 提供員工健康講座，辦公大樓定期與醫療單位配合提供員工醫療諮詢	 目標 / 標的
 申訴機制	- 權責單位：人資部 - 聯絡方式：電子信箱：wpgh_hr@wpgholdings.com - 通報機制：接納意見 / 事件通報將通報內容按嚴重性、類型（例如：勞資糾紛、歧視事件、安全事故）進行分類，即時通報危機事件予專責團隊。警示與初步處理工務、HR、展開初步調查。 2025 年歧視或騷擾申訴案件量：0 申訴	

- 定期會議與報告：每週舉行小組會議，追蹤各項計畫的進度；每月召開部門會議與主管月會，彙報各部門執行成效及進度，同時與總經理進行討論，確保所有部門保持一致的目標。
- 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，如員工培訓達成率是否符合預期。發布年度 ESG 報告，披露行動成果與未來改進方向。
- 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，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。
- 鑫聯大之員工每年與主管設定 KPI，在 2025 年例行與主管進行績效考核 2 次，將結果連結員工晉升與獎金，產生激勵效應。
- 在 2025 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 2 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。

- 短期目標**
- 鑫聯大致力於建立多元、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：
- 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。
 - 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。
 - 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**
- 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。
 - 與供應鏈夥伴建立更緊密的合作提升其社會責任標準。
 - 建立專屬的 ESG 影響評估機制，定期發布進展報告。

● 社會面

2. 職業安全衛生



 政策與承諾	鑫聯大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： - 安全環境創建 - 健康支持計畫 - 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。	 有效性評估	- 遵循總部母公司 2024 年 5 月設有「職業安全衛生委員會」等機制。 - 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。 - 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 and 滿足員工的安全需求。 - 子公司 - 捷元之外牆防水作業進行職安環評，並執行升降梯定期安全維護作業。 - 在 2025 年子公司 - 捷元新進員工完成職業安全衛生教育訓練共計 2 次
 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。 - 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。 - 除開設員工健康講座，辦公大樓另定期與醫療單位配合，提供員工醫療諮詢。	 目標 / 標的	短期目標 - 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。 - 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 - 成立職業安全衛生委員會，負責全公司的安全管理。 - 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。 - 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。
 申訴機制	- 權責單位：總部健康諮詢室 - 聯絡方式：員工透過公司內部通訊軟體聯絡駐點護理師 - 通報機制：公司設置內部健康諮詢通報管道，提供員工反映相關需求與意見之正式途徑；於接獲通報後，將啟動內部評估與處理機制，確保相關議題獲得適當辨識與控管；並由相關單位統籌應對及持續優化作業流程，以確保整體機制穩健運作與持續精進。		

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

Corporate Governance

02

” 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。

2.1 董事會運作

2.1.1 董事會結構

董事會

董事會為鑫聯大控股最高治理單位，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，依據鑫聯大控股「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。

2025 年度董事會成員持續積極參與進修，課程聚焦於全球化管理、數位轉型與永續發展等關鍵議題。內容包含全球化企業管理策略、AI 驅動的產業數智轉型與商業創新應用、川普關稅 2.0 挑戰美元霸權等 3 小時進修課程；循環再生，打造企業永續競爭力、迎接低碳競爭時代來臨前的準備、多元、公平與共融的核心：打造無界限的組織文化之 1.5 小時進修課程、ESG 新時代：解析國際趨勢及企業永續風險等之 1.5 小時進修課程等，經營暨永續發展相關課程。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：

多元化核心 項目董事及 監察人姓名	職稱	性別	經營管理	專業能力				
				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

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

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

每季至少開會乙次

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。

薪資報酬委員會

成員

于泳泓 獨立董事（召集人）
郭慶輝 獨立董事
陳世杰 獨立董事

每年至少召開二次

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 2025 年度年報。

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。

公司	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	創會榮譽理事長
	台灣上市櫃協會	榮譽理事長
	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	台北市電腦商業同業公會	會員
	台北市電器商業同業公會	會員
	台北市電子零件商業同業公會	會員
	台北內湖科技園區發展協會	會員
	台北市文德協會	會員
	新北市電腦商業同業公會	會員
	桃園市電腦商業同業公會	會員
合邦	新竹市電腦商業同業公會	會員
	新竹縣電腦商業同業公會	會員
	台中市電腦商業同業公會	會員
	花蓮縣電腦商業同業公會	會員
世偉上海		

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

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。2025 年度，捷元另新增「反貪腐及反賄賂政策」，作為誠信經營之最高指導原則，持續強化公司治理與廉潔文化。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；且子公司捷元、合邦及世偉上海本年度皆為員工安排相關教育訓練課程，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。2025 年度本集團辦理之誠信經營相關課程內容涵蓋行為準則、反貪腐、反競爭行為、個人資料與營業秘密保護，以及內線交易法律規範等核心議題。透過上述多元且持續性之教育訓練規劃，本集團確保誠信經營理念深植於各層級同仁之日常工作中，形塑全員共同維護之廉潔文化，並持續強化集團整體風險防範能力與治理韌性。

捷元

捷元因重視建立交易行為之誠正及廉潔，設有完善之內部與外部管理措施。

內部管理措施：



政策與承諾

員工入職時須簽署員工誠信廉潔暨保密承諾書，並制定「GC-09-5_反貪腐及反賄賂政策」作為最高指導原則。



執行與監督

建立利害關係人申訴管道並定期稽核監督，收到違規通報後進行調查，如違規屬實將進行懲處並追究法律責任。



教育與文化

定期舉行反貪腐或反賄賂政策之教育訓練，將誠信理念深植於企業文化中。

外部管理措施方面，捷元於供應商制式合約中新增廉潔承諾書，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。2025 年有新增 1 間供應商簽署，涵蓋 11% 供應商。

合邦

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「員工誠信廉潔暨保密承諾書」，並於 2025 年度重新簽訂員工誠信廉潔暨保密承諾書；在執行與監督方面，通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證；在教育與文化方面，舉辦誠信經營教育訓練，並草擬誠信經營守則初版。針對商業夥伴，合邦修訂供應商制式合約有關誠信廉潔條款，並於 2025 年增修誠信經營罰責、訂定社會責任及職業道德條款規定。2023 年有 63 間供應商簽署相關合約，2024 年有 99 間供應商簽署相關合約，2025 年有新增 18 間供應商簽署，涵蓋合邦 43% 供應商。同時，合邦提供供應商誠信經營相關主題之教育訓練，2025 年已有 10 家供應商參與，涵蓋合邦 24% 供應商。

2025 年鑫聯大集團員工無發生貪腐、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。2025 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：

社會 (S)

公司 - 捷元

裁罰日期 - 2025.6.6



法規

職業安全衛生設施規則第 95 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款



違反

說明

雇主對於升降機之升降路各樓出入口門，搬器地板與樓板相差七．五公分未有連鎖裝置。



改善

作法

- 已完成升降機連鎖裝置增設。
- 檢視公司既有資產、設備是否符合現行法令規範，發現不符合者，逕行改善。

受罰金額：**60,000 元**

2.2.2 風險管理及內部稽核

風險管理

鑫聯大將風險管理視為穩健成長的基石，透過系統性的風險辨識、評估與監控，將風險管理融入日常營運，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。

雙層風險管理架構



第一層

鑫聯大專注高層次、大方向之「集團重大風險」治理。在集團層面，鑫聯大主要應對影響更廣泛、更長遠的策略性風險。2024 年鑫聯大已辨識出資訊安全與氣候變遷為集團的兩大關鍵風險，且制定針對關鍵風險之全集團共通政策與目標，引導並要求各子公司共同遵循，以強化集團整體的韌性。

- 關於資訊安全的管理規範，請詳見【2.2.3 資訊安全管理】章節。
- 關於氣候風險的具體行動，請詳見【3.1 氣候風險治理】章節。



第二層

各子公司專注營運面之風險管理。在營運前線，各子公司（如捷元、合邦、世偉上海）是風險管理的第一道防線，負責處理與日常業務最直接相關的風險，例如客戶信用評估、應收帳款催收與庫存週轉管理。鑫聯大透過定期的經營會議，檢視各子公司的營運績效與風險指標，確保其風險控管機制有效運作。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

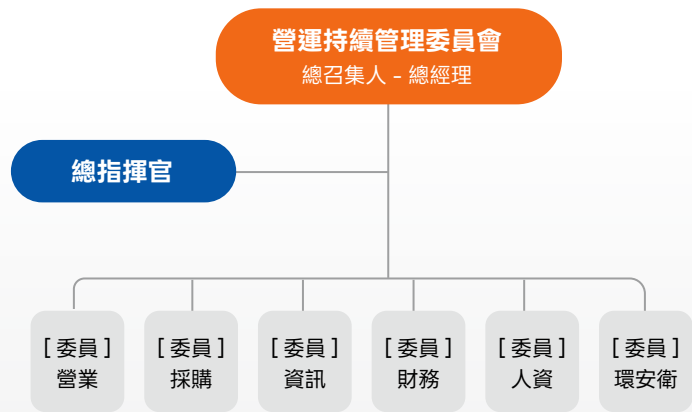
- 4.1 員工組成
- 4.2 人才發展與教育
- 4.3 員工福祉
- 4.4 職業安全
- 4.5 社會共榮

附錄

捷元

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。

2025 年 8 月，捷元制定並通過營運持續管理計畫，並依據該計畫於 11 月成立營運持續管理委員會，由總經理擔任召集人，並由召集人指派對營運事項了解之資深主管擔任指揮官，負責營運持續計畫及危機處理相關事宜，執行緊急異常之事前預防及事後復原工作。



營運持續管理委員會平時於緊急狀況發生時得隨時召開，若無緊急狀況則每年於第四季召開定期會議，並已於 2025 年 12 月召開第一次會議，完成年度風險評估作業。該委員會權責包括統籌公司持續營運管理運作事宜，維持各部門間有效溝通，確保公司營運順暢；於危及公司持續營運之狀況發生時，由召集人啟動營運持續計畫；定期檢視並督導營運持續管理計畫之落實，包括教育訓練及相關文件之更新與維護；核定年度營運持續演練計畫，並督導演練、演練後檢討及矯正預防措施之執行情形。當危機事故發生時，由召集人及指揮官組成危機因應小組，視危機災害類別設置公共安全、供應鏈安全或資訊安全危機因應小組，於第一時間掌握整體狀況並通報必要對象，包括主管機關、客戶及供應商等，事故處理完成後始予解編。

風險類別	定義範疇	潛在影響說明	權責單位	作法
 第一類 社會風險	勞動爭議與不當管理風險	工作規範、管理方式不一致，可能導致申訴、爭議、工時問題，進而造成企業形象損害。	人力資源部	● 公司內部申訴管道。 ● 制定出勤管理辦法與標準申請流程。 ● 透明化加班、工時控管制度。
	多元共融 (DEI) 不足風險	若企業缺乏性別平等、多元人才政策，可能影響招募形象與客戶合作評估。		● 實施性騷擾防治訓練與宣導，提升全體員工的意識與認知。 ● 採行筆試及面試（用人主管與人資單位參與）的多元評選方式，確保招聘程序的公平性。
	勞安職災與健康風險	員工可能因工作環境、工安缺失、生心理壓力過高導致事故或病假增加。		● 定期舉行職安教育訓練（包含新人及在職人員）。 ● 提供心理健康支持方案
 第二類 治理風險	法規遵循 / 稽核風險	主管機關的法規持續與時俱進，若疏忽，恐導致違法而遭受罰則或用人成本增加。	法務部	● 定期追蹤法令。 ● 相關人員專責負責法規合規。 ● 配合集團年度內控自評制度。
	應收帳款呆帳風險	債務人若倒帳無法償還債務，將導致公司遭受損失。	財務處	購買應收帳款保險，以降低呆帳風險對公司的影響。
	資安管理風險	若未針對可接觸正式環境資料之人員（開發人員 / 資料庫管理員 / 員工、供應商人員）進行資訊安全宣導或教育訓練，恐導致員工缺乏相關意識，進而影響公司整體資訊安全	資訊處	確保資料之機密性，防止資料遭非法存取或濫用。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

風險類別	定義範疇	潛在影響說明	權責單位	作法
 第三類 環境風險	自然災害	地震、颱風、水災	總務部	- 依據各項災害建立應變指引、疏散計畫。 - 建立事故通報表，明列內外部通報單位及通報時間。 - 每年進行實體消防演練。
	(全球) 流行傳染病相關風險	發生傳染病危機		- 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。 - 規劃職務代理人制度。 - 規劃人員進出管制作法及清潔消毒作業安排。 - 規劃疑似個案或確診者處理流程。 - 建立通報流程。
	資源短缺	停水、停電		- 發電機定期啟動維護。 - 協調調度水車運水。

合邦

合邦亦依永續發展趨勢與其營運特性，將潛在風險區分為社會、治理及環境三大類別，並就各項風險定義範疇、潛在影響、權責單位及因應作法進行盤點與管理，以強化公司韌性並落實永續經營。此外，因合邦營運據點與捷元共用辦公處所，且營運持續管理委員會部分成員由合邦人員兼任，爰此，於環境風險及資訊安全風險等面向之識別與管理作為，與捷元一致。

捷元風險分級表

	不太可能 (1)	可能 (2)	非常可能 (3)
嚴重 (3)	客戶付款延遲		
中度 (2)	機密資料洩露風險 ● 供應鏈中斷 ● 商品品質存在可能的風險 ● 商品價格標示發生「位數遺漏」錯誤		
輕微 (1)	● 稅務法規變動 ● 業務離職造成客戶中斷 ● 多元共融 (DEI) 不足風險 ● 法規遵循 / 稽核風險 ● 公司名譽受損風險	● 公司資產老舊 / 毀壞風險 ● 招募品牌弱化 / 雇主品牌受損風險 ● (全球) 流行傳染病相關風險 ● 能源短缺	● 應收帳款呆帳風險 ● 勞動爭議與不當管理風險 ● 勞安職災與健康風險 ● 未來專業與藍領勞動力缺口 / 人才發展斷層 ● 團隊滿意度 / 主管管理能力不足風險 ● 非預期大量缺勤風險

- 利率、匯率變動
- 自然災害

訂單輸入錯誤

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

風險類別	定義範疇	潛在影響說明	權責單位	作法
 第一類 社會風險	人才斷層與留任風險	員工年資普遍較淺，若缺乏組織認同感，易導致流動率偏高，進而增加招募與培訓成本。	人力資源部	- 落實新人關懷：於員工入職滿月及滿三個月時安排訪談，及時掌握適應狀況 - 推動績效考核制度化：以績效導向取代年資導向，建立清晰且公平的晉升路徑。
	供應商管理風險	供應商服務品質不一，且具一定流動性，可能影響整體服務穩定度。	平台企劃部、廠服課	強化供應商服務品質評分機制，並建立不合格供應商之淘汰制度。
 第二類 治理風險	法務與契約合規風險	全面落實法規遵循，並依據法規修訂適時調整公司內部制度與執行方式。	法務部	相關法規內化於公司內控及查核流程中，並制定供應商遵循方法，要求其落實執行；在法規允許範圍內，相關責任與成本由供應商承擔，若發生違規情事，將提高供應商相關罰則。
	資安管理風險	若未針對可接觸正式環境資料之人員（開發人員 / 資料庫管理員 / 員工、供應商人員）進行資訊安全宣導或教育訓練，恐導致員工缺乏相關意識，進而影響公司整體資訊安全。	資訊處	確保資料之機密性，防止資料遭非法存取或濫用。
 第三類 環境風險	自然災害	地震、颱風、水災		- 依據各項災害建立應變指引、疏散計畫。 - 建立事故通報表，明列內外部通報單位及通報時間。 - 每年進行實體消防演練。
	（全球）流行傳染病相關風險	發生傳染病危機	總務部	- 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。 - 規劃職務代理人制度。 - 規劃人員進出管制作法及清潔消毒作業安排。 - 規劃疑似個案或確診者處理流程。 - 建立通報流程。
	資源短缺	停水、停電		- 發電機定期啟動維護。 - 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。

教育訓練

為將風險管理意識深植於組織文化，本集團每年依據風險辨識結果與營運需求，規劃多元化之風險管理教育訓練課程，涵蓋營運安全、資訊風險、職業安全及商業道德等面向，透過實務演練與專業講座並行，強化全體同仁風險應變能力。

2025 年度本集團風險管理教育訓練辦理情形如下：



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

單位：人數

事業單位	課程名稱	舉辦場次	受訓人次
捷元	消防安全演練	1	131
	個人資料保護教育訓練	1	121
	職業安全教育訓練	1	37
合邦	誠信經營	1	67
鑫聯大	消防演練安全訓練	1	10
	社交工程教育訓練	1	10
	公司機密守門員 營業秘密必修課	1	9
	別「圖」一時方便，「字」律才安心 字也有權，圖也有價	1	9
	個人資料認知教育訓練	1	9
	商標三部曲：認識 x 使用 x 維權	1	9
	從實務案例解析內線交易法律規範	1	10

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。鑫聯大自 2024 年起建立「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。集團每年就資訊安全政策至少評估內容一次，適時覆核與修訂，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。

為有效辨識與因應資料安全風險，鑫聯大與子公司 - 世偉採行以下資安風險辨識與管控措施：



風險辨認

每年定期執行弱點掃描與滲透測試以識別潛在漏洞，並結合內外部資安情資監控，動態評估資安威脅。



管理因應

部署多因素驗證 (MFA)、資料加密與資安防火牆，並落實員工資安教育訓練與供應商資安評核，建構多重防禦體系。



趨勢觀察

針對勒索軟體與供應鏈攻擊趨勢，強化系統異地備援與災難復原演練，確保營運持續性 (BCP) 與資料完整性。

子公司 - 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：已訂有「營運持續管理計畫」、「個人資料事故緊急應變處理實施細則」、「資訊安全政策管理辦法」及「資料備份工作暨災害復原計畫作業要點」，並通過 ISO 27001 認證，以持續強化資訊安全、個人資料保護及災害復原能力。

鑫聯大資訊安全事故管理機制

步驟	定義範疇
預防	- 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。
監督	- 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。
追蹤	- 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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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 / 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	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。 通報層級： - 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	- 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	- 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。2025 年，為提高全體同仁警覺性舉辦資安教育訓練與宣導，以強化同仁資安意識，捷元及合邦已完成資安認知教育訓練，參與人數共計 343 人。

10人

| 2025 年鑫聯大執行社交工程演練，參與人數共計 10 人



資安事件應對實例

本集團致力於落實資安通報及應變機制。茲將 2025 年度發生的重大資安事件及其處理情形說明如下：

- 事件概述：2025 年 9 月 12 日，捷元公司偵測到異常交易，發現有心人士盜用多個 B2B 經銷商帳號，並利用其信用額度在短時間內大量下訂高價值之序號商品。
- 應變措施：事件發生後，資訊單位立即依循內部通報程序啟動應變，並採取以下措施：

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
緊急通告 於官方網站發布緊急公告，並主動通知受影響的客戶。	強化驗證 立即改善並強化帳號登入及交易的 OTP（一次性密碼）驗證機制。	權限控管 全面檢討並加強經銷商帳號的權限管理，防止未經授權的存取。	系統修補與調查 進行系統弱點掃描與修補，並向警察局完成備案，全力配合後續調查。

- 目前進度：本案已完成上述改善措施。本公司將持續追蹤，以確保客戶權益與交易安全。

2025 年度資料洩漏情形

為回應利害關係人對資料隱私與保護之關切，本集團依實際發生情形揭露 2025 年度資料洩漏統計如下。全年度共發生 60 筆資料洩漏事件，均不涉及個人資料（個人資料洩漏占比 0%），針對受影響之 60 位客戶，本集團已採取完整改正行動，確保類似事件不再發生。

事業單位	資料洩露數量	屬於個人資料洩露之百分比	受影響之客戶數量
鑫聯大	0	0%	0
捷元	60	0%	60
世偉上海	0	0%	0
合邦	0	0%	0

單位：件數 / 百分比 / 客戶數

2.3 供應鏈管理

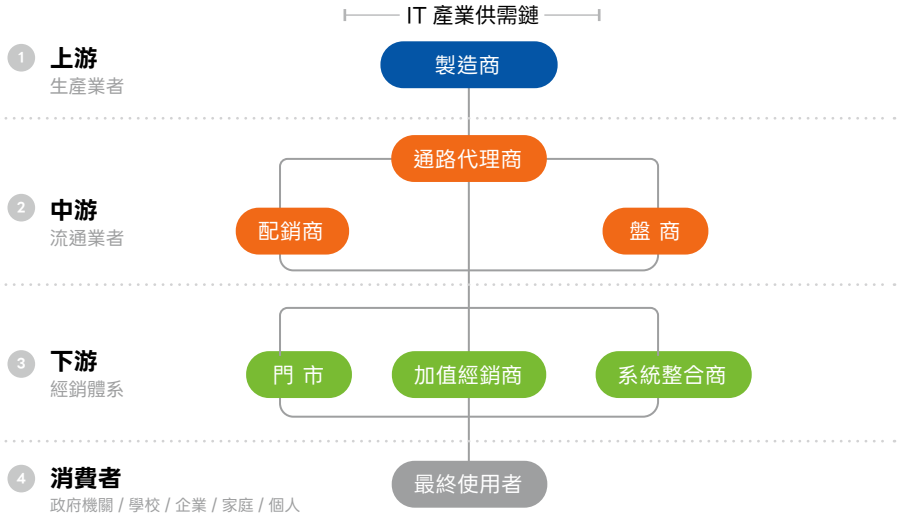
2.3.1 價值鏈描述

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。

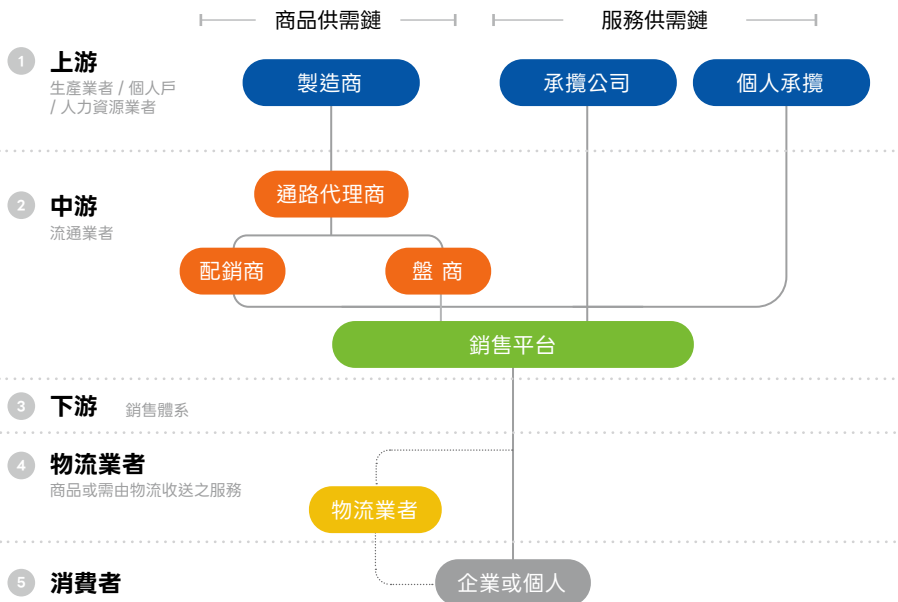
「資訊商品通路代理」業務涵蓋 IT（資訊科技）產業供需鏈的中游及下游，中游包含通路代理商；下游則有 B2B 之業務內容。產業鏈上游主要為生產業者，即製造商；中游為流通業者，包含通路代理商、配銷商、盤商。下游包含經銷體系（門市、加值經銷商及系統整合商）及消費者（最終使用者）。

「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



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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。2025 年，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

單位：新台幣元

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
總類	商品	勞務	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	48,653,209	130,050,364
採購金額	160,139,618		196,180,849		178,703,573	
在地採購金額占比	100%		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

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。鑫聯大已訂定「供應商行為準則」，作為集團供應鏈管理之最高指導原則，明確規範供應商於勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德及法規遵循等面向應遵循之標準，相關內容公告於本公司官網供利害關係人查閱。供應商行為準則連結，請循以下參閱：政策及證書 > 政策與守則 > 供應商行為準則

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

子公司捷元主要供應商包括 Micron Semiconductor Asia Operations Pte. Ltd.、Intel Semiconductor (US) LLC.、技嘉科技股份有限公司、台灣愛普生科技股份有限公司、台灣希捷科技股份有限公司、群暉科技股份有限公司、台灣微軟股份有限公司、微星科技股份有限公司、神雲科技股份有限公司及華碩聯合科技股份有限公司。截至 2025 年底，捷元代理品牌共 59 家，2025 年前 10 大供應商進貨金額占比為 76%。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。
- 合邦依據供應商行業別、服務範圍與風險等級，要求個體戶供應商須具備良民證、公司戶供應商須具備工程相關證照與營繕險，並透過「廠商服務承攬合約書」及其附件（約定承諾書）針對罰責獎勵與服務禁止轉移進行規範。
- 2025 年度，合邦新增要求供應商簽署「禁止聘僱或容留外籍人士承諾書」，確保供應商聘雇合法勞工，進一步強化供應鏈之人權與法規遵循管理。

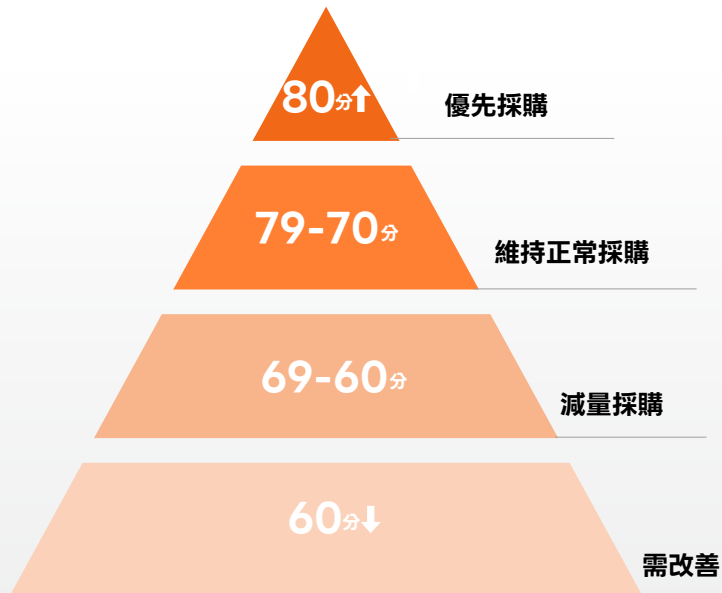
供應商評鑑及結果

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如下：

考績評估標準

- 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



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。2025 年度供應商評鑑各項目得分平均值為 98 分以上（滿分 100），持續挑選優質及重視永續之供應商，相較 2024 年及 2023 年平均值均有更好之表現。

子公司捷元於 2025 年度首次推動 ESG 自評問卷，提供予供應商填寫，考核結果顯示供應商於基礎人權保障（如無童工、同工同酬）與勞動法規遵循方面表現優異；惟於環境面向（如水與廢氣檢測及減量、溫室氣體盤查、綠色產品／碳足跡標章）仍有強化空間，將作為未來輔導供應商之重點方向。法務部亦於 2025 年度完成供應商問卷調查分析，作為後續評估之參考，此外，捷元持續推動綠色產品管理：

82 項產品

2025 年獲得綠色標章產品數量為 82 項產品



116,093,566 元

2025 年經第三方環境社會永續標準認證產品收入為 116,093,566 元



捷元經第三方環境社會永續標準認證之產品收入：

產品類型	取得之認證標章	產品收入（新台幣）	備註（其他說明）
捷元桌上型電腦	綠色環保標章	116,093,566 元	此標章由行政院環境部推動

子公司合邦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；2025 年度則調整為「暫停配單」及「調降配單權重」之彈性作法，兼顧供應商輔導改善與服務品質維護。

供應鏈環境與社會衝擊評估

本集團依據供應商評鑑與考評結果，持續鑑別既有供應商對環境及社會之實際與潛在負面衝擊，並針對有衝擊之供應商採取改善或終止合作等行動。

子公司捷元 2025 年度既有供應商數量為 190 家；經評估後，2023 年至 2025 年度均未鑑別出對環境或社會具有重大實際或潛在負面衝擊之供應商。

子公司合邦 2025 年度既有供應商數量為 474 家，透過勞務供應商品質考評機制持續鑑別供應商表現，2023 年及 2024 年度各鑑別出 11 家具重大實際或潛在負面衝擊之供應商，2025 年度則為 6 家；經評估後全數完成改善，並未終止與任一供應商之合作關係。合邦終止合作之原因包括累計警告通知數達標、近期表現不佳、重大客訴事件、未改善行為及系統性問題等。

供應商 ESG 教育訓練

為提升供應商於永續議題之認知與執行能力，本集團鼓勵供應商參與相關教育訓練。2025 年度，合邦針對勞務供應商舉辦「勞安講座」，課程內容聚焦於「高空防墜」及「清潔劑危險識別」，共舉辦 2 場次、受訓人次達 20 人次、受訓時數合計 160 小時，有效強化供應商於職業安全衛生面向之實務知能。

合邦供應鏈永續創新實踐

2025 年度，合邦積極攜手供應商推動創新服務模式，將永續理念落實於日常營運中，具體實踐包括：

- AI 智慧清潔導入：自 2025 年 12 月起，導入 AI 掃地機器人服務，提供駐點客戶加購使用，以科技提升清潔效率並降低人力負擔。截至 2025 年底已成功簽約 1 家客戶，未來將擴大推廣。
- 二手衣物循環經濟合作：與二手衣平台合作，提供會員付費回收服務，推動紡織品循環再利用。2025 年度成果如下：



上述實踐展現合邦結合供應鏈合作夥伴，將智慧科技與循環經濟融入服務模式的努力，為利害關係人創造環境、社會與經濟之多元價值。

2.4 客戶服務

2.4.1 客戶滿意度與客戶隱私

客戶是本集團永續經營的重要夥伴，其信賴與回饋為驅動服務品質精進的核心動力。本集團高度重視客戶隱私保護與服務品質的提升，並依據子公司營運特性建構差異化之管理機制，確保集團整體服務價值持續提升。

鑫聯大：以三道防線深化集團隱私治理

作為集團母公司，鑫聯大肩負集團隱私治理與資安監督之核心職責，訂定「個人資料保護管理辦法」，確保內部運營系統與供外部人士使用之系統均受嚴格權限管理控制，並限制內部員工及外部客戶查詢資訊之範圍。同時，鑫聯大於官網公開隱私權政策，揭露個資當事人於資料生命週期中所享有之各項保護措施及行使權利之方式，展現對資訊安全與個人資料保護之明確承諾。另訂定「客戶滿意度管理政策」，作為維繫客戶良好互動與提升服務價值之管理依據。

鑫聯大持續深化隱私治理，透過升級系統權限監控機制與集團資源共享模式，協助子公司提升資安韌性與服務品質，主動創造超越法規標準之客戶信賴價值。同時，針對潛在風險嚴格控管，透過定期資安稽核監控子公司合規狀況，並精進集團事故聯防機制；若發生疑似個資風險事件，立即啟動應變與修補程序，將損害降至最低，確保集團聲譽與客戶權益不受侵害。

為確保上述管理機制之實質有效性，鑫聯大建構三道防線評估模式：

三道防線治理



內部稽核

定期追蹤子公司個資防護與權限控管之執行成效，確保作業流程符合 PDCA 循環。



外部驗證

透過執行 ISO/IEC 27001 審查，以國際標準檢驗管理體系之合規與完整。



演練評測

辦理社交工程與災難復原演練，質化評估員工警覺性及系統韌性，並根據結果優化應變程序。

2025 年度，鑫聯大針對全體員工推動「個人資料認知教育訓練」課程，強化同仁對於隱私資訊之認識。展望未來，本公司將持續進行個資保護教育訓練，作為中長期（2026 年或 2030 年）之既定方向，確保隱私保護意識深植組織文化。鑫聯大設有公司治理室作為本議題之權責單位，並提供專屬聯絡信箱，供利害關係人提出意見。針對相關事件，建立三階段總體流程：

01

通報（接納與警示）

透過中訴郵箱接納客戶隱私或服務品質意見；集團內部建立即時通報機制，確保潛在負面衝擊於第一時間預警。

02

管理（改善與預防）

針對中訴案件執行原因分析，並將客戶反饋納入 PDCA 管理，透過優化作業流程與員工職能培訓，預防同類問題再發。

03

溝通（回應與揭露）

秉持透明原則回覆處置進度，確保客戶意見獲得滿意解決；年度處理成效與滿意度優化成果將定期於永續報告書中透明揭露。

捷元：依循集團架構落實個資維護

捷元依循集團制定之個人資料保護組織管理程序，另設有個資維護專責小組，並訂有下列作業機制進行維護及管理：

捷元個資維護

- 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
- 個人資料委外處理作業要點
- 個人資料事故緊急應變處理實施細則
- 個人資料檔案盤點暨風險管理作業要點

透過上述作業要點之落實，捷元確保個人資料於蒐集、處理、利用及銷毀之生命週期各階段均受妥善管理。

合邦：以客戶評價驅動平台服務品質精進

合邦作為本集團居家生活服務之營運主體，依據「隱私權政策」及相關法規落實個人資料保護管理，於 HoHo 平台與相關 APP 服務中建立會員機制，在合法且必要之範圍內蒐集、處理與利用會員資料，提供安全且完整之電子商務與居家服務平台。所蒐集之個人資料僅於履行訂單服務、合作供應商服務安排或符合法令規定之範圍內使用，並透過系統權限管理與資訊安全機制加以保護，有效降低個資外洩風險。

合邦隱私權政策

- 客戶滿意度管理政策之持續推動
合邦持續推動「客戶滿意度管理政策」，透過會員服務、客服回饋及服務評價機制，強化與客戶之互動與服務體驗，並以回饋資訊作為服務品質優化與流程改善之依據，持續提升平台整體服務價值。
- 以評價機制驅動有效性評估
合邦透過客戶回饋與評價機制，持續追蹤客戶隱私保護及服務品質管理措施之有效性。合邦設置專業客服團隊與多元客服管道，於訂單服務完成後由系統自動發送服務評分通知，邀請客戶提供評價與回饋意見，作為評估服務品質與客戶滿意度之重要依據。

相關評分與回饋資訊將同步通知供應商、供應商管理部門及客服部門進行檢視；若出現低評價或負面回饋，由客服主管進行後續回覆與處理，並視情況啟動服務改善機制或供應商管理機制。

合邦服務評價回饋流程



2025 年度績效表現根據客戶滿意度調查結果，2025 年合邦客戶滿意度有效評價中，五星評價占 87%，與前一年度（2024 年 87%）持平。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，鼓勵客戶提供更多回饋，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。更值得一提的是，2025 年全年未發生個資外洩事件，客戶隱私相關申訴件數為 0 件，顯示合邦於客戶隱私保護之管理成效顯著。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

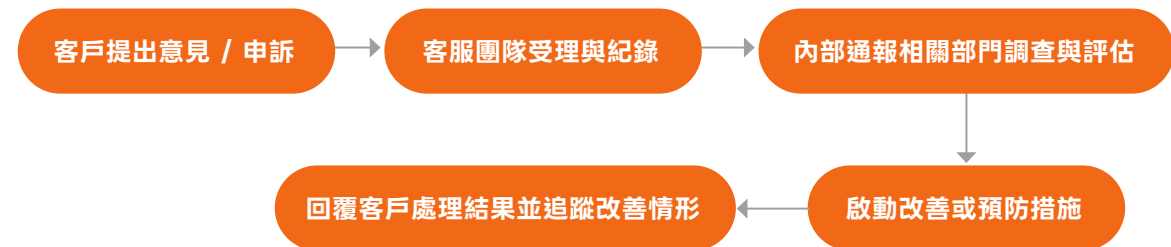
多元申訴管道與總體回應流程

合邦設有客服中心（運籌部）作為權責單位，並提供多元聯絡方式供客戶即時反映：



為確保客戶隱私保護與服務品質管理機制有效運作，合邦建立多元客戶申訴與回饋機制，提供 LINE、訂單問答、電話及 E-mail 等多元客服管道，作為客戶提出意見、建議或申訴之窗口，確保客戶意見能即時被接收與處理。

相關事件由客服團隊負責受理與記錄，並依內部通報機制同步通知相關部門進行調查與評估；如涉及客戶隱私或服務品質問題，將啟動改善措施，包括服務流程優化、供應商管理強化及員工教育訓練，以預防類似事件再次發生。於外部溝通方面，公司將於合理期間內回覆客戶處理結果，並於必要時與合作供應商協調改善措施。

合邦申訴事件處理流程

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

Environmental Management

03

” 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。

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

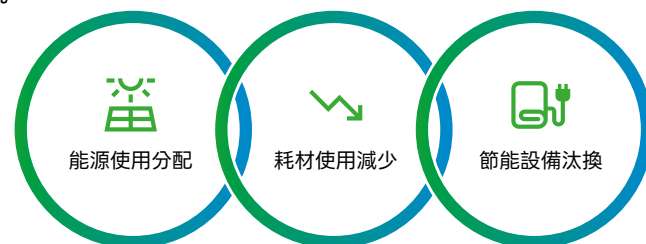
環境管理

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。

環境管理制度

配合最終母公司大聯大控股 ISO14001 之規範，並遵循其他環境相關法規及內部管理規範，鑫聯大集團於辦公室及倉儲營運過程中，連結以下三大環境策略方向，施行各項環境管理計畫與定期檢視。

三大環境策略方向：



另外，子公司捷元於購物網頁架設綠色採購專區推廣節能產品，提升消費者對綠色商品之認識與使用意願。在廢棄物管理方面，營運產生之一般生活廢棄物皆委託由合格廠商依法處理，部分可再利用資源則提供予有需求單位進行循環使用，以落實資源再利用精神。同時，公司也定期辦理飲用水水質檢驗，以維護員工健康與安全。

環境管理相關作業	執行項目
能源管制程序	1. 已全面更換為 LED 燈管 2. 辦公區設定節能關燈時段 3. 使用及檢視設備並汰換為節能設備
廢棄物管理程序	1. 所產生的垃圾主要為一般生活廢棄物，均透由合格之廢棄物處理廠商依據廢棄物清理法代為處理。 2. 對於部分可再次利用的物品，例如：廢棄電腦、紙箱、棧板、包材等，則提供給需要的單位再次循環利用，減少廢棄物之產生。
廢氣管制處理程序	本公司及旗下子公司因無生產、製造行為，故無製程產生之廢棄

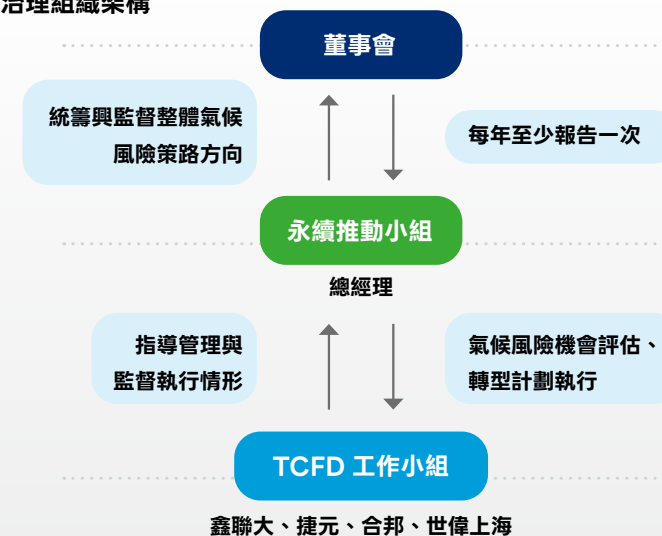
3.1 氣候變遷治理

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。另組織氣候治理任務小組與「溫室氣體盤查推動組織」專案小組，執行氣候風險辨識、轉型計畫規劃與執行，由鑫聯大總經理，負責指導管理及監督執行情形，並每年定期（至少一次）由公司治理室向董事會報告執行進度。2025 年公司治理室向董事會實際報告氣候相關議題共 4 次，與氣候治理相關提報內容包含通過第一本永續報告書制定、溫室氣體盤查執行進度及規劃、永續執行報告（涵蓋對於環境、社會及公司治理等執行狀況）。對於溫盤盤查與查證之規範，本公司原屬於 50 億元以下之公司第四階之公司，主管機關原規範為 2027 年完成溫室氣體盤查與財務報表一致，2029 年完成溫室氣體查證與財務報表一致；關於上述盤查與查證時程規範，本公司分別於 2023 年完成盤查及 2024 年提前完成查證，並取得第三方認證。

氣候治理組織架構



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

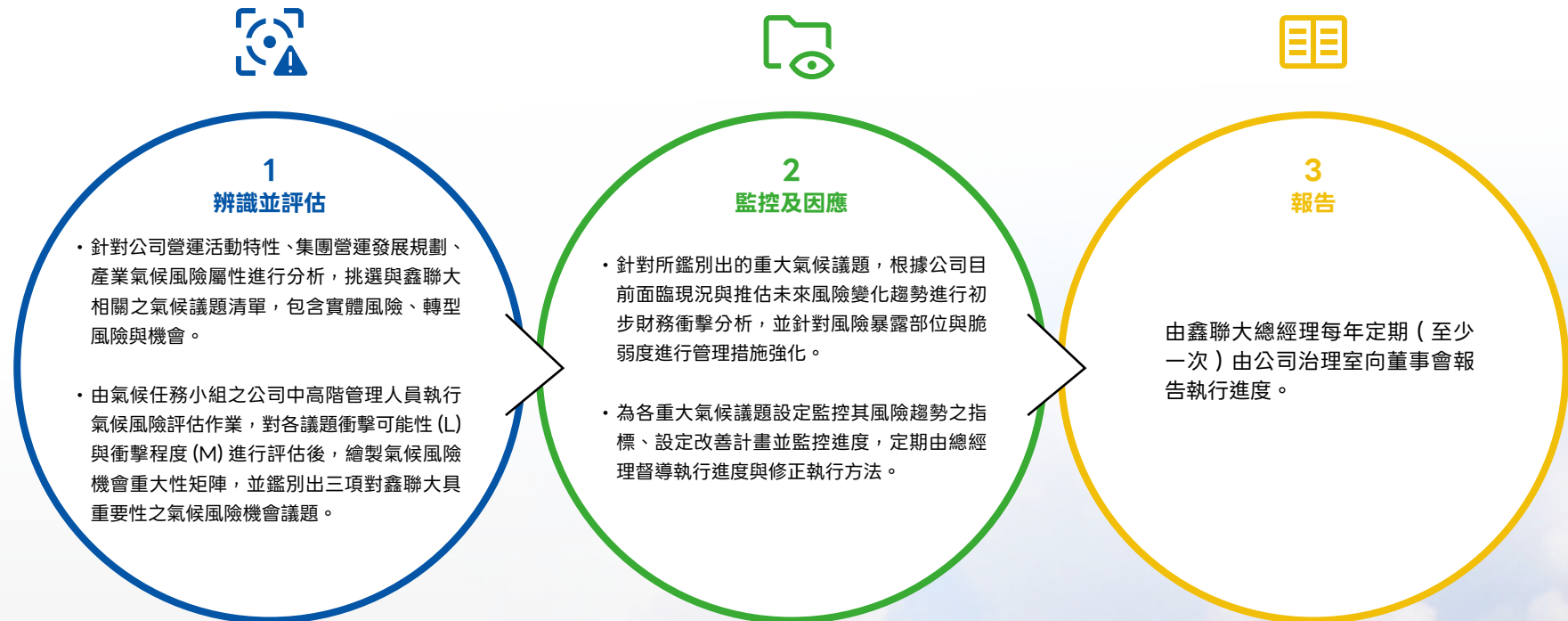
4.4 職業安全

4.5 社會共榮

附錄

氣候風險管理

本集團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之氣候變遷相關財務揭露建議書 TCFD 指引以及金管會相關規範，建立氣候治理組織與執行風險與機會鑑別之流程，將氣候變遷風險管理，整合至內部風險管理機制中，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計劃，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」。



3.1.2 氣候策略

氣候風險機會清單

鑫聯大集團參考 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），將直接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
	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

機會

	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。

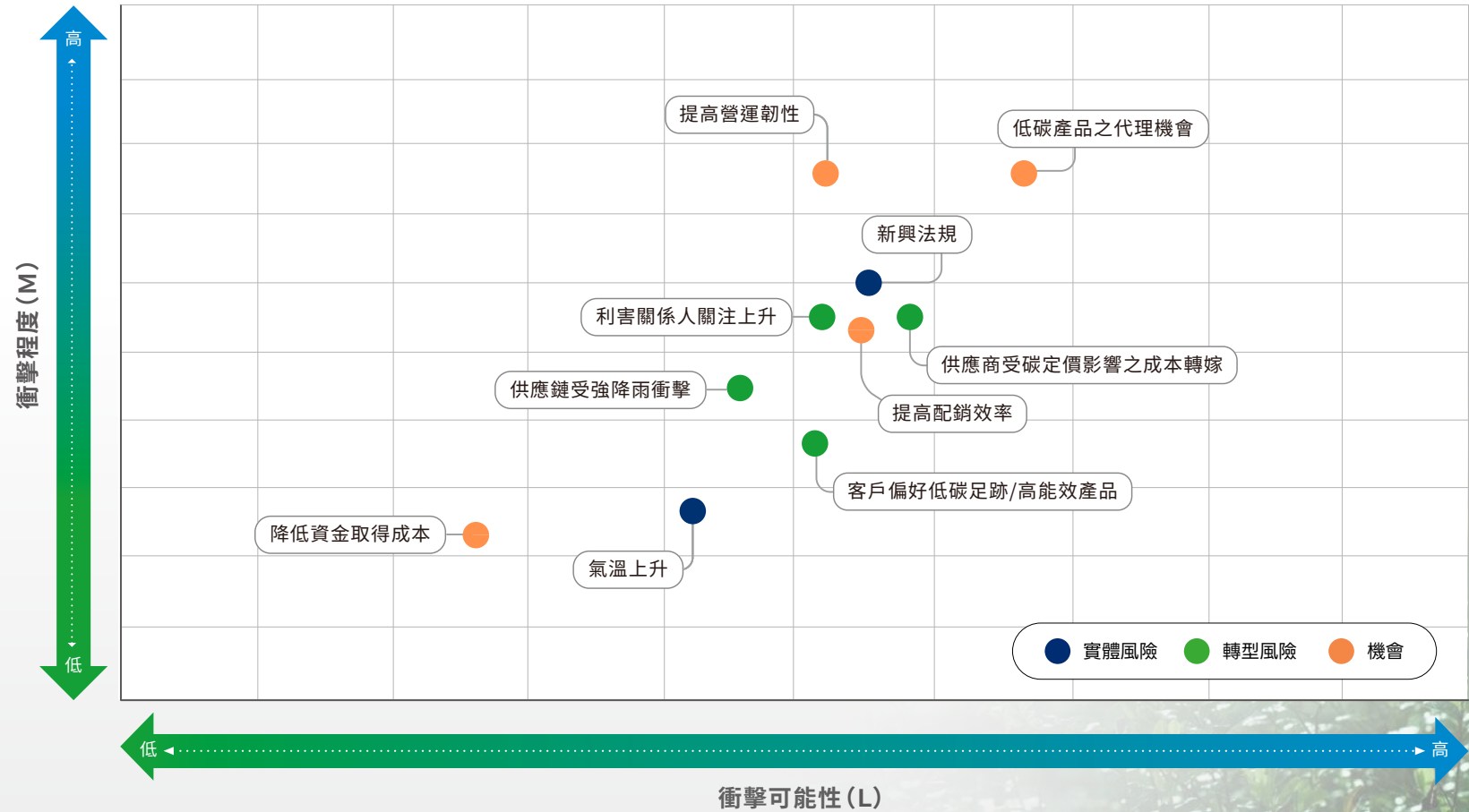
* 粗體字者為重大氣候風險機會議題

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 2025 年氣候風險機會重大性矩陣



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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 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

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為了因應碳定價機制，導致原物料採購價格、代理產品進貨價格與物流成本提升。亦可能為了響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
機會	創新產品與服務	低碳產品之代理機會	客戶、政府與上市櫃公司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，有望增加營收。	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. 定期與原廠召開會議並保持聯繫，就代理機會進行評估，據以檢討與調整代理及採購方針	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
	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，將有機會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 4. 透過定期辦理資安演習與檢查，建立資料備份與災害復原計畫之作業要點，並落實重要資料之定期備份與異地備援機制	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

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

2025 年鑫聯大氣候風險機會議題清單包含兩項實體風險議題，分別為「氣溫上升」與「供應鏈受強降雨衝擊」，其極端氣候事件與轉型行動對公司財務之影響如下表。

風險機會類型	議題名稱	風險對財務之衝擊	轉型對財務之影響
轉型風險	緩慢的 氣溫上升	1. 平均氣溫上升將導致辦公空間空調能耗需求增加。 2. 極端高溫使倉儲物流人員面臨高溫傷害的風險，造成營運中斷或產生職業安全相關裁罰。 3. 物流為了維持產品環境溫度以避免產品受損，空調需求增加。 4. 倉儲與物流設備可能因高溫增加設備負荷，減損資產壽命。	1. 汰換為高能效空調設備、工廠與倉庫加裝風扇，可能增加設備初期汰換成本。 2. 向員工倡導熱傷害之室，提升熱傷害自我趕之能力，增加教育訓練成本。 3. 空調控制固定溫度，可降低空調成本。
	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： 1. 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。 2. 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。 3. 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。	1. 面臨極端天氣事件時，辦公大樓員工可採居家上班，不影響公司營運。 2. 定期疏通屋簷排水管及外牆防水措施，增加人員與裝修成本。 3. 極端天氣事件來臨時，於廠商上架與客戶下訂時即時發送通知簡訊，提醒商品出貨可能延遲，增加通知成本。

另外，本集團為瞭解未來各種可能氣候路徑造成的風險衝擊，已使用情境分析，評估 1 項轉型風險（商品運輸碳排放成本轉嫁），並制定合適的因應策略，以降低氣候風險之潛在衝擊；針對使用之風險情境、分析因子及評估結果，揭露如下表：

風險議題	分析因子	情境	評估結果
供應鏈受碳定價影響之成本轉嫁	運輸成本	NGFS 情境下分析目前政策、NDCs、2050 淨零排放情境	2050 淨零排放情境下，計算 2024 年因碳排放所產生之轉嫁成本佔運輸成本 10.68%

依據金融監督管理委員會上市上櫃公司永續發展路徑圖，鑫聯大屬於資本額 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。再者，針對內部碳定價，鑫聯大尚未執行相關政策，未來將視實際需求評估導入，以作為本集團實現淨零排放目標策略工具之一，並可接軌國際減碳趨勢。

3.1.3 氣候相關指標與目標

鑫聯大以 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：

- 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；
- 台灣區辦公室每年相對前一年度減少用電量、用水量、廢棄物產生量達 1%；
- 配合最終母公司大聯大控股 2025 年達成 RE40 目標（已達成）、2030 年達成 RE100（辦公室及自有倉儲）；

2025 年度鑫聯大已透過再生能源憑證（RECs）及綠電轉供進行溫室氣體減量：其中中國區使用 RECs 69.7870 張（69.7870 仟度），台灣區使用綠電轉供約 0.8855 仟度。本集團為達成 2050 年淨零排放目標，將以節能作為優先的減量方式，針對重大營運據點用電狀況進行分析，強化各據點用電管理，並將逐步擴大再生能源使用，以「採購憑證（REC）、採購綠電、自建」等作為策略工具，以期達到集團再生能源使用率階段性目標。

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	2025 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	732.831 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	1,574.717 tCO ₂ e	2050 年全集團淨零排放	短中期透過選擇代理高效產品，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。2025 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、鑫鵬瑜）

* 本表排放量皆以市場基礎數據進行揭露

本集團配合最終母公司大聯大控股節電、節水與減廢目標，以台灣區辦公室每年相較前一年度多減少 1% 為目標。2025 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	2025 年目標	2025 年績效	達成情形	2025 年目標	2026 年目標	2027 年目標
溫室氣體排放量	基準年：2023 年 範疇一與二： 878.378 tCO ₂ e	較基準年度累積 降低 2%	範疇一與二： 732.831 tCO ₂ e	達標	較基準年度累積降 低 3%	2030 年全集團營運據點（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
台灣區辦公室用電量	基準年：2023 年 1,526,420 度 ^{註 1}	較前一年度降低 1%	1,185,212 度	達標	較前一年度 降低 1%	較前一年度 減少 1%	較前一年度 減少 1%
台灣區辦公室用水量	基準年：2023 年 10,598 m ³	較前一年度降低 1%	9,278 度	達標	較前一年度 降低 1%	較前一年度 減少 1%	較前一年度 減少 1%
台灣區辦公室廢棄物產生量	基準年：2023 年 67.56 公噸	較前一年度降低 1%	59.34 公噸	達標	較前一年度 降低 1%	較前一年度 減少 1%	較前一年度 減少 1%
再生能源使用比例 ^{註 2}	-	配合最終母公司 達成 RE40	全集團達成 RE41	達標	2030 年達成 RE100		

* 註 1：2023 年數據依最終母公司大聯大控股之統計基準而進行調整。

* 註 2：2026 年再生能源使用比例目標之計算以 2026 年規劃之再生能源採購量，與 2025 年台灣區及中國區（世平偉業）實際能源使用量之比值作為推估基礎。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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與降低能源使用需求，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。

能源管理

鑫聯大集團對於能源管理，主要係透過智能及檢視汰換設備建置，進行即時能耗掌控，並藉由系統資料數據化評估，強化各項數據檢視，進行有效分析，做為管理與改善的基礎。對於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，鑫聯大旗下公司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。未來亦將物流倉庫太陽能面板納入可行性評估與辦公場所 AI 照明之建置。

能源管理目標

配合最終母公司大聯大為達成 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（2025）	中期（2026）	長期（2027）
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%

* 辦公區域以 2023 年為基準年；物流倉庫以 2024 年為基準年。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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 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

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，目前已涵蓋到合併財報邊界，涵蓋所有台灣實體子公司（捷元、合邦）與中國實體子公司（世偉上海、鑫加淘、鑫童樂、鑫鵬瑜）。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		
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		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
2025 年	1,574.717		有限確信	有限確信	確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」	勤業眾信聯合會計師事務所

* 2023 與 2024 年度數據係採 ISO 標準盤查；2025 年度數據係採 GHG Protocol 標準盤查

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，本集團屬實收資本額 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。

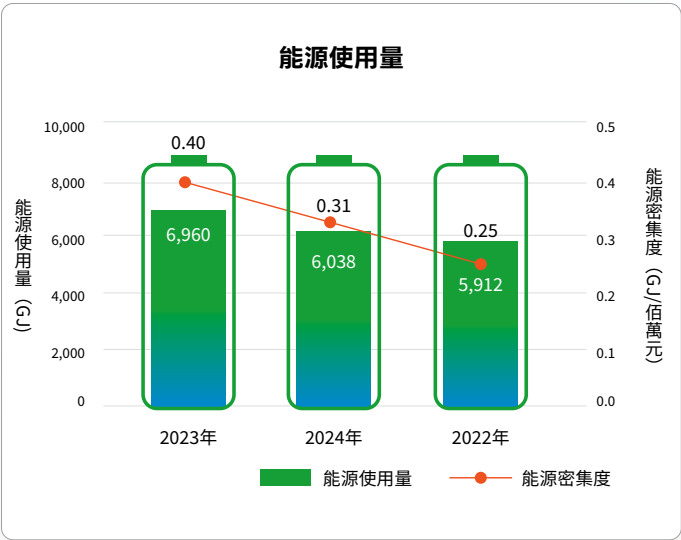
永續發展路徑圖 - 鑫聯大達成情形

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



能源使用情形

本集團能源使用，包含發電機柴油、車用汽柴油與外購電力，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，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	2023 年			2024 年			2025 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	-	-	-	-	500	-	-	400	-
移動源柴油	L	-	32,424	-	-	26,900	-	-	29,406	-
移動源汽油	L	-	5,393	-	-	9,135	-	-	10,863	-
外購非再生能源	度	16,370	1,510,050	40,847	16,067	1,261,801	43,118	15,316	1,169,010	-
外購再生能源（轉供）	度	-	-	-	-	-	-	886	-	-
外購再生能源（憑證）	度	-	-	-	-	-	-	-	-	62,582

能源使用統計 (GJ)

能源使用量 (GJ)	2023 年			2024 年			2025 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	-	-	-	-	18	-	-	14	-
移動源柴油	-	1,140	-	-	973	-	-	1,062	-
移動源汽油	-	176	-	-	291	-	-	342	-
外購非再生能源	59	5,437	147	58	4,543	155	55	4,209	-
外購再生能源（轉供）	-	-	-	-	-	-	3	-	-
外購再生能源（憑證）	-	-	-	-	-	-	-	-	225
小計	59	6,754	147	58	5,825	155	58	5,628	225
總計	6,960			6,038			5,912		
能源密集度 (GJ/ 百萬元)	0.42			0.31			0.25		
電網電力比例	81.08%			78.77%			76.00%		
再生能源比例	0%			0%			3.87%		

*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。

*2023 與 2024 年之能源熱值轉換參考國際度量衡局公布之轉換單位，以及「經濟部能源局 2021 年能源統計手冊－能源產品單位熱值表」公告之數值計算，以電力 860 kcal/ 度、汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L、天然氣 8,000 kcal/m³ 計算，並以 4.1868 kJ/kcal 轉換單位。2025 年則參照「經濟部能源局 2024 年能源統計手冊－能源產品單位熱值表」公告之數值計算，以電力 860 kcal/ 度、汽油 7,520 kcal/L、柴油 8,629 kcal/L、天然氣 5,925 kcal/m³ 計算，並以 4.1868 kJ/kcal 轉換單位。

* 電網電力比例＝電力使用量（包含外購電力、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 ×100％。

* 再生能源比例＝再生能源使用量（包含自發自用、直供、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 ×100％。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

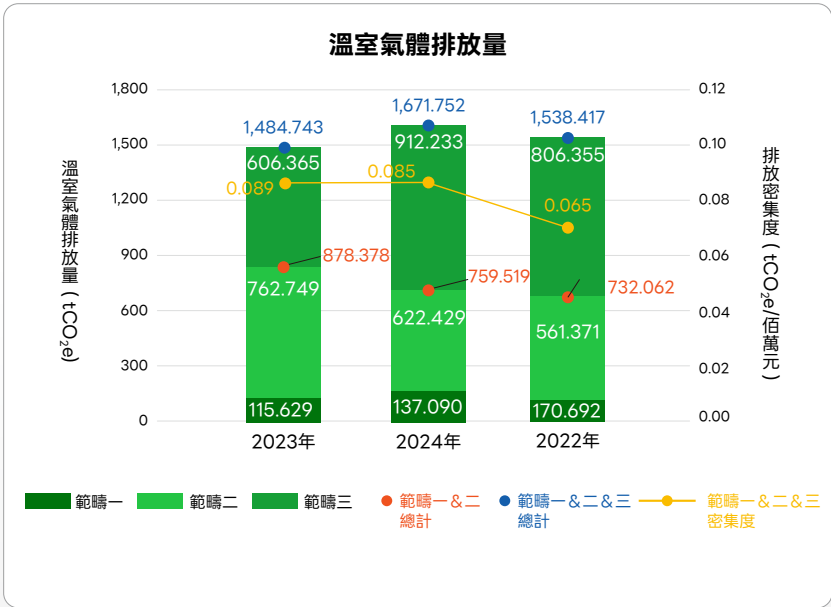
4 員工福祉

- 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（上游運輸、商務旅行、員工通勤）、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。



* 圖表呈現之排放量以市場基礎揭露

溫室氣體排放量

排放量 (tCO ₂ e)	2023 年			2024 年			2025 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	-	115.6291	-	-	137.0899	-	-	170.6919	-
範疇二 - 市場基礎	8.1042	747.4738	7.1713	7.6155	602.7843	12.0296	7.2596	554.1109	0
範疇二 - 地點基礎	8.1042	747.4738	7.1713	7.6155	602.7843	12.0296	7.6794	554.1109	14.5064
範疇三	5.4505	519.3134	81.6011	123.6049	773.2690	15.3591	11.4402	680.5687	114.3457
範疇一總計	115.629			137.090			170.692		
範疇二總計 - 市場基礎	762.749			622.429			561.371		
範疇二總計 - 地點基礎	762.749			622.429			576.297		
範疇三總計	606.365			912.233			806.355		
範疇一 & 二總計 - 市場基礎	878.378			759.519			732.062		
範疇一 & 二總計 - 地點基礎	878.378			759.519			746.989		
範疇一 & 二 & 三總計 - 市場基礎	1,484.743			1,671.752			1,538.417		
範疇一 & 二 & 三總計 - 地點基礎	1,484.743			1,671.752			1,553.343		
範疇一 & 二密集度 - 市場基礎 (tCO ₂ e/ 百萬元)	0.053			0.039			0.031		
範疇一 & 二密集度 - 地點基礎 (tCO ₂ e/ 百萬元)	0.053			0.039			0.032		
範疇一 & 二 & 三密集度 - 市場基礎 (tCO ₂ e/ 百萬元)	0.089			0.085			0.065		
範疇一 & 二 & 三密集度 - 地點基礎 (tCO ₂ e/ 百萬元)	0.089			0.085			0.066		

* 本表揭露之溫室氣體排放量數據，僅包含本報告書之報告邊界（鑫聯大、捷元、合邦、世偉上海）。

* 本集團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。2023 與 2024 年之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」。2025 年之排放係數來源則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「2024 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」。

* 因改採 GHG Protocol，依運輸責任與費用歸屬重新界定範疇 3 分類，所有由本公司負擔之進、出貨運輸等下游活動皆列為上游運輸及配送，故本年度未列示下游運輸及配送，亦調整 2023 年及 2024 年上游運輸及配送之數值。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

範疇三盤查項目統計

範疇三類別 (tCO ₂ e)	鑫聯大	捷元 & 合邦	世偉上海	項目小計
C1 採購的產品與服務	-	-	-	-
C2 資本財	-	-	-	-
C3 燃料與能源相關活動	1.7055	161.3062	3.2543	166.2660
C4 上游運輸與配送	-	232.1091	-	232.1091
C5 營運過程產生的廢棄物	-	-	-	-
C6 商務旅行	1.7811	20.7067	110.8463	133.3341
C7 員工通勤	7.9536	266.4467	0.2451	274.6454
C8 上游資產租賃	-	-	-	-
C9 下游運輸	因改採 GHG Protocol，依運輸責任與費用歸屬重新界定範疇 3 分類，所有由本公司負擔之進、出貨運輸皆列為上游運輸及配送，故本年度未列示下游運輸及配送，亦調整 2023 年及 2024 年上游運輸及配送之數值。			
C10 銷售中間產品加工	不適用			
C11 產品使用	不適用			
C12 產品廢棄物	不適用			
C13 下游租賃資產	-	-	-	-
C14 加盟	不適用			
C15 投資	-	-	-	-
總計	11.440	680.569	114.346	806.355

* 範疇三盤查項目，自 2022 年起包含燃料與能源上游排放、商務旅行與產品上游運輸；2024 年新增員工通勤。

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、下班後關機、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 年已完成空調水塔馬達及散熱、冰水等水循環馬達之汰換。

捷元			
年度	減量行動	年度節電量 (kWh/ 年)	年度減碳量 (kgCO ₂ e/ 年)
2018 - 2023	已將 3500 盞傳統照明 (40W) 汰換為 3,500 盞 LED(20W)	72,000	33,552
2024	已將 3 台定頻主機 (70kW) 汰換為 2 台變頻主機 (54.6kW)	302,400	140,918
2025	空調冷卻水塔設備：舊機 (效率約 70% ~ 75%) 汰換為 2 台 KFT-125RT 冷卻水塔 (效率約 85% ~ 90%)	1,390	647.74
	水循環馬達：舊機 (8.7kW) 汰換為 6 台 10HP 2P 抽水機 (7.9kW)	6,961	3,243.83

* 年度減碳量依能源署公布之 2025 年度電力排碳係數 0.466kgCO₂e/kWh 換算

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)。

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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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	據點	用水需求	排水類型	水資源分級
鑫聯大	總部	辦公用水	生活 廢水	低 (20%-30%)
捷元	台北辦公室與倉庫	清潔 用水		
	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	辦公 用水		
	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			中 (40%-50%)
	無錫辦事處			
	北京辦事處			
	深圳辦事處			低 (30%-40%)
	成都辦事處			
	武漢辦事處			
	瀋陽辦事處			中 (50%-60%)
	太原辦事處			
	濟南辦事處			
	廣州辦事處			

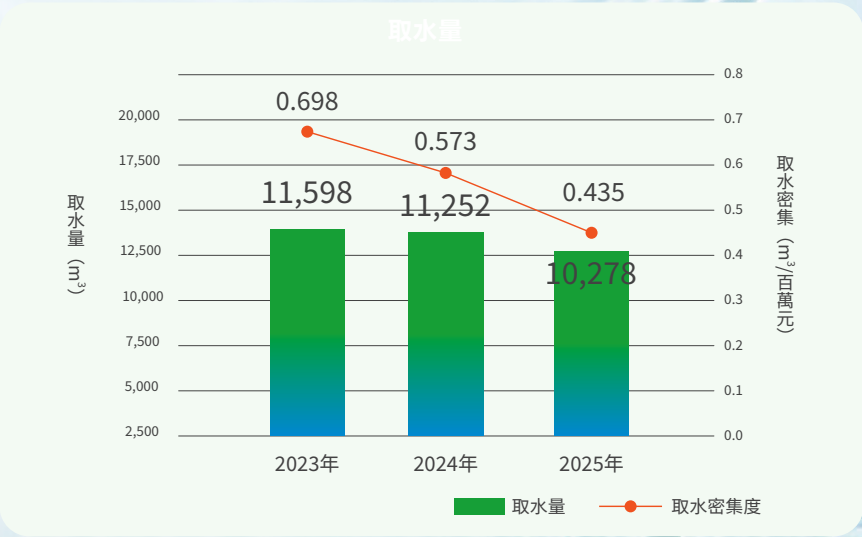
水資源統計

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 (m³)	2023 年			2024 年			2025 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
取水量	90	10,508	1,000	90	10,162	1,000	90	9,188	1,000
取水量總計	11,598			11,252			10,278		
排水量總計	9,278			9,002			8,222		
耗水量總計	2,320			2,250			2,056		
取水量密集度 (m³/ 百萬元)	0.698			0.573			0.435		

* 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 2025 年數據以大聯大 2024 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。



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

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。



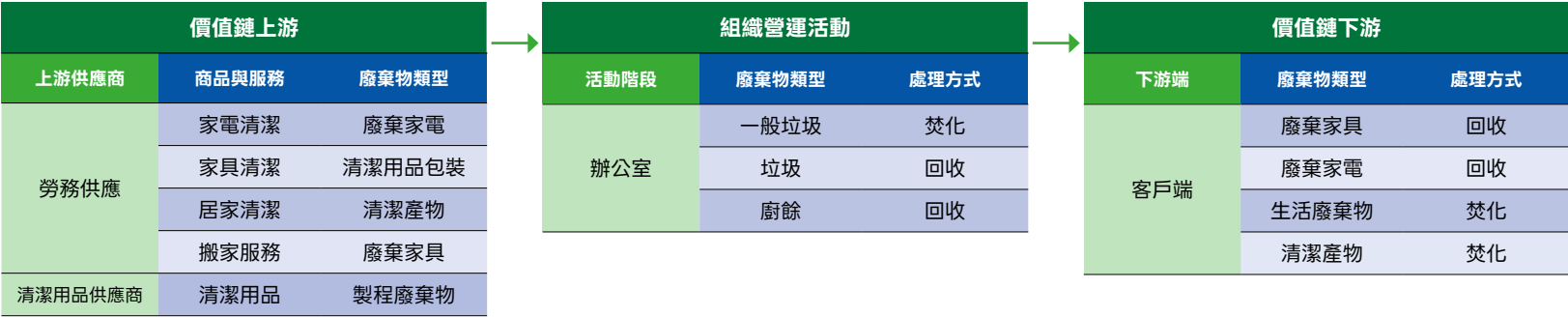
► 捷元

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。



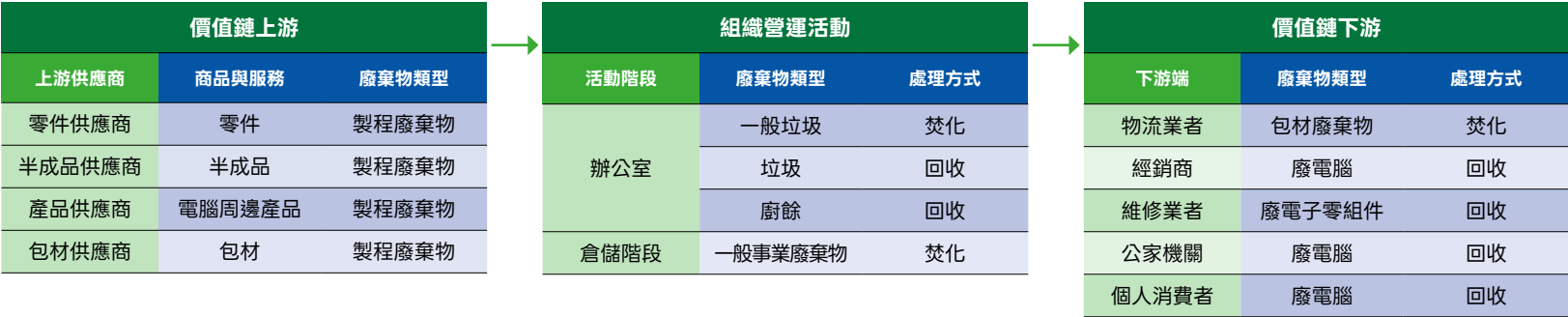
► 合邦

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	詳見鑫聯大 - 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	請詳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	詳見捷元 - 資源循環捐贈與包材減量專案
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	詳見合邦 - 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	

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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。

註 1：鑑於以下因素，紙膠帶與透明膠帶原訂達成目標將無法達到，目前已達 50%，2026 將另設定目標：首先，在替換過程中發現紙膠帶無法黏著於回收箱既有膠帶上，員工必需完全徹底撕去原膠才能使用，若以此運作將造成人力負擔更多更大。其二，PC 工廠發現使用紙膠帶後，箱子失去磨擦力，在疊板移動過程中可能導致貨品滑落而箱損。

註 2：表格內 NA 事項代表該年度未盤查該包材之採購量。

包材統計	2023 年	2024 年	2025 年	單位	衝擊管理策略
紙箱採購量	165,427	147,549	229,767	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	3,958	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。2025 年替換率為 38.67%(未達到設定之目標值 70% ^{註 1})。
紙膠帶採購量	0	1,920	2,496	卷	
氣泡緩衝材使用量	90	136	168	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	3	箱	
紙塑包材	NA	NA	35,575	組	紙塑包材每組包含 2 片，用於固定個人電腦產品，並取代原先固定時使用的 EPE 發泡聚乙烯緩衝材。
打包帶	NA	NA	110	卷	預計於 2026 年起取消打包帶使用。
氣泡緩衝材採購量 - 氣泡袋	NA	NA	108,500	個	因 2025 年起統計使用量與盤查使用熱點，正在擬定減量策略。
出貨標籤	NA	NA	508	卷	已全面使用環保材質。
碳帶	NA	NA	147	卷	因 2025 年起統計使用量與盤查使用熱點，正在擬定減量策略。

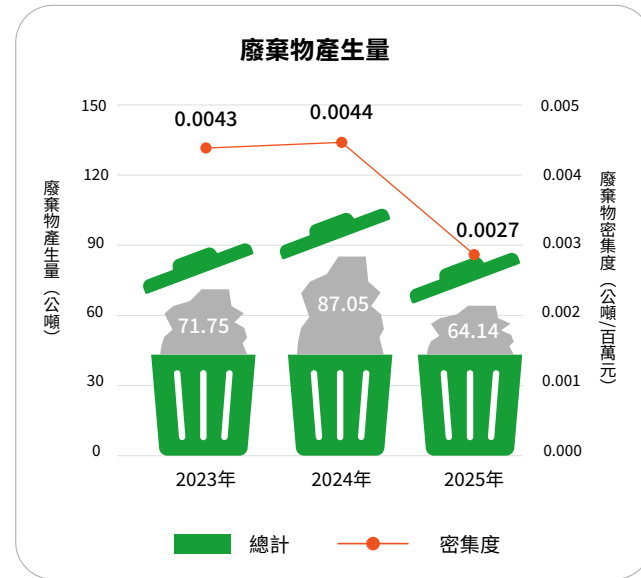
廢棄物統計

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。

*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 2025 年數據以大聯大 2024 年永續報告書公告之辦公區域廢棄物密集度 0.048 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。

廢棄物類別 (公噸)	處理方法	2023 年			2024 年			2025 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	64.80	4.20	0.42	77.90	4.20	0.48	57.38	4.80
D-0701 廢木材棧板		-	0.80	-	-	0.55	-	-	0	-
E-0214 廢電腦	離場 - 物理處理、熱處理	-	0.13	-	-	0.38	-	-	0.10	-
E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品		-	1.40	-	-	3.60	-	-	1.38	-
小計	-	0.42	67.14	4.20	0.42	82.43	4.20	0.48	58.86	4.80
總計	-	71.76			87.05			64.14		
廢棄物密集度 (公噸 / 百萬元)	-	0.0043			0.0044			0.0027		



廢棄物衝擊管理

鑫聯大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

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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

資源循環捐贈與包材減量專案
(SASB CG-MR-410a.3)

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；此外，針對桌上型電腦包裝，預計於 2026 年取消打包帶的使用，以達到減塑效果。



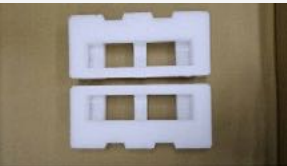
台東縣福原國小



台東縣卑南國小

個人電腦包材變更

在 PC 產品方面，捷元已針對其一機種進行包材調整，將原本使用的 EPE（發泡聚乙烯）材料改為紙塑包材，使整體紙塑使用比例自約 50% 提升至 80% 以上。藉此調整策略，公司後續將逐步檢視各產品的包裝設計，穩健提高環保包材的使用比例，並評估導入更多可回收或替代性材料至其他產品包裝上。



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		
2025 年			
台灣關懷社會公益服務協會	5 台	5 台	42.5 kg

* 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。2025 因無外部單位申請捐贈，故無相關數據之統計，預計 2026 年將實施供應商取回配送貨時使用之棧板，避免資源浪費。



棧板捐贈行動

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

南港總部大樓上午、中午及下班尖峰時間，每天執行電梯節能樓層搭乘管控及中午休息時間關燈節能，並完善垃圾分類及廢紙回收之執行。

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 6 期環保法規車



為了符合政府對重型柴油車排放標準，捷元自 110 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。



為提升能源效率並減少移動污染源排放，捷元自 113 年已採購 3 台電動機車，後續將視送貨需求與業務擴張，評估購入電動機車。

物流積材縮減



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。



透過優化物流路線與貨物分流，並鼓勵客戶網路購物選用店到店，減少物流里程。

油車汰換為電動車

優化物流路線 與貨物分流



油車汰換為電動機車

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

Staff Welfare Measures

04

” 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。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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。故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 2025 年底，本集團員工總人數為 450 人，包含台灣地區 347 人及中國大陸地區 103 人，其中正職員工人數男性有 239 人，女性有 202 人；約聘員工人數男性有 6 人，女性有 2 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。

本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。2025 年本集團女性中高階主管共計 22 人，占比為 31.43%。現聘僱 2 位身心障礙員工及 18 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 9 位，包含駐衛保全 6 位、駐點清潔人員 3 位。

依合約類型之員工組成

類別	2023				2024				2025			
	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	182	61	168	38	186	61	176	39	176	63	165	37
臨時員工（約聘）	4	1	2	0	4	1	1	0	3	3	2	0
無時數保障之員工	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
員工人數小計	186	62	171	38	190	62	178	39	180	66	167	37
員工人數合計	248		209		252		217		246		204	

依性別和年齡分布^註

類別		2023				2024				2025			
		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
年齡分布	30 歲以下	17	6	20	12	19	6	19	12	14	4	14	9
	30-50 歲	110	50	117	23	109	50	108	24	112	54	106	24
	50 歲以上	59	6	34	3	62	6	51	3	54	8	47	4
員工人數小計		186	62	171	38	190	62	178	39	180	66	167	37
員工人數合計		248		209		252		217		246		204	
弱勢團體（身障人數）		2	0	1	0	3	0	1	0	2	0	0	0

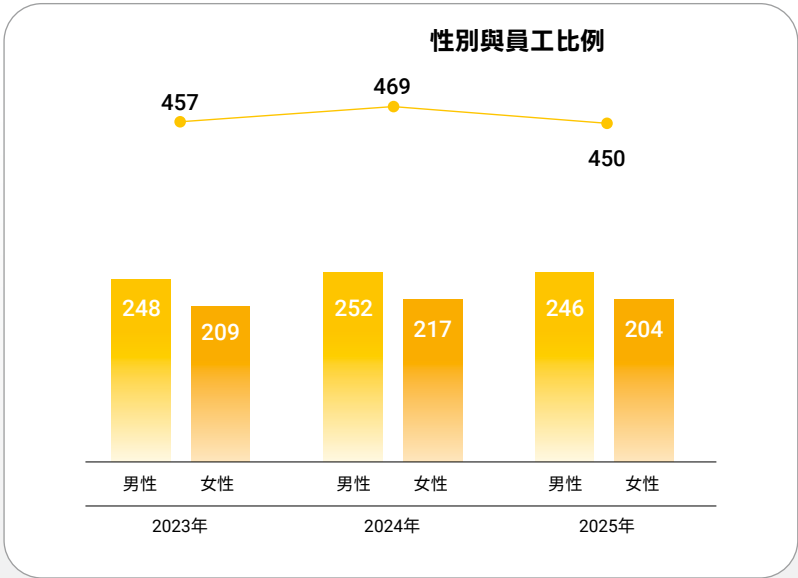
依員工職級分布

		2023				2024				2025			
類別		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
職務類型	高階主管	11	14	7	1	10	14	7	1	7	6	9	0
	中階主管	22	2	14	3	28	2	16	3	26	9	11	2
	一般人員	153	46	149	34	152	46	154	35	147	51	147	35
	無時數保障人員	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
員工人數小計		186	62	171	38	190	62	178	39	180	66	167	37
員工人數合計		248		209		252		217		246		204	

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 1：以人數統計以上數據。

註 2：數據統計以 2025/12/31 當日為準。

4.1.2 新進與離職員工統計

鑫聯大集團因營運方針、組織文化及所屬產業特性，致力透過人才招聘與人力配置強化組織發展動能。

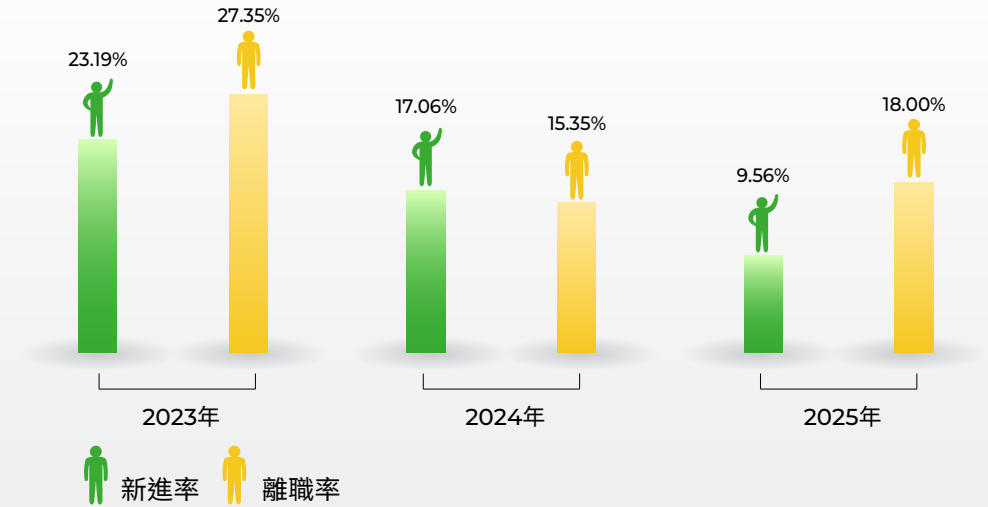
新進員工為企業能帶給鑫聯大更多元的觀點、專業技能及創新思維，大幅提升企業競爭力與營運韌性。另一方面，集團亦正視人員流動為企業營運常態之一。因此，致力於不斷招募優秀的新進員工，並且保持對離職員工的關心，以系統性彙整的方式了解員工的離職原因，並將這些反饋作為檢視人力管理制度與優化工作環境的重要依據，使公司經營管理及員工職涯發展皆達到永續之概念。2025 年主要員工離職原因包含生涯規劃、退休及交通因素。

新進員工分析

項目	分類	2023		2024		2025	
		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	58	54.7%	38	47.5%	24	55.8%
	女性	48	45.3%	42	52.5%	19	44.2%
年齡	30 歲以下	26	24.5%	25	31.2%	12	27.9%
	30-50 歲	74	69.8%	49	61.3%	27	62.8%
	50 歲以上	6	5.7%	6	7.5%	4	9.3%
地區	台灣	80	75.5%	64	80.0%	37	86.0%
	中國大陸	26	24.5%	16	20.0%	6	14.0%
合計		106		80		43	
當年度員工總數		457		469		450	
年度新進率		23.2%		17.1%		9.6%	

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	2023		2024		2025	
		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	71	56.8%	40	55.6%	46	56.8%
	女性	54	43.2%	32	44.4%	35	43.2%
年齡	30 歲以下	34	27.2%	16	22.2%	12	14.8%
	30-50 歲	76	60.8%	51	70.8%	44	54.3%
	50 歲以上	15	12.0%	5	7.0%	25	30.9%
地區	台灣	106	84.8%	61	84.7%	74	91.4%
	中國大陸	19	15.2%	11	15.3%	7	8.6%
合計		125		72		81	
當年度員工總數		457		469		450	
年度離職率		27.4%		15.4%		18.0%	

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

新進率與離職率

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

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，集團提供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。課程旨在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。

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，也照顧員工的身心靈。不定期安排各類課程，使同仁們依據各職能逐步推動各階層之管理學程學習。

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新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。此外，二公司 2025 年度教育訓練總投入經費為 547,453 元，較 2024 年度 493,060 元微幅增加 11%，透過培訓資源配置與安排，11% 的成本增幅，為公司創造實質成效與永續價值：

- 培訓量能躍升：課程辦理規模自 3 堂成長至 17 堂，整體學習資源更加多元且豐富；
- 參與度大幅成長：年度總參與培訓達 1,767 人次，較前一年度（627 人次）成長近 3 倍，員工學習動能與培訓普及率顯著提升；
- 落實法規遵循與風險管控：2025 年全面完成法遵重點課程，涵蓋「職場不法侵害預防」與「個人資料保護」等關鍵議題，有效強化全體員工之法規意識，降低企業營運風險；
- 良好學習滿意度：2025 年度整體訓練滿意度仍高達 4.71 分（滿分 5 分），展現出培訓質量兼具的成績。

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。



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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 2025 年，鑫聯大集團規劃透過訓練課程期望提升員工對 ESG 各面向的認識與重視。

2025 永續相關課程	時數 (小時)	參與對象	課程內容	
WPG 資訊安全管理 － 2025 社交工程教育訓練	1	全體同仁	協助同仁釐清社交工程的範疇與如何辨識。	
智慧財產基本概念 & 政策目標	1		協助同仁學習重要智財概念及了解最終母公司大聯大智財政策目標。	
商標三部曲：認識 x 使用 x 維權	1		帶領同仁了解公司商標的重要性，學習正確商標使用規範。透過課程，提升同仁智財意識，共同守護公司品牌價值。	
與集團攜手接軌 ESG 課程：循環再生， 打造企業永續競爭力	1.5		1. 循環經濟概念 2. 循環經濟的國際與台灣要求 3. 循環經濟如何影響氣候變遷？ 4. 從設計開始	5. 材料的選擇與替換 6. 循環經濟的商業模式（半導體、 電子 / 流通業案例分享） 7. 回收再生如何變成一門好生意
與集團攜手接軌 ESG 課程：迎接低碳競 爭時代來臨前的準備	1.5		1. 加州野火燒出的氣候風險 2. 國際氣候行動現況與川普效應	3. 低碳訊號與碳價消長 4. 企業氣候治理與準備
與集團攜手接軌 ESG 課程：多元、公平 與共融的核心：打造無界限的組織文化	1.5		1. 全球 DEI 趨勢 2. DEI 國際趨勢與最新發展 3. 跨文化職場溝通策略：不同國家 職場文化溝通風格比較 4. 企業 DEI 策略 5. 企業內常見的「隱藏歧視」現象 與影響	6. 如何在推動 DEI 時，平衡「多元 化」與「真正公平」 7. 打造多元文化團隊的有效溝通策略 8. 從「策略」到「行動」，企業如 何設計 DEI 指標並真正落實 9. 如何降低員工對 DEI 的抗拒，促 進組織內部共識
與集團攜手接軌 ESG 課程：ESG 新時代： 解析國際趨勢及企業永續風險	1.5		1. ESG 的國際發展現況與未來趨勢 2. 美國政策轉變對 ESG 的全球影 響 3. 產業影響與應對策略	4. 公司治理在 ESG 框架中的核心角色 5. AI 賦能公司治理與人才永續風險 管理



捷元

2025 永續相關課程	時數 (小時)	參與對象	課程內容	
個人資料保護教育訓練	1	全體同仁	1. 探討個人資料的重要性 2. 個資保護的法規原則 3. 反貪腐及反賄賂宣導（誠信廉潔及營業保密原則）	4. 如何預防個資外洩（公司內部規範 / 個資小組 / 資安作業） 5. 相關案例（連結詐騙教育訓練）
不只防毒，更要防堵，提升你的資安免疫力	1		1. 建立資訊安全防禦觀念 2. 辨識網路攻擊與社交工程陷阱	

世偉上海

2025 永續相關課程	時數 (小時)	參與對象	課程內容	
與集團攜手接軌 ESG 課程	1	全體同仁	對接集團標準，學習 ESG 相關知識與實踐要求。	
WPG 資訊安全管理 － 2025 社交工程教育訓練	1		聚焦資訊安全，防範社交工程類網路與職場安全風險。	
2025 大聯大控股法遵培訓系列課程	1		開展合規專項培訓，強化法規遵循與合規風險意識。	

合邦

2025 永續相關課程	時數 (小時)	參與對象	課程內容	
誠信經營	1	全體同仁	1.ESG 公司治理面 2. 何謂 ESG 誠信經營	3. 為何企業需要誠信經營 4. 員工誠信保密合作
員工健康講座 - 你真的坐對了嗎？	1		1.久坐職業病 2. 我該怎麼坐？	3. 動！則得救！ 4. 平衡運動與工作
不只防毒，更要防堵，提升你的資安免疫力	1		1. 近期資安趨勢 2. 人工智慧之應用暨安全管理	3. 社交工程手法 4. 資安意識養成

註：更詳細之人權與職業安全衛生相關教育訓練內容，請詳 4.3.2 人權保障與 4.4.2 職業災害預防管理



- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

- 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

- 3.1 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

- 4.1 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

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渡協助。

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。

為鞏固人才梯隊建置並培養未來接班潛力，捷元定期舉辦「永續讀書會」，由集團部級以上主管及群級主管推薦之未來潛力員工共同參與，每月固定舉辦一次，透過書籍導讀、影劇賞析與進行交流，協助參與者建立宏觀視野、強化策略思維與執行力，進而促進組織學習文化之深化。如選讀書籍《轉型再成長：策略架構與執行力》，以及影劇《天下長河》進行討論，引導參與者思考，將所學轉化為日常管理與業務推動之養分。

藉由永續讀書會之推動，集團期許凝聚中高階主管與潛力人才之共識，打造具備策略高度與永續素養之領導團隊，為集團長期永續發展奠定堅實的人才基礎。

近三年之員工每年接受訓練的平均時數

2023				2024			2025		
依職級區分									
類別	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練 時數 (小時)	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練 時數 (小時)	人數	總訓練時數 (小時)	平均訓練 時數 (小時)
高階主管	22	99	4.50	22	140	6.36	22	306	13.90
中階主管	47	362	7.70	57	411	7.22	48	984	20.49
一般員工	379	980	2.58	387	2,890	7.47	377	4,890	12.97
合計	448	1,441	3.22	466	3,441	7.39	447	6,180	13.83
依地區區分									
台灣	355	1,430	4.03	365	3,240	8.88	347	4,508	12.99
中國大陸	93	11	0.12	101	201	1.99	100	1,672	16.72
合計	448	1,441	3.22	466	3,441	7.39	447	6,180	13.83
依性別區分									
男性	247	713	2.89	254	1,169	4.60	243	2,683	11.04
女性	201	728	3.62	212	2,272	10.72	204	3,497	17.14
合計	448	1,441	3.22	466	3,441	7.39	447	6,180	13.83

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

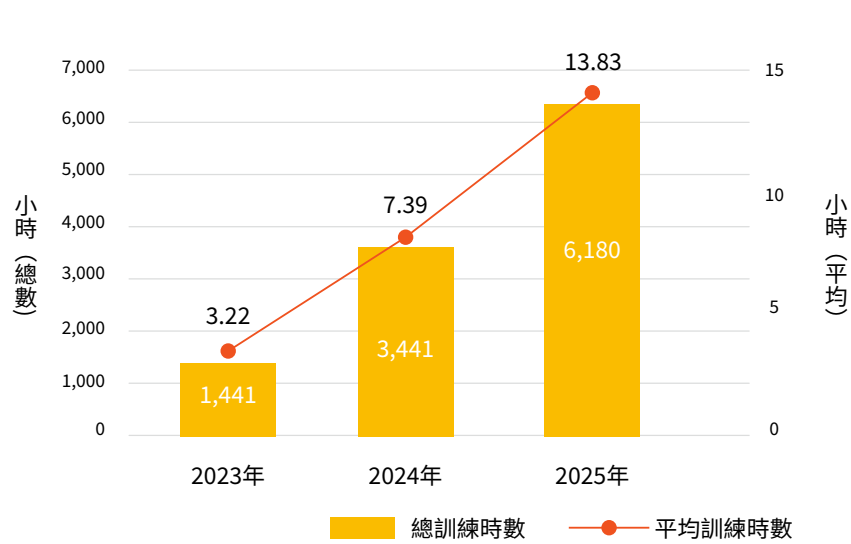
4 員工福祉

- 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

歷年教育訓練統計

鑫聯大集團近三年教育訓練時數統計



接受定期績效評核員工統計

類別	2023 年			2024 年			2025 年		
	接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	員工總數	比例	接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	員工總數	比例	接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	員工總數	比例
高階主管	18	19	94.74%	14	15	93.33%	15	16	93.75%
中階主管	56	56	100%	57	58	98.28%	36	37	97.30%
一般員工	274	296	92.57%	275	300	91.67%	262	294	89.12%
合計	348	371	93.80%	346	373	92.76%	313	347	90.20%

註 1：因世偉上海與母公司鑫聯大使用之內部績效考核制度不同，故表格數據未納入世偉上海。

註 2：母公司鑫聯大之接受考核員工比例未達 100%，主要是排除總經理，而其餘員工皆有執行績效考核；子公司捷元與合邦則是因考核對象為「通過試用期」之正式員工，2025 年度捷元 26 人與合邦 2 人未具備考核資格，故比例未達 100%。

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。集團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，每年於 6 月及 12 月進行績效評估，涵蓋所有員工、主管、經理人及新進人員。

此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。

4.2.3 員工滿意度調查

鑫聯大於 2025 年 12 月執行年度員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面，員工覆蓋率為 100%。後續將逐步擴大員工滿意度調查至子公司範疇，以明確各公司在未來營業方向之管理改善。

對象	全體職員
題目	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營
調查人數	10 人
覆蓋率	100%
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
整體滿意度	8.9 分（最低 0 分，最高 10 分）
調查結果	本次調查顯示，大多數員工對公司的薪酬福利、工作環境、企業文化表示高度肯定，認同公司追求永續發展的理念。少數員工對於職涯發展及管理溝通仍有改善期待，期盼公司提供更多專業培訓、晉升機會以及更順暢的管理交流。整體而言，多數同仁認為在目前的環境下有良好的工作動力與團隊歸屬感，也期待公司持續關注員工的需求並進行適度調整。
	針對調查結果，2026 年持續改善內容與推動專案如下：
	1. 未來持續關注員工在職涯發展、專業培訓以及內部晉升等面向的需要，適時提供員工成長與學習資源，結合績效考核辦法，作為獎勵員工升遷等其他人事作業參考之依據。
	2. 持續傾聽員工對公司管理與溝通機制的建議，探索優化團隊合作、溝通順暢度的可能性。
	3. 在健康與福祉方面，公司已規劃提供生育補助與育兒津貼，將持續視需求推動更多相關活動與員工福利，營造身心健康的友善職場。
	4. 鼓勵同仁共同參與永續相關活動，凝聚企業文化與永續理念的落實，讓員工與企業可以共同成長面對挑戰。

4.3 員工福祉

4.3.1 薪酬與福利

薪酬政策

在薪酬與獎酬安排上，鑫聯大集團依據公司章程規定，於年度營運獲利時，經董事會決議後提撥部分盈餘作為員工與董事酬勞，並依法向股東會報告；若公司仍有累積虧損，則優先用於彌補虧損，以確保財務穩健。為使薪酬制度能實際反映員工的工作表現與貢獻，集團每年定期進行兩次績效評核，透過審視工作目標的完成情形、關鍵績效指標以及專業與管理表現，作為整體績效評估的參考。薪酬與獎勵會依個人績效結果有所差異，期望能鼓勵員工不斷精進專業能力，並對表現優異者提供具體回饋。

此外，集團薪酬制度由人力資源單位依循最終母公司大聯大相關原則規劃執行，並由薪酬小組定期檢視不同職級的薪資結構。在評估薪資水準時，除了參考相關法規、整體經濟情勢及市場同業薪資水準外，也兼顧員工的專業能力與實務經驗，藉由內部比較方式進行敘薪，以長期維持合理且公平的薪酬制度。

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	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	295	282	671	+389
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	744	794	819	+25
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	598	657	697	+40

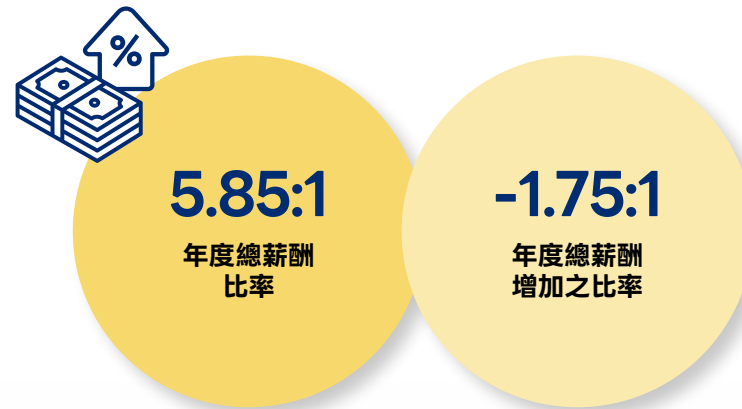
註 1：2023 年及 2024 年申報適用一般行業公司基礎，統計範圍為本公司及子公司捷元；2025 年數統計範圍另加入子公司世偉上海與合邦。

註 2：世偉上海薪資數額以人民幣兌換新台幣 1：4.63 計算。

註 3：差異係指 2024 跟 2025 二年相差數額

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

鑫聯大集團在提供員工基本健康與醫療保險的同時，也長期規劃多元福利措施，以回應不同員工的需求。於台灣地區，集團與外部保險公司合作，提供員工團體保險，涵蓋意外、醫療、住院及海外急難救助等項目，讓員工在日常與突發情況下皆能獲得適當保障；同時也提供員工眷屬優惠投保方案，協助減輕家庭醫療支出負擔。

除了保險制度外，集團同樣重視員工整體身心狀況，依各公司特性規劃相應福利措施，包括旅遊補助、進修補助及各類津貼等，並鼓勵員工參與休閒與團體活動，促進工作與生活的平衡。

在退休制度方面，集團依「勞工退休金條例」辦理，按月提撥退休準備金並妥善管理，同時為符合規定之員工提繳退休金至個人專戶，確保員工退休權益獲得保障。各公司因所在地法規及勞資選擇略有差異：鑫聯大、捷元及合邦皆依制度規範提撥員工薪資 6% 至勞工退休金個人專戶



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

集團各面向之福利項目

福利項目		公司福利內容
類別	名稱	
固定補助 & 節慶禮金	三節獎金	勞動節、中秋節、端午節、五一勞動節發給禮金
	生日禮金	員工本人當月發給生日禮金，以及當月生日假一天
理財保險 ^註	團體保險 (含醫療補助)	新進員工於報到日為其投保員工團體保險（包含壽險、意外險、住院醫療、癌症險等），其保額及類別依各職務層級及功能分別加保之。員工團體保費由公司全額支付；員工之眷屬可自費加入本公司團保。
	員工持股	本公司之正式在職員工，配合公司增資時有認股權。
	退休金	新制：公司依「勞工退休金條例」按月依其所申報的月提繳工資 6%，提撥至勞保局的「勞工個人帳戶」內。
	急難救助	設有職工福利金補助，家庭遭逢重大災害（如水災、火災、颱風），鄰里長或警方證明文件，金額由總經理核定。
親子家庭	結婚、生育與育兒補助	- 結婚禮金：年資 3 個月至年資 5 年以上均有不同級距之結婚禮金，依據喜帖或戶籍謄本之證明文件申請。 2025 年生育補助：正職員工與年資 3 個月內（未正職員工）皆有不同補助金額 - 自 2026 年起，鑫聯大希望能在夥伴最需要的時刻，提供實質上的支持，新增生育補助與育兒津貼相關制度
	子女教育	每學期提供子女學雜費收據，依教育程度補助
學習發展	進修補助	- 內部單位安排各類教育訓練 - 每年預算提撥提供員工教育訓練 - 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，並每學年給付
健康休閒	旅遊補助	2025 年提供員工充電補助。正式員工年資未滿一年則依比例申請，正式員工以試用期滿及一次性申請為限。
	社團補助	提供以上三項文件，並於事發 3 個月內提出申請即可補助： 1. 活動費用發票或收據 2. 出席活動之正式社員全體合影相片或檔案 3. 社團活動簽到單
其他福利		- 志工假：依據個案申請 - 年資假：以員工在公司累積之總年資作為計算基準，採曆年制給假，需於當年年底前休畢 - 獎勵假：員工因特殊優良表現，處級（含）以上主管得提報給假，需檢附特殊優良事蹟，會辦人資單位並經總經理核准後給假。

註：員工皆享有團保基本保障，其團保內容依地區性微調。



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

退休金總支出、人數與平均退休金費用

鑫聯大集團依相關退休金辦法提列退休金費用，2024 及 2025 年度認列之退休金成本分別為新台幣 27,822 仟元及 26,349 仟元。此外，針對高階管理人員之退休金制度，集團於 2024 及 2025 年度分別提列退休金費用新台幣 500 仟元及 750 仟元。

友善職場

鑫聯大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。為促進開放溝通與深化同仁間的連結，集團內各公司不定期組織多元活動，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。另外，捷元及合邦也成立多個員工社團與定期讀書會讓員工在工作之餘得以放鬆身心、增進互動，進一步提升團隊凝聚力。集團亦鼓勵健康活動發展，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。

上述措施不僅有助提高員工工作滿意度，也營造關懷與支持兼具的職場環境，使同仁們能在工作與生活之間取得適當平衡並穩定發展。



員工尾牙活動



員工年資獎



員工旅遊活動



部門聚餐活動

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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，並保障於期間屆滿後能申請復職，使新手父母在迎接家庭新成員時能夠獲得充分的支持。此外，公司提供同仁家庭照顧假、生理假、產假、陪產假等權益，以平衡員工照顧伴侶與新生兒之需求。針對友善辦公環境，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安心使用。

2025 年育嬰假申請情形

	性別	台灣	中國大陸
2025 享有育嬰假的員工總數 (A) 註	男性	149	4
	女性	118	0
2025 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	男性	0	4
	女性	4	0
休完育嬰假應復職的員工總數 (C)	男性	0	4
	女性	5	0
報導期間內實際復職的員工總數 (D)	男性	0	4
	女性	4	0
報導期間前一年度復職的員工總數 (E)	男性	0	1
	女性	1	2
復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	男性	0	1
	女性	1	2

註：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
育嬰留職停薪申請率 % = B/A	1.50%	100%
復職率 % = D/C	80%	100%
留任率 % = F/E	100%	100%

4.3.2 人權保障

人權政策

鑫聯大集團聚焦員工權益，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，並與合作夥伴持續改善人權議題之管理，打造更自由、公平、尊重之職場環境，並將定期辦理人權宣導教育訓練。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。

捷元與合邦亦全面遵循並落實集團所制訂之「人權政策」與「責任商業行為準則」，除恪守營運所在地之勞動法令外，並承諾依循前述國際人權標準及最新版本之《責任商業聯盟行為準則》（RBA Code of Conduct）進行管理，建立一個尊重勞動人權、嚴守道德規範並提供安全健康之工作環境，確保所有利害關係人之權益獲得充分尊重與保障。



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。



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

人權政策不僅為書面規範，亦體現企業文化以及對道德責任與永續發展的堅定承諾。鑫聯大集團除遵循 RBA 行為準則外，並訂定「商業道德規範」和「勞工道德管理規範」，以保證各項營運活動建立於誠信與責任之基礎上，相關制度說明請參閱 2.2.1 誠信經營與法令遵循。2025 年各營運據點均未發生違反人權之相關事件。未來將持續優化人權管理與監督機制，落實員工基本權益保障，並為社會及環境創造正面效益。

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。

鑫聯大

2025 人權相關課程	時數 (小時)	參與 對象	課程內容
從實務案例解析內線交易法律規範	1	全體同仁	課程利用實務案例，讓同仁能更清楚瞭解內線交易法律規範，並加以避免相關事件的發生。
不誠信行為之法律規範及實務案例說明			課程利用實務案例，讓同仁能更清楚瞭解不誠信行為之法律規範，並加以避免相關事件的發生。
別「圖」一時方便，「字」律才安心 字也有權，圖也有價			讓同仁瞭解網路免費圖片可能還是有侵權風險，別「圖」一時方便，而導致後續違法情事的發生。旨在快速說明圖片與字體的正確使用方式與相關法律規定，以避開侵權地雷。
Know the Rules Know How to Win 如何避開反托拉斯地雷			以台灣《公平交易法》為基礎，透過實務案例解析，說明聯合行為、價格操控等常見風險，協助同仁辨識日常業務中的反托拉斯／反壟斷地雷，掌握避險實用策略。
個人資料認知教育訓練			最終母公司大聯大即將開展 ISO27701 隱私資訊管理系統的導入，本課程是此專案前導訓練課程，以 ISO27701 隱私資訊管理系統為核心，結合實務案例，說明個人資料的識別方式、生命週期與常見違規風險，協助同仁掌握個資概念、了解跨境法規重點，強化資料處理敏感度，並將隱私保護意識融入日常工作流程，為企業建立成熟的隱私保護文化。
公司機密守門員 營業秘密必修課			帶領同仁了解營業秘密的核心概念，進而讓同仁在日常工作中落實營業秘密的保護。

捷元

2025 人權相關課程	時數 (小時)	參與 對象	課程內容
個人資料保護教育訓練	1	全體同仁	1. 探討個人資料的重要性 2. 個資保護的法規原則 3. 反貪腐及反賄賂宣導（誠信廉潔及營業保密原則） 4. 如何預防個資外洩（公司內部規範 / 個資小組 / 資安作業） 5. 相關案例（連結詐騙教育訓練）
別讓紓壓成為一種負擔，壓力調適與情緒管理	1.5		1. 紓壓迷思破解：為什麼放假還是很累？ • 常見紓壓誤區與反效果 • 紓壓策略分類：情緒型、行動型、認知型 • 「美好時光回溯法」練習 • 找出你的壓力轉移因子 2. 建構個人化的壓力調適 SOP • 正念五感紓壓練習 • 呼吸、飲水、慢走的微介入技巧 • 日常中微調的減壓設計 • 用幽默與創造力重啟身心彈性

- 1.1 關於鑫聯大
- 1.2 永續管理
- 1.3 重大主題管理

- 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

- 3.1 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

- 4.1 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

世偉上海

2025 人權相關課程	時數 (小時)	參與 對象	課程內容
智享傳承系列 職場技能	1	全體 同仁	賦能職場通用技能，沉澱經驗、提升綜合工作能力。

合邦

2025 人權相關課程	時數 (小時)	參與 對象	課程內容
員工職場行為之常見法律誤區解析	1.5	全體 同仁	1. 職場常見之違法犯罪介紹 2. 違法犯罪之責任介紹



個人資料保護教育訓練活動紀錄

4.3.3 勞資關係

近三年歧視或騷擾及員工內部申訴案件數



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，因此建構勞雇雙方溝通機制，例如員工滿意度調查及員工信箱等管道，藉此聆聽員工意見，做為公司管理檢討改善之指標依據。同時，集團訂有「職場性騷擾案件處理流程」，建立公開透明之申訴與溝通管道，並藉由宣導與教育教練，深化員工對性別平權與人權議題之認知。再者，亦定期召開季度勞資會議，將申訴處理與相關防護措施納入內部管理機制，以達到性別平權保護的企業承諾目標。

集團已孕育出良好的組織溝通文化，構建公司與員工互相信賴之基礎，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。

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

職場性騷擾案件處理流程

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。

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。

4.4.2 職業災害預防管理

鑫聯大集團配合最終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。

鑫聯大因屬較靜態工作性質，較無立即性風險，若有員工突發身體不適，辦公室備有護理站及血壓計等設備，並定時安排醫療單位至公司場域，提供同仁可進行醫療諮詢。針對辦公環境，因大樓備有防煙及逃生標示設施，會指派專人定期維護及巡邏。

風險內容說明



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

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

- 設備異常排除
- 辦公大樓緊急疏散
- 啟動危機回報機制，確認員工安全

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

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，由使用單位研擬並送至職業安全衛生小組審查後，即依計劃實施。目前針對倉儲搬運、上下架、維修作業、交通安全、用電設備及辦公環境等項目，已例行評估發生可能性與嚴重程度，並根據結果訂定管控措施與改善計畫。若發生職業事故或虛驚事件時，由現場主管立即通報，必要時先行緊急處置及就醫，並由職業安全衛生小組偕同相關部門進行事故調查、原因分析、提出改善預防措施及追蹤結案；重大事故遵循規定將對外通報。

鑫聯大集團 2025 年無火災與傷亡事件發生，將長期藉由消防演練、教育訓練，以及辦公場所風險盤查等措施，將火災相關風險降至最低，維護同仁工作環境安全。

風險內容說明		因應措施
	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 2 年向建築物公安進行申報獲得公安技師簽證。針對昇降設備每月例行保養檢查，半年更新昇降設備使用許可。
	飲水機用水	公司每 3 個月按使用期限更換濾心
	環境監測	針對辦公區域每 6 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）

為預防和減輕承攬商職業安全風險，亦根據作業性質，如物流搬運、設備使用、送修服務、外勤交通及辦公環境，實施危害辨識、教育訓練與宣導、巡查點檢、異常通報及改善追蹤等措施，以盡可能避免作業風險及職業災害發生可能。



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

員工與非員工工作者職業災害數據統計

職業傷害（所有員工）								
2025	鑫聯大		捷元		世偉上海		合邦	
	男	女	男	女	男	女	男	女
總經歷工時 ^{註 1}	7,872	11,808	278,349	221,154	124,992	73,408	62,088	86,280
主要職業傷害類型 ^{註 2}	-		上下班途中意外		-		-	
一般職業傷害人次	0	0	0	1	0	0	0	0
嚴重職業傷害人次 ^{註 4}	0	0	0	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
虛驚事故 ^{註 5}	0	0	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害次數合計（人次）	0	0	0	1	0	0	0	0
公司回應說明與後續改善作為	• 宣導上下班途中應注意安全 • 2026 年度實施職安教育訓練							
損工日數 ^{註 3}	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 ^{註 6}	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 說明：失能傷害頻率（傷害率）	0	0	0	4.52	0	0	0	0
損工日數比率 說明：失能傷害嚴重率	0	0	0	0	0	0	0	0
總合傷害指數	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：全體員工實際經歷之工作時數加總。等同勞動部定義：所有人之工作時數加總

註 2：傷害類型：可為墜落／滾落、跌倒、衝撞、物體飛落、物體倒塌／崩塌、被撞、被夾／被捲、被切／割／擦傷、踩踏、溺斃、與高溫／低溫接觸、與有害物等之接觸、感電、爆炸、物體破裂、火災、不當動作、其它無法歸類者、交通事故等。職業病類型：依公司定義。

註 3：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

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 6：2025 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。

職業傷害（所有員工以外之工作者）								
2025	鑫聯大		捷元		世偉上海		合邦	
	男	女	男	女	男	女	男	女
總經歷工時 ^{註 1}	0	0	43,800	2,964	0	0	0	0
主要職業傷害類型 ^{註 2}	-		-		-		-	
一般職業傷害人次	0	0	0	1	0	0	0	0
嚴重職業傷害人次 ^{註 4}	0	0	0	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
虛驚事故 ^{註 5}	0	0	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害次數合計（人次）	0	0	0	1	0	0	0	0
公司回應說明與後續改善作為	• 宣導上下班途中應注意安全 • 2026 年度實施職安教育訓練							
損工日數 ^{註 3}	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 ^{註 6}	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 說明：失能傷害頻率（傷害率）	0	0	0	0	0	0	0	0
損工日數比率 說明：失能傷害嚴重率	0	0	0	0	0	0	0	0
總合傷害指數	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：全體非員工工作者實際經歷之工作時數加總。等同勞動部定義：所有人之工作時數加總

註 2：傷害類型：可為墜落／滾落、跌倒、衝撞、物體飛落、物體倒塌／崩塌、被撞、被夾／被捲、被切／割／擦傷、踩踏、溺斃、與高溫／低溫接觸、與有害物等之接觸、感電、爆炸、物體破裂、火災、不當動作、其它無法歸類者、交通事故等。職業病類型：依公司定義。

註 3：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

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 6：2025 年非員工工作者亦無一般與嚴重職業傷害（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受傷與死亡事故。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

職場健康與安全宣導及培訓

鑫聯大集團配合最終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。

另台灣區針對職業安全衛生之議題舉辦教育訓練，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 分者請重新觀看複習並重新測驗，目前通過率為 100%。



職業安全訓練課程職業

安全訓練課程課堂紀錄



參與公司	訓練課程名稱	訓練課程內容說明	參與對象	場次	參與人次
鑫聯大	2025 消防演練安全訓練	線上教育演練：對於全體員工加強消防及避難演練	全體員工	1	10
	消防職安教育訓練	結合消防法規與實務演練，指導同仁熟悉火災預防須知及緊急應變流程，確保職場作業環境安全。	全體員工	1	131
捷元	新進同仁職業安全衛生教育訓練	針對新進人員進行職安法規宣導，介紹工作環境潛在危害因子，建立正確之職安觀念。	新進員工	2	37
	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	新進員工	35	35
	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	新進員工	36	36
	一般職業安全衛生教育訓練課程	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 作業前中後的檢查	新進員工	12	12
合邦	消防職安教育訓練	結合消防法規與實務演練，指導同仁熟悉火災預防須知及緊急應變流程，確保職場作業環境安全。	全體員工	1	48

2025 年子公司捷元及合邦舉辦之職場安全活動宣導

參與公司	活動與宣導	活動內容與說明	頻率 / 次數	參與人數	占總員工 人數比例
捷元	物理治療教育訓練	針對辦公室久坐族群常見之痠痛問題，教導正確坐姿與簡易伸展運動，預防職場肌肉骨骼傷害。	1 次	29	11%
	壓力調適與情緒管理課程	引導同仁辨識壓力源，學習正念減壓與情緒調節技巧，避免將工作壓力轉化為身心負擔。	1 次	117	45%
	職場不法侵害宣導	秉持「性騷擾零容忍」原則，致力打造讓每位同仁都能安心工作的環境。	1 次	262	100%
合邦	員工健康講座 _ 你真的坐對了嗎？	1. 久坐職業病 2. 我該怎麼坐？ 3. 動！則得救！	1 次	28	37%
	吃對才有效！藥物、保健食品與食物的「黃金三角」高效搭配實戰指南	1. 認識保健食品、藥物、食物三者的基本定義與差異 2. 破解錯誤認知與無效搭配，避開消費陷阱 3. 掌握個人化健康管理策略，理解「純飲食」、「保健品輔助」與「藥物介入」的最佳時機 4. 建立「天然食物為根本、保健品為強化、藥物為精準治療」的健康金字塔觀念，達成長期穩定的健康管理	1 次	46	61%



職場不法侵害宣導海報



職場非暴力溝通講座線上課程

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。集團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

集團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。

2025 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	2025 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 2025 年底已有 94 人次參與
鑫聯大及捷元	健康檢查	2025 年員工健康檢查 (65 歲以上同仁每年 1 次健康檢查)	2025 年 2 人參與 (65 歲以上同仁)； 2026 年健檢人數將會納入全體員工。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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，集團亦關注環境議題，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，集團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，集團深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，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	永久會員	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

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，另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。

行動方案與績效亮點

鑫聯大旗下各子公司發揮公司專業技能，協助社會及教育成長，進行公益捐贈、公益教學與撥款捐款等活動。

捷元

活動性質	公益活動與績效說明	頻率 / 次數	參與人數
再生電腦捐贈	捐贈「台灣關懷社會公益服務協會」電腦設備 5 台	1 次	6 人
公益捐贈	捐獻「醫療財團法人台灣血液基金會」血液 66 袋濟助病患	1 次	80 人
	花蓮光復風災災後重建物資捐贈	1 次	20 人
	捐獻「財團法人愛盲基金會」LED 日光燈管一批	1 次	20 人



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

世偉上海

活動性質	公益活動與績效說明	頻率 / 次數	參與人數
公益捐贈	再生資源的回收利用（如舊圖書與舊衣服），捐贈給偏遠地區；共捐贈舊衣物 21kg、舊圖書 32.5kg	1 次	-
公益活動	殘疾人士寄養院公益活動	1 次	3 人

合邦

活動性質	公益活動與績效說明	頻率 / 次數	參與人數
提撥捐款	於 6~8 月期間，預約 HoHo 指定服務 / 規格，每筆訂單提撥捐贈 100 元予伊甸基金會。募得款項將全數投入支持偏鄉學童的教育資源與生活照顧。共 842 筆訂單，提撥捐款金額為 84,200 元。	1 次	-
紅利捐贈	6/17~7/31 期間，會員捐贈紅利點數，HoHo 將以 2 點為 1 元方式計算，捐出對應金額予伊甸基金會，以支持偏鄉學童成長，為孩子們創造更好的學習環境。共募集 9,600 點紅利，轉為捐贈 4,800 元。	1 次	3 人
公益捐贈	HoHo 推動「良衣嚴選 二手衣再生計畫」，透過衣物再流通機制，延長產品生命週期，降低資源浪費，實踐循環經濟與永續時尚理念。 本計畫鼓勵消費者重新檢視閒置衣物價值，將「棄置」轉化為「再利用」，讓每一件衣物都有再次被看見的機會。 透過此機制「販售 + 捐贈」雙軌機制，確保衣物不被浪費，實現資源最大化利用。不僅減少衣物廢棄對環境的負擔，也回應消費者對於負責任消費與永續生活的期待，如有售出，消費者也可以得獎勵回饋金。2025 年有 5 筆完成訂單。 預約整理收納服務的會員，在專業整理師協助下，篩選出不再需要的衣物，交由 HoHo 捐贈至伊甸基金會，讓這些衣物延續價值。共募集到 11 袋衣物。	為期間活動，故無法 量化活動次數與參與 人數	
公益教學	10/19 邀請 HoHo 專業整理師，為弱勢族群提供整理收納教學，幫助伊甸學員改善居家環境、提升生活品質。共 23 位學員參加	1 次	-



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

世平偉業

活動性質	公益活動意義	頻率 / 次數	參與人數
托班公益	活動日期 8/21，鼓勵孩童跳出自我中心視角，學會尊重他人的處境，培養同理心與共情能力讓小朋友看到生命的韌性與力量，更珍惜自己的健康與生活，學會感恩，啟蒙社會責任感，社會是一個體，每個人都可以為他人、為社會貢獻力量	1 次	3 人



關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

附錄 1 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 2025 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		10
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			
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		2
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		36
2-7	員工	4.1.1 員工結構		65
2-8	非員工的工作者			
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會結構		27
2-10	最高治理單位的提名與遴選			
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	12
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	2
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會結構	27
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.2 利害關係人識別與溝通	13
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會結構	27
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	27
		4.3.1 薪酬與福利	73
2-20	薪酬決定流程	2.1.1 董事會結構	27
2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 薪酬與福利	73
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
2-23	政策承諾	2.2.1 誠信經營與法令遵循	29
2-24	納入政策承諾		77
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2.3 資訊安全管理	34
		4.3.3 勞資關係	80
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	13
2-27	法規遵循	2.2.1 誠信經營與法令遵循	29
2-28	公協會的會員資格	2.1.1 董事會結構	27
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	13
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。	-

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

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	15
	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	19
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	29
	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	30
資訊安全管理				
資訊安全管理	NA	-	2.2.3 資訊安全管理	34
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	40
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	37
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	36

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	66
	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	73
	401-3	育嬰假		
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 員工培育	68
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.2 績效考評機制	72
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	65
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3.2 人權保障	77
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		
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		

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

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	81
	403-3	職業健康服務	4.4.3 員工健康促進	86
	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	81
	403-6	工作者健康促進	4.4.3 員工健康促進	86
	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	81
	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	44

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

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	11
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	73
	201-4	取自政府之財務援助	11
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	58
	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	52
	302-3	能源密集度	
	302-4	減少能源消耗	55
	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	52
	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	3.2.2 能源與溫室氣體減量	55
	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	58
	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	29
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2025 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	87

附錄 2 產業永續揭露指標索引表 適用產業：電腦及週邊設備業

編號	指標	2025 年	單位	對應章節與補充說明	頁碼		
1	消耗能源總量	5,911	GJ	3.2.1 能源使用與溫室氣體排放	52		
	外購電力百分比	76.00%	百分比	註 1：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）。 註 2：電網電力比例＝電力使用量（包含外購電力、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 ×100%			
	再生能源使用率	3.87%	百分比	註 3：再生能源比例＝再生能源使用量（包含自發自用、直供、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 ×100%			
2	總取水量	10,278	m³	3.3.1 水資源管理	56		
	總耗水量	2,056	m³	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 2024 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。			
3	有害廢棄物重量	0	公噸	3.3.2 物料管理與廢棄物管理	58		
	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	2	4.4.2 職業災害預防管理 註 1：員工交通意外與工作場域事故之統計範疇涵蓋員工與非員工工作者。 註 2：員工交通意外主要為上下班通勤時間之交通事故。	81	
		比率	0.44	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。	58	
		電子廢棄物重量	1.519	公噸			
		再循環之百分比	2.80%	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 2025 年無違反反競爭條例之情事	29		
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。	-		

附錄 3 TCFD 揭露對照表

TCFD 建議揭露事項		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	44
	(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 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。	46
	(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。		
	(c) 情境分析（包括 2℃ 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 3.1.2 氣候策略	44
	(b) 氣候相關風險的管理流程。			46
	(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	46 50
	(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	52
	(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。	3.1.3 氣候相關指標與目標 註：2025 年度鑫聯大已透過 RECs 及綠電轉供進行溫室氣體減量：其中中國區使用 RECs 69.7870 張（69.7870 千度），台灣區使用綠電轉供約 0.8855 千度。 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。	50
		7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		

附錄 4 永續會計準則委員會（SASB）索引表

鑫聯大針對【多線及專業零售商與配銷商 CG-MR】行業類別進行揭露。

產業類別：消費品（Consumer Goods）

行業類別：多線及專業零售商與配銷商（Multiline and Specialty Retailers & Distributors）

揭露範圍：鑫聯大、捷元、世偉上海、合邦

主題	代碼	指標	類別	數值	單位	對應章節	頁數	說明（包含資料範圍）
零售及配銷之能源管理	CG-MR-130a.1	(1) 總能源消耗量	量化	5,911	千兆焦耳（GJ）	3.2.1 能源使用與溫室氣體排放	52	• 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）。 • 電網電力比例 = 電力使用量（包含外購電力、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 × 100% • 再生能源比例 = 再生能源使用量（包含自發自用、直供、轉供及憑證取得之再生能源）÷ 總能源使用量 × 100%
		(2) 電網電力百分比		76.00%	百分比（%）			
		(3) 再生百分比		3.87%	百分比（%）			
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	討論及分析	詳相關內容請詳見 2.2.3 資訊安全管理	-	2.2.3 資訊安全管理	34	2025 年 9 月 12 日，子公司捷元偵測到有心人士盜用多個 B2B 經銷商帳號，利用其信用額度大量下訂高價值序號商品；事件發生後，資訊單位立即發布公告通知受影響客戶，並強化 OTP 驗證機制、加強經銷商帳號權限管控、進行系統弱點掃描與修補，亦向警察局完成備案。2025 年度本集團合計發生 60 筆資料洩漏事件，均來自上述案件，受影響客戶共 60 位，且全數不涉及個人資料（個人資料洩漏占比 0%）；本集團已完成改善措施，避免類似事件再次發生。
	CG-MR-230a.2	(1) 資料洩露數量	量化	60	數量			
		(2) 屬於個人資料洩露之百分比		0%	百分比（%）			
勞動實務	CG-MR-310a.1	(1) 店內及配銷中心員工之 (1) 平均時薪，按地區別	量化	NA	新台幣元	-	-	不適用說明： 由於鑫聯大集團旗下子公司捷元與世偉上海之產品主要係透過 B2C 通路商進行銷售，營運模式以經銷及通路合作為主，並未自行設立零售店面或配銷中心。因此，SASB CG-MR 所涉及之自有零售據點與配銷中心相關揭露內容，與公司實際營運型態不符，故評估為不適用。
		(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			百分比（%）			
	CG-MR-310a.2	(1) 店內及配銷中心員工之 (1) 自願離職率	NA	NA	百分比（%）	2.2.1 誠信經營與法令遵循	29	違反職業安全衛生設施規則第 95 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款。
		(2) 店內及配銷中心員工之 (2) 非自願離職率			百分比（%）			
	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		60,000	新台幣元			
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) 性別百分比	量化	相關內容請詳見 4.1.1 員工結構	百分比（%）	4.1.1 員工結構	65	• 鑫聯大集團目前已統計整體員工之多元族群人數，共計 18 人。考量公司組織規模與現行人力結構，相關數據目前以整體員工統計方式進行揭露。未來將持續評估內部人力資源管理與資料蒐集機制之完善性，逐步強化多元化相關資訊之管理與揭露； • 員工性別與多元群體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）。
		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 (2) 多元群體之代表性之百分比		NA				
	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		0	新台幣元	2.2.1 誠信經營與法令遵循	29	2025 年度未發生違反就業歧視之情事。

關於報告書

經營者的話

榮耀與肯定

2025 年重點永續績效

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

主題	代碼	指標	類別	數值	單位	對應章節	頁數	說明（包含資料範圍）
產品取得、包裝與行銷	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	量化	116,093,566	新台幣元	2.3.2 供應鏈評估	37	• 經第三方環境或社會永續標準認證之產品收入，統計範圍為捷元、世偉上海。 • 捷元經第三方環境社會永續標準認證之產品收入，其產品為捷元桌上型電腦；取得之認證標章為由行政院環境部推動之綠色環保標章。
	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	討論及分析	NA	-	-	-	不適用說明：由於鑫聯大集團旗下子公司主要係從事消費性電子產品之通路銷售與經銷業務，營運模式以代理品牌產品之銷售與通路合作為主，並未直接參與產品設計與製造過程，亦未涉及產品中化學物質之配方使用或製程管理。 因此，SASB CG-MR-410a.2 中關於「產品中化學品使用與管理流程」之內容與公司實際營運型態不符，故評估為不適用。
	CG-MR-410a.3	對減少包裝對環境影響之策略之討論		相關內容請詳見 3.3.2 物料管理與廢棄物管理	-	3.3.2 物料管理與廢棄物管理	58	-
活動指標	CG-MR-000.A	(1) 零售地點之數量	量化	0	數量		-	零售地點 / 配銷中心之數量、總面積，統計範圍為捷元、合邦、世偉上海。
		(2) 配銷中心之數量		4				
	CG-MR-000.B	(1) 零售空間之總面積		0	平方公尺（m ² ）			
		(2) 配銷中心之總面積		15,193				



www.trigoldholdings.com