

# 2021 ESG

聯強國際 永續報告書



## 目錄

經營者的話	02	利害關係人與重大議題	
關於本報告書	04	企業永續委員會	09
2021年度永續績效亮點	05	永續重大議題鑑別	10
ESG績效對應聯合國永續發展目標	06	利害關係人溝通	11

## 1 永續治理

關於我們	15
公司治理	24
誠信經營與反貪腐	31
稅務管理	32
風險管理作為	33
法規遵循情形	36
資訊安全	38

## 4 永續環境

氣候變遷的減緩與調適	89
溫室氣體盤查	94
能源管理	96
水資源管理	98
廢棄物減量	99
環境友善作為	100

## 2 創新服務

產品與服務模式創新	43
打造卓越服務品質	53
完善的供應商管理	60

## 5 社區共榮

教育扶持	103
知識與經驗的分享	104
社會關懷	105

## 3 幸福企業

員工多元共融與平等	67
職場健康與安全	71
人才培育與升遷	75
優質福利與薪資報酬	79
促進勞資和諧	84
Covid-19疫情應變	85

## 附錄

附錄一 會計師有限確信報告	108
附錄二 確信項目彙總表	109
附錄三 ISO27001證書	110
附錄四 GRI Standards 指標索引	111
附錄五 SASB 指標索引	119

## 經營者的話

身為資通訊半導體通路業的領導廠商，面對企業永續發展與全球環境變遷我們思考通路商的角色定位：不斷的優化公司治理機制與營運實力，以回應股東、員工與社會期待，落實「贏得信賴，是榮譽也是責任」的企業經營原則，是企業在思考永續議題的首要原則。

企業的永續經營，植基於健全的經營管理機制與公司治理。聯強從1988年成立開始，就非常重視制度與機制的建立，並透過不間斷的優化改善制度與機制，使公司達到「穩健·持續·成長」的目標；隨著企業拓展到全球化經營，我們自2005年開始陸續成立財務品管室、營銷品管室、運籌品管室、風險品管室、人資品管室、商務品管室等，協助經營階層強化全球營運管理與公司治理風險。

在邁入聯強第二個三十年的2019年，我們啟動「精實·敏捷·躍進」計畫，全面推動企業的再蛻變再進化；並在「永續聯強·守護地球」的理念上，期待與環境、供應鏈上下游、股東、員工，攜手創造更大的願景。三年下來，2021年稅後淨利突破百億大關，達173億元，翻倍成長112%，創歷史新高紀錄；連續19年獲選「台灣最佳國際品牌」，為唯一獲獎的通路商。

環境的永續，是一個長期、點滴積累的工作；聯強作為資通訊半導體供應鏈的樞紐橋樑地位，每年透過聯強接收的訂單數量、作業人力投入、出貨項數箱數簽收單、發票與對帳單等，數量非常龐大。這些供應鏈日常作業，若能透過數位串聯，除了大幅提升了供應鏈效率，數位化過程中節約的人力投入、紙張、對帳單、包材、發票與對帳單列印的油墨等，轉換成碳排放的減少，相當可觀。

因此，我們自2019年亦開始架構與推動供應鏈的「營運管理服務平台(Management Service Platform, MSP)」，聯強主動扮演數位橋樑的整合角色，提供客製化的數位工具 (APP)，將供應鏈上游與品牌商、製造商，與下游的銷售商串聯在一起，產生了非常好的減碳成效。近年我們再擴大數位串聯到金融服務商、運籌服務商等，並提供各種商機開拓服務、商務運作服務、分析管理資訊服務等，目標是整合成一個高度數位化與節能化的綠色供應鏈。截至目前為止，已完成152家供應商導入APP串聯，提供801組即時資訊串聯。

在聯強內部，基於《永續聯強·守護地球》的理念，內部已積極推動數位化，所有同仁不受限於地點、設備，都能透過內部APP，及時接收各項訊息或進行電子簽核，使工作環境朝向智能與敏捷運作。同時，我們亦積極要求各種辦公用品「淨零」，包括無紙化、無傳真機，並積極汰換升級各地辦公室辦公設備，新辦公室一律採無線電話、無線連網、LED燈具、垃圾降容等，為節能減碳盡一份心力。

企業永續的根本，最終還是要回歸到員工的關懷。1988年公司成立時，我們就許下了「股東、客戶、員工」共好的理想，隨著公司的成長茁壯，我們達到了「穩健·持續·成長」的目標。

邁入聯強的第二個三十年，眺望未來數位化社會型態，我們認知到：未來10年人類必將進入高度數位化的社會，工作型態勢必大幅改變，大量「例行性」工作將因AI人工智能高度發展而降低或消失，反之，將大幅增加「知識性非例行性」工作比重。而知識性工作的比重、效能、品質，決定於員工對「工具的善用」與「分析資訊的研讀」的能力。

因此，聯強幾年前即在大力推動第七代電腦系統的升級，每年投資七億元於優化數位系統工具，提供員工多種「電腦作業系統」及「電腦查詢分析管理系統」，期望提高員工「知識性」工作的效能與品質。我們的理想就是：聯強人用於知識性工作的時間與品質，將是其他企業的2倍以上；透過提高聯強員工的數位能力，讓聯強人能發揮潛能，展現理想與企圖心。最終，期望以員工「工作與生活平衡的工作模式」，積極迎向高度化數位社會。

最後，提供員工一個智能、節能、舒適的工作環境，也是聯強對公司員工與社會的承諾。聯強企業總部大樓，最快將在2023年底完成，我們從選址開始就參與規劃，五年多的時間，從辦公空間布局、辦公家具選用、選用追日系統自動調節採光與空調節能的複層玻璃帷幕系統、到智能派梯系統到行道樹與都市景觀的融合等，未來新辦公大樓將以黃金級綠建築標章為追求的目標。尤其在疫情與地球暖化將持續威脅環境之下，聯強將努力從自身做起，善盡一己之力，追求企業與環境的永續。

聯強國際 總經理



## 關於本報告書

聯強國際股份有限公司自2015年開始，每年出版永續報告書，並於官方網站設立永續發展專區，作為與聯強國際利害關係人之間的溝通管理及平台，說明聯強國際在公司治理、環境與社會各面向議題的管理策略、執行成果與經營績效。

本報告書係依照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative; GRI)所公布之GRI準則(GRI Standards)架構撰寫，以核心揭露原則為依循，並參照美國永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則進行揭露。財務數字以新台幣為計算單位，並經會計師財務簽證認可，相關統計數據以國際通用指標為計算基礎表示。以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。

### 發行時間與週期

聯強國際於2022年9月發行2021年永續報告書，揭露2021年度(2021年1月1日起至2021年12月31日止)之永續發展績效及回應利害關係人所關注之議題，為求資訊之完整性及可比較性，部分資訊追溯至2019年或往後延伸至2022年。

### 邊界與範疇

本報告書涵蓋內容之地理邊界為台灣聯強國際股份有限公司，並含括百分之百持有之子公司通達智能運籌股份有限公司，除經會計師簽證之財務資訊與部分永續性資訊外，不包含財務合併報表中之轉投資事業。部分資料涵蓋範疇為符合表述意義，另以註解方式說明。

### 歷年報告書發行時間

聯強國際每年定期發行永續報告書

第一次發行：2014年度報告書(2015年12月發行)

上一次發行：2020年度報告書(2021年9月發行)

本次發行時間：2021年度報告書(2022年9月發行)

### 報告書確信

本報告書部份資訊係委任資誠聯合會計師事務所(PwC)按照中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信，確信報告附於本報告書附錄。

### 聯絡資訊

聯強國際股份有限公司ESG工作小組

地址：台北市中山區民生東路三段75號

電話：(02)2506-3320 分機2142 電子信箱：csr@synnex.com.tw

ESG專區及報告書下載：<http://www.synnex-grp.com/tw/esg-report>

## ▶ 2021年度永續績效亮點 ◀

### E 環境



#### 營運流程數位化

導入電子簽核、電子發票、數位營運，2021年節省逾77.8萬張用紙，約當減少6.23公噸CO2e



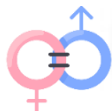
#### 回收箱再利用

出貨使用回收箱逾8.2萬只

#### 到宅服務專業回收廢四機

6144台，隨宅服戶數成長23.9%  
創新高

### S 社會



#### 性別平等

2021年副理級(含)以上女性  
員工人數占47%



#### 服務創新

打造營運服務平台(Management  
Service Platform · MSP)



#### 顧客滿意度

重視顧客服務，2021年到宅服務  
滿意度平均分數為4.8分



#### 員工無息貸款

- 至今放款總金額超過4億元
- 2021年因應疫情，推出無息週轉金專案；協助超過80位同仁解決短期資金調度問題，放款金額近800萬元。

### G 治理



#### 經營績效

2021年稅後淨利突破百億大關，達173億元，翻倍成長112%，創歷史新高紀錄。每股盈餘10.35元，每股配息5元



#### 誠信經營

員工100%簽署廉潔承諾書



#### 榮耀與肯定

連續19年獲經濟部與Interbrand 頒發「台灣最佳國際品牌」  
天下雜誌2000大調查 服務業排名第5名  
MSCI臺灣ESG永續高股息精選30指數成分股  
台灣環境永續高股息指數成分股



## 2021 ESG績效 對應聯合國永續發展目標(SDGs)

聯合國於2015年發布了17項永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)· 期望攜手各國共同解決這些問題· 聯強國際積極推動對環境、社會、經濟面向有益之相關作為· 呼應聯合國永續發展目標並與世界接軌。

### Environment 環境



#### SDG11 永續城市

##### 認養行道樹 美化市容環境

- 為美化綠化城市街道· 提升社區環境的生活品質· 聯強國際自2012年開始認養總部大樓周圍的行道樹· 為鄰里照護樹木· 營造綠蔭林立的優美市容環境。



#### SDG12 負責任消費與生產

##### 電子廢棄物回收

- 配合環保署「廢四機」回收政策· 於家電安裝時· 協助回收消費者家中的舊電視、舊冰箱、舊洗衣機· 2021年總計回收6,144台· 委由認證廠商依法處理· 有效降低終端用戶不當棄置風險而造成的環境衝擊。

##### 出貨使用回收箱

- 回收紙箱於檢料出貨再利用· 2020年近2萬8千只· 2021年已提高到8萬2千只。



#### SDG13 氣候行動

##### 低碳營運 節能永續

- 持續優化系統機制· 提升能源使用效率並強化節能管理。
- 推動無紙化· 導入電子簽核、電子發票、數位營運...· 2021年節省逾77.8萬張用紙
- 物流車汰舊換新· 2021年已全面採用符合我國環保法規的五期車輛。

## Social 社會



### SDG 3 健康福祉

#### 社會公益

- 號召聯強同仁與社區鄰里響應捐血活動。
- 關注偏鄉社會福利，捐贈口罩予東基基金會，保障居服員與被照顧者的健康。

#### 重視員工身心健康發展

- 舉辦健康促進活動如日行萬步、減重活動、運動會、家庭日等，並宣導健康保健相關注意事項，以促進同仁的健康意識，建立正確健康觀念。



### SDG4 教育品質

#### 經營管理文章無償分享

- 將領導人撰寫的經營管理文章，透過網站、電子郵件、社群媒體等管道無償分享。

#### 提供產學交流教育訓練

- 林口與台中運籌中心，不定期接待產業界與學術界參訪與交流。



### SDG5 性別平等

#### 選用與晉升人才不受性別影響

- 2021年所有經理級以上管理職中女性人數占40%，副理級以上女性員工人數占47%。

#### 彈性的育嬰留停環境

- 2021年符合資格者，有五成以上接續在生產後申請育嬰假 (亦有多位男性同仁申請)。



### SDG 8 就業與經濟成長

#### 保護勞工權益

- 勞資會議、福委會議、聊天會/座談會等管道，使全體同仁均有機會與各級主管溝通，以期建立共識，促進勞資和諧。



### SDG 10 消除不平等

#### 提供弱勢族群工作機會

- 聘用視障員工，提供弱勢族群工作機會外，同時提供同仁肩頸按摩舒壓服務。



## Governance 治理



### SDG 16 和平與正義制度

#### 誠信經營與反貪腐

- 訂定「公司治理守則」、「行為準則」、「誠信經營守則」、「永續發展守則」等公司內部規範，2021年無違反政府法令與公司規範之情事。
- 推動員工及上下游合作夥伴簽訂「廉潔承諾書」，以求確實做到誠信價值標準要求。
- 訂定「檢舉制度辦法」並建立獨立檢舉信箱及受理檢舉處理程序。

#### 法規遵循

- 恪守各項法令，妥善進行風險管控並設置法務人員，提供員工法律教育訓練、法規諮詢與利害關係人往來合約之審查，以達到有效落實法令遵循之目的。另設有內部稽核人員以確保內部控制制度得以持續並有效實施。



### SDG 17 全球夥伴關係

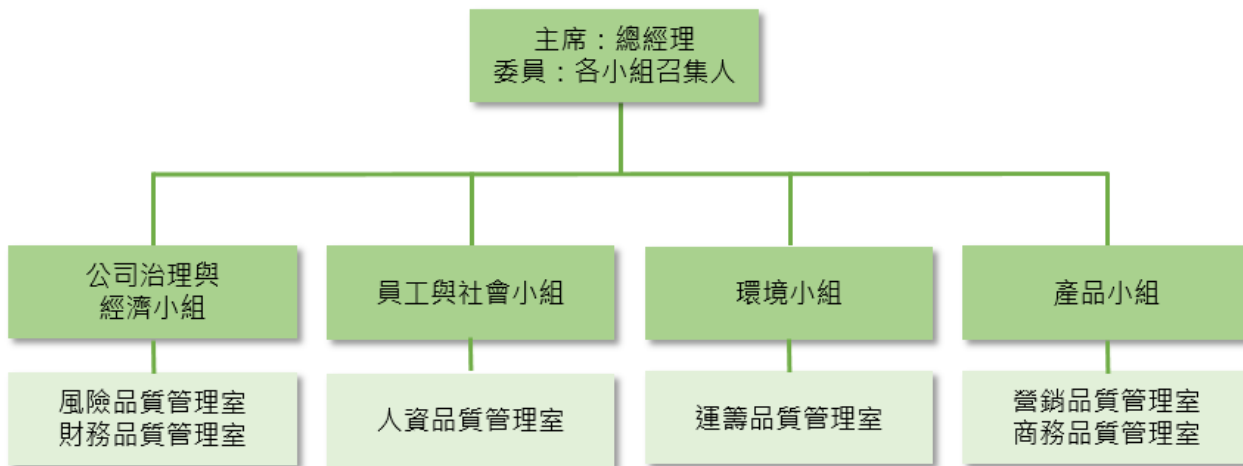
#### 全球性市場參與

泛聯強通路集團營銷通路涵蓋台灣、大陸港澳、澳紐、泰國、印尼、越南、印度中東北非、土耳其等51個國家與地區，並在全球三百多個城市設有業務據點。

## 企業永續委員會

為求落實永續經營之理念，我們於2015年成立企業永續(ESG)委員會，由總經理為召集人，轄下依議題設立4個 ESG 面向之工作小組，由各部門遴選適當職能主管及員工組成。ESG 工作小組統籌管理與執行聯強的 ESG 政策與活動，並負責每年度之 ESG 報告編撰與出版事宜。

### 企業永續委員會架構



## 永續重大議題鑑別

本報告書之主要目的係針對關心聯強國際各面向永續性重大議題之利害關係人，提出回應與說明作為，並作為未來發展的重要方向與指標。聯強國際參考GRI Standards與AA 1000 Stakeholder Engagement Standard(SES)之指引，發展以下流程辨識聯強國際的重大議題。每年會依其關注程度、營運衝擊程度進行微調，並檢視報告是否完整報導企業永續之管理、經營績效與影響衝擊。

### 分析

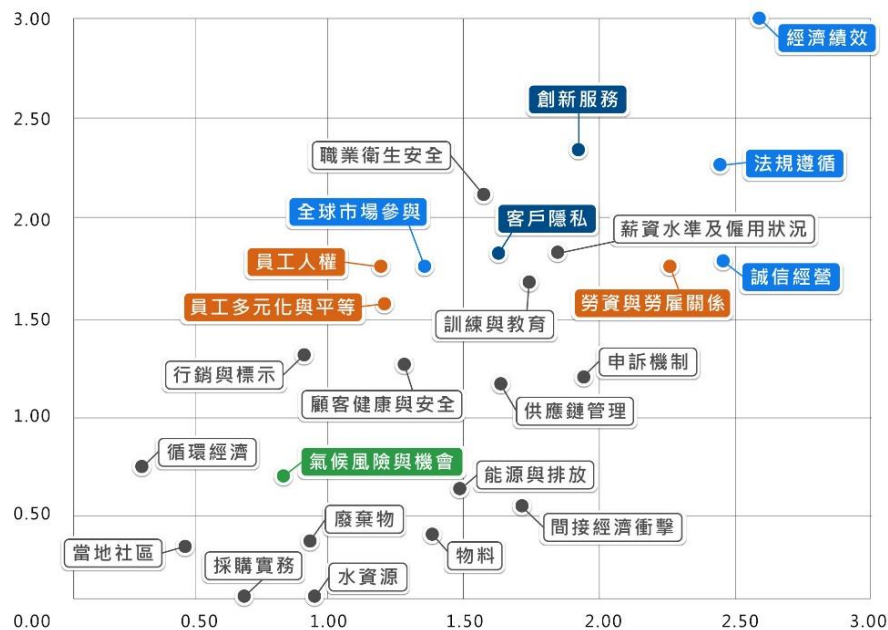
- 經由各部門與溝通管道議合之資訊收集，判別出8大類別利害關係人
- 依據GRI準則、國際產業趨勢、永續經營目標，經濟、社會與環境重要指標，篩選出25個永續議題

### 鑑別與評估

- 針對8大類別利害關係人，發放問卷調查，分析利害關係人關注議題
- 同仁，由六大品質管理室主管評估每個永續議題，對公司營運短中長期的影響

### 確認與揭露

- 透過議題關注程度調查與內部衝擊程度評估，進行交叉分析與排序，經ESG工作小組會議討論，鑑別出9項永續重大議題。另為因應國際永續趨勢，納入「氣候變遷風險與機會」議題，加強相關資訊之揭露。以此10項議題，作為聯強國際2021年永續報告書報導之重點揭露項目。



## 利害關係人溝通

利害關係人	溝通方式與頻率	溝通管道	溝通實績	關注議題
股東/ 投資人	股東會 / 每年 公司公開網頁 / 不定期 財務報告書 / 每季 永續報告書 / 每年 公開資訊揭露 / 不定期	財務副總監 陳怡如 (02)2506-3320 evelychen@synnex.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021年受邀參加法人說明會6場，說明集團業務拓展狀況、公司營運成果及獲利趨勢</li> <li>• 2021年召開1次股東會並出版年報</li> <li>• 2021年中/英文重大訊息各515則</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 經濟績效</li> <li>• 誠信經營</li> <li>• 全球市場參與</li> </ul>
員工	職工福利委員會 / 每季 勞資會議 / 每季 員工意見反映專線 / 不定期 員工信箱 / 不定期 聯強APP / 不定期	人資行政 張小姐 (02)2506-3320 hr1999@synnex.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立暢通的員工申訴及保密機制，確保人員權益</li> <li>• 勞資會議、福委會議、聊天會 / 座談會，同仁有機會與各級主管溝通</li> <li>• 透過聯強APP訊息推播、電子郵件通告及實體公告欄，對全體同仁佈達各類訊息</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工人權</li> <li>• 員工多元化與平等</li> <li>• 勞資與勞雇關係</li> </ul>
供應商	供應商會議 / 不定期 供應商稽核 / 不定期 永續報告書 / 每年 官網利害關係人專區 / 不定期	(02)2506-3320 csr@synnex.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每周進行溝通會議，以利及時市場訊息交流與產品策略研擬</li> <li>• 季度舉行檢討會議針對市場策略、合作計畫進度及品質績效等進行研討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 經濟績效</li> <li>• 誠信經營</li> <li>• 產品與服務模式的創新</li> <li>• 全球性市場參與</li> </ul>
經銷商	客服專線及信箱 / 不定期 經銷商會議 / 不定期 官網利害關係人專區 / 不定期 永續報告書 / 每年	客服專線 (02)2508-0055	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 透過 APP 與電子郵件通告，佈達各類產品訊息及集團動態</li> <li>• 於FB成立經銷商聯盟，公布最新訊息與促進交流</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營</li> <li>• 客戶隱私</li> <li>• 產品與服務模式的創新</li> </ul>

## 利害關係人溝通

利害關係人	溝通方式與頻率	溝通管道	溝通實績	對應重大議題
消費者	客服專線/不定期 客服信箱/不定期 公司官方網站/不定期 服務門市/不定期	客服專線 (02)2508 0055 客服信箱 <a href="https://bit.ly/3woEJ6C">https://bit.ly/3woEJ6C</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設置客服專線信箱由專人提供消費者產與客服品與資訊，以及問題排除</li> <li>• 全台北中南均設有直營維修中心，提供消費者貼心便捷的服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶隱私</li> <li>• 間接經濟衝擊</li> <li>• 顧客健康與安全</li> </ul>
媒體	公司官方網站/不定期 新聞稿/不定期 媒體採訪/不定期	公共關係 劉小姐 (02)2506 3320 <a href="mailto:csr@synnex.com.tw">csr@synnex.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以電子郵件系統寄發新聞稿，2021年寄發50則新聞訊息</li> <li>• 邀請媒體參加股東會與法人座談會</li> <li>• 於集團官網發布公司最新訊息，保持公司資訊即時暢通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 經濟績效</li> <li>• 全球性市場參與</li> <li>• 間接經濟衝擊</li> </ul>
主管機關	政令宣導會議/不定期 公文函文/不定期 公司股務部門/不定期	法令遵循 林小姐 (02)2506 3320 <a href="mailto:csr@synnex.com.tw">csr@synnex.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會</li> <li>• 配合主管機關監理與查核</li> <li>• 呈報主管機關網站</li> <li>• 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 經濟績效</li> <li>• 能源與排放</li> <li>• 誠信經營</li> </ul>
非政府組織	公司官方網站/不定期 CSR信箱/不定期 永續報告書/每年	公共關係 劉小姐 (02)2506 3320 <a href="mailto:csr@synnex.com.tw">csr@synnex.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設立專用聯絡電子郵件信箱</li> <li>• 於集團官網發布公司最新訊息，保持公司資訊即時暢通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工人權</li> <li>• 申訴機制</li> <li>• 能源與排放</li> </ul>

## 重大議題邊界與GRI對應

重大議題	對應GRI特定主題	衝擊範圍						
		組織內	組織外					
		員工	股東及投資人	政府機關	供應商	經銷商	消費者	非政府組織
經濟績效	GRI 201經濟績效	○	○		○	○		
法規遵循	GRI 419 社會經濟法規遵循 GRI 307 有關環境保護的法規遵循	○	○	○	○	○	○	○
誠信經營	GRI 205反貪腐	○	○	○	○	○	○	○
創新服務	自訂重大主題	○	○		○	○	○	
客戶隱私	GRI 418 客戶隱私	○		○		○	○	
全球市場參與	自訂重大主題	○	○		○	○		
員工多元化與平等	GRI 405 員工多元化與平等	○		○				○
員工人權	GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫與強制勞動 GRI 412 人權評估	○		○				○
勞資與勞雇關係	GRI 402 勞/資關係	○		○				○
氣候風險與機會	GRI 201 經濟績效	○	○		○	○		

The background of the slide features a photograph of two dolphins leaping from the ocean. They are captured in mid-air, with their bodies arched and tails pointing downwards. The scene is set against a sunset sky, with the sun low on the horizon, creating a warm, golden glow. The water below is dark blue with gentle ripples. The overall mood is serene and dynamic.

# CH1

## 永續治理

- 1-1 關於我們
- 1-2 公司治理
- 1-3 稅務管理
- 1-4 風險管理作為
- 1-5 誠信經營與反貪腐
- 1-6 法規遵循情形
- 1-7 資訊安全

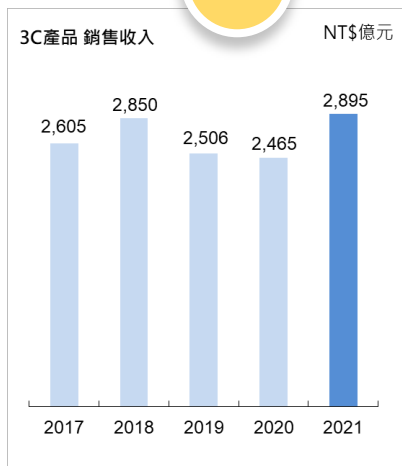
## 1-1 關於我們

聯強國際成立於1988年，為亞太第一大資訊、通訊、消電、半導體產品的通路集團，針對高科技產業供應鏈提供整合型服務。2021年聯強國際合併營收新台幣4,088億元，營銷通路涵蓋台灣、大陸港澳、澳紐、泰國、印尼、越南、印度中東北非、土耳其等51個國家與地區，並在全球三百多個主要城市設有業務據點。

↑ 17%

銷售量值表

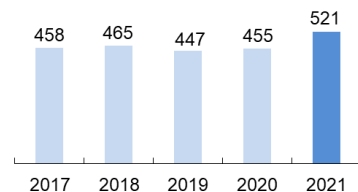
↑ 36%



台灣地區

↑ 14%

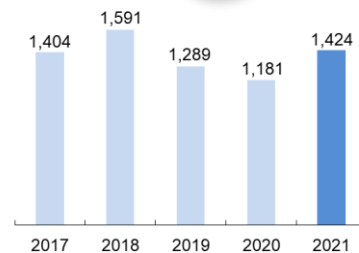
NT\$億元



香港/大陸地區

↑ 21%

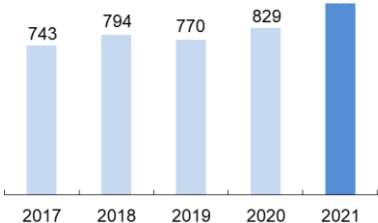
NT\$億元



紐澳印尼地區

↑ 15%

NT\$億元





## 永續重大議題 / 全球性市場參與

由於市場環境變化快速、為了追求公司持續穩健成長，聯強除了秉持多產品、多通路的經營策略，「多國市場發展」也是重要的一環。以創造更大的發展空間，同時有效分散經營風險。

### 政策

聯強全球通路布局以亞太地區為主，並拓展至印度、中東等地區。長期業務發展計畫以「穩健持續成長」為主軸，一方面持續強化內部營運管理的扎實度，另一方面持續尋求產品面、通路面多面向的突破機會，並尋求跨事業單位間的整合綜效，擴大經濟規模優勢。

### 目標

後疫情時代，各類適應市場與商業實踐的新常態逐步成為主流。市場研究機構IDC預測，企業未來五年的IT投資決策也因此將重塑優先事項，將重點放在「重返成長」和適應「新常態」的科技投資及營運/商業模式。未來企業將更積極透過數位科技來加強組織發展，加速成長並重構領導能力。

### 權責單位 與資源

由本公司海外事業管理室負責規畫管理，並由財務、營銷、運籌、風險、人資、商務、技服等七大品管室支援與執行。

### 行動計劃

聯強在集團總部建立七大品管室及五大中心，透過堅實的功能主管單位與完善的系統工具，有效管理集團各事業單位的營運績效與品質，以穩健踏實的步伐逐步擴大經營版圖。

中國大陸、印度、中東、泰國、印尼、越南等聯強已跨入的新興市場雖然競爭激烈，但整體市場環境逐漸走向成熟、合規，聯強穩健扎實的營運管理機制所產生的優勢將逐漸發酵擴大，進而帶動市佔率的提升。

### 管理方針 評估機制

聯強2021年全球通路事業合併營收達新台幣4,088億元，持續擴大規模經濟效益。

## 永續重大議題 / 經濟績效

我們追求適當的利潤來支援公司的成長；提供員工良好的工作環境和終身發展的機會；滿足股東的期望、協助供應商擴大市場佔有率以及提供客戶卓越的服務。

### 政策

以擴大營收成長率為主軸，輔以提升或維持營業淨利率，使營業淨利金額極大化，提升股東權益報酬率。近年大力推動『精實、敏捷、躍進』計劃，透過數位優化、資訊串接與AI大數據分析，全面提升運作效率，以發揮經濟規模效益。

### 目標

聯強國際將持續優化數位能力，加速布局『營運服務平台』，推動為上下游夥伴量身訂做的服務，深化與供應鏈的合作、擴大市占，以業績增加帶動獲利成長。

### 權責單位 與資源

由本公司營銷品管室負責規畫管理，並由通路事業、元件事業、集團帳務中心、財務統控中心支援與執行。

### 行動計劃

1. 全力發展營運服務平台，擴大原廠、客戶、協力廠商、跨領域夥伴的參與，以服務贏取客戶信任與信賴。
2. 加速發展招募服務業務，包含雲服務招募業務、門號招募業務、3C 產品保險招募業務等。
3. 因應後疫情時代到來，擴大引進相關應用領域軟硬體產品，包括視訊會議、智能行動辦公、遠距學習、智能家居等。
4. 運籌服務事業擴大推動雲倉服務、到宅服務業務、技術服務業務等，並持續普及服務運作智能化。
5. 擴大對主要原廠、客戶提供訂製化、智能化的分析管理資訊服務，以及即時化、透明化的服務進程資訊服務。

### 管理方針 評估機制

公司最高治理機構為董事會，其職責為指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。並由審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。公司並設有稽核室主要評估及改善風險管理、控制、治理過程之有效性。外部則有會計師查核簽證。

## 永續重大議題 / 誠信經營

誠信經營是聯強重要企業價值與經營基本原則，承諾並遵守法令及道德標準，杜絕違反政府法令與公司規範之情形以保證公司日常之永續經營。



政策

建立誠信經營之企業文化及健全企業發展，永續經營；本公司內部訂定誠信經營守則及行為準則並宣導公司誠信經營的企業文化與價值觀，要求同仁在商業道德、勞工關係、內部控制、公司治理及社區參與等，都遵守此道德與行為準則。



目標

無違反政府法令與公司規範之情事。



權責單位  
與資源

權責單位：稽核室

持續完善相關規章及制度、推動法遵宣導通告及誠信教育訓練、稽核室定期及不定期進行重點查核，落實內部稽核與營運風險管理。



行動計劃

本公司訂有「行為準則」及「檢舉制度辦法」，任何人發現違反本公司行為準則及誠信經營守則及任何法律之情事，可向本公司管理階層、內部稽核主管、相關單位或本公司提供之檢舉管道進行檢舉。本公司已建立獨立檢舉信箱及受理檢舉處理程序。



管理方針  
評估機制

對於檢舉情事經查證屬實，檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。若屬重大違規情事、公司有受重大損害之虞且涉或高階主管時，本公司受理單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向審計委員會報告。

## 永續重大議題 / 法規遵循

守法為公司經營之基本要求，亦是各利害關係人對公司的期待。違反法規將造成公司損失、影響公司形象、帶來負面觀感，對於公司之永續經營影響甚大。



政策

聯強長期積極關注產業發展及各項產業政策、法令之變更，於積極開發並拓展業務的同時，亦嚴格遵循相關法令之規定，為落實法令遵循政策，本公司已配合各項國內外法令訂立及更新、檢討各項內部規範，隨時針對法令更新或修訂進行通告宣導，使各單位均能即時掌握法令之最新規範。本公司2021年於社會及經濟領域無因違反法規而受重大罰款或制裁之情事。



目標

無因違反法規而受重大罰款或制裁之情事。



權責單位  
與資源

權責單位：風險品質管理室

風險品質管理室依法令規定，不定期發布公司法規遵循重要通告，以確保各單位均能恪遵相關法令之規定，各部門依業務需要提供員工相關教育訓練，確保每位員工都了解相關法規。



行動計劃

本公司對全體員工持續透過內部網站、內部定期管理會議宣導，以及風險品質管理室已設置：資安及智財保護委員會、性騷擾防治委員會及廉潔小組不定期發布公司法規遵循重要通告，使其充分瞭解法令遵循觀念及違反行為之後果。








管理方針  
評估機制

訂定「公司治理守則」、「行為準則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任守則」等公司內部規範，各後勤管理單位，依據權責專業範疇，隨時檢視與增修，以符合現行公司政策與作業流程。

## 永續重大議題 / 客戶隱私

客戶個資為營運環節中重要的保密項目，聯強透過縝密的教育訓練，搭配系統機制持續升級，把關客戶資訊安全。聯強於2016年起導入ISO27001:2013 資安管理系統並遵循架構進行管理，並取得其證書並持續維持證書有效性。

 政策	<p>聯強內部營運系統與開放外部人士使用之系統皆以嚴密權限管理機制進行管控，限縮內部人員或外部客戶資訊查詢與閱覽範圍。</p>
 目標	<p>對客戶端之運作以數位設備與機制取代紙本。最終端配送或到府服務之外勤人員使用之資訊僅包含配送或安裝需求，其餘個資皆由內部營運系統管理，並且定期隱碼封存。</p>
 權責單位 與資源	<p>權責單位：營運品質管理室、商務品質管理室；資源：風險品質管理室</p>
 行動計劃	<p>【教育訓練】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新人訓練增列2項：資訊與客服部門個資法教育訓練(第1週)；資訊安全概念應用&amp;開發流程(滿2個月)</li> <li>2. 資安小組定期培訓：由各品管室主管代表組成的資安小組，委由資誠顧問主講及課後評量(每年定期進行)</li> </ol> <p>【系統機制】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶個資保護升級：權限管控機制，確保隱私資訊遮蔽</li> <li>2. 資訊遮蔽機制強化：以數位化資訊取代傳統紙本運作，降低客戶隱私外洩風險</li> </ol>
 管理方針 評估機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置申訴機制、系統認證ISO27001:2013、內部稽核人員認證及證交所公司治理評鑑，確保客戶個資受到嚴謹保障。對消費者之個資保護將定期審視是否有提升改善空間。總部將不定期檢視以確保整體運作流程符合個資保護之規範。</li> <li>2. 維修中心以及授權的第三方服務廠商皆必須遵循當地對個資保護法的相關法令，維修機器時不得碰觸客戶資訊做不當儲存。</li> </ol>

## 歷年績效表現



## 2021年聯強獲利創歷史新高

聯強2021年稅後淨利突破百億大關，達到173億元，較2020年大增91億元，翻倍成長112%，創歷史新高紀錄。每股盈餘10.35元，每股配息5元，亦創下新高紀錄，殖利率約7.1%。聯強2019年起大力推動的「精實、敏捷、躍進」計劃，是營收與各項獲利指標同創新高的主要因素。

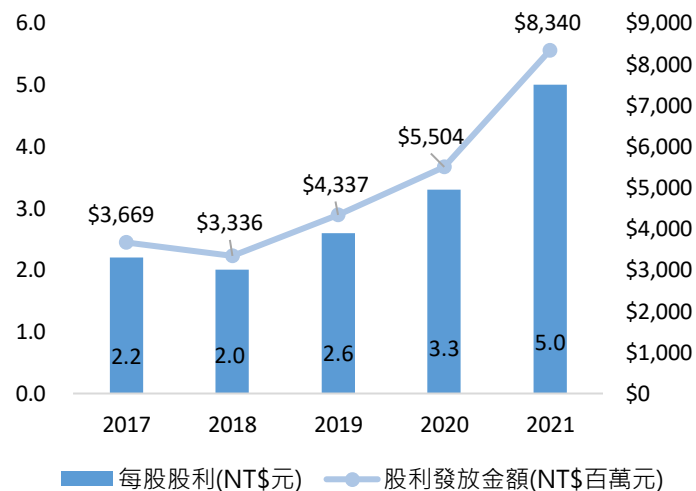
### 經濟績效

(NT\$ 百萬元)

		2019	2020	2021
直接經濟價值之產生		341,157	335,174	409,912
營業收入	銷貨淨額	339,995	334,201	408,812
	利息/股利/租金收入	1,162	973	1,100
直接經濟價值之分配		335,774	330,437	404,878
營運成本	銷貨成本(不含存貨跌價/迴轉)	325,280	319,277	391,231
員工薪資與福利	員工薪資、獎金、福利....	5,220	4,862	5,159
支付給資金提供者	利息費用、股利	4,052	4,848	5,994
政府往來	租稅(不含遞延)、罰款	1,222	1,450	2,493
經濟價值之保留		5,383	4,737	5,034

備註：依據GRI準則GRI 201-1經濟績效編制

### 現金股利



備註：為股利所屬年度

聯強國際為台灣第一家股票上市的專業通路商(1995年)，成立三十三年來，持續深耕通路經營管理，經營管理成效迭獲肯定，連續多年獲選為「台灣最佳國際品牌 (Best Taiwan Global Brands)」與「台灣最佳標竿企業」；苗豐強董事長及杜書伍總裁以卓越的經營管理能力，被喻為「台灣資訊產業開拓史十大關鍵人物」，杜書伍總裁於2016年、2018年與2020年連續三屆獲《哈佛商業評論》評選為「台灣執行長50強」，並於2020年榮膺工業技術研究院院士，2021年獲交通大學頒授名譽工學博士學位。

### 聯強國際股份有限公司

創立時間	1988年
董事長	苗豐強
總經理	杜書伍
最大股東	神通電腦股份有限公司
資本額	166.79億元
營業額	4,088億元(2021年)
員工人數	1,280人(2021年底)
總部地址	台北市民生東路三段75號4樓
主要營運範圍	台灣
所有權與法律形式	本公司為股份有限公司，亦為公開發行公司，台灣證券交易所股票代碼2347

### 聯強國際參與之公協會組織

組織	加入日期	適用之國家或地區
兩岸企業家峰會*	2013年7月	台灣與中國大陸
中華民國公開發行公司股務協會	2005年8月	台灣
台北市電腦商業同業公會	1988年10月	台灣
台北市進出口商業同業公會	1989年2月	台灣
台北市電器商業同業公會	1992年3月	台灣
桃園市工業會	1998年2月	台灣
台中市工業會	2008年2月	台灣
台中市電腦商業同業公會	1992年1月	台灣

\*兩岸企業家峰會主要為促進兩岸交流，由聯強國際苗豐強董事長擔任監事，協助推動兩岸企業合作



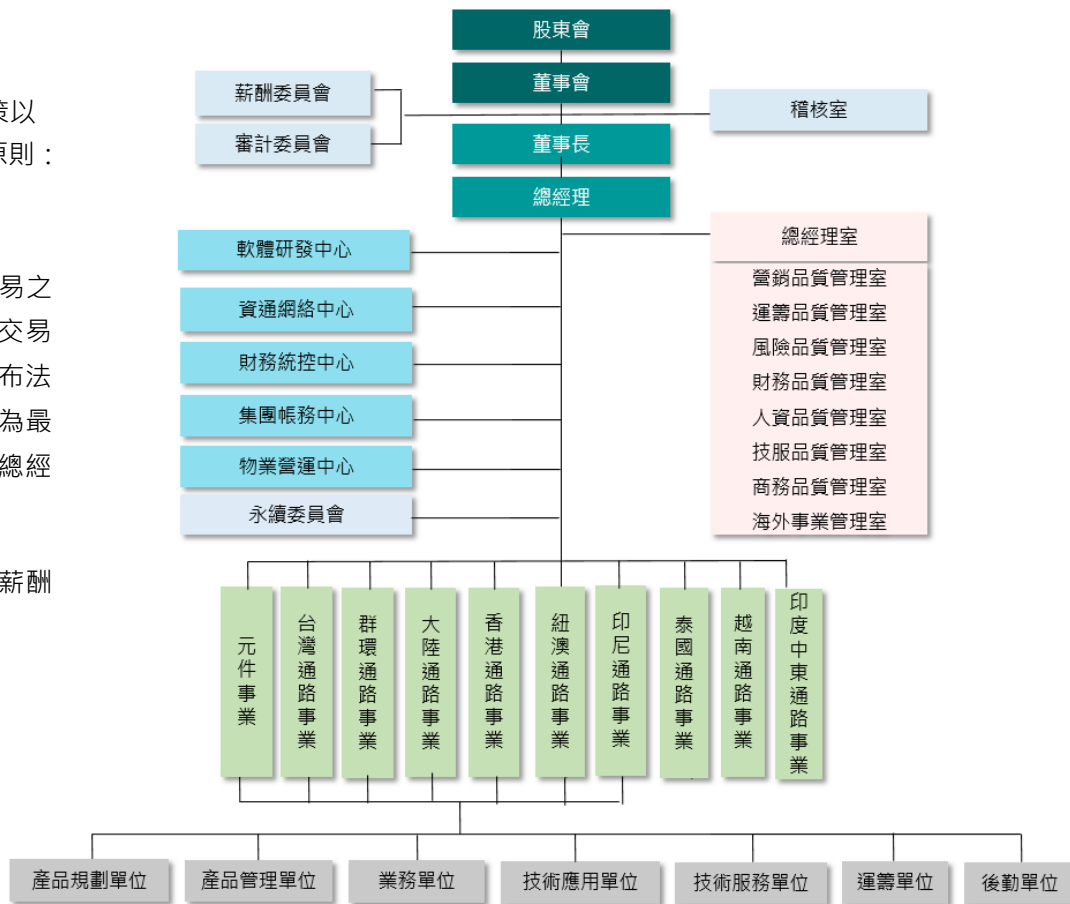
## 1-2 公司治理

公司治理是企業永續經營的基石，聯強國際的治理政策以「上市上櫃公司治理實務守則」為基礎，並依循以下原則：

### 公司治理架構

聯強國際係為在臺灣證券交易所（下稱證交所）公開交易之上市公司，並發行海外存託憑證（GDR）於盧森堡證券交易所。公司治理規範與作為係遵循金管會與證交所所發布法令為主，以股東會為公司最高意思決定機關，董事會為最高業務執行機關並選任董事長為公司對外代表及委任總經理對內經管公司業務，公司治理結構如右。

本公司為求公司治理架構之完整，依法於2011年成立薪酬委員會加強公司治理制度之完整。



## 董事會組成與運作

聯強國際董事會目前計由 7 位董事所組成，董事會男女性別比例為 6:1，其中並有獨立董事 3 名，任期 3 年，並具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之專業技能。對董事所應具備之資格及經驗，除符合法規要求外，並由股東會依據聯強所需之能力與經驗選任之。董事會成員之基本資料、學經歷、專長與酬金等資訊之揭露，可參閱公開資訊觀測站 (<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>) 之 2021 年度年報。

本公司每季至少召開一次董事會，2021 年度共計召開 6 次董事會，除確實遵守本公司所訂定之「董事會議事規則」外，對於董事會之決策過程中需利益迴避議案均依規定執行。

職稱	姓名	法人董事	功能性委員會成員	出席率	備註
董事長兼策略長	苗豐強	美豐投資(股)公司	無	100.00	2021/7/20 新任 應出席次數 3 次
董事、總經理	杜書伍	無	無	100.00	2021/7/20 連任 應出席次數 6 次
董事	周德虔	神達電腦(股)公司	無	100.00	
董事	楊香芸	神達電腦(股)公司	無	100.00	
獨立董事	葉匡時	無	審計委員會召集人、薪酬委員會委員	100.00	2021/7/20 新任 應出席次數 3 次
獨立董事	宣建生	無	審計委員會委員、薪酬委員會召集人	100.00	
獨立董事	沈臨龍	無	審計委員會委員、薪酬委員會委員	100.00	
董事長	苗豐強	無	無	100.00	2021/7/20 解任 應出席次數 3 次
獨立董事	魏永篤	無	審計委員會召集人、薪酬委員會委員	100.00	
獨立董事	焦佑鈞	無	審計委員會委員、薪酬委員會召集人	66.67	
獨立董事	張安平	無	審計委員會委員、薪酬委員會委員	100.00	

註：本公司於 2021 年 7 月 20 日全面改選

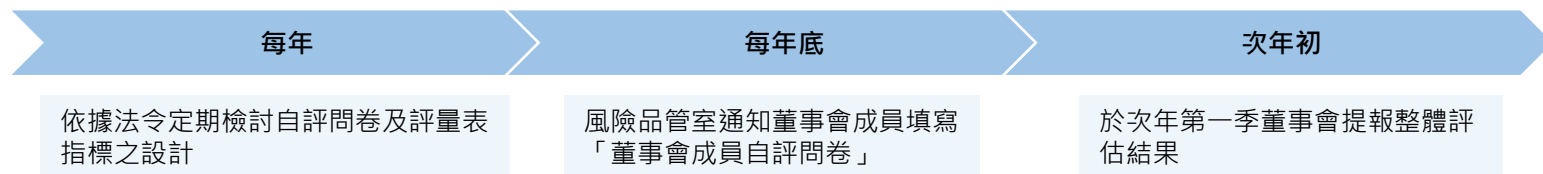
## 董事會成員多元化核心能力表

職稱	核心項目		年齡	國籍	專業背景	兼任員工	獨立董事任期年資			營運判斷力	會計及務析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識				國際市場觀	領導能力	決策能力	兼任其他 公開發行 公司獨立 董家數	
	姓名	性別					三年以下	三至九年	九年以上					科技	金融	電信	創投					
董事長	苗豐強	男	70-79	美國	產業	√				√		√	√	√		√	√	√	√	√	√	2
董事	杜書伍	男	70-79	中華民國	產業	√				√		√	√	√		√	√	√	√	√	√	0
董事	楊香芸	女	60-69	中華民國	產業					√	√	√	√	√			√	√				0
董事	周德虔	男	60-69	中華民國	產業					√		√	√	√		√	√	√				0
獨立董事	葉匡時	男	60-69	中華民國	產業		√			√	√		√			√	√	√	√	√	√	1
獨立董事	宣建生	男	70-79	中華民國	產業		√			√	√	√	√	√			√	√	√	√	√	1
獨立董事	沈臨龍	男	70-79	中華民國	財務會計		√			√	√	√	√		√		√	√	√	√	√	0

## 董事績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂定董事會績效評估辦法，每年定期執行董事會、功能性委員會自評及個別董事成員之自我績效評估。

本公司董事於2021年7月20日全面改選，2021年度評估期間為年7月20日至12月31日，整體董事會與功能性委員會自評及董事成員自我考核，評估結果均為「極優」，並提報至2022年3月8日之董事會。



## 董事會成員進修情形

為持續提升董事在永續經營及公司治理上整體知識，本公司董事依照公司治理相關法令規定完成進修。2021年董事進修情形如下表所述：

主辦單位	課程名稱	進修時數	參與人數
中華民國電腦稽核協會	從國際風險、產業及標準發展趨勢提升企業資安治理能量	3	4
社團法人中華公司治理協會	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施	3	5
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	110年度防範內線交易宣導會	3	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	110年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	1
金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6	3
金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇上午場	3	1
台灣董事學會	【共治年代下華人家族企業如何跨越百年】董監事座談會	2	1

## 審計委員會

協助董事會執行監督及行使相關法令職權

本公司於2015年成立審計委員會接替監察人之工作，2021年度審計委員會開會計有4次，執行情形如下：

1. 稽核主管於稽核項目完成之次月向審計委員會提報稽核報告，審計委員並無反對意見。
2. 稽核主管列席公司定期性董事會並作稽核業務報告，審計委員會並無反對意見。
3. 審計委員會定期每季與會計師以面對面或書面方式進行財務狀況溝通。

職稱	姓名	出席率(%)
召集人	葉匡時	100
委員	宣建生	100
委員	沈臨龍	100
召集人	魏永篤	100
委員	焦佑鈞	50
委員	張安平	100

## 薪資報酬委員會

全數由獨立董事組成

本公司薪資、標準與結構及個別薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。報酬委員會，負責訂定與檢討本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度。

2021年本公司薪資報酬委員會共召開2次，執行情形如下：

1. 無董事會否決委員會決議或該等委員對於董事及經理人之報酬案提出反對或保留意見情事。
2. 本公司董事之酬勞主要係考量公司營運績效、同業水準及個人參與董事功能運作之參與度綜合考量給付之。
3. 經理人之酬勞視公司營運績效及個人績效表現，參酌同業水準給付之。

職稱	姓名	出席率(%)
召集人	宣建生	100
委員	葉匡時	100
委員	沈臨龍	100
召集人	焦佑鈞	0
委員	魏永篤	50
委員	張安平	100

## 公司治理評鑑

公司治理評鑑為國內上市企業公司治理治理績效的指標。在持續努力下，聯強最新評鑑結果取得排名上市企業前21%~35%的成績，在資訊揭露的透明度和即時性，以及強化治理結構等方面進行改善措施，包括：

主題	項目	揭露	
		公司網站	年報
維護股東權益及平等對待股東	揭露禁止董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利之內部規則與落實情形	✓	✓
強化董事會結構與運作	訂定董事會成員多元化之政策，並揭露多元化政策落實情形揭露	✓	✓
	至少兩名獨立董事其連續任期均不超過九年	✓	✓
	揭露獨立董事與內部稽核主管、會計師之溝通情形	✓	✓
	揭露資訊安全風險管理架構，訂定資訊安全政策及具體管理方案	✓	✓
落實企業社會責任	揭露利害關係人身份、關注議題、溝通管道與回應方式	✓	✓
	制訂誠信經營政策，明訂具體作法與防範不誠信行為方案	✓	✓

## 股東結構



## 2022年4月1日股權比例前十大之股東

主要股東名稱	持有股數	持有比率%
神通電腦股份有限公司	260,521,054	15.62
元大台灣高股息基金專戶	75,162,161	4.51
聯華實業投資控股股份有限公司	59,526,125	3.57
匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司受託保管摩根士丹利國際有限公司投資專戶	54,446,558	3.26
台新國際商業銀行股份有限公司受託保管國泰台灣高股息傘型證券投資信託基金之台灣ESG永續高股息ETF證券投資信託基金專戶	36,963,000	2.22
杜書伍	36,156,381	2.17
南山人壽保險股份有限公司	31,650,000	1.90
榮瑄投資有限公司	30,778,086	1.85
苗豐強	28,452,004	1.71
美安投資股份有限公司	21,118,971	1.27

## 1-3 誠信經營與反貪腐

聯強國際之價值觀：「我們執著於誠信的原則，秉持最高商業道德，不以提供誘因而影響他人行為，而違反雇主或公司利益，同樣也不容許我們的員工收受這種誘因」。

創建以來，誠信即是聯強國際堅持的企業經營價值觀。在聯強國際之工作夥伴都必須依循我們所制訂及核備於勞動局之「工作規則」任事，其中訂明關於員工服務時之行為準則、勞工法令規範及反歧視等內容，亦載明員工違反時之懲處規範。

我們要求我們的所有夥伴必須簽訂「廉潔承諾書」，以求確實做到聯強國際的誠信價值標準要求。我們並定期舉行週會及月報等，使全體同仁均能定期與各級主管溝通工作與誠信事項，並設有內部稽核部門專責處理相關事宜。我們經由各種方式的溝通，建立起聯強國際全體之共識。

(一) 本公司訂有「行為準則」及「檢舉制度辦法」，任何人發現違反本公司行為準則及誠信經營守則及任何法律之情事，可向本公司管理階層、內部稽核主管、相關單位或本公司提供之檢舉管道進行檢舉。

(二) 公司訂有「廉潔承諾書」，明訂所有上下游夥伴及員工均應忠實執

行各項交易行為，不得為任何不誠信行為，並已建立良好採購制度。為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員並做定期查核前項制度遵循情形。

(三) 本公司已訂定檢舉制度辦法並建立獨立檢舉信箱及受理檢舉處理程序。

檢舉信箱 [anti-corruption@synnex.com.tw](mailto:anti-corruption@synnex.com.tw)

檢舉人之安全應予以保護，若檢舉人為本公司人員，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。承辦檢舉案件之相關人員應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉事項內容。違反前二項規定，本公司應視情節輕重進行內部懲處。

2021年接獲申訴案件數統計狀況：

主題	接獲申訴總數	經處理(或審查)申訴總數	已解決申訴總數
反貪腐	0	0	0
環境問題	0	0	0
社會問題	0	0	0



## 1-4 稅務管理

### 稅務管理政策

聯強國際致力遵循各營運據點之當地稅法規定，計算正確之稅賦並如期申報繳納，以實際行動支持有助經濟成長之稅務政策。依公司稅務治理政策，聯強國際及海內外子公司應遵循以下原則：

- 遵循國際租稅準則及各地稅務法規，依法申報及繳納稅款，善盡納稅義務人之社會責任。
- 透過事前租稅評估，避免重覆課稅，承擔合理的稅賦成本，創造股東價值。
- 遵循財務報導準則之規定，定期揭露稅務資訊以提升公司透明度。
- 強化稅務管理單位專業知識，以具備即時發現及因應各項稅務議題之能力。
- 對稅務法規之變化、重大交易及決策，或與稅務機關有不同法規見解時，評估影響及擬定應變決策。

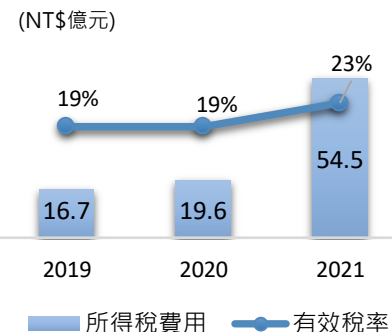
### 稅務治理

聯強國際財務長為稅務管理負擔最終責任，帶領合格且經驗豐富的稅務專業人員執行日常稅務行政與管理，履行公司稅務義務。此外，聯強國際亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

聯強國際的董事會委託審計委員會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。其監督審查項目亦包含稅務遵循。

### 所得稅費用

聯強國際各營運據點所在地之法定稅率皆不同，隨著每年度獲利分佈變化有效稅率亦隨之波動。公司2021年之所得稅費用為新台幣54.5億元，有效稅率為23%。



## 1-5 風險管理與作為

因聯強國際所屬為通路產業且為股票上市之公開發行公司，財務議題之風險管理為聯強國際重要之營運焦點，我們分別有利率、匯率與通貨膨脹之相關風險分析與管理政策(請詳本公司2021年度年報)。

除財務風險外，其他風險與聯強國際之營運攸關者表列如下：

風險項目	風險因素	2021年對公司之影響	因應措施
政府政策及法律變動	本公司為擁有強大物流運籌能力之通路業，目前本公司所在之各國政府產業政策均傾向於鼓勵發展高附加價值之物流運籌，尤其以台灣及大陸較為積極。故就現階段而言，政府政策及法律變動之風險尚屬有限。	並無重大政府政策及法律變動。	本公司仍將持續觀察及分析各國政府政策及法律之未來走向，以利即時反應。
科技改變	本公司所經營之產品領域大多屬高科技產品，故科技改變所引起之產銷變化，例如未能取得革命性新產品之代理權...等，將對營運產生風險。	本公司之產品代理權互有增減。	「多品牌、多產品」係本公司產品經營之重要政策，故本公司所代理之產品囊括全球大多數知名品牌，而各大品牌通常掌握了科技優勢，故將有效降低本集團之經營風險。
企業形象改變	本公司所經營之資訊及通訊類產品，由於最終客戶為消費者，故企業形象對本集團之營運至為重要。	本公司企業形象持續穩定良好，未發生重大損害企業形象之事件。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強客服部門之服務技巧，並充份發揮客戶意見反應及消費者申訴信箱之功能。</li> <li>2. 遇有重大消費糾紛案件，立即組成跨部門專案小組明快處置，避免事態擴大。</li> </ol>
進行併購	併購將使本公司能迅速擴充代理品牌及產品範圍，擴大市場佔有率。但亦存在併購價格過高、負債低估、及整合失敗之風險。	本公司並無併購之情形。	不適用。

風險項目	風險因素	2021年對公司之影響	因應措施
擴充廠房	高效率及高品質之後勤運籌運作係聯強之核心競爭優勢，有效提升服務之附加價值，擴大市場佔有率，進而提升整體經營績效。但亦有擴充過速導致資金週轉不良、利用率偏低或閒置之風險。	本公司新建或擴建各運籌中心，支出約計NT\$403百萬元。	擴充前：審慎評估投資效益及成本。 擴充後：導入已有之成功運作經驗及管理，使其迅速發揮效益。
進貨或銷貨集中	進貨集中之風險為失去代理權或代理之產品失去競爭力時，對業績有重大之影響。 銷貨集中之風險為失去客戶時，將對業績有重大影響。	本公司進銷貨並無過於集中之問題。詳「最近二年度本集團主要進銷貨客戶名單與金額」之統計。	「多品牌、多產品」及「開放式通路經營-建立綿密經銷網」為本公司之經營策略，故亦有效避免進銷貨集中之風險。
資訊安全	資訊安全風險係指可能影響整體企業組織之資產、流程、作業環境之威脅。本公司之業務運作高度依賴資訊系統的建置與發展，故資訊安全的管控相當重要，以避免企業產生資訊機密性、完整性或可獲得性之損失。	本公司通過資安相關稽核無重大缺失，亦無違反資訊安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 已於2016年導入ISMS 資訊安全管理系統，並定期取得ISO27001 認證，目前證書有效期為2019年8月至2022年8月。</li> <li>2. 每月執行資訊環境軟硬體安全性與防毒更新，並透由APP 推播加強同仁資安意識，宣導落實執行。</li> <li>3. 持續追蹤市場最新之資安訊息與威脅，即時評估影響範圍及制定因應措施，確保公司資訊環境與資安變化同步。</li> <li>4. 每年評估公司之風險事件，建立風險事件庫，掌握企業可能存在之風險事件與等級，並持續追蹤改善。</li> <li>5. 強化公司資訊環境之備援機制及落實BCP 演練，確保天災人禍發生時，公司營運能持續不中斷。</li> </ol>

風險項目	風險因素	2021年對公司之影響	因應措施
訴訟或非訟事件	本公司及本公司董事、監察人、總經理、實質負責人、持股達10%以上之大股東及從屬公司之重大訴訟、非訟事件，將對公司整體形象、股東權益及聯強股價有重大損害	詳下說明	本公司已建立通報機制，將秉持著誠信且迅速公開的處理方式，將損害減到最低

截至年報刊印日止已判決確定或目前尚在繫屬中之訴訟、非訟或行政爭訟事件說明如下：

1. 昆山昆豪機電有限公司於2015年11月24日在香港高等法院對Syntech Asia Ltd.(簡稱SAL)提出起訴，主張SAL違反與昆豪達成之口頭銷售承諾，要求賠償美金2,964千元。SAL認為昆豪請求並無理由，遂於2016年2月1日向香港高等法院提出抗辯，申請剔除昆豪的申索。本案已於2021年5月31日以美金850千元達成和解，並於2021年6月7日支付和解金竣事，此案終結。
2. 江蘇省蘇州市相城區人民法院於2017年11月13日受理紫光數碼(蘇州)集團有限公司起訴聯強國際貿易(中國)有限公司買賣合同糾紛案，紫光認為所收貨物並非合同標的物，要求返還貨款；法院認為本案已由公安機關立案偵查，於2018年1月22日裁定駁回。2020年8月紫光以公安撤銷刑事調查為由，重新陸續起訴請求人民幣28,926千元、17,401千元、5,593千元及其違約金。前述案件已於2022年3月由江蘇省蘇州市相城區人民法院判決本公司終審敗訴，本公司已將可能之損失金額估列入帳，且將採取提出再審等司法救濟措施。

## 1-6 法規遵循情形

符合主管機關及當地法令是公司健全經營的最基本要求。聯強恪守各項法令，妥善進行風險管控並設置法務人員，提供員工法律教育訓練、法規諮詢與利害關係人往來合約之審查，以達到有效落實法令遵循之目的。另設有內部稽核人員以確保內部控制制度得以持續並有效實施。2021年無違反經濟、環保、社會、產品相關法規。

	公司治理法規遵循	環境法規遵循	社會法規遵循	產品法規遵循
無違反項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反公司法</li> <li>無違反證券金融法規</li> <li>無涉及貪汙事件</li> <li>無政治獻金</li> <li>無反競爭行為</li> <li>無反托拉斯事件</li> <li>無反壟斷事件</li> <li>無客戶隱私權外洩</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反噪音管制法</li> <li>無違反空氣汙染防制法</li> <li>無違反廢棄物清運法</li> <li>無違反汙水防治法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反勞動基準法</li> <li>無使用童工</li> <li>無涉及歧視</li> <li>無侵犯原住民權利</li> <li>無侵犯結社集會自由</li> <li>無強迫勞動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反公平交易法</li> <li>無違反個人資料保護法</li> <li>無違反消費者保護法</li> <li>無違反商品標示法</li> </ul>
違反項目	無	無	無	無
改善措施	無	無	無	無

## 法規遵循教育訓練

形式	說明
線上	透過內部網站更新訊息、內部檢討、規範修改更新和落實執行等步驟，隨時確保我們能夠遵守法律的規範，並向同仁提供相關的訓練課程訊息和宣導資料，要求員工重覆進行測驗至滿分，檢驗並矯正員工對於法令的認識。 相關線上課程或檢測：公平交易法(反托拉斯法)，進出口管制等。 同仁們亦可利用公司內部網站隨時查詢之，以加強對於最新法令的認識。
面授	重要政策或法令的面授課程，包括公平交易、內線交易、個人資訊保護等等課程
講座	邀請外部專家舉行講座課程，提供最新的法令動態和資訊，並且交換心得意見。
外訓	安排人員參與外部訓練課程，以期即時瞭解法規修訂及遵循的最新資訊和細節，隨時因應以符合最新要求

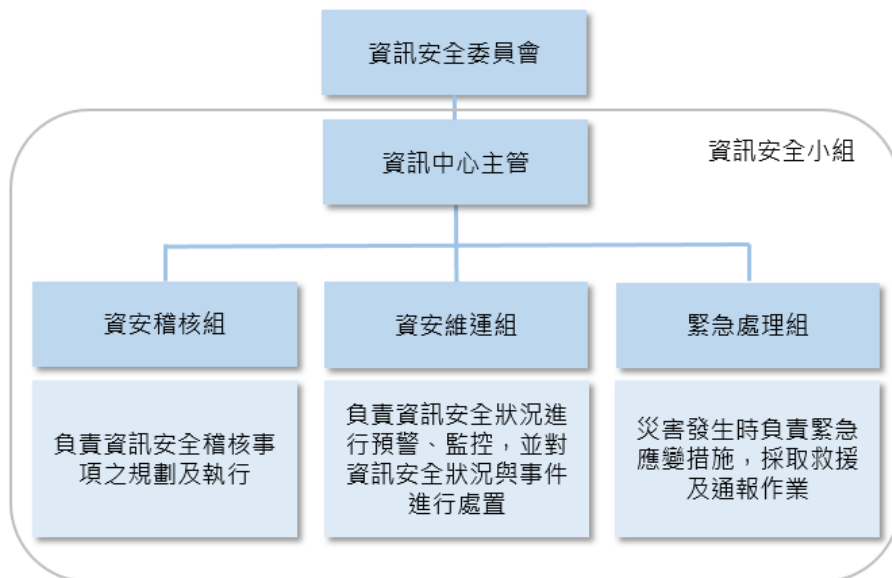
### 2021年度法規遵循培訓成果

- (一)為強化誠實經營及道德觀念，於 2021 年度針對財務部門同仁實施財報自編教育訓練、聯強集團海外控股公司遷址及專審議題、聯強集團反避稅議題之更新、聯強集團稅務議題、技術服務收入/成本會計處理、租賃類型認定(營業型/融資型)及公司重要主管執行內線交易防治宣導，學習人數共計 62 人，總計 89 小時，強化公司治理及風險管控，並建立誠信之企業文化，以建全企業經營。
- (二)針對經理級以上主管進行內線交易防治宣導線上課程，學習人數共 25 人，總計 12.5 小時
- (三)於聯強營運系統發佈予全體員工「內部重大資訊處理作業程序及內線交易防治宣導」。
- (四)對新任董事及經理人於上任時提供相關規範資訊予以內線交易防治宣導。

## 1-7 資訊安全

### 資訊安全風險管理組織

為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，設立資訊安全管理委員會，由資訊中心主管擔任資訊安全小組之召集人，且每年至少一次向董事會報告，組織團隊包含資安維運組、緊急處理組與資安稽核組；資安維運組執行資訊安全系統建置，包含網路管理與系統管理；緊急處理組負責營運持續計劃規範及危機處理程序、執行危機應變措施與通報，並進行事後分析及防範之工作；資安稽核組配合公司稽核單位進行資訊安全稽核工作，包含內部稽核與外部稽核。



## 資訊安全風險管理機制

執行資訊機房、電腦資訊檔案安全、網路安全、郵件安全管理、資訊系統控制存取等管理。

## 資訊安全政策

本公司資訊安全政策為「維護公司資訊之機密性、完整性、可用性與適法性，避免發生人為疏失、蓄意破壞與自然災害時，導致資訊與資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、消失等，影響本公司作業，並導致公司權益損害」。本公司已於2016年導入ISO27001資訊管理系統，並取得ISO27001證書，及維持證書連續有效性。透過ISO27001資訊安全管理系統之導入，強化資訊安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全。

## 資訊安全具體管理方案

項目	具體管理措施
防火牆防護	1. 防火牆設定連線規則。2. 如有特殊連線需求需經權責主管核准始能開放。
使用者上網控管機制	1. 使用自動網站防護系統控管使用者上網行為。 2. 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊中心協助更新。
郵件安全管控	1. 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。2. 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
資料備份機制	重要資訊系統資料庫皆設定每日備份。
重要檔案上傳伺服器	公司內各部門重要檔案存放於伺服器，由資訊中心統一備份保存。
網路傳輸防護	1. 連線通道加密 2. 資料內容加密 及 資料內容電子簽章驗證
資料保存防護	1. 動態資料遮罩：僅能存取有權限的資料 2. 內容加密儲存：機敏資料存入資料庫前，先行加密再做儲存，使用時須解密。



## 數位資訊安全強化・客戶隱私升級

為使客戶資料獲得完善的保護，本公司建置客戶資料管理制度，從企業策略面著手定位組織管理與運作，透過業務流程與資訊系統的分析，檢視個人資料取得、處理、傳遞、儲存的存取控管，並在經銷商網站上揭露客戶資料之隱私權聲明，除承諾將保護客戶隱私外，並清楚說明客戶資料的使用與安全規範等，以保障顧客隱私權。2021年，本公司無侵犯客戶隱私或遭客戶投訴隱私遭侵犯之情事發生。

## 緊急通報程序

建立資安事件通報機制，當發生資訊安全事件時，通報資訊安全小組-緊急處理組，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。

## 因安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施：無此情形

資訊安全事件	資訊洩漏的數量	個資佔資訊洩漏數量的百分比	因資訊洩漏受影響的客戶數
0	0	0	0

# CH2

## 創新服務

產品與服務管理方針

2-1 產品與服務模式創新

2-2 打造卓越服務品質

2-3 完善的供應商管理



## 永續重大議題 / 創新服務

聯強順利展開策略轉型計畫，以「營運服務平台(Management Service Platform · MSP)」重新定位在供應鏈中的角色定位與價值發揮，針對供應鏈運作的各種難題、痛點、損耗、沒效率，提供多元化的解決方案。

 政策	<p>「營運管理服務平台」因應產業發展趨勢，利用本身資訊串聯整合能力，整合內部各項營運管理機制，並擴大結合供應鏈上下游廠商、協力廠商、不同專業領域的異業夥伴，為客戶提供各種商機開拓服務、商務運作服務、分析管理資訊服務等。</p>
 目標	<p>持續研發創新接應各業態的營運管理服務平台，建構資訊高度整合通透、商務運作扎實高效、決策管理資訊智能化的服務平台，以達成供應鏈平穩運作為目標，為平台的參與者與企業創造雙贏，永續經營成長獲利。</p>
 權責單位 與資源	<p>權責單位：各事業部及總部營運規劃單位 資源：軟體研發中心</p>
 行動計劃	<p>-營運服務平台</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 零售業務：電商服務、連鎖業務服務平台</li> <li>② 商用業務：購案詢價服務、購案履交服務平台</li> <li>③ 元件業務：供需資訊服務、訂單履交服務平台</li> <li>④ 招募業務：雲服務、門號招募業務、保險招募業務服務平台</li> <li>⑤ 決策管理資訊服務平台</li> </ul> <p>-資訊串聯平台與機制的研發及應用(探針匯訊技術、訊息發送平台、APP、API系統串接、RPA機器串接)</p> <p>-商務流程自動化、敏捷化</p> <p>-營運管理智能化(AI技術導入應用)</p>
 管理方針 評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>1)MSP服務對象數(品牌商、製造商、銷售商及協力廠商、異業夥伴)</li> <li>2)MSP涉及的業務規模及運作量</li> </ul>

## 2-1 產品與服務模式創新

### 服務能力創新

- 以「營運管理服務平台(Management Service Platform · MSP)」提供各種商機開拓服務、商務運作服務、分析管理資訊服務。
- 多元化運籌服務，擴大宅服及雲倉項目，持續普及服務運作智能化。
- 對平台成員提供訂製化、智能化的分析管理資訊服務，及即時化、透明化的服務進程資訊服務。
- 「AI 智能實驗室」，積極發展人工智能決策管理機制。

### 產品通路創新

- 發展招募服務業務，包含雲服務、門號、3C產品保險招募業務等。
- 因應後疫情時代，擴大引進相關應用領域軟硬體產品，包括視訊會議、智能行動辦公、遠距學習、智能家庭等智能生活相關產品布建完整產品線。

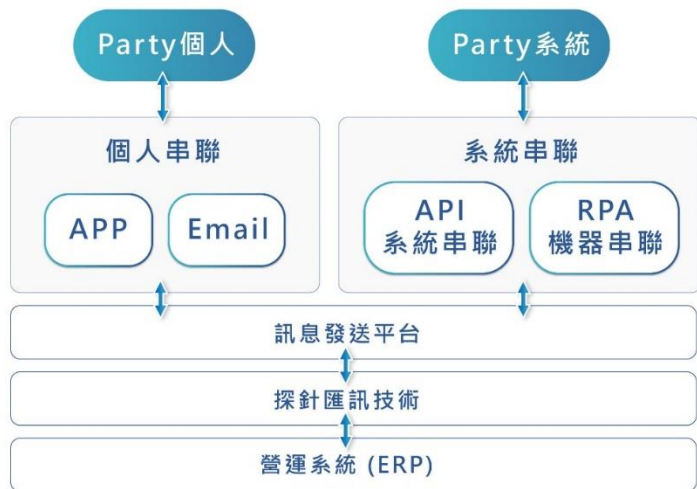


## 資訊串聯及數位工具應用

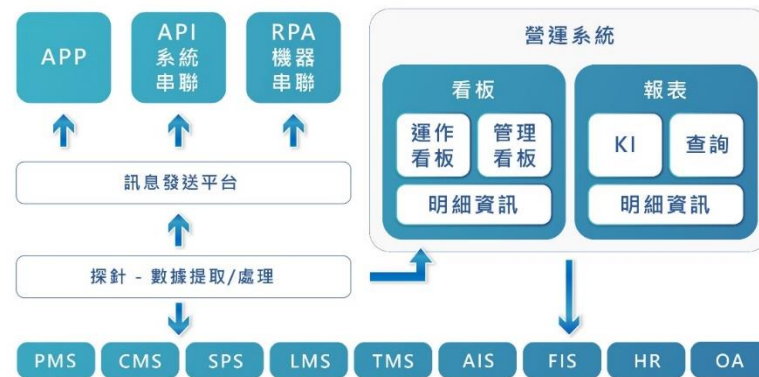
2020年聯強積極推行「敏捷」計畫，透過數位優化，增進商務運作流程自動化程度，加速推進上下游間資訊串接的廣度與深度，促進跨企業的流程改造與數位轉型，全面性提升運作效率，為2021年「躍進」計畫及「營運管理服務平台(Management Service Platform·MSP)」的策略轉型，奠定了良好的基礎。

- 技術研發，透過五大資訊串聯軟體機制，將資訊傳遞推向即時、精準、有效運用的層次。
- 推動探針技術研發應用，進行多系統資料提取與處理

### 【資訊串聯平台與機制】



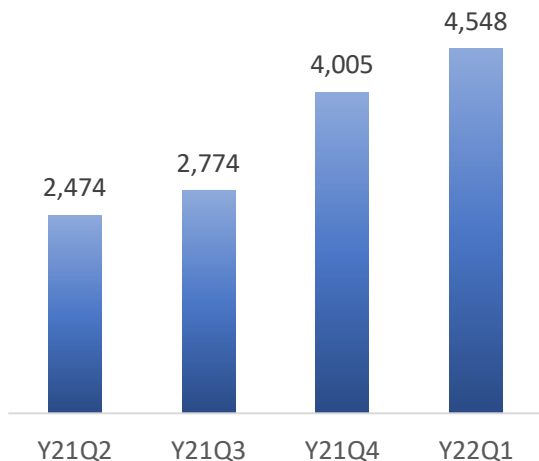
### 【探針匯訊機制】



## APP行動服務

持續積極發展APP行動服務工具，聯強內部全面推行員工應用，依職務範疇特製專屬APP功能，加快對市場訊息與客戶需求的回應速度，提供客戶即時準確的服務。對外因應MSP服務業態的拓展，透由APP對平台成員提供訂製化、智能化的分析管理資訊服務；當中以經銷商APP服務最具規模，目前已開發11項功能，2021年開通用戶數已達4,005家，透由行動工具可即時掌握商務運作上每個環節所需資訊，操作的便利性，亦增加經銷商對聯強的黏著度，服務功能可個別設定使用者權限，提升資安防護。我們以提供平台成員一個資訊通透及對稱的MSP為目標，建構一個公平可信賴的交易平台。

【經銷商APP開通用戶數】



## 資訊串聯成果

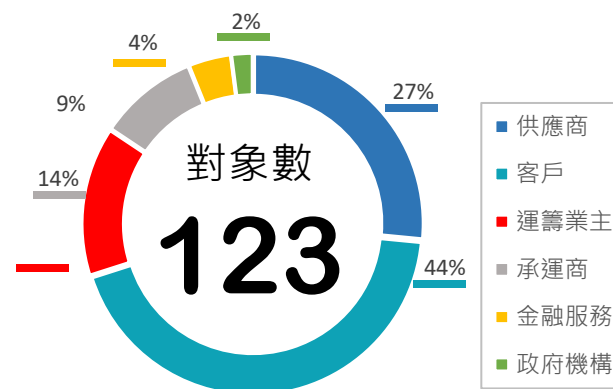
### 擴大API 資訊串聯應用規模

截至2021年底，資訊串聯的對象已達123家，涵蓋供應商、客戶、承運商、運籌業主、金融服務及政府機構；對接規模包含91類707種資料；促進跨企業的流程改造與數位轉型，全面性提升運作效率。

#### 【集團API資訊串聯應用規模】



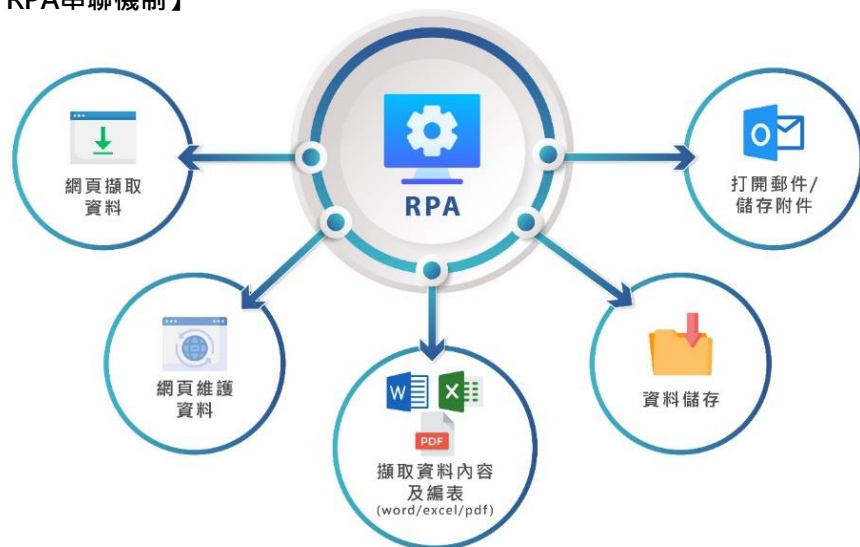
#### 【資訊對接對象類型比例】



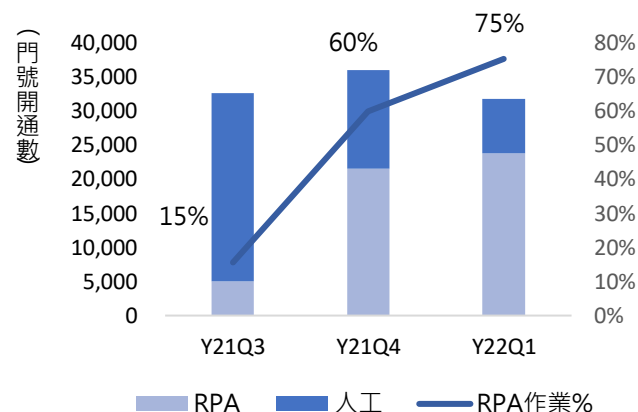
## 擴大RPA(Robotic Process Automation)機器串聯應用

借助機器人學習、模擬及執行基於規則性及邏輯明確的業務流程，取代人員在電腦上進行重複性的作業，除了提升執行效率、消彌不確定因素及優化作業品質之外，更能將人力投注在高知識性及高創造性的工作上，能夠創造更大的工作價值。自2021年第3季起，臺灣通訊事業部推展RPA應用，進行招募業務服務平台與系統商間的申辦資訊串聯及申辦進度追蹤作業，至2022年第1季涉及RPA作業件數占比已達75%，集團亦同步將RPA機制導入各BU。

### 【RPA串聯機制】



### 【門號業務服務平台\_RPA作業概況】





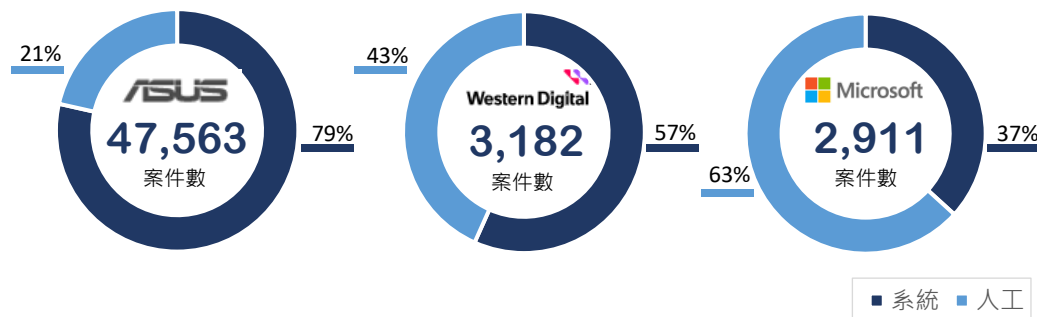
## 商務流程自動化

2021年推進上下游間資訊串接的廣度與深度，加速資訊串聯的應用，當中進銷帳務系統透過外部與聯強的資訊串接，及內部各服務平台間的資訊串聯，除降低運作成本，資訊串聯促使商務運作的數位足跡更加清晰，亦提升帳務處理的細緻化及通透度。自2019年至2021年與各大供應商間的帳務作業自動化比例均大幅提升，由3%快速攀升至46%。

### 【帳務處理自動化概況】



### 【自動化程度TOP3供應商】



### AI 技術整合應用

自2019年成立「AI 智能實驗室」，2020年積極發展人工智能決策管理機制，2021年AI技術延展至異常偵測及早發現問題；避免缺失及復發；應用在決策管理及稽核領域，與人員持續性的稽核作業達到相輔相成的效果。

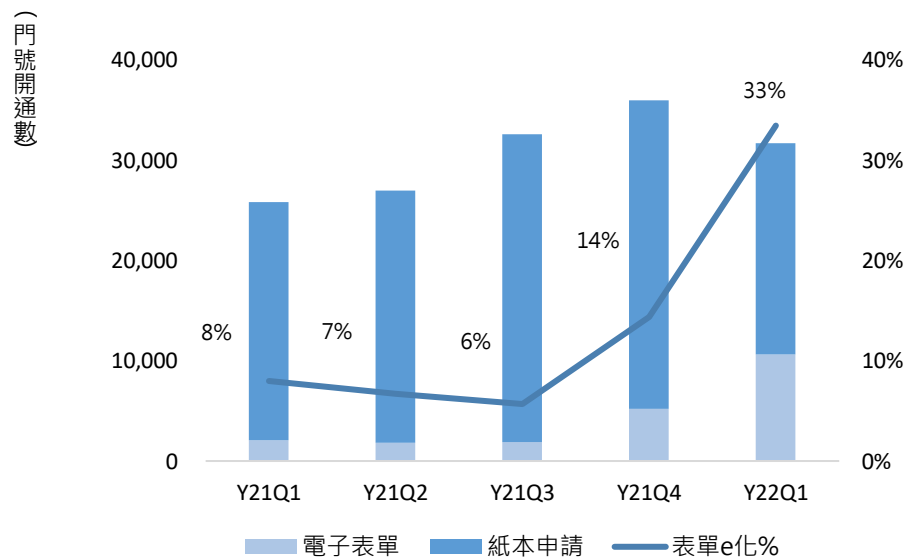
具體研發成果：

- ✓ 主力客戶管理機制
- ✓ 重量材積異常偵測
- ✓ 應收帳款風險偵測

## 門號申辦表單e化

響應聯合國永續發展目標，將原本需要大量紙本作業的門號申辦業務，進行表單e化，大幅降低用紙量及運輸派車收取紙本申裝書，以達節能減碳，善盡企業對地球環境、社會永續發展扮演更正向積極的角色，2022年積極擴大推展門號申辦表單e化，相關執行成效如下：

【門號業務服務平台\_申辦表單e化概況】



## 聯強電競聯盟-GAMFORCE電競嘉年華，聯強集結9大品牌火力全開

2021年電競盛事「GAMFORCE電競嘉年華」，於松山文創園區盛大登場。「聯強電競聯盟」號召全球電競領域頂尖品牌共襄盛舉，包括INTEL、CORSAIR、Kingston金士頓、SAMSUNG台灣三星、Seagate、SteelSeries、WD\_Black、XBOX以及ZOTAC等九大品牌，帶給玩家們最精彩的電競饗宴。

電競產業近兩年在疫情推波助瀾下，市場需求持續飛速成長。「聯強電競聯盟」自2018年成立以來，加入的知名品牌超過30個，從軟體到硬體、系統到周邊，都是全球最頂尖的電競品牌。聯強電競相關商品營收自2019年起，年成長率均達3~4成以上。即使2021下半年台灣受到疫情影響，許多實體展會活動紛紛喊停，但是完全不影響資訊及電競商品的買氣，甚至在更多品牌加入合作、電競產品線越來越齊全之下，2021年聯強電競產品營收再創歷史新高。



## 結合VR眼鏡，推出第一人稱視角無人機，舉辦20場互動體驗會 讓一般民眾也能體驗飛行員的駕駛飛機的快感

過去無人機僅能以第三人視角或透過手持控制器觀察飛行路徑，聯強與DJI推出FPV無人機，透過VR眼鏡直接與無人機連線，在無需專業訓練下，也能暢快享受飛行的快感。為了讓民眾更方便體驗，在全台舉辦數十場飛行體驗會，讓民眾近距離體驗飛行。

此外，聯強更與富邦產險合作推出50萬保額的第三人責任險，讓休閒娛樂更有保障。

### ▼▼▼現場活動照片▼▼▼



## 與 Intel 微軟合作打造物聯網生態系

藉由結合英特爾與微軟物聯網解決方案聚合商的資源，聯強國際將「銷售物聯網各垂直應用解決方案」此新商業模式，推廣至印尼、泰國、越南等海外分公司，服務網已涵蓋亞洲八個主要國家與市場，整合上游至下游資源，提供最完整的物聯網服務，並媒合台灣 SI 夥伴與東南亞海外分公司拓寬國際市場，佈建661個成功案例，獲得客戶及市場高度肯定。

2021 Intel頒發物聯網解決方案聚合商獎項，聯強勇奪「最佳卓越表現獎(Top Performance Award)」獎項。此外，聯強印尼獲得「最佳市場行銷獎」，轉投資的新聚思亦獲得「最佳新創科技獎」。多元觸角深耕全球，共榮物聯生態圈佈局策略，前瞻科技穩健成長，聯強充分利用深耕多年，在技術合作夥伴生態系統的經驗與優勢，提供最高效組件的聚合商服務，從端到端，為客戶提供最完整且即時部署的物聯網解決方案。



## 2-2 打造卓越服務品質

聯強持續深耕「智慧家庭·通達到府」的最後一哩路，由旗下全資子公司—通達智能運籌提供智慧家庭相關產品的全方位解決方案：

- ✓ 滿足業主從智能倉儲到售後服務的業務需求
- ✓ 提升台灣家電消費市場到宅服務的整體水平

2021年疫情三級警戒，長時間居家生活擴及上課與工作，電腦設備的出貨配送量激增；大眾消費亦轉向選購配置高階家電等居家選品。通達智能運籌於疫情期間發揮服務平台綜效，全力支援民生經濟：

- ✓ 支援 5項防疫專案：配送電腦主機、螢幕、筆電、伺服器，協助建置新北大型疫苗注射站、衛福部、醫院等電腦設備

### 雲倉服務



服務213個業主  
遍布亞太區

### 到宅服務



突破105萬  
家戶里程碑

### 服務中心



全新開幕2間  
多模式直營服務



CRIF中華徵信所評選



業主肯定



宅服進軍精品家電

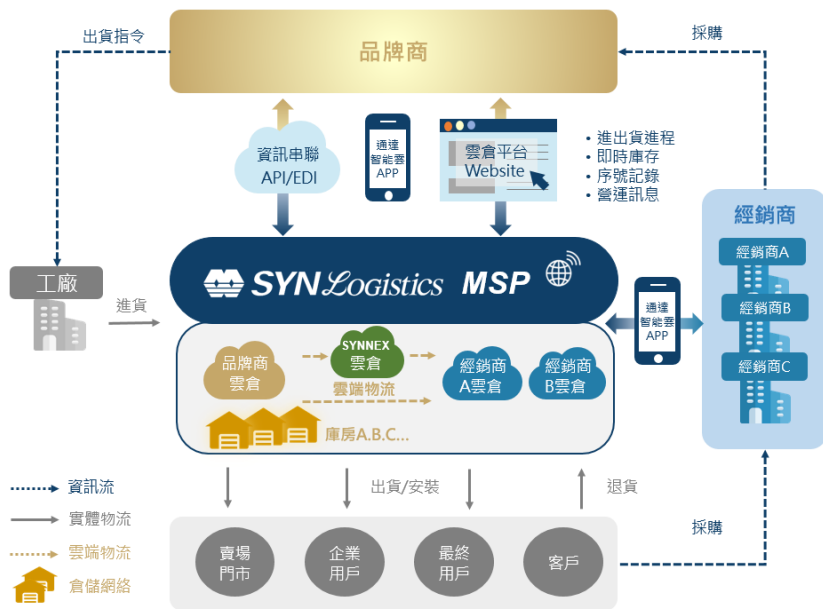


宅服進軍數位樂器



## 通達雲倉服務平台

智能倉儲軟體指揮硬體 效率.節能再提升



雲倉核心機制概念為「最適的庫存配置與出貨路徑」，以達成從供應鏈上游至最終銷售端之間的最低交易成本與物流損耗。「少一個節點，少一段物流」，透過雲倉機制減少各個交易環節間不必要的倉儲運作與運輸貨流，大幅度減少碳排放與自然資源耗用，落實節能減碳的共同目標。綜觀2021年：

- 亞太區貨主數：213個
- 亞太區雲倉實體據點數：74個
- 機制綜效：搭配最適出貨倉機制，雲倉物流網絡涵蓋度完善

聯強集團(含通達)大陸營運據點的雲倉規模尤能彰顯成效，屢獲貨主肯定，其中最大量的業主針對面板總代理商調查雲倉物流服務滿意度，2021年最新結果如下：

- 聯強集團蟬聯第一(共4家總代理)
- 聯強集團於四項構面皆獲評最高分
- 聯強(通達)物流到貨時效平均天數相較第二名快 0.5 天



物流時效  
9.6 / 10



訂單正確  
9.8 / 10



貨物完整  
9.9 / 10



服務規範  
9.6 / 10



## 到宅服務平台 全程數位資訊通達最後一哩

累計服務**突破百萬戶** 平均每**55秒**進入一戶家庭



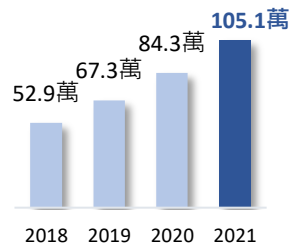
通達宅服平台提供智慧家庭相關產品的技術支援，到宅服務項目包含：環境場勘、到宅安裝、保養維護、售後維修服務等。



2021年疫情三級警戒，通達宅服全面防疫升級，讓家戶安心接收民生經濟必需品



到宅服務 累計家庭戶數

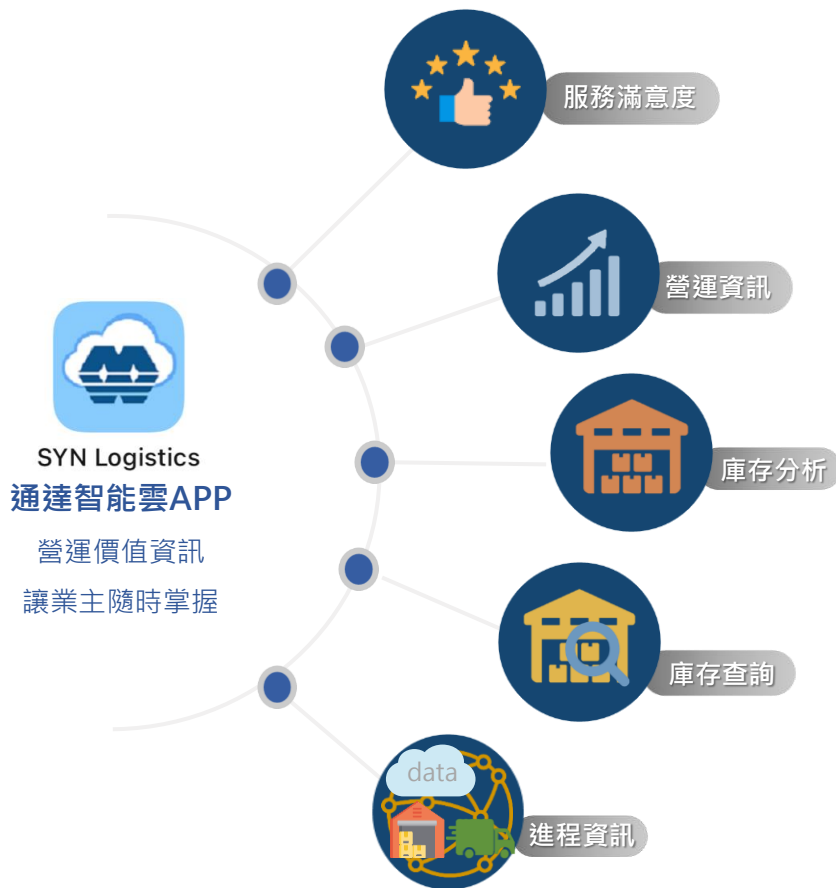


綜觀2021年：

- 家戶服務次數逾 20 萬次
- 年累增幅度達 25%
- 整體效率提升 23%

2020年平均每72秒進入一戶家庭  
2021年提速到平均每55秒





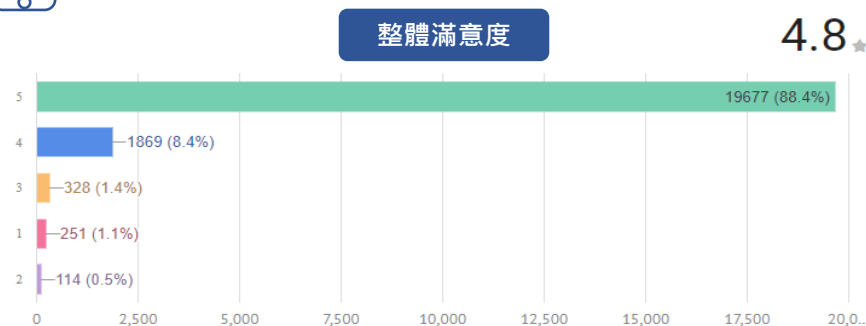
通達智能雲APP於2021年10月正式上線，陸續導入營運據點。APP提供貨主即時、通透的營運價值資訊，並依據資訊重要程度設定推播頻度(週/月)

- 2021 | TW：完成導入貨主 5 家
- 2022 | CN：陸續導入貨主 37 家
- 持續優化方向：進階營運功能





## 到宅服務客戶滿意度 好評再創 **4.8 / 5** 分



2020年導入到宅服務滿意度評價機制，針對到宅服務完成的用戶，調查整體與三大構面的滿意度。蒐集用戶真實的反饋與建議，聯強系統智能偵測立案並建構客戶服務關懷機制，以期達到有效溝通、改善與良好互動之善性循環。

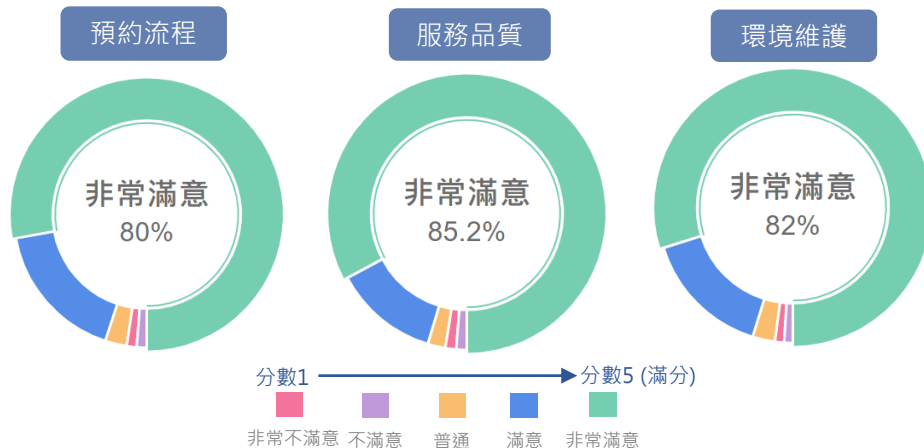
綜觀2021年整體評價結果：

- ✓ 2021全年到宅服務滿意度平均分數為4.8分（註）
- ✓ 高滿意度總分4分以上佔96.8%
- ✓ 低滿意度總分2分以下佔1.6%

檢視服務細節的三大構面：

- ✓ (一)預約流程 (二)服務品質 (三)環境維護
- ✓ 三大構面獲得滿分佔逾80%(5分)
- ✓ 三大構面低滿意度均管控在1%之內(2分以下)

註：評價結果自2021.01.01至2021.12.31客戶回填之滿意度，經資誠會計師確信



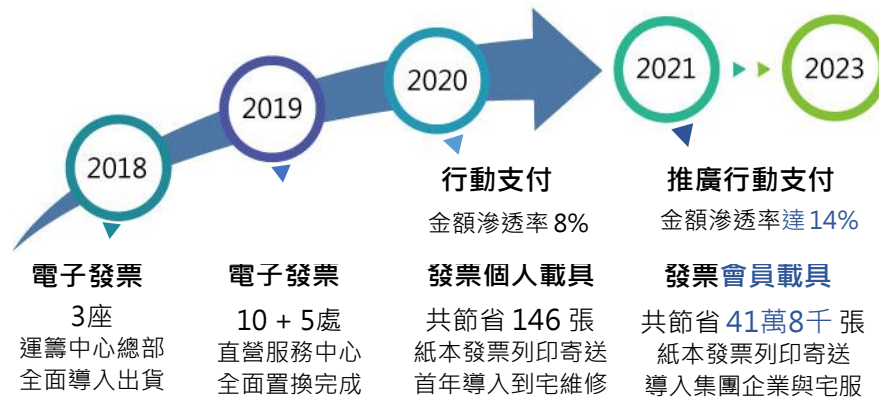


## 首創到宅服務 提供行動支付

### 2021再次領先業界 導入發票會員載具



體察消費者維修家電時常超過千元的大金額需求，2020年第四季，到宅服務業務首先導入行動支付機制，提供線上刷卡付款。2021年第三季，宅服業務擴大導入發票會員載具機制，串聯業主帳務，簡訊通知消費者發票資訊，每期自動比對發出中獎通知。2021年疫情三級警戒，到宅維修線上刷卡比例提高20.3%，有效減少接觸，保障消費者與服務代表雙方安全。



2021年觀察：到宅維修自費者刷卡支付約佔3.8%，當金額超過2000元時，刷卡支付比例提高至14%。整體而言，宅修刷卡消費習慣尚未普及，主要與年齡層消費習慣有關。通達身在服務第一線將持續推廣。

#### 綜觀2021年：

- ✓ 宅服數位交易金額滲透率 14%
- ✓ 線上刷卡金額總計逾 608萬元
- ✓ 宅服收款案件雲端發票佔比25%
- ✓ 採用資安保障之第三方金流平台 SSL 256 bit加密技術, PCI DSS 資安認證

#### 展望3年行動計畫(2023)：

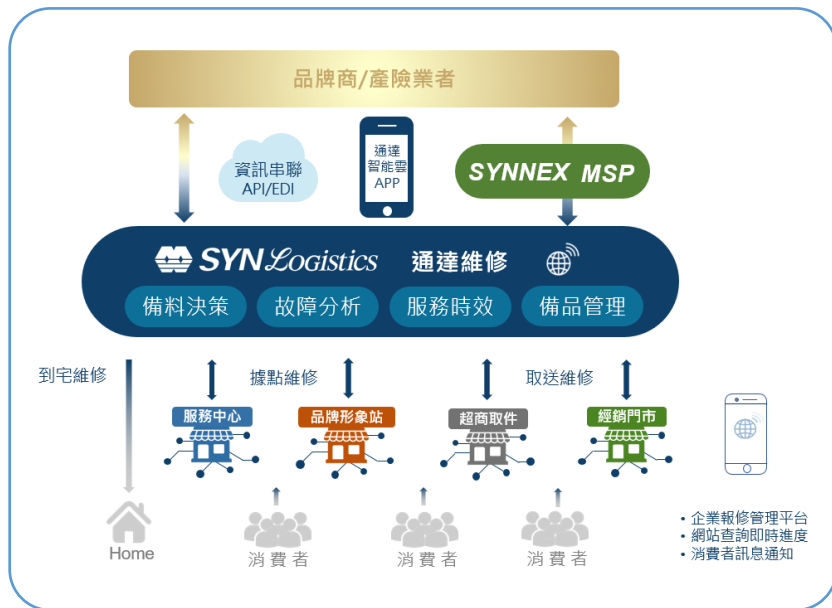
- ✓ 促進宅服數位交易，目標滲透率50%
- ✓ 響應政府推廣發票數位存取達90%
- ✓ 提供資安認證與即時便利的支付方式

註：宅服收款案件資料範圍僅包含宅修，到宅安裝導入評估中



## 通達服務中心全新形象 售後服務多模式經營

致力完善售後服務多元性與便利性



### Y2107 通達桃園



- ✓ 選點於綠建築標章的大廈
- ✓ 交通便利，與業主展售中心比鄰

### Y2112 通達台中



- ✓ 選點於市政府街區
- ✓ 緊鄰捷運交通便利



通達智能運籌前身為聯強國際的運籌事業部，原「聯強保固·快速維修」、「賣多少，補多少」的快速服務，在業界已有盛名。2021年第三季，聯強維修中心正式轉型成通達直營服務中心，提供更多元便利的售後服務管道，扮演品牌商與終端消費者之間的重要橋梁。

綜觀2021年：

- ✓ 具備14大品牌原廠授權認證
- ✓ 8間直營服務中心：服務逾8萬5千人次
- ✓ 5間品牌形象中心：服務逾6萬1千人次

## 2-3 完善的供應商管理

聯強國際銷售的產品，橫跨資訊、通訊、消費性電子、元組件四大領域，提供客戶多品牌、多產品與一次購足的便利。目前聯強國際集團銷售全球300個領導品牌，包括Intel, Microsoft, HP, IBM, Apple, Asus, Acer, Lenovo, Samsung, Seagate, WD, Kingston, Huawei...等。截至2021年底，聯強供應商超過300家，統計前30大主要供應商分布於台灣、美國、中國大陸、韓國、香港。若以採購金額看占比，聯強(含子公司群環)前30大供應商，最大宗來自於美國，其次是台灣供應商。



## 供應商管理

聯強除加強企業自我管理外，在往來合作對象的選擇上，本公司並非側重利潤，而是以合作對象企業社會責任的履行程度，作為是否長期合作的一項重要評估指標。在評估供應商對社會責任的履行上，主要朝著以下幾個項目作為評估：

### 1. 產品標示與商品檢驗

聯強本業為產品代理與通路商，因此對於產品與服務行銷及標示，在與供應商的合約中載明，供應商須符合商品標示法及經濟部商業司公告實施之資訊、通訊(3C)商品標示基準及其他相關規定；另依法向經濟部標準檢驗局申請商品檢驗及其他驗證。以保障消費者對於產品使用的充分了解。

### 2. 「廉潔管理、乾淨交易」

透過聯強代理商角色來鏈結原廠及客戶，共同創造一個和諧的交易環境，除了遵守廉潔承諾，更要遵守相關法令規範，務求做到守法務實的企業本分。

### 3. 「綠色環保、能源再利用」

在選擇原廠及供應商時，會關注供應商是否遵守歐盟環保規範及各國環保法令，以永續經營為目標，擴大整體的綠色供應鏈績效。

聯強(含子公司群環)前30大供應商，合約內容包含產品標示、商品檢驗、環境保護與廉潔承諾規範統計比例如下表。

合約內容	產品標示法	商品檢驗	環境保護	廉潔承諾書	合併
家數	10	9	4	11	12
比例	33%	30%	13%	37%	40%

註：合併百分比的計算方式為合約書內容有符合任一項，即納入。



## 來自合作供應商的榮譽肯定

2021年聯強持續獲得合作供應商的肯定殊榮，彰顯出聯強致力於創造企業價值鏈，以及經營和供應商之間的永續夥伴合作關係。

2021年來自供應商的肯定	
慧與科技股份有限公司	FY21 HPE 最佳代理夥伴
	FY21 HPE Aruba Disty of Year Best Channel Coverage
台灣惠普資訊科技股份有限公司	FY21 代理商最佳策略夥伴獎
	FY21 HP 全產品最佳成長獎
INTEL SEMICONDUCTOR (US) LLC	Intel IoT Solution Aggregator Award-Top Performance
	第十四英特爾物聯網峰會,最佳合作獎
	2021 DDR DW及新客戶招募貢獻獎
SEAGATE INTERNATIONAL HEADQUARTERS PTE. LTD	FY21 TEAM OF THE YEAR
台灣微軟股份有限公司	FY21台灣微軟surface最佳代理商獎
伊頓飛瑞慕品股份有限公司	伊頓經銷夥伴業績達成獎

\*得獎包含子公司群環



# CH3

## 幸福企業






- 3-1 員工多元與平等
- 3-2 職場健康與安全
- 3-3 人才培育與升遷
- 3-4 優質福利與薪資報酬
- 3-5 促進勞資和諧
- 3-6 Covid-19疫情應變










## 永續重大議題 / 員工多元化與平等

我們希望建立多元共融環境，將友善包容及平等觀念自然而然地融入每位同仁的日常工作之中。

 政策	<p>支持多元共融，友善平等對待每一位職場同仁的相同與不同之處。</p>
 目標	<p>創造正面的聯強文化，維持現行共融環境</p>
 權責單位 與資源	<p>由人資品管室負責規畫管理，各單位主管協同合作</p>
 行動計劃	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 選用與晉升人才不受性別、文化、國籍等與工作能力無關之因素影響，創造共融環境</li> <li>2. 持續以友善包容的態度協助同仁過渡不同人生階段之彈性需求</li> </ol>
 管理方針 評估機制	<p>定期比對員工組成數據，檢視在職人員年齡分布、性別比例等，維持適切人員組成</p>






## 永續重大議題 / 員工人權

我們希望創造出一個正面的、有其需要性的聯強文化，使每個人有追求自我表現與成長的機會，不因工作能力以外之個人立場與條件而有不公平待遇。

 政策	<p>支持並遵循「世界人權宣言」、「國際人權公約」、「全球盟約」與「勞動基準法」等相關法令規範，訂定相關管理政策，杜絕歧視並保障員工合法權益。</p>
 目標	<p>無任何重大違法情事</p>
 權責單位 與資源	<p>由人資品管室負責規畫管理，各單位主管協同合作</p>
 行動計劃	<p>在人權相關管理機制上，我們營造友善環境，要求達到保障工作權益、反就業歧視、提供安全安心工作環境、重大營運變化的最短預告期符合勞動法規、不強制勞動等目標及保障措施。</p>
 管理方針 評估機制	<p>建立暢通的員工申訴機制，接獲申訴將以保密方式調查及因應，確保相關人員權益 杜絕一切強制勞動，確保合法的員工聘用活動</p>

## 永續重大議題 / 勞資與勞雇關係

長期以來，聯強國際追求的就是「穩健、持續、成長」的經營基調，我們堅信：「有好的員工才有好的部門，有好的部門才有好的公司」。

 政策	<p>落實員工關懷，提供同仁發展才能的舞台，持續帶給員工職涯成就感與滿足感。並基於以員工為本的理念，建構出多元平等、溫馨穩健的職場環境，重視員工安全及培育發展。</p>
 目標	<p>希望每一位在聯強工作的同仁，都能透過能力的成長與視野的拓展，而達到7P的終極目標 ( Planning/規劃, Professionalism/專業, Perfection/完美, Performance/績效表現, Profit/利潤分享, Pleasure/工作樂趣, Prestige/熱愛工作 )</p>
 權責單位 與資源	<p>由人資品管室負責規畫管理，各單位主管協同合作</p>
 行動計劃	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 聯強EMBA觀念文章，引導正確認知</li> <li>2. 週月報制度，培養整理分析習慣</li> <li>3. 功能培訓，提升專業能力</li> <li>4. 執行團隊建設活動，凝聚整體向心力</li> </ol>
 管理方針 評估機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過四大報告制度，檢視能力提升、角色轉換之意識與認知</li> <li>2. 透過職能衡量機制，做為辨識人才能力火候的重要工具，以利同仁清楚認知自我強弱項目，以明確設定精進方向</li> </ol>

### 3-1 員工多元共融與平等

聯強經營事業所秉持的態度，是基於相信人是具有創意和生產力，且值得信賴。在聯強，每個人彼此互相尊重，認同公司的目標。我們要創造出一個穩定發展而有保障的環境，使得員工在此能追求他終身的價值與成就，同時也希望創造出一個正面的聯強文化，使每個人有追求自我表現與成長的機會。

#### 多元共融

- 1. 共融環境：**聯強選用與晉升人才不受性別、文化、國籍等與工作能力無關之因素影響，創造共融環境。
  - **性別** - 2021年所有經理級以上管理職中女性人數占40%，較2020提高1%；2021年副理級(含)以上女性員工人數占47%，高於女性員工比例。此外，聯強杜絕職場性騷擾，除制訂工作場所性騷擾防治辦法並定期宣導外，申訴案件調查過程顧及隱私採保密方式，若查證屬實將從嚴懲處，確保安心工作環境。
  - **文化** - 身為跨國企業，聯強理解不同的文化背景員工更須經常性溝通互動，增進彼此瞭解，溝通過程貼心留意對象習慣用語、政治文化背景等，促進彼此瞭解及有效溝通。
  - **國籍** - 招募對象不受國籍限制，過去並曾專案招募僑外生，借重其對母國文化背景的了解及語言優勢，促進業務推動。
- 2. 團隊建設：**聯強認知到，許多歧視與誤解往往來自人與人間的不了解，我們積極舉行各類團隊建設活動，包括家庭日、運動會、旅遊活動、趣味活動等，透過非工作上的接觸，增加同仁間的共同話題及互動，間接消彌刻板印象與偏見。
- 3. 友善包容：**以友善包容的態度協助同仁過渡不同人生階段之彈性需求。對於有需求自行照顧幼兒之同仁提供友善育嬰留停環境，透過適切工作調配安排，讓同仁無後顧之憂，滿足短期家庭照顧需求。對於有醫療或休養需求同仁，提供傷病留停選項，使同仁能妥善治療、不須擔心就業權益。

## 人權相關管理機制

在人權相關管理機制上，我們遵循「世界人權宣言」、「國際人權公約」、「全球盟約」與「勞動基準法」等人權標準與勞動條件規範，訂定「永續發展守則」等相關管理政策，並公布於官方網站。要求達到保障工作權益、反就業歧視、提供安心工作環境、重大營運變化的最短預告期符合勞動法規、不強制勞動等目標及保障措施。2021年我們並無因勞工權益或就業歧視，遭受主管機關裁罰或訴訟賠償紀錄。

### 人權相關管理機制說明

#### 保障工作權益

我們希望對社會經濟安定做出貢獻，保障所有人員工作權，本公司期望與員工建立長期承諾，截至2021年12月31日止，員工人數合計為1,280人，其中正職人員占1,245人，超過97%為正職任用，未聘用任何派遣人員；所有員工皆自加入聯強第一天起提供法令應有之完整權益，確保完整受雇權益。

#### 反就業歧視

聘用人員與安排升遷，以工作能力作為依循，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、出生地、性傾向、年齡、婚姻與家庭狀況、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分、社經階級而予以歧視或有不公平待遇。

#### 提供安心工作環境

聯強國際為提供同仁安心之工作及服務環境，訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，辨識及評估可能危害風險並採取預防措施，避免同仁從事工作時，遭受內外部人員之肢體、心理、言語的威脅或攻擊。訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，設置申訴評議委員會，負責處理性騷擾申訴案件，務使同仁處於安心的工作環境。定期針對全體同仁進行杜絕職場霸凌、性別平權等主題宣導與訓練，共同打造平權的工作環境。

#### 重大營運變化的最短預告期符合勞動法規

有關重大營運變化的最短預告期，我們符合勞動基準法相關通知程序，在終止勞動契約前進行事前預告，最短預告期取決於員工資歷，年資三個月以上一年未滿者，於10日前預告；年資一年以上三年未滿者，於20日前預告之；年資三年以上者，於30日前預告之。

#### 不強制勞動

選擇進入一家公司工作，對個人而言是一件生涯大事。我們與人員基於互相尊重、互相信任的前提下遵循法規建立勞雇關係，保證絕無強制勞動、奴役或販賣人口、非法雇用童工等違規情事。

## 2021員工組成資料

類型	分類	男性		女性		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
勞雇類型	正職	719	58%	526	42%	1245	97%
	計時	17	49%	18	51%	35	3%
	派遣	0	-	0	-	0	-
勞雇合約	正式(不定期合約)	679	57%	517	43%	1196	96%
	約僱(定期合約)	40	82%	9	18%	49	4%
國籍	本國籍	718	58%	526	42%	1244	100%
	外國籍	1	100%	0	0%	1	0%
年齡	≤30歲	146	52%	135	48%	281	23%
	31-50歲	510	59%	360	41%	870	70%
	≥51歲	63	67%	31	33%	94	8%
管理職	管理人員	109	60%	72	40%	181	15%
	非管理人員	610	57%	454	43%	1064	85%

1. 除勞雇類型人數包含計時人員外，其餘揭露資料皆為正職人員

2. 管理人員定義為經理級以上人員

## 2021年正職新進員工總數及比例

性別	年齡區間	新進人數	總人數	新進比率
女性	≤30歲	42	135	9.5%
	31-50歲	8	360	
	≥51歲	0	31	
男性	≤30歲	51	146	11.3%
	31-50歲	30	510	
	≥51歲	0	63	
合計		131	1,245	10.5%

## 2021年正職離職員工的總數及比例

性別	年齡區間	離職人數	總人數	離職比率
女性	≤30歲	40	135	14.6%
	31-50歲	35	360	
	≥51歲	2	31	
男性	≤30歲	51	146	15.6%
	31-50歲	55	510	
	≥51歲	6	63	
合計		189	1,245	15.2%

## 3-2 職場健康與安全

聯強自創立以來深刻體悟同仁為公司永續經營的重要資產，如何保障及預防同仁於工作場所中或公出途中受到危害，始終是我們努力思考及推動的重要課題，也是我們能使同仁安心工作的重要承諾，期望藉工作環境改善、教育訓練及管理措施降低職災發生率，並以零職災零公傷為我們的目標。

### 工作環境安全

為提供同仁有一個安全與衛生的工作環境，我們的機電人員每日巡檢工作場所及機房加強用電安全，每日執行公務車輛行前檢查確保同仁用車安全，並定期安排專業合格廠家進行檢修工作，例如每月安排機電公司檢視高低壓設備狀況並適時更新設備、每季進行飲用水水質檢測、每半年清洗自來水塔及檢測水質、年度空調主機及送風機保養，並定期檢查大樓結構安全、傾斜度、管道間結構補強及大樓天花板結構檢查、消防設備、建物設施安全等，以確保同仁能夠安心的工作，以強化工作場所安全性。



運籌中心方面，依年度自動檢查計畫，針對堆高機、消防設施、電氣設備、發電機、電梯、自動倉Crane、空壓機及空調設備等設備進行定期檢查及保養，並設置易燃物儲存櫃、加固與加高護欄防止墜落及加強同仁設備保養安全規範等。

在職業安全教育訓練的部分，2021年職業安全教育外部訓練總人次如右表，另針對公司同仁我們亦舉辦多種教育訓練課程，提升其安全意識，避免不安全行為，相關教育訓練如新進人員職業安全衛生教育訓練、在職人員職業安全衛生教育訓練等，運籌中心更針對工作特性，如：搬重物正確的姿勢教導，並透過每日早晨進行體操熱身運動，以預防搬運造成的肌肉骨骼傷害。此外，無法藉工程控制完全改善的工作環境，我們亦提供護腰與耳塞等個人防護具，以避免及降低搬運造成的腰椎傷害及噪音的危害；高空作業則於作業前落實裝備檢查及安全宣導，並嚴格要求穿戴安全帽及繫上安全帶，預防墜落危害。

為能讓同仁有更好的工作環境，成立職業安全衛生委員會，每季定期進行審議、協調及建議職業安全衛生管理相關事項，並鼓勵同仁能依實際工作現況提供安全衛生管理相關建議，實際參與管理措施建立的過程。成員設有主任委員及執行秘書各一名，其中各地員工代表比例介於56%~57%，皆完全符合員工代表佔委員人數三分之一以上之法規要求。

## 職業安全衛生教育訓練課程

類別	課程名稱	人次
內部訓練	新進人員職業安全衛生教育訓練	68
	在職人員職業安全衛生教育訓練	1,670
外部訓練	職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	1
	職業安全衛生管理員暨職業安全衛生業務主管在職教育訓練	1
	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練	25
	急救人員教育訓練	1
	防火管理人講習訓練複訓	1

## 運籌中心職業安全衛生委員會組成

	委員會人數	員工代表人數	員工比例
台北運籌中心	9	5	56%
台中運籌中心	7	4	57%
高雄運籌中心	7	4	57%

## 職業災害預防

我們每月統計職災案件並依主管機關要求進行申報，2021年總計發生7件職災案件，人數6人，占整體員工總人數之0.5%。其中5件為上下班發生之交通事故、2件為同仁執行勤務中因自身安全疏忽發生意外事故。2021年失能傷害頻率為2.71，損工日數率為98.08(以日曆天計)，因公死亡人數為0。

仔細分析原因多數係來自於員工上下班發生之交通事故(占所有事件發生原因7成多)。因此，為提升員工安全意識並降低類似事件發生風險，我們積極強化內部教育訓練及加強安全宣導。

## 2021年職業災害統計

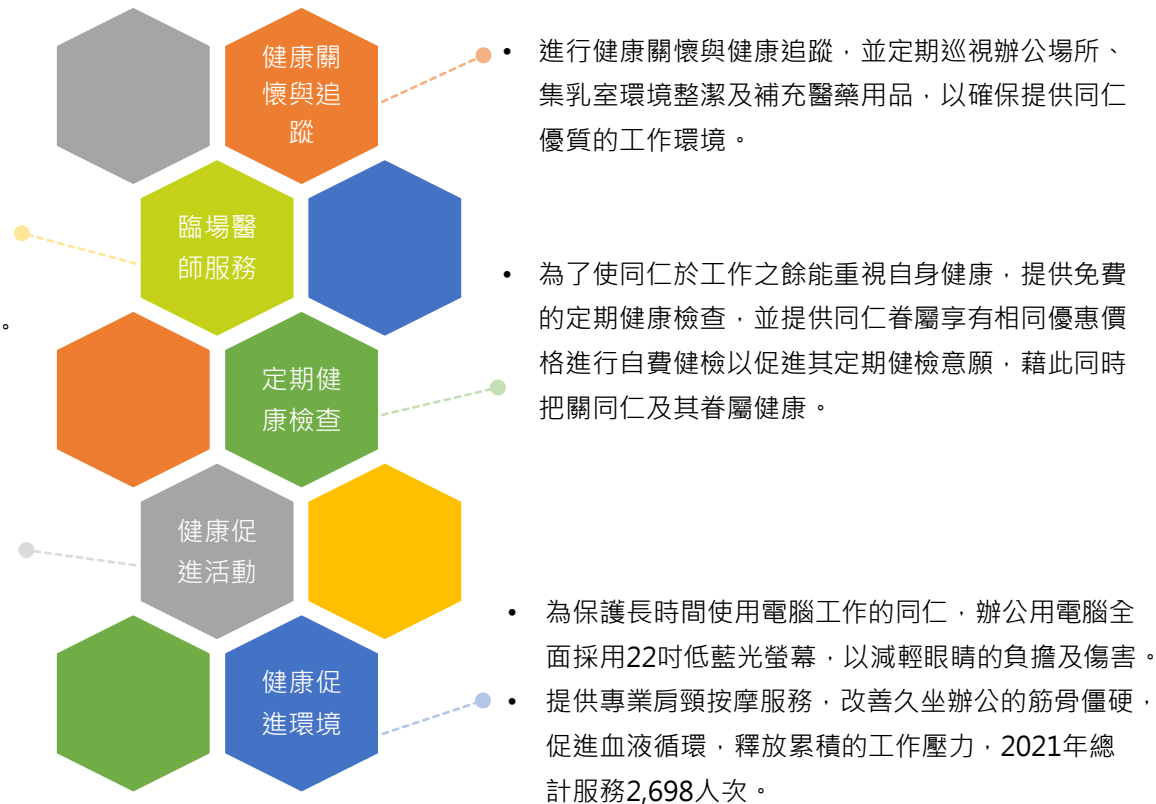
員工	2021年		
	男性	女性	合計
傷害率(IR)	3.40	1.81	2.71
職業病率(ODR)	0	0	0
損工日數率(LDR)	127.68	58.71	98.08
缺勤率(AR)	0.42%	0.45%	0.43%
因公死亡件數	0	0	0

1. 傷害率IR=職業災害件數\*1,000,000/總經歷工時數
2. 缺勤率AR=總缺勤天數/總工作天數\*100%(缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假)
3. 職業病率ODR=職業病總數/工作總時數\*1,000,000
4. 損工日數比例LDR=總損失工作日\*1,000,000/總經歷工時數
5. 上述以每百萬工時為單位

## 職業疾病預防與員工健康管理

檢視全體同仁工作環境及職務性質，並無高職業疾病及高風險相關從業人員，然員工的健康為公司最重視的資產，我們仍投入多項資源進行健康促進相關措施，如下說明。

- 與健康服務醫師合作，安排臨廠服務，提供健康講座及醫師諮詢。亦規畫特定諮詢主題，包括自覺有人因性肌肉骨骼不適與異常工作負荷同仁，以及妊娠中、產後一年內與產後仍在哺乳中的女性同仁等，藉此追蹤掌握健康風險較高的同仁健康狀況。
- 不定期舉辦健康促進活動如日行萬步、減重活動、運動會、家庭日、捐血活動等，並宣導健康保健相關注意事項，以促進同仁的健康意識，並建立正確健康觀念。



### 3-3 人才培育及升遷

聯強視員工為最重要之資產，對於員工培育方面不遺餘力，經過多年努力，已建構出一套完整的員工培育制度(如圖所示)，在激烈的經營競爭中，優異的員工素質，將是我們脫穎而出的最大利器。



## 新人協助方案

新進人員在進入新環境初期，對於同事、主管、制度文化及公司的軟硬體設施往往不夠熟悉，為能減輕新人適應新環境的障礙，聯強採取以下協助措施：

1. 人資關懷：專人電話及郵件進行新人關懷，適時提供協助。
2. 人資小幫手：透過聯強APP單一窗口，即時接收問題並快速回應。
3. 新人假：聯強理解新進同仁難免有事務處理、家庭照顧或休閒旅遊等需求，針對年資未滿一年同仁，優於勞基法額外賦予休假。
4. 新入職安置貸款：考量新入職同仁如就近租屋，初期可能產生租金、家俱等資金需求，特別提供『新入職安置貸款』，同仁可透過無息貸款的方式，緩解資金籌措壓力。



## 多元及系統化教育訓練

聯強堅信：「有好的員工才有好的部門，有好的部門才有好的公司」。從新人報到當天即辦理新人教育訓練，規劃各職務專業培訓，於課程中宣導公司經營理念與價值觀，當中亦包含傳達公司企業社會責任理念。

除面對面的實體課程外，我們更建置知識管理系統讓員工透過線上自主學習，不受硬體環境限制，彈性安排課程，能夠不斷精進，提升專業能力，並長期透過內部教育訓練、月報、專案分享等機制，以達到潛移默化的效果，幫助員工提升職涯能力。

### 2021員工教育訓練平均時數註：含內外訓

員工	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
主管	5616	181	31
一般同仁	24345	933	26
新進同仁	2178	131	16
合計	32139	1245	25

註：主管定義為經理級以上人員

### 2021女性員工教育訓練平均時數註：含內外訓

員工	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
主管	2484	72	34
一般同仁	10827	404	26
新進同仁	1221	50	24
合計	14532	526	27

註：主管定義為經理級以上人員

### 2021男性員工教育訓練平均時數註：含內外訓

員工	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
主管	3132	109	28
一般同仁	13518	529	25
新進同仁	957	81	11
合計	17607	719	24

註：主管定義為經理級以上人員

## 職涯發展

聯強國際擁有暢通的升遷管道，不設置年度限額做為人員升遷的阻礙，而以實際能力成長作為升遷評核的重要依循；2021年升等比率14%。

各單位設有明確職涯發展路徑，軟體研發單位從基層的程式設計、系統設計、系統分析、專案管理以致跨平台的管理，業務單位從內勤業務、通路經營、產品管理、產品規劃到部門經營運作，總部後勤單位從基礎執行到制度設計規劃與海外管理，以及運籌體系從現場運作、線上督導到潛力幹部，提供健全的職涯發展體系。

## 績效管理辦法

針對不同工作類型的專業功能，設有不同的績效評核基準，並依質化及量化指標進行公允的衡量。除了從工作績效進行考核外，亦設有「職能衡量制度」，歸納工作態度、基礎能力、專業能力及主管能力四類職能，每半年進行自我評量、基層主管初評及人事權主管複評。同仁透過自我評核的過程，回顧這一段時間的工作表現及能力成長；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、進行職能面談的重要協助工具。

### 績效評核制度及接受評核人數

類別	績效評核頻率	2021接受評核人數				說明
		男性		女性		
泛業務人員	6次/年	181	100%	214	100%	每期針對業務人員之績效表現進行績效評核，評核方式同時考量個人績效、部門績效及公司績效。
研發與支援單位人員	1次/年	189	100%	234	100%	每年針對後勤人員依個人年度貢獻及整體表現給予績效評核，同樣整體性地考量個人績效、部門績效及公司績效。
運籌作業人員	12次/年	349	100%	78	100%	運籌功能是聯強基礎運作的強大支援，每月針對運籌直接人員作業表現及工作質量進行評核，依其物流、倉儲、維修等不同職務性質及專業，而有不同評核重點。

## 3-4 優質福利與薪資報酬

### 員工薪酬政策

聯強提供具市場競爭力的薪資水平，除固定薪資外，為激勵員工及經營團隊，依據公司經營績效、部門與個人目標達成，針對不同工作類型的專業功能，設有不同的績效評核基準。本公司依當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞最高不超過百分之十最低不低於於萬分之一，及董事酬勞不高於百分之一。員工酬勞以股票或現金為之，董事酬勞則以現金為之，並均應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之。員工酬勞如以股票方式發放，本公司之控制或從屬公司之員工符合一定條件時，亦得分配之，其一定條件授權董事長訂定之。

### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2019	2020	2021	2020與 前一年度相比	2021與 前一年度相比
全時員工人數	775人	750人	697人	-3.2%	-7.1%
全時員工薪資平均數	999千元	1,032千元	1,179千元	+3.3%	+14.2%
全時員工薪資中位數	817千元	862千元	1,006千元	+5.5%	+16.7%

註：非擔任主管職務之全時員工薪資 資訊範圍：台灣聯強國際股份有限公司



## 安心與安全保障

聯強非常重視提供員工充份保障且安心的工作環境，並提倡同仁致力於營造「智慧均衡的工作生活模式」，讓同仁在工作之餘，健康有保障、經濟沒煩惱、家庭照顧無後顧之憂。

保障項目	內容說明
社會保險	足額繳納勞工保險，並依法為全體同仁投保全民健康保險等法定保障。
退休照顧	我們依勞動基準法及勞工退休金條例辦理員工退休事宜，成立勞工退休準備金監督委員會，並於2005年7月起依勞工退休金條例實施新制退休金制度，按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞工保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工，及選擇適用新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶，使員工長期服務無後顧之憂。
員工團險	遠優於一般企業，為所有正職同仁投保至少300萬元壽險，為同仁家庭提供至少3-5年的經濟保障。另考量同仁也會有為家人投保的需求，以優惠價格提供同仁本人及眷屬自費加保壽險與意外傷害險。
健康檢查及健康關懷	每兩年提供同仁定期免費健康檢查，2021年檢查項目包含全套式血液檢查、心血管疾病、癌症篩檢、眼壓檢查、超音波、X光、心電圖等，為同仁的健康嚴加把關，並由醫師及護理師提供異常追蹤之必要協助。

## 無息貸款

- ✓ 為減輕同仁在面臨人生重大階段或事件之經濟負擔，有需求的同仁可申請無息貸款。
- ✓ 申請類別包含購屋、結婚、生育、購車、急難救助、新入職安置...等。
- ✓ 制度開展迄今已有1,290位同仁使用過此貼心服務，貸款總金額超過4億元。

### 無息貸款人次及放款金額

年度	2018	2019	2020	2021	2021 (防疫週轉金)
申請人數	27人	21人	23人	13	82
放款總金額	12,821,000元	10,284,000元	12,568,000元	5,326,000	7,990,000





## 員工關懷與福利

- 提供同仁結婚、喪葬、住院慰問、生育、生日禮金等員工關懷福利。
- 舉辦諸如運動會、家庭日、三節禮品活動、電影欣賞活動、新春聯歡晚會、部門旅遊與團建活動等多元豐富的活動，以凝聚員工向心力。
- 定期提供專業肩頸舒壓按摩服務，改善久坐辦公的僵硬，促進血液循環。
- 提供全日免費咖啡，以及輕食自助福利社服務。



## 工作與生活平衡

- 強調營造「智慧均衡的工作生活模式」，鼓勵同仁適度休假，除依法賦予員工特休假；特別針對年資未滿一年新進同仁，優於勞基法額外賦予休假。



## 打造性別友善職場

- 公司選用與晉升人才不受性別影響，2021年所有經理級以上管理職中女性人數占40%，較2020提高1%；2021年副理級(含)以上女性員工人數占47%。高於女性員工比例。

## 母性保護及生育友善環境

- 積極安排孕期及產後女性同仁，參與專業醫師諮詢評估，以便相關工作調整或環境改善
- 提供生產同仁45個工作天產假，可供同仁休養超過2個月期間
- 設置哺集乳室，提供產後媽媽隱私且安心的舒適環境
- 友善提供彈性的育嬰留停環境，2021年符合育嬰留職停薪申請資格的女性同仁中，有五成以上會接續在生產後申請育嬰假(亦有多位男性同仁申請)，降低同仁工作與家庭照顧間的衝突，使同仁不因短期的家庭照顧因素中斷職涯！

### 育嬰留停及復職留任比率

項目	男性人數	女性人數	合計
2021年度享有育嬰假的員工總數(A)	62	58	120
2021年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	3	31	34
2021年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	1	17	18
2021年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數(D)	1	10	11
2020年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數(E)	0	20	20
2020年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數(F)	0	15	15
育嬰留職停薪申請率(B/A)	5%	53%	28%
復職率(D/C)	100%	59%	61%
留任率(F/E)	-	75%	75%

註：1. 男:2019-2021請陪產假；女:2019-2021請生產假，扣除2021年底已離職

2. 復職率：實際育嬰留停復職復職後十二個月仍在職員工數/[前一年度]實際育嬰留停復職員工數

3. 留任率：[前一年度]育嬰假復職後十二個月仍在職員工數/[前一年度]實際育嬰留停復職員工數，且2021年底仍在職者

### 3-5 促進勞資和諧

勞資關係之溝通，除於正常組織報告系統外，更透過多元正式與非正式管道，確保雙向訊息暢通。

2021年度並未發生重大勞資糾紛及損失。

溝通管道	說明
勞資會議	為暢通勞資溝通管道，建立雙方共識，每季定期舉行勞資會議，討論勞方相關權益事項，促進勞資和諧。勞資會議中，勞方代表比例佔50%以確保權益維護。
福委會議	每季定期舉行福委會議，討論有關福利措施、團建活動安排等事項，促進員工福祉，凝聚組織向心力。
職能面談	同仁每半年檢視自身能力強弱項目，明確設定精進方向，同時也是主管了解並輔導部屬、進行職能面談的重要協助工具，藉以彼此溝通對基礎與專業能力成長的檢視。
聊天會/座談會	定期舉行主管聊天會，以輕鬆的形式進行跨部門溝通，促進彼此共識有助事務推動；舉行新人座談會，促進新進同仁對公司的理解及釋疑，更融入公司文化與價值觀。
訊息公告	經常性透過聯強APP訊息推播、電子郵件及實體公告欄，佈達制度觀念、福利活動事項、營運相關資訊等，確保同仁對公司理念、活動與發展走向的理解及認同。
人資小幫手	當有請假、薪資、保險等方面任何疑難雜症，皆可透過聯強APP人資小幫手功能反應。
員工申訴機制	專線電話：02-2506-3320分機2122；電子信箱：hr1999@synnex.com.tw 接獲申訴時，將以保密方式調查及因應，確保相關人員權益

## 3-6 Covid-19疫情應變

### 疫情概況

COVID-19疫情自2020年開始影響全球經濟環境與社會民生，聯強營運據點遍佈全球多個國家，從疫情初始即透過聯強全球營運網絡及早導入相關準備與因應，這兩年間各地受疫情影響時間與程度不同，因網絡的緊密維繫與交流，得以讓防疫成功經驗複製並因地制宜，因此得以將衝擊降到最小，維持公司運作穩定以及員工生活的安定。

台灣於2021年5月中旬至7月初，疫情較為嚴峻，於社會普遍恐慌時期，搭配分流上班、辦公室防疫升級等措施，安然度過危機，並建立一套管理機制，對於未來環境變化可快速反應；運籌訂單需求於此時期達到高峰，搭配早晚班延長運作時間，以及長期以來持續不斷優化的運作模式，有效消化高運作量並展現優勢。

## 防疫具體作為

類別	說明
成立專責防疫團隊	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立防疫應變小組，即時監控各地疫情，對應各地政府防疫規定，提早進行相關調度及資源準備</li> </ul>
應用遠距工具	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用數位工具維持正常營運，例如：聯強APP、經銷商APP、遠距會議、通訊軟體</li> <li>人員招募導入視訊面談、遠端測驗，即使疫情嚴峻仍能維持招募正常運作</li> </ul>
備置防疫物資/設施	<ul style="list-style-type: none"> <li>口罩、快篩試劑、感應式給皂機、感應式酒精供應機、防疫面罩、紫外線殺菌燈、空氣清淨機</li> <li>增設茶水間民生設施，每層樓皆有冰箱、微波爐，讓同仁無需跨樓層移動</li> </ul>
管控社交距離	<ul style="list-style-type: none"> <li>限制密閉空間容納人數：會議室容納人數減半、電梯搭乘人數限制等</li> <li>保持室內社交安全距離：上下樓步梯分流、電梯等候區標示間隔等候線</li> <li>暫停群聚活動，以線上方式進行團建活動或部門聚會</li> </ul>
分流上班	<ul style="list-style-type: none"> <li>觀察疫情發展態勢，以及遵循中央疫情指揮中心指引，進行滾動式檢討</li> <li>依據不同疫情嚴重性及工作型態，分階段實施在家上班(WFH)、分組上班、錯峰上下班</li> </ul>
保持內部資訊通透	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過APP推播、海報張貼，宣導防疫與健康觀念</li> <li>於疫情警戒高峰期，全體員工每日需回報體溫、身體狀況、染疫風險等，並由人資/護理師提供協助與關懷。</li> <li>風險名單掌握及管控，並主動說明目前公司同仁現況，安定維穩同仁情緒</li> </ul>
加強環境清消	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共區域經常接觸物品如門把、電梯按鈕、電燈(器)開關、廁間沖水按鈕、垃圾桶等，每日多次清潔消毒</li> <li>維持室內通風換氣</li> </ul>

## 因應疫情員工協助措施



### 防疫週轉金

2021年由於Covid-19疫情持續的延展，我們看到有些行業直接受到衝擊；在產業鏈的連鎖反應下，隨著時間拉長，或將牽引到更多行業受到影響；考量到有些同仁的家屬或經濟上關連的人，因疫情影響生計；推出【10萬元無息週轉金專案】，希望對有需要的同仁提供協助，共計有82名同仁申請，協助同仁因應短期家庭資金調度難關。



### 關懷協助

於台灣疫情Covid-19疫情嚴峻時期，對同仁傳遞溫暖的並未停歇；對於遭到匡列隔離，或是家人或本人確診之同仁，在防疫物資、出勤給假、健康關懷等，各方面維持處理彈性並給予同仁必要協助。此外，疫情因素暫停按摩服務期間，皆正常給付按摩師薪資並持續關切相關需求。



### 積極舉行線上團隊建設活動

關注同仁身心健康以及團隊凝聚力，疫情期間突破空間限制，舉辦多場虛實結合的線上活動，提供同仁在疫情期間精神上的社群支持。如Happy Easter 猜猜復活蛋、被聯強耽誤的廚神、寶貝與我合照票選、快閃活動-猜猜我是誰、光輝「食」月遊世界、日行萬步一起GO等，引發熱烈響應。





# CH4

## 永續環境

氣候變遷的減緩與調適

4-1 溫室氣體盤查

4-2 能源管理

4-3 水資源管理

4-4 廢棄物減量

4-5 環境友善作為

TCFD supporter.

Task Force on  
Climate-related  
Financial  
Disclosures

## 台灣首家揭露並正式簽署支持TCFD的電子通路業者

聯強為高科技產業通路整合服務供應商，營運的環境衝擊較小，但對於減緩與調適氣候變遷的威脅責無旁貸。隨著全球極端氣候事件發生愈加頻繁、氣候相關法規加嚴、乃至於消費者行為的改變等，對於我們的營收、產品價值，甚至商譽，皆可能產生潛在的衝擊。

聯強正逐步完善對於氣候相關風險與機會的識別及管理方法，並制定對應策略，以期建立公司及客戶邁向低碳轉型的能力，為全球永續發展做出貢獻。

同時，聯強積極支持氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures; TCFD)，自2019年起按其建議的框架揭露年度工作進度與成果，並於2021年10月正式簽署成為支持者，持續推動氣候治理來達到低碳營運與環境永續。



## 氣候變遷風險與機會



## ESG永續委員會：氣候變遷管理的最高組織

- 由ESG委員會直接負責監督與管理公司整體永續議題及氣候相關的風險與機會，定期匯報董事長，並自2022年起每季提報董事會執行成果。

## ESG環境小組：依委員會決議之策略與目標推動專案



氣候策略

- 定期研調：ESG環境小組蒐集各業務部門的反饋
- 鑒別與評估：氣候議題相關的風險與機會
- 策略研擬：召開會議討論因應措施，減緩潛在氣候風險，掌握永續商機。



風險管理

- 依據 TCFD 架構：建構聯強的氣候風險辨識流程
- 納入公司運營策略：針對減緩氣候變遷與調適，制訂預防性維護計畫
- 積極主動：管理氣候相關風險與採取必要建置投資



指標和目標

- 定錨：氣候變遷相關的管理指標
- 檢視：年度目標達成進度與實際績效
- 分析：年度指標達成進度與績效改善

## 2021年氣候相關風險與機會鑒別成果

### 潛在風險

面向	議題	潛在風險描述	預期影響時程	潛在財務影響	因應措施
政策與法規	受營運所在地的減碳法規要求	為減緩溫室氣體的排放，各國政府相繼修訂相關法規。聯強營運據點遍佈全球，雖然聯強為非屬製造業，但仍可能受到當地法規要求而產生額外的減碳成本。	中期	成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 持續關注各營運據點所在地法規</li> <li>✓ 檢視公司節能減碳目標達成進度</li> <li>✓ 汰換耗能設備</li> </ul>
供應鏈管理	綠色供應鏈	供應鏈共同追求綠色永續，溫室氣體減量管理已成採購流程之必要評估項目。滿足客戶需求、與客戶一同掌握ESG趨勢，是聯強經營商譽的當責。	中期	成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 擴大關注ESG趨勢</li> <li>✓ 規劃導入適用之國際標準(ISO等)</li> <li>✓ 規劃取得ESG相關之第三方認證</li> </ul>
	供應商轉嫁成本	因為氣候變遷的衝擊造成供應商生產成本增加，可能提高產品的採購價格。影響其產品競爭力，可能會影響我們的盈利能力。	長期	營收下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 優化數位產品與服務投資組合</li> <li>✓ 多品牌採購，擴大業務規模</li> <li>✓ 提升整體供應鏈彈性</li> </ul>
氣候暖化	用電或用水增加	因氣候暖化導致的用電或用水增加，可能會造成營運成本的增加	長期	成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 定期保養設備以保持最佳效能</li> <li>✓ 評估節能與再生能源投資</li> <li>✓ 汰換設備提升節能效率</li> </ul>

## 潛在機會

面向	議題	潛在機會描述	預期影響時程	潛在財務影響	實踐策略
配銷管理	持續數位優化的配銷軟體與硬體	<p>運輸碳排放為聯強重要的排放源之一</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020年已全面汰換為五期車</li> <li>• 2021年透過雲倉服務平台，減少各個交易環節間不必要的倉儲運作與運輸貨流，大幅度減少溫室氣體排放與資源耗用</li> </ul> <p>落實節能減碳的同時，也降低能源耗用成本。</p>	長期	成本下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 數位優化：雲倉服務機制</li> <li>✓ 建置智能運籌配送管理系統</li> <li>✓ 定期保養符合能耗標準的五期車</li> </ul>
產品與服務	客戶對低碳產品與服務需求增加	<p>在全球低碳轉型的趨勢下，客戶更願意支持低碳、環保的產品，若聯強能提供符合市場需求的產品與服務，將提升我們的收入與聲譽。</p>	短期	營收上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 持續關注市場需求與低碳風險</li> <li>✓ 供應商採購合乎低碳趨勢產品</li> <li>✓ 強化數位化服務</li> </ul>

## 永續重大議題 / 氣候變遷風險與機會

永續環境宣言：低碳營運

聯強致力於成為低碳營運的標竿企業，持續數位優化營運服務平台(MSP)，並搭配環境友善措施，達到環境永續的理念。



政策

聯強營運服務平台(MSP)持續數位優化服務機制，經營自有車隊同時與各方協力商合作，維持穩定供貨並能妥善因應離尖峰彈性。聯強定期檢視汙染排放，以符合法規並達到環境友善之精神：

- 範疇一-直接排放：持續降低污染物排放
- 範疇二-間接排放：持續推動節能減碳措施
- 範疇三-其他間接排放：鑑別評估中



目標

運用IoT科技監測運籌中心之營運設備，。

以2019年為基準年，至2024年：

- 溫室氣體排放降幅年減4.2%\*(遵照SBTi科學方法目標)
- 人均用水密集度減少3%



權責單位  
與資源

權責單位：運籌品質管理室

資源：各營業單位



行動計劃

聯強持續性地因應當地環保管控法規，針對不足或尚可改善之處，進行全方面的採購/修繕/汰換。並定期性的檢視氣候環境所帶來之影響，以檢視與改善投資者與消費者權益。



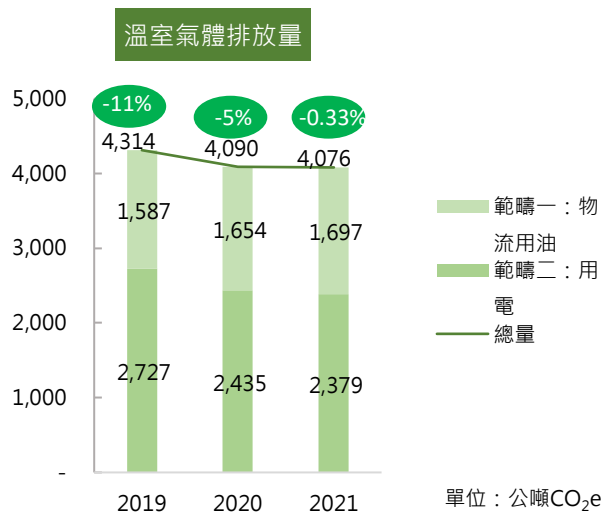
管理方針  
評估機制

聯強集團遵循TCFD框架，營運與監控單位為集團總部運籌品質管理室，各運籌與營運基地皆須定期審視現場營運標準並於當地管理層決策之下，進行各項改善與管控作業，並定期與總部單位進行回報。總部亦不定期檢視/稽核，以確保整體作業流程與成本效益。

## 環境管理及安全衛生政策



## 4-1 溫室氣體盤查



### 範疇一：物流用油

溫室氣體排放量 = 使用量(L) X 排放係數(kg/L) X GWP (包含二氧化碳、甲烷及氧化亞氮)

### 範疇二：外購電力

溫室氣體排放量 = 使用量(度) X 排放係數(kg/度)

[註] 依能源局公布最新之電力排碳係數：1度電 = 0.502 Kg CO<sub>2</sub>e (20210927公布2020係數)

[註] 涵蓋據點：聯強台灣與通達主要營運據點 (台北總部以及台北、台中、高雄運籌中心)

## 溫室氣體排放源

聯強溫室氣體排放可分為直接排放(範疇一)及間接排放(範疇二)，來源分述如下：

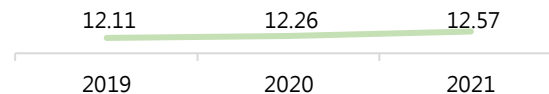
- 直接排放(範疇一)：物流用油
- 間接排放(範疇二)：外購電力

本報告溫室氣體量化計算係參考經濟部能源局2021年9月27日更新公布之電力排碳係數，以及聯合國氣候變遷政府間專家委員會(IPCC) 2014年第五次評估報告之100年時間尺度的全球暖化趨勢(GWP)進行計算，其中利用GWP將所有溫室氣體排放量轉換為二氧化碳當量(CO<sub>2</sub>e)。

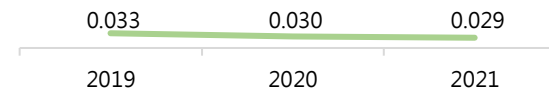
2021年聯強整體溫室氣體排放總量較2020年下降0.33%，約為4,076公噸CO<sub>2</sub>e

排放密集度而言：

- (範疇一)物流用油：增加2.5%，由 12.26 公噸上升至 12.57 公噸 (CO<sub>2</sub>e/輛)



- (範疇二)外購電力：降幅3.3%，由 0.030 公噸降至 0.029 公噸(CO<sub>2</sub>e/樓板面積(m<sup>2</sup>))



## 溫室氣體盤查 單位密度檢視

因業務量持續增長，柴油溫室氣體排放量微幅增長2.5%，但每箱與每件油耗均下降。出貨用電量亦呈現總用電上升，每箱用電降低的趨勢。

【計畫】預計2022年導入ISO14064-1：2018溫室氣體盤查並取得第三方驗證，依據集團據點的營運規模陸續取證。

### 範疇一

- 物流每箱用油降幅達13.3%  
由0.15降至0.13(L)

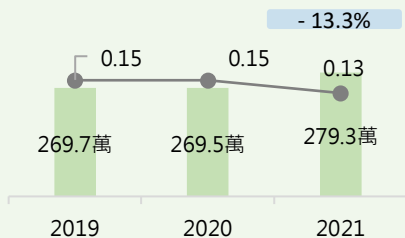
涵蓋業務範疇：物流店配、小家電宅配

節能措施：數位優化服務機制

- (1) 最適庫存配置與出貨路徑
- (2) 智能派車排程

#### 柴油：物流

■ 物流總箱數 [註1]  
● 物流每箱用油(L)



- 宅服每件平均油耗降低 2.6%  
由1.56 降至1.52(L)

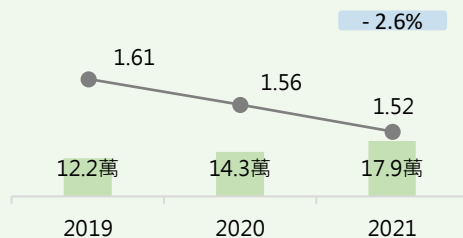
涵蓋業務範疇：智能家電到宅安裝與維修

節能措施：服務平台資源整合

- (1) 技師產能技術整合
- (2) 路線安排優化

#### 柴油：宅服

■ 宅服自送總件數 [註2]  
● 宅服每件用油(L)



### 範疇二

- 出貨每箱用電降幅達7.2%  
由0.55降至0.51(度)

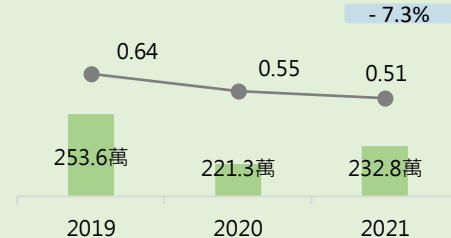
涵蓋業務範疇：所有倉儲運籌

節能措施：持續推動各項節能省電措施

- (1) 設備定期保養與汰換
- (2) 置換LED節能燈泡、午休熄燈

#### 電力

■ 使用電量(度)  
● 每箱出貨用電



[註1] 物流總箱數：物流自送店配、宅配箱數、小家電宅配件數

[註2] 宅服總件數：計入自送件數之用油。因應宅服需求大增，2019起與委外承運商配合，委外件數約佔總運作量20%



## 4-2 能源管理

### 組織內部能源消耗

聯強內部能源消耗以非再生能源的外購電力及運籌中心物流配送車輛用油為大宗。台北總部為商業辦公大樓，以資通設備機房、空調系統及燈具等外購電力耗用為主；運籌中心外購電力耗用則來自自動倉儲設備及燈具為主，另有物流配送車輛用油。

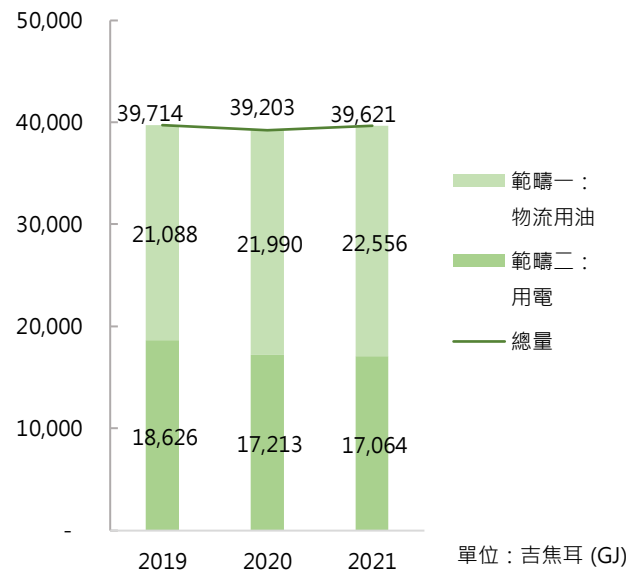
相關數據來源分別為台電公司的電費單據及物流配送車加油紀錄表，及參考能源局公告之能源產品單位熱值表，經下方公式計算而得：

$$\text{能源消耗量} = \text{能源使用量} \times \text{能量熱值} \times \text{能量單位轉換}$$

鑑別結果：2021年相較於2020年，總能源消耗微幅上升1%，為39,621(GJ)

【計畫】預計2022年導入ISO14001：2015環境管理系統並取得第三方驗證，依據國際標準檢視營運過程產生的廢氣、汙水、廢棄物、有毒汙染物、噪音等五大環境衝擊因素，專案檢視與列管，並定期查核相關環保法規。

能源總消耗量

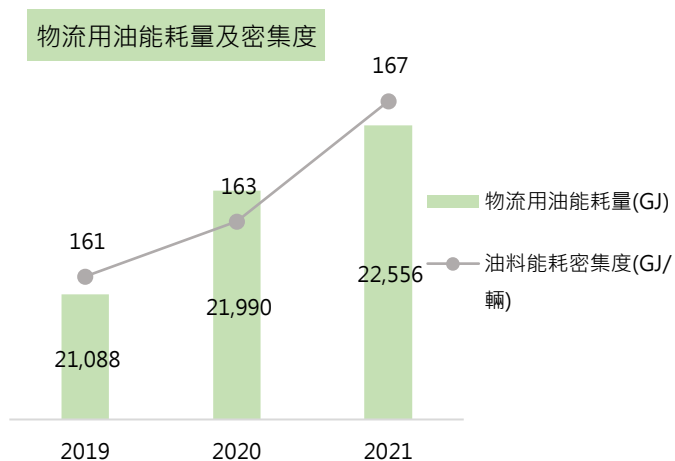


註：能源單位以能源局公告之能源產品單位熱值表換算為「吉焦耳(GJ)」

### ● 物流用油

2021年物流用油能源消耗上升2.5%，為22,556(GJ)

- 用油密集度：2021年微幅上升2.5%，為每輛167 GJ
- 原因分析：係因宅服產能效率提升，服務戶數累計年增達25%
- 因應策略：系統機制持續優化，提升配送效率與宅服產能效率



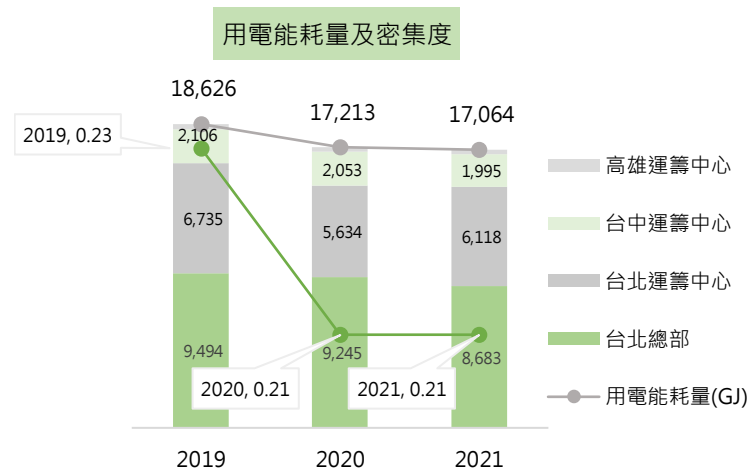
#### ➢ 2021年各營運據點物流用油量(L)

台北運籌中心	台中運籌中心	高雄運籌中心
358,883	139,631	142,824

### ● 外購電力

2021年用電能源消耗約略下降0.87%，為17,064(GJ)

- 用電密集度：2021年持平，為0.21 GJ/m<sup>2</sup>
- 原因分析：更換節能燈具、汰換耗電設備、落實節能行動
- 因應策略：導入ISO標準，全盤檢視節能空間與策略



#### ➢ 2021年各營運據點用電量(度)

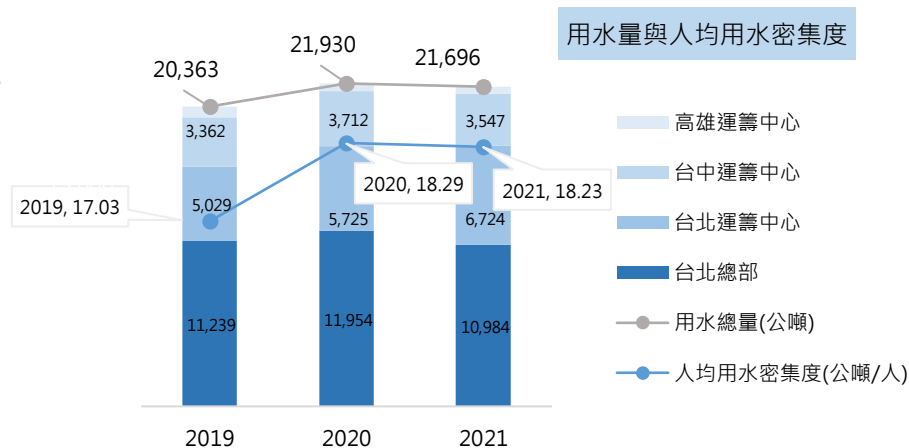
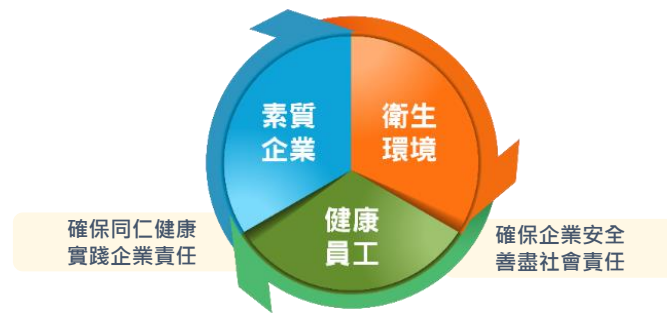
台北總部	台北運籌中心	台中運籌中心	高雄運籌中心
2,411,403	1,699,064	554,148	74,400

### 4-3 水資源管理

台灣海島型氣候雨量豐沛，水資源與衛生系統與先進國家並列。近年來因氣候異常加劇導致旱澇發生，2021年春季，台灣本島西部地區發生「百年大旱」，旱災中央災害應變中心於4月6日啟動中部「供5停2」民生限水，長達兩個月。南部亦受旱災影響民生經濟，實施各項限水措施。期間再逢疫情三級警戒，聯強旗下通達到宅冷氣保養業務受到影響，暫停接單。

聯強除持續落實日常巡檢、宣導節水觀念及導入節水設施等增進用水效率外，亦定期檢視各地用水情況，從中瞭解各區用水改善空間。綜觀2021年用水情況：

- 用水量為21,696公噸，相較2020年微幅下降1.1%
- 用水密度為人均18.23公噸(年)，相較2021年約略持平：
  - 2020年起全球COVID-19疫情升溫；2021年疫情加劇，宣導同仁落實勤洗手等防疫措施，確保衛生健康
- 相較歷年總用水量，2021年位居高點：
  - 夏季適逢疫情嚴峻，分流上班延長空調運轉，年中定期保養水塔等衛生措施，增加整體用水量



註：2021百年大旱資料參考維基百科記載 <https://reurl.cc/3oe6Q0>

#### 4-4 廢棄物減量

針對廢棄物管理，聯強除落實垃圾分類及資源回收外，亦提倡使用環保餐具及購物袋，促進同仁垃圾減量觀念，並推動包材回收重複利用等政策以進行減廢。台北營運總部為辦公室型態，以同仁生活垃圾為主，可分為一般廢棄物及公告應回收或再利用(R類)廢棄物；而運籌中心除前述兩種廢棄物外，另有一般事業廢棄物，來源包含產品維修廢品及輔銷物等。

綜觀2021年台北總部與運籌中心(台北、台中及高雄)廢棄物總產生量：

- 相較2020年：微幅增加2.9%，為140公噸
- 原因分析：運籌中心運作量上升  
宅服數量年累計成長25%，物流配送箱數成長3.6%，耗包材總量微幅上升

上述各類廢棄物皆委由合格清運廠商依廢棄物分類進行適當處置，其中一般廢棄物(生活垃圾)係運送至焚化廠進行焚化處置；一般事業廢棄物(通訊與資訊週邊產品報廢等)及公告應回收再利用(R類)，則是以回收再利用進行處置。



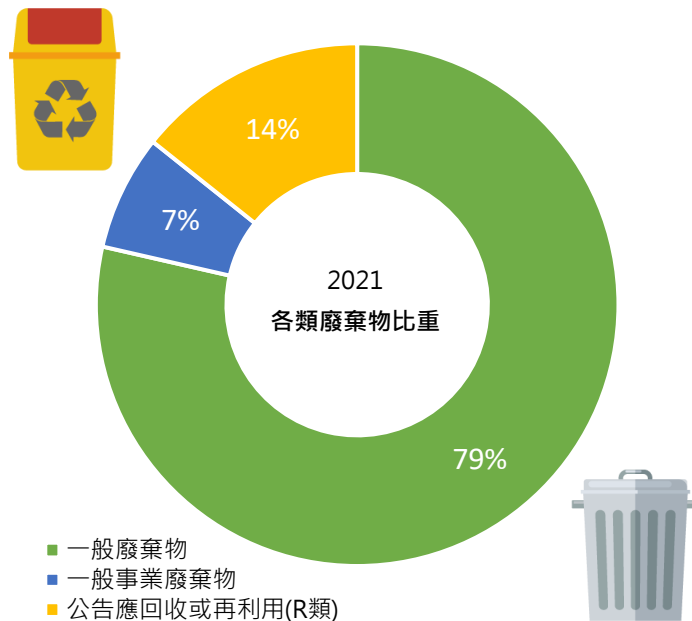
環保減塑意識：自備餐食



落實分類與回收



專業清運廠商



項目	處置方式	2019	2020	2021
一般廢棄物	焚化	104	106	110
一般事業廢棄物	回收	13	11	10
公告應回收或再利用(R類)	回收	17	19	20
合計	單位：公噸	134	136	140

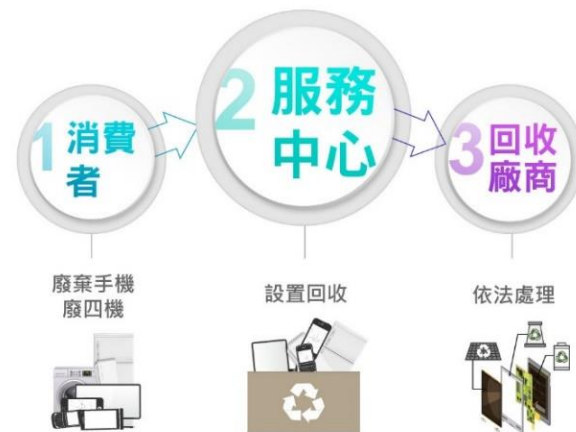
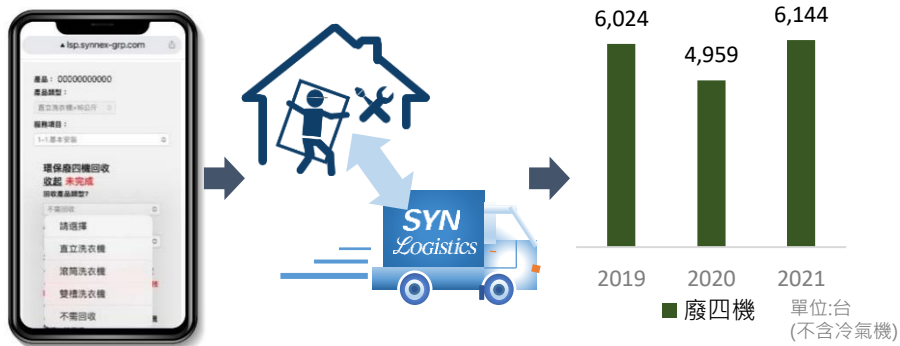
## 4-5 環境友善作為

### 專業電子廢棄物回收

回收廢四機家電：2021年回收總量6,144台，創下歷史新高

聯強在2013年起配合環保署「廢四機」回收政策，於家電安裝時，協助回收消費者家中的舊電視、舊冰箱、舊洗衣機(汰換家電的回收需求)，惟此為附加服務非屬聯強營運產生之廢棄物。

隨著通達到家服務業務持續擴大，服務戶數已涵蓋台灣12%家庭。安裝服務預約時，皆會與用戶確認舊機回收事宜。聯強透過營運第一線推廣回收與專業處理廢棄家電，加強消費者意識，讓大型汰舊家電妥善處置，產品生命歷程的終點避免危害環境，環境永續不遺餘力。



#### • 維修保養與回收消費電子廢棄物

聯強旗下通達13間服務中心，2021年維修保養總量逾14.6萬件(請參服務創新章節)。維修不僅是售後服務的一環，延長產品使用壽命、避免過度製造消費，更是實踐環境永續的理念。

服務中心設有廢(舊)手機及廢電子產品與電池的回收箱，方便消費者回收，每季再委由專業廠商依法回收處置。服務中心標準回收流程，現場提醒消費者清除個人資料以保障個資安全。

綠色節能專案2021年減少溫室氣體約 10.3 公噸CO<sub>2</sub>e

聯強多年來持續投入提升總部與運籌中心的能源使用效率，以降低對環境之負荷，特別是在耗能最大的運籌中心建置完善的節能管理與提升能源效率機制。其中源頭管理部分，持續實施用電契約容量，定期檢視契約用量與相關改善方案。

另增設獨立空調降低閒置區域使用能耗，並定期維護保養、燈具更換為節能LED燈、設備功率因數改善等；其他節電措施則包含改善輸送作業流程減少設備閒置時間、關閉少用空調與提高環境溫度、關閉無人作業區的照明設備等。

註：減碳量換算依據環保署臺灣產品碳足跡資訊網每包500張A4紙張碳足跡為4kg CO<sub>2</sub>e(每張A4紙碳足跡約8g CO<sub>2</sub>e)



## CH5

### 社區共榮

- 5-1. 教育扶持
- 5-2. 知識與經驗分享
- 5-3. 社會關懷

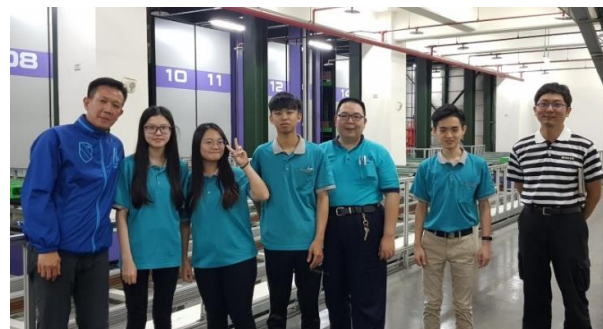
## 5-1 教育扶持

### 產學合作 實習生專案

提供教育學習與實務結合的實習機會，讓大學生能夠在投入職場之前，透過切身參與世界級企業運作，深入了解職場環境與產業生態，有助於確立其學習方向以及建立未來職涯發展的目標，培養聯強以及社會的人才庫。

### 智能運籌中心 產學交流

位於林口與台中的運籌中心採用最先進的倉儲管理與智能運籌系統，近年開放產業界與學術界參訪與交流，參訪單位包括交通大學、政治大學、香港中文大學、國家圖書館等學術單位，以及產業界交流。





## 5-2 知識與經驗分享

### 聯強經營管理文章

聯強集團總裁杜書伍先生以「知識與經驗的分享，是我們回饋社會的方式」一信念，多年來將其經營管理觀念的精隨，分享給職場工作者，廣獲兩岸三地的上班族以及管理階層迴響與肯定，也成為企業經營管理印證理論與實務的最佳教材之一。

2021年聯強透過臉書(Facebook)分享46篇經營管理文章，達1100萬人次瀏覽。

### 版稅捐贈

聯強國際總裁杜書伍先生將《打造將才基因》套書及相關文章出版之版稅收入，全數捐出作為推廣教育文化藝術用途，截至2021年總計捐贈超過新台幣300萬元。



## 5-3 社會關懷

## 熱血聯強・分享愛

聯強近年來舉辦「熱血聯強 分享愛」活動，除了聯強員工熱情響應外，更獲得鄰近社區及企業共襄盛舉，2021年總計捐血23,000cc，活動圓滿達成募集目標。



## 同心防疫・讓愛永續

聯強長期關注偏鄉醫療與社會福利，陸續捐贈發票給台灣偏鄉醫療與社會福利的台東公益團體「東基公益」。2022年台灣疫情再起，聯強關注到，東基公益長期提供失能老人及身心障礙者居家服務及居家護理，有大量口罩使用需求，即捐贈8000片醫療口罩給東基公益，保護居家服務員與被照護者的健康。



## 關懷弱勢 聘用視障員工

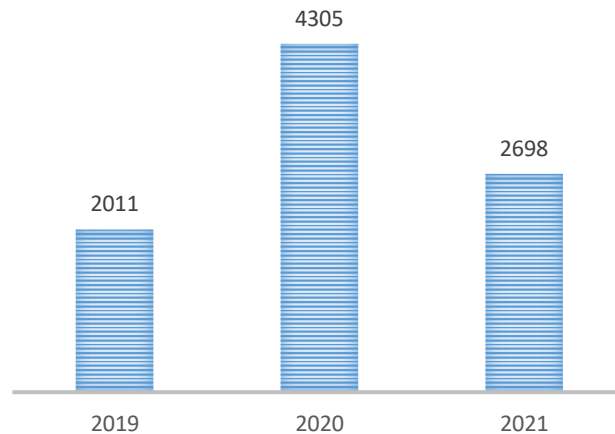
聯強長期聘用視障員工，於辦公區內設置視障按摩專區。除了提供這些身心障礙員工穩定就業機會，同仁在忙碌之餘，亦能透過按摩服務放鬆身心，此一服務廣受同仁歡迎。2021年員工使用視障按摩服務總計2,698人次，相較2020年人數減少原因，乃因2021年適逢疫情爆發，期間暫停按摩服務，但因疫情暫停按摩服務期間，皆正常給付薪資並持續關切相關需求，讓這些員工不因疫情而影響收入。



大愛電視台採訪

大愛電視台採訪

近3年視障按摩服務人次



## 附錄一 會計師有限確信報告



## 會計師有限確信報告

資會綜字第 22004239 號

聯強國際股份有限公司 公鑒：

本事務所受聯強國際股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2021 年度永續報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

## 確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定 2021 年度永續報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2021 年度永續報告書第 109 頁之「確信項目彙總表」。前述確信標的資訊之報導範圍業於永續報告書第 4 頁之「報告書範疇與邊界」段落述明。

## 管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適當基準編製永續報告書所報導之績效指標，且維持與績效指標編製有關之必要內部控制，以確保績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

## 會計師之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任條件之特定情況設計及執行下列確信程序：

- 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統(若適用)，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan  
110208 台北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓  
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan  
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



此報告不對 2021 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

## 會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

本事務所適用審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

## 先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之性質解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

## 有限確信結論

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

## 其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公布後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 葉翠苗



中華民國 111 年 9 月 27 日

## 附錄二 確信項目彙總表

編號	確信項目	適用基準	頁碼
1	P.98「用水量與人均用水密集度」長條圖中，2021年聯強國際於台灣營運據點(台北總部、台北運籌中心、台中運籌中心及高雄運籌中心)之用水量。	依據台灣自來水公司之水費單據統計2021年用水量，前開資訊涵蓋範疇為台北總部、台北運籌中心、台中運籌中心及高雄運籌中心全年度用水數據，若營運據點有共租區域，則與共同承租之租戶平均分攤。	98
2	P.97「2021年各營運據點用電量(度)」表格中，聯強國際於台灣營運據點(台北總部、台北運籌中心、台中運籌中心及高雄運籌中心)之用電量。	依據台灣電力公司之電費單據統計2021年用電量，前開資訊涵蓋範疇為台北總部、台北運籌中心、台中運籌中心及高雄運籌中心全年度用水數據，若營運據點有共租或外租區域，則依獨立電表之實際抄表度數進行比例分攤。	97
3	2021年副理級(含)以上女性員工人數占47%。	依據人事作業系統於2021年12月31日之資訊，副理級(含)以上之女性員工占比係以副理級(含)以上之女性員工人數除以副理級(含)以上之總員工人數進行計算。	82
4	P.81「無息貸款」表格中，2021年員工無息貸款申請人數及放款總金額。	依據人資部門記錄之2021年員工無息貸款累計核貸人數及累計放款總金額。	81
5	2021年到宅服務滿意度平均分數為4.8分。	依據聯強服務問卷管理系統統計2021年客戶對於整體服務評價結果(可評1~5分，滿分為5分)，採用簡單平均法求得到宅服務滿意度平均分數。 註1：到宅服務滿意度以服務單數計算。一次到宅服務即成立一服務單號。 註2：由於以下原因，單一服務單將有重複的情形。若有此情形，則以回填時間最新者計： 1. 客戶於問卷填寫完畢時誤觸而導致發送多次結果。 2. 聯強針對部分滿意度結果較不理想之客戶進行回訪，該客戶於回訪結束後再次填寫問卷回饋。	57

### 附錄三 ISO27001證書



## 附錄四 GRI Standards 指標索引：一般標準揭露

一般揭露		報告書章節及說明	頁次
<b>組織概況</b>			
102-1	組織名稱	1.1 關於我們	15
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 關於我們	15
102-3	總部位置	1.1 關於我們	23
102-4	營運活動地點	1.1 關於我們	15
102-5	所有權與法律形式	1.1 關於我們	23
102-6	提供服務的市場	1.1 關於我們	15
102-7	組織規模	1.1 關於我們	23
102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 員工多元共融與平等	67
102-9	供應鏈	2.3 完善的供應商管理	60
102-10	組織與其他供應鏈的重大改變	2021年度本公司組織及供應鏈無重大改變	-
102-11	預警原則或方針	1.3 誠信經營與反貪腐、1.4 風險管理作為	31-35
102-12	外部倡議	簽署支持TCFD ( Task Force on Climate-related Financial Disclosures )	89
102-13	公協會的會員資格	聯強國際參與之公協會組織	23
<b>策略</b>			
102-14	決策者的聲明	經營者的話	2-3
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.4 風險管理作為	33-35
<b>倫理與誠信</b>			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.3 誠信經營與反貪腐	31
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.3 誠信經營與反貪腐	31



## 附錄四 GRI Standards 指標索引：一般標準揭露

一般揭露	報告書章節及說明	頁次	
<b>治理</b>			
102-18	治理結構	公司治理架構、企業永續(ESG)委員會架構	24、9
102-19	委任權責	公司治理架構、企業永續(ESG)委員會架構	24、9
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	公司治理架構、企業永續(ESG)委員會架構	24、9
102-21	與利害關係人諮詢經濟、環境和社會主題	重大議題鑑別流程、重大議題鑑別結果、利害關係人關注議題與溝通管道及頻率	10-12
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	公司治理架構、企業永續(ESG)委員會架構	24、9
102-23	最高治理單位的主席	經營者的話、企業永續(ESG)委員會架構	2-3、9
102-24	最高治理單位的提名與遴選	企業永續(ESG)委員會	9
102-25	利益衝突	董事會職能	25
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	企業永續(ESG)委員會	9
102-28	最高治理單位的績效評估	董事會職能	25
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	重大議題鑑別結果	10
102-30	風險管理程序的有效性	重大議題鑑別流程、重大議題鑑別結果	10
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	重大議題鑑別流程、重大議題鑑別結果	10
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	公司治理架構、企業永續(ESG)委員會	24、9
102-33	溝通重要關鍵議題	利害關係人關注議題與溝通管道及頻率	11-12
102-34	關鍵議題的性質和總數	重大議題鑑別結果	10
102-35	薪酬政策	薪資報酬委員會	28
102-36	薪酬決定的流程	薪資報酬委員會	28
102-37	利害關係人的參與	利害關係人關注議題與溝通管道及頻率	11-12

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：一般標準揭露

一般揭露	報告書章節及說明	頁次	
<b>利害關係人溝通</b>			
102-40	利害關係人團體	利害關係人關注議題與溝通管道及頻率	11-12
102-41	團體協約	無此情事	-
102-42	鑑別與選擇利害關係人	重大議題鑑別流程	10
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人關注議題與溝通管道及頻率	11-12
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	重大議題鑑別流程、重大議題鑑識結果	10
<b>報導實務</b>			
102-45	合併財報中所包含的實體	關於本報告書	4
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	4
102-47	重大主題表列	重大議題鑑識結果	10
102-48	資訊重編	無此情事	-
102-49	報導改變	無此情事	-
102-50	報導期間	關於本報告書	4
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4
102-52	報導週期	關於本報告書	4
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4
102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	4
<b>報導實務</b>			
102-55	GRI內容索引	附錄三 GRI Standards指標索引	111-118
102-56	外部保證/確信	附錄一 會計師有限確信報告	108

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：特定標準揭露

特定標準揭露		報告書章節及說明	頁次
<b>★經濟績效</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：經濟績效	17
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：經濟績效	17
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：經濟績效	17
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	表格：經濟績效	22
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	3.4 優質福利與薪資報酬	80
<b>★法規遵循</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：法規遵循	19
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：法規遵循	19
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：法規遵循	19
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此事件	-
307-1	違反環保法規	無此事件	-
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此事件	-
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無此事件	-
<b>★誠信經營</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：誠信經營	18
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：誠信經營	18
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：誠信經營	18
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	永續重大議題：誠信經營、1.3 誠信經營與反貪腐	18、31
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此事件	-

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：特定標準揭露

特定標準揭露		報告書章節及說明	頁次
稅務管理			
207-1	稅務方針	1.4稅務管理	32
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.4稅務管理	32
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.4稅務管理	32
★產品與服務模式的創新			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：產品與服務模式的創新	42
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：產品與服務模式的創新	42
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：產品與服務模式的創新	42
採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 完善的供應商管理：前30大供應商中，8家來自台灣本地	60

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：特定標準揭露

特定標準揭露		報告書章節及說明	頁次
★氣候變遷的風險與機會			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：氣候變遷風險與機會	89
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：氣候變遷風險與機會	89
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：氣候變遷風險與機會	89
能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2能源管理	96-97
302-3	能源密集度	4.2能源管理	96-97
302-4	減少能源消耗	氣候變遷的減緩與調適、4.1 溫室氣體排放、4.2能源管理	92-97
水			
303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	98
303-3	取水量	4.3 水資源管理	98
生物多樣性			
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它	無此情事	-
排放			
305-1	直接溫室氣體排放	4.1溫室氣體盤查	94-95
305-2	能源間接溫室氣體排放	4.1溫室氣體盤查	94-95
305-4	溫室氣體排放密集度	4.1溫室氣體盤查	94-95
305-5	溫室氣體排放減量	4.1溫室氣體盤查	94-95
廢棄物			
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.4 廢棄物減量	99

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：特定標準揭露

特定標準揭露		報告書章節及說明	頁次
<b>★全球性市場參與</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：全球性市場參與	16
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：全球性市場參與	16
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：全球性市場參與	16
<b>★勞資與勞雇關係</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：勞資與勞雇關係	66
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：勞資與勞雇關係	66
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：勞資與勞雇關係	66
401-1	新進員工和離職員工	表格：2021員工組成資料	69
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.4 優質福利與薪資報酬	79-83
401-3	育嬰假	生活與工作平衡	83
402-1	關於營運變化的最短預告期	人權相關管理機制說明	68
<b>職業安全衛生</b>			
403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	表格：運籌中心職業安全衛生委員會組成	72
403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	職業災害預防	73

## 附錄四 GRI Standards 指標索引：特定標準揭露

特定標準揭露		報告書章節及說明	頁次
<b>★客戶隱私</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：客戶隱私	20
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：客戶隱私	20
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：客戶隱私	20
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此事件	-
<b>★員工人權</b>			
103-1	解釋重大主題與其邊界	永續重大議題：員工人權	65
103-2	管理方針與其組成部分	永續重大議題：員工人權	65
103-3	管理方針的評估	永續重大議題：員工人權	65
<b>訓練與教育</b>			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元及系統化教育訓練	77
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	職涯發展	78
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	表格：績效評核制度及接受評核人數	78
<b>員工多元化與平等機會</b>			
405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理架構、人權相關管理機制說明、表格：2021員工組成資料	24、67-69
<b>不歧視</b>			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無此事件	-
<b>行銷與標示</b>			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	供應商管理	61
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無此事件	-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事件	-

## 附錄五 永續會計準則對照表(Sustainability Accounting Standards Board , SASB)

### 永續揭露主題與指標(Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

揭露主題	揭露指標	編碼	報告書章節及說明
能源管理	能源總消耗 ( GJ )	CG-MR-130a.1	能源總消耗：39,621 (GJ) 請參閱2021聯強ESG永續報告書4-2能源管理
	總用電量百分比%		總用電量佔電網百分比：100%
	再生能源百分比%		再生能源百分比：0%·目前尚在評估方案中
產品來源、包裝	獲得第三方認證環境/社會永續認證的產品收入	CG-MR-410a.1	聯強為代理通路業·無製造銷售產品·不適用此項指標
	評估衡量產品中的化學相關的風險或危害的說明	CG-MR-410a.2	聯強為代理通路業·無製造銷售產品·不適用此項指標
	討論如何減少包裝對環境的影響	CG-MR-410a.3	聯強環境友善作為其中包含「回收箱」一出貨紙箱重複利用· 2021年回收箱佔比約佔再包裝出貨15%·請參閱2021聯強ESG 永續報告書4-5環境友善作為
資訊安全	具體描述資安風險鑑別的方式	CG-MR-230a.1	請參閱2021聯強ESG永續報告書1-7資訊安全
	數據洩露的數量	CG-MR-230a.2	請參閱2021聯強ESG永續報告書1-7資訊安全
	涉及個人資訊(Personally Identifiable Information (PII) 洩露的百分比%		
	受影響的顧客數量		
勞動條件	店內員工每小時平均工資 ( 新台幣：元 )	CG-MR-310a.1	聯強非屬量販或零售之實體店面營運模式·此項指標以辦公室 時薪制員工揭露·每小時平均工資168元·佔全體員工0.6%。
	店內員工領取當地基本工資的百分比%		
	店內員工自願離職率%	CG-MR-310a.2	聯強非屬量販或零售之實體店面營運模式·此項指標以辦公室 時薪制員工揭露·自願離職率15.2%·非自願離職率0%。
	店內員工非自願離職率%		
	因訴訟引起的金錢損失總額	CG-MR-310a.3	2021年無違反勞工法規相關事件
職場多元與包容	各性別佔全體員工的百分比%	CG-MR-330a.1	請參閱2021聯強ESG永續報告書3-1員工多元共融與平等
	各種族 / 族群佔全體員工的百分比%		
	與就業歧視相關的法律訴訟所造成的總金額損失	CG-MR-330a.2	2021年無就業歧視相關事件



## 附錄五 永續會計準則對照表(Sustainability Accounting Standards Board , SASB)

### 活動指標(Activity Metric)

揭露指標	編碼	對應章節/說明
零售據點和配送中心的數量	CG-MR-000.A	此數據揭露以聯強國際台灣運籌中心數量為主，共3個配送中心
零售據點和配送中心的佔地	CG-MR-000.B	此數據揭露為聯強國際台灣運籌中心面積，共73,512平方公尺

