



AI Empowered

tst*i* 大世科

大同世界科技股份有限公司
Tatung System Technologies Inc.

2024 永續報告書
ESG Report

SUSTAINABILITY

永續報告



www.etatung.com



Digital X Sustainable Transformation

目錄

關於本報告書

董事長的話：永續治理與善盡地球公民責任	4
2024 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議	5

永續發展

企業永續經營	8
重大性分析與利害關係人溝通	11

公司治理

公司組織與治理	25
業務範圍及經營績效	33
持續營運及風險管理	36
資訊安全與隱私保護	37

幸福職場

打造友善職場	43
多元人才培育	46
安全衛生零職災	58

永續夥伴

永續價值鏈	62
客戶關係服務品質與責任	64
永續供應鏈	66

環境永續

環境永續政策	70
氣候變遷治理	78
綠色揭露	80
綠色倡議與行動	82

社會共好

社會公益持續參與	85
環境關懷	88
核心新創科技與永續發展合作	90

附錄

永續報告書查證聲明書	94
ISO 國際標準驗證證書	95
數位服務機構能量登錄證書	96
GRI 指標對照表	97
SASB 對照表	101
風險鑑別對照表	103
上櫃公司氣候相關議題（ESG 指標對照表）	106
2024 永續績效總表	111
公協會參與	112
響應聯合國全球盟約	112
大世科營運據點	113



關於本報告書

歡迎閱讀大同世界科技股份有限公司（以下簡稱：大世科、tsti）於 2025 年發行的永續報告書（2024 tsti ESG Report），本報告以「永續發展」、「公司治理」、「幸福職場」、「永續夥伴」、「環境永續」及「社會共好」共六大章節為主軸，說明大世科在公司治理、環境與社會（ESG）各面向之永續現況，利害關係人可藉由本報告書更清楚瞭解大世科在推動永續發展上的決心。

報告週期與範疇

本報告書範疇為大世科及子公司（群輝商務科技股份有限公司、協志聯合科技股份有限公司、大世科技（上海）有限公司）；本版報告於 2025 年 8 月發行，我們定期每年發行此報告，並於官網永續 ESG 專區提供電子檔下載瀏覽。所揭露之數據資訊範疇與大世科 2024 年度的合併財務報表一致（2024 年 1 月 1 日到 12 月 31 日），報告期間內組織規模及架構皆無重大改變，各主題如有資訊重編情形，將於該段落或圖表下方註明。關於更詳盡的關係企業資訊，請見大世科《113 年度年報》↗、官方網站↗及公開資訊觀測站↗。

編撰指南，本報告書依據：

- 全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI 準則（GRI Standards）。
- 聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）。
- 美國永續會計準則委員會（SASB）：軟體與資訊科技服務業（Software & IT Services）永續會計準則指標。
- 國際金融穩定委員會（FSB）：氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）資訊。
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心：《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條之一的附表二，說明氣候相關資訊。
- 金管會：「上市櫃公司永續發展行動方案」之「上市櫃公司永續發展路徑圖」。

撰寫流程與品質管理

編制與發行

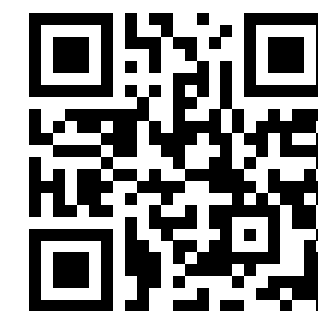
本報告書依循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，永續報告書揭露內容係由本公司永續發展推動小組蒐集撰寫，經各單位主管初步查證，交由永續發展推動小組進行整合、校對及彙編，最終版完整稿件呈報 ESG 永續發展組織例會確認。本報告書經第三方驗證機構外部保證後，呈董事會檢視後發行。

外部保證

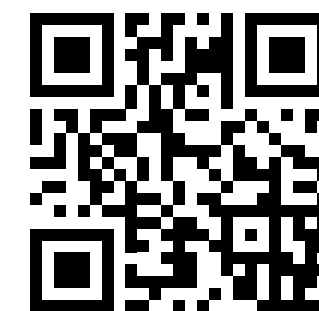
- 委請第三方驗證機構 BSI Group Singapore Pte. Ltd., Taiwan Branch（新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司）依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及當責性原則。
- 財務數據則經 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。

意見回饋

大同世界科技股份有限公司 / 永續發展推動小組
信箱：esg@etatung.com
電話：02-55625670
永續報告書聯絡人：大世科永續發展處 黃專員
網站：https://www.etatung.com/



大世科官網



官網永續專區



ESG 可視化互動圖表



董事長的話：永續治理與善盡地球公民責任

2024 年，是大世科在永續發展道路上深耕拓展的關鍵里程碑。面對全球快速變化的經營環境與日益嚴峻的氣候挑戰，我們始終堅持穩健經營的原則，秉持「社會參與，科技共好」的核心信念，深化 ESG 永續治理，結合 AI 驅動的數位轉型策略，發揮科技正向影響力，協助產業升級，並實踐企業對地球與社會的長期承諾。

強化治理韌性，打造永續體質

健全的治理體系是企業永續的根基。2024 年更進一步整合內外部風險鑑別，導入 ISO/IEC 27701:2019 資訊安全與隱私保護標準，並將永續資訊管理納入內控制度，全面提升營運風險抵禦能力。我們透過法人說明會、官網、年報以及永續報告書的揭露，建立多元利害關係人溝通橋樑，實現資訊公開與誠信治理。公司已通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查第三方查證與永續報告雙重驗證，並榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書獎—白金級」肯定，展現我們對透明度與可信度的高度重視。

推動綠色轉型，共建永續價值鏈

面對極端氣候挑戰，我們積極制定 2030 年減碳目標，透過年度溫室氣體盤查及第三方驗證，確保減碳進程公開透明。我們攜手供應鏈夥伴推動 ESG 查訪與綠色採購，並修訂《供應商永續管理政策》與《供應商引進及管理辦法》，將永續議題納入供應鏈管理政策。2024 年綠色採購金額超過 300 萬元，達成率 153%。此外，於 12 月 20 日通過核准《能源管理辦法》與《廢棄物管理辦法》，進一步落實環境治理。我們亦持續推動綠色採購與環境永續宣導，透過汰換節能設備與優化辦公環境，為地球永續發展貢獻更多力量。

關懷員工福祉，促進社會共好

員工是企業成長與創新的根本動能。大世科落實 ISO 45001:2018 職安衛體系，從身心健康、職場安全到學習成長，全方位關注員工福祉，推動心理健康支持、運動補助與工作環境改善，打造健康幸福、具歸屬感的職場。我們也鼓勵員工參與 ACE（AI、Cloud、ESG）創新技術應用與跨域學習，提升數位素養與參與感。亦長期關注偏鄉教育與弱勢家庭，並積極參與健走、淨灘等公益活動，深化社會影響力，以實際行動回應社會期待。

創新引領轉型，邁向永續標竿

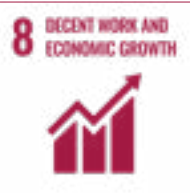
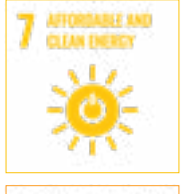
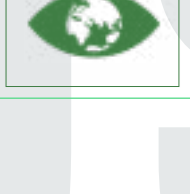
展望 2025，永續發展與科技創新的交匯日益緊密。大世科將持續以「tsti OneService」一站式平台為核心，整合智慧物聯網、淨零整合、數據應用與 AI 導入四大主軸，協助企業提升營運效率與碳管理能力。透過「Data Center-SI」強化數據營運效能、「AI-SI」推動 AI 賦能，並攜手國際夥伴共構未來智慧競爭力，成為產業數位永續轉型的關鍵推手。

感謝各界對大世科的信任與支持。我們將持續秉持「社會參與，科技共好」的承諾，以穩健的腳步、前瞻的視野、人本的關懷與科技的力量，攜手所有利害關係人，為下一代打造更加永續、智慧、共好的未來。



大同世界科技股份有限公司
董事長 吳振隆

2024 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議

ESG 面向	SDGs	2024 執行成效	2025 年目標
(G) 公司治理 誠信透明法遵 治理評鑑 風險管理	  	- 召開二次法人說明會（2024/04/23、2024/08/27）。 - 積極投入公司治理，上櫃公司治理評鑑排名由 36%~50% 提升至 21%~35%。 2024 年第四季成立跨部門 IFRS 專案小組。 - 永續資訊之管理納入內控制度（2024/12/12 董事會通過） - 永續議題納入供應商引進、管理政策及辦法之修訂。 - 年度採購供應商完成 30 家書面 ESG 永續自評表、實地訪查 4 家。 - 榮獲原廠、供應商、客戶夥伴「優良供應商永續評鑑卓越獎、減碳最佳合作夥伴獎」及外部「永續報告書白金級、卓越客服大獎最佳 AI 系統供應商、金漾獎高齡科技類季軍、CIO 傑出服務商」等多項肯定。 - 下半年導入 ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理標準，進行教育訓練，預計 2025 年通過驗證。 - 回應客戶利害關係人 ESG 問卷、盡職審查與資安外部關注方查核要求，共計 77 件。 2024 年發布重大訊息共計有 42 則（含股東常會公告）。 - 年度召開 5 場 ESG 推動小組例會。 - 推動氣候相關風險與機會鑑別及財務影響分析。 - 編制永續報告書取得第三方驗證並完成公告（8 月）；報告書榮獲 TCSA 台灣企業永續獎永續報告白金級。 - 完成 ISO/IEC 20000:2018 資訊技術服務管理系統及 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統續證。	- 強化風險管理（內外部，環境及氣候、資訊、財務、供應商） - 召開至少二次法人說明會誠信透明 - 強化永續發展組織功能運作（公司治理評鑑） - 資通安全威脅偵測及資訊隱私管理機制推動，新增 ISO/IEC 27701:2019 - 利害關係人關注議題溝通與永續發展報告
(E) 環境永續 碳盤查 ISO 14064-1:2018 節能減碳；綠色採購	   	- 通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體排放查證。 12 月 20 日通過核准《能源管理辦法》及《廢棄物管理辦法》。 - ISO 14064-1:2018 程序導入顧問輔導 9 次課程，包含 13 人受訓。 - 完成溫室氣體相關證書 / 查證員證照累計 15 人。 - 綠色採購達 3,062,746（含稅）元，達成率 153%。 - 獲北市府頒發 113 年度「推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀肯定。 - 獲政府經濟部節能設備汰換補助 114,285 元。 - 參與綠色倡議與行動，共 3 場，包含響應「關燈一小時」、地球日減碳大賽、永續藝術淨灘活動 - 自然環境與生態關懷：員工家庭日生物多樣性關懷、與客戶夥伴 HP 共同基隆淨灘，共 2 場。	- 碳盤查 ISO 14064-1:2018 揭露及第三方驗證 - 持續綠色採購達 200 萬 - 持續環境永續宣導 - 辦公環境優化，逐步汰換成節能減碳設備 - 推動 ACE SI 創新科技解決方案 - 響應相關環境倡議、公益活動參與

2024 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議

ESG 面向	SDGs	2024 執行成效	2025 年目標
(S) 社會共好 職安衛 ISO 45001:2018 幸福職場 社會科技共好	      	• 大世科性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（2024/03/01 修訂）。 • 2024 年非主管全時員工薪資較 2023 年成長 5%。 • 2024 年健康支出總計約新臺幣約 380 萬元。 • 成功通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理標準之定期追查評鑑。 • 成功簽署「TALENT , in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」。 • 獲教育部體育署「113 年度運動企業認證」；參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動。 • 社會公益活動與弱勢關懷，長期參與贊助台灣世展會及家扶基金會偏鄉弱勢教育相關活動。 • 贊助公益「心連新•一起走」健走活動。 • 科技共好：2024 金漾獎高齡科技類季軍「tiCARE 遠距照護應用」 • 2024 年內外訓共 386 堂訓練課程，參訓總人數達 9,740 人次，總時數 20,163 小時。 • 2024 校園實習生計畫共有 2 個學校 4 名學生於公司進行產學合作計畫。	• 重視員工身心健康與福祉計劃，促進工作與生活的平衡，提供心理健康支持、運動和休閒活動補貼，持續改善工作環境與員工體驗 • 職安衛 ISO 45001:2018 推動；職安衛組織全景鑑別及風險機會因應行動 • 鼓勵員工參與可持續性服務暨解決方案創新和學習，提高員工對 ACE 共好科技和解決方案的認識和參與度。 • 響應相關社會倡議，弱勢關懷、公益活動及社區參與。



永續發展

永續發展

「永續發展」亮點績效

企業永續經營

永續治理架構

永續發展推動小組

重大性分析與利害關係人溝通

重大主題分析流程

溝通及申訴管道

永續議題蒐集

利害關係人議合

重大主題鑑別及排序

「永續發展」亮點績效

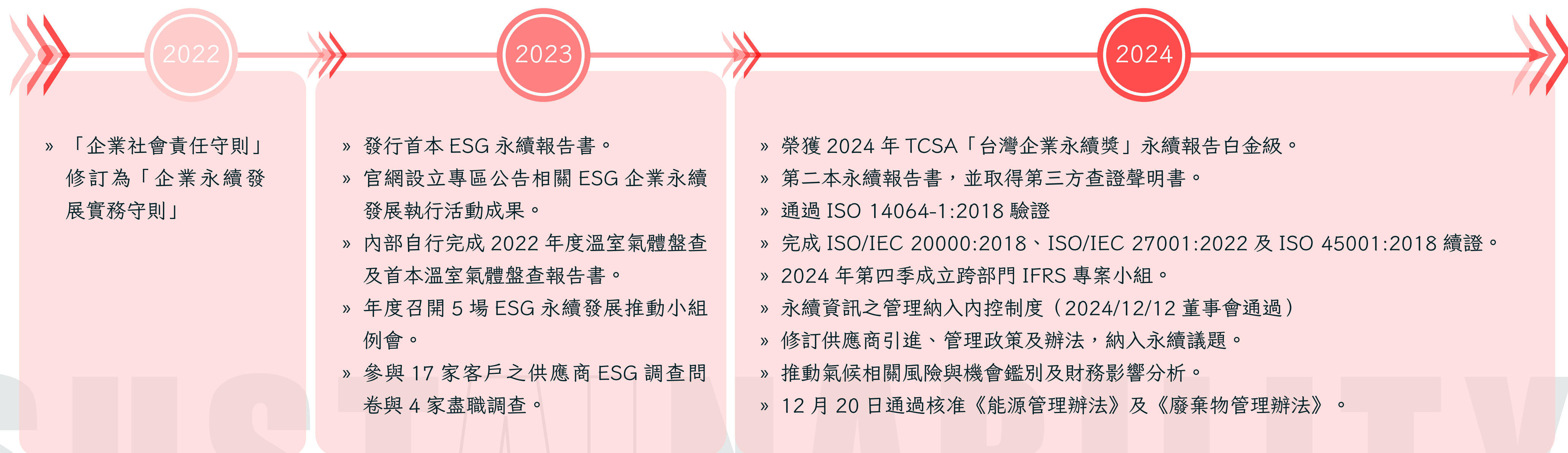


雙重驗證大合照



2024 大世科首次成功通過「永續報告書」及「ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查」的雙重驗證
大世科 2024 榮獲永續報告白金級及多方客戶評鑑優良供應商永續卓越肯定，展現企業永續夥伴價值

▼大世科「永續發展」亮點績效



企業永續經營

GRI 2-12

願景與使命

願景

成為資通訊服務產業創新與服務競爭力的經營典範，以永續與數位雙軸轉型最佳整合方案實踐者為目標。

我們以客戶為中心、服務為導向，聚焦價值，提供最卓越的客戶體驗與商業成果。



使命

整合全球先進數位科技，創造客戶最大整體利益與商業價值。

核心價值主張

協助政府及企業進行雙軸（數位、永續）轉型、增進營運效能及決策分析，協助企業達成轉型目標；提供智慧化解決方案、顧問服務、雲端服務、資通訊系統整合建置、保障資料安全及不間斷。

創新
創新是公司進步的原動力。

我們不僅專注於資訊與通信技術的引進、整合、創新與推廣，更勇於接受新觀點，改造營運流程、擬定發展策略、擁抱變革。在資通訊、網路高度整合的世紀，提供資料與語音的完整解決方案，為客戶提供有價值的專業整合服務。

服務
服務是維持與客戶長期信賴關係的基石。

我們期許運用同理心與系統化的全局思維，了解客戶痛點與需求，並與客戶建立長期、穩固的關係。無論從前置的系統規劃、顧問服務到中期的系統建置上線、教育訓練，到後期的定期維護與擴充服務、0800 線上客服等皆然。

團隊
團隊合作是提供全方位客戶服務與技術的基礎。

我們相信最好的解決方案來自於團隊合作，並以人才為公司最重要的資產，重視員工專業訓練與團隊合作精神的培養，透過持續的進修與訓練，掌握最新資訊通信世界趨勢與技術；並藉由內部知識管理平台，持續累積組織流程資產。

誠信
誠信是公司永續經營的基石與責任。

我們本著誠信原則，如期、如質、如預算的交付我們的服務，並以高品質的交付為榮。秉持專心、專研的精神，與世界領導品牌維持長期穩定的關係，取得紮實的經驗與最新的技術，提供客戶高品質的產品與服務，協助客戶掌握趨勢。

永續治理架構

GRI 2-13

大世科遵循上市上櫃公司永續發展實務守則及相關法令規定，於 2004 年制訂「企業社會責任守則」，並於 2022 年修訂為「企業永續發展實務守則」推動 ESG 政策的願景與使命，並設立專責單位「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人、財務長暨公司治理主管擔任主任委員。

依循金管會於 2023 年 8 月 17 日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，本公司屬實收資本額未達 50 億元之公司，應於 2028 年適用 IFRS 永續揭露準則。本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，參考其作業行程試行提早作業進度，持續控管導入計畫之執行情形，導入 IFRS 永續揭露準則執行情形進度，並提董事會報告控管。本公司 2024 年第四季成立跨部門 IFRS 專案小組，並由盧佩君董事擔任監督董事，參與專責單位之運作與督導。

大世科依議題設立小組，每季召開會議，2024 年度召開 5 場 ESG 永續發展推動小組例會，任務分組負責推動及宣導各項 ESG 永續活動，依各小組專案進度需要向董事長報告；並於每年年末向董事會報告，ESG 永續事務推動、利害關係人溝通情形及報告新一年度企業永續發展計畫。因應法規與 ESG 永續發展趨勢，持續推動企業永續發展。

公司董事會每季定期聽取經營團隊的報告，經營階層須對董事會提擬公司策略，董事會須評判些策略成功的可能性，也須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。經董事會通過後，並視需要提股東會報告；股東提出涉及企業永續之相關議案時，公司董事會宜審酌列為股東會議。

永續發展推動小組

推動事項

公司治理組

負責執行推動誠信經營、董事會功能事務，定期宣導並制定規範敦促同仁遵循制度

永續環境組

負責執行推動永續環境、永續供應事務，透過綠色採購與降低運輸對環境的衝擊，促進環境永續發展

社會責任組

負責執行推動員工關懷、社會關懷事務，推動幸福職場、員工參與永續發展與社會公益活動

營運持續組

負責執行推動風險管理、資訊安全等營運持續事務

大世科推動ESG專案組織架構

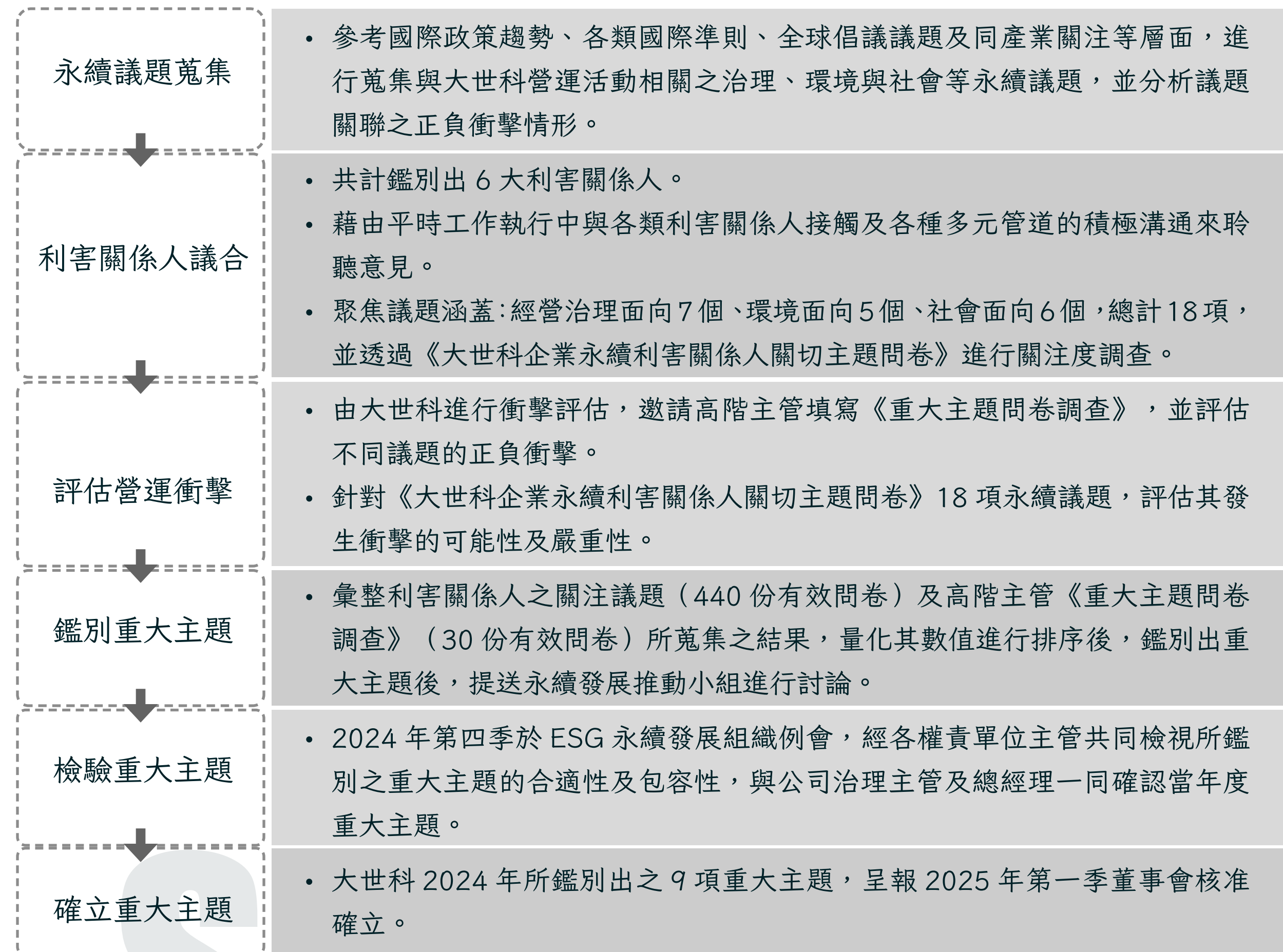


永續職能代表、財會職能代表、風險管理職能代表、法遵職能代表、內部稽核職能代表

重大性分析與利害關係人溝通

重大主題分析流程

▼重大主題分析流程



2024 重大主題決策流程



- 因應產業屬性及國內外趨勢，納入「1.6 資料安全與隱私保護」議題

溝通及申訴管道

GRI 2-25、GRI 2-26

大世科提供利害關係人之溝通及申訴管道，供其詢問及發表意見。為更加瞭解利害關係人所關注的面向，且對其造成衝擊之議題，我們除工作實務的經驗與觀察外，本公司擁有多元內外部積極的溝通管道，提供利害關係人進行詢問及發表意見，藉由不同方式來蒐集並回應其所關注之議題。詳細資訊請見官網「利害關係人＞溝通及申訴管道與窗口」↗。

▼利害關係人聯繫方式

利害關係人類別	利害關係人聯絡窗口	連絡電話：02-25915266	電子信箱
股東 / 投資人 / 政府機關	稽核室 陳小姐	分機：4668	audit@etatumg.com
員工	人資主管 張先生	分機：5736	employee@etatumg.com
供應商 / 原廠	採購主管 楊先生	分機：5648	audit@etatumg.com
客戶 / 媒體 / 社會大眾 / 地方居民及團體	權責主管 張先生	分機：4722	0800@etatumg.com

大世科利害關係人參與申訴機制的檢視、操作與改善

1. 公司設立多元申訴管道（電話、電子郵件、APP 等），並於公司官方網站及永續報告書中公開，確保利害關係人易於使用。
2. 利害關係人透過大世科的各式問卷中，有開放性題目提供同仁、供應商、客戶等利害關係人等，對於問卷的意見或改善（包含申訴機制的使用經驗與建議），作為公司調整申訴流程的依據。
3. 每季永續發展推動小組會議會邀請跨部門團隊與高階主管，共同檢視利害關係人溝通的運作狀況，並依回饋內容改善流程與措施，確保溝通 / 申訴管道具通暢並具有效性；每年定期於董事會報告與利害關係人溝通的成效。

大世科申訴機制有效性與利害關係人回饋

1. 大世科於公司官網及新年度報告書新增申訴流程圖，方便利害關係人理解申訴步驟。
2. 優化客戶溝通 / 申訴機制：2024 年持續優化卓越客戶體驗，若發生客戶服務滿意度調查分數異常，由行政運籌中心透過表單轉相關資訊給案件品質管理責任主管處理，待完成服務後，回填表單給審查核決主管簽核結案。2024 年 NPS（Net Promoter Score）滿意度均值為 99.19，未來將持續邀請客戶提供意見，精進我們的服務品質。

大世科投訴流程圖



永續議題蒐集

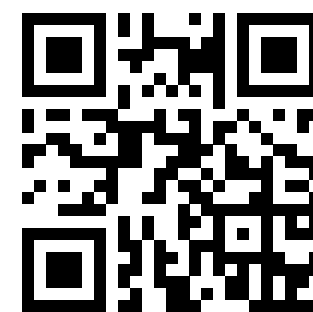
大世科在蒐集議題過程中，響應聯合國永續發展目標（SDGs）及聯合國全球盟約（UN Global Compact）倡議之議題，並依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI Standard 及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之行業準則產業特性（軟體與資訊科技服務，Software & IT Services）為考量基礎；同時，透過分析標竿企業與同產業關注議題，進行永續議題整併來符合資訊服務業永續發展現況。

2024 年度將 2023 年原有之 36 項關切主題，經永續推動小組及高階主管討論後合併精簡，彙整經營治理面向 7 個、環境面向 5 個、社會面向 6 個，總計 18 項永續議題，成為本年度問卷之 18 項主題問項，最終設計出《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》進行調查。

▼關注之永續議題列表

（議題關注程度與衝擊程度，詳見本報告書 第 17 頁的「重大主題鑑別及排序」）

面向	經營治理面向（G） Governance	環境面向（E） Environment	社會面向（S） Society
議題	1.1 經營績效 1.2 誠信經營 1.3 法規遵循 1.4 供應鏈永續管理 1.5 客戶關係 1.6 資料安全與隱私保護 1.7 營運持續管理	2.1 溫室氣體排放 2.2 廢棄物管理 2.3 能源管理 2.4 環保產品 / 服務的推廣與管理 2.5 環境氣候變遷與生物多樣性	3.1 勞資關係 3.2 職業健康與安全 3.3 員工照顧與福利 3.4 人才培育與職涯發展 3.5 多元、平等與共融 3.6 社會關懷與參與



大世科企業永續利害關係人關切主題問卷



利害關係人議合

我們根據各部門及同業的經驗，並參考國際標準 AA 1000 利害關係人議合原則，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括：(1) 股東/投資人、(2) 客戶、(3) 員工、(4) 政府機關、(5) 供應商/原廠、(6) 媒體/社會大眾/地方居民及團體。我們建立各種溝通管道，積極溝通，

減少對立與誤解；並且，藉由分析重要利害關係人與其關心之重要議題，避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險。永續推動小組分析 2024 年度大世科與利害關係人的溝通情形於 ESG 永續發展組織例會中討論，並經彙整後呈報 2024 年第四季董事會。

▼利害關係人溝通情形 - 1/3

利害關係人	對大世科的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	2024 我們的回應	回應章節
股東 / 投資人	股東的支持是穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，透明揭露營運及財務資訊。	經營績效 誠信經營	每年 股東會、年報、永續報告書、法人說明會 每季 董事會、功能性委員會、財務報告書 每月 公布營運績效、公開資訊觀測站 不定期 重大訊息公告	- 於媒體及公開資訊觀測站，即時揭露重要訊息，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。2024 年發布重大訊息共計有 42 則（含股東常會公告）。 - 召開二次法人說明會（2024/04/23、2024/08/27）。 - 召開股東會遴選新任新董事改組（2024/05/28）。 - 董事會成員進修情形，進修人次總計 36 人次，進修總時數共 97 小時。 - 上櫃公司治理評鑑排名，由 36%~50% 提升至 21%~35%。 - 法遵與公司制度規章更新（官網公告），包含：大世科公司章程（2024/05/28）、大世科董事會議事規則（2024/08/07）、大世科審計委員會組織規程（2024/08/07）、關係人相互間財務業務相關作業規範（2024/08/07）。 - 永續資訊之管理納入內控制度（2024/12/12 董事會通過）。 - 年度召開 4 場 ESG 推動小組例會，依重大性原則，進行與公司營運相關之 ESG 議題之風險（評估、政策、管理）報告。包含環境、社會及治理（ESG）的溫室氣體排放、人權及資訊安全等議題評估回應。 - 推動氣候相關風險與機會鑑別及財務影響分析。 - 編制永續報告書取得第三方驗證並完成公告（8 月）；報告書榮獲 TCSA 台灣企業永續報告獎白金獎 - 外部肯定：卓越客服大獎最佳 AI 系統供應商、金漾獎高齡科技類季軍、CIO 2024 Elite Vendor 傑出服務商。	永續發展 公司治理
客戶	客戶涵蓋各產業，以客戶需求為核心，聚焦提升客戶優質體驗，共同創造客戶成長。	資料安全與隱私保護 溫室氣體排放 客戶關係 勞資關係 多元、平等與共融 環境氣候變遷與生物多樣性	不定期 專人拜訪、客戶供應商稽核（書面問卷 / 實地審查）、電話聯繫、專屬信箱、客戶滿意度調查（APP）	- 本年度未發生任何資料洩漏事件；未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之情形。 - 資安相關活動：每年為員工舉辦資訊安全與個人資料保護的教育訓練，包括資料加密、密碼管理、針對網路釣魚等網絡攻擊的識別和預防。 - 下半年導入 ISO/IEC 27701:2019，進行教育訓練，預計 2025 通過驗證。 - 回應客戶資安外部關注方查核要求共計 19 件。 - 回應 PA 客戶 ESG 問卷與查核，2024 年度總計 58 次。包含自評表回覆 28 件、年度關注議題調查 5 件、研究調查 5 件、資料回覆 9 件、接受電話訪談 1 件、實地盡職審查 4 件及參與供應商交流會 6 件。 - 供應商交流會環境、社會及治理、人權及資訊安全等議題評估回應。 - 於媒體平台不定期刊出廣宣資訊：本年度 12 場實體研討會及攤位展示活動、28 場線上研討會、新聞稿 5 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次	永續發展 公司治理 永續夥伴 社會共好

▼利害關係人溝通情形 - 2/3

利害關係人	對大世科的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	2024 我們的回應	回應章節
員工	員工是公司最重要的夥伴，人才與創新是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，也是邁向永續經營最重要的基礎。	勞資關係 多元、平等與共融 員工照顧與福利 人才培育與職涯發展 職業健康與安全	每年 業務年會、技術年會 每季 勞資會議、職安衛會議 每月 法令遵循宣導、業務月會 不定期 內部公告、議題會議、溝通信箱、訓練課程	» 2024 年非主管全時員工薪資較 2023 年成長 5%。 » 成功續證 ISO 45001:2018，並參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動。 » 依循 SGS 與環境檢驗測定研究中心之審核及驗證，完成辦公室二氧化碳濃度監測、飲水機水質檢測，提供員工安全之工作環境。 » 2024 年內外訓共 386 堂訓練課程，參訓總人數達 9,740 人次，總時數 20,163 小時。 » 員工教育訓練全體必修課程共 8 堂，涵蓋誠信、法遵、資安、環境永續、DEI 多元共融等。 » 大世科性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（2024/03/01 修訂），8 月 2 日辦理 DEI 講座（線上和線下）約 250 人參加。 » 人權盡職調查：2024 年回填率 64.7%，針對 7 大議題，涵蓋：平等與非歧視、職場安全與健康、組織溝通與申訴機制、結社與組織自由、個資與資訊安全、薪酬與福利、企業社會責任 / 永續，我們將持續改善和優化。 » 員工滿意度調查：2024 年回填率 72%，針對工作體驗、經營願景、團隊協作、薪酬福利、領導互動、資源環境、培訓發展、永續認同八大構面進行員工體驗與工作滿意度調查，並針對員工薪酬與福祉與績效評量進行制度優化，制定新的業務激勵獎勵辦法與績效管理辦法，持續提升員工工作滿意度，期與員工共創卓越的幸福企業。 » 2024 年共有 10 個社團，提供員工多元化的社交生活，積極鼓勵員工參加，可彼此交流、聯絡情誼。 » 大世科年度召開 4 場勞資會議；群輝年度召開 4 場勞資會議。 » 職安衛宣導與訓練：55 則宣導；8 月 13 日辦理倉庫緊急逃生教育訓練，以及執行消防安檢共兩場（3/15 消防設備廠商檢測、6/21 消防隊設施設備合規性查核）。 » 2024 年接獲 1 位員工申訴案件，均依相關制度辦法進行通報與調查處理，持續宣導與溝通，開設職場 DEI 講座，努力打造共容、共融、共榮文化。	永續發展 公司治理 幸福職場
政府機關	遵循各地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源。	經營績效 溫室氣體排放 法規遵循	每年 政府機關評鑑 不定期 公文、會議、電話、電子郵件、公開資訊、座談會、研討會	» 透過內部控制制度及各管理系統內稽機制，確保公司營運符合法規。 » 綠色採購：2024 年度共 3,062,746 元（含稅）。 » 獲北市府頒發「113 年度推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀肯定。 » 完成 ISO14064-1 溫室氣體盤查第三方查確信。 » 節能減排：公司透過公務車油電化一年節省 443.28 公升燃油，高雄辦公室更換 168 盞平板燈一年節省 2,636 度能耗，積極減碳，推動永續發展。	永續發展 公司治理 幸福職場 環境永續 上櫃公司氣候 相關資訊

▼利害關係人溝通情形 - 3/3

利害關係人	對大世科的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	2024 我們的回應	回應章節
供應商／原廠	與供應商建立長期夥伴關係，共同為客戶創造更大效益。與原廠緊密合作擴展業務市場，提供客戶多元化產品服務及完整解決方案。	供應鏈永續管理 資料安全與隱私保護	不定期 議價會議、溝通拜訪會議、電子郵件、供應商會議 不定期 會議及電子郵件、原廠會議、產品研討會	» 為確保供應鏈的有效與永續，我們保持供應商申訴信箱暢通，本年度無供應商申訴案件。 » 永續議題納入供應商引進、管理政策及辦法。 » 新進供應商 114 家全數完成簽署「供應商永續責任承諾書」。 » 年度採購供應商完成 30 家書面 ESG 永續自評表、實地訪查 4 家，進行交流，確保雙方合作長久且互惠。 » 原廠及供應商夥伴肯定：台哥大減碳最佳合作夥伴獎、中華開發金控年度供應商永續評鑑優質服務獎，等多家原廠 / 供應商夥伴肯定（戴爾、CheckPoint、Fortinet、HPE、Avaya...）。	永續發展 公司治理 永續夥伴 環境永續
媒體 / 社會大眾 / 地方居民及團體	媒體是向利害關係人溝通的重要管道；持續向社會大眾傳遞公司品牌形象，有助於推廣至更多的利害關係人。	社會關懷與參與	不定期 論壇、研討會、新聞稿、議題專訪、記者會、公益活動、官方網站、社群平台	» 參與綠色倡議與行動，共 3 場，包含響應「關燈一小時」、地球日減碳大賽、永續藝術淨灘活動。 » 社會公益活動與弱勢關懷，長期參與贊助台灣世展會及家扶基金會偏鄉弱勢教育相關活動。 » 公益健走與路跑活動：國家地理路跑、賽珍珠「心連新•一起走」健走活動，共 2 場。 » 自然環境與生態關懷：員工家庭日生物多樣性關懷、與客戶夥伴 HP 共同基隆淨灘，共 2 場。 » 學校企業拜訪 2 場、實體校園說明會 1 場、線上校園說明會 1 場、校園刊登企業徵才訊息推廣 4 校、簽署合作意向書 3 間、2024 年校園實習生計畫共有 2 個學校 4 名學生於公司進行產學合作計畫；並與臺北大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約，年度投入費用約 15 萬元。 » 於媒體平台不定期刊出廣宣資訊：本年度 12 場實體研討會及攤位展示活動、28 場線上研討會、新聞稿 5 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次。 » 科技共好：2024 年金漾獎高齡科技類季軍「tiCARE 遠距照護應用」 » 獲教育部體育署「113 年度運動企業認證」。 » 參與地方社區健康協會活動年度 1 場。	永續發展 社會共好



重大主題鑑別及排序

• GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3

我們主要參考 GRI 準則、SASB 準則、全球倡議議題及同產業所關注議題，完成利害關係人議和後，鑑別議題正負面衝擊情形，進而調查高階主管《重大主題問卷調查》（30 份有效問卷）之衝擊度情形優先處理順序，並彙整其關注議題（440 份有效問卷）。兩者所蒐集之結果，依其量化數值進行排序後送永續發展推動小組進行討論 8 項重大主題。

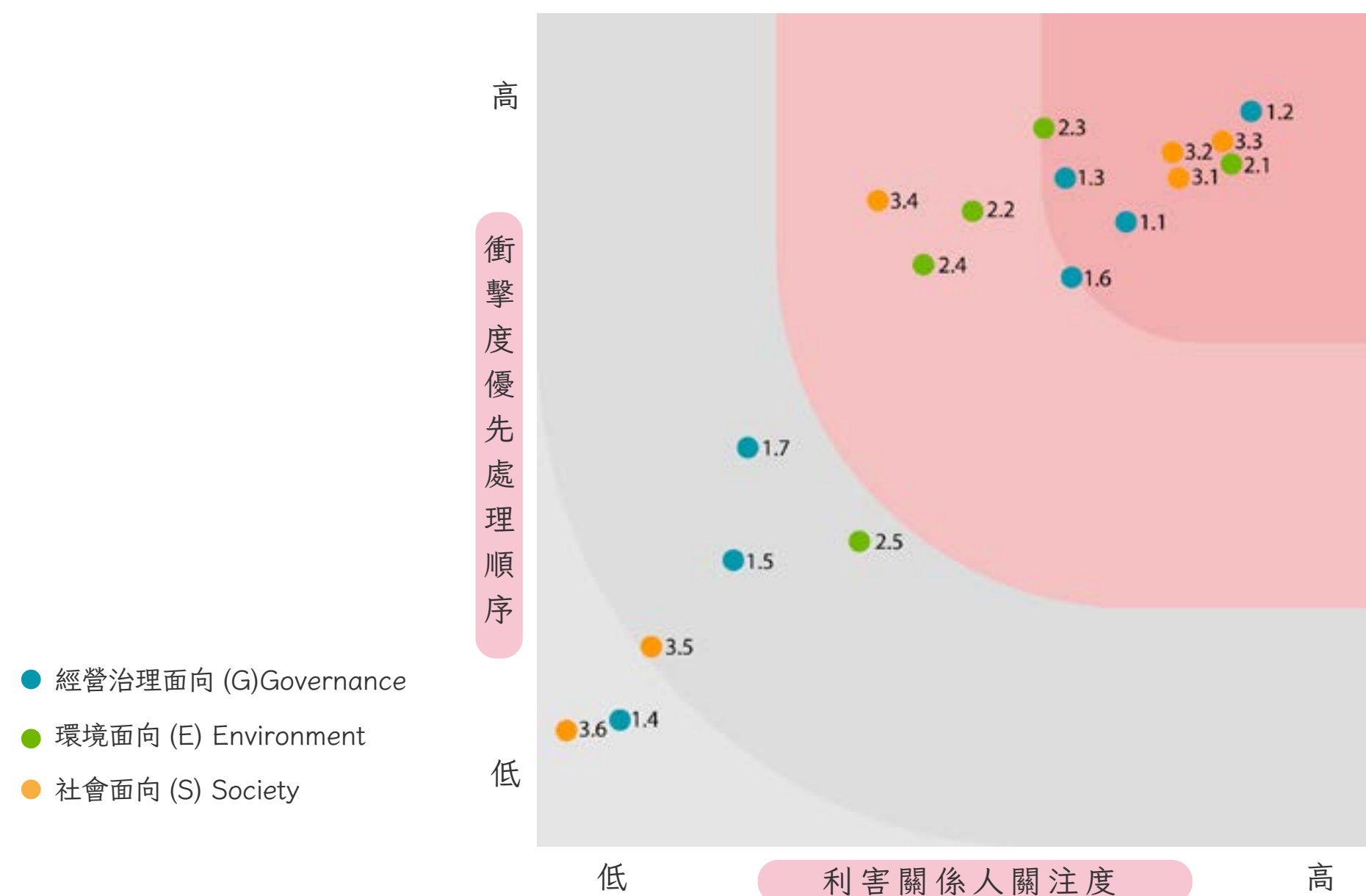
經 ESG 永續發展推動小組和高階主管討論，依供應鏈實務、產業現況、國內外趨勢及公司發展策進行探討，納入「1.6 資料安全與隱私保護」議題，最終鑑別出 9 項重大主題，並經 2025 年第一季呈報董事會，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將逐一揭露各重大主題的相關風險管理政策、策略與成效。

▼ 2024 年重大主題差異情形

2023 年重大主題	2024 年重大主題（報導年度）	異動說明
1.1 經營績效	1.1 經營績效	無異動
1.5 反貪腐	1.2 誠信經營	名稱調整
-	1.3 法規遵循	新增
2.4 溫室氣體排放	2.1 溫室氣體排放	無異動
2.9 環保法令遵循	-	此議題併入「1.3 法規遵循」
-	2.3 能源管理	新增
3.1 勞資關係	3.1 勞資關係	無異動
3.2 職業健康與安全	3.2 職業健康與安全	無異動
3.4 績效管理與職涯發展	3.3 員工照顧與福利	名稱調整
4.1 資料 / 客戶隱私	1.6 資料安全與隱私保護	合併與名稱調整
4.2 資料安全		

▼ 2024 年關注議題關注程度與衝擊情形處理排序

（永續議題列表，請詳見本報告書第 13 頁的「永續議題蒐集」）



▼重大主題列表 - 1/2

面向	重大主題	對大世科的意義	●正面實際 ○正面潛在 ▲負面實際 △負面潛在		對應 GRI 指標	連結之 SDGs	永續價值鏈衝擊			回應章節
			屬性	衝擊說明（正面 / 負面）			原廠 / 供應商	大世科	客戶	
治理	經營績效	維護股東 / 投資人的權益、強化董事會的運作，並提升公司的商譽。	● ○ △ △ △	• 經營績效穩健成長，提升投資人投資意願。 • 辨識風險種類與建立完善控制機制，降低企業營運風險。 • 未符合主管機關之要求，影響公司治理評鑑分數。 • 未進行營運持續管理，花更多時間、財務及人力成本以解決突發風險。 • 技術創新的研發 / 整合不良，無法符合客戶的需求。	GRI 201： 經濟績效 2016	SDGs 5 SDGs 8 SDGs 12 SDGs 16	V	V	V	永續發展 公司治理
治理	誠信經營	大世科建立良好公司治理與風險管控機制，秉持誠信正直之經營理念，展現良好的商業道德。	● ● △	• 誠信為企業經營的根本，大世科嚴謹遵守政策法規與商業道德，獲得客戶的信賴，將帶來經濟的積極正面影響。 • 了解客戶需求，建立良好關係，提升客戶滿意度。 • 若發生貪腐、不道德之情形，將會衝擊商譽，並影響股東、公司同仁及商業夥伴的信任。	GRI 205： 反貪腐 2016	SDGs 16	V	V	V	永續發展 公司治理 幸福職場 永續夥伴
治理	法規遵循	法規遵循對大世科來說非常重要，嚴禁違反法律、法規、合約之情事發生。	● △	• 遵守政策法規與商業道德，提升客戶的信賴。 • 因國內外政策趨勢，環保法規逐年修訂，將對公司的規範增加，進而影響經營成本的提高。	GRI 2-27 自訂主題	SDGs 16	V	V	V	永續發展 公司治理
治理	資料安全與隱私保護	大世科極度重視資料與客戶的隱私，持續強化資訊安全管理，保障商業機密資訊及客戶資料。我們積極預防任何隱私的洩漏及資料的遺失，強化良好的服務環境，避免任何資料外洩對所有利害關係人及公司商譽造成的負面衝擊。	● ● ● ● △	• 良好的資料安全實踐，有助於建立客戶對大世科的信心。 • 保護敏感資料：處理大量客戶數據，包括個人身份、金融交易、醫療記錄等敏感資料，確保這些數據不被未經授權的人存取、修改或損毀。 • 法規遵循：遵守各種法規，例如：資通安全法、個人資料保護法、歐盟 GDPR 等，資料安全是確保企業遵守這些法規的基石。 • 信任建立：客戶信任是資訊服務業成功的關鍵。良好的資料安全實踐有助於建立客戶對企業的信心，並增加客戶忠誠度。 • 業務連續性：資料外洩、駭客攻擊或系統故障可能導致業務中斷。資料安全策略有助於減少這些風險，確保業務持續運作。	GRI 418： 客戶隱私 2016 自訂主題	SDGs 8 SDGs 16	V	V	V	永續發展 公司治理

▼重大主題列表 - 2/2

面向	重大主題	對大世科的意義	●正面實際 ○正面潛在 ▲負面實際 △負面潛在		對應 GRI 指標	連結之 SDGs	永續價值鏈衝擊			回應章節
			屬性	衝擊說明（正面 / 負面）			原廠 / 供應商	大世科	客戶	
環境	溫室氣體排放	大世科的碳排放主要來自辦公場所的營運，透過推動各種節能減碳措施和行動方案，以降低企業營運對環境的負面衝擊，同時降低運營成本，正面影響經濟、社會及環境面的效益。	● ● ● △ △ △ △	• 透過溫室氣體盤查及節能減碳的行動，讓大世科積極地朝向淨零排放的目標。 • 因應氣候變遷趨勢，創新服務的整合，吸引客戶青睞。 • 透過溫室氣體盤查及節能減碳的行動，朝向淨零排放目標。 • 公司營運過程中，若無法有效管理溫室氣體及能源使用，將會造成環境的負面影響，並衝擊企業的形象。 • 電費調漲，營運成本提高。 • 氣候變遷，天災頻繁，員工無法順利出勤。 • 碳費徵收，營運成本提高。	GRI 305： 排放 2016	SDGs 7 SDGs 11 SDGs 12 SDGs 13	V	V	V	永續發展 環境永續
環境	能源管理		● ● △ △	• 使用環保包材，減少廢棄物產生。 • 擬定廢棄物管理目標和措施，維持良好公司形象及客戶信任。 • 廢棄物處理廠商非署環保署認列之合格廠商，衝擊商譽。 • 廢棄物處理方式不當，遭到裁罰。	GRI 302： 能源 2016 GRI 302-1 GRI 302-3	SDGs 7 SDGs 11 SDGs 12 SDGs 13	V	V	V	永續發展 環境永續
社會	勞資關係	我們維護所有同仁的基本人權，包括反歧視、反強迫勞動及反性騷擾等，一同打造友善的職場環境，避免產生侵害人權及公司經營風險之負面衝擊。	● ○ △ △	• 大世科建立順暢的勞資溝通制度，並提供完整申訴管道，提高員工公司認同感，對勞資雙方權益帶來正面影響。 • 營造友善職場環境，降低離職率。 • 勞資溝通出現問題，員工忠誠度下降。 • 發生歧視事件，未平等對待員工權益，員工忠誠度下降。	GRI 401： 勞雇關係 2016 GRI 402： 勞 / 資關係 2016	SDGs 3 SDGs 5 SDGs 8 SDGs 10 SDGs 16		V	V	永續發展 幸福職場
社會	職業健康與安全	大世科定期檢視法規與工作場所，保障所有同仁之安全及健康，並推展健康促進等方案。	● ● △	• 維持同仁良好身心健康，打造平衡的工作與生活。 • 積極預防職業災害發生的負面衝擊，進行教育訓練及防災演練，職災發生率下降。 • 安全管理未落實，造成意外與人員傷害。	GRI 403：職業 安全衛生 2018	SDGs 3 SDGs 5 SDGs 8 SDGs 10		V		永續發展 幸福職場
社會	員工照顧與福利	人才培育和績效管理是加速企業發展和成長的關鍵，提供完整的績效評核制度及完整的教育訓練，使同仁建立自我價值產生正面的影響力。	● △ △	• 對於員工職涯發展所提供之相關協助，提高留任率。 • 若無完善的績效與職涯制度 / 接班人計劃，形成人才流失、技術斷層，與公司營運的負面衝擊。 • 無定期檢討優化薪酬福利架構與水平，長此以往，喪失人才吸引和成長動能，進而降低公司競爭力。	GRI 404： 訓練與教育 2016 GRI 405：員工 多元化與平等機會 2016	SDGs 1 SDGs 4 SDGs 8 SDGs 10		V		永續發展 幸福職場

▼重大主題管理方針 - 1/4

• GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 205

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2024 年目標	2024 年執行情形	短期目標 2025	中、長期目標 2026 年— 2030 年
治理	經營績效	良好的公司治理與誠信經營政策有助於企業永續發展，彰顯其社會價值，除了扮演好服務提供者角色之外，也把環境永續的維護與企業的經營結合在一起，期待不僅做到企業的永續經營，也達到對環境永續與企業社會的責任。	» 公司董事會每季定期聽取經營團隊報告，評判檢視相關永續策略的進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整。 » 依法規定其揭露經會計師查證之財務報表； » 董事會作為最高治理單位，監管整體運營及政策執行之成效。 » 強化永續發展組織功能運作。	1.提升營收及獲利，以雙位數成長率為目標。 2.強化風險管理（內外部，環境、資訊、財務、供應商）	1.2024 年全年度營業毛利率 24%，較去年同期增加超過 9%；營業利益較去年同期成長 3%。 2.利害關係人關注議題溝通與永續發展報告。	1.積極投入公司永續治理，完善各項指標。 2.持續提升營收及獲利，以雙位數成長率為目標。 3.強化風險管理（內外部，環境、資訊、財務、供應商）	持續提升營收及獲利，每年以雙位數成長率為目標。
治理	誠信經營 法規遵循	本公司秉持誠信正直之經營理念，建立良好公司治理與風險管控機制，並以遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為公司誠信經營之前提，並於內部管理及外部商業活動中確實執行。	» 訂定「公司同仁自律公約」、「員工自律及道德誠信守則」、「企業社會責任實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等制度，並提供相關教育訓練課程與宣導。 » 我們確保供應商申訴信箱保持暢通，促進供應鏈的有效與永續。	1.誠信透明：召開至少二次法人說明會。 2.為提高宣導成效，有關全體員工反貪腐溝通及訓練，2024 年設為必修課程。	1.召開二次法人說明會（2024/04/23、08/27）。 2.將法遵與反貪腐政策的溝通及訓練，設為全體員工必修，參與占比大幅提升，仍持續推廣與溝通。（線上閱讀與簽署：誠信合規宣導 77.1% → 99%；誠信經營宣導 41% → 90%；防範內線交易宣導 8% → 89%）。 3.本公司 2024 年共有國內外 7 個營運據點，已透過內控內稽查核對所有營運據點進行風險評估，評估結果並未發現可能影響內部控制制度有效性之風險，2024 年各營運據點均未發現貪腐案件。 4.法遵治理與修訂頒布政策，包含公司章程、股東會議事規則、董事會議事規則、公司治理實務守則及關係人相互間財務業務相關作業規範、董事會成員及重要管理階層接班規劃等。 5.第四季成立跨部門 IFRS 專案小組。	• 召開至少二次法人說明會。 • 全體員工反貪腐溝通及訓練。 • 研議 IFRS 永續揭露準則導入計畫。	每年對在職同仁及新進人員進行相關教育訓練與宣導。

▼重大主題管理方針 - 2/4

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2024 年目標	2024 年執行情形	短期目標 2025	中、長期目標 2026 年— 2030 年
治理	資料安全與隱私保護	大世科尊重客戶隱私，制定全面的政策和承諾，確保客戶資料和隱私得到適當的保護。 我們建立重視資安的組織文化、提升資安治理能力與水準、落實供應鏈資訊安全管理、確保企業持續營運與資料安全。	» 建立明確的資料處理原則，用以指導員工在處理客戶資料時的行為。這包括安全措施、資料存儲、資料分享和資料刪除等方面。 » 取得客戶的明確同意，並告知客戶其個人資料的使用目的。以通過明確的同意勾選框、隱私聲明或其他方式實現。 » 實施適當的資料安全措施，以保護客戶資料免受未經授權的存取、修改或損毀。這包括加密、防火牆、訪問控制和安全設備。 » 遵守相關的隱私法規，例如：個人資料保護法、歐盟 GDPR、美國 HIPAA…等。包括定期審查和更新政策，落實法遵性。 » 維持 ISO/IEC 27001:2022 的有效性，持續通過公正第三方驗證。 » 持續教育員工，提高對資料安全的認識，提升資安保護意識。 » 定期資安宣導。 » 定期社交工程演練。 » 定期進行漏洞掃描和測試，並修補發現的漏洞。確保系統和應用程式的安全性。 » 確保機敏性資料得到適當的分類和標記，以便有效地追蹤和保護。 » 制定應對計劃，包括：辨識、保護、偵測、回應與復原等程序。 » 安全性檢測：滲透測試。	1.持續安排同仁教育訓練進修，強化 ICT 服務品質及能量。 2.協助同仁取得多項國際專業證照。 3.維持 ISO/IEC 27001:2022 證書的有效性。 4.制定「個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理方法」，發佈與實施。 5.利用 SIEM 管理系統，提高事件可見性、關聯性，自動響應和補救，在漏洞發生之前將其阻止。	1.2024 年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 2.強化業務行銷活動使用之資訊系統安全，活動報名的個資蒐集，會完善宣告，並將隱私政策相關規範公告於官網。 3.推廣使用 FoxitPDF 軟體，用以簽署和保護客戶往來機密文件。 4.完成 ISO/IEC 20000:2018 續證，我們注重服務品質及客戶隱私，擁有完整的服務管理計畫與服務品質異常管理流程。 5.2024 年 4 月完成 ISO/IEC 27001:2022 續證。 6.2024 年 8 月起依據 ISO/IEC 27701:2019 國際標準，建立隱私資訊管理制度（PIMS），並 ISO/IEC 27001:2022 與 ISO/IEC 27701:2019 整合為一體化管理框架，以簡化流程並提升效率。 7.本年度累計完成 8,295 人次之資安宣導。 8.完成 1 次社交工程演練，不合格率為 2.9%。 9.執行 1 次全公司網路弱點掃描，統計發現中度等級（含）以上之風險有 2,200 個，均已修復完畢。 10.完成資安相關教育訓練 10 堂（含內外訓），共 898 人次完訓，累積 1,168 時數。	• 2025 年 6 月通過 ISO/IEC 27001:2022 及 ISO/IEC 27701:2019 之第三方驗證，取得證書。 • 投資威脅偵測技術（如 AI 驅動的威脅分析工具）及事件響應能力，以減少網路攻擊對業務運作的影響。 • 採用新興技術提升數據處理過程中的隱私保護能力。	• 強化資訊安全與隱私管理體系的成熟度 • 定期滲透測試與模擬攻擊演練，檢視並優化現有防禦措施。 • 數據匿名化技術全面應用於個人資料處理流程，降低資料洩漏風險。 • 建立全面的數據治理框架 • 透明化資訊安全與隱私保護績效。

▼重大主題管理方針 - 3/4

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2024 年目標	2024 年執行情形	短期目標 2025	中、長期目標 2026 年— 2030 年
環境	溫室氣體排放	我們承諾善用科技提昇並優化營運效能，減少能源耗用與碳排放，努力提升全體同仁之節能減碳意識與能力。持續強化公司因應氣候變遷永續經營之競爭力，為社會之永續發展做出有用的貢獻。	» 檢視上市櫃企業應遵循環境相關法規。 » 依產業特性建立環境管理制度。 » 溫室氣體盤查由行政三處執行，並定期追蹤進度提報董事會控管。 » 內部自行盤查。 » 評估氣候變遷對企業的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。 » 《能源管理辦法》、《廢棄物管理辦法》	1.導入溫室氣體盤查系統；預計 2024 年第三季通過 ISO 14064-1:2018 查證。 2.執行追蹤環境目標之成效；響應相關環境倡議。 3.安排同仁參與大同集團「溫室氣體內部查證班」。	1.12 月 20 日通過核准《能源管理辦法》及《廢棄物管理辦法》 2.完成溫室氣體相關證書 / 查證員證照累計 15 人。 3. ISO 14064-1:2018 程序導入顧問輔導 9 次課程，包含 13 人受訓。 4.通過 ISO 14064-1:2018 查證。 5.5.ESG 永續相關訓練課程及宣導，共 492 人次完訓，累積 330 時數。 6.獲經濟部節能設備汰換補助 114,285 元。	• 持續派員完成溫室氣體盤查之教育訓練。 • 通過 ISO 14064-1:2018 查證。	• 持續每年通過 ISO 14064-1:2018 查證。 • 達成公司 2030 年減碳目標：與基準年 2023 年相比，預計範疇一加範疇二減碳達碳 20%。 • 導入 ISO 14001 及 ISO 50001。 • 持續綠色採購、環境永續等宣導。 • 安排同仁進修 ISO 14064-1:2018 稽核員訓練。
環境	能源管理						
社會	勞資關係	大世科發佈《人權政策》及《多元共融職場政策》，我們重視員工身心健康與福祉計劃，促進工作與生活的平衡，提供心理健康支持、運動和休閒活動補貼，持續改善工作環境與員工體驗；依組織全景與利害關係人評估，持續落實員工過負荷預防、人因危害預防、母性健康保護與職場身心不法侵害預防，保障員工勞動人權。	» 內部溝通強化：透過 e 佈告欄與 email，持續進行內部通告，確保資訊透明與即時。 » 定期召開勞資會議，增進雙方溝通與了解。	導入員工體驗管理平台，進行員工滿意度調查。	1.大世科年度召開 4 場勞資會議；群輝年度召開 4 場勞資會議。 2.員工滿意度調查：2024 年回填率 72%，針對工作體驗、經營願景、團隊協作、薪酬福利、領導互動、資源環境、培訓發展、永續認同八大構面進行員工體驗與工作滿意度調查，並針對員工薪酬與福祉與績效評量進行制度優化，制定新的業務激勵獎勵辦法與績效管理辦法。	• 定期召開勞資會議。	• 打造卓越幸福企業

▼重大主題管理方針 - 4/4

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2024 年目標	2024 年執行情形	短期目標 2025	中、長期目標 2026 年— 2030 年
社會	職業健康與安全	大世科訂定《職安衛政策》，並持續推動導入 ISO 45001:2018 國際職業安全衛生管理系統，有系統地持續改善工作環境、把關同仁健康，進而爭取客戶對公司的信賴、提升公司營運績效。	» 每年執行 ISO 45001:2018 驗證 » 健檢報告數據優化：內部健檢報告 APP 進行健康分級管理，實施季度職醫諮詢。	1.推動員工參與健康促進活動。 2.舉辦兩場健康安全講座。 3.執行健康檢查，預計實施達成率 90%。 4.支持同仁進修及取得「乙級職業安全衛生管理員」證照。 5.目標 0 件職災。	1.補助今年共補助 10 個社團，經費 80,000 元。 2.舉辦 2 場安全健康講座，參與人數達 280 人次。 3.提供優於法規的健檢服務，執行健康檢查，實施達成率 87%。 4.提供員工 830 人次舒壓按摩服務；護理師提供 5 位同仁傷病關懷。 5.職醫臨場服務共 4 場。 6.2024 年發生交通意外 1 件，其他職業傷害紀錄 1 件，我們將持續優化強化安全監督體制。 7.依循 SGS 與環境檢驗測定研究中心之審核及驗證，完成辦公室二氧化碳濃度監測、飲水機水質檢測，提供員工安全之工作環境。	1.持續通過 ISO 45001:2018 驗證 2.推動員工參與健康促進活動（如：評估引進具有國民體適能指導員資格的同仁、規劃涵蓋運動的員工家庭日等）。 3.執行健康檢查，預計實施達成率 90%。 4.支持同仁進修及取得「乙級職業安全衛生管理員」證照。 5.進行兩場安全講座，目標 0 件職災。	1.目標 0 件職災。 2.安排同仁進修「甲級職業安全衛生管理員」課程。
社會	員工照顧與福利	為確保每位員工都能在公司舞台上持續發展與成長，我們發佈《多元共融職場政策》，並制定了一套完整的績效評核機制，不僅能確保公司的績效目標得到實現，更希望每位員工都能在職業生涯中持續成長，與公司一同發展、創造更大的價值。	» 評核機制：工作計畫與績效目標考核。	1.績效評量機制與流程 e 化。 2.發展專業職能與管理職能課程與工作坊，提升員工職能。 3.爭取政府補助款，金額達 100 萬以上。 4.加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」簽署。	1.推動工作計畫與績效目標考核新制，落實主管與同仁緊密性更高、更有效地溝通。 2.持續發展員工職能，開設管理與專業職能課程，同時獲政府補助 1,283,182 元，補助年度開課達 386 堂。 3.舉辦 386 堂訓練課程，參訓達 9,740 人次，總時數 20,163 小時。 4.2024 年非主管全時員工薪資較 2023 年成長 5%；將技術服務帶人主管納入 SIP 業績獎勵方案，在此激勵方案的帶動下，公司 2024 年毛利成長達 24%。 5.成功續證 ISO 45001:2018，並榮獲教育部體育署健康企業認證。 6.成功簽署「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」。	1.績效評量機制與流程優化。 2.發展專業職能與管理職能課程與工作坊，提升員工職能。 3.爭取政府補助款，金額達 100 萬以上。 4.加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」簽署。	1.至 2030 年，累計舉辦超過 2,000 堂各類訓練課程，參訓人次達到 40,000 以上，總時數超過 70,000 小時。 2.實現至少 95% 的員工和主管能定期進行面對面工作計畫與績效目標考核的溝通與評估。 3.持續保持 ISO 45001:2018 驗證的同時，設立目標成為業界領先的健康企業公民。



公司治理

公司治理

「公司治理」亮點績效

公司組織與治理

多元化的董事會

誠信經營

業務範圍及經營績效

經營績效

政府補助與稅務抵減

持續營運及風險管理

資訊安全與隱私保護

資訊安全政策

重大資通安全事件影響及因應措施與說明



「公司治理」亮點績效

良好的公司治理與誠信經營政策有助於企業永續發展，彰顯其社會價值，大世科以「創新進步」、「服務卓越」、「團隊合作」、「誠信對待」為核心價值，隨時注意全球趨勢發展與時俱進地調整，以為本公司各項業務之依循，另一方面則透過內部控制制度的實施，確保公司之政策及規定被確實執行。大世科除了扮演好服務提供者角色之外，也把環境永續的維護與企業的經營結合在一起，期待不僅做到企業的永續經營，也達到對環境永續與企業社會的責任。

▼大世科「公司治理」亮點績效



公司組織與治理

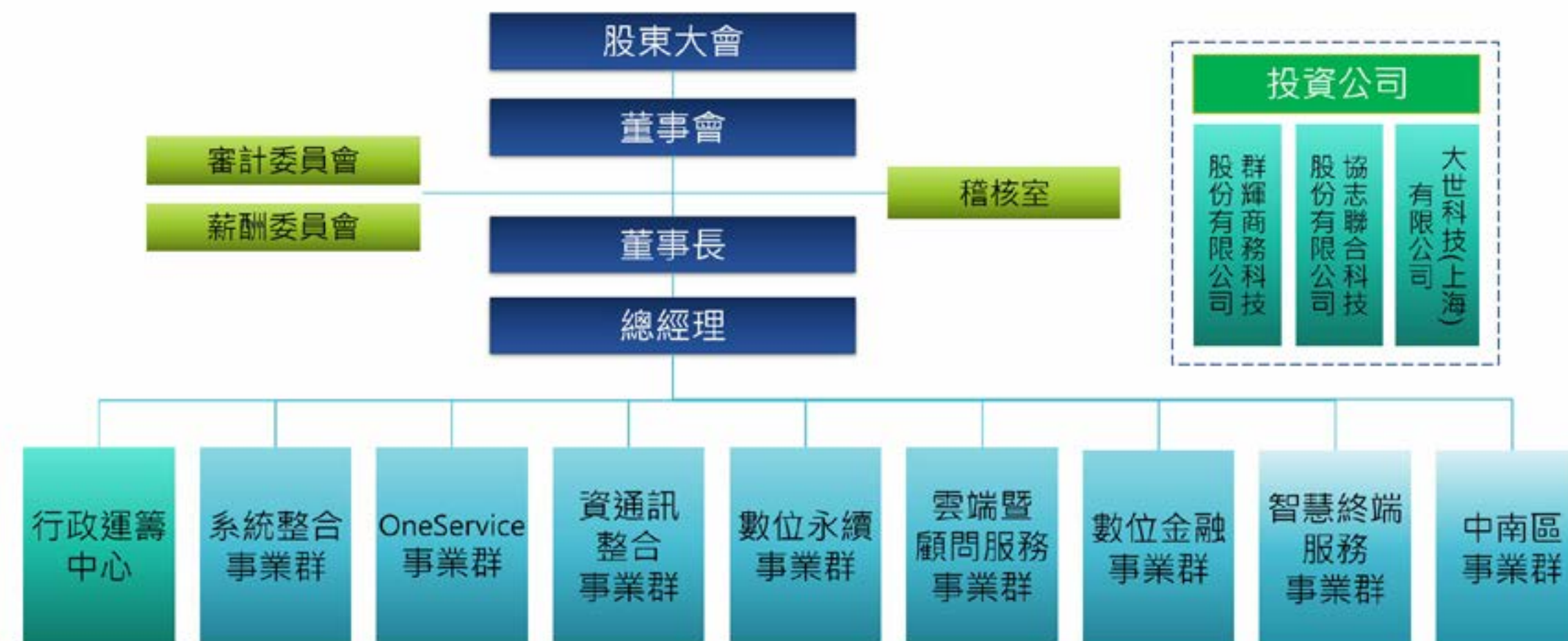
GRI 2-1

大同世界科技股份有限公司（簡稱：大世科、tsti），於 2000 年 5 月由大同公司資訊通信業務處分割獨立，並於 2004 年 3 月 29 日上櫃（台股簡稱：大世科，股票代號 8099）。有群輝商務科技股份有限公司（簡稱：群輝）、協志聯合科技股份有限公司（簡稱：協志科）、大世科技（上海）有限公司（簡稱：大世科技）等三家子公司。大世科目目前實收資本額 8.856 億元，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《113 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。營運總部位於臺北市中山北路三段 22 號，主要營業項目包含資訊服務業；2024 年合併營收達 39.302 億元。

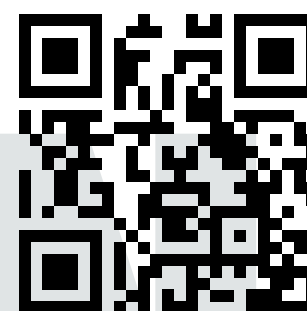
組織架構

公司治理方面，大世科之運作符合相關法規及上櫃公司治理實務守則，各董事及功能性委員會委員皆具備多元化專業背景及經營管理所需專業知識，管理組織架構如圖。

tsti 大同世界科技股份有限公司 組織架構圖



•詳見附錄「營運據點」



大世科《113 年度年報》

多元化的董事會

• GRI 2-9、GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 405-1

大世科的最高治理單位為董事會，負責指導公司策略並同時監督管理階層，以確保健全及有效率董事會運作。

第 9 屆董事會

• GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-15

本公司董事任期為三年，現任第 9 屆於 2024 年 5 月 28 日股東會改選，6 月 6 日董事會選任董事長，由 9 人組成董事會，包含 3 位獨立董事，3 位女性董事。獨立董事佔全體董事成員比例為 33.3%。

其中，獨立董事施懿宸先生於 2024 年 9 月 6 日辭任，獨立董事葉黃杞先生於同年 10 月 9 日辭任，依證券交易法第 14-2 條第 6 項規定應於最近一次股東會補選之，本公司依法擬於 2025 年股東常會補選 2 席獨立董事；另，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一以上為目標，現今第 9 屆女性董事比率達 42.9%（3 位女性董事 / 7 位董事成員）。

第 9 屆董事長吳振隆兼任大同公司的副董事長，是為借重其專業能力發展公司，皆有遵守利益迴避原則。依大世科《誠信經營作業程序及行為指南》，公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有影響公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得相互支援，更多董事會利益迴避資訊，請詳年報「公司治理報告＞公司治理運作情形」。

本公司董事選舉採候選人提名制度，提名於董事會時，會依被提名人之資格條件、學經歷背景及有無《公司法》第三十條所列各款情事等事項進行審查，並依《公司法》第一百九十二條之一規定辦理。本公司於公司治理實務守則第 20 條中明訂本公司之董事會結構應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針；且為達到公司治理之理想目標，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。第 9 屆董事會成員專業背景涵蓋營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場關係、領導、ESG 知識、決策等能力，使董事會對各面向領域的衝擊具有管理能力。

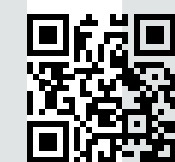
▼大世科第 9 屆董事會成員

（任期至 2027.05.27）

職稱	姓名	選（就）任日期	性別	年齡	報導期間出席次數 / 召開次數
董事長	大同（股）公司法人代表人：吳振隆	2024.06.06	男	71-80	6/6
董事	大同（股）公司法人代表人：賴冠伶	2024.05.28	女	51-60	6/6
董事	大同（股）公司法人代表人：姒元忠	2024.05.28	男	61-70	6/6
董事	大同（股）公司法人代表人：盧嫻君	2024.07.12	女	31-40	4/4
董事	雙瓶科技投資顧問有限公司法人代表人：曾冠智	2024.05.28	男	41-50	3/6
董事	泰生海洋開發（股）公司法人代表人：楊士弘	2024.06.04	男	31-40	6/6
獨立董事	戴溶瑩	2024.05.28	女	31-40	6/6

註：

- 有關補選兩席獨立董事之最新情形請參閱官網「投資人專區＞公司治理＞董事會」¹及「公開資訊觀測站」²。
- 吳振隆董事長為 2024.05.31 法人董事改派之代表人；盧嫻君董事為 2024.07.12 法人董事改派之代表人。
- 楊士弘董事為 2024.06.04 法人董事指派之代表人。
- 獨立董事施懿宸先生於 2024 年 9 月 6 日辭任；獨立董事葉黃杞先生於同年 10 月 9 日辭任。
- 有關董事會成員持股情形、目前兼任本公司及其他公司之職務，請參閱 113 年度年報「公司治理報告＞董事及獨立董事」章節；最新情形請參閱官網「投資人專區＞公司治理＞董事會」及「公開資訊觀測站」。
- 具控制力股東的存在：請參閱公司 113 年度年報之「公司治理報告＞董事及獨立董事」章節。
- 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況；利害關係群體及其關係、交易和未清餘額：詳見公司 113 年財報「關係人交易」揭露。



《113 年度年報》



《董事會》



公開資訊觀測站



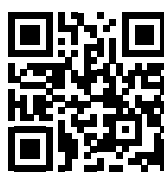
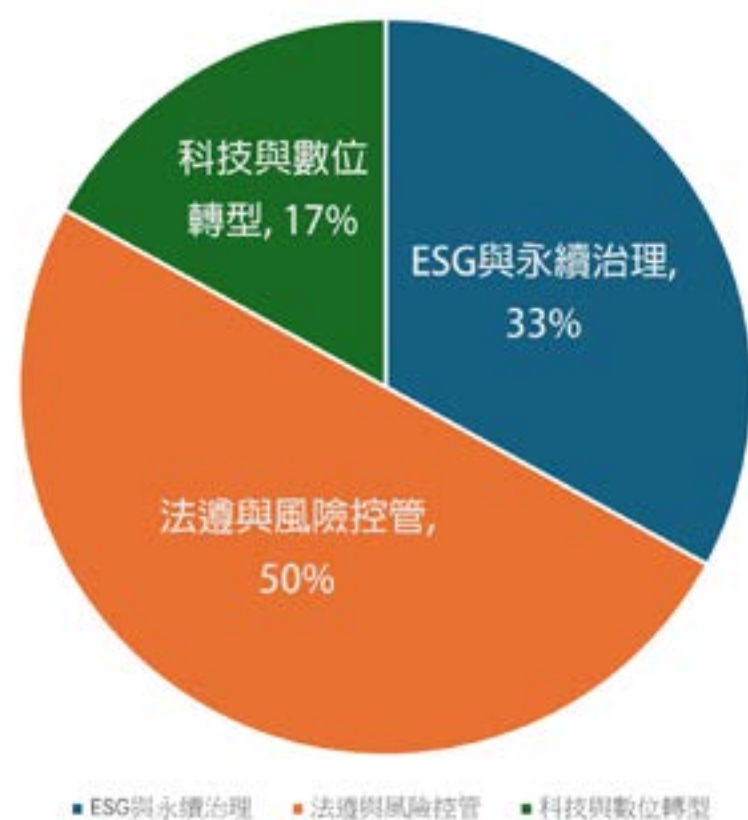
《113 年財報》

董事會成員進修情形

• GRI 2-17

2024 年，本公司第九屆董事會成員共計參與 36 人次進修，累計進修時數達 94 小時。董事會成員皆具備多元且深厚的專業背景，結合豐富的學經歷，不僅在自身專業領域展現卓越能力，亦涵蓋廣泛的跨領域知識與技能，確保在決策時能全面且精準地回應各項挑戰。2024 年董事會持續聚焦於公司治理、風險管理、AI 應用、數位轉型及環境趨勢等 ESG 核心議題，透過如「邁向淨零碳排時代對財務報表的影響」、「ESG 評鑑的願景及趨勢」與「企業稅務治理」等多元課程，深化永續發展與財務責任的共識。同時，成員積極掌握內線交易與關係人交易風險、電子蒐證及資安管理等實務技能，提升整體防弊與法遵風險意識。在數位治理方面，董事會成員進修 AI、機器人流程自動化（RPA）及新興科技對內控及產業模式的影響，展現前瞻性的領導力。

透過跨領域、系統性的學習歷程，董事會已形塑出以永續價值為核心、科技導向與誠信治理並重的集體決策視野，成為引領企業穩健轉型與長期發展的堅實核心。更詳細之董事會成員進修詳情，敬請參閱公開資訊觀測站相關資料。



大世科官網



公開資訊觀測站

重大事件溝通

• GRI 2-16

大世科於 2025 年 3 月 18 日董事會通過委任新任經理人劉盈秀女士擔任本公司總經理一職，負責公司經營策略與運營管理，推動業務發展與整體目標。

大世科的公司治理制度及各項作業與安排，悉依法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，董事會至少每季召開一次，指導公司策略、監督管理階層，對公司及股東負責，董事於董事會中聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，公司治理制度及各項作業與安排，悉依法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，共同為股東創造最大利益。於 2024 年董事會（第 8 屆和第 9 屆）共計召開 10 次董事會議，有關 ESG 相關重大事件如下表，更多董事會多元化核心能力的指標資訊，請參閱我們的官網「投資人專區>公司治理」↗。

▼ 2024 年董事會（第 8 屆、第 9 屆）ESG 永續相關之重大事件溝通

• GRI 2-12、GRI 2-16

日期	ESG 永續溝通議題
2024/02/27	本公司及子公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告 擬訂定本公司「永續報告書編製及驗證之作業程序」及相關內控制度
2024/05/08	本公司及子公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告
2024/08/07	本公司及子公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告 本公司 112 年永續報告書
2024/10/30	本公司及子公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告
2024/12/12	風險管理政策與程序運作情形報告、智慧財產管理計畫執行情形報告、資通安全執行情形報告、利害關係人溝通情形報告、永續發展執行情形報告、永續發展執行計畫、誠信經營政策執行情形報告 增訂「大世科永續資訊管理作業」及相關內控制度 指定本公司負責監督永續發展與永續資訊管理之董事

註：有關更多溝通議題，請參閱我們的，官網「投資人專區>公司治理>董事會重大決議」↗及「公開資訊觀測站」↗。

功能性委員會

• GRI 2-9、GRI 2-12

為確保大世科能有效應對各種營運風險，並能夠辨識經濟、環境和社會等方面的衝擊，大世科在董事會下成立審計委員會和薪資報酬委員會，以利監督與管理相應的程序。

功能性委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
依循	» 《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》↗ » 大世科《審計委員會組織規程》	» 《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》↗ » 大世科《薪資報酬委員會組織規程》
檢舉 / 評量機制	依《董事會績效評估辦法》，每年進行「董事會績效評估、董事會成員自評、功能性委員會之績效評估」。 設置審計委員會信箱↗。	
會議召開情形	» 每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議。 » 2024 年度（含第 8 屆及第 9 屆）：召開 5 次會議，委員出席率為 100%。	» 每年至少召開二次，並得視需要隨時召開會議。 » 2024 年度（含第 8 屆及第 9 屆）：召開 4 次會議，委員出席率為 100%。
詳細組成與運作情形，請見：	» 年報「公司治理報告＞審計委員會運作情形」。 » 官網「投資人專區＞公司治理＞審計委員會」↗。	» 年報「公司治理報告＞薪資報酬委員會成員資料及運作情形」。 » 官網「投資人專區＞公司治理＞薪資報酬委員會」

董事會及功能性委員會績效評估

• GRI 2-18

本公司 2025 年審視 2024 年董事會、董事、功能性委員會的績效評鑑結果，於 2025 年 2 月提報董事會：

- 1.董事會及功能性委員會：整體運作情況完善，符合公司治理，各委員會成員均克盡職守，有效發揮董事會及功能性委員會功能。
- 2.董事成員：自我評量及整體評量整體情況非常符合本公司職責期待。

▼ 2024 年績效評鑑結果

	董事會	審計委員會	薪酬委員會	董事成員自評
平均分數	4.93	4.55	4.88	4.89

註：評分方式採五分量表。5 分表示非常符合本公司職責期待；4 分表示多數符合本公司職責期待；3 分表示尚能符合本公司職責期待；2 分表示未達本公司職責期待；1 分表示遠低於本公司職責期待。

▼績效評估之衡量項目

董事會績效評估內容面向	董事成員自我或同儕績效評估內容面向	功能性委員會績效評估內容面向
一．對公司營運之參與程度。 二．提升董事會決策品質。 三．董事會組成與結構。 四．董事的選任及持續進修。 五．內部控制。	一．公司目標與任務之掌握。 二．董事職責認知。 三．對公司營運之參與程度。 四．內部關係經營與溝通。 五．董事之專業及持續進修。 六．內部控制。	一．對公司營運之參與程度。 二．功能性委員會職責認知。 三．提升功能性委員會決策品質。 四．功能性委員會組成及成員選任。 五．內部控制。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，本公司董事會於2018年12月27日通過《董事會績效評估辦法》，每年執行一次，依質化與量化目標進行當年度（1月1日至12月31日）之績效評估，範圍涵蓋「董事會績效評估、董事會成員自評、功能性委員會之績效評估」，以「董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估」之方式，並定期揭露評估結果。更多董事薪酬資訊請參閱大事科113年報「公司治理報告＞董事（含獨立董事）、總經理及副總經理之酬金」。

董事會績效評估將納入永續相關衝擊管理，經討論與公司營運情形，2024年12月12日董事會議指定本公司負責監督永續發展與永續資訊管理之盧佩君董事；並規劃於2025年設置永續發展委員會，更進一步深化企業永續治理文化。

調整組織架構，深化永續管理組織與永續業務績效推動

計畫擴大薪酬與永續績效指標連結的實施對象，從現有的高階經理人延伸至處級以上主管，以提升整體組織對永續目標的參與度和責任意識。2024年底，因應數位轉型、ESG永續轉型、AI智能化等三大趨勢快速發展與應用來臨，大世科調整組織（詳見組織圖），行政運籌中心成立永續發展處促進永續治理營運，協助董事會定期檢視營運管理計畫推動。並將永續商模列為關鍵業務營收指標，成立數位永續事業群，透過專業人才在專案管理、軟體開發與行業應用的整合能力與經驗，對外提供數位轉型與智能解決方案。相關大世科ESG永續解決方案，詳見官網↗、年報↗、公開觀測站↗。



大世科《113年度年報》



官方網站



公開資訊觀測站

大世科高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策

• GRI 2-19、GRI 2-20

公司薪酬政策乃由人力資源部門初步擬定，聚焦於支持公司策略目標及永續發展，並確保與公司的營運績效緊密連結。薪酬委員會由獨立董事組成，確保薪酬決策的獨立性與客觀性。薪酬委員會對薪酬政策進行詳細審核，以確保政策的公平性、市場競爭力及與公司績效的關聯。薪酬委員會在審視董事及經理人薪酬政策時，會參考同業及具有相似資本額和營收規模的集團相關企業在內的薪酬數據，以設定合理的薪酬水平。委員會定期評估薪酬政策的有效性、績效目標與結果，並根據公司營運表現和市場條件進行調整。

▼董事會與高階管理階層薪酬結構包含以下

項目	董事	獨立董事	高階經理人	說明
固定薪資	✓	✓	✓	確保董事及高階管理人員獲得符合市場競爭力的固定收入，與其職務相匹配。
年節獎金與員工酬勞			✓	根據公司營運績效及傳統節日習俗，給予的現金獎勵。
經營績效獎金			✓	依據公司整體營運績效（包括財務、客戶滿意度、內部流程效率和 ESG 指標）給予的獎金。
其它變動酬勞	✓			促使董事及高階管理層與公司及股東利益一致，不含會議出席費。

績效評估：公司設有明確的績效管理辦法，並以此為依據評估經理人酬金。經理人酬金的發放與公司的經營績效緊密相關，每年依公司績效考核結果，其中有 90% 為財務績效構面，另有 10% 的績效評估為非財務面的永續治理目標，整理如下「經理人經營績效獎金權重表」。

獎金與員工酬勞：經理人獎金發放將依公司整體經營績效及其所領導部門的經營績效與非財務面的永續治理目標進行評估，並根據表現調整其變動薪，確保與年度獲利及永續成果正相關。

▼經理人經營績效獎金權重表

項目	權重	達成指標
財務績效指標	90%	根據營收、稅前淨利等財務指標進行績效評估
永續及產業發展指標	10%	導入溫室氣體資訊管理系統並通過 ISO14064-1 外部查證； 制定減碳目標達成率； 推動職場安全措施； 公司治理評鑑等級達 21%~35%； 取得政府、公協會或重要客戶之永續相關獎項。

▼高階經理人薪資報酬與永續績效連結政策

目標類型	時程	具體目標內容
短期目標	~2025 年	1. 完成處級以上主管永續績效指標的制定與連結方案規劃。 2. 執行對處級主管的永續指標與酬勞連結說明與溝通。
中期目標	2026–2027 年	1. 評估永續績效連結制度之執行成效，並優化制度細節。 2. 提升處級以上主管對永續指標的認知與參與。 3. 強化永續指標與核心業務目標的一致性。
長期目標	2027 年以後	將永續績效連結全面推廣至組織各層，並探索其作為公司成長策略核心驅動力的可能性。

誠信經營

2024 年度無員工發生貪腐事件，亦無發生商業夥伴因貪腐違規行為終止合約或未續約。

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之務實。配置充足之資源及適任之人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。更多資訊請參考官網：「大世科>企業永續>誠信法遵與反貪腐>誠信經營」↗。

大世科及子公司近三年（2022-2024）無任何誠信經營相關檢舉之情事。

• GRI 2-15、GRI 2-19、GRI 2-25、GRI 205

內部控制制度

透過內部控制制度及各管理系統內稽機制，確保公司營運符合法規。

大世科內部稽核部門直接隸屬於董事會，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；職責在於查核、評估內部控制制度缺失及衡量營運績效，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助經營階層履行其責任。依據稽核計畫執行各項作業，稽核報告上呈董事長核閱後，應在法定時效內交付各獨立董事查閱；於每年底擬訂次年度稽核計畫，呈送董事會通過後依法向主管機關申報；內部稽核主管定期列席審計委員會及董事會報告稽核業務。

管理機制	大世科《誠信經營守則》及《大世科誠信經營作業程序及行為指南》
權責單位	本公司為健全誠信經營之管理，指定人力資源單位為專責單位
主要職掌	» 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。 » 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 » 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之 營業活動，安置相互監督制衡機制。 » 誠信政策宣導訓練之推動及協調。 » 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。 » 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。 » 每年公司依據內部控制與核決權限表，將公司的採購、業務、授信等營運簽核流程均予以 e 化，並透過權責主管與稽核主管進行完善的風險管理，避免貪腐事件發生。
不當利益之獎金 索回政策	對於員工利用職務之便，對公司的商務夥伴或客戶汲取不當利益，造成公司潛在的商譽及經濟上之損失，公司採取完善的風險管理機制，進行控管；並且每年透過線上與線下的訓練與宣導，持續強化同仁的誠信行為。
檢舉 / 申訴管道	本公司訂有《檢舉違法與不道德或不誠信行為案件處理辦法》↗，並於公司網站設置利害關係人專區↗。 若本公司接獲檢舉、申訴案件時，將立即呈報總經理核示專責單位負責，案件皆採保密方式處理，保護檢舉人或參與調查的所有人員，不因檢舉情事而遭不當處置；受理流程與調查結果均保存相關文件五年；對於檢舉情事經查證屬實，相關單位應檢討內部控制制度及作業程序，並提出相應之改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
評量機制	定期（至少一年一次）向董事會報告當年度執行情形。

法規遵循與教育訓練

• GRI 2-27、GRI 205-2、GRI 205-3

我們嚴謹及審慎遵循法規等相關規範，並進一步達到良好公司治理及善盡社會責任之義務。依大世科《內部重大資訊處理作業程序》的五個評估要點，進一步評估是否達下列財務、業務、股東權益或證券價格之重大性；本公司辦理內部重大資訊處理及揭露，應依有關法律、命令及臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心之規定及本作業程序辦理。大世科及子公司（群輝、協志科與大世科技），近三年（2022-2024）皆無任何懲處與繳納罰款之情事。

大世科 2024 年新設立專責法務處，同時與大同集團法務處密切合作。我們將所有法遵相關資訊發佈在公司內部網站的公佈欄、「知識服務管理系統」與大世科行動辦公 App 中「One 事通」，使所有同仁都可以獲法律、法規及各項資訊的相關訊息和宣導資料。此外，定期舉辦各種法規教育訓練外，亦不定期編製常見問答集和宣導資訊，不僅加強同仁的法遵和道德意識，同時亦讓同仁即時瞭解最新的規範，以利工作實務的更新，避免因不熟悉規定而引發違反之情況。

▼ 2024 年針對法遵與反貪腐政策和程序進行的溝通及訓練

類別	溝通與訓練	時間點	項目	預計完成人數/ 供應商家數	實際參訓人數/ 供應商家數	占比
第 9 屆董事會	溝通	每年	誠信經營政策執行情形報告 (2024/08/21)	9 人	9 人	100%
	溝通	每年	年度宣導「防範內線交易」 (2024/08/21)	9 人	9 人	100%
	訓練	每年	參與反貪腐與誠信經營的相關法規訓練課程	9 人	8 人	88.9%
新進員工	溝通	入職時	簽署文件：大世科公司同仁自律公約	113 人	113 人	100%
	訓練	入職時	誠信經營宣導	78 人	64 人	82%
		入職時	防範內線交易宣導	78 人	64 人	82%
全體員工	溝通	每年	線上閱讀與簽署：誠信合規宣導	567 人	561 人	99%
	訓練	每年	誠信經營宣導	458 人	411 人	90%
		每年	防範內線交易宣導	457 人	407 人	89%
供應商夥伴	新進供應商簽約前		簽署「供應商永續責任承諾書」	114 家	114 家	100%
	溝通	每年	2024 年底宣導新一年度「2025 企業 永續發展宣導政策」	641 家	641 家	100%
		每年	「ESG 企業永續」實地查訪	5 家	4 家	80%

註：新進員工之正職員工（不涵蓋約聘人員），外加受訓「誠信經營宣導」及「防範內線交易宣導」。



業務範圍及經營績效

GRI 2-6

業務範圍

大世科及子公司之營收主要來自電腦主機及其週邊設備之經銷及維護，電腦軟硬體之研究、設計、開發及銷售，代理經銷知名品牌並提供銷售與服務，雲端銷售、網站開發及資訊安全服務，公司資訊化及數位轉型之服務。本公司代理銷售世界知名電腦通訊產品及提供產品服務近 30 年。經營團隊累積近 30 年電腦網路技術、通訊技術及其技術整合服務經驗，客戶遍及電信、金控、製造、媒體、流通、軍政及教育研究單位。

為持續提升產品及服務品質，本公司通過 ISO/IEC 20000-1:2018 資訊服務管理系統稽核驗證、數位發展部數位產業署「資訊服務、資訊安全服務、人工智慧技術服務」之機構能量登錄；以及通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統驗證。

2025 年研發計劃有「多模態生成式 AI 對話系統」及「AIoT 低碳智慧廁所雲端管理系統」。預計全年投入之研發費用為 66,923 仟元，期盼建立更完備的資訊服務體系，與企業用戶共同打造高競爭力的資訊環境，以及可持續性的發展。更多資訊請參閱年報。

經營主軸與服務

主要解決方案

- AI 智慧服務整合專家
- Cloud 雲端系統整合 雲服務
- ESG 生態系整合服務
- tiCare 智慧醫療
- tiCC 智能客服
- 智慧安防

主要產品

- 智慧終端及週邊設備
- 現代化資料中心
- 通訊協作/網路/資安
- 軟體/技術服務/教育訓練

OneAi



OneCloud



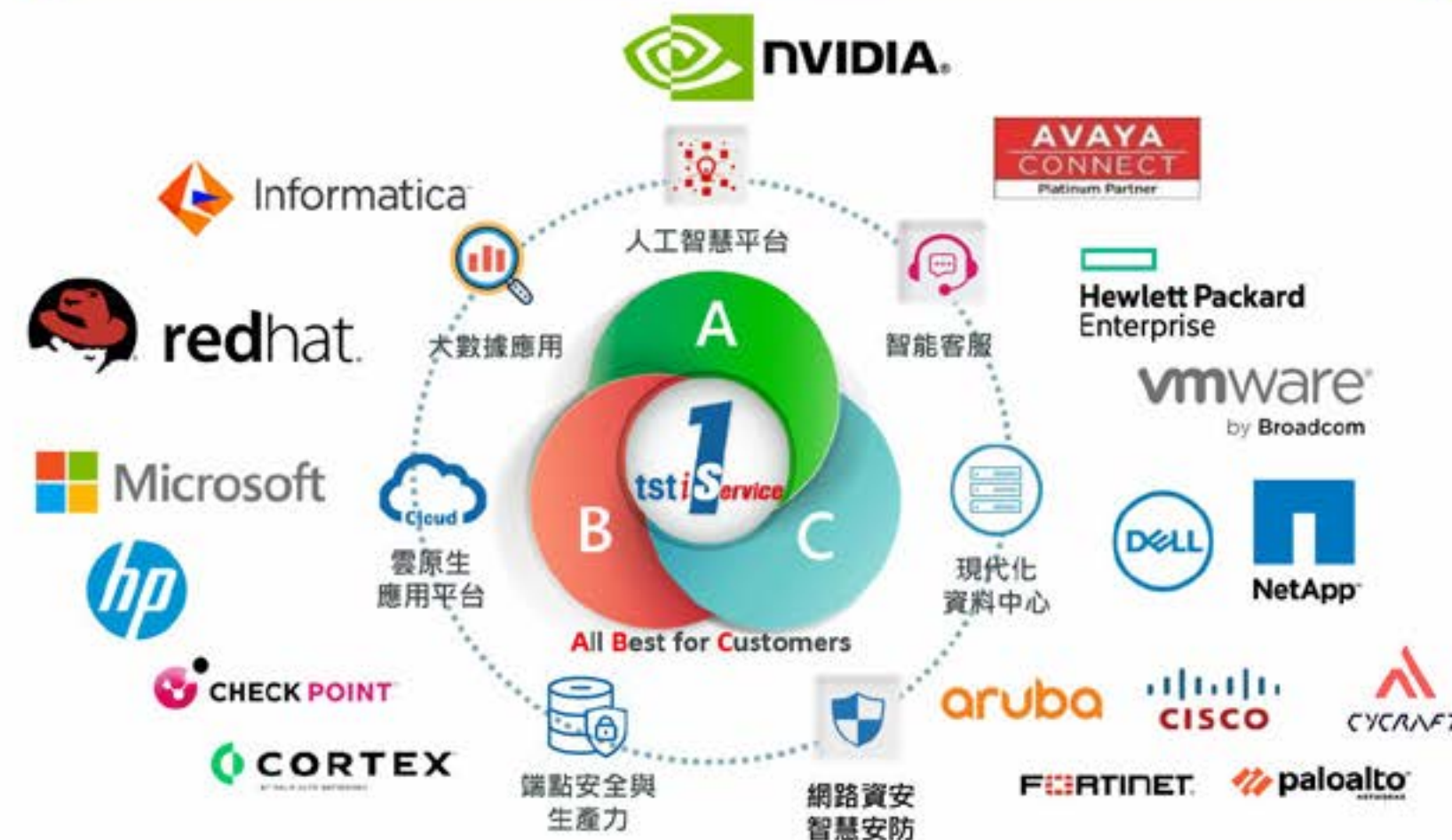
ESG AIoT



OneService



合作夥伴



大世科《113 年度年報》

經營績效

• GRI 201-1

大世科及子公司三年度績效如下，我們定期揭露財務業務及公司治理資訊，在 2024 年合併營收為新臺幣 3,930,226 仟元，相關資訊可至公開資訊觀測站↗上查詢。

▼大世科及子公司近 3 年財務表現

(幣別：新臺幣仟元)

分類	項目	2022 年	2023 年	2024 年
營運財務表現	營業收入	4,346,640	4,179,561	3,930,226
	營業毛利	891,847	927,440	953,401
	營業損益	194,851	212,773	218,507
	本期淨利	178,463	188,136	204,368
分配經濟價值	員工福利費用	590,326	601,461	609,797
	現金股利	154,980	163,836	70,848
	股票股利	-	-	115,128
	所得稅費用	41,544	43,704	45,809
	社會投資 / 捐款	386	73	73
留存經濟價值		3,559,404	3,370,487	3,088,571

註：

1. 留存經濟價值 = 營業收入 - 分配經濟價值。
2. 更多社會投入資訊請參閱本報告書「社會共好 > 社會公益參與」。
3. 本表數據範圍包含 2022~2024 年大世科及子公司。本表未揭露營運相關成本。

稅務治理

大世科與子公司的稅務管理單位為會計部，會定期向稅務治理最高決策者的財務長彙報相關管理情形；根據經營策略及營運環境，財務長規劃整體之稅務治理政策，確保有效運作稅務之管理機制。大世科及其子公司皆與稅務機關配合融洽，各項稅務申報及稅額繳納皆如期完成，並恪遵當地之稅務規定，若有相關適用法令不明之處，會與安侯建業聯合會計師事務所聯繫，或和政府機關窗口詢問適當之處理方法；如遇稅務稽查之作業，本公司會備妥相關資料積極配合查核。同時，於公開資訊觀測站↗和官方網站之投資人專區↗、財報↗、年報↗與股東會中，回應各利害關係人關注之稅務方面資訊，藉由正向與透明公開之稅務管理與執行，落實企業公民誠實繳納義務，進而提升企業形象及價值。

▼大世科的稅務政策

- 恪遵公司及子公司當地稅務法規與稅務相關資訊之揭露。
- 關係人間交易皆符合常規交易並定期編制移轉訂價報告，每年評估受控交易結果皆落於常規交易範圍內。
- 不以不正當手段避稅及將交易移轉到無實質營運之避稅天堂。
- 每年評估及申請相關租稅減免，強化稅務管理。
- 於法令規定時程內完成相關稅務申報及稅額之繳納。
- 落實印花稅管理，每五年配合相關稅務機關執行稽查。

▼大世科及子公司之稅務治理

(幣別：新臺幣仟元)

項目	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利	220,007	231,840	250,177
所得稅費用	41,544	43,704	45,809
有效稅率	18.88%	18.85%	18.31%
稅務投資抵減申報項目	研究發展投抵、未分配盈餘實質投資、資安產品或服務投抵		

註：1. 有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利 × 100%

2. 本表數據範圍包含 2022~2024 年大世科及子公司。

政府補助與稅務抵減

• GRI 201-1、GRI 201-4

2024 年大世科獲得國內政府 9,950 仟元之財務補助（不含稅務抵減）。

▼大世科 2024 年度獲政府補助及稅務抵減情形

（幣別：新臺幣仟元）

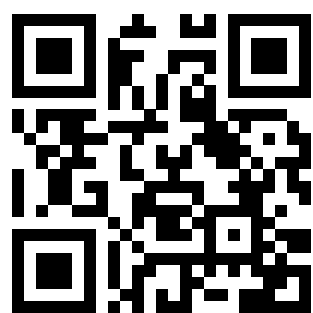
2024 補助項目	2024 政府補助金額
經濟部「5G AIoT 次世代智慧船廠建置」	8,400
數位發展部數位產業署「DIGITAL+ 數位創新補助平台」	153
勞動部勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」	1,283
臺北市政府產業發展局「節能燈具補助」	114

▼大世科 2023 年度計畫，獲政府稅務抵減情形

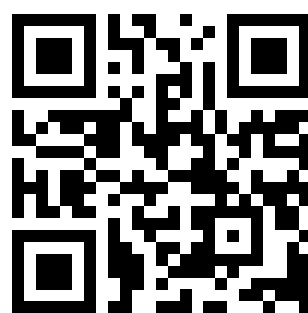
（幣別：新臺幣仟元）

2023 申請稅務抵減項目	2024 申報金額
研發抵減	2,655
未分配盈餘抵減	219
資安投資抵減	90

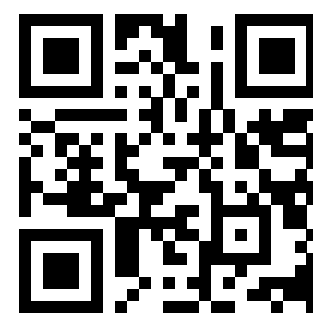
註：上述為 2023 年申請案，於 2024 年申報後，國稅局核定中。



大世科《113 年度年報》



官方網站



公開資訊觀測站



持續營運及風險管理

• GRI 2-13、GRI 2-23

權責單位：風險管理組（隸屬永續發展推動小組）

2024 年 5 次例會

2024 年第四季董事會報告
風險管理之最高單位

為增進大世科穩健經營與永續發展，建立健全之風險管理機制，特訂定風險管理政策，以落實風險管理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利，特制定本政策與程序。依據本規範係遵循金融監督管理委員會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》相關條文規範，公開發行公司宜訂定適當之風險管理政策與程序，建立有效風險管理機制，以評估及監督其風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形而訂定。依循大世科《風險管理政策與程序》¹，秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。本公司風險管理範疇包括公司營運相關環境（含氣候）、社會、治理與科技等四大面向，遵循相關法令、辦法之規定，並據以評估、處置、監控其重大風險影響。為有效掌握營運相關風險，本公司應透過教育訓練、績效管理、預警通報、公開揭露等機制之優化以於組織建立風險控管文化。

▼大世科持續營運及風險管理

• GRI 2-13、GRI 2-23

管理機制	《風險管理政策與程序》 ¹ 於 2023 年 11 月 3 日經審計委員會通過，11 月 7 日經董事會通過後實施。
權責單位	永續發展推動小組 風險管理組
會議召開情形	» 每年度至少一次向永續發展推動小組提出風險管理報告，並向風險管理之最高單位「董事會」報告。 » 2024 年度：召開 5 次會議，於年末向董事會報告「大世科風險管理運作情形」。
詳細運作情形，請見：	風險管理鑑別之「類別、風險項目、管理單位、因應措施、風險內容面向、辨識與分析」，請參閱： » 於公司年報 ¹ 、官方網站 ² 或企業永續報告書中進行公開揭露並定期更新。 » 官網「公司規章及相關制度」>風險管理政策與程序 ³ 。

智慧財產管理

大世科透過智慧財產之管理，落實公司治理，以確保公司永續經營，依據專利法、商標法、著作權法、營業秘密法及其他智慧財產權相關法令來訂定《智慧財產權管理辦法》，於 2023 年 6 月 30 日公布施行。智財權之主要種類為專利、商標、著作權、營業秘密，同時亦為大世科會遇到的重點項目。本公司研發或引進技術均以不侵害他人之智慧財產權為首要之務，我們重視自己之智慧財產權，亦尊重他人之智慧財產權。大世科之智慧財產管理政策、目標與制度，至少一年一次向董事會報告，權責單位為行政運籌中心，相關執行得委請智慧財產顧問、律師或專利師等專業人員協助。

▼智慧財產管理計畫 2024 年度執行情形

- 1.持續進行智慧財產分類、建立清單或資料庫，並定期更新維護其紀錄。
- 2.持續利用「文件管理系統」將公司內、外部正式文件分類、分級、標示、接觸權限、傳遞、保存及銷毀等相關處理流程及事項，避免公司利益因機密資訊之不當取得、使用、接觸或揭露等行為而遭受危害。
- 3.公司員工於入職時簽署之僱傭契約，應確實明定員工於在職及離職後之約定期間內，對本公司之營業秘密及相關智慧財產負擔保密義務外，因職務所產生之智慧財產權及其利益應歸屬本公司。
- 4.我們於 2024 年 9 月 27 日舉辦「智財權宣導」講座，讓同仁了解智財權的重要，並說明大世科的智財權管理辦法與作法。

▼大世科有效商標件數

	2022 新增	2023 新增	2024 新增	有效商標累計
本國商標	2	1	2	24
國外商標	0	0	0	1

註：2024 年新增商標登錄 2 筆 (tiCare 及圖、linkup 及圖)，完成商標展延 2 筆 (TICC、TSTI)，截至 2024 年底本國有效商標共 24 筆。

資訊安全與隱私保護

GRI 418-1

資訊安全與隱私保護目標為建立重視資安的組織文化、提升資安治理能力與水準、落實供應鏈資訊安全管理、確保企業持續營運與資料安全。

累計完成 8,295
人次之資安宣導。

8,295

共 898 人次完成資安
相關教育訓練（含內外
訓），累積 1168 時數。

898

ISO/IEC
27001:2022
ISO/IEC
27701:2019

未發生任何經證實違反資料
洩漏之事件，亦未有侵犯客戶
隱私或遺失客戶資料的投訴
之情形。

資安與隱私管理
小組：2024 年
召開 4 次工作例
會，並於第四季
在董事會報告。

▼大世科「資訊安全」亮點績效

2022

- » 2018 年：依據 ISO/IEC 27001:2013 標準導入資訊安全管理體系（ISMS）。
- » 2019 年 4 月：成立「資訊安全推動委員會」。
- » 2021 年 12 月：為強調對隱私保護議題的重視，將原「資訊安全推動委員會」更名為「資安與隱私保護委員會」，進一步整合資安與隱私管理機制。

2023

- » 為與董事會的功能性委員會進行區隔，並強化資安執行力，「資安與隱私保護委員會」正式更名為「資安與隱私管理小組」。
- » 2023 年 下 半 年 開 始 進 行 ISO/IEC 27001:2022 升版相關作業。

2024

- » 通過新版 ISO/IEC 27001:2022 第三方驗證，並取得證書。
- » 2024 年 8 月起依據 ISO/IEC 27701:2019 國際標準，建立隱私資訊管理制度（PIMS），確保企業符合法規要求與外部關注方的隱私保護需求，提升隱私合規管理能力。並將 ISO/IEC 27001:2022 與 ISO/IEC 27701:2019 整合為一體化管理框架，以簡化流程並提升效率。
- » 預計 2025 通過國際標準 ISO/IEC 27701:2019 驗證。



資訊安全政策

• GRI 2-13、GRI 2-23

目標為建立重視資安的組織文化、提升資安治理能力與水準、落實供應鏈資訊安全管理、確保企業持續營運與資料安全。

為確保大世科及其子公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求，訂定《資訊安全政策》。本政策依相關法令法規之要求，考量本公司資訊安全目標以進行資訊安全風險評估，確定各項資訊作業安全需求水準，採行適當且充足之資訊安全作業，確保本公司蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全。

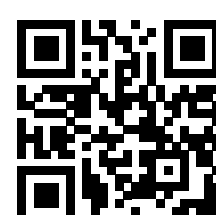


▼大世科資訊安全與隱私保護

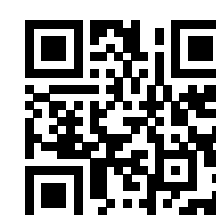
政策與承諾	《資訊安全政策》
管理機制 / 管理系統	資訊安全與隱私管理體系（ISO/IEC 27001:2022、ISO/IEC 27701:2019）
專業證照受訓人數	» ISO/IEC 27001:2022：6 人 » ISO/IEC 27701:2019：2 人
權責單位	資通安全管理組織
應變機制	» 事件監測與預警：透過威脅情報分析及事件監控系統，實現即時偵測與預警，快速發現並應對潛在威脅，降低風險影響。 » 緊急應變機制：根據事件的嚴重程度及影響範圍，啟動分級應變程序，迅速組建緊急應變小組，負責事件調查、分析及處置工作，確保有效控制事態發展。 » 事件復原與強化：在完成事件處理後，進行系統修復與功能恢復，同時全面檢討事件發生原因與應對過程，制定改進計劃，優化未來防禦機制以提升整體韌性。
持續改善與優化	» 內外部資安稽核：定期執行內部資安稽核，並接受第三方認證單位的外部資安稽核，確保資安防護措施的有效性。 » 董事會資安報告：管理小組定期向董事會提交資安治理報告，確保高層管理者能夠掌握資安風險狀況，並提供決策支持。 » 員工資安教育與訓練：透過定期舉辦資安意識培訓、社交工程測試，提高全體員工的資安意識與應變能力。
會議召開情形	» 每年度至少一次向永續發展推動小組提出風險管理報告，並向風險管理之最高單位「董事會」報告。 » 2024 年度：召開 5 次會議，於年末向董事會報告。
詳細運作情形，請見：	» 於公司官方網站 ¹ 或企業永續報告書中進行公開揭露並定期更新。 » 年報「營運概況＞資通安全管理」。



大世科《113 年度年報》



官方網站



公開資訊觀測站

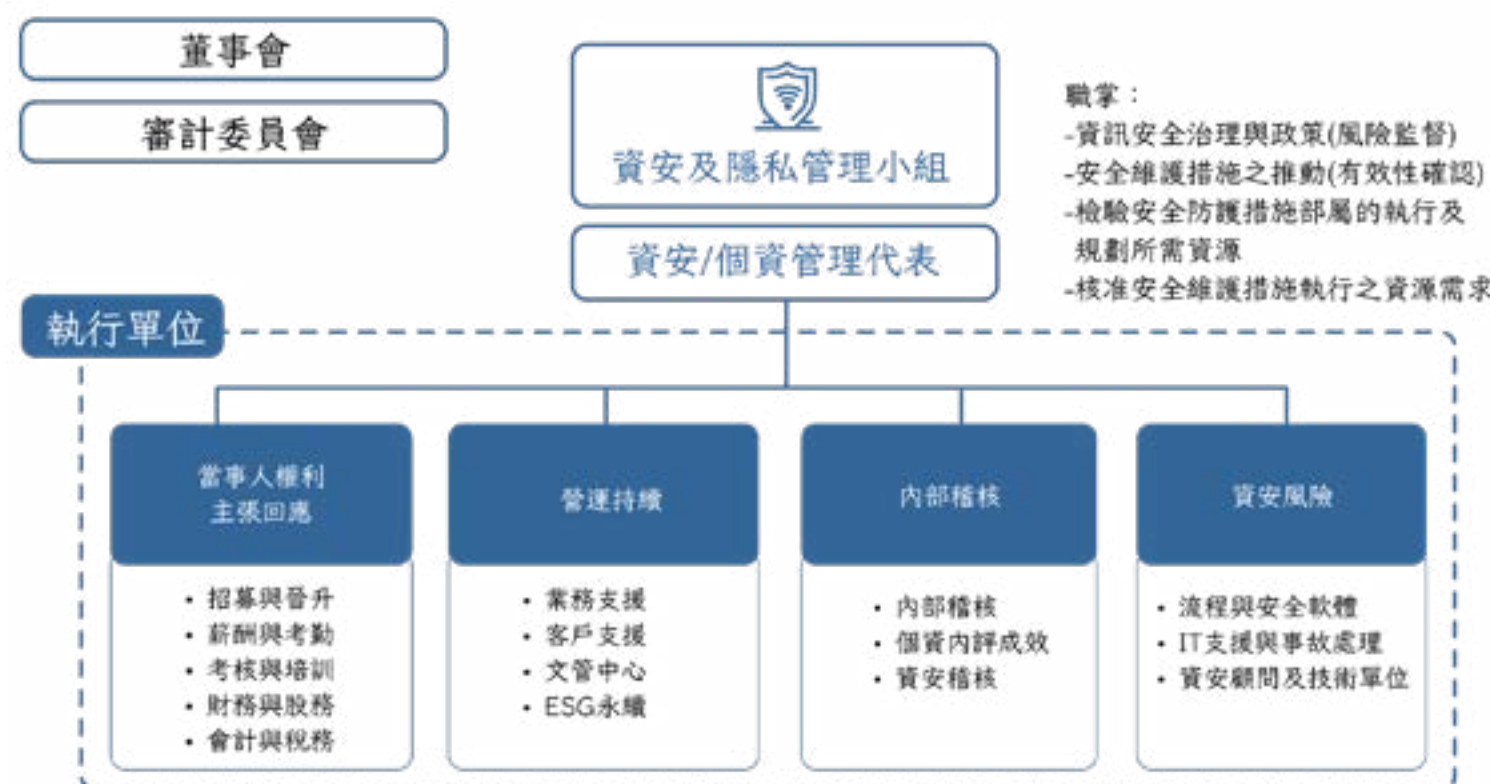
個人資料保護與管理

本公司依據《個人資料保護法》規定，保護全體員工、客戶、協力廠商及股東的個人資料，並依據第 27 條之規範，制定《個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理方法》，以建立完善的個人資料保護與管理機制。

我們嚴格遵循個資法及相關法規，以合理且安全的技術與措施，在特定目的範圍內合法蒐集、處理及利用個人資料。同時，設置專責聯絡窗口，以便當事人行使個人資料相關權利，或提出申訴與諮詢。此外，本公司亦規劃緊急應變機制，以妥善應對個人資料外洩、竄改、毀損或遺失等事故。

如需委託第三方蒐集、處理或利用個人資料，本公司將嚴格監督受託方，確保其符合相關法規要求。我們並持續維運個資保護計畫，依據法規與風險評估定期檢視與修訂，並審核後發佈予適用範圍內的相關成員，以確保個人資料的安全與合規性。

▼大世科企業資訊安全組織架構



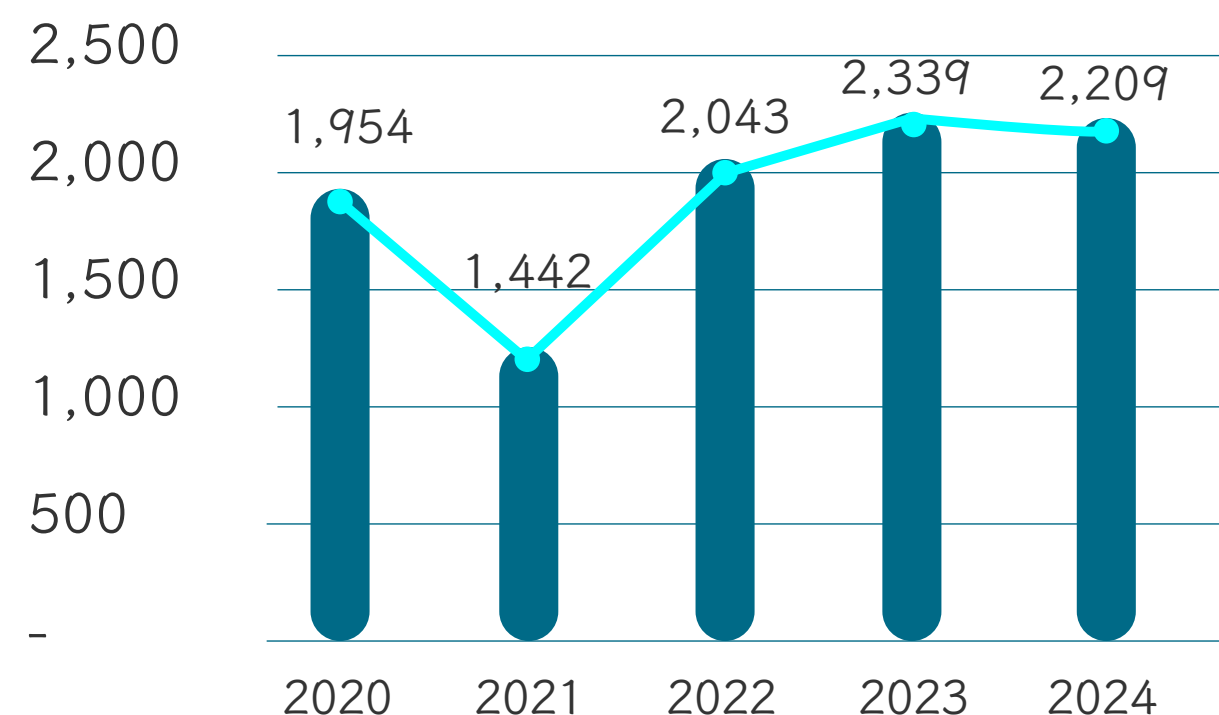
▼近三年資通安全項目投入費用 (單位：新臺幣仟元)

	2022 年	2023 年	2024 年
投入費用	2,043	2,339	2,209

註：

- 1.本表投入費用之 2023 年數據與前一年度報告書不同，是因跨年度專案重新調整認列年月。
- 2.2023 年與 2024 年投入之資源包含子公司。

▼近五年資安費用 (單位：新台幣仟元)



▲大世科近五年資安投入統計

資訊安全具體管理方案

階段	工作重點	說明
規劃階段 (Plan)	資安與個資風險管理	建立適用於企業內部的資訊安全管理機制，確保符合 ISO/IEC 27001:2022、ISO/IEC 27701:2019 及 CNS 27002:2023。針對個資法 (PIPA)，建立完整的個資盤點機制，確保內部個資處理流程符合法規。明確定義資安角色與責任 (如 CISO、DPO)，並制定資安政策與內部規範，確保落實至各部門。此外，定期進行資安風險評估，辨識內部與外部威脅，並據此擬定資安策略。
執行階段 (Do)	強化多層次資安防護與內部管理	落實使用者存取控管，採用最小權限原則 (PoLP)，確保不同職位僅能存取必要資訊，並建立權限審查機制以防止帳號濫用。導入端點安全防護 (如 EDR/XDR)、資料加密技術 (如 DLP)，確保內部資訊安全。透過資安監控系統 (SIEM) 進行異常行為分析，並制定內部資安通報機制，讓員工能快速回報可疑行為。定期執行社交工程演練 (如釣魚郵件測試)，並將測試結果納入員工績效考核，以提升整體資安意識。
檢核階段 (Check)	監控資安管理效能與內外部稽核	建立資安監控中心 (SOC) 或內部監控機制，即時掌握企業內部資安狀況，確保異常事件能夠迅速發現與處理。定期執行內部與外部資安稽核，並透過滲透測試 (Penetration Testing) 來檢驗防禦能力，找出可能的攻擊途徑與漏洞。建立異常行為監控與自動化警報機制，當發現異常登入、異常資料存取時能即時通知相關人員。針對企業內部可能存在的風險，導入日誌管理與分析機制 (SIEM)，確保關鍵資安事件能被完整記錄與追蹤。
行動階段 (Action)	持續改善與資安文化建立	依據檢核結果，定期更新資安政策與應變計畫，確保企業能因應新興資安威脅。透過高階管理層支持，強化企業資安治理機制，並確保資安投資符合業務需求。持續推動： (1) 事件應變計畫 (Incident Response Plan, IRP)，定期進行桌上演練 (Tabletop Exercise)，讓各部門熟悉應變流程。 (2) 內部資安通報獎勵制度，鼓勵員工主動回報資安問題，推動資安文化向下扎根。

多層式資安防護

防禦層級	具體措施
 實體安全	- 定期檢視硬體設備狀態，備份重要資料，並確保設備具備備用電源或不斷電系統。 - 隔離硬體設備與外部，防止直接接觸導致資料被竊取或破壞。 - 導入具有惡意軟體保護的新一代防毒軟體執行即時掃描、深層防護與資料保護。 - 導入託管式偵測及回應服務 (MDR)，主動獵捕可疑威脅，高效能自動資安風險偵查。
 網路與系統安全	- 強化具派送功能的伺服器之重大安全性更新。 - 強化網路防火牆與網路管控，最小化開放埠的設置，防止電腦病毒擴散。 - 實施零信任架構 (ZTA)，強調存取之前的評估以降低資料外洩和橫向移動攻擊的風險。貫徹人員最小使用權限原則，實施多因素驗證 (MFA)。
 雲端安全	- 選擇可靠的公有雲服務或自建雲服務，保護雲端環境。 - 整合多面向的安全能力，保護雲端網路免受威脅。
 應用程式安全	- 定期進行應用程式漏洞掃描和安全測試，確保應用程式不受已知漏洞影響。重要系統須經弱點掃描或源碼檢核通過後才能上線。 - 進程式碼審查，特別是針對關鍵應用程式，以確保程式碼的安全性和質量。 - 培訓開發人員，使其了解安全開發最佳實踐，例如避免硬編碼的機密信息、適當處理輸入驗證等。 - 實施適當的權限管理，僅允許授予必要的權限給應用程式和用戶。 - 實施監控和日誌記錄，以便追蹤潛在的安全事件並進行調查。
 供應鏈資訊安全	- 明確要求供應商定期進行滲透測試和更新安全補丁，加強供應鏈的安全性。 - 定期傳達公司最新資安規定及注意事項。
 資料安全保護技術強化	- 引進先進資訊保護工具，落實文件加密，藉由資料標籤加強文件機密等級分類及資料保護認知。 - 文件集中與資料加密控管及有效追蹤。 - 郵件外寄控管，防止敏感資料經由郵件外洩。
 教育訓練與宣導	- 加強員工對郵件社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚郵件防禦偵測。 - 定期舉辦員工辨識能力演練，提升員工資安意識。 - 利用科技技術確保員工知悉並遵守公司政策。 - 定期執行資安意識宣導，強調資訊安全政策、保密協議、事件報告流程等重要主題。 - 考慮到不斷變化的資安環境，定期更新教育訓練內容，使員工保持警惕。 - 讓全體員工知道資訊安全聯絡人員，以便在需要時尋求協助。



重大資通安全事件影響及因應措施與說明

GRI 418-1

▼資安風險因應措施行動

2024 年所發生之資安事件，絕大部分在用戶瀏覽與下載期間，已經被用戶端之端點防護軟體系統所阻隔，無真實落地攻擊；或是在深縱防禦的安控機制下受到保護，未達到內部啟動資安危機處理機制之條件，也未達到法定通報主管機關之等級。在 2024 年未發生任何經證實違反資料洩漏之事件，亦未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之情形。

風險因素

資訊安全風險係指可能影響整體企業組織之資產、流程以及作業環境之威脅。

2024 年對公司之影響

- 落實公司資安政策及 PDCA 循環式品質管理機制以降低營運風險。
- 持續取得 ISO 資訊服務、資訊安全管理、隱私資訊管理等認證資格，展現大世科在資通安全與資訊服務上的專業服務品質。
- 增強現有資訊安全措施與事件處理應變能力，以達成企業永續經營之目標。

因應措施

- ※ 資安政策與 PDCA 循環強化
 - 將資訊安全管理制度納入內部控制制度查核項目並對內部資訊及資安人員進行教育訓練，落實公司政策之執行。
 - 定期召開資安管理審查會議，檢視政策執行成效並進行必要調整。
 - 建立 KPI 指標追蹤機制，定期檢視達成率與改善方向。
 - 強化內部稽核機制，確保各部門確實執行資安政策。
- ※ ISO 認證維護與提升
 - 規劃年度 ISO/IEC 27001:2022、ISO/IEC 27701:2019 與 ISO/IEC 20000-1:2018 之稽核行事曆，提前部署所需文件。
 - 建立跨部門工作小組，定期檢視控制措施的有效性。
 - 強化文件管理系統，確保所有程序書及紀錄的即時更新。
 - 導入自動化合規檢核工具，降低人為疏失風險。
- ※ 資安事件應變能力提升
 - 落實全方位網路資安防護機制，建構多層次聯防體系。透過持續性的弱點掃描與滲透測試分析，主動發現並修補系統漏洞。同時，運用大世科資安事件與資訊管理系統（Security Information and Event Management, SIEM），結合台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）及設備供應商提供的即時威脅情資，建立完整的資安情資分享平台。
- ※ 人員培訓與意識提升
 - 建立分層分級的資安教育訓練體系。
 - 定期舉辦社交工程演練，提升員工警覺性。
 - 建置資安與隱私管理網站，方便員工查詢相關規範與獲取資安新知。

- ※ 資安防護措施精進
 - 部署新世代防火牆及 EDR 端點防護系統。
 - 部署安全資訊和事件管理系統，自動建立資產盤點與行為分析，以快速偵測及應對威脅。
 - 定期執行弱點掃描與滲透測試，即時修補系統漏洞。
 - 實施零信任架構（Zero Trust），強化存取控制
 - 建置 AI 驅動的自動化威脅曝險管理平台，輔以 724 資安監控維運服務，資安戰情即時監控。
- ※ 供應商管理
 - 制定供應商資安評估標準與稽核機制。
 - 要求關鍵供應商定期提供資安 compliance 報告。
 - 建立供應商資安事件通報機制。
 - 定期審查供應商合約中的資安條款。
- ※ 資安投資規劃
 - 建立資安預算分配機制，確保重點項目資源到位。
 - 定期評估新興資安威脅及時調整防護措施。
 - 投資資安自動化工具，提升防護效率。
- ※ 法遵與風險管理
 - 定期追蹤最新法規要求，確保合規性。
 - 建立資安風險評估機制，定期更新風險評鑑清冊。
 - 強化個資保護措施，符合台灣個人資料保護法規範。



幸福職場

幸福職場

「幸福職場」亮點績效

打造友善職場

健康促進

多元人才培育

薪酬福利

福利制度

完整人才發展體系

安全衛生零職災

職安教育訓練與防災演練



「幸福職場」亮點績效

在 2024 年，我們持續打造公司成為 ESG 的卓越幸福企業，創造一個多元且包容的工作環境。為此，我們採取了一系列創新舉措來提高員工的幸福感和職場滿意度。首先，我們致力於提供一個優質且健康的工作環境。我們持續更新和優化辦公室設施，並透過公司自主開發的 APP 總務報修雲，賦能員工能即時回饋並有能力促進辦公環境的改善。此外，為進一步提升員工的工作滿意度和效率，我

們將持續在北、中、南辦公室進行一系列的環境優化工作。

其次，為了促進員工的職涯發展，我們實施了定期的培訓與發展評估計劃，以確保員工能夠持續學習與成長。我們同時提供了具競爭力的績效評量與薪酬制度連結，也提升公司員工在經濟上的安全感，公司非主管全時員工薪資連續 4 年成長，並透過新激勵計劃激發員工的自我挑戰與突破精神。此外，公司還積極強

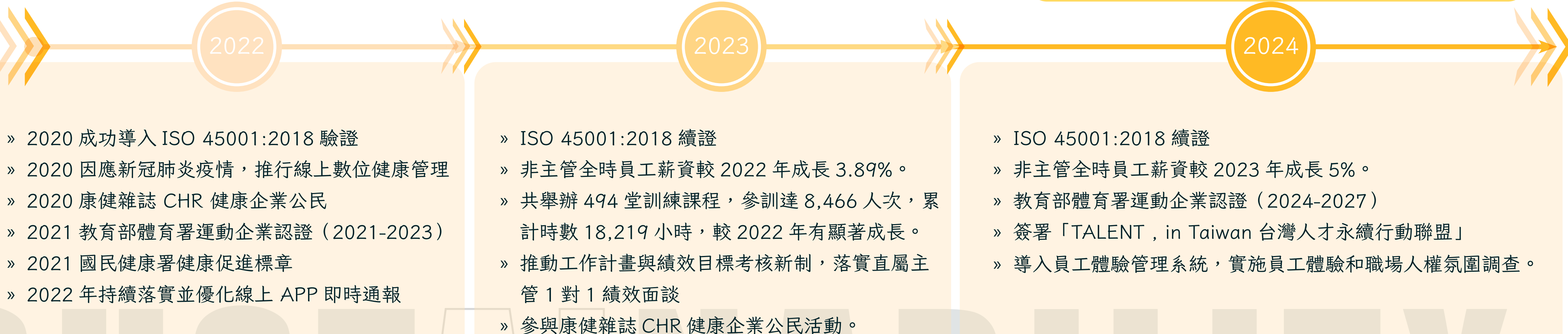
化與客戶的互動，確保提供卓越的客戶體驗。我們不斷地改善服務品質，推出服務管理平台與導入協同辦公解決方案，以創造更專業、更即時、更卓越的客戶體驗。這不僅有助於提高公司的獲益，也讓員工在提供卓越服務的同時，獲得更大的成就感與滿足感。我們相信，通過這些措施，能夠在經濟安全的基礎上，不斷提升員工的客戶服務意識，累積工作的意義感與幸福感，從而實現公司成為 ESG 幸福企業的目標。

2024 年，本公司及子公司皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事。



▼大世科「幸福職場」亮點績效

• GRI 2-27、GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1



打造友善職場

• GRI 2-23、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1

為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，使公司內、外部人員，均能獲得合理、平等且有尊嚴對待，本公司支持並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約之基本核心原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視；不因個人性別、性傾向、種族、社經階級、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、思想、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙或以工會會員等為由，給予任何差別待遇之語言、態度、行為或任何形式之歧視或霸凌。我們恪守公司所在地之勞動相關法規，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。



▼大世科人權風險管理指標、政策，與勞動權益相關措施說明

• GRI 2-13、GRI 2-23、GRI 2-25、GRI 2-30、GRI 402-1、GRI 406-1

政策與承諾	» 大世科董事長於 2019 年 12 月 18 日核准發佈《人權政策》↗ » 2021 年 12 月 27 日公告《共創友善職場，杜絕職場暴力》↗ 聲明書 » 2023 年 12 月 28 日公告《多元共融職場政策》。
管理機制 / 管理系統	» ISO 45001:2018 職安衛管理系統 » 《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》↗
權責單位	永續發展處 人力資源部
職場不法侵害／性騷擾／ 意見反應溝通管道	» 大世科行動辦公 APP →即時通報（個人 / 環境 / 緊急 / 服務） » 申訴專線電話：02-55624828（職安）、02-55625736（人資） » 申訴專用傳真：02-25985679 » 申訴專用電子信箱：HRcare@etatung.com
申訴事件調查程序	將由人資及相關單位主管調查或處理，並對事件作出回應。調查或處理之專責人員應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」；於調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。
勞資協議	本公司雖未成立自有工會，同仁仍可參與母集團（大同集團）設立之「大同股份有限公司關係企業工會」，截至 2024 年參與工會人數為 121 人（佔大世科及子公司之全體同仁 21.5%）。我們尊重員工的選擇，無論加入工會與否、擔任工會職務，或參與相關活動的權利。公司皆不會影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動；對同仁亦不會拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇。 關於團體協約之簽訂，惟因工會與大同集團未曾簽訂團體協約；但大世科及子公司每季定期舉辦勞資會議，且勞資會議之決議適用於相應的員工。
重大營運變更	有關最短預告期，大世科依勞動相關法規辦理。

健康促進

2024 年
完成 ISO
45001:2018
定期追查評鑑

2023 年健康支
出總計約新臺幣
約 332 萬元。

2024 年健康支
出總計約新臺幣
約 380 萬元。

▼大世科及子公司（臺灣地區）協助員工之面向

健康管理		2024 年投入經費
管理系統	2024 年完成 ISO 45001:2018 定期追查評鑑。	71,190 元
健康關懷	職醫健康諮詢與友善空間設置（醫護箱）	36,702 元
團保人壽	員工團體保險（含壽險、意外險、醫療險、癌症險）	114 萬元



▲臺北羽球社社練球



▲臺中桌球社練球

關懷與照護



專業協助：特約醫師駐診、職護專業關懷

孕期健康評估：4 人

傷病關懷：5 人（含 2024 交通意外事件 2 件、其他傷病 3 件）

職安衛宣導：55 則

2025 年將進行交通安全宣導，目標 0 件職災。

項目	2024 年員工參與情形	2024 年投入經費
人因及過負荷線上問卷調查（抽獎贈送健康相關配備）	196 人	9,950 元
健康管理師：提供員工舒壓按摩服務	830 人次	345,600 元

健康檢查



舉辦年初 1 至 3 月之知名醫院特約體檢及健檢服務，使員工認識自身及家庭身心健康之重要。

優於法規健檢：主管級與 40 歲以上同仁每年檢查一次，一般同仁每兩年一次。

健康促進計畫：2024 年健檢實施達成率 87%，預計 2025 年實施達成率達 90%。

職醫臨場服務：共四場（1/26、5/17、8/2、11/1）

項目	2024 年員工參與情形	2024 年投入經費
職醫諮詢時間（每三個月安排 3 小時）	6 位	36,000 元
新進同仁體檢補助	69 人	27,600 元
年度定期健檢	完成健檢 457 人（範圍為入職滿一年的全體同仁）	1,187,675 元

健康促進



配合大同集團鼓勵同仁參與捐血活動 32 人、施打流感疫苗 15 人。

2024 年度舉辦兩場安全健康講座，共約 280 人次參與（1/26 三高健康促進講座、8/2 職場 DEI 多元共融講座 / 不法侵害宣導）；2025 年預計舉行 2 場安全健康講座，預計邀請約 100 人次參加。

社團活動：破風單車社、籃球社、桌遊社、慢跑社、羽球社、桌球社、臺中羽球社、臺中保齡球社、臺中桌球社、臺中電影欣賞社。（運動相關社團經費，其他社團經費 16,000 元）

項目	2024 年員工參與情形	2024 年投入經費
健康講座	舉辦兩場安全健康講座，共約 280 人次參與。	4,850 元
鼓勵成立運動相關社團 / 所有社團	共有 10 個社團，其中 8 個為運動相關社團	運動相關社團經費 64,000 元
2024 年員工旅遊	舉辦 8 場，215 人次參加。	860,000 元

多元人才培育

就業機會多元豐富

• GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 405-1

我們秉持著對永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）的承諾，持續致力於實踐 SDGs 8「合適的工作及經濟成長」，為不同性別、年齡的員工提供平等的聘僱機會，以確保工作場所的多元性。同時，我們關注於 SDGs 16「和平、正義及健全制度」，不斷努力打造良好的工作環境，促進公司內部的和諧與穩定。在此同時，我們也持續推動 SDGs 3「健康與福祉」和 SDGs 4「優質教育」，透過各項培訓計劃、員工持股計劃以及職能發展與留才等方案，鼓勵員工和公司共同成長。雖然 2024 年員工人數稍有減少，但我們堅持不懈地朝著這些目標邁進，不僅提升了公司整體的獲利表現也提高員工的薪酬所得。

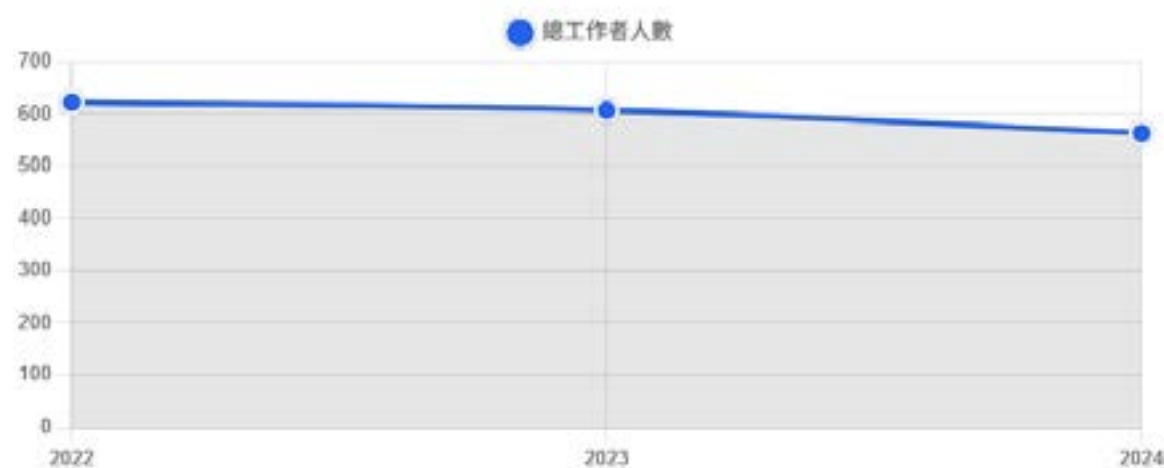
註：

1. 全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 非員工工作者：2024 年共 34 位（男性 31 位、女性 3 位），主要工作類型為環境清潔 5 位、職業醫生 1 位，以及其他工程承包商之承攬工 28 位。
4. 2021 至 2022 年非員工工作者數據無完整資料統計；2023 年共 57 位（男性 52 位、女性 5 位），主要工作類型為環境清潔 2 位、職業醫生 1 位，以及其他承包商之承攬工 54 位。
5. 本表各年度之數據統一以當年度 12 月 31 日當天的數值計算。

▼近 3 年大世科及子公司全體工作者人數及統計

工作者類型		2022 年 623 人				2023 年 608 人				2024 年 564 人			
員工分類（單位：人數）		臺灣		上海		臺灣		上海		臺灣		上海	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
依合約	正職員工（不定期契約）	343	177	1	5	329	166	1	4	307	150	0	3
	約聘員工（定期契約）	83	13	0	1	91	16	0	1	85	18	0	1
依工時	全時員工（全職）	423	188	1	5	417	179	1	4	389	167	0	3
	部分工時員工（兼職）	3	2	0	1	3	3	0	1	3	1	0	1

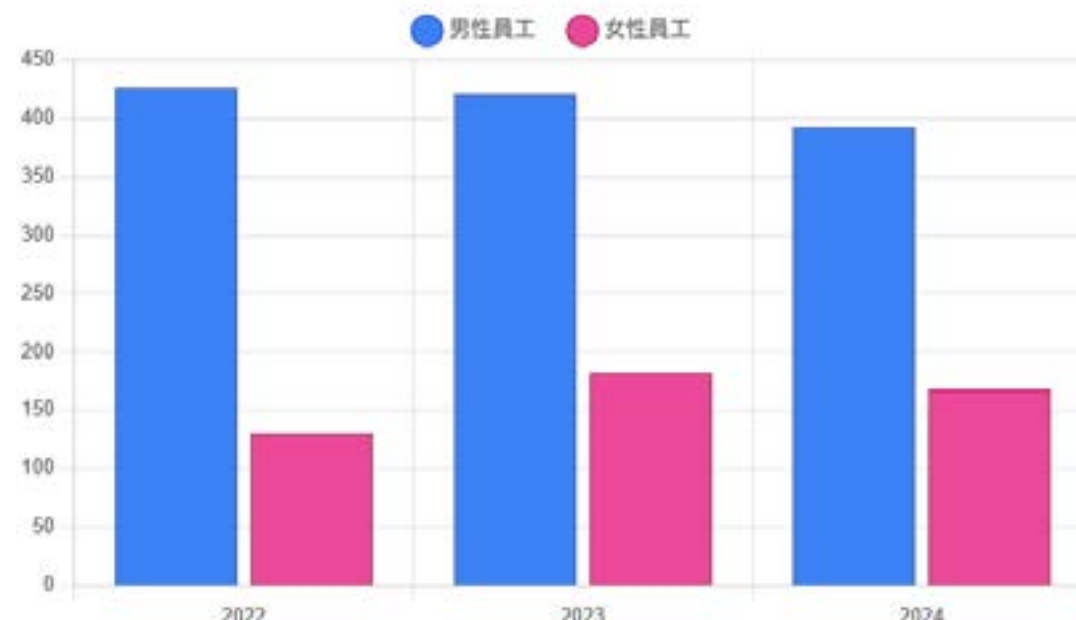
年度總人數變化趨勢



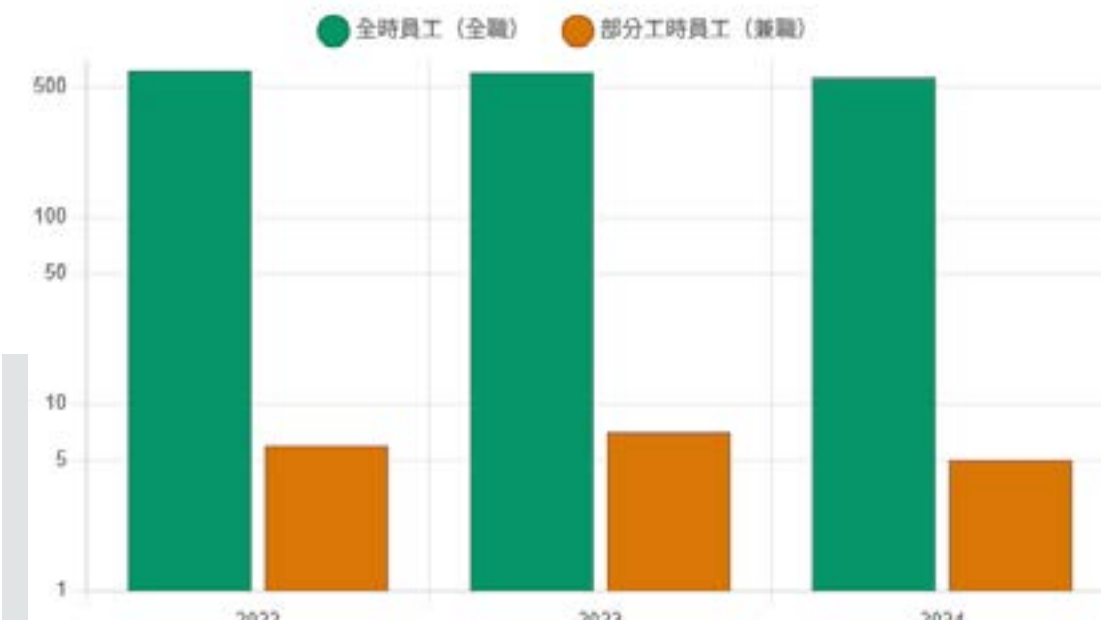
合約類型分布變化



臺灣地區性別分布對比



工時類型分布比較



依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 30%，女性主管比例為 19.4%；50 歲以上中高齡工作者比例為 20.7%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 3 位身心障礙員工，占員工總數 0.5%，符合法定額度（至少 1 位）標準。此外，我們的上海分公司，積極雇用當地居民以促進在地經濟發展外，並聘用其中 1 人擔任處級以上之高階主管，期望達成跨國良好的工作合作與成長。

- 註：
- 1.其他類別與全體員工人數（564 人）統計
 - 2.原住民 2 位；身心障礙者 3 位。
 - 3.在臺灣：外國籍員工 0.5%（馬來西亞籍華僑 2 位；中國籍 1 位）。
 - 4.在中國上海子公司之當地：4 位全為中國籍員工，無臺灣籍員工。

▼ 2024 年大世科全體員工職務類別分布（以 2024 年 12 月 31 日當天的數值計算）

職務類別\多元類別		性別		年齡			教育程度				
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	高中	專科	學士	碩士	博士
業務非管理職 （總計 66 位）	人數	29	37	11	45	10	1	13	38	14	0
	比例	43.9%	56.1%	16.7%	68.2%	15.2%	1.5%	19.7%	57.6%	21.2%	0.0%
業務管理職 （總計 29 位）	人數	21	8	0	15	14	0	8	11	10	0
	比例	72.4%	27.6%	0.0%	51.7%	48.3%	0.0%	27.6%	37.9%	34.5%	0.0%
技術研發非管理職 （總計 291 位）	人數	248	43	62	180	49	9	36	211	35	0
	比例	85.2%	14.8%	21.3%	61.9%	16.8%	3.1%	12.4%	72.5%	12.0%	0.0%
技術研發管理職 （總計 76 位）	人數	68	8	0	56	20	1	11	52	12	0
	比例	89.5%	10.5%	0.0%	73.7%	26.3%	1.3%	14.5%	68.4%	15.8%	0.0%
行政非管理職 （總計 82 位）	人數	15	67	10	57	15	5	11	58	7	1
	比例	18.3%	81.7%	12.2%	69.5%	18.3%	6.1%	13.4%	70.7%	8.5%	1.2%
行政管理職 （總計 20 位）	人數	11	9	0	12	8	0	5	6	9	0
	比例	55.0%	45%	0.0%	60%	40%	0.0%	25.0%	30.0%	45.0%	0.0%
各多元類別人數		392	172	83	365	116	16	84	376	87	1
占全員工人數比例（564 位）		70.0%	30.0%	14.8%	64.5%	20.7%	2.8%	14.9%	66.7%	15.4%	0.2%



新進員工

• GRI 401-1

近年來資訊產業快速發展數位轉型及資訊安全，為滿足公司持續成長的專業人才需求，我們於 2024 年共聘用 113 位新進員工，其中男性同仁為 82 人、女性同仁為 31 人，其中最多人數為 31 至 50 歲區間之 63 人。

▼ 2024 年新進員工地區與年齡分布統計 (總人數以 2024 年 12 月 31 日當天的數值計算)

年齡	性別	臺灣新進員工人數	臺灣該年齡層總人數	百分比	上海新進員工人數	上海該年齡層總人數	百分比
30 歲以下	男性	25	55	45.5%	0	0	0%
	女性	12	28	42.9%	0	0	0%
31-50 歲	男性	47	248	19.0%	0	0	0%
	女性	17	113	15.0%	0	4	0%
51 歲以上	男性	10	89	11.2%	0	0	0%
	女性	2	27	7.4%	0	0	0%
各地區新進人數與新進率		113	560	20.4%	0	4	0%

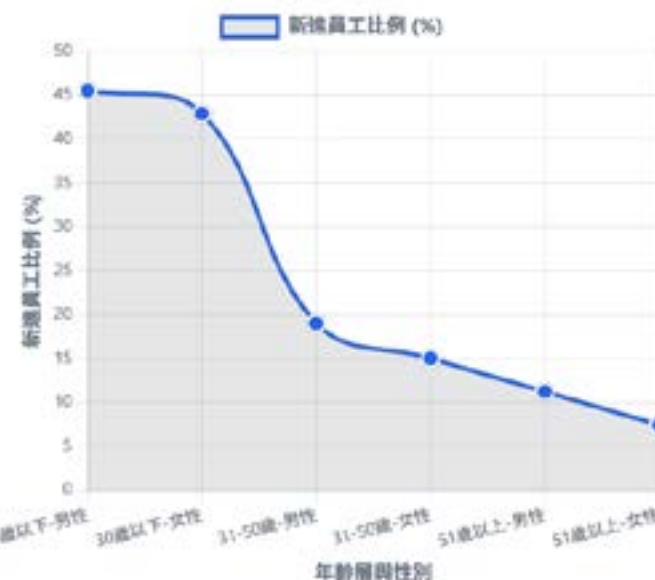
註：

1. 百分比 = (該地區該性別及年齡層新進員工人數 / 該地區該性別及年齡層總人數) × 100%。計算至小數點後 1 位，四捨五入。
2. 中國上海子公司 2023-2024 年無新進人員。

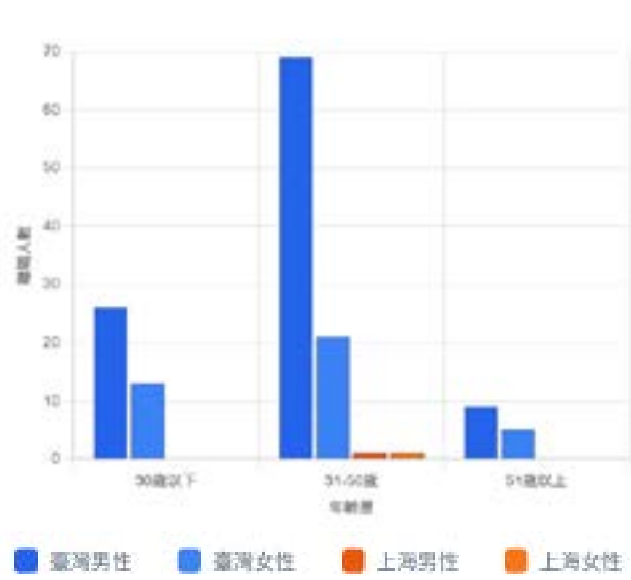
▼臺灣各年齡層與性別
新進員工人數分布



▼臺灣各年齡層
新進員工比例趨勢



▼年齡性別分組
離職人數對比



離職與留任

• GRI 401-1、GRI 401-2

2024 年度公司共有 143 名員工離職，其中男性占 104 名，女性占 39 名，整體離職率達到 25.5%。值得注意的是，部分離職員工實際上是轉調至其他子公司、或轉為顧問職等形式。這突顯出我們對員工職涯發展的持續關注，因此，我們不斷加強對員工的發展機會和深度規劃。

為了提高員工的工作滿意度和留任率，我們進一步加強以下方面的措施：

1. 工作生活平衡：我們將提供更靈活的工作安排，讓員工更好地平衡工作與生活，減少工作壓力。
2. 管理成熟提升：我們將持續提升主管的領導能力和管理技能，使他們能夠有效地支持和激勵團隊，增強員工的工作滿意度和忠誠度。
3. 員工職涯發展：我們將更積極地推動員工體驗，提供全面的培訓計劃和專業發展機會，幫助員工不斷提升技能和知識水平，實現個人和公司的共同目標。
4. 透過這些措施，將建立一個穩定且吸引人的工作環境，吸引和留住優秀人才，同時推動公司 ESG 發展目標的實現，實現員工和公司的共同成長與價值。

▼ 2024 年離職員工地區與年齡分布統計 (總人數以 2024 年 12 月 31 日當天的數值計算)

年齡	性別	臺灣離職員工人數	臺灣該年齡層總人數	百分比	上海離職員工人數	上海該年齡層總人數	百分比
30 歲以下	男性	26	55	47.3%	0	0	0%
	女性	13	28	46.3%	0	0	0%
31-50 歲	男性	69	248	27.8%	1	0	100%
	女性	21	113	18.6%	1	4	25.0%
51 歲以上	男性	9	89	10.1%	0	0	0%
	女性	5	27	18.5%	0	0	0%
各地區離職人數與離職率		143	560	25.5%	2	4	50%

註：

1. 百分比 = (該地區該性別及年齡層離職員工人數 / 該地區該性別及年齡層總人數) × 100%。計算至小數點後 1 位，四捨五入。
2. 全體離職率 25.5% = 總離職員工人數 / 整體 2024 年 12 月 31 日員工總數。

薪酬福利

◀ GRI 2-21、GRI 201-3、GRI 202-1、GRI 405-2

我們視人才為公司最重視的資產，持續提供每一位優秀同仁良好的薪酬福利，秉持與員工利潤共享的理念吸引、培育、發展並激勵各方優秀人才。公司員工持股委會實施的時間更悠久，從大同集團林挺生總裁的工者有其股發展到現在，已超過卅年以上的歷史，公司依待人主管與專業職能員工設計不同的提撥金額及 40% 的購股補貼率，讓員工能共享公司的營業利益與資本利得。

2024 年度女性比男性基本薪資加薪酬為 0.93：1，2024 年度總薪酬最高之個人的職位為總經理，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的薪資中位數比率為 8：1；2024 年度總薪酬最高之個人年度總薪酬增加百分比 6.3%*，所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比 2.6%，比率為約 2.4：1。大世科持續提升內部服務品質與員工滿意度，由內而外，進而形成客戶滿意。詳細資訊請見官網「加入我們 > 薪酬福利」。

*2023-2024 年總薪酬最高之個人職務為總經理。

▼近 3 年各員工類別男性對女性基本薪資加薪酬的比率

年度	2022 年	2023 年	2024 年
全體員工	101%	96%	88%
業務非管理職	83%	92%	120%
業務管理職	92%	113%	113%
技術研發非管理職	91%	90%	93%
技術研發管理職	137%	104%	108%
行政非管理職	89%	90%	91%
行政管理職	119%	121%	123%

各員工類別男女薪資比率趨勢 (2022-2024)



▼近 3 年基層人員薪資水準

地區 / 年度	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
臺灣	基層人員平均標準薪資（單位：新臺幣 / 元）					
	43,793	41,682	45,200	42,043	44,832	44,832
上海	基層人員平均標準薪資／當地最低薪資					
	1.73	1.65	1.71	1.59	1.63	1.63
上海	基層人員平均標準薪資（單位：人民幣 / 元）					
	-	6,048	-	7,166	-	10,300
上海	基層人員平均標準薪資／當地最低薪資					
	-	2.34	-	2.66	-	3.83

註：

1. 基層人員：含本公司職稱為專員、技術服務工程師、軟體開發工程師、售前顧問等非帶人主管。
2. 標準薪資：含本薪及伙食津貼之經常性薪資。
3. 臺灣當地最低薪資（新臺幣）分別為：2022 年 25,250 元；2023 年 26,400 元；2024 年 27,470 元。
4. 中國上海當地最低薪資（人民幣）分別為：2022 年 2,590 元；2023 年 2,690 元；2024 年 2,690 元。
5. 因上海子公司之男性員工僅 1 人，依薪資保密原則不予揭露。
6. 本表（2022-2024 年）數據範圍包含大世科及子公司。

註：

1. 本表為當年度領薪滿 12 個月女性及男平均薪資比率，計算方式：（女性基本薪資加薪酬／男性基本薪資加薪酬）x100%
2. 本表數據以當年度 12 月仍在職同仁之月薪為計算基準。
3. 薪酬：含基本薪、伙食津貼、三節獎金、績效獎金、員工酬勞、加班費及員工購股補助等整體薪資所得。
4. 行政管理職比率為 123%，是因女性主管年度薪資較高；行政非管理職比率為 65%，是因秘書職務 100% 為女性同仁擔任，該職務雖符合薪資市場行情，但在內部仍偏低。
5. 本表（2022-2024 年）數據範圍包含大世科及臺灣地區子公司，排除董事長、總經理、兼職人員及上海子公司，並依 GRI 準則重新計算揭露。

福利制度

GRI 401-2、GRI 405-2

我們努力善盡企業社會責任並鼓勵同仁留才生根，營造大家庭的環境，致力於提供完善及高品質的福利措施，照顧我們的員工。以臺灣地區為例，除了依法保障同仁勞保、健保與勞退提撥的權益外，我們提供的福利內容尚有：

休假

為了確保員工工作與家庭的平衡以及滿足現代社會多元的生活型態，公司除了依法提供特休、病假、事假、婚喪喜慶休假，保障同仁權益外，讓同仁能兼顧工作與生活，我們實施：

- 周休二日 - 除少數職務外，全公司均採取周休二日制
- 彈性工時 - 依個人需求提出彈性工時，與公司合意下，仍能保有工作的彈性
- 縮短工時 - 依個人需求提出縮短工時，與公司合意下，仍能保有工作的平衡
- 在家工作 - 依個人需求提出在家工作，與公司合意下，仍能保有工作的自由
- 有薪天災假 - 若因天災導致無法出勤，均給予有薪天災假一日



- 實施「Work-Life Balance 特休獎勵辦法」：提供同仁努力工作之餘，鼓勵使用特休並提供獎勵金，一方面豐富同仁的休閒時光，一方面提升公司的營運韌性。累計 2023 至 2024 年，共 23 人次申請，獎勵總金額 70,400 元。
- 志工獎勵假辦法：推動同仁參與公益活動給予志工假獎勵。2022 至 2024 年總計 3 人次申請。

體溫回報



1/26 三高健康促進講座



健康

我們十分重視同仁的身心健康，除定期與大型醫院健檢中心合作提供健康檢查，亦有職醫駐診，提供醫療服務，給予同仁專業的諮商建議與診療。相關措施有：

- 職醫駐診及健康講座
- 知名醫院特約健檢服務
- 員工團體保險（含壽險、意外險、醫療險、癌症險）
- 健身房、桌球場、羽球場、籃球場、排球場、單車社、羽球社、桌球社、游泳社、慢跑社



- 響應政府企業職場領域推動肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等慢性疾病之防治，防治員工肥胖及三高等，以及營造多元共融的健康工作環境。2024 年兩場健康講座的主題「1/26 三高健康促進講座」及「8/2 職場 DEI 多元共融講座 / 不法侵害宣導」，共 2 小時課程，參加共 236 人次，提升員工對日常健康管理的認知及健康促進行為，增進員工對於職場多元、平等、共融的理解，同時強化防治職場騷擾與不法侵害的觀念與處理機制。
- 舉辦年初 1 至 3 月之健康檢查活動，2024 年度共 457 人員工健檢，使員工認識自身及家庭身心健康之重要。
- 職醫臨場服務：共四場（1/26、5/17、8/2、11/1）
- 職安衛宣導：55 則
- 我們善用行動辦公 APP 的職安衛及即時通報功能，來持續關懷同仁健康，亦支持同仁工作並強化營運韌性。

工作

我們提供員工足夠的工作資源與適時地激勵活動保持員工高昂的戰力：

- 公司用車
- 商務型筆電
- 機汽車私車公用補助
- 原廠培訓與教育訓練資源
- 員工持股會
- 久任續勤獎
- 部門聚會、專案慶功宴、春酒、年終尾牙、公司相關慶祝活動



- 持續優化公務車電子借用系統：行動辦公 APP 的車輛登記，紀錄公務車之里程數，強化能源管理。
- 鼓勵同仁低碳排，推出使用純電車之私車公用補助。



▲公務車電子借用系統



▲ 2025 年 1 月 10 日尾牙日

樂活

公司每年均提供多樣的集團員工優惠，鼓勵員工健康快樂的生活，並準備多樣貼心的機制與活動，讓同仁與眷屬有機會共同締造美好的回憶，共享天倫之樂：

- 福委會與員工家庭日
- 生日禮金、端午、中秋節金
- 年度旅遊補助
- 結婚、生育補助、托兒補助
- 員工與子女教育補助
- 員工及直係眷屬身故關懷金
- 員工、親父母及配偶住院慰問金
- 重陽節敬老禮金 / 禮品
- 提供免費桌遊與親人共享天倫或與好友競技
- 食衣住行育樂醫療之集團特約商店優惠折扣



- 員工日於臺北市立動物園擴大舉辦，有精采表演、遊戲闖關攤位與抽獎活動。



▲ 2024 年 6 月 1 日大世科暨子公司員工家庭日「大世科珍愛地球」

環境

我們提供良好的學習環境與資源，並給予同仁良好的休憩與充電空間：

- 哺集乳室、按摩室
- 員工福利社、員工餐廳、果汁吧、咖啡吧、洗衣部、鐘錶部
- 自助飲料販賣機
- 免費咖啡機、咖啡豆
- 智慧家電物聯網休憩區
- 員工汽機車停車場



- 公司設置哺集乳室，建立更親善的環境，讓產後女同仁方便哺育母乳，更能安心投入工作。
- 優化辦公室：為提供同仁更舒適的辦公環境，改善照明。

退休制度

• GRI 201-3、GRI 404-2

本公司退休制度悉依勞基法及勞工退休金條例規定辦理，對於勞退舊制的員工，公司亦在每年3月底前由人資單位核算足額退休金，並請財會單位足額提列，提由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及運用，確保勞退舊制同仁退休權益。對適用勞退新制員工每月薪資百分之六提繳退休金儲存於勞工退休金個人專戶。我們每年定期透過精算師審查和報告，確保退休制度的合規性和透明度。

為協助離退員工順利銜接下一階段，公司對離職同仁，安排離職面談以了解離職原因並蒐集建議，提供轉職輔導如履歷撰寫與求職建議，另可視情況提供服務證明與推薦信。對退休員工，則可安排轉任顧問或導師以延續價值，提供勞保與退休金申請協助，舉辦溫馨退休歡送會表達感謝，並建立退休員工社群與返聘機制，持續維繫企業關係與知識傳承。

為保障員工退休後的生活品質，公司除了依法提撥退休準備金外，還提供一系列屆退相關的福利和支持，包括健康保險、健康檢查等。我們也積極幫助員工進行退休計畫，提供退休計畫的諮詢和教育，確保員工在退休後能夠有一個安穩的生活。如因應現今人力市場多元化，公司鼓勵退休同仁返回職場，提供專業技術傳承或顧問服務。我們為退休同仁提供具體的顧問服務和技術傳承機會，讓他們能夠繼續發揮所長，為公司和社會做出貢獻。

除了政府的保障，公司也提供員工持股委員會，支持員工每個月透過個人薪資購買公司股票，公司給予提撥金40%的補助款支持員工購股，讓員工在退休後可以享有來自公司資本利得的保障。



育嬰留停

• GRI 401-3

大世科亦響應 SDGs 5，增強所有婦女平等的權利，致力促進性別平等，並支持員工生育期間及育嬰留停應享有的權益。凡本公司員工女性同仁在妊娠期間，本公司得安排較為輕易之工作，工資不變。同仁任職職滿六個月後，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。員工於育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有的社會保險。



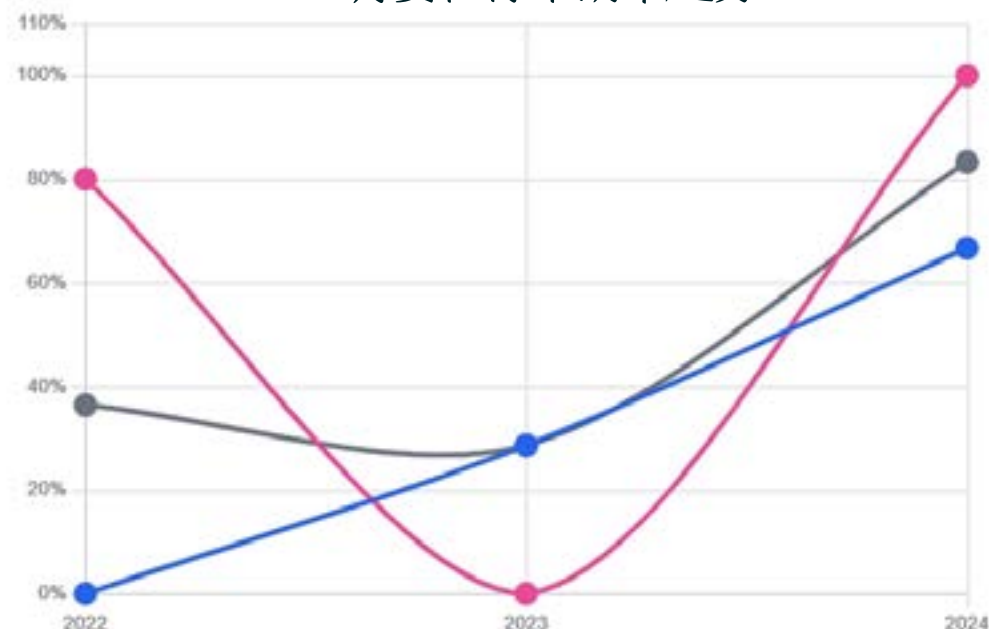
▼ 近三年育嬰留停人數統計

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
人數／性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數	6	5	11	7	0	7	3	3	6
當年度實際申請育嬰留停人數	0	4	4	2	0	2	2	3	5
育嬰留停申請率	0%	80%	36.4%	28.6%	0	28.6%	66.67%	100%	83.3%
當年度育嬰留停預計復職人數	0	1	1	1	1	2	2	3	5
當年度育嬰留停實際復職人數	0	1	1	1	0	1	2	3	5
育嬰留停復職率	0	100%	100%	100%	0	50%	100%	100%	100%
前一年度申請育嬰留停實際復職人數	1	1	2	1	0	1	1	0	1
前一年度申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	0	1	1	0	1	1	0	1
育嬰留停留任率	100%	0%	50%	100%	0	100%	100%	0%	100%

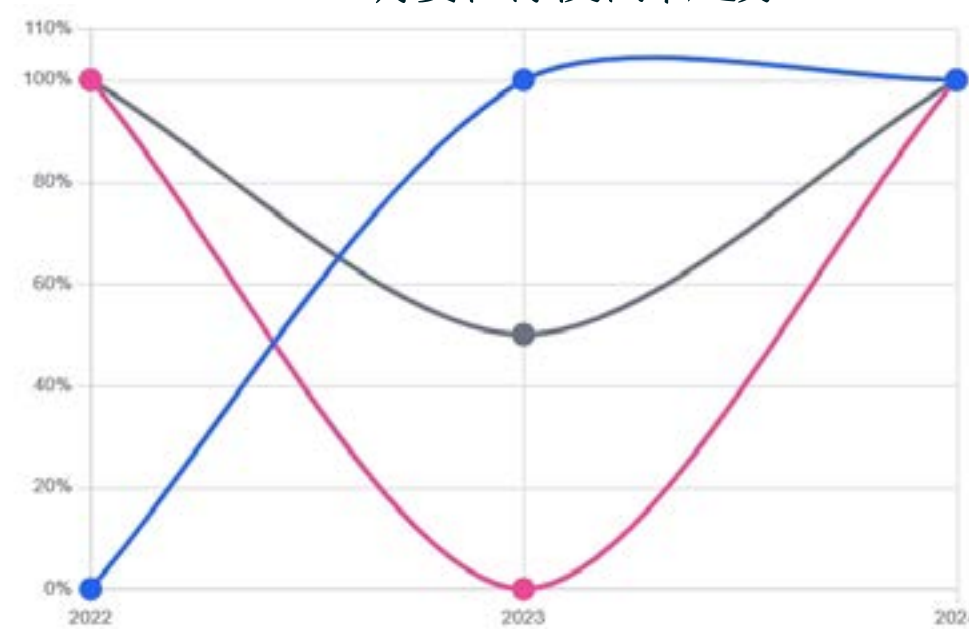
註：

1. 當年度符合育嬰留停申請資格人數：同仁在職期間，只要在小孩年滿 3 歲前均可申請育嬰留停。
2. 育嬰留停申請：以過去 3 年（2022-2024）曾申請育嬰補助之員工數估算（皆含育嬰留停人數）。
3. 育嬰留停留任：實際復職日為前一年度且復職後在職滿一年。
4. 本表（2022-2024 年）數據範圍包含大世科及子公司（群輝、協志科）。

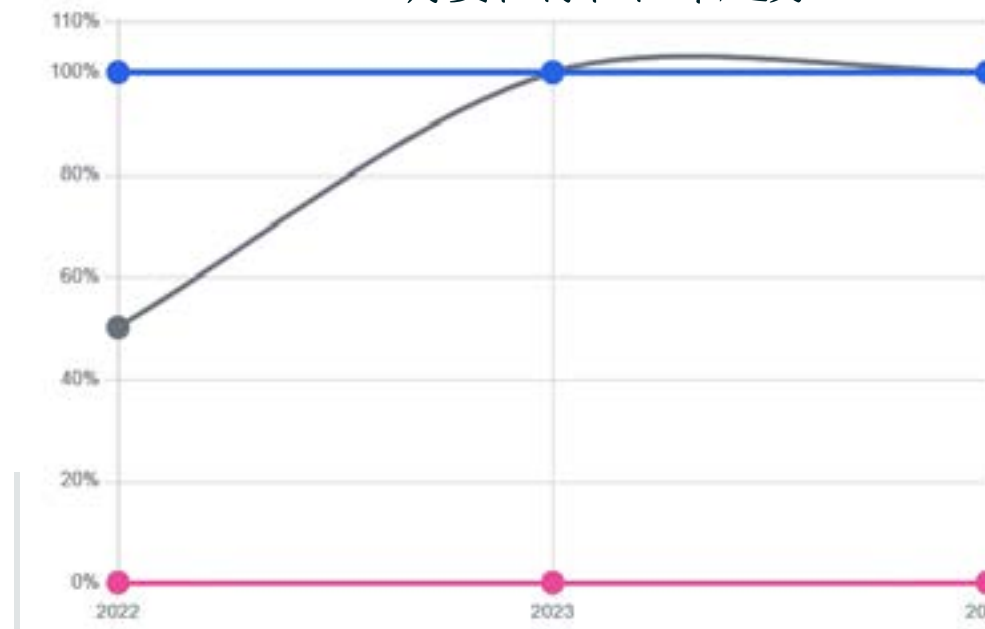
育嬰留停申請率趨勢



育嬰留停復職率趨勢



育嬰留停留任率趨勢



完整人才發展體系

• GRI 404-1、GRI 404-2

本公司（含子公司）對於員工培訓極為重視，我們深信公司差異化的能量來自於人力資本的提升。我們在 4 大專業職群共 40 多種專業職務，每種職務均分析出 5 至 6 項專業職能，據以辨識出員工職能強項與弱項，產生更優質的人才發展策略。此外，本公司設有職能發展與留才方案，鼓勵同仁持續提升專業能力，在工作專業與個人成長雙贏；並在創新、服務、團隊、誠信四個核心職能外，增加溝通、學習兩項核心職能，以持續深化學習型組織文化。大世科的學習管道多元，公司以行動學習系統管理大家的教育訓練。除了實體的內外訓，尚會開立內容淺顯易懂的數位課程，讓同仁利用自己得閒的時間進行學習，亦設立獎學金補助辦法鼓勵員工進修。2024 年度進行的 386 堂訓練課程，共計 9,740 人次，總時數 20,163 小時。

除了安排各項專業技能與技術領域的外部訓練課程外，亦積極推動多項內部教育訓練計畫，持續強化同仁專業能力與整體企業競爭力。針對技術服務工程師，辦理了五梯次「服務戰利」課程，協助其深化服務價值並展現專業影響力；同時為全體同仁舉辦「衣 Q 與服務價值」講座，提升同仁職場專業形象與整體服務素養。在行銷部門方面，規劃「產品行銷與市場策略」課程，使負責與原廠接洽之行銷窗口更深入理解市場動態，進一步支援業務推展工作。針對業務團隊，則舉辦「MEDDIC 銷售技巧」訓練，強化其於銷售流程六大關鍵節點的掌握力與應對能力。

此外，亦為公司的初階與中階部門主管規劃以 PDCA 循環為核心架構的「系統性思維與管理實務」課程，強化以人為本的領導能力與團隊管理技巧；針對高階主管，則推動「公司轉型策略與創業實務工作坊」，以提升高階管理層的決策視野與策略規劃能力。

在公司治理與企業責任方面，亦持續推廣誠信經營、資安與隱私管理、防範內線交易、ESG 永續策略、智財管理、同仁身心健康與交通安全等主題課程，深化全體員工對相關議題的認識與實踐。

	2022 年	2023 年	2024 年	2024 較 2023 年成長比例約
教育訓練受訓人次	8,598 人次	8,466 人次	9,740 人次	15%
受訓總時數	16,314 小時	18,219 小時	20,163 小時	11%
每位同仁平均受訓	26.2 小時	30 小時	35.8 小時	19%
整年度投入培訓經費為	3,110,193 元	4,388,395 元	4,839,517 元	10%
勞動部發展署提供人才發展與培育	722,071 元	1,200,559 元	1,283,182 元	7%

教育訓練投入三年趨勢分析



▼多元課程與 2024 年度同仁進修情形

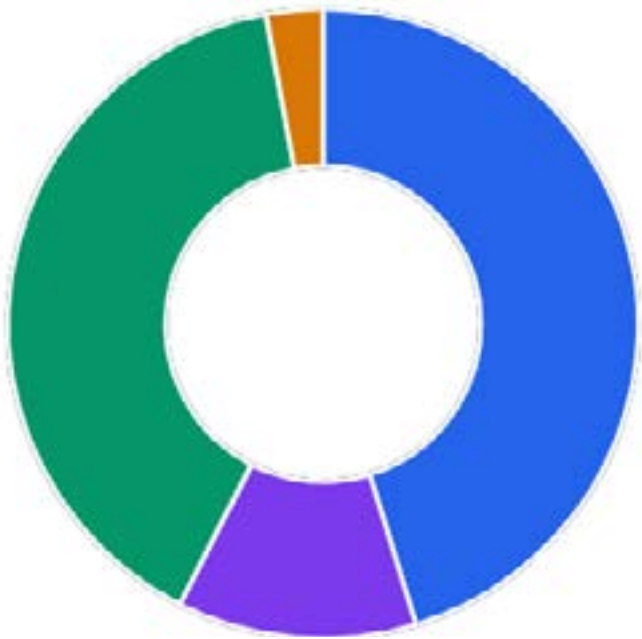
類別	基礎通識類	技術職能類	專業職能類	管理職能類	合計
宣導	協助新進人員能更快地融入工作領域，到職後三個月內，安排基礎通識課程；另包含對全體員工的公司治理和永續發展相關宣導課程。	針對軟體開發、硬體維護及系統整合能力，除了參與原廠課程外，更內部實機經驗分享，小班教學，以確保專業技術的服務品質。	以專業職能地圖為本，邀請資深主管同仁分享工作上的技巧與成功經驗分享，可讓新進同仁更好地工作。亦邀請有經驗的業師傳授提升服務軟實力的心法。	為持續深化主管管理成熟度，根據不同管理層級與職務，規劃出相應的管理職能課程，持續提升主管帶人和管事的能力，確保組織績效有效達成。內容有創業家策略、問題分析與解決、領導思維與溝通技巧，還有招募甄選暨面試技巧實務，甚至教練式領導實作…等。	386 堂 訓練課程
課程	• 年度展望會 • 誠信經營宣導 • 環境永續宣導 • 衣 Q 形象 • AI 賦能工作案例 • 非暴力溝通 • 資安宣導 • 交通安全 - 防禦駕駛 • 職場不法侵害課程 • 氣候危機亦是健康危機 • 機器人流程自動化 • 職場性騷擾防治	• Chat 線上客服實戰班 - 建構數位化 & AI 化之客服 • Avaya、Aruba、HPE、VMware、CISCO、Palo Alto Redhat、Cloud、Netapp 等品牌建置與服務專業課程 • Figma 專業 UI 設計實	• 公司所有解決方案的業務成功案例分享 • MEDDIC 銷售技巧 • PMP 認證課程 • 商務溝通與談判技巧班 • 服務戰 " 利 " 之商業思維 • 產品行銷與市場策略	• 星展銀行數位轉型個案研討 • 創業家思維 • 教練式領導力工作坊 • 招募甄選暨面試技巧實務演練 • 問題分析與解決職能專班 • 經理人發展計畫 _PDCA • 經理人發展計畫 _ 領導思維與實踐 • 主管修煉與團隊領導演練課程 • Business Model Workshop	
參與人次	4,406	1,196	3,854	284	
課程時數	5,560	5,327	7,173	2,103	20,163

386
總課程數

9,740
總參與人次

20,163
總課程時數

2024年多元課程參與分布

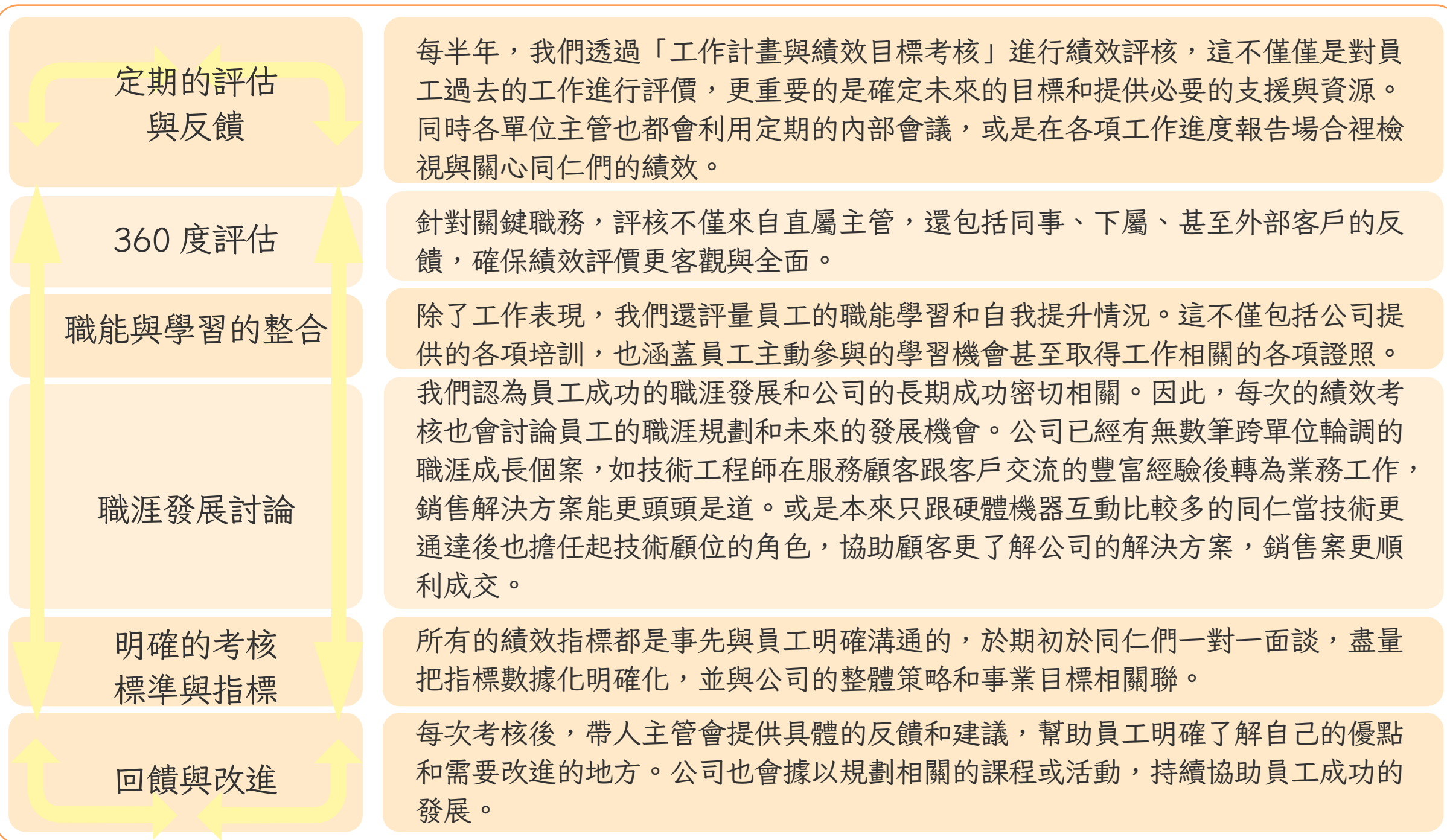


基礎通識類
技術職能類
專業職能類
管理職能類

職涯發展績效

• GRI 404-2、GRI 404-3

本公司及子公司身處資訊服務業，我們深信企業的競爭力來自於永續與差異化的發展，而差異化主要原自於所屬員工的職能與規模。為確保每位員工都能在公司的舞台上持續發展與成長，我們制定了一套完整的績效評核機制，摘要說明如下：



我們相信員工的心情與薪情同樣重要，所以，不僅在報酬結構的規劃上照顧員工的薪情，每年搭配績效評核結果，進行績優人員調薪；也照顧員工自我成長的需求及成就自己的途徑，如公司設有專業職群與管理職群兩套升遷調薪制度，並鼓勵相互輪調，以培養同仁跨部門視野及換位思考的能耐。透過這套績效考核機制，我們希望不僅能確保公司的績效目標得到實現，更希望每位員工都能在職業生涯中持續成長，與公司一同發展、創造更大的價值。



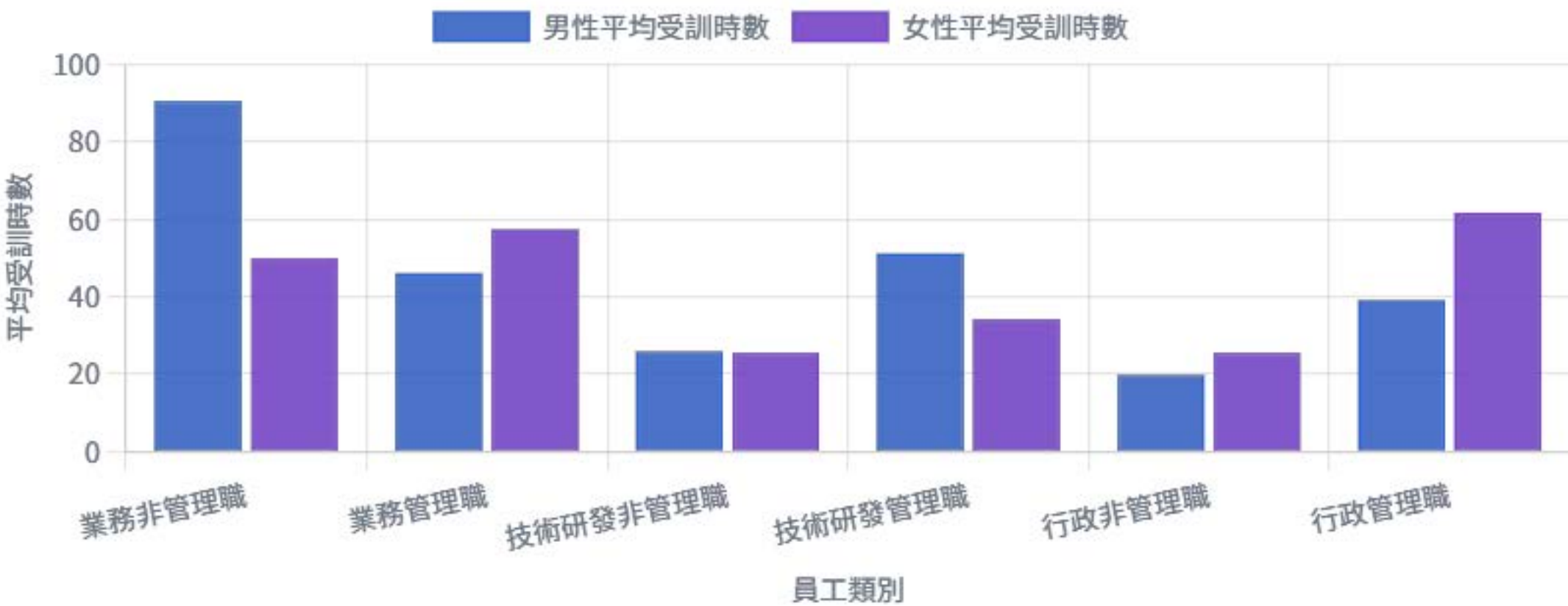
▼ 2024 年員工受訓情形

員工類別	業務非管理職		業務管理職		技術研發非管理職		技術研發管理職		行政非管理職		行政管理職		合計
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2024 年底實際員工總數	29	37	21	8	248	43	68	8	15	67	11	9	564
受訓時數	2,629	1,847	966	459	6,431	1,092	3,478	273	297	1,707	429	555	20,163
平均受訓的時數	90.6	49.9	46	57.4	25.9	25.4	51.1	34.1	19.8	25.5	39	61.7	35.8

註：

- 1. 本表數據涵蓋大世科及子公司（群輝、協志科、大世科技），合計 564 人。
- 2. 2024 年平均受訓的時數為 35.8 小時（員工 564 人，受訓總時數 20,163 小時），整年度投入培訓經費為 4,839,517 元。我們持續積極培育人才，2024 年相較於前一年度成長，平均受訓時數每人增加約 5.8 小時，投入培訓經費增加 7%。
- 3. 業務職類因男女性樣本數高度落差，課程時數故人數少分母小，學習時數就較高。很多較少人數，較易受極端值影響，平均值偏高；行政管理職女性平均受訓的時數為 61.7 小時較多，主因為有女性主管參與碩士在職專班。

2024年各類別員工平均受訓時數比較



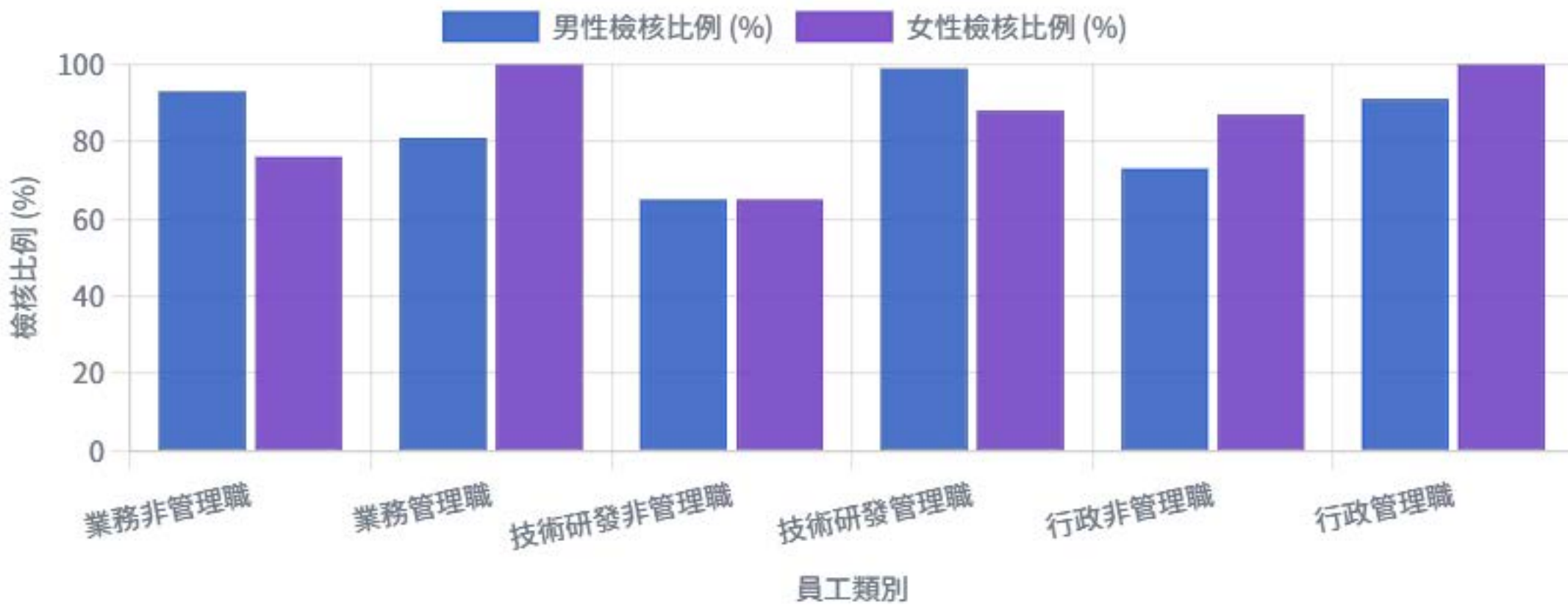
▼ 2024 年員工績效檢核情形

員工類別	業務非管理職		業務管理職		技術研發非管理職		技術研發管理職		行政非管理職		行政管理職		合計
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2024 年底實際員工總數	29	37	21	8	248	43	68	8	15	67	11	9	564
接受績效檢核員工數	27	28	17	8	162	28	67	7	11	58	10	9	432
百分比	93%	76%	81%	100%	65%	65%	99%	88%	73%	87%	91%	100%	77%

註：

- 1. 本表數據涵蓋大世科及子公司（群輝、協志科、大世科技），合計 564 人。
- 2. 本表為定期績效評量，未含新人入職（未滿半年）及專案約聘同仁（每年新人約 60 位，專案約聘約 90 位）。當年度新進同仁會請單位啟動新人績效發展計畫，首先完成數堂新人必修課程，並在專業職能上指派工作計畫進行發展。
- 3. 2024 接受定期績效評量的員工數 432 人（不含新進及專案約聘人員），實際員工總數 564 人，百分比 77%。

2024年各類別員工績效檢核比例



安全衛生零職災

• GRI 2-23、GRI 2-27、GRI 403-1、GRI 403-8

大世科 2024 年完成 ISO 45001:2018 定期追查評鑑（ISO 45001:2018：2018－SGS 台灣檢驗科技－時效日至 2026/12/16），我們持續檢討改善提升辦公場所環境，提供員工安全與健康之工作環境。大世科為臺灣首家通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統標準驗證之資通訊系統整合業者（2020 起，每年推動），為保障員工及本公司承攬及再承攬人員之安全與健康，我們持續每年有系統地改善同仁工作環境、把關同仁健康，進而爭取客戶對公司的信賴、提升公司營運績效。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍，為大世科臺北總公司（臺北市中山區中山北路三段 22 號北設工大樓 2 樓至 5 樓與倉庫），所有同仁、承攬商與訪客，在驗證範圍之 ICT 產品的銷售代理及系統整合服務與活動過程相關的職安衛議題。

此外，我們比照 ISO 45001:2018 與相關法令的規範，實際將職安衛系統推展到子公司及北中南各地辦公室。本公司為維護員工人身安全，為全體員工投保團體保險，定期安排免費員工健康檢查；由職醫、職護及職安衛業務同仁針對員工需要，定期辦理各式健康管理活動、健康促進講座及工安消防檢查，以確保員工安全並強化安全意識，持續優化公司內外部職業安全，減少相關危害。

全體員工投保團體保險 定期安排免費員工健康檢查 設置哺集乳室 推行線上數位健康管理		定期辦理各式健康管理活動 健康促進講座 工安消防檢查		大世科 ISO 45001:2018 《職安衛政策》↗宣導小卡	
公司安衛政策 以人為本 溝通參與 風險預防 持續優化  知法守法  預防傷害  持續改善  人人盡責  正確認知  全員參與					
政策與承諾	董事長核准，本公司於 2020 年 7 月 30 日發佈《職安衛政策》↗				
管理機制 / 管理系統	» ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統 » 《安全衛生管理手冊》、《職安衛管理辦法》、《職業安全衛生管理計畫》、《承攬商安全衛生管理程序》與《危害通識管理程序》等規章及程序，以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理。				
權責單位	職業安全衛生小組 成員總共 11 人，醫護人員 1 人、職業安全衛生有關之工程技術人員 1 人及部門之主管、監督、指揮人員共 1 人，其中勞工代表共 6 人，勞工代表比例大於三分之一。				
申訴 / 建議管道	大世科行動辦公 APP →即時通報（個人 / 環境 / 緊急 / 服務） 申訴專線電話：02-55624828 申訴專用傳真：02-25985679 申訴專用電子信箱：HRcare@etatung.com				
應變機制	» 職安危害鑑別與風險控管：為預防相關職業災害事故發生，有制定「安全衛生危害鑑別與風險機會評估表」來進行相關危害評估、鑑別分析與設定風險等級。目前經鑑別，大世科無風險等級 4 級和 5 級之危害事項。此外，針對新進及在職人員規畫職業安全衛生教育訓練課程，亦辦理緊急應變演練。 » 《承攬商安全衛生管理程序》：於廠商進場前告知公司之安全衛生規定及現場危害與注意事項，使承攬人充分瞭解作業場所環境、範圍等狀況，並要求承攬商於施工前簽署「承攬人雇用人員出入証申請書」、「承攬商安全衛生管理承諾書」、「承攬人進場安全衛生承諾書」與「作業環境暨危害因素告知單」。 » 《安衛不符合事項矯正及預防措施管理程序》：廠商施作時，總務單位或職安衛小組得實施安全稽核或巡檢，以了解其安全衛生績效，若發現有不安全之情事，有權要求廠商停止作業，並開立「不符合事項矯正及預防通知單」，承攬商應依其指示停工，待改善後繼續進行。 » 職業事故應變處理：大世科有建立一個有效之調查與處理制度，對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事件等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事件。				
會議召開情形	» 每月定期辦理一次職安衛小組會議，報告執行情形與未來規劃，積極防範本公司所屬之各辦公室空間、倉庫等工作場所作業之職業災害的發生。 » 2024 年度：召開 12 次會議，於年末向總經理報告。				



職安教育訓練與防災演練

• GRI 403-5

大世科於 2024 年 12 月成功續證 ISO 45001:2018 驗證，確保員工安全，宣導強化安全意識，持續優化公司內外部職業安全，減少相關危害，我們辦理健康促進講座及工安消防檢查，並舉行緊急逃生與消防演練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。2024 年執行消防安檢共兩場（3/15 消防設備廠商檢測、6/21 消防隊設施設備合規性查核），以及 8 月 13 日辦理倉庫緊急逃生教育訓練。



▲ 2024 年 3 月 25 日大同逃生演練



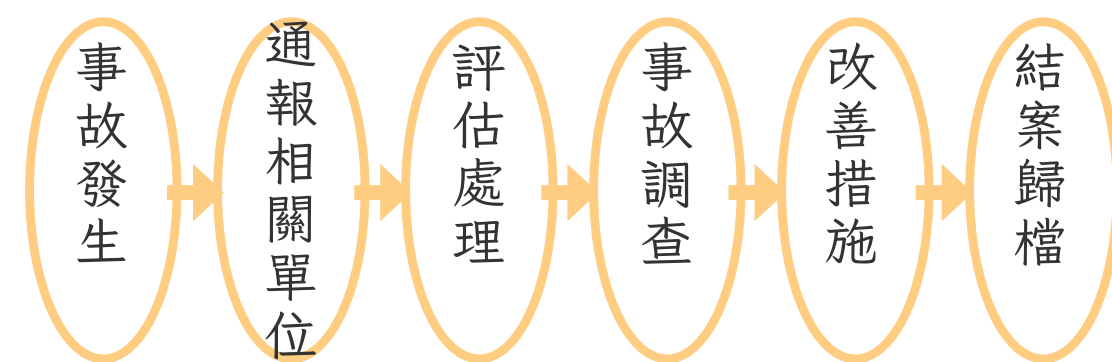
▲ 2024 年 8 月 13 日臺北總公司倉庫之防災及人因宣導

▼大世科職業安全衛生小組組織圖

• GRI 403-4



▼大世科意外、事故通報及處理流程



▼大世科職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施（有關風險等級為 3 之事項如下說明）

• GRI 403-2、GRI 403-7

作業名稱	危害類別（可能造成後果之情境描述）	現有工程控制／管理控制／個人防護具	鑑別之嚴重性／可能性	預計處理之措施	改善後之嚴重性／可能性／風險等級
打吊筋（承攬）	被夾、被捲（被夾傷）	戴防護手套	S3 嚴重性一般／P4 較有可能	請委外廠商進行修復	S3 嚴重性一般／P2 不太可能／風險等級 2

▼大世科 2024 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2024 年度訓練課程	課程時數	參與人次	參訓總時數
新進員工	一般訓練	職安衛_職場安全須知暨健康宣導	3	9	27
在職員工	一般訓練	2024 年一般勞工安全衛生教育訓練	1	419	419
	特定訓練	緊急逃生演練	1	16	16
總計			5 小時	444 人次	462 小時

註：承攬商自行完成訓練課程。

我們鼓勵各地辦公室的同仁們取得甲種職業安全衛生業務主管、一般勞工安全衛生教育訓練及急救安衛訓練等證照，亦支持同仁培訓「乙級職業安全衛生管理員」。

▼大世科職安衛相關證照 / 證書取得情形

認證名稱	證照人數
甲種職業安全衛生業務主管	5
丙種職業安全衛生業務主管	3
一般勞工安全衛生教育訓練	20
急救人員安全衛生教育訓練	11
勞工健康服務護理人員	1
堆高機安衛訓練	1

註：取得人數為累計至 2024 年的有效證照數。

職業傷害統計與分析

GRI 403-9

2024 年大世科及子公司員工總工時為 1,066,192 工時，非員工工的工作者的工作時數為 4,061 工時，近三年無因職業傷害造成嚴重職業傷害與死亡之事故案件；本年度通勤交通意外 1 件（同仁騎自用機車公務出勤時自摔），1 件其他職業傷害紀錄（主要類型：砸傷），我們將持續優化強化安全監督體制。

▼近 3 年員工失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
因失能傷害而損失工作日數	51	69	26
失能傷害頻率	7.09	5.43	1.87
失能傷害嚴重率	45	62	24
總合傷害指數	0.56	0.58	0.21

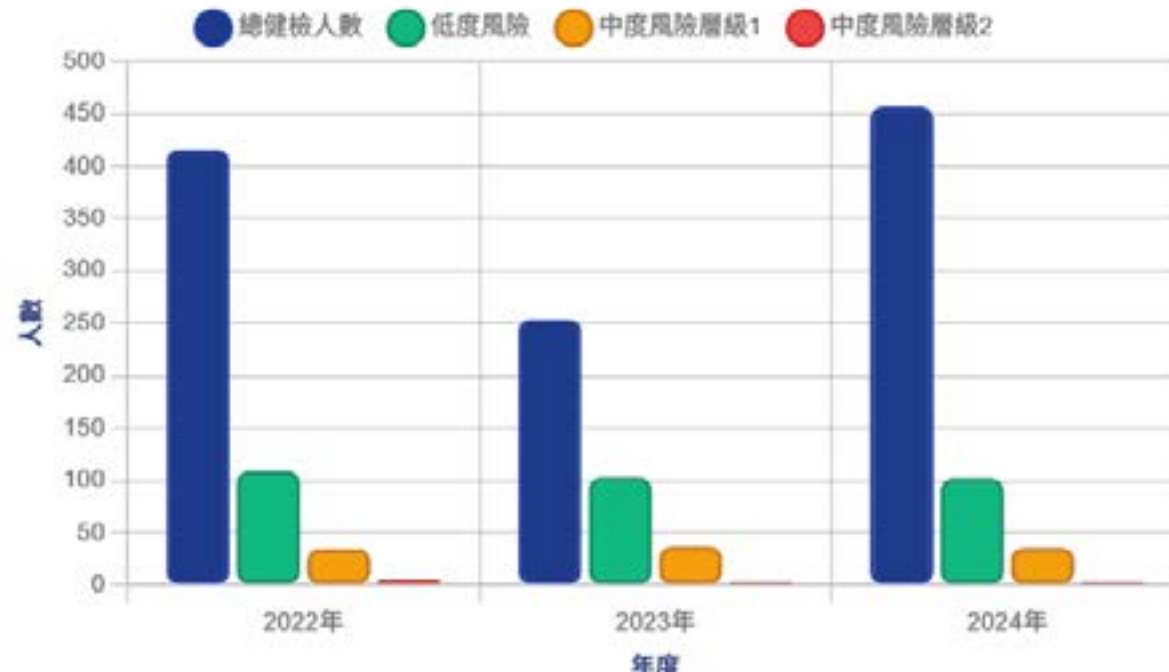
註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 = 失能傷害人次數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
3. 失能傷害嚴重率 = 失能傷害損失日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000（取整數，不四捨五入）。
4. 失能傷害之總合傷害指數 = $\sqrt{\text{（失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率）} \div 1,000}$
5. 2022 至 2024 年因失能傷害而損失工作日數，有 1 件為職業災害，其他均為交通事故。
6. 2021 至 2022 年非員工數據無資料統計，2023 年及 2024 年非員工工作者亦無發生相關失能傷害情形。

近三年失能傷害趨勢分析



近三年健檢人數及風險分布



職業傷病預防管理

GRI 403-3、GRI 403-10

我們長久以來一直積極關注職場健康環境，確保所有同仁的身心健康。為了達到這個目的，每年都會定期辦理健康檢查，由專業的醫院提供服務，並請醫師提供相關的健康教育宣導，在必要時進行員工健康問題的追蹤與關懷；此外，大世科亦提供非員工之工作者，防疫酒精使用、醫藥箱使用、災害或受傷時急診後送等服務。大世科及子公司的員工及非員工工作者，近三年皆無因職業病造成之死亡，亦無可記錄職業病案件數。

2024 年健康檢查執行結果為：457 人完成健檢，其中 141 人完成過負荷調查問卷，經分析後低度風險人數 102 人，中度風險建議面談 3 人，提供相關衛教資訊，無高度風險者。所有健檢資料涉及個人隱私，我們皆妥善保存。

▼近 3 年健檢情形

年度	2022 年	2023 年	2024 年
總健檢人數	416	254	457
低度風險人數	109	103	102
中度風險層級 1 人數	35	37	36
中度風險層級 2 人數	6	3	3
高度風險層級 1 人數	0	0	0
高度風險層級 2 人數	0	0	0

註：

1. 2024 年健檢資格包含到職滿一年之同仁及資深經理級以上主管。
2. 低度風險：不需處理，可從事一般工作。
3. 中度風險層級 1：建議改變生活型態，注意工時的調整。
4. 中度風險層級 2：建議改變生活型態，考慮醫療協助，建議與職醫面談。
5. 高度風險層級 1：建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，建議與職醫面談。
6. 高度風險層級 2：建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限定，建議與職醫面談。



永續夥伴

「永續夥伴」亮點績效

永續價值鏈

來自商業夥伴的肯定

客戶關係服務品質與責任

服務與品質政策

卓越客戶體驗

永續供應鏈

新供應商引進及管理

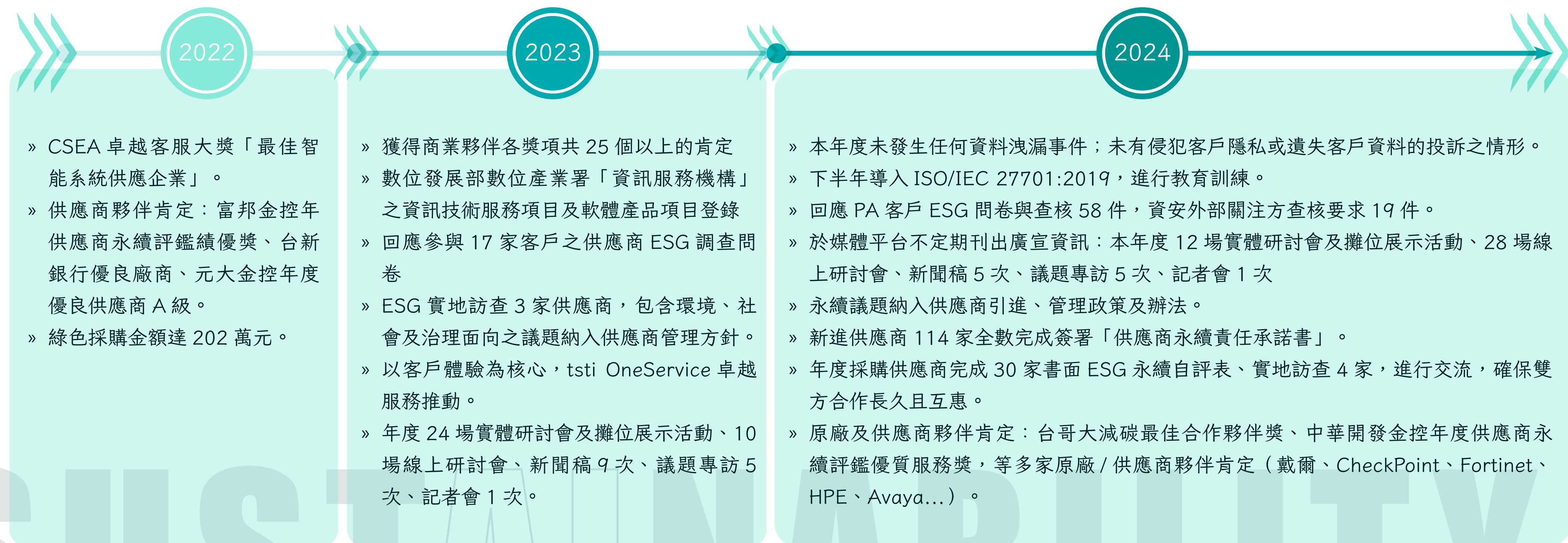
供應商夥伴評鑑與 ESG 查訪

永續夥伴

「永續夥伴」亮點績效

透過認證以持續改善管理與服務制度，建立更完備的資訊服務體系，與企業用戶共同打造高競爭力的資訊服務品質。
推動綠色採購及供應商永續管理，遵守環保、勞動人員、職業安全衛生、資安等重要議題，建構永續價值鏈及永續夥伴關係。

▼大世科「永續夥伴」亮點績效



永續價值鏈

GRI 2-6



客戶關係服務品質與責任

服務與品質政策

大世科透過 ISO/IEC 20000-1:2018、ISO 27001:2022 的驗證，2024 年下半年導入 ISO/IEC 27701:2019，進行教育訓練；具備數位發展部數位產業署的能量登錄，涵蓋 IT 資訊服務機構、SI 資訊安全服務機構及 AI 人工智慧技術服務機構，持續改善管理與服務制度，建立更完備的資訊服務體系，與企業用戶共同打造高競爭力的資訊環境。同時，我們擁有超過百位以上位技術工程人員取得多樣國際專業證照，如 HPE 的 ASE、AIS 及 APS、Microsoft 的 MCSE，REDHAT 的 RHCE、Cisco 的 CCIE 及 CCNA 等。以傾聽客戶需求、專案成功雙贏理念以提升服務滿意度為經營宗旨，我們的技術與服務品質值得信賴。更多品質與服務獲獎及肯定歷年事蹟，詳見官網「關於我們>大事紀」。



▲大世科 tsti OneService 客服團隊
榮獲臺灣客服中心發展協會舉辦的 2024 CSEA 卓越客戶服務大獎公司類「最佳 AI 系統供應企業」肯定

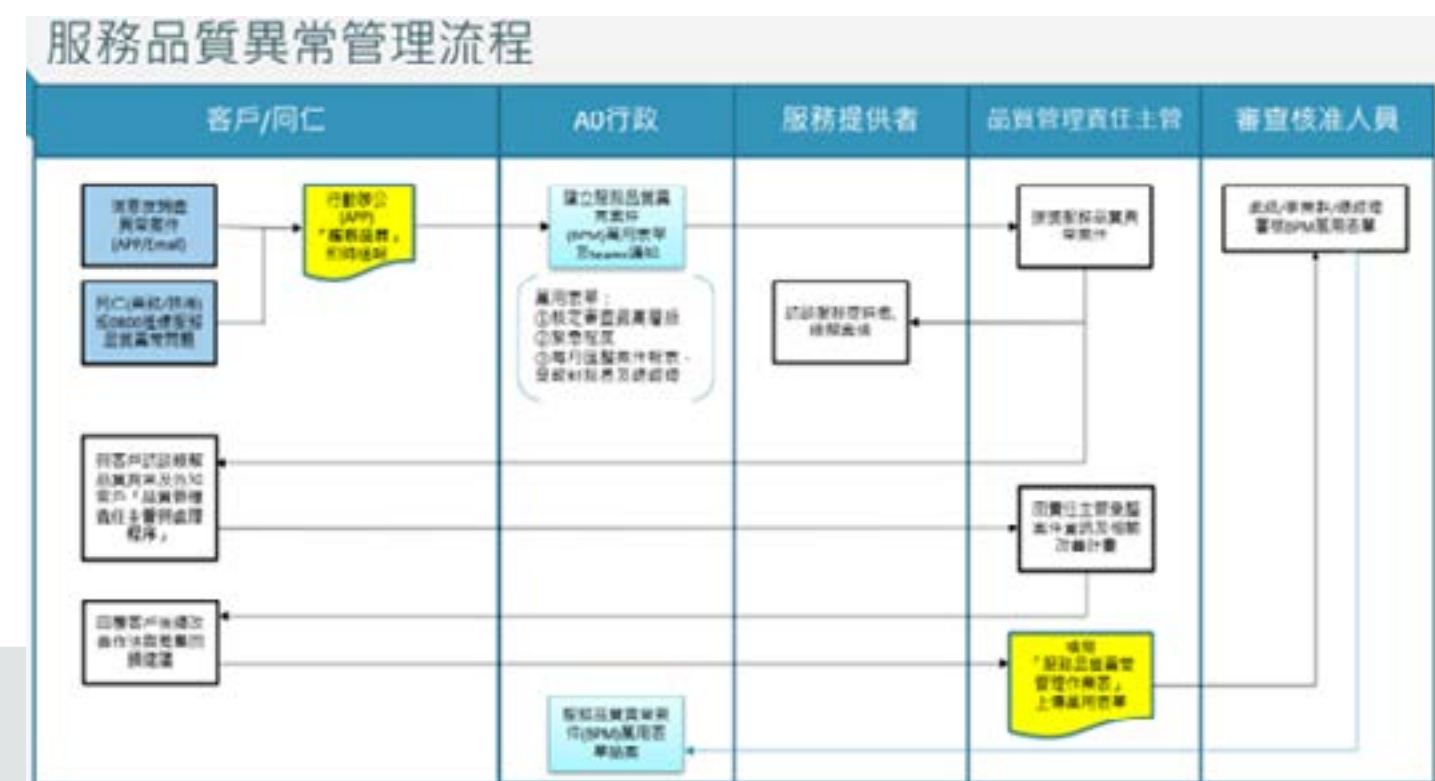


• GRI 2-23

▼大世科服務與品質政策

• GRI 2-13、GRI 2-23、GRI 2-25

政策與承諾	以客戶為中心，服務為導向，提供優質企業全方位智慧轉型服務。整合智能機器人服務，管理平台整合客戶資源，服務不中斷打造最佳客戶數位旅程。
管理機制 / 管理系統	» ISO/IEC 20000-1:2018 資通訊技術服務管理系統
專業證照受訓人數	» ISO/IEC 20000-1:2018：1 人
權責單位	» O2C (OneService Operation Center) 維運中心 » 行政運籌中心
多種售後服務 報修管道 ↗	免付費報修電話 0800-066-038 報修專線（市話）02-55624722 客服報修暨技術諮詢信箱：0800@etatung.com 社群 App 客服：LINE
客戶服務品質管理流程	我們擁有完整的「服務管理計畫」與服務品質異常管理流程。若滿意度調查中遇到異常案件，或客戶反映問題，我們會立即開立「服務品質異常案件」，由品質管理責任主管與服務提供者與客戶訪談瞭解案情，以及「ISMS 服務品質異常處理單」與「服務品質異常管理作業表」，審慎處理每筆案件，提出改善作法及請客戶回饋建議。詳細運作情形，請見官網「關於我們>品質政策」↗。



卓越客戶體驗

大世科於 2022 年推出 OneService 服務品牌，以「聚焦價值，卓越客戶體驗」為願景與目標，「以客戶為中心、服務為導向」，包含雲服務在內的「From AI to Endpoint」數位轉型解決方案，結合擅長的資通訊整合技術與能力，將技術專長發揮於產業應用，達卓越客戶的體驗。

我們 2024 年度辦理 12 場實體研討會及攤位展示活動、28 場線上研討會、新聞稿 5 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次，以促進原廠夥伴與客戶的溝通及互動。除了平時與客戶的聯繫接洽，同時透過多種途徑主動了解客戶需求，我們建立滿意度調查機制，把客戶每次的回覆視為大世科進步的動力。對於客戶的意見，大世科會每季定期檢視、分析，然後提出適當的改進措施，並將結果匯報總經理與董事長。

2023 年我們進行 OneService Platform 平台優化，O2C（OneService Operation Center）維運中心目前可以透過服務儀表板做案件即時追蹤及服務人員調度，並藉由通訊軟體 Line 結合本公司智能的自有產品 ibo.ai 讓客戶可即時叫修及查詢案件進度，並使用 ibo.helpdesk

線上即時回應客戶問題，以增進客戶體驗，進而提升服務的效率、品質及產值。同年八月，大世科藉由 APP 新增「One Service 行動客服」機制，於服務結束當下邀請客戶填寫「維護滿意度問卷調查」；同時亦將問卷內容調整為「整體服務」及「推薦大世科」兩個面向，進行 NPS（Net Promoter Score）淨推薦值調查。

大世科的服務「滿意度調查」於 2023 年 8 月新增 App 管道，同時亦保留 Email 問卷的方式，使客戶擁有多元管道溝通的選擇。我們於 9 月 1 日正式啟動，客戶經由 APP 回覆滿意度調查的方式，較以往全由 Email 電子信件的調查方式，回覆數量有顯著提升。

▼客戶滿意度調查

年度	2023 年	2023 年（註 2）	2024 年
完成滿意度調查數量	17,169	18,384	41,735
NPS（Net Promoter Score）	98.15	98.23	99.19

註： 1. 調查類別分為電腦、通訊及軟體，分別涵蓋：維修、裝機、定保。
2. 2023 年度數據修正：組織調整，納入不同單位的調查數據。

2024 年持續完善溝通機制，若發生客戶服務滿意度分數低，由 O2C 部門立案，行政運籌中心透過表單轉相關資訊給案件品質管理責任主管，待處理完成，回填表單，再給審查核決主管簽核結案。2024 年 NPS 滿意度均值為 99.19，未來將持續邀請客戶提供意見，精進我們的服務品質。



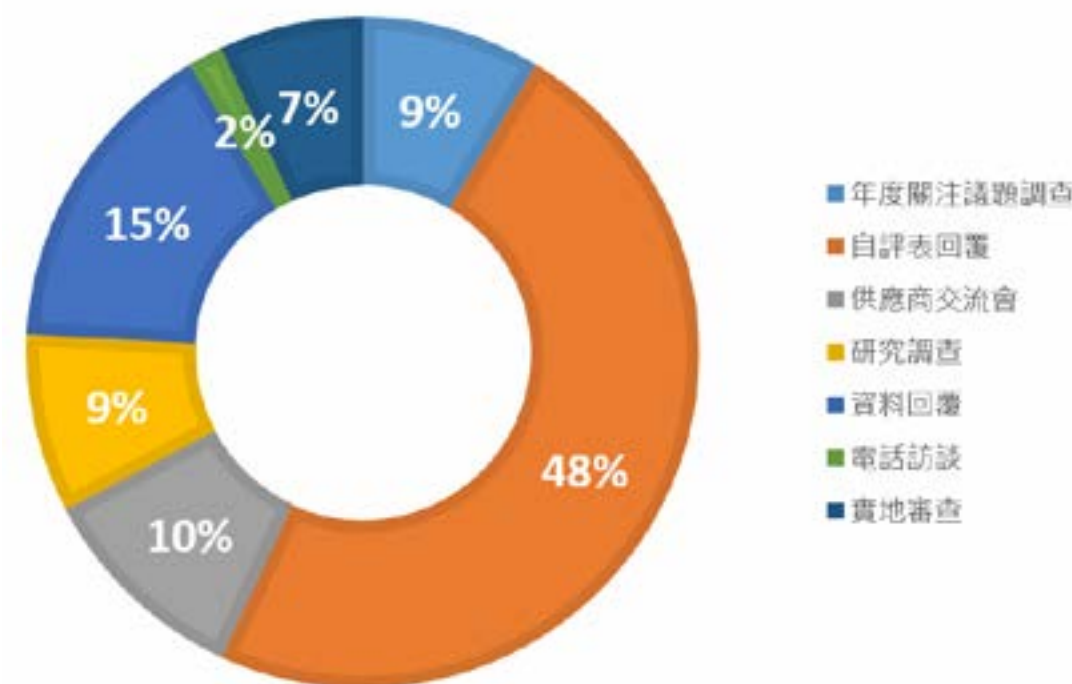
▲大世科 tsti OneService 整合各家監控軟體系統，在 O2C 維運中心 Dashboard 統一呈現。

永續供應鏈

大世科積極回應客戶的 ESG 需求，2024 年度我們參與 54 家 ESG 相關的自評表等書面資料回覆、回應 19 件資安外部關注方查核要求，也完成實體 4 場的 ESG 盡職調查，並參加多場客戶舉辦之 ESG 供應商大會，參考永續議題之倡議。

此外，為與大世科的供應商建立長期穩定之合作關係，我們邀請商業夥伴投入永續價值鏈發展，以永續經營為願景，將品質管理、環境保護、企業社會責任等項目納入供應商管理方針，確保供應夥伴具備安全的工作環境並遵守 ESG 及 SDGs 的相關導引。我們發布「2024 年度供應商企業社會責任宣導政策」，說明大世科相關的政策，未來也持續定期向所有夥伴宣導相關政策，期與商業夥伴一同進步成長，共盡社會責任。詳情請見官網「企業永續>永續夥伴關係>供應商永續管理」↗。

ESG盡職審查回應客戶



回覆客戶（利害關係人關注議題）

- 58 件 ESG 問卷、查核與交流；
- 19 件資安外部關注方查核要求。

58+19

本年度引進新廠商 114 家

- 簽署「供應商永續責任承諾書」

114

本年度「ESG 企業永續」查訪

- 書面調查 30 家 / 實地到訪 4 家。

30+4

▼大世科 2024 年利害關係人（客戶）：ESG 問卷 / 查核 / 交流情形

年度	年度關注議題調查	自評表回覆	研究調查	資料回覆	電話訪談	實地審查	供應商交流會	資安外部關注方查核要求	總計
2024	5	28	5	9	1	4	6	19	77



新供應商引進及管理

大世科供應商之引進除了相關合約之簽署外，2024 年，大世科進一步強化供應鏈的永續管理，並優化供應商管理機制與 ESG 自評流程。原先分別獨立的「供應商承諾書（清廉誠信經營）」與「供應商企業社會責任自評表」整合為一份更全面的「供應商永續責任承諾書」，納入永續發展、環境保護及人權保障等國際倡議，並邀請供應商夥伴共同承諾實踐。

為供應鏈的有效與永續，我們確保供應商申訴信箱保持暢通；亦定期針對供應商做績效評分，依其品質、服務、價格、交期等項目給予評分，同時也納入環境、社會、和公司治理（ESG）相關因素進行評估，對於評比分數不符合要求之供應商，要求供應商進行改善以符合公司要求，本公司也會依其改善結果進行確認，若仍未符合本公司要求，則給予減少採購、停止採購或取消合格供應商資格之動作，以確保採購產品品質穩定性和營運可持續性。

▼大世科供應商管理程序

管理程序	2023 管理機制	2024 管理機制	說明
新供應商評核	• 「供應商承諾書（清廉誠信經營）」 • 「供應商企業社會責任自評表」	• 「供應商永續責任承諾書」	新供應商列為合格供應商前，會針對其品質、財務、誠信經營等進行風險評核並簽署供應商永續責任承諾書。
供應商定期評比	• 「供應商評鑑表」	• 「供應商評鑑表」	依重要性及特殊性選出關鍵供應商，每半年評鑑一次，依供應商評鑑表分類稽核，評鑑等級核定分為 A、B、C 三級，評鑑結果等級在 B 級以上的為合格。 • A 級：為優良供應商，可主動推薦給業務，加強雙方互惠合作關係。 • B 級：符合平均水準，會要求部分改進，與 A 級供應商均為本公司經常往來的主力供應商。 • C 級：立即減少訂購量及加強輔導並提出改善對策，或重新尋找第二替代來源。
供應商年度宣導與評核	• 《2023 年度供應商企業社會責任宣導政策》	• 《2024 年度供應商企業社會責任宣導政策》	確保供應商了解與共同落實永續治理、環境保護、員工權益與社會關懷等項目，每年均會對相關供應商及外包商進行宣導，並對供應商其長期經營狀況及商譽進行評核。同時，依據評核結果調整採購策略。

▼大世科新供應商引進及管理

政策與承諾	《供應商永續管理政策》經總經理核准後公佈實施，第一次修訂於 2024 年 6 月 6 日。
管理機制	《供應商引進及管理辦法》，第二次修訂於 2024 年 6 月 6 日。
權責單位	採購單位
申訴 / 建議管道	檢舉信箱：audit@etatung.com 供應商利害關係人：電子信箱 / 聯絡方式 ↗

▼大世科近三年的供應商情形

供應商	2022 年	2023 年	2024 年
當年度引進新供應商家數	158	164	114
供應商總家數	820	704	641

註：供應商總類涵蓋簽代理經銷合約之供應商；一般供應商（資通訊軟體成品、配件、耗材、檢測維修…）；工程類供應商（機電或資通訊軟硬體系統安裝等工程或修繕案供應商）；軟體開發及專業服務供應商（軟體委外開發及專業或售後服務等供應商）。



供應商夥伴評鑑

大世科的《供應商評鑑表》依產業類別分為「產品類、工程類、貨運類」，每半年執行一次，依業務、秘書與倉儲反應之問題，依重要性及特殊性，交由採購人員挑選辦理評鑑，年度總評鑑家數 34 家。本公司的供應商評鑑項目及比重包括：是否準時交貨、交貨內容（規格）是否與訂單相符、交貨品質是否穩定、外箱是否完整無破損乾淨、報價是否具競爭力、技術支援能力是否夠強、不良品處理是否快速、貨物運輸人員工作態度（搬運方式）、售後服務是否熱忱、是否配合工程進度及規定施工、完工日期是否按合約規範規定。大世科近 3 年供應商評鑑結果如右：

供應商 ESG 查訪

為確保所有商業夥伴均能符合勞工人權、職安安全、環保措施等相關法規要求，邀請供應商回填書面的「供應商 ESG 企業永續自評評鑑表」，我們亦規劃進行供應商之實地訪查，希望能透過與供應商夥伴建立溝通管道，互相學習與成長。2024 年度共有 30 家供應商夥伴回覆書面調查表，並實地走訪軟體開發、代理商、勞務服務共 4 家供應商，實際了解供應商在 SDGs 的發展與推動情形。

▼大世科近三年的供應商評鑑結果

年度 / 級別	2022 年	2023 年	2024 年
A 級	23	23	30
B 級	0	1	4
C 級	1	0	0
總數（家數）	24	24	34

▼大世科之供應商 ESG 查訪家數

永續供應商發展與推動情形管理	2023 年度實際完成	2024 年度預計執行	2024 年度實際完成
書面回覆「供應商 ESG 企業永續自評評鑑表」	12	20	30
實地查訪	3	5	4



▲ 2024 年 10 月 18 日 tsti 至供應商公司之 ESG 查訪

環境永續

環境永續

「環境永續」亮點績效

環境永續政策

推動永續治理

綠色採購與採購實務

綠色資收

綠色減排

氣候變遷治理

TCFD 氣候相關財務揭露

氣候風險與機會鑑別

綠色揭露

溫室氣體排放

綠色倡議與行動

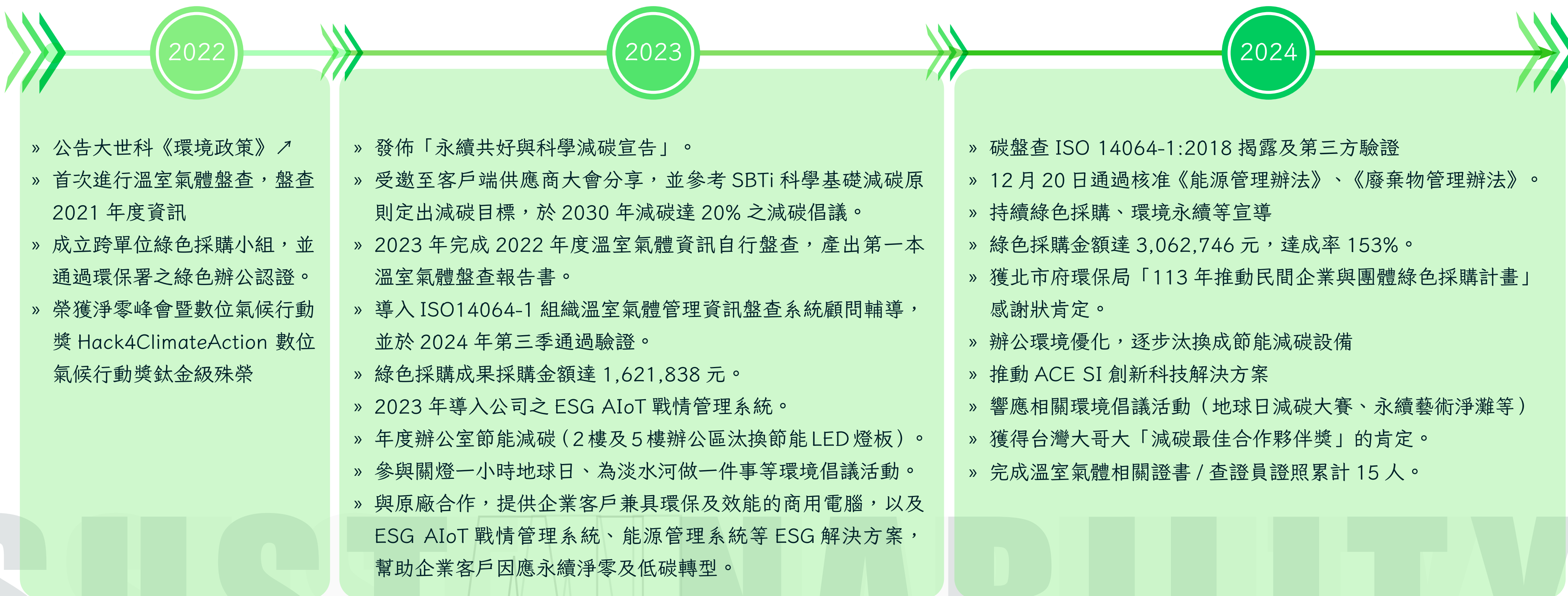
「環境永續」亮點績效

大世科持續推動員工及供應商永續環境宣導，成立跨單位綠色採購小組採購經國家認證之環保產品，並通過行政院環保署綠色辦公認證；整合企業核心能力推動 ESG 永續新商模 ESG AIoT 戰情管理系統等協助客戶減碳方案，以資訊服務專業為節能排廢 ESG 環境永續議題做出貢獻。

大世科未曾違反環境法律及或法規而發生遭受重大罰款及非金錢的處罰案件。

GRI 2-27

▼大世科「環境永續」亮點績效



環境永續政策

對永續環境的承諾

GRI 2-23

大世科及子公司為專業數位轉型、網路資安、雲端與數位應用軟體方案之資通訊系統整合服務業者，無工廠及相關製造機械，主要碳、水足跡及廢棄物皆為一般辦公產生，如，辦公垃圾分類、用水、用電、公務車、冰箱冷氣飲水機之冷媒等。為做好環境保護工作，落實企業永續發展，tsti 制定《環境政策》[↗]，我們深信積極落實推動企業環保永續治理，為全體員工之共同使命與責任。

▼大世科對永續環境的承諾

GRI 2-13、GRI 2-23、GRI 2-24

政策與承諾	大世科《環境政策》 [↗] *
管理機制 / 管理系統	• 能源管理辦法、廢棄物管理辦法 • ISO 14064-1:2018
專業證照受訓人數	• ISO 14064-1:2018：3 人 • ISO 14067：3 人
權責單位	永續發展處 人力資源部 安衛總務課

註：2022 年經董事長核准後發佈



綠色採購與採購實務

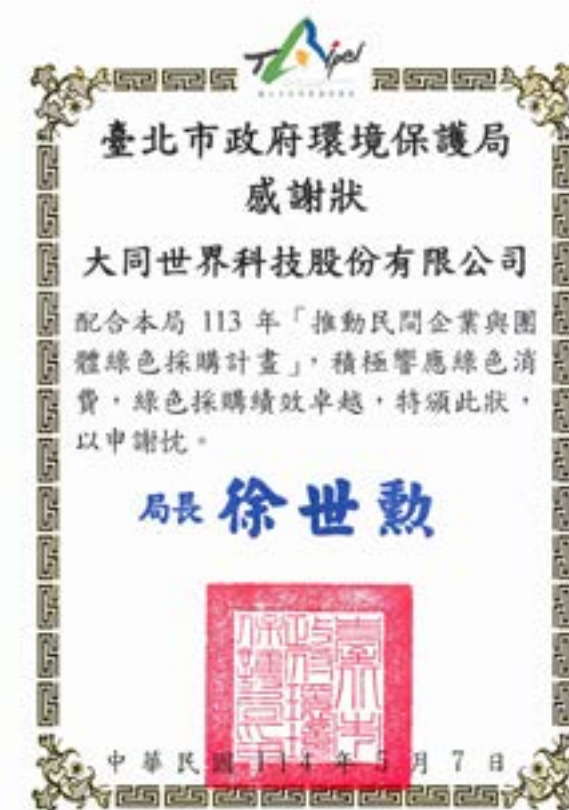
2024 年大世科及子公司在地採購占總支出比例約 89.67%，從 2022 年起，大世科啟動綠色採購方案「tsti go (購) Green」，採購之產品以獲得綠色環保標章者為優先；此外，針對我們所代理之銷售產品，本公司將原廠所銷售節能電子設備納入銷售清單，促使廠商加強研發節能減碳之產品，以共同致力企業社會責任，所銷售之資訊設備產品，部分已取得臺灣節能標章。

2024 年大世科於「政府綠色採購網路申報系統」申報「113 年度之綠色採購」金額達 3,062,746 元，超越年度目標（新台幣 200 萬元），達成率 153%，展現推動綠色採購的具體成果。大世科榮獲臺北市政府環境保護局頒發的感謝狀，表揚我們在「推動民間企業與團體綠色採購計畫」中的積極響應與卓越績效。

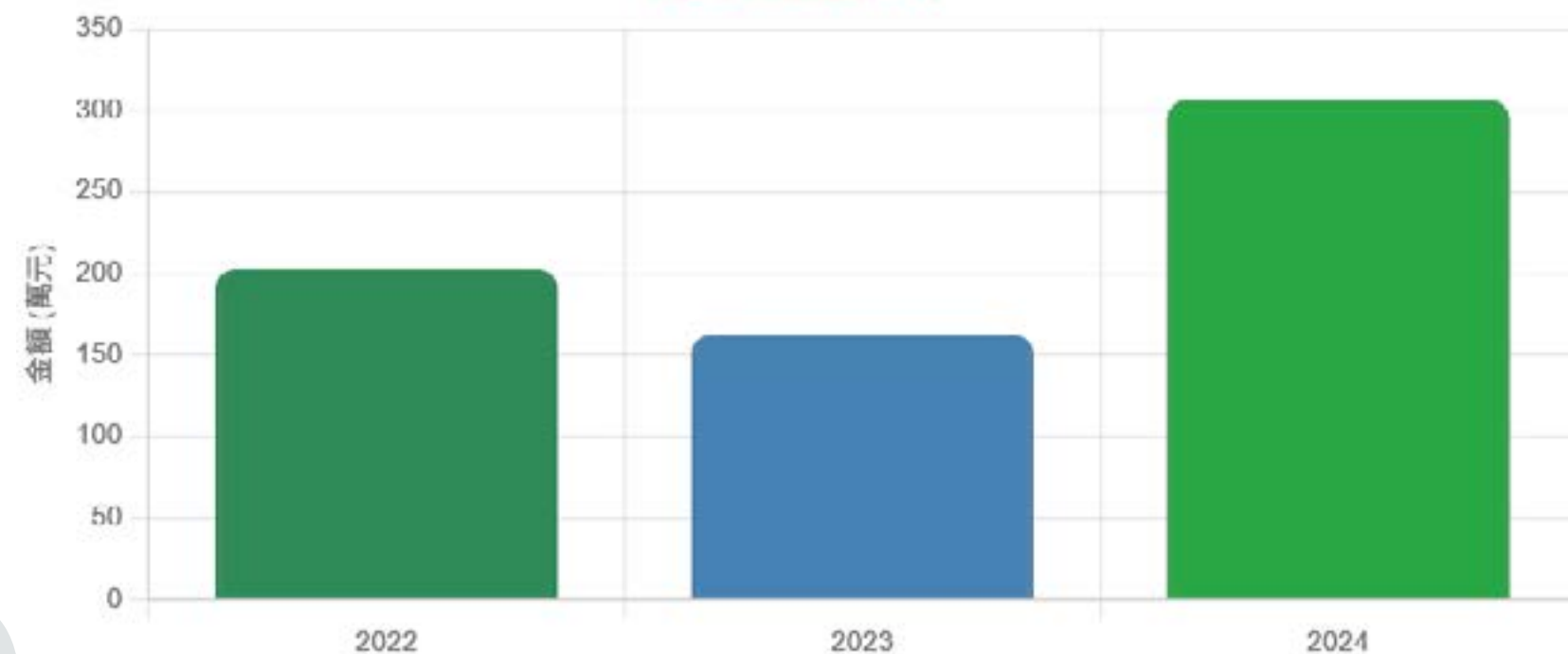
▼大世科及子公司近 3 年臺灣綠色採購金額（單位：新臺幣元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
綠色採購金額	2,024,766	1,621,838	3,062,746

註：大世科於年底在「政府綠色採購網路申報系統」申報綠色採購金額成果，涵蓋範圍為大世科及子公司（群輝、協志科）。



綠色採購金額趨勢



推動永續治理 1/2

因應氣候變遷，主動辨識相關經營風險與潛在衝擊，關注國內外環保公約與政策進展，依產業特性建立環境管理制度，並成立相關工作小組。我們向所有員工、客戶、股東及社會大眾承諾，將用心落實環境保護與改善，透過全員參與減碳及減污、節約資源與能源，並推動以下永續治理相關專案持續努力：

	推動永續治理	2024 目標 達成 (O)；持續推動中 (▲)	2024 執行情形	短期目標 (2025)	中長期目標 (2025-2030)
綠色採購	遵循綠色採購作業要點、建置綠色供應鏈及知識庫、開發綠色供應商，積極宣導、選購具環保標章之商品為採購首要考量，提升綠色採購比重。內容包含冷媒、紙張、建材、LED 燈、資訊設備等。	- 持續推動公司綠色採購，綠色採購金額達 200 萬以上。(O) - 維持在地採購佔總採購金額 95% 以上。(▲)	2024 綠色採購金額達 3,062,746 元，達成率 153%；獲北市府環保局「113 年推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀肯定。 - 大世科及子公司在地採購佔總採購金額 89.67%。	- 持續推動公司綠色採購，綠色採購金額達 200 萬以上。 - 維持在地採購佔總採購金額 95% 以上。	- 推動子公司之綠色採購行動。 - 掌握 80% 採購商品之碳排放量。
綠色減排	- 落實節能減碳，積極瞭解公司碳排放量，掌握能源使用情況與碳盤查，推動內部營運流程無紙化與外部客服數位化。 - 盤查用水及廢棄物總重量，並制定減量減少之管理政策。 - 更換高效率、低耗能設備。 - 定期維護並更新機房的冷卻系統，保證其高校運作。 - 逐步將公司的資料與系統遷移至能效更高的雲端機房。 - 在辦公環境中，我們推行節能活動，並汰換、採用節能的照明、空調和電器設備。 - 集中辦公、作業區域，關閉非必要之空調及照明設備。	- 持續檢視公司減排計畫，計畫性減碳。(O) - 汰換老舊設備為具有節能效能之設備。(O) - 預計臺北總公司北設工 3 樓、5 樓東側及新竹辦公室部分汰換成 LED 平板燈具，預計年度可節省 60% 以上的照明用電度數。(▲) - 逐步優化電子文管簽核及人資作業系統；階段性電子化檔案傳遞代替傳統紙張。(O)	4、9 月空調設備保養清洗，有效提升空調效、減少設備負載載。 12 月 20 日通過核准《能源管理辦法》。 - 公司透過公務車油電化一年節省 443.28 公升燃油。 - 新竹 15-6 辦公室及高雄辦公室已汰換成 LED 平板燈，外購電力碳排約可減少 11.71%；並獲經濟部節能設備汰換補助 114,285 元。 - 年度兩次空調設備保養清洗，有效提升空調能效、減少設備負載。 - 事務機 A4 紙張統計使用 415,000 張，較 2023 年減少 71,068 張。	- 持續檢視公司減排計畫，計畫性減碳。 - 汰換老舊設備為具有節能效能之設備。 - 預計 2025 年臺北總公司北設工 3 樓及 4 樓辦公室重新裝潢，燈具部分汰換成 LED 平板燈具，以節省照明用電度數。 - 優化電子文管簽核及人資作業系統；階段性電子化檔案傳遞代替傳統紙張。	- 持續優化電子文管簽核，減少紙本降低環境負荷衝擊。 - 精進管理系統：透過發展智能化監控與管理系統，有效蒐集與掌握公司排碳與用電資訊，進而找出問題，設定改善目標。

推動永續治理 2/2

	推動永續治理	2024 目標 達成 (O)；持續推動中 (▲)	2024 執行情形	短期目標 (2025)	中長期目標 (2025-2030)
綠色資收	- 推動廢棄物管理與資源回收：各辦公室各樓層設置資源回收、垃圾分類。回收資訊設備物料有效分類處理，再利用提升能源使用效率。 - 落實報廢電腦處理及碳粉匣回收，載有個資的媒體（如硬碟）會進行資料刪除並且進行實體破壞後再報廢，除符合個資法資料保護規定，也符合環保之資源再生原則。	採用環保耗材推動循環經濟。(O)	12月20日通過核准《廢棄物管理辦法》。 - 本年度廢棄物與資源回收總量達3.22公噸。	- 執行廢棄物管理，妥善管理每次資收廠商的單據，以利後續統計與追蹤廢棄物的流向。 - 採用環保耗材推動循環經濟。	- 使用再生物料降低對環境負荷衝擊。 - 持續宣導垃圾分類及資源回收。
綠色揭露	- 早於法規規定，主動揭露溫室氣體排放量，積極擬定減碳策略。 - 評估氣候變遷對企業的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。	預計2024年導入ISO 14064-1:2018輔導，第三季通過第三方驗證。(O)	2024年導入ISO 14064-1:2018輔導，大世科溫盤報告（含子公司）已於同年8月完成第三方查證並對外公告 2024年完成溫室氣體內部查證訓練班2人，累計7人完訓。 - 通過ISO 14064-1:2018 第三方驗證之溫室氣體報告書。	通過ISO 14064-1:2018 驗證。	- 持續通過ISO 14064-1:2018 驗證。 - 導入ISO 14001 及ISO 50001。
綠色倡議	- 響應環保倡議，除各項方案之短期目標外，大世科參考SBTi科學減碳倡議。 - 宣導並鼓勵全體同仁愛護地球，並由公司帶頭響應公益環保活動，用行動實踐環保。	持續推動供應商夥伴ESG永續經營落實，年度達5家實地查訪。(▲)	- 年度書面調查30家供應商夥伴自評表，4家實地查訪。 2024年度完成ESG永續相關訓練課程及宣導，共492人次完訓，累積330時數，強化同仁於環境保護與珍惜資源的意識。	- 年度達5家供應商夥伴實地查訪。 - 定期教育訓練，強化同仁於環境保護與珍惜資源的意識。	- 持續推動供應商夥伴ESG永續經營落實。 - 中長期規劃朝向2030年減碳20%之目標執行。 - 減少範疇一的公務車燃油消耗5至10%； - 將範疇二的外購能源碳排減少10至15%； - 範疇三之碳排放減少10至20%。

GRI 204-1

▼大世科及子公司近 3 年總採購金額、在地採購金額與比例（單位：新臺幣元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
大世科及子公司採購總金額	3,417,920,617	2,987,400,566	2,727,961,428
在地採購總金額	3,153,033,311	2,823,950,423	2,446,129,635
在地採購總金額比例	92.25%	94.53%	89.67%

▼大世科近 3 年臺灣在地採購比例（單位：新臺幣元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
採購總金額	2,953,175,616	2,601,853,256	2,199,919,796
在地採購金額	2,809,085,399	2,529,520,274	2,068,548,040
在地採購金額比例	95.12%	97.22%	94.03%

▼群輝近 3 年臺灣在地採購比例（單位：新臺幣元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
採購總金額	282,986,956	200,220,801	334,652,987
在地採購金額	162,209,718	109,103,640	184,192,950
在地採購金額比例	57.32%	54.49%	55.04%

註：群輝進口佔比大，主要為代理國外品牌產品（Zebra、Canon、Innovative 等）。

▼協志科近 3 年臺灣在地採購比例（單位：新臺幣元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
採購總金額	181,758,045	185,326,509	193,388,645
在地採購金額	181,738,194	185,326,509	193,388,645
在地採購金額比例	99.99%	100.00%	100%

• 採購績效分析



綠色資收

辦公室廢棄物管理

大世科及其子公司的廢棄物為辦公室日常營運所產生一般廢棄物，而未有生產製程的有害廢棄物。生活垃圾桶設有資源回收分類供同仁丟棄時進行分類，分類好的廢棄物，會由廠區的大同公司聘請政府立案合格的清運公司代為處理後續回收分類工作，減少對環境的危害。2024 年廢棄物總重量為 3.22 公噸，較前一年度大幅減少約 61.59%，是因 2024 年度無辦公室裝修，僅日常營運所產生之一般廢棄物。

為積極預防污染與資料外洩之可能，對於掌握廢棄物的流向，會與清運廠商的隨車措施，進行追蹤與管理；我們也於供應商 ESG 查訪會議中，交流廢棄物處理商之篩選、追蹤管理與跟車措施及包材再利用等更加友善環境的方式而努力。

▼以下為推估非有害廢棄物重量（單位：公噸）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
其中處置中移轉：再生利用（紙類）	-	2.6	2.55
非有害廢棄物重量：（焚化不含能源回收）	1.694	5.784	0.67

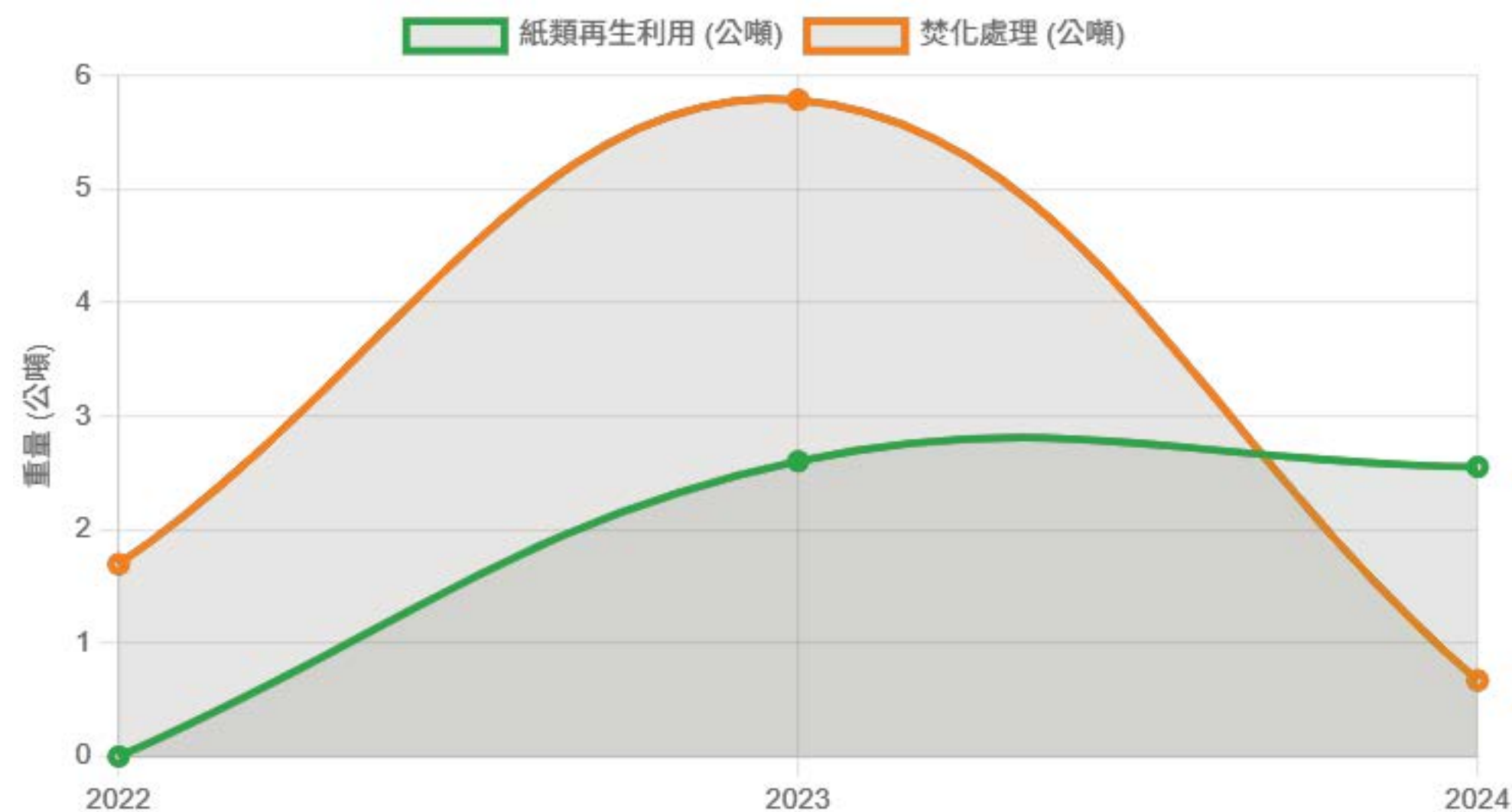
註：

1. 範圍涵蓋：大世科及子公司之一般廢棄物、辦公室廢棄物、文件水銷、資訊物品報廢
2. 處置中移轉僅有再生利用為紙類，委託專業的廠商協助進行水銷，廠商會打成紙漿作為再生紙利用。
3. 2021 年尚未有數據可統計、2022 年單據較不齊全。

回收再利用

雖然大世科及子公司皆非製造業，為降低對環境造成的衝擊，達到減廢的目的，我們針對包裝再利用。於客戶端將包材回收，將包材再利用成為緩衝包材或產品之包裝，以減少環境衝擊；未來規劃於環保包材使用方面，我們使用可回收塑膠顆粒所製成的袋狀（具有回收再利用的環保標章），再藉由機器打入空氣形成緩衝包材進行包裝，一年度可減省約 6,600 元。

非有害廢棄物處理趨勢



綠色減排

2021 年公司啟動溫室氣體自主盤查，並於 2023 年訂定 2022 年為本公司溫室氣體盤查之基準年，我們響應政府環保政策，致力落實節能減碳策略，每年以降低 1% 為目標。為了進一步呼應公司數位與永續的雙軸轉型策略，公司於 2024 年 2 月啟動 ISO14064-1 導入啟始會議，透過外部第三方顧問導入 ISO14064-1 管理程序，通過 2023 年溫室氣體報告書之查證，並在顧問指導下以 2023 年為新的基準年。

能源使用

GRI 302-1、GRI 302-3

本公司沒有外購再生能源，主要能源使用類別依序為電力、及汽油。2024年度用電量為 2,281,509 kWh，電力增加原因經檢視主要來自北設工 4F 機房 UPS，我們將持續優化電力使用能效；汽油使用量為24,236.96公升，總能源消耗量約為8,985.04GJ，能源密集度為 2.29 GJ/ 佰萬元營業額。

▼能源使用量

能源	單位	2022 年	2023 年	2024 年
汽油（公務車）	公升	34,809.36	26,492.11	24,236.96
	GJ	1,136.01	864.57	771.61
外購電力	度（kWh）	1,490,614	2,236,567	2,281,509
	GJ	5,366.21	8,051.64	8,213.43
總能源消耗量	GJ	6,502.22	8,916.21	8,985.04
合併營業額	佰萬元	4,346.64	4,179.56	3,930.22
能源密集度（能源總消耗量 / 營業額）	GJ / 佰萬元	1.49	2.13	2.29

能源使用量分析



- 註：
1. 能源涵蓋範圍：大世科及子公司臺灣地區各地辦公室。
 2. 汽油為公司租賃公務車之油單數據；先前官網公告之柴油數值為本公司自盤，從支付給外包貨運公司之運費來推估數據，經導入 ISO14064-1 輔導後，移除該項統計數據，本公司無其他柴油發電機組。
 3. 計算至小數點後 2 位，不四捨五入。
 4. 1 千兆焦耳 (GJ) = 1,000,000 千焦耳 (KJ)。
 5. 2024 年數據，依據環境部 114 年 2 月 13 日公告之「113 年度車用汽油低位熱值」為 7,609 kcal/L，調整汽油 1 L = 31,836.1 KJ。
 6. 依據環境部氣候變遷署「溫室氣體排放係數管理表（6.0.4 版本）」提供之熱值進行換算：電力 1 kWh = 3,600 KJ；汽油 2022-2023 年數據為 1 L = 32,635.2 KJ (7,800 kcal)
 7. 2023 年能源總消耗量較 2022 年顯著增加，主因為 2023 年起導入 ISO 14064-1:2018，將子公司協志聯合科技機房電力使用納入計算，電力使用量增加。

綠色減排

水資源管理

大世科及子公司為資訊服務業，同時因辦公場所為向他人租借，無水單的明確資訊，所使用之水源皆為自來水，主要用水用途均為辦公室的日常生活用水。依據「世界缺水地區圖」（World Resources Institute – Aqueduct Water Risk Atlas）[↗]，臺灣無水資源的立即風險，顯示為 Low - Medium（1-2）；但水是一項寶貴的共享資源，我們在日常營運中積極管理，同時持續進行節水宣導、選擇省水標章用水設備、感應水龍頭、定期與不定期保養儲水設備及檢修設備，以防止水資源浪費，期許將節水的觀念融入同仁的日常生活中。

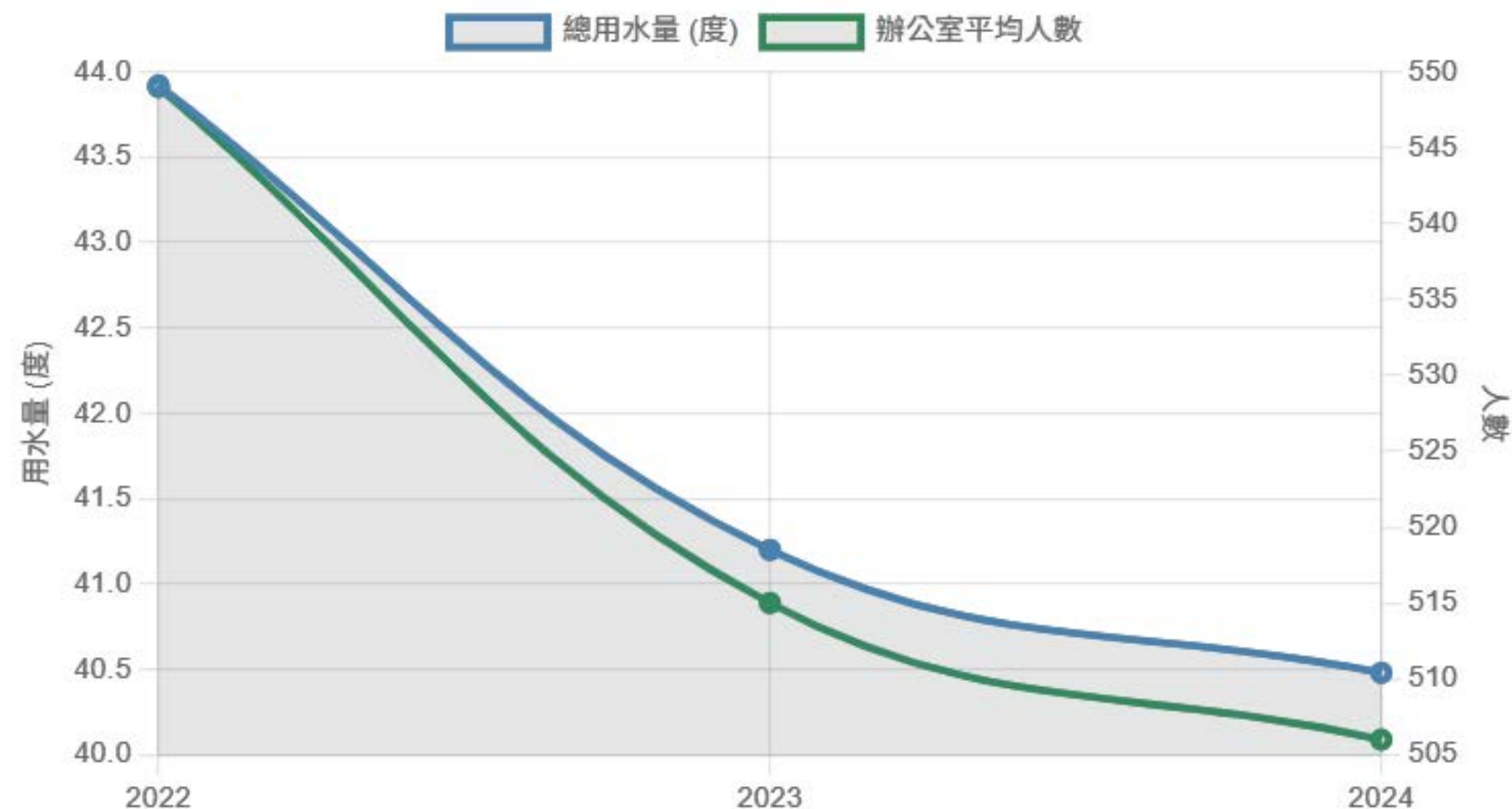
▼大世科因辦公租借，以下為推估用水量：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
辦公室平均人數	549	515	506
推估總用水量（度）	43.92	41.2	40.48
推估碳排放（公斤 CO ₂ e）	6.67584	6.4272	6.31488

註：

1. 範圍涵蓋：大世科及子公司（群輝、協志科）於辦公室工作之人數。
2. 依照「住宅及辦公建築用水量管制之研究」研究數據，推估辦公室每人平均 80 公升（1 度水=1,000 公升）。
3. 修正推估碳排放：前一報導年度僅使用 2021 年「每度用水排放二氧化碳（co₂）約當量」0.161 公斤 CO₂e／度來計算。此表數據，依照台灣自來水公司 2024 年 8 月 22 日公佈之「每度用水排放二氧化碳（co₂）約當量」公告修正，2022 年為 0.152 公斤 CO₂e／度；2023 年為 0.156 公斤 CO₂e／度；2024 年度尚未公布，故以台灣自來水公司 2024 年 8 月 22 日公佈之 0.156 公斤 CO₂e／度做計算。

用水量與人數趨勢



氣候變遷治理

依據 TCFD 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD），大世科的架構與 2024 年執行之情形如下：

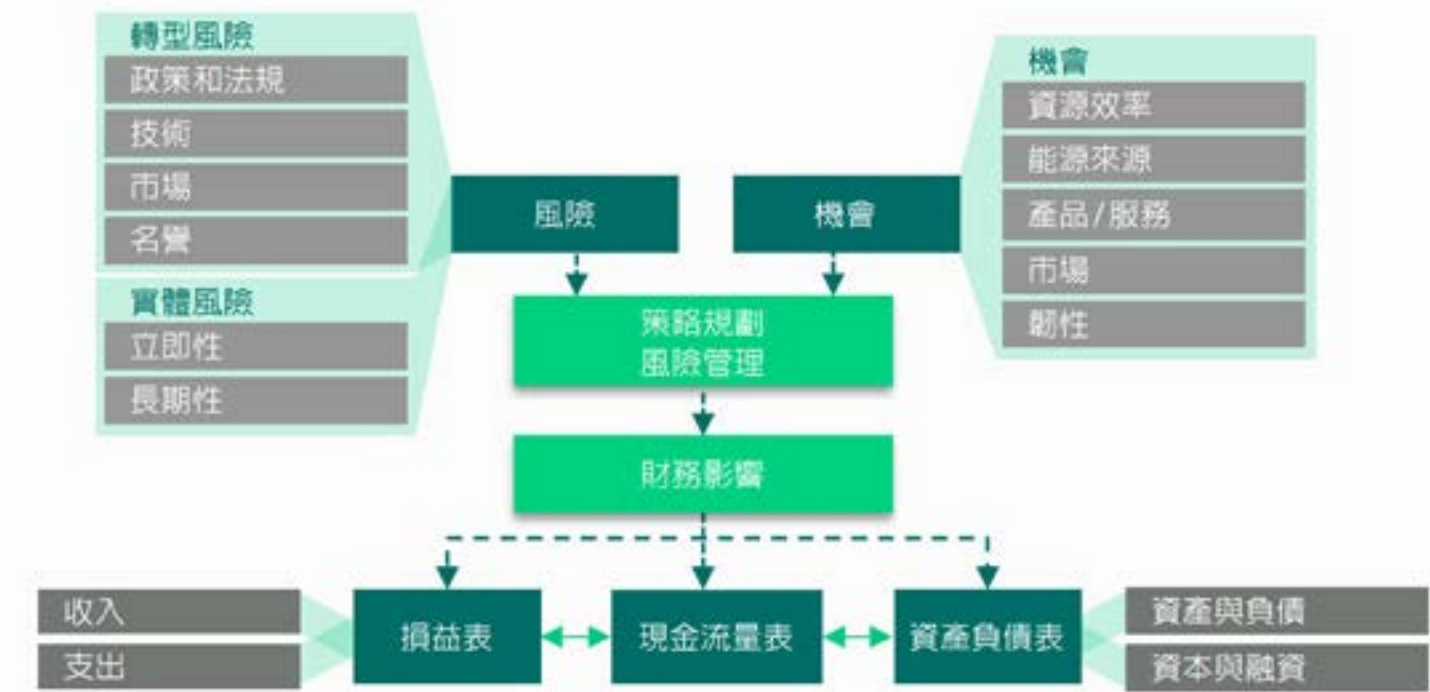
核心要素	因應作為
治理	2022 年制定《永續發展實務守則》，同時，設立專責單位「永續發展推動小組」，由董事長及總經理分別擔任召集人及副召集人，並由財務長暨公司治理主管擔任主任委員，經由每季例會及依議題而設的任務小組分組推動，2024 年召開 5 次例會後，亦向董事會報告環境相關策略與目標之執行情形，並於年末研議新年度之策略與目標，未來每年定期至少一次向董事會報告。（有關「永續發展推動小組」，詳情請見本報告書「企業永續經營」）。
策略	永續發展推動小組轄下設「風險管理組」負責執行風險管理之權責單位，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務。 2022 年訂定「環境管理政策」；2023 年參考 SBTi 的方法與原則，宣告永續共好與科學減碳之目標。 - 氣候相關管理期程：短期為一年內（2025 年）、中長期為 2026 年後。 - 揭露「氣候相關風險與機會鑑別表」。 - 依循金管會於 2023 年 8 月 17 日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，本公司屬實收資本額未達 50 億元之公司，應於 2028 年適用 IFRS 永續揭露準則。本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，參考其作業行程試行提早作業進度，持續控管導入計畫之執行情形，導入 IFRS 永續揭露準則執行情形進度，並提董事會報告控管。大世科於 2024 年第四季成立跨部門 IFRS 專案小組，並由盧珮君董事擔任監督董事，參與專責單位之運作與督導。
風險管理	本公司風險管理包括公司營運相關環境（含氣候）、社會、治理與科技等四大面向，遵循相關法令、辦法之規定，並據以評估、處置、監控其重大風險影響。 - 為增進本公司穩健經營與永續發展，建立健全之風險管理機制，2023 年訂定《風險管理政策與程序》⁷，經董事會通過後實施，以評估及監督大世科其風險承擔能力、已承受險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形，以落實風險管理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。 「風險管理組」負責辨識包含氣候相關風險與機會，每年評估相關衝擊，並制定策略、目標與因應作為；另，「環境永續組」負責執行氣候變遷與環境相關的管理方案，再由「永續發展推動小組」每年至少一次向董事會報告其相關方案規劃與執行成效。 - 董事會為風險管理之最高單位，核定風險管理政策及架構，負責審視、核准、監督公司風險管理政策，以確保風險管理之有效性。 - 依照經濟部地質調查及礦業管理中心「土壤液化潛勢查詢系統」，大世科台北總部雖在高潛勢區，我們有定期進行消防檢測、防災逃生演練，以降低未來災害發生時可能遭受的損害。 - 依據「世界缺水地區圖」（World Resources Institute – Aqueduct Water Risk Atlas），臺灣無水資源的立即風險，顯示為 Low - Medium（1-2）；但水是一項寶貴的共享資源，我們在日常營運中積極管理，同時持續進行節水宣導、選擇省水標章用水設備、感應水龍頭、定期與不定期保養儲水設備及檢修設備，以防止水資源浪費，期許將節水的觀念融入同仁的日常生活中。
指標與目標	- 綠色減排：推出業界首家純電車私車公用補助辦法；制定公司減排計畫，計畫性減碳。2024 年通過核准《能源管理辦法》，並獲政府節能減碳補助約 114,285 元。 → 2025 年持續推動減排計畫。 - 綠色揭露：2024 年導入 ISO 14064-1:2018 顧問輔導，第三季通過第三方驗證。 → 2025 年與未來每年定期持續通過驗證。 - 綠色採購：推動「tsti go（購）Green」方案，內容包含冷媒、紙張、建材、LED 燈、資訊設備等，2024 年綠色採購金額達標 200 萬以上（3,062,746 元，達成率 153%）。 → 2025 年持續推動公司綠色採購，綠色採購金額達 200 萬以上；維持在地採購佔總採購金額 95% 以上。 - 綠色資收：推動廢棄物管理與資源回收。2024 年起採用環保耗材推動循環經濟，通過核准《廢棄物管理辦法》，廢棄物與資源回收總量達 3.22 公噸，較前一年度大幅減少約 61.59%。 → 2025 年持續執行廢棄物管理，妥善管理每次資收廠商的單據，以利後續統計與追蹤廢棄物的流向。 - 綠色倡議：除各項方案之短期目標外，大世科參考 SBTi 科學減碳倡議，發佈「永續共好與科學減碳宣告」⁷，中長期規劃朝向 2030 年減碳 20% 之目標執行。 - 更多環境暨能源管理行動，詳情請參考本報告書「環境永續政策」。



氣候風險與機會鑑別

在檢視風險後，本公司分析氣候變遷對財務狀況的影響，並制訂年度調適因應策略，揭露了「氣候相關風險及財務影響」和「氣候相關機會及財務影響」的結果如表。我們聚焦了以下風險。同時，整合企業核心能力，本公司致力於推動 ESG 永續新商模，並推出協助客戶減碳的解決方案，包括 ESG AIoT 戰情管理系統、遠距醫療視訊門診系統、AIoT 智慧廁所等。為因應氣候變遷對企業的風險，我們制訂了《緊急災害應變管理辦法》，針對公司面臨地震、火災、疫情等天然災害時的風險管理，進行各式緊急應變活動及工安消防檢查，以確保緊急危難發生時員工的安全與服務不中斷。

氣候相關風險、機會和財務影響



註：相關財務報表（損益表、現金流量表、資產負債表），詳見本公司年報。

▼氣候相關風險與機會之財務影響

風險		機會								
類別	轉型風險 與低碳經濟相關的轉型風險				實體風險 與氣候變遷影響相關的實體風險		為減緩與適應氣候變遷而所做出的努力， 為大世科及子公司創造多元的機會。			
項目	政策和法規	技術	市場	名譽	立即性	長期性	資源效率	產品 / 服務	市場	韌性
氣候相關 風險與機 會的鑑別 和評估	• 國內環境法規及國際趨勢的改變 • 強化溫室氣體盤查報導義務 • 響應減碳倡議但未達承諾目標 • 溫室氣體排放價格增加	• 產品與服務被低碳技術所取代	• 電費調漲趨勢 • 客戶的需求變化 • 原物料成本上漲	• 利害關係人的關注與負面回饋增加	• 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	• 降雨（水）模式變化、平均氣溫上升和氣候模式的極端變化	• 減少紙張的使用量 • 節能設備的運用 • 物料包材的回收再利用	• 節能解決方案需求大增。 • 開發 / 增加低碳商品和服務	• 市場需要更多雲端服務商品。	• 研擬氣候調適的解決方案
潛在財務 影響	• 營運成本增加（如合規成本、ISO 14064-1:2018 輔導及驗證費用增加） • 減碳設備建置成本增加	• 產品和服務需求量下降 • 增加新型和替代型技術 / 服務的研發支出 • 採用 / 建置新型實務運作和流程的成本	• 突然其來的能源成本改變，增加營運成本。 • 客戶偏好改變導致商品和服務需求量下降 • 收入組合和來源變化	• 影響勞動力管理和規劃（如員工的招募和留任） • 可用資本減少 • 客戶降低或停止採購	• 原廠產能下降或中斷，無法即時出貨導致收入下降（如停產、運輸困難、供應鏈中斷）。 • 員工無法出勤，導致營運困難、銷量 / 收益降低和職安衛成本增加。 • 水、電等能源缺乏或費用調漲 / 增加，致營運成本增加。 • 營運據點及設備機具因氣候災害而發生損害，增加營運支出； 保費提高。		• 調整內部無紙化流程，持續減少用紙，降低營運成本。 • 購買節能電器獲得政府補助 • 採用環保耗材推動循環經濟。	• 因應再生能源裝置量增加，為提升電網穩定性，市場對於相關系統開發的需求增加。 • 透過低碳產品 / 服務的需求提高收入。	• 進入新市場，提高收入	• 透過確保韌性的新解決方案 / 新產品 / 服滿來足氣候調適的需求以提高收入。
調適與因 應作為	• 導入 ISO 14064-1:2018 輔導及通過第三方驗證 • 導入節能系統	• 為因應多元需求，安排永續相關課程，強化同仁的專業及技術，增加產品與服務的競爭力。	• 積極與各利害關係人溝通	• 積極回應客戶的供應商自我評鑑與活動響應，於價值鏈中共創永續價值，提升商譽。 • 主動揭露公司治理與環境等資訊，持續推動永續措施。 • 打造 O2C 客服營運中心，提供客戶即時線上服務。	• 與原廠和供應商保持良好的關係，掌握貨源與交貨情形，以應變緊急情形。 • 強化職安衛管理，且定期安排員工防災演練。		• 於公司中推行各項節能減碳措施（請參考本報告書「環境永續政策」）	• 提供客戶雲端解決方案及服務，減少客戶自建資訊機房產生之碳排。 • 為達成減碳目標，與原廠合作，提供企業客戶兼具環保及效能的商用電腦，公司亦推出 ESG AIoT 戰情管理系統、遠距醫療視訊門診系統、AIoT 智慧廁所等，協助企業因應永續淨零及減碳轉型。		
管理成本	• 2024 年投入 ISO 14064-1:2018 輔導顧問費用 22 萬元。 • 14064-1:2018 第三方查證費用約 21.5 萬元。 • 每年投入永續報告書第三方查證費用約 27.5 萬元。	• 每年度教育訓練投入成本約 400 萬元。	• 每年度透過法說會、記者會、研討會及各式行銷活動之溝通約 340 萬元。		• 每年大樓安全與消防檢測暨防災設備更新費用約 2 萬元。		• 節能設備汰換及綠色採購費用約 317.7 萬元。	• 創新節能 ACE 服務方案之開發投入約 342 萬元。		

綠色揭露

溫室氣體管理

本公司依循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之溫室氣體盤查時程，本應於 2027 年完成合併報表子公司溫室氣體盤查，並於 2029 年完成外部查證作業。惟配合金管會規定一百億以上之上市公司之合併財報子公司，故配合母集團（大同集團）須於 2025 年完成合併公司盤查資訊。

自 2021 年起，我們即參考國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1:2018 之方法學，自行揭露大世科及臺灣地區子公司之溫室氣體排放資料，以落實溫室氣體盤查，辨識主要 CO2 排放源，推展並落實有效之減排措施。2023 年自行完成首本 2022 年度溫室氣體報告書，並執行內部查證。

為了徹底掌握公司之溫室氣體排放情形，本公司持續派員參與 ISO 14064-1:2018 溫室氣體內部查證訓練班，以期培育公司各單位溫室氣體盤查種子人員，來全面推動所屬辦公室及子公司進行符合 ISO 14064-1:2018 要求之溫室氣體資訊管理系統，據此進行排放量盤查工作；於 2024 年通過 ISO 14064-1:2018 驗證，此為厚植公司溫室氣體盤查能力。目前，公司每年度安排於董事會上進行溫室氣體專案進度報告。

▼大世科溫室氣體相關證書 / 查證員證照取得情形

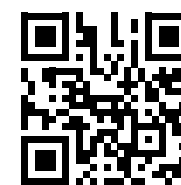
認證名稱	證照取得人數
溫室氣體內部查證訓練班	7 人
ISO 14064-1:2018	3 人
ISO 14067	3 人
企業減碳淨零策略規劃師	2 人

註：取得人數為累計至 2024 年的有效證照數。

ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體查證證書



證書號碼 :GHGEV810210
核驗單位 :BSI 英國標準協會
2025/06/05 通過驗證取得查證聲明書



溫室氣體排放

GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4

2024 年公司啟動雙軸轉型（數位轉型與永續轉型）策略，於 2024 年導入 ISO14064-1 溫室氣體管理程序顧問輔導，重新盤點組織邊界、溫室氣體排放源，並在顧問輔導下調整類別一至類別六至之溫室氣體排放源數據，以 2023 年為公司溫室氣體排放基準年，並委託第三方查驗機構，於 2024 年 8 月完成 ISO 14064-1:2018 查證，確保量化數據的準確性與可比較性。

本報告書組織邊界設定參考 ISO14064-1：2018 及溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，對於本公司所管理或營運控制下的設施造成之溫室氣體排放量，組織將 100% 認列；範圍涵蓋大同世界科技、群輝

商務科技、協志聯合科技為 2024 年度盤查對象。組織已確定了營運邊界，包括台北、桃園（* 僅租賃到 4 月 30 日）、新竹 15 樓之 6（* 之 5 僅租賃到 11 月 30 日）、台中、嘉義、台南、高雄，共 7 處辦公室；上海子公司因 2023 年遷入母集團大同公司之上海辦公室，避免集團碳排量重複計算，故不列入。

經盤查，本公司 2024 年溫室氣體排放量為 1514.731 噸二氧化碳當量，其中範疇一之溫室氣體排放量為 110.0963 噸二氧化碳當量，占總量比例 7.27%，其主要來源為公務車汽油與化糞池；範疇二之溫室氣體排放量為 1081.4353 噸二氧化碳當量，占總量比例 71.44%，主要為外購電力部份；範疇三之溫室氣體排放量為 322.2572 噸二氧化碳當量，占總量比例 21.29%。雖 2024 年桃園與新竹辦公室的租賃期縮短，範疇僅微幅下降，主要原因是來自北設工機房 UPS 電力使用上升，但大世科總溫室氣體排放量較前一年度減少 16.06%。

未來將每年持續進行溫室氣體盤查，追蹤減排成效並公開揭露，取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查核聲明書。為善盡企業社會責任以及降低營運成本及風險，大世科及子公司將持續進行節能減碳措施，以 2030 年溫室氣體碳排減少 20% 為永續經營之努力目標。

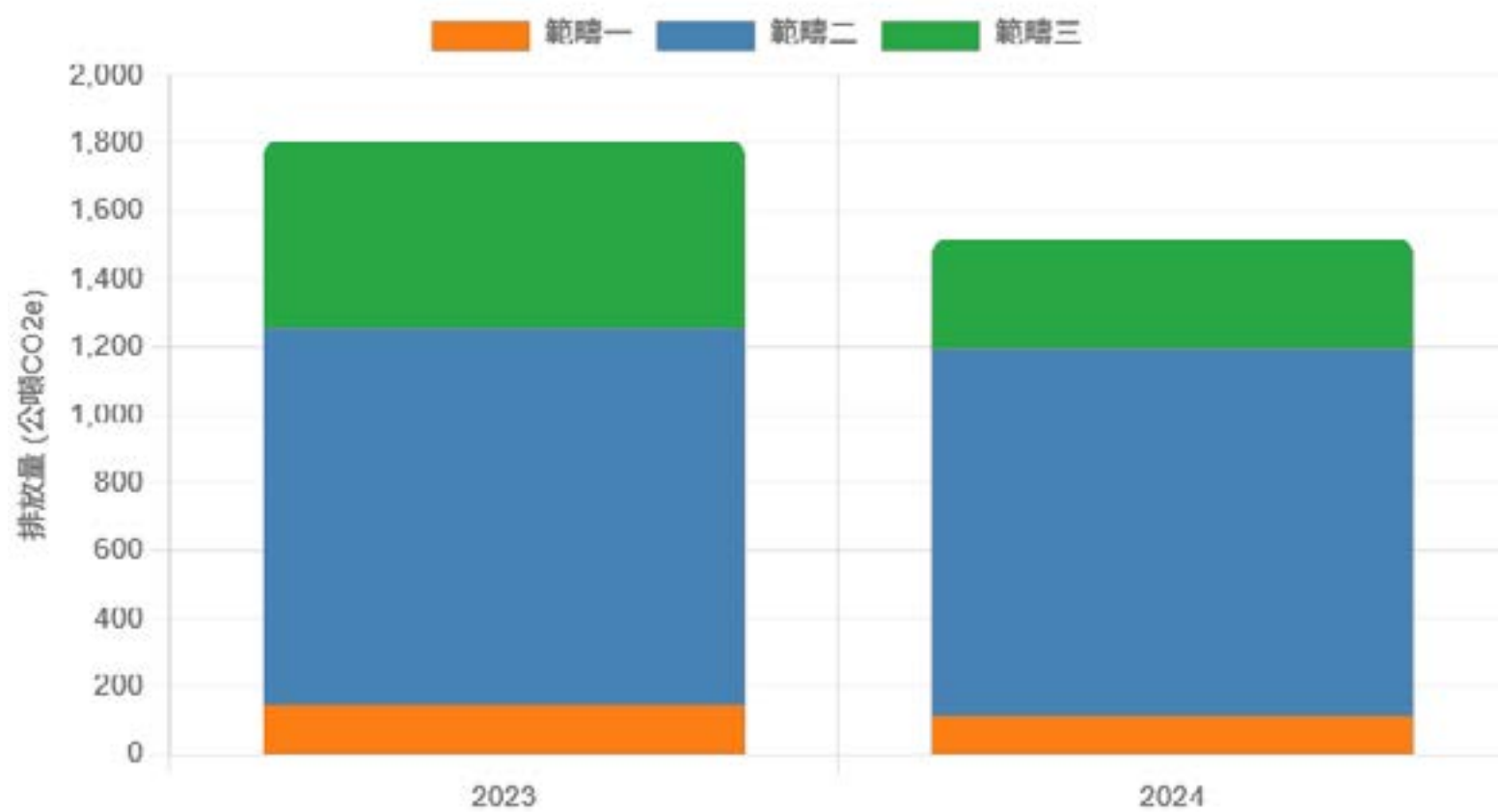
▼ 2023-2024 年溫室氣體排放量及排放密集度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量	項目	2023 年	2023 年占比	2023 年溫室氣體 排放密集度	2024 年	2024 年占比	2024 年溫室氣體 排放密集度
範疇一	逸散及移動排放源	147.3272	8.16%	0.0352	110.0963	7.27%	0.0280
範疇二	外購電力	1,104.8641	61.22%	0.2643	1081.4353	71.44%	0.2752
範疇三	員工通勤及其他間接排放	552.4906	30.61%	0.1322	322.2572	21.29%	0.0820
總溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）				1,804.6819	1,513.7888		
合併營業額（佰萬元）				4,179.561	3,930.226		

註：

- 1.經計算後所包括的氣體種類為：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs。
- 2.所用之排放係數和全球暖化潛勢（GWP）比率的來源為環境部氣候變遷署「溫室氣體排放係數管理表（6.0.4 版本）」（IPCC AR6）。
- 3.2023 年電力碳排係數：以經濟部能源署 2024 年 4 月 26 日公佈為 0.494 公斤 CO₂e／度做計算。
- 4.2024 年電力碳排係數：以經濟部能源署 2025 年 4 月 14 日公佈為 0.474 公斤 CO₂e／度做計算。
- 5.上表的溫室氣體強度包含範疇一、範疇二及範疇三。

溫室氣體排放量分析 (公噸CO₂e)



綠色倡議與行動

永續共好與科學減碳宣告

在重要的客戶暨合作夥伴台灣大哥大的鼓勵與支持下，我們參考科學減碳 SBTi 的方法與原則，於 2023 年 12 月 13 日公布減碳目標¹，並於 2024 獲得「減碳最佳合作夥伴獎」的肯定。

同時，在通過 ISO 14064-1:2018 驗證後，將減碳目標的基準年改為公司溫室氣體排放基準年 2023 年，確保量化數據的準確性與可比較性。我們期許一步步的改善與努力下，與商業夥伴共同建構永續的未來。



ESG 研討會 / 活動展望未來

本年度 28 場線上研討會、本年度 12 場實體研討會及攤位展示活動，與原廠及客戶攜手發展 ESG 議題，促進多元共好的永續價值鏈。



▲「2024/04/12 ACE Solutions Manager」研討會

ESG 永續宣導

2024 年由大世科通過永續管理相關證照之同仁開立「環境永續宣導」課程，透過這堂課將了解何謂 ESG，從公司永續發展藍圖、環境永續行動、環境與氣候風險、氣候與環境變遷治理、落實環境永續政策與計畫、行動與參與、ESG 永續價值鏈、永續職場、誠信法遵與科技共好等議題，向同仁們宣導，同時並設定為新進同仁的必修學習。為達成 2050 淨零碳排目標，我們將付諸行動，以及面對政策可以做更多的改變。2024 年度完成 ESG 永續相關訓練課程及宣導，共 492 人次完訓，累積 330 時數，強化同仁於環境保護與珍惜資源的意識。



部落格推廣

大世科從 2023 年開啟了部落格，分享有關 ESG 及 AI 人工智慧的知識與趨勢。

持續發展的核心：ESG 環境、社會與治理

我們 2024 年度發表 10 篇 ESG 文章，涵蓋環境保護、社會責任和公司治理的深入分析和最新趨勢。致力於提供專業的見解和創新解決方案，幫助企業和個人更好地理解並實踐 ESG 原則，在這個日益重要的領域取得進步。



社會共好

社會共好

「社會共好」亮點績效

社會公益持續參與

環境關懷

核心新創科技與永續發展合作

「社會共好」亮點績效

持續關懷弱勢，響應推廣參與社會公益活動。整合本公司軟體開發核心能力對外新增推動 ESG 永續新商模，推出如 ESG AIoT 戰情管理系統、遠距醫療視訊門診系統、AIoT 智慧廁所等協助方案，以資訊服務專業對節能排廢等環境議題及城鄉數位落差等社會議題做出貢獻。



健康企業公民許諾企業



中山區健康促進協會成員



教育部體育署運動企業認證
(2024-2027)
教育部體育署運動企業認證
(2021-2023)



- » 健康企業公民許諾企業
- » 中山區健康促進協會成員
- » 國民健康署 健康職場認證：健康促進職場 (2021-2024)
- » 教育部體育署 運動企業認證：i 運動企業 (2024-2027)

▼大世科「社會共好」亮點績效

2022

- » 榮獲「智慧城市創新應用獎」優勝獎。
- » 整合 ICT 數位轉型核心能力推動 ESG 永續新商模，如智慧城市-AIoT 智慧廁所、零碳整合管理系統、遠距視訊門診系統等。

2023

- » 贊助 2023 年高爾夫女子公開賽活動。
- » 持續關懷弱勢與偏鄉，助學原鄉弱勢學童。
- » 參與地方社區健康協會活動年度 2 場。
- » 辦理學生企業參訪活動 1 場。

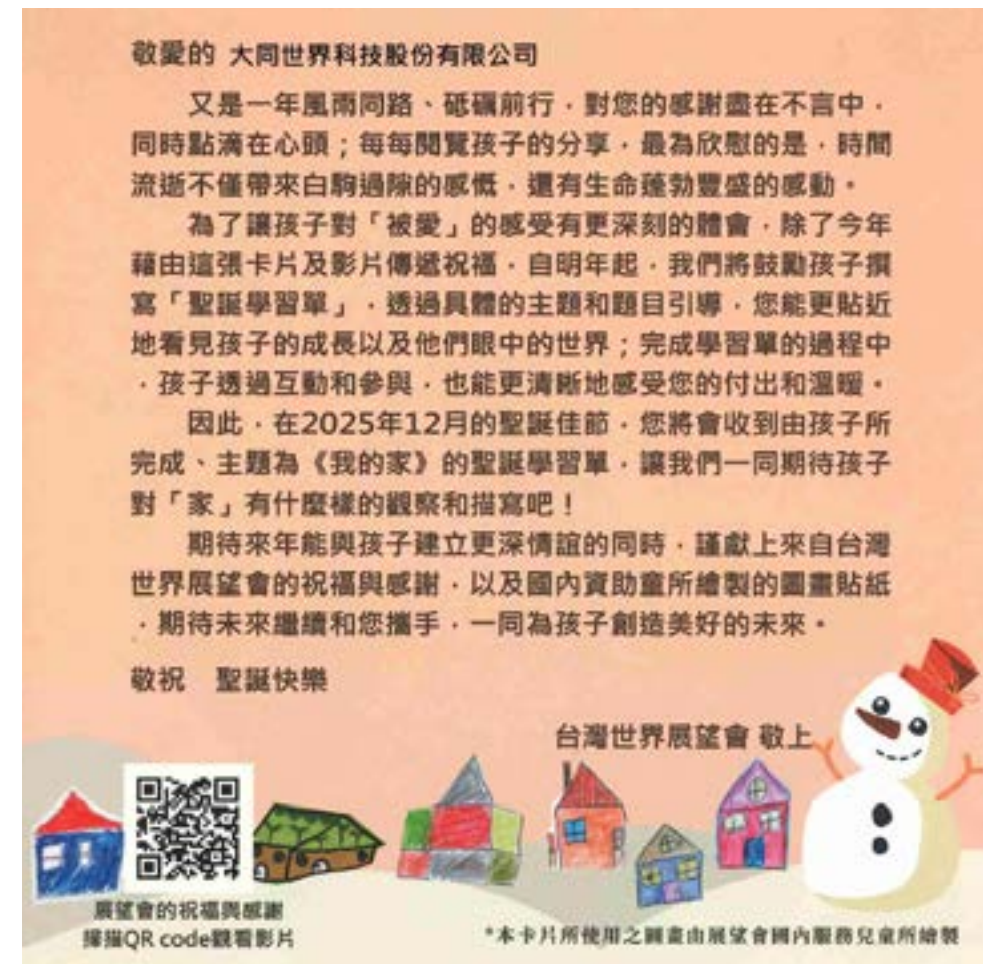
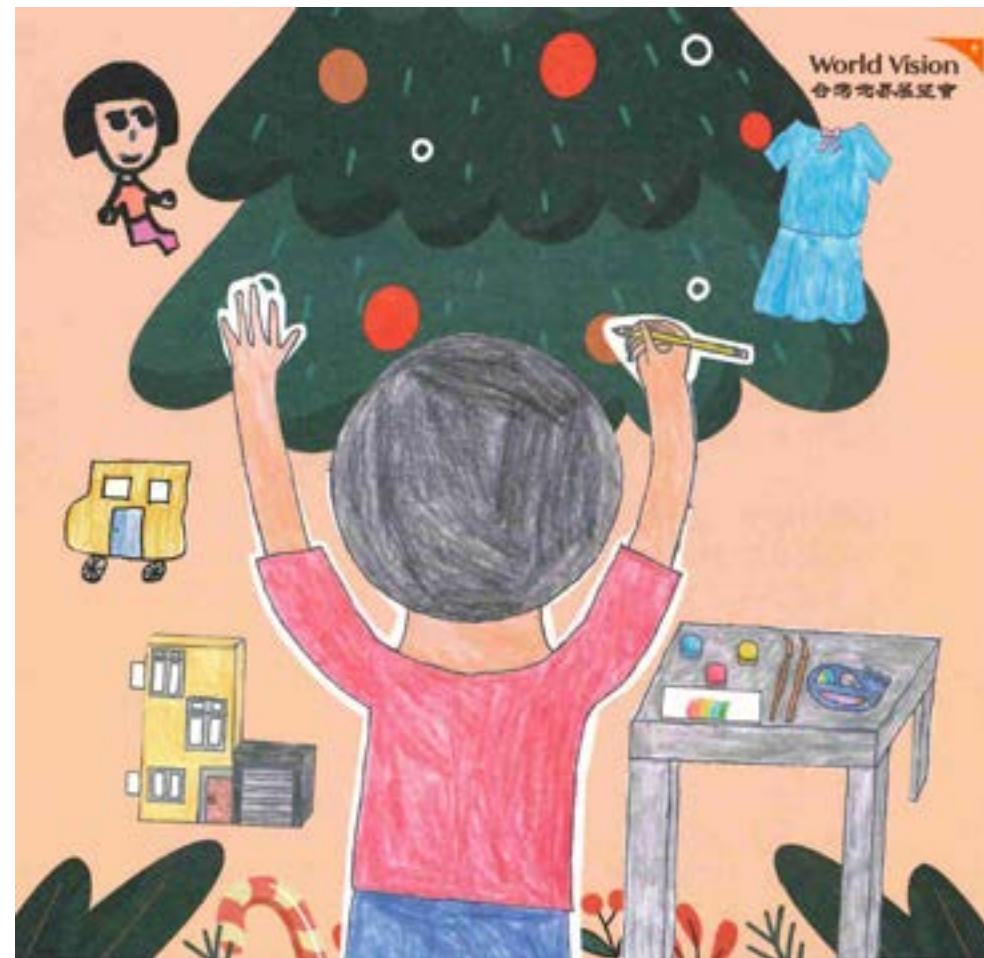
2024

- » 響應相關社會倡議，長期助學偏鄉學童。
- » 贊助參與公益健走活動 1 場。
- » 持續環境關懷，包含淨灘 1 場。
- » 參與地方社區健康協會活動年度 1 場
- » 鼓勵員工參與可持續性服務暨解決方案創新和學習，提高員工對 ACE 共好科技和解決方案的認識和參與度。
- » 辦理學校企業拜訪 2 場、實體校園說明會 1 場、線上校園說明會 1 場、校園刊登企業徵才訊息推廣 4 校、簽署合作意向書 3 間。
- » 與國立臺北大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約，年度投入費用約 15 萬元。



社會公益持續參與

社區與公益計畫	影響力與成果指標	內容
永久認養人	2023 年度影響約 2-3 專案；影響約 340 名孩童。 *2024 年度基金會尚無提供資訊。	• 2017 年起，大世科參與家扶基金會的「永久認養服務方案」及「原鄉兒童服務方案」。因應社會變遷，多元專業服務方案，使不幸兒童獲得更深層面的協助。「永久認養人」認捐永久認養專款，由家扶基金會妥善管理，以其孳息或收益永久認養特定之兒少服務方案，使需要大量社會資源的專業服務方案得獲社會長期支持。
關懷國內弱勢偏鄉學童就學	年度資助 2 位 30,000 元、 國內藍海計畫 18,000 元 2人8年	• 自 2017 年起，大世科便開始定期向世界展望會捐款，長期支持國內弱勢兒童，並持續資助兩位兒童。透過助學金、營養扶助金、信函交流及成長報告等方式，與孩子們建立了溫馨的聯繫，為他們提供支持，幫助他們克服資源不均的困境，開啟改變未來的機會。 • 自 2024 年 10 月起，其中一位孩子已經能夠自立，因此大世科將資助款項轉為支持「國內藍海計畫」，該計畫將不再指定具體受助對象，而是由世界展望會與當地教練合作，推動青少年共學成長團體。透過運動教育，引導弱勢青少年學習自律、榮譽、堅持、挑戰自我以及團隊合作等重要價值觀。



▲ 2024 年小朋友來信

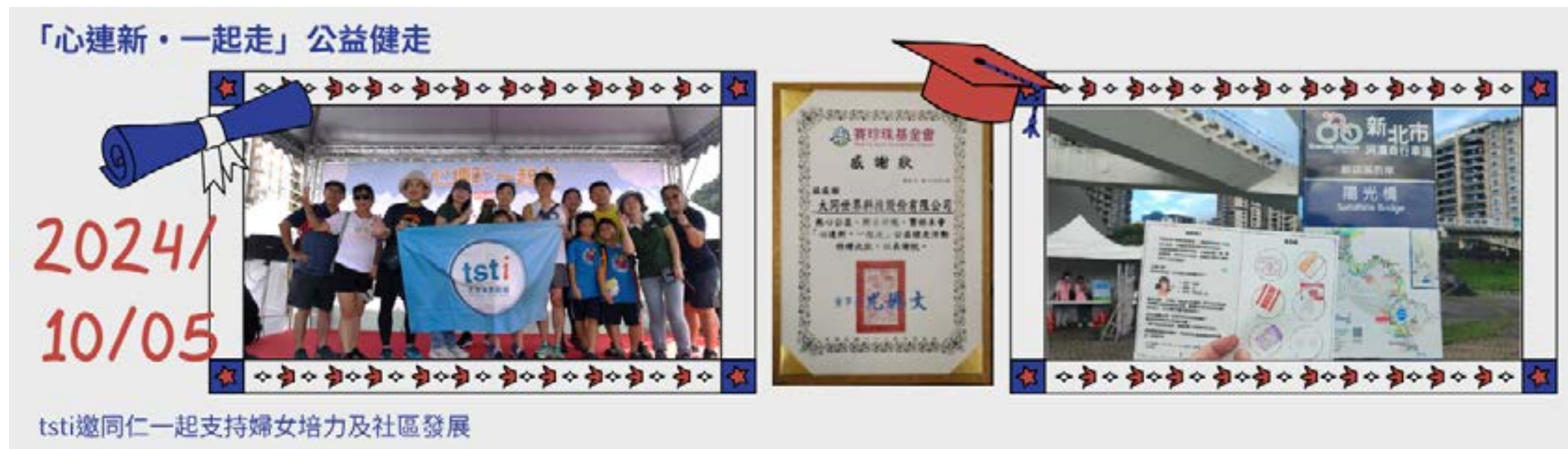
社區與公益計畫	影響力與成果指標	內容
產學合作	向大約 80 學生人次進行宣傳，協助青年學子探索職涯方向； 年度產學合作及學術回饋投入費用約 15 萬元	大世科持續深耕校園產學合作，積極投入未來人才之培育與接軌。2024 年，我們與多所大專院校建立實質合作關係，推動企業參與校園活動，包含： • 進行 2 場校園企業拜訪，與師長深入交流合作模式。 • 舉辦 1 場實體校園說明會與 1 場線上說明會，向學生說明實習機會與職涯發展路徑。 • 於 4 所大學校園平台推廣實習及徵才訊息，擴大學生參與機會。 • 與 3 所大學簽署合作意向書，奠定長期產學合作基礎。 • 與臺北大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約。 本年度「校園實習生計畫」共與 2 所大學合作，招募 4 名學生進行為期一年的產學合作實習。實習期間，學生參與實際專案與部門運作，深入了解資訊軟體服務產業之發展與應用，並培養實務技能與職場素養。我們亦建立實習成果評估機制，依學生表現與其職涯發展意願進行後續追蹤與轉任機會評估。預計於 2025 年下半年，將有 1 名實習生轉任為公司正職人員。 大世科期望透過穩健且持續的產學合作計畫，協助青年學子探索職涯方向，拓展產業視野，為企業與社會培育下一世代的資訊人才，實踐企業社會責任與永續發展承諾。
公益健走活動，支持與辦公室鄰近的當地社區發展	31 位同仁及親友參與健走支持活動； 包含同仁捐款贊助約 35,500 元。	• 大世科於 2024 年 10 月 5 日贊助支持財團法人台灣賽珍珠社會福利基金會「心連新•一起走 公益健走活動」，同時我們 31 位同仁與親友也響應現場健走活動。 • 該基金會服務範圍涵蓋臺北市北區（中山、士林、北投）新住民社區關懷據點，與大世科台北辦公室鄰近，透過這次在碧潭東岸廣場健走活動的參與，我們可以支持鄰近的當地社區發展、婦女培力及服務。

80 人 / 15 萬

31 人 / 3.5 萬



▲ 2024 年學生參訪



▲ 2024 年公益健走活動

環境關懷

環境與公益計畫	影響力與成果指標	內容
低碳飲食的自主響應	每日乙次	員工自主發起素食、多菜少肉或蔬食餐飲提案，響應低碳飲食，促進健康的同時，對於糧食在環境影響的相關議題也更加認識；亦在午休期間關燈一小時，藉此節約能源，減少碳排放。
關燈一小時	每日乙次關燈一小時； 定期每年響應活動。	每年 3 月 25 日，大世科與全球同步，響應關燈一小時活動，以實際的行動表達支持，讓節能減碳就從日常生活做起；同時亦響應合作夥伴的拍攝活動，共同攜手守護我們的地球，持續共榮、共好。
響應 2024 國家地理路跑，關懷地球生態環境	約 20 位同仁熱血路跑	為了促進同仁健康發展，我們的慢跑社偕同福委會及 ESG 推動小組一起揪團報名「2024 國家地理路跑 -RUN FOR EARTH」。公司補助報名費鼓勵同仁輕鬆參與 2024 年 4 月路跑，感受運動的樂趣外，也秉持著大世科響應 ESG 永續與環境議題，邀請同仁共同關懷地球生態環境，攜手守護我們的環境。本次約有 20 位同仁熱血路跑。
地球日減碳大賽	約 37 位同仁參與，執行 37 項行動，共同努力減碳達 245.5 公斤碳排放量	- 大世科在 CUSTOS「世界地球日減碳大賽」中獲得了第三名的殊榮！在 4 月 2 日至 15 日活動期間，我們總計有 37 位同仁熱情加入減碳活動，執行 37 項行動，透過無肉餐飲、自備環保餐具、搭乘大眾運輸等行動，減碳達 245.5 公斤碳排放量。其中，走樓梯達 10,526 層樓，相當於爬了 8 次玉山。 - 在世界地球日，我們和所有同仁再次呼籲大家共同努力減少碳排放，響應減碳通勤，例如以走路、騎腳特車，或改以捷運、公車、油電車等低碳交通方式，鼓勵大家改變通勤方式，走向低碳生活的方式。



▲響應關燈一小時



▲為地球而跑



▲地球日減碳大賽

環境與公益計畫	影響力與成果指標	內容
大世科珍愛地球 員工家庭日	同仁及親友參與約 300 人	員工家庭日是我們每年一度的重要活動之一，旨在加強團隊凝聚力、促進家庭關係、並推動公司文化的融合。今年我們特別選擇了主題「大世科與您一同愛護動物」，在 2024 年 6 月 1 日（星期六）在台北木柵動物園盛大舉行，約有 300 位同仁及其親友參與。除結合 ESG 核心價值，還關注了生物多樣性保護的重要性，透過寓教於樂的方式提升同仁及其家庭對環境保護與動物保育的認識，深化企業永續理念。
關心水與海洋行動響應 永續藝術 x 淨灘活動及 「為淡水河做一件事」	11 位同仁及親友（淨灘活動 結合外部夥伴共約 200 人參 與；清出 123 公斤海廢垃圾）	- 自 2021 年上半，tsti 響應由天下雜誌「CSR@天下」發起的《為淡水河做一件事》，大世科簽署《淡水河公約》。讓公司同仁能與臺北市這條母親河有更深入的了解與互動。基於大世科關心河域與海洋的永續推廣，我們揪團響應商業夥伴於 2024 年 9 月 7 日舉行的「HP 永續藝術 x 淨灘活動」。 - 海洋是地球上最珍貴的自然資源之一，不僅是生物多樣性的家園，還為我們提供了氧氣和食物。然而，隨著塑料及其他廢棄物的堆積，海洋正面臨著前所未有的危機。我們 11 位同仁和親友，攜手與商業夥伴一同淨灘，將海洋垃圾轉化為藝術，打造出一面美麗的藝術牆，為保護海洋生態盡一份心力。



▲珍愛地球員工家庭日



▲永續藝術 x 淨灘活動



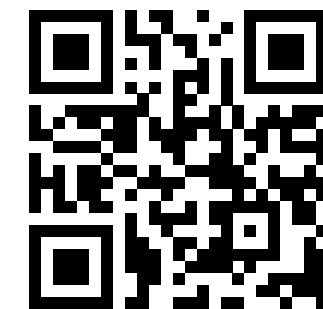
核心新創科技與永續發展合作

GRI 203-1、203-2

大世科依客戶產業特性，盤點代理與自有產品，協助客戶建立因應氣候變遷的措施，建置必要的系統與軟體應用程式。大世科致力於 ICT 智慧轉型解決方案，並提供「tsti OneService」一站式全方位服務，助力政府機關及企業實現數位轉型、智慧運輸、物聯創新、智慧城市、零碳整合的願景，推出如 ESG AIoT 戰情管理系統、遠距醫療視訊門診系統、AIoT 智慧廁所等協助方案，以資訊服務專業對節能排廢等環境議題及城鄉數位落差等社議題做出貢獻，推動 ESG 淨零永續的目標。我們 2024 年榮獲 CIO Taiwan Elite Vendor 供應商品牌調查「2024 Elite Vendor 傑出服務商」、CSEA 卓越客戶服務大獎公司類「最佳 AI 系統供應企業」，以及「tiCARE 遠距照護應用」獲得金漾獎高齡科技類季軍的肯定。

為協助廣大的客戶推動永續與雙軸轉型，近年積極提出關鍵的智慧解決方案及核心解決方案。大世科 2025 年將持續推廣 Modern DC、AI 全方案、資安及整合通訊方案，並增加專注在 Modern Work、智慧安防等領域應用，並策略聯盟產業生態系夥伴及產品原廠合作，加上大世科全方位專業服務 (OneService)，提供卓越的客戶成功與體驗。

OneService 智慧服務管理系統	整合 AI 與自動化技術，提供無紙化、節能減碳的服務管理流程（如自動化告警、可視化追蹤），並透過自有之 ibo.ai + tiCC 實現智能客服與提高客戶體驗。
ibo.ai 智能平台	內建自有之 NLP/NLU 自然語意引擎與多元大腦，並深度整合 Azure OpenAI 服務，也同時支援國內外多元化大語言模型 (LLM)，以 no code 模式結合知識點、RAG、標準 API 通道，提供企業 / 政府內外部的生成式 AI 應用服務。
OneCloud 雲端整合服務	Cloud SI，多雲數據平台，整合規劃顧問服務。
ESG 生態系整合服務	• Greenergy 電力優化方案：結合創能、儲能與 AI 預測，協助企業降低碳排。 • ESG AIoT 戰情管理：即時監控能源使用與碳排放，生成合規報告。 • 低碳智慧廁所：透過 AIoT 感測器節約水電，落實永續場域管理。 • 智慧醫療解決方案：tiCare 遠距醫療平台整合 FHIR 國際標準，以純軟體 Web 化模式提供安全暨便利線上診療與整合電子處方籤應用，並搭配 ibo.ai 醫護助手優化就醫體驗。這些方案均以 數據驅動 和 AI 賦能 為核心，協助客戶兼顧營運效率與永續目標。

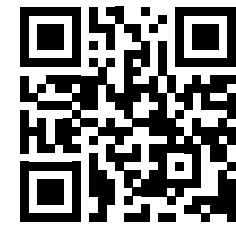


大世科官網

▲ 2024 年金漾獎高齡科技類季軍與數位應用週

OneService 智慧服務管理系統

OneCloud 雲端整合服務

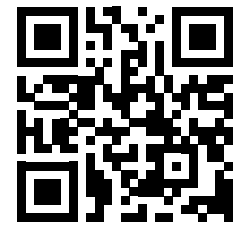


大世科官網

整合 AI 與自動化技術，提供無紙化、節能減碳的服務管理流程（如自動化告警、可視化追蹤），並透過自有之 ibo.ai + tiCC 實現智能客服與提高客戶體驗。
Cloud SI，多雲數據平台，整合規劃顧問服務。

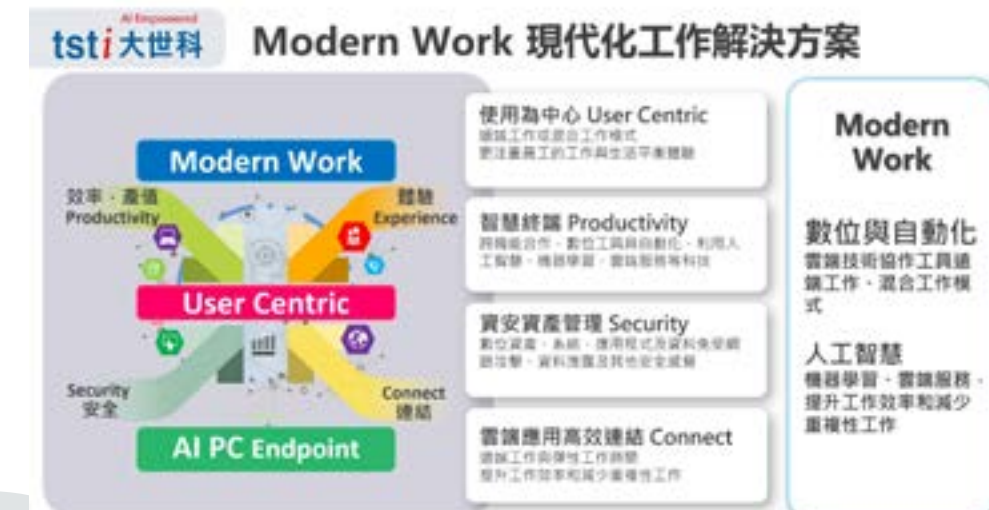
ibo.ai 智能平台

OneAi 全方位



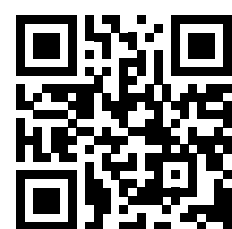
大世科官網

內建自有之 NLP/NLU 自然語意引擎與多元大腦，並深度整合 Azure OpenAI 服務，也同時支援國內外多元化大語言模型 (LLM)，以 no code 模式結合知識點、RAG、標準 API 通道，提供企業 / 政府內外部的生成式 AI 應用服務。



ESG 生態系整合服務

- **Greenery 電力優化方案**：結合創能、儲能與 AI 預測，協助企業降低碳排。
- **ESG AIoT 戰情管理**：即時監控能源使用與碳排放，生成合規報告。
- **低碳智慧廁所**：透過 AIoT 感測器節約水電，落實永續場域管理。
- **智慧醫療解決方案**：tiCare 遠距醫療平台整合 FHIR 國際標準，以純軟體 Web 化模式提供安全暨便利線上診療與整合電子處方籤應用，並搭配 ibo.ai 醫護助手優化就醫體驗。這些方案均以 **數據驅動** 和 **AI 賦能** 為核心，協助客戶兼顧營運效率與永續目標。



大世科官網

AI Empowered
tsti 大世科

tiCare遠距照護應用

FHIR智慧醫療
打造以人為本智慧醫療創新應用

遠距醫療系統(tiCare)
結合視訊、虛擬健保卡、數位同意書、電子處方籤與線上支付等技術，打造數位遠距診療新體驗

FHIR智慧醫療
提供以指定方式將醫院HIS資料轉換成為符合FHIR/TW Core IG格式平台與專業服務

次世代醫療平台應用
ibo.ai 應用於醫療場域，AI醫護助手，資訊整合提供，就醫民眾之智慧輔助與引導服務。

市場客群
醫療院所、
長照機構、
國際醫療、
偏鄉照護。

2024金漾獎：
高齡科技組季軍獲獎

AI Empowered
tsti 大世科

ESG 能碳先鋒

Greenery
ESG Total Solutions
永續轉型生態系服務

碳盤查管理
用能碳盤
ESG AIoT 企業戰情管理系統
能耗優化
節能減碳
EMS 能源管理系統

ESG AIoT 戰情管理系統
累計碳排與用電量
資料視覺化
報表匯出

EMS 能源管理系統
用電統計與分析
需量統計、管理、預測
點與尖峰管理、能源監測與控制

電力優化、創能儲能
與大同智能太陽能儲電服務，共同
提供各產業客戶碳盤查、減碳、創
能、儲能的永續生態系服務

市場客群
各產業可應用淨零節能
不同階段的解決方案
ENERGY
TAIWAN
NET-ZERO
TAIWAN
2025
智慧城市展
SmartCity
Summit Expo
智慧城市/智慧能源



AI Empowered
tsti 大世科

AIoT低碳智慧廁所

**AIOT科技，實現未來
廁所最佳舒適度**

智慧城市最民生的一環
透過AIOT的整合，協助強化進行數據治理，ESG的基礎發展項目，隨時保持場域舒適度。

多元模型服務項目
應用功能規劃審判與感測器導入設備安裝設定與維護管理系統使用

最佳應用效益體驗
降低巡查成本，強化數據治理運用感測器，防護等級提升節約水電能源，強化ESG永續經營

市場客群
台北表演藝術中心、
台北龍山寺地下街、
桃園虎頭山環保公園、
台南西拉雅國家風景區、
高雄愛河鰲燈公園、
高雄港務局旅運大樓。
公眾交通場域

AI Empowered
tsti 大世科

智慧安防系統整合

**企業安防數位轉型
最佳選擇**

智慧安防
市場客群
科技園區、
工廠製造、
公共設施、
醫院校園、
金融銀行、
警政消防、
零售百貨

資訊安全防護

應點資訊安全
網路安全防護、
雲端安全防護、
資料安全防護、
應用系統安全防護、
硬體設備安全防護

內網防護與合規管理
內部網路安全、
內部系統安全、
內部資料安全、
內部設備安全、
內部人員安全



附錄

附錄

永續報告書查證聲明書
ISO 國際標準驗證證書
數位服務機構能量登錄證書
GRI 指標對照表
SASB 對照表
風險鑑別對照表
上櫃公司氣候相關議題（ESG 指標對照表）
2024 永續績效總表
公協會參與
響應聯合國全球盟約
大世科營運據點



永續報告書查證聲明書

本報告書委請第三方驗證機構 BSI Group Singapore Pte. Ltd., Taiwan Branch（新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司）依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及當責性原則。




獨立保證意見聲明書

2024 大世科永續報告書

英國標準協會與大同世界科技股份有限公司(簡稱大世科)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2024 大世科永續報告書進行評估和查證外，與大世科並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2024 大世科永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查大世科提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由大世科一併回覆。

查證範圍

大世科與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2024 大世科永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估大世科遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2024 大世科永續報告書內容，對於大世科之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、大世科所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關大世科的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了大世科對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就大世科所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於大世科政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 8 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出大世科已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大世科之包容性議題。

重大性

大世科公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了大世科之重大性議題。

回應性

大世科執行來自利害關係人的期待與看法之回應。大世科已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大世科之回應性議題。

衝擊性

大世科已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。大世科已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大世科之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

大世科提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了大世科的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為大世科負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-WT2AJ

Statement No: SRA-TW-809112
2025-06-24

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.



永續報告

ISO 國際標準驗證證書

ISO 14064-1:2018
組織層級溫室氣體查證

ISO/IEC 27701:2019
隱私資訊管理系統
(PIMS)

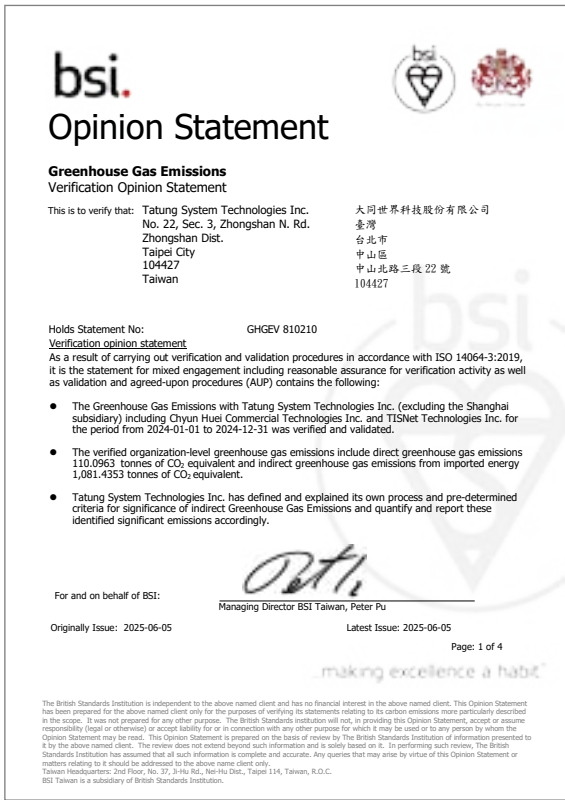
ISO/IEC 27001:2022
資訊安全管理系統
(ISMS)

ISO 45001:2018
職業安全衛生管理系統

ISO/IEC 20000-1:2018
資訊技術服務管理系統

ISO/IEC 27001:2022
資訊安全管理系統
(ISMS)

證書



證書號碼

GHGEV810210

PM 823198

IS693086

TW20/10671

N44736181432

IS693084

核驗單位

BSI 英國標準協會

BSI 英國標準協會

BSI 英國標準協會

SGS 台灣檢驗科技

TÜV NORD

BSI 英國標準協會

時效年月日

2025/06/05 通過驗證取
得查證聲明書。

~ 2028/05/12

~ 2027/06/12

~ 2026/12/16

~ 2026/08/31

— 2027/06/12

註：

- 大世科最新證書，請詳見公司官網。
- 大世科與子公司協志科皆有通過 ISO/IEC 27001:2022 之驗證，IS693084 為協志科取得。

數位服務機構能量登錄證書

數位發展部數位產業署 / 數位服務機構能量登錄證書

大世科

協志科

登錄類別	資訊服務機構		資訊安全服務機構	人工智慧技術服務機構	資訊安全服務機構
項目說明	資訊技術服務項目： 建置開發服務 - 基礎設施建置服務	軟體產品服務項目： 行業別或特定應用領域軟體 - 智慧客服系統	資訊安全服務項目： 資訊安全防護能力分析與評估、 資訊安全營運管理服務、 資訊系統安全防護服務	人工智慧行業應用能力服務項目： 商業與生產力 - 智慧客服	資訊安全服務項目： 資訊安全防護能力分析與評估、 提供資訊安全教育訓練
登錄日期	2023/11/01	2023/11/01	2024/09/15	2024/12/01	2023/08/15
有效期限	2025/11/01	2025/11/01	2026/09/15	2026/12/01	2025/08/15

證書圖



GRI 指標對照表

使用聲明	大同世界科技股份有限公司已依循 GRI 準則報 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 通用準則 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	公司治理＞公司組織與治理 附錄＞大世科營運據點	P.26 P.113
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書＞報告週期與範疇	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書＞報告週期與範疇、意見回饋	P.3
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書＞報告週期與範疇	P.3
GRI 2-5	外部保證／確信	關於本報告書＞撰寫流程與品質管理	P.3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司治理＞業務範圍及經營績效 永續夥伴＞來自商業夥伴的肯定	P.33 P.63
GRI 2-7	員工	幸福職場＞多元人才培育＞就業機會多元豐富	P.46
GRI 2-8	非員工的工作者	幸福職場＞多元人才培育＞就業機會多元豐富	P.46
GRI 2-9	治理結構及組成	公司治理＞公司組織與治理＞多元化的董事會 公司治理＞公司組織與治理＞功能性委員會	P.27 P.29
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理＞公司組織與治理＞多元化的董事會	P.27
GRI 2-11	最高治理單位的主席	公司治理＞公司組織與治理＞第 9 屆董事會	P.27
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長的話：永續治理與善盡地球公民責任 永續發展＞企業永續經營 公司治理＞公司組織與治理＞重大事件溝通、功能性委員會	P.4 P.9 P.28-29
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展＞企業永續經營＞永續治理架構	P.10
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書＞撰寫流程與品質管理	P.3
GRI 2-15	利益衝突	公司治理＞公司組織與治理＞多元化的董事會、誠信經營	P.27、31

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理＞公司組織與治理＞多元化的董事會、重大事件溝通	P.27-28
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理＞公司組織與治理＞董事會成員進修情形	P.28
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理＞公司組織與治理＞董事會及功能性委員會績效評估	P.29
GRI 2-19	薪酬政策	公司治理＞公司組織與治理＞大世科高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策、誠信經營	P.30-31
GRI 2-20	薪酬決定流程	公司治理＞公司組織與治理＞大世科高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策	P.30
GRI 2-21	年度總薪酬比率	幸福職場＞多元人才培育＞薪酬福利	P.49
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話：永續治理與善盡地球公民責任	P.4
GRI 2-23	政策承諾	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通＞重大主題管理方針 《風險管理政策與程序》：公司治理＞持續營運及風險管理 《人權政策》、《多元共融職場政策》：幸福職場＞打造友善職場 《職安衛政策》：幸福職場＞安全衛生零職災 《服務與品質政策》：永續夥伴＞客戶關係服務品質與責任＞服務與品質政策 《新供應商引進及管理》：永續夥伴＞永續價值鏈＞新供應商引進及管理 《環境政策》：環境政策＞環境永續政策＞對永續環境的承諾	P.20-23 P.36 P.44 P.58 P.64 P.67 P.71
GRI 2-24	納入政策承諾	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通＞重大主題管理方針	P.20-23
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通＞溝通及申訴管道 公司治理＞公司組織與治理＞誠信經營 幸福職場＞打造友善職場、安全衛生零職災 永續夥伴＞客戶關係服務品質與責任＞服務與品質政策 永續夥伴＞永續價值鏈＞新供應商引進及管理	P.12 P.31 P.44、58 P.64 P.67

GRI 指標對照表 - 2/4

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通＞溝通及申訴管道	P.12
GRI 2-27	法規遵循	無任何懲處與繳納罰款之情事：公司治理＞公司組織與治理＞法規遵循與教育訓練 無勞動相關罰款：幸福職場 無環境相關裁罰：環境永續	P.32 P.43 P.70
GRI 2-28	公協會的會員資格	附錄＞公協會參與	P.112
GRI 2-29	利害關係人議合方針	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通	P.11-23
GRI 2-30	團體協約	幸福職場＞打造友善職場	P.44
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通	P.11-23
GRI 3-2	重大主題列表		
GRI 3-3	重大主題管理		
重大主題對應：經營績效			
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理＞公司組織與治理＞業務範圍及經營績效＞經營績效	P.34
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	環境永續＞氣候變遷治理＞氣候風險與機會鑑別	P.78-79
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	幸福職場＞多元人才培育＞薪酬福利、退休金制度	P49、52
GRI 201-4	取自政府之財務補助	公司治理＞業務範圍及經營績效＞政府補助與稅務抵減	P.35

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
重大主題對應：誠信經營			
GRI 205：反貪腐 2016			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通＞重大主題鑑別及排序＞重大主題管理方針 公司治理＞公司組織與治理＞誠信經營	P.20
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		P.31
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
重大主題對應：法規遵循（自訂主題）			
GRI 3-3：重大主題管理			
GRI 2-27	法規遵循	無任何懲處與繳納罰款之情事：公司治理＞公司組織與治理＞法規遵循與教育訓練 無勞動相關罰款：幸福職場 無環境相關裁罰：環境永續	P.32 P.43 P.70
GRI 3-3	重大主題管理	永續發展＞重大性分析與利害關係人溝通	P.11-23

GRI 指標對照表 - 3/4

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
重大主題對應：溫室氣體排放			
GRI 305： 排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一） 溫室氣體排放	環境永續政策＞綠色揭露＞溫室氣體排放	P.81
GRI 305-2	能源間接（範疇二） 溫室氣體排放		
GRI 305-3	其它間接（範疇三） 溫室氣體排放		
GRI 305-4	溫室氣體排放強度		
重大主題對應：能源管理			
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	環境永續＞環境永續政策＞綠色減排＞能源使用	P.76
GRI 302-3	能源密集度		
重大主題對應：勞資關係			
GRI 401： 勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	幸福職場＞多元人才培育＞新進員工、離職員工	P.48
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	幸福職場＞多元人才培育＞福利制度	P.50-53
GRI 401-3	育嬰假	幸福職場＞多元人才培育＞福利制度＞育嬰留停	P.53
GRI 402： 勞 / 資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	幸福職場＞打造友善職場	P.44

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
重大主題對應：職業健康與安全			
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	幸福職場＞安全衛生零職災	P.58
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	幸福職場＞安全衛生零職災＞職安危害鑑別與風險控管	P.58
GRI 403-3	職業健康服務	幸福職場＞安全衛生零職災＞職業傷病預防管理	P.60
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	幸福職場＞安全衛生零職災	P.58-59
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	幸福職場＞安全衛生零職災＞職安教育訓練與防災演練	P.59
GRI 403-6	工作者健康促進	幸福職場＞打造友善職場＞健康促進	P.45
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	幸福職場＞打造友善職場＞健康促進、 幸福職場＞安全衛生零職災＞職安危害鑑別與風險控管	P.45 P.58
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	幸福職場＞安全衛生零職災	P.58
GRI 403-9	職業傷害	幸福職場＞安全衛生零職災＞職業傷害統計與分析	P.60
GRI 403-10	職業病	幸福職場＞安全衛生零職災＞職業傷病預防管理	P.60

GRI 指標對照表 - 4/4

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
重大主題對應：員工照顧與福利			
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	幸福職場＞多元人才培育＞完整人才發展體系	P.54-57
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	幸福職場＞多元人才培育＞離職與留任、退休金制度、完整人才發展體系	P.48、52 P.54-56
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	幸福職場＞多元人才培育＞職涯發展績效	P.57
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理＞公司組織與治理＞多元化的董事會 幸福職場＞多元人才培育＞就業機會多元豐富	P.27 P.46-47
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	幸福職場＞多元人才培育＞薪酬福利	P.49
重大主題對應：資料安全與隱私保護			
GRI 418：客戶隱私			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	公司治理＞資訊安全與隱私保護 未發生任何經證實違反資料洩漏之事件，亦未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之情形	P.37

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
一般主題揭露（自願揭露項目）			
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	幸福職場＞多元人才培育＞薪酬福利	P.49
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	2024 年大世科技有 1 位處級以上之高階主管，佔管理職：100%。	P.47
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	社會共好	P.84-92
GRI 203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會共好＞核心新創科技與永續發展合作	P.90-92
GRI 204：採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出 比例	環境永續＞環境永續政策＞綠色採購與採購實務 在地採購金額佔總採購金額比例：89.67%	P.74
GRI 406：不歧視 2016			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	幸福職場	P.43-44
GRI 408：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	幸福職場	P.43-44
GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
GRI 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	幸福職場	P.43-44

SASB 對照表

大世科 SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代碼	性質	指標項目	單位	指標揭露
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量	GJ	8,985.043
			(2) 來自電網的比例	百分比	來自電網的比例：100%
			(3) 來自再生能源的比例	百分比	0%，本公司無使用再生能源。
	TC-SI-130a.2	質化	(1) 總取水量	頁碼	由於為租賃空間，與其他公司共用同一棟辦公大樓，因此僅有推估用水量 40.48 度。請參閱「環境永續」章節。(P.77)
			(2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比		
	TC-SI-130a.3	質化	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	頁碼	各階段目標與行動，請參閱「環境永續」章節。(P.70-73)
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	質化	描述與精準廣告和用戶隱私有關的政策與做法	頁碼	請參閱「資訊安全與隱私保護」章節。(P.37-41)
	TC-SI-220a.2	量化	資訊被使用於次要目之使用者數量	次	0 次，本年度無此情事。
	TC-SI-220a.3	量化	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	新臺幣仟元	0 元，本年度無此情事。
	TC-SI-220a.4	量化	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數	次	0 次，本年度無此情事。
			(2) 被索取用戶資訊的用戶數量	件	0 件，本年度無此情事。
			(3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	次	0 次，本年度無此情事。
	TC-SI-220a.5	量化	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	件	0 件，本年度無此情事。
資訊安全	TC-SI-230a.1	量化	(1) 數據外洩次數	次	0 次，本年度無此情事。
			(2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比	百分比	本年度無此情事。
			(3) 受影響的用戶數量	件	0 件，本年度無此情事。
	TC-SI-230a.2	質化	說明鑑別和處理數據安全風險的方法，包括使用第三方資訊安全標準	頁碼	請參閱「資訊安全與隱私保護」章節。(P.37-41)
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	量化	(1) 外國籍員工之百分比	百分比	請參閱「幸福職場＞多元人才培育」章節之表格「2024 員工職務類別分布」。
			(2) 海外員工之百分比	百分比	在臺灣：外國籍員工 0.5%（馬來西亞籍華僑 2 位；中國籍 1 位）。 在中國上海子公司（大世科技）之當地：4 位全為中國籍員工，無臺灣籍員工。

SASB 對照表

主題	指標代碼	性質	指標項目	單位	指標揭露
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.3	量化	(1) 管理階層的性別與種族群體比例	百分比	管理職總計 125 位，男性 100 位，女性 25 位。 男性管理職佔全體男性員工 25.5%；女性管理職佔全體女性員工 14.5%。
			(2) 技術人員的性別與種族群體比例	百分比	技術研發人員總計 367 位（含管理職 76 位），男性 316 位（佔全體員工 56%），女性 51 位（佔全體員工 9%）。
			(3) 其他員工的性別與種族群體比例	百分比	業務與行政非管理職人員總計 148 位（全體員工扣除管理職與技術人員），其中男性 44 位（佔全體員工 7.8%），女性 104 位（佔全體員工 18.4%）。 原住民 2 位；身心障礙者 3 位；更多員工類別統計數據請參閱「幸福職場＞多元人才培育」章節之表格「2024 年大世科全體員工職務類別分布」。
	TC-SI-330a.2	質化	員工參與 / 忠誠度百分比	頁碼	員工滿意度調查 (P.15)：2024 年回填率 72%，針對工作體驗、經營願景、團隊協作、薪酬福利、領導互動、資源環境、培訓發展、永續認同八大構面進行員工體驗與工作滿意度調查，並針對員工薪酬與福祉與績效評量進行制度優化，制定新的業務激勵獎勵辦法與績效管理辦法，持續提升員工工作滿意度，期與員工共創卓越的幸福企業。
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	量化	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	新臺幣仟元	0 元，本年度無此情事。
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	量化	(1) 效能問題次數	次	0 次，本年度無此情事。
			(2) 服務中斷次數	次	0 次，本年度無此情事。
			(3) 用戶服務中斷次數	次	0 次，本年度無此情事。
	TC-SI-550a.2	質化	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	頁碼	2024 年度風險管理之運作情形，詳細請參閱「持續營運及風險管理」章節 (P.36)，以及： • 於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並定期更新。 • 官網「公司規章及相關制度＞風險管理政策與程序」。

風險鑑別對照表

風險鑑別對照表 - 1/3

- 2024 年度風險管理之運作情形，詳細請參閱：
- 1. 於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並定期更新。
 - 2. 官網「公司規章及相關制度＞風險管理政策與程序」。

類別	風險項目 (依重大性原則)	管理單位	說明	因應措施	風險內容面向、 辨識與分析	回應章節
營運風險	利率、匯率變動風險	財會單位	利率變動影響財務成本。	隨利率變動及實際營運狀況，調節長短期資金部位。 掌握資金狀況，評估最適籌資方式及工具。 維持良好銀行關係，爭取最佳融資利率。 運用避險工具降低曝險部位。	治理 (財務資金 / 供應鏈 / 人才與技術) 供應鏈中斷、人員流失 與技能差距、資金周轉困難	公司治理
	從事衍生性商品交易、資金貸與他人、背書保證等風險	財會單位	若資金貸與對象、背書保證對象屆期無法履約時，造成損失。	落實審查程序及控管措施，經審計委員會及董事會決議通過後為之。		公司治理
			衍生性商品交易。	衍生性商品交易均基於實質部位之避險需求。若有重大部位時，選擇最適避險工具降低曝險部位，並避免複雜性之衍生性商品。		
	進貨或銷貨集中風險等供應鏈管理	採購單位	依賴於少數供應商可能使供應鏈受制於延遲、短缺、品質、價格波動等問題。 集中於單一市場、產品或少數客戶可能無法應對市場快速變化。	供應鏈布局分散風險與建構短供應鏈，並持續優化供應鏈管理系統，維持合理庫存水平，確保供貨通暢。 協助及敦促供應商進行 ESG 永續轉型，促進永續供應鏈形成。 定期調整營運方針，檢視銷貨結構與產銷客戶組成，掌握供應變化與調整銷售策略。		永續夥伴 > 永續價值鏈
	人才流失與技術斷層	人力資源單位	如未持續完善績效與職涯制度 / 接班人計劃，長此將形成人才流失與技術斷層。 勞資溝通出現問題，員工忠誠度下降。	透過教育訓練、績效管理等機制之優化組織建立文化。 促進內部溝通，辦理職場多元共融講座和多場交流活動，維持暢通之溝通管道，設有關懷信箱供員工反映工作相關問題與建議。 進行組織全景與內外部利害關係人分析，辨識其中可以優化或提升之人權保障作為。 積極推動產學合作，培養資通訊專業人才，為促進社會更好的數位化生活而努力。		幸福職場

風險鑑別對照表

風險鑑別對照表 - 2/3

類別	風險項目 (依重大性原則)	管理單位	說明	因應措施	風險內容面向、 辨識與分析	回應章節
市場風險	科技改變及產業變化 風險	各事業單位 技術服務單位 產品代理及研 發單位	新技術與新興產業湧現，可能導致公司原有產品或服務過時，失去競爭力。	關注產業發展與科技創新變化，導入產品開發應用與掌握商機。	治理 (需求/競爭/法規) 市場需求波動、競爭加劇、法規改變影響市場 社會 (工作場所事故/職業病) 工作場所事故風險、職業病風險 科技 (網絡攻擊/個資/勒索) 網絡攻擊與數據洩漏、惡意軟體和勒索軟件威脅、惡意資訊服務中斷 環境(含氣候) (氣候災害/能源成本) 能源成本上升、氣候災害影響運營	公司治理
職安衛作業	工作環境風險	安衛總務單位	營運活動過程可能有違反職安衛相關法規之風險。	透過職安衛管理系統有效運作以持續提昇職業健康安全評鑑及查核，落實法遵，保障員工。 加強職安教育訓練、法規宣導及員工健康管理，以安全衛生零災害為管理目標。		幸福職場 > 安全衛生零職災
資訊安全	產業及科技風險	資訊安全單位	資安威脅的攻擊手法日新月異，中斷網路、竊取機密、資料勒索或破壞將造成企業重大損失。	通過 ISO/IEC 27001:2022，並設置專責資訊安全工程師，推動 ISMS 管理系統，保障公司資訊安全。 資安隱與私管理小組律定風險處理計畫與執行後續改善措施。 透過教育訓練、績效管理、預警通報、公開揭露等機制之優化。		公司治理 > 資訊安全與隱私保護
	實體風險	各事業部門 財會總務單位	發生氣候緊急狀態(溫度上升、颱風變多)或公共服務(電、水、氣)中斷，導致案場受天災損害，財產毀損、營運中斷。	依 TCFD 氣候風險與機會鑑別。 依據公司營業資產規模，以重置成本為基礎，透過保險等工具規避天然或非天災所造成營業資產損失之風險。 進行災害預防監控，並演練緊急應變及復原能力。		環境永續 > 氣候變遷治理
環境及氣候 變遷	轉型風險	各事業部門 財會總務單位	政策和法律法規： 須配合集團公司之金管會永續發展路徑圖要求資本額 100 億元以上之上市公司應於 2024 年起於年報揭露查證過之溫室氣體排放量資訊。 2025 年起於年報新增揭露合併財務報表子公司之溫室氣體排放資訊。 2027 年起合併財務報表子公司之溫室氣體排放資訊要經過外部查證。 環境部碳費徵收相關法規之制定，溫室氣體排放若超過門檻將需要付費，增加營運成本。	依 TCFD 氣候風險與機會鑑別。 持續進行節能減碳工作，降低碳排放。		環境永續 > 氣候變遷治理

風險鑑別對照表

風險鑑別對照表 - 3/3

類別	風險項目 (依重大性原則)	管理單位	說明	因應措施	風險內容面向、 辨識與分析	回應章節
法遵風險	國內外重要政策及法律變動風險	法務單位 各事業單位	全球監管法規力道不斷增強，ESG 永續經營與淨零排碳規範、ISO 資訊安全認證、國際金融財稅法遵、新興科技的相關法規等，提高企業在國內外的營運風險。	對於影響本公司之國內外重要政策及法律之變動，本公司配合調整公司內部控制作業及營運活動，並修訂公司治理實務守則、永續發展實務守則等內部規範，以確保公司運作順暢。	治理 (誠信 / 合規 / 隱私) 合規法規變更、數據隱私法規加強	公司治理
	因法規影響企業形象對企業危機管理風險	股務投資單位 公關單位	訊息透過各種媒體平台傳播，若出現負面新聞與錯誤、不實報導，將影響企業形象。	維繫對外之媒體、投資人溝通管道暢通。針對各種突發狀況，依事件屬性由相關單位與公關處共同草擬對外說明內容。		公司 治 理 > 持 續 營 運 及 風 險 管 理
	誠信 / 合規	人資單位	誠信、法遵、善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權；多元、共融與平等	制訂政策與具體管理方案，評估、減緩措施、辦理相關教育訓練等。誠信講座 (課程)：資安、隱私權、智財權、ESG 永續…等誠信經營政策相關訓練。		

上櫃公司氣候相關議題管理（ESG 指標對照表）

▼氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

* 相關環境與氣候因應，氣候風險與機會鑑別因應措施，詳見本報告書「公司治理 > 持續營運及風險管理」及「環境永續 > 氣候變遷治理」章節。

項次	項目	執行情形	頁碼
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。	2022 年制定《永續發展實務守則》，同時，大世科設立專責單位「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人、並由財務長暨公司治理主管擔任主任委員，經由每季例會及依議題而設的任務小組分組推動，亦定期向董事會報告溫室氣體資訊盤查及查證進度報告，並年度報告永續發展執行情形報告及永續發展執行計畫。請參考本報告書「氣候變遷治理」章節。	P.78
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）。	大世科永續發展推動小組轄下設「風險管理組」負責執行風險管理之權責單位，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務。 有關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）： *2022 年訂定「環境管理政策」；2023 年響應 SBTi 的方法與原則，宣告永續共好與科學減碳之目標。 * 氣候相關管理期程：短期為一年內（2025 年）、中長期為 2026 年後。 * 揭露「氣候風險與機會鑑別」。 * 短期目標（2025 年）： 1.持續推動公司綠色採購，綠色採購金額達 200 萬以上。 2.維持在地採購佔總採購金額 95%以上。 3.持續檢視公司減排計畫，計畫性減碳。 4.汰換老舊設備為具有節能效能之設備。 5.預計重新裝潢臺北總公司北設工 3 樓及 4 樓辦公室，燈具部分汰換成 LED 平板燈具，以節省照明用電度數。 6.逐步優化電子文管簽核及人資作業系統；階段性電子化檔案傳遞代替傳統紙張。 7.採用環保耗材推動循環經濟。 8.持續通過 ISO 14064-1:2018 第三方驗證。 9.持續推動供應商夥伴 ESG 永續經營落實，年度達 5 家實地查訪。 * 中長期目標（2026 年至 2030 年） 1.推動子公司之綠色採購行動。 2.持續優化電子文管簽核，減少紙本降低環境負荷衝擊。 3.精進管理系統：透過發展智能化監控與管理系統，有效蒐集與掌握公司排碳與用電資訊，進而找出問題，設定改善目標。	P.72-73 P.78-79

上櫃公司氣候相關議題管理（ESG 指標對照表）

項次	項目	執行情形	頁碼
	(續) 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）。	4.使用再生物料降低對環境負荷衝擊。 5.持續宣導垃圾分類及資源回收。 6.持續通過 ISO 14064-1:2018 驗證。 7.通過 ISO 14001 及 ISO 50001。 8.中長期規劃朝向 2030 年減碳 20% 之目標執行，減少範疇一的公務車燃油消耗 5 至 10%；將範疇二的外購能源碳排減少 10 至 15%；範疇三之碳排放減少 10 至 20%。 詳情請參考本報告書「環境永續」章節。	P.78-79
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	有關氣候事件及轉型行動對財務之影響，在檢視風險後，本公司分析氣候變遷對財務狀況的影響，並制訂年度調適因應策略，揭露了「氣候相關風險及財務影響」和「氣候相關機會及財務影響」表。 • 我們聚焦了與低碳經濟相關的轉型風險（政策和法規、技術、市場、名譽）及與氣候變遷影響相關的實體風險（立即性、長期性）。同時，整合企業核心能力，本公司致力於推動 ESG 永續新商模，並推出協助客戶減碳的解決方案，包括 ESG AIoT 戰情管理系統、遠距醫療視訊門診系統、AIoT 智慧廁所等。為因應氣候變遷對企業的風險，我們制訂了《緊急災害應變管理辦法》，針對公司面臨地震、火災、疫情等天然災害時的風險管理，進行各式緊急應變活動及工安消防檢查，以確保緊急危難發生時員工的安全與服務不中斷。 • 每年預估支出氣候變遷相關管理成本，包含：ISO14064-1 輔導查證相關費用及永續報告書約 70 萬元；教育訓練及客服轉型服務約 400 萬元；利害關係人溝通如法說會、記者會、研討會及各式行銷活動之溝通約 340 萬元；安全與消防檢測暨防災設備更新費用、節能設備汰換及綠色採購費用約 320 萬元；創新節能服務方案 -ACE 之開發投入約 342 萬元。 詳情請參考「氣候變遷治理」章節之「氣候風險與機會鑑別」。	P.78-79
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。	• 本公司風險管理包括公司營運相關環境（含氣候）、社會、治理與科技等四大面向，遵循相關法令、辦法之規定，並據以評估、處置、監控其重大風險影響。為增進本公司穩健經營與永續發展，建立健全之風險管理機制，2023 年訂定《風險管理政策與程序》，以評估及監督大世科其風險承擔能力、已承受險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形，以落實風險管理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。 • 「風險管理組」負責辨識包含氣候相關風險與機會，每年評估相關衝擊，並制定策略、目標與因應作為；另，「環境永續組」	P.36 P.78-79

上櫃公司氣候相關議題管理（ESG 指標對照表）

項次	項目	執行情形	頁碼
	(續) 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。	負責執行氣候變遷與環境相關的管理方案，再由「永續發展推動小組」每年向董事會報告其相關方案規劃與執行成效。董事會為風險管理之最高單位，核定風險管理政策及架構，負責審視、核准、監督公司風險管理政策，以確保風險管理之有效性。詳見本報告書「持續營運及風險管理」及「氣候變遷治理」章節。	P.36 P.78-79
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。	有關氣候變遷之風險評估，大世科參考 TCFD、SASB 及 GRI 等國際標準，分析揭露氣候議題相關風險與機會，並制訂調適因應策略。相關情境分析、參數、假設、分析因子及主要財務影響，仍待持續討論。我們也制訂《緊急災害應變管理辦法》，進行各式緊急應變活動及工安消防檢查，以確保緊急危難發生時員工的安全與服務不中斷。 大世科依據「世界缺水地區圖」（World Resources Institute – Aqueduct Water Risk Atlas），臺灣無水資源的立即風險，顯示為 Low - Medium（1-2）；但水是一項寶貴的共享資源，我們在日常營運中積極管理，同時持續進行節水宣導、選擇省水標章用水設備、感應水龍頭、定期與不定期保養儲水設備及檢修設備，以防止水資源浪費，期許將節水的觀念融入同仁的日常生活中。 依照經濟部地質調查及礦業管理中心「土壤液化潛勢查詢系統」，大世科台北總部雖在高潛勢區，我們有定期進行消防檢測、防災逃生演練，以降低未來災害發生時可能遭受的損害。	P.77-79
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。	大世科管理氣候相關風險之轉型計畫內容及管理氣候相關風險之轉型計畫指標與目標，詳見本報告書「氣候變遷治理」章節之「氣候風險與機會鑑別」。 有關本公司因應管理氣候相關風險之轉型計畫，包含： 綠色採購： • 遵循綠色採購作業要點、建置綠色供應鏈及知識庫、開發綠色供應商，積極宣導、選購具環保標章之商品為採購首要考量，提升綠色採購比重。內容包含冷媒、紙張、建材、LED 燈、資訊設備等。 綠色減排： • 落實節能減碳，積極瞭解公司碳排放量，掌握能源使用情況與碳盤查，推動內部營運流程無紙化與外部客服數位化。 • 盤查用水及廢棄物總重量，並制定減量減少之管理政策。 • 更換高效率、低耗能設備。	P.72-73 P.78-79

上櫃公司氣候相關議題管理（ESG 指標對照表）

項次	項目	執行情形	頁碼
6	(續) 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。	- 定期維護並更新機房的冷卻系統，保證其高校運作。 - 逐步將公司的資料與系統遷移至能效更高的雲端機房。 - 在辦公環境中，我們推行節能活動，並汰換、採用節能的照明、空調和電器設備。 - 集中辦公、作業區域，關閉非必要之空調及照明設備。 綠色資收： - 推動廢棄物管理與資源回收：各辦公室各樓層設置資源回收、垃圾分類。回收資訊設備物料有效分類處理，再利用提升能源使用效率。 - 落實報廢電腦處理及碳粉匣回收，載有個資的媒體（如硬碟）會進行資料刪除並且進行實體破壞後再報廢，除符合個資法資料保護規定，也符合環保之資源再生原則。 綠色揭露： - 早於法規規定，主動揭露溫室氣體排放量，積極擬定減碳策略。 - 評估氣候變遷對企業的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。 綠色倡議： - 響應環保倡議，除各項方案之短期目標外，大世科響應 SBTi 科學減碳倡議。 - 宣導並鼓勵全體同仁愛護地球，並由公司帶頭響應公益環保活動，用行动實踐環保。	P.72-73 P.78-79
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	大世科雖尚無制定內部碳定價，仍持續關注碳定價之議題。已從 2023 起開始進行溫室氣體盤查，2024 年執行 ISO 14064 驗證，並設定 2030 年減碳 20% 的目標，積極有效管理溫室氣體及能源使用，因此評估遭受影響程度較低。	P.80-81
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。	針對環境與氣候相關目標，我們推動「綠色減排、綠色揭露、綠色採購、綠色資收、綠色倡議」，透過全員參與減碳及減污、節約資源與能源。詳情請參閱本報告書「環境永續政策」章節及官網發佈「永續共好與科學減碳公告」。本公司未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs），仍持續關注相關議題與發展。	P.69-83
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（另填於下表）。	已於 2024 年 2 月啟動 ISO 14064-1:2018 的顧問服務導入，並於 2024 年底通過第三方機構的查證，未來持續推動每年通過 ISO 14064-1:2018 驗證。	P.80-81

上櫃公司氣候相關議題管理（ESG 指標對照表）

- TCFD（氣候相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures）及 IFRS S2（國際財務報導準則永續揭露準則 第 2 號：氣候相關揭露）
- 大世科依循金管會發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」；根據此藍圖，大世科（實收資本額未達 50 億元之上櫃公司）應於 2028 年適用 IFRS 永續揭露準則。本公司參考主管機關發布的指引及相關規定，試行提早作業進度，已於 2024 年第四季成立跨部門 IFRS 專案小組，並由董事擔任監督董事，參與專責單位運作與督導，執行情形進度會提報董事會控管。
- 關於氣候相關的詳細揭露（依據 TCFD 架構），大世科的報告書在氣候相關議題上提供了詳細的 TCFD 式揭露，包括治理、策略、風險管理和指標與目標，並設定了具體的減碳目標。同時，公司已啟動導入 IFRS 永續揭露準則的準備工作，成立了專案小組並規劃提早作業時程，已為接軌 IFRS S2 做準備。
- 大世科在 TNFD（自然相關財務揭露 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）與自然環境相關的活動，持續觸及自然環境的保護關懷與實際行動。例如：員工家庭日關注生物多樣性關懷、參與與客戶夥伴合作的淨灘活動、響應「為淡水河做一件事」倡議，並每年規劃相關活動和宣導。

▼最近二年度（2022-2023）公司溫室氣體盤查及確信情形

* 本公司溫室氣體盤查減量，相關目標、策略及具體行動計畫與達成情形，請參閱本報告書「環境永續」章節。最新溫室氣體盤查及確信情形揭露於官網「企業永續」↗專區中。

溫室氣體盤查資訊	
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。	有關本公司溫室氣體盤查資訊，詳情請參閱本報告書「綠色揭露」章節，涵蓋 2023 至 2024 年度之排放量及密集度等資料。
溫室氣體確信資訊	
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司自 2021 年起，自行進行本公司溫室氣體盤查，2022 至 2023 年度的溫室氣體資訊尚未執行第三方查證。為進一步提升數據的可靠性及未來永續目標的推動，自 2023 年起評估 ISO 14064-1:2018 的導入，範圍包含大世科及臺灣子公司各地辦公室，並於 2024 年 2 月導入外部顧問服務，當年度第三季前通過外部第三方驗證單位之查證；2024 年溫盤報告書將於 2025 年第二季前通過驗證。
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	2024 年公司啟動雙軸轉型（數位轉型與永續轉型）策略，導入 ISO14064-1 溫室氣體管理程序顧問輔導，重新盤點組織邊界、溫室氣體排放源，並在顧問輔導下調整類別一至類別六至之溫室氣體排放源數據，以 2023 年為公司溫室氣體排放基準年，並計畫於年底委託第三方查驗機構，完成 ISO 14064-1:2018 查證，確保量化數據的準確性與可比較性。 未來將每年進行溫室氣體盤查，追蹤減排成效並公開揭露，持續取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查核聲明書。為了善盡企業社會責任以及降低營運成本及風險，大世科及子公司將持續進行節能減碳措施，每年以降低 1% 為永續經營之努力目標。相關減量目標、策略及具體行動計畫與達成情形，請參閱本報告書「環境永續」章節。

2024 永續績效總表

面向	ESG 指標	單位	2022	2023	2024
治理面	營業收入（合併）	（新臺幣仟元）	4,346,640	4,179,561	3,930,226
	留存經濟價值	（新臺幣仟元）	3,559,404	3,370,487	3,088,571
	資通安全項目投入費用	（新臺幣仟元）	2,201	2,339	2,209
	臺灣在地採購金額	（新臺幣仟元）	3,153,033	2,823,950	2,446,130
	臺灣採購總金額	（新臺幣仟元）	3,417,920	2,987,400	2,727,961
	臺灣在地採購金額比例	（%）	92.25%	94.53%	89.67%
環境面 *	直接溫室氣體排放量（範疇一）公務車汽油與化糞池	（公噸 CO2 e）	82.1501	147.3272	110.0963
	能源間接（範疇二）外購電力	（公噸 CO2 e）	758.7225	1,104.8641	1081.4353
	其他間接（範疇三）員工通勤及間接排放	（公噸 CO2 e）	171.0635	552.4906	322.2572
	總溫室氣體排放量	（公噸 CO2 e）	1,011.9361	1,804.6819	1513.7888
	溫室氣體排放密集度	（公噸 CO2 e/ 佰萬元營業額）	0.2328	0.4318	0.3852
社會面	正職員工（不定期契約）	（人）	526	500	460
	約聘員工（定期契約）	（人）	97	108	104
	全時員工（全職）	（人）	617	601	559
	部分工時員工（兼職）	（人）	6	7	5
	非員工工作者 *	（人）	8	57	34
	年度健康支出總計	（新臺幣仟元）	-	3,317	3,800

註：

1.2022 年之數據邊界僅盤查大世科，與 2023-2024 年不同。2022 年範疇一為公務車汽油、範疇二為用電，範疇三為運輸車柴油；2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO2e /度。

2.2023-2024 年的範疇一為逸散及移動排放源、範疇二為外購電力，範疇三為員工通勤及其他間接排放；2023 年電力碳排係數為 0.494 公斤 CO2e /度；2024 年為 0.474 公 斤 CO2e /度。詳細請參閱「環境永續 > 綠色揭露」章節。

3.社會面：非員工工作者之 2022 年無完整統計數據，2023 年之數據邊界納入子公司計算。

公協會參與

大世科藉由各組織的參與，與商業夥伴們一同促進產業界的永續發展。

▼大世科參與公協會與倡議組織之名稱

TCA 台北市電腦商業同業公會
CISA 中華民國資訊軟體協會
ITS 中華智慧運輸協會
TCCDA 臺灣客服中心發展協會
GCCA 大中華區客服中心聯盟
IMA 中華民國資訊經理人協會
中山區健康促進協會
台灣雲端物聯網協會
台灣區電機電子工業同業公會
台灣區電信工程工業同業公會
台灣資安協會
台灣數位鑑識發展協會
DTR 台灣數位科技與政策協進會

響應聯合國全球盟約 UN Global Compact

分類	10 項原則	回應章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	幸福職場＞打造友善職場
	保證不與踐踏人權者同流合污	幸福職場＞打造友善職場
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	幸福職場＞打造友善職場
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	幸福職場＞打造友善職場
	切實禁用童工	幸福職場＞打造友善職場
	杜絕就業和職業方面的歧視	幸福職場＞打造友善職場
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	環境永續
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	環境永續
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	社會共好＞核心新創科技與永續發展合作
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	公司治理＞誠信經營

大世科營運據點



▼大同世界科技股份有限公司

營運據點名稱	地址	電話
大同世界科技股份有限公司臺北總公司	臺北市中山區中山北路三段 22 號	02-55625788
大世科 新竹辦事處	新竹市關新路 27 號 15 樓之 6	03-5633515
大世科 臺中辦事處	臺中市南屯區五權西路二段 236 號 6 樓之 1	04-24713300
大世科 臺南辦事處	臺南市永康區中華路 12 號 5 樓之 1	06-3132066
大世科 嘉義辦公室	嘉義市漢口路 109 號 1 樓	0800-066038
大世科 高雄辦事處	高雄市三民區建國一路 458 號 12 樓	07-2251000

▼群輝商務科技股份有限公司

營運據點名稱	地址	電話
群輝商務 臺北辦公司	臺北市中山區中山北路三段 22 號	0800-030038
群輝商務 臺中辦事處	臺中市南屯區五權西路二段 236 號 6 樓之 1	

▼協志聯合科技股份有限公司

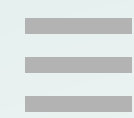
營運據點名稱	地址	電話
協志聯合 臺北總公司	臺北市中山區中山北路三段 22 號	02-55625400
協志聯合 臺中營業處	臺中市南屯區五權西路二段 236 號 6 樓之 1	04-24713300
協志聯合 高雄營業處	高雄市三民區建國一路 458 號 12 樓	07-2251000

▼大世科技 (上海) 有限公司

營運據點名稱	地址	電話
大世科技 (上海) 有限公司	中國上海市閔行區虹橋鎮虹許路 528 號 尼克互盛大樓 2 號樓 306 室	+86-21-54392268

大同世界科技股份有限公司
Tatung System Technologies Inc.

2024 永續報告書
ESG Report



SUSTAINABILITY

永續報告



AI Empowered
tst*i* 大世科

www.etatung.com   

Digital X Sustainable Transformation