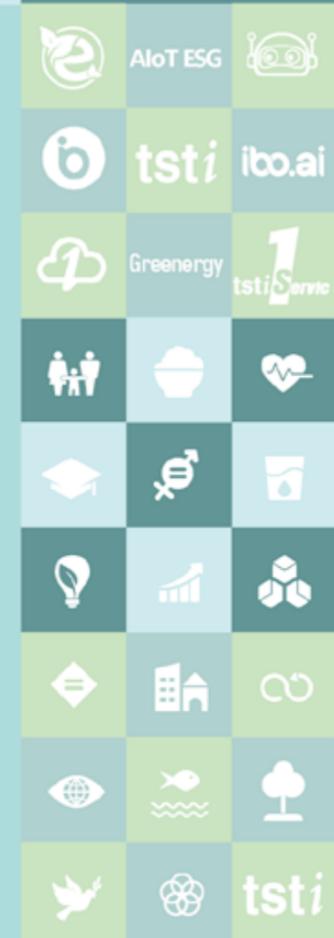




2023
tsti ESG
Report

2023大世科
永續報告書



永續 X 數位 雙軸轉型
Digital X Sustainable Transformation

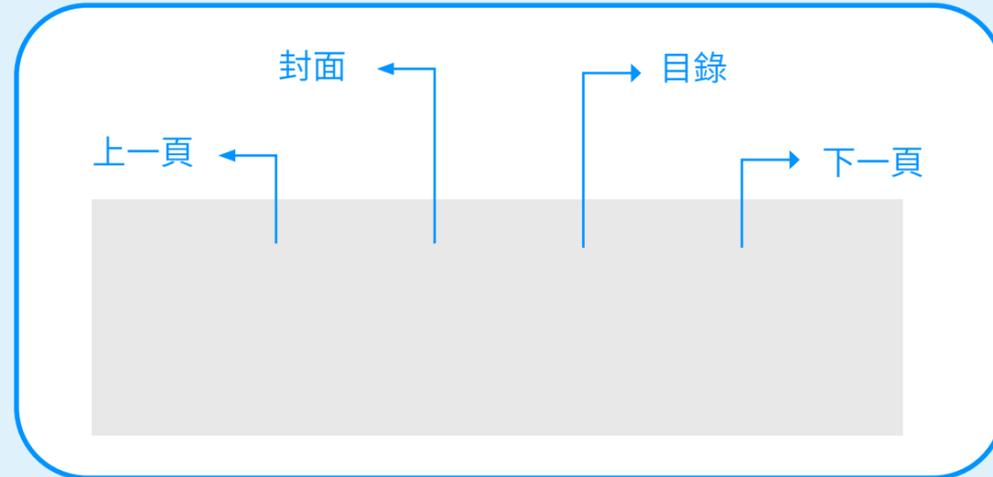


快速上手

本文件 PDF 互動瀏覽規劃設計與使用說明

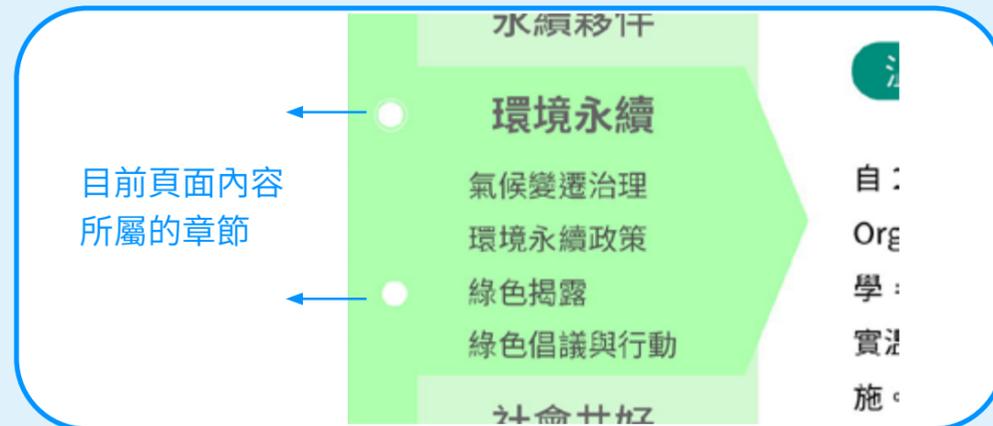
A

左側「主題瀏覽列」功能，上方四組「圖示」功能。由左而右，分別為，上一頁、封面、目錄、下一頁。
* 善用「目錄」，可直接點選到達各章節。



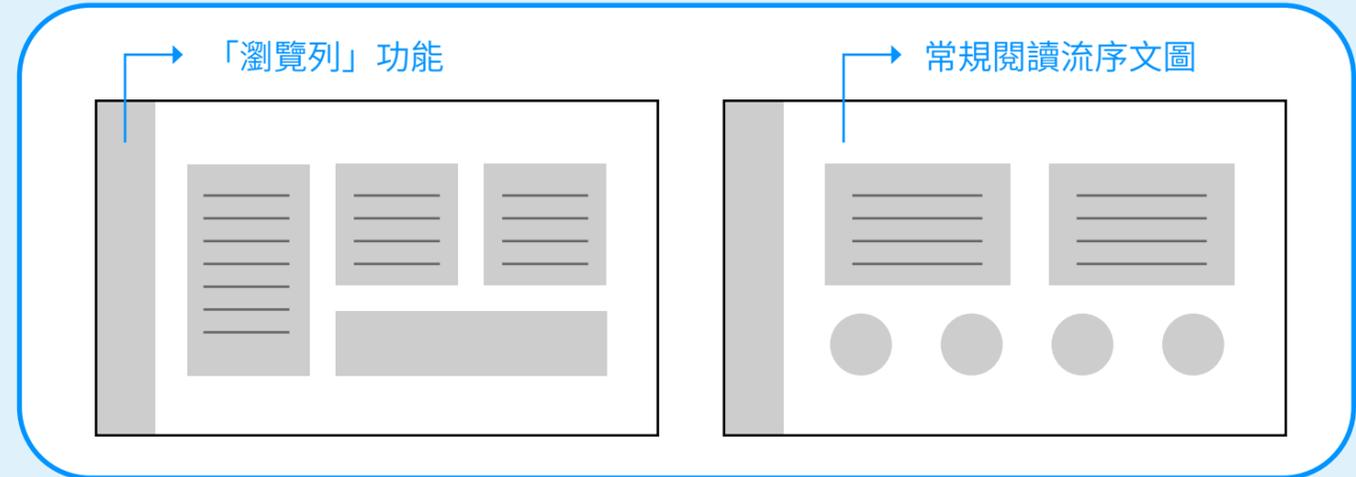
B

• 左側「主題瀏覽列」功能，點選可快速到達該章節，並顯示目前內容所屬的章節。
• 各章節主題使用專屬主題配色設計區分，例如環境章節圖表為綠色色調，惟文案內容仍以常用易讀黑色為主。
* 完整設定支援 PDF Reader「書籤」導覽功能設計。



C

內容資訊編排，採三欄式及兩欄式為主，常規閱讀流序設計，由左而右由上而下編排，輔以圖表說明。圖表採數位向量功能設計，閱讀者使用 PDF 閱讀器內建「放大鏡」功能自行縮放，仍可無損解析，調適閱讀。



D

外部資料提供 QRCode 連結
內文互動參照標示頁碼及「參照標題」

▼永續議題列表, 詳見本報告書 第 11 頁的「永續議題蒐集」
▼溝通議題關注程度與衝擊程度, 詳見本報告書 第 14 頁的「重大主題鑑別及排序」

• 內文提及補充之外部相關文件或參閱連結，皆特別於該頁面中設計提供有互動連結功能的 QRCode，方便閱讀者可直接快速連結。
• 「附錄」區 GRI 參照表，參照頁碼功能也設計提供了快速連結至對應的內容。

目錄

封面 目錄 總覽	02
關於本報告書	02
董事長的話	03
2023 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議	04

01 永續發展	07
企業永續經營	08
重大性分析與利害關係人溝通	10

02 公司治理	21
公司組織與治理	22
業務範圍及經營績效	30
持續營運及風險管理	32
資訊安全與隱私保護	33

03 幸福職場	37
打造友善職場	38
多元人才培育	41
安全衛生零職災	51

04 永續夥伴	55
來自商業夥伴的肯定	56
客戶關係服務品質與責任	57
永續供應鏈	60

05 環境永續	63
氣候變遷治理	64
環境永續政策	66
綠色揭露	70
綠色倡議與行動	71

06 社會共好	74
社會公益參與	75
核心新創科技與永續發展合作	78

附錄	80
永續報告書查證聲明	81
驗證證書	82
GRI 指標對照表	83
SASB 對照表	90
響應聯合國全球盟約	91
風險鑑別	91
上市櫃公司永續發展路徑圖	92
上櫃公司氣候相關資訊	93
2023 年永續績效總表	97
公協會參與	98
營運據點	98



總覽

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 2024 年發行的第二本永續報告書 (2023 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

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4

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); 本報告於 2024 年 8 月發行, 我們將每年定期發行此報告, 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 2023 年度的合併財務報表一致 (2023 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《112 年度年報》。

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

GRI 2-5 GRI 2-14

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推動小組蒐集撰寫, 經各單位長官初步查證, 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

GRI 2-3

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: 黃專員

網站: <https://www.etatung.com/>

地址: 台北市中山區中山北路三段 22 號



• 大世科官網 <https://www.etatung.com/>

董事長的話 永續治理與善盡地球公民責任

GRI 2-22

大世科是一家從事資通訊服務的系統整合公司，致力於提供專業資訊技術服務及解決方案以協助客戶提升競爭力。我們秉持「社會參與科技共好」的理念，堅定履行世界公民的責任，整合全球先進數位科技，以 ESG 永續與 AI 數位雙軸轉型最佳整合方案，創造客戶最大整體利益與商業價值。

2023 年，大世科董事會通過「風險管理政策與程序」，完善風險管理架構與相關政策，以降低風險衝擊，提升營運韌性。我們也再次通過「ISO 27001 資訊安全管理系統」驗證，持續強化資安與隱私保護，並榮獲「卓越客戶大獎」肯定，成為企業客戶信賴的最佳永續夥伴。

聯合國第 28 屆氣候峰會會議指出 2023 年是人類出現在地球至今最熱的一年，全球各地歷經乾旱、洪水、野火等氣候災害。面對極端氣候的威脅，聚焦討論「2030 年減碳目標」，我們的行動亦刻不容緩。在 2023 年，大世科參考科學減碳目標倡議 (SBTi)，公告「永續共好與科學減碳宣告」；完成首次溫室氣體自行盤查報告，為環境永續發展一同努力，祈能於 2030 年達成公司減碳目標。我們也實施「供應商 ESG 查訪」，並與供應商及客戶夥伴共同投入永續價值鏈發展，建立永續夥伴關係，積極因應氣候變遷風險與機會，為地球盡一份心力。

在社會責任方面，2023 年，大世科也再次通過 ISO 45001 職業安全健康管理體系驗證，持續努力實現安全衛生零職災目標。我們持續打造數位沃土，重視知人善用及人才培育，不斷投資於員工健康和學習，補助員工培訓相關支出。對內，為促進與同仁開放的溝通及打造健康友善職場，設定各職務工作計畫與績效目標，建立明確的雙軌發展機制，鼓勵員工多元發展學習和貢獻；對外，並持續響應社會倡議，關懷弱勢、參與公益及社區活動之行動。

為實現永續發展目標，大世科掌握 ESG 永續與 AI 數位雙軸轉型的趨勢，將在環境永續、社會責任和公司治理等方面持續投入與成長。2024 年，大世科導入 ISO 14064-1，預計於第三季完成第三方機構的查證，取得具有公信力之證書；持續透過各項環境永續行動方案，積極地朝向我們的減碳目標前進。繼 ESG AIoT 戰情管理系統的推動，大世科亦推出 EXM(員工體驗管理)，致力於價值化服務提升。大世科將以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，為社會及夥伴共同打造更美好的環境和世界，達到永續治理，善盡地球公民責任。

董事長



大同世界科技股份有限公司
董事長 吳振隆

永續與數位雙軸轉型最佳整合方案實踐者



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation

tsti Service



2023 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議

(G) 公司治理

誠信透明法遵 (治理評鑑) 風險管理

- » 支持員工生育期間及育嬰留停應享有的權益。 SDG 5.4
- » 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。 SDG 5.5
- » 於 2023 年 12 月 28 日發佈《多元共融職場政策》。 SDG 5 SDG10
- » 全年度營業毛利率 22.19%,較去年增加超過 3.99%;營業利益較去年同期成長 9.20%。 SDG 8.1
- » 榮獲多方肯定: CSEA「最佳客服數位智能系統供應企業」、第九屆「金漾獎前瞻技術」亞軍、智慧城市創新應用「智慧交通獎」、CIO Taiwan 雜誌供應商品牌調查「傑出服務商」、台灣物聯網協會「全球物聯網與智慧服務最佳典範金龍獎」、GCCA 大中華區客戶中心聯盟「最佳供應商品質獎」。 SDG 8.1
- » 完成 ISO 20000、ISO 27001、ISO 45001 續證、數位發展部數位產業署及經濟部工業局之能量登錄;將於 2024 年通過 ISO 14064 及永續報告書查證。 SDG 8.1
- » 永續資訊透明揭露,2023 年 9 月首次編撰發行 ESG 永續報告書;官網設立「永續 ESG」專區,公告企業相關永續發展執行活動成果。 SDG 8.2
- » 官網發佈 2022 修訂之「企業永續發展實務守則」,推動我們 ESG 政策的願景與使命。 SDG 12.6
- » 年度召開 5 場 ESG 永續發展推動小組例會,確定本年度利害關係人溝通情形及重大主題鑑別。 SDG 16.6



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





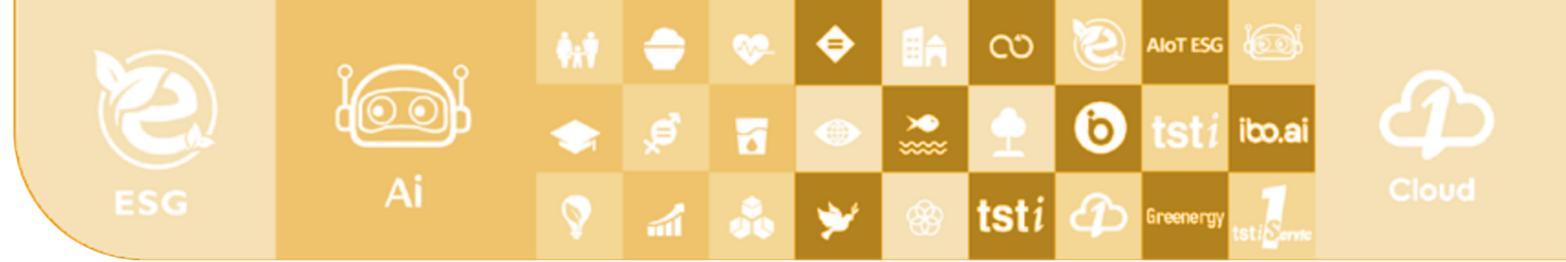
2023 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議

(E) 環境永續

碳盤查 ISO 14064-1 節能減碳; 綠色採購

- » 年度辦公室節能減碳, 部分電燈汰換節能 LED 燈板, 獲得政府節能補助款約 14 萬元。 SDG 7.3
- » 導入公司之 ESG AIoT 戰情管理系統。 SDG 7.3 SDG 11.3
- » 與原廠合作, 提供企業客戶兼具環保及效能的商用電腦, 以及 ESG AIoT 戰情管理系統、能源管理系統等 ESG 解決方案, 幫助企業客戶因應永續淨零及低碳轉型。 SDG 7.3 SDG 11.3
- » 減少紙張用量, 較 2022 年減少 86,931 張。 SDG 12.5
- » 首度執行供應商進行 ESG 實地訪查。 SDG 12.6
- » 連續兩年度綠色採購成果採購金額破百萬。 SDG 12.7
- » 參考 SBTi 科學基礎減碳原則訂出減碳目標, 於 2030 年減碳達 20% 之減碳倡議, 展現永續價值鏈。 SDG 13.2
- » 完成 2022 年度自主溫室氣體盤查, 及第一本自主溫室氣體盤查報告書。 SDG 13.3
- » 參與關燈一小時地球日; 為淡水河做一件事等環境倡議活動。 SDG 13.3





2023 年永續亮點 ESG x SDGs 行動倡議

(S) 社會共好

職安衛 ISO 45001 幸福職場 社會科技共好

- » 員工安心的工作環境,提供合理薪酬待遇及持股信託。 SDG 1.1
- » 持續關懷弱勢與偏鄉,協助原鄉弱勢學童。 SDG 1.2 SDG4.1
- » 推動母性保護措施,包含孕期健康評估及設置哺乳室。 SDG 3.1
- » 疫情營運韌性,照護員工健康,2020 至 2023 年投入總經費為 328,188 元。 SDG 3.3
- » 提供優於法規的健檢服務,採用 APP 優化健檢報告查詢。 SDG 3.4
- » 舉辦 2 場健康講座,參與人數達 92 人次;參與捐血、健康園遊會與疫苗注射活動共 4 個場次。 SDG 3.8
- » 完整人才發展體系,共舉辦 494 堂訓練課程,參訓人次達 8,466,累計時數 18,219 小時,整年度投入培訓經費為 4,388,395 元,較 2022 年有顯著成長。 SDG 4.5 SDG4.7 SDG8.6
- » 大同大學人工智慧 (AI) 跨校聯盟暑假 AI 研習營,帶領約 60 位高中生進行企業參訪活動。 SDG4.4 SDG8.6
- » 贊助 2023 女子高爾夫公開賽活動。 SDG 5.1
- » ACE SI 主軸 (AI、Cloud、ESG),推動 ESG AIoT 戰情管理解決方案;智慧廁所「2023 高雄港務局智慧大樓案例」。 SDG 7.3
- » 年報公開非主管全時員工薪資成長 3.89%,技術服務帶人主管首年管納入 SIP 業績獎勵方案;推動工作計畫與績效目標考核新制,落實直屬主管 1 對 1 績效面談與員工滿意度評估。 SDG 8.5 SDG10.3
- » 通過 ISO 45001 續證;參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動。 SDG 8.8
- » 跨國推廣 AIoT 智慧廁所等方案,帶來更多的創新技術整合與應用。 SDG 17.16



永續發展

01

永續 發展

聚焦 價值服務 導向



2023 年永續發展亮點：

- » 永續資訊透明揭露, 2023 年度 9 月首次發行 ESG 永續報告書。
- » 官網設立專區公告相關 ESG 企業永續發展執行活動成果。
- » 內部自行完成 2022 年度溫室氣體盤查, 及首本溫室氣體盤查報告書。
- » 年度召開 5 場 ESG 永續發展推動小組例會。
- » 參與 17 家客戶之供應商 ESG 調查問卷與 4 家盡職調查, 包含環境、社會、治理、人權及資訊安全等議題評估回應。

01



企業永續經營

永續治理架構

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，經由每季會議及依議題而設的任務小組分組推動。

2023 年度召開 5 場 ESG 永續發展推動小組例會，各任務編組依推動負責項目：永續環境、公司治理、社會責任、營運持續等 ESG 永續事務推動執行情形討論，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。

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，董事會須評判這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。



• 公司規章及相關制度 > 企業永續發展實務守則

永續發展推動小組

大世科推動ESG專案組織架構



▼ 永續發展推動小組 任務屬性分工

永續發展推動小組	推動事項
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
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
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

願景與使命

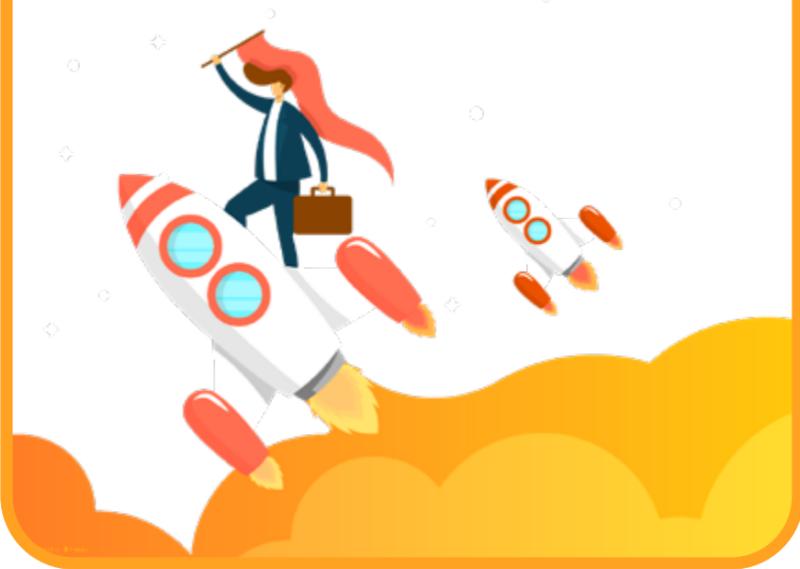
願景

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數位轉型、增進營運效能及決策分析；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。

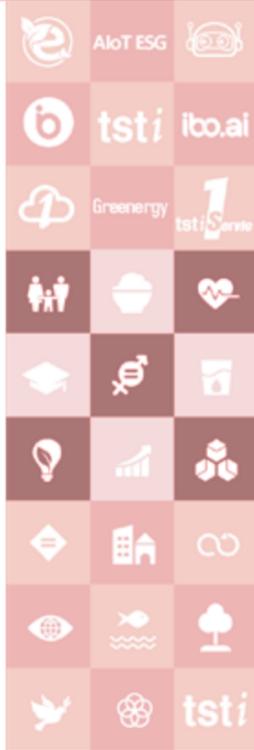
我們期許運用同理心與系統化的全局思維，了解客戶痛點與需求，並與客戶建立長期、穩固的關係。無論從前置的系統規劃、顧問服務到中期的系統建置上線、教育訓練，到後期的定期維護與擴充服務、0800 線上客服等皆然。

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。



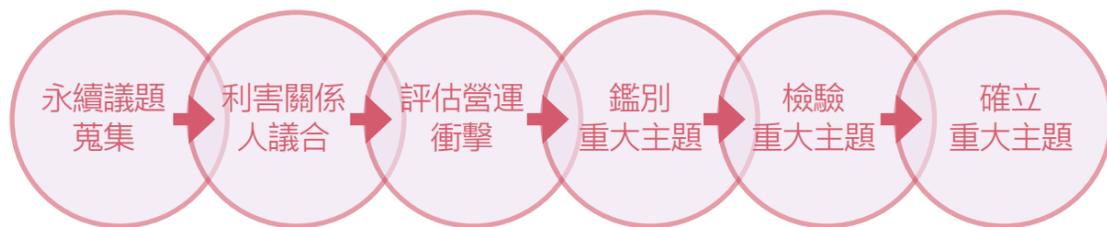
重大性分析與利害關係人溝通

GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

重大主題分析流程

永續議題蒐集	<ul style="list-style-type: none"> 參考國際政策趨勢、各類國際準則、全球倡議議題及同產業關注等層面，進行蒐集與大世科營運活動相關之治理、環境與社會等永續議題。
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> 共計鑑別出 6 大利害關係人。 藉由平時工作執行中與各類利害關係人接觸，及各種多元管道的積極溝通來聆聽意見。 聚焦議題涵蓋：經營治理面向 7 個、環境面向 9 個、社會面向 16 個、資訊服務面向 4 個，總計 36 項，並透過《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》進行關注度調查。
評估營運衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 由大世科進行衝擊評估，邀請高階主管填寫《重大主題問卷調查》，針對《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》36 項永續議題，評估其發生衝擊的可能性及嚴重性。
鑑別重大主題	<ul style="list-style-type: none"> 彙整利害關係人之關注議題 (96 份有效問卷) 及高階主管《重大主題問卷調查》(16 份有效問卷) 所蒐集之結果，依正負衝擊其量化數值進行排序後，鑑別出重大主題送永續發展推動小組進行討論。
檢驗重大主題	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年 12 月於 ESG 永續發展組織例會，經各權責單位主管共同檢視所鑑別之重大主題的合適性及包容性，與公司治理主管及總經理一同確認當年度重大主題。
確立重大主題	<ul style="list-style-type: none"> 大世科 2023 年所鑑別出之 9 項重大主題，呈報董事長核准確立。

▼重大主題分析流程



溝通管道

GRI 2-25 GRI 2-26

大世科提供利害關係人之溝通管道，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@etatung.com
員工	人資主管 張先生	分機: 5736	employee@etatung.com
供應商 / 原廠	採購主管 楊先生	分機: 5648	audit@etatung.com
客戶 / 媒體 / 社會大眾 / 地方居民及團體	業務主管 張小姐	分機: 4653	marketing@etatung.com



▼溝通管道與窗口



▼利害關係人關切主題問卷

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; 最終彙整經營治理面向 7 個、環境面向 9 個、社會面向 16 個、資訊服務面向 4 個, 總計 36 項永續議題, 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

面向	經營治理面向 (G) Governance	環境面向 (E) Environment	社會面向 (S) Society	資訊服務面向 Information Service
議題	1.1 經營績效 1.2 市場地位 1.3 經濟間接衝擊 1.4 實務採購 1.5 反貪腐 1.6 反競爭行為 1.7 非財務資訊的揭露	2.1 原物料管理 2.2 綠色採購 2.3 能源管理 2.4 溫室氣體排放 2.5 水資源管理 2.6 廢水排放與廢棄物 2.7 環保產品的推廣與管理 2.8 供應商環境評估 2.9 環保法令遵循	3.1 勞資關係 3.2 職業健康與安全 3.3 訓練與教育 3.4 績效管理與職涯發展 3.5 結社自由與集體談判 3.6 保全實務 3.7 童工、強迫或強制勞動 3.8 不歧視、員工多元性與平等機會 3.9 原住民權利 3.10 人權評估 3.11 當地社區 3.12 公共政策 3.13 行銷與標示 3.14 客戶健康與安全 3.15 供應商社會評估 3.16 社會經濟法規遵循	4.1 資料 / 客戶隱私 4.2 資料安全 4.3 技術中斷風險管理 4.4 設備設施的環境足跡

▼溝通議題關注程度與衝擊程度, 詳見本報告書 第 14 頁的「重大主題鑑別及排序」



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。

永續推動小組將《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》分析結果於 ESG 永續發展組織例會中討論，並經彙整後呈報 2023 年 Q4 董事會，呈現出大世科與利害關係人 2023 年度的溝通及回應情形如下表。

▼利害關係人溝通情形

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	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。	經濟績效 反貪腐	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	<ul style="list-style-type: none"> 於 2023 年 6 月 15 日召開股東常會並出版年報。 於 2023 年 9 月 6 日受邀參加福邦證券所舉辦之國內法人說明會。 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。2023 年發布重大訊息共計有 26 則 (含股東常會公告)。 營收等財務資訊公告於公開資訊觀測站及公司網站。 	「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 / 客戶隱私 資料安全 溫室氣體排放 行銷與標示 人權評估	不定期 專人拜訪、客戶供應商稽核、電話聯繫、專屬信箱、客戶滿意度調查 (APP)	<ul style="list-style-type: none"> 本年度未發生任何資料洩漏事件。 回覆 17 家客戶之供應商 ESG 調查問卷與 4 家 ESG 盡職審查，包含環境、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 24 場實體研討會及攤位展示活動、10 場線上研討會、新聞稿 9 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次。 推動 ISO 14064 系統導入，並參考 SBTi 科學基礎減碳倡議。 	「永續發展」 「公司治理」 「永續夥伴」 「社會共好」
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 人權評估 訓練與教育 績效管理與職涯發展 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	<ul style="list-style-type: none"> 本年度無員工申訴案件。 年度召開 4 場勞資會議。 2023 共舉辦 494 堂訓練課程，參訓總人數 8,466 人次，總時數 18,219 小時。 2023 年非主管全時員工薪資較 2022 年成長 3.89%。 成功續證 ISO 45001，並參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動。 	「永續發展」 「公司治理」 「幸福職場」





永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



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	我們的回應	回應章節
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。	環保法令遵循 經營績效 公共政策	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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」
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。	供應商環境評估 供應商社會評估 資料安全	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	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲多項原廠肯定。 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。 164 家新進供應商完成「供應商承諾書 (清廉誠信經營)」，並回填回覆「供應商企業社會責任自評表」。 本年度首次執行「ESG 企業永續」查訪，書面調查 12 家及實地到訪 3 家，進行交流，確保雙方合作長久且互惠。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。	當地社區	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	<ul style="list-style-type: none"> 參與地方社區健康協會活動年度 2 場。 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。 於媒體平台不定期刊出廣宣資訊：本年度 24 場實體研討會及攤位展示活動、10 場線上研討會、新聞稿 9 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次。 	<ul style="list-style-type: none"> 「永續發展」 「社會共好」



重大主題鑑別及排序

GRI 3-1

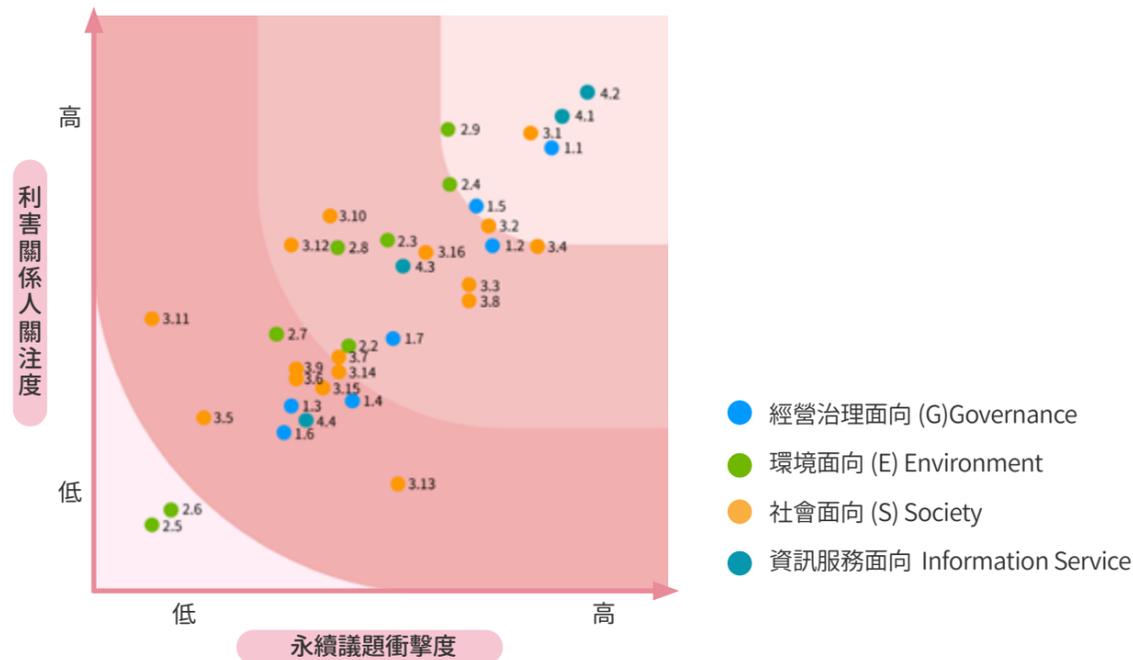
我們主要參考 GRI 準則、SASB 準則、全球倡議議題及同產業所關注議題，完成利害關係人議和後，彙整其關注議題 (96 份有效問卷)，及高階主管《重大主題問卷調查》(16 份有效問卷) 中調查之衝擊度 (正面 / 負面)，兩者所蒐集之結果，依其量化數值進行排序後送永續發展推動小組進行討論。

經 ESG 永續發展推動小組例會中，依供應鏈實務、產業現況及公司發展策進行探討，最終在會議討論後鑑別出 9 個重大主題。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。

最終，此 9 項重大主題經呈報董事長核准確立，依據此結果有效辨識、衡量評估、管控風險管理政策及具體之行動方案，以降低相關衝擊之影響，並調整大世科相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼溝通議題關注程度與衝擊程度

▼永續議題列表，詳見本報告書 第 11 頁的「永續議題蒐集」



2023 年重大主題變動情形

GRI 3-2

本公司 2023 年執行《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》之外，我們首次新增高階主管問卷《重大主題問卷調查》，針對《大世科企業永續利害關係人關切主題問卷》36 項永續議題，邀請各部門主管評估其發生的可能性及嚴重性，為篩選重大主題的考量依據。其中，在環境面隨著國內外政策及永續議題的趨勢，「溫室氣體排放」的討論度提高成為顯著的議題；社會面的部份，人才培育和績效管理是企業發展的關鍵要素，相關制度的建立與規劃，使得「績效管理與職涯發展」成為我們 2023 年度新增的重大主題之一。

▼ 2023 年重大主題差異情形

2022 年重大主題	2023 年重大主題	異動說明
1.1 經營績效	1.1 經營績效	無異動
1.5 反貪腐	1.5 反貪腐	無異動
2.3 能源管理		刪除
	2.4 溫室氣體排放	新增
2.9 環保法令遵循	2.9 環保法令遵循	無異動
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	新增
3.14 客戶健康與安全		刪除
4.1 資料 / 客戶隱私	4.1 資料 / 客戶隱私	無異動
4.2 資料安全	4.2 資料安全	無異動

重大主題列表

GRI 3-2

GRI 3-3

● 正面實際 ○ 正面潛在 ▲ 負面實際 △ 負面潛在

原廠 / 供應商 大世科 客戶

面向	重大主題	對大世科的意義	屬性	衝擊說明 (正面 / 負面)	對應 GRI 指標	連結之 SDGs	永續價值鏈衝擊			回應章節
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。	●	» 良好的經營概況與財務表現, 對於公司營運、環境面向、社會面向皆帶來正面影響。	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	反貪腐	» 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。 » 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	資料 / 客戶隱私	» 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。	GRI 418: 客戶隱私 2016	SDGs 8 SDGs 16	V	V	V	「永續發展」 「公司治理」
治理	資料安全	» 大世科為資訊服務業, 資料安全對我們具有重要的意義並影響深遠。	○ ▲	» 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。	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

● 正面實際 ○ 正面潛在 ▲ 負面實際 △ 負面潛在

原廠 / 供應商 大世科 客戶

面向	重大主題	對大世科的意義	屬性	衝擊說明 (正面 / 負面)	對應 GRI 指標	連結之 SDGs	永續價值鏈衝擊			回應章節
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。 » 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。	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	環保法令遵循	» 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。	● ▲	» 善盡我們應負義務, 維持公司良好的商譽, 與企業夥伴的合作有正面影響。 » 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。	自訂主題	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, 對勞資雙方權益帶來正面影響。	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, 打造快樂的工作與生活。 » 積極預防職業災害發生的負面衝擊。	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	績效管理與職涯發展	» 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。	▲	» 若無完善的績效與職涯制度, 將形成人才流失與公司營運的負面衝擊。	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

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-2 GRI 3-3 GRI 205

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2023 年度行動及措施	短期目標 2024	中、長期目標 2025~2030
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。	<ul style="list-style-type: none"> » 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2023 年全年度營業毛利率 22.19%, 較去年同期增加超過 3.99%; 營業利益較去年同期成長 9.20%。 2. 利害關係人關注議題溝通與永續發展報告。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續提升營收及獲利,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)。 	持續提升營收及獲利,每年以雙位數成長率為目標。
治理	反貪腐	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。	<ul style="list-style-type: none"> » 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2023 年共有國內外 8 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,2023 年各營運據點均未發現貪腐案件。 2. 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 誠信透明:召開至少二次法人說明會。 2. 每年對在職同仁及新進人員進行相關教育訓練與宣導。 	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

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2023 年度行動及措施	短期目標 2024	中、長期目標 2025~2030
治理	資料 / 客戶隱私	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 推廣使用 FoxitPDF 軟體，用以簽署和保護客戶往來機密文件。 完成「保護客戶資料的基本技巧」宣導。 2023 年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年持續安排同仁教育訓練進修，強化 ICT 服務品質及能量。 協助同仁取得多項國際專業證照。 	分析與評估各項風險，風險包含須注意的營運風險（法令要求、資安要求）及危害風險（個資事故）。
治理	資料安全	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。	<ul style="list-style-type: none"> 維持 ISO/ICE 27001 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。 制定應對資料安全事件的計畫，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。 	<ol style="list-style-type: none"> 2023 年 4 月持續通過 bsi 核發之 ISO 27001:2013 證書，同時取得 TAF 認證標章。 完成資安相關教育訓練 40 堂（含內外訓），共 506 人次完訓，累積 1,111 時數。 本年度累計完成 10,081 人次之資安宣導。 完成 2 次社交工程演練，不合格率為 1.1%。 執行 2 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 1,168 個。均已完成修復。修補率 100%。 製作文件安全等級之浮水印標章，以利電子文件資料分類標示明確，機敏資料獲得有效保護。 導入安全資訊與事件管理系統 - FortiSIEM。 完成三項核心應用系統之滲透測試，包括：ticc、OneService 及 BPMDM，中高等級以上風險漏洞均已完成修補。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年 4 月已取得 ISO/IEC 27001:2022 證書。 預計 2025 年通過 ISO/IEC 27701:2019 驗證。 制定「數位經濟相關產業個人資料檔案安全維護管理辦法」，發佈與實施。 持續利用 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。 	建立集團 SOC 監控中心。

重大主題管理方針

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2023 年度行動及措施	短期目標 2024	中、長期目標 2025~2030
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。	<ul style="list-style-type: none"> » 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 2022 年經董事長核准後發佈大世科《環境政策》。 完成溫室氣體內部查證訓練班 5 人。 2023 年推動內部溫室氣體盤查,並每季於董事會報告溫室氣體盤查進度,於 11 月完成 2022 年溫室氣體內部查證,產出首本溫室氣體報告書。 參考 SBTi 科學減碳之方法,制定公司 2030 年的節能減碳目標。 本年度完成 ESG 永續相關訓練課程及宣導,共 494 人次完訓,累積 759 時數。 	<ol style="list-style-type: none"> 導入溫室氣體盤查系統;預計 2024 年 Q3 通過 ISO 14064-1 查證。 執行追蹤環境目標之成效;響應相關環境倡議。 安排同仁參與母公司「溫室氣體內部查證班」。 ISO 14064-1 程序導入顧問輔導 9 次課程,包含 13 人受訓。 	<ol style="list-style-type: none"> 持續每年通過 ISO 14064-1 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 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 稽核員訓練。
	環境		環保法令 遵循	<ul style="list-style-type: none"> » 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。 » 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。 		
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。	<ul style="list-style-type: none"> » 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 本年度無員工申訴案件,維持良好勞資關係。 年度召開 4 場勞資會議。 	導入員工體驗管理平台,進行員工滿意度調查。	打造卓越幸福企業。

重大主題管理方針

面向	重大主題	政策或承諾	有效性追蹤機制	2023 年度行動及措施	短期目標 2024	中、長期目標 2025~2030
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 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。	<ul style="list-style-type: none"> 每年執行 ISO 45001 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 今年共補助 7 個運動社團，占所有社團數量之七成。 舉辦 2 場健康講座，參與人數達 92 人次；參與捐血、健康園遊會與疫苗注射活動共 4 個場次。 提供員工舒壓按摩服務；護理師提供 10 位同仁傷病關懷。 提供優於法規的健檢服務，年度補助新進同仁體檢 58 位，40 歲以上同仁 254 位。 	<ol style="list-style-type: none"> 推動員工參與健康促進活動。 舉辦兩場健康安全講座。 執行健康檢查，預計實施達成率 90%。 支持同仁進修及取得「乙級職業安全衛生管理員」證照。 2024 年將進行安全講座，目標 0 件職災。 	<p>安排同仁進修「甲級職業安全衛生管理員」課程。</p>
社會	績效管理與職涯發展	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。	<ul style="list-style-type: none"> 評核機制：工作計畫與績效目標考核。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 持續發展員工職能，開設管理與專業職能課程，如菁英人才管理工作坊、顧問式銷售專班、Design Thinking 工作坊、服務軟實力課程，同時獲政府補助年度開課達 55 堂。 舉辦 494 堂訓練課程，參訓人次達 8,466，總時數 18,219 小時。 2023 年非主管全時員工薪資較 2022 年成長 3.89%；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 2023 年毛利成長達 109%。 成功續證 ISO 45001，並參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動。 	<ol style="list-style-type: none"> 績效評量機制與流程 e 化。 發展專業職能與管理職能課程與工作坊，提升員工職能。 爭取政府補助款，金額達 100 萬以上。 加入「TALENT , in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」簽署。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 持續保持 ISO 45001 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

02

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。



2023 年公司治理亮點：

- » 2023 資訊月沈柏延董事長獲「傑出資訊人才獎」Outstanding ICT Elite Award 肯定。
- » 游明德協理獲經理人月刊 2023 年「100MVP 經理人」肯定。
- » 全年度營業毛利率 22.19%，較去年同期增加超過 3.99%；營業利益較去年同期成長 9.20%。
- » 召開股東常會、出版年報、法人說明會；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。
- » 法遵治理與修訂頒布政策。
- » 完成 ISO 20000 及 ISO 27001 續證。

公司
治理

務實
法遵永續
成長

公司組織與治理

公司介紹

GRI 2-1

tsti 大同世界科技股份有限公司

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)。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《112 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;2023 年資本額為新臺幣 8.856 億元,合併營收達 41.80 億元。



群輝商務科技股份有限公司

群輝商務科技股份有限公司 (簡稱:群輝),原為西元 2008 年 7 月成立之群輝康健股份有限公司,2013 年初分割出醫護部門並出售及減資,更名為群輝商務科技股份有限公司。目前是 Zebra 斑馬臺灣總代理、Lenovo 聯想代理商、NVIDIA 代理商以及 Dell 戴爾黃金合作夥伴。為提供客戶與時俱進緊密貼近客戶的需求,不斷強化在代理銷售國際知名科技品牌產品業務,持續引進新產品,尋求與軟、硬體及服務增加代理產品之廣度與深度,並投入開發微型服務,以及電子商務平台 BiNGLE,使客戶獲得最有價值的產品及服務。



協志聯合科技股份有限公司

協志聯合科技股份有限公司 (簡稱:協志科),大世科於 2015 年 6 月取得其股權。協志科以 ISP(Internet Service Provider, 網際網路服務供應商)及 IDC(Internet Data Center, 網際網路數據中心)維運服務為基礎,拓展網頁開發、資安攻防實戰演練課程、增銷特權帳號資安產品並開發增加資安產品線,朝服務與軟體整合為發展重點。大世科藉此投資強化自主網路服務技術核心能力,迎向雲服務與智能科技趨勢,結合網路商務服務、企業雲服務及產品的產業鏈與原有網路服務技術的整合,推出結合行動商務與智能應用整合的雲服務,以符合客戶需求並協助企業發揮最大的營運效益。



大世科技 (上海) 有限公司

大世科技上海有限公司 (簡稱:大世科技上海),於 2012 年 12 月成立,提供台商客戶提供 IT 基礎設施整合建置服務。



• 詳見附錄 第 98 頁的「營運據點」

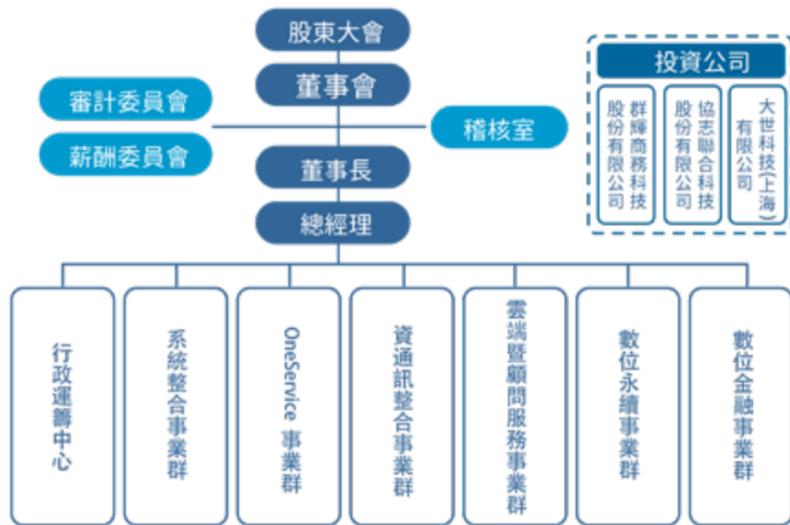


永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



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。



• 董事會



• 公開資訊觀測站

多元化的董事會

- GRI 2-9
- GRI 2-10
- GRI 2-16
- GRI 405-1

9 位董事成員

33.3% 獨立董事

33.3% 女性董事

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

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%,其中未有兼任公司經理人之董事;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,第 9 屆女性董事比率達 33.3%。

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。

本公司各個董事成員應具備之多元化專業背景,每位成員由於學經歷極豐富,故皆具備執行決策時所需之相關專業知識與技能。也因此,本公司之董事除了在自身專業背景上有極具深度之專業能力外,於其他專業知識與技能上亦輔有廣泛的知識與能力之廣度。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」。

▼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	專業背景
董事長	大同(股)公司法人代表人:吳振隆	2024.06.06	男	61-70	多元化專業背景 學經歷極豐富 專業知識與技能 廣泛知識與能力廣度
董事	大同(股)公司法人代表人:賴冠伶	2024.05.28	女	51-60	
董事	大同(股)公司法人代表人:姒元忠	2024.05.28	男	61-70	
董事	大同(股)公司法人代表人:盧嫻君	2024.07.12	女	31-40	
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	
董事	泰生海洋開發(股)公司法人代表人:楊士弘	2024.05.28	男	31-40	
獨立董事	葉黃杞	2024.05.28	男	61-70	
獨立董事	施懿宸	2024.05.28	男	41-50	
獨立董事	戴溶瑩	2024.05.28	女	31-40	

註:盧嫻君董事為 2024.07.12 法人董事改派之代表人。

第 8 屆董事會

有關本報告書，揭露第 8 屆董事會於報導年度 (2023 年) 之資訊。第 8 屆由 9 位董事組成，包含 3 位獨立董事，占比 33.3%，年齡分布於 31-80 歲，董事成員中有 2 名女性董事，占比 22.2%。每位董事在各領域均有不同專長，例如經營管理、會計財務分析、相關的產業知識及法律等能力，並持續參與公司治理相關進修課程年度共計 78 小時，使董事會功能更為完善，以提升公司競爭力。

大世科於 2021 年 3 月 17 日及 4 月 19 日董事會通過提名董事 (含獨立董事) 候選人，並於 4 月 9 日至 4 月 19 日受理股東提名，5 月 5 日經董事會審查董事候選人，董事候選人沈柏延、鍾依文、何春盛、林清祥、張淑梅、葉姿伶、陳定國、劉忠賢、謝宏波、許懿尹，皆具備豐富的學經歷、專業知識與技能、營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、領導及決策等能力，8 月 19 日召開股東會並完成改選董事，並於當天臨時董事會經董事們推選由沈柏延擔任董事長。

本屆任期間，因獨立董事辭任，故 2022 年 3 月 3 日董事會提獨立董事補選，4 月 8 日至 4 月 18 日受理股東提名，於 5 月 5 日經董事會審查獨立董事候選人楊映煌、葉黃杞、蔡茂寅，具備豐富的學經歷、多元化專業知識與技能、經營管理、領導及決策等能力列入獨立董事候選人名單，並於 6 月 15 日召開股東會並完成改選獨立董事。

▼大世科第 8 屆董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	專業背景	原定任職期間	報導期間內董事會議出席次數 / 召開次數
董事長	大同 (股) 公司法人代表人: 沈柏延	男	61-70	營運管理 / 資訊服務	2021.08.19-2024.8.19	7/7
董事	大同 (股) 公司法人代表人: 黃文宏	男	51-60	營運管理 / 資訊服務	2022.09.13-2024.8.19	7/7
董事	大同 (股) 公司法人代表人: 盧佩君	女	31-40	法律 / 公司治理	2022.02.08-2024.8.19	7/7
董事	大同 (股) 公司法人代表人: 趙子豪	男	51-60	資訊	2023.06.29-2024.8.19	4/4
董事	大同 (股) 公司法人代表人: 許秋嬋	女	51-60	財務會計 / 法律	2022.02.08-2024.8.19	7/7
董事	雙瓶科技投資顧問有限公司法人代表人: 曾冠智	男	41-50	營運管理	2021.08.30-2024.8.19	5/7
獨立董事	葉黃杞	男	61-70	營運管理 / 財務會計	2022.06.15-2024.8.19	7/7
獨立董事	楊映煌	男	71-80	營運管理	2022.06.15-2024.8.19	7/7
獨立董事	蔡茂寅	男	61-70	法律	2022.06.15-2024.8.19	7/7

註: 有關董事會成員目前兼任本公司及其他公司之職務，請參閱年報「公司治理報告>董事及獨立董事」。



• 年報

重大事件溝通

GRI 2-16

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 2023 年共計召開 7 次董事會議，年度全體董事平均出席率達 96.8%，有關重大事件如下表，及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」。

▼ ESG 相關之重大事件溝通

日期	溝通議題
2023/03/07	訂定本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃
2023/05/05	本公司及子公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告
2023/08/08	本公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告
2023/11/07	本公司溫室氣體資訊盤查及查證進度報告、上市櫃公司永續發展行動方案報告、訂定本公司「董事會成員及重要管理階層之接班規劃」案、訂定本公司「風險管理政策與程序」案
2023/12/20	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

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」。



• 公司治理



• 董事會重大決議



• 風險管理政策與程序



• 公開資訊觀測站

董事會成員進修情形

GRI 2-17

董事會成員持續針對公司治理、風險管理、AI 應用、數位轉型、環境趨勢等 ESG 面向進修。2023 年高階主管個別進修情形，請參閱年報「公司治理報告>董事進修情」。

進修人次總計 25 人次

進修總時數共 78 小時

▼ 2023 年大世科董事會成員進修情形

職稱	姓名	進修課程	總時數
董事長	沈柏延	公司治理 3.0「永續報告書」實務解析 數位轉型下的營業秘密風險與管理	6
董事	黃文宏	AI 之應用、法律與稽核 2024 全球經濟展望與產業趨勢	6
董事	盧嫻君	全球淨零排放影響與 ESG 行動 如何正確理解公司治理評鑑指標 商業訴訟與爭端解決實務探討 以風險管理推動企業永續發展 - 上市上櫃公司風險管理實務守則	12
董事	趙子豪	企業財務報表舞弊與案例探討 數位轉型下的營業秘密風險與管理 AI 之應用、法律與稽核 碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易	12
董事	許秋嬋	公司董事暨監察人研習 - 企業韌性臺灣競爭力 上市櫃公司永續發展行動方案宣導會 智慧財產管理成為公司治理的新課題	12
董事	曾冠智	循環經濟效益與永續金融商機 碳會計財報你知	6
獨立董事	葉黃杞	董事會議怎麼議?上市櫃公司董事會議事運作常見缺失實務分享 董事(獨董)如何防雷?從財報不實案例辨識財務業務警訊 董事會查核舞弊警訊之尖端利器 - 企業內部調查及 E-Discovery 電子蒐證 董事會必備的財務報表解讀能力和案例解析	12
獨立董事	楊映煌	董事會必修的 ESG 永續發展行動方案與策略規劃 碳權、碳費(稅)、碳交易之發展趨勢及「氣候變遷因應法」之沿革暨適用	6
獨立董事	蔡茂寅	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會 傳承計畫啟動 - 員工獎酬計畫及股權傳承	6

稽核室

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。



• 審計委員會



• 薪資報酬委員會

功能性委員會

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。

審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。年度工作重點為審議季報、半年報、年度財報暨盈餘分派或虧損撥補案、修訂內部控制制度暨相關之政策與程序、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證、簽證會計師之委任、解任或報酬、重大投資評估管理及公司風險管理等。

依據《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》及本公司《審計委員會組織規程》，本委員會由本公司全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，且至少 1 人應具備會計或財務專長；本委員會委員（獨立董事）之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。委員均解任時，本公司應自事實發生之日起 60 日內，召開股東臨時會補選之。本公司審計委員會於 2024 年 5 月股東會改選，第 5 屆由 3 位獨立董事組成（葉黃杞、施懿宸、戴溶瑩），其中葉黃杞擔任召集人（主席），任期為 2024 年 5 月 28 日至 2027 年 5 月 27 日。

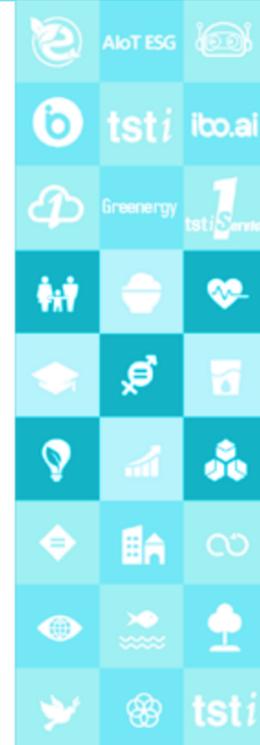
本次報導年度第 4 屆審計委員會，自 2022 年 6 月 15 日起由三位獨立董事組成（葉黃杞、楊映煌、蔡茂寅），其中葉黃杞擔任召集人（主席）；依前述規程第 7 條，本委員會每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議，於 2023 年度召開 5 次會議，委員出席率為 100%。詳細運作情形請見年報「公司治理報告>審計委員會運作情形」，或官網「投資人專區>公司治理>審計委員會」。

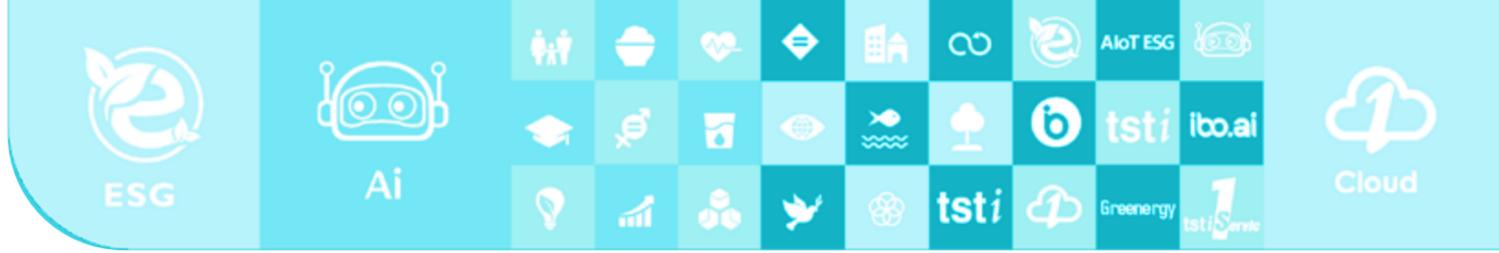
GRI 2-9 GRI 2-12

薪資報酬委員會

鑒於薪資報酬制度為公司治理及風險管理重要之一環，為強化公司治理，並健全本公司董事（含獨立董事）及經理人薪資報酬制度，爰依法於董事會下設薪資報酬委員會，並訂定本公司薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。大世科薪資報酬委員會主要職掌為：「訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構」，以及「定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬」。

依據《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》及本公司《薪資報酬委員會組織規程》，本委員會委員由董事會決議委任之，其人數不得少於 3 人。本委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體委員推舉獨立董事 1 人擔任召集人及會議主席。本委員會委員之任期與委任之董事會屆期相同。第 6 屆委員會於 2024 年 6 月由董事會委任，由二位獨立董事（葉黃杞、施懿宸），與一名外部專家李金龍組成，其中葉黃杞擔任召集人（主席），任期為 2024 年 6 月 20 日至 2027 年 5 月 27 日。報導年度之第 5 屆薪資報酬委員會，自 2022 年 6 月 15 日起由三位獨立董事組成（楊映煌、葉黃杞、蔡茂寅），其中楊映煌擔任召集人（主席）；依前述規程第 5 條，本委員會應至少每年召開二次，並得視需要隨時召開會議，2023 年度召開 3 次會議，委員出席率為 100%。詳細運作情形請見年報「公司治理報告>薪資報酬委員會成員資料及運作情形」，或官網「投資人專區>公司治理>薪資報酬委員會」。





董事及經理人之薪酬政策

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，及績效目標與結果，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	法人董事	獨立董事	高階經理人	說明
固定薪資		V	V	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			V	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			V	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	V	V		包括如董事變動酬勞及出席費等，促使董事及高階管理層與公司及股東利益一致。

董事會及功能性委員會績效評估

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。董事會績效評估將納入永續相關衝擊管理，規劃於 2024 年末設置永續發展委員會，更進一步深化企業永續治理文化。

▼績效評估之衡量項目

董事會績效評估內容之五個面向：

- 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。

董事成員自我或同儕績效評估內容之六個面向：

- 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。

功能性委員會績效評估內容之五個面向：

- 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。

GRI 2-19 GRI 2-20

本公司 2024 年審視 2023 年董事會、董事、功能性委員會的績效評鑑結果，於 2024 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。

▼2023 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	4.97	5	5	4.99

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。



誠信經營

GRI 205

依循大世科之《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，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實。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，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，主要掌理下列事項，定期（至少一年一次）向董事會報告：

- 一. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合合法制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二. 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，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三. 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。
- 四. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六. 協助董事會及管理階層查核及評估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。在上述機制的控管之下，2023 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。更多資訊請參考官網：「大世科 > 企業永續 > 誠信經營」。

2023 年針對反貪腐政策和程序進行的溝通及訓練

類別	溝通與訓練	項目	溝通參訓人數 / 供應商家數	人數 / 供應商家數	占比
董事會	溝通	誠信經營政策執行情形報告	9 人次	9 人	100%
		年度宣導「防範內線交易」	9 人次	9 人	100%
	訓練	參與反貪腐與誠信經營的相關訓練課程	8 人次	9 人	88.9%
全體員工	溝通	誠信合規宣導的線上閱讀與簽署	468 人次	608 人	77.1%
		誠信經營宣導	252 人次	608 人	41%
	訓練	防範內線交易宣導	53 人次	608 人	8%
供應商夥伴	溝通	簽署「供應商承諾書（清廉誠信經營）」	164 家	164 家	100%
		供應商年度宣導「企業永續發展宣導政策」	704 家	704 家	100%
		「ESG 企業永續」實地查訪	3 家	3 家	100%

註：

1. 報導年度之新引進供應商 164 家，全數完成簽署「供應商承諾書（清廉誠信經營）」；完成全部 704 家之供應商年度宣導，預計拜訪 3 家實地訪查亦 100% 完成。
2. 為提高宣導成效，有關全體員工反貪腐溝通及訓練，2024 年將設為必修課程。



誠信經營



誠信經營作業程序及行為指南



檢舉違法與不道德或不誠信行為案件處理辦法

不當利益之獎金索回政策

GRI 2-19

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。更多資訊請參閱《大世科誠信經營作業程序及行為指南》及《檢舉違法與不道德或不誠信行為案件處理辦法》。

法規遵循與教育訓練

GRI 2-27

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》，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、群輝、協志科與上海子公司，近三年 (2021-2023) 皆無任何懲處與繳納罰款之情事。

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，我們與母公司法務處密切合作，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。



▼公司在 2023 年 10 月啟動 AI 賦能計畫，透過自有的智能機器人 ibo.ai，打造行動辦公服務「One 事通」，即時回答同仁所有工作業務上的疑問，以及導引各項文件的索引，協助同仁更有效率的完成工作。

註：

1. 協志科於 2023 年 5 月收到移民署來函，認定其於 2009 年 (大世科投資前) 參與投標專案有違反政府採購法而需繳回押標金之情事，公司已依法先繳回押標金 90 萬，並提起行政訴訟以維護公司權益。因該案發生於本公司投資前，公司無從獲知及控制，已檢視公司之內部作業程序規範，公司未來不會有類似狀況發生。

利益迴避

GRI 2-11

GRI 2-15

2024 年第 9 屆新任董事長吳振隆兼任大同公司的副董事長，2023 年第 8 屆董事長沈柏延，同時兼任大同公司總經理，是為借重其專業能力發展公司，皆有遵守利益迴避原則。本公司訂定《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」。



• 年報



• 審計委員會信箱

▼大世科與子公司近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象	訓練總人次	訓練總時數
2021 年	誠信經營宣導 防範內線交易宣導	介紹公司誠信經營核心理念，宣導同仁在職場上守信、履行誠實經營職責。	全體同仁	213	250
2022 年		藉由新聞個案提醒全體同仁誠信經營的重要，宣導同仁職場守信、履行誠實經營職責。	全體同仁 新進同仁	518	417.5
2023 年		持續宣導誠信經營核心理念，讓老員工與新進同仁同樣職場上守信、履行誠實經營職責。	全體同仁 新進同仁	305	160

檢舉及建議管道

GRI 2-25

為提升運作之效率與效果，同時加強與公司員工、投資人及其他利害關係人之互動，於官網「公司治理」專區設置「審計委員會信箱」，提供員工及相關人員舉報任何不正當的從業行為，並作為利害關係人對於公司管理階層、審計委員會、董事及董事會之建言或申訴之管道。

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。大世科及子公司近三年 (2021-2023) 無任何誠信經營相關檢舉之情事。

業務範圍及經營績效

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，我司通過 ISO 20000 資訊服務管理系統稽核驗證、經濟部工業局技術服務機構服務能量「AI 類人工智慧服務機構」登錄；以及通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證。

2024 年研發計劃有「語言理解與生成系統提升計畫」及「智慧廁所 2.0- 環保、永續」。預計全年投入之研發費用為 79,187 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。

▼主要解決方案 (服務)

- » 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
- » 智慧醫療
- » tsti OneService 全面服務

▼主要產品 (服務)

- » 軟體 / 技術服務 / 教育訓練 / 工程
- » 伺服器 / 儲存設備
- » 個人電腦 / 週邊設備
- » 通信系統 / 網路 / 資安

• GRI 2-6



• 年報

▼主代理產品



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 2023 年合併營收為新臺幣 4,179,561 仟元，相關資訊可至「公開資訊觀測站」上查詢。

▼近 3 年財務表現註

(新臺幣仟元)

分類	項目	2021 年	2022 年	2023 年
營運財務表現	營業收入	4,271,883	4,346,640	4,179,561
	營業毛利	889,445	891,847	927,440
	營業損益	214,120	194,851	212,773
	本期淨利	178,279	178,463	188,136
分配經濟價值	員工福利費用	572,383	590,326	601,461
	現金股利	159,408	154,980	163,836
	所得稅費用	44,239	41,544	43,704
	社會投資 / 捐款	261	386	73
留存經濟價值		3,495,592	3,559,404	3,370,487

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 2021~2023 年大世科及子公司，上年度報告書揭露範圍僅涵蓋大世科個體。



• 公開資訊觀測站

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。



• 年報



• 公開資訊觀測站

大世科及子公司之稅務治理註 (幣別:新臺幣仟元)

項目	2021年	2022年	2023年
稅前淨利	222,518	220,007	231,840
所得稅費用	44,239	41,544	43,704
有效稅率	19.88%	18.88%	18.85%
稅務投資抵減申報項目	研究發展投抵	研究發展投抵	研究發展投抵
	未分配盈餘實質投資	未分配盈餘實質投資	未分配盈餘實質投資
	資安產品或服務投抵	資安產品或服務投抵	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 2021~2023 年大世科及子公司，上年度報告書揭露範圍僅涵蓋大世科個體。

政府補助

GRI 201-4

2023 大世科獲得國內政府 21,157 仟元之財務補助及稅務抵減。

大世科獲政府補助及稅務抵減情形 (幣別:新臺幣仟元)

項目	補助金額
經濟部工業局「水五金產品製造智慧升級與國際鏈結計畫」	16,852
勞動部勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」	1,201
臺北市政府產業發展局「節能燈具補助」	140
研發抵減	2,655
未分配盈餘抵減	219
資安投資抵減	90

註:有關「研發抵減、未分配盈餘抵減、資安投資抵減」,均為 2023 年申報金額,尚待政府核定。

持續營運及風險管理

GRI 2-23

風險管理組
隸屬於永續發展推動小組

權責
單位

2023 年 5 次例會

5

2023/12/20 董事會報告
風險管理之最高單位

24

風險管理政策

依本公司《風險管理政策與程序》辦理,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。



• 風險管理政策與程序



• 年報



• 大世科官網

風險管理組織與職責

GRI 2-13

本公司 2023 年 11 月 3 日經審計委員會通過《風險管理政策與程序》,2023 年 11 月 7 日經董事會通過後實施,並於 2023 年 12 月 20 日向董事會報告風險管理政策與程序運作情形。依風險管理政策與程序,負責執行風險管理之權責單位為永續發展推動小組下設「風險管理組」,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。2023 年度開 5 次例會,討論相關議題,於年末向董事會報告。相關執行情形,將於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並定期更新。有關本公司風險管理,詳情請參閱官網「公司規章及相關制度>風險管理政策與程序」。

智慧財產管理

本公司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。我們於 2023 年 10 月 6 日舉辦「認識智慧財產權及尊重與保護」宣導講座,讓全體同仁了解智財權的重要;並在 12 月 14 日辦理「智慧財產管理 - 公司治理新課題」,說明大世科的智財權管理辦法與作法,同時將此課程設為未來新進人員的必修學習課程之一。

▼大世科有效商標件數

年度	通過		申請中	
	本國商標	國外商標	本國商標	國外商標
2022	2	0	2	0
2023	1	0	2	0
累計	22	1	2	0

註:截至 2023 年 12 月,商標通過累計 23 件,申請中累計 2 件。

資訊安全與隱私保護

GRI 418-1

資訊安全與隱私保護管理的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 10,081 人次之資安宣導

10081

共 506 人次完成資安相關教育訓練，累積 1,111 時數

506

ISO/IEC 27001

27001

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：2023 年召開 4 次會議，並於 Q4 在董事會報告。

4

資訊安全政策

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。



個人資料保護與管理

大世科與子公司為依個人資料保護法規定保護公司內每位員工、往來客戶與協力廠及股東之資料，落實個資法第二十七條非公務機關保有個人資料檔案者，來訂定相關個人資料保護及管理機制之《個人資料保護管理辦法》。我們遵守個人資料保護相關之法令規定，以合理安全的方式與技術保護，於特定目的範圍內蒐集、處理及利用個人資料；亦設置聯絡窗口，提供當事人行使關於個人資料之權利或提出相關申訴與諮詢。此外，規畫緊急應變程序以處理個人資料被竊取、竄改、毀損、消滅等事故，如有委託蒐集、處理及利用個人資料時，妥善監督受託方。我們持續維運計畫，依相關法令及個資風險定期審閱修訂計畫，審核並發佈給予適用範圍內之相關成員，以確保個人資料檔案之安全。

▼ 近三年資通安全項目投入費用 (單位:新台幣仟元)

	2021 年	2022 年	2023 年
投入費用	1,358	2,043	3,035

註：本表投入費用之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，且 2023 年投入資源包含子公司。

▼ 近五年資安費用 (單位:新台幣仟元)

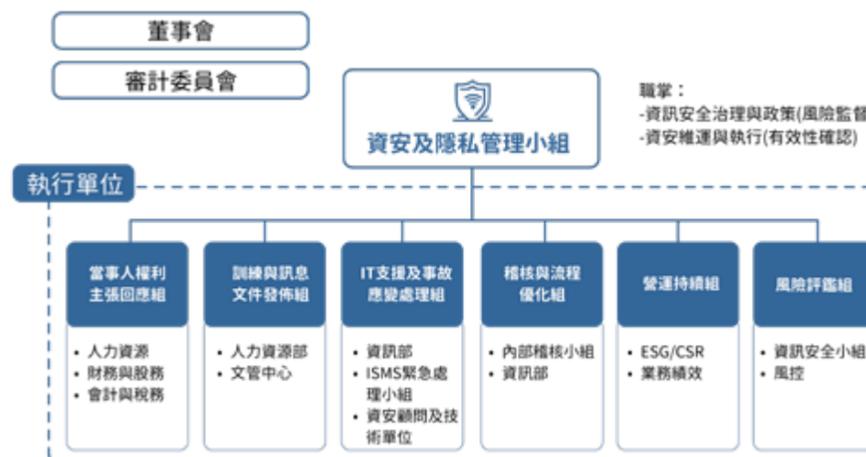


管理架構

本公司為因應各類資安威脅情事，於 2018 年正式導入 ISO 27001:2013 國際標準進行風險管理，透過 ISO 標準及國內資通安全管控指引提升資訊安全治理綜效。為致力降低營運風險機率與影響，達到提升資安治理成熟度之目標。2019 年 04 月成立「資訊安全推動委員會」，審視集團公司資訊安全管理政策，監督資安與隱私管理運作情形，以確保資訊安全及個資保護運作的有效性，並由「資訊安全推動委員會」指派之資安管理代表定期向董事會報告資安治理概況。2021 年 12 月將組織更名為「資安與隱私保護委員會」，顯示組織對於隱私權保護議題之重視，由董事長擔任主席，總經理擔任召集人，小組成員包含集團 BG 主管、稽核主管、ISMS 執行秘書及 PIMS 執行秘書共同組成；小組成員應定期檢視資訊安全政策適用性，關注資訊安全的持續改進階段，側重於對資訊安全管理體系進行監測和評估，確定問題和機會，並制定改善計畫。且為強調持續改進的重要性與追蹤保護措施的有效性，執行秘書定期與「資安與隱私保護委

員會」報告執行成效。2023 年為與董事會功能性委員會進行區別，經董事會報告後重新命名為「資安與隱私管理小組」。管理小組以下成立六個跨部門任務組別，用以落實公司資安治理與政策之執行，建構全方位的資安防護能力，讓資訊安全活動擴及集團內部各部門。2023 年召開 4 次工作例會，並於年末在董事會報告，藉此不斷提高資訊安全管理績效，達到資安與時俱進的目的。基於 ISO/IEC 27001:2022 新版發行(參考指引 ISO/IEC 27002:2022 已於 2022/02/15 轉換至新版)，ISO/IEC 27001:2013 版本標準將於三年緩衝期到期後自動失效。且新版標準可以幫助組織更全面地管理資訊安全風險，更好地應對新興的威脅和挑戰，故 2023 年下半年開始進行 ISO/IEC 27001:2022 升版相關作業，並於 2024 年 4 月通過第三方驗證，5 月取得新版證書。

▼大世科企業資訊安全組織架構



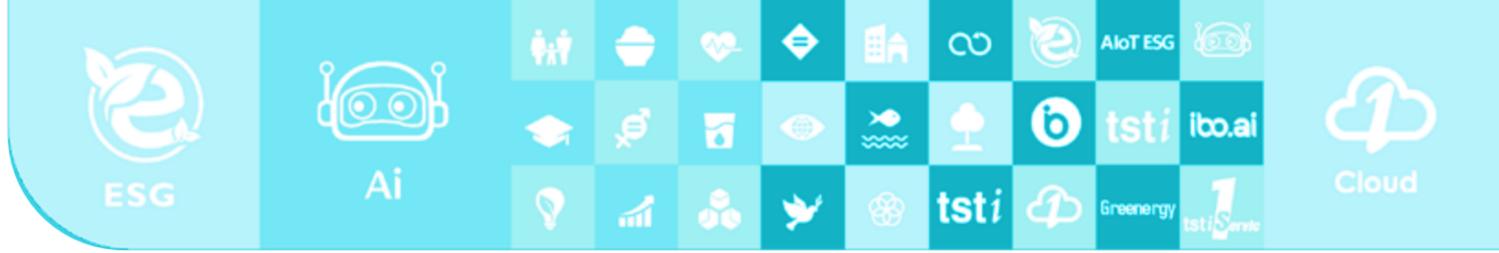
具體管理方案

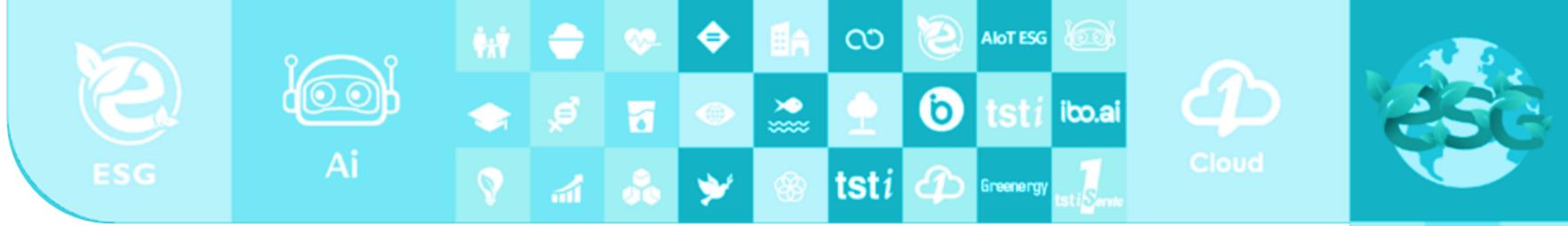


階段	工作重點	說明
規劃階段 (Plan)	資安風險管理	● 著重資安風險管理，建立完整的資訊安全管理制度 (Information Security Management System, ISMS)，持續通過國際資安管理系統驗證 (ISO/IEC 27001)，從系統面、技術面與程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求的高規格機密資訊服務。
執行階段 (Do)	多層資安防護	● 建構多層次資安防護機制，持續導入資安深縱防禦創新技術，將資安管控機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性。
檢核階段 (Check)	監控資安管理成效	● 積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。
行動階段 (Action)	檢討與持續改進	● 以檢討與持續改善為本，落實監督與稽核以確保資安規範持續有效，當員工違反相關規範及程序時，依據資安違規處理流程進行處置，並視違規情節進行人事處分 (包括員工當年度績效考核或採取必要的法律行動)，此外亦依據資安量測指標、內 / 外部稽核與成熟度評量結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善計畫，確保本公司重要機密資訊不外洩。

多層式資安防護

 <p>● 實體安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 硬體設備故障防範,包括定期檢視硬體狀態、備份重要資料,以及設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。
 <p>● 網路與系統安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 (Managed Detection and Response, 簡稱 MDR), 主動獵捕可疑威脅, 高效能自動資安風險偵查。 ● 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 (Zero Trust Architecture, 簡稱 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 (Multi-factor authentication, 縮寫為 MFA) 等措施。
 <p>● 雲端安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
 <p>● 應用程式安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行應用程式漏洞掃描和安全測試, 以確保應用程式不受已知漏洞的影響。重要系統須經弱點掃描或源碼檢核通過後才能上線。 ● 進行程式碼審查, 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。
 <p>● 供應鏈資訊安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 建構供應商資安保護自我檢核機制。 ● 定期傳達公司最新資安規定及注意事項。
 <p>● 資料安全保護技術強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
 <p>● 教育訓練與宣導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

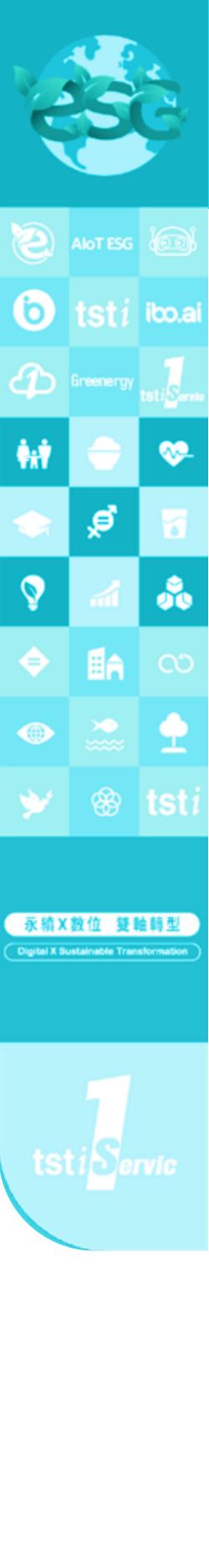
GRI 418-1

2023 年所發生之資安事件，絕大部分在用戶下載與瀏覽期間，已經被用戶端之端點防護軟體之系統所阻隔，無真實之落地攻擊，或是在深縱防禦下的安控機制受到保護，未達到內部啟動資安危機應變處

理機制之條件，也未達到法定通報主管機關之等級。在 2023 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。

▼資安風險因應措施行動

風險項目	風險因素	對公司之影響	因應措施
資訊安全	資訊安全風險係指可能影響整體企業組織之資產、流程以及作業環境之威脅。	持續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 資訊服務及資訊安全雙驗證資格，展現大世科在資訊安全與資訊服務系統上的專業服務品質。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。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守主管機關所發佈之「上市櫃公司資通安全指引」，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，有效落實公司政策之執行。 2. 2023 上半年持續通過 ISO/IEC 27001 第三方驗證，並取得臺灣授證機構 TAF 標章。 3. 配合 ISO/IEC 27001:2022 新版發行(參考指引 ISO/IEC 27002:2022 已於 2022/02/15 轉換至新版)，已於 2024 年 5 月順利取得新版驗證證書。 4. 定期執行資安與隱私保護活動項目，包含：定期會議、年度活動、教育訓練及資安風險預警等四大工作要點。其中每年 2 次的資安與隱私管理審查會議，向公司最高資安管理組織報告有關：1) 內 / 外部關注方議題及處理狀況、2) 因應風險及機會之行動、3) 活動執行之績效回饋等等，透過 PDCA 持續循環的動態過程，從而發現問題與制定解決問題所需要採取的行動。 5. 落實網路資安防護，持續弱點掃描及滲透測試分析；以情資分享平台為基礎，建構聯合防禦陣線；大世科資安通報系統，加入 TWCERT/CC 外部情資分享及資訊系統原廠之重大更新等資訊，以改善目前對於網路安全事件決策的能力，保障企業利益不被損害，提早掌握可能存在的資安事件風險與等級，並依重大事件擬定矯正措施以及持續追蹤改善。定期全公司弱點掃描，中風險等級(含)以上完成率 100%。重大資訊系統導入上線前應完成的弱點掃描及滲透測試也都有具體執行。 6. 社交工程演練未合格人員，以及員工個人違規事件，均納入強制研習名單加強資安教育訓練。 7. 考量提升員工生產力的同時亦應加強雲端應用安全，在雲端資安防護方面，透過 Microsoft Entra ID 控管機制來為員工、商務夥伴和廠商進行控管身分識別生命週期、控管存取生命週期、保護系統管理的特殊許可權存取，確保適當的人員能夠正確存取正確的資料，逐步落實零信任基礎。 8. 為確保組織運作正常，強化風險管理，除有效管理與維護特權帳號管理系統、文件保護與檔案管理系統之外，持續編列資安預算以鞏固資安防護能量，具體行動方案如下： <ol style="list-style-type: none"> a. 員工端點設備及行動裝置防護軟體升級為 Checkpoint Harmony Endpoint & Mobile，降低員工使用裝置和網際網路連線時可能面臨的錯綜複雜攻擊。達到整合組織整個基礎設施網路安全可見性之目的，包括端點、雲端基礎設施、行動裝置。 b. 持續使用奧義智慧科技的 CyCraft AI 技術，搭配端點安全系統 Xensor 與智慧戰情中心 CyCarrier，對企業端點進行全天候資安監測與惡意活動分析，透過系統高度部署彈性、告警準確低誤判、即時威脅獵捕等偵蒐特性，在「事中」和「事後」處理上發揮重大效益。 c. 使用 M365 Defender 進行電子郵件保護措施，對於阻止大規模垃圾郵件攻擊、阻止偽冒信件詐欺、保護惡意入侵及資料遭竊、阻止病毒程式爆發、合規性和內容過濾、強化帳戶安全，以及內部使用者行為分析等，可發揮重大保護功效。 d. 導入安全資訊和事件管理工具 FortiSIEM，透過 FortiGuard Labs 威脅情報專家全天候地分析最新威脅並快速建立緩解措施，以及結合最新 AI 驅動行為異常偵測功能，來抵禦已知及未知威脅。 9. 擬定資訊系統及資料備份上雲計劃，藉由此項計劃之實施，確保事故或災害發生時，企業在急難狀況下仍能保持組織持續運作，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。



幸福職場

03



2023 年幸福職場亮點：

- » 2023 年非主管全時員工薪資較 2022 年成長 3.89%；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 2023 年毛利成長達 109%。
- » 持續發展員工職能，訓練與教育，共舉辦 494 堂訓練課程，參訓達 8,466 人次，累計時數 18,219 小時，較 2022 年有顯著成長。
- » 推動工作計畫與績效目標考核新制，落實直屬主管 1 對 1 績效面談，推動職能發展規劃及職涯發展溝通。
- » ISO 45001 續證，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；參與康健雜誌 CHR 健康企業公民活動，並提供優於法規的健檢服務。

幸福 職場

多元 友善 幸福 職場

在 2023 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。



打造友善職場

健康促進

2023 年完成 ISO 45001 續證

45001

康健「健康企業公民許諾企業」
健康促進標章 (HPAA1100194)

CHR

2023 年健康支出總計約
新臺幣約 332 萬元。

332

資訊服務業是以人為核心的產業，員工的能力也是公司競爭力與差異化的來源。面對資通訊產業變化迅速的工作環境，公司意識到保障員工的身心健康是提升工作效率和員工福祉的關鍵。大世科榮獲健康職場認證「健康促進標章」(HPAA1100194，認證期間 20220101-20241231)，並於 2019 年起加入康健「健康企業公民許諾企業」。

公司十分重視同仁的身心健康，提供與大型醫院健檢中心合作優於法定標準的健康檢查，亦聘請專業的職業醫師和護理師，提供定期

的健康諮詢和關懷，給予同仁專業的諮商衛教；規劃母性保護措施，訂定《職場母性健康保護管理辦法》，包含孕期健康評估、設置專屬哺集乳室，讓同仁更能安心投入工作；並有專任護理師予員工體格及健康檢查關懷及分級照護，提供護理諮詢及緊急照護，以及健康管理師提供按摩服務；引入彈性工作安排，如遠程工作和彈性工時，以促進員工的工作與生活平衡。tsti 推廣零歧視、反霸凌、杜騷擾的工作文化，打造安全舒適的工作環境。

▼ 大世科及子公司 (臺灣地區) 協助員工之面向

健康管理		2023 年投入經費
管理系統	2023 年 ISO 45001 續證	164,955 元
健康關懷	職醫健康諮詢與友善空間設置 (醫護箱)	36,999 元
諮詢管道	公司團保人壽諮詢：員工團體保險 (含壽險、意外險、醫療險、癌症險)	110 萬元





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：2 人
- 護理師關懷追蹤 COVID-19 活動史、接觸者、確診者：105 人次
- 傷病關懷：10 人 (含 2023 交通意外事件 6 件、其他傷病 4 件)
- 2024 年將進行安全講座，目標 0 件職災。

項目	2023 年員工參與情形	2023 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)	226 人	8,530 元
健康管理師：提供員工舒壓按摩服務	736 人次	336,000 元
疫情營運韌性	共發 113 組快篩	16,950 元

健康檢查

- 知名醫院特約體檢及健檢服務。
- 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。
- 新進同仁體檢補助：補助 58 人 (本年度收到體檢報告 83 人，若非以本公司名義進行體檢者無補助，另持續催稽 23 人繳交報告)。
- 健康促進計畫：2023 年健檢實施達成率 87%，預計 2024 年實施達成率達 90%。

項目	2023 年員工參與情形	2023 年投入經費
職醫諮詢時間 (每三個月安排 3 小時)	8 位	36,000 元
新進同仁體檢補助	58 人	32,200 元
年度定期健檢	完成健檢 254 人 (範圍為 40 歲以上之同仁；40 歲以下同仁每兩年健檢一次)	680,750 元

健康促進

- 參與康健「健康企業公民承諾企業」。配合母公司鼓勵同仁參與捐血活動 10 人、施打流感疫苗 12 人。
- 社團活動：UBIKE 單車逍遙知性遊社、破風單車社、微電影社、桌遊社、慢跑社、羽球社、桌球社、新竹烹飪社、臺中羽球社、臺中桌球社、臺中電影欣賞社
- 2024 年預計舉行 4 場安全健康講座，預計邀請約 200 人次參加。

項目	2023 年員工參與情形	2023 年投入經費
健康講座	舉辦兩場安全健康講座，共約 100 人次參與	2,150 元
鼓勵成立運動相關社團 / 所有社團	共有 11 個社團，其中 7 個為運動相關社團	53,980 元
2023 年員工旅遊	舉辦 7 場，239 人參加	857,606 元

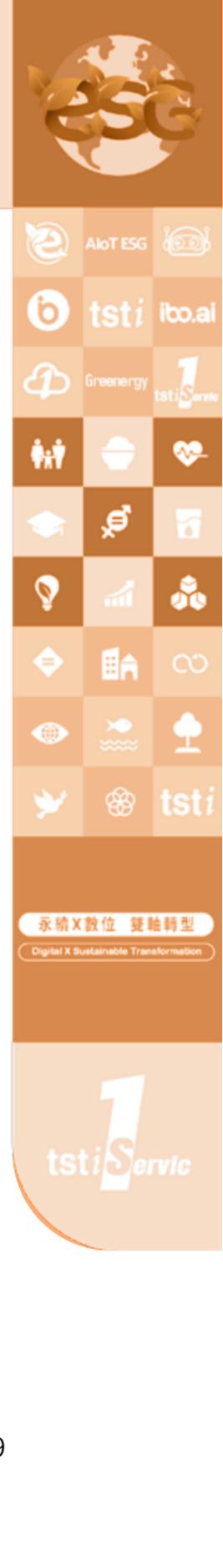
註：運動相關社團經費 53,980(其他社團經費 27,000 元)



▲ 慢跑社參與 2023 年舒跑杯



▲ 單車社北高 360 挑戰



人權風險管理指標與政策

• GRI 406-1 • GRI 408-1 • GRI 409-1

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。

我們已擬定執行職務遭受不法侵害預防管理計畫，並於官網公告《共創友善職場，杜絕職場暴力》聲明書。有關申訴事件調查程序，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。2023年，本公司、子公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。



員工權益

• GRI 2-23 • GRI 2-25 • GRI 2-30 • GRI 402-1

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，大大世科董事長於2019年12月18日核准發佈《人權政策》，及2023年12月28日公告《多元共融職場政策》。我們支持國際人權公約、保障職場人權、建構健康安全職場、支持結社自由、個資與資安保護、以核心職能回饋社會。

▼勞動權益相關措施說明

勞動權益	相關措施
管理評估機制	職安衛管理系統、《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》、《共創友善職場，杜絕職場暴力》聲明書
職場不法侵害／性騷擾／意見反應溝通管道	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
勞資協議	團體協約涵蓋所有的員工，2023年工會人數132人。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。
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。



▲公司規章及相關制度

- 人權政策
- 多元共融職場政策
- 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
- 共創友善職場，杜絕職場暴力

多元人才培育

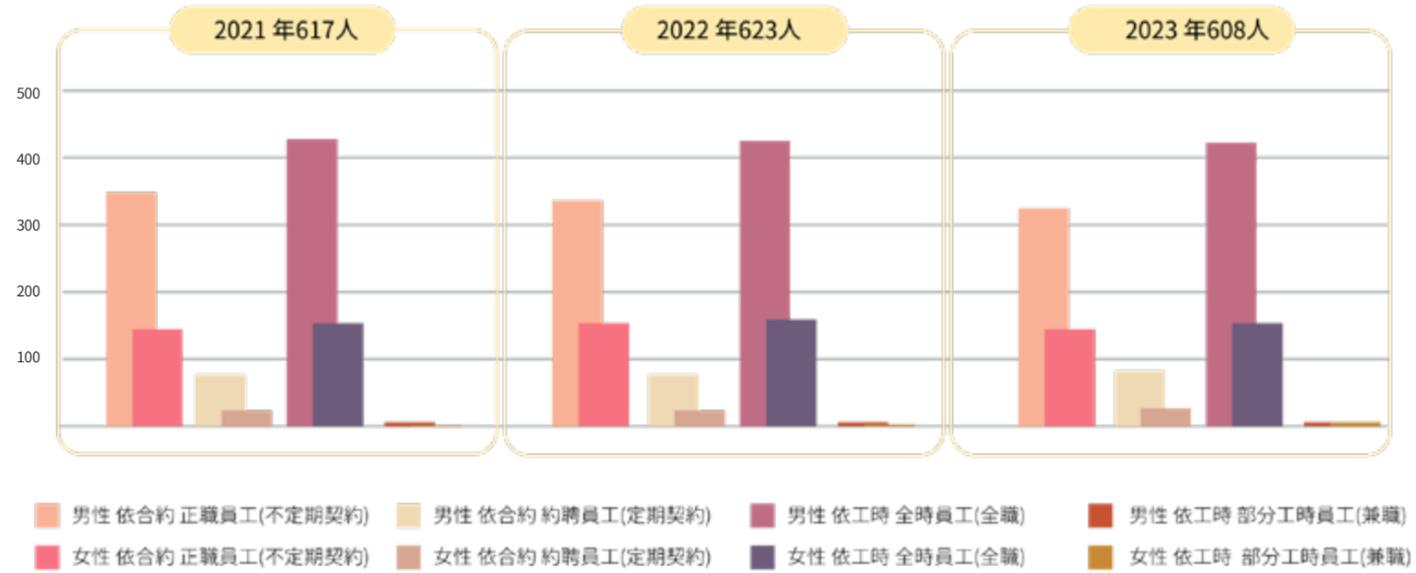
良好的工作條件與職涯發展

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,照顧我們的同仁,並鼓勵他們的個人成長。雖然 2023 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競爭力,也積極促進著 tsti 的多元共融。大世科及子公司於 2023 年底的員工總數為 608 人,與前一期人數差異約為 2%,未有顯著異動的情形。

依年度期末員工數據統計,女性員工比例為 30.8%,女性主管比例為 21.5%;50 歲以上中高齡工作者比例為 15.8%;並依循政府法規聘僱身心障礙者,共任用 5 位身心障礙員工,占員工總數 1%,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 人擔任總經理,期望達成跨國良好的工作合作與成長。



▲▼近 3 年全體工作者人數及統計 (以 2023 年 12 月 31 日當天的數值計算)

工作者類型	2021 年 617 人				2022 年 623 人				2023 年 608 人				
	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)	354	169	1	5	343	177	1	5	329	166	1	4
	約聘員工 (定期契約)	77	10	0	1	83	13	0	1	91	16	0	1
依工時	全時員工 (全職)	428	179	1	5	423	188	1	5	417	179	1	4
	部分工時員工 (兼職)	3	0	0	1	3	2	0	1	3	3	0	1

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:2023 年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 (共 57 位,男性 52 位、女性 5 位)。2021 至 2022 年非員工工作者數據無完整資料統計。
4. 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,因此與前一年度報告中數值有差異。

▼ 2023 年員工職務類別分布

職務類別\多元類別		性別		年齡			其他身分別			教育程度				
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍員工	身心障礙者	高中	專科	學士	碩士	博士
業務非管理職 (總計 62 位)	人數	24	38	15	39	8	0	0	0	0	12	40	10	0
	比例	38.7%	61.3%	24.2%	62.9%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%	64.5%	16.1%	0.0%
業務管理職 (總計 40 位)	人數	28	12	0	28	12	0	0	0	1	8	18	13	0
	比例	70.0%	30.0%	0.0%	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	20.0%	45.0%	32.5%	0.0%
技術研發非管理職 (總計 319 位)	人數	268	51	89	194	36	2	1	3	10	39	229	39	2
	比例	84.0%	16.0%	27.9%	60.8%	11.3%	0.6%	0.3%	0.9%	3.1%	12.2%	71.8%	12.2%	0.6%
技術研發管理職 (總計 77 位)	人數	70	7	1	62	14	0	0	0	1	11	53	12	0
	比例	90.9%	9.1%	1.3%	80.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	14.3%	68.8%	15.6%	0.0%
行政非管理職 (總計 92 位)	人數	23	69	12	62	18	0	0	2	5	16	63	8	0
	比例	25.0%	75.0%	13.0%	67.4%	19.6%	0.0%	0.0%	2.2%	5.4%	17.4%	68.5%	8.7%	0.0%
行政管理職 (總計 18 位)	人數	8	10	0	10	8	0	0	0	0	6	5	6	1
	比例	44.4%	55.6%	0.0%	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	27.8%	33.3%	5.6%
各多元類別人數		421	187	117	395	96	2	1	5	17	92	408	88	3
占全員工人數 (608 位) 比例		69.2%	30.8%	19.2%	65.0%	15.8%	0.3%	0.2%	0.8%	2.8%	15.1%	67.1%	14.5%	0.5%

註：其他類別與全體員工人數 (608 人) 佔比統計

1. 外國籍員工：在臺灣的外國籍員工 0.2% (馬來西亞籍華僑 1 位)；在中國上海子公司之當地員工 1%。
2. 海外員工：在中國上海子公司的 1 位臺灣員工 0.2%。
3. 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，因此與前一年度報告中數值有差異。



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 2023 年共聘用 106 位新進員工，其中男性同仁為 87 人、女性同仁為 19 人，其中最多人數為 31 至 50 歲區間之 67 人。

▼ 2023 年新進員工地區與年齡分布統計 (以 2023 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	中國上海 新進員工人數	中國上海 該年齡層總人數	百分比
30 歲以下	男性	31	66	47.0%	0	0	0%
	女性	5	35	14.3%	0	1	0%
31-50 歲	男性	55	288	19.1%	0	1	0%
	女性	12	123	9.8%	0	4	0%
51 歲以上	男性	1	66	1.5%	0	0	0%
	女性	2	24	8.3%	0	0	0%
各地區 新進人數與新進率		106	602	17.6%	0	6	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. 上海子公司 2023 年無新進人員。

離職與留任

GRI 401-1 GRI 404-2

2023 年度公司共有 137 名員工離職，其中男性占 107 名，女性占 30 名，整體離職率達到 22.5%。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。

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。

▼ 2023 年離職員工地區與年齡分布統計 (以 2023 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	中國上海 離職員工人數	中國上海 該年齡層總人數	百分比
30 歲以下	男性	39	66	59.1%	0	0	0%
	女性	8	35	22.9%	0	1	0%
31-50 歲	男性	57	288	19.8%	0	1	0%
	女性	17	123	13.8%	1	4	25.0%
51 歲以上	男性	11	66	16.7%	0	0	0%
	女性	4	24	16.7%	0	0	0%
各地區 離職人數與離職率		136	602	22.6%	1	6	16.7%

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 22.5% = 總離職員工人數 / 整體 2023 年 12 月 31 日員工總數 608 人。

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，從母公司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。2023 年度女性比男性基本薪資加薪酬為 0.96:1，2023 年度總薪酬最高之個人的職位為總經理，

*2023 年總薪酬最高之個人職務為總經理，2022 年總薪酬最高之個人職務為業務資深副總。

▼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 / 類別	2021 年	2022 年	2023 年
全體員工	96%	101%	96%
業務非管理職	91%	83%	92%
業務管理職	120%	92%	113%
技術研發非管理職	88%	91%	90%
技術研發管理職	116%	137%	104%
行政非管理職	100%	89%	90%
行政管理職	114%	119%	121%

註：

1. 本表為 2023 年領薪滿 12 個月女性及男平均薪資比率，計算方式： $(\text{女性基本薪資加薪酬} / \text{男性基本薪資加薪酬}) \times 100\%$
2. 本表數據以 2023 年 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 121%，是因女性主管年度薪資較高；行政非管理職比率為 90%，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. 上年度報告書中薪資比率之數據，揭露範圍僅大世科個體；本表 (2021-2023 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、兼職人員及大世科技 (上海) 公司，並依 GRI 準則重新計算揭露。

其與所有員工領薪滿 6 個月 (不含該名總薪酬最高者) 的薪資中位數比率為 7.8:1；2023 總薪酬最高之個人年度總薪酬增加百分比 32.7%*，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 2.2%。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」。



▲ 薪酬福利

▼近 3 年基層人員薪資水準

地區 / 年度	2021 年		2022 年		2023 年	
	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)					
	43,058	40,996	43,793	41,682	45,200	42,043
上海	基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資					
	1.79	1.71	1.73	1.65	1.71	1.59
上海	基層人員平均標準薪資 (單位:人民幣 / 元)					
	-	5,480	-	6,048	-	7,166
上海	基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資					
	-	2.09	-	2.34	-	2.66

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：2021 年 24,000 元；2022 年 25,250 元；2023 年 26,400 元。
4. 上海子公司當地最低薪資 (人民幣) 分別為：2021 年 2,590 元；2022 年 2,590 元；2023 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 (2021-2023 年) 數據範圍包含大世科及子公司，上年度報告書揭露範圍僅涵蓋大世科個體。



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
- 2023 年首次實施「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。
- 志工獎勵假：推動同仁參與公益活動給予志工假獎勵。



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，亦有台大醫院醫師駐診，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：

- 臺大家醫科醫師駐診及健康講座
- 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
- 疫情間 (2020-2023 年)，大世科共發放 3,300 片口罩、1,608 組快篩，及 18 組 PPE，投入總經費為 328,188 元。
- 自主開發健康 APP，讓同仁可以看到自己的健康檢查結果，主動約職醫進行健康諮詢。
- 此外，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。



▲體溫回報



▲公務車電子借用系統

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
- 久任績勤獎
- 部門聚會、專案慶功宴、春酒、年終尾牙、公司相關慶祝活動
- 2023 年下半年開發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。
- 2023 年歲末年終尾牙活動不僅帶來同仁歡樂，也凸顯了公司對於環境永續的承諾。今年，我們積極推動低碳排放政策，並在尾牙活動中以電動摩托車作為首獎，以此鼓勵員工參與環保行動。值得一提的是，中獎率近達 4 成左右，提升了員工參與的樂趣。另外，我們還引入了數位報到系統，以減少紙張使用量，進一步貫徹環保理念。在未來，我們將持續推動類似的環保措施，不斷提升公司的社會責任感和永續發展意識，希望能夠透過這樣的努力，為建立更美好的環境和社會盡一份力量。



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





福利制度

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：

- 員工教育訓練中心
- 哺集乳室、按摩室
- 員工福利社、員工餐廳、果汁吧、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



- 優化辦公室：為提供同仁更舒適的辦公環境，2023 年臺北總公司重新裝修及照明改善。



▲ 2024 年 1 月 12 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



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



福利制度

退休金制度

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擁有一個安穩的生活。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。

GRI 201-3 GRI 404-2



育嬰留停

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。

GRI 401-3

▼ 近三年育嬰留停人數統計

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度符合育嬰留停申請資格人數	9	3	6	5	7	0
當年度實際申請育嬰留停人數	5	1	0	4	2	0
育嬰留停申請率	55.5%	33.3%	0%	80%	28.6%	0
當年度育嬰留停預計復職人數	2	1	0	1	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數	2	1	0	1	1	0
育嬰留停復職率	100%	100%	0	100%	100%	0
前一年度申請育嬰留停實際復職人數	2	2	1	1	1	0
前一年度申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	1	1	0	1	0
育嬰留停留任率	50%	50%	100%	0%	100%	0

註：

1. 育嬰留停申請：以過去 3 年 (2021-2023) 曾申請育嬰補助之員工數估算 (皆含育嬰留停人數)。
2. 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。





完整人才發展體系

GRI 404-1 GRI 404-2

年度	總受訓人次	總受訓總時數 (小時)	平均受訓 (小時 / 人)	年度投入培訓經費 (元)	(勞動部發展署) 人才發展與培育核定經費 (元)
2023 年	8,466	18,219	29.97	4,388,395	1,200,559
2022 年	8,598	16,314	26.19	3,110,193	722,071
成長比例	(2%)	12%	14%	41.1%	67%

註:本表數據涵蓋大世科及子公司(群輝、協志科);2022年報告書中受訓情形之數據,揭露範圍僅大世科個體。

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。2023年度進行的494堂訓練課程,共計8,466人次,總時數18,219小時。

除了各項專業能力、技術的外訓外,內部更辦了多堂教育訓練:對技術工程師舉辦了四梯「服務軟實力」的課程,讓技術服務工程師提供更優質的服務,還有「如何以服務創造商機」讓服務單位也能为公司帶來收益;對軟體開發部門舉辦了「設計思考」課程,促進軟體開發人員更懂得如何先掌握客戶想要甚麼再進行開發;對行銷部門舉辦了「產品行銷與市場策略」讓負責跟各原廠接洽的行銷窗口也更懂市場,能協助業務的銷售;對新晉升的部門主管舉辦「菁英人才管理實務」以個案教學方式讓主管們在領導上更能得心應手。另外,誠信經營、資安與隱私管理、ESG永續策略、智財管理等,也都有進行課程推廣觀念。

基礎通識 **素養通識**

技術職能 **技術職能**

個人效能 **個人效能**

專業職能 **專業職能**

管理職能 **管理職能**



▼多元課程與 2023 年度同仁進修情形

課程類別	基礎通識類	技術職能類	個人效能類	專業職能類	管理職能類	合計
說明	為協助新進人員能更快地融入工作領域,當他們到職後三個月內,安排基礎通識課程,整段新人教育訓練課程包含教室課程與線上課程,內容有企業文化、組織介紹、規章制度...等,對於全體員工更有公司制度及職場須知相關的宣導課程。	針對軟體開發、硬體維護及系統整合能力,除了參與原廠 workshop 課程外,更內部實機經驗分享,小班教學,以確保服務能力的穩定。	為協同仁提升工作效率,維持組織的高績效,每年也規劃實用的個人效能課程,如專案管理課程、產業趨勢講座、M365 使用心得分享等。	以業務職能地圖為基本,邀請業務資深主管同仁分享工作上的技巧與成功經驗分享,可讓新進業務同仁更快產出工作績效。也邀請有經驗的業師傳授提升服務軟實力的心法。	為強化主管管理才能,根據不同階層與職務,規劃出多樣的管理職能課程,持續提升主管的領導能力,確保組織績效有效達成。內容有績效管理、問題分析與解決、談判與溝通技巧、當責,還有招募甄選面試技巧實務演練班,必備的財務與法律知識...等。	-
課程名稱	<ul style="list-style-type: none"> 年度展望會 誠信經營宣導 ESG 永續經營宣導 衣 Q 與服務價值 喝水的重要 志工服務攻略分享 資安與隱私宣導 緊急逃生演練 認識腸病毒 享瘦健康講座 防範內線交易宣導 銷售系統作業流程 績效作業改辦說明 法務講習 勞動人權宣導 	<ul style="list-style-type: none"> Avaya Solutione 各種安裝與設定 網路資安課程 實作 CSS + Bootstrap + jQuery 跨平台 ASP.NET Core MVC 網站開發框架 	<ul style="list-style-type: none"> Notion - 打造屬於自己的 All-In-One 管理系統 M365 服務導入與使用注意事項 M365 使用心得分享 - 線上課程 專題分享 - 先問為什麼 讓主管立刻說 Yes 的簡報技巧 	<ul style="list-style-type: none"> 公司所有解決方案的業務成功案例分享 前往備份專家之路的經驗分享 產品行銷與市場策略 關鍵簡報技巧 提升客戶體驗的服務溝通技巧 顧問式銷售技巧 衣 Q 與服務價值 業務職能課程 	<ul style="list-style-type: none"> 菁英主管培育課程 績效富翁由面談開始 - 複利思維 「恆久卓越的修煉」、「專業」導讀 360 度溝通力 高效時間管理 問題分析與解決 	494 堂訓練課程
參與人次	2,530	1,219	63	4,161	493	8,466
課程時數	3,413	6,196	220	6,902	1,488	18,219

▼ 2023 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
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
2023 年底實際員工總數	24	38	28	12	268	51	70	7	23	69	8	10	608
受訓時數	1,213	1,507	1,020	460	6,708	899	3,344	281	519	1,545	183	541	18,219
平均受訓的時數	50.54	39.66	36.43	38.33	25.03	17.63	47.77	40.14	22.57	22.39	22.88	54.1	29.97

註：1. 本表數據涵蓋大世科及子公司（群輝、協志科）。

2. 2022 年平均受訓的時數為 26.19 小時（員工 623 人年度，受訓總時數 16,314 小時），整年度投入培訓經費為 3,110,193 元。我們持續積極培育人才，2023 年相較於前一年度成長，平均受訓時數每人增加 3.78 小時，投入培訓經費增加約 127.8 萬元。

3. 業務非管理職女性樣本（38 人）比男性樣本（24 人）多近 6 成，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 54.1 小時較多，主因為有女性主管參與碩士在職專班。



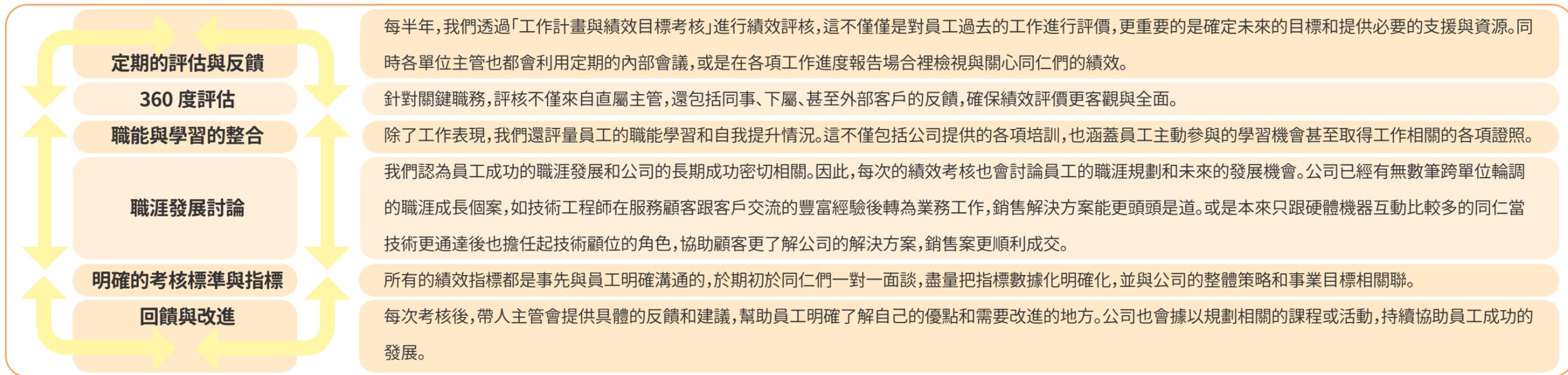
職涯發展績效

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，而差異化主要源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。



▼ 2023 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
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
2023 年底實際員工總數	24	38	28	12	268	51	70	7	23	69	8	10	608
定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	20	35	28	12	166	40	69	6	19	55	7	8	465
百分比	83.3%	92.1%	100%	100%	61.9%	78.4%	98.6%	85.7%	82.6%	79.7%	87.5%	80%	76.5%

註：

1. 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。
2. 2022 接受定期績效評量的員工數 466 人（不含新進及專案約聘人員），實際員工總數 623 人，百分比 74.8%。



安全衛生零職災

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

經董事長核准，本公司於 2020 年 7 月 30 日發佈《職安衛政策》，當年度成為臺灣首家通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準驗證之資通訊系統整合業者。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 ISO45001 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。

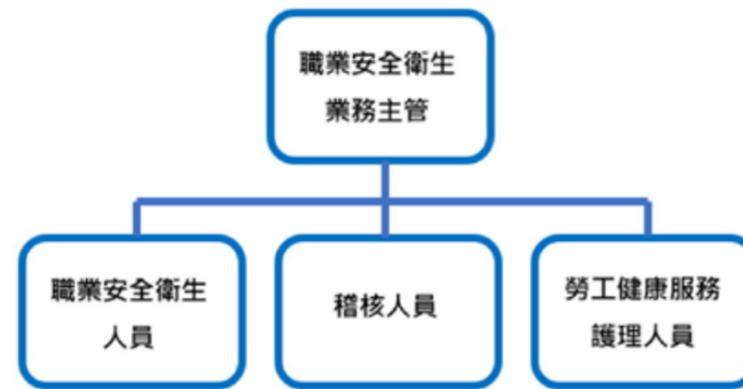
本公司為維護員工人身安全，為全體員工投保團體保險，定期安排免費員工健康檢查；2020 年 12 月成功導入 ISO 45001 驗證，由廠醫、職護及職安衛業務同仁針對員工需要，定期辦理各式健康管理活動、健康促進講座及工安消防檢查，以確保員工安全並強化安全意識，持續優化公司內外部職業安全，減少相關危害；公司設置哺集乳室，建立更親善的環境，讓產後女同仁方便哺育母乳，更能安心投入工作；2020 年起因應新冠肺炎疫情，為保護同仁健康、降低染疫風險，推行線上數位健康管理，體溫回報與追蹤、篩檢即時通報。參與並獲選為康健雜誌 CHR 健康企業公民，許諾持續推動知、動、食、輔四大構面的員工健康促進活動；及榮獲教育部體育署 2021 年度運動企業認證、2021 年國民健康署健康促進標章，落實企業社會責任，共同齊心營造健康職場，建立健康的支持性環境。2022 年持續落實並優化線上 APP 即時通報，2023 年完成 ISO45001 續證。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。

職業安全衛生組織

GRI 403-4

為保障員工及本公司承攬及再承攬人員之安全與健康，我們依照《職業安全衛生管理辦法》法規暨相關法令要求，訂定《安全衛生管理手冊》、《職安衛管理辦法》與《職業安全衛生管理計畫》等規章及程序，以 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，並設有職業安全衛生小組，成員總共 10 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 5 人，勞工代表比例大於三分之一。職業安全衛生小組的職責為達成安全管理目標，藉由規劃、實施、與評估及改善工作環境，提升管理水準。我們每季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。

▼職業安全衛生小組組織圖



- » 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
- » 連續三年 0 職災
- » 定期辦理各式健康管理活動
- » 健康促進講座
- » 工安消防檢查
- » 《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





職安教育訓練與防災演練

GRI 403-5

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」。

大世科於 2023 年 12 月成功續證 ISO 45001 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。

▼職安衛相關證照 / 證書取得情形

認證名稱	證照取得人數
甲種職業安全衛生業務主管	7
丙種職業安全衛生業務主管	2
一般勞工安全衛生教育訓練	17
急救人員安全衛生教育訓練	10
勞工健康服務護理人員	1
推高機安衛訓練	1

註：取得人數為累計至 2023 年的有效證照數。



▲ 2023 年 4 月 18 日倉庫緊急逃生演練



▲ 2023 年 10 月 17 日臺北總公司北設工大樓之消防演練

▼ 2023 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2023 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	51	153
	一般訓練	2023 年一般勞工安全衛生教育訓練	1	234	234
在職員工	特定訓練	緊急逃生演練	1	12	12
	總計		5 小時	297 人次	399 小時

註：承攬商自行完成訓練課程。

職安危害鑑別與風險控管

GRI 403-2 GRI 403-7

本公司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。

▼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)

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

承攬商安全衛生管理程序

大世科有建承攬商安全衛生管理制，以防止意外發生，確保公司內人員、資產及施工廠商之人員安全。公司內所委外承攬之作業包含：維修保養、裝修或擴建工程。承攬作業都須符合本公司訂定之《承攬商安全衛生管理程序》來執行施作。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」。

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，並依《安衛不符合事項矯正及預防措施管理程序》開「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。

危害通識管理程序

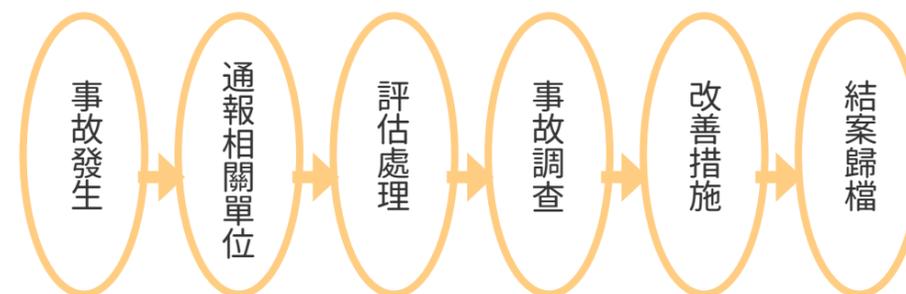
我們有訂定《危害通識管理程序》，確保公司符合危害性化學品標示及通識規則之要求，有效管理公司內部危害性化學品之儲存與使用，避免危害性化學品外溢時對員工與環境造成不良影響，並藉危害通識之活動喚起員工對潛在安衛危害之認識，以預防危害之發生。



職業事故應變處理

大世科有建一個有效之調查與處理制，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。

▼意外、事故通報及處理流程



職業傷害統計與分析

GRI 403-9

2023 年大世科及子公司員工總工時為 1,104,159 工時，連續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 6 件，無其他職業傷害紀錄，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 (通勤交通意外 6 件)

年度	2021 年	2022 年	2023 年
因失能傷害而損失工作日數	69	51	69
失能傷害頻率	5.47	7.09	5.43
失能傷害嚴重率	62	45	62
總合傷害指數	0.58	0.56	0.58

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 = $\sqrt{[(失能傷害頻率 \times 失能傷害嚴重率) \div 1,000]}$
5. 2021 至 2023 年因失能傷害而損失工作日數均為交通事故。
6. 2021 至 2022 年非員工數據無資料統計，2023 年非員工工作者亦無發生相關失能傷害情形。

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。同時，在必要時進行員工健康問題的追蹤與關懷。大世科及子公司近三年無因職業病造成之死亡，亦無可記錄職業病案件數。2023 年健康檢查執行結果為：254 人完成健檢，其中 143 人完成過負荷調查問券，經分析後低度風險人數 103 人，中度風險建議面談 3 人，其中 1 人完成職醫諮詢，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	2021 年	2022 年	2023 年
總健檢人數	194	416	254
低度風險人數	50	109	103
中度風險層級 1 人數	25	35	37
中度風險層級 2 人數	5	6	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. 2022 年健檢人數除 40 歲以上同仁外，包含每兩年一次健檢之 40 歲以下同仁。
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

04

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。



2023 年永續夥伴亮點:

- » 獲得商業夥伴各獎項共 25 個以上的肯定;
- » 數位發展部數位產業署「資訊服務機構」之資訊技術服務項目及軟體產品項目登錄;
- » 參與 17 家客戶之供應商 ESG 調查問卷;
- » ESG 實地訪查 3 家供應商,包含環境、社會及治理面向之議題納入供應商管理方針。
- » 以客戶體驗為核心,tsti OneService 卓越服務推動。年度 24 場實體研討會及攤位展示活動、10 場線上研討會、新聞稿 9 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次。

永續 夥伴

創造 永續夥伴 價值鏈

來自商業夥伴的肯定

GRI 2-6

來自上游 (供應商 / 原廠) 的肯定

- » 思科 SMB FY23 年度銷售之星
- » HPE FY23 卓越經銷夥伴獎、GreenLake 成長卓越獎、Aruba Networking 成長卓越獎、HPE FY22 Best Solution Partner、最佳授權服務商獎、最佳服務品質獎
- » HP FY23 商用通路電腦系統最佳貢獻獎
- » DELL Technologies FY23 年鈦金級合作夥伴
- » Check Point FY22 最佳新客戶開發夥伴獎項
- » Dell FY22 最佳成長經銷夥伴、最佳超融合經銷夥伴
- » Avaya FY22 Best Partner 獎肯定
- » Fortinet FY22 卓越績效獎肯定

原廠 / 供應商

大世科取得各大知名資訊、通訊、資安、網路品牌代理與授權，包括思科、HPE、HP、DELL、Avaya 等。

創造 ESG 永續價值鏈

技術創新應用服務、軟體應用服務、電腦系統與儲存產品、網路與資安產品
通訊與語音產品、解決方案：人工智慧、雲端服務、ACE 永續能源管理。

軟體、硬體、系統整合

大同世界科技股份有限公司

創造永續價值鏈



創造價值

卓越服務

來自下游 (企業客戶) 與第三方單位的肯定

- » FY23 中華開發金控集團給予年度優質服務獎肯定。
- » FY22 富邦金控、台新銀、元大金等客戶給予供應商永續評鑑績優廠商肯定。
- » TCCDA 臺灣客服中心發展協會頒發 FY23 CSEA 卓越客服大獎「最佳客服數位智能系統供應企業」。
- » ibo.ai 智慧對話服務機器人榮獲：第九屆「金漾獎前瞻技術」亞軍肯定、FY23 智慧城市創新應用「智慧交通獎」；FY22 ASOCIO 亞太資通訊科技應用獎「ESG 永續獎」。
- » CIO Taiwan 雜誌 FY23 Elite Vendor 供應商品牌調查「傑出服務商」肯定。
- » 台灣物聯網協會頒發 FY23「全球物聯網與智慧服務最佳典範金龍獎」。
- » GCCA 大中華區客戶中心聯盟 FY23 卓越客戶服務大獎「最佳供應商品質獎」。

客戶體驗

客戶遍及電信、金控、製造、媒體、流通、軍政及教育研究單位，為客戶提供優質產品與解決方案。

將 ESG、SGDs 精神融入供應商管理政策，並承諾：

環境 (E)：與供應商攜手推動低碳環境，促進企業低碳轉型，提升競爭力。

社會 (S)：與供應商共同強化職業安全衛生，實踐人權關懷。

治理 (G)：與供應商共同提升誠信治理，創造永續價值。

SGDs：建立多元夥伴關係，與供應商共同追求永續發展目標，協力促進永續願景。

客戶關係服務品質與責任

服務與品質政策

服務滿意

服務滿意

全員參與

全員參與

技術專業

技術專業

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。透過 ISO 20000、ISO 27001 及 ISO 45001 的驗證，以及數位發展部數位產業署和經濟部工業局的能量登錄，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。詳細資訊請見官網「關於我們>品質政策」。

大世科的專業經理人，於 2023 年榮獲資訊月「傑出資訊人才獎 (Outstanding ICT Elite Award 112) 表揚、及經理人月刊「100MVP 經理人」等肯定，超過百位以上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」。



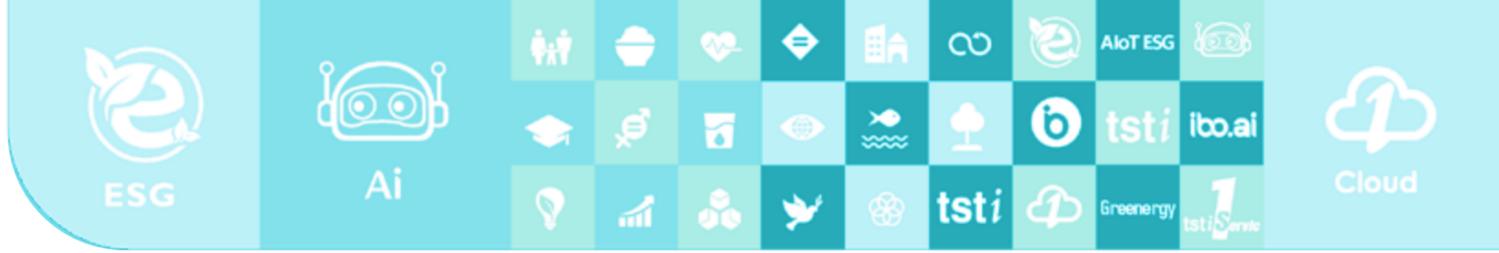
▲大世科黃文宏總經理 (右四) 與 tsti OneService 客服團隊
榮獲臺灣客服中心發展協會舉辦的 2023 CSEA 卓越客服大獎「最佳客服數位智能系統供應企業」獎項



品質政策



大事紀



服務品質認證

ISO 20000 資訊服務	ISO 27001 資訊安全	ISO 14064 溫室氣體盤查	ISO 45001 職業衛生安全	AS v3 AA1000 永續報告
--------------------------	--------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

- » 大世科：ISO 20000 資訊服務管理系統稽核驗證 _N44736181432 (2023 完成續證，~2026/08/31)
- » 大世科：ISO 27001 資訊安全管理系統驗證 _IS693086(~2027/06/12)
- » 協志科：ISO 27001 資訊安全管理系統驗證 IS693084(~2027/06/12)
- » 大世科：永續報告書 (2024 完成第三方查證確信)
- » 大世科：ISO 14064 溫室氣體排放查證 (公告於官網)
- » 大世科：ISO 45001 職業衛生安全管理系統驗證 _TW20/10671 (2020 臺灣系統整合業者首家通過，2023 底完成續證，~2026/12/16)

▼大世科 服務能量機構登錄情形

證書名稱	登錄類別	項目說明	登錄日期	有效期限
數位發展部數位產業署 (數位服務機構能量登錄證書)	資訊服務機構	資訊技術服務項目:建置開發服務—基礎設施建置服務	2023 年 11 月 1 日	2025 年 11 月 1 日
		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		
經濟部工業局 (技術服務機構服務能量機構登錄證書)	資訊安全服務機構	資訊安全服務項目:資訊安全或個人資料管理架構規劃與建置、資訊安全防護能力分析與評估、資訊安全營運管理服務	2022 年 8 月 15 日	2024 年 8 月 15 日
	人工智慧技術服務機構	資訊安全服務項目:網路傳輸安全防護服務、資訊系統安全防護服務、資料安全防護服務、物聯網安全防護服務		
		人工智慧行業應用能力服務項目:商業與生產力、智慧客服	2022 年 11 月 1 日	2024 年 11 月 1 日

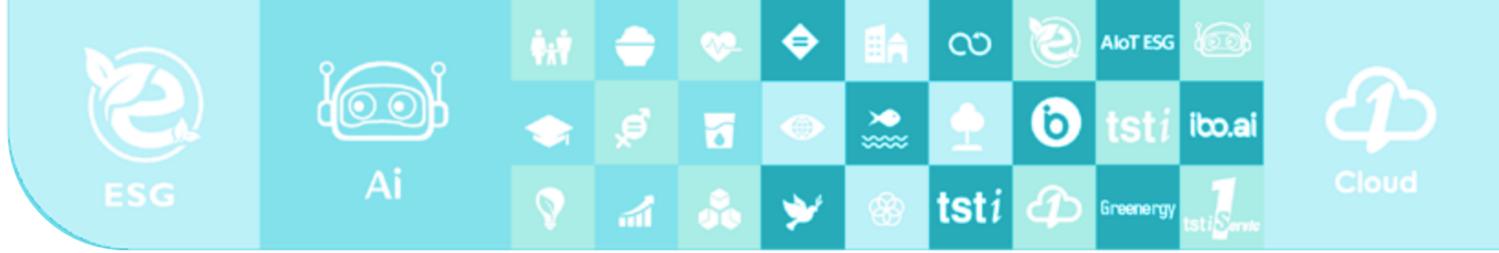
▼協志科 服務能量機構登錄情形

證書名稱	登錄類別	項目說明	登錄日期	有效期限
數位發展部數位產業署 (數位服務機構能量登錄證書)	資訊安全服務機構	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	2023 年 8 月 15 日	2025 年 8 月 15 日



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





卓越客戶體驗

提升服務滿意度為經營宗旨

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 2023 年度辦理 24 場實體研討會及攤位展示活動、10 場線上研討會、新聞稿 9 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。



▲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。

2023 年啟動 APP「One Service 行動客服」

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 淨推薦值調查。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 電子郵件的調查方式,回覆數量有顯著提升。2023 年 8 至 12 月 NPS 滿意度均值為 98.15,未來將持續邀請客戶提供意見,精進我們的服務品質。

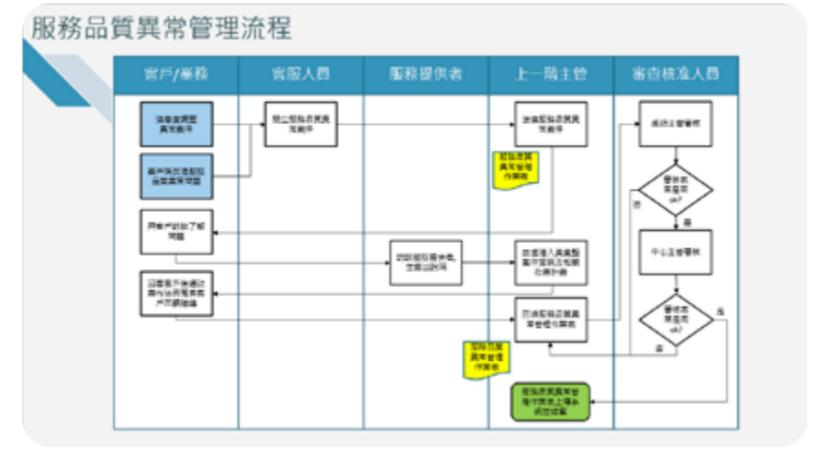
▼客戶滿意度調查

年度	2021 年	2022 年	2023 年
服務開立總筆數	36,102	48,808	52,115
完成滿意度較達數量	1,184	1,586	17,169

- 註:
1. 調查類別分為電腦及通訊,分別涵蓋:維修、裝機、定保。
 2. 2023 年回覆數量 17,169 筆,包含 APP(16,643 筆)及 Email (526 筆)的調查。

客戶服務品質管理流程

大世科通過 ISO/IEC 20000:2018 資通訊技術服務管理系統第三方驗證,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」,藉由服務提供者的訪談說明,以及「問題追蹤管制清單」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。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。



tsti 大世科 OneService

- 最堅強 服務量能**: 20 年 400+ 7
- 最全面 服務廣度**: AI-Edge 全方位 一站式
- 最完善 服務管理**: 11 告警-即時推播 永續 ISO 20000
- 最卓越 服務體驗**: 服務軟實力 客戶體驗



永續供應鏈

永續價值鏈政策

- 回覆客戶 (利害關係人關注議題)
- 17 份自評表
- 4 場的 ESG 盡職調查

17

- 供應商年度宣導 704 家

704

- 本年度引進新廠商 164 家
- 簽署「供應商承諾書 (清廉誠信經營)」
- 回覆「供應商企業社會責任自評表」

164

- 本年度首次執行「ESG 企業永續」查訪
- 書面調查 12 家 / 實地到訪 3 家
- 執行達成率 100%

100

大世科積極回應客戶的 ESG 需求，2023 年度我們參與 17 家 ESG 相關的自評表、也完成實體 4 場的 ESG 盡職調查，並參加客戶舉辦之 ESG 供應商大會，參考永續議題之倡議 (如 SBTi)。此外，為與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，確保供應商具備安全的工作環境並遵守 ESG 及 SDGs 的相關導引。我們發布「2023 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」。

▼大世科近三年的供應商情形

供應商 / 家數 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
引進新供應商家數	154	158	164
供應商總家數	788	820	704



• 供應商永續管理



• 2023 年度供應商企業社會責任宣導政策

▼2023 年度供應商企業社會責任宣導政策

2023年度供應商企業社會責任宣導政策

親愛的供應商您好：
感謝貴公司長期以來的協助與支持，大同世界科技暨子公司(群輝商前科技、協志聯合科技)在與各位共創佳績的同時，非常重視企業永續發展(ESG)與法規遵從，在此說明大世科相關的政策與規定，請各供應商了解與配合：

1. 供應商之勞動行為應符合國內及國際人權及勞動之法令、政策或規範。
2. 供應商所提供之商品或服務應遵從「貨運安全管理法」、「職業安全衛生法」等相關安全與環境保護之法規及國際原則。
3. 大世科員工或其關係人或其他人不得有向供應商要求或收取不正當利益之行為；供應商如發現上述情事請主動向本公司檢舉並提供相關證據。檢舉信箱為：audit@etatung.com
4. 供應商在與大世科的任何商業活動中，不得侵害任何第三人之營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權，並遵循個人資料保護法之法規。
5. 請勿主動或被動地向大世科集團員工承諾、提供任何不正當利益，或有其他任何損害大世科員工之行為，以促成雙方商業上之往來。
6. 與供應商交易應以採購員發出的正式採購單或公司雙方簽署的採購合同為有效，其他員工所做的口頭或各型式的採購承諾(含借貸轉訂單之承諾)等皆屬無效。

大世科集團本著誠信永續經營的精神，定期向供應商宣導上述政策，並將列入年度供應商評鑑項目，以期與供應商共同合作共盡社會責任，一起進步成長。新的一年，祝供應商夥伴們業績蒸蒸日上，萬事如意！

大同世界科技 敬上

tsti 大世科
www.etatung.com
Your Digital Transformation Partner
台北 02-2591-5266 桃園 03-422-0224 新竹 03-563-5515 台中 04-2471-3300 高雄 0800-066038
世傳 06-313-2066 高雄 07-225-1009 高雄 06-66038 國際傳真 0090-066038 國際傳真 0090-066038

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,另邀請新引進供應商簽署「供應商承諾書(清廉誠信經營)」包含清廉條款、資訊安全、環境保護、智慧財產權、個資保護及勞動人權應符合國內及國際人權勞動之法令、政策或規範等重要議題之條款;同時,亦規劃進行供應商之實地訪查,希望能透過交流,互相學習與成長。

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,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。詳情請見《供應商引進及管理辦法》。



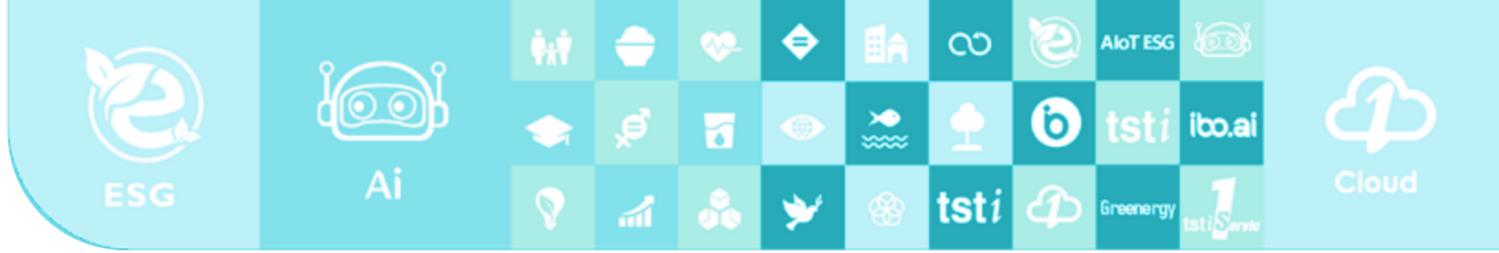
• 供應商引進及管理辦法



• 2023 年度供應商企業社會責任宣導政策

▼ 大世科供應商管理程序

管理程序	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」	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,邀請簽署清廉誠信經營承諾書,並回覆「供應商企業社會責任自評表」和佐證資料說明。
供應商定期評比	「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。 <ul style="list-style-type: none"> 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》	為確保供應商了解與共同落實品質管理、環境保護、企業社會責任等項目,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。



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



供應商夥伴評鑑與 ESG 查訪

供應商評鑑

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 12 家辦理評鑑，年度總評鑑家數 24 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下：

▼大世科近三年的供應商評鑑結果

年度 / 級別	2021 年	2022 年	2023 年
A 級	24	23	23
B 級	0	0	1
C 級	0	1	0
總數 (家數)	24	24	24

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」。2023 年首次執行「ESG 企業永續」實地查訪，藉此與供應商夥伴建立溝通管道，交流永續議題的實務操作，共同推動及落實永續發展之理念。2023 年度共有 12 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 3 家供應商，實際了解供應商在 SDGs 的發展與推動情形。

▼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
書面回覆「供應商 ESG 企業永續自評評鑑表」	12	20
實地查訪	3	5



▲ 2023 年 11 月 29 日至供應商公司之 ESG 查訪

環境永續

05

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。



2023 年環境永續亮點：

- » 受邀至客戶端供應商大會分享，並參考 SBTi 科學基礎減碳原則定出減碳目標，於 2030 年減碳達 20% 之減碳倡議。
- » 2023 年完成完成 2022 年度溫室氣體資訊自行盤查，產出第一本溫室氣體盤查報告書。
- » 評估 ISO14064-1 組織溫室氣體管理資訊盤查系統導入，預計 2024 年導入顧問輔導，並於 2024 年 Q3 通過驗證。
- » 本年度綠色採購成果採購金額達 1,621,838 元。
- » 2023 年導入公司之 ESG AIoT 戰情管理系統。
- » 年度辦公室節能減碳 (2 樓及 5 樓辦公區汰換節能 LED 燈板)。
- » 參與關燈一小時地球日、為淡水河做一件事等環境倡議活動。
- » 與原廠合作，提供企業客戶兼具環保及效能的商用電腦，以及 ESG AIoT 戰情管理系統、能源管理系統等 ESG 解決方案，幫助企業客戶因應永續淨零及低碳轉型。

環境 永續

氣候 環境永續 行動

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 2023 年執行之情形如下:

大世科 TCFD 架構

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，每季例會後亦向董事會報告氣候變遷與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。(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。 <ul style="list-style-type: none"> » 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 (2024 年)、中長期為 2025 年後。 » 揭露「氣候相關風險與機會鑑別表」。
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。 <ul style="list-style-type: none"> » 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》，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。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> » 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，並獲政府節能減碳補助約 14 萬元。→ 2024 年持續推動減排計畫。 » 綠色揭露：2023 年完成 2022 年度自行溫室氣體排放盤查，及完成公司首本依「ISO 14064-1:2018」標準之溫室氣體報告書。→ 預計 2024 年導入輔導，Q3 通過第三方驗證。 » 綠色採購：內容包含冷媒、紙張、建材、LED 燈、資訊設備等，2023 綠色採購金額達 1,621,838 元。→ 2024 年持續推動「tsti go(購) Green」方案，綠色採購金額達 200 萬以上。 » 綠色資收：推動廢棄物管理與資源回收，2023 年廢棄物與資源回收總量達 8,384 公斤。→ 2024 年起採用環保耗材推動循環經濟。 » 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」，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」。

GRI 201-2



治理
組織針對氣候相關風險與機會的治理

策略
氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理
組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

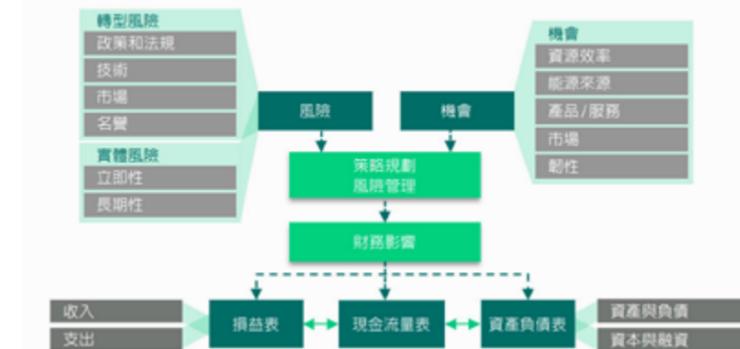
指標和目標
用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標

氣候風險與機會鑑別

GRI 201-2

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及財務影響

類別	風險				機會					
	轉型風險		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					
	與低碳經濟相關的轉型風險				與氣候變遷影響相關的實體風險					
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 產品與服務被低碳技術所取代 	<ul style="list-style-type: none"> 電費調漲趨勢 客戶的需求變化 原物料成本上漲 	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人的關注與負面回饋增加 	<ul style="list-style-type: none"> 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 	<ul style="list-style-type: none"> 降雨(水)模式變化、平均氣溫上升和氣候模式的極端變化 	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			
潛在財務影響	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加(如合規成本、ISO 14064-1 輔導及驗證費用增加) 減碳設備建置成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 產品和服務需求下降 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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下降 收入組合和來源變化 	<ul style="list-style-type: none"> 影響勞動力管理和規劃(如員工的招募和留存) 可用資本減少 客戶降低或停止採購 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 節能解決方案需求大增。 開發/增加低碳產品和服務 	<ul style="list-style-type: none"> 市場需要更多雲端服務商品 	<ul style="list-style-type: none"> 研擬氣候調適的解決方案 	<ul style="list-style-type: none"> 透過確保韌性的新解決方案/新產品/服務來滿足氣候調適的需求以提高收入。
調適與因應作為	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14064-1 輔導及通過第三方驗證。 導入節能系統。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極與各利害關係人溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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」)。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年投入 ISO 14064-1 輔導顧問費用 22 萬元。 每年投入 ISO 14064-1 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。 				<ul style="list-style-type: none"> 2023 年投入 OneService 轉型服務打造 O2C 客戶服務中心,費用約 16.2 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 節能設備汰換及綠色採購費用約 162 萬元。 創新節能 ACE 服務方案之開發投入約 342 萬元。 			

環境永續政策

GRI 2-23 GRI 2-27

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，大世科制定《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。



▼ 大世科未曾有環境相關裁罰。



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：

tsti 大同世界科技股份有限公司

環境政策

為做好環境保護工作，落實企業永續發展，本公司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。本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，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，朝以下策略方針持續努力：

推動永續治理：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，成立相關工作小組，推動永續治理有關專案。

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。

導入綠色採購：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。

響應環保倡議：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。

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。

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。



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





	推動永續治理	2023 執行情形	短期目標 (2024 年)	中長期目標 (2025 年至 2030 年)
綠色採購	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年 8 月成立跨單位綠色採購小組採購經國家認證之環保產品，並通過環保署之綠色辦公認證。 2023 綠色採購金額達 1,621,838 元。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 推動子公司之綠色採購行動。
綠色減排	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 推出業界首家純電車私車公用補助辦法公務車二氧化碳碳排放，較 2022 年減少 10.71%。 獲政府臺北市產發局節能減碳補助 140,236 元。 外購電力減少 3.79%。 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 486,068 張，較 2022 年減少 86,931 張。 臺北總公司北設工 2 樓東西側及 5 樓西側已汰換成 LED 平板燈，年度約可節電 44,771 度，約可節省範疇二 22.12 公噸的碳排放量。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
綠色資收	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 本年度廢棄物與資源回收總量達 8,384 公斤。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用環保耗材推動循環經濟。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年完成溫室氣體內部查證訓練班 5 人。 執行 2022 年度自行溫室氣體排放盤查，並完成公司首本依「ISO 14064-1:2018」標準之溫室氣體報告書。 	<ul style="list-style-type: none"> 預計 2024 年導入 ISO 14064-1 輔導，Q3 通過第三方驗證。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續通過 ISO 14064-1 驗證。 通過 ISO 14001 及 ISO 50001。
綠色倡議	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 發佈「永續共好與科學減碳宣告」。 空氣污染防治，於臺北總公司北設工 2 樓設置監測器監測。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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%。



綠色採購與採購實務

GRI 204-1

2023 年大世科及子公司在地採購占總支出比例約 95%，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，2023 年申報綠色採購金額達 1,621,838 元。同時，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。

▼大世科近 3 年臺灣在地、綠色採購比例 (單位:新臺幣元)

年度	2021 年	2022 年	2023 年
採購總金額	2,751,393,647	2,953,175,616	2,601,853,256
在地採購金額	2,588,737,041	2,809,085,399	2,529,520,274
在地採購金額比例	94.09%	95.12%	97.22%
綠色採購金額	2022 年啟動綠色採購	2,024,766	1,621,838

▼群輝近 3 年臺灣在地綠色採購比例 (單位:新臺幣元)

年度	2021 年	2022 年	2023 年
採購總金額	355,140,005	282,986,956	200,220,801
在地採購金額	219,545,236	162,209,718	109,103,640
在地採購金額比例	61.82%	57.32%	54.49%

▼協志科近 3 年臺灣在地、綠色採購比例 (單位:新臺幣元)

年度	2021 年	2022 年	2023 年
採購總金額	235,527,064	181,758,045	185,326,509
在地採購金額	235,527,064	181,738,194	185,326,509
在地採購金額比例	100.00%	99.99%	100.00%

註 1: 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)。

註 2: 群輝進口佔比大，主要為代理國外品牌產品 (Zebra、Canon、Innovative 等)。

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。2023 年較 2022 年廢棄物累積顯著增加，是因 2023 年起改善資收流程，請資收廠商每次提供單據以利統計和掌握廢棄物的流向。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
其中處置中移轉:再生利用 (紙類)	-	2.6
非有害廢棄物重量:(焚化不含能源回收)	1.694	5.784

- 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 年數據較不齊全。

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。

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，並計畫於 2024 年底通過 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。2023 年用電量為 2,236,567 KWH、汽油使用量為 26,492.11 公升，總能源消耗量約為 8,916.21 GJ，能源密集度為 2.13 GJ/ 佰萬元營業額。

▼能源使用量：

能源	單位	2021 年	2022 年	2023 年
汽油 (公務車)	公升	35,831.56	34,809.36	26,492.11
	GJ	1,169.37	1,136.01	864.57
外購電力	度 (KWH)	1,384,019	1,490,614	2,236,567
	GJ	4,982.46	5,366.21	8,051.64
總能源消耗量	GJ	6,151.83	6,502.22	8,916.21
合併營業額	佰萬元	4,271.88	4,346.64	4,179.56
能源密集度 (能源總消耗量 / 營業額)	GJ / 佰萬元	1.44	1.49	2.13

註：

1. 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. 依據能源局網站公告排放係數表 6.0.4 版提供之熱值進行換算：汽油 1 L = 32,635.2 KJ(7,800 kcal)；電力 1 kWh = 3,600 KJ；柴油 1 L = 35,145.6 KJ(8,400 kcal)；1 千兆焦耳 (GJ) = 10⁹ 焦耳 (J)。
5. 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，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。

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	2021 年	2022 年	2023 年
辦公室平均人數	534	549	515
推估總用水量 (度)	42.72	43.92	41.2
推估碳排放 (公斤 CO2e)	6.87792	7.07112	6.6332

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. 依據台灣自來水公司 2023 年 8 月 24 日公佈之「每度用水排放二氧化碳 (co2) 約當量」：2021 年為 0.161 公斤 CO2e / 度；2022 年為 0.156 公斤 CO2e / 度；2023 年尚未公布，故以台灣自來水公司 2023 年 8 月 24 日公佈之 0.156 公斤 CO2e / 度做計算。
4. 推估 2023 年較前一年用水累積減量 2.72 度。



住宅及辦公建築用水量管制之研究

綠色揭露

碳排揭露

2023 年完成溫室氣體內部查證訓練班:5 人

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,故配合母公司(大同公司)須於 2025 年完成合併公司盤查資訊。

為了徹底掌握公司之溫室氣體排放情形,本公司派員參與 ISO 14064-1 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 要求之溫室氣體資訊管理系統,據此進行排放量盤查工作;預計於 2024 年通過 ISO 14064-1 驗證,此為厚植公司溫室氣體盤查能力。目前,公司每季安排於董事會上進行溫室氣體專案進度報告。

溫室氣體排放

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 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。

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,並計畫於年底委託第三方查驗機構,完成 ISO 14064-1 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 2023 年度盤查對象。

經盤查,本公司 2023 年溫室氣體排放量為 1,804.6819 噸二氧化碳當量,其中類別 1 之溫室氣體排放量為 147.3272 噸二氧化碳當量,占總量比例 8.16%,其

▼ 2021-2022 年自行盤查溫室氣體排放量及排放密集度 (單位:公噸 CO2e)

總排放量	項目	2021 年	2022 年
範疇一	公務車汽油	84.5625	82.1501
範疇二	用電	694.7775	758.7225
範疇三	運輸車柴油	194.6462	171.0635
總溫室氣體排放量 (公噸 CO2 e)		973.9863	1,011.9361
營業額 (佰萬元)		4,271.883	4,346.640
溫室氣體排放密集度 (總溫室氣體排放量 / 營業額)		0.2280	0.2328

註:

- 轉換係數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)」。
- 2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO2e / 度;2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO2e / 度。
- 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 ISO 14064-1 輔導後,移除該項統計數據,本公司無其他柴油發電機組。
- 上表的溫室氣體強度包含範疇一、範疇二及範疇三。

主來源為公務車汽油與化糞池;類別 2 之溫室氣體排放量為 1,104.8641 噸二氧化碳當量,占總量比例 61.22%,主要為外購電力部份;類別 3 之溫室氣體排放量為 552.4906 噸二氧化碳當量,占總量比例 30.61%。2023 年較 2022 年溫室氣體排放密集度高出近 1.86 倍 (0.4318/0.2328),僅自主盤查母公司大世科碳排,導入 ISO 14064-1 後,2023 年度之盤查邊界納入協志科機房,主因為協志科機房外購電力佔集團總體用電 35.9%,有較大的差異。

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 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 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	占比
範疇一	逸散及移動排放源	147.3272	8.16%
範疇二	外購電力	1,104.8641	61.22%
範疇三	員工通勤及其他間接排放	552.4906	30.61%
總溫室氣體排放量 (公噸 CO2 e)		1,804.6819	100%
營業額 (佰萬元)			4,179.561
溫室氣體排放密集度 (總溫室氣體排放量 / 營業額)			0.4318

註:

- 經計算後所包括的氣體種類為:CO2、CH4、N2O、HFCs。
- 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)。
- 2023 年電力排碳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。
- 上表的溫室氣體強度包含範疇一、範疇二及範疇三。
- 上表數據已於 2024/8/2 完成外部驗證單位的第二階段審查,最終驗證之數據與證書,詳見官網「企業永續」專區公告。

綠色倡議與行動

我們的倡議

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，期許一步步的改善與努力下，共同建構永續的未來。



大世科致力實現永續共好，呼應客戶推動科學減碳

大世科，作為台灣資訊系統整合服務業的一員，一直致力於積極回應全球氣候變遷的挑戰與責任。在我們重要的客戶暨合作夥伴台灣大哥大的鼓勵與支持下，我們欣然宣布，本公司將參考國際認可的科學減碳目標倡議 (SBTi) 的方法與原則，踏出實質的一步，實現永續環境的承諾。

為善盡節能減排的永續責任，我們設定了一個明確且實際的目標：以2022年為基準年，在2030年減少範疇一及範疇二共20%的碳排放量。這一目標不僅體現了我們對環境保護的堅定承諾，同時也反映出我們對創新與技術進步的持續追求。

為進一步提升我們的永續發展策略，我們也將關注範疇三的碳排放，這包括了產品生命週期和供應鏈中的碳排放。我們將積極量測這些排放，並設定目標在2030年將其減少10%至20%。

大世科參考國際認可的科學減碳目標倡議 (SBTi) 的方法與原則，實現永續環境的承諾

2022

基準年

- 範疇一的公務車燃油消耗減少5至10%
- 範疇二的外購能源碳排放減少10至15%
- 範疇三之碳排放減少1至20%
- 公司電力來自可再生能源1至3%

2030

範疇一及範疇二
共減少20%的碳排放量

2022

2029

2030

- 節能和提高能源效率
- 優化交通和運輸
- 採購綠色能源

為達成這些目標，大世科制定了以下三項具體的減碳措施：

1. 節能和提高能源效率

目標：到2030年將範疇二的外購能源碳排放減少10至15%。

計畫：

- 我們將定期維護並更新機房的冷卻系統，保證其高效運作。
- 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，我們將推行節能活動，並汰換、採用節能的照明、空調和電器設備。

2. 優化交通和運輸

目標：到2030年減少範疇一的公務車燃油消耗5至10%；範疇三之碳排放減少10-20%。

計畫：

- 隨著公務車合約到期，我們將選擇更環保、油耗更低的車輛，包括考慮轉向電動車。
- 鼓勵員工使用公共交通、自行車、步行或電動氣/機車，並提供相應福利或補助。
- 推行遠程工作政策，減少員工通勤的碳排放。

3. 採購綠色能源

目標：到2030年，確保至少1至3%的公司電力來自可再生能源。

計畫：

- 計劃購買再生能源憑證 (RECs) 來減降碳排放數據。
- 評估與可再生能源供應商建立合作關係，簽訂購電合約。
- 評估投資或參與本地可再生能源項目。

我們相信透過這些具體的行動，大世科不僅能為台灣的綠色轉型做出一份貢獻，同時也將提升我們業務的長期可持續性。我們期待在這一旅程上與我們的客戶、合作夥伴和社會大眾一同前進，共創更綠、更科技、更永續的未來。

一起為環境做出改變，共同邁向低碳未來。



官網：SBTi

成立：2015年《巴黎協定》後
發起：由CDP、聯合國全球盟約 (UN Global Compact, UNGC)、世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI)、世界自然基金會(WWF)共同發起「科學基礎碳目標倡議」(Science-based targets initiative, SBTi)的主要目標SBT。該目標同時為We Mean Business的一項承諾。

目的：促進企業能以更科學的方式，設定有助於控制全球升溫不超過2°C(響應《巴黎協定》)、甚至1.5°C(響應IPCC《全球升溫攝氏1.5度特別報告》)的減碳目標。



ESG 研討會 / 活動展望未來

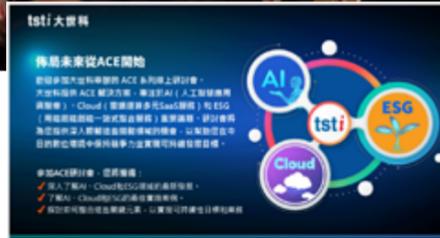
本年度 10 場線上研討會、24 場實體研討會及攤位展示活動，與原廠及客戶攜手發展 ESG 議題，促進多元共好的永續價值鏈。



▲ 2023 年 11 月 23 日「啟動企業人才與環境永續的雙核心動能」研討會



▲ 官網最新活動消息 <https://www.etatung.com/Home/News>



大世科 ACE 系列線上研討會摘要

日期	主題	報名
2023/11/29	ESG 1: AI 引領的數位化發展	線上報名
2023/11/28	ESG 2: 智慧製造 - 迎接 AI 之來	線上報名
2023/11/28	ESG 3: 打造 AI 創新服務中樞 - 遠端服務行銷與客戶體驗	線上報名
2023/11/28	ESG 4: 遠端式 AI 生態鏈的經營與挑戰	線上報名
2023/11/24	ESG 5: 雲端時代的遠端與安全 - Cisco Meraki 與網路安全最佳實踐	線上報名

ESG 永續宣導

2023 年由大世科通過永續管理相關證照之同仁開立「ESG 與永續報告書宣導」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、權益福利、職安衛及社會參與科技共好等議題，向同仁們宣導。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。本年度完成 ESG 永續相關訓練課程及宣導，共 494 人次完訓，累積 759 時數。

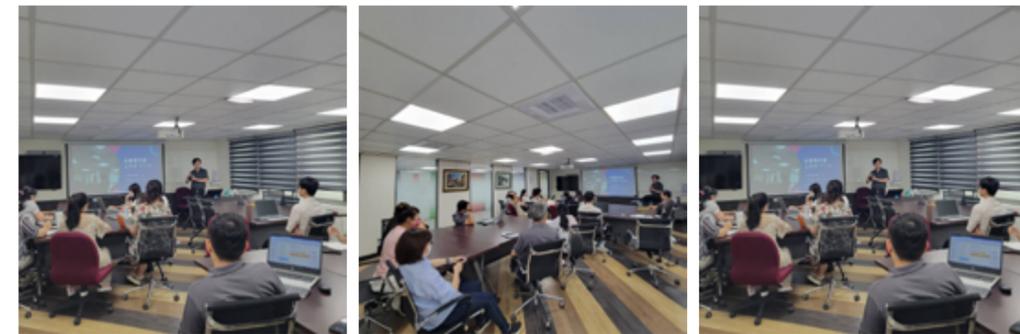
ESG 少冰微糖 永續特大杯外帶

全公司都要懂得 ESG 與永續報告

- 一. 永續發展藍圖宣導 - 治理(G)
- 二. 環境永續行動宣導 - 環境(E)
- 三. 權益福利、職安衛、社會參與科技共好宣導 - 社會(S)
- 四. 供應商永續管理(永續價值鏈夥伴關係)

10/25 (三) 應該都 點的到 就要 ESG 送

時間: AM9:00~11:00
地點: 2200會議室



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 2023 年度發表 4 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。

探索人工智慧的未來: AI Chatbot 聊天機器人

本年度發表 8 篇 AI 人工智慧文章, 我們提供豐富的資訊, 從基礎知識到高級策略, 協助理解如何有效地整合和利用 AI Chatbot 以提升業務流程、客戶服務和用戶體驗。無論是技術專業人員, 還是對 AI Chatbot 感興趣的非技術讀者, 這裡的文章提供相關的知識和實用的指南, 以利掌握這一切斷性技術的前沿動向。



▲ 大世科 Blog 部落格



我們的行動

低碳飲食 - 自主響應

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。

生物多樣性 - 認識臺灣山海

藉由 2023 年七場員工旅遊的辦理, 帶領同仁認識豐富的自然環境, 涵蓋新竹新屋綠色隧道、臺中高美濕地、南投清境與彩蝶瀑布、嘉義阿里山、奮起湖等地。認識各地動植物外, 以及藉由生態教育瞭解人與動物、森林間的互動及歷史, 從山海之間看見生態的多樣性。



▲ 新竹: 馬武督探索森林

▼ 嘉義阿里山與奮起湖

▼ 南投九九峰動物樂園



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



社會共好

06

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。



2023 年社會共好亮點：

- » 科技共好, ACE SI 主軸 (AI、Cloud、ESG), 推動 AIoT 戰情管理系統方案。
- » 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。
- » 社會公益活動與弱勢關懷, 長期贊助台灣世展會及家扶基金會偏鄉弱勢教育, 及參與相關活動。
- » 於媒體平台不定期刊出廣宣資訊: 本年度 24 場實體研討會及攤位展示活動、10 場線上研討會、新聞稿 9 次、議題專訪 5 次、記者會 1 次。

06



社會公益參與

GRI 203-1



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 (2021~2023)



持續關懷

永久認養人

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

自 2017 年起,大世科於世界展望會「資助國內弱勢兒童」定期捐款,長期資助國內弱勢兒童 (2 位)。透過助學金、營養扶助金、信函、兒童成長報告等方式,與孩子建立溫馨交流陪伴支持,擺脫資源不均而有機會翻轉未來。



▲ 2023 年小朋友來信

產學合作

大世科 2024 年規劃實習計畫,目前接洽多所大學,討論各項合作方案,增加學生未來發展的多元性與可能性。
大同大學人工智慧跨校聯盟暑假 AI 研習營,邀請鄰近社區百齡高中、陽明高中及明倫高中共 60 位同學來大世科進行企業參訪活動。讓學生認識資訊軟體服務產業,並藉此讓學生了解社區中鄰近的企業。



▲ 2023 年學生參訪

支持辦理全國性競賽

自 2019 年起,協志科每年贊助相當約 40 萬之平台,借用予勞動部勞動力發展署技能檢定中心辦理全國性競賽賽事,累計贊助相當約 200 萬元。包含「108 年度全國職場達人盃」及「109-112 年度全國技能競賽」等,借用資安攻防演練平台,支持國人在資訊類及各項類群之技能得以發揮所長,躍上國際舞台。



▲ 2023 年度贊助第 53 屆全國技能競賽暨第 2 屆亞洲技能競賽及第 47 屆國際技能競賽國手選拔賽。



環境關懷

設備再利用

2023 年 11 月，子公司大世科技上海的辦公室搬遷，為求資源有效再利用，結合教育扶助、環保及循環經濟之理念，將設備捐贈至「上海众谷公益青年发展中心」的綠色公益項目「愛傳遞·再生電腦教室」，協助偏遠地區的學校建設電腦教室。



▲ 2023 年 11 月 15 日捐贈紀錄

響應 2024 國家地理路跑，關懷地球生態環境

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，於 2023 年末一起揪團報名「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，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。期待 2024 年 4 月的熱血路跑！



▲為地球而跑

關燈一小時

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。



▲響應關燈一小時

為淡水河做一件事

自 2021 年上半，大世科響應由天下雜誌「CSR@天下」發起的《為淡水河做一件事》，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，期待大家一起努力行動與實踐！



▲大世科簽署《淡水河公約》



響應合作夥伴社會參與

永續共好與科學減碳宣告

在客戶暨合作夥伴台哥大的支持下，大世科參考 SBTi 倡議，在 2023 年 12 月 13 日於官網宣告至 2030 年之減碳目標，致力實踐永續共好的未來。



▲詳見本報告書 第 71 頁的「綠色倡議與行動」

支持臺灣運動員

為支持臺灣運動員，參與台灣大哥大 (TWM) 台灣女子職業高爾夫球協會 -2023 台灣大哥大女子公開賽活動，大世科贊助 30 萬元。此場職業高爾夫球賽具有台巡賽一級賽事的規模與水準，吸引共 102 位國內外職業高球女將與業餘好手參與，包含 37 位外籍球員報名，創下 3 年來最高，此場賽事成為球員們交流切磋及提升球技的國際級舞台。



▲大世科資深副總經理受邀參與配對賽



核心新創科技與永續發展合作

GRI 203-1 GRI 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 2023 年於「智慧城市展」榮獲創新應用獎及「2050 淨零城市展」榮獲「亞太資通訊科技應用獎— ESG 永續獎」之肯定，更多「2023 智慧城市展」展覽內容，請參考精華片段。

智慧運輸即時監控平台解決方案

以即時影像智慧分析監控服務來協助軌道場域管理，有效降低公共運輸危安事件管理時程，減少社會成本，可強化車廂內乘客安全、舒適度及防疫概念。



▲大世科 ESG 生態系整合服務

ibo.ai 智能對話機器人

運用 AI 語意分析及深度語意理解技術，以自然語言對話介面提供 365 天 24 小時自動化服務，可結合語音辨識、RPA 自動化流程機器人技術，降低人力成本、提高作業效率、增加使用者滿意度，還可進一步結合數據行銷技術提升營收。在政府、醫美、泛服務業（零售、觀光、旅遊），已有標竿客戶。ibo.ai 應用多元，能夠建置於官網、LINE、臉書、APP、Kiosk 等互動平台。依需求幻化成智慧客服、線上導購、接單幫手、報修幫手、智慧秘書、虛擬櫃台、HR 服務...等多元應用，透過知識點的建立與調整，能夠彈性且快速的建立與調整應用服務。

ibo.ai

AI專家智慧服務

以AI技術為基底，擔任AI智慧服務整合專家，永續發展，包含其中五大關鍵能力：建立AI分析、專業AI應用和解決方案、協助企業建立、以AI賦能實現ESG淨零碳排。



▲大世科 - AI 智慧服務整合專家 / ibo.ai 智能對話機器人

tiCare 遠距醫療視訊門診系統

因疫情間加速視訊門診應用，大世科應用科技響應 ESG 社會關懷，推出偏鄉醫療診所公益專案，提供遠距視訊智慧醫療平台，以對應智慧城鄉的數位落差和降低碳足跡。提供遠端視訊診斷所需之功能，將視訊內嵌於醫院網頁中，增加顯示畫面彈性；醫師端可螢幕分享、截圖記錄、自動錄影，平台能與醫院 HIS 無縫交接，推廣智慧醫療全民健康福祉、社區照護。平台可彈性整合醫院各系統，結合虛擬健保卡與線上支付等功能，為偏鄉帶來更便利的視訊門診醫療服務，打造以人為本智慧醫療創新應用。

視訊門診流程

根據最新版健保署公告之遠距醫療流程修訂，訂定流程如下：

遠距看診流程

根據最新版健保署公告之遠距醫療流程修訂，訂定流程如下：



▲大世科 - 智慧醫療 / tiCare 遠距醫療門診視訊醫療

附錄



報告 附錄 報告 永續指標 對照



永續報告書查證聲明

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

2023 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 2023 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 2023 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責或承擔任何有法律或其他之責任。

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. 本查證作業範圍與 2023 大世科永續報告書揭露之報告範圍一致。
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 2023 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公正無誤地呈現。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高階管理層訪談, 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 14 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

2023 年報告書反映出大世科已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其相關性的 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-SW5DU

Statement No: SRA-TW-809016
2024-08-02

...making excellence a habit.™

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



永續報告書查證聲明

驗證證書

ISO 14064-1:2018



最新第三方驗證之證書，將揭露於
官網「企業永續」專區中。

ISO/IEC 27001:2022



證書號碼 IS693086
核驗單位 BSI 英國標準協會
時效年月日 至 2027/06/12

ISO/IEC 20000-1:2018



證書號碼 N44736181432
核驗單位 TÜV NORD
時效年月日 至 2026/08/31

ISO 45001:2018



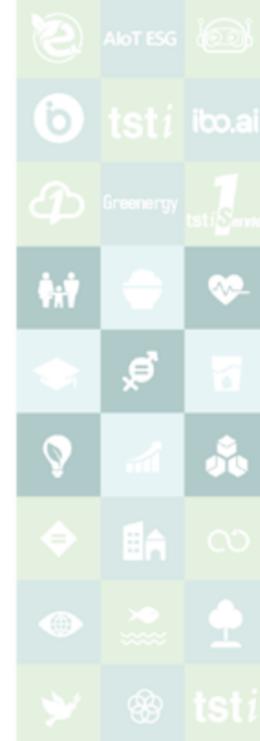
證書號碼 TW20/10671
核驗單位 SGS 台灣檢驗科技
時效年月日 至 2026/12/16

ISO/IEC 27001:2022



證書號碼 IS693084
核驗單位 BSI 英國標準協會
時效年月日 至 2027/06/12

註：大世科與協志科皆有通過 ISO 27001:2022 之驗證，IS693084 為協志科取得。



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



GRI 指標對照表

GRI 指標對照表 7-1

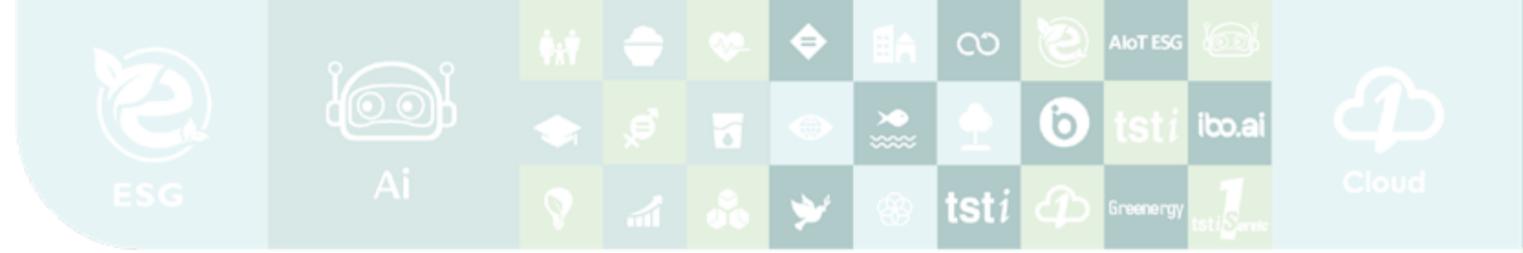
使用聲明	大同世界科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 通用準則 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021 揭露項目			
GRI 2-1	組織詳細資訊	公司治理>公司組織與治理、附錄>營運據點	P. 22、P. 98
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. 02
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. 02
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書>報告週期與範疇	P. 02
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. 02
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. 30、P. 56
GRI 2-7	員工	幸福職場>多元人才培育>就業機會多元豐富	P. 41
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. 41
GRI 2-9	治理結構及組成	公司治理>公司組織與治理>組織架構>多元化的董事會、公司組織與治理>功能性委員會	P. 23~P. 24、P. 26
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>組織架構>多元化的董事會	P. 23~P. 24
GRI 2-11	最高治理單位的主席	公司治理>公司組織與治理>誠信經營>利益迴避	P. 29
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理>公司組織與治理>功能性委員會	P. 26~P. 27
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	公司治理>持續營運及風險管理>風險管理組織與職責	P. 32
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. 02
GRI 2-15	利益衝突	公司治理>公司組織與治理>誠信經營>利益迴避	P. 29



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





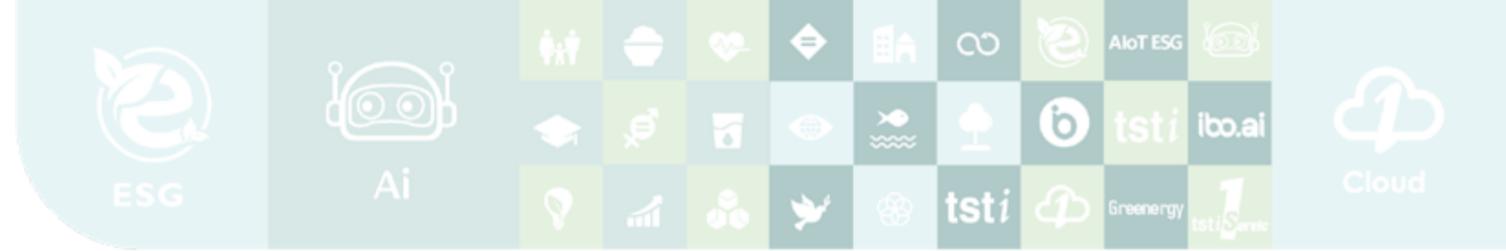
GRI 指標對照表 7-2

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理>公司組織與治理>組織架構>多元化的董事會、重大事件溝通	P. 23~P. 25
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>組織架構>董事會成員進修情形	P. 25
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>功能性委員會>董事會及功能性委員會績效評估	P. 27
GRI 2-19	薪酬政策	公司治理>公司組織與治理>功能性委員會>董事及經理人之薪酬政策 公司治理>公司組織與治理>誠信經營>不當利益之獎金索回政策	P. 27 P. 28
GRI 2-20	薪酬決定流程	公司治理>公司組織與治理>功能性委員會>董事及經理人之薪酬政策	P. 27
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. 44
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. 03
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>員工權益 《職安衛政策》: 幸福職場>安全衛生零職災 《環境政策》: 環境政策>環境永續政策	P. 17~P. 20 P. 32 P. 40 P. 51 P. 66
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. 17~P. 20
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>溝通管道 公司治理>公司組織與治理>誠信經營>檢舉及建議管道 幸福職場>打造友善職場>員工權益	P. 10 P. 29 P. 40
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>溝通管道	P. 10
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>誠信經營>法規遵循與教育訓練 連續三年零職災: 幸福職場>安全衛生零職災 無環境相關裁罰: 環境永續	P. 29 P. 51 P. 66
GRI 2-28	公協會的會員資格	附錄>公協會參與	P. 98
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. 10~P. 20
GRI 2-30	團體協約	幸福職場>打造友善職場>員工權益	P. 40



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





GRI 指標對照表 7-3

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
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. 10~P. 20
GRI 3-2	重大主題列表		
GRI 3-3	重大主題管理		
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置	頁碼
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. 30
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. 64~P. 65
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 幸福職場 > 多元人才培育 > 福利制度 > 退休金制度	P. 44 P. 47
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	P. 31
重大主題對應: 反貪腐			
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 > 重大主題管理方針 公司治理 > 公司組織與治理 > 誠信經營	P. 17~P. 20
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		P. 28~P. 29





GRI 指標對照表 7-4

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
重大主題對應：資料 / 客戶隱私			
GRI 418: 客戶隱私 2016			
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管理 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. 33 P. 36
重大主題對應：資料安全 (自訂主題)			
GRI 3-3: 重大主題管理			
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. 10~P. 20
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. 70
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：環保法令遵循 (自訂主題)			
GRI 3-3: 重大主題管理			
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. 10~P. 20



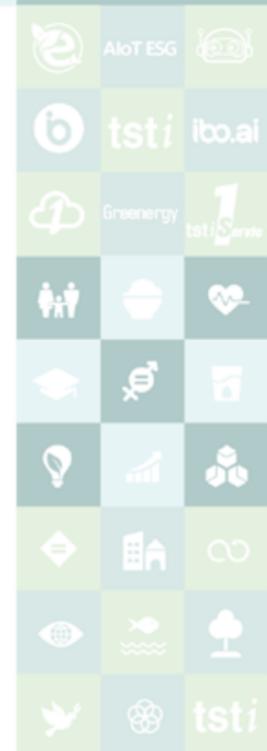
永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





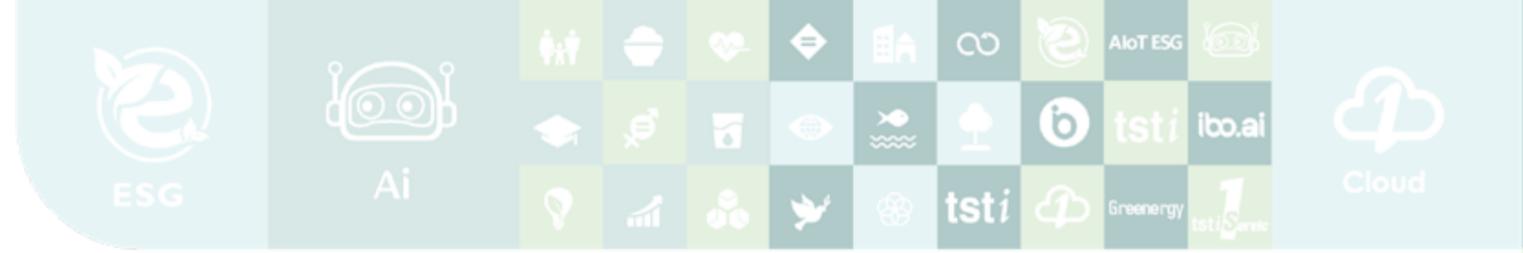
GRI 指標對照表 7-5

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
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. 43
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. 45~P. 47
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. 47
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>員工權益	P. 40
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. 51
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. 53
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. 54
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>職業安全衛生組織	P. 51
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. 52
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. 38~P. 39
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、安全衛生零職災>職安危害鑑別與風險控管	P. 38~P. 39、P. 53
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. 51
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. 54
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. 54



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





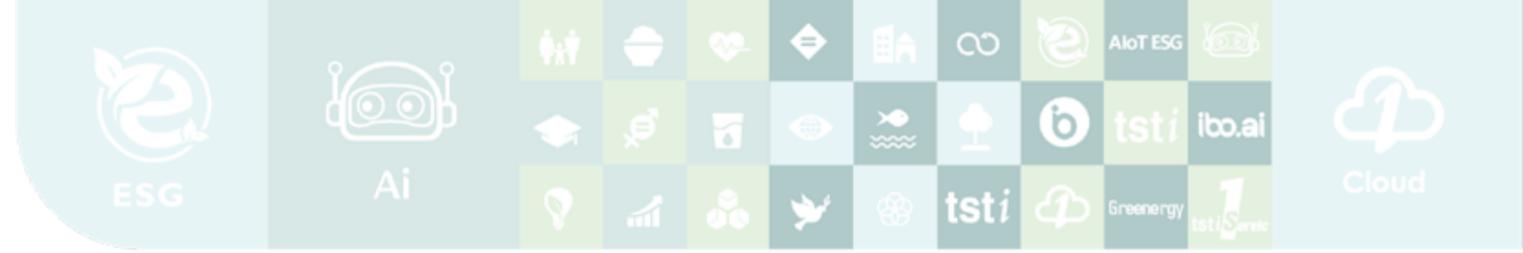
GRI 指標對照表 7-6

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	頁碼
重大主題對應：績效管理與職涯發展			
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. 48~P. 49
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. 43、P. 47、P. 48~P. 50
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. 50
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>組織架構>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. 23~P. 24 P. 41~P. 42
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. 44



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation





GRI 指標對照表 7-7

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	位置 / 說明 / 對應章節	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. 44
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	大世科技上海有 1 位總經理, 佔管理職: 100%。	-
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. 74~P. 79
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. 78~P. 79
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約 95%	P. 68
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. 69
GRI 302-3	能源密集度		
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 > 打造友善職場 > 人權風險管理指標與政策	P. 40
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 > 打造友善職場 > 人權風險管理指標與政策	P. 40
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 > 打造友善職場 > 人權風險管理指標與政策	P. 40



永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



SASB 對照表

大世科 SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代號	指標名稱	說明／對應章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	總能源消耗量:8,916.21GJ;來自電網的比例:100%;本公司無使用再生能源。	P. 69
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	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 41.2 度。請參閱「環境永續」章節。	P. 69
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	各階段目標與行動,請參閱「環境永續」章節。	P. 63
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	請參閱「資訊安全與隱私保護」章節。	P. 33
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本年度無此情事。	-
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事。	-
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事。	-
	TC-SI-220a.5	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	本年度無此情事。	-
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	本年度無此情事。	-
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法,包括使用第三方網絡安全標準	請參閱「資訊安全與隱私保護」章節。	P. 33~P. 36
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	請參閱「幸福職場」>「多元人才培育」章節之表格「2023 年員工職務類別分布」。	P. 41
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例		
	TC-SI-330a.2	員工參與 / 忠誠度百分比	規劃於 2024 年員工滿意度調查中,本年度尚未揭露。	-
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事。	-
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	今年度資訊服務系統有中斷 1 次,因已具備服務備援方案,故對客戶服務水準無造成影響。	-
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	請參閱「持續營運及風險管理」章節。	P. 32



響應聯合國全球盟約

響應聯合國全球盟約 (UN Global Compact)

類型	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」

風險鑑別

永續相關的風險鑑別

類型	管理機制	回應章節
職安衛	職安危害鑑別與風險控管	幸福職場>「安全衛生零職災」
資訊安全	ISO/IEC 27001、資安風險因應措施行動	公司治理>「持續營運及風險管理」
環境與氣候因應	TCFD 氣候風險與機會鑑別	環境永續>「氣候變遷治理」

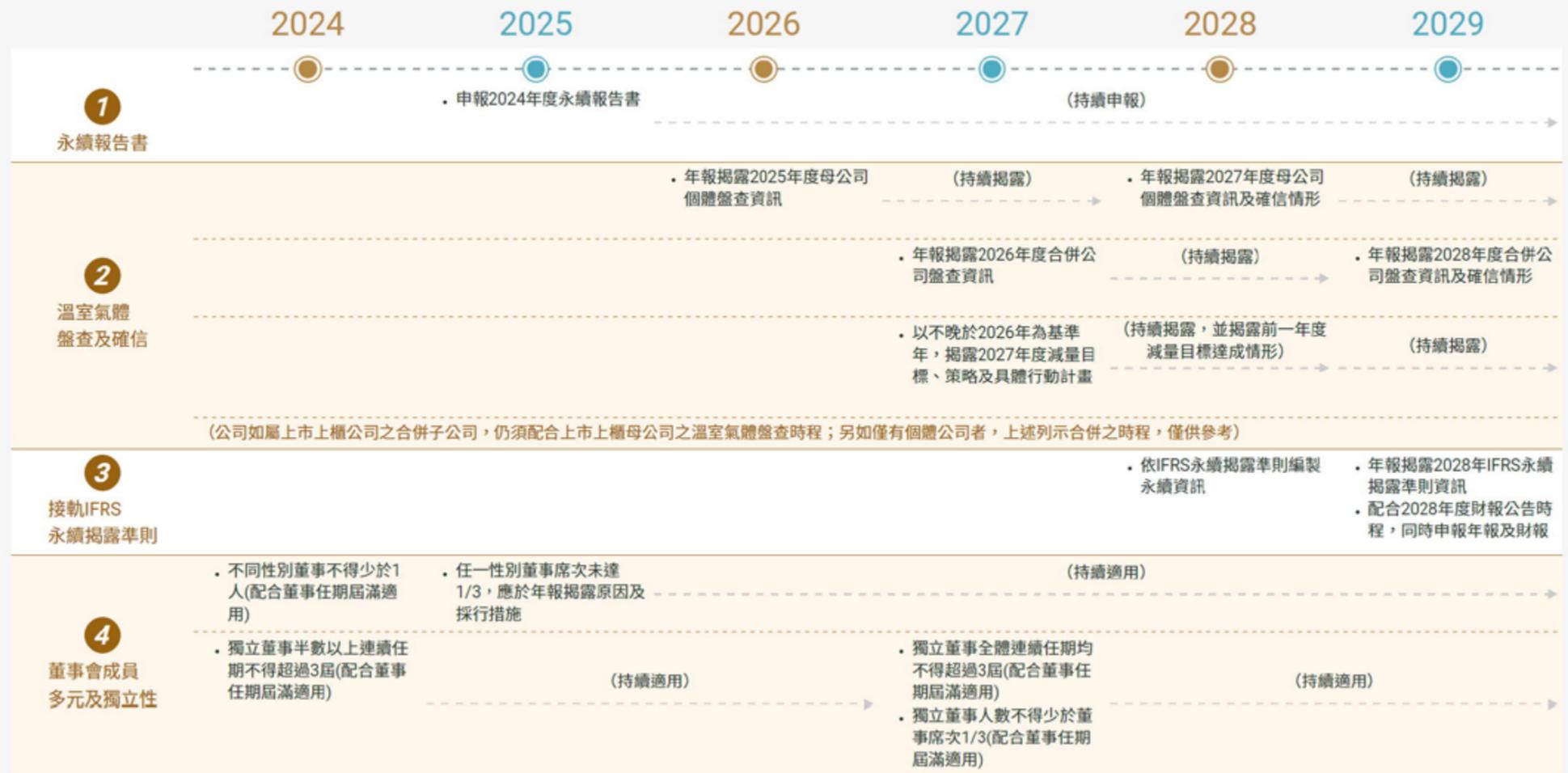


上市櫃公司永續發展路徑圖

上市上櫃公司專屬路徑圖

8099 大世科

查詢日期：2024.08.01
2030 永續發展目標
2050 Net-Zero



資料來源：永續發展路徑圖、永續發展行動方案、我國接軌IFRS永續揭露準則藍圖、公司申報資料
*本專屬路徑圖係依現行政策或法規設計並依公司最近會計年度終了日(2023年底)申報之實收資本額8.86億元推算，公司可自願提前完成。

▲ 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，故溫盤配合母公司 (大同公司) 的時程，須於 2025 年完成合併公司盤查資訊。

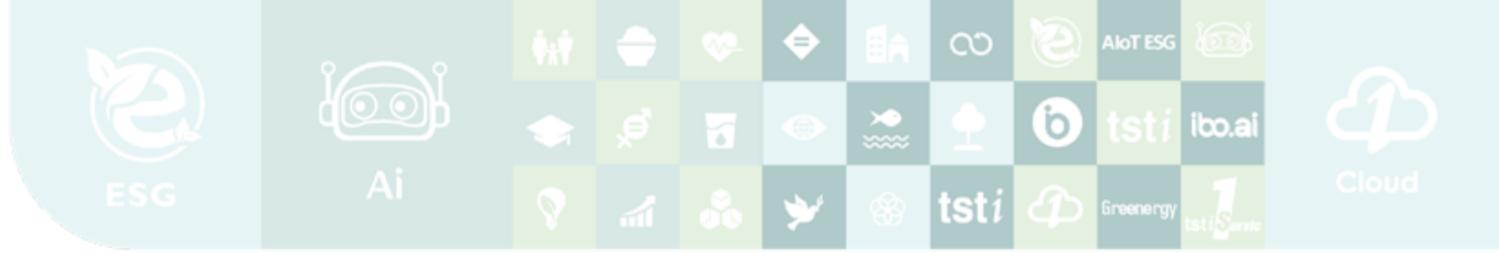
上櫃公司氣候相關資訊

▼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。

上櫃公司氣候相關資訊 1/4

* 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,每季例會後亦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. 64
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 (2024 年)、中長期為 2025 年後。 * 揭露「氣候風險與機會鑑別」。 * 短期目標 (2024 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. 預計台北總公司北設工 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。 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. 預計 2024 年導入 ISO 14064-1 輔導,Q4 通過第三方驗證。 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 (2025 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。 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 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,減少範疇一之公務車燃油消耗 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. 64~P. 71



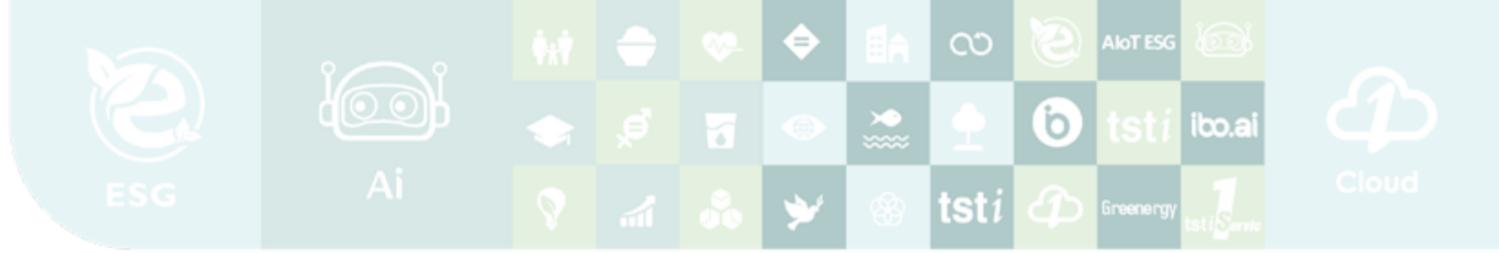
永續 X 數位 雙輪轉型
Digital X Sustainable Transformation



▼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。

上櫃公司氣候相關資訊 2/4

項次	項目	執行情形	頁碼
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 165 萬元；創新節能服務方案 -ACE 之開發投入約 342 萬元。 <p>詳情請參考「氣候變遷治理」章節之「氣候風險與機會鑑別」。</p>	P. 64、P. 65
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。	<ul style="list-style-type: none"> 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」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。 <p>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>	P. 32、P. 64
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。	<p>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》，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。</p>	P. 64、P. 65



▼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。

上櫃公司氣候相關資訊 3/4

項次	項目	執行情形	頁碼
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。	<p>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」。</p> <p>有關本公司因應管理氣候相關風險之轉型計畫，包含：</p> <p>綠色採購：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>綠色減排：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>綠色資收：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>綠色揭露：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>綠色倡議：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，用行動實踐環保。 	P. 64~P. 71
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。	-
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. 64~P. 71
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 的顧問服務導入，並計畫於 2024 年下半年通過第三方機構的查證。	公告於官網



▼最近二年度 (2022-2023) 公司溫室氣體盤查及確信情形

上櫃公司氣候相關資訊 4/4

* 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 CO2e)、密集度 (公噸 CO2e/ 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 2021 至 2023 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 的導入, 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, 於 2024 年 Q3 前通過外部第三方驗證單位之查證。
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。	本公司溫室氣體減量基準年為 2023 年, 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。



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。



2023 年永續績效總表

面向	主要指標	單位	2021	2022	2023
經濟面	營業收入 (合併)	(新臺幣仟元)	4,271,883	4,346,640	4,179,561
	留存經濟價值	(新臺幣仟元)	3,495,592	3,559,404	3,370,487
	資通安全項目投入費用	(新臺幣仟元)	1,516	2,201	3,035
	臺灣在地採購金額	(新臺幣仟元)	3,043,809	3,153,033	2,823,950
	臺灣採購總金額	(新臺幣仟元)	3,342,060	3,417,920	2,987,400
	臺灣在地採購金額比例	(%)	91.08%	92.25%	94.53%
環境面 *	範疇一:逸散及移動排放源	(公噸 CO2 e)	84.5625	82.1501	147.3272
	範疇二:外購電力	(公噸 CO2 e)	694.7775	758.7225	1,104.8641
	範疇三:員工通勤及其他間接排放	(公噸 CO2 e)	194.6462	171.0635	552.4906
	總溫室氣體排放量	(公噸 CO2 e)	973.9863	1,011.9361	1,804.6819
	溫室氣體排放密集度	(公噸 CO2 e/ 佰萬元營業額)	0.2280	0.2328	0.4318
社會面	正職員工 (不定期契約)	(人)	529	526	500
	約聘員工 (定期契約)	(人)	88	97	108
	全時員工 (全職)	(人)	613	617	601
	部分工時員工 (兼職)	(人)	4	6	7
	非員工工作者 *	(人)	6	8	57
	年度健康支出總計約新台幣約	(新臺幣仟元)	-	-	3,317

註:

1. 環境面:2021-2022 年之數據邊界與 2023 年不同,詳細請參閱「環境永續 > 綠色揭露」章節。
2. 社會面:非員工工作者之 2021-2022 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

GRI 2-28

第 8 屆董事長沈柏延 2023 年連任 CISA 中華民國資訊軟體協會理事長一職，協會第 16 屆任期為 2023 年 12 月 10 日至 2026 年 12 月 19 日；總經理黃文宏擔任 DTR 台灣數位科技與政策協進會第 3 屆監事。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
» 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
» 臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會
» IMA 中華民國資訊經理人協會
» DTR 台灣數位科技與政策協進會
» 行動應用資安聯盟

營運據點

GRI 2-1

▼ 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
大世科嘉義辦事處 (聯合辦公)	嘉義市南京路 378 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

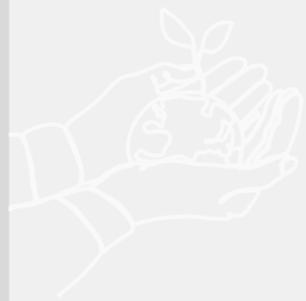
營運據點名稱	地址	電話
臺北辦公司	臺北市中山區中山北路三段 22 號	0800-030038
臺中辦事處	臺中市南屯區五權西路二段 236 號 6 樓之 1	

▼ 協志聯合科技股份有限公司

營運據點名稱	地址	電話
臺北總公司	臺北市中山區中山北路三段 22 號	02-55625400
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
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

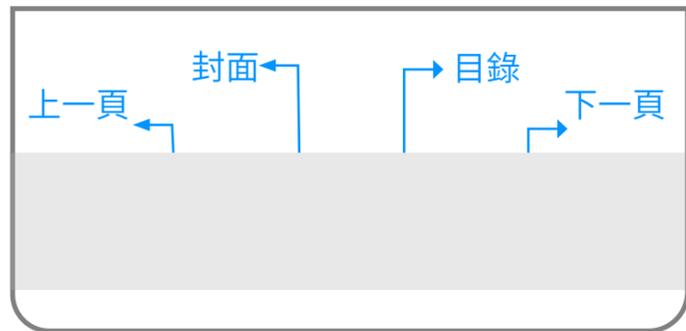
營運據點名稱	地址	電話
大世科技上海有限公司	中國上海市閔行區虹橋鎮虹許路 528 號 尼克互盛大樓 2 號樓 306 室	+86-21-54392268



封面設計理念：

封面設計以∞符號 (Infinity) 展現數位轉型及 ESG 轉型的雙軸轉型意象；

設計元素以人形的機器人圖像 (AI Android) 及蝴蝶 - 環境生態指標及蛹化蛻變 (Chrysalis)，呼應氣候變遷行動及永續發展目標。



版權使用聲明：

1. 本報告書揭露內容係由大世科公司永續發展推動小組蒐集撰寫發行，內容編撰範疇與依據說明，詳見 P02 總覽「關於本報告書」。
2. 報告書中使用之「tsti、DSD、TISNet、ibo.ai、

