
2023

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目 錄	CH 01 前 言	CH 02 永續策略	CH 03 企業概況
	1.1 關於報告書 4	2.1 永續發展委員會 10	3.1 經營策略 20
	1.2 經營者的話 5	2.2 重大性議題鑑別 11	3.2 董事會 23
	1.3 報告範圍 6	2.3 利害關係人議合 14	3.3 營運績效 24
	1.4 期間與週期 6	2.4 策略與短中長期目標 15	3.4 企業經營框架 25
	1.5 資訊重編 6		
	1.6 外部查證與自評 6		
	1.7 聯絡資訊 6		
	1.8 亮點績效 7		
CH 04 環 境	CH 05 社 會	CH 06 公司治理	CH 07 附 錄
4.1 溫室氣體排放 32	5.1 產品及服務 44	6.1 商業道德 68	7.1 永續性報導準則索引 74
4.2 氣候風險 39	5.2 產品質量管理 45	6.2 企業合規 69	7.2 第三方保證聲明書 78
	5.3 數據隱私與網路風險 50		7.3 美商鄧白氏 ESG 自評 84
	5.4 健康和 safety 51		
	5.5 培訓和教育 53		
	5.6 勞動關係 58		
	5.7 多元性與包容性 62		

永續 共好

2023

Preface

前言

01.



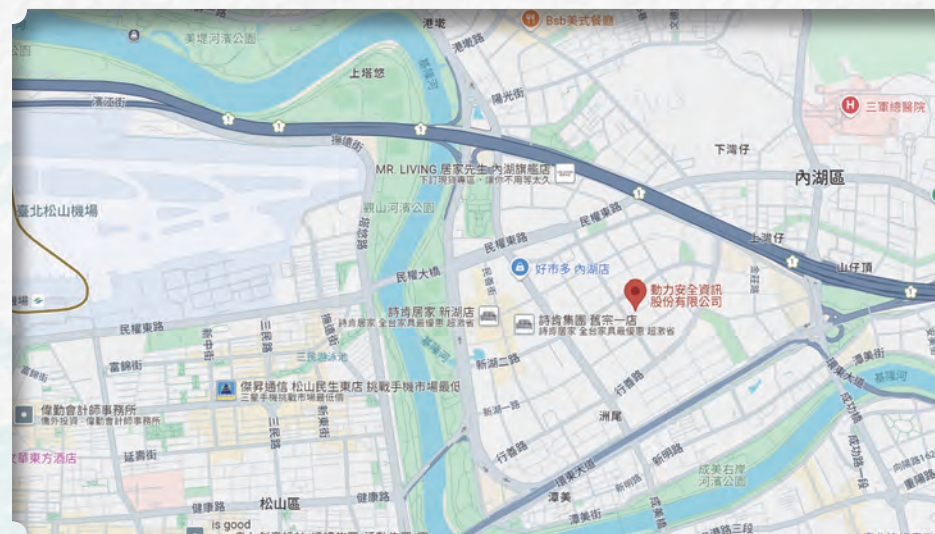
01.

Preface

“
永續轉型・實踐共好
”

Dynasafe

動力安全資訊



動力安全資訊股份有限公司 (以下簡稱「動力安全」或「本公司」)，於 2022 年完成公司的第一本 2021 年永續報告書，今 2024 年完成第三本的 2023 年永續報告書，相關資訊及過程簡述如下：

1.1. 關於報告書

動力安全於 2022 年陸續接到供應商及客戶要求本公司提供碳排放及永續相關資訊 (2021 年尚未收到類似要求)，再進一步瞭解 ESG 的重要意義後，董事會立即決定於 2022 年即刻準備公司的第一版永續報告書。然在此期間市面上各企業已發表的 2021 版永續報告書多僅以 GRI 為主要參考準則，尚未包含 TCFD 及 SASB 準則，各企業自行編製即可，但很可能未能滿足三項準則，相信這也是許多企業都會經歷的難處。

經謹慎評估後決定本報告書除依循 GRI、SASB 及 TCFD 三準則進行編製外，並採用美商鄧白氏 ESG 自評系統框架 (因其框架已符合國際通用的六大準則 GRI、TCFD、SASB、CDP、PRI、SDGs)。特委請與鄧白氏合作的天下顧問 (B 型企業) 協助輔導 ESG 導入的相關工作，讓本報告書得以逐步完成盤點、編製及查驗，除感謝公司內部參與的同仁外，亦在此向天下顧問表達感謝！





1.2.經營者的話

動力安全資訊公司成立迄今已逾 20 年，值成年之齡，根系過往、枝長未來，諸多挑戰與機會，正引導我們去探索學習更好的發展。

一路行來，我們都秉持「貼近客戶、向客戶學習、融合創新」的初衷，以提供資訊安全體系，服務企業營業不中斷 (Business Continuity Management, BCM) 的需要，作為公司的任務使命；更以「今日台灣的動力安全、明日亞洲的動力安全、未來世界的動力安全」為願景，發展專業資安工程團隊、持續研發 3S(Security, Safety, Sustainability) 的價值科技、開拓服務企業的機會。

20 年前，湊滿一圓桌的夥伴團隊，我們滿懷願景理想，儘管筆路藍縷、困難不斷，但我們情義相挺，始終堅持服務卓越，始有今日的經營成果，與被企業客戶的肯定接納，感恩天地給的福緣！

今日動力安全，三百多人，依然本著「上善若水、利人自省、用心滿意」的服務信念，奮進資安科技的專業工程巔峰攀爬，探索與企業客戶攜手朝向更好的環境社會永續發展。

從氣候變遷的危機、與共好社會的責任，我們意識到環境保護 (Environmental)、社會責任 (Social)、公司治理 (Governance) 的重要性，期許藉由公司 ESG 發展計劃的行動實踐認證，承諾我們在環保 (溫室氣體排放、碳排放、廢棄物汙染處理等)、社群 (友善工作環境、資訊產品安全、社區關懷參與等)、治理 (企業合規、商業道德、資訊透明、公司內控、關係人權益等) 的各項議題能有效推進，也透過計畫設立期程階段性的明確目標，帶動全體同仁共同努力，發展成為能環保地球的永續經營企業，開創有益企業客戶永續發展價值的 3S(Security, Safety, Sustainability) 資訊科技；同時我們也承諾持續培育新世代 3S 的資安工程人才，期能成為友善地球環境、有益社會企業發展的尖兵，持續共同促進環境、社會、企業的健康永續發展。

董事長 賴宗榮

今日台灣的動力安全・明日亞洲的動力安全・未來世界的動力安全

1.3. 報告範圍

本報告書邊界以動力安全台灣營運據點為揭露範圍，所有財務數據均以新台幣為計算單位，社會與環境相關統計數字則以國際通用單位為計算基礎。

1.4. 期間與週期

本報告書的資訊內容，揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，財務資訊與公司經會計師查核的財務報表一致（本公司非公開發行，尚未編製定期公開之財務報表）。本報告書為本公司第三次發行，預計未來每年定期發行一次報告書，預期出版時間為每年 7~8 月。

1.5. 資訊重編

本公司在報導期間內，資訊重編部份已於報告書內備註說明。本報告書於當年度計算之溫室氣體排放量，為依據 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書規範估算而得。若未來因經查證後有排放量更新之情形，將於隔年度報告書進行更新。

1.6. 外部查證與自評

本報告書所揭露的相關資訊，由第三方國際驗證機構「艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」根據 AA1000 V3 保證標準之第一類型 (Type 1) 中度保證等級進行查證，並對 GRI Standards (2021)、SASB 與 TCFD 三架構進行保證，確保報告書內容準確性、可靠性及清晰性，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

1.7. 聯絡資訊

責任單位：總經理室

永續長：盧亞德

若您有任何意見或訊息諮詢，請聯繫：

電話：+886 2 8978 6996

e-mail：esg@dynasafe.com.tw

Dynasafe

發行人：賴宗榮

彙編：永續委員會 / 設計行銷部

設計：設計行銷部

總部地址：台灣台北市內湖區行愛路 77 巷 16 號 2/4/7/8 樓

聯絡電話：+886 2 8978 6996

出版日期：2024 年 9 月

..... 亮 點 績 效

E

環境 Environment



- 破壞臭氧層物質(三氯氟甲烷)為**零排放**。
- 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它重大的氣體排放為**零排放**。
- 2023年規模擴張，碳排放總量雖上升16.4%，但人均碳排放僅增7.58%。
- 2023年單位面積碳排放**下降1.18%**。

- 客戶滿意度**達到98%**。
- 臨場護理服務達32場，健康諮詢人數增加38%。
- 職業傷害事故率從2.4501降至0.6179，減少74.8%。
- 培訓總人次大幅增加272%，達4,443人次。
- 總課程時數增加**80%**，達10,232小時。
- 員工平均受訓時數提升至31.01小時，增幅67%。

- 培訓**費用總計增加21%**，達4,589,697元。
- 育嬰友復職率和留任率均**達100%**。
- 女性員工比例較去年增加2.23個百分點。
- 調薪幅度**女高於男**，各職級性別薪資差距縮小。
- 中階管理層女性比例**增加至20.51%**。



S

社會 Social

G

公司治理 Governance



- 反貪腐條款納入所有專案合約中，確保與客戶間合作誠信原則。
- 前30大供應商簽署「**永續責任承諾書**」，強化透明度和責任意識。
- 2023年與中央主管機關核定之**基本薪資比為1.09:1**。
- 2023年**未發生**因違反公平競爭行為而被調查的案件。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Strategy

永續策略

02.

02.

Strategy

“
永續轉型・實踐共好
”

2.1 永續發展委員會

動力安全由董事會督導經營理念（願景、使命、價值觀）、管理方針、策略與目標的制定，以及營運成果的檢討改善。鑑於永續發展的高度重要性，董事會於 2021 年決議組成永續發展委員會，由董事長擔任主席負責召集與推動永續發展，同時設立永續長專責推動以下事項：

1. 建立跨部門永續專案團隊，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，每年向董事會提交至少一次工作報告。
2. 每年前半年啟動前一年度的溫室氣體盤查，並將溫室氣體盤查結果納入永續報告書一併委請第三方查證，或單獨編製成溫室氣體盤查報告書後委請第三方查證。
3. 每年前半年彙整永續相關工作成果，編製永續報告書後委請第三方查證。
4. 每年收集利害關係人反饋或滿意度，彙整後釐清利害關係人在意的重大議題，調整資源以優化關於經濟、環境和社會主題之管理及其衝擊、風險和機會的成效。



種類	政府	客戶	供應商	股東	員工
▶ 溝通方式	法規/公文	問卷 / 面談			
▶ 頻 率	不定期	每年至少一次			
▶ 負責單位	法務	業務	採購	董事長室	人資
▶ 協助 / 督導	永續專案				

5. 安排永續相關的研討培訓和分享，以發展與提升經營團隊在經濟、環境和社會主題上的群體智識。
6. 檢視及核准組織永續報告書，確保報告書已涵蓋所有重大議題。
7. 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合納入公司整體風險管理制度。

2.2 重大性議題鑑別

動力安全永續委員會審慎辨識利害關係人關注的重大議題，過程摘要如下：

1. 辨識出五種重要利害關係人：政府、員工、客戶、供應商、及股東。

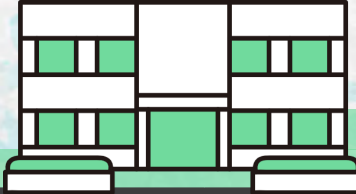
2. 評估後決定參照美商鄧白氏的 ESG 自評架構（符合 GRI、SASB、TCFD、PRI、CDP、SDGs 六大國際準則）編製議題清單：



主題(中)	主題(英)
1 能源管理	Energy Management
2 水資源管理	Water Management
3 材料採購和管理	Materials Sourcing & Managment
4 廢物和危害管理	Waste & Hazards Man- agement
5 土地利用和生物多樣性	Land Use and Biodiver- sity
6 污染防治	Pollution Prevention & Management
7 環境合規	Environmental Compli- ance
8 溫室氣體排放	GHG Emissions
9 氣候風險	Climate Risk
10 勞動關係	Labor Relations



主題(中)	主題(英)
11 健康和 safety	Health and Safety
12 培訓和教育	Training and Education
13 多元化和包容性	Diversity and Inclusion
14 侵犯人權	Human Rights Abuses
15 網路風險	Cyber Risk
16 產品服務品質管理	Product Quality Man- agement
17 產品和服務	Products and Services
18 數據隱私	Data Privacy
19 企業慈善	Corporate Philanthropy
20 社區參與	Community Engagement
21 供應商參與	Supplier Engagement



主題(中)	主題(英)
22 商業道德	Business Ethics
23 董事會問責制	Board Accountability
24 股東權利	Shareholder Rights
25 業務透明度	Business Transparency
26 企業合規	Corporate Compliance
27 業務彈性和穩定性	Business Resilience & Stability

PRI

SASB

CDP

GRI

TCFD

SDGs

3. 除政府外，由相關業務主管分別針對股東、供應商、客戶、員工詢問反饋意見，經由電子問卷、電訪等方式，瞭解各利害關係人對於以上議題的關注程度。發出及回收的份數及其占比統計如下。

4. 依據利害關係人的反饋釐清其關注議題並排序，再加上永續委員會評估各議題對公司營運的衝擊度，彙總後決議將關注度前 12 高且衝擊度前 12 大的 9 個議題視為重大議題，分別是：網絡風險、產品和服務、培訓和教育、健康和 safety、勞雇關係、數據隱私、企業合規、產品質量管理、商業道德。

利害關係人調查				
對象	數量	完成數	完成度	方式
▶ 客戶	16	12	75.0%	面訪 / 問卷
▶ 供應商	32	28	96.8%	面訪 / 問卷
▶ 股東	130	86	66.2%	面訪
▶ 員工	310	201	64.8%	面訪

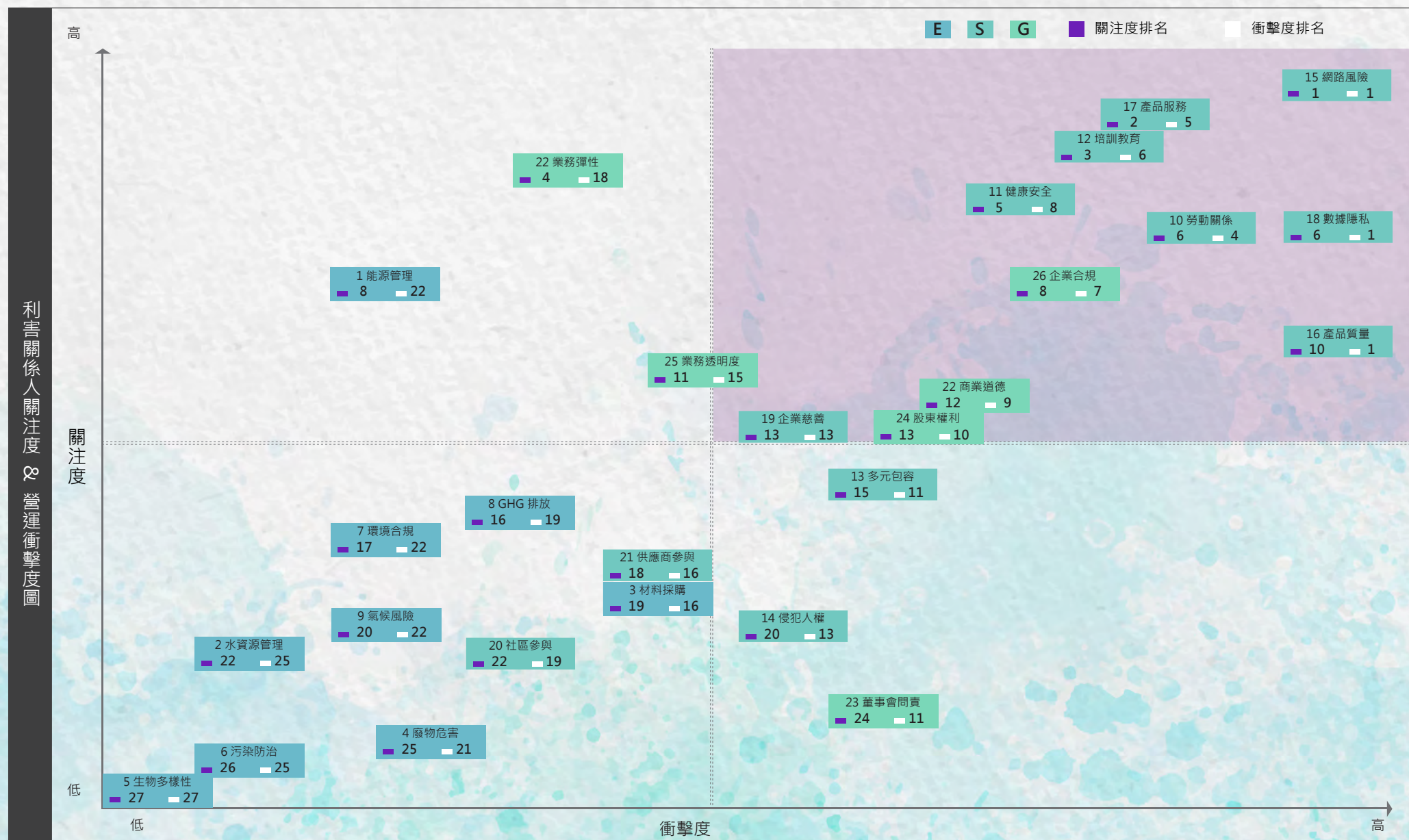
5. 考量延續性，2022 年的重大議題尚包含「多元化和包容性」和「溫室氣體排放」，以及 TCFD 關注的「氣候風險」，加列後共計 12 項重大議題，詳如下表：

註：動力安全營運不涉及生產製造，耗能有限，2022 年曾揭露的「能源管理」在今年評估其對營運的衝擊度低，故不再列入重大議題。

.....

	領域	主題	關注度	衝擊度	揭露議題	GRI 準則
15	S	網絡風險	1	1	網絡風險	GRI 418
17	S	產品和服務	2	5	產品和服務	自訂
12	S	培訓和教育	3	6	培訓和教育	GRI 404
27	G	業務彈性和穩定性	4	18		
11	S	健康和 safety	5	8	健康和 safety	GRI 403
10	S	勞動關係	6	4	勞動關係	GRI 401、402
18	S	數據隱私	6	1	數據隱私	GRI 418
1	E	能源管理	8	22		
26	G	企業合規	8	7	企業合規	GRI 2-27
16	S	產品質量管理	10	1	產品質量管理	自訂
25	G	業務透明度	11	15		
22	G	商業道德	12	9	商業道德	GRI 205
19	S	企業慈善	13	13		
24	G	股東權利	13	10		
13	S	多元化和包容性	15	11	多元化和包容性	GRI 202、405
8	E	溫室氣體排放	16	19	溫室氣體排放	GRI 302、305
7	E	環境合規	17	22		
21	S	供應商參與	18	16		
3	E	材料採購和管理	19	16		
9	E	氣候風險	20	22	氣候風險	GRI 201
14	S	侵犯人權	20	13		
2	E	水資源管理	22	25		
20	S	社區參與	22	19		
23	G	董事會問責制	24	11		
4	E	廢物和危害管理	25	21		
6	E	污染防治	26	25		
5	E	土地利用和生物多樣性	27	27		

6. 將關注度和衝擊度做為座標，將 27 個議題的相關位置標示如下表：



2.3.利害關係人議合



動力安全為能顧及各利害關係人權益，透過各溝通途徑，回應、擬訂與執行動方案，並藉由重視環境、社會與公司治理架構與議題，達到永續發展的目標。

針對客戶、供應商、股東、員工，持續向各利害關係人溝通蒐集意見與期許，作為公司持續改善之動力與目標，擬訂策略與行動方案之重要參考依據，且及時揭露資訊。本公司與利害關係人溝通方式與管道，如右表所示：

利害關係人	對象	溝通方式	溝通頻率	關注議題
▶ 政府	地方政府	公文往來	不定期	企業合規 多元化和包容性 健康和 safety
	數位發展部	法規說明會	不定期	
	經濟部	官方網站公告	隨時	
	勞工局	電話、Email 或其他途徑	不定期	
▶ 客戶	關鍵客戶	公司網站	隨時	產品和服務 企業合規 網路風險 培訓和教育 產品服務品質管理 數據隱私
		拜訪客戶	不定期	
	一般客戶	客戶滿意度調查	至少一次/年	
		業務會議	至少一次/年	
		電話、Email或其他途徑	隨時	
▶ 供應商	原廠供應商 工程供應商 服務供應商	供應商評核	不定期	多元化和包容性 產品和服務 培訓和教育 健康和 safety 數據隱私 網路風險
		供應商會議	不定期	
		Email及電話連繫	不定期	
		採購合約 / 承諾書	不定期	
▶ 股東	原始股東	公司網站	隨時	企業合規 產品服務品質管理 產品和服務 健康和 safety 多元化和包容性 數據隱私
	員工股東	股東會	至少一次/年	
	機構法人	電話、Email或其他	隨時	
▶ 員工	全體員工	新進同仁訓練座談會	每季	理念、策略 主管管理與執行能力 績效制度、薪資 關鍵人才、人才發展 經營管理、業務制度
		溝通會議	不定期	
		主管個別諮商	隨時	
		申訴管道專線	隨時	
		福委會	隨時	
		教育訓練	不定期	

2.4. 策略與短中長期目標

為落實企業永續，動力安全已訂定企業永續政策、策略與短中長期目標，並將永續政策融入員工準則鼓勵實踐 ESG 責任。

動力安全因無製造生產，節能相對單純。產品方案除維運安全資訊系統外，亦協助導入高效能資訊中心 (Data Center) 及雲端服務 (Cloud Service) 達成節能減碳目標。本公司提供的解決方案，將有助客戶邁向永續經營。



	E 環境	S 社會	G 公司治理
短期 ~ 2025	- 以2023基準年節能1%之能源密集度。 - 推行辦公室減塑計劃，減少50%一次性塑料使用。 - 員工環保意識培訓覆蓋率達90%。	- 建立知識管理系統，員工使用率達80%。 90%員工完成職涯規劃面談和藍圖分析。 - 專業證照數據庫覆蓋95%員工。 - 提高女性主管比例2%。 - 與3-5個非營利組織建立合作。	- 員工滿意度提升。 - 建立性別平等委員會。 - 誠信宣導指標完成率達成100%。 - 平均每人教育訓練時數達 35 小時。 - 營收較基準年2023成長30%。
中期 ~ 2030	- 以2023基準年節能3%之能源密集度。 - 溫室氣體排放量以2023年為基準，五年內減少排放強度5%。 - 員工環保意識培訓覆蓋率達98%。	- 知識管理系統使用率提升至90%。 95%員工完成職涯規劃和藍圖分析。 - 女性主管比例提高4%。 25%員工參與年度志願服務活動。	- 員工滿意度持續提升。 - 平均每人教育訓練時數達 38 小時。 - 誠信宣導指標完成率達成100%。 - 營收較基準年2023成長50%。
長期 2030 ~	- 以2023基準年節能5%之能源密集度。 - 實施IT項目環評，確保考慮環境因素。 - 開發能源管理服務，提升客戶IT效能，目標15%節能。	- 知識管理系統全面應用，使用率100%。 - 全體員工完成職涯規劃和藍圖分析。 - 女性主管比例提高5%。 - 與10個以上非營利組織合作。 30%員工參與志願服務。	- 建立和實施世界級的企業道德標準，成為行業誠信經營的典範。 - 發展創新的利益相關者參與機制，定期舉行多方利益相關者論壇。 - 營收較基準年2023成長60%以上。

感謝狀

動力安全資訊股份有限公司

捐款支持本會推動之「淨源計畫」，
認養翡翠水庫上游坪林茶區，以行動守護山林大地及水源，
幫助在地青農投入有機耕作。
特頒此狀，以申謝忱



捐款金額：每年20萬元整，共3年
認養期間：自西元2022年7月1日起至2025年6月30日止
認養茶樹：共2,000棵
認養茶園：
新北市坪林區大吉湖段樟空子小段0065-0000地號
新北市坪林區大吉湖段大吉湖小段0176-0036地號
共0.2501公頃
認養茶園有機驗證證書字號：1-009-120580
茶園主人：詹承得

慈心有機農業發展基金會
執行長

蘇慕容

Dynasafe

慈心有機農業發展基金會
The Shin Organic Agriculture Foundation

淨源茶
淨源茶

2022年7月1日



» 永續發展影音

淨源茶園
認養



按摩小站
服務



海洋環境
保育



永續旅遊
推廣



永續活動
宣言



企業概況

Profile

03.



03.

Profile

“
永續轉型・實踐共好
”

3.1. 經營策略

動力安全成立於 2002 年，實收資本額新台幣 2.3 億元，至 2023 年底現有 330 名員工，其中約 80% 為軟、硬體技術人員，專注於提供金融、高科技、流通、運輸等產業客戶「安全資訊工程」專業服務，透過台灣、中國大陸、東南亞、澳洲、日本等地設置完備的服務據點，提供企業單一窗口、全時域專業服務，全方位協力企業朝向「數位轉型」智能資訊化發展及全球布局。

動力安全的營運發展策略是以研發先進整合專門技術，結合國內外高科技產品，為企業客戶提供高穩定度、高安全性的數位化科技資訊基礎建設與即時維運支援服務；並從系統應用規劃設計、建置整合、測試驗證、調校優化、運維移轉、顧問諮詢到專案執行，均導入 BCM 相關檢核措施，確保企業客戶的經營動力完整運行不中斷，並協助客戶在高度產業競爭環境下脫穎而出。

經營理念

願景

今日台灣的動力安全，明日亞洲的動力安全，未來世界的動力安全

使命

提供資訊安全科技，服務企業營業不中斷

目標

成為頂尖資安專業的資訊工程團隊，與企業客戶朝向更好的環境社會永續發展

策略

發展 3S (Security, Safety, Sustainability) 工程技術，培育人才

產品及服務

動力安全獲得 ISO27001 資訊安全管理系統證照、經濟部工業局服務機構資安能量登錄、國際網通資安大廠優質認證。工程技術人員專長領域涵蓋資訊設施工程、網路、主機、存儲、資料庫、資安、軟體開發維運等，持有眾多各類型專業技術證照。

以 ESG 為目標，持續發展五大核心專業技能：AI、Data & Analytics、Hybrid Cloud、DevSecOps 及 ZTA 和客戶一起規劃及建置下一代資訊架構。動力安全於融合創新解決方案提升客戶價值與專業服務品質，實踐對客戶服務不中斷的承諾。

在基礎設施科技領域裡，運用物聯網技術 (IoT)、整合節能管理技術，並結合知名廠商 PTC、Emerson、Powerware、Schneider、TYCO、Siemon 等產品優勢，提供企業客戶先進節能設施與管理自動化解決方案。

在資訊平台整合科技領域裡，通過國際網通資安設備廠商 (如 Cisco、Oracle、F5、NetApp、VMware、CheckPoint、PaloAlto、Dell/EMC、PTC、Gigamon、RedHat、Forescout、Nvidia、HPE、Dell/EMC、公有雲... 等) 的服務品質要求及相關認證，成為專業優質的服務合作廠商。近年，因應雲端運算新趨勢，亦積極發展虛擬化解決方案與巨量資料分析平台，讓客戶得到全方位資訊基礎建設平台服務。

參考資訊

公司簡介

願景使命

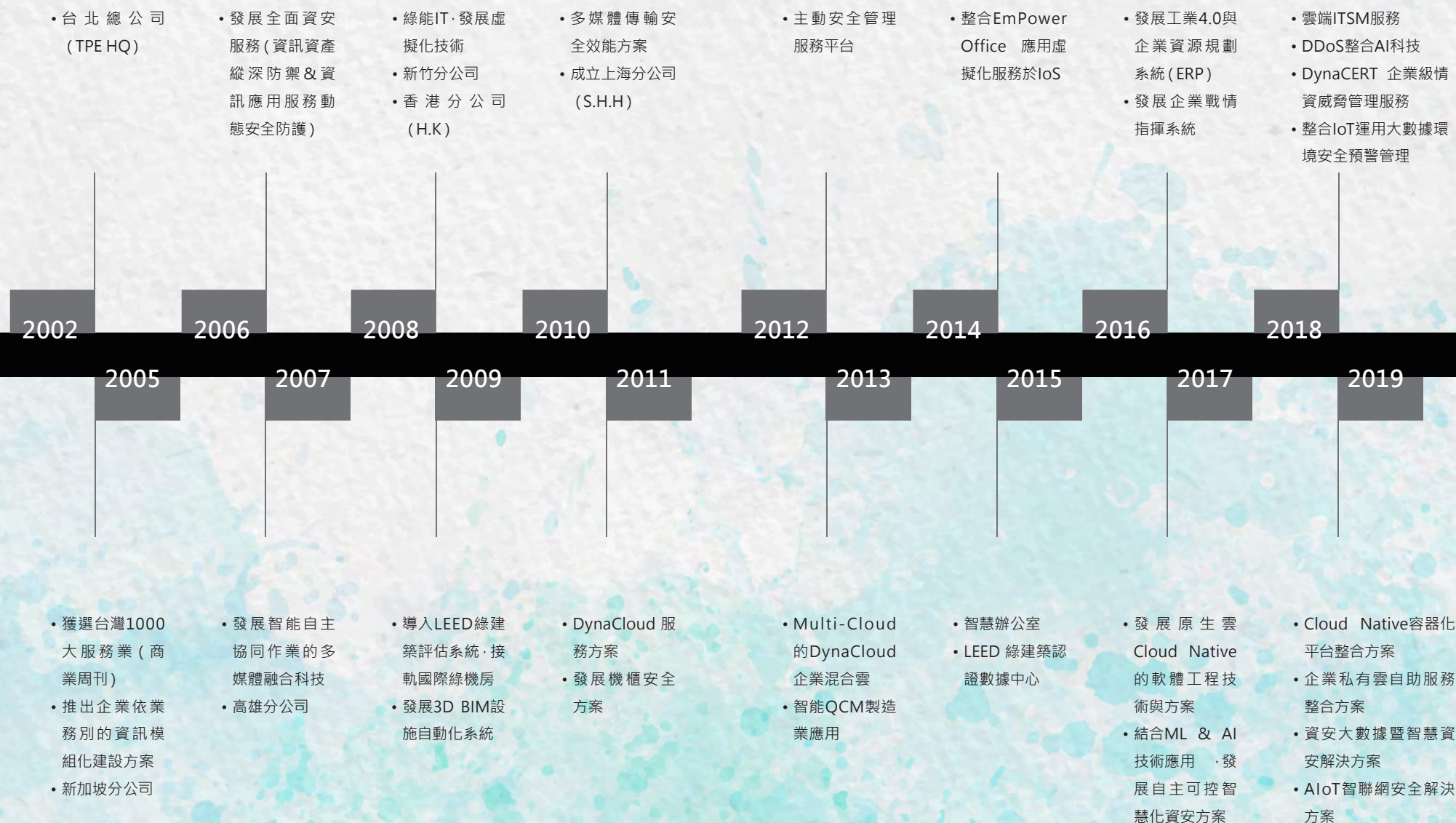
經營理念

服務團隊

大事紀



產品服務發展歷程



- Cisco金牌認證經銷商 (Gold Partner)
- SECPAAS資安整合服務平台產品上架服務商
- 發展CI/CD·DevSecOps解決方案
- 發展多雲 (Multi-Cloud) 服務效能監控整合方案
- 發展企業安全WFH 2.0整合方案

- 2022 Elite Vendor傑出服務商 (CIO Taiwan)
- 建立紫隊 (Purple Team) 實驗室協助應對駭客攻擊、攻防演練
- DynaCSIRT資安事件緊急應變專業服務

用心經營・穩健發展・持續向前



2020

2022

2021

2023

- 經濟部工業局資訊安全服務機構能量登錄服務商
- 結合Oracle Cloud發展雲端AI分析運算方案
- 整合SDWAN技術·發展多雲 (Multi-Cloud) 數據高速公路
- 結合內外眼系統及Clean Zone發展企業Die Hard資訊環境
- 結合雲端運算和數據中台技術·加速企業數位轉型效益

- RTP(Real-time Transport Protocol)即時安全傳輸顧問引導服務
- 數位發展部數位產業署數位服務機構能量登錄服務商
- 推出軟體供應鏈專業顧問式服務
- 跨產業零信任(Zero Trust)安全架構解決方案
- 獲得美商鄧白氏ESG評鑑認證·成績優於業界

3.2. 董事會

動力安全董事會同時為本公司最高經營機構及組織的高階管理階層，董事會主席為董事長，設置監察人負責監督之責。本公司董事會目前設五位董事，一位監察人，任期三年。基於多元化及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，遵照公司章程之規定，就其學（經）歷、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，由股東會推舉選任之。為提升最高治理單位在永續發展上的專業知智識、技能及經驗，董、監事均積極、持續參與政府、產業相關研習或講座課程。本公司董事、監察人之報酬，依董事、監察人貢獻程度及同業水準給付。

董事會成員中，具員工身分之董事二人，占比為 40%。董事、監察人男性占比為 100%，且年齡皆為 50 歲以上。



動力安全高度重視與利害關係人之間的溝通，相關單位依業務職掌均與各利害關係人保持良好的互動與溝通。同時，高度遵守誠信經營政策、道德行為準則、利益衝突迴避原則，董事於董事會中遇有涉及個人利害關係之議題時，不得參與討論及表決，並應予以迴避，確保最高治理單位的議事、決策公正且專業，絕對避免利益衝突。2023 年並未有重大利益衝突事件發生。

3.3.營運績效

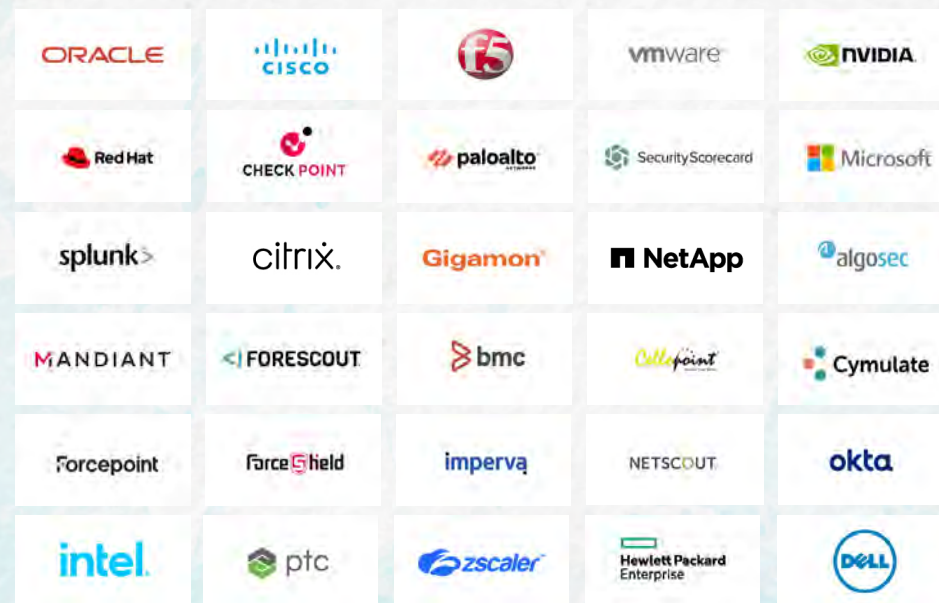
動力安全受惠於企業數位轉型力道及各領域行業對資訊安全、數位技術與應用的不斷深化，公司於 2023 年總資產增長 14.61%，營業額增長 6.41%。動力安全尚未上市櫃，合併報表及相關淨銷售額等和營業相關的財務數字目前僅揭露予股東及相關主管機關知悉，未來上市櫃後始公開揭露營業績效相關資訊。

本公司因應各行業數位轉型投資力道持續增強，不僅持續開拓既有地端與雲端平台應用，目前亦提供客戶嶄新的雲地整合相關應用服務，並積極滿足跨產業的需求，持續深化技術服務能量，藉此精準聚焦企業需求，因應未來雲端趨勢熱潮，本公司將全力在人才培育、平台建置及產品整合等多方面挹注資源，期望能提供企業用戶更完整的解決方案與服務能量，以最具前瞻性的產業佈局，為股東及客戶提供價值與利益。

動力安全長期與國內、外眾多優質資通訊廠商建立緊密的合作夥伴關係，主要夥伴包括國際網路、資安大廠（Cisco、Oracle、F5、NetApp、VMware、CheckPoint、PaloAlto、Dell/EMC、PTC、Gigamon、RedHat、ForeScout 等）、國內代理商（邁達特、零壹、群環等）、國內資訊工程服務商（青唐、台灣維諦、冠瑋等），協同合作提供客戶一站式、全方位完整解決方案與服務。



本公司與合作夥伴間普遍簽訂有嚴謹的合作、經銷等協議，以規範彼此的業務合作活動與產品服務品質，並透過實體或電子交流平台進行多元的技術、銷售、服務教育訓練技術與認證，以提升產品技術服務水準，共同營造良好的商業環境，為客戶提供長期穩定、優質的專業服務。在 2023 年期間動力安全供應鏈體系與主要合作夥伴均無任何重大改變。



參與產業或其它公協會如下：

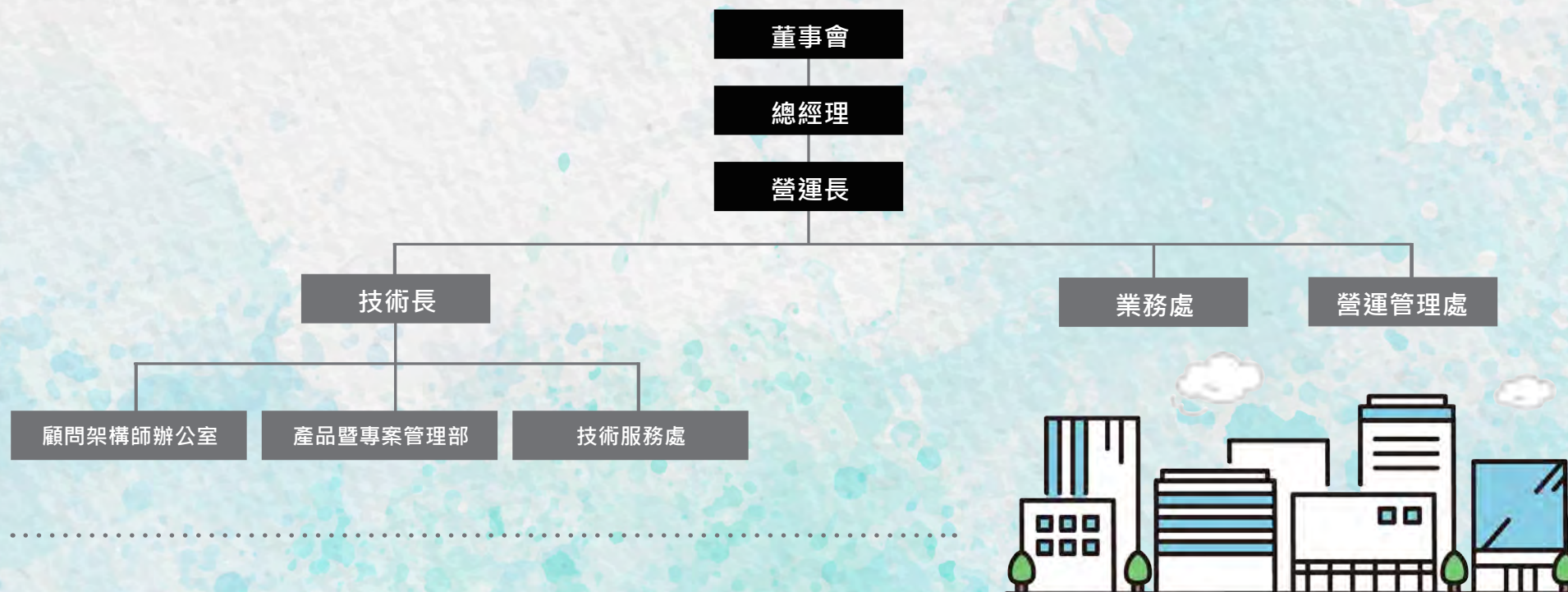
- 台北市電腦商業同業公會
- 台灣電腦網路危機處理暨協調中心企業會員
- 中華民國能源技術服務商業同業公會
- 台灣區電氣工程工業同業公會
- 台灣區冷凍空調工程工業同業公會

3.4.企業經營框架

動力安全自 2002 年成立迄今已 20 餘年，由董事長兼總經理負責營運。

● 營運框架

1. 由董事會授權總經理確保公司訂定的宗旨、價值觀及策略的落實。
2. 由董事會授權總經理考量市場及動態競爭的需求、內外部資源的取得、經營風險管理流程的效能、利害關係人之間利益的平衡、營運績效的評估等等面向動態調整組織架構，目前現行的組織架構圖如下圖。
3. 本公司經營團隊多是已在公司服務多年，隨時可透過不同管道聽取同仁的反饋和建議，未來將逐步優化同仁對倫理相關之建議與關切事項的機制。
4. 本公司未涉及生產製造，無直接員工性質的操作人員，尚未有明確需求成立工會，因此團體協約涵蓋的總員工數百分比為 0%。



○ 營運風險的預警及應變 - 資訊安全

本公司從導入 ISO 27001 開始，便建立營運風險體系，並在公司營運會議的決議下，正式成立資訊安全委員會，由公司相關主管組成，負責資訊安全管理制度相關事項之決議；負責指派資訊安全官、資訊安全執行小組、緊急處理小組、資訊安全稽核小組成員；並於每季或視需要召開會議，審查資訊安全管理相關事宜。

資訊安全執行小組由資訊安全委員會指派人員組成，負責規劃執行各項資訊安全作業，涵蓋以下項目：

- 制定資訊安全管理相關規範
- 推動資訊安全相關活動
- 辦理資訊安全相關教育訓練
- 建立風險管理制度，執行風險管理
- 建立安全事件緊急應變暨復原措施
- 執行稽核改善建議事項
- 執行預防措施之改善
- 研討新資訊安全產品或技術
- 執行資訊安全委員會決議事項
- 識別資訊安全與個資保護相關法令、法規與契約之要求，並定期檢討與更新



2020 年疫情開始，公司同仁與客戶均受到全面性的衝擊，資訊安全委員會提升成整體疫情指揮中心，建立緊急應變小組，訂定發布三級公司防護策略，針對所有內外勤部門進行業務衝擊分析 (Business Impact Analysis ,BIA)，進而彙整出兩份公司持續營運的指導性文件：

- IS-B-012業務永續運作管理程序書
- IS-C-002業務永續運作計畫

○ 營運風險的預警及應變

動力安全除氣候相關議題的風險依循 TCFD 落實處理外，就其餘的內、外部因素所產生之風險，具有足夠風險控管能力，能因應內外經營環境的快速變化所產生的風險或機會，降低影響企業營運與存續能力的衝擊，以充分準備面對各種風險，掌握商業機會。

(1) 組織與職責

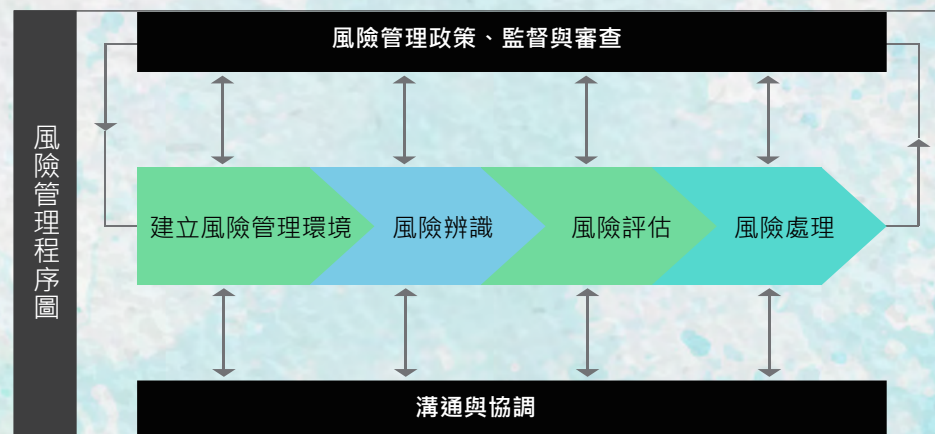
因公司目前規模不大，和風險相關評估皆在高階主管的會議中直接進行。相關制度尚未明確組織化，會議討論結果亦尚未文件化，未來會採以下列方式，並逐步優化與具體化。

層級	權責說明
▶ 董事長室	公司風險管理最高指導決策單位，明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理之有效性，負責公司風險管理之最終責任。
▶ 風險管理小組	總經理領導相關營運主管所主持之小組，負責審核控管各權責部門所啟動的各項計劃及專案的風險評估及應變指揮。
▶ 權責部門	負責實際執行風險管理，進行分析、監控及預防所屬部門權責內之相關風險，並確保風險管理機制與程序能有效執行。



(2) 風險管理流程

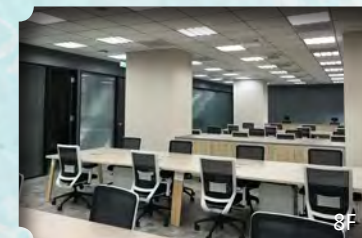
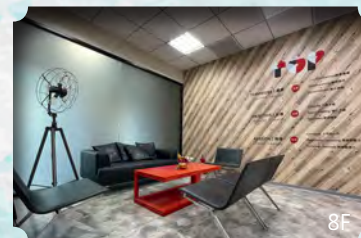
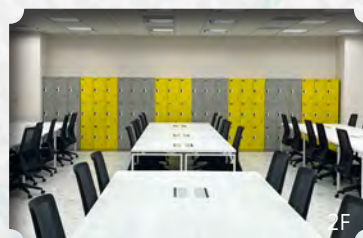
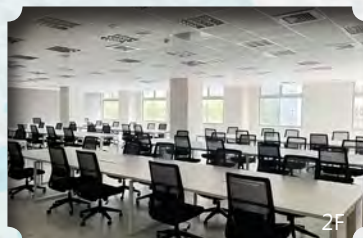
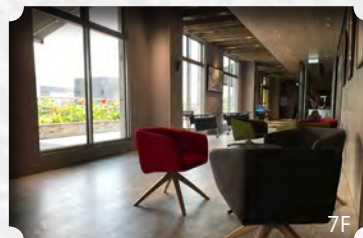
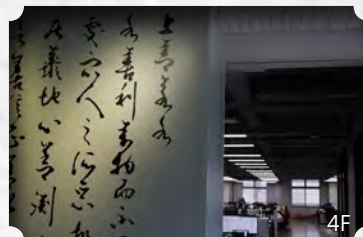
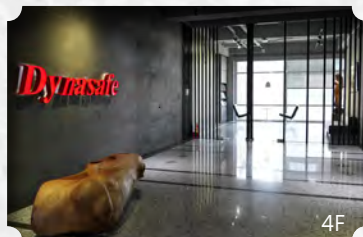
目前流程上尚未具體化，未來將以如下之風險管理流程圖優化執行。



(3) 風險管理方針

風險種類	風險說明	對應管理措施	負責單位
營運	- 設備供應商延遲交貨，可能影響專案進度和客戶滿意度。 - 客戶付款或供應商供貨未能如期履約，影響公司營運效率。	- 與多家供應商建立合作關係分散供貨風險。同時加強與原廠溝通，及時掌握供貨狀況。 - 強化專案管理，提前與客戶溝通可能的延遲風險，維持良好客戶關係。 - 建立健全的內部控管制度，持續監控客戶付款和供應商履約狀況，定期進行評估和調整。	- 業務部 - 採購部
法遵	- 違反商業法規，可能導致罰款或損害公司形象。 - 未及時因應法規變化，影響業務營運。	- 建立法規遵循制度，定期更新並檢查各領域法規合規性。 - 法務團隊監控法規變化，適時調整公司政策和流程。 - 強化內部稽核，確保依法執行。2023年無重大違法裁罰。	全體員工
環境	營運受天然環境或環境相關法規變化產生影響。	- 實施完善的環境與能源管理流程，包括環境保護、節能減碳、減廢回收等。 - 嚴格遵守並超越環境法規要求，確保營運不受環境因素顯著影響，同時為公司帶來正面效益。持續監控環境趨勢和法規變化，適時調整策略。	管理部
財務	- 應收帳款週轉延長，可能影響公司營運資金流動性。 - 利率變化影響公司財務狀況和績效。	- 強化應收帳款管理，建立客戶信用評估機制，確保現金流穩定。 - 調整長短期借款結構，維持充足營運資金，降低流動性風險。	財會部

優質辦公環境・交流創新成長



Dynasafe 台北內湖總部辦公環境，以科技融合人文理念規劃，整體採開放式格局設計，打造出各樓層別具特色的舒適辦公空間，並設有多元討論區，鼓勵同仁間交流並創新成長。

環境

04.

Environmental



04.

Environmental

“
永續轉型・實踐共好
”

氣候變遷、全球暖化已是眾所周知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，依據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 的預測，2100 年全球平均氣溫將上升 1.1°C ~ 6.4°C (最可能的範圍為 1.8°C ~ 4.0°C)、海平面將上升 18 ~ 59 公分，溫室效應導致的全球氣候暖化現象不僅將造成全球氣溫升高，也可能引發降雨模式的改變，冰雪覆蓋區逐漸縮小，熱浪發生更加頻繁，水患、乾旱、風災等天然災害的強度愈加增強。甚至，北極冰層在夏季可能完全融解，北半球高緯度地區增溫更加明顯，而這些環境因子的變化均可能直接或間接地影響物種的生長、生存、數量與分布，以及改變生態系的組成與功能，如植物生長環境高度向上擴展、植物物候改變、農作物產量減少、糧食短缺、水質改變、動物生理週期與棲息行為改變等等，在在都將嚴重影響生物多樣性的保存與維護。

動力安全屬於資訊服務產業，雖不涉及直接生產製造實體產品活動，非屬重大影響環境的企業組織，但是在環境面向上，公司利害關係人非常關注公司能源管理的重大議題。本公司亦秉持環境保護、地球永續人人有責的崇高目標，期許在環保節能上做出最大努力與貢獻。同時，利害關係人亦非常關注溫室氣體排放及氣候風險的相關議題。因此，在永續發展委員會下設立溫室氣體盤查推動專案小組，依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，遴派員工外訓取得 ISO 14064-1 主導查證員證照，自行盤查公司的溫室氣體排放，持續關注探究、行動改善，並揭露相關訊息於本報告書中。

4.1. 溫室氣體排放

溫室氣體盤查推動組織架構

- (1) 溫室氣體盤查推動組織由永續長指派 PM 成立專案小組進行推動，推動組織之權責如下所列。
- (2) 管理代表：核准溫室氣體盤查報告書與間接重大性溫室氣體排放鑑別結果，並監督盤查小組運作。
- (3) 執行秘書：監督並提供執行溫室氣體盤查的人力支援，且召集組成內部查證小組，並審核間接重大性溫室氣體排放。
- (4) 盤查組長：各部門之主要聯絡窗口，辦理鑑別間接重大性溫室氣體排放、蒐集溫室氣體排放係數、溫室氣體排放清冊與外部驗證機構查證相關事項，並研擬、修正溫室氣體盤查相關程序文件與規範。

組織與報告邊界

報告書組織邊界設定參考 ISO 14064-1：2018、溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，對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。

本次盤查的報告邊界涵蓋動力安全資訊股份有限公司：
台北總部：台北市內湖區行愛路 77 巷 16 號 2、4、7、8 樓，及桃園、新竹、台中、高雄辦事處。

公司基本資料		
盤查年度	年度	民國113年
	場所名稱	動力安全資訊股份有限公司
	統一編號	80260294
	縣市別	臺北市
	鄉鎮別	內湖區
	郵遞區號	114
	地址	臺北市內湖區行愛路77巷16號4樓
	員工數	330
	負責人姓名	賴宗榮
	公司網站	https://www.dynasafe.com.tw/
	聯絡姓名	盧亞德
	電話	02-89786989
	資訊電子信箱	esg@dynasafe.com.tw
盤查及查證資訊	行業	J6202
	分類	電腦諮詢及設備管理業
	登錄原因	自願性登錄
	盤查依據規範	ISO 14064-1:2018標準、溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法及作業指引
門檻值設定	是否經第三者查證	否 (併入永續報告書一併查證)
	查驗機構名稱	N/A
	顯著性門檻(排除量總和)	3.0%
	實質性門檻	5.0%
	排除門檻(單項上限)	0.5%

報告書涵蓋期間與有效性

本報告書的碳盤查涵蓋期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之溫室氣體排放量，盤查範圍為報告邊界內之溫室氣體排放量。本報告書永久有效至報告書重新修定或廢止為止。

溫室氣體盤查量化直接溫室氣體排放

(1) 直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

本公司直接溫室氣體排放包含來自組織邊界的各據點內所擁有或控制的排放源，報告範圍包含公司位於台北內湖總公司及桃園、新竹、台中、高雄辦事處。

直接溫室氣體排放源				
類別	設備種類	排放源	可能產生溫室氣體	
▶ 類別 1	固定排放源	無	無	無
	製程排放源	無	無	無
	移動式排放源	公務車	汽油	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
	逸散性排放源	冰水機	冷媒	HFCs
		分離式冷氣	冷媒	HFCs
		冰箱、冷凍櫃	冷媒	HFCs
		公務車	冷媒	HFCs
		化糞池	甲烷	CH ₄
		CO ₂ 滅火器	二氧化碳	CO ₂

(2) 間接溫室氣體排放 (範疇二、三 / 類別 2~6)

指來自公司營運與活動產生的溫室氣體排放，惟該排放係來自非組織所擁有或控制的溫室氣體排放源。故本公司依 ISO 14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則如下表所示：

重大間接溫室氣體排放源鑑別準則		
鑑別準則	分數	說明
▶ 排放量	1~10	分數愈高表示排放量變因較少
▶ 法規或利害關係人要求		分數愈高表示要求標準愈高
▶ 對源的控制力		分數愈高表示排放源的控制度大
▶ 資訊取得難易暨準確度		分數愈高表示活動數據取得準確度高



使用上述的鑑別準則來評估各項排放源，各項重大鑑別因子經鑑別評分後，相乘後分數大於等於 1,000 分即列為本公司的重大間接排放源，評估結果如下：

說明：評分為 1~10，重大性項目最高為 10 分，最低為 1 分。

間接排放溫室氣體風險顯著性評估								
類別	間接排放活動項目	間接排放活動說明	評估因子					顯著性 > =1000
			排放量	法規或利害關係人要求	對源的控 制力	資訊取得難 易暨準確度	總分	
2	2.1輸入電力	輸入電力所產生的溫室氣體排放量	10	10	10	10	10,000	顯著
2	2.1輸入蒸氣	輸入蒸氣所產生的溫室氣體排放量	1	5	10	10	500	非顯著
3	3.1上游運輸和配送貨物	採購產品設備運輸產生的溫室氣體排放量(原廠代理商負責)	1	5	10	5	250	非顯著
3	3.2下游運輸和配送貨物	產品設備交付客戶運送產生的溫室氣體排放量(車用汽、柴油量)	5	10	10	5	2,500	顯著
3	3.3員工通勤	員工通勤(包含汽、機車或大眾交通運輸工具等方式)	5	10	10	5	2,500	顯著
3	3.4客戶和訪客運輸	員工往訪客戶服務差旅(包含陸、海、空等交通方式)	5	10	10	5	2,500	顯著
3	3.5商務旅行	員工往訪客戶服務商務旅行(除運輸交通)	1	5	10	5	250	非顯著
4	4.1商品_輸入電力	電力	10	5	5	10	2,500	顯著
4	4.2商品_輸入能源	天然氣	1	5	5	10	250	非顯著
4	4.3商品_燃料	柴油、汽油	1	5	5	10	250	非顯著
4	4.4商品_資源	自來水等	1	5	5	10	250	非顯著
4	4.5-7商品_原料	購買產品與服務	1	5	10	5	250	非顯著
4	4.8服務_廢棄物處置	營運產生之不可回收廢棄物處理	1	5	10	5	250	非顯著
4	4.9商品_資本貨物	資本貨物	1	5	10	5	250	非顯著
4	4.10服務_租賃資產	上游租賃資產(公務車、販賣機)	1	5	10	5	250	非顯著
4	4.11服務_其他	未於上述服務使用	1	5	10	5	250	非顯著
5	5.1產品加工	盤查年度所有生產的產品加工過程所產生的溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	非顯著
5	5.2產品使用	盤查年度所有生產的產品使用過程所產生的溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	非顯著
5	5.3下游租賃_電力	盤查年度所有供應電力給租戶所產生溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	非顯著
5	5.3下游租賃_非電力	租戶之瓦斯使用，冷媒溢散、油品使用等所產生之溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	非顯著
5	5.4產品壽命終止處置	盤查年度郵件送達之後，所產生的相關廢棄物	1	1	5	1	5	非顯著
5	5.5投資	投資地點的用電及用汽柴油量	1	1	5	1	5	非顯著
6	6.1維修與施工	承攬維修與施工	1	1	5	1	5	非顯著
6	6.2園藝維護	除草灌溉(除草機)	1	1	5	1	5	非顯著

針對上列表格中被評估為不顯著的排放源，相關說明摘要如下：

A. 3.1. 上游運輸：因產業特性，提供系統整合商服務所需硬體設備多由供應商負責運送至營運據點，非本公司能控制，故評估時結果為非顯著。

B. 3.5 商務旅行：多數需求採線上方式進行，故評估結果為非顯著。

C. 其他非顯著項目：未使用或不顯著。

(3) 溫室氣體總排放量

以下說明公司所鑑別的直接與間接溫室氣體排放狀況：

A. 直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

範疇一 (類別 1) 計算的是直接溫室氣體排放量。本公司在本年範疇一溫室氣體排放量 (排放量取至小數第四位) 與占總排放量比例如下表所列：



類別 1 七大溫室氣體排放量統計表								
氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總排放量
▶ 排放當量 tCO ₂ e	1.8238	0.0183	0.0574	12.8453	0.0000	0.0000	0.0000	14.7449
▶ 氣體占比 %	12.37%	0.12%	0.39%	87.12%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

B. 能源間接溫室氣體排放 (範疇二 / 類別 2)

範疇二 (類別 2) 計算係指外購電力、熱或蒸氣產生的間接溫室氣體排放。本公司外購電力來源均為台灣電力公司購電所得。本年度未使用再生能源、亦未出售能源。本年度範疇二溫室氣體排放量與占總排放量比例如下表：

類別 2 能源間接	
氣體	CO ₂
▶ 排放當量 tCO ₂ e	430.8668
▶ 氣體占比 %	55.15%

C. 間接溫室氣體排放 (範疇三 / 類別 3~6)

範疇三 (類別 3~6) 屬委外活動所產生的其他間接排放，本排放源是由其他公司所擁有或控制為主。本公司本年度範疇三溫室氣體排放量與占總排放量比例如下表：

類別 3~6 其他間接	
氣體	CO ₂
▶ 排放當量 tCO ₂ e	335.6632
▶ 氣體占比 %	42.96%

D. 溫室氣體總排放量

本公司本年度溫室氣體排放總量為 781.275 公噸 tCO₂e。各類溫室氣體排放量分別如下表（不包含生質燃料直接排放之 CO₂，生質燃燒二氧化碳排放量為 0 公噸）。

類別 1~6 七大溫室氣體排放量統計表								
氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總排放量
▶ 排放當量 tCO ₂ e	768.3538	0.0183	0.0574	12.8453	0.0000	0.0000	0.0000	781.2748
▶ 氣體占比 %	98.35%	0.00%	0.01%	1.64%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

註：汽油換算 0.8059*1000*9600(kcal)*0.00418(MJ)=32,339.15

破壞臭氧層物質（三氯氟甲烷）為零排放。氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，及其它重大的氣體排放為零排放。GHG 排放密集度如下表：

GHG排放密集度					
排放量	單位	數量	單位	排放強度	單位
▶ 781.2748	tCO ₂ e	330	員工人數	2.3675	tCO ₂ e 人
		5,132.53	平方公尺	0.1522	tCO ₂ e / M ²
		1,552.59	坪	0.5032	tCO ₂ e/坪

E. 能源密集度：

組織内部的能源消耗量：全年電力消耗 872.2 千度，以電力消耗 1 度電 =1 千瓦 * 時 (kWh)=3.6 百萬焦耳 (MJ) 換算為 3,139,920 百萬焦耳。全年汽油消耗為 805.9 公升，以燃油消耗 1 公升 =40.128 百萬焦耳 (MJ) 算為 32,339 百萬焦耳。

除以員工人數為 9,612.91 百萬焦耳 / 人，除以辦公室大小為 618.07 百萬焦耳 / 平方公尺 (或 2,043.20 百萬焦耳 / 坪)。詳如右表：

能源密集度						
種類	能源 (百萬焦耳)	總能源 (百萬焦耳)	數量	單位	能源密集度	單位
▶ 電力	3,139,920	3,172,259	330	員工人數	9,612.91	百萬焦耳/人
			5,132.53	平方公尺	618.07	百萬焦耳/M ²
▶ 汽油	32,339		1,552.59	坪	2,043.20	百萬焦耳/坪

F. 組織外部全年消耗電力：略（非顯著項目）。



G. 本年度排放清冊如下表所示：

排放清冊			
類別	排放活動項目	排放量 tCO ₂ e	佔比
類別1. 直接 GHG		14.7449	1.89%
1.1 固定	柴油(焚化爐)	0.0000	0.00%
1.2 製程	電鍍	0.0000	0.00%
1.3 移動	汽油(公務車)、柴油(公務車、堆高機)	1.8996	0.24%
1.4 逸散	消防設備、冷媒	12.8453	1.64%
類別2. 輸入能源之間接GHG		430.8668	55.15%
2.1 輸入電力	輸入電力所產生的溫室氣體排放量	430.8668	55.15%
類別3. 運輸造成之間接GHG		249.9261	31.99%
3.1 上游運輸和配送貨物	盤查年度採買的原料、耗材等運輸過程中所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
3.2 下游運輸和配送貨物	盤查年度郵件、產品運送產生的溫室氣體排放量，統計車用汽(柴)油量	0.8858	0.11%
3.3 員工通勤	員工通勤包含汽車與機車或大眾交通運輸工具等交通方式	172.1596	22.04%
3.4 客戶和訪客運輸	員工差旅包含陸、海、空運等交通方式，如國內出差搭乘高鐵等	76.8807	9.84%
3.5 商務旅行	客戶與訪客運輸包含汽車與機車或大眾交通運輸工具等交通方式		0.00%
類別4. 組織使用產品之間接GHG		85.7371	10.97%
4.1 商品 輸入電力	電力	84.8651	10.86%
4.2 商品 輸入能源	天然氣	0.0000	0.00%
4.3 商品 燃料	柴油、汽油	0.5295	0.07%
4.4 商品 資源	自來水等	0.3426	0.04%
4.5 商品 主要原料	購買產品與服務	0.0000	0.00%
4.6 商品 輔助原料	購買產品與服務	0.0000	0.00%
4.7 商品 包裝材料	購買產品與服務	0.0000	0.00%
4.8 服務 廢棄物處置	營運產生之廢棄物處理	0.0000	0.00%
4.9 商品 資本貨物	資本貨物	0.0000	0.00%
4.10 服務 租賃資產	上游租賃資產	0.0000	0.00%
4.11 服務 其他	未於上述服務使用	0.0000	0.00%
類別5. 使用來自組織產品之間接GHG		0.0000	0.00%
5.1 產品加工	盤查年度所有生產的產品加工過程所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.2 產品使用	盤查年度所有生產的產品使用過程所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.3 下游租賃	盤查年度所有出租資產給其他業者所產生溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.4 產品壽命終止處置	盤查年度郵件送達之後，所產生的相關廢棄物	0.0000	0.00%
5.5 投資	投資地點的用電及用汽柴油量	0.0000	0.00%
類別6. 其他來源		0.0000	0.00%
6.1 維修與施工	承攬維修與施工	0.0000	0.00%
6.2 園藝維護	未有上述活動	0.0000	0.00%
排放總量		781.2750	100.00%

H. 溫室氣體排放量盤查排除事項

本公司就部份不需列入計算的溫室氣體排放資訊進行說明如右：

i. 乾粉滅火器：本公司部分區域滅火器使用 ABC 乾粉滅火器，成分為磷酸鹽，並不會直接產生溫室氣體，因此不需列入。

ii. 化糞池：本公司接有污水下水道，無甲烷逸散。

溫室氣體減量與方案

2023 年組織型溫室氣體盤查與 2022 年比較資訊如下：

組織型溫室氣體盤查比較					
GHG排放	單位	2022年	2023年	增減量	增減比率
▶ 排放總量	tCO ₂ e	671.1989	781.2748	110.0759	16.40%
▶ 員工人數	人	305	330	25	8.19%
▶ 組織邊界空間	平方公尺	4,357.41	5,132.53	775.12	17.79%
	坪	1,318.12	1,552.59	234.47	17.79%
▶ 排放強度	tCO ₂ e/人	2.2007	2.3675	0.1668	7.58%
	tCO ₂ e/M ²	0.1540	0.1522	-0.0018	-1.18%
	tCO ₂ e/坪	0.5092	0.5032	-0.0060	-1.18%

2023 年公司規模擴張，員工數與辦公面積均有增加。碳排放總量因此上升 16.4%，但人均碳排僅增 7.58%，單位面積碳排反而下降 1.18%，顯示能源使用效率提升。公司將持續關注並推進減碳措施，力求在成長中優化環境表現。

(1) 溫室氣體減量策略

本公司主要溫室氣體排放源為電力，為呼應聯合國永續發展目標及企業社會責任，於日常營運中具體落實「環保、節能、愛地球」之環境保護及節能措施，故擬定減少電力及燃油使用方法如下。

- 推廣節約能源，降低電力使用量。
- 7S 活動推廣提高效率、降低不必要能源消耗。
- 提高設備效率，做好設備保養，減少冷媒逸散。

(2) 溫室氣體減量方案

以下節能方案預計於完成本報告書後逐步推動：

- 推行節約能源，下班隨手關燈、關電腦...等，減少能源浪費。
- 空調分區、照明迴路，強化能源利用效率。
- 保持設備運作最佳效率，降低能源耗損。
- 公區域室溫控管於 26°C，降低冰水主機負載，減少電力消耗。
- 推動節能減活動及員工教育訓練，降低電力使用。
- 推廣汽機車通勤改為公眾運輸。

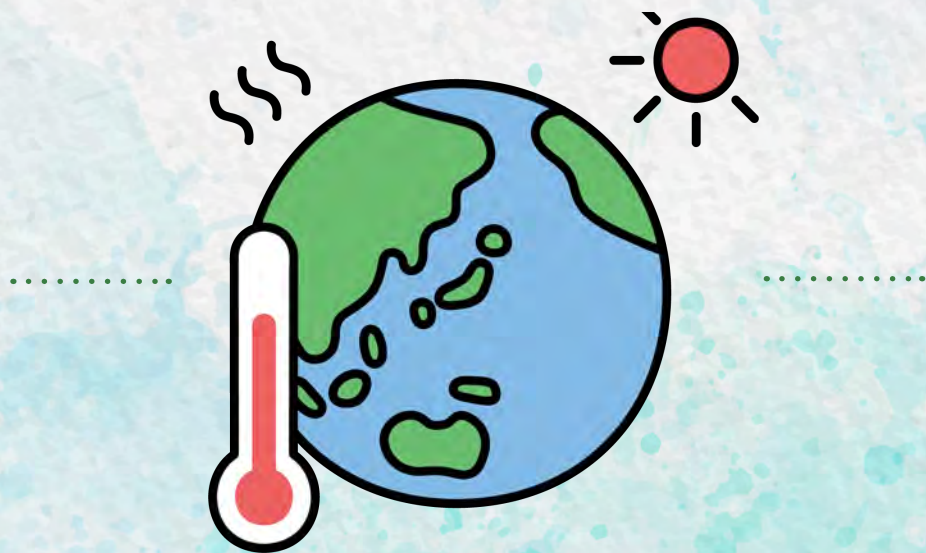
.....

4.2. 氣候風險

氣候變遷及全球暖化的急遽變化，考驗著企業的永續發展布局，尤其各國政府亦在積極推動相關法令執行。因此動力安全也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，面對全球暖化、極端氣候、環保節能，將依其潛在風險與機會，經過決策討論做出相對的因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊。

- (1) 董事會：每年至少一次報告其運作成果。
- (2) 永續發展委員會：每年至少召開一次會議，擬定並推動相關節能政策及計畫。
- (3) 功能小組：定期追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續追蹤進度。

針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，訂定節能目標，擬訂節能計畫，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定減碳、溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施。



指標與目標

目標

溫室氣體排放量以 2023 年為基準，五年內減少排放強度 5%

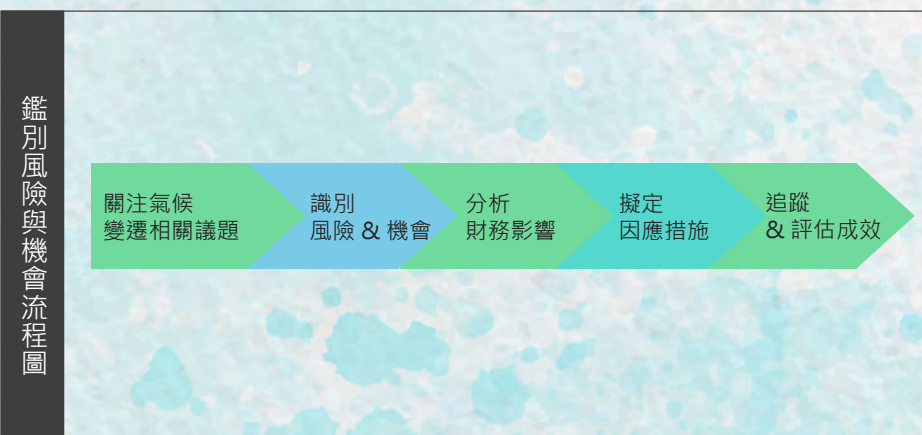
策略

透過建立 ISO 溫室氣體盤查，從上到下推動節能減碳措施，並逐步落實各項節能方案

指標

2024 年度建立 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業，以 ISO 系統 為架構，進行及監測減碳等政策

鑑別風險與機會流程



3. 鑑別風險與機會及各項短中長期表

鑑別風險 (短中長期)		
項目	氣候風險法規	極端氣候
▶ 風險類性	法規風險	實體風險
▶ 說明	2024年徵收碳費機制上路	颱風、洪水等極端氣候事件出現
▶ 衝擊範疇	本公司	本公司
▶ 發生時間	中期	中長期
▶ 潛在財務影響	甚微	甚微
▶ 因應措施	持續關注	持續關注

鑑別機會 (短中長期)		
項目	發展低碳運輸、就近採購	綠色概念的興起
▶ 機會類性	資源效率	市場機會
▶ 說明	採用高效率運輸方式	各產業對低碳能源需求增加
▶ 衝擊範疇	本公司	本公司
▶ 發生時間	中期	中長期
▶ 潛在財務影響	減少支出	增加收入
▶ 因應措施	推廣公共運輸、優化物流網絡，就近採購。提升能源使用效率，及減少溫室氣體排放量。	因綠色概念興起，低碳能源需求益增，綠色產品將增加市場競爭力，進而取得潛在訂單機會。

4. 風險類型、潛在財務影響



潛在財務影響		
項目	情境說明	影響說明
▶ 極端氣候	• 颱風、洪水等極端天氣事件 • 降雨模式變化和氣候模式極端變化 • 海平面上升	• 產能下降或中斷(如停產、運輸困難或供應鏈中斷) • 影響勞動力管理和規劃 • 現有資產沖銷和提前報廢 • 營運成本提高 • 基礎建設成本升高(如設施毀損) • 保費提高及位處「高風險」地區的資產難以投保
▶ 轉型行動	• 支持性能源激勵 • 參與碳交易市場 • 能源安全和非集中化轉變	• 降低營運成本 • 降低未來能源價格上漲風險 • 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化敏感度 • 企業美譽度提高

社會

Social

05.

05.

Social

“
永續轉型・實踐共好
”

5.1. 產品及服務

○ 全方位資訊服務

動力安全矢志為客戶提供高品質的專業資訊、資安工程服務與創新價值，實踐支持客戶服務不中斷的承諾。在資訊平台整合科技領域裡，整合國際網通資安設備廠商（如 Cisco、Oracle、F5、NetApp、VMware、CheckPoint、PaloAlto、Dell/EMC、PTC、Gigamon、RedHat、ForeScout、Nvidia、HPE、公有雲...等）的先進軟、硬體解決方案，提供客戶一站式規劃設計、建置整合、測試驗證、調校優化、運維移轉服務；在基礎設施科技領域裡，運用物聯網（IoT）、節能管理技術，結合知名廠商 PTC、Emerson、Powerware、Schneider、TYCO、Siemon 等優勢產品，提供企業客戶先進節能設施與管理自動化設計解決方案；同時，藉由多年累積貼近客戶、學習客戶的實務經驗，本公司自主研發：DynaOne、DynaDefense（網頁自動化攻擊防禦平台）、ECP（Enterprise Cloud Platform，企業資訊管理雲化平台）等多種資訊安全、自主控制、多雲應用與大數據智能解決方案，支持客戶邁向數位轉型的新世代。

○ 五大核心專業技能

以 AI、Data & Analytics、Hybrid Cloud、DevSecOps 及 ZTA 和客戶一同規劃及建置下一代資訊架構。透過本公司融合創新解決方案提升客戶價值與專業服務品質，實踐對客戶服務不中斷的承諾。

動力安全是數位發展部數位產業署數位服務機構能量登錄服務商、擁有 ISO 27001 資訊安全管理系統認證、國際網通資安大廠 Cisco、Oracle 優質認證。在工程技術人員的專長領域，則涵蓋資訊設施工程、網路、主機、存儲、資料庫、資安、雲架構、軟體、系統開發維運等，持有眾多各類型專業技術證照，參照原廠技術、服務品質要求建構完整服務體系並通過相關認證，成為各知名國際廠商的專業優質服務合作夥伴。

○ 雲端與自動化應用

近年來，因應企業資訊平台雲端化、軟體自動化的發展趨勢，本公司積極發展多雲環境解決方案與巨量資料分析應用平台，提供客戶全方位資訊平台建置與運維服務。同時以 ESG 為目標，因應環保、低碳企業經營新趨勢，動力安全參照 ISO 14064 標準進行溫室氣體排放盤查與持續實施改善，如大幅採用低能耗系統（LED 照明、運動感應照明、HVAC 控制等），提供客戶之軟、硬體資訊設備產品均源自國際大廠，專業人力服務活動也積極考慮環保、低碳要求，並發展出綠能資訊機房、智慧能源管理等產品方案，可提供、協助客戶實現環保、低碳設施建置運維部署。

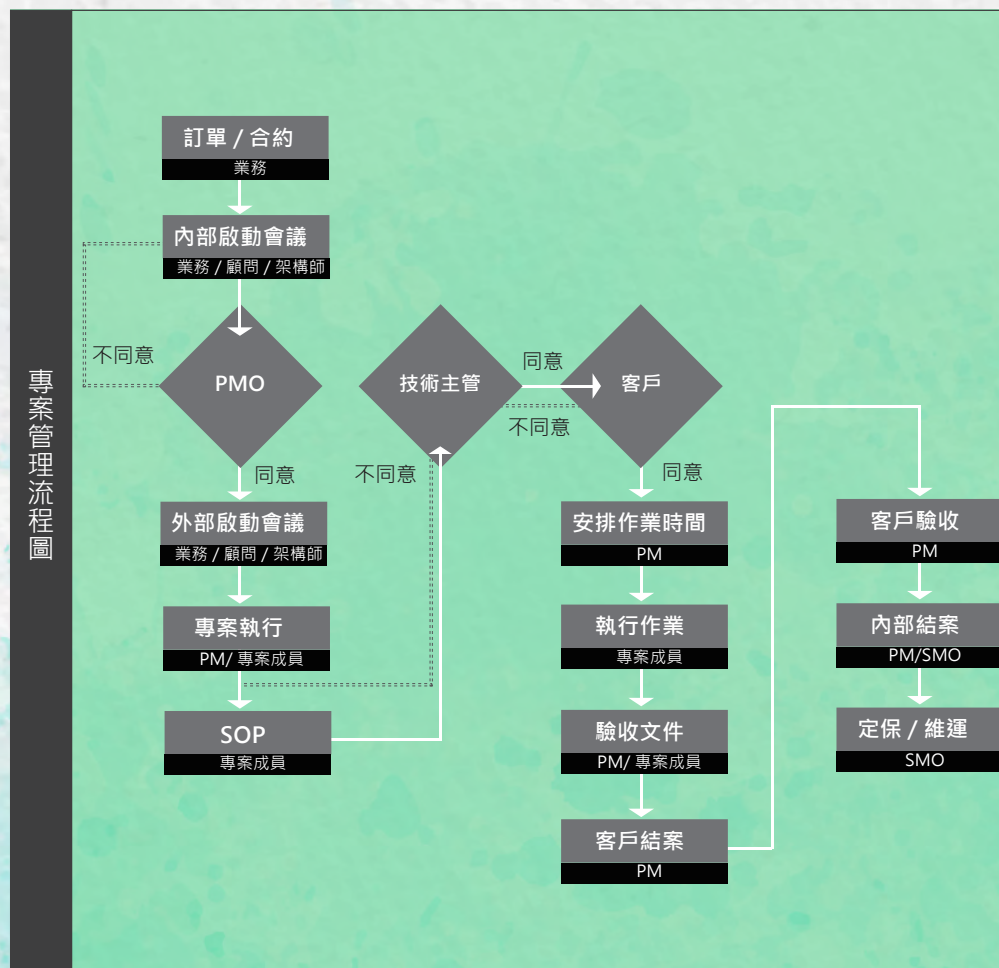


5.2. 產品質量管理

動力安全產品為提供客戶資訊設備建置及整合服務，並訂定工程交付零失誤的目標。主要從七個方面進行嚴格管理與提升。首先，透過專案管理來確保各專案效率地推進，並訂定設備出貨流程確保設備出貨品質；變更管理為確保客戶執行的資訊系統和設備變更時經過謹慎準備與審核，以達到工程零失誤的目標；並每季舉辦服務精進宣導會議，強化服務意識和提升技能；回覆效率方面謹遵維護合約標準，為客戶的資訊系統維運提供保障。為進一步提升，持續進行客戶滿意度調查，並推動服務品質持續精進，以保持和提升我們的服務水準。

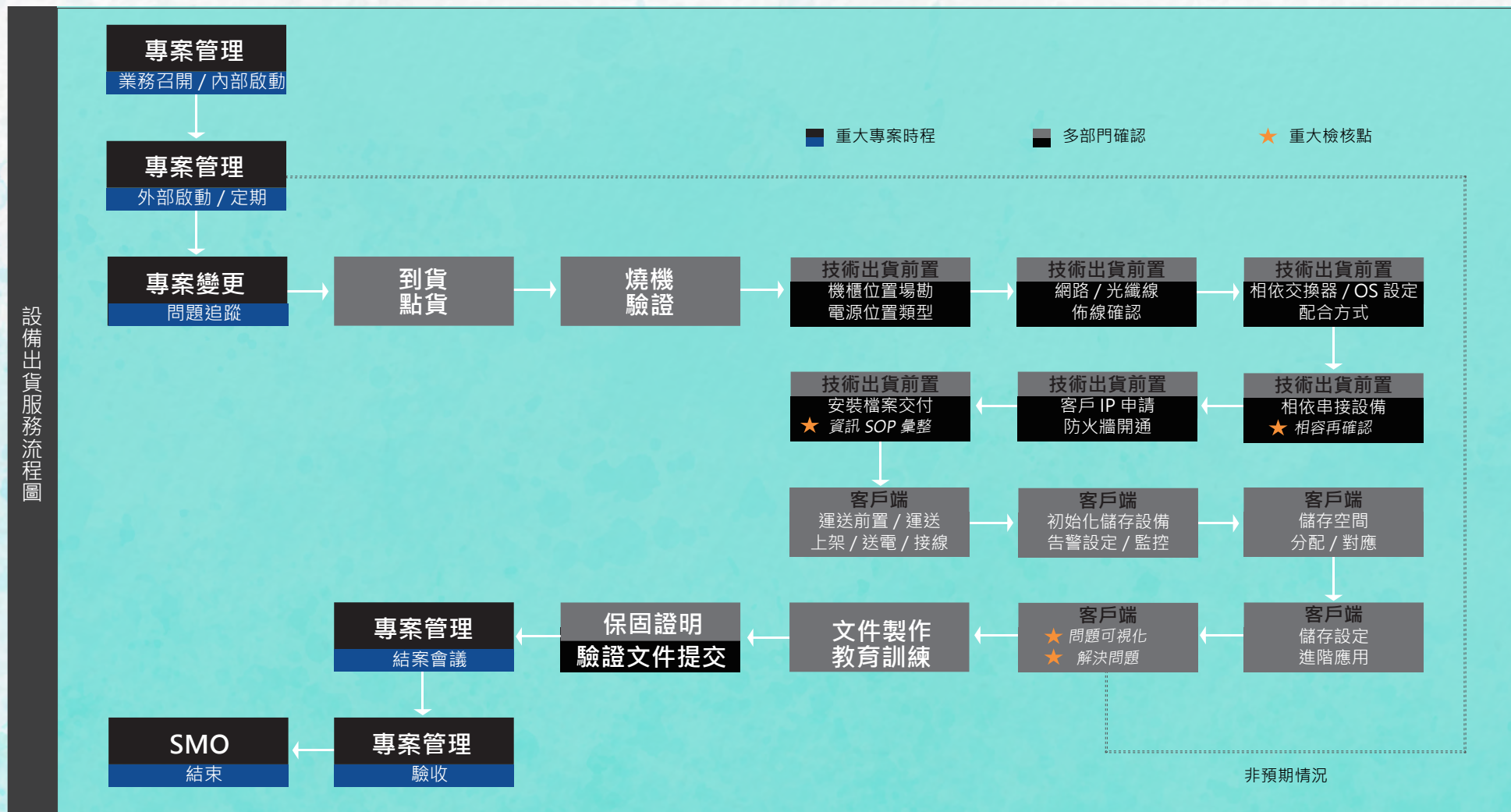
○ 專業專案管理

本公司秉持著嚴謹的專案管理方法，從規劃到實施，掌控每個細節。透過時間表管理和資源配置，確保每個項目按時交付，並達到及甚至超越客戶的預期。高效的專案管理不僅提升交付效率，還保障產品和服務的高品質，贏得客戶的信賴與讚譽。專案管理流程圖如右：



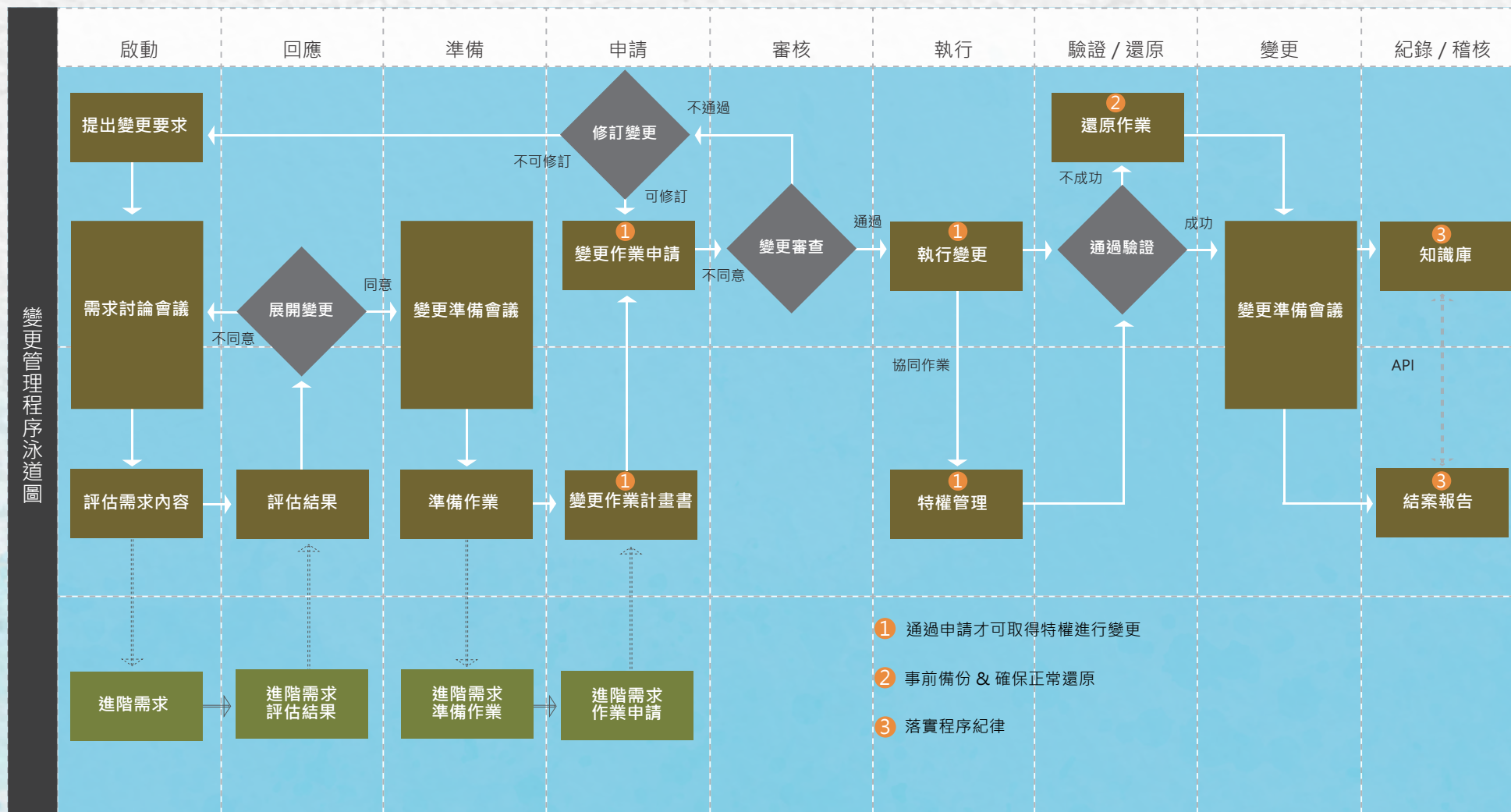
○ 設備出貨品質保證

本公司服務客戶之設備建置與整合服務，從收到供應商設備開始，確認交付外箱時硬體設備外觀判別有無毀損，並到貨配件與客戶環境需求相符。設備前置程序包含通電燒機測試、檢測應用系統軟體與硬體搭配功能是否正常。另外，面對資安威脅，配合客戶需求出示資訊安全弱點掃描報告。打造安全可信賴的資訊環境，保障客戶權益。



○ 變更管理

為確保技術人員在執行維護作業時，不影響服務的運行，本公司從技術及流程方面進行強化與管控，並配合客戶的變更流程，減少潛在的非預期停機風險。在過程中實行動力安全、客戶和設備原廠三方的協作整合。動力安全負責具體的技術實施和運行監控，設備原廠提供技術支持和產品維護，而客戶則監督和協調各方工作。這種協作模式能確保每個環節均高效運作，並最大程度地減少變更對客戶營運環境的影響。變更管理流程圖如下所示，異動之各項設定調整紀錄需保留備查，並可被追蹤管理。透過全方位協作，確保客戶的營運環境在進行變更時，穩定性不受影響，避免因變更造成的營運中斷或其他負面影響。



○ 服務精進宣導會議

註：比例以技術人員 270 人計算

為確保持續提供客戶優質的服務，針對服務案例與經驗傳承、資安與勞安議題，每季定期舉辦技術人員宣導會議，以確保技術人員相關的服務品質。2023 年共舉辦四次會議，雖同仁因需服務客戶偶無法參與，但參與比例皆高達六成以上。參與人次及比例數據如下：

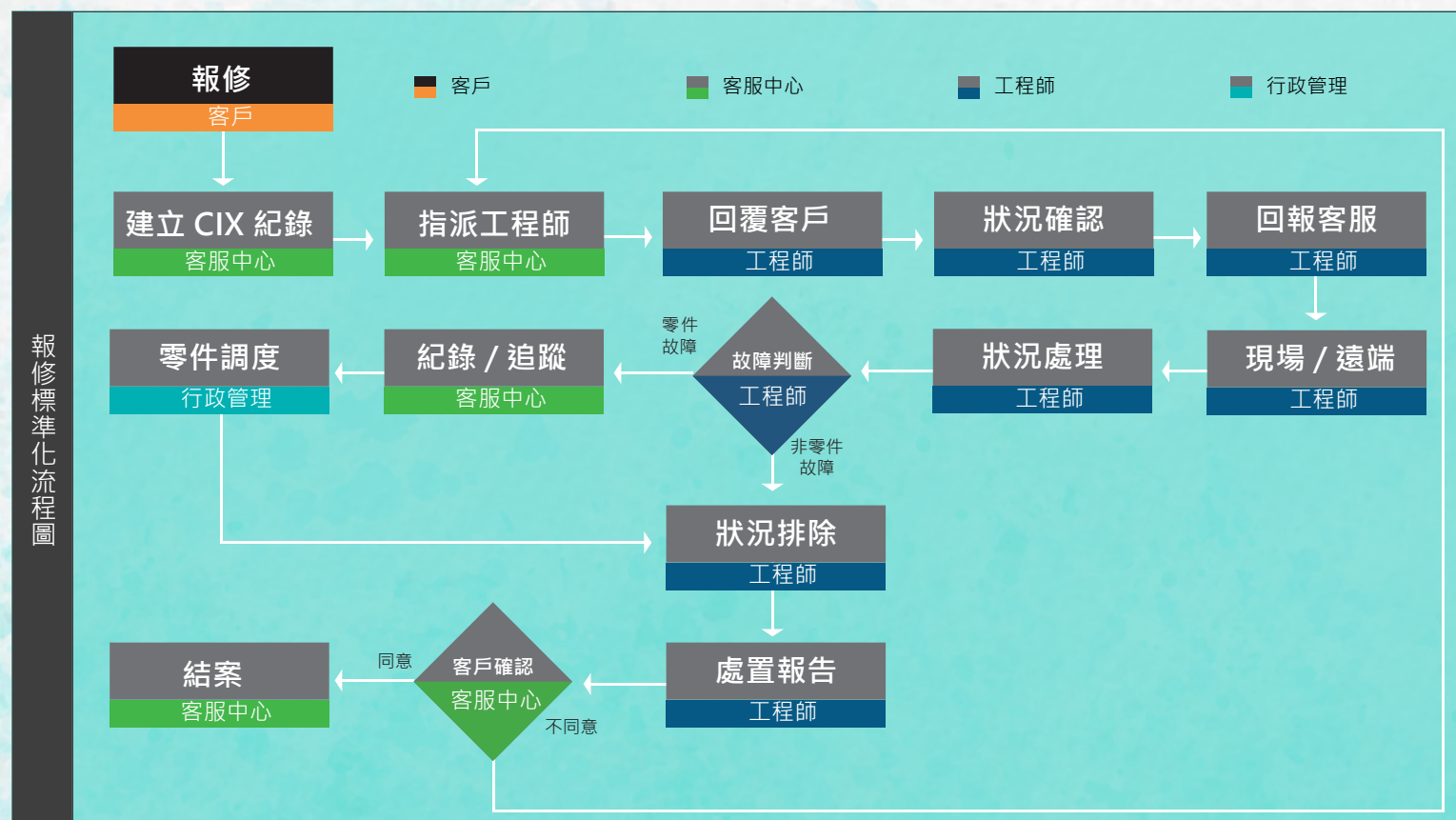
服務精進宣導會議			
季別度	日期	人次	百分比
▶ 第一季	2023/01/11	180	66.7%
▶ 第二季	2023/03/29	195	72.2%
▶ 第三季	2023/07/06	211	78.1%
▶ 第四季	2023/10/04	174	64.4%

○ 服務效率

本公司嚴格遵循與客戶簽訂的維運合約，通過標準化流程快速回應並追蹤客戶的報修需求，確保服務高效性和客戶營運穩定。

根據流程圖，客戶報修後，客服中心立即建立記錄並派遣工程師處理，工程師到達現場後迅速診斷並解決問題，並隨時與客戶保持溝通。

經由客戶、工程師和設備原廠的三方協作，任何故障均及時獲得處理，所有過程均有詳細記錄，並確保備查和追蹤。透過如此高效、透明的服務流程，保障客戶的設備運行和業務穩定。



○ 客戶滿意度調查

藉由系統自動發送的郵件與客戶滿意度調查連結，針對工程師的服務態度、工程師的專業能力與整體服務滿意度做調查，分為：非常滿意、滿意、普通、不滿意，共四個等級，並可填寫建議事項。針對「不滿意」或有「建議事項」，將同步寄發給總經理及業務主管。特別是不滿意案件，由業務、技術同仁與客服經理，進行客戶拜訪，並提出改善建議。

2023 年共回收 1,437 份服務問卷，滿意與非常滿意，合計高於 98%。調查數據如下：

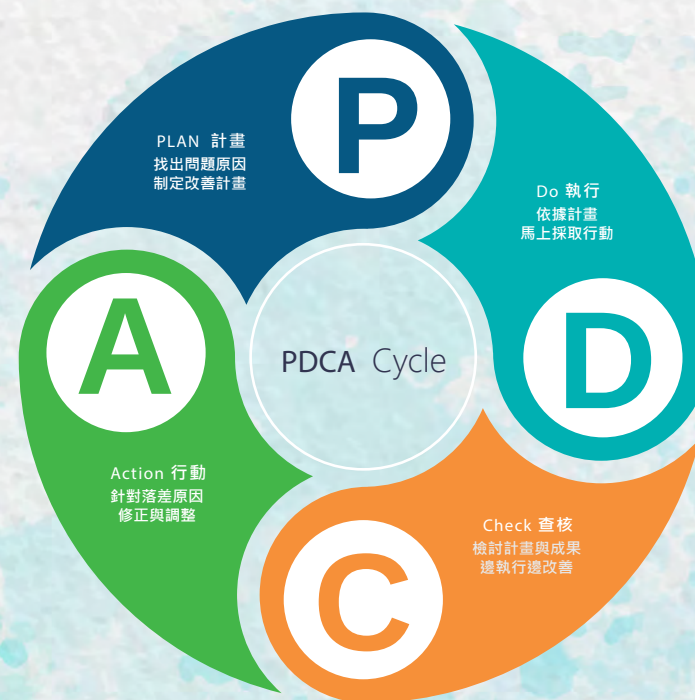
客戶滿意度調查			
選項	服務態度	專業能力	整體滿意度
▶ 非常滿意	91.2%	89.1%	89.7%
▶ 滿意	8.2%	10.0%	9.1%
▶ 普通	0.3%	0.6%	0.8%
▶ 不滿意	—	—	0.1%
▶ 未填寫	0.3%	0.3%	0.3%



○ 服務品質持續精進

動力安全的產品服務品質，按前列原則，每個環節都訂立執行規範，並透過循環檢核，藉由 CA-PDCA (Check Action – Plan Do Check Action) 概念持續檢視與改善，精進服務品質目標改善，建立標準化流程 SOP 與文件，達成工程交付零失誤的品質文化，搜集並定期分享改善案例，促進同仁對品質議題的交流討論，鞏固其品質意識，深化工程師解決問題的能力。

為滿足客戶需求，提供更卓越的資訊安全科技資訊建設服務，確保客戶全面滿意，本公司各組織 BMO、PMO、SMO、CRM 採取精進服務管理，朝持續提高服務品質滿意度的目標努力。



5.3.數據隱私與網路風險

動力安全為推動公司資訊安全管理建立安全及可信賴之資訊環境，已於2016年取得ISO 27001:2013及CNS 27001:2014國內外資訊安全管理系統（ISMS）雙認證，於內部建立一套可以依循的標準，透過各項方法，如管理審查、內部稽核、風險評鑑、矯正及預防措施、客戶滿意度調查等，建立資訊安全管理機制，強化資訊安全防護，也提昇資訊安全及個人資料保護工作之水準。

從2016年取得認證以來，我們每年定期舉辦內、外部稽核，強化資訊安全管理制度；每年定期檢視內、外部稽核不符合事項之根因改善狀態；更每年定期進行有效性量測與弱點掃描。歷年來的認證均獲得SGS審查通過，並於2022年1月通過第二次的三年重新審查。

2023年工作重點為針對ISO 27001:2022新版標準改版準備，將規劃於2024年進行上半年ISO 27001主導稽核員的訓練課程，培育同仁掌握標準並通過相關認證，下半年則進行調整及實施符合的新版ISMS作業流程。

本公司建構軟硬體等資通訊安全防護設備，以及個資保護工作，相關管理制度將遵循資通安全管理法與相關子法，個人資料保護法與ISMS之資安管理要點及規範、GCB條例及例外設定等資通安全政策，根據需要參加相關的資安工作與討論會議，以滾動式檢討修正系統資安缺失，滿足ISO 27001資安風險管理之資訊安全水準要求。其中將包含但不限於：

本公司提供資訊服務以規劃、建置系統方案，並輔助維運保固支援、諮詢為主，業務過程並不涉及客戶個資、機敏資料蒐集、持有與處理，於此報告期間未曾發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。



- 進行資訊及資通系統之盤點，標示核心資通系統及相關資產的工作與討論會議。
- 進行資通安全風險評估的相關工作與討論會議。
- 訂定資通安全防護及控制措施的相關工作與討論會議。
- 風險處理計畫實施的相關工作與討論會議。
- 資通安全事件通報、應變及演練相關工作與討論會議。
- 監控資通安全情資之評估及因應機制的工作與討論會議。
- 涉及資通安全事項之監控、定期審查、內部稽核及考核機制的工作與討論會議。

5.4. 健康和安

動力安全作為資訊產業的服務提供者，雖不直接涉及製造環節，但深知員工健康與安全的重要性。不僅關注公司內部的職場環境，採取多項具體措施，以及按外部服務需求，配合客戶的製造業廠區作業所需參與客戶的勞安課程、為員工投保一千萬意外險，獲取工安證和入廠作業資格。為維護同仁的健康與安全，相關作為如下：

○ 工作者健康促進

為協助同仁獲致良好健康習慣、維持良好健康狀態，達到工作與健康之間的平衡，本公司以下列作為全力協助同仁維護健康

(1) 透過電子郵件，向同仁宣導吸菸或過量飲酒對健康的危害，並提供免費諮詢與資訊，提供有需求員工戒除菸癮，以及養成適量飲酒方式。

(2) 透過電子郵件等方式，持續向員工宣導個人健康管理的重要性，並提供適當運動資訊，以及各種戶外活動資訊，時時提醒注意自身健康，養成良好健康管理態度。

(3) 與合格的醫療院所合作，安排每月專業護理師3場、每年醫師3場的公司臨場護理，2023年全年執行32場次。

由專業護理師提供健康諮詢、健康指導服務，並可針對新人體健檢結果提供異常建議。



後疫情時代，2023 年全面恢復正常社會活動，健康諮詢仍是攸關員工健康維護重要的工作，共有 18 位員工尋求健康諮詢。相較 2022 年的 13 位員，明顯成長。

(4) 每月依不同主題，提供專業的健康資訊給全體員工，並適時提醒注重自身健康狀況，維持身心平衡。

○ 職場安全訓練

本公司密切關注社會整體健康安全議題，並時時注意工作環境，且隨時提醒員工注意自身健康維護。並在本年度舉行 3 場職業安全衛生訓練，出席人數達 308 人次，訓練內容包含：

- 作業安全衛生法規概要
- 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則
- 作業之自動檢查
- 標準作業程序
- 緊急事故應變處理
- 消防常識暨演練
- 認識憂鬱症
- 其他與勞工作業有關之安全衛生知識

○ 職場安全防控

對於非員工的工作人員進入本公司施工或服務時，於開始服務時或不定期給予安全衛教宣導及相關資訊，以協助其保護自身健康安全。

○ 應對客戶勞工安全教育需求

配合製造業客戶廠區之勞安需求，服務製造業客戶同仁，皆通過勞安課程，並投保一千萬意外保險，保障員工健康及福利。

2023 年之相關數據如下：

(1) 32 名同仁通過「營造作業一般安全衛生教育訓練」並獲得政府證照。

(2) 49 名同仁通過客戶勞安課程，並由公司投保 1000 萬意外險取得入廠勞安證。

○ 職業傷害之傷病事故率

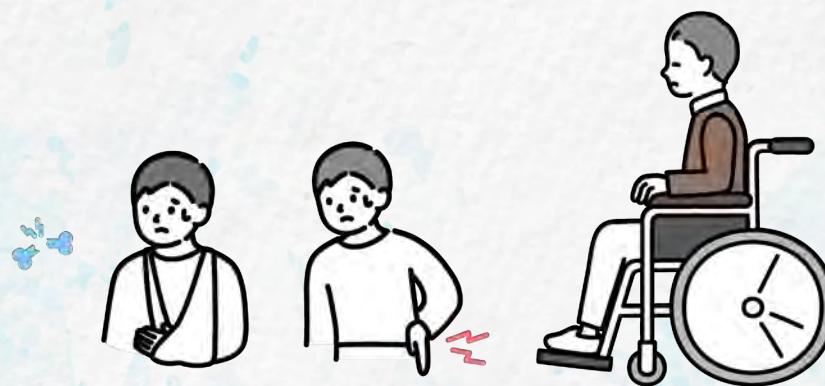
2023 年有 2 位員工請傷病假，類型為通勤途中交通意外及辦公場所受傷。

註：事故率 (incident rate)：受傷和疾病人數 * 200,000 / 平均員工 * 工時
(Number of injuries and illnesses * 200,000) / Employee hours worked

註：死亡率 (fatality rate)：每 100,000 名全職員工的死亡人數
(Number of fatalities per 100,000 full-time equivalent workers)

傷病事故率							
年度	受傷疾病 人數	失能傷害 人數	月平均 員工人數	年度 工作時數	傷病 事故率	死亡 人數	死亡率
▶ 2023	2	0	325	1,992	0.6179	0	0
▶ 2022	7	0	288	1,984	2.4501	0	0

恪守職安規定·關懷同仁安全



如以年度總計工作時數計算傷病事故率，則如下表：

傷病事故率(工時)							
年度	受傷疾病 人數	失能傷害 人數	年度總計 員工人數	年度總計 工作時數	失能傷害 頻率(F.R.)	死亡 人數	死亡率
▶ 2023	2	0	330	657,360	0.00	0	0
▶ 2024	7	0	305	605,120	0.00	0	0

5.5. 培訓和教育

員工為公司最重要的資本 (Human Capital) 向來是動力安全的核心信念。為協助新員工融入工作環境、所有員工有效提升工作技能，並因應職涯不同階段的需求，本公司設計不同的訓練課程，期以最大程度幫助員工提升工作效能，增進競爭力。

○ 多元的訓練課程

(1) 鼓勵員工參與業務相關培訓課程：員工參加各式課程所需費用均由公司支應，員工無需負擔，期望藉此增加員工參與培訓的意願與主動性。

(2) 為新進員工準備完整的教育訓練：透過公司提供完整的教育訓練，期望能協助新進員工盡快融入公司運作，發揮個人工作效能；同時也為技術職資歷較淺的員工，提供為期三個月的教育訓練方案，促進員工獲得專業技能提升，讓員工盡速應用於工作上，獲得成就感，並可為未來職涯加分。

(3) 提供豐富的外部訓練課程：為協助員工在職涯上有更好的發展，能因應職涯發展，適時的提升領導力、強化人際關係、家庭和諧，例如：勁道領導 - 新時代的領導方法、因材施教的領導力 SLII 等課程，並依據年資及職涯階段，提供各種合適職涯需求的外部訓練課程。



(4) 透過系統性績效考核為員工規劃訓練或升遷：每年針對全體正職員工進行一次績效考核。透過年度考核可協助員工瞭解自身所處職涯狀況，需要進行的訓練或進修計畫，以提升自身工作能力。績效考核同時評定員工一年的工作成效，依據考核結果作為升遷及工作異動時的重要參考。

考核人員比例			
職務	男	女	小計
▶ 技術職	84.11%	82.14%	83.70%
▶ 業務職	93.33%	91.67%	92.59%
▶ 行政職	66.67%	74.07%	72.73%
▶ 總計	84.26%	81.05%	83.33%

(5) 提供終止勞雇關係員工相應資源：對於因故終止勞雇關係的員工，本公司除提供非自願離職書以利申請失業給付等相關服務外，亦將依員工不同職涯階段及需求，提供履歷整理諮詢或面試技巧訓練，以促進其繼續就業的能力或下一階段的生涯規劃。本公司創立迄今 23 年，尚屬年輕的公司，在職員工平均年齡較輕，因此尚無員工申請退休案例。

○ 訓練課程分析

培訓紀錄統計資料以 2023 年員工人數 330 為基準，將不同的課程類別：外部訓練（包含一般課程、證照考試及管理課程）、內部訓練、新進人員、技術（助理工程師），按不同年度、總人數、培訓費用、女性人數、女性時數、男性人數、男性時數表列呈現。

因資料欄位項目較多，另將「培訓總時數」、「費用統計」、「性別統計」三個大項目與 2022 年做比較，另製一表格及長條圖，2023 年本公司於員工培訓的積極投入。

以下培訓課程，課程種類「外訓」包含證照考試、上課，及主管訓練課程，「內訓」包含 Sales Roadshow training、資安、勞安教育訓練、反貪腐宣導等，「新進人員」簡介公司規章制度與文化，「技術」課程為針對新進資淺工程師之技術訓練。

註：中階主管為本公司 5-7 職等，高階主管為 8 職等以上。

註：各階人數統計至當年度 12/31 日。

平均培訓時數 (人均時數)						
課程種類	年度	一般	中階主管	高階主管	小計	幅度
▶ 外訓	2023	1,744	464	46	2,254	26.7%
	2022	1,387	282	110	1,779	
▶ 內訓	2023	3,438	1,957	764	6,158	226.9%
	2022	1,304	487	94	1,884	
▶ 新進	2023	412	56	20	488	18.4%
	2022	304	100	8	412	
▶ 技術	2023	1,332	-	-	1,332	-15.9%
	2022	1,584	-	-	1,584	
▶ 總計	2023	6,926	2,477	830	10,232	80.8%
	2022	4,579	869	212	5,659	
▶ 人數	2023	233	80	17	330	8.2%
	2022	213	77	15	305	
▶ 平均時數	2023	30	31	49	31.01	67.2%
	2022	21	11	14	18.55	

(1) 2023 年依員工職類 / 課程類別的培訓人均時數，較 2022 年成長 67%。因技術課程為針對新進資淺工程師，因 2023 年新進人員少於 2022 年，故「技術」之教育訓練時數無增幅。

(2) 「培訓總時數」、「費用統計」增加，顯示對員工培訓的鼓勵有顯著成效，及對人才培育的投入亦逐年成長，「性別比例」顯示女性參與度提高，充分發揮多元精神。

(3) 若以性別區分，女性同仁的教育訓練培訓課程占比為 33.53%，與女性員工占比 28.78% 相當，2023 年女性同仁教育訓練機會已朝員工男女比例邁進，顯示接受教育訓練機會不因性別有差異，達到機會均等的目標。



培訓時數增減幅度				
項目	2023	2022	增減	幅度
▶ 總人次	4,443	1,198	3,265	272%
▶ 總課程時數	10,232	5,659	4,573	80%
▶ 總培訓費用	4,589,697	3,777,026	812,671	21%
▶ 平均時數	31.01	18.55	12.46	67%

平均培訓時數(性別統計)							
課程類別	年度	女性			男性		
		時數	人次	平均時數	時數	人次	平均時數
▶ 外訓	2023	444	36	12.3	1,810	139	13.0
	2022	297	15	19.8	1,482	96	15.4
▶ 內訓	2023	2,105	1,503	1.4	4,053	2,605	1.6
	2022	480	259	1.8	1,405	692	2.0
▶ 新進	2023	180	45	4.0	308	77	4.0
	2022	136	34	4.0	276	69	4.0
▶ 技術	2023	702	20	35.1	630	18	35.0
	2022	384	8	48.0	1,200	25	48.0
▶ 小計	2023	3,431	1,604	2.13	6,801	2,839	2.40
	2022	1,296	316	4.10	4,363	882	4.95
▶ 百分比	2023	33.53%			66.47%		
	2022	22.90%			77.10%		

(4) 各種類的教育訓練摘要整理如下：

A. 外訓課程（含原廠教育訓練、認證考試）：

共 175 人次，合計 2,254 小時。

B. 內部訓練：

內訓課程總計 106 場，共 4,108 人次，合計 6,158 人時。

C. 新人訓練：

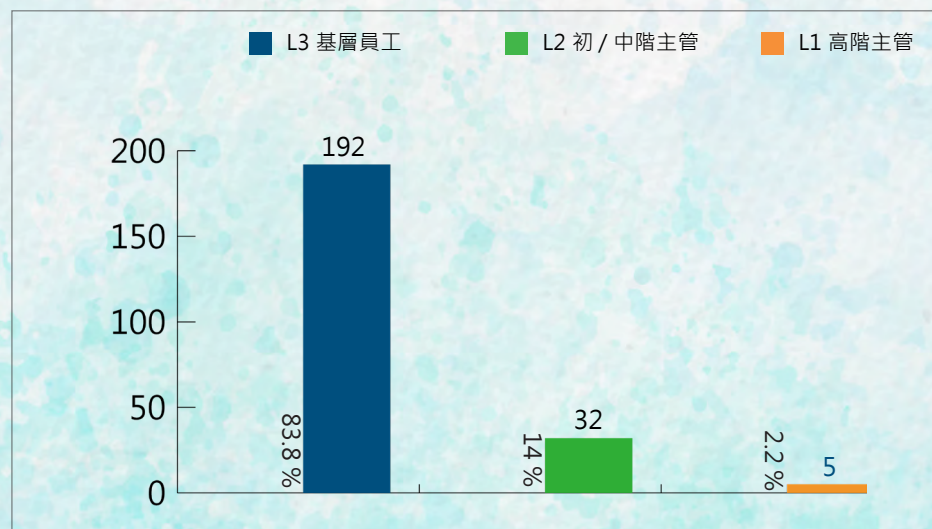
舉辦 40 場次，涵蓋 100% 新進人員，除當週新人報到當週的基本教育訓練，每一季另舉辦新人引導會議，由高階主管進一步說明公司產品與維護服務及品質管理。本年度共 122 人次，合計 488 人時。

D. 在職技術訓練：舉辦內部技術課程二梯次，第一梯次 20 人，時數 36 小時、第二梯次 18 人，時數 34 小時，合計 1,332 人時。

訓練費用				
課程種類	年度	總人數	總費用	總時數
▶ 外訓	2023	175	2,235,697	2,254
	2022	111	1,802,026	1,779
▶ 內訓	2023	4,108	854,000	6,158
	2022	951	675,000	1,884
▶ 新進	2023	122	800,000	488
	2022	103	820,000	412
▶ 技術	2023	38	700,000	1,332
	2022	33	480,000	1,584
▶ 總計	2023	4,443	4,589,697	10,232
	2022	1,198	3,777,026	5,659

員工敬業度

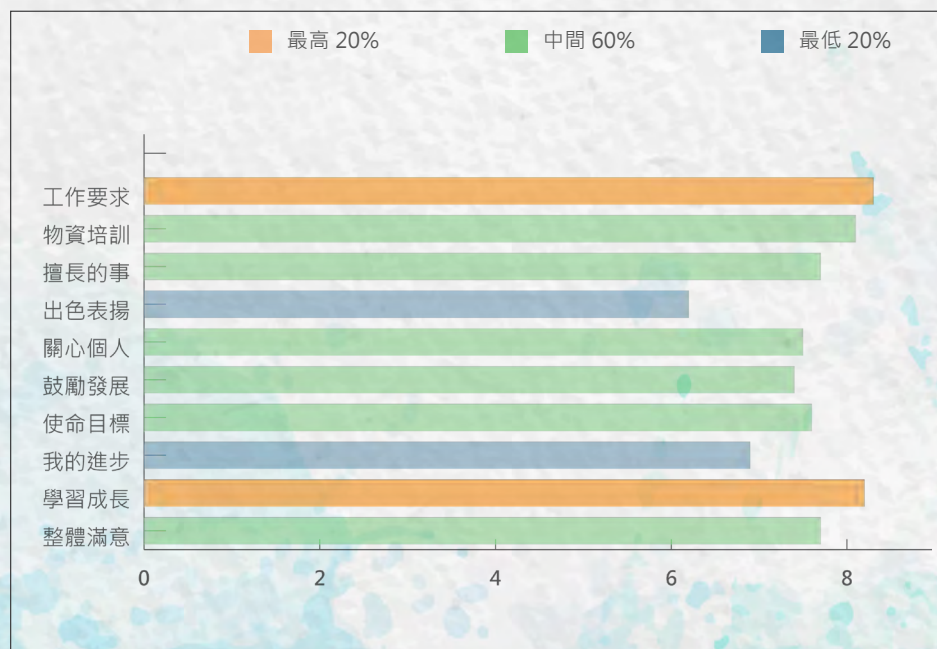
據 2022 年 10 月的組織健診問卷調查，發出 302 份問卷，收回 229 位，參與比例為 75.8%，分別對下列五項領域進行評核：管理、領導、戰略、執行、價值。



關於和員工敬業度相關的 10 個問題，其得分、落差、360 度反饋的結果摘要如下：

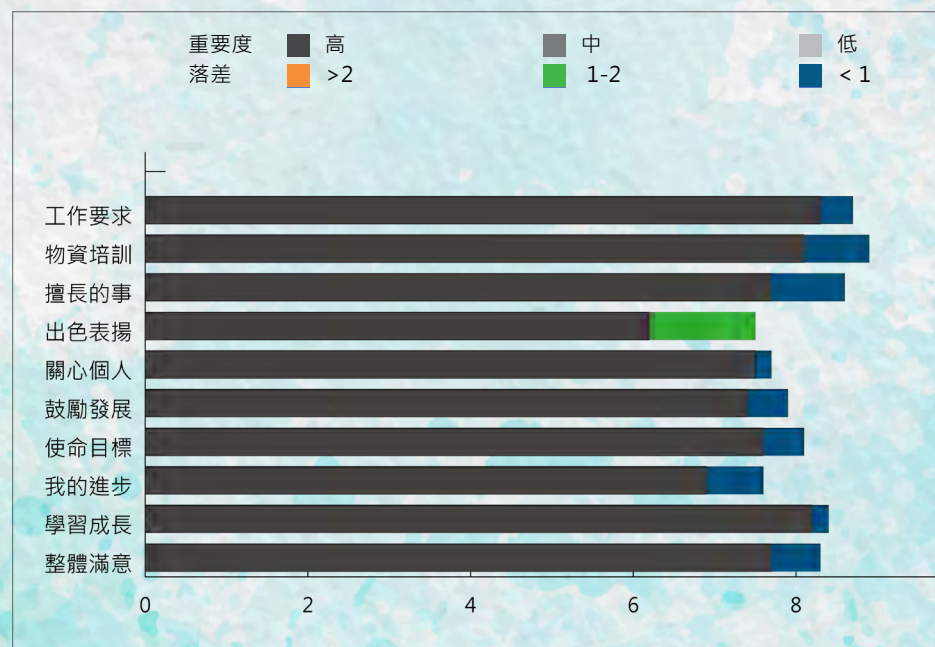
(1) 得分：同仁對 10 個問題給予的評分。

從同仁反饋中看到，參與者對「出色表揚」給予的評分最低，表示同仁在有所表現時未能即時獲得主管給予的肯定或獎勵。收到員工反饋後，於 2023 年積極鼓勵主管主動提出表揚員工，並由人資部門公告嘉獎。



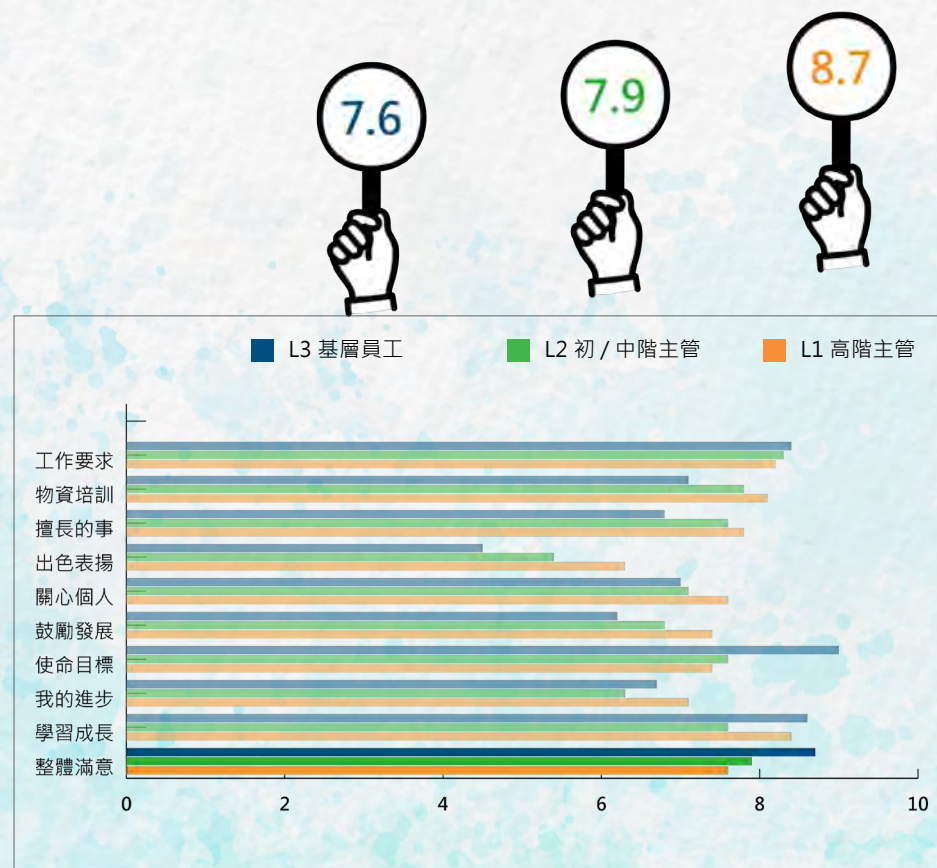
(2) 落差：同仁對 10 個問題評分中，「期待」和「實際」評分之間的差異。

從下圖中看到，參與者對「出色表揚」的期望和實際之間的落差是最顯著的。若再結合下圖，顯示其中高階落差最大、中階其次、基層反而較輕微。



(3) 360 度反饋：同仁中各階層對此 10 個問題評分的相互比較，其中 L1 代表基層員工、L2 代表初 / 中階主管、L3 代表高階主管。

從下圖中看到，各階層的整體滿意度為：5 名高階主管的評分為 8.7 分，32 位中階主管評分為 7.9 分，192 位基層員工評分為 7.6 分。

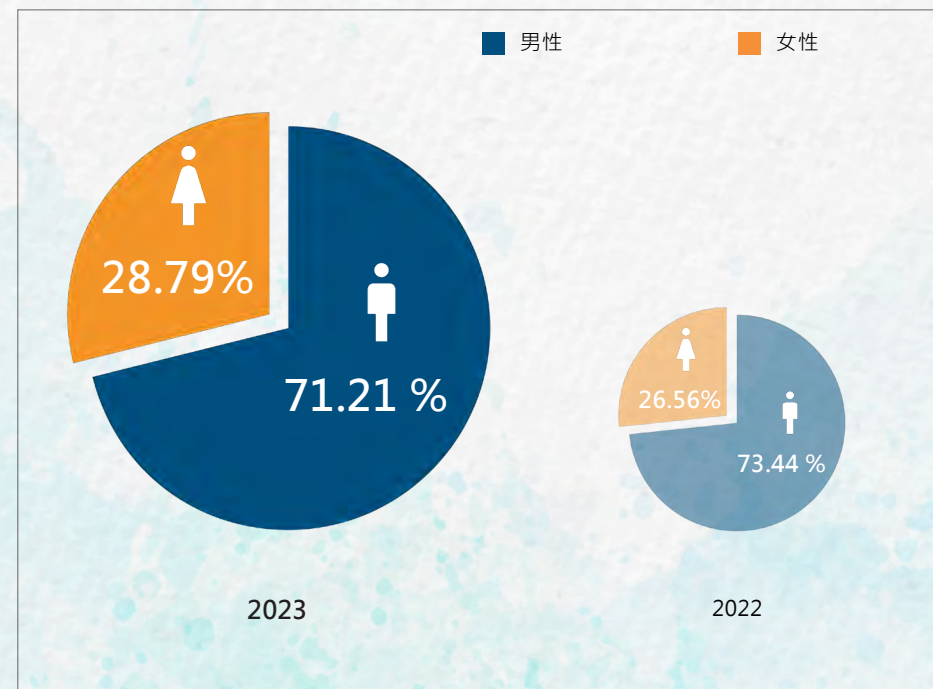


綜觀以上，本公司相信各議題領域仍有進步空間，未來經營團隊將針對同仁反饋的意見持續改善，為永續經營的目標努力。

5.6. 勞動關係

按年齡層及性別劃分員工總數及比例，報告期間公司男女比例約為 7 : 3。

註：總公司另有外包清潔人員為非員工工作者 2 人



勞動關係性別比例					
年度	男性人數	百分比	女性人數	百分比	總計
2023	235	71.21%	95	28.79%	330
2022	224	73.44%	81	26.56%	305

○ 按年齡層及性別劃分新進員工的總數及比例

(1) 新進員工總體性別比例概況：本公司於 2023 共計有新進員工 122 人，男性員工人數 77 人，占 63.11%，女性員工人數 45 人，占比為 36.89%。

(2) 24 歲以下新進員工分析：其中 24 歲以下之員工共 35 人，其中男性 19 人，占比為 54.29%，女性 16 人，占比為 45.71%，與全體新進員工性別比相較，女性新進員工在此年齡層占比略高於全體新進女性員工，顯見本公司在此年齡層之招募，無性別歧視問題。

(3) 24-30 歲新進員工分析：在 24-30 歲年齡層新進員工，男性 31 人，占比為 70.45%，女性 13 人，占比為 29.55%。與全部新進員工男女比例相較，本年齡層女性占比數略低於全體新進員工女性占比，但無顯著差異。

(4) 30-50 歲新進員工分析：在 30-50 歲年齡層，共 36 名新進員工，其中男性 22 人，占比 61.11%，女性 14 人，占比為 38.89%，女性新進員工人數比略高於整體新進女性員工人數占比，但亦尚無顯著差異。

(5) 50 歲以上新進員工分析：在 50 歲以上年齡層之新進員工，男性 5 人，女性 2 人，占比分別為 71.43%、28.57%，女性占比數與 2022 年齡層相較有略減，但無顯著差異。

歡迎加入我們，共好共融前行



新進員工依性別 & 年齡層比例						
年齡層/性別	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工總人數	2023	77	63%	45	37%	122
	2022	69	67%	34	33%	103
▶ 24歲以下(實習生)	2023	19	54%	16	46%	35
	2022	16	64%	9	36%	25
▶ 24~30歲	2023	31	70%	13	30%	44
	2022	12	52%	11	48%	23
▶ 30~50歲	2023	22	61%	14	39%	36
	2022	33	75%	11	25%	44
▶ 50歲以上	2023	5	71%	2	29%	7
	2022	8	73%	3	27%	11

依照數據和分析顯示，動力安全在招募過程中注重各年齡層的平衡，同時關注性別平等。不僅為年輕人提供機會，也重視中年職場回歸者，並關注高齡勞動力議題。

本公司採取多元化的招募策略有助於建立包容、多元的工作環境，匯聚不同背景和經驗的人才，促進創新和全面發展。公司對各年齡層招募情況的持續關注和分析，也反映出在人力資源管理上的前瞻性和責任感，企望有利於長期的人才培養和組織發展。

○ 按年齡層及性別劃分離職員工的總數及比例

(1) 整體離職員工性別分布概況：本公司 2023 年共計有 97 名員工離職，其中男性 65 人，占比為 67.01%，女性共計 32 人，占比為 32.99%，與新進員工人數對比，離職員工男女性別比與新進員工男女性別比相近，無顯著因性別導致離職的因素。

(2) 24 歲以下離職員工分析：而就年齡層分析，在 24 歲以下員工，共計 27 人離職，其中男性 15 人，占比 55.56%，女性 12 人，占比 44.44%，見該年齡層之員工，女性離職率略高於整體女性離職率，男性則呈現略低。多為實習生實習合約結束離職，欲繼續升學。

(3) 24-30 歲離職員工分析：在 24-30 歲年齡層，共計 39 人離職，男 30 人、女 9 人，占比分別為 76.92%、23.08%，與全體男、女性別離職員工比例相較，呈現男性略高於全體平均，女性則略低，而離職原因多為轉換職涯跑道。

(4) 30-50 歲離職員工分析：在 30-50 歲年齡層，共計 26 人離職，其中男性 16 人、占比 61.54%，女性 10 人、占比 38.46%，與整體男女員工離職率對比，呈現男性略低於整體平均，女性則是略高於整體平均，多為職涯規劃因素。

(5) 50 歲以上離職員工分析：至於 50 歲以上年齡層，總離職人數為 5 人，男性 4 人、占比 80.00%，女性 1 人占比 20.00%，因此年齡層已進入公司高層主管階層，離職因素多需考量到社會位階、退休生涯規劃等因素。

新進員工依性別 & 年齡層比例						
年齡層/性別	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工總人數	2023	65	67%	32	33%	97
	2022	53	70%	23	30%	76
▶ 24歲以下(實習生)	2023	15	56%	12	44%	27
	2022	12	80%	3	20%	15
▶ 24~30歲	2023	30	77%	9	23%	39
	2022	9	50%	9	50%	18
▶ 30~50歲	2023	16	62%	10	38%	26
	2022	27	73%	10	27%	37
▶ 50歲以上	2023	4	80%	1	20%	5
	2022	5	83%	1	17%	6

動力安全在員工離職有全面及深入性分析。不僅關注整體離職率，更進階分析各年齡層離職情況，將其與性別因素相結合。藉由多維度的分析方法反映人力資源管理上的專業。其中，識別出不同年齡層的離職特點如後：24-30 歲年齡層的離職可能受疫情影響，30-50 歲年齡層可能與職涯規劃有關，而 50 歲以上年齡層則考慮到社會位階和退休生涯規劃等因素。

本公司以全面、細緻且持續的分析方法，為員工流動留下重要洞察，並對數據分析保持謹慎態度。通過這些分析，更全面瞭解離職的趨向和原因，從而制定更有助於管理人才，理解員工需求，以適應不同年齡層和性別員工需求的人力資源策略。

.....

○ 良好的員工溝通與參與機制

(1) 員工溝通與參與機制：為讓全體同仁明確知悉公司經營近況及未來發展方針，本公司每季舉行一次營運會議，針對營運議題進行討論並將討論內容、結果，在每季勞資會議中提報，透過公開透明的方式，增加員工在企業發展的參與感。

(2) 透明營運資訊：每年年終，本公司定期舉辦新年度啟動會議，除回顧公司全年營運狀況外，並期待與全體員工進行腦力激盪，為新年度發展預為規劃，並藉此凝聚全體員工向心，更清楚公司現況及發展願景。

(3) 組織變革管理：如因營運狀況改變組織有異動需求，本公司除優先詢問有異動需求同仁意願，若員工另有生涯規劃，公司也依法令規定提出預告，並協助員工妥善因應下階段職涯需求。

○ 育嬰友善政策

動力安全鼓勵員工撫育新生兒，為健康社會人口結構奉獻心力，因此，公司依法從優從寬給予員工育嬰假。2023 年，共有 1 位男性同仁依法申請育嬰假，公司核准半年的育嬰假申請。育嬰假結束後，該同仁已回復原職，所享有的薪酬福利均未有任何異動。

○ 營運變化的最短預告期

若遇特殊營運需要，例如重大營運變化致組織調整，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時讓衝擊能夠降至最低，本公司依照年資按勞基法第十六條規定提前預告員工勞動契約終止日，如為繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告；一年以上三年未滿者，於二十日前預告；三年以上者，於三十日前預告。

註：復職率 = (育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數) x 100

註：留任率 = (休完假復職後 12 個月仍在職員工總數 / 前次報告期間休完假後復職員工總數) x 100

育嬰假員工復職 & 性別					
性別 / 員工數	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 當年度享有假	3	-	0	-	3
▶ 當年度實際使用假	1	33%	0	-	1
▶ 當年度休完假後復職	1	-	0	-	1
▶ 當年度復職率	-	100%	-	-	-
▶ 前年度實際使用假人數	1	-	-	-	-
▶ 前年度休假後復職且12個月後仍在職	1	-	-	-	-
▶ 留任率	-	100%	-	-	-



5.7. 多元化與包容性

注重員工人權與工作權益已是動力安全核心理念，所以，本公司在招聘任用、薪酬獎勵、考核升遷等領域，均以同仁的能力及表現為主要考量，不會因為性別、年齡、族裔、宗教、性取向、及約聘雇等不同因素而有任何差別對待。可參考下述 2023 年統計數字。

1. 本公司員工依性別及勞雇合約比例(%)，今年女性員工比例相較去年 26.56%，增加 2.23 個百分點，如下表：

依性別 & 勞雇合約比例						
性別 / 勞雇合約	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工人數	2023	235	71.21%	95	28.79%	330
	2022	224	73.44%	81	26.56%	305
▶ 全職 / 不定期契約	2023	216	71.52%	86	28.48%	302
	2022	204	75.00%	68	25.00%	272
▶ 全職定期契約 / 實習生	2023	19	67.86%	9	32.14%	28
	2022	20	62.50%	12	37.50%	32
▶ 兼職顧問	2023	-	-	-	-	-
	2022	-	-	1	100%	1

2. 本公司員工依性別及年齡層比例(%) 如下表：

依性別 & 勞雇合約比例						
年齡層 / 性別	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工總人數	2023	235	71.21%	95	28.79%	330
	2022	224	73.44%	81	26.56%	305
▶ 30歲以下	2023	82	66.13%	42	33.87%	124
	2022	104	73.75%	37	26.25%	141
▶ 30 ~ 50歲	2023	120	72.73%	45	27.27%	165
	2022	88	69.85%	38	30.15%	126
▶ 50歲以上	2023	33	80.49%	8	19.51%	41
	2022	32	84.21%	6	15.79%	38



3. 聘僱多元化是本公司在晉用人才時極為注重的一環，目前各有 2 位原住民，2 位外籍人士於本公司任職。本公司員工多元化聘僱比例 (%) 如下表：

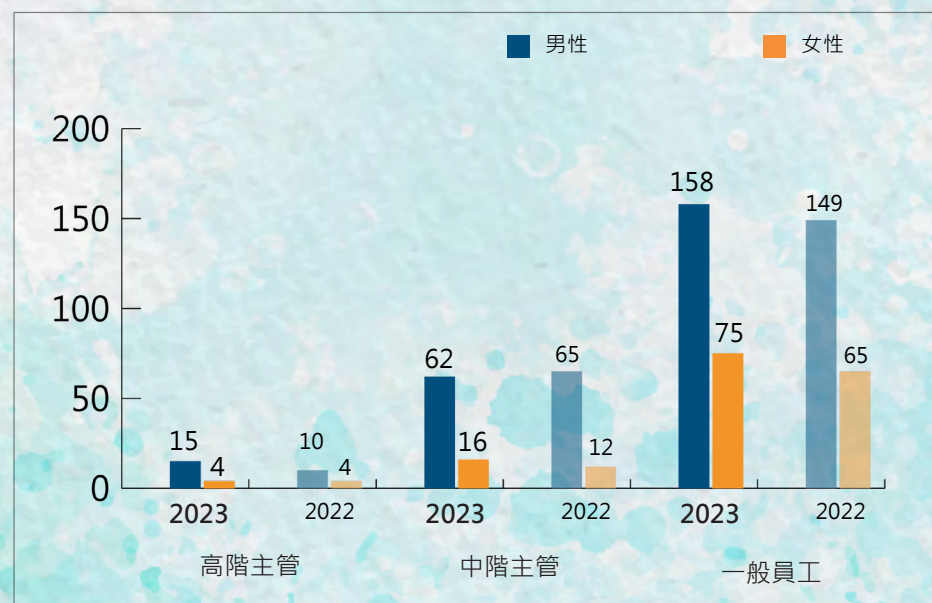
註：身心障礙人士其中一員為重度障礙，已達企業晉用身心障礙員工比例規範。

員工多元化聘僱比例						
多元化 / 性別	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工總人數	2023	235	71.21%	95	28.79%	330
	2022	224	73.44%	81	26.56%	305
▶ 原住民	2023	2	100.00%	0	0.00%	2
	2022	2	100.00%	0	0.00%	2
▶ 外籍人士	2023	2	100.00%	0	0.00%	2
	2022	1	50.00%	1	50.00%	2
▶ 身心障礙	2023	2	100%	0	0.00%	2
	2022	2	100%	0	0.00%	2



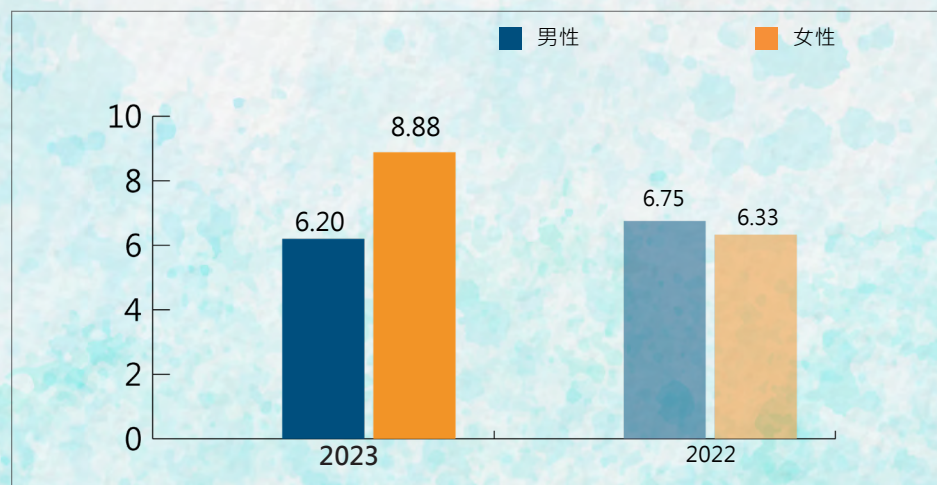
4. 員工依性別及職級比例 (%)，女性員工占基層的 32.19%，由基層升到中階後的占比略為下降至 20.51%，但比 2022 年增加 4.93 個百分點，本公司在招募及獎勵升遷，均確保男女同仁的機會均等。如下表：

員工多元化聘僱比例						
職級 / 性別	年度	男性	百分比	女性	百分比	總計
▶ 員工總人數	2023	235	71.21%	95	28.79%	330
	2022	224	73.44%	81	26.56%	305
▶ 高階主管	2023	15	78.95%	4	21.05%	19
	2022	10	71.43%	4	28.57%	14
▶ 中階主管	2023	62	79.49%	16	20.51%	78
	2022	65	84.42%	12	15.58%	77
▶ 一般員工	2023	158	67.81%	75	32.19%	233
	2022	149	69.63%	65	30.37%	214



5. 女性對男性基本薪資與薪酬比率，2023 年女性調薪幅度也高於男性。

基本薪資 & 薪酬調幅性別比例				
調薪幅度 / 性別	年度	男性	女性	總計
▶ 員工總人數	2023	235	95	330
	2022	224	81	305
▶ 高階主管	2023	2.34%	1.67%	2.24%
	2022	1.42%	3.01%	1.88%
▶ 中階主管	2023	4.21%	3.06%	4.01%
	2022	5.19%	3.04%	4.86%
▶ 一般員工	2023	7.60%	10.63%	8.52%
	2022	7.79%	7.14%	7.59%
▶ 總計	2023	6.20%	8.88%	6.89%
	2022	6.75%	6.33%	6.64%



6. 2023 年與 2022 年相比，無論是一般同仁、中階主管、高階主管，女男薪資差異比率都較小，乃因招募與調薪幅度方面之成效，逐步朝性別薪資公平化邁進。



基本薪資 & 薪酬調幅職級比例			
調薪幅度 / 性別	年度	男性	女性
▶ 高階主管	2023	1.07	1
	2022	1.08	1
▶ 中階主管	2023	1.17	1
	2022	1.27	1
▶ 一般員工	2023	1.13	1
	2022	1.17	1

農場生態導覽



端午節香包工坊



母親節花束製作



婦女節活動



家庭日活動



透明開放平等 · 實踐多元共融

馬拉松活動



Dynasafe 認為員工是公司重要的資產，從各方面關注員工的需求與發展。我們更積極打造職場的多元平等共融，讓不同背景的員工，都能在職場上受到接納與支持，進而使所有人都能自由提出意見、充分發揮自身能力。

Governance

06.

公司治理

06.

Governance

“
永續轉型・實踐共好
”

利害關係人在公司治理面向關注兩項重大議題，說明如下：

6.1 商業道德

動力安全崇尚在公平、合法及符合道德環境下進行商業活動，期以高度的道德標準永續營運，與股東、客戶、供應商與員工間建立高度的信任和信心，在市場上建立良好聲譽與正面形象。

制定道德原則

動力安全已制定一套道德原則、價值觀及行為準則，包括個人基本道德（忠實、誠信、不欺騙、不剽竊、不歧視、尊重隱私、嚴守秘密等）、遵守國家法令規章、保護公司聲譽與資產、公平競爭和交易、防止利益衝突、嚴禁非禮節性餽贈與業務款待、保守商業秘密、尊重智慧財產權、洗錢防制等，除明訂於公司標準程序文件「員工行為準則」中，更持續宣導與教育訓練，徵得員工理解、認同與簽署，同時設置有獨立員工申訴、舉報管道系統與處理流程，以規範管理員工的日常作業行為。此外，更與供應商、客戶公司與個人之間簽訂有反虛假交易（Anti Fake Transaction）、反賄賂政策（Anti-Bribery Policy）、保密協議（Non-Disclosure Agreement）等合約章節、聲明或專責文件，以共同推動誠信良好商業環境與社會風氣。

公司建立機制與管理辦法

- 員工行為準則
- 供應商永續責任承諾書
- 採購人員工作倫理準則
- 供應商管理暨評鑑辦法
- 新進員工、全員工反貪腐教育訓練
- 員工申訴舉報管道

公司明定規則要點

(1) 收受利益禁止：受僱期間不得直接或間接收受或企圖獲取任何與本公司有業務往來的廠商，或欲與本公司有業務往來廠商所提供報酬、款項、禮物、佣金、招待或其他形式的利益。

(2) 利益衝突禁止：受僱期間不得直接或間接持有與本公司有業務往來或欲與本公司有業務往來，或與本公司有相競爭關係廠商的重大財務利益，例如投資或金錢借貸等。

貪腐風險評估

本公司以台北總公司為單一據點，業務性質與流程單純透明，經識別重大貪腐風險主要為採購、銷售過程可能出現賄賂、回扣或不當餽贈、款待等情事。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司就反貪腐政策和程序與公司員工進行溝通統計如下所示。新人報到當天即有新人訓練，另每年年中舉辦全公司反貪腐教育訓練及宣導。

反貪腐政策和程序溝通及訓練統計			
員工溝通	數量	完成數	完成度
▶ 經營管理層	2	2	100%
▶ 行政人員	24	24	100%
▶ 採購人員	5	5	100%
▶ 技術職	270	270	100%
▶ 業務職	27	27	100%
▶ 小計	330	330	100%

〈〉 反貪腐共識與合作夥伴承諾

本公司致力於建立廉潔透明的商業環境，2023 年我們採取以下措施：

(1) 客戶端：將反貪腐條款納入所有專案合約中，確保與客戶之間的合作基於誠信原則。

(2) 供應商端：邀請交易量約前 30 大的供應商簽署「永續責任承諾書」，強化供應鏈的透明度和責任意識。

反貪腐共識與合作夥伴統計			
商業溝通	數量	完成數	完成度
▶ 客戶	279	279	100%
▶ 供應商	24	33	100%
▶ 小計	330	330	100%

〈〉 員工申訴舉報機制

本公司所有員工均可隨時提出各種意見、反映問題，相關訊息由董事長室稽核處收受處理，過程可達完全保密與舉報人隱私保障，相應調查、檢討、處理則由董事長室依公司休假

行政業務職權分工直接分派交辦與追蹤，務求廣博箴言、毋枉毋縱、實事求是、永續進步。

〈〉 貪腐事件及採取的行動

本公司在 2023 年度內並無發現貪腐事件、員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件、因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件，以及公司及公司員工因貪腐行為而衍生的公開法律案件。

6.2 企業合規

動力安全資訊秉持以人為本、培育人才、照顧員工、福利社會的目標，依據勞動市場薪酬水平、公司營收利潤狀況、員工績效考核與激勵培育，以及公司永續發展考量，持續提供優於同業水準的員工薪資待遇條件。

新進人員薪酬標準係依職務所需人才之學、經歷等條件而訂定，相同職位、職等之女、男員工一律平等對待，錄用後則配合每年度定期進行全面性績效考核，據此進行職位晉升與薪酬調整，藉以感謝員工的努力與貢獻，更鼓勵融合久任，與公司共享共榮，期勉員工持續展現卓越表現，創造公司最佳營運績效與服務。

〈〉 勞基法

本公司身為行業中頂尖企業，營運完全符合國家法令規範。其中，勞動權益相關規範，完全依照《勞基法》規定辦理。營運依法規定辦理，2021 年至 2023 年未發生違反勞基法事宜，足以印證本公司對國家法令規範的遵守。

〈〉 工時與休假

本公司晉用每位員工，均依法簽定僱用契約，以書面確保員工勞動權益。在工時方面，員工每日工作時間均依《勞基法》規定。

在休假方面，員工均周休二日，而員工休假需求，有各式的假期規範。例如：員工因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，假別分為特別休假、事假、普通傷病假、婚假、產假、喪假、公傷病假、陪產假、生理假、家庭照顧假、產檢假、安胎休養假、公假及補休假等。



員工福利

本公司員工依法享有勞保、健保、退休金制度。除了依法辦理外，本公司更有優於《勞基法》規定的福利措施。例如：

- (1) 為員工投保團體險，含壽險、意外險、意外醫療險等。
- (2) 員工離島出差為同仁投保旅遊平安險。
- (3) 提供員工三節獎金，在員工生日、婚喪喜慶、生育等重要時刻，給予禮金、禮券或禮品補助。
- (4) 定期舉行慶生會，為同仁慶生。
- (5) 依規定提供勞工健康檢查，並提供員工旅遊補助。
- (6) 技術人員及業務人員可享有電話費用補助。



薪資

本公司已建立一套給薪標準，考量因素包括員工學歷、經歷、專業知識、年資以及個人績效表現，給予相對應的薪酬。不會因員工的性別、年齡、族裔、宗教、婚姻、性取向等因素而有不同。為維持薪酬的競爭力，本公司在訂定薪酬標準時除考量相同產業市場薪資水準外，也考量國家整體經濟環境、社會平均生活水準、員工稅賦負擔及員工期待等因素，以及員工個人績效，來調整員工薪資，以確保能吸引優秀人才加入，並讓具優秀能力及表現的員工，能持續留任。本公司不分男女最低薪資於 2023 年與中央主管機關核定之基本薪資比為 1.09:1。



年終獎金

依公司營運狀況提撥年終獎金，並依員工績效考核成績為獎金發給之參考依據。

績效獎金

依公司營運狀況提撥績效營利分紅，並依員工貢獻度、人才培育、策略發展等等因素作為獎金發給之參考依據。

其他獎勵

依據員工激勵獎勵管理辦法給予員工獎勵，對公司、專案或服務有特殊貢獻者，經核可後發給獎勵。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

2023 年未發生因違反公平競爭行為而被調查的案件。本公司企業經營管理、營運作業悉遵政府法令規章運行，視政府機關行政裁處、罰款為公司重大違規事件，本年度無任何重大違規事件與罰款。

新春開工紅包



每季慶生會



尾牙活動



周年慶活動

恪遵發展合規・前瞻永續發展



Dynasafe 發展逾 20 年，在經營理念上恪遵各項政策規範及商業道德，以合規且透明的運作模式，讓員工、客戶、夥伴充分信賴與肯定，未來將持續秉持信念，以前瞻的行動邁向永續發展。

Kick off Meeting



資深員工表揚



Appendix

07.

附錄

07.

Appendix

“
永續轉型・實踐共好
”

7.1 永續性報導準則索引

動力安全資訊股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內容。適用 GRI 1：基礎 2021。無適用的 GRI 行業準則。

✓ GRI 對照表

全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 對照表			
準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 2：一般揭露			
2-1	組織細節	1.1. 關於報告書 3.4. 企業經營框架	4 24
2-2	組織永續報導中包含的實體	4.2. 溫室氣體排放	39
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3. 報告範圍 1.4. 報告期間與週期	6 6
2-4	資訊重編	1.7. 聯絡資訊	6
2-5	外部保證/確信	1.5. 資訊重編	6
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.6. 外部查證與自評	6
2-7	員工	3.1. 經營策略	20
2-8	非員工的工作者	5.7. 多元化和包容性	62
2-9	治理結構及組成	5.6. 勞動關係	58
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2. 董事會	23
2-11	最高治理單位的主席	3.2. 董事會	23
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1. 永續發展委員會	10
2-13	衝擊管理的負責人	2.1. 永續發展委員會	10
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1. 永續發展委員會	10
2-15	利益衝突	3.2. 董事會	23
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1. 永續發展委員會	10
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1. 永續發展委員會	10
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2. 董事會	23
2-19	薪酬政策	3.2. 董事會	23
2-20	薪酬決定流程	6.2. 企業合規	69
2-21	年度總薪酬比率	3.2. 董事會	23
2-22	永續發展策略的聲明	不適用 (未上市故尚未公開)	
2-23	政策承諾	2.1. 永續發展委員會	10
2-24	納入政策承諾	6.1. 商業道德	68
2-25	補救負面衝擊的承諾	2.2. 經營者的話	5
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4. 策略與短中長期目標	15
2-27	法規遵循	6.1. 商業道德	68
2-28	公協會的會員資格	6.1. 商業道德	68
2-29	利害關係人議合方針	6.2. 企業合規	69
2-30	團體協約	3.3. 營運績效	24
		2.3. 利害關係人議合	14
		3.4. 企業經營框架	25

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2.2. 重大性議題鑑別	11
3-2	重大主題列表	2.2. 重大性議題鑑別	11
3-3	重大主題管理	2.2. 重大性議題鑑別	11
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	不適用 (未上市故尚未公開)	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.2. 氣候風險	39
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.2. 企業合規	69
201-4	取自政府的財務援助	不適用 (未申請)	
GRI 202：市場地位 2016			
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	6.2. 企業合規	69
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.7. 多元化和包容性	62
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	6.1. 商業道德	68
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.1. 商業道德	68
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	6.1. 商業道德	68
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1. 溫室氣體排放	32
302-2	組織外部的能源消耗量	4.1. 溫室氣體排放	32
302-3	能源密集度	4.1. 溫室氣體排放	32
302-4	減少能源消耗	4.1. 溫室氣體排放	32
302-5	降低產品及服務的能源需求	不適用 (無生產製造)	
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1. 溫室氣體排放	32
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1. 溫室氣體排放	32
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.1. 溫室氣體排放	32
305-4	溫室氣體排放強度	4.1. 溫室氣體排放	32
305-5	溫室氣體排放減量	4.1. 溫室氣體排放	32
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.1. 溫室氣體排放	32
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	4.1. 溫室氣體排放	32

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 401 : 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.6. 勞動關係	58
401-2	提供給全職員工的福利	6.2. 企業合規	69
401-3	育嬰假	6.2. 企業合規	69
GRI 402 : 勞雇關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.6. 勞動關係	58
GRI 403 : 職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	不適用 (無生產製造)	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	不適用 (無生產製造)	
403-3	職業健康服務	5.4. 健康和 safety	51
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	不適用 (無生產製造)	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4. 健康和 safety	51
403-6	工作者健康促進	5.4. 健康和 safety	51
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	不適用 (無生產製造)	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	不適用 (無生產製造)	
403-9	職業傷害	5.4. 健康和 safety	51
403-10	職業病	不適用 (無生產製造)	
GRI 404 : 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5. 培訓和教育	53
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	5.5. 培訓和教育	53
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.5. 培訓和教育	53
GRI 405 : 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	5.7. 多元化和包容性	62
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	6.2. 企業合規	69
GRI 418 : 客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.3. 數據隱私及網路風險	50



本報告書已依循 SASB 準則，相關索引如下。

✓ SASB 準則

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表				
揭露主題	指標代碼	揭露指標	章節或內容概述	頁碼
永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)				
能源管理 Environmental Footprint of Hardware Infrastructure	TC-SI-130a.1	1. 消耗能源總量	1. 消耗能源總量：3172.259 GJ	32
		2. 外購電力百分比	2. 外購電力百分比：100%	
		3. 再生能源使用率	3. 再生能源使用率：0%	
資料隱私&言論自由 Data Privacy & Freedom of Expression	TC-SI-220a.1	與行為廣告和用戶隱私相關的政策和實踐的描述	5.3. 數據隱私及網路風險	50
	TC-SI-220a.2	資訊被用於次要目的的使用者數量	本年度無此情事發生	
	TC-SI-220a.3	因與使用者隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	本年度無此情事發生	
	TC-SI-220a.4	1. 執法部門索取使用者資訊的數量 2. 被要求提供資訊的使用者數量 3. 揭露百分比	本年度無此情事發生	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求的監控、封鎖、內容過濾或審查的國家列表	本年度無此情事發生	
資訊安全 Data Security	TC-SI-230a.1	1. 數據洩露的數量 2. 涉及個人身份信息的百分比 3. 受影響的用戶數量	本年度無此情事發生	
	TC-SI-230a.2	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準	5.3. 數據隱私及網路風險	50
招聘和管理一支全球化、多元化和技能嫺熟的員工隊伍 Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled Workforce	TC-SI-330a.1	1. 外籍員工的百分比 2. 離岸員工的百分比	1. 外籍員工百分比：0.6% 2. 離職員工百分比：1.8%	62
	TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	5.5. 培訓和教育	53
	TC-SI-330a.3	管理層、技術人員和所有其他員工的性別和種族/民族代表百分比	5.7. 多元化和包容性	62
智慧財產權保護與競爭行為 Intellectual Property Protection & Competitive Behavior	TC-SI-520a.1	因與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	本年度無此情事發生	
管理科技顛覆帶來的系統性風險 Managing Systemic Risks from Technology Disruptions	TC-SI-550a.1	1. 效能問題的次數 2. 服務中斷的次數 3. 客戶總停機時間	本公司未提供客戶系統維運服務	
	TC-SI-550a.2	描述與營運中斷相關的業務連續性風險	本公司未提供客戶系統維運服務	
活動指標 (Activity Metrics)				
活動數據	TC-SI-000.A	1. 許可證或訂閱的數量 (number of licenses or subscriptions) 2. 雲基百分比 (percentage cloudbased)	本公司未提供客戶系統維運服務	
	TC-SI-000.B	1. 資料處理能力 (data processing capacity) 2. 外包百分比 (percentage outsourced)"	本公司未提供客戶系統維運服務	
	TC-SI-000.C	1. 資料儲存量 (amount of data storage) 2. 外包百分比 (percentage outsourced)	本公司未提供客戶系統維運服務	

本報告書已依循 TCFD 準則，相關索引如下。

✓ TCFD 準則

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 對照表			
代碼	揭露事項	章節或內容概述	頁碼
治理 (揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況)			
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	2.1. 永續發展委員會	10
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	2.1. 永續發展委員會	10
策略 (針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊)			
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.2. 氣候風險	39
TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.2. 氣候風險	39
TCFD 2(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括2°C 或更嚴苛的情境)	3.4. 企業經營框架	25
風險管理 (揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險)			
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.4. 企業經營框架	25
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.2. 氣候風險	39
TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.2. 氣候風險	39
指標和目標 (針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標)			
TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	3.4. 企業經營框架	25
TCFD 4(b)	揭露範疇1、範疇2 和範疇3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	4.2. 氣候風險	39
TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1. 溫室氣體排放	32
		2.4. 策略與短中長期目標	15



TCFD

7.2. 第三方保證聲明書

上節所列指標皆經外部查證，查證結果（詳如獨立保證意見聲明書）暨本公司已取得的第三方驗證依序摘要如下：

✓ 主要供應商與政府部門檢驗證書





✓ 永續報告書第三方保證聲明書 (中文)



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-9EA22

For and on behalf of AFNOR :

Patrick Ni

The Director for Certification and Assessment

Aug.12.2024





- 該報告採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談動力安全的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

動力安全已鑑別利害關係人，並維持利害關係人參與不同之重要主題溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要資訊，報告中已提供有效的資訊給其利害關係人。未來可定期實施利害關係人鑑別與溝通流程，以廣納各方對其永續發展的觀點。

重大性

動力安全已建立了有效的流程來鑑別與利害關係人及運營績效方面具重大意義之議題，並透過報告書反映出組織對重大議題的處理優先順序。未來可持續強化重大議題評估與決策機制，平衡地對各面向之重大主題展開管理與回應。

回應性

動力安全透過溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣示各項政策、規範與守則等，能對利害關係人關切之議題做出及時回應。未來可持續與利害關係人議合，藉以展開各項符合利害關係人與自身需求的管理方針與績效目標。

衝擊性

動力安全已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，負責地展現其管理、溝通與改進其永續績效。未來可持續提供資源，支持衝擊的鑑別、衡量、評估與管理，並與利害關係人溝通當責性與永續績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針揭露，符合GRI永續報導準則之要求。未來可持續依循報導準則要求，彙整重大主題管理內容及營運績效，提供充分且具比較性的報導內容給利害關係人。



◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，動力安全已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可強化氣候情境的設定，以評估對應情境之風險與機會下所採取措施的財務績效影響。

◆ SASB準則

基於審查的結果，動力安全已參照SASB準則的永續會計指標與活動指標進行揭露。未來可持續按揭露準則收集與報導，並融入組織的資訊收集、監控與分析流程。

意見聲明

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就動力安全所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「動力安全資訊股份有限公司2023年永續報告書」內容，對於動力安全的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關動力安全2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供動力安全資訊股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni

認證與評鑑部門 理事

2024年08月12日

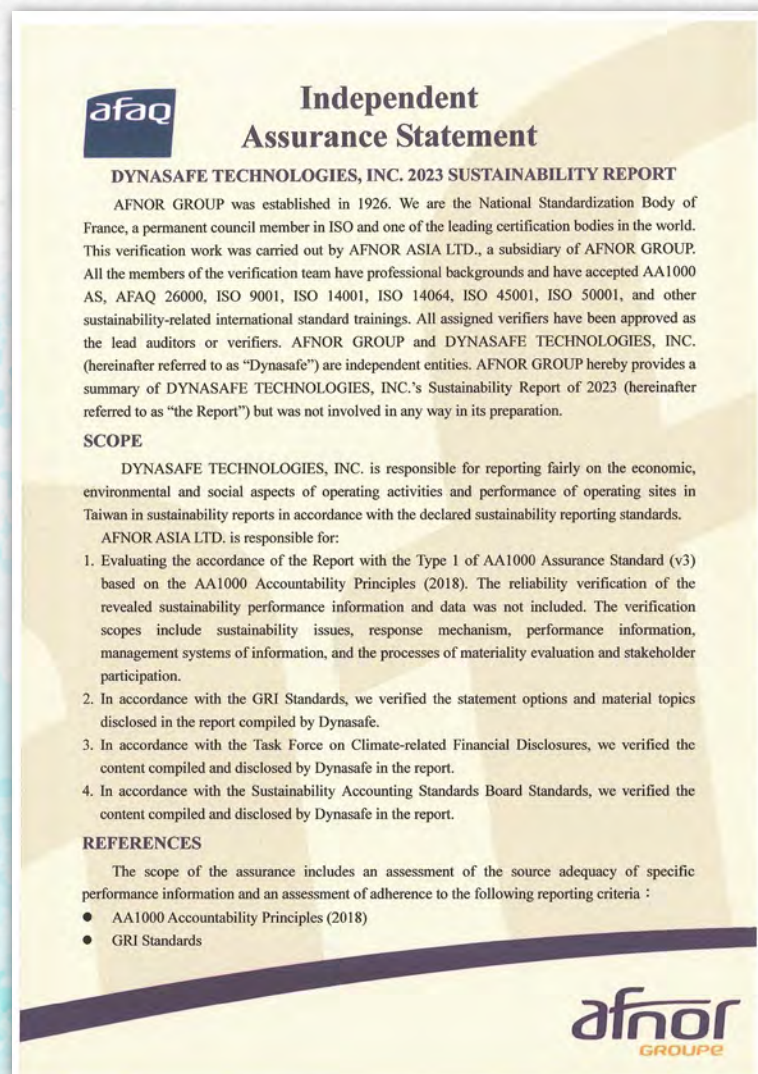
艾法諾國際股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中華路102號20樓之2
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址：<http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-9EA22



✓ 永續報告書第三方保證聲明書 (英文)





- Task Force on Climate-related Financial Disclosures
- Sustainability Accounting Standards Board Standards

METHODOLOGY

- The inclusivity, materiality, responsiveness, and impact in the Report were assessed according to the principles of management process against AA1000 Assurance Standard (v3).
- The report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the report is reviewed for general disclosures and specific topic disclosures that comply with the GRI Standards.
- The mechanism of communication and response to the interest of stakeholders was verified through discussion and interview with the management team, however, the assessment team did not make any direct contact with external stakeholders.
- The qualitative and quantitative information produced, collected, and disclosed by the Report was reviewed through a validated sampling plan.
- The documents, materials and information related to the report were examined and reviewed by interviewing the responsible persons of each group of Dynasafe.
- Interviews with members of the organization related to sustainable development management and report writing, including representatives of all levels and departments.
- All documents, data and information related to the preparation of this report were checked by the verification team through interviews with relevant personnel.
- Check the sufficiency and completeness of supporting materials and evidence for the content of the report.

CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles

Inclusivity

Dynasafe has identified stakeholders and maintained communication channels for stakeholders to participate in different important topics to understand the important information that stakeholders are concerned about. The report has provided effective information to its stakeholders. In the future, a stakeholder identification and communication process can be implemented regularly to include all parties' perspectives on its sustainable development.

Materiality

Dynasafe has established an effective process to identify issues of material importance to stakeholders and operational performance, and reflects the organization's priorities for dealing with

afnor
GROUPE



into the organization's information collection, monitoring and analysis processes.

ASSURANCE OPINION

AFNOR GROUP has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by Dynasafe and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization.

In our opinion, the information and data presented in the Report by Dynasafe provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental matters in Dynasafe in 2023 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

LIABILITY

This assurance statement is intended for the use of DYNASAFE TECHNOLOGIES, INC. only. AFNOR is not responsible for any other uses. Our responsibility is only based on the scope and methodology described, and to provide stakeholders an independent assurance statement.

For and on behalf of AFNOR :

Patrick Ni

Patrick Ni

The Director for Certification and Assessment

Aug.12.2024

AFNOR ASIA LTD.—20F-2, No.102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel. : +886 3 2208080, Fax : +886 3 2204866, <http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-9EA22

afnor
GROUPE

7.3.美商鄧白氏 ESG 自評

本公司編制永續報告書的同時亦完成美商鄧白氏 ESG 自評，詳情請查詢參閱鄧白氏 ESG 系統 (D-U-N-S Number : 658450817)。

註：因鄧白氏於 2023 年改變產品政策，永續委員會評估後決議不再參與自評，請有需要報告者直接進鄧白氏系統參考本公司於 2022 年 12 月完成的 ESG 自評報告。





“ 永續轉型。實踐共好 ”

2023

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



Dynasafe
動力安全資訊