互動國際數位
Interactive Digital Technologies

2025

互動國際數位股份有限公司

Sustainability Report | 永續報告書

CONTENTS 目錄

關於本報告書 3

董事長的話 5

第一章　利害關係人議合

1.1 永續發展委員會 7
1.2 利害關係人溝通 8
1.3 鑑別重大主題 10
1.4 永續發展目標 13

第二章　關於我們

2.1 公司簡介 17
2.2 經營方針 19
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統 19
2.4 參與外部組織 20

第三章　誠信治理

3.1 治理實務 22
3.2 風險管理 30
3.3 營運績效 35
3.4 客戶服務 37
3.5 資訊安全 40

第四章　綠色永續

4.1 氣候相關財務揭露(TCFD) 46
4.2 永續供應鏈 53
4.3 節能減碳 55
4.4 環境管理 63

第五章　社會關懷

5.1 員工概況 65
5.2 適才適任 74
5.3 職業安全衛生 83
5.4 公益參與 90

附錄

附錄一、GRI 內容索引表 93
附錄二、外部查證聲明 102
附錄三、SASB行業別指標索引對照表 105
附錄四、上櫃公司氣候應揭露氣候相關資訊 109

關於本報告書

互動國際數位股份有限公司（以下簡稱互動國際、本公司或我們）自2019年發行第一本企業社會責任報告書（現稱為永續報告書），每年定期出版永續報告書。報告書係向社會大眾及所有關心互動國際的重要利害關係人，透明且誠信地揭露我們在環境保護（E）、社會共融（S）與公司治理（G）等永續面向的管理方針、具體作為與年度績效。

報告邊界與範疇

本報告書所揭露之各項營運及永續績效數據，期間為2025年1月1日至2025年12月31日。揭露資訊之涵蓋邊界為互動國際數位股份有限公司、子公司辰隆科技股份有限公司及子公司華琦通訊設備(上海)有限公司。經營績效之財務數據係採自經會計師查核後之公司合併財務報告，合併之財務報告所含公司個體、關係企業及轉投資公司請詳見2025年年報。

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書揭露之各項營運、環境與社會績效數據，期間為2025年1月1日至2025年12月31日。
資訊重編	無資訊重編事項。
營運據點	公司據點：五股總公司、內湖分公司、台中（辦公室與倉庫）、高雄（辦公室與倉庫）、林口倉庫。 子公司：華琦通訊設備（上海）有限公司、辰隆科技股份有限公司 。
財務數據	財務數據與本公司經會計師查核簽證之「合併財務報表」一致（涵蓋母公司與子公司）。
環安衛數據	涵蓋互動國際及上述子公司之營運據點 。溫室氣體盤查數據（ISO 14064-1）已由第三方公正單位完成外部查驗，並出具查驗意見書。 （子公司華琦及辰隆，因人數未達30人故未申報職災統計月報）
員工數據	以互動國際及具實質營運控制權之子公司為主，涵蓋員工薪酬福利、教育訓練、健康照護及人權保障等數據。
公益活動績效	以互動國際為主，涵蓋贊助體育發展、弱勢關懷、產學合作，以及響應集團活動等社會參與實績。
本報告書與合併財報邊界差異	無差異。

發行時間週期

前次報告書發行時間	本次報告書發行時間	下次報告書預計發行時間
2025/08	2026/08	2027/08

互動國際秉持資訊透明與持續溝通之原則，每年定期發行永續報告書，並公告於公司官方網站供大眾下載參閱。且報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分揭露內容會涵蓋歷年的統計資訊，並附註說明於報告書中。

報告編撰依據

本報告書係參考全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）所發布之GRI準則（GRI Standards）進行編製。同時我們亦遵循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」及公司內部所訂定之「永續報告書編製及驗證作業程序」等規範，確保資訊揭露之完整性與國際接軌。

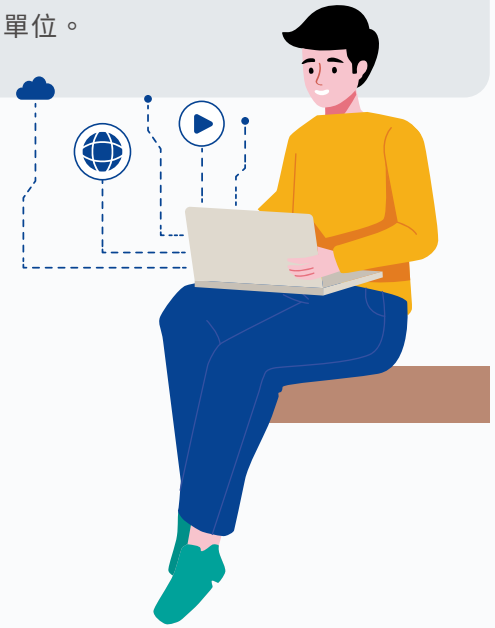
資訊品質

本報告書係由各單位窗口蒐集相關資料及數據並編撰專責內容後，提供管理處進行整體彙整與編撰，再經內部各相關權責單位主管審閱資訊完整及正確性，最終由總經理核定出版後，委託獨立第三方查證公司（亞瑞仕國際驗證股份有限公司）進行AA1000AS V3驗證，通過等級為TYPE1中度保證。

- 財務資訊：本報告書所採用之財務數據，皆摘錄自經會計師查核簽證之公開財務報表，並以新台幣仟元為單位。
- 溫室氣體資訊：報告書揭露之溫室氣體盤查數據（ISO 14064-1:2018），已由第三方公正單位（財團法人台灣大電力研究試驗中心）進行外部查證，確保環境數據之準確性與可信度。
- 其他環境與員工統計數據皆以國際通用指標為單位。

報告書聯絡管道

地址：新北市五股區五工五路38-1號
電話：+886-2-2298-3456 管理處
信箱：ohs@idtech.com.tw



董事長的話

近年來，全球政經環境面臨地緣政治動盪與氣候變遷的雙重考驗。從AI技術的爆發式成長到數位轉型的加速，企業的韌性正受到前所未有的測試。互動國際身為國內領先的專業系統整合商，始終秉持「技術、專注、服務」理念，將「人文、科技、互動」的核心價值，轉化為推動永續發展的動力，不僅致力於成為國內系統整合服務的領導先驅，更堅定地將ESG理念深植於企業發展的每一個環節。

我們深信，誠信治理與透明資訊是永續經營的根本。回顧2025年，儘管外部環境嚴峻，本公司秉持穩健經營策略，2025年合併營業收入達新臺幣26.86億元，較前一年度成長6.12%，獲利表現續創新高。我們會持續落實公司治理，更致力於將經營績效回饋給股東與員工。

同時，身為專業的系統整合商，客戶的資訊安全是我們最重視的承諾，我們在2025年4月正式通過新版 ISO 27001:2022 資安管理系統認證，透過嚴謹的內外部稽核與全員資安訓練，強化資安治理與控管機制，提升服務之安全性與可靠性。這份努力也榮獲遠傳電信「社會責任楷模獎」及中華電信「金級認證供應商」的雙重肯定。

而在面對全球氣候變遷的挑戰，互動國際對於環境保護的責任從未懈怠。我們已建立明確的溫室氣體減量路徑：以2022年為基準年，承諾於2030年前減量10%，並以2050年達成淨零排放(Net Zero)為終極目標。2025年，我們持續在各項營運活動中推動節電、減碳、省水、廢棄物減量等措施，有效的將溫室氣體總排放量降至1,063.43公噸CO_2e/年，較2022基準年減少4.37%，體現穩健且可持續的減碳進程。這些具體的數據不僅呼應了我們的減量目標，更展現了互動國際從源頭減量的決心。

在對外的社會參與上，我們積極發揮企業影響力。除了長期贊助「台灣大哥大女子公開賽」支持國內體育發展外，亦透過響應台灣大哥大與心路基金會的「種福電計畫」及贊助創世基金會舉辦永續公益園遊會義賣等多元方式，將資源挹注到社會的角落，期盼能持續為社會帶來正向的改變。

展望未來，永續發展是一場沒有終點的馬拉松，我們將持續傾聽利害關係人的聲音，以科技為底蘊，以互動為橋樑，攜手所有夥伴在永續的道路上並肩同行，創造更
具韌性、更加繁榮的未來！

董事長

第一章
利害關係人議合

1.1 永續發展委員會 7

1.2 利害關係人溝通 8

1.3 鑑別重大主題 10

1.4 永續發展目標 13

1.1 永續發展委員會

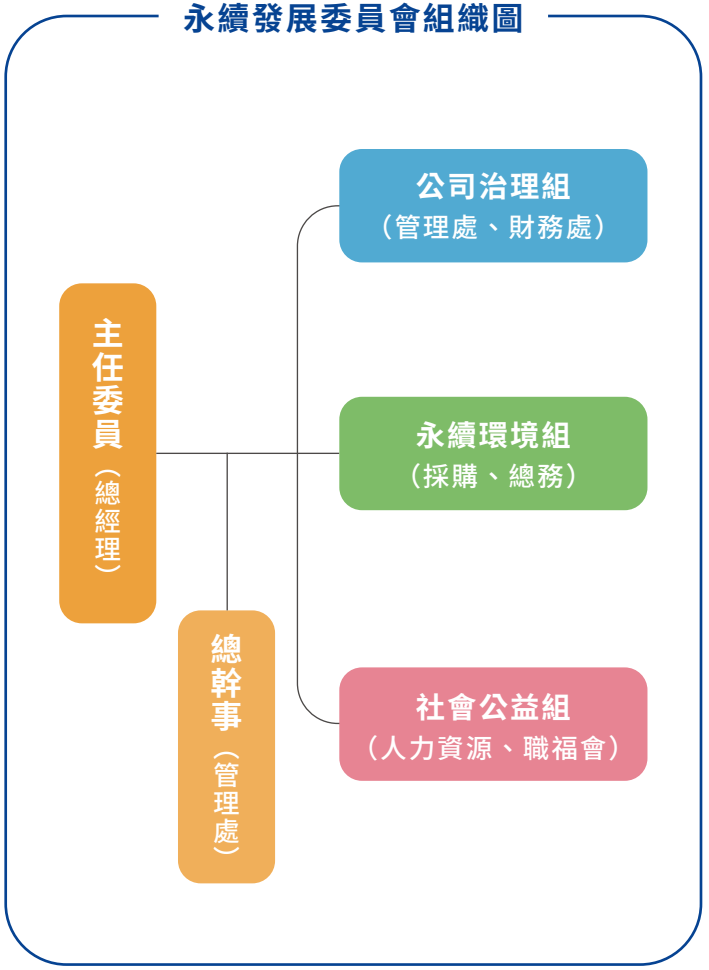
永續發展是目前絕大多數的公司的首要課題，永續的議題廣泛且多元，為因應永續發展各項議題，並能即時掌握世界永續發展趨勢，本公司依據企業社會責任實務守則，於2017年成立企業社會責任委員會，由董事長擔任主任委員，責成管理處成立企業社會責任小組之兼職單位，並由管理處主管執行所有綜合業務；2022年7月配合永續發展實務守則，更名為「永續發展委員會」（下稱ESG委員會），由總經理擔任主任委員，ESG委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入企業文化當中。

本公司已於2016年3月由董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」，並於2022年修正為「永續發展實務守則」，作為公司在永續發展之最高指導原則，ESG委員會將依此落實公司治理、發展永續環境、維護社會共融及加強永續發展資訊揭露等原則實踐永續治理，積極接受環境、社會與治理面向所產生對於企業影響之挑戰並予以因應及持續改善。

為因應永續發展涵蓋環境、人權與公司治理等面向，ESG委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。ESG委員會於2026年2月向董事會報告及檢視2025年永續發展推動暨執行成果，報告內容包括：

1. 公司治理、社會公益、綠色營運、資訊安全認證、職業安全衛生、教育訓練成果及承攬商管理等。
2. 溫室氣體盤查執行情形，包含排放趨勢、減量成效及改善措施，並聽取董事給予的改善建議。

永續發展委員會組織圖



1.2 利害關係人溝通

本公司在推動企業永續發展活動過程中，非常尊重內、外部不同利害關係人之權益，除在公司網站設置利害關係人專區，冀望透過適當溝通方式，瞭解不同利害關係人之合理期望及需求，並確保公司於日常企業營運過程中，能確實回應各個利害關係人的不同訴求與期待。

利害關係人為影響本公司或受本公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與本公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 6 類對本公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、政府機關、金融機構。

本公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注之議題亦多有差異，本公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，且每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

本公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出14項永續議題，涵蓋經濟、環境、人權與社會等面向，確保揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

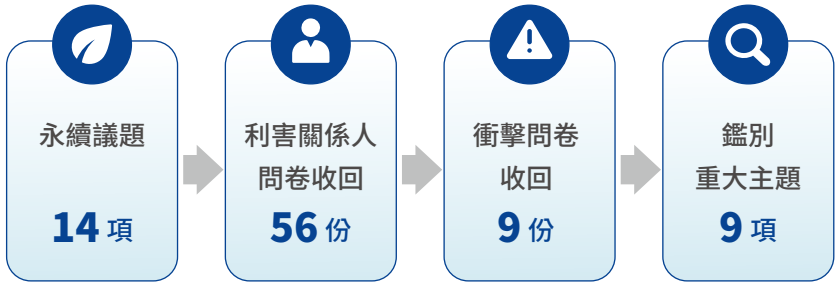
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
股東/投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	● 營運績效 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 風險管理 ● 資訊安全	● 聯絡窗口：財務處陳小姐/ mickeyc@idtech.com.tw ● 年度股東大會/每年一次 ● 董事會及審計委員會/每年四次 ● 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息/隨時 ● 公司網站-投資人專區電子郵件信箱、電話/隨時 ● 召開風險管理委員會/每年四季	● 公告財務報告**4**次 ● 發布**15**次重大訊息 ● 公告**12**次營收獲利狀況 ● 召開股東常會**1**次 ● 自辦**1**場法說會 ● 召開**4**次風險管理委員會 ● 召開董事會及審計委員會**4**次

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	● 客戶服務 ● 服務品質與創新 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 營運績效 ● 資訊安全	● 聯絡窗口：工程行政管理部黃小姐/eng@idtech.com.tw ● 客戶維運會議/不定期 ● 業務拜訪/不定期 ● 客戶滿意度調查/每筆客戶報修/不定期 ● 電話、E-MAIL/不定期	● 獲頒遠傳電信社會責任楷模獎、攜手永續先鋒隊防災韌性之光獎 ● 接受**3**家客戶查核ESG執行狀況 ● 接受客戶資安稽核**1**次 ● 2025年未發生服務相關重大違規案件
供應商/承攬商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。	● 永續供應鏈 ● 倫理誠信 ● 職業安全	● 聯絡窗口：採購部王小姐/christine@idtech.com.tw ● 供應商評鑑/定期 ● 保密契約/業務往來時	● 完成年度廠商評鑑表**41**份，問卷回收率**100%** ● 年度施工廠商查核**6**家 ● 承攬商安全衛生教育訓練**3**場次，**52**家承攬商、**64**人次參與
員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	● 薪酬福利 ● 勞資溝通 ● 職業安全 ● 人權保障 ● 人才培育 ● 倫理誠信	● 聯絡窗口：管理處吳先生/ericwu@idtech.com.tw ● 勞資會議/每季一次 ● 部門主管溝通/隨時 ● 員工意見信箱、電話/隨時	● 設立人權申訴管道，2025年未發生重大人權侵害案件 ● 定期依法召開職業安全衛生會議 ● 2025年專業職能訓練333人次，合計**2482**小時；管理職能訓練23人次，合計**184**小時 ● 辦理**1**次下午茶會、慶生會，紓解員工工作壓力 ● 辦公室修繕即時通報**17**件，完成率**100%** ● 在職員工進行職業安全衛生教育訓練、誠信經營暨智慧財產權訓練、內線交易禁止與防治訓練，共1145人次，完訓率**100%**

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
政府機關	政府機關為公司法規遵循與政策推動之重要依據，確保營運合法性及永續發展方向。	● 公司治理 ● 節能減碳 ● 廢污水與廢棄物 ● 法規遵循 ● 參與公益	● 聯絡窗口：管理處吳先生/ericwu@idtech.com.tw	● 發布**15**次重大訊息
金融機構	金融機構提供資金支持與風險評估，影響公司財務穩健及永續發展能力。	● 營運績效 ● 節能減碳 ● 永續供應鏈 ● 倫理誠信 ● 資訊安全	● 聯絡窗口：財務處陳小姐/mickeyc@idtech.com.tw	● 自辦**1**場法說會

1.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

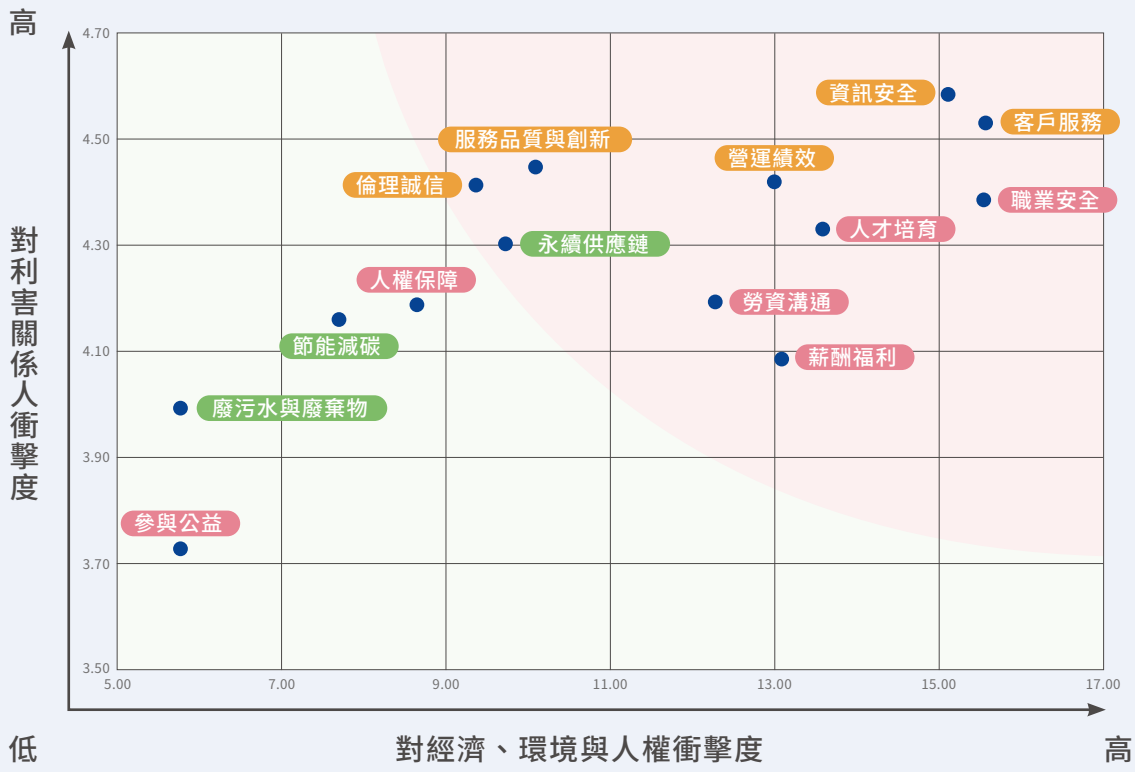


面向	永續議題
環境面	節能減碳、廢污水與廢棄物、永續供應鏈
人權面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、人權保障
社會面	參與公益
經濟面	倫理誠信、營運績效、資訊安全、服務品質與創新、客戶服務

本公司ESG委員會擬定14項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收56份有效問卷，涵蓋股東/投資人2份、員工9份、客戶20份、供應商/承攬商17份、政府機關1份、金融機構7份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分。再發放線上問卷予公司9位主管填寫各永續議題對公司造成的正、負面衝擊與內、外部產生衝擊程度之評分，主管問卷結果可看出公司主管對未來面對的各項永續議題多抱持正面樂觀態度。再透過雙重重大性原則，即永續議題對利害關係人與對公司內外部造成重大衝擊者將列為本公司應優先回應的內容，將二者問卷評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後確認當年度本公司應優先揭露環境、人權、社會與經濟面向的9項重大主題分別為倫理誠信、營運績效、客戶服務、資訊安全、永續供應鏈、節能減碳、薪酬福利、人才培育、職業安全衛生，當年度鑑別出的9項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露本公司投身公益的成果。

重大主題矩陣圖



2025年重大主題排序

1｜客戶服務	6｜薪酬福利
2｜資訊安全	7｜永續供應鏈
3｜職業安全	8｜倫理誠信
4｜人才培育	9｜節能減碳
5｜營運績效	

註：本公司於2024年度報告書未特別區分重大主題，係將20項永續議題全數納入揭露範疇；自2025年度起，依重大主題鑑別流程，依序揭露9項重大主題。

重大主題邊界

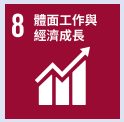
重大主題	衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
		公司	股東/投資人	供應商/承攬商	客戶		
客戶服務	正面	●	●		●	自訂重大主題（客戶-1）	3.4
資訊安全	正面	●	●		●	自訂重大主題（資安-1）	3.5
職業安全	正面	●		●	●	403：職業安全衛生2018（403-1～403-10）	5.3
人才培育	正面	●	●		●	404：訓練與教育2016（404-1～404-3）	5.2.2
營運績效	正面	●	●			201：經濟績效2016（201-1～201-3）	3.3 4.1 5.2.1
薪酬福利	正面	●	●			401：勞雇關係2016（401-1～401-3）	5.1.2 5.2.1
永續供應鏈	正面	●		●	●	308：供應商環境評估2016（308-1～308-2） 401：供應商社會評估2016（414-1～414-2）	4.2
倫理誠信	正面	●	●	●	●	自訂重大主題（誠信-1）	3.1.4
節能減碳	正面	●			●	302：能源2016（302-1、302-3） 305：排放2016（305-1～305-5）	4.3

1.4 永續發展目標

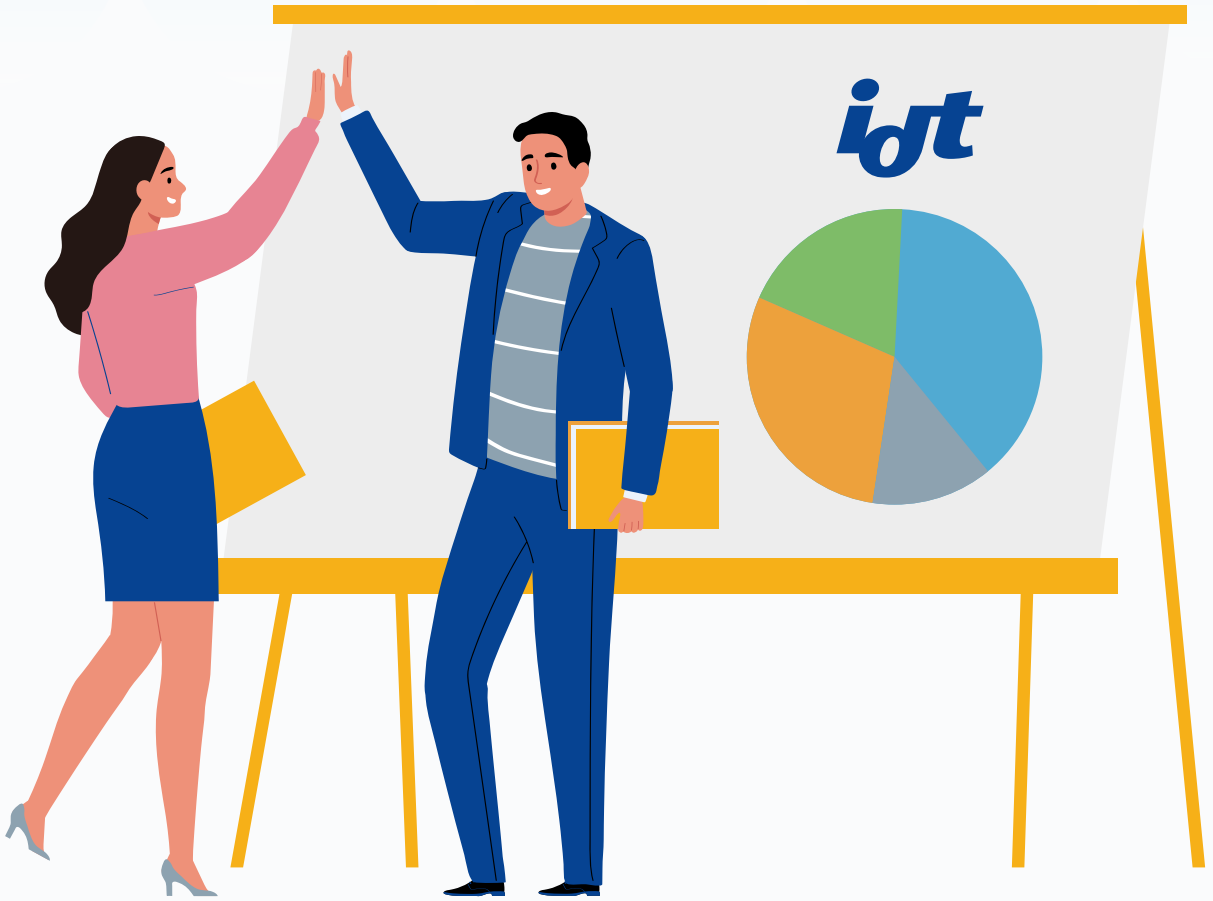
聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

本公司為整合推動各項永續發展的策略，積極建構系統性且持續性的議合機制，定期識別並分析本公司主要利害關係人群體，透過多元溝通管道，蒐集其關注議題、需求與期望，作為本公司策略規劃、風險辨識、目標設定及永續行動之重要依據。

SDGs	細項目標	互動的回應
	3.8實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	● 2025年提供健康諮詢服務（高風險者優先）人數40位、職業醫師臨場服務8小時及護理師臨場服務100小時。
	4.5消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ● 規劃職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。 ● 2025年公司的教育訓練績效： 共同職能訓練：2572人次；3394.5小時 專業職能訓練：333人次；2482小時 管理職能訓練：23人次；184小時

SDGs	細項目標	互動的回應
	5.1消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 5.4透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞，依據國情，提倡家事由家人共同分擔。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素，管理職中，女性員工佔比為25.9%。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 ● 持續維持董事會成員中多元性別平等之席次，董事會成員共7人，其中女性董事3名，佔董事席次達三分之一（佔比43%）。
	7.3將全球能源效率的改善度提高一倍。	● 於2025年運輸減碳計畫措施中，將燃油公務車陸續汰換，年度總耗油量下降至35,095公升，較2024年減少12,742公升，年度減少燃油26.6%。 ● 2025年持續推動辦公室燈具汰換作業，改採省電平板燈具，本年度估算約節省能源3.883MWh，並減少約1.9181噸CO_2e溫室氣體排放，展現公司在能源管理與減碳行動上的具體成果。 ● 電力能源強度，即每百萬營收所耗用的電力度數，在2024年為493.57（度/百萬營收），2025年降至478.36（度/百萬營收），年減3.08%。
	8.3促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。 8.5實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7禁用童工、消除受壓迫的勞工。	● 2025年【公司治理評鑑】上櫃公司組排名21%～35%；市值未達50億元類的上市櫃公司組，排名11%～20%。 ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司營運狀況進行年度薪資調整，提高同仁對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。

SDGs	細項目標	互動的回應
10 減少國內及國家間不平等	10.2促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	● 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 依「勞動基準法」、「性別工作平等法」法令規定，本公司制定「預防職場不法侵害之書面聲明」，促進職務性別平等、工作平權的概念，拒絕職場性騷擾、性別歧視及懷孕歧視。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
13 氣候行動	13.2將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。	● 以2022年為基準年，設定溫室氣體排放至2030年減量合計10%，長期以2050年「淨零排放（Net Zero）」為目標。 ● 於2025年溫室氣體總排放量為1063.426噸CO2e，較2024年1074.839公噸CO_2e，降低11.413公噸CO_2e，年減1.06%。
16 和平、正義與健全的司法	16.6在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ● 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



第二章
關於我們

2.1 公司簡介 17

2.2 經營方針 19

2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統 19

2.4 參與外部組織 20

2.1 公司簡介

本公司成立於2003年，初期以數位媒體業務為主，2012年仲琦科技（Hitron Technologies Inc.）將系統整合（SI, System Integration）業務移轉至本公司，將主要核心事業聚焦於電信暨寬頻、行動網路、雲端資訊、數位媒體及地理資訊等四大領域之專業諮詢與建置服務，同時代理國內、外眾多領導品牌的軟、硬體設備，提供最新、最優質的整合式服務，能自行整合開發應用平台，提供客戶完整的解決方案、系統整合規劃、諮詢與售後維護服務。服務團隊成員除原有團隊外，主要係來自於仲琦科技與業界相關領域，擁有經驗豐富的銷售、技術與服務的專業人才。因此，能提供客戶多元化整合服務與全方位解決方案等服務，並有相當卓著的績效與成功經驗，贏得客戶的長期信賴與合作。本公司堅持以「客戶至上、服務第一、創新發展、推展應用」的精神，於台灣北、中、南以及上海等處均設有服務據點，提供快速回應客戶的服務網絡。

互動國際在2016年9月13日於證券櫃檯買賣中心正式掛牌上櫃，成功邁向新的里程碑。展望未來，公司將投入長期佈局以持續深化聚焦於通訊網路、資訊雲端、數位媒體及地理資訊相關之專業諮詢與建置服務，並擴展新商業發展領域。

公司名稱	互動國際數位股份有限公司
營業項目	電信寬頻傳輸、數位媒體、雲端及地理資訊等系統整合服務
總公司地址	新北市五股區五工五路38-1號
董事長	黃文芳
股票代號	6486
資本額	新台幣5.08億

上海服務據點

上海華琦辦公室

上海市普陀區金沙江路1759號聖諾亞大廈A座702室

五股總公司

新北市五股區五工五路38-1號

林口倉庫

新北市林口區工九路2-1號

高雄辦公室

高雄市三民區北平二街12、16號8樓

金山倉庫辦公室

高雄市三民區金山路160巷18號

內湖分公司

台北市內湖區內湖路一段66號2樓

台中辦公室

台中市北屯區崇德路2段130號8樓

大雅倉庫辦公室

台中市大雅區昌平路四段282南六巷53號

產業上、中、下游之關聯性

本公司係跨足通訊、無線傳輸、媒體、網路產品及地理資訊(GIS)之系統整合專業服務廠商，亦兼具獨家代理商、中游經銷商等多重角色，為公司業務發展極具加值功能。本產業之上游主要為硬體及軟體製造商，由於製造商係國內外領導品牌，因此對於上游硬體及軟體的供應並無技術障礙的問題；硬體及軟體設備透過中游的通路經銷商、供應商提供；下游系統整合商針對市場需求者的功能需求，開發應用軟體及完成軟硬體系統整合，提供整體的專業解決方案，以符合客戶之需求，並滿足客戶對投資效益之期望。有關本產業之上、中、下游產業關聯圖如下:

2.2 經營方針

展望未來，在國家網路韌性政策、AI技術成熟及數位轉型加速推動下，通訊、資安與智慧應用市場需求可期成長。互動國際將以「固本、擴展、升級、平台化」為經營主軸，持續強化核心競爭力，擴展關鍵應用市場。

本公司經營方針如下：

(1) 布局韌性無線通訊網路

配合國家韌性網路政策，整合低軌衛星、微波通訊、5G專網與行動通訊車，建構可於災害、戰備及緊急情境下快速佈建、不中斷運作之韌性無線通訊架構。

(2) 推動開放式全光網路建設

協助電信與企業客戶導入Open OTN / ROADM / APN架構，實現傳輸網路設備解構、互通與軟體化，建構新世代全光通訊基礎建設。

(3) 深化網路資安與防詐服務

持續擴展零信任網路架構、資安縱深防禦、簡訊與語音防詐平台、網路流量記錄保存解決方案，協助客戶提升營運韌性與資安防護能力。

(4) 推動AI智慧應用與數位媒體轉型

提供全IP製播數位化、虛擬AR/VR/XR、AI字幕翻譯、智慧攝影、新聞採編播自動化及新媒體整合解決方案。

(5) 深化GIS空間資訊與數位孿生應用

深化GIS平台整合應用，協助政府與企業從地理圖資管理升級至即時狀態感知與決策支援。隨著生成式人工智慧(GenAI)與地理空間人工智慧(GeoAI)加速融合，透過高精度空間分析模型，打造驅動韌性國土及智慧決策之關鍵平台。

(6) 落實ESG永續發展政策

配合政府推動ESG政策，發展節能通訊機房、綠能網路及防災通訊應用，並布局相關永續商機。

2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

本公司長期秉持企業永續理念，於環境、社會公益及公司治理(ESG)各面向持續投入行動，並獲外部肯定。於2025年獲遠傳電信頒發「社會責任楷模獎」，參與「攜手永續先鋒隊」共同推動偏鄉教育、兒童關懷及氣候教育，今年更獲「攜手永續先鋒隊 防災韌性之光獎」，彰顯公司致力推動ESG策略落地、連結內外部利害關係人共同創造永續價值的長期承諾。

管理系統	ISO 27001:2022
驗證機構	經SGS推薦及英國發證機構UKAS審核通過
證書效期	2025/4/7~2028/4/7

2.4 參與外部組織

互動國際秉持相關國際公約組織的要求，於公司營運層面進行相應遵循，並積極參與國、內外相關專業公協會，以利了解前瞻性的技術趨勢及行業的未來發展趨勢，共同面對數位轉型、資訊安全、資通訊基礎建設升級及永續發展等關鍵議題。透過並即時掌握產業監理趨勢、政策動向及市場發展脈絡，進一步提升組織治理效能與風險應對能力。參與的組織或協會如下表所示。

組織性質	公協會名稱	擔任身份
工業同業公會	台灣區電信工程工業同業公會 台灣區電器工程工業同業公會 臺灣區電氣工程工業同業公會 台灣區電機電子工業同業公會	會員
新形態科技發展聯盟	台灣區電機電子工業同業公會–資通訊產業聯盟 台灣區電機電子工業同業公會–5G產業創新發展聯盟 新北市廠商發展促進會	會員

第三章
誠信治理

3.1 治理實務	22
3.2 風險管理	30
3.3 營運績效	35
3.4 客戶服務	37
3.5 資訊安全	40

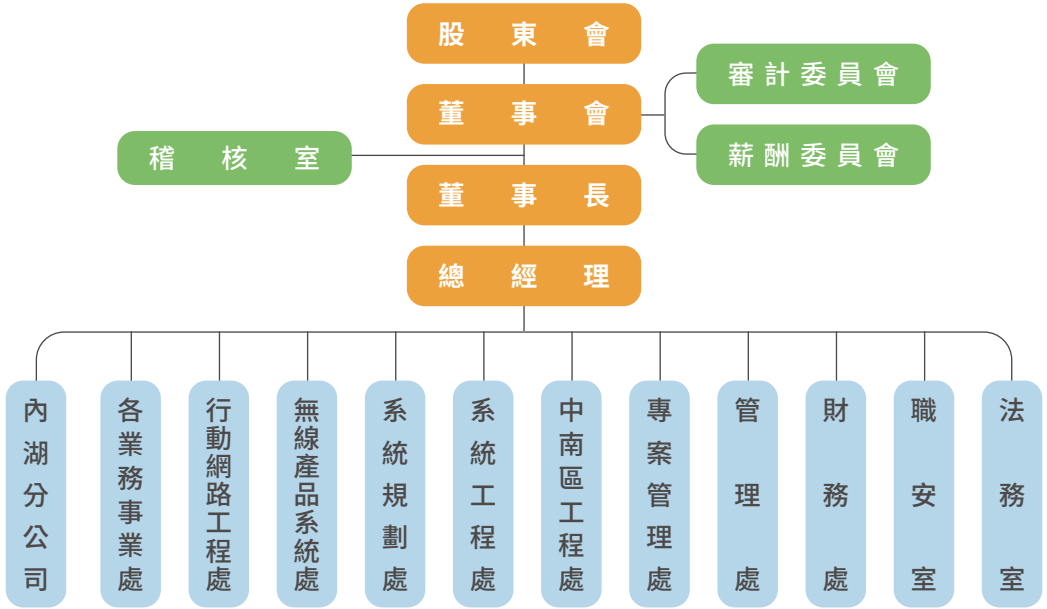
互動秉持誠信經營的理念，確保公司治理的透明度與責任感，強調在商業行為中不得涉及不誠信行為，如行賄、收賄或提供非法獻金與金流。此外，公司也高度重視智慧財產權的保護，並禁止不公平競爭行為，以維護市場秩序，並積極推動資訊安全與風險管理，以確保公司的永續發展，同時提高營運效率及維護員工福利及股東權益。本公司於2025年第12屆公司治理評鑑上櫃公司組位列21%~35%，同時在市值未達50億元類的上市櫃公司組亦排名在11%～20%。面對評鑑標準的日益精進，本公司將持續優化治理機制，嚴守誠信經營，致力提升企業價值。

3.1 治理實務

董事會作為公司治理最高之層級負責監督公司運作，確保公司治理的透明度與穩定性，制定公司之長期策略，並監督管理層對於決策之執行狀況。此外，公司已設置獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會以審核財務報表，確保公司財務狀況穩健，監督資本運用，並確保公司遵循法規，維護股東權益，致力符合上櫃公司治理實務守則。

另為有效辨識及確保公司營運風險容忍度於可管控之程度範圍，公司亦持續評估所面臨之風險或潛在性風險，制定應對策略，以確保公司穩定發展，並推動企業永續經營及持續深化於ESG三大面向的措施及行動，持續為社會共榮、環境永續及企業成長貢獻心力及創造價值。

▸治理組織圖



公司治理成果

2021年11月任命財務長擔任公司治理主管。

2025年第12屆公司治理評鑑上櫃公司組排名21%~35%；市值未達50億元類的上市櫃公司組，排名11%～20%。

董事會及功能性委員會績效評估結果為優等。

女性董事佔比42.86%；獨立董事佔比 43%。

3.1.1 董事會

董事會定期參與ESG成果

- ☑每年向董事會報告當年度（或前一年度）永續發展執行情形。
- ☑每年向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- ☑每年向董事會報告當年度風險管理執行情形。
- ☑每年向董事會報告資訊安全執行情形。

互動現任董事會由7位董事組成，包含4位董事、3位獨立董事，董事任期為三年，任期自2023年5月30日至2026年5月29日止；為確保董事會多元專業性，延攬擁有豐富經營經驗或學術經驗的董事，目前董事會成員具備公司產業經歷、經營管理、會計及財務分析、營運判斷、危機處理、領導決策、風險管理等領域之豐富產業經驗與專業知識及技能。

互動董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，全體董事之選舉皆採候選人提名制度，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守

「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事會成員之多元性及獨立性。本公司董事兼任公司經理人未達董事會席次三分之一（占比為14%），董事每一性別達董事會席次三分之一。獨立董事占比為43%，3位獨立董事任期年資皆在3屆以下。2位董事年齡在51至60歲，2位董事年齡在61至70歲，3位董事年齡在71至80歲。獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範，且董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項之情事。

董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾3屆	達成
適足多元之專業知識與技能	達成
董事會成員至少包含1位女性董事	達成
董事每一性別達董事會席次1/3（含）以上	達成

註：有關互動國際董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網及年報。

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		女	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
	年齡	50～60	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		60以上	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
	學歷	研究所	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		大專	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%

註：
1. 女性董事比率=（當年底女性董事人數 / 當年底全體董事人數）*100。
2. 男性董事比率=（當年底男性董事人數 / 當年底全體董事人數）*100。
3. 不同性別的董事比率全部相加應為100%。

多元化統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
董事	具員工身份	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
獨立董事連續任期	超過三屆	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	未超過三屆	3	100.00%	3	100.00%	3	100.00%

註：
1. 具員工身份的董事比率=（當年底具員工身份的董事人數 / 當年底全體董事人數）*100
2. 連續任期滿三屆的獨董人數比率=（當年底連續任期滿三屆的獨董人數 / 當年底全體獨董人數）*100。

本公司董事會於2018年8月10日通過「董事會績效評估辦法」，並於2020年11月3日修訂，董事會每年應至少執行一次內部績效評估，每三年應至少執行一次外部績效評估。績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

- 本公司於2025年底完成董事會內部績效評估，並於2026年2月23日召開之董事會報告評鑑結果。本公司董事會、董事成員及兩個功能性委員會評估結果皆為「優等」，足以顯示本公司董事會及功能性委員會之功能與運作效率良好。
- 2023年7月委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會，對本公司董事會之效能進行評估，就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律、其他（如董事會會議、支援系統）八大構面進行評核進行實地訪評，對象包含董事長、二位獨立董事、總經理、公司治理主管及稽核主管，並於2023年10月25日召開之董事會報告評估結果。

董事會績效評估機制

- ☑每年問卷自評
- ☑每三年外部專家評估

2025年績效自評結果

- ☑董事會平均99分
- ☑審計委員會平均98分
- ☑薪酬委員會平均96分

強化方案

- ☑協調董事親自出席董事會
- ☑安排專業進修課程
- ☑加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- ☑提高董事對公司營運之參與程度

註：公司每年自評一次，問卷滿分為100分。每3年執行外評一次，最近一次執行外評年度為2023年，下一次執行外評年度為2026年。

為避免公司最高治理機構的利益衝突，於董事會議事規則明定董事應秉持高度自律，對董事會所提議案如涉及董事本身或其代表之法人有利害關係致有損及公司利益之虞時，應自行迴避。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。互動國際全體董事皆遵守自律原則，進行利益迴避。2025年遵循利益迴避原則情形如下：

日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025/02/25	劉美蘭	擬解除現任董事及其代表人競業限制案。	涉及董事自身利益。	排除應利益迴避之董事後，其餘出席董事無異議照案通過。
		2024年度高階經理人員工酬勞分派案。	為本公司經理人，涉及董事自身利益。	
		擬建議2025年度高階經理人薪酬指標案。		
		2025年度高階經理人獎金及調薪政策案。		
2025/07/24	邱培舜	處分本公司轉投資事業股份案。	為智通聯網董事，涉及董事自身利益。	

各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2025年本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。

全體董事進修總時數	42
董事進修時數符合進修要點比率	100%
參與ESG永續課程相關的總時數	42
董事ESG永續相關進修比率（註）	100%

註：比率為（ESG永續課程相關的總時數/董事訓練總時數）╳100。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

互動為健全公司治理機能，爰依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，由3名獨立董事組成「審計委員會」，且一年至少召開4次會議，每季至少召開一次會議，當年度共召開4次審計委員會會議，全體出席率達100%。

本公司內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通稽核報告結果，並於每季的審計委員會會議中作內部稽核報告，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。2025年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。

本公司簽證會計師於每季的審計委員會會議中報告當季財務報表查核或審閱結果以及其他相關法令要求之溝通事項，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告，2025年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

當年審計委員會歷次會議決議

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事(召集人)	莊然真	4	0	100.00%	-
獨立董事	施朝福	4	0	100.00%	-
獨立董事	王清瑩	4	0	100.00%	-

薪資報酬委員會

本公司在董事會組織下設置「薪資報酬委員會」用以強化薪資報酬管理機能，定期評估董事及經理人之薪資報酬，及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。其中董事據「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」，經理人則依「經理人薪酬與績效管理辦法」執行評核。

高階管理層薪酬政策依本公司薪酬給付制度，參考同業水準及個人績效評估給付酬金，績效考核項目包含財務性指標及非財務指標。高階管理層之薪酬機制與組織永續發展目標、長期績效表現之具體連結，現階段本公司僅管理單位主管績效考核項目納入ESG績效指標，為回應永續發展趨勢，本公司正逐步規劃全體高階管理層薪酬架構與ESG目標連結，並將配合永續治理藍圖強化相關資訊之揭露。

當年薪資報酬委員會歷次會議決議

薪資報酬委員會設置委員人數為3人，一年至少召開2次會議，委員由董事會決議委任之，本委員會成員之任期與委任之董事會任期相同。本公司2025年度薪資報酬委員會共計開會2次，實際出席次數2次，薪酬委員實際出席率達100%，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	莊然真	2	0	100.00%	-
委員	施朝福	2	0	100.00%	-
委員	王清瑩	2	0	100.00%	-

3.1.3 內部稽核

本公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應本公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，並依據營運規模配置適任及適當人數，專任稽核1名及設有職務代理人1名，而本公司「內部稽核實施細則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；本公司內部稽核主管及人員之考核、薪酬由稽核主管簽報至董事長，同一般員工之簽核流程簽報至董事長。另外，本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續報告書編製及確信作業程序」，以內控制度審查永續資訊，按照年度稽核計畫，稽查本報告書揭露的永續資訊。

本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核本公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員(含職務代理人)受訓2人次合計30小時。

本公司透過稽核人員持續監控互動國際落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行68項稽核作業，稽核符合率達97.05%，並無重大不符合項目，不符合項目皆已進行追蹤並完成改善結案。

3.1.4 倫理誠信

該重大主題對公司的重要性	提升公司競爭力以及創造品牌價值，確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。
政策/承諾	落實公司治理，並使誠信經營之企業文化得著健全發展。
目標	短期 對違反「誠信經營行為守則」、「員工誠信暨道德規範」行為零容忍。 中長期 持續要求所有員工恪遵「誠信經營行為守則」、「員工誠信暨道德規範」，並透過每年一次教育訓練及不誠信風險評估，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：法務室、人力資源部 ▸申訴信箱：report@idtech.com.tw
當年度投入資源	由法務室舉辦誠信教育訓練
評估機制/成果	▸每年進行一次不誠信風險評估。 ▸每年舉辦一次誠信教育訓練。 ▸2024、2025年不誠信評估，均屬於低風險，評估年度均未發現違反誠信或貪腐事件。

誠信經營

為落實公司治理，並使誠信經營之企業文化得著健全發展，有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；因構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「誠信經營守則」，本守則之適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。明確規範本公司之董事、經理人、員工或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。本公司基於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

關於個人資料保護，我們於蒐集、處理及使用個人資料，將根據個人資料保護法、個人資料保護法施行細則及依據主管機關制定應遵循之法規，並依照本公司遵循前述法規制定之「個人資料管理辦法」、「個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理方法」所規範之程序處理及使用個人資料。

對於反貪腐政策，本公司制定「員工誠信暨道德規範」，每年舉辦一次教育訓練宣導所有員工應以誠信之態度執行各項業務，並忠實紀錄所有往來事項，遵守利益迴避原則，禁止直接或間接進行任何之賄賂行為，不得收受或給予饋贈、禮金、款待、回扣或不正當利益，並設立檢舉信箱，鼓勵舉報任何貪腐舞弊行為，對舉發及參與調查之員工，並予以保護，避免受不公平報復或對待。

申訴與檢舉制度

本公司亦建置多元的申訴檢舉機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

- ☑ **檢舉範圍：**對違反誠信、貪腐、歧視侵害或性騷擾等各類不當對待與不法行為，建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度。
- ☑ **檢舉方式及管道：**設立檢舉信箱(report@idtech.com.tw)，由專人受理。受理人員接獲舉報時，應交由調查小組進行調查。調查小組由人力資源最高主管、內部稽核及法務組成，經總經理或審計委員會同意，得委託外部人員參與調查。
- ☑ **檢舉人之保護及豁免：**本公司對檢舉人身分、檢舉內容均予以保密，禁止對檢舉人作任何形式之報復，並負排除報復行為之責。為調查及發掘真相，對提供有利調查資料及事證之涉案員工，必要時得給予豁免。

3.1.5 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信守則及簽署誠信行為聲明書之外，由於法規種類浩繁，法務室透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再對各部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂「員工誠信暨道德規範」，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度不誠信風險評估表自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「員工誠信暨道德規範」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令及公司內規，由法務室及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、各項實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

當年度法規訓練人次	人均訓練時數	合計總時數
384	1.5	576

最後，在環安衛面向，本公司制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在營運的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理制度，透過管理制度發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

3.2 風險管理

本公司的風險管理著重公司治理的風險管理系統及風險轉移規劃：策略、財務、營運及危害風險，由風險管理委員會管理與執行，並由審計委員會督導。

明文訂定本公司風險管理政策與程序，有效管理超過公司風險容忍度的風險，並運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。

本公司已依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。

相關說明如下：

本公司於2023年2月22日董事會通過「風險管理政策與程序」，並於4月成立風險管理委員會(Risk Management Committee, RMC)，每季召開會議討論公司對重大風險之回應。

RMC委員依照策略、財務、營運及危害四大風險類別進行風險辨識、分析及評量，執行公司風險鑑別，完成公司風險體檢表、訂定風險雷達圖及篩選公司Top 3 Risks，並制定風險管理對策。

針對Top 3 Risks重大風險，進行風險進度追蹤之報告、討論及審查風險管理之成效與結案，及規劃次年度風險管理政策與策略。

風險管理說明

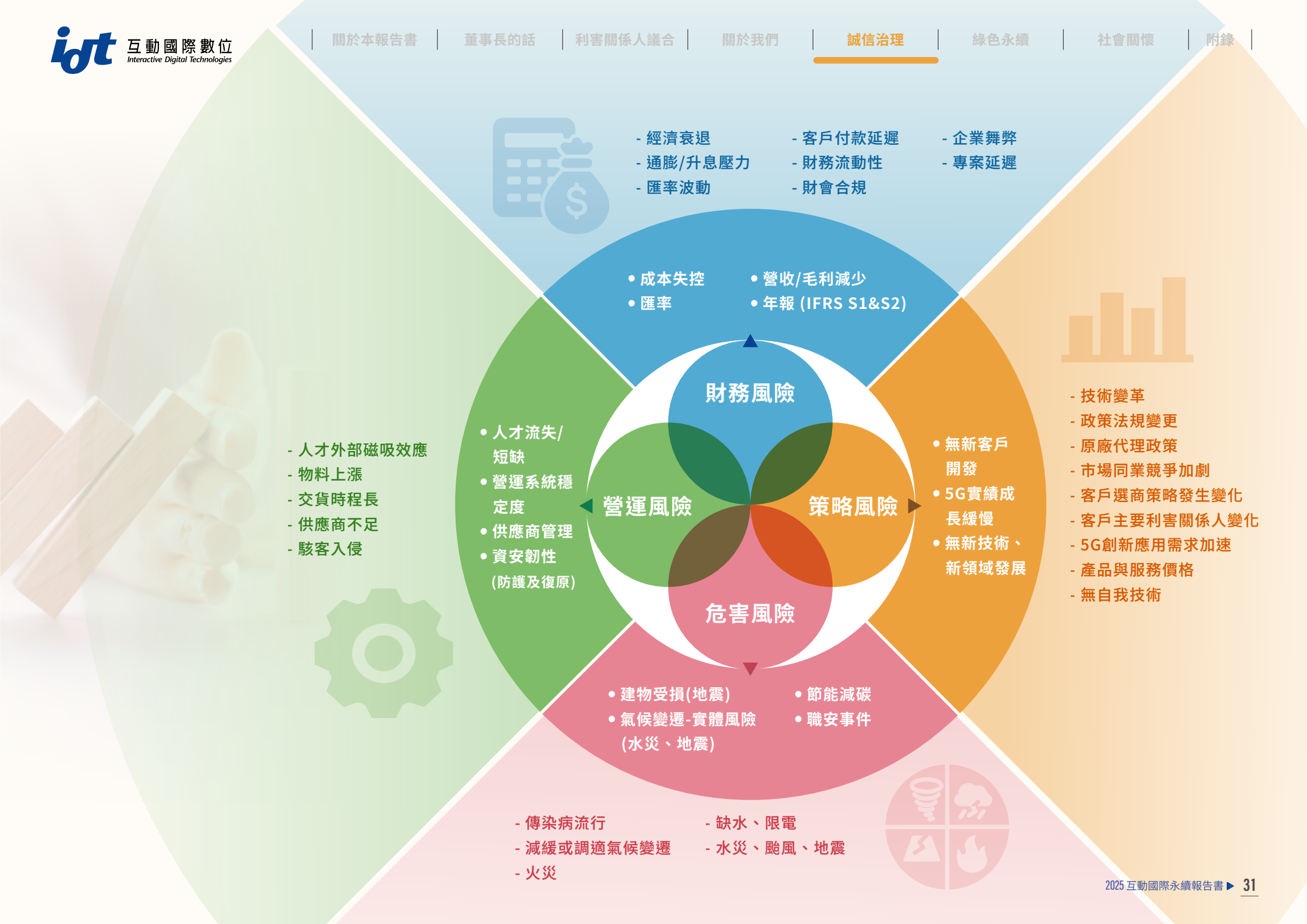
- 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
- 風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。
- 風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

風險管理政策

為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。

風險管理程序

1. 依照公司風險管理政策，成立風險管理委員會(RMC)並制定RMC作業程序。基本上，每季召開RMC會議。如重大狀況時，得召開臨時會。
2. 依照策略、財務、營運及危害四大風險類別彙整，依據風險辨識、風險分析、風險評量步驟產出風險雷達圖。
3. RMC各委員依據單位內重大風險進行風險回應之對策制定，並於RMC會議時進行報告、討論，監督與審查風險管理之成效。
4. 風險管理單位應定期彙整各單位提供之風險資訊，彙整後報導與RMC委員會知悉，以利風險管理之動態因應與調整。
5. 每年度應於審計委員會及董事會，報告風險運作執行狀況。
6. 彙整各單位所提供之風險資訊，透過動態管理機制，及時預測、監控、掌握和回應企業內部和外部環境的變化。

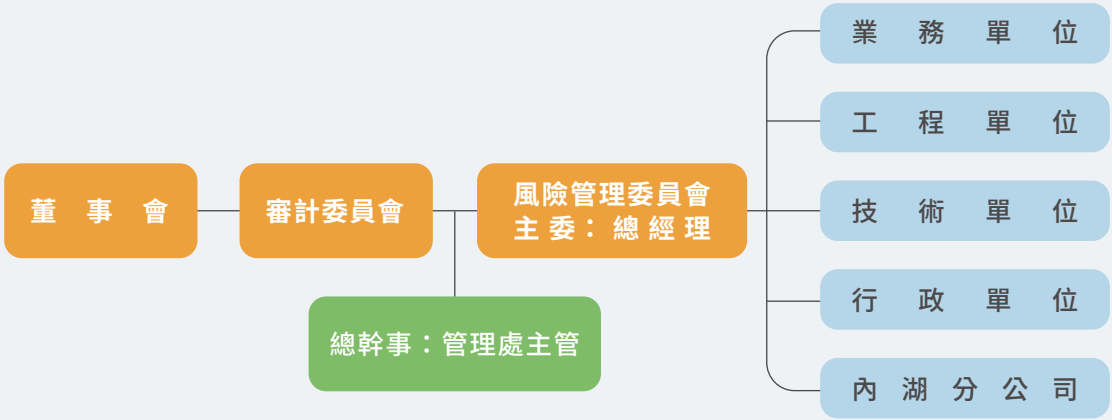

- 經濟衰退
- 通膨/升息壓力
- 匯率波動
- 客戶付款延遲
- 財務流動性
- 財會合規
- 企業舞弊
- 專案延遲
• 成本失控
• 匯率
• 營收/毛利減少
• 年報 (IFRS S1&S2)
財務風險
營運風險
策略風險
危害風險
- 人才外部磁吸效應
- 物料上漲
- 交貨時程長
- 供應商不足
- 駭客入侵
• 人才流失/短缺
• 營運系統穩定度
• 供應商管理
• 資安韌性(防護及復原)
• 無新客戶開發
• 5G實績成長緩慢
• 無新技術、新領域發展
- 技術變革
- 政策法規變更
- 原廠代理政策
- 市場同業競爭加劇
- 客戶選商策略發生變化
- 客戶主要利害關係人變化
- 5G創新應用需求加速
- 產品與服務價格
- 無自我技術
• 建物受損(地震)
• 氣候變遷-實體風險(水災、地震)
• 節能減碳
• 職安事件
- 傳染病流行
- 減緩或調適氣候變遷
- 火災
- 缺水、限電
- 水災、颱風、地震

風險管理委員會組織架構

風險管理委員會主委：由總經理擔任，制定年度公司層級重大風險。

風險管理(總)幹事：總幹事由管理處主管擔任，其下得設幹事(HR主管)，負責風險管理機制推動及運作、綜理行政作業。

風險管理委員會成員：公司一級主管皆納入為RMC委員。



2025年執行成果

針對可能影響公司運營之策略、財務、營運及危害四大風險類別進行風險辨識、分析及評量，執行公司風險鑑別，完成公司風險體檢表、訂定風險雷達圖及篩選公司Top 3 Risks，分別為【原廠代理政策轉變】、【資訊安全風險】、【戶外大型鐵塔及機電工程的職安事件】，並制定風險管理對策。

針對Top 3 Risks重大風險，進行風險進度追蹤之報告、討論及審查風險管理之成效與結案，及規劃次年度風險管理政策與策略。

12月完成年度所提列控管風險事項之回顧總結評估，採行之因應措施皆能有效降低風險及危害。

風險單位	風險類別	風險面向	風險定義	風險描述(風險情境)	風險改善措施
系統工程處	策略風險	原廠代理政策	1.傳輸設備既有原廠已進入新公司整併階段，營運策略及產品週期不明。 2.原廠產品發展趨勢，非本公司可以掌握。	1. 原廠既有產品線交期不穩定，造成專案驗收時程延宕。 2. 原廠部分產品線停產(因併購/轉型因素)，造成客戶端擴充新案難以推廣。 3. 相同領域的原廠代理有排他性，新代理有風險影響原有代理，商務運作面需克服。	1. 對現有系統擴充案，提前下預購，以確保交期長的產品能趕上購案驗收時程。 2. 導入新的傳輸技術及原廠，熟悉新產品以因應既有產品線停售後對新案的衝擊。 3. 尋找第二方案或其他替代產品，以利彈性因應客戶端需求及提高解決方案的專案競爭力。
系統工程處	危害風險	職安事件	微波工程比重增加，工程師對戶外大型鐵塔及機電工程的經驗相對不足，可能提高職安風險性。	微波工程比重增加，且為本公司首次承接戶外大型鐵塔及機電工程，對施工管理及職安規定經驗不足，職安風險性相對較高。	1. 強化安全教育訓練，持續定期為員工及承攬商舉辦安全教育訓練，內容涵蓋各種潛在危險、安全作業程序、緊急應變措施。 2. 針對大型鐵塔進行現場教育訓練，並列冊管理合格之作業人員提報備查，宣導非訓練合格者，禁止攀爬。 3. 落實職安規範，建立完善職業安全管理計劃，依據現場作業環境危害進行相關教育訓練，並加強對工作場所、設備、工具的定期安全檢查，確保各項工作流程符合安全標準。 4. 與原事業單位及承攬商共同合作制定相關安全規範，為確保工程團隊的安全，定期召開協議組織會議進行溝通協調。 5. 要求承攬商採購合規之高架作業個人防護具，由採購單位協助尋找合格廠商轉介給承攬商。

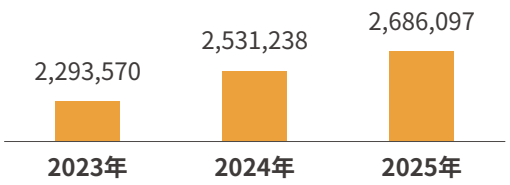
風險單位	風險類別	風險面向	風險定義	風險描述(風險情境)	風險改善措施
管理處	營運風險	資安事件	承攬商完工文件上傳系統遭非法入侵事件	1. 經資訊系統部同仁例行檢查時，發現承攬商完工文件上傳系統有異常登入。 2. 隨即關閉承攬商完工文件上傳系統之網路及服務，並全數更改所有承攬商密碼(必須符合密碼強度規定)。 3. 委請專業廠商到場進行資安鑑識，並依照專業廠商提供之鑑識報告中補強措施進行資安強化作業。	1. 承攬商登入密碼全面更改，必須符合規定之密碼強度。 2. 消除承攬商完工文件上傳系統之資安弱點，修改成符合專業廠商之建議。 3. 承攬商完工文件上傳系統登入機制增加多因子驗證(MFA)功能。 4. 承攬商管理系統關閉Internet存取，僅提供內網使用。 5. 增加VPN多因子驗證(MFA)之防火牆供承攬商使用，強化登入企業內網安全防護機制。 6. 每年定期進行程式源碼掃描，並完成高風險以上之程式修改。 7. 進行年度災難復原演練。 8. 導入專業廠商DDI。 9. BYOD機制導入。

3.3 營運績效

該重大主題對公司的重要性	本公司係專業之系統整合廠商，銷售模式為結合國際網路暨電信大廠軟硬體及專業技術，整合開發應用平台，提供完整的解決方案，包括系統整合規劃、諮詢、建置與售後維護服務。
政策/承諾	代理國內、外通訊、媒體、網路及地理資訊等領導品牌最新專業技術的軟、硬體，並整合開發應用平台，提供完整的解決方案、系統整合規劃、諮詢與售後維護服務。
目標	**短期** 公司除穩固既有電信客戶基礎外，積極配合國家通訊安全及防詐政策，深化微波通訊與備援網路建設，並成功拓展至高鐵及捷運等重大軌道工程領域，展現高度整合與施工實績能力。 **中長期** 在國家網路韌性政策、AI技術成熟及數位轉型加速推動下，通訊、資安與智慧應用市場需求可期成長。本公司將以「固本、擴展、升級、平台化」為經營主軸，持續強化核心競爭力，擴展關鍵應用市場。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：業務事業處/工程處/財務處 ▸申訴機制：invest@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸深厚的全場景系統開發與跨域整合能力 ▸深耕關鍵產業客戶，建立高黏著度的策略夥伴關係 ▸國際原廠鏈結與前瞻性技術加值服務 ▸卓越的技術團隊穩定性與知識傳承體系 ▸卓越的專案管理與全生命週期風險控管能力
評估機制/成果	▸本公司2025年度合併營業收入為新臺幣2,686,097仟元，較前一年度之2,531,238仟元，成長約6.12%。

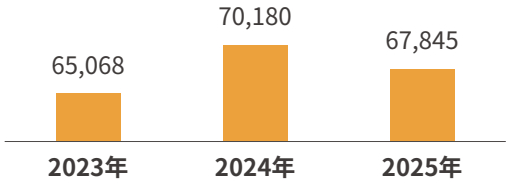
單位：新台幣仟元

收入

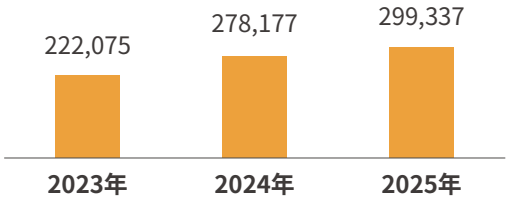


營運成本

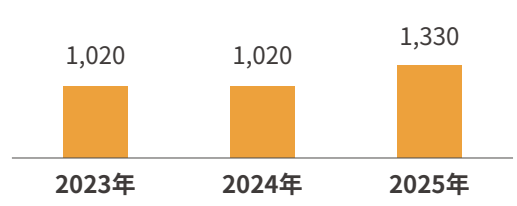
支付政府款項



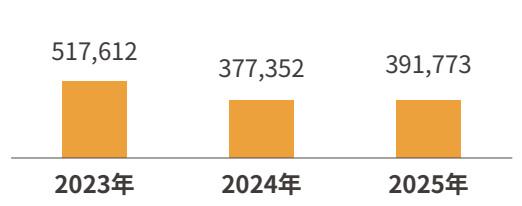
支付出資人款項



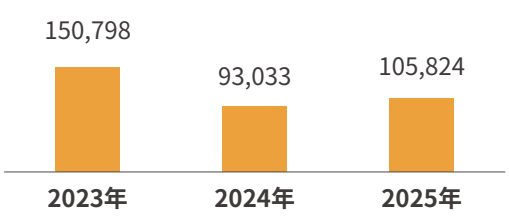
社區投資



員工薪資與福利



留存經濟價值



註：
1.收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
2.營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
3.員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
4.支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
5.支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
6.社區投資定義指向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈。

3.4 客戶服務

該重大主題對公司的重要性	▸從「以客為尊」為出發點。 ▸旨在於保障客戶權益，並與客戶建立牢固的信任關係。 ▸提高客戶忠誠度，穩固公司收入。
政策/承諾	▸重視客戶權益與服務品質。 ▸建立服務導向的營運與管理制度。 ▸持續優化服務流程與教育訓練，確保服務符合客戶需求及相關要求。 ▸與客戶保持良好溝通機制，提供貼近實際需求之系統規劃與服務。 ▸確實遵循相關法規與合約規範，保障客戶權益。 ▸為客戶迅速排解系統或設備問題，降低客戶不信任感。
目標	短期 ▸建立完整的客戶意見回饋與申訴處理流程，確保客訴案件於3個工作天內完成初步回應。 ▸客戶滿意度調查分數標準值為20分以上(滿分為25分)。 中長期 ▸中期目標為導入數位化或系統化客戶管理機制，提升案件追蹤效率與跨部門協作能力。 ▸客戶滿意度調查分數標準值為20分以上(滿分為25分)。 ▸長期目標為持續提升客戶滿意度與服務穩定度，降低客訴發生率，建立具永續性的客戶關係管理體系。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：工程處工程行政管理部 ▸申訴機制：eng@idtech.com.tw/免付費客服專線0800-388-119（五股總公司）
評估機制/成果	▸客戶滿意度調查分數平均近三年客戶回傳皆為24分以上 (滿分為25分)。 ▸當年度客訴率較前一年減少47.37%。 ▸獲頒中華電信金級認證供應商殊榮。 ▸獲頒遠傳電信頒發社會責任楷模獎。

客戶服務對公司的意義

互動國際所提供的客戶服務的意義固然從「以客為尊」為出發點，不僅僅是公司治理的核心，更是體現公司價值的重要環節。客戶服務的根本由許多面相層層堆疊，所呈現出來的「服務」，旨在於保障客戶權益，並與客戶建立牢固的信任關係。對於公司而言，由於提高了客戶忠誠度，進而幫助公司從市場上眾多競爭對手中脫穎而出，達到穩固公司收入之目的。

客戶服務的政策與承諾

以政策而言，作為系統整合業者，我們重視客戶權益與服務品質，秉持「以客戶為尊」的原則，建立服務導向的營運與管理制度，透過持續優化服務流程與教育訓練，確保服務符合客戶需求及相關要求，以提升客戶信賴度並建立長期穩定之合作關係。

本公司亦承諾會與客戶保持良好溝通機制，不論是專案或維護案執行之前、中、後期持續傾聽並蒐集客戶回饋，提供貼近實際需求之系統規劃與服務。並且會確實遵循相關法規與合約規範，保障客戶權益，與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。

另外我們擁有以下完整且全面的售前及售後服務項目：

全年無休的維護服務網

提供全天候24小時之客戶免付專線使客戶服務不中斷。

全方位的服務等級

提供5天8小時之上班時間服務或者7天24小時之全天候服務，以及依客戶需求提供各種不同等級的維護服務專案。

全程化的服務品質監控

全功能客服系統，從客戶叫修到服務結案，專人處理，全程監控。

陣容堅強的專業服務團隊

具備多位經驗豐富之專業認證工程師，可於第一時間提供客戶技術諮詢及快速的緊急故障查修服務。

充足的緊急備援設備

針對客戶維護內容提供及時備援服務。

專業的設備功能診斷及諮詢服務

針對客戶使用環境，提供相關的功能檢查及報告。

提供定期維護保養服務

提供預防性的維護保養工作以減少客戶端之營運風險。

以客為尊的客戶滿意度調查

針對客戶進行滿意度調查及分析，確實了解顧客需求，以提供更貼近的維護服務。

目標

短期目標

建立完整的客戶意見回饋與申訴處理流程，確保客訴案件於3個工作天內完成初步回應。

中期目標

導入數位化或系統化客戶管理機制，提升案件追蹤效率與跨部門協作能力。

長期目標

持續提升客戶滿意度與服務穩定度，降低重大客訴發生率，建立具永續性的客戶關係管理體系。

負責客戶服務的部門與申訴機制

主要由工程處工程行政管理部負責客戶滿意度調查與申訴案件之受理與追蹤。客戶可透過電話、電子郵件等方式提出意見與申訴，相關案件將依內部標準規範流程處理與回覆，並於結案後進行檢討與改善，確保申訴機制具備透明性、公平性與可追溯性。

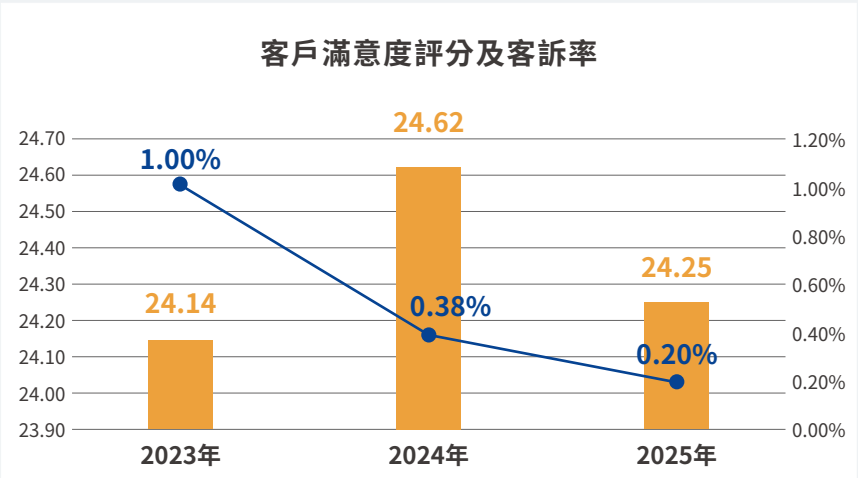
依售後服務的範疇，針對有提出報修需求之客戶，於查修完成後進行服務之滿意度調查及分析，以確實了解顧客需求。

近三年客戶所回傳之查修滿意度評分皆在24分以上(滿分為25分)。

統計/年度	2023年	2024年	2025年
客戶滿意度評分	24.14	24.62	24.25
客訴率	1.00%	0.38%	0.20%

註：調查對象主要針對民營電信、媒體、企業客戶保固及維運期間之報修，滿分為25分。

當年度客訴率較前一年減少47.37%。



本公司長期深耕網路通訊系統整合服務，致力於提供穩定可靠之解決方案，並持續強化服務品質與履約能力，獲得客戶高度肯定。近年於專案執行、技術支援及企業社會責任等面向表現卓越，陸續榮獲重要客戶頒發之肯定與獎項，充分展現本公司於產業鏈中的專業價值與永續經營成果。

1

2

1 ▸ 2024年獲中華電信頒發金級認證供應商殊榮

2 ▸ 2025年獲遠傳電信頒發社會責任楷模獎

3.5 資訊安全

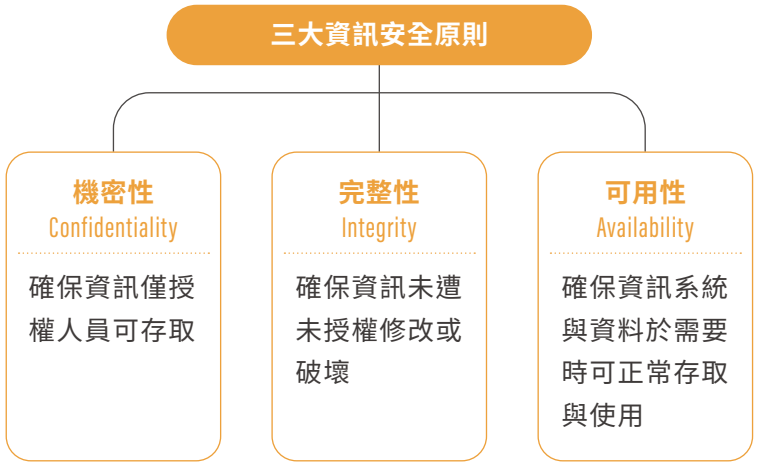
該重大主題對公司的重要性	在數位化之經營環境下，資訊安全已成為企業誠信治理之核心基石。互動國際營運高度依賴資訊系統，若發生資安事件，可能導致營運中斷、機密資訊外洩、客戶信任受損，甚至衍生法規遵循風險與財務損失，對公司聲譽及永續發展造成重大影響。因此，互動國際將資訊安全列為重要治理議題之一，納入整體風險管理架構，並透過資訊安全管理制度（ISMS）進行系統化管理，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。
政策/承諾	▸ **政策：**強化互動的資訊安全管理，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，務使互動資料之處理全程均獲安全保障，提供安全穩定及高效率之資訊服務。 ▸ **承諾：**每年零資安事件。

目標	**短期** 維持 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統有效運作、持續推動資安教育訓練與社交工程演練、定期執行弱點掃描與源碼掃描。 **中長期** ▸強化端點防護與網路安全防禦能力、提升資安事件監控與通報效率、持續優化資料備份與災害復原機制。 ▸提升企業整體資安治理成熟度、強化企業資安韌性與風險管理能力、導入新興資訊安全技術與管理機制、建立全面性的企業資訊安全文化。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：資訊系統部 ▸申訴機制：ericwu@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸資訊部門7人。 ▸2025年4月取得ISO27001:2022轉版證書。 ▸定期進行資安風險管理，鑑別出不可接受風險，並進行後續改善措施。 ▸完成盤點現有資訊資產，包括主機/網路/系統權限/資料庫…等軟硬體資產系統，做為持續改善的基準。 ▸完成作業系統的系統升級、整合與權限管制，避免機密文件外流，並進行檔案備份與異地存放機制。 ▸完成資料庫的盤點與備份，並每年至少還原資料庫至測試區，確保災難還原的可執行性。 ▸每年執行弱點掃描一次、源碼掃描一次、社交工程演練一次、BCP災難復原演練32項次。 ▸執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安災難復原演練。 ▸定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。 ▸對全體同仁施行資訊安全教育訓練，每人每年至少3.5小時。
評估機制/成果	▸每年至少1次向董事會報告，整理彙總年度執行資安風險狀況。 ▸當年度未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。

資訊安全政策

隨著企業數位化與資訊科技應用日益深化，資訊安全已成為企業營運穩定與永續發展的重要基礎。互動國際秉持「資訊安全，人人有責」之理念，建立完善的資訊安全治理制度與管理架構，確保互動國際資訊資產與客戶資料之安全。

互動國際制定「資訊安全政策」，明確規範資訊安全管理之目標與原則，並透過制度化管理機制，確保資訊處理過程符合以下三大資訊安全原則：



透過持續改善資訊安全管理制度，互動國際致力於提供安全、穩定且高效率的資訊服務環境。

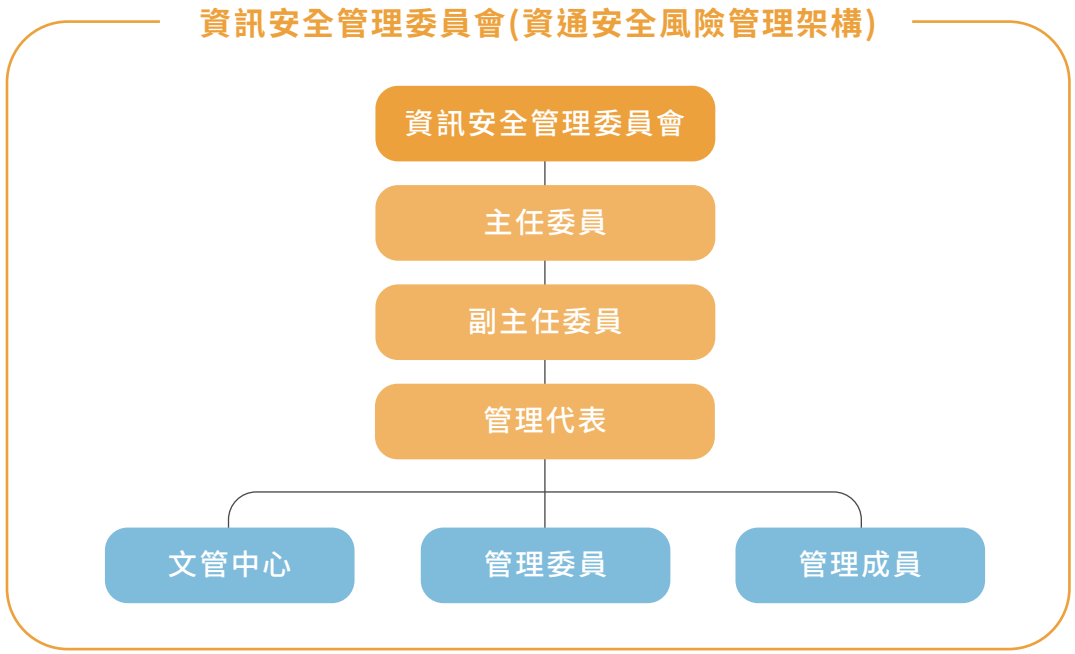
資訊安全治理架構

互動國際建立完整的資訊安全治理架構，由管理階層負責資訊安全政策之制定與監督，並由專責單位負責制度推動與執行。

公司設置：資安專責主管1名，資安專責人員1名。負責資訊安全策略規劃、制度推動、資安監控及資安事件管理。

為強化資訊安全治理，互動國際於2021年成立資訊安全管理委員會（資通安全風險管理架構），由主任委員、副主任委員、文管中心、管理代表、管理委員及管理成員組成，負責統籌互動國際資訊安全政策推動與風險管理。

委員會每年召開約10次資訊安全相關會議，定期檢視資安風險、資安事件及改善措施，以確保資訊安全管理制度持續符合公司營運需求。



資訊安全管理制度與國際認證

為與國際資訊安全管理標準接軌，互動國際導入資訊安全管理系統（ISMS），建立完整資訊安全管理制度。經由 SGS 推薦及英國發證機構 UKAS（United Kingdom Accreditation Service）審核通過，互動國際於2022年4月取得ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統認證，並於2025年4月完成轉版，取得ISO/IEC 27001:2022 證書。透過導入資訊安全管理系統，互動國際建立完整的：資訊安全政策與管理制度、資訊安全風險管理機制、資訊安全事件管理流程、持續改善與內部稽核機制，確保資訊安全管理制度符合國際標準與企業治理要求。

Certificate TW22/00000045 / 證書 TW22/00000045

SGS

The management system of / 下述組織

Interactive Digital Technologies Inc.
互動國際數位股份有限公司

No. 36-1, Wugong 5th Rd., Wugu Dist., New Taipei City 248, Taiwan (R.O.C.)
248 新北市五股區五工五路 36-1 號

has been assessed and certified as meeting the requirements of
經評鑑系統已經證實符合下述要求

ISO/IEC 27001:2022

For the following activities / 所涵蓋的活動範圍

Provision of following information security related management activities covers the following departments and systems in accordance with the Statement of Applicability version 2024-A.
• Development and maintenance of the Maintain System, related operation and maintenance of server room and network service by Information Technology Department (Wugu Headquarters).
• Geographic Information System project development and maintenance, related maintenance of development environment by System Development Department (Neihu Branch), System Development Team of the Central & Southern Business Department (Taichung Office, Kaohsiung Office) under Geographic Information System (GIS) Division.

提供資訊安全管理活動涵蓋以下部門及系統，並依適用性聲明書版次 2024-A 相符：
•財資訊系統部（含關係分司）提供 Maintain System（叫修系統）之開發與維護，及與上述相關作業相關的服務之維護；
•由系統開發部（內湖分公司）、GIS 事業處之中南事業部系統開發團隊（臺中辦事處、高雄辦事處）所提供之 GIS 系統專案開發與維護，及與上述相關開發環境之維護。

This certificate is valid from 07 April 2025 until 07 April 2028 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.
此證書的有效期自 2025 年 04 月 07 日 至 2028 年 04 月 07 日 且其有效性需對於維護符合的定期稽核
Issue 2: Certified since 07 April 2022
版次 2: 原始認證日期 2022 年 04 月 07 日
Multiple certificates have been issued for this scope, the main certificate is numbered TW22/00000045
有關該範圍內已共 7 張證書，主要證書編號為 TW22/00000045
Certified activities performed by additional sites are listed on subsequent pages.
其它場區內作業實施之驗證活動於後續頁上列出

L. Moran

Authorised by / 簽發
Liz Moran
Business Manager

SGS United Kingdom Ltd
Rossmore Business Park, Ellesmere Port, Cheshire, CH65 3EN, UK
t +44 (0)151 350 6666 - www.sgs.com

Page 1/3 / 頁 1/3

資訊安全風險管理

互動國際建立完整之資通安全風險管理機制，透過定期風險評估、風險控制與持續改善流程，以降低資訊安全風險對企業營運之影響。資訊安全管理委員會每年定期進行資訊安全風險評估，識別可能影響企業營運之資訊安全風險，並依據風險程度制定對應之控制措施與改善計畫。

風險管理範疇包括：資訊系統與網路安全風險、人員帳號與存取權限管理風險、機房與設備環境安全風險、資料保護與備份管理風險、資安事件與營運持續管理風險，透過系統化風險管理機制，持續提升公司整體資安韌性與營運穩定性。

資訊安全管理措施

為強化資訊安全防護能力，互動國際持續推動多項資訊安全管理措施：

(1) 環境與設備安全

機房環境安全管理、門禁管制與設備管理、營運設備安全維護。

(2) 系統與網路安全

網路安全架構管理、作業電腦與行動裝置安全管理、防毒軟體與端點安全防護。

(3) 資料保護與備援

系統資料每日異地備份、機密資訊傳輸加密保護、資料備份與復原機制。

(4) 存取控制管理

使用者帳號與權限控管、特權帳號管理、定期清查閒置帳號。

(5) 資安檢測與演練

定期弱點掃描、資安事件應變演練。透過多層次防護措施，確保公司資訊系統及資料安全。

資訊安全教育訓練與宣導

為提升員工資訊安全意識並建立企業資安文化，互動國際持續推動資訊安全教育訓練與宣導活動。教育與宣導方式包括：不定期於內部平台進行資安宣導、定期實施社交工程演練、每年辦理資訊安全教育訓練。透過持續教育與宣導，提升員工資訊安全意識，降低人為資安風險。

2023-2025年度資安教育訓練成果

統計/年度	2023年	2024年	2025年
參與資安訓練人次	732	760	799
資安訓練人均時數	4	3.5	3.5
資安訓練總時數	2,928	2,660	2,797

註：
1.2023年資安訓練僅包含互動個體公司。
2.2024年資安訓練包含互動個體與子公司辰隆科技。
3.2025年資安訓練包含互動個體與子公司辰隆科技。

資訊安全稽核與持續改善

互動國際每年定期執行資通安全內部稽核，檢視資訊安全管理制度之運作情形，並透過管理審查機制持續精進資訊安全管理制度。稽核內容包含：資安政策與制度遵循情形、系統與網路安全管理、存取權限與帳號管理、資料備份與復原機制。

第四章
綠色永續

4.1 氣候相關財務揭露(TCFD) 46

4.2 永續供應鏈 53

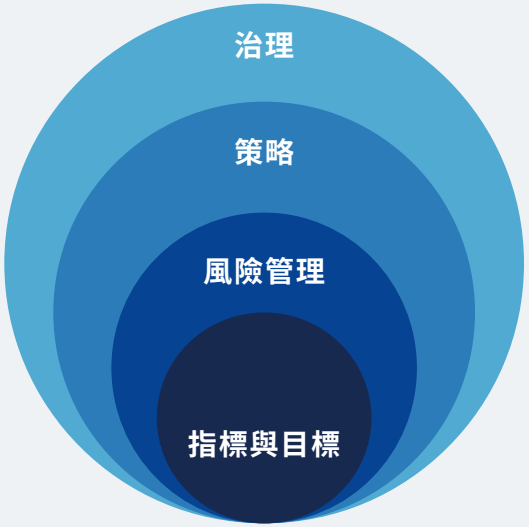
4.3 節能減碳 55

4.4 環境管理 63

4.1 氣候相關財務揭露(TCFD)

隨著全球氣候變遷對企業營運影響日益增加，國際間對於氣候風險管理與財務揭露的要求逐步提升。有關氣候變遷帶來的風險與機會相關財務揭露，本公司依循金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB) 所公布之TCFD氣候相關財務揭露建議書之架構，從治理、策略、風險管理及指標與目標等四大面向制定相應管理流程及相應策略，落實氣候變遷之風險管理，以提升公司永續競爭力。

氣候相關財務資訊揭露的核心要素



治理
該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

指標與目標
用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標

治理

本公司將氣候議題之最終監督責任交由董事會承擔，並於其下設有「永續發展委員會」及「風險管理委員會」。本公司每年定期向董事會呈報風險議題、風險對策及運作成果，內容涵蓋ESG績效、氣候變遷衝擊評估與永續目標達成進度。

永續發展委員會由總經理擔任主任委員，關注於公司治理、環境永續及社會公益等三大議題，透過日常營運活動善盡企業社會責任活動，每年定期於董事會報告及分享公司企業社會責任之執行成果。風險管理委員會(RMC)由總經理擔任主任委員，並由管理處主管擔任總幹事，納入公司一級主管為委員。該委員會每季召開會議，共同辨識短、中、長期相關風險與機會，並定期將運作情形向審計委員會及董事會報告。

策略

有關TCFD的兩大類氣候風險，包含轉型風險與實體風險，這兩類風險反映了氣候變遷下，企業可能面臨的不同挑戰，其中轉型風險是指在社會、經濟轉型過程中，受到來自政策和法規、技術、市場與名譽變化，企業所可能面臨的風險，諸如企業面對淨零排放議題時所產生風險等。實體風險是指氣候變遷本身造成的自然災害或長期氣候變化，對企業營運、資產、供應鏈、基礎建設等的直接影響。本公司據此鑑別及評估氣候變遷各構面風險並彙整評估表以利因應及相關規劃。

風險等級評估表

發生時間	氣候相關風險	議題	風險等級	現行風險管理措施	未來策略規劃
中期 (3~10年)	政策和法規	徵收碳費	低	1. 購置綠電。 2. 公司碳盤查未達2.5萬公噸二氧化碳當量(CO_2e)，非排碳大戶。	1. 經碳溫室氣體盤查分析公司主要碳排來源&比重，持續依不同之業務產品及營運活動等評估減量措施。 2. 公司碳盤查未達2.5萬公噸二氧化碳當量(CO_2e)，非排碳大戶，本項分風險衝擊低。
中期 (3~10年)	技術	低碳產品與服務	低	1. 了解主要客戶之低碳與綠色採購要求，選擇符合客戶需求之設備。 2. 關注市場與供應商綠能產品發展。	1. 配合主要客戶之低碳與綠色採購要求。 2. 持續關注市場與供應商綠能產品發展。 3. 既有產品與服務之低碳效能優化。
中期 (3~10年)	市場	原料選擇	低	1. 兼顧成本與規範之供應商選擇機制。 2. 配合主要客戶之供應鏈與減碳規範。 3. 與既有供應商維持彈性合作關係。	1. 逐步納入低碳因素之採購評估機制。 2. 強化與低碳供應商之策略合作。 3. 將減碳成本影響納入報價與專案評估。
中期 (3~10年)	名譽	利害關係人對環境或社會議題關注增加	低	1. 本公司已依客戶與主管機關要求，逐步建立溫室氣體、環境與社會相關資訊之彙整與揭露作業，並透過既有溝通管道回應主要利害關係人之關注議題，以降低資訊不對稱所可能引發之聲譽風險。 2. 因應主要電信客戶及合作夥伴對ESG 的要求，本公司已於標案及專案執行過程中，配合提供相關環境與社會管理資訊，並遵循客戶既有之永續或供應商行為準則。	1. 強化ESG管理制度與內部整合。 2. 提升ESG作為之可驗證性與一致性。 3. 將永續議題納入營運與投資評估。

發生時間	氣候相關風險	議題	風險等級	現行風險管理措施	未來策略規劃
短期 (0~3年)	短、中期 (立即性)	熱浪	低	1. 依氣候狀況調整戶外作業安排。 2. 落實既有職業安全與健康管理措施。 3. 透過外包與人力調度維持專案進度。	1. 建立高溫作業風險評估與標準化指引。 2. 導入降低戶外作業依賴之技術與作業方式。 3. 將極端高溫因素納入專案與成本評估。
長期 (10年以上)	長期風險	立即性及長期性氣候風險事件增加	低	1. 本公司已於113年9月完成公司各區辦公室或倉庫因強降雨所致的水災風險評估，並已加強防洪措施。 2. 過去3年度本公司皆未有暴雨、洪災、颱風等極端天氣事件造成本公司的資產毀損、營運中斷、員工出勤過程傷亡之情形。	未來可能採取之策略規劃如下： 1. 營運據點與關鍵資產之儲存位置評估。 2. 營運持續管理與災害應變機制強化。 3. 員工安全與彈性工作機制。

機會評估表

發生時間	氣候相關機會	議題	機會等級	現行措施	未來策略規劃
中期 (3~10年)	資源效率	節能減碳	低	本公司已於2023年以及2024年陸續更換辦公室為LED節能燈管，目前已全面汰換。	因「以租代買」、「模組化升級」等商業模式之市場供給資訊尚未成熟，設備汰換之預期效益無法取得可靠資訊，後續將視市場環境再行檢討。
中期 (3~10年)	能源來源	再生能源	低	本公司為提供系統整合方案解決技術服務之公司，再生能源議題，2023年及2024年曾經評估於辦公大樓頂樓架設太陽能板，但投入成本與預期效益不成比例，評估後放棄之。再生能源之引進，將依循集團之政策執行。	購買綠電。

發生時間	氣候相關機會	議題	機會等級	現行措施	未來策略規劃
中期 (3~10年)	產品和服務	低碳排產品與服務	低	與客戶研擬將節能產品與環保納入解決方案設計與提案內容之可行性。	依客戶及市場需求為主，目前無法評估未來預計營收增加之機會。
中期 (3~10年)	市場	永續價值	低	本公司係提供技術服務，綠色採購依循客戶相關規範執行。	1. 將永續價值納入每年供應商評鑑。 2. 輔導、協助並要求供應商符合國內外永續供應鏈規範。 3. 建置供應商永續管理資訊平台。
中期 (3~10年)	韌性	強化氣候韌性市場擴大	低	本公司目前業務包括：寬頻骨幹傳輸、無線網路基地台建置工程、微波系統，並有GIS地理資訊系統，提供遠端監控與緊急通訊備援解決方案。惟主要仍配合客戶需求來提供強化氣候韌性市場之產品與服務。	本公司未來若能提供耐候型設備整合、遠端監控與緊急通訊備援解決方案，則有機會提供政府與大型基礎建設客戶對氣候韌性的需求。

本公司為專業網路通訊系統整合廠商，無自有製造設備，營運模式以專案整合、技術服務及設備代理為主。經評估，氣候變遷對本公司之影響尚未達高風險/機會等級，目前本公司對相關議題持續關注並提出公司現階段與未來的因應措施。

依據金管會發布「上市櫃公司永續發展行動方案」及「接軌IFRS永續揭露準則藍圖」，本公司的短、中、長期的策略規劃如下:

短期(1~3年)

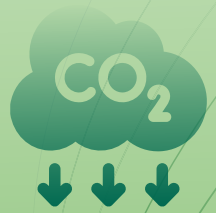
(1) 完成溫室氣體盤查制度化。 (2) 設定基準年與減碳目標。 (3) 導入再生能源採購規劃。

中期(至2030年)

(1)2030年前較2022年減碳10%。 (2) 強化供應商碳盤查機制。 (3)提升能源使用效率。

長期(至2050年)

達到淨零排放(Net-Zero)



整體評估氣候風險目前對財務未產生重大顯著影響，惟已納入中長期策略管理。另在策略韌性方面，考慮不同氣候相關情境如下：

1. 參照國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所公布的2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBTi)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。

2. 『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』：
在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。
   - SSP1-2.6：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%。
   - SSP5-8.5：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。
   - SSP5-8.5：21世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約15%、55%，強颱比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約20%、35%。
   - 假設短時強降雨造成道路中斷，本公司外勤工程團隊無法順利進出客戶機房，假設停工一天，依照雙方契約條款，天災屬於不可抗力事故，本公司不可歸責，無須負擔違約責任，對本公司財務尚無影響。

3. 『平均氣溫上升』：
   - SSP1-2.6：21世紀中、末之年平均氣溫可能增加1.3°C、1.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約6.8日、6.6日。
   - SSP5-8.5：21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約8.5日、48.1日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。
   - 本公司針對2050年升溫1.3°C與1.8°C之情境進行氣候財務衝擊評估，預估公司年度用電量為140.29萬度與155.54萬度，若以2025年公司每度5.2元平均電價基礎計算，相關電費支出預估各為729.48萬電費（升溫1.3°C）與808.79萬電費（升溫1.8°C）。推估說明如下：

     係以2023~2025年間之歷史用電數據為計算基準，得出年平均用電成長率約為3.5%。在升溫1.3°C之情境，考量公司業務發展及積極推動各項節能減碳措施產生成效，據此推估2026~2028年之用電量以3.5%之幅度逐年增長，2029~2050年之用電量將呈現持平穩定。在升溫1.8°C之情境，同樣推估2026~2028年之用電量以3.5%幅度逐年增長，並於2029~2040年呈現持平穩定，但2041~2043年用電量將因平均氣溫持續升高而再次以3.5%幅度逐年增長，並於2044~2050年再次進入持平穩定。

風險管理

公司將氣候變遷風險納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，整合至公司整體風險管理制度中，於所有地區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。RMC委員依照策略、財務、營運及危害四大風險類別，蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候發展趨勢，進行風險辨識、分析與評估。執行公司風險鑑別，完成公司風險體檢表、訂定風險雷達圖及篩選公司Top 3 Risks，並制定風險管理對策。風險鑑別後進行高風險回應進度追蹤之報告、討論及審查風險管理之成效與結案，及規劃次年度風險管理政策與策略，相關風險評估提報審計委員會及董事會進行監督。2025年度共辨識出15項風險（含氣候變遷風險），其中前3大風險皆與氣候變遷無關。

指標與目標

氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量、電力能源密集度、單位營收用水量作為量化評估氣候風險之指標。

自2022年起，持續執行範疇一、二、三之溫室氣體盤查（範疇一：固定燃燒源、移動燃燒源、逸散排放源；範疇二：外購電力；範疇三：上游運輸(採購紙張運輸）、員工出差運輸（高鐵、計程車、自行開車）、組織採購的貨物（電力上游開採及輸配碳足跡、柴油上游開採及輸配碳足跡、車用汽油上游開採及輸配碳足跡、採購紙張碳足跡）、處置固體與液體廢棄物產生之排放（一般廢棄物焚燒：生活廢棄物）。

近兩年各範疇排放量及密集度如下：

項目/年度	2024年		2025年	
	總排放量（公噸CO_2e/年）	密集度（公噸CO_2e/百萬元）	總排放量（公噸CO_2e/年）	密集度（公噸CO_2e/百萬元）
範疇一				
總部、國內/國外子公司	182.9936	0.0723	142.3647	0.0530
範疇二				
總部、國內/國外子公司	616.8824	0.2437	609.4748	0.2269
範疇三				
總部、國內/國外子公司	274.9626	0.1086	311.5862	0.1160
總合計	1,074.8386	0.4247	1063.4257	0.3959

確信邊界

年度	確信邊界	確信排放量佔比
2024	互動國際、合併財報各子公司	100%
2025	互動國際、合併財報各子公司	100%

確信溫盤數據

(1) 2024年

a 範疇一 佔總排放量之 17.03%
182.9936公噸CO_2e

b 範疇二 佔總排放量之 57.39%
616.8824公噸CO_2e

c 範疇三 佔總排放量之 25.58%
274.9626公噸CO_2e

(1) 2025年

a 範疇一 佔總排放量之 13.39%
142.3647公噸CO_2e

b 範疇二 佔總排放量之 57.31%
609.4748公噸CO_2e

c 範疇三 佔總排放量之 29.30%
311.5862公噸CO_2e

確信意見

2024年與2025年業經確信機構財團法人台灣大電力研究試驗中心依照ISO 14064－3:2019執行查驗，範疇一與範疇二皆為合理保證等級，範疇三為有限保證等級。

本公司在發展低碳產品服務的過程中，致力提升自身與客戶的能資源效率，訂定減碳、節水目標，全面降低環境衝擊。

指標	目標	2025年成果
碳排放	以2022年為基準年，設定溫室氣體排放至2030年減量合計10%	溫室氣體總量為1,063.43公噸CO_2e/年，相較 2022年基準年1111.993公噸CO_2e/年，我們已累計成功減碳達4.37%。
提升能源使用效率	設定逐年降低用電密集度之目標	2025年的電力能源密集度為478.36度/百萬營收，較前一年度2024年下降3.08%。
水資源管理	「人均用水量（m^3／每名員工）」逐年降低	人均用水量15.19較2024年之15.71下降

4.2 永續供應鏈

該重大主題對公司的重要性	永續供應鏈對本公司具高度重要性，採購單位透過供應商管理機制，確保其在環境保護、勞動人權及商業道德等面向符合相關規範，以降低營運風險並提升整體供應鏈韌性。
政策/承諾	本公司致力於建立透明、永續的供應鏈，所有供應商需簽署《供應商永續承諾書》，並遵守在地環保與勞工人權法規。
目標	**短期** ▸80%新進廠商簽署《供應商永續承諾書》。 ▸2025～2027年交易金額前20大國內物料供應商，要求簽署《ESG永續自評問卷》，並達到60%回收率。 ▸2026開始針對年交易金額達500萬勞務承攬商在既有評鑑表增列「法規遵循記錄」評核項目+佐證資料。 **中長期** ▸100%新進廠商簽署《供應商永續承諾書》。 ▸2027年起交易金額前20大國內物料供應商，要求簽署《ESG永續自評問卷》，並達到80%回收率。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：採購暨資材部 ▸申訴機制：christine@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸完成年度廠商評鑑表41份，問卷回收率100% ▸年度施工廠商查核6家。 ▸承攬商安全衛生教育訓練3場次，52家承攬商、64人次參與。
評估機制/成果	▸新供應商簽回《供應商永續承諾書》。 ▸關鍵供應商完成《ESG永續自評問卷》。

本公司為網路通訊系統整合服務提供者，主要透過整合國內外設備商產品與技術，為客戶建置與維運通訊網路系統，因此供應商在整體服務品質與專案執行中扮演關鍵角色。為落實永續發展理念，本公司持續將環境、社會及公司治理（ESG）原則導入供應鏈管理，並透過供應商議合機制，與設備製造商、代理商及技術合作夥伴建立良好溝通與合作關係。在供應商評估與合作過程中，除考量產品品質、技術能力、交期與服務支援外，亦逐步關注其於環境管理、職業安全、勞動人權及誠信經營等面向之作為，期望與供應商共同提升供應鏈之永續管理能力，攜手打造穩定、負責任且具韌性的通訊產業供應鏈。

供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，本公司透過多樣化的管道與供應商進行溝通。

- 於公司網站設置供應商意見反應信箱，申訴管道與處理流程請參閱「聯絡與申訴管道」。
- 定期舉辦勞務承攬商教育安全會議。
- 不定期與供應商合作雙方效能專案。

供應商管理

供應商評選機制

既有供應商評鑑

本公司針對年交易總金額達500萬元(含)以上勞務承攬商，對其品質、交期、配合度、價格、環境與社會標準等要項進行評鑑。評鑑頻率為每年一次，由採購單位主導，協同相關部門人員進行評鑑作業，依照「年度供應商評鑑表」執行評鑑，2025年進行年度勞務承攬商的評鑑，合格率皆為100%，無顯著或潛在對環境、社會造成衝擊或影響之供應商。

新供應商篩選

本公司重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「新進廠商訪談表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「供應商基本資料」，篩選條件包含類型、經歷及設備工具等，2025年首次導入《ESG永續自評問卷》篩選機制，並定期進行供應商表現評核。

供應商管理評估標準

2025年

既有供應商評鑑		新供應商篩選	
供應商自評家數	評鑑合格率%	新增供應商家數	評鑑合格率%
41家	100%	8家	100%

採購政策

為確保營運穩定並落實永續發展理念，本公司重視與供應商之長期合作關係，並透過供應商議合機制，逐步將環境、社會及公司治理（ESG）理念導入供應鏈管理之中。公司在供應商選擇與合作過程中，除考量品質、技術能力與交期等營運要素外，亦關注其在環境保護、勞動人權、職業安全及誠信經營等面向之表現，期望與供應商共同建立負責任且具韌性的供應鏈體系。並透過在地化採購以提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、降低生產成本，期以降低整體供應鏈運輸碳排放量。

近3年在地採購情形

項目/年度	2023年	2024年	2025年
當地供應商家數	10	10	14
在地採購金額比率（%）	62.79	65.13	62.59

註：
1. 統計以每年採購金額前20大之供應商為準。　2. 公司設立地點在台灣。

4.3 節能減碳

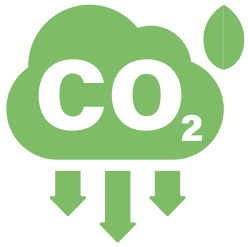
該重大主題對公司的重要性	面對全球極端氣候與各國法規趨勢，互動國際雖非屬傳統製造業，但仍秉持「遵循法規」與「客戶減碳要求」的環境政策。身為中華電信、遠傳電信等大型企業的關鍵供應商，推動節能減碳不僅有助於提升公司營運韌性、降低能源成本，更是維持市場競爭力與落實企業社會責任的關鍵。
政策/承諾	我們以符合法令規範為基準，秉持「維護自然環境，實施綠色活動」的精神，藉由環境管理系統全面性實施，善盡企業社會責任與永續經營理念，訂有「企業環境維護暨節能減碳管理辦法」，明確規範能源使用、耗能設備或系統的減碳措施，並倡導員工共同節能減碳目標。 ▸持續推動節能減碳措施。 ▸全員參與節能減碳活動。 ▸遵行環保法規、客戶要求及其他相關規定。
目標	短期 ▸以2022年為基準年（總碳排放量1,111.99公噸CO_2e/年），達成每年溫室氣體減量1%之目標。 ▸五股總公司自2024年起每年逐層汰換T8傳統燈具為LED節能平板燈具。 中長期 承諾於2030年前溫室氣體減量達10%，並響應全球氣候倡議，以2050年達成淨零排放（Net Zero）為終極目標。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：職安室 ▸申訴機制：osh@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸五股總公司汰換3樓之T8傳統燈具為LED節能平板燈具，共138個，金額為138,348元。 ▸冷氣空調採用定時管理與溫度控管宣導。 ▸試辦租賃1輛電動車作為公務車以取代部分燃油車輛。 ▸持續推行無紙化作業流程。
評估機制/成果	每年依據 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並委由第三方公正單位進行外部查證。

互動國際深知氣候變遷對全球環境及企業營運帶來的深遠影響。雖然本公司非屬傳統製造業，主要營運以系統整合服務為主，但我們仍積極響應全球減碳倡議與國家淨零政策，將「節能減碳」視為實踐綠色營運的核心目標。我們秉持「遵守法規、優化能源消耗、降低碳排」的環境政策，致力將綠色永續理念落實於日常營運中，與利害關係人共同守護地球環境。

2024年度，本公司在全球環境資訊中心（CDP）氣候變遷問卷評鑑中，成功榮獲B級（管理等級），展現了本公司在氣候風險管理、減碳行動及環境資訊透明度上的卓越成效。

溫室氣體管理策略與減碳目標

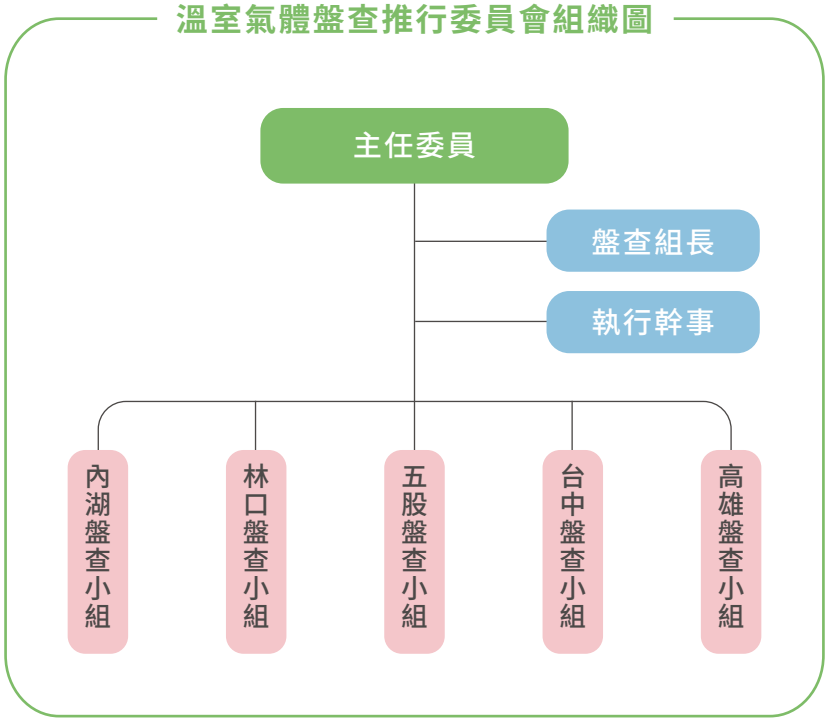
為落實氣候行動，本公司制定了清晰的氣候轉型與減碳路徑，以2022年為溫室氣體盤查基準年（基準年總排放量為1,111.99公噸CO_2e/年），並訂定以下減量目標：



短期目標	中期目標	長期目標
達成每年溫室氣體減量1%之目標。	承諾於2030年前，溫室氣體總排放量較基準年減量達10%（平均每年減量1%）。	響應全球倡議，以2050年達成企業淨零排放（Net Zero）為終極願景。

溫室氣體盤查推行委員會

互動國際在2022年主動導入ISO 14064-1：2018 組織層級溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，同時設立跨部門的「溫室氣體盤查推行委員會」。該委員會由總經理擔任主任委員，負責綜理盤查業務並定期向董事會報告氣候治理與減量執行成效。委員會下設「盤查組長」與「執行幹事」以追蹤專案進度與數據彙整，並於各主要營運據點，包含五股、內湖、台中、高雄及各子公司（華琦通訊及辰隆科技）指派專責的「盤查委員」。透過由上而下的完整組織架構，確保盤查數據的完整性、一致性與準確性，並將減碳意識深化至每一位同仁。



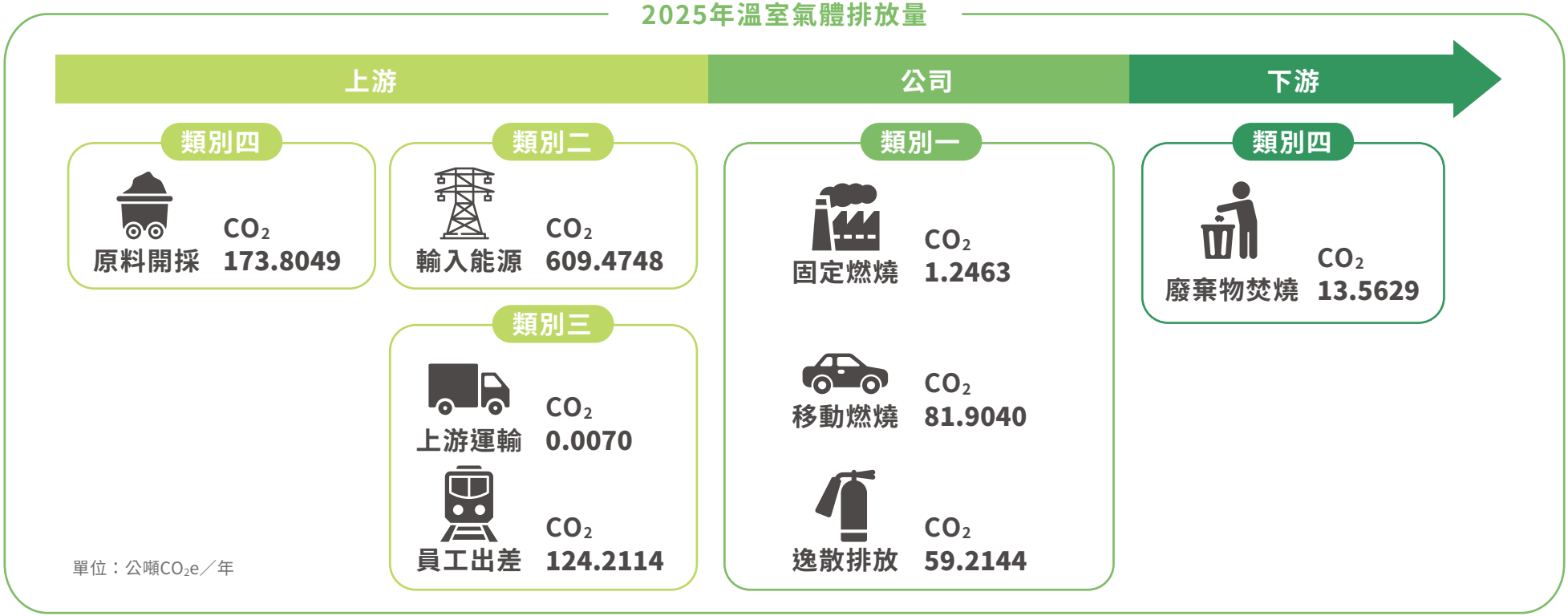
溫室氣體排放結構與年度差異分析

本公司全面導入ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體盤查標準，採用營運控制權法界定組織邊界，涵蓋互動國際母公司及具實質控制權之子公司（辰隆科技、華琦通訊等）。為確保資訊揭露之公信力，盤查結果皆委由第三方公正單位（財團法人台灣大電力研究試驗中心）進行外部查證。

2025年度（報告書揭露期間），本公司溫室氣體總排放量為1,063.426公噸CO_2e/年。相較於2022年基準年1,111.993公噸CO_2e/年，我們已累計成功減碳達4.37%。本年度溫室氣體盤查涵蓋類別一至類別四之排放數據，如下表：

排放源類別一至類別六		排放當量(公噸CO_2e/年)	類別總量(公噸CO_2e/年)
類別一：直接溫室氣體排放量			
固定燃燒源		1.2463	142.3647
移動燃燒源		81.9040	
逸散排放源		59.2144	
類別二：輸入能源的間接溫室氣體排放量			
外購電力		609.4748	609.4748
類別三：運輸產生的間接溫室氣體排放			
上游運輸	採購紙張運輸	0.0070	124.2184
業務或員工出差運輸所產生之排放	員工出差（高鐵）	5.7475	
	員工出差（計程車）	3.3166	
	員工出差（自行開車）	115.1473	
類別四：組織使用產品的間接溫室氣體排放			
組織採購的貨物	電力上游開採及輸配碳足跡	141.8731	187.3678
	柴油上游開採及輸配碳足跡	2.2343	
	車用汽油上游開採及輸配碳足跡	19.6063	
	採購紙張碳足跡	10.0912	
處置固體與液體廢棄物產生之排放	一般廢棄物焚燒（生活廢棄物）	13.5629	
類別五：使用產品的間接溫室氣體排放		無重大間接溫室氣體排放	
類別六：其他來源的間接溫室氣體排放		無重大間接溫室氣體排放	
一至六類排放量總計			
1,063.426			公噸CO_2e/年
生物源排放當量			
0			公噸CO_2e/年

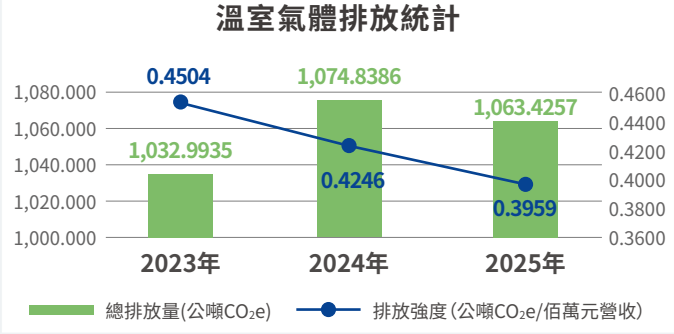
2025年溫室氣體排放量



若依公司每佰萬營業收入為單位，計算溫室氣體排放強度，可得到2025年的排放強度為0.396公噸CO_2e/佰萬營收，較前一年度2024年的排放強度0.4246公噸CO_2e/佰萬營收，下降6.74%。

單位：公噸CO_2e；佰萬元營收

溫室氣體排放統計	總排放量（公噸CO_2e）	合併營收（佰萬元營收）	排放強度（公噸CO2e/佰萬元營收）
2023年	1,032.9935	2,293.5700	0.4504
2024年	1,074.8386	2,531.2400	0.4246
2025年	1,063.4257	2,686.0000	0.3959



檢視2025年之溫室氣體排放結構，本公司的最大排放源為「類別二：輸入能源（外購電力）」，佔當年度總排放量的57.31%，主要係因公司業務特性屬資訊服務與系統整合業，營運主體以辦公室作業與機房設備運作為主，故電力使用為最主要之能源消耗。其次為「類別四：組織使用產品所產生的間接溫室氣體排放」，主要涵蓋組織採購貨物（含電力/燃油/紙張之上游碳足跡）以及固體與液體廢棄物於處置過程中產生之排放等兩大類，合計溫室氣體排放187.3678公噸CO_2e/年，佔排放量的17.62%。針對此兩大主要排放源，本公司將持續推動辦公室節能專案，並逐步展開供應鏈之低碳議合。

相較於前一年度（2024年），本公司在2025年度的各類別溫室氣體排放呈現以下顯著變化：

- **直接排放（類別一）顯著下降：**受惠於能源管理與各項減量措施的落實，2025年度類別一之排放量較前一年度大幅減少了40.6289公噸CO_2e/年，展現公司在移動源（公務車等）與逸散源管控上的實質成效。
- **間接排放（類別三）微幅上升：**因應疫情過後業務全面復甦及大型專案的拓展，員工差旅及上游運輸配送需求增加，導致2025年度類別三之排放量較前一年度微幅增加5.1421公噸CO_2e/年。未來公司將積極評估綠色運輸方案，並鼓勵同仁多加利用大眾運輸或線上會議，以期降低運輸相關之間接排放。

溫室氣體減量方案與具體成效

為積極響應全球氣候倡議並達成2050年淨零排放（Net Zero）之終極目標，節約能源與提升能效為本公司當前的氣候管理首要任務。考量互動國際之營運屬性為系統整合服務提供商，溫室氣體最大排放源為營運過程中所耗用之「電力」；其次之排放熱點則為組織採購與價值鏈衍生之活動，包含上游供應商運送貨物至本公司過程中的運輸排放及營運產生之固體與液體廢棄物處置排放等兩大類。

為持續降低溫室氣體排放，本公司於2025年積極推動多項實質減碳與能效提升計畫，主要涵蓋以下三大面向：

透過上述各項節能與減碳措施的落實，加上員工日常節能意識的提升，本公司2025年度溫室氣體總排放量較前一年度成功減少了11.41公噸CO_2e/年，穩健邁向長期減碳目標，展現企業將永續承諾化為實際行動的決心。

運輸相關減碳措施歷年成效

計畫項目	節能措施與績效
減少運輸	**減碳措施**：總務部門預估年度紙張採購數量，提高單次採購量，減少運輸次數。 **減碳績效**：
鼓勵員工出差搭乘大眾交通	**減碳措施**：持續鼓勵員工於出差時以大眾交通工具為主，減少自行開車所造成的直接溫室氣體排放。 **減碳績效**：
差旅提效優化	**減碳措施**：優化非自行開車之員工差旅之行程規劃，並做妥適行程安排以提升公務差旅效率及達成效益。 **減碳績效**：

	2023	2024	2025
運輸次數	22	22	18
運輸距離（延噸公里）	14.13	12.00	6.55
溫室氣體排放（公噸CO_2e）	0.0096	0.0082	0.0045

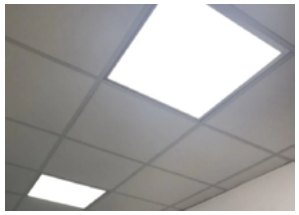
	2023	2024	2025
自行開車總里程（km）	22	22	18
溫室氣體排放（公噸CO_2e）	0.0096	0.0082	0.0045

	2023	2024	2025
溫室氣體排放（公噸CO_2e）	0.0096	0.0082	0.0045

互動國際主要業務為專業的系統整合服務，營運過程除耗用辦公室電力能源與自來水外，並無實體產品之生產製造行為，故企業營運對環境與氣候變遷之直接衝擊相對較低。儘管本公司非屬法規定義之能源使用大戶，但身為全球地球公民的一員，我們深刻體認能源管理與環境保護的急迫性。

為落實綠色營運，本公司明訂「企業環境維護暨節能減碳管理辦法」，具體規範各營運據點之能源使用方式與耗能設備之減碳標準，並積極向全體員工倡導節能減碳意識。目前公司於日常營運中落實的主要節能與環境管理措施包含：

本年度節能管理措施

設備節能與優化	能源管理方式或節能措施
辦公室照明系統優化 	▸**全面汰換耗能燈具：**各樓層辦公室全面啟動照明升級，將傳統耗能之T8傳統燈具，逐層汰換為具備高發光效率之LED節能平板燈具。 ▸**量化減碳成效：**依據溫室氣體盤查數據精算，改善前耗電所產生之溫室氣體年度排放量為5.0791公噸CO_2e；導入LED節能平板燈具後，預估排放量將降至3.1610公噸CO_2e，年度預期可實質減少溫室氣體排放約1.9181公噸CO_2e。 ▸**提升員工視覺健康：**LED節能平板燈具不僅具備節能減碳之優勢，更能提供無頻閃、光線均勻之高亮度照明品質。此舉有效降低員工長時間使用電腦之視覺疲勞，兼顧節能效益與員工職業健康照護。
導入新型節能電梯（ELEMOTION-T） 	▸**導入新型節能主機：**全面汰換老舊且耗電之舊型電梯馬達，導入具備高運轉效率之新型節能電梯系統，大幅降低電梯啟動與運行時的瞬間峰值耗電。 ▸**提升搭乘安全與無障礙體驗：**設備升級不僅著眼於「節能」，更全面提升了電梯運行的平穩度、精準度與安全性，為廠辦大樓內的員工與來訪貴賓提供更優質、友善的無障礙垂直移動環境。 ▸**嚴密之保養與監控機制：**建立嚴謹之電梯定期保養規範，委託專業合格廠商進行月度巡檢與年度大保養，確保節能機械組件與控制系統隨時處於最佳耗能狀態，有效延長設備生命週期。
空調與設備節能 	▸**冷氣定時與適溫控管：**辦公區域之冷氣空調採行嚴格的「定時啟閉管理機制」，並於夏季明訂室內溫度規範（倡導維持於26°C~28°C之適溫區間），合理降低空調主機與壓縮機之運轉負荷。 ▸**辦公室微氣候循環調節：**於辦公場域搭配室內循環風扇之使用，提升冷房空氣對流效率，使冷氣分布更為均勻，有效縮短空調高頻運轉之時間以達成節電效果。

互動國際在營運期間所耗用的能源，除主要為臺灣電力公司所提供的電力外，亦包含維持營運與備用電源所需之化車用柴油及發電機柴油。各項能源每月皆由專責人員進行嚴格管控，並持續提出改進方案以提升能資源使用效率，進而減緩氣候變遷與強化調適能力。

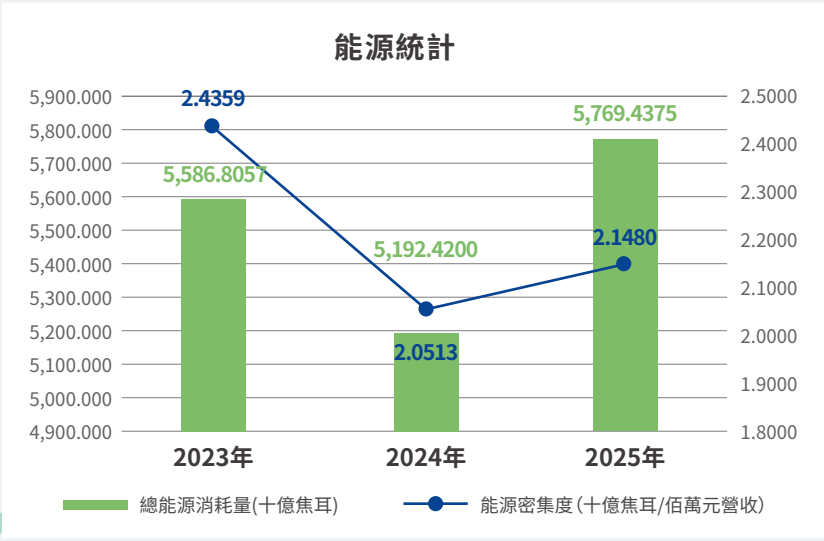
依據2025年盤查結果，本公司外購電力總計耗用1,284,879.59度，緊急發電機柴油耗用0.4633公秉，公務車用柴油耗用2.837公秉，公務車用汽油耗用32.2578公秉。在能源管理績效方面，2025年的電力能源密集度為478.36度/佰萬營收，較前一年度2024年（493.57度/佰萬營收）下降3.08%。

2025年能源密集度統計

能源類別	活動數據	總能源消耗量（十億焦耳）	合併營收（佰萬元營收）	能源密集度（十億焦耳/佰萬元營收）
外購電力	1,284,879.59 (度)	4,625.5665	2,686	1.7221
發電機柴油	0.4633 (公秉)	16.7516	2,686	0.0062
車用柴油	2.8370 (公秉)	102.5780	2,686	0.0382
車用汽油	32.2578 (公秉)	1,024.5414	2,686	0.3814
總計	-	5,769.4375	2,686	2.1480

近三年能源密集度統計

統計	總能源消耗量（十億焦耳）	合併營收（佰萬元營收）	能源密集度（十億焦耳/佰萬元營收）
2023年	5,587.5012	2,294	2.4362
2024年	5,193.1696	2,531	2.0516
2025年	5,769.4375	2,686	2.1480



4.4 環境管理

水及廢汙水

互動國際是一家單純技術服務導向的系統整合商，公司營運過程無製程產生之事業廢水，僅有辦公室產生之一般生活污水，並納入政府公共管線或排入化糞池。

各地區辦公室與倉庫使用之水源多為臺灣自來水公司所供應之水源，經管線配送自水塔，並定期委外廠商進行水塔清洗，提供員工一個潔淨的用水。有關各地區辦公室與倉庫使用之水如下表：

地點	2023	2024	2025
五股總公司	4,687	4,706	4,737
內湖分公司	348	318	296
林口倉庫	147	296	213
台中大雅倉庫	0	0	113
高雄辦公室	286	316	121
高雄金山倉庫	76	84	110
總計	5,544	5,720	5,590
人數	366	364	368
人均用水量（度/每名員工）	15.15	15.71	15.19

註：
1.內湖分公司自來水與同樓層其他公司共用水錶，度數=樓層總耗用度數/公司家數。
2.台中辦公室為商辦大樓，管理費包含水費，大樓管理單位無法提供自來水用量統計資料。
3.台中大雅倉用水於2025年5月起算。
4.高雄辦公室數據包含GIS高雄辦公室。
5.高雄金陵倉庫數據至2024年3月、2024年4月後搬遷至金山倉(金山路160巷18號)。上海華琦為商辦大樓，管理費包含水費，大樓管理單位無法提供自來水用量統計資料。
6.計算方式：總計水費度數除以員工人數(不含子公司)=人均用水量。

廢棄物處理

本公司非屬製造業，並無有害廢棄物產出，內部已實施垃圾分類行之多年，並倡導自備水杯及餐具，減少一次性垃圾量產出。藉由政府立案執業合格事業廢棄物清運廠商及配合第三方監督機構，清運本公司生活廢棄物，並直送基隆市天外天垃圾焚化廠處理。

	2023	2024	2025
非有害廢棄物總量（噸）	19.2	16.8	16.8
人數	211	208	214
人均非有害廢棄物量（公斤/每名員工）	91.0	80.8	78.5

註：
1.考量現階段廢棄物數據取得之可行性，本表統計數據之揭露範圍以五股總公司為主。
2.內湖及中南部辦公室皆位於綜合型商辦大樓，因大樓管理單位尚無法提供各別企業之廢棄物清運統計明細，故暫不列入本次盤查範圍。
3.各區倉庫目前僅作物品存放與物流倉儲使用，日常營運並無有害廢棄物產出。
4.計算方式：總計非有害廢棄物總量除以員工人數(僅互動五股)=人均非有害廢棄物量。

第五章
社會關懷

5.1 員工概況	65
5.2 適才適任	74
5.3 職業安全衛生	83
5.4 公益參與	90

5.1 員工概況

本公司重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。

5.1.1 人權保障

人權保障政策

互動國際致力維護員工基本人權，遵守勞動基準法、性別工作平等相關法令規定並制定「勞工人權保障政策」。本公司支持並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約。恪遵各營運據點當地相關法規，保障勞工人權，拒絕任何侵犯或違反人權之行為，並據此作為人權保障的最高原則。本公司深信保障人權和營造幸福企業，對公司員工及供應鏈夥伴的勞工人權至關重要，因此於採購合約中制定「企業社會責任」，要求合作廠商共同遵守。本公司的人權政策方針：

- 禁止雇用強迫勞動、抵債、人口販運或非自願的勞工及童工。
- 確保人員、多元族群之平等工作權，不因任何形式之歧視而有差別待遇。
- 工作場所嚴禁性騷擾、職場暴力之行為，建立安全及健康的安心職場。
- 恪遵薪酬及工作條件之相關法規，尊重員工自由結社的權利。
- 保障員工意見自由，建立對等且開放的溝通機制，締造勞資和諧共融職場。
- 提供獨立申訴管道，並及時採取調查與行動，保護員工免於報復、威脅。
- 定期檢視及評估相關風險及措施，持續精進人權保障作為，並追蹤成效。
- 視員工為最重要的合作夥伴，致力建構完善薪資福利機制。

人權風險評估

本公司每年定期執行人權風險評估，評估項目包含「不歧視及工作場所無性騷擾」、「自由結社」、「合法聘僱」、「工作時間及休假」及「勞資溝通協商」，2025年對應各評估項目，所設定的評估目標，如「無歧視騷擾事件」、「無禁止自由結社、鼓勵員工創立社團」、「明定禁止使用童工」、「無強迫或強制勞動」及「建立暢通溝通管道」，年度評估結果為完全符合。

本公司依循國際人權準則之核心精神，並參照《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》、《個人資料保護法》及《性騷擾防治法》等相關法規，定期透過內部會議，就九項核心人權議題進行系統性評估與全面分析。評估過程中，採用「發生機率」與「嚴重性」之量化指標，綜合判定各項議題之實質風險等級，據以鑑別本公司五項高風險人權議題，並針對各議題擬定相應之減緩與補救措施，以有效降低人權風險。

經2025年度人權風險評估結果，未發生任何中高度風險之人權事件。

2025年度人權風險評估管理表

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩(實績)	風險再評估等級
員工	職業安全與健康	1. 推動健康管理計畫，聘任專業護理師與約聘醫師提供健康諮詢，落實全方位同仁照護。 2. 實施優於法規頻率之員工健康檢查，確保同仁掌握生理狀況。 3. 管理部門定期檢視及修繕辦公區域，打造安全舒適的工作環境。	1. 依照健康檢查結果進行健康列管77人(屬異常3、4級)，由醫護人員主動關懷並提供個別衛教指導。 2. 積極優化無障礙設施，落實身心障礙友善職場之建構。	低
員工	薪資與工時	確保職災補償（公傷病假）符合稅法規範，核實列為免稅所得以保障同仁權益。	定期檢核勞動法令更新，確保薪酬發放正確。	低
員工	多元溝通管道與結社自由	1. 設置多元溝通管道、如員工意見信箱、定期會議等，確保勞資資訊透明。 2. 每季召開勞資會議，促進雙方有效對話並達成共識。	1. 鼓勵員工創立社團，並設有社團管理補助辦法，促進跨單位情感交流。 2. 首次實施員工滿意度意見調查，以作為公司後續改善與提升管理措施之參考依據。	低
員工	隱私權	本公司已建立資安事件通報與應變機制，若未來發生資料外洩情形，將立即啟動調查，並依相關法規採取補償與改正措施，以降低影響。	本公司持續推動員工定期資安訓練與模擬演練，確保資訊處理、存取與儲存皆符合法令規範，且針對資料存取、內部分享及外部傳遞均設有權限控管與審批流程，以有效防止資料濫用與未授權揭露。	低
員工	強迫勞動	遵守就業服務法相關規範，招募廣告據實揭露各職缺內容，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財務或收取保證金。	1. 正式任用前會詳細述明勞動條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願的勞動力。 2. 確保提供員工的實際工作條件及工資給付皆與勞動契約與工作規則一致，且符合相關勞動法令規範。	低

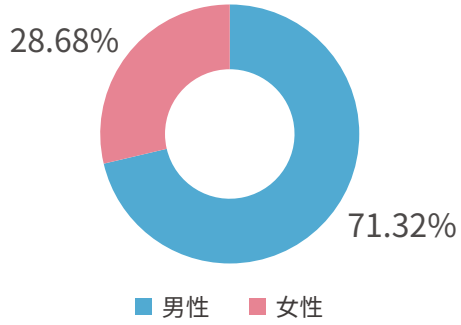
5.1.2 員工統計

2025年公司員工共計有387位員工，其中，男性員工有276位，女性員工為111位，男女員工佔比分別為71.3%與28.7%，男性員工較女性員工多42.6%。員工組成中男性多於女性，主要係因為公司產業屬性，從事電信及資、通訊工程，於就業市場中較多男性從業人員，故男女比例差異較為顯著。

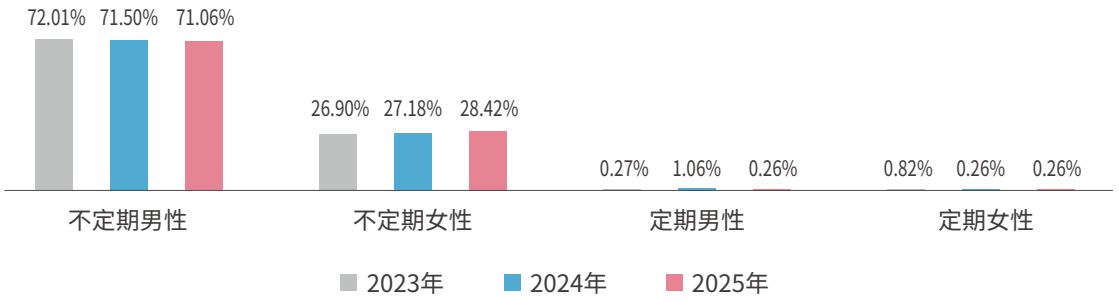
統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數（註1）		368		379		387	
勞雇合約（註2）		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	265	1	271	4	275	1
	女	99	3	103	1	110	1
地區	北	277	4	289	5	297	1
	中	52	0	52	0	52	0
	南	33	0	31	0	34	1
	海外	2	0	2	0	2	0
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	265	0	273	2	276	0
	女	99	0	104	0	111	0
地區	北	281	0	292	2	298	0
	中	52	0	52	0	52	0
	南	33	0	31	0	35	0
	海外	2	0	2	0	2	0

註：
1.當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。董事非屬員工身分；而總經理、執行長及其他職務皆為員工身分。
2.勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。
3.勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

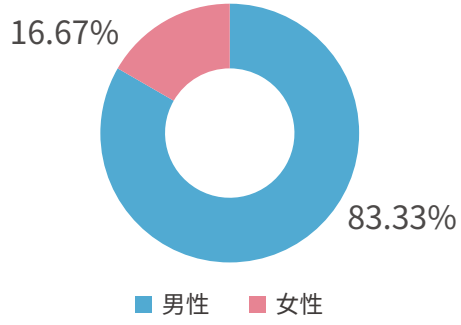
當年度員工性別比率



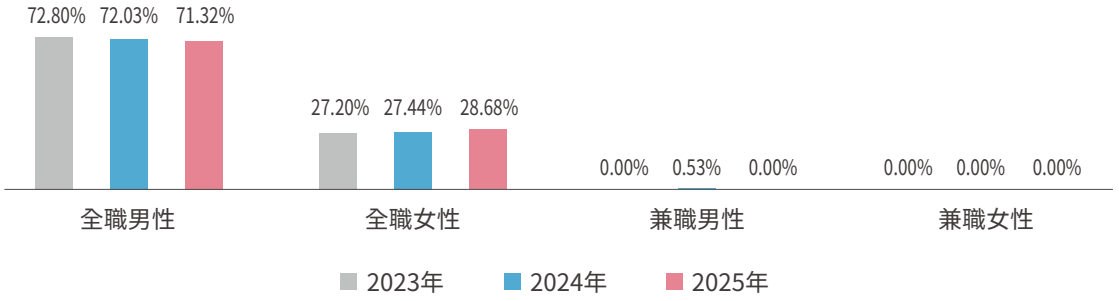
員工統計比率（依勞雇合約分類）



當年度高階主管性別比率

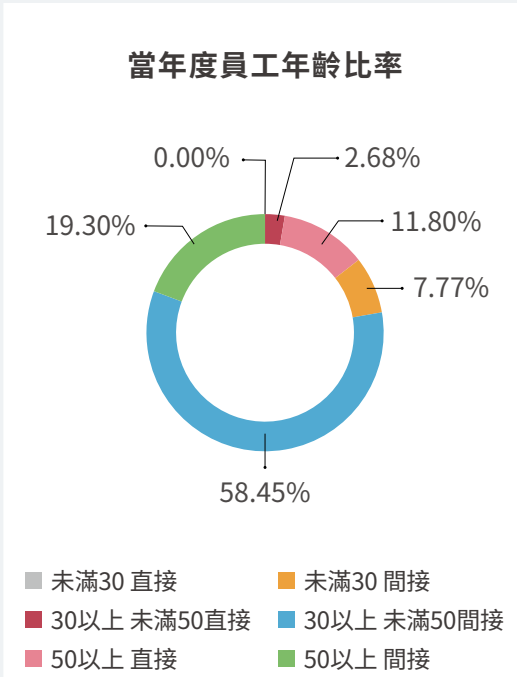


員工統計比率（依勞雇類型分類）



多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	比率	人數	比率	人數	比率
員工	主管	性別	男	34	9.24%	39	10.29%	40	10.34%
			女	13	3.53%	13	3.43%	14	3.62%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	18	4.89%	11	2.90%	10	2.68%
			50以上	29	7.88%	41	10.82%	44	11.80%
		學歷	研究所	9	2.45%	11	2.90%	13	3.49%
			大專院校	38	10.33%	41	10.82%	41	10.99%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	非主管	性別	男	232	63.04%	236	62.27%	232	59.95%
			女	89	24.18%	91	24.01%	101	26.10%
		年齡	未滿30	41	11.14%	36	9.50%	29	7.77%
			30以上 未滿50	225	61.14%	227	59.89%	218	58.45%
			50以上	55	14.95%	64	16.89%	72	19.30%
		學歷	研究所	50	13.59%	52	13.72%	43	11.53%
			大專院校	248	67.39%	252	66.49%	253	67.83%
			其他	23	6.25%	23	6.07%	23	6.17%

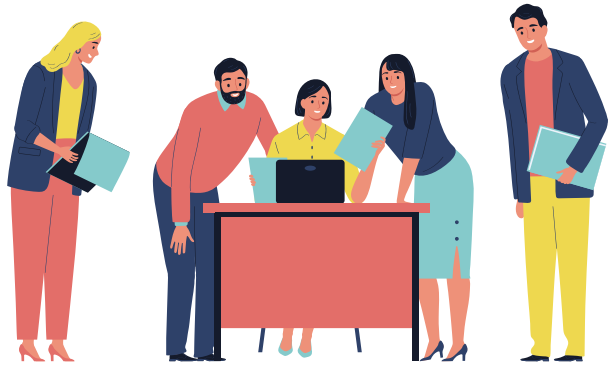
當年度員工年齡比率



註：
1. 當年度員工總數：公司以當年底（12/31）的員工總數為準。
2. 未滿30歲的非主管比率=（當年度未滿30歲的非主管總數 / 當年度員工總數）*100。研究所學歷的主管比率=（當年度研究所學歷的主管總數 / 當年度員工總數）*100。

新進員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
當年度員工總數		368		379		387	
年齡	未滿30	11	2.99%	12	3.17%	19	4.91%
	30以上 未滿50	45	12.23%	25	6.60%	35	9.04%
	50以上	9	2.45%	6	1.58%	8	2.07%
性別	男	50	13.59%	28	7.39%	45	11.63%
	女	15	4.08%	15	3.96%	17	4.39%
學歷	研究所	11	2.99%	5	1.32%	6	1.55%
	大專院校	48	13.04%	35	9.23%	52	13.44%
	其他	6	1.63%	3	0.79%	4	1.03%
地區	北	48	13.04%	38	10.03%	52	13.44%
	中	15	4.08%	5	1.32%	5	1.29%
	南	2	0.54%	0	0.00%	5	1.29%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

離職員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
當年度員工總數		368		379		387	
年齡	未滿30	8	2.17%	10	2.64%	16	4.13%
	30以上 未滿50	52	14.13%	25	6.60%	29	7.49%
	50以上	20	5.43%	5	1.32%	9	2.33%
性別	男	67	18.21%	28	7.39%	44	11.37%
	女	13	3.53%	12	3.17%	10	2.58%
學歷	研究所	3	0.82%	7	1.85%	11	2.84%
	大專院校	67	18.21%	29	7.65%	40	10.34%
	其他	10	2.72%	4	1.06%	3	0.78%
地區	北	50	13.59%	33	8.71%	48	12.40%
	中	23	6.25%	5	1.32%	5	1.29%
	南	7	1.90%	2	0.53%	1	0.26%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%



註：
1. 當年度員工總數：公司以當年底（12/31）的員工總數為準。
2. 新進員工比率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100。
   如女性新進員工比率=（當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數）*100。
   離職比率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100。
   如未滿30歲離職員工比率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數）*100。

性別平權及多元化

互動國際致力於建構一個性別平權、多元包容的職場，本公司已具依「勞動基準法」、「性別工作平等法」法令規定，促進職務性別平等、工作平權的概念，拒絕職場性騷擾、性別歧視及懷孕歧視。依據公司制定的【休假暨請假作業辦法】規定，女性同仁可依據生理需求，申請生理假、產檢假及產假等假別；男性同仁可依需求申請陪產檢及陪產假，若有需要照顧嬰、幼兒的同仁亦可申請育嬰留職停薪。

本公司主張各項職務的薪酬與晉升，完全依據個人能力和績效，不受國籍、種族、年齡、性別、婚姻狀況、性別認同、身心情況、信仰、政治立場性等影響，提供男、女平等且多元的任用及晉升機會。

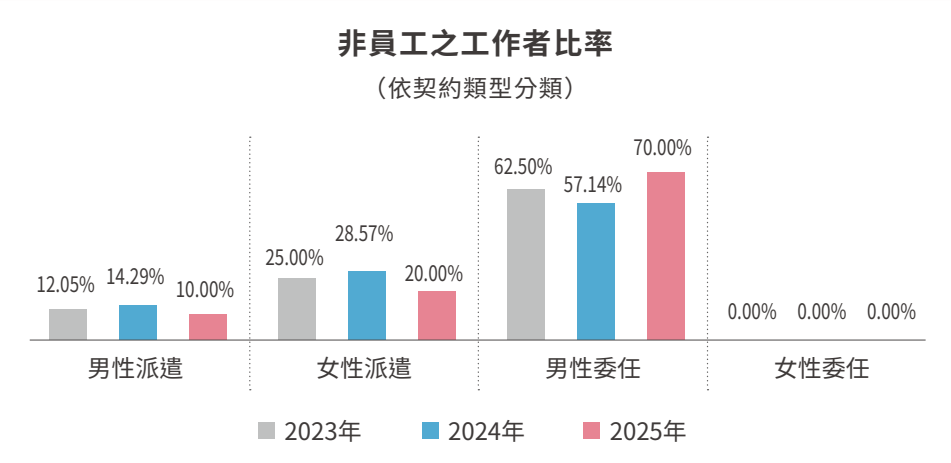
2025年多元族群員工人數統計		人數	佔比	管理職
種族/國籍	外籍	0	0.00%	0
	本國籍-原住民	1	0.26%	0
	本國籍-非原住民	386	99.74%	0
身心狀況	身心障礙	3	0.78%	0

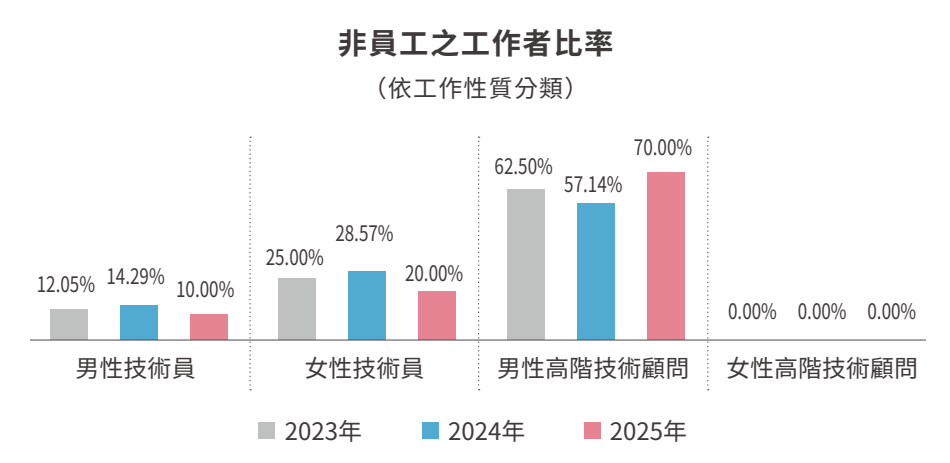
而非員工之工作者如派遣人員、清潔人員、高階技術顧問等共計有10位，其中，男性員工有8位，女性員工為2位，男女員工佔比分別為80%與20%。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
非員工之工作者總數（註1、註2）		8		7		10	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	1	5	1	4	1	7
	女	2	0	2	0	2	0
地區	北	3	5	3	4	3	7
	中	0	0	0	0	0	0
	南	0	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作性質		司機/清潔人員	高階技術顧問	司機/清潔人員	高階技術顧問	司機/清潔人員	高階技術顧問
性別	男	1	5	1	4	1	7
	女	2	0	2	0	2	0
地區	北	3	5	3	4	3	7
	中	0	0	0	0	0	0
	南	0	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註：1. 非員工的工作者：為公司提供勞務，但與公司沒有勞雇契約的人，並且由公司控制/指揮其工作內容與執行方式，如派遣人員、承包廠商的駐點人員、高階主管退休後委任為高階顧問等。至於公司的簽證會計師、法律顧問及特約的臨場醫護人員，由於其工作內容無法由公司控制，故不予計入。
2. 工作者總數以當年底（12/31）統計為準。





5.2 適才適任

健全的人力資源是互動國際得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑互動國際吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，本公司亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

該重大主題對公司的重要性	訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。
政策/承諾	▸薪資制度： - 訂定薪酬政策作業管理辦法、績效獎金作業辦法、業務獎金辦法、績效考核作業辦法、經理人薪酬與績效管理辦法等相關管理規章並據以實施。 - 公司每年視營運狀況提撥並發放年終獎金、績效獎金及員工酬勞，將經營成果與員工分享。 - 依據員工績效評估、個人貢獻及公司營運狀況，進行年度薪資調整。 ▸員工酬勞： 係依本公司章程第十九條規定，本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。基層員工酬勞分配不得低於前項員工酬勞總額百分之十，員工酬勞發給之對象包括符合一定條件之從屬公司員工。 ▸員工持股信託： 鼓勵員工長期服務，共享經營成果，由公司每月為參與本制度之員工提撥獎勵金，交付信託取得本公司股票，並於信託合約約定之期間屆滿後分次領回信託財產。

目標	短期 ▸員工滿意度調查3.5分以上(滿分5分)。 ▸每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 中長期 ▸員工滿意度調查4分以上。 ▸每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：人力資源部 ▸申訴機制：ericwu@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸**招募與任用**：依據年度人力目標規畫提供各單位之人力需求。 ▸**薪資福利**：公司每年視營運狀況提撥並發放年終獎金、績效獎金及員工酬勞，將經營成果與員工分享。依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 ▸**教育訓練**：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制/成果	▸非擔任主管職務之全時員工薪資平均數較前一年增加4.65%。 ▸2025年首次辦理員工滿意度意見調查，整體滿意度為4.1分(總分為5分)。

互動國際深知提供具競爭之薪資，才能招募到優秀的人才；而每年依據消費者物價指數及平均工資政策，定期檢討調薪幅度，有穩定的調薪機制，才能留任優良的員工。在薪酬制度上，本公司依具人員的學歷、相關專業、工作經驗及證照等條件，彈性核予薪資。公司秉持能力敘薪、同工同酬，在各職務敘薪並無族群之分、男女之別，且所有職務提供的薪資，均符合法定基本工資要求。

除了每月薪資外，依據公司營運狀況提供年終獎金、績效獎金、業績獎金、員工酬勞及特殊表現獎勵等，表揚表現優異之同仁，塑造高工作績效的企業文化。

再者，本公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比率
台灣	男	168.03%
	女	164.25%
海外	男	393.76%
	女	265.40%

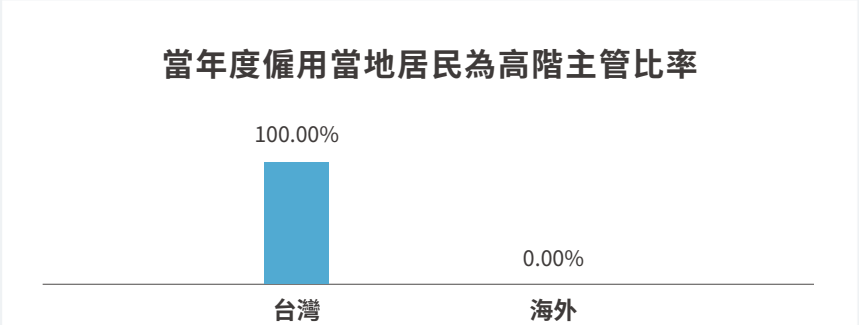
註：
1.基層員工以金管會公告月薪資未滿6萬3仟元之員工為準；而且基層員工以正職員工為限，不包含實習生或派遣人員。
2.標準薪資為提供基層正職員工的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。
3.計算式為男性（女性）基層員工標準薪資/當地基本工資*100。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	343	1,096	922
2025年	345	1,147	978
變動百分比	+0.58%	+4.65%	+6.07%

本公司台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	12	12	100%
海外	0	0	0%

註：
1.高階主管採用年報對經理人的定義。
2.比率為（各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）*100。



優於法規的休假

本公司認為員工擁有建立自己工作節奏的自由，故提供彈性上班時段，讓員工自主管理時間，按照自己的工作節奏和生活需求自行安排，藉此有助於提升工作效率和滿意度。此外，公司另提供員工每年生日假一天，員工可於生日當日或當月擇日休假，以表達公司對員工的關懷與重視。

另外，為了照顧剛到職的同仁，無須擔心轉換工作而無假可休，公司對於剛入職的同仁，給予優於勞基法的特休假，即報到日起就享有7天的特休假，讓同仁可以專注於工作，不用擔心休假的問題。

在友善家庭方面，依法提供男性同仁陪產及陪產檢假，讓男性同仁在迎接家庭新生成員不缺席。另外，本公司推動各項育兒友善福利措施，讓家有幼兒的同仁無後顧之憂，相關機制包括：子女托育服務、家庭照顧假，育嬰留職停薪等。

員工福利項目	台灣	海外
團體保險	V	X
結婚/生育/喪葬補助	V	X
三節獎金	V	V
績效獎金	V	V
持股信託	V	X
定期健檢	V	V
生日禮金	V	V
員工旅遊	V	X
尾牙餐會	V	V

員工育嬰留停/年度	性別	統計			
		2022年	2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數（註1）	男	5	8	7	7
	女	3	3	4	1
申請育嬰留停的員工數	男	3	2	0	3
	女	2	1	3	1
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	1	1	0	3
	女	0	0	2	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數（註2）	男	1	1	0	3
	女	0	0	2	2
復職率（註3）	男	100%	100%	0%	100%
	女	0%	0%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	1	1	0
	女	0	0	0	2
留任率（註4）	男	0%	100%	0%	0%
	女	0%	0%	0%	100%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。
註2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。
註3：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100。
註4：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數）*100。

幸福職場

員工是本公司保持成長與維持競爭力的關鍵，本公司積極營造一個幸福職場，唯有這樣才能留住優秀的人才，公司利用多餘的空間，建置員工健身房、籃球場及空中花園休憩區，讓同仁在工作之餘，亦可透過運動達到身心的放鬆。同時，在各區辦公室皆無限量提供單品咖啡、茶品及零食櫃供同仁自由享用。

本公司重視同仁的工作及家庭平衡，每年舉辦員工家庭日，邀請同仁一起攜家帶眷來同樂，2025年與母公司佳世達集團共同於埔心牧場舉辦「綠野奇基　佳人同行」家庭日，讓同仁及眷友齊聚，共同打造最大規模的幸福活動，在適度的放鬆充電後，上班更有動力。

空中花園休憩區

籃球場

家庭日

員工保險方面

互動國際除依政府規定投保勞保及健康保險外，並提供完善團體保險計畫，內含壽險、重大疾病險、團體住院醫療險、癌症險、意外險，以增進員工保障，進而生活及工作更安心。同時，公司亦購買經理人責任保險，就其執行業務範圍保障其依法應負之賠償責任。

退休保障

在退休制度方面，本公司均遵循「勞動基準法」之規定辦理，適用「勞工退休金條例」退休金制度，由公司依「勞工退休金條例」按月提撥不低於其月提繳工資6%的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

請領新制退休金條件：員工只要年滿60歲且工作15年以上，可選擇一次領或月領；年資未滿15年，只能一次領。

退休條件，依據勞基法第53條規定，員工(1)工作15年以上年滿55歲者。(2)工作25年以上者。(3)工作10年以上年滿60歲者，得自請退休。

5.2.2 人才培育

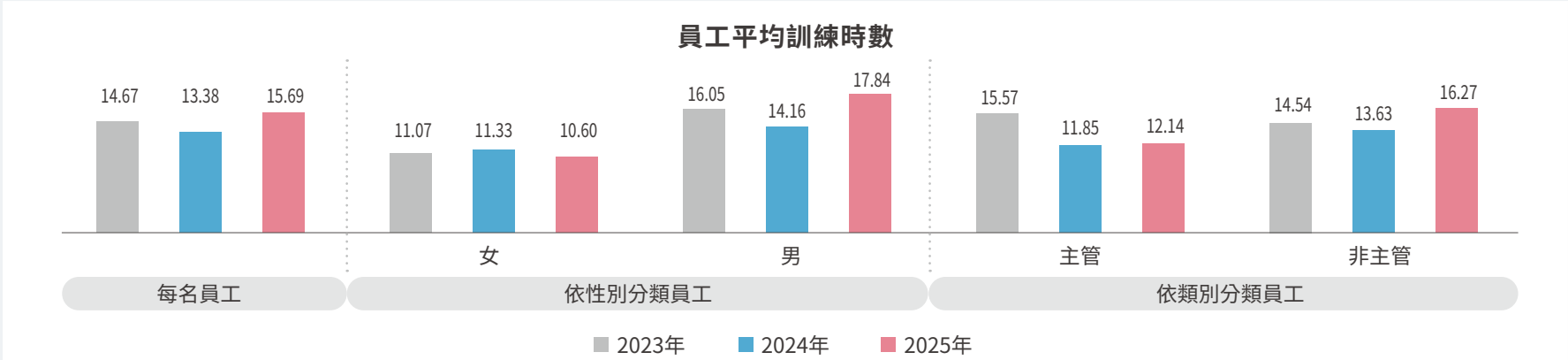
該重大主題對公司的重要性	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為系統整合產業全球技術及營運的領導者。
政策/承諾	公司設置專責單位，針對各種職級、不同職務的員工及主管，制定提升其職涯能力之培訓發展計畫，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
目標	**短期** ▸新進人員職能受訓率達100%；每年各類別員工平均訓練時數達12小時。 ▸強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 ▸因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 **中長期** ▸每年各類別員工平均訓練時數達14小時。 ▸精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術。 ▸透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 ▸提供員工專業培訓課程，協助其職涯發展。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：人力資源部 ▸申訴機制：ericwu@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸潛力人才與管理職發展：舉辦2025年度主管訓練-團隊溝通技巧課程，共有18人完成培訓，總時數144小時；高階主管訓練-情境式領導力課程，共有5人完成培訓，總時數40小時。 ▸個人專業技能課程培訓：包括專案管理、雲端與AI 應用、資訊安全系統等，共333人次，培訓有效提升員工工作效率與專案能力，促進技能應用與個人職涯發展。
評估機制/成果	▸新進人員職能受訓率。 ▸每年人均訓練時數達標。

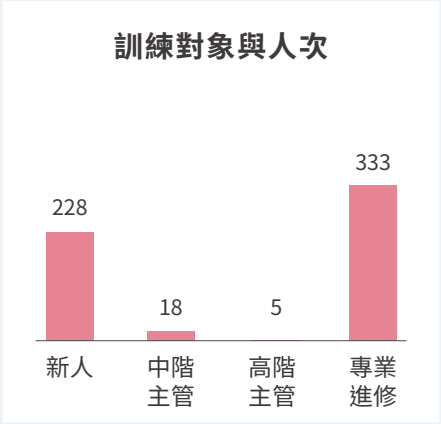
本公司為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。

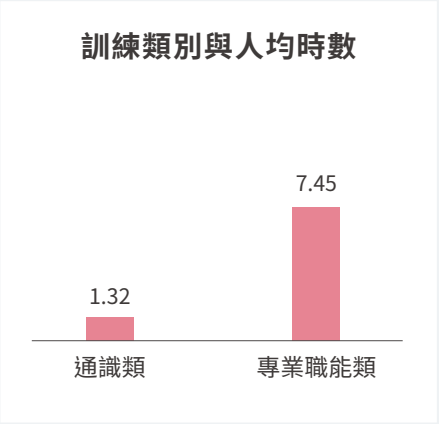
自2019年起導入LMS(Learning Management System)系統，以提供同仁上課時間更為彈性的選擇。LMS系統內包含各項定期安排之訓練課程，課程類別包括：外部課程，如職業安全衛生在職教育、原廠產品考試認證、會計稽核專業、領導統御等；內部課程，如法務課程、資訊安全、新人教育訓練、職業安全衛生訓練、系統設備操作等。

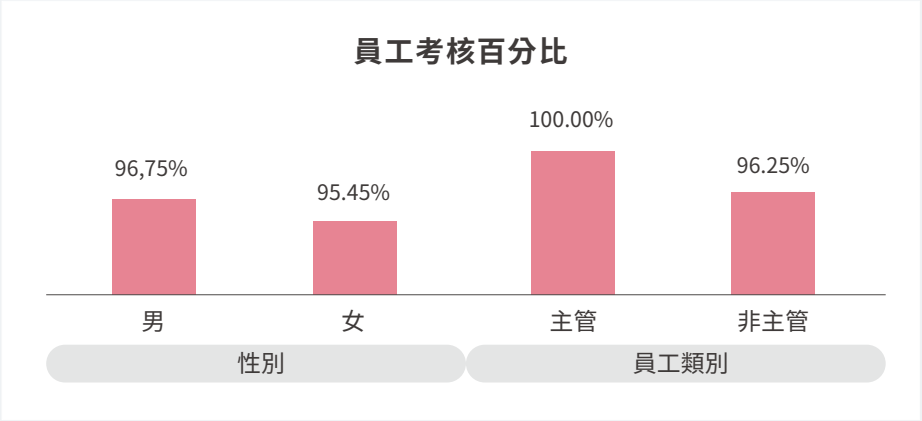
員工平均訓練時數統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工		14.67	13.38	15.69
依性別分類員工	女	11.07	11.33	10.60
	男	16.05	14.16	17.84
依類別分類員工	主管	15.57	11.85	12.14
	非主管	14.54	13.63	16.27

註：
1.當年度員工總數：公司以當年底（12/31）的員工總數為準。董事非屬員工身分；而總經理、執行長及其他職務皆為員工身分。訓練統計包含內訓、外訓、免費或收費等課程。包含公司給假或補助費用的都計入。每名員工平均訓練時數：當年度全體員工訓練總時數 /當年度員工總數。
2.每名女性員工平均訓練時數：當年度女性員工訓練總時數/當年度女性員工總數。
3.各類別員工平均訓練時數：當年度該類別員工訓練總時數/當年度該類別員工總數。









註：新進人員到職未滿三個月者，因尚在試用期間並需進行試用人員考核，故不納入當年度績效考核範圍，即年度考核完成率未達100%。

5.2.3 勞資溝通

互動國際建立多元溝通管道，確保同仁能傳達需求及建議給公司，同仁若工作中發現有違規、不法情事者，均可透過申訴管道，提出匿名申訴及檢舉，且本公司承諾保護檢舉者身分，相關調查人員必須嚴格保密，公司亦不會因檢舉事件，對檢舉者予以解僱、降調、減薪等不利處分，提供具備法律保護、正式的匿名檢舉者的保護機制。

此外，本公司訂有【工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒作業辦法】，並設置申訴受理管道，必要時成立「性騷擾申訴處理委員會」處理申訴，以確保案件獲得妥善、公正之處理。

性騷擾統計	2023年	2024年	2025年
受理件數	0	0	1
成案件數	0	0	0
結案件數	0	0	0

為促進勞資雙方溝通與合作，本公司每季定期召開勞資會議，建立制度化之溝通平台，持續強化員工權益保障與職場和諧。本公司勞工行政作業皆遵循勞動相關法規，如有調整勞工工作職務、地點，皆會依法提前預告，2025年公司未有大量解雇勞工情事。

內部溝通管道

勞資協調會議

每季召開勞資協調會議，建立勞、資雙方定期溝通之機制，以保障員工權益。

福委會

定期召開職工福利委員會議，增進員工福利措施。

人力資源單位

提供性騷擾申訴及員工申訴專用電子帳號。

董事長信箱

內部員工信箱進行意見表達，即時為同仁解決問題。

勞資爭議統計	2023年	2024年	2025年
受理件數	0	1（註1）	1（註2）
結案件數	0	1	1

註1：2024年有1件外部勞資爭議事件，於勞資調解過程中員工撤案。
註2：2025年有1件外部勞資爭議事件，於勞資調解過程中雙方和解。

外部勞資裁罰統計	2023年	2024年	2025年
發生件數	0	0	0
結案件數	0	0	0

員工滿意度意見調查

互動國際數位股份有限公司重視並關心每位員工的感受與工作環境，於2025年12月首次辦理員工滿意度意見調查，爾後每年並規劃持續進行。此調查內容涵蓋職涯發展、薪酬福利、領導風格及團隊合作等面向，調查結果將作為後續改善與提升管理措施的參考依據，期望與員工共同打造更良好與安心的工作環境。

調查單位	人力資源部
調查對象	互動國際個體公司全體員工
調查頻率	每年一次
調查期間	2025年全年
問卷回收數	253份
參與率	68.40%
綜合評分	4.1（註：滿分為5分）

針對調查結果，2026年持續改善內容與推動專案如下：

(1) 為提供優質工作環境，提升員工作業效益，總部會議室投影機規劃汰換，預計2026Q1完成。員工配置筆電規劃於2027Q1全面汰換，辦公室無線網路品質及系統優化等已請MIS評估。

(2) 為增加員工福利，公司團體保險眷屬承保對象擬評估試辦增加父母選項，視同仁實際參與情況再做後續規劃。

(3) 調薪政策近年係以整體薪資預算3%為原則進行，並以提升基層員工薪資成長為主要方向。在調薪原則上，透過調整不同職等之調薪幅度，使3至7職等員工之平均調薪幅度高於8至10職等員工，以強化基層員工留任為主要目標。

5.3 職業安全衛生

互動國際為打造安全衛生管理事項，落實執行職業安全衛生管理安全零災害的職場環境，成立職安室以擬訂、規劃、督導，並組成職業安全衛生委員會，針對職業安全衛生政策提出建議並審議及協調。

該重大主題對公司的重要性	員工與承攬商的安全與健康是企業營運的基石。身為專業系統整合商，除了辦公室作業外，亦涉及電信/網路設備之機房與現場施工環節。提供安全無虞的工作環境、預防職業傷害，不僅能保障員工與合作夥伴的生命安全，更是維持公司穩定營運、提升員工向心力與落實企業社會責任的具體展現。
政策/承諾	本公司致力於打造安全、健康且平等的幸福職場。發布「勞工人權保障政策」與「預防職場不法侵害聲明」，承諾嚴格遵守勞動與職業安全衛生相關法規。我們不僅關懷內部員工的身心健康，亦將安全承諾延伸至供應鏈，落實承攬商安全管理，致力消弭潛在的職場健康與安全風險。
目標	短期 ▸維持新進員工職安訓練完訓率100%。 ▸每年持續辦理承攬商安衛訓練與現場查核。 ▸落實年度員工健康檢查與專業醫護臨場健康諮詢。 中長期 持續維持「零重大職業災害」及「零重大人權侵害與職場暴力案件」之紀錄，深化企業安全文化，建構全方位的員工與承攬商身心健康防護網。
負責部門/申訴機制	▸負責部門：職安室 ▸申訴機制：ohs@idtech.com.tw
當年度投入資源	▸員工健康照護：辦理專科醫師臨場諮詢8小時、特約護理師服務100小時，共計提供40位員工進行一對一健康諮詢，並完成293份年度健檢報告分析。 ▸內部職安訓練：落實執行新進員工職業安全衛生教育訓練。 ▸承攬商安全管理：辦理承攬商安衛訓練共3場次（累計64人次參與），並完成施工廠商現場查核6家。

評估機制/成果

- 評估機制：透過定期的職業安全衛生委員會議檢視各項職安衛措施落實情形；由醫護人員追蹤健檢報告異常指標；並針對施工承攬商進行實地安衛查核評鑑。
- 成果：2025年度新進員工職安訓練完訓率達100%、承攬商查核與安衛訓練皆依計畫100%執行完畢、年度內未發生重大人權侵害案件，並維持平穩安全的營運環境。

職業安全衛生政策

互動國際深知員工與合作夥伴的安全與健康是企業永續經營的基石。身為專業的系統整合服務商，我們不僅致力於提供員工安全、友善的辦公環境，更將安全防護網延伸至專案施工現場與承攬商作業環節。本公司嚴格遵守《職業安全衛生法》等相關法令，並制定「勞工人權保障政策」與「預防職場不法侵害聲明」，透過五大核心政策方針推動職場安全與健康促進，並透過具體行動落實各項承諾：

政策方針	核心承諾與具體實績
遵守職安法規	承諾：成落實符合與職業安全衛生相關法令規範。 具體落實：持續落實工作環境的危害辨識與風險評估，從源頭控管潛在風險。2025年度，本公司未發生任何重大職業災害，亦無因公死亡或違反職安法規之裁罰案件，持續維持平穩安全的營運環境。
推動健康促進	承諾：辦理健康檢查、安排專業醫護臨場服務，積極促進員工身心健康。 具體落實：落實年度員工健康檢查，並完成293份健檢報告的異常指標分析與追蹤。同時，我們聘請專業醫護人員實施臨場健康服務，年度內安排專科醫師臨場諮詢8小時、特約護理師駐點服務100小時，共計為40位員工提供一對一的專業健康諮詢與追蹤照護。
強化安全意識	承諾：定期辦理安全衛生教育訓練，提升全體同仁及承攬商之安全防護意識。 具體落實：嚴格要求人員受訓，年度「新進員工職業安全衛生訓練」完訓率達100%。此外，我們亦將安全意識延伸至供應鏈，針對外部夥伴辦理「承攬商安衛訓練」共3場次，累計89人次參與（含線上視訊）。
落實風險管理	承諾：辨識潛在危險因子，持續改善工作環境，預防職業災害發生。 具體落實：針對具潛在風險之現場施工作業，嚴格執行承攬商安全管理。年度內已完成6家施工廠商之現場安衛查核，從源頭控管作業風險，確保內外部人員之生命安全。本公司亦在年度整體風險評估當中將職業安全風險列入考量，並依據公司「重大偶發事件緊急應變及通報辦法」中進行鑑別職業災害等級與事故通報作業。
建立溝通機制	承諾：暢通勞資溝通管道，鼓勵員工參與安全衛生事務，共創友善職場。 具體落實：設立專屬員工申訴與意見信箱(ohs@idtech.com.tw)，保障同仁發聲權益；並依法定期召開職業安全衛生委員會議（年度共計召開4次），以透明、對等的雙向溝通平台，共同檢視與精進職場安全衛生環境。

互動國際：職業安全衛生五大核心方針

遵守職安法規

嚴格落實職業安全衛生法令，並發布勞工人權保障政策與預防職場不法侵害聲明。

推動健康促進

辦理定期員工健康檢查，並安排專業醫護人員提供臨場諮詢與健康追蹤服務。

強化安全意識

定期舉辦安全衛生教育訓練，全面提升同仁與承攬商的風險防護與安全意識。

落實風險管理

主動辨識潛在危險因子，並針對現場施工作業執行嚴格的安衛查核與改善。

建立溝通機制

依法召開職安委員會，並設立專屬意見信箱，鼓勵員工參與安全衛生事務與意見交流。

安全衛生管理與落實

互動國際設置職業安全衛生專責管理單位，負責執行工作場所的安全衛生改善與管理，並協助各部門落實各項安全衛生規範。我們透過系統化的管理程序，推動安全衛生管理計畫之實施、內部稽核與成效評估；同時落實危害辨識與風險控管，給予相對應的防護與改善措施，從源頭避免職業災害的發生。

考量系統整合產業的施工作業特性，我們將安全防護網延伸至外部合作夥伴。透過承攬管理計畫，我們主動協助並規範承攬商之安全衛生行為，定期或不定期稽核其安全作業情形，汰除不遵守規定之廠商。2025年度，我們共完成6家施工廠商之現場安衛查核；同時，為積極向員工及承攬商宣導災害預防的重要性，年度內舉辦了1場次內部在職安全衛生教育訓練，共計384名員工參與；針對外部夥伴，則辦理了3場次承攬商安全衛生教育訓練，共計61家廠商、89人次參與（含線上視訊），全面深化內外部的安全意識。

為落實全員參與，依據法令要求成立「職業安全衛生委員會」，每季召開會議一次。委員會負責對公司的安全衛生政策、管理計畫等提出建議，並審議、協調各項有關職業安全衛生的相關事務。目前委員會成員依法令組成共8名委員，其中勞工代表共計3人，占委員成員達38%，充分保障基層員工在職業安全衛生議題上的發言權與參與權。

職業安全衛生專業人員證照

互動國際深信具備專業防護與應變知識的員工，是維持安全職場與推動職安衛管理的關鍵。為落實各項職業安全衛生規範與緊急應變機制，我們依法令規定及實際營運之需求，積極派員參與外部專業訓練，並取得相關合格證照。本公司取得職業安全衛生相關證照及受訓合格之統計如下：共115張證照。

2025 年度職業安全衛生相關證照及受訓合格統計表

證照名稱	法令要求配置	互動持證人數
職業安全衛生管理師	0	2
職業安全衛生管理員	1	2
職業安全衛生業務主管（含營造類）	1	76
急救人員	9	17
堆高機操作	依需求	6
缺氧作業主管	依需求	2
屋頂作業主管	依需求	10

職業傷害管理

互動國際數位嚴格遵守《職業安全衛生法》及相關法規要求，我們深信預防勝於治療，透過事前危害辨識與落實教育訓練，致力為全體員工打造安全無虞的工作環境。自2003年公司成立以來，至本報告書揭露期間（2025年底），本公司締造了「零重大職業傷害事件」與「零因公死亡事件」的優良安全紀錄。

為維持高標準的工安管理，若發生任何虛驚事故或輕微職業傷害，各單位主管及安全衛生專責人員皆會依循既定之通報與調查流程，於第一時間啟動應變機制。我們不僅落實職災通報，更透過詳盡的事故原因分析（包含人為不安全行為、設備環境之不安全狀況等），研擬具體的改善對策與預防措施，並持續追蹤改善成效，以避免類似事故再次發生。

以2025年發生的兩起職災事故為例：

職災事故	事件分析	具體改善對策與預防措施
台中辦公室倉庫搬運撞傷事故	2025年5月，同仁於台中倉庫執行沖壓機自貨車卸載作業時，因升降尾門降至地面產生的高低落差，導致機台不穩滑動，進而撞擊同仁顏面（造成唇部撕裂傷、門牙斷裂及腦震盪）。公司於第一時間啟動緊急應變與醫療關懷，同仁經妥善治療與留院觀察後已順利康復，並依醫囑完成工傷辦理。	1.重新評估並規劃安全的搬運動線，嚴格要求避免於具高低落差、高風險或不平整之地面區域執行重物卸載作業。 2.針對過重或體積龐大之貨物，強制規定須安排足夠人手共同搬運，嚴禁單人勉強操作。 3.規定搬運作業前，必須確實檢查周遭環境與貨物狀況；加強貨物的綑綁與固定，確保所搬運之設備處於絕對穩固狀態後，始可啟動搬運程序。
差勤途中踩空跌傷事故	2025年8月，同仁於趕搭高鐵出差途中，因行程倉促且持續處理客戶來電與訊息，在「邊走邊使用手機」的狀態下分散了注意力，導致不慎於階梯踩空跌倒。此案經調查分析，主因為時間壓迫衍生之人為不安全行為（注意力分散）。	1.針對外勤與出差同仁加強職場安全宣導，嚴格呼籲同仁在行進間（尤其是上下階梯或穿越馬路時）應暫停處理手機訊息或通話，將注意力回歸周遭路況。 2.提醒同仁於出差或外出會議時，應寬列交通緩衝時間，避免因行程緊湊造成心理焦慮與腳步倉促，從源頭降低因「趕時間」而引發的意外風險，保障自身安全。

本公司職業傷害及職業病相關統計數據如下所示：

證照名稱		2023年		2024年		2025年	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
總經歷工時		623661.5	13938.5	667967.5	14491	665086	12898.5
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	1	0	2	0
	比率	0	0	0.30	0	0.60	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0

註：由於互動國際員工人數未達500人，故總經歷工時以20萬工時計算。

主要類型/年度		2023年		2024年		2025年	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
職業傷害類型	跌傷	0	0	0	0	1	0
	切傷	0	0	1	0	0	0
	燒/燙傷	0	0	0	0	0	0
	沖壓機撞傷	0	0	0	0	1	0
可記錄之職業傷害	過勞	0	0	0	0	0	0

註：
1. 上述資料未包含子公司辰隆科技及華琦通訊。因其員工人數未達50人，未列入職安申報範疇，故排除於年度總經歷工時統計之外。
2. 由於非員工之工作者人數未達500人，故總經歷工時以20萬工時計算。

健康職場

互動國際致力於建構安全、健康、友善的工作環境，並依法制定及推動四大健康保護計畫，包含：「母性健康保護計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以全方位守護同仁的職場健康。

為提供同仁一個健康的職場環境，互動國際致力於推動優於法令規定的健康管理機制。我們每二年委託專業健康檢查中心或醫療院所，為同仁提供優於法令要求項目的健康檢查，並針對數據異常者進行嚴謹的健康分級與追蹤。

在醫護臨場服務方面，職醫護人員每3個月由醫師臨場服務2小時、每週由護士臨場服務2小時，服務及執行之同仁之健康介入與健康指導，並降低屬高風險健檢分級人員之風險，及達成相關健康宣導與預防事項推行。以2025年度為例，共安排專科醫師臨場諮詢8小時、特約護理師駐點服務100小時，總計為40位同仁提供了一對一的專屬健康諮詢。

相關健康管理及促進成果如下：

- 健康諮詢（高風險者優先）人數 **40** 位
- 醫生臨場服務 **8** 小時
- 護理師臨場服務 **100** 小時
- 高風險健康介入訪談 **40** 人次
- 異常工作負荷（過負荷）問卷 **243** 份
- 肌肉骨骼症狀調查表（人因 NMQ） **244** 份

5.4 公益參與

互動國際深信企業的價值不僅體現於經濟成長與營運績效，更應展現在對社會的關懷與回饋上。本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極投身各項公益關懷與社會參與行動，致力於成為推動正向改變與共好社會的行動者。本公司更以實際參與讓同仁可以有所感受與體悟，進而認同公司投入公益善舉的理念，追求及促進社會祥和與人心之良善。

支持慈善公益

創世基金會為籌措植物人安養及服務經費，於各區辦理公益園遊會活動。本公司為增進社區認同及贊助公益，特參加該基金會2025年8月16日於新北市五股區公有零售市場舉辦之「植因有您　永續公益園遊會」，並樂捐新台幣一萬元予本活動所用。當日活動共設立20個攤位，總募集金額約新台幣180,000餘元，眾人齊心力量大。透過愛心義賣、在地連結，邀請社區民眾及單位共同響應，一起用行動支持弱勢服務。

種福電行動

本公司支持台灣大哥大推動「種福電計畫」，結合綠能與公益，將綠電收益轉化為實質支持力量，協助心智障礙者及其他弱勢族群提升就業機會與生活品質，彰顯企業社會責任，並與利害關係人共同創造永續價值。

推廣運動賽事

近年來台灣高爾夫球選手在國際舞台上持續展現優異實力，賽事成績亮眼，也帶動國內對高爾夫運動的關注與熱潮。互動國際延續多年深耕女子高球運動發展，持續贊助台灣大哥大與台灣女子職業高爾夫協會共同主辦的「2025年台灣大哥大女子公開賽」，於2025/12/17至12/19在彰化台豐球場隆重舉行，本公司多年來致力於運動文化的推廣、長期支持並贊助台灣體壇發展，今年比賽總獎金再加碼提升至1,000萬元，吸引來自國內外近百名職業高球女將與業餘好手參與角逐，並有多位旅外球員返台共襄盛舉。

附錄

附錄一、GRI 內容索引表 93

附錄二、外部查證聲明 102

附錄三、SASB行業別指標索引對照表 105

附錄四、上櫃公司氣候應揭露氣候相關資訊 109

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	互動國際數位股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書/報告邊界與範疇	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書/發行時間週期、報告書聯絡管道	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書/報告邊界與範疇	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書/資訊品質	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	17	
	2-7	員工	5.1.2員工統計	67	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2員工統計	67	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	23	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會 3.1.1董事會	7 23	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2： 一般揭露 2021					
治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 利害關係人溝通	8	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	7	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	23	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會/薪資報酬委員會	26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會/薪資報酬委員會	26	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定/薪酬為本公司保密範圍，不予揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	4.2 永續供應鏈 5.1.1人權保障	53 65	
	2-24	納入政策承諾	4.2 永續供應鏈 5.1.1人權保障	53 65	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人溝通	8	當年度未有相關負面衝擊事件。
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人溝通	8	
	2-27	法規遵循	3.1.5法規遵循	29	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2： 一般揭露 2021					
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	8	
	2-30	團體協約	-	-	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	10	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	35	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	35	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候相關財務揭露(TCFD)	46	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	74	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	不適用/本公司未取自政府財務補助。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
市場地位					
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	5.2.1薪酬福利	74	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1薪酬福利	74	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 永續供應鏈	53	
★倫理誠信					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.4倫理誠信	28	
自訂重大主題	誠信-1	當年度接獲員工違反誠信的紀錄	3.1.4倫理誠信	28	當年度本公司未接獲員工違反誠信紀錄。
★資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5資訊安全	40	
自訂重大主題	資安-1	當年度發生重大資安事件造成營運中斷	3.5資訊安全	40	當年度本公司未發生重大資安事件。
★客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4客戶服務	37	
自訂重大主題	客戶-1	客戶滿意度調查	3.4客戶服務	37	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
★能源					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 節能減碳	55	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 節能減碳	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資訊取得不完整/本公司目前尚未完整盤查外部能源耗用量。
	302-3	能源密集度	4.3 節能減碳	55	
	302-4	減少能源消耗	-	-	資訊取得不完整/本公司目前尚未完整盤查內部節電統計。
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用/互動國際之營運屬性為系統整合服務提供商，無法統計終端使用者的能源耗用量。
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 環境管理	63	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 環境管理	63	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4 環境管理	63	

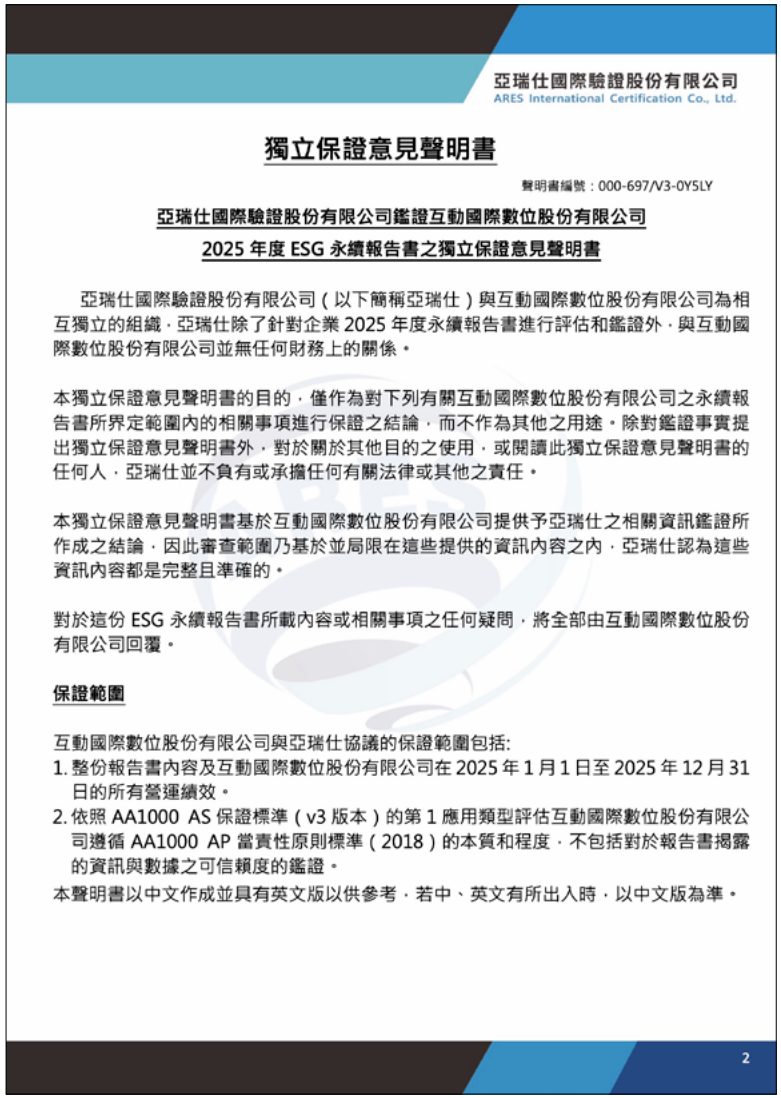
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 節能減碳	55	
GRI 302：能源 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	55	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	55	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	55	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 節能減碳	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 節能減碳	55	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用/本公司無相關排放物質。
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用/本公司無相關排放物質。
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 環境管理	63	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 環境管理	63	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 環境管理	63	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 環境管理	63	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 環境管理	63	
★供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 永續供應鏈	53	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★供應商環境評估					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈	53	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈	53	
人群（包含人權）面					
★勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	74	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	74	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	74	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1薪酬福利	74	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通	81	
★職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	83	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	83	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	83	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	83	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	83	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	83	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	83	
	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	5.3 職業安全衛生	83	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	83	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	83	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	83	
★訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2人才培育	79	
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	5.2.2人才培育	79	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	79	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2人才培育	79	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1董事會 5.1.2員工統計	23 67	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	-	保密規定/薪酬屬公司保密範圍，不予揭露。
★供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 永續供應鏈	53	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.2 永續供應鏈	53	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈	53	
客戶隱私					
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	3.1.5法規遵循 3.5 資訊安全	29 49	當年度未發生侵犯客戶隱私情事。

附錄二、外部查證聲明



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：000-697/V3-0Y5LY

亞瑞仕國際驗證股份有限公司鑑證互動國際數位股份有限公司
2025 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與互動國際數位股份有限公司為相互獨立的組織，亞瑞仕除了針對企業 2025 年度永續報告書進行評估和鑑證外，與互動國際數位股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關互動國際數位股份有限公司之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。除對鑑證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於互動國際數位股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊鑑證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份 ESG 永續報告書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由互動國際數位股份有限公司回覆。

保證範圍

互動國際數位股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括:

1. 整份報告書內容及互動國際數位股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的第 1 應用類型評估互動國際數位股份有限公司遵循 AA1000 AP 當責性原則標準（2018）的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的鑑證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

2

意見聲明

我們總結互動國際數位股份有限公司之永續報告書內容，對於互動國際數位股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關 2025 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了互動國際數位股份有限公司對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的鑑證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）鑑證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就互動國際數位股份有限公司所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準（GRI Standard）永續性報導準則係屬公允的。

鑑證方法

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 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與互動國際數位股份有限公司管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據。
- 針對組織永續報告書及其相關 AA1000 AP 當責性原則（2018）中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 當責性原則，與全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則、永續會計委員會（SASB）準則及氣候相關財務揭露（TCFD）之詳細審查結果如下：

- **包容性**

本報告反映了互動國際數位股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與互動國際數位股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了互動國際數位股份有限公司的包容性議題。

- **重大性**

互動國際數位股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了互動國際數位股份有限公司的重大性議題。

- **回應性**

互動國際數位股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了互動國際數位股份有限公司的回應性議題。

- **衝擊性**

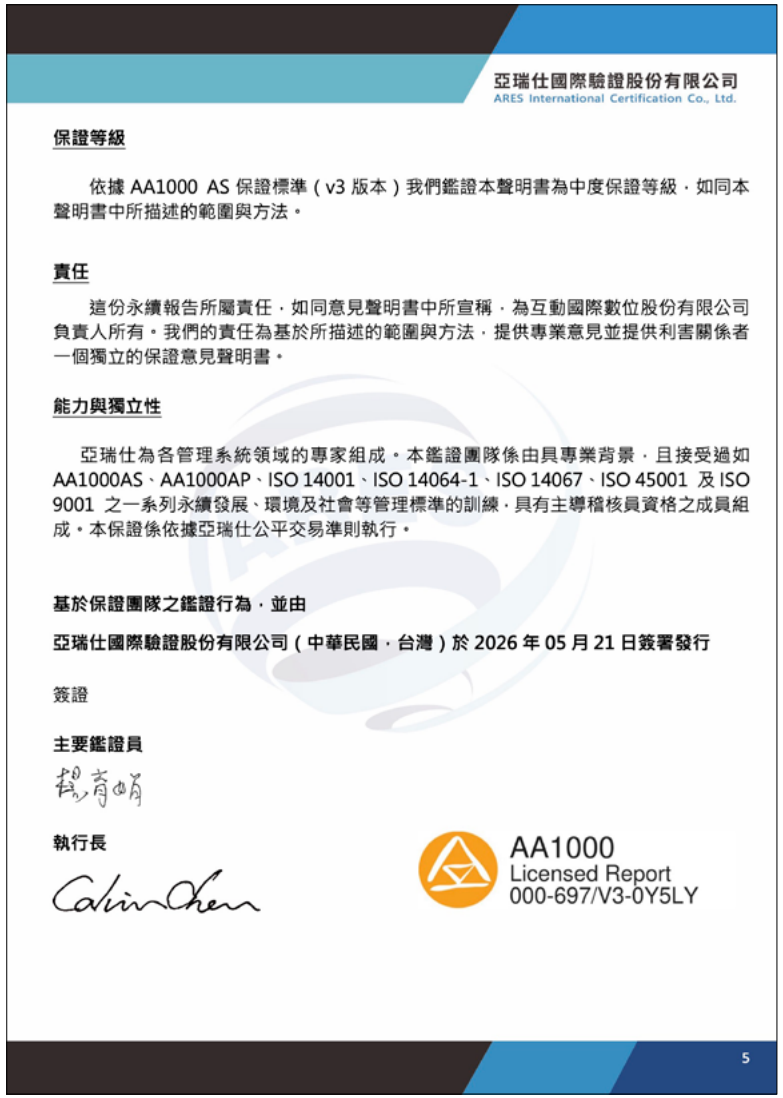
互動國際數位股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了互動國際數位股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

互動國際數位股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了互動國際數位股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 準則及 TCFD

互動國際數位股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 揭露氣候變遷的風險與機會，包含完整揭露或部分揭露或未揭露。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了互動國際數位股份有限公司的永續性發展議題。



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）我們鑑證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為互動國際數位股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本鑑證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之鑑證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（中華民國，台灣）於 2026 年 05 月 21 日簽署發行

簽證

主要鑑證員

執行長

AA1000
Licensed Report
000-697/V3-0Y5LY

5

附錄三、SASB行業別指標索引對照表

（互動國際依照SASB產業分類為科技與通訊/軟體與資訊科技服務，版本號2023年12月）

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	(1) 4,625.5665十億焦耳 (2) 100%　(3) 0%
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺(m^3)，百分比(%)	(4) 總取水量5.5900千立方尺，0%。 (5) 總耗水量1.1180千立方尺，0%。 （註）依照佳世達集團政策統一以20%為耗水率。 互動處於基線水壓力為低-中地區。
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	討論及分析	-	不適用，無資料中心
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	討論及分析	-	不適用，無定向廣告、無蒐集隱私資料需求，故亦無使用、保管、揭露及銷毀之需要。
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	量化	數量	0(2025年未發生)。
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	0(2025年未發生)。

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數、(2)其資訊被要求之使用者人數、(3)導致揭露之百分比	量化	次數/數量，百分比(%)	0%(2025年未發生)。
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之影響之國家清單	討論及分析	-	無
資料安全	TC-SI-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)屬於個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	量化	數量，百分比(%)	0%
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括使用第三方網路安全標準）之描述	討論及分析	-	進行資產盤點、威脅與弱點分析、風險評估，使用ISO27001:2022標準
招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比(%)	0%
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	量化	百分比(%)	68.4%
	TC-SI-330a.3	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	百分比(%)	員工類別 / (1) 性別比例 (女/男/未揭露) / (2) 多元群體比例 (依群體別) (a)高階管理階層 (1%/6.2%) 0 (b)非高階管理階層 (2.6%/4.1%) 0 (c)技術人員 (5.4%/55.8%) 0 (d)所有其他員工 (19.7%/5.2%) 1% 註：多元族群包含身心障礙人士與原住民族身份。

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	無(2025年未發生)。
管理來自技術中斷	TC-SI-550a.1	(1)性能問題及(2)服務中斷之次數；客戶總停機天數	量化	次數，天數	無(2025年未發生)。
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	討論及分析	-	1. 公司營運系統或專案管理平台故障，風險說明：ERP、專案管理系統(PMS)、工單系統或文件管理平台發生當機、資料毀損或系統中斷，將影響專案執行、採購進度、維運通報與客戶服務，對業務連續性影響： (1)專案交付時程延誤 (2)維運 SLA 無法即時回應 (3)對電信級客戶造成合約違約風險 2. 網路攻擊與資安事件，風險說明：系統整合業者須長期連線客戶內部網路或遠端設備，若遭受資安攻擊，可能導致內部系統停擺、專案資料外洩，甚至影響客戶網路穩定，對業務連續性影響： (1)專案與維運服務中斷 (2)客戶信任度下降，影響後續接案 (3)可能衍生法規或合約責任

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
活動指標（Activity Metrics）					
-	TC-SI-000.A	(1)授權或訂閱之數量 ，(2)雲端基礎之百分比	量化	數量，百分比(%)	(1) 576個 (2) 34.5%
-	TC-SI -000.B	(1)資料處理能力，(2)外包百分比	量化	自訂	(1) 140 Cores (2) 5.7%
-	TC-SI -000.C	(1)資料儲存量，(2)外包百分比	量化	千兆位元組，百分比(%)	(1) 0.0003PB (2) 0%

附錄四、上櫃公司氣候應揭露氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	本公司將氣候議題之最終監督責任交由董事會承擔，並於其下設有「永續發展委員會」及「風險管理委員會」。本公司每年定期向董事會呈報風險議題、風險對策及運作成果，內容涵蓋ESG績效、氣候變遷衝擊評估與永續目標達成進度。 永續發展委員會由總經理擔任主任委員，關注於公司治理、環境永續及社會公益等三大議題，透過日常營運活動善盡企業社會責任活動，每年定期於董事會報告及分享公司企業社會責任之執行成果。 風險管理委員會(RMC)由總經理擔任主任委員，並由管理處主管擔任總幹事，納入公司一級主管為委員。該委員會每季召開會議，共同辨識短、中、長期相關風險與機會(含氣候變遷風險)，並定期將運作情形向審計委員會及董事會報告。 (詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)
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)。	本公司依TCFD架構(轉型風險:政策和法規、技術、市場、名譽及實體風險)，辨識公司可能面臨之氣候風險與機會，可能之影響分析如下。 **轉型風險** (1)政策和法規：徵收碳費 (2)技術：低碳產品與服務 (3)市場：原料選擇 (4)名譽：利害關係人對環境或社會議題關注增加 **實體風險** (1)熱浪：將極端高溫因素納入專案與成本評估 (2)立即性及長期性氣候風險事件增加 **機會** (1)節能減碳：汰換老舊耗能設備 (2)再生能源：購買綠電 (3)低碳排產品與服務：與客戶研擬將節能產品與環保納入解決方案設計與提案內容之可行性 (4)永續價值：綠色採購依循客戶相關規範執行 (5)強化氣候韌性市場擴大：提供耐候型設備整合、遠端監控與緊急通訊備援解決方案 (詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)

項目	執行情形
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	對於極端氣候事件引起自然災害風險，包含熱浪或暴雨、淹水等事件，可能會使得公司設備損毀、營運受影響，進而影響對公司營收表現。同時也威脅員工的通勤安全，提高公司人員安全管理成本。 轉型行動投入之相關成本，主要為汰換老舊耗能設備、購置綠電，雖然增加費用，但同時也產生轉型正面效益。 (詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)
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。	公司將氣候變遷風險納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，整合至公司整體風險管理制度中，於所有地區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。RMC委員依照策略、財務、營運及危害四大風險類別，蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候發展趨勢，進行風險辨識、分析與評估。執行公司風險鑑別，完成公司風險體檢表、訂定風險雷達圖及篩選公司前3大風險，並制定風險管理對策。風險鑑別後進行高風險回應進度追蹤之報告、討論及審查風險管理之成效與結案，及規劃次年度風險管理政策與策略，相關風險評估提報審計委員會及董事會進行監督。2025年度共辨識出15項風險（含氣候變遷風險），其中前3大風險皆與氣候變遷無關。 (詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)
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。	整體評估氣候風險目前對財務未產生重大顯著影響，惟已納入中長期策略管理。 在策略韌性方面，考慮不同氣候相關情境如下： (1)參照國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所公布的2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBTi)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。 (2)『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』： 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 假設短時強降雨造成道路中斷，本公司外勤工程團隊無法順利進出客戶機房，停工一天，依照雙方契約條款，天災屬於不可抗力事故，本公司不可歸責，無須負擔違約責任，對本公司財務尚無影響。 (3)『平均氣溫上升』： 假設2050年升溫1.3°C、1.8°C，公司一年用電量為140.29萬度與155.54萬度，以2025年每度電價計算，公司一年支出729.48萬電費（升溫1.3°C）與808.79萬電費（升溫1.8°C）。 (詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>本公司在發展低碳產品服務的過程中，致力提升能源使用效率，訂定減碳、節水目標，全面降低環境衝擊，相關執行內容包含。

<table><tr><th>指標</th><th>目標</th></tr><tr><td>碳排放</td><td>以2022年為基準年，設定溫室氣體排放至2030年減量合計10%</td></tr><tr><td>提升能源使用效率</td><td>設定逐年降低用電密集度之目標</td></tr><tr><td>水資源管理</td><td>人均用水量（m^3／每名員工）逐年降低</td></tr></table>
(詳參本報告書四、綠色永續4.1 氣候相關財務揭露)</td></tr>
<tr><td>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td><td>不適用。</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>不適用。</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>請詳下表說明。</td></tr>
</table>

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

(1)溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近二年度之排放量(公噸 CO_2e)、密集度(公噸 CO_2e 百萬元)及資料涵蓋範圍

2024年度及2025年度溫室氣體排放量(公噸 CO_2e)及排放密集度(公噸 CO_2e/百萬元營收)如下：

年度	範疇一	範疇二	範疇三	總計(公噸 CO_2e)	排放密集度(公噸)
2024	182.9936	616.8824	274.9626	1,074.8386	0.4247
2025	142.3647	609.4748	311.5862	1,063.4257	0.3959

資料涵蓋範圍：互動國際及合併財報子公司

(2)溫室氣體確信資訊

敘明最近二年確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

2024年與2025年業經確信機構財團法人台灣大電力研究試驗中心依照ISO 14064－3:2019執行查驗，確信範圍為互動與合併子公司營運邊界的100%，範疇一與範疇二皆為合理保證等級，範疇三為有限保證等級。

(3)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

以2022年為溫室氣體盤查基準年（基準年總排放量為1,111.99公噸CO2e/年），並訂定以下減量目標：

- ▸短期目標：達成每年溫室氣體減量1%之目標。
- ▸中期目標：承諾於2030年前，溫室氣體總排放量較基準年減量達10%（平均每年減量1%）。
- ▸長期目標：響應全球倡議，以2050年達成企業淨零排放（Net Zero）為終極願景。

(詳參本報告書四、綠色永續4.3 節能減碳)

互動國際數位
Interactive Digital Technologies