

# 2024

互動國際數位股份有限公司

## 永續報告書



*idt*

# 關於本報告書

## 一、 報告週期與期間

互動國際數位股份有限公司自 2019 年即出版第一本企業社會責任報告書，並於 2021 年更名為永續報告書，至本報告書為止已出版發行第 6 本永續報告書。本公司之永續報告書每年 6 月出版，揭露本公司前一年度之財務與非財務資訊，包括公司治理、重大性議題、營運績效、永續環境、社會共融等內容，相關訊息於發行時同步揭露於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 6 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 6 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 6 月

本公司永續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。

## 二、 報告邊界

本公司永續報告書揭露之資訊所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 2024 年年報。

本永續報告書若有資料計算範疇與計算方法改變之情形，則於該章節附註說明，並重編撰過去年度數據紀錄。

## 三、 報告書管理與稽核

本公司永續報告書係依循證券櫃檯買賣中心「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」，由管理處主責年度永續報告書之整體編撰。報告書內容業經內部各相關權責單位主管審閱，最終由總經理核定出版。

## 四、 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

# 目錄

關於本報告書 .....	I
一、 報告週期與期間 .....	I
二、 報告邊界 .....	I
三、 報告書管理與稽核 .....	I
四、 報告書聯絡管道 .....	II
董事長的話 .....	V
第一章 公司治理 .....	1
一、 關於互動國際 .....	1
二、 內部治理 .....	5
三、 資安風險管理 .....	15
四、 產品服務 .....	17
第二章 永續治理與績效 .....	23
一、 永續治理 .....	23
二、 永續發展績效 .....	27
第三章 永續環境 .....	30
一、 溫室氣體 .....	30
二、 能源管理 .....	35
三、 環境足跡概況 .....	37

四、 氣候相關財務揭露(TCFD).....	38
第四章 社會共融.....	42
一、 人力資源發展.....	42
二、 關懷與福利.....	45
三、 員工健康與職場安全.....	48
四、 人權管理.....	51
五、 公益關懷.....	53
全球報告倡議 GRI 準則對照表.....	附表-1

## 董事長的話

回顧 2024 年，全球政經局勢依舊變動，包含地緣衝突、通膨壓力、關稅政策調整與供應鏈風險，皆對產業環境帶來諸多挑戰。在不確定的市場氛圍下，互動國際仍秉持穩健經營策略，積極尋找新產品與新市場開發機會，帶動 2024 年整體營收及稅後淨利均較 2023 年有所成長。

互動國際作為專業系統整合業者，雖無實際的生產線作業，但互動始終堅持將 ESG 理念深植於營運核心，致力在專業服務與企業責任間取得平衡，發揮企業公民的正向影響力。

互動國際為上櫃公司，同時是國內主要電信業者及企業客戶的重要系統整合夥伴。本公司嚴格遵循相關法規基準，並持續強化環境永續、職場健康及公司治理。

在公司治理方面，互動國際於 2024 年上櫃公司治理評鑑中，連續第 8 年維持前 6%-20%；資訊安全方面，於 2022 年 4 月第一次獲頒 ISO27001:2013 證書，並於今年 2025 年 4 月取得新版 ISO27001:2022 資安認證，持續強化營運韌性與提升客戶的信賴；在環境永續方面，互動以 2022 年為基準年，完成各地辦公室營運的溫室氣體盤查，並訂立明確的減碳目標：短期建立盤查標準與減碳計畫；中期至 2030 年較基準年減少 10% 碳排量；長期則配合政府永續發展目標及集團政策以 2050 年達成淨零排放 ( Net-Zero ) 為願景，互動將持續攜手供應鏈夥伴共創低碳永續的生態系。

此外，互動國際積極投入社會公益與體育發展，長年推動運動文化，2024 年持續贊助「台灣大哥大女子公開賽」；在配合外部客戶評鑑中成績亦多獲肯定，展現本公司在永續行動上的堅定承諾。

展望未來，互動國際將持續以系統整合專業為基礎，深化 ESG 三大面向的作為，不僅提升營運競爭力，更以高度透明揭露企業資訊，攜手佳世達集團聯合艦隊，共同實踐永續經營理念。透過不懈努力，本公司將持續為社會共榮、環境永續及企業成長貢獻心力，創造更具長遠價值的未來。

董事長：吳文君



# 第一章 公司治理

## 一、關於互動國際

### 公司簡介與沿革

本公司互動國際數位 ( IDT, Interactive Digital Technologies Inc. ) 以下簡稱「互動國際」、「IDT」，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 IDT，將主要核心事業聚焦於通訊網路、資訊雲端、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，並有相當卓越的績效與成功經驗，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。

#### 互動國際的基本資訊▼

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



五股總公司	新北市五股區五工五路38-1號
內湖分公司	台北市內湖區內湖路一段66號2樓
林口倉庫	新北市林口區工九路2-1號
台中辦公室	台中市北屯區崇德路2段130號8樓
西林倉庫辦公室	台中市西屯區西林巷30-37 & 30-32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
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

## 參與組織協會

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。

### 參與的組織協會 ▼

組織性質	公協會名稱
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 台灣區電機電子工業同業公會
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

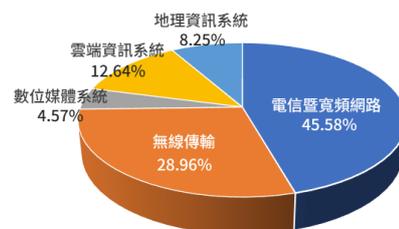
## 營收比重

本公司的營業收入在 2024 年繳出亮眼的成績，其中在電信暨寬頻網路服務方面收入佔比達 45.58%，其次依序為無線傳輸服務 28.96%、雲端資訊系統服務 12.64%、地理資訊系統服務 8.25%及數位媒體系統服務 4.57%。

### 2024年業務比重 ▼

單位：新臺幣仟元

業務內容	業務比重
電信暨寬頻網路服務	1,153,661
無線傳輸服務	733,111
數位媒體系統服務	115,554
雲端資訊系統服務	320,006
地理資訊系統服務	208,906
合計	2,531,238



## 2024 年營運績效

2024 年度互動國際的合併營業收入為新臺幣 2,531,238 仟元，較前一年度之新臺幣 2,293,570 仟元，成長約 10.36%；稅前淨利為新臺幣 356,165 仟元，每股盈餘為新台幣 5.87 元，較前一年稅前淨利 326,874 仟元及每股盈餘 6.26 元，分別成長 8.96%及下降 6.23%。

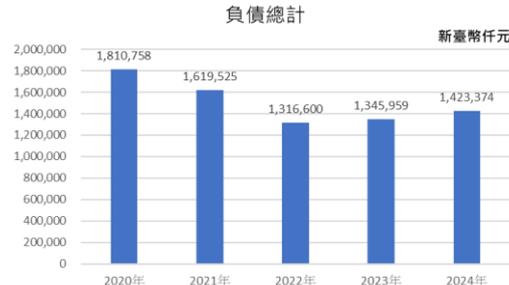
本公司 2024 年度資產總計為 3,454,707 仟元，較前一年度資產總計 3,102,429 仟元，年度增加 11.35%，為近五年新高；2024 年負債總計為 1,423,374 仟元，較前一年度增加 5.75%。

股東權益總計於 2024 年度為 2,031,333 仟元，較 2023 年的 1,756,470 仟元增加 274,863 仟元，年增加率為 15.65%，其主要係國內第二次有擔保可轉換公司債轉換普通股之股本及資本公積增加及 2024 年稅後純益增加。

### 營業績效

單位：新臺幣仟元

期別	2020年	2021年	2022年	2023年(重編後)	2024年
營業收入	1,859,423	1,865,334	2,048,203	2,293,570	2,531,238
營業利益(損失)	272,559	299,060	279,663	315,586	335,796
稅前淨利(淨損)	290,009	323,706	272,306	326,874	356,165
資產總計	2,966,479	2,876,390	2,632,421	3,102,429	3,454,707
負債總計	1,810,758	1,619,525	1,316,600	1,345,959	1,423,374
股東權益總計	1,155,721	1,256,865	1,315,821	1,756,470	2,031,333





## 價值分配

互動國際所處產業環境多變，企業生命週期正值穩定成長階段，股利政策係考量公司未來資金需求及長期財務規劃，以求永續經營。本公司股利政策係採剩餘股利政策，其發放之條件、時機及金額依公司章程辦理，每年發放之股利總額以不低於當年度可分配盈餘總額之百分之五十，其中現金股利不低於當年度發放之現金及股票股利合計數的百分之十。2024年每股盈餘為新台幣 5.87 元，較前一年稅前每股盈餘 6.26 元，下降 6.23%。



## 二、 內部治理

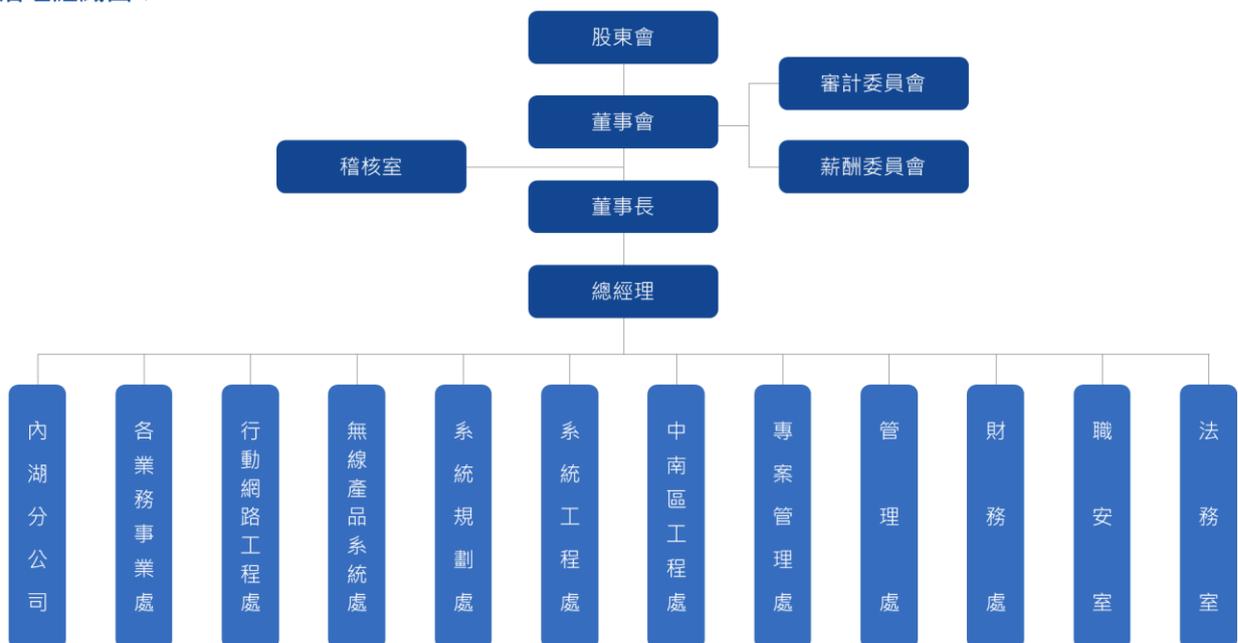
互動國際秉持誠信經營的理念，確保公司治理的透明度與責任感，強調在商業行為中不得涉及不誠信行為，如行賄、收賄或提供非法獻金與金流。此外，公司也高度重視智慧財產權的保護，並禁止不公平競爭行為，以維護市場秩序，並積極推動資訊安全與風險管理，以確保公司的永續發展，同時提高營運效率及維護員工福利及股東權益，並連續第 8 年在上櫃公司治理評鑑排名均居於前 6% ~ 20%。

### 公司治理組織

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 ▼



## 董事會組成與運作

互動國際現任董事會由 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。

### 董事會成員及經歷▼

職稱	姓名	主要經歷與經驗
董事長	黃文芳	具有五年以上公司財務、業務所需之工作經驗，曾擔任佳世達通訊事業群總經理，目前擔任本公司、仲琦科技董事長及明泰科技董事長暨執行長。
副董事長	劉美蘭	具有五年以上公司財務、業務所需之工作經驗，曾擔任仲琦科技副董事長，目前擔任本公司副董事長暨總經理。
董事	邱培舜	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，在研發及生產製造等領域具備豐富經驗，曾擔任仲琦科技總經理，目前擔任明泰科技研發本部副總經理。
董事	王榮煌	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任本公司董事及志強國際企業(股)公司董事。
獨立董事	莊休真	具有五年以上公司財務、業務所需之工作經驗，具備會計及財務專長，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會之召集人。目前擔任福懋科技獨立董事、互盛董事、康得國際投資董事暨總經理。
獨立董事	施朝福	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任海威寬頻董事、東森媒體副總經理、允中傳播總經理。
獨立董事	王清瑩	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任Motorola Market Global Team Leader 及Siemens Director。

公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程規定，全體董事之選舉皆採候選人提名制，除評估各候選人之學經歷外，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」，以確保成員之多元性及獨立性。董事會成員中，僅一名兼任公司經理人未達董事席次三分之一（占比為 14%），女性董事(含獨立董事)已達董事席次之三分之一（占比為 43%）。在成員年齡方面，年齡 51~60 歲有 2 名，年齡 61~70 歲有 2 名，年齡 71~80 歲有 3 名。董事會的獨立董事占比為 43%，且 3 位獨立董事任期年資皆在 3 屆以下，獨立董事均符合金管會對獨立董事之規範，且董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

### 董事會成員多元化核心能力表

職稱	姓名	性別	年齡	產業經驗			專業知識				
				專業背景	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
董事長	黃文芳	女	51~60	管理	√	√	√	√	√	√	√
副董事長	劉美蘭	女	61~70	管理	√	√		√	√	√	√
董事	邱培舜	男	51~60	管理	√	√		√	√	√	√
董事	王榮煌	男	71~80	投資		√	√	√	√	√	√
獨立董事	莊然真	男	71~80	經營	√			√	√	√	√
獨立董事	施朝福	男	71~80	電信	√			√	√	√	√
獨立董事	王清瑩	女	61~70	資訊			√		√	√	√

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。2024年遵循利益迴避原則情形如下：

#### 2024年董事會遵循利益迴避原則情況

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
113/02/23	黃文芳	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	不參與討論及表決
		擬同意本公司投資辰隆科技股份有限公司案	為明泰科技董事長，涉及董事自身利益。	
	劉美蘭	民國112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。	
		擬建議民國113年度高階經理人薪酬指標案		
		民國113年度高階經理人獎金及調薪政策案		

## 審計委員會

互動國際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」，且一年至少召開四次會議，審計委員會之運作審議的事項主要包括：

- 定期與本公司之簽證會計師對財務報表核閱或查核進行溝通交流。
- 依據年度稽核計劃，定期與內部稽核溝通稽核報告結果。
- 審閱財務報告。
- 考核內部控制制度之有效性。
- 重大之資產交易。
- 發行有價證券。
- 法規遵循。
- 簽證會計師之委任、解任、獨立性及適任性評估。
- 審計委員會職責履行。

本公司於 2024 年的審計委員會共計開會 5 次(A)，實際出席次數(B)，獨立董事實際出席率(B/A)達 100%。

### 2024年審計委員會出席率

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) [B/A]	備註(註)
獨立董事 (召集人)	莊杰真	5	0	100%	-
獨立董事	施朝福	5	0	100%	-
獨立董事	王清瑩	5	0	100%	-

## 薪資報酬委員會

互動國際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。

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。

互動國際 2024 年度薪資報酬委員會共計開會 2 次(A)，實際出席次數(B)，薪

酬委員實際出席率(B/A)達 100%，出席情形如下：

#### 2024年薪資報酬委員會出席率

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	莊然真	2	0	100	-
委員	施朝福	2	0	100	-
委員	王清瑩	2	0	100	-

### 稽核職責

互動國際的內部稽核單位直接隸屬於董事會，主要職責為協助管理階層建立內部控制制度，以合理確保下列目標之達成：

- 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- 相關法令規章之遵循。
- 營運之效果與效率。

該單位依據營運規模配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，目前設置專任內部稽核主管一名，秉持獨立超然之精神、及公正客觀之立場，以執行職務。另設置其職務代理人。

專任內部稽核人員及其職務代理人除具備主管機關規定之資格條件，並持續進修及參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，以提昇稽核品質及能力。公司內部稽核主管之任免依本公司「內部稽核實施細則」規定，經審計委員會同意，並提董事會決議；另內部稽核人員之任免考核及薪酬由稽核主管簽報至董事長，與一般員工之簽核流程相同。

內部稽核單位依據風險評估之結果，編製年度稽核計畫，查核範圍涵蓋母公司與子公司相關營運循環及各項管理控制，內部稽核人員將查核發現與結果製成稽核報告及追蹤報告，呈董事長核閱，並將報告交付獨立董事，對於所發現之缺失與異常狀況，均持續追蹤至改善為止；內部稽核主管除出席定期董事會報告稽核業務外，若遇重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，則應立即向獨立董事報告。

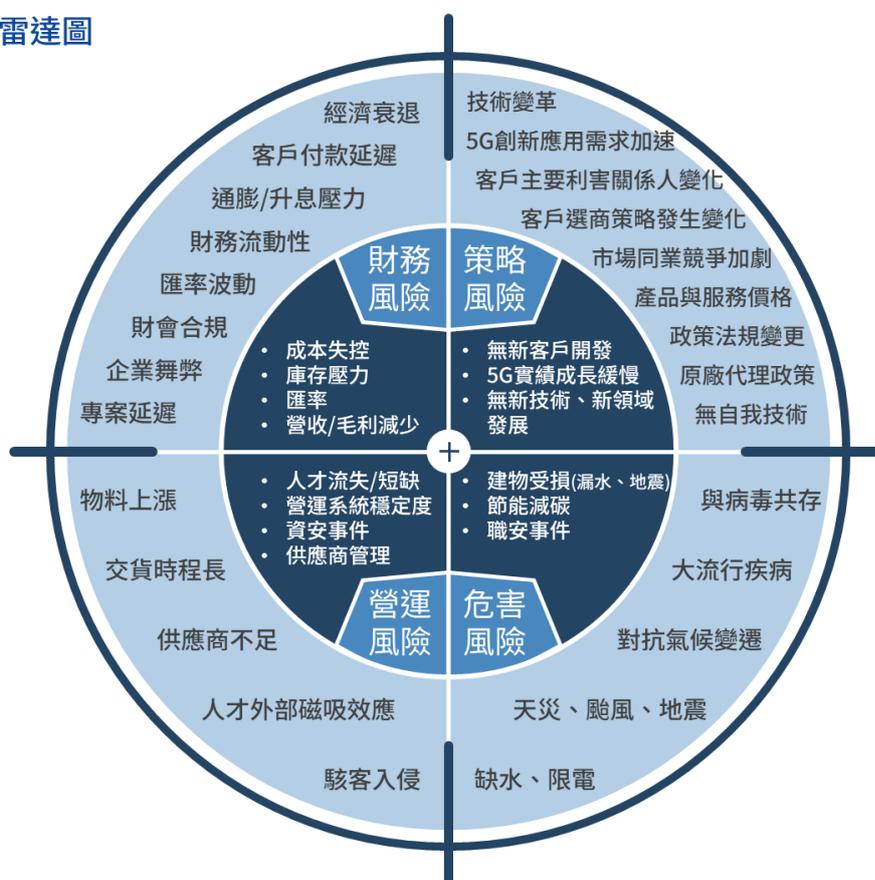
此外，為落實公司自我監督的機制及確保內部控制制度得以持續有效實施，本公司每年度由各部門及子公司自行評估其內部控制制度，再由內部稽核單位複核其自行評估報告，以協助董事會與管理階層檢查及複核內部控制制度之缺失，並衡量營運之效果與效率，以適時提供改善建議，作為檢討修正內控制度之依據。

## 風險管理委員會

為避免公司於營運期間遭遇的風險超過容忍度，及有效將公司治理及永續發展的風險進行轉移規劃，遂於 2023 年 2 月由管理處主管向審計委員會報告「風險管理政策與程序」及各項作業時程，並於當日由董事會決議通過，作為運作依據。

依據本公司的「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、報告及監控。風險管理委員會應依照策略、財務、營運及危害四大風險類別進行風險彙整，再依風險辨識、分析及評量等步驟產出當年度之風險雷達圖，並運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。

風險雷達圖

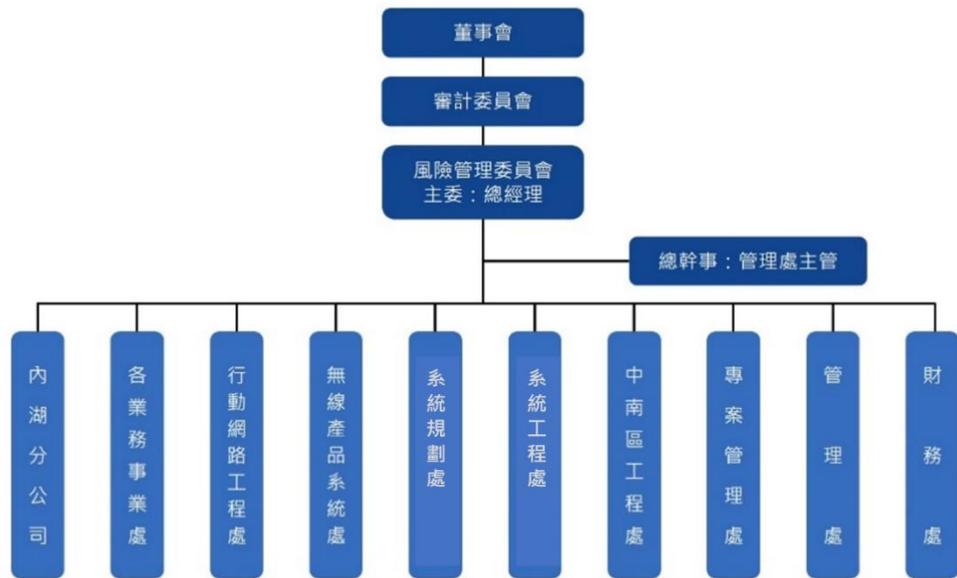


本公司依據風險管理政策與程序，於 2023 年 4 月成立風險管理委員會，定期召開委員會議，呈報年度風險管理執行情形，委員會設置主任委員及總幹事各一人，其中主任委員由總經理擔任，負責制定年度公司層級重大風險；總幹事則由管理處主管擔任，負責風險管理機制推動及運作、綜理行政作業；公司一級單位(副總級主管)皆納入擔任委員。

## 風險管理運作說明 ▼

運作機制	說明
組織	2023年4月成立風險管理委員會，定期召開委員會議，呈報年度風險管理執行情形，委員會設置主任委員及總幹事各一人，公司一級單位主管皆納入擔任委員。
政策程序	由董事會決議通過「風險管理政策與程序」，作為風險管理運作之依據。
原則	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.整合性：</b>將風險管理視為所有活動的一部分。</li> <li><b>2.結構化和全面性：</b>以結構化和全面性的方式推動風險管理，獲得一致且具可比較性的結果。</li> <li><b>3.客製化：</b>依據企業所屬環境、規模、業務特性、風險性質與營運活動，制定適切的風險管理框架與流程。</li> <li><b>4.包容性：</b>將利害關係者的需求與期望納入考量，提高並滿足利害關係者對企業風險管理的瞭解與期待。</li> <li><b>5.動態：</b>適當並及時預測、監控、掌握和回應企業內部和外部環境的變化。</li> <li><b>6.有效資訊利用：</b>依過往、當前資訊及未來趨勢，作為建構風險管理之基礎，並將資訊即時、清晰的提供利害關係人參考。</li> <li><b>7.人員與文化：</b>提升治理與管理單位對風險管理之重視程度，並透過各層級人員完善培訓機制，提升企業整體之風險意識與文化，將風險管理視為公司治理與日常作業的一部分。</li> <li><b>8.持續改進：</b>透過周而復始的學習與經驗累積，不斷改善風險管理與相關作業流程。</li> </ol>
評估工具	運用「風險分析矩陣」作為評估工具，進行策略、財務、營運及危害等各類型之風險的評估，並運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。
監督	每年度應於審計委員會及董事會，報告風險運作執行狀況。

## 風險管理組織圖▼



## 風險管理運作年度成果

年度	成果說明
2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 針對可能影響公司運營之財務、策略、營運以及危害四大風險構面，由各委員依所職掌之業務或所觀察到之可能風險，提出可能導致公司營運目標無法達成之年度風險項目。</li> <li>2. 於1月之風險管理委員會會議，進行風險評鑑，鑑別之Top 3 Risks分別為【職安事件導致之停工】、【資訊安全風險】及【客戶合約之違約風險】，並制定風險對策。</li> <li>3. 確保各項風險可控，並採取因應之改善措施持續列管追蹤其改善執行進度。</li> <li>4. 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。</li> </ol>

## 誠信經營

企業營運日趨複雜且高度競爭的當今商業環境中，誠信經營不僅是企業道德的體現，更是穩健發展與建立永續競爭力的根本。本公司建立了一套完整的企業治理架構與內控制度，從政策制定、制度設計到日常執行，皆以合法合規為目標來強調責任分明與資訊透明，確保所有營運行為皆符合道德標準與法律規範，並將誠信視為公司文化的重要核心，持續透過內部溝通與價值倡導，培養員工以正直為行事準則，以長期建立值得信賴的營運環境。

互動國際深知誠信經營的重要性，為讓各層級管理者及員工，能以誠信經營客戶、廠商、股東及各利害關係人，已於2016年3月制定「董事暨經理人道德行為準則」與「誠信經營守則」，並經董事會決議通過，以善盡善良治理組織之責，監督

公司預防的不誠信行為，並確保誠信經營守則之落實。

公司設有誠信經營推動小組，以總經理或其指定代理人為主任委員，管理處主管為總幹事，各處主管代表含法務室主管為委員，共同推動誠信經營相關宣導及執行，各單位須依據職掌及範疇，協助董事會及各管理層級制定並監督誠信經營守則的執行，包括反貪腐、反賄賂、法令遵循與禁止內線交易等公司治理作為，誠信經營推動小組應定期向董事會報告其運作及執行情形。

### 誠信經營運作



### 三、 資安風險管理

#### 資訊安全政策

本公司資訊安全政策為建立「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，並制定全面性的資訊安全政策，以確保企業內部資料、客戶資訊及合作夥伴機密得以妥善保護，防止任何形式之未經授權存取、洩漏、竄改或破壞。此外，資訊安全政策亦定期檢視並依據外部環境與內部需求進行持續改善。

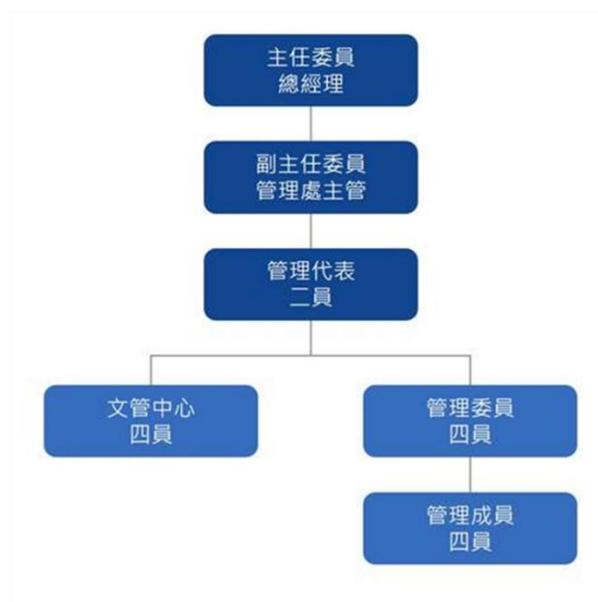
#### 資訊安全風險管理

公司資訊安全管理單位定期進行資訊安全健檢，並舉辦資訊安全相關課程，不定期發佈資安宣導說明，建立完善的資訊安全風險管理制度，以主動識別、評估、控制並監控資訊風險，確保企業營運穩定及資訊資產安全。

同時，配合資訊安全政策進行資訊作業流程的管控，並實施資產評鑑、災害復原演練等作業，以提高資訊資產安全的穩定性。

#### 資訊安全管理委員會(資通安全風險管理架構)

##### 資訊安全管理委員會組織圖 ▼



#### ISO 27001 資訊安全證書

為落實公司資訊安全政策，強化資訊安全管理，並與國際認證之資訊安全系統

接軌。本公司於 2021 年 8 月成立資訊安全管理委員會，正式導入 ISO 27001，並於 2022 年 1 月完成實地驗證，經 SGS 推薦及英國發證機構 UKAS 審核通過，2022 年 4 月正式獲頒 ISO 27001 證書，有效期為 2022 年 4 月 7 日至 2025 年 4 月 7 日，並因應版次更新已另於 2025/04/18 正式獲頒 ISO 27001:2022 證書，證書有效期為 2025/04/07~2028/04/07。

## ISO 27001 資訊安全證書



## 四、 產品服務

互動國際在資通訊所提供的服務項目共分為五大核心業務，電信暨寬頻、行動網路、雲端資訊、數位媒體與地理資訊等項目，提供客戶相關的解決方案及專業服務。



互動國際亦是許多知名品牌設備的獨家代理商及中游經銷商等多重角色，為公司業務發展極具增值功能。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。本公司於產業中扮演關鍵角色，位於產業中之定位關聯圖如下：

### 互動國際的產業定位 ▼

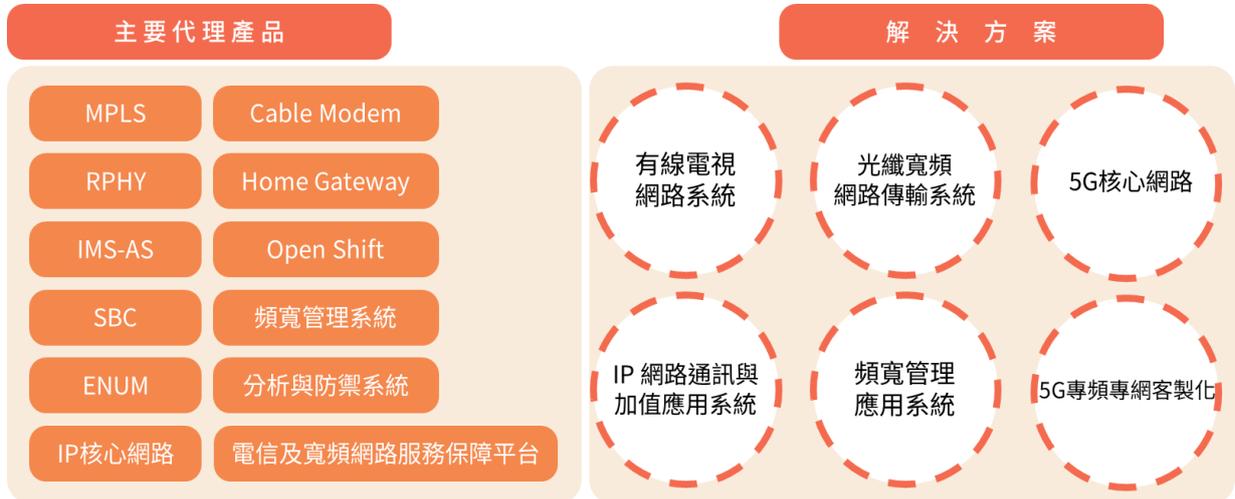


## 電信暨寬頻

本公司主要代理產品有：IP 核心網路、CMTS、MPLS、IP 核心網路、Cable Modem、Home Gateway、RPHY、頻寬管理系統、分析與防禦系統、IMS-AS、C5 NGN、Open Shift、OpenStack、電信及寬頻網路服務保障平台、IP 簡訊閘道、SBC、PCRF、ENUM、SS7 FW、OTN/ROADM Networks、PTN Networks、IP Optical Networks、Cloud and Edge (Media Gateways、NFV、SBC...)、High Capacity OTN Solutions、DCI/Single Fiber Applications、Atomic Clock、GNSS Firewall，另在 5G 主要服務為 5G 核心網路及 5G 專頻專網客製化服務解決方案，提供方案如下：

- 有線電視網路系統
- 光纖寬頻網路傳輸系統

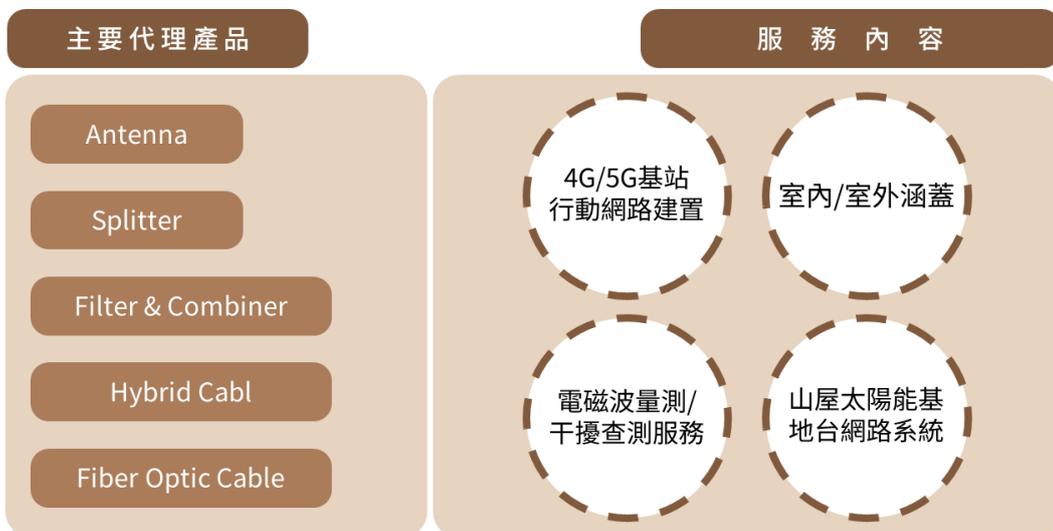
- IP 網路通訊與增值應用系統
- 頻寬管理應用系統
- 5G 核心網路
- 5G 專頻專網客製化



## 行動網路

互動國際在行動網路方面一直是各大電信業者的中堅供應商，並代理眾多產品，如：Antenna、Splitter、Filter & Combiner、Hybrid Cable、Fiber Optic Cable，能為各電信業者提供以下服務：

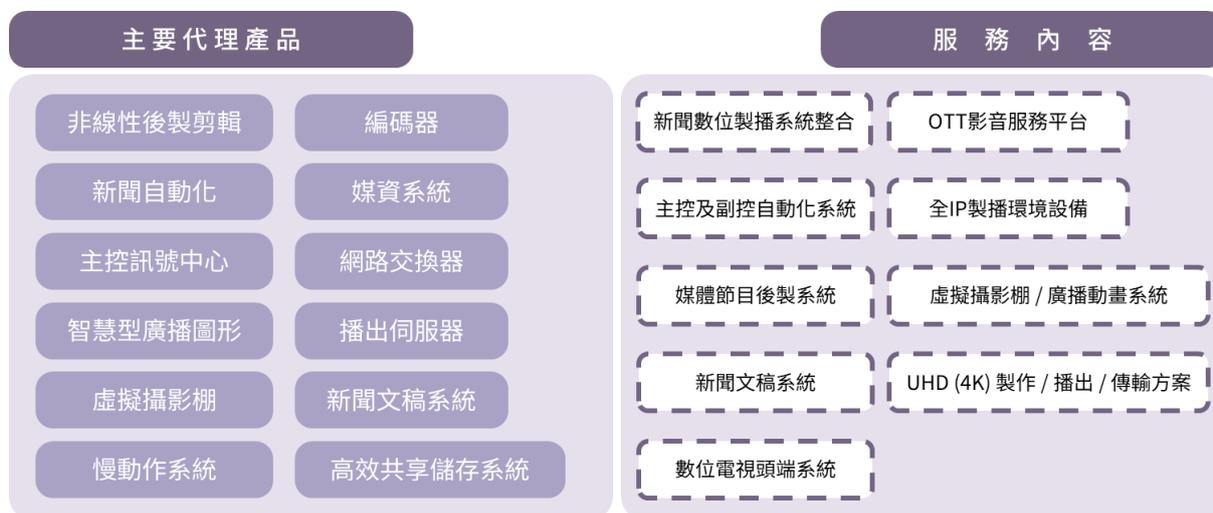
- 4G/5G 基站行動網路建置
- 室內/室外涵蓋
- 電磁波量測/干擾查測服務
- 山屋太陽能基地台網路系統



## 數位媒體

在產業界本公司是少數能提供完整的數位媒體系統整合服務廠商，獨家代理多項產品，以提供各大電視平台多樣且充足的選擇，本公司代理的產品包含：非線性後製剪輯、新聞自動化、主控訊號中心、智慧型廣播圖形、虛擬攝影棚、慢動作系統、播出伺服器、新聞文稿系統、編碼器、轉碼器、服務監控系統、攝影機、視訊切換台、高效共享儲存系統、媒資系統、網路交換器、有線電視網路服務設備。本公司已完成多家電視台的規劃與建置實績，可以提供數位媒體客戶以下服務：

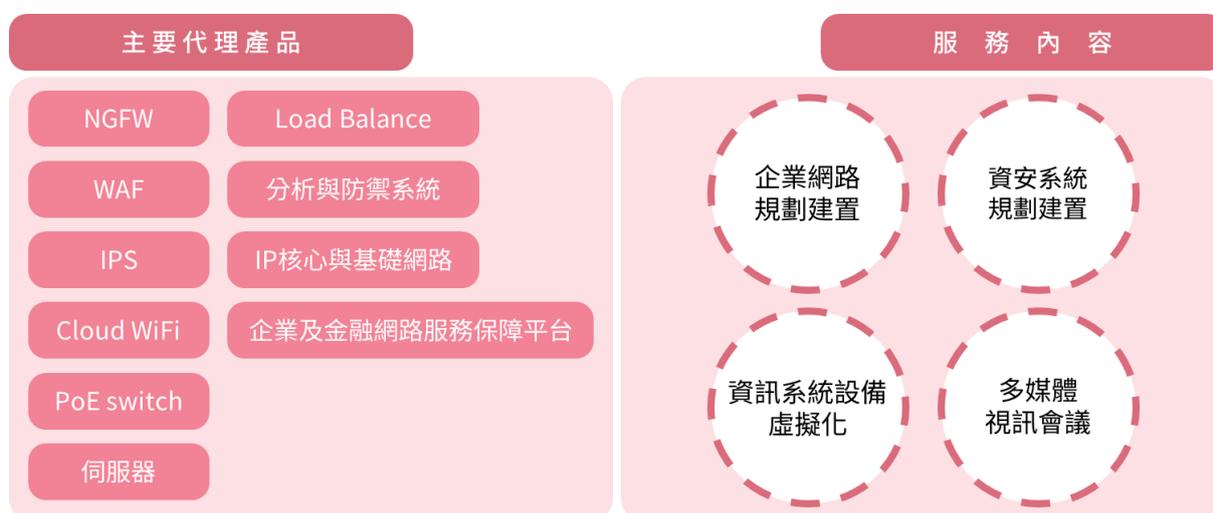
- 新聞數位製播系統整合
- 主控及副控自動化系統
- 虛擬攝影棚 / 廣播動畫系統
- 媒體節目後製系統
- 新聞文稿系統
- 數位電視頭端系統
- OTT 影音服務平台
- UHD (4K) 製作 / 播出 / 傳輸方案
- 全 IP 製播環境設備



## 雲端資訊

為滿足各大型企業之雲端資訊需求，本公司代理：IP 核心與基礎網路、NGFW、伺服器、儲存裝置、Cloud WiFi、PoE switch、Load Balance、WAF、企業及金融網路服務保障平台、分析與防禦系統、NGFW、IPS、WAF 等產品，且產品均是國際知名大廠，能提供各大型企業最完整的雲端資訊服務如：

- 企業網路規劃建置
- 資安系統規劃建置
- 資訊系統設備虛擬化
- 多媒體視訊會議



## 地理資訊

互動國際在內湖科學園區成立分公司，負責地理資訊系統相關的業務開發與整合服務，代理國際知名地理資訊系統軟體及室內物件追蹤系統(BiDaE Object Tracker)，能提供完整的地理資訊系統整合，服務內容包含：

- 地理資訊相關軟硬體銷售及顧問諮詢服務
- 物聯網、Digital Twin、GeoAI 創新應用整合方案
- 縣市政府地理資訊倉儲及共通平台、市政資訊雲
- 商業空間分析及商業智慧
- 大專及高中地理教育方案
- 客製化地理資訊系統及訓練課程

## 主要代理產品

地理資訊系統軟體

室內物件追蹤系統  
(BiDaE Object Tracker)

## 服務內容

地理資訊相關軟硬體銷售及顧問諮詢服務

物聯網、Digital Twin、GeoAI創新應用整合方案

縣市政府地理資訊倉儲及共通平台、市政資訊雲

商業空間分析及商業智慧

客製化地理資訊系統及訓練課程

## 第二章 永續治理與績效

### 一、 永續治理

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，本公司已成立「永續發展委員會」，並制定政策作為委員會執行活動的依據。在全球面臨氣候變遷、資源有限與社會不公平等多重挑戰的背景下，企業的角色與責任於經濟效益追求之外更須積極承擔對環境、社會與治理之影響與義務。

#### 永續發展實務守則

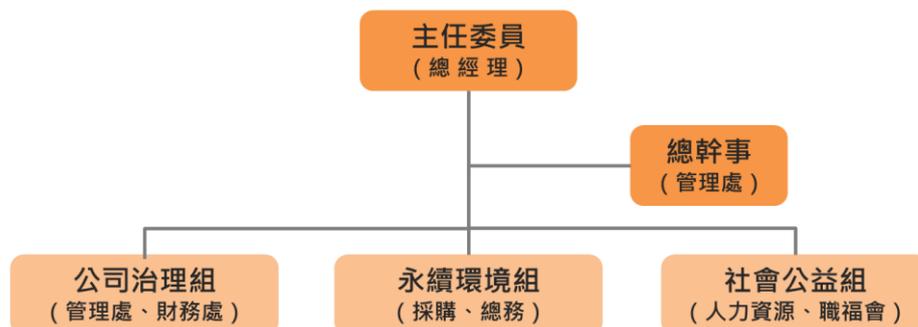
互動國際已於 2016 年 3 月由董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」，並於 2022 年修正為「永續發展實務守則」，作為公司在永續發展之最高指導原則，永續發展委員會將依此落實公司治理、發展永續環境、維護社會共融及加強永續發展資訊揭露等原則實踐永續治理，積極接受環境、社會與治理面向所產生對於企業影響之挑戰並予以因應及持續改善。

#### 永續發展委員會

互動國際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並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，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，由總經理擔任主任委員，關注於公司治理、永續環境及社會共融等三大議題。

委員會已於 2025 年 2 月向董事會報告及檢視 2024 年永續發展推動暨執行成果，報告內容包括(1)利害關係人關注議題及(2)企業永續發展 ESG 績效，並聽取董事給予的改善建議。

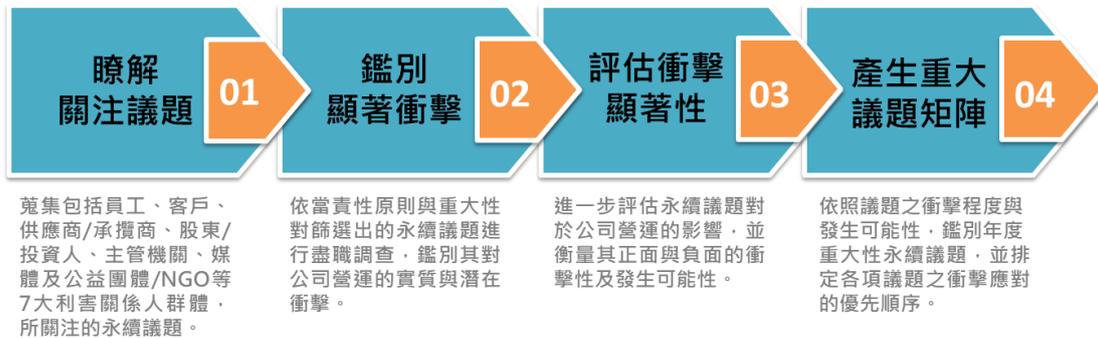
永續發展委員會組織圖▼



## 重大性永續議題

互動國際的永續發展委員會依當前公司永續治理的推動情形，參考國際相關永續評比的準則或問卷，例如全球報告倡議組織（GRI, Global Reporting Initiative）所推出的 GRI 準則（GRI Standards），及聯合國 2015 年所宣布的「2030 永續發展目標」（SDGs, Sustainable Development Goals）所倡議的永續行動，強化公司在永續行動層次上之韌性並提升整體價值的關鍵基礎，以持續性永續發展的精神為核心，融合永續發展理念於公司策略、營運流程與組織文化之中，並透過公司營運的實務經驗，對於利害關係人群體所關注的永續議題依流程鑑別出當年度的重大性議題，2024 年 7 大利害關係人群體所關注的議題共有 20 項。

### 重大性永續議題評估流程▼



## 利害關係人議合

互動國際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。

### 利害關係人溝通機制、頻率及實績▼

ESG 構面	關注議題	員工	客戶	供應商/承攬商	股東/投資人	主管機關	媒體	公益團體/NGO	溝通機制	溝通頻率	2024年實績
公司 治理	營運績效	●	●		●		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 召開股東常會並出版ESG報告書及年報</li> <li>■ 公告財務報告</li> <li>■ 公告營運情形</li> <li>■ 辦政法令遵循及誠信經營教育訓練</li> <li>■ 公司網站、重大訊息及公告</li> <li>■ 設置聯絡窗口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年一次/出版一本</li> <li>■ 每季</li> <li>■ 每月公告</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 召開股東常會1次/出版2024年ESG報告書及年報各1本</li> <li>■ 公告財務報告4次</li> <li>■ 公告12次營收獲利狀況</li> <li>■ 發布14次重大訊息</li> <li>■ 辦政法令遵循教育訓練1次，366人次</li> <li>■ 辦理誠信經營宣導訓練1次，375人次</li> </ul>
	公司治理		●		●	●					
	永續發展策略		●		●		●				
	誠信經營	●	●	●	●	●					
	法令遵循	●	●		●	●	●				
	股東參與/權益				●	●	●				
	風險管理		●								
	資安防護及管理	●	●	●							
	客戶ESG查核		●								
	供應商/承攬商管理		●	●							
								<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 召開風險管理委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每季</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 召開4次風險管理委員會</li> </ul>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ISO 270001內、外部稽核驗證</li> <li>■ ESG永續報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年</li> <li>■ 每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ISO 27001內部稽核1次，外部稽核1次。</li> </ul>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶滿意度調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶ESG查核家數5家，通過率100%</li> </ul>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商/承攬商大會</li> <li>■ 安全衛生宣導活動</li> <li>■ 信件、電話溝通、專案會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 完成年度廠商評鑑表46份，問卷回收率100%。</li> <li>■ 年度施工廠商查核2家</li> <li>■ 承攬商安全衛生教育訓練5場次，102家承攬商、123人次參與。</li> </ul>	

利害關係人溝通機制、頻率及實績▼

ESG 構面	關注議題	員工	客戶	供應商/ 承攬商	股東/ 投資人	主管 機關	媒體	公益團體 / NGO	溝通機制	溝通頻率	2024年實績	
永續 環境	能源管理		●			●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG永續報告書</li> <li>■ 公司網站設置「環境永續」專區</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年</li> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 於2024/5/28 取得第三方溫室氣體排放與移除查證聲明書</li> </ul>	
	溫室氣體 盤查與排放		●			●		●				
	廢污水及 廢棄物		●	●		●		●				
社會 共融	人權平等	●	●	●				●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司網站公告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 具備「勞工人權保障政策」</li> </ul>	
	人才任用 與發展	●							<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 專業訓練</li> <li>■ 管理類課程</li> <li>■ 職業安全衛生講座及課程</li> <li>■ 員工申訴意見信箱</li> <li>■ 勞資會議</li> <li>■ 辦公室修繕即時通報</li> <li>■ 職工福利委員會活動</li> <li>■ 員工績效考核</li> <li>■ ESG永續報告書、年報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 每季</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 不定期</li> <li>■ 每年</li> <li>■ 每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 開辦專業訓練課程70場次，訓練159人次</li> <li>■ 開辦管理類課程129場次，培訓2583人次</li> <li>■ 新進員工安全教育訓練476人次，完訓率100%</li> <li>■ 召開勞資會議4次</li> <li>■ 辦公室修繕即時通報23件，完成率100%</li> <li>■ 辦理4次下午茶會，紓解員工工作壓力</li> <li>■ 年度績效考核全員完成</li> </ul>	
	薪酬與福利	●										
	教育訓練	●										
	勞動權益 保障	●	●				●		●			
	健康與安全	●	●	●			●			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職業安全衛生委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每季</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期依法召開職業安全衛生會議</li> </ul>
	社會關懷 與參與		●			●			●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG 活動或專案合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 參與客戶ESG活動2場次，包含贊助高爾夫球公開賽事與台東瑞源國小射箭隊體育發展，支持體育發展並以行動關懷體育教育。</li> <li>■ 參與集團ESG專案1場次，參與友善耕作秋收稻活動。</li> <li>■ 安得烈慈善協會弱勢孩童健康成長活動。</li> </ul>

## 二、 永續發展績效

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。本公司亦重視各項永續的議題或作為，是否能呼應聯合國 2015 年所宣布的「2030 永續發展目標」SDGs，並與公司的永續發展策略相互參照對應，以實現本公司的永續發展行動與價值。

### 2024年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2024年目標/成果
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 關於互動</li> <li>● 內部治理</li> <li>● 資安風險管理</li> <li>● 產品服務</li> </ul>	 <b>性別平等</b> 消除性別歧視和暴力，實現性別平等、女性賦權，以促進社會和經濟發展。	1. 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%）。 2. 持續維持董事會成員中多元性別平等之席次。
		 <b>尊嚴就業與經濟成長</b> 促進持久、包容和永續經濟增長 促進充分的生產性就業和人人獲得適當工作。	1. 2024年公司治理評鑑維持為前6%-20%。 2. 持續維持在上市櫃公司【資訊揭露評鑑】排名均居於前6%~20%。

## 2024年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2024年目標/成果
永續環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 溫室氣體</li> <li>● 能源管理</li> <li>● 環境足跡概況</li> </ul>	 <b>可負擔的潔淨能源</b> 確保人們獲得可負擔、永續的能源，減少對化石燃料的依賴，並降低能源對環境的影響。	1.於2024年運輸減碳計措施中，燃油公務車陸續汰換，取而代之採用油電混合車。
		 <b>責任消費和生產</b> 實現永續消費及生產，減少生產過程對環境的傷害，提高資源使用效率。	1.電力能源強度，即每百萬營收所耗用的電力度數，在2023年為505.38 (度/百萬營收)，2024年降至493.57 (度/百萬營收)，減少2.34%。
		 <b>氣候行動</b> 因應氣候變遷問題，促進低碳、綠色及永續發展，減少溫室氣體排放，保護全球生態環境。	1.公司溫室氣體總排放量於2024年為1074.839公噸CO <sub>2</sub> e，較2022年(基準年)1111.993公噸CO <sub>2</sub> e，減少37.154公噸CO <sub>2</sub> e，減幅3.34%。 2.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。
社會共融	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力資源發展</li> <li>● 關懷與福利</li> <li>● 員工健康與職場安全</li> <li>● 人權管理</li> <li>● 公益關懷</li> </ul>	 <b>終結貧窮</b> 消除一切形式的貧困，促進社會和經濟發展，以實現全球共同繁榮。	1.每年依據消費者物價指數及平均工資政策，每年定期檢討調薪幅度。
		 <b>良好健康與福祉</b> 實現全民健康，提高醫療保健和公共衛生服務水平，並促進健康生活方式。	1.在2024年提供健康諮詢服務人數70位、職業醫師服務8小時及護理師服務96小時

## 2024年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2024年目標/成果
社會共融	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力資源發展</li> <li>● 關懷與福利</li> <li>● 員工健康與職場安全</li> <li>● 人權管理</li> <li>● 公益關懷</li> </ul>	 <b>4 優質教育</b> 實現全球優質教育，提供平等且包容的教育機會，以促進人類發展和社會進步。	1.2024年公司的教育訓練績效如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部教育訓練（管理職）：12人次；98小時</li> <li>● 外部教育訓練（非管理職）：151人次；1409小時</li> <li>● 內部教育訓練人次：2833人次；3718小時</li> </ul>
		 <b>5 性別平等</b> 消除性別歧視和暴力，實現性別平等、女性賦權，以促進社會和經濟發展。	1.公司內部於2024年未發生性騷擾事件。 2.管理職中，女性員工佔比為26%。
		 <b>10 減少不平等</b> 消除各種不平等現象，包括收入、性別、種族、地區等方面的不平等，以建立公平、正義和包容的社會。	1.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。

## 第三章 永續環境

### 一、 溫室氣體

溫室氣體排放與減量議題已與時俱進成為時代顯學及企業營運風險與責任治理的核心課題之一。在面臨氣候變遷日益加劇之全球當今情境之下，各國政府亦相繼設定淨零碳排目標，本公司認知到溫室氣體排放對環境與社會所造成之深遠影響，並承諾以科學基礎與系統方法積極回應全球氣候趨勢，持續推動低碳轉型與永續發展。

另外，金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）於 2023 年 3 月發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，及行政院環保署《氣候變遷因應法》，互動國際實收資本額雖然屬於 50 億元以下之上櫃公司，被歸類為第三階段適用溫室氣體盤查（即 2026 年完成盤查，2028 年完成盤查資訊確信）之規定，惟本公司之最終母公司屬實收資本額 100 億以上之上市公司，其集團子公司應於 2025 年完成盤查及 2027 年完成盤查資訊確信。

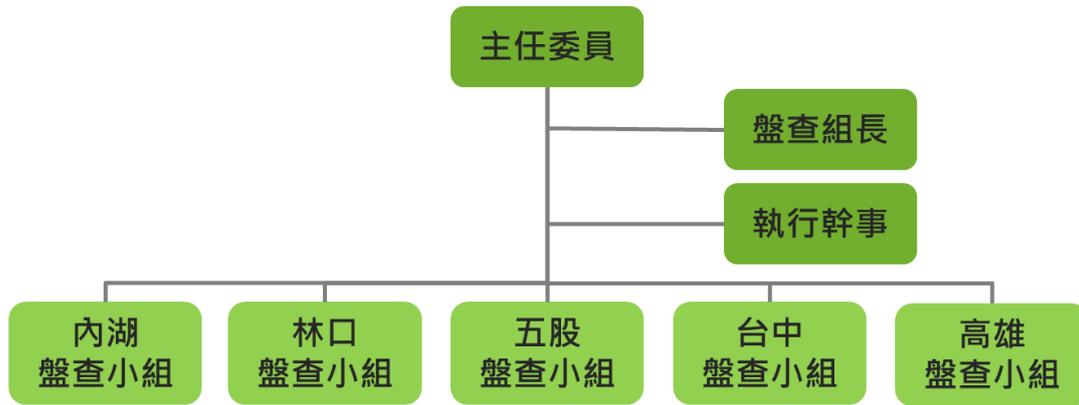
本公司身為地球公民的一員，本公司非常重視相關議題。積極面對企業營運可能遭遇的風險，並提前進行相對應的措施，是本公司保持成長的動力來源，所以本公司自主提前於 2023 年進行溫室氣體盤查，並依主管機關發布之參考指引，及「ISO 14064-1：2018」溫室氣體盤查的標準，於 2023 年 5 月底取得第三方查證。

透過標準化與系統化盤點企業內部的直接與間接溫室氣體排放量，將盤查結果進行統計分析，用以提供日後規劃及實施改善計畫的參考。本公司期許減少溫室氣體排放量，降低環境對氣候變遷的負面影響，並以 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。

#### 溫室氣體盤查推行委員會

互動國際已於 2022 年參考 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查制度，先行自主進行溫室氣體盤查，同時成立「溫室氣體盤查推行委員會」，希望透過每年定期的溫室氣體盤查作業並輔以節能措施，達成溫室氣體減量之目標，降低環境對氣候變遷的負面影響。

## 溫室氣體盤查推行委員會組織圖▼



## 溫室氣體排放

本公司在進行溫室氣體排放盤查，係依循國際組織聯合國政府間氣候變化專門委員會 ( IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change ) 清冊統計指引及環保署《溫室氣體減量及管理法》規定，並依據京都議定書的管制進行溫室氣體盤查鑑別，包括：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)、三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 等 7 種溫室氣體。

2024 年溫室氣體盤查組織邊界，參考 ISO14064-1：2018 之建議採營運控制權法，盤查互動國際於臺灣地區辦公室與倉庫、子公司辰隆科技股份有限公司及海外子公司華琦通訊設備(上海)有限公司，總排放量為 1074.839 公噸 CO<sub>2</sub>e，相比 2022 基準年 1111.993 公噸 CO<sub>2</sub>e，年度減碳量 37.154 公噸 CO<sub>2</sub>e，年減碳率 3.34%。

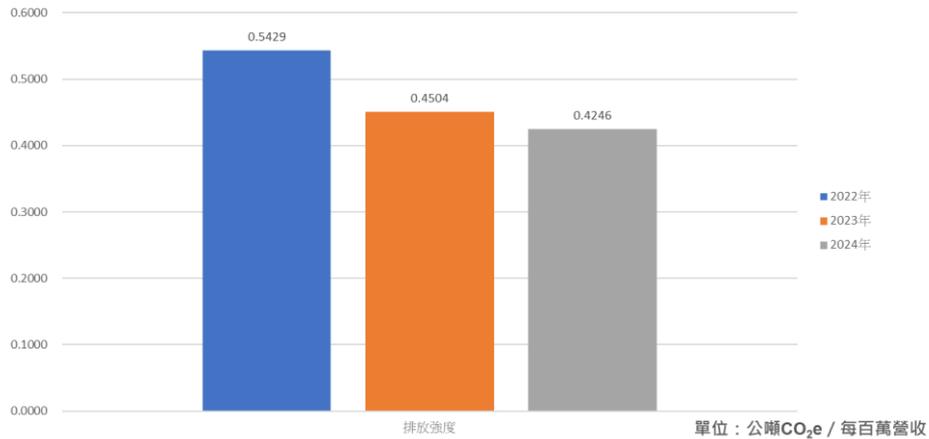
## 2024年溫室氣體排放量▼



若依公司每百萬營業收入為單位，計算溫室氣體排放強度，可得到 2024 年的排放強度為 0.4246 公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬營收，較 2023 年的排放強度 0.4504 公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬營收，下降 5.73%，並自 2022 年起呈逐年下降趨勢。

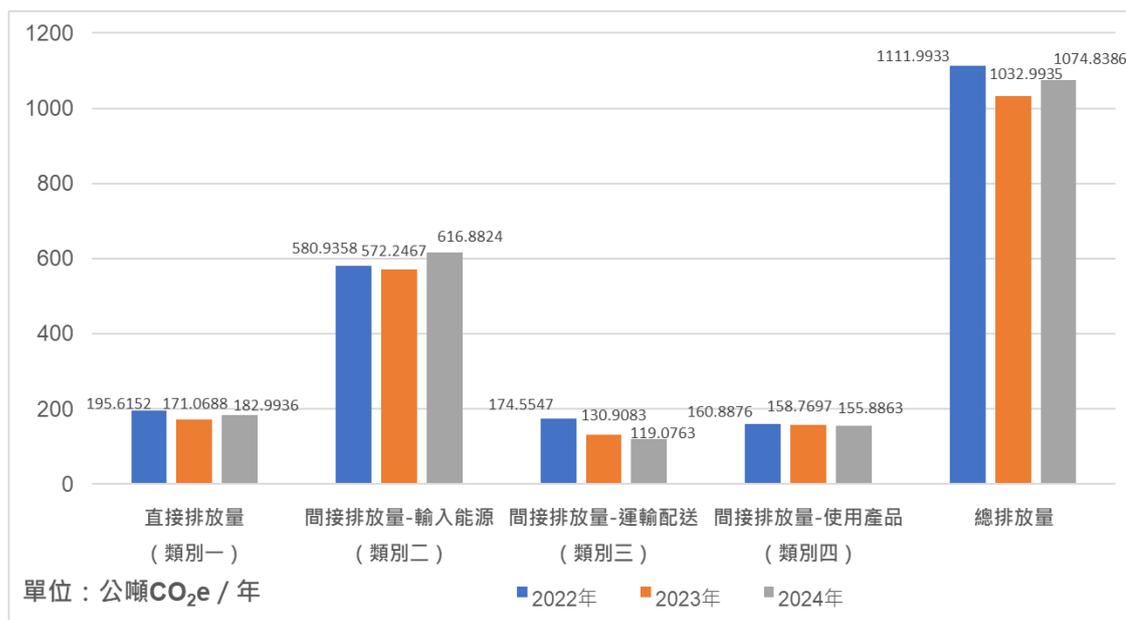
**2022年至2024年溫室氣體排放強度比較▼**

	2022年	2023年	2024年
營業收入 (百萬元)	2048.20	2293.57	2531.24
溫室氣體排放強度 (公噸CO <sub>2</sub> e / 每百萬營收)	0.5429	0.4504	0.4246



在 2024 年的溫室氣體排放中，以輸入能源的電力使用為最大排放源，佔年度總排放量的 57.39%，主要係因公司業務特性為系統整合服務，辦公室用電是最主要能源消耗。其次是運輸行為所造成的溫室氣體排放，包含員工出差及公務車的移動燃燒兩大類，合計溫室氣體排放 232.4238 公噸 CO<sub>2</sub>e，佔排放量的 21.62%。2024 運輸項目之間接排放-運輸配送(類別三)較 2023 年減少 11.832 公噸 CO<sub>2</sub>e，而間接排放-使用產品(類別四)所造成排放量，較 2023 年減少 2.8834 公噸 CO<sub>2</sub>e。

## 2022年至2024年溫室氣體排放量比較▼



## 溫室氣體減量方案

為達到 2050 淨零排放的目標，節約能源以減少溫室氣體排放，為本公司當前首要任務，但互動國際係以提供系統整合服務的公司，除耗用電力能源所產生的溫室氣體為主要排放源，其次的排放源為運輸行為，包含採購所產生上游運輸、員工自行開車出差及使用公務車等活動。因此，在 2024 年本公司推動多項與運輸相關的減碳措施，包含減少採購紙張的運輸、鼓勵員工於差旅以搭乘大眾交通為主並優化出差之排程及燃油公務車汰換成油電車，這些減碳計畫得到顯著的減碳成效，較 2023 年共計減少 11.832 公噸 CO<sub>2</sub>e 的溫室氣體排放：

## 運輸相關減碳措施▼

計畫項目	節能措施與績效																
<p>減少運輸</p> 	<p><b>減碳措施：</b>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。</p> <p><b>減碳績效：</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運輸次數：</td> <td>31</td> <td>22</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>運輸距離 ( km )：</td> <td>16.15</td> <td>14.13</td> <td>12.00</td> </tr> <tr> <td>溫室氣體排放 ( 公噸CO<sub>2</sub>e )：</td> <td>0.0110</td> <td>0.0096</td> <td>0.0082</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	2024	運輸次數：	31	22	22	運輸距離 ( km )：	16.15	14.13	12.00	溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	0.0110	0.0096	0.0082
	2022	2023	2024														
運輸次數：	31	22	22														
運輸距離 ( km )：	16.15	14.13	12.00														
溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	0.0110	0.0096	0.0082														
<p>鼓勵員工出差 搭乘大眾交通</p> 	<p><b>減碳措施：</b>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。</p> <p><b>減碳績效：</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自行開車總里程 ( km )：</td> <td>1,446,506</td> <td>1,048,937</td> <td>966,841</td> </tr> <tr> <td>溫室氣體排放 ( 公噸CO<sub>2</sub>e )：</td> <td>166.3482</td> <td>120.6277</td> <td>111.1867</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	2024	自行開車總里程 ( km )：	1,446,506	1,048,937	966,841	溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	166.3482	120.6277	111.1867				
	2022	2023	2024														
自行開車總里程 ( km )：	1,446,506	1,048,937	966,841														
溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	166.3482	120.6277	111.1867														
<p>差旅提效優化</p> 	<p><b>減碳措施：</b>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。</p> <p><b>減碳績效：</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>溫室氣體排放 ( 公噸CO<sub>2</sub>e )：</td> <td>8.1955</td> <td>10.2710</td> <td>7.8814</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	2024	溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	8.1955	10.2710	7.8814								
	2022	2023	2024														
溫室氣體排放 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )：	8.1955	10.2710	7.8814														

## 二、 能源管理

互動國際主要業務為系統整合服務，除耗用電力能源、自來水外，並無生產製造行為之產品，故企業營運期間對於環境或氣候變遷之衝擊並非顯著貢獻產業。但雖然本公司並非能源使用大戶，仍屬於地球公民一員，針對能源管理及環境保護的議題，本公司訂定「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。公司目前主要的節能管理措施包含：

### 節能管理措施▼

耗能系統或設備	能源管理方式或節能措施
<p><b>配電系統</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電源電壓應在額定電壓的範圍相同。</li> <li>2. 變壓器二次電壓應與設備額定電壓相同。</li> <li>3. 變壓器放置場所應通風良好，避免溫昇過高，造成材料無效電力損失增加，必要時加裝風扇或空調散熱。</li> <li>4. 供電線路功率因數之控制，一般可採用自動功因調整器，所需增設進相電器可裝置於低壓側，且越接近負仔端，越可減少線路損失。</li> </ol>
<p><b>空調系統</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 應採用高能源效率之分離式冷氣機、箱型冷氣機、中央空調冰水主機。</li> <li>2. 在不影響冷房情況下，適度提高冰水出水溫度，下班時間及關閉冰水主機。</li> <li>3. 應定期清洗空調設備以保持主機效率，每年執行系統檢測，如發現損害或零件如幫浦、風扇等設備效率低落，應立即改善。</li> <li>4. 遇如班或假日時不提供中央空調冷氣。</li> </ol>
<p><b>事務機器</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事務機器設備應優先選用具節能或環保標章產品。</li> <li>2. 事務機器設備應設定未使用即自動轉換為休眠狀態，下班時應確實關閉電源。</li> <li>3. 複印與列印前應先行確認紙張大小與份數，以避免損失與浪費。</li> <li>4. 會議時不提供書面資料，改由電腦及投影機輸出。</li> <li>5. 會同資訊與相關部門研擬無紙化資料存檔措施。</li> </ol>
<p><b>照明系統</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 宣導養成全體同仁隨手關燈習慣。</li> <li>2. 依休息時間，開關公共區域燈光。</li> <li>3. 採購高效能照明燈具，並逐步汰換低效能燈具。</li> <li>4. 落實燈具保養與定期維護，並依黑化與衰退程度更換，以維持應有亮度。</li> <li>5. 照明標準將參照職業安全衛生設施規則規定辦理。</li> </ol>

互動國際在營運期間所耗用的能源主要為臺灣電力公司所提供的電力能源，每月都由專責人員進行管控，並持續提出改進方案，提升能資源使用效率，進而減緩氣候變遷與調適，2024 年的電力能源密集度為 493.57 度/百萬營收，較前一年度 2023 年下降 2.34%，並自 2022 年起呈逐年下降趨勢。

### 2022年至2024年各地區辦公室與倉庫電力耗用統計▼

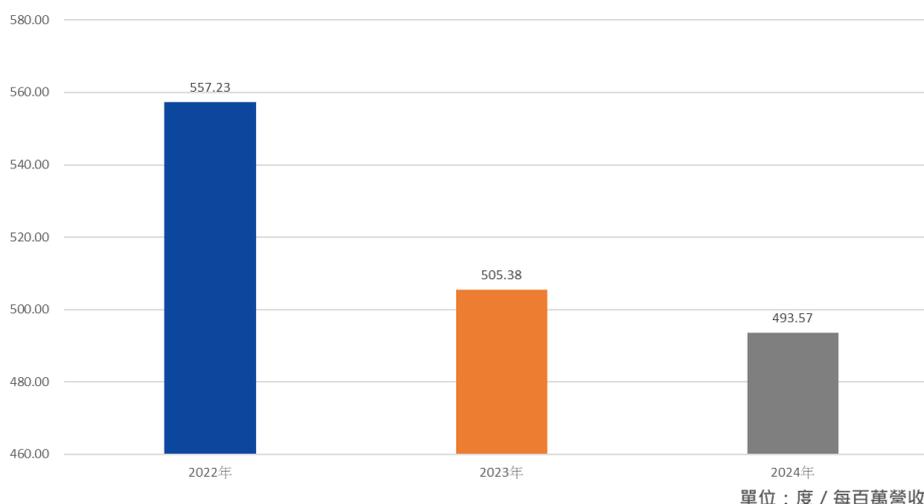
電力單位：度

地點	2022	2023	2024
五股總公司	870,417	878,952	929,126
內湖分公司	109,033	113,231	119,722
林口倉庫	40,016	37,298	40,995
台中辦公室	50,515	53,931	54,695
西林倉庫	15,831	15,115	20,545
高雄辦公室	45,688	43,178	45,964
金陵倉庫	9,828	12,571	9,859
上海華琦	-	4,844	3,881
辰隆	-	-	24,544

備註：五股總公司電力耗用度數，已扣除出租機房的電力。  
 林口倉庫包含2022/05的蘆洲倉庫(蘆洲區仁愛街216號)。  
 西林倉庫包含西林巷30-32、30-37號。  
 高雄辦公室包含GIS高雄辦公室。  
 金陵倉庫包含2022/11前的金山倉庫(金山路80巷40號)。  
 上海華琦始於2023年加入溫室氣體排放盤查範疇，故無2022年數據。  
 辰隆始於2024年加入溫室氣體排放盤查範疇，故無2023年以前數據。

### 2022年至2024年能源密集度比較▼

	2022年	2023年	2024年
營業收入 (百萬元)	2048.20	2293.57	2531.24
電力耗用 (度)	1,141,328	1,159,120	1,249,331
電力能源密集度 (度 / 每百萬營收)	557.23	505.38	493.57



### 三、 環境足跡概況

#### 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。其中，林口倉庫於 2022 年 5 月使用後，初期因自來水管線有滲漏，造成自來水用量升高，經維修後，已於 2023 年 2 月恢復正常使用量；另本公司台中西林辦公室因所在位置，房東無法提供自來水源，合法使用地下水源作為員工生活使用，用水量及小，不會造成地層下陷等問題。

#### 近三年各地區辦公室與倉庫自來水耗用統計▼

地點	2022	2023	2024
五股總公司	4,141	4,687	4,706
內湖分公司	336	348	318
林口倉庫	1,221	147	296
高雄辦公室	268	286	316
金陵倉庫	116	76	84

備註：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。  
林口倉庫包含2022/05的蘆洲倉庫(蘆洲區仁愛街216號)。  
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。  
西林辦公室無法提供房東無法提供自來水源，故無統計資料。  
高雄辦公室數據包含GIS高雄辦公室  
金陵倉庫數據包含2022/11前的金山倉庫(金山路80巷40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。

#### 廢棄物處理

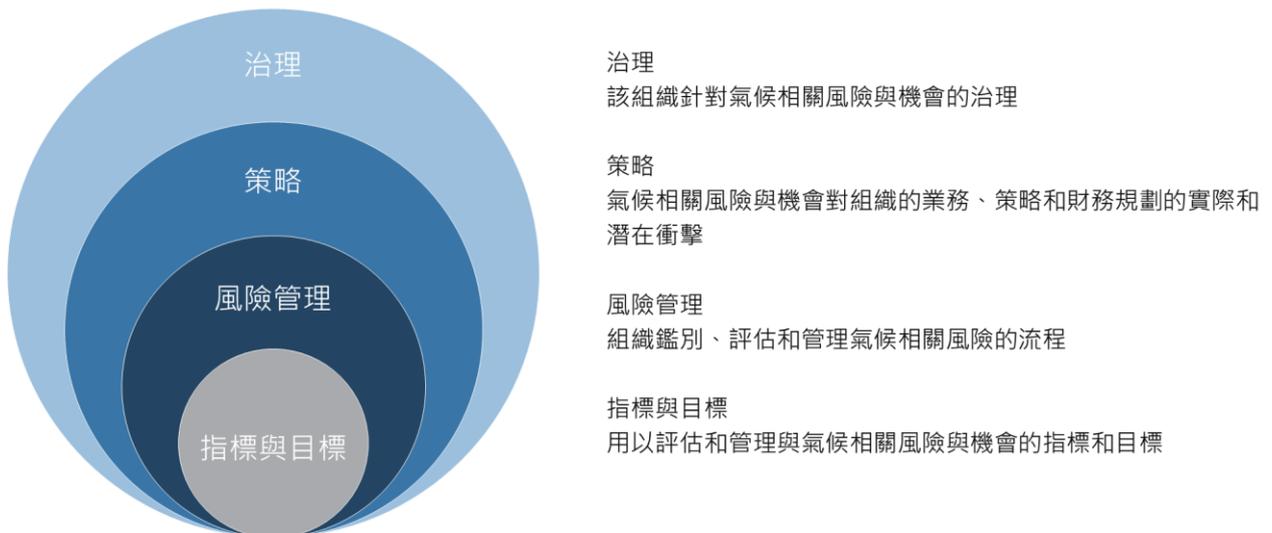
互動國際已實施垃圾分類行之多年，並倡導自備水杯及餐具，減少一次性垃圾量產出。藉由政府立案執業合格事業廢棄物清運廠商及配合第三方監督機構，清運本公司生活廢棄物，並直送新北市八里區垃圾焚化廠處理。

本公司除導入國際標準 ISO14064-1 進行組織型溫室氣體盤查，每年亦定期盤查檢視碳排放量、內部用電、用水及廢棄物總重量，並透過 CDP 碳揭露計畫之管理工具，進行環境數據之長期追蹤與管理，2024 年並已獲得 CDP 碳揭露計畫 B 級之評級。

## 四、 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▼



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：

## 轉型風險

風險面向	風險及衝擊說明	風險情境描述	財務影響及評估	風險程度	因應對策
政策和法規	溫室氣體排放未能顯著減量，被課徵碳費。	目前公司溫室氣體盤查排放量與法規標準尚有差距。	碳稅相關營運費用增加。	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成立專責單位進行永續管理人才訓練及儲備。</li> <li>● 遵循政府永續發展路徑推動時程，規劃各項作業，參考及採用ISO14046-1/GHG Protocol之建議執行各項業務及進行各項盤查作業。</li> </ul>
	因應碳揭露須對全公司進行完整碳排放的盤查與認證，相關人力費用的增加。	客戶投標須知內要求一定金額以上之專案需提供產品/服務碳足跡資訊，未提供者視為履約未完成，不退還履約保證金。	衍生碳排放盤查與認證相關專案之費用(ISO 14064/碳足跡/SBTi顧問費等)。	中	
技術	低碳製造趨勢，客戶要求產品必須符合更高能效標準。	公司技術單位是否有足夠了解綠色產品之技術人員，並尋找符合新標準的產品，與現有供應商合作升級設備。	營收減少之可能。	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極尋找符合新標準的產品，並與現有供應商合作升級設備。</li> <li>● 編列預算針對公司高耗能設備規劃逐年汰換計畫，例如：大樓電梯、空調設備、公務車改為油電或是電動車。</li> </ul>
	使用高耗能之產品將影響公司達成減碳目標。	提升能源效率汰換耗能產品將增加公司資本支出。	更換節能設備相關專案資本支出。	中	

風險面向	風險及衝擊說明	風險情境描述	財務影響及評估	風險程度	因應對策
市場	因應國家減碳目標，台電能源轉換，致電費(率)上漲、營業成本增加。	相同用電情境下，外購電力費用增加。	購電成本上升： 用電量(度)*電費上漲平均(元/度)。	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過節能作法降低電費上漲壓力，再透過成本削減進而抵銷該部分之衝擊。</li> <li>● 落實減碳措施、碳盤查、透明揭露。</li> </ul>
	因應減碳要求、客戶要求轉換綠電/RE 100目標，購買綠能憑證(費用)等措施導致費用支出增加。	因應減碳要求、客戶要求轉換綠電/RE 100目標，購買綠能憑證(費用)、建置太陽能發電(Capex/拆帳費用)。	衍生成本上升： 1. 預估購買RECs 費用。 2. 太陽能拆帳。	中	
名譽	因減碳效率不佳，影響金融評等，致籌融資成本增加。	融資成本增加。	融資成本增加： 貸款金額*利率平均調升%。	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實減碳作法及績效並透明對外揭露，避免金融評等之劣化。</li> <li>● 持續將公司節能減碳措施進行透明揭露並與利害關係人詳盡溝通以增進了解。</li> </ul>
	因減碳效率影響聲譽，致招募費用增加，甚或影響到職意願。	1. 招募成本上升。 2. 因ESG績效影響人員留任。	人力相關成本增加： 1. 招募公司提供服務之費用提升。 2. 薪資費用*平均調薪%。	中	

## 實體風險

風險面向	風險及衝擊說明	風險情境描述	財務影響及評估	風險程度	因應對策
短中期風險	因強降雨、颱風等因素，導致廠區淹水或停電，無法正常營運。	IDT辦公室及倉庫選址皆在風險較低區域，過去3年皆無天災之相關財損、人損。	停工所致營收減少： 1. 平均營收*停工影響天數。 2. 保險費用增加。	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實例行檢查、維護及演練，並透過營運持續計畫(BCP)加強推動及執行。</li> <li>● 透過保險分散或轉移風險。</li> </ul>
長期風險	因強降雨、颱風、地震等因素，導致廠區設備毀損或人員受傷。	極端氣候對長期氣候風險影響程度及範圍極大，但目前無法合理估計，將維持BCM持續運作及風險之追蹤，積極控管長期氣候風險。	衍生之財損、人損： 1. 設備毀損或人員受傷之損失。 2. 保險費用之增加。	低	
復原費用	上項相關設備毀損或是人員受傷之復原費用或賠償。	上項相關設備毀損或是人員受傷之復原費用或賠償。	衍生相關復原費用： 1. 平均營收*停工影響天數。 2. 設備毀損或人員受傷之損失。 3. 設備毀損或人員受傷之復原費用。 4. 保險費用增加。	中	

## 第四章 社會共融

### 一、 人力資源發展

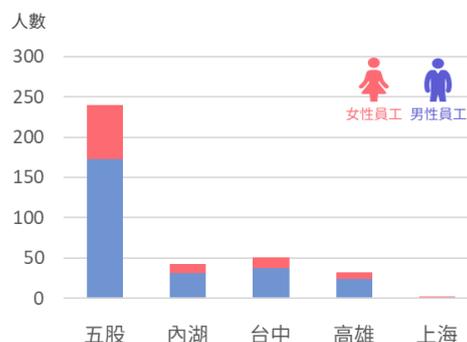
#### 員工結構

2024 年公司員工共計有 364 位員工，其中，男性員工有 263 位，女性員工為 101 位，男女員工佔比分別為 72.3%與 27.7%，男性員工較女性員工多 44.6%。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。

#### 2024年各地服務據點員工結構▼

	五股	內湖	台中	高雄	上海
男性	169	32	40	22	1
女性	67	14	12	8	1
其他	0	0	0	0	0
合計人數	236	46	52	30	2

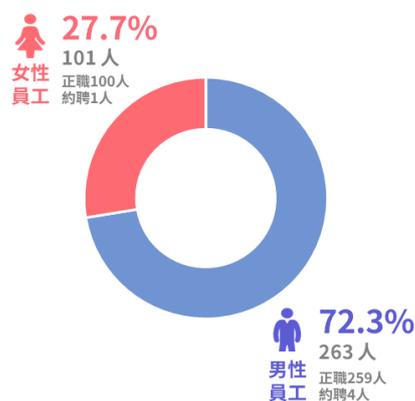
定義說明：五股：包含五股總公司及林口倉庫  
內湖：指內湖分公司  
台中：包含台中辦公室及西林倉庫  
高雄：包含高雄辦公室、GIS高雄辦公室及金陵倉庫



#### 2024年員工結構▼

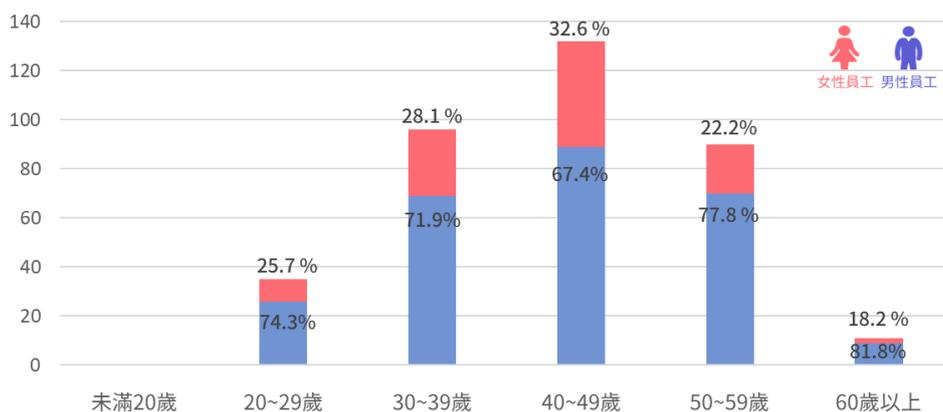
	性別	員工人數
正職	男性	259
	女性	100
	其他	0
正職員工人數		359
約聘	男性	4
	女性	1
	其他	0
約聘員工人數		5

定義說明：正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。  
臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。



## 2024年各年齡層員工結構▼

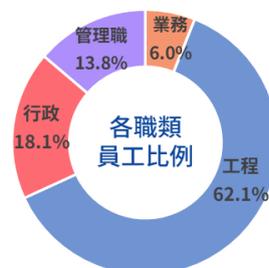
	未滿20歲	20~29歲	30~39歲	40~49歲	50~59歲	60歲以上
男性	0	26	69	89	70	9
女性	0	9	27	43	20	2
合計	0	35	96	132	90	11



業務性質區分為業務、工程、行政及管理，其中以工程技術服務人員占全體人數約 62.1%，整體人力結構分布如下表所示：

## 2024年各職類員工比例▼

	業務	工程	行政	管理職
男性	8	207	11	37
女性	14	19	55	13
合計	22	226	66	50



## 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，各項申請人數可參考員工關懷與福利此篇章之說明。公司建立【**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，2024年本公司未發生性騷擾事件。

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。

### 2024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%	0
	本國籍-原住民	1	0.3%	0
	本國籍-非原住民	363	99.7%	0
身心狀況	身心障礙	3	0.8%	0

### 薪酬資訊

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，每年定期檢討調薪幅度，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。但公司秉持能力敘薪、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。

### 非管理職全職員工薪資 ▼

	2023	2024
非管理職全時員工人數（單位：人）	343	343
非管理職全時員工薪資平均數（單位：千元）	1081	1096
非管理職全時員工薪資中位數（單位：千元）	889	922

## 二、 關懷與福利

### 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。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、彈性班別等。

### 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，2024 年與母公司佳世達集團共同於基隆海洋科技博物館舉辦「海好有你 幸福一起」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。



## 暢通的溝通管道

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，2024 年相關管道未收到申訴或檢舉案件。另外，本公司每季定期召開勞資協調會議，建立勞、資雙方的定期溝通之機制，以保障員工權益。

### 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，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。

## 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。

## 教育訓練

互動國際自 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、設備操作、5G 系統架構課程等。2024 年內、外部教育訓練人次與時數：

#### 2024年內、外部教育訓練人次與時數▼

內、外部訓練	人次	時數
外部教育訓練 ( 管理職 )	12	98
外部教育訓練 ( 非管理職 )	151	1409
內部教育訓練	2833	3718

### 三、 員工健康與職場安全

#### 職業安全衛生政策

互動國際非常重視員工、承攬商及利害關係者在工作場所的安全，已制定「職業安全衛生政策」並由總經理簽署核可，本公司知道唯有「以人為本、安全第一」的理念，才能真正降低職場安全衛生風險，達到以人為本質的永續發展之目標。在追求營運績效的過程中，本公司提供一個安全無慮的工作場所，並做出以下承諾：

#### 安全衛生政策承諾▼



#### 安全衛生管理

本公司設置職業安全衛生專責管理單位，執行工作場所的安全衛生改善與管理，並協助各部門執行及落實安全衛生事項。透過安全衛生之系統化程序，安全衛生管理計畫之實施、稽核、成效評估，辨別同仁周遭的危害因子，利用風險控管程序並給予相對應的措施作為，避免職業災害發生。同時，藉由承攬管理計畫，有效管理承攬商之安全衛生行為，積極主動協助承攬商，定期或不定期稽核安全作業行為，汰除不遵守安全衛生規定之承攬商。同時，為積極向員工及承攬商宣導災害預防與安全的重要性，2024 年舉辦有關安全衛生的在職教育訓練課程共計 1 場次，計有 364 名員工參加，及承攬商安全衛生教育訓練 5 場次，共 102 家廠商 123 人次參加。

公司依據法令要求成立「職業安全衛生委員會」，每季召開會議一次，對安全衛生政策、管理計畫等提出建議，並審議、協調及建議有關安全衛生的事項，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%。

## 專業人員證照

本公司主張建構安全的工作場所，並鼓勵員工全員自主參與，善盡個人安全衛生的責任，積極培訓員工考取安全衛生相關證照。依 2024 年統計有關安全衛生及急救等證照共 54 張證照。

### 安全衛生相關證照數量▼

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	3
職業安全衛生業務主管	1	7
急救人員	9	20
堆高機操作	依需求	10
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

互動國際深知建立工作安全的重要性，自主管到員工都能以維護自身安全為工作首要，故公司自 2003 年成立以來，至本報告書揭露時間，無發生重大職業傷害事件，本公司將持續維持這樣的紀錄及目標。

## 健康職場

為提供同仁一個健康的職場，互動國際提供優於法令規定員工健康檢查機制，每二年委由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。針對健康檢查數據異常的員工，進行健康分級管理與追蹤，每月由特約的勞工健康顧問服務機構進行追蹤管理及關懷。2024 年提供的健康管理、促進成果如下：

## 健康職場成果



健康諮詢人數 **70** 位



醫師臨場服務 **8** 小時



高風險健康介入訪談**68**人次



工作負荷問卷分析**14**份

護理師臨場服務 **96** 小時

## 四、 人權管理

### 人權保障政策

互動國際致力維護基本人權，制定有「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

互動國際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」，2024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。

## 2024年人權風險評估▼

評估項目	目標	2024年評估實績
不歧視及工作場所無性騷擾	無歧視騷擾事件	無歧視騷擾事件，並依規定於公開場所張貼防止性騷擾宣導海報
自由結社	無禁止自由結社、鼓勵員工創立社團	無禁止自由結社，並設有社團管理補助辦法
合法聘僱	明定禁止使用童工。獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏	不聘用童工
工作時間及休假	無違反工時及休息勞動法令、無強迫、強制勞動	無違反工時及休息勞動法令規範遭主管機關裁罰
勞資溝通協商	建立暢通溝通管道、設置員工信箱取得員工直接建議	無勞資爭議事件

## 五、 公益關懷

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

中華安得烈慈善協會自成立以來致力於關懷弱勢家庭孩童，特別是處於貧困或家庭功能不全的孩子們，透過多元的支持方案，為他們創造更美好的成長環境。本公司支持認同對於弱勢家庭孩童深化關懷及投入資源的理念，藉由實際行動成為孩童們之堅實後盾，使其能夠沉浸於溫暖及受到重視之感受當中，並給予孩童健康、無憂之成長歷程。



### 翻轉教育

教育是最能夠直接且有效地在孩童的成長環境中深植扎根及帶來助益，使本公司國家的學齡幼苗能夠得到滋養並成長茁壯，然而在臺灣的偏鄉，教育資源與都市相比仍顯匱乏。本公司所加入遠傳電信號召之【永續先鋒隊】，除贊助經費外，亦關懷及參與臺東鹿野瑞源國小射箭隊設備更新優化專案，改善該射箭隊設備年久失修情形，透過結合大家的力量，提供射箭隊一個良好的訓練環境，並期望透過實際行

動，實踐教育平權的理念及提倡崇尚運動之精神與態度。



## 推廣運動賽事

近年來台灣高爾夫球選手們在國際賽事屢創佳績、表現亮眼，引領此項運動盛事風潮。互動國際延續多年深耕高球運動發展，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「2024年台灣大哥大女子公開賽」，於2024/12/18至12/20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60%，從500萬增加至800萬元，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。



# 全球報告倡議 GRI 準則對照表

## GRI 2：一般揭露 2021

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	公司簡介與沿革	1	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界	I	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告週期與期間 報告書聯絡管道	I II	
	2-4	資訊重編	報告邊界	I	
	2-5	外部保證/確信	-		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	產品服務	17	
	2-7	員工	員工結構	42	
	2-8	非員工的工作者	員工結構	42	
公司治理	2-9	治理結構及組成	公司治理組織	5	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成與運作	6	
	2-11	最高治理單位的主席	董事會組成與運作	6	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會組成與運作	6	
	2-13	衝擊管理的負責人	董事會組成與運作	6	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展委員會	23	
	2-15	利益衝突	公司治理組織	5	
	2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人議和	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事會組成與運作	6	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2024 年營運績效	3	

附表-1

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
	2-19	薪酬政策	薪酬資訊	44	
	2-20	薪酬決定流程	薪酬資訊	44	
	2-21	年度總薪酬比率	薪酬資訊	44	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	永續發展實務守則	23	
	2-23	政策承諾	永續發展實務守則	23	
	2-24	納入政策承諾	各相關章節	-	
	2-25	補救負面衝擊的程序	風險管理委員會	11	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	重大性永續議題	24	
	2-27	法規遵循	誠信經營	13	
	2-28	公協會的會員資格	參與組織協會	2	
利害關係人議和	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	25	
	2-30	團體協約	暢通的溝通管道	46	

### GRI 3：重大主題 2021

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	重大性永續議題	24	
	3-2	重大主題列表	利害關係人議和	25	
	3-3	重大主題管理	利害關係人議和	25	

### GRI 200、300、400

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2024 年營運績效	3	
			價值分配	4	

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	關懷與福利	45	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	13	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	13	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	13	
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	13	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	35	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理	35	
	302-3	能源密集度	能源管理	35	
	302-4	減少能源消耗	能源管理	35	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	能源管理	35	
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	水及廢汗水	37	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水及廢汗水	37	
	303-5	耗水量	水及廢汗水	37	
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放	31	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放	31	
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放	31	
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放	31	
	305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	31	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放	31	
廢汗水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	水及廢汗水	37	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	廢棄物處理	37	
勞雇關係	401-3	育嬰假	優於法規的休假	45	

附表-1

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節	頁碼	備註
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	安全衛生管理	48	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	安全衛生管理	48	
			職業傷害管理	49	
	403-3	職業健康服務	健康職場	49	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	安全衛生管理	48	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全衛生管理	48	
	403-6	工作者健康促進	健康職場	49	
	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	職業安全衛生政策	48	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全衛生管理	48	
	403-9	職業傷害	職業傷害管理	49	
403-10	職業病	職業傷害管理	49		
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	教育訓練	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	教育訓練	46	
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成與運作	6	
			員工結構	42	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權風險評估	51	
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權風險評估	51	
強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權風險評估	51	
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	人權風險評估	51	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	人權保障政策	51	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	人權風險評估	51	

附表-1