

互動國際數位股份有限公司
企業社會責任報告書(108年)



目錄

一、 經營者的話	1
二、 公司治理	2
(一)、 公司簡介	2
(二)、 營運績效	3
(三)、 產品服務	4
(四)、 內部治理	7
三、 永續環境	22
(一)、 能源管理	22
(二)、 廢汙水及廢棄物	26
四、 社會	28
(一)、 員工狀態	28
(二)、 員工福利	30
(三)、 教育訓練	31
(四)、 職業安全衛生	34
(五)、 社會參與	40
五、 附錄	47

一、經營者的話

全球先進國家因新興科技興起，企業紛紛追求數位轉型迎接 5G 時代來臨，美國、韓國、英國、瑞典及中國皆已有電信商提供 5G 商轉。我國也於 108 年 12 月執行第一階段頻譜競標，並於 109 年初進行第二階段頻譜位置釋出作業，接軌世界各國進入 5G 時代。

國內電信商及固網業者為籌備 5G 建置的資本支出受到中美貿易談判未定以及 COVID-19 疫情爆發的影響，業者對於資本支出政策趨於保守或緊縮，在此經營環境日益艱難的情況下，本公司於 108 年仍然陸續布建並完驗各項大型專案，同時在全體同仁齊心樽節費用成本的努力之下，使得本公司 108 年度的營運績效成果較 107 年成長且創造公司成立以來最佳成績。

互動國際數位主要提供客戶全方位且專業的系統整合方案，對於社會公益及企業社會責任亦不遺餘力盡己所能的投入與付出。對外，公司長期投入網球人才的培訓、高爾夫球賽活動贊助等體育公益及贊助弱勢團體並鼓勵同仁從事各項公益團體相關志工活動；對內，則是落實環境保護、重視員工健康及提高員工福祉。

互動國際數位在企業社會責任公益方面的努力及投入，備受國內各大電信業者肯定並評核為績優合作夥伴，如 106 年獲中華電信公司評核為供應商企業社會責任二者稽核獎特優、107 年台灣大哥大永續治理績優供應商、108 年遠傳電信永續優良廠商評等。

未來，互動國際數位全體同仁仍會持續戮力為股東創造最大的獲益與價值，同時也將繼續為社會盡一份心力，取之於社會，回饋於社會，一直是個人創業三十多年來永遠不變的信念與努力的目標。



二、 公司治理

(一)、 公司簡介

互動國際數位(IDT, Interactive Digital Technologies Inc.) 成立於民國 92 年，初期以數位媒體業務為主，101 年仲琦科技(Hitron Technologies Inc.)將系統整合(SI, System Integration)業務移轉至 IDT，目前員工人數約 300 餘人，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相關之專業諮詢與建置服務，成功代理國內、外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。

105 年 9 月 13 日互動國際數位在證券櫃檯買賣中心正式掛牌上櫃，成功邁向新的里程碑。

■ 互動國際數位基本資料

董事長	鄭炎為
成立日期	92/5/14
上櫃日期	105/9/13 (股票代號：6486)
總部位置	新北市五股區五工五路 38-1 號
平均員工數	300 人
108 年實收資本額	NT：3.69 億
108 年營業收入	NT：19.6 億(合併營收)
108 年每股獲利	NT：6.51 元

(二)、營運績效

民國 108 年度互動國際數位合併營業收入為新臺幣 1,960,244 千元，較前一年度之新臺幣 1,727,270 千元，成長約 13.49 %；合併稅後淨利為新臺幣 240,544 千元，每股盈餘為新台幣 6.51 元，較前一年合併稅後淨利新臺幣 198,234 千元及每股盈餘 4.71 元，分別增加 21.34%及 38.22 %。

民國 108 年度互動國際數位個體營業收入為新臺幣 1,953,721 千元，較前一年度之新臺幣 1,720,266 千元，成長約 13.57 %。

■ 簡明綜合損益表(單位：新台幣仟元)

期別	108 年度	107 年度	106 年度
營業收入	1,960,244	1,727,270	1,795,556
營業利益(損失)	278,575	221,291	202,120
稅前淨利(淨損)	292,116	238,201	202,046
基本每股盈餘(元)	6.51	4.71	3.61

■ 簡明資產負債(單位：新台幣仟元)

期別	108 年度	107 年度	106 年度
資產總計	2,696,651	2,263,045	1,880,831
負債總計	1,607,776	1,260,797	836,202
權益總計	1,088,875	1,002,248	1,044,629
每股淨值(元)	29.47	27.13	22.62

(三)、產品服務

互動國際數位股份有限公司提供全方位通訊網路、數位媒體、資訊雲端與地理資訊解決方案及專業服務：

■ 通訊網路

互動國際數位提供多樣化與完整的通訊解決方案與專業服務，包含有線電視網路、寬頻接取網路、傳輸網路、IP 新世代網路、語音與多媒體網路、IMS、4G LTE 網路、5G 網路、服務管理系統及固網與無線整合網路等等。在無線傳輸工程方面，主要業務包括行動通訊相關建設維護工程與行動通訊相關 RF 設備銷售，主要客戶為國內行動通訊業者及行動通訊系統供應商。過去十餘年來，本公司已成功的提供各種行動通訊系統方案及服務給我們的客戶，且獲得客戶高度的肯定。固網及行動通訊網路解決方案，相關配合品牌有：

Infinera、Cisco、Ribbon、MicrochipFTD、Calix、Aptilo、NetScout、Oracle、Bluejeans、Engenius。



■ 數位媒體

互動國際數位專注於服務國內廣播電視媒體及服務營運業者，並長期與廣電設備主流公司合作，提供包括新聞採編播自動化、廣播圖文及虛擬攝影棚、副控播控、主控播出，數位電視頭端及傳輸、廣播射頻等最佳整體方案。數位媒體事業處累積多年服務媒體客戶以及建置系統的經驗，同時也提供系統整合規劃與專業諮詢服務。媒體製作、數位頭端以及廣播解決方案，相關配合品牌有：

Vizrt、Avid、EVS、MediaKind、Imagine Communications、Octopus、Aws Elemental、Telestream、EditShare、Stype、Seeder。



■ 資訊雲端

互動國際數位提供了全方位雲端服務解決方案，投入資源於世界知名之雲端服務軟體，針對企業於遠端存取、行動辦公室、軟體派送及安全管理等方面提供全面虛擬化方案。進而配合雲端發展策略，擴大服務層面延伸至伺服器主機、儲存系統、網路設備、虛擬化平台及週邊相關之雲端服務應用，以滿足企業私有雲及電信營運商公共雲之專業雲端整合服務。雲端及綠色機房建置解決方案，相關配合品牌有：

Cisco、Citrix、Sandvine、Redhat、Versa。



■ 地理資訊

專業 GIS 團隊 (Geographic Information System, 地理資訊系統), 秉持做對、做好、整合創新之理念, 致力於提供地理資訊相關服務, 包含客製化系統整合服務、應用系統開發、教育訓練、顧問諮詢等, 已成功的將 GIS 應用領域拓展至環保、防救災、管線、交通、自然資源、社會人文、衛生醫療、國防、工程應用及商業分析, 未來將投入更多樣化的 GIS 應用開發, 提供全方位適地性服務, 將更好的 GIS 系統帶入工作與生活中。



(四)、內部治理

互動國際數位堅持以誠信為本，落實公司治理精神，提供客戶最完善的產品服務，堅守服務品質，提高公司營運效率及維護員工福利及股東權益。本公司自上櫃以來，在公司治理、財務資訊揭露及法規遵循各方面，嚴謹恪守及落實執行，近幾年在上市櫃公司【資訊揭露評鑑】排名均落於前百分之六～百分之二十，同時被台灣大哥大電信公司及遠傳電信公司評鑑為永續治理績優供應商及永續優良廠商。

互動國際數位在內部治理方面訂定了各項相關辦法，以能實際落實董事會、審計委員會及薪酬委員會之功能，以保障股東權益。包括：

1. 企業社會責任實務守則
2. 誠信經營守則
3. 誠信經營作業程序及行為指南
4. 員工誠信暨道德規範
5. 違反誠信經營守則案件檢舉之處理方法。

■ 企業社會責任實務守則

互動國際數位股份有限公司

企業社會責任實務守則

105年3月18日董事會制定

第一章 總則

- 第一條 本公司為實踐企業社會責任，持續為社會、股東、員工、客戶及環境創造更新的價值，以達永續發展之目標，爰參考「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及相關法令規定，制定本守則，以資遵循。
- 第二條 本守則之範圍包括本公司及集團企業之整體營運活動。
本公司於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。
- 第三條 本公司履行企業社會責任，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。
- 第四條 本公司對於企業社會責任之實踐，宜依下列原則為之：
一、落實公司治理。
二、發展永續環境。
三、維護社會公益。
四、加強企業社會責任資訊揭露。
- 第五條 本公司企業社會責任的規劃及推動由高階主管負責。
年度計畫之執行除注重股東權益外，亦兼顧其他利害關係人的利益，並將相關決策及績效回報董事會。

第二章 落實公司治理

- 第六條 本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，建置有效之公司治理架構及相關道德標準及事項，以健全公司治理。
- 第七條 本公司之董事會應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐社會責任，並隨時檢討本公司實施成效及持續改進，以確保企業社會責任政策之落實，宜包括下列事項：

■ 誠信經營守則

互動國際數位股份有限公司

誠信經營守則

- 第一條 為建立本公司誠信經營之企業文化及健全發展，特訂定本守則。
- 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（以下簡稱集團企業與組織）。
- 第二條 本公司之董事、經理人、員工或具有實質控制能力者（以下簡稱實質控制者），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（以下簡稱不誠信行為）。
- 前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事、監察人、經理人、員工、實質控制者或其他利害關係人。
- 第三條 本守則所稱利益，係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。但屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。
- 第四條 本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
- 第五條 本公司應本於廉潔、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。
- 第六條 本公司宜依前條之經營理念及政策，於守則中清楚且詳盡地訂定防範不誠信行為方案（以下簡稱防範方案）。
- 本公司依本守則訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案之作業程

■ 誠信經營作業程序及行為指南

互動國際數位股份有限公司

誠信經營作業程序及行為指南

第一條 本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依本公司「誠信經營守則」(以下簡稱本守則)訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

第二條 本作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織之董事、經理人、員工及具有實質控制能力之人。
本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之利益，推定為本公司人員所為。



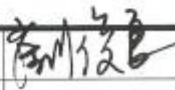
第三條 本作業程序及行為指南所稱不誠信行為，係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、違法或違背受託義務之行為。
前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事、監察人、經理人、員工、具有實質控制能力者或其他利害關係人。

第四條 本作業程序及行為指南所稱利益，係指任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他價值之事物。
但基於商務需要，屬於正常社交禮俗、商業目的或促進關係，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。
另，屬於公司之獎勵、救助、慰問、慰勞或其他符合公司規定者或經總經理及董事長個案核准者，亦不在此限。

第五條 本公司指定人力資源部為專責單位(以下簡稱本公司專責單位)辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務、通報內容登錄建檔等相關

■ 員工誠信暨道德規範

員工誠信暨道德規範

文件編號	L-OT-002	版本	2020-A	制訂日	2020/05/15
<p>一、目的： 為提升本公司及全體同仁行為素養、廉潔、從業道德及專業能力，並確保公司得以永續成長與發展。</p> <p>二、適用範圍： 本規範適用於本公司全體正式員工與定期約聘(包含但不限於高階主管及其他經理人等)、派遣人員。</p> <p>三、權責： 管理處人力資源部為本規範之權責單位。</p> <p>四、內容：</p> <p>(一)、道德與誠信</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司致力奉行商業道德，堅持以誠信經營原則。本守則旨在規範本公司及全體員工應遵守所有適用的法律要求和公司政策。任何人如對任何道德或法律事宜有疑問，應徵詢其部門主管或公司法務部門的專業意見。 2. 道德標準不侷限於法律條文。即使在法律容許前提下，仍應秉持誠信從事所有業務及避免任何利益衝突。 3. 所有員工應遵守法令及本公司工作規則、作業規範等相關內部規定。 4. 所有員工應以誠信之態度進行各項業務，並維護本公司良好形象。 5. 所有員工應確保商業資料保密，並保存完整且正確之相關業務記錄，尊重本公司、客戶及其他合作廠商等之機密資料與智慧財產。 6. 員工不得利用職務之便或機會，行直接或間接之圖利行為，以獲取不正當利益或為其他舞弊行為；不得侵佔或竊取本公司之器材、財物；不得未按實申報各項費用、數量，如浮報出差費、加班時數等。 7. 道德與誠信原則包括： <ol style="list-style-type: none"> (1). 以誠信之態度進行各項業務，並忠實的記錄所有往來事項。 (2). 執行任務時，需確保商業資料保密，並保存完整的商業和營運記錄，以及尊重公司、客戶和合作夥伴的商業資產與智慧財產。 (3). 公司帳簿、發票、記錄、分錄、資金和資產必須妥善編訂和保存，以使公司的各項交易和業務處理情況得以允當、正確的反應。禁止在分錄、記錄、財務報表或其他文件內編造虛假、誤導之聲明或記錄，及蓄意隱瞞或掩飾公司交易實況。不得在銀行或第三者機構開立、維持或使用任何秘密帳戶，進行與公司相關之帳務。 (4). 不得銷毀、竄改或偽造任何可能與調查、訴訟或法律相關處理程序有關的記錄。 (5). 若發現有虧操守或有違反本守則嫌疑之事件，所有員工均有義務向管理階層舉報。 					
核准		覆核人		撰寫人	
				撰寫日期	2020/5/15

■ 違反誠信經營守則案件檢舉之處理方法

作業規範—違反誠信經營守則案件檢舉之處理方法

文件編號	L-AL-005	版本	2017-A	制訂日	2017/10/30
<p>1. 依據： 為落實執行本公司「誠信經營守則」第 23 條及「誠信經營作業程序及行為指南」第 17 條之規定，鼓勵舉報任何非法或違反誠信經營之行為，特制定本辦法。</p> <p>2. 目的： 建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，使公司所制定之誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。</p> <p>3. 檢舉之提出： 本公司全體員工於執行業務過程中，如發現任何可能違背相關法令、或「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之行為或活動時，均得檢具相關事證，親自以書面、口頭、傳真或其他方式具名提出檢舉。</p> <p>4. 受理單位：</p> <p>4.1. 有關審計委員會組織規程中所規定之會計、內部控制及審計等事宜之檢舉或投訴，由審計委員會依其受理檢舉或投訴案件相關處理作業流程處理。</p> <p>4.2. 除前款以外之案件由管理處人力資源部及法務室協同處理。</p> <p>5. 檢舉信箱： 本公司設置檢舉信箱 report@idtech.com.tw，並由專人受理。</p> <p>6. 處理程序：</p> <p>6.1. 匿名檢舉：除有下列情形外，一律不予受理，僅登記存參及作日後查考。</p> <p>6.1.1. 所敘事件內容具體，並檢具相關事證，足認有違法之虞者。</p> <p>6.1.2. 部門主管指示應查察瞭解者。</p> <p>6.2. 具名檢舉：受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理處理之。</p> <p>6.3. 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。</p> <p>6.4. 檢舉人為本公司同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。</p> <p>6.5. 為維護檢舉案相對人之權益，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議委員會聽證之。</p>					

為了保障勞工人權，互動法務及相關單位亦研擬了相對應的作業辦法並確實落實之，包括：

1. 勞工人權保障政策
2. 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒作業辦法。
3. 個人資料保護管理辦法。
4. 經新北市政府核准之工作規則以及定期舉行之勞資會議，以利建立勞雇雙方暢通的溝通管道。

■ 勞工人權保障政策



互動國際股份有限公司
勞工人權保障政策

【尊重勞工人權、建立安心職場、營造幸福企業】

本公司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，支持並自願遵循國際人權公約，包括「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」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並依據上述法規的指導原則，執行盡職調查、風險評估等內部調查工作，據此提升內部同仁與利害關係人的人權意識。

本公司視員工為最重要的合作夥伴，致力建構完善薪資福利機制，提供勞動者機會均等、安全及健康的工作環境，包括禁止任何形式的強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造安全優質及免於騷擾的職場環境。

本公司維持暢通的勞資溝通管道：採說明會、勞資會議協商等溝通機制，致力締造和諧共融營運效益。

總經理：

■ 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒作業辦法

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業辦法

文件編號	H-OT-005	版本	2018-A	制訂日	2018/07/01
<p>一.目的 為防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。</p> <p>二.定義</p> <p>(一)性騷擾： 1.受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 2.雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>(二)適用對象： 包含員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)及求職者(參酌性別工作平等法第2、3條相關規定)</p> <p>(三)就業場所： 由雇主所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。</p> <p>三.性騷擾防治措施</p> <p>(一)雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。 (二)員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。 (三)就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。 (四)雇主應致力防治性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾、並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。 (五)申訴及調查 1.為處理性騷擾申訴，雇主得常設部門(人力資源部)受理申訴並於申訴三日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；委員會成員共九人，其中四人為資方代表，五人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。 2.性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄：經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項： (1)申訴人姓名、服務單位及職稱、居所、聯絡電話、申訴日期。 (2)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。 (3)申訴之事實及內容。 3.受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要時得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p>					

■ 個人資料保護管理辦法

作業規範 — 個人資料保護管理辦法

文件編號	L-AL-003	版本	2014-A	制訂日	2014/12/19
<p>1. 目的： 依據「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」等相關規定為基礎引申訂定之。</p> <p>2. 範圍：</p> <p>2.1. 本公司各部門組織員工，或與本公司因業務需要而訂有契約關係或業務往來之廠商，或顧問等之個人資料均適用之。</p> <p>2.2. 本公司對於有關個人醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>2.2.1. 法律明文規定。</p> <p>2.2.2. 公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要，且有適當安全維護措施。</p> <p>2.2.3. 當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。</p> <p>2.2.4. 公務機關或學術研究機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究而有必要，且經一定程序所為蒐集、處理或利用之個人資料。</p> <p>3. 定義：</p> <p>3.1. 個人資料：包括個人的姓名、出生年月日、身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動，以及其他可以直接或間接識別出個人的資料，不論紙本或數位形式，都屬於個人資料保護法的保護範圍。</p> <p>3.2. 蒐集：指以任何方式取得個人資料。</p> <p>3.3. 處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之紀錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。</p> <p>3.4. 利用：指將蒐集之個人資料為處理之外之使用。</p> <p>3.5. 國際傳輸：指將個人資料作跨國（境）之處理或利用。</p> <p>3.6. 公務機關：指依法行使公權力之中央或地方機關或行政法人。</p> <p>3.7. 非公務機關：指前款以外之自然人、法人或其他團體。</p> <p>3.8. 當事人：指個人資料之本人、與本公司有業務交易往來之廠商、財務金融機構等。</p> <p>4. 權責：</p> <p>4.1. 個人資料文件及檔案：人力資源部。</p> <p>4.2. 存有個人資料之系統：資訊系統部。</p>					

■ 歷年勞資會議紀錄(置放於本公司內部網站)



2019年第四季勞資會議記錄(高雄)



2019年第四季勞資會議記錄(台中)



2019年第四季勞資會議記錄(內湖)



2019年第四季勞資會議記錄(五股)



108年第三季勞資會議記錄-高雄



108年第三季勞資會議記錄-台中



108年第三季勞資會議記錄-內湖



108年第三季勞資會議記錄-五股

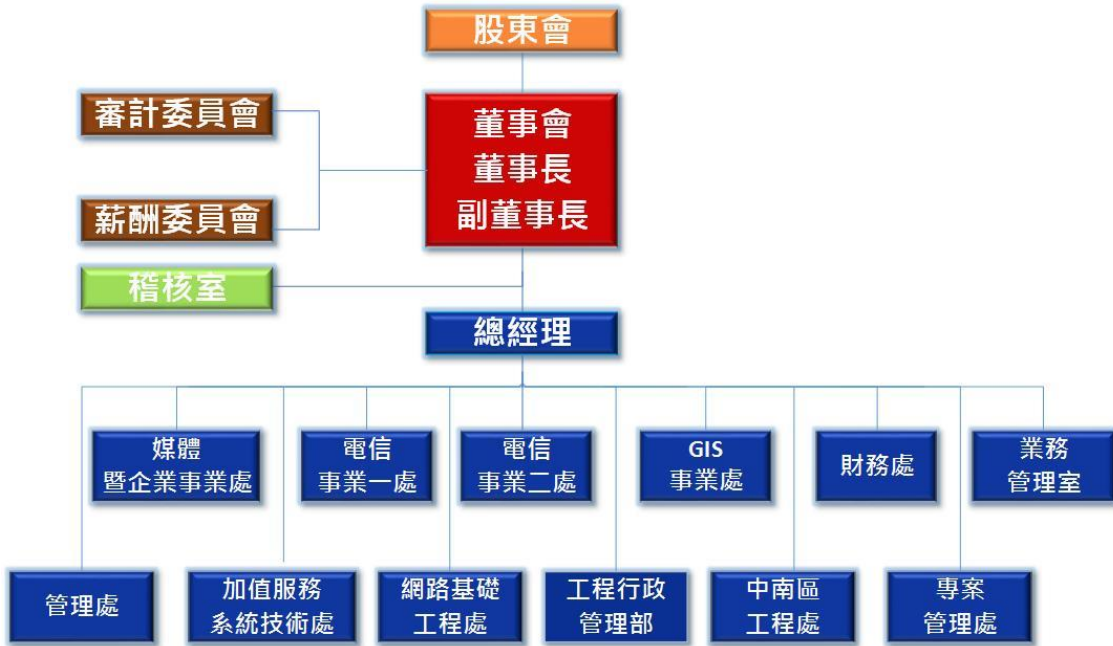


108年第二季勞資會議記錄(五股總公司)



108年第一季勞資會議記錄(五股總公司)

■ 組織圖



■ 經營團隊成員

職稱	名字	學歷	主要經歷
董事長	鄭炎為	台北工專電機工程科	仲琦科技(股)公司董事長
總經理	徐堂傑	國立交通大學管理科學碩士	台灣愛立信股份有限公司數位服務事業群 台灣及港澳區總經理
執行副總	李峰如	Syracuse University ,NY. Master of Science Electrical Engineering MSEE 碩士	仲琦科技(股)公司副總經理 互動國際數位(股)公司副總經理
副總經理	張恩霖	大同工學院應用數學系	仲琦科技(股)公司協理
副總經理	郭正宗	國立台灣工業技術學院機械系	仲琦科技(股)公司協理
副總經理	鄭元森	淡江大學電子工程系	台灣吉悌電信(股)公司資深處長 Sim2Travel Inc.技術長
副總經理	謝宜庭	東吳大學國際企業貿易管理碩士	Netscout systems(Inc.) 台灣分公司總經理
財務協理	陳美琪	逢甲大學會計學系	台火開發(股)公司主辦會計 仲琦科技(股)公司會計協理

■ 董事會多元化情形：

本公司民國 108 年董事會由 8 位董事組成，包含 4 位董事、4 位獨立董事，成員具備銀行證券、法務、網路通訊、經營管理等領域之豐富產業經驗與專業能力。

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為 25%。民國 108 年 8 位董事，包括 2 位女性董事，比率達 25%。

■ 薪資報酬委員會：

為健全公司治理及強化薪資報酬管理機能，本公司爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設置薪資報酬委員會。

薪資報酬委員會成員人數為三人，一年至少召開兩次會議。成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。

■ 審計委員會：

為健全本公司治理機能，爰依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，設置審計委員會。審計委員會成員人數為四人，一年至少召開四次會議。審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。

■ 稽核職責：

本公司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：

1. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
2. 相關法令規章之遵循。
3. 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。

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。

■ 企業社會責任實務守則

IDT 於 105 年 3 月 18 日於董事會訂定企業社會責任實務守則,並依照下列 4 大原則進行;

1. 落實公司治理.
2. 發展永續環境.
3. 維護社會公益.
4. 加強企業社會責任資訊揭露

企業社會責任的規劃及推動由管理處高階主管負責,年度計畫之執行除注重股東權益外,亦兼顧其他利害關係人的利益,治理單位每年定期將相關決策及執行績效與成果向董事會報告。

願景與使命



理念：技術、專注、服務。

願景：成為國內系統整合服務的領導先驅。

使命：

- 重視員工福利、員工訓練、員工健康、員工退休及員工意見。
- 維繫投資人良好關係並創造公司最大利益回饋股東。
- 重視環保發展永續環境。
- 熱心社會公益。

三、 永續環境

(一)、能源管理

互動國際數位為一家技術服務導向的系統整合商，除採購台灣電力公司之電力能源、台灣自來水公司一般用水外，並無生產線生產物品，故對於環境之衝擊明顯小於許多。雖是如此，互動國際數位身為地球公民之一員，還是需要負起環境永續的責任與義務。

針對能源管理及環境保護的議題，互動國際數位訂有「企業環境維護暨節能減碳管理辦法」，除了明確規範能源消耗的使用外，也同步提倡朝企業無紙化目標前進。在消耗能源上，互動國際數位紀錄台灣電力公司的帳單，經由紀錄及追蹤比對每月所消耗的度數，進行滾動式的能源管理及汰換高耗能的電器設備。

■ 企業環境維護暨節能減碳管理辦法

企業環境維護暨節能減碳管理辦法

文件編號	H-OT-002	版本	2017-A	制訂日	2017/07/11
------	----------	----	--------	-----	------------

一.目的

1. 為推動節約能源政策，有效管理能源使用，落實節約能源行動，推動低碳辦公政策，認識能源、正確使用能源，並改變錯誤使用能源習慣，營造低碳職場意識與文化。
2. 為建立綠色、生態、健康、友善、低碳環保的永續環境，以實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，推展「愛護地球」及「資源共享」之節能減碳政策，以期全體同仁共同遵守，特訂立本辦法。

二.政策目標

1. 管控公司用電、水量並逐年檢討。
2. 加強綠能環境與提升節能及永續發展之理念。

三.權責單位

1. 人力資源部
 - 1.1 監督與管理。
 - 1.2 執行管理與宣導相關業務。
 - 1.3 制訂計劃，並指導相關部門實施。
 - 1.4 提供數據資料與建議。
 - 1.5 規劃與實施教育訓練。
2. 各部門
 - 2.1 配合執行相關業務。
 - 2.2 配合參加教育訓練。

四.執行方式

1. 請益節能減碳專家與顧問，依建築結構與設備結合產業特性，實際規劃以達效益最佳化。
2. 指派專人負責整合各部門並建立制度與擬訂目標及推動工作計畫。
3. 依實際規劃施行分區責任管理。
4. 加強宣導節能方法。

五.配電系統之節能減碳措施

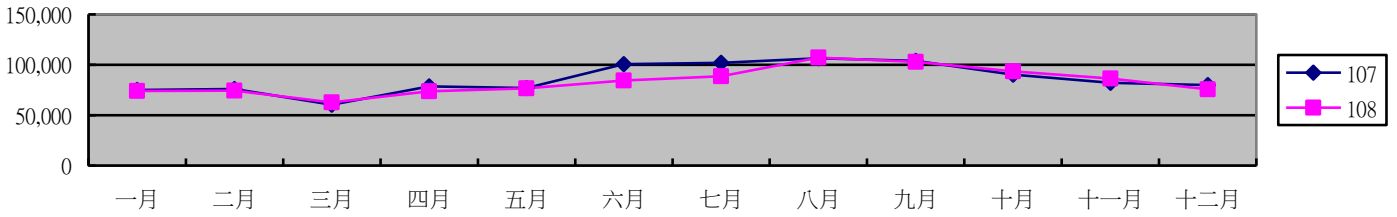
1. 電源電壓應在額定電壓的範圍之內。
2. 變壓器二次電壓應與設備額定電壓相同。
3. 變壓器放置場所應通風良好，避免溫昇過高，造成材料無效電力損失增加，必要時加裝風扇或空調散熱。
4. 供電線路功率因數之控制，一般可採用自動功因調整器，所需增設進相電容器可裝置於低壓側，且越接近負載端，越可減少線路損失。

六.空調系統之節能減碳措施

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。

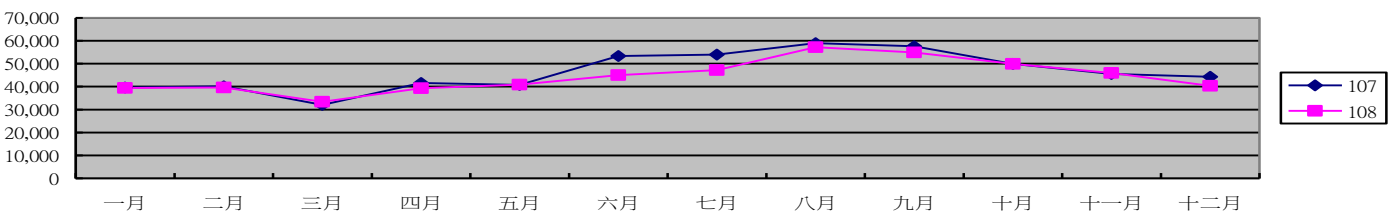
■ 每月電力消耗度數。(資料來源：台灣電力公司帳單資訊)

	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計
107	75,000	75,900	60,500	78,700	77,000	100,800	102,100	106,400	104,000	90,200	82,300	79,900	1,032,800
108	73,900	74,400	62,600	73,800	76,700	84,500	88,600	107,300	103,000	93,600	86,300	75,800	1,000,500



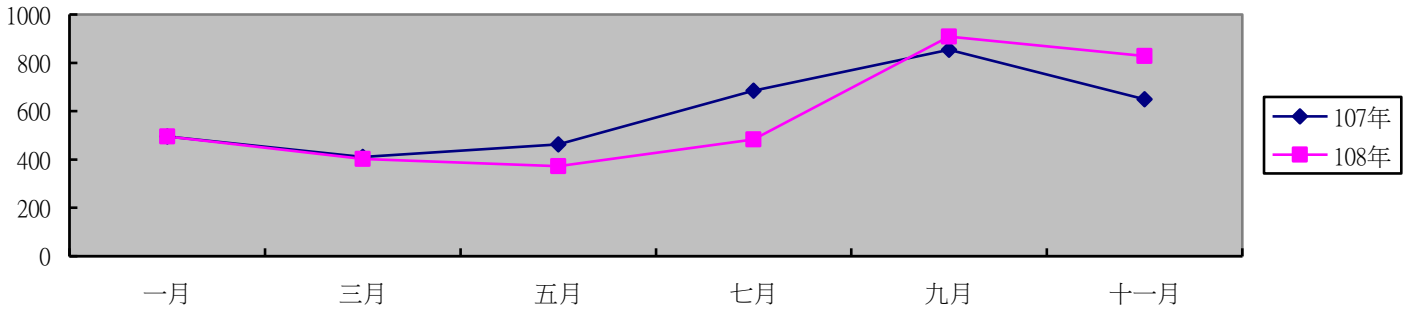
■ 每月採購電力所產出的二氧化碳/公斤數。(資料來源：台灣電力公司帳單資訊)

	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計
107	39,675	40,151	32,005	41,632	40,733	53,323	54,011	58,946	57,616	49,971	45,594	44,265	557,922
108	39,389	39,665	33,366	39,335	40,881	45,039	47,224	57,191	54,899	49,889	45,998	40,401	533,277



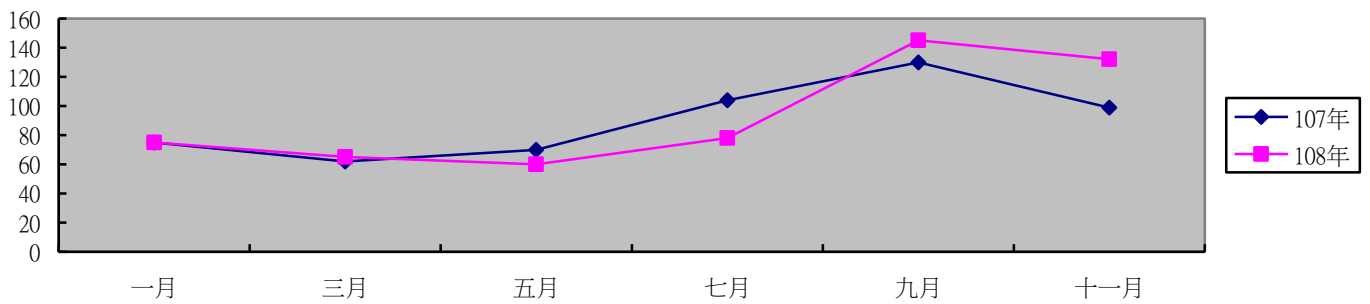
■ 每二個月自來水消耗度數。(資料來源：台灣自來水公司帳單資訊)

	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計
107	495	NA	411	NA	462	NA	685	NA	854	NA	650	NA	3,557
108	495	NA	402	NA	372	NA	483	NA	908	NA	828	NA	3,488



■ 每二個月採購自來水所產出的二氧化碳/公斤數。(資料來源：台灣自來水公司帳單資訊)

	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計
107	75	NA	62	NA	70	NA	104	NA	130	NA	99	NA	540
108	75	NA	65	NA	60	NA	78	NA	145	NA	132	NA	555



(二)、廢汙水及廢棄物

互動國際數位為一家技術服務導向的系統整合商，產生之汙水一般生活汙水，非製程產生的廢水。

本公司所處位置為新北市新北產業園區，故由新北產業園區服務中心定期或不定期派員抽檢本公司排放汙水情況，以維持園區汙水排放品質。如有發現汙水排放水質異常，除開單要求改善外，並加收因水質異常排放至下水道的汙水處理費。

■ 汙水繳費單

通知		編號: 1FD033002108120 / 2FD033002108120		經濟部工業局 新北產業園區服務中心 Park Service Center 108年12月 繳款單	
繳款人 (或使用人)	互動國際數位股份有限公司				
地址	248 新北市五股區五工五路38之1號				
收費項目	收費金額(元)	繳款期限: 108年12月31日以前		收款銀行蓋章	
一般公共設施維護費	859	收款銀行 臺灣中小企業銀行(聯行交易請以劃收方式作業) 02-2298-7171 聯行請務必"將第二聯報核聯"正本"寄回臺灣中小企業銀行五股分行(謝謝!) 汙水費用查詢電話: 02-2299-6661			
污水處理費	6,417				
其他	N/A				
合計	7,276	匯款帳號			
合計	新台幣 零 仟 零 佰 零 拾 零 萬 柒 仟 貳 佰 柒 拾 陸 元 整				
由公庫計算: 逾 日加徵滯納金	元: 總計新台幣 仟 佰 拾 萬 仟 佰 拾 元 整				
法定代理人: 黃靜雲	聯絡人: 江宜潔	聯絡電話: 02-22992638 分機 8175			
附註	一、工業主管機關開發之工業區內使用人逾期不繳納以上費用者，依產業創新條例第53條規定，一般公共設施維護費每逾2日按滯納數額加徵1%滯納金，加徵之滯納金，以應納額之15%為限；依下水道使用管理規章第16條規定污水處理系統使用費每逾3日按滯納數額加徵1%滯納金，加徵之滯納金，以應納額之10%為限。 二、前項費用及滯納金經限期繳納，屆期不繳納者，依法移送強制執行；另以支票繳納者，請於當月底兌現，以免受罰。				

互動國際數位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。

■ 互動國際數位配合生活廢棄物清運公司之廢除清除許可證

新北市政府環境保護局廢棄物清除許可證

106新北市廢乙清字第0026號

茲據隆昌環保設備企業有限公司
申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機
構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：隆昌環保設備企業有限公司
機構地址：新北市土城區裕生路一〇二巷一三號
負責人姓名：黃姿郢 身分證字號：R223102611
負責人住址：桃園市龜山區迴龍里26鄰龍鳳街32巷12號四樓

清除技術人員：1. 黃姿郢 級別：乙 證號：(97)環署訓證字第
HB040790號


清除機構級別：乙級 許可期限：至民國111年03月19日止

許可清除項目：一般廢棄物 一般事業廢棄物 有害事業廢棄物

許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計2頁)

其他事項：1. 清除相關工具清冊(詳附錄一，計1頁)
2. 緊急應變處理方式(詳附錄二，計1頁)
3. 貯存場或轉運站 (詳附錄三，計1頁)
4. 其他

局長 劉和然



中華民國 106 年 3 月 20 日

四、 社會

(一)、 員工狀態

108 年底，互動國際數位員工計有 326 位員工，男性員工 241 位，女性員工 85 位。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 48%，整體人力結構分布如下表所示：

■ 互動國際數位截至 108 年底員工聘僱狀態如下：

		五股	內湖	台中	高雄	中國上海	合計
正式	男	157	26	35	17	1	236
	女	55	9	12	6	0	82
約聘	男	4	0	0	0	0	4
	女	2	0	0	0	0	2
購案約聘	男	0	0	0	1	0	1
	女	0	1	0	0	0	1
合計		218	36	47	24	1	326

■ 互動國際數位截至 108 年底年齡結構表：

	未滿 20 歲	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60 歲以上	合計
男	1	26	62	108	41	3	241
女	0	11	27	41	5	1	85
合計	1	37	89	149	46	4	326

■ 互動國際數位截至 108 年底員工從事業務性質的占比：

	業務	工程	行政	管理
人數	67	158	75	26
占比	21%	48%	23%	8%

- 互動國際數位 107 年度及 108 年度非擔任主管職務之全時員工人數及員工薪資-平均數(仟元/人)，如下表：

年度	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 員工薪資-平均數(仟元/人)	平均年資
107 年度	282	1,030	9.15
108 年度	291	1,066	8.21

(二)、員工福利

■ 員工福利方面：

對於員工之福利包括勞動節、中秋節、端午節等年節獎金、員工健康檢查、盲人按摩服務、停車位補助、行動通話費補助、公務油資補助、各式社團活動補助、年終獎金、績效獎金、員工持股信託及員工酬勞發放等，以增加員工之向心力。另，本公司設有職工福利委員會，職工福利委員會係由員工互相公開票選產生，並提撥經費供作福利金，以推展各項員工福利活動，包括國內外員工旅遊補助、婚喪喜慶補助、生育補助、員工子女教育補助、生日禮金、慶生會及尾牙活動等安排。

■ 員工保險方面：

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，提供員工更完善的保險與保障。

本公司另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。

■ 退休制度與實施情形：

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」按月提繳不低於 6% 勞工退休金提撥率，並按行政院核定之月提繳工資分級表提繳儲存於勞工保險局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。

(三)、教育訓練

互動國際數位於 108 年導入 LMS(Learning Management System)系統，旨在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，如職業安全衛生回訓、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、員工保險及信託計畫等。

■ 108 年實施課程之人次與時數：

1. 外部教育訓練人次：213 人次。
2. 外部教育訓練時數：2,705 小時。
3. 內部教育訓練人次：864 人次。
4. 內部教育訓練時數：9,120 小時。

■ 人權課程相關包括：

1. 員工保險權益說明：3 小時。
2. 員工持股信託計畫：3 小時。

■ 互動國際數位內部教育訓練課程說明：

日期	內部教育訓練課程說明
2019/01/18	法律案例說明
2019/03/29	Outlook 進階課程
2019/04/11	PowerPoint 進階課程
2019/06/19	視訊會議操作教學說明會
2019/07/19	好享退—全民退休投資專案說明會
2019/08/23	財務資訊解析及宣導
2019/09/20	企業誠信經營暨內線交易宣導
2019/10/09	資訊安全與個資安全
2019/12/04	專案教育訓練



主管領導統御教育訓練



主管領導統御教育訓練

(四)、職業安全衛生

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。

1. 訂定職業安全衛生管理計畫，並依照計畫內容的時程表實施。
2. 依據工作環境或作業危害，訂定風險評估管理計畫、人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及參考職業安全衛生署工作場所母性健康保護指引等相關預防計畫，防止發生職業災害可能性。
3. 每半年執行監測設有中央管理方式之空氣調節設備大樓二氧化碳濃度。
4. 每年定期藉由教育訓練或因應專案執行需要，與單位主管或執行業務同仁討論並修正作業標準。
5. 每年定期或不定期執行自動檢查。
6. 每二個月藉由特約從事勞工健康服務醫師執行辦理臨場健康服務。
7. 每半年執行消防暨緊急應變演習。

■ 安全衛生專業人員

互動國際數位共 67 張勞安證照，包括 1 位甲級安全管理師、5 位乙級安衛管理員、8 位甲種安全衛生作業主管、40 位丙種安全衛生作業主管、9 位急救人員還有 4 位營造業丙種安全衛生作業主管。

■ 職業傷害統計

互動國際數位首重工作安全，自本公司成立以來 (92/5/14)，扣除同仁上下班交通意外事故，至本報告書揭露時間，無發生職業傷害事件，並以零災害發生目標，持續努力中。

108 年失能傷害頻率，Disabling Injury Frequency Rate (簡稱「傷害頻率」，FR)

FR=0

說明：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次數。

108 年失能傷害嚴重率，Disabling Injury Severity Rate (簡稱「傷害嚴重率」，SR)

SR=0

說明：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。

■ 環境暨安全衛生承諾書



互動國際股份有限公司
環境暨安全衛生承諾書

【環境永續、節能省碳、安全第一、健康職場】

本公司經營政策以符合法令規範為基準，致力於環境永續、營造健康職場。首重遵守法規，優化公司減少能源消耗的措施，降低碳排放，保護環境永續，並朝著零職業災害而努力，使同仁能於健康職場中提供客戶最佳的解決方案、高滿意度的業務服務，專業技術及高品質的工程內容、後續的保固維護服務，進而創造雙贏之局面，一步一腳印的永續經營。

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。

總經理：  _____

■ 定期實施勞工作業環境二氧化碳監測作業

互動國際數位股份有限公司

108 年度勞工作業環境二氧化碳下半年度監測報告

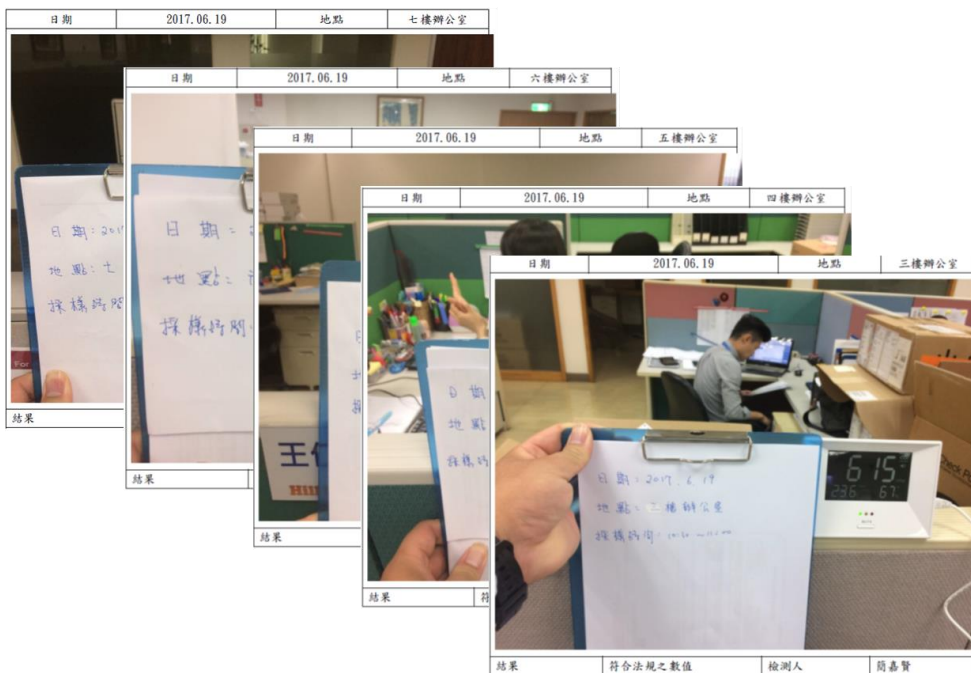
完成日期：2019 年 12 月 19 日

一、目的：依據職業安全衛生法第十二條第五項及勞工作業環境監測實施辦法規定，實施每六個月二氧化碳濃度監測並出具報告。

二、說明：

- (一) 檢驗地點：五股辦公大樓~七樓辦公室之辦公人員位置集中區。
- (二) 檢測時間：每一監測地點為二十五分鐘。
- (三) 檢測人員：職安人員。
- (四) 檢測設備：熱映光電二氧化碳監測儀。
- (五) 勞工作業場所容許暴露標準之二氧化碳容許值為 5000 ppm。
- (六) 室內品質管理法之二氧化碳標準值為 1000 ppm / 8 hr。

各樓層定期進行CO₂濃度量測作業





安全衛生教育訓練



安全衛生教育訓練



消防演練



消防演練

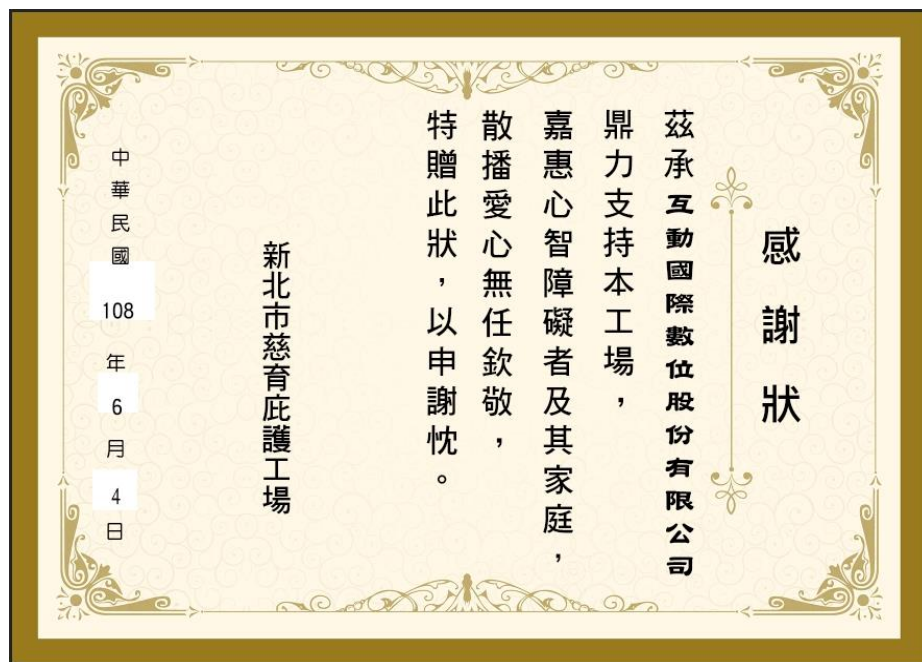
(五)、社會參與

108 年，互動國際數位進行社會參與活動如下：

1. 贊助林靖嵐聽障舞蹈團公益活動表演。
2. 安德烈慈善協會食物銀行義工行。
3. 贊助台灣大哥大女子公開賽。
4. 新北市文山農場體驗採茶活動。
5. 苗栗飛牛牧場生態體驗。
6. 屏東龍鑾潭生態體驗。
7. 贊助肉粽至新北市慈育庇護工場。



贊助林靖嵐聽障舞蹈團公益活動表演



贊助肉粽至新北市慈育庇護工場



贊助台灣大哥大女子公開賽



安德烈慈善協會食物銀行義工行





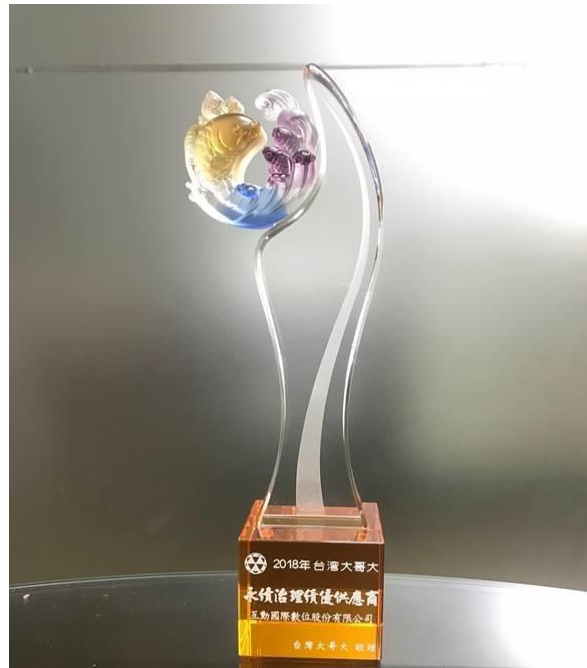
屏東龍鑾潭生態體驗



108 年榮獲遠傳電信評等為永續優良廠商



108 年榮獲遠傳電信評等為永續優良廠商



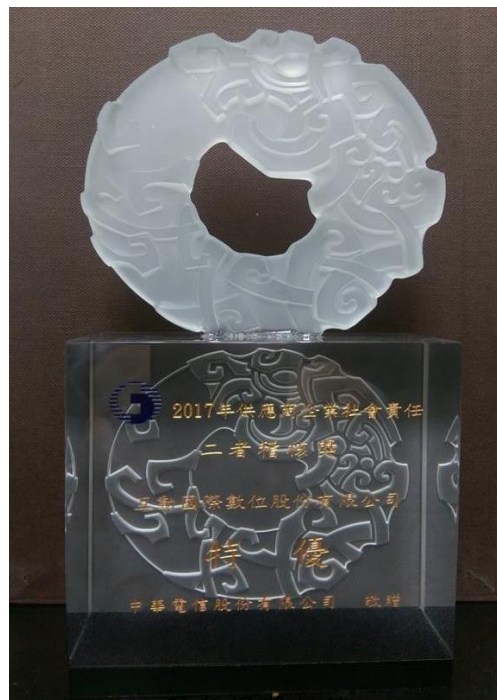
歷年得獎紀錄

107 年榮獲台灣大哥大永續治理績優供應商



歷年得獎紀錄

107 年榮獲遠傳電信評等為永續優良廠商



歷年得獎紀錄

106 年榮獲中華電信企業社會責任二者稽核獎

五、 附錄

GRI 對照表

揭露		章節	頁碼
102-1	組織名稱	公司簡介	P2
102-2	活動、品牌、產品與服務	公司簡介	P2
102-3	總部位置	公司簡介	P2
102-4	營運據點	公司簡介	P2
102-6	提供服務的市場	產品服務	P4
102-7	組織規模	公司簡介	P2
102-8	員工與其他工作者的資訊	員工狀態	P24
102-9	供應鏈	產品服務	P4
102-14	決策者的聲明	經營者的話	P1
102-16	價值、原則、標準及行為規範	內部治理	P8
102-18	治理結構	內部治理	P8
102-23	最高治理單位的主席	內部治理	P8
102-45	合併財務報表中所包含的實體	營運績效	P3
102-55	GRI 內容索引	附錄	P44
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P18
302-4	減少能源消耗	能源管理	P18
303-2	與排水相關衝擊的管理	廢汗水及廢棄物	P22
303-3	取水量	能源管理	P18
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	能源管理	P18
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	P30
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	P30
403-3	職業健康服務	職業安全衛生	P30
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生	P30
403-5	有關職業安全	職業安全衛生	P30
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	P30
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	P30
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	教育訓練	P27