



2023

互動國際數位股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report

iot

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 5 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：2023 年 6 月
- 本次報告書發行時間：2024 年 6 月
- 下次報告書預計發行時間：2025 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，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 2022 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：nickhsu@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
經營者的話	V
第一章 公司治理	1
一、 關於互動	1
二、 內部治理	5
三、 資安風險管理	14
四、 產品服務	16
第二章 永續治理與績效	20
一、 永續治理	20
二、 永續發展績效	24
三、 永續創新	27
第三章 永續環境	28
一、 溫室氣體	28
二、 能源管理	32

三、 環境足跡概況	34
第四章 社會共融	35
一、 人力資源發展	35
二、 關懷與福利	38
三、 員工健康與職場安全	40
四、 人權管理	43
五、 公益關懷	44
全球報告倡議 GRI 準則對照表	附表-1

董事長的話

回顧 2023 年度，全球面臨地緣政治變化、升息、通膨問題及貿易緊張局勢，面對許多負面衝擊及不確定性的風險環境，互動 2023 年順利完成各項大型專案，並積極擴展 5G、行動網路、雲端、數位媒體及地理資訊系統等核心相關業務，使得 2023 年的營收及獲利均較前二年度成長。同時，在追求企業成長過程中，為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，互動積極在營運上加速落實 ESG（環境 Environmental、社會 Social、治理 Governance）相關行動，以符合國際趨勢，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，促進以永續發展為本之競爭優勢，與客戶共同成長及共創永續雙贏局面。

在全球持續升溫的趨勢下，減緩氣候變遷已成為全球熱議的話題，互動為上櫃公司，亦是國內電信業者、企業客戶的重要系統整合供應商，互動經營政策首重遵守各項法規基準並致力於環境永續及營造健康職場，2023 年公司治理評鑑結果，互動已連續 7 年維持為前 6%-20%。在溫室氣體盤查節能減碳方面，互動在 2022 年啟動溫室氣體盤查作業，並以 2022 年為碳排基準，目標在 2030 年減少 10% 碳排放，透過積極的在內部執行各面向的節能減碳措施，2023 年實際溫室氣體盤查結果，相比 2022 基準年減碳率高達 7.10%，未來也期許與供應商合力打造永續低碳環境，共同朝向持續減碳目標邁進。

在配合外部客戶評鑑部分，互動 2023 年獲得中華電信【2023 年 ESG 供應商夥伴交流會】中榮獲【金級認證供應商 (Gold Level Certified Supplier)】的肯定。我們深知企業永續不僅僅是責任，更希望透過推動「公司治理」、「永續治理與創新」、「永續環境」及「社會共融」四大永續發展主軸，提升企業存續的關鍵競爭力。

未來，互動在 ESG 指標環境、社會及公司治理等面向將持續努力，並維持資訊高度透明度揭露，另偕同佳世達集團聯合艦隊理念共同實踐 ESG，落實永續經營提升公司營運績效益，以發揮更大的社會影響力，促進社會共榮。

董事長：

吳文易



第一章 公司治理

一、 關於互動

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」、「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。

互動在 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。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。我們堅持以「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4.59億

各地服務據點 ▼



參與組織協會

互動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。公司目前雖未參與任何外部之倡議行動，但積極參與國、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，參與的組織或協會如下表所示。

互動參與的組織協會 ▼

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
	台灣區電氣工程工業同業公會
	台灣區電機電子工業同業公會
新型態科技發展聯盟	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

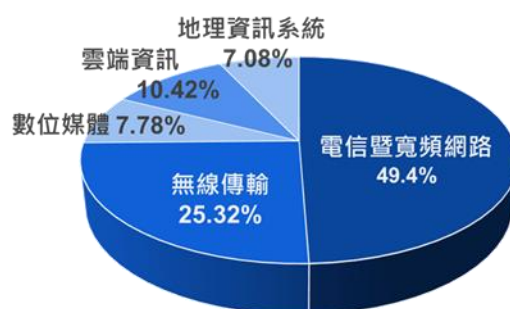
業務比重

互動的營業收入在 2023 年繳出亮眼的成績，其中在電信暨寬頻網路系統服務方面收入佔比達 49.40%，其次依序為無線傳輸服務 25.32%、雲端資訊系統服務 10.42%、數位媒體系統服務 7.78%及地理資訊系統服務 7.08%。

2023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	1,107,780
無線傳輸服務	567,860
數位媒體服務	174,559
雲端資訊服務	233,656
地理資訊服務	158,705
合計	2,242,560



2023 年營運績效

2023 年度互動的合併營業收入為新臺幣 2,242,560 仟元，較前一年度之新臺幣 2,048,203 仟元，成長約 9.49%；稅前淨利為新臺幣 326,831 仟元，每股盈餘為新台幣 6.26 元，較前一年稅前淨利 272,306 仟元及每股盈餘 5.43 元，分別成長 20.02%及 15.29%。列入本公司合併財務報表編制主體的被投資公司華琦通訊設備(上海)有限公司其資本額僅為美金 20 萬元，對合併財務報表並未產生重大影響。

互動 2023 年度資產總計為 3,037,399 仟元，較前一年度資產總計 2,632,242 仟元，年度增加 15.39%，為近四年新高；2023 年負債總計為 1,297,668 仟元，較前一年度減少 1.42%，自 2020 年起已連續四年降低負債金額。

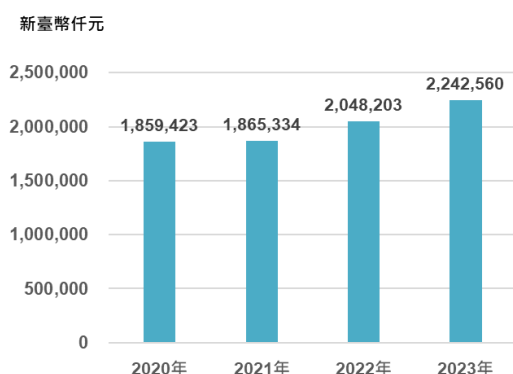
股東權益總計於 2023 年度為 1,739,731 仟元，較 2022 年的 1,315,821 仟元增加 423,910 仟元，年增加率為 32.22%，其主要係國內第二次有擔保可轉換公司債轉換普通股之股本及資本公積增加及 2023 年稅後純益增加。

營運績效 ▼

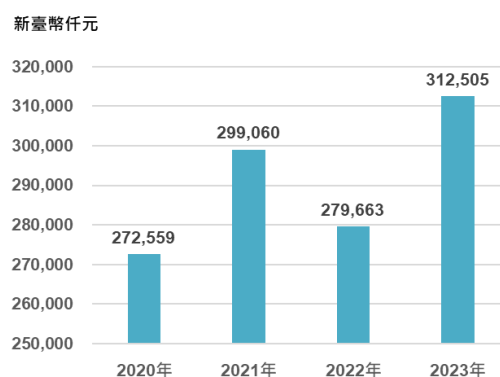
單位：新臺幣仟元

期別	2020年	2021年	2022年	2023年
營業收入	1,859,423	1,865,334	2,048,203	2,242,560
營業利益 (損失)	272,559	299,060	279,663	312,505
稅前淨利 (淨損)	290,009	323,706	272,306	326,831
資產總計	2,966,296	2,876,265	2,632,242	3,037,399
負債總計	1,810,575	1,619,400	1,316,421	1,297,668
股東權益總計	1,155,721	1,256,865	1,315,821	1,739,731

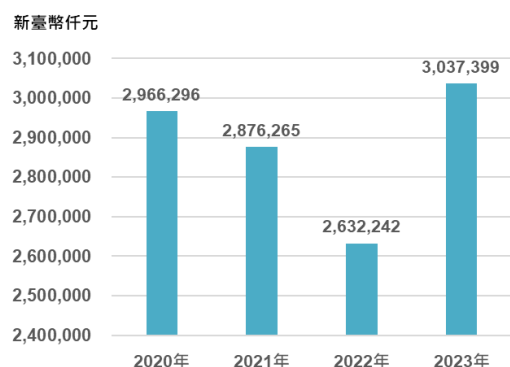
營業收入 ▼



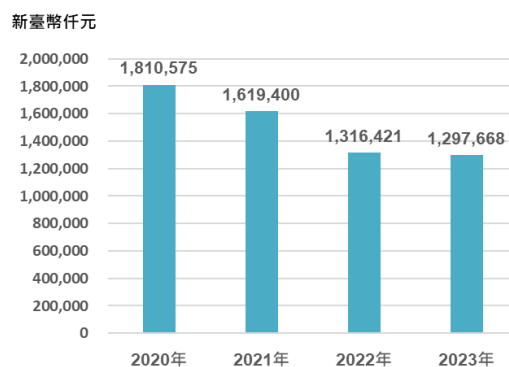
營業利益 (損失) ▼



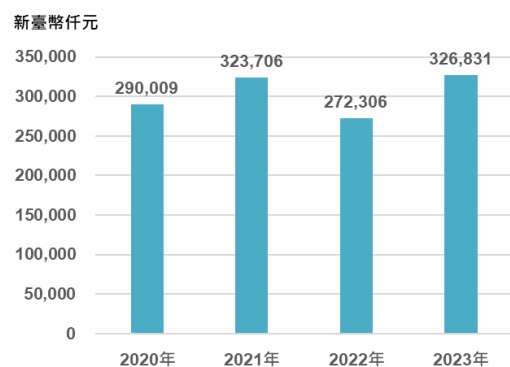
資產總計 ▼



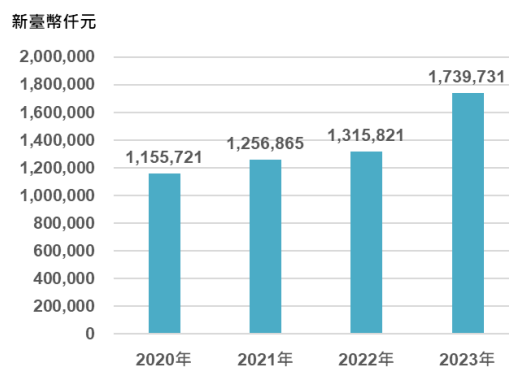
負債總計 ▼



稅前淨利 (淨損) ▼



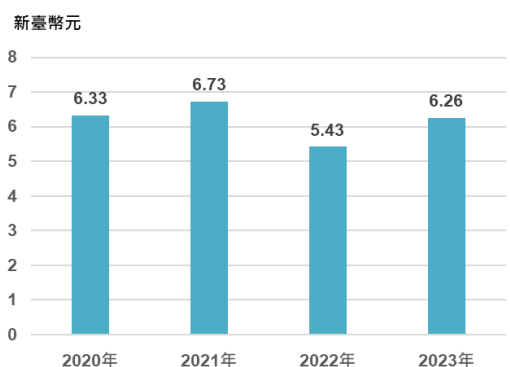
股東權益總計 ▼



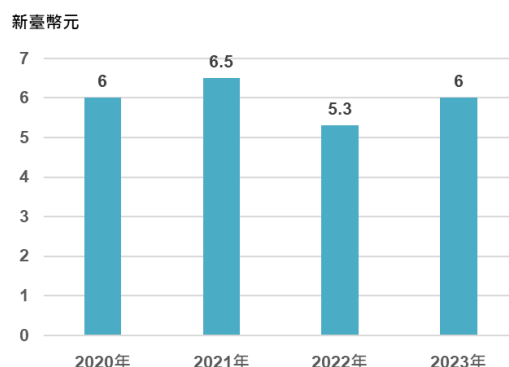
價值分配

互動營運於穩健中持續成長，並將營運的成果回饋予利害關係人，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。其發放之條件、時機及金額依章程辦理，每年發放之股利總額以不低於當年度可分配盈餘總額之 50%，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 10%。2023 年每股盈餘為新台幣 6.26 元，較前一年稅前每股盈餘 5.43 元，成長 5.29%。

每股盈餘 ▼



現金股利 ▼



二、 內部治理

互動堅持以誠信為本，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。互動自上櫃以來，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，連續六年在上市櫃公司【資訊揭露評鑑】排名均居於前 6%~20%，同時獲得電信業者肯定，每年均能列入業者評鑑優良成績並頒予獎項給予肯定。

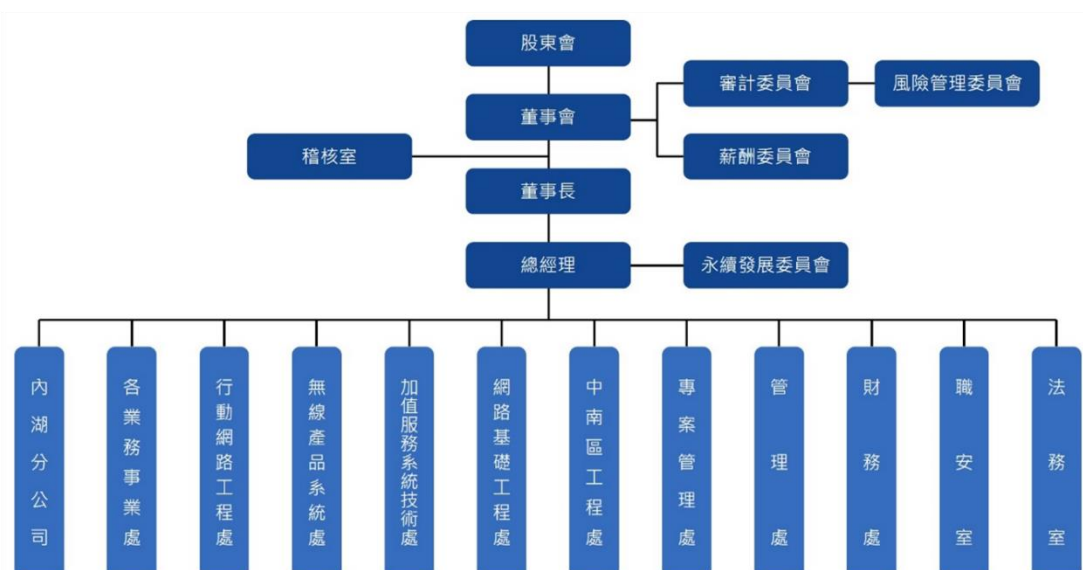
公司治理組織

董事會為互動在公司治理的最高層級組織，具備派任與監督經營人選之責，同時須監督公司營運績效，各項利益衝突防制並確保公司組織能依循各種政府法令、公司章程等規定。

互動為落實公司治理的組織管理，董事會底下設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」兩個董事會層級的功能性委員會。另外，為有效管理超過公司營運容忍度的風險，遂成立「風險管理委員會」進行公司治理的風險管理轉移規劃，並定期向「審計委員會」呈報及接受督導。

因應企業永續發展議題，於 2022 年將「企業社會責任委員會」更名為「永續發展委員會」，定期向董事長報告其活動和決議事項。互動的公司治理組織架構自為總經理，其轄下依功能性質不同，細分為不同處級單位，現行各單位權責說明請詳見 2023 年年報。

治理組織圖 ▼



董事會組成與運作

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。

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	莊杰真	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 3 名，年齡 71~75 歲有 2 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	61~70	投資		√	√	√	√	√	√
獨立董事	莊傑真	男	71~75	經營	√			√	√	√	√
獨立董事	施朝福	男	71~75	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。互動全體董事皆遵守自律原則，進行利益迴避。2023 年遵循利益迴避原則情形如下：

2023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
02/22	黃文芳、劉美蘭、王榮煌、莊侏真、施朝福	擬提名董事暨獨立董事候選人案	涉及董事自身利益	不參與討論及表決
	黃文芳、劉美蘭、王榮煌、莊侏真	擬解除新任董事及其代表人競業限制案		
	鄭炎為、劉美蘭	2022年度高階經理人員工酬勞分派案	為本公司經理人，	
	鄭炎為、劉美蘭	2023年度高階經理人獎金及調薪政策案	涉及董事自身利益	
05/30	莊侏真、施朝福、王清瑩	擬委任薪資報酬委員會成員案	涉及董事自身利益	

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。

互動於 2023 年的審計委員會共計開會 4 次(A)，獨立董事出席率達 100%，其中 5 月 30 股東常會董事全面改選，改選前、後各召開 2 次。

2023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 傑 真	4	0	100%	連任
獨立董事	施 朝 福	4	0	100%	連任
獨立董事	王 清 瑩	2	0	100%	新任
註：2023年5月30日股東常會董事全面改選，改選前審計委員會會召開2次，改選後審計委員會召開2次。					

薪資報酬委員會

互動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。其中董事以據「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 2023 年度薪資報酬委員會共計開會 2 次(A)，委員實際出席率達 100%，出席情形如下：

2023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(註)
獨立董事 (召集人)	莊杰真	2	0	100	-
獨立董事	施朝福	2	0	100	-
獨立董事	王清瑩	2	0	100	2023/5/30 董事改選

稽核職責

互動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。

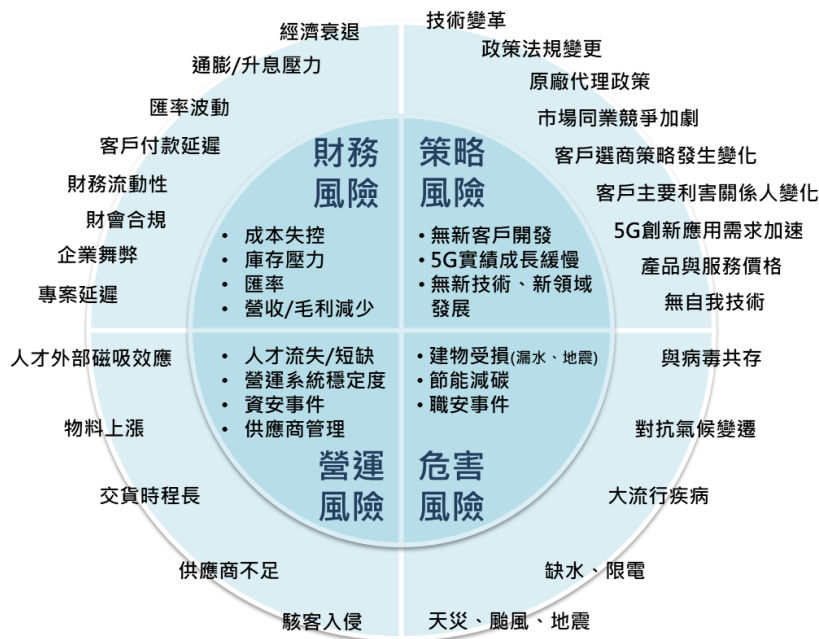
此外，為落實公司自我監督的機制及確保內部控制制度得以持續有效實施，本公司每年度由各部門及子公司自行評估其內部控制制度，再由內部稽核單位複核其自行評估報告，以協助董事會與管理階層檢查及複核內部控制制度之缺失，並衡量營運之效果與效率，以適時提供改善建議，作為檢討修正內控制度之依據。

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。

依據互動的「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 ▼

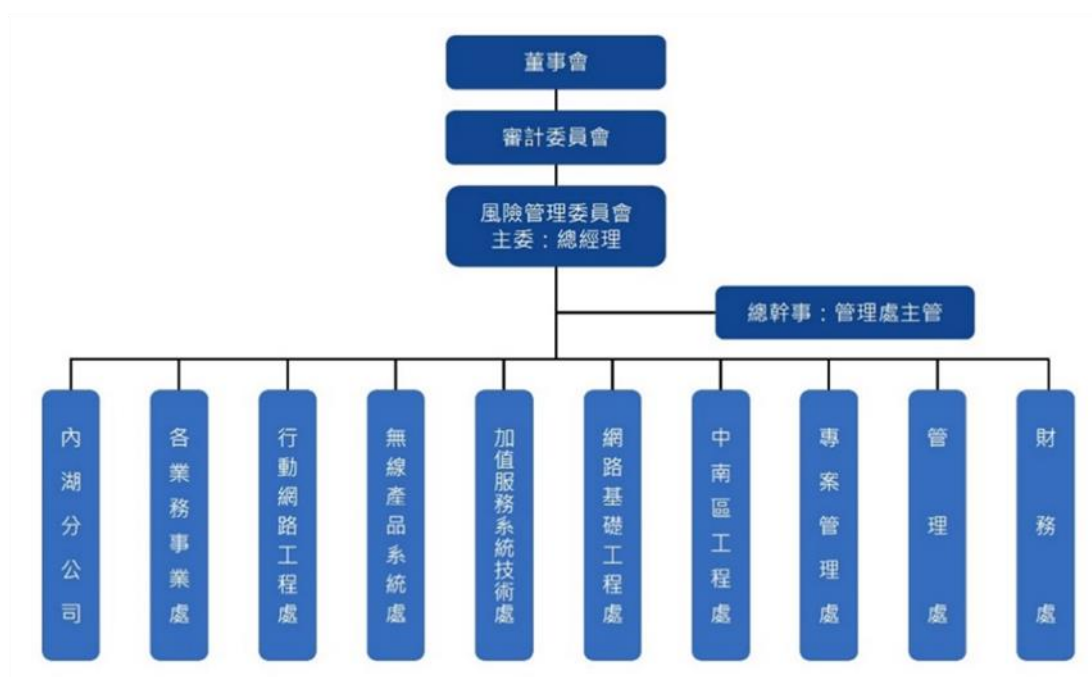


互動依據風險管理政策與程序，於 2023 年 4 月成立風險管理委員會，定期召開委員會議，呈報年度風險管理執行情形，委員會設置主任委員及總幹事各一人，其中主任委員由總經理擔任，負責制定年度公司層級重大風險；總幹事則由管理處主管擔任，負責風險管理機制推動及運作、綜理行政作業；公司一級單位主管皆納入擔任委員。

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	1.整合性：將風險管理視為所有活動的一部分。 2.結構化和全面性：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。 3.客製化：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。 4.包容性：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。 5.動態：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。 6.有效資訊利用：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。 7.人員與文化：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。 8.持續改進：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。
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
2023	1.於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」及各項預計作業時程，並於當日由董事會決議通過「風險管理政策與程序」，作為風險管理運作之依據。 2.已於4月成立風險管理委員會，召開起始會議，會議中主要說明風險管理重要性及作業程序。 3.在5月召開第一次風險管理委員會會議，進行風險鑑別，完成風險體檢表、訂定風險雷達圖及公司 Top 3 Risks，並制定風險對策。 4.Top 3 Risks分別是【重大專案延遲認列】、【產品代理商的風險】及【電信產業式微】。 5.公司在9月進行 Top 3 Risks 風險管理進度追蹤，確保各項風險可控，並於年底進行公司 Top 3 Risks 風險管理成效結案會議及2024 RMC預計規劃事項說明。

誠信經營

誠信是企業經營最基本的道德責任，影響公司營運及發展；企業發生不誠信情事不僅會產生商業損失，更會產生員工道德標準低落、客戶與合作夥伴間失去信任，更甚者，亦可能因此涉及不法作為，如：關說、行賄及內線交易等，最終企業經營

惡化倒閉。

互動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▼

法規遵循

制定「董事暨經理人道德行為準則」及「誠信經營守則」，並於採購合約增訂誠信條款，要求廠商共同遵守。

稽核與報告

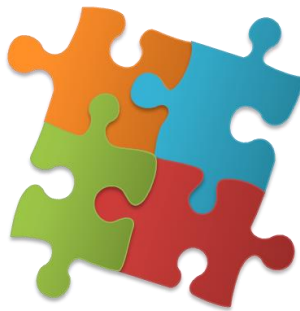
稽核室每年定期查核防範，誠信經營推動小組應定期向董事會報告其執行情形。2022 年無檢舉、申訴或違反事件。

訓練宣導

2023年舉辦「內線交易禁止及防制教育訓練」與「誠信經營暨法務教育訓練」等宣導課程，完訓率100%，合計共741人時。

檢舉管道

書面受理：法務室
電子信箱：report@idtech.com.tw



三、資安風險管理

資訊安全政策

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特制定「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，務使本公司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。

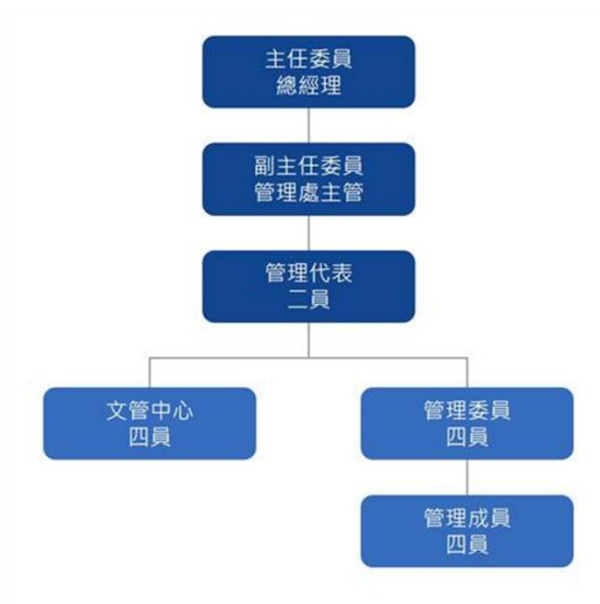
資訊安全風險管理

互動的資安策略聚焦在資安治理、法令遵循及科技運用。從制度到科技，從人員到組織，全面提升資安防護力。為強化資訊安全管理，除了依照資訊安全要求規畫網路架構外，並建置相關之預防與檢測系統，提早發現可能的問題並予以修補，在系統設計、開發方面，亦遵循資訊安全開發規範，以降低資安風險。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。

公司資訊安全管理單位每年定期進行資訊安全健檢，及舉辦資訊安全相關課程，不定期發佈資安宣導說明，並定期向董事會報告資安相關事項，降低資安風險之發生，達到企業永續運作之目標。

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，證書有效期為 2022 年 4 月 7 日至 2025 年 4 月 7 日，有效期限三年。

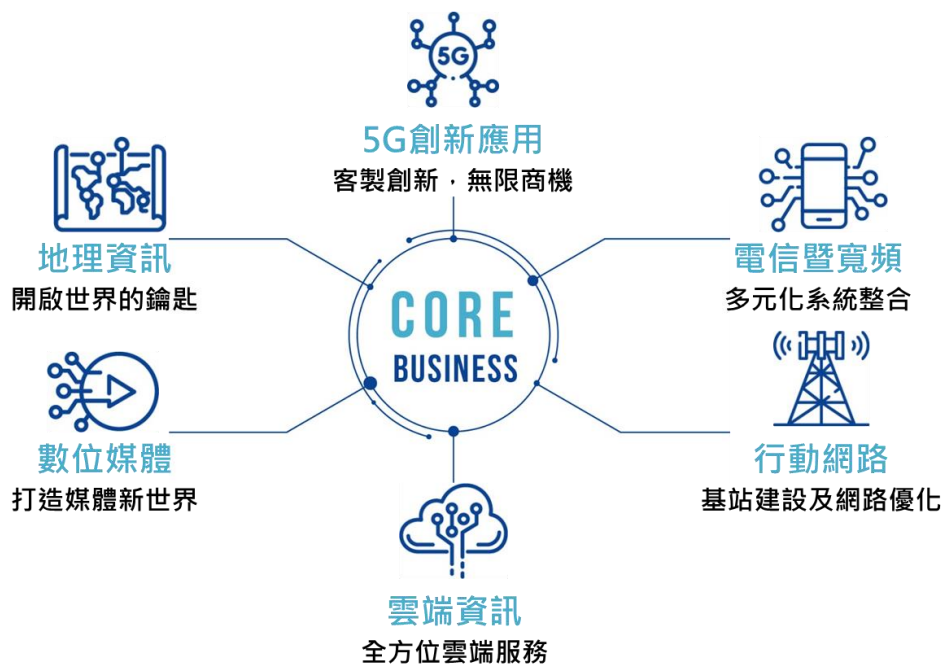
ISO 27001資訊安全證書▼



四、 產品服務

互動在資通訊所提供的服務項目共分為六大核心業務，分別是 5G 創新應用、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。

核心業務▼



互動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。互動於產業中扮演關鍵角色，位於產業中之定位關聯圖如下：

互動的產業定位▼



5G 創新應用

互動在 5G 創新應用主要代理產品有：5G 核心網路、5G 整合平台、異質網路管理平台、智慧終端、智慧應用、VR 智慧設備、All In One /ORAN、一卡皮箱 5G 設備、無人載具控制系統、無人飛行載具、AR/VR/MR 實境智慧應用。能提供客戶以下 5G 的解決方案：

- 5G 核網基站設備解決方案
- 5G 創新應用解決方案
- 5G 端到端客製化解決方案
- 5G 專頻專網客製化解決方案

電信暨寬頻

在電信暨寬頻服務方面，互動主要代理產品有：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、簡訊系統、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。能提供客戶以下解決方案：

- 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

行動網路

互動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

在產業界互動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，我們代理的產品包含：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。互動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，互動代理：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

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，互動已成立「永續發展委員會」，並制定政策作為委員會執行活動的依據。

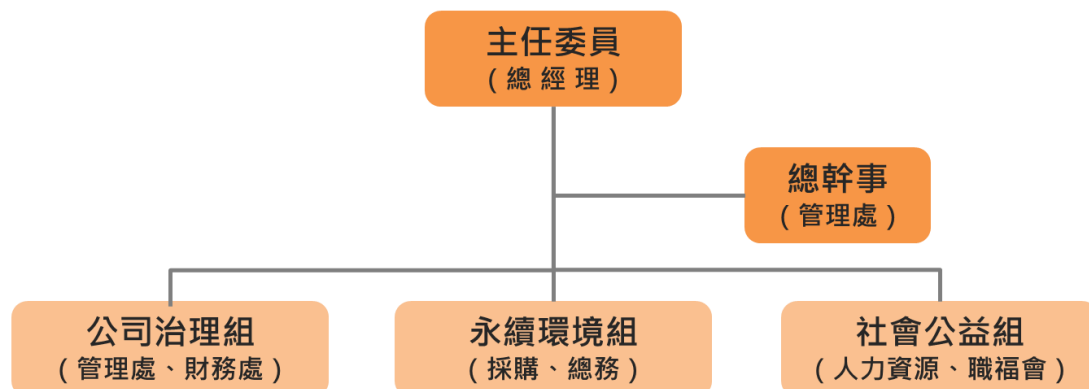
永續發展實務守則

互動已於 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。

永續發展委員會

互動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，透過日常營運活動推動永續發展活動，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。委員會已於 2024 年 2 月向董事會報告及檢視 2023 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。

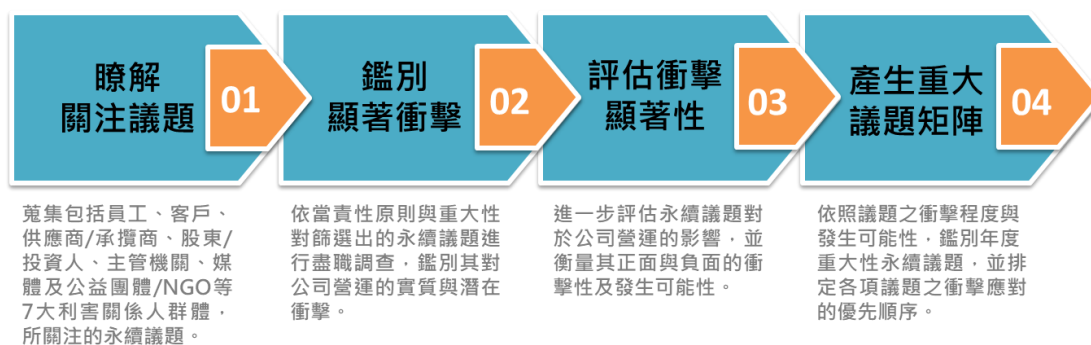
永續發展委員會組織圖 ▼



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，並透過公司營運的實務經驗，蒐集包括員工、客戶、供應商/承攬商、股東/投資人、主管機關、媒體及公益團體/NGO 等 7 大利害關係人群體，所關注的永續議題，依流程與鑑別出當年度的重大性議題，2023 年 7 大利害關係人群體所關注的議題共有 21 項。

重大性永續議題評估流程▼



利害關係人議和

互動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	2023年實績
公司治理	營運績效	●	●		●		●		■ 召開股東常會並出版ESG報告書及年報 ■ 公告財務報告 ■ 公告營運情形 ■ 辦理法令遵循及誠信經營教育訓練 ■ 公司網站、重大訊息及公告 ■ 設置聯絡窗口	■ 每年一次/出版一本 ■ 每季 ■ 每月公告 ■ 不定期 ■ 不定期 ■ 不定期	■ 召開股東常會1次/出版2023年ESG報告書及年報各1本 ■ 公告財務報告4次 ■ 公告12次營收獲利狀況 ■ 發布18次重大訊息 ■ 辦理法令遵循教育訓練2次，741人次 ■ 辦理誠信經營宣導訓練1次，384人次
	公司治理		●		●	●					
	永續發展策略		●		●		●				
	誠信經營	●	●	●	●	●					
	法令遵循	●	●		●	●	●				
	股東參與/權益				●	●	●				
	產品服務		●		●				■ 參與展覽、技術論壇、研討會及演說	■ 不定期	■ 於5/30~6/2參加台北國際電腦展，展示最新的GIS解決方案，包括碳排盤點、負碳規劃和碳排放監控等功能，協助企業精準進行碳盤查，據以制定更有效的減碳計畫
	風險管理		●						■ 召開風險管理委員會	■ 每季	■ 召開4次風險管理委員會
	資安防護及管理	●	●	●					■ ISO 270001內、外部稽核驗證 ■ ESG永續報告書	■ 每年 ■ 每年	■ ISO 27001內部稽核1次，外部稽核1次
	客戶ESG查核		●						■ 客戶滿意度調查	■ 不定期	■ 客戶ESG查核家數5家，通過率100% ■ 獲選為中華電信永續供應鏈金級供應商
	供應商/承攬商管理		●	●					■ 供應商/承攬商大會 ■ 安全衛生宣導活動 ■ 信件、電話溝通、專案會議	■ 每年 ■ 不定期 ■ 不定期	■ 完成年度廠商評鑑表51份，問卷回收率100% ■ 年度施工廠商查核7家 ■ 承攬商安全衛生教育訓練4場次，64家承攬商、86人次參與

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	2023年實績
永續環境	能源管理		●			●		●	■ ESG永續報告書 ■ 公司網站設置「環境永續」專區	■ 每年 ■ 不定期	■ 於2023/5/29 取得第三方溫室氣體排放與移除查證聲明書
	溫室氣體盤查與排放		●			●		●			
	廢污水及廢棄物		●	●		●		●			
社會共融	人權平等	●	●	●				●	■ 公司網站公告	■ 不定期	■ 11月底修正公告「勞工人權保障政策」
	人才任用與發展	●							■ 專業訓練 ■ 管理類課程 ■ 職業安全衛生講座及課程 ■ 員工申訴意見信箱 ■ 勞資會議 ■ 辦公室修繕即時通報 ■ 職工福利委員會活動 ■ 員工績效考核 ■ ESG永續報告書、年報	■ 不定期 ■ 不定期 ■ 不定期 ■ 不定期 ■ 每季 ■ 不定期 ■ 不定期 ■ 每年 ■ 每年	■ 開辦專業訓練課程82場次，訓練216人次 ■ 開辦管理類課程131場次，培訓2004人次 ■ 新進員工安全教育訓練65人次，完訓率100% ■ 辦理員工健康講座1場次 ■ 召開勞資會議4次 ■ 辦公室修繕即時通報21件，完成率100% ■ 辦理4次下午茶會，紓解員工工作壓力 ■ 年度績效考核全員完成
	薪酬與福利	●									
	教育訓練	●									
	勞動權益保障	●	●			●		●			
	健康與安全	●	●	●		●			■ 職業安全衛生委員會	■ 每季	■ 定期依法召開職業安全衛生會議
	社會關懷與參與		●		●		●	●	■ ESG 活動或專案合作	■ 不定期	■ 參與客戶ESG活動2場次，包含贊助高爾夫球公開賽事，支持體育發展；協助偏鄉關懷教室修繕專案，用行動翻轉偏鄉教育。 ■ 參與集團或自辦ESG專案2場次，參與集團淨灘及植樹活動，用行動愛地球。

二、 永續發展績效

互動為整合推動各項永續發展的策略，除透過與利害關係人溝通，積極回應各個利害關係人所關注的議題，聽取各方的建議與回饋，進而達到與利害關係人相互理解，我們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，將公司的永續策略對標 SDGs 的 17 項核心目標，以較高的策略向下展開各項行動方案，實現互動的永續發展政策與價值。

2023年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2023年目標/成果
公司治理	一關於互動 二內部治理 三資安風險管理 四產品服務	 性別平等 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。
		 尊嚴就業與經濟成長 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。	1.2023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%。
永續治理與績效	一永續治理 二永續發展績效 三永續創新	 產業、創新與基礎設施 促進創新和技術發展，加強基礎設施建設和現代化產業，以促進經濟發展和社會進步。	1.於2023年台北國際電腦展，提供地理資訊系統創新解決方案，包括碳排放盤點、負碳規畫和碳排放監控等圖資功能，可協助企業精準進行碳排放盤查，據此制定更有效的減碳計畫。

2023年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2023年目標/成果
永續環境	● 溫室氣體 ● 能源管理 ● 環境足跡概況	 可負擔的潔淨能源 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2023年運輸減碳計措施中，汰換燃油公務車，將年度耗油量下降至43,298公升，較2022年減少7,756公升，年度減少燃油15.2%。
		 責任消費和生產 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2022年為557.23 (度/百萬營收)，2023年降至516.87 (度/百萬營收)，減少7.24%。
		 氣候行動 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2023年為1032.9935公噸CO ₂ e，較基準年，減量78.9998公噸CO ₂ e，年減碳率7.10%。 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	● 人力資源發展 ● 關懷與福利 ● 員工健康與職場安全 ● 人權管理 ● 公益關懷	 終結貧窮 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。
		 良好健康與福祉 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2023年提供健康諮詢服務人數104位、職業醫師服務8小時及護理師服務96小時，

2023年永續發展績效▼

章節標題	內容	SDGs連結	2023年目標/成果
社會共融	● 人力資源發展 ● 關懷與福利 ● 員工健康與職場安全 ● 人權管理 ● 公益關懷	 優質教育 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。	1.2023年公司的教育訓練績效如下： ● 外部教育訓練（管理職）：43人次；301小時 ● 外部教育訓練（非管理職）：194人次；2003小時 ● 內部教育訓練人次：2796人次；3426小時
		 性別平等 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2023年未發生性騷擾事件。 2.管理職中，女性員工佔比為26%。
		 減少不平等 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。

三、 永續創新

永續創新服務

當前 ESG 淨零排放已成為企業治理顯學，互動持續朝利基市場前進，在 2023 年台北國際電腦展，提供地理資訊系統 (GIS,Geographic Information System) 創新解決方案，新的 GIS 解決方案包括碳排放盤點、負碳規畫和碳排放監控等圖資功能，可協助各企業精準進行碳排放盤查，據此服務制定更有效的減碳計畫。透過 ESRI ArcGIS 平台的監控儀表板功能，可即時監控和調整碳排放量，達到減少碳排放，已符合 SDGs 中的「氣候行動」(Climate Action) 要求。

透過 ESRI ArcGIS 都會區發展衝擊分析方案中的 Solar Radiation Analysis 方法，除了可以提供準確可靠的太陽輻射、太陽能產量，以及陰影分析等資料，全面評估太陽能應用之潛力，更可與風能、溫度、濕度、雨量等氣候資訊相應整合，將相關技術更進一步延伸至綠色能源的潛能評估，用以協助企業及早落實環境永續，並進而推動綠能科技產業發展。

另外，為儘速達成 2050 淨零排放的永續目標，互動亦持續與政府各相關部門互助合作，開發「國有地造林媒合平台」，運用位置科學以視覺化的方式呈現，除可讓企業於最短時間掌握，各區域植樹種類、數量、及二氧化碳減量外，新推出 GIS 服務，更有空間分析的技術，可以精準評估須優先種植的區域，亦可以透過平台進行林地媒合，提供企業一起響應植樹減碳的資訊參考，同時可以運用租賃國有林地，進行企業植樹造林，達到淨零碳排的氣候行動目標



第三章 永續環境

一、溫室氣體

地球暖化造成氣候異常現象，正在威脅我們的賴以生存的環境，在 2023 年 11 月於阿拉伯聯合大公國所召開的第 28 屆聯合國氣候變遷大會 (COP28)，世界氣象組織 (WMO, World Meteorological Organization) 宣布 2023 年將會是人類有紀錄以來最熱的一年 (warmest year on record)，並較工業革命前升溫攝氏 1.4 度，在多重抨擊與艱困的氣候背景下，將全球升溫控制在攝氏 1.5 度刻不容緩，需要國際合作和積極的減排措施。

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，惟互動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。

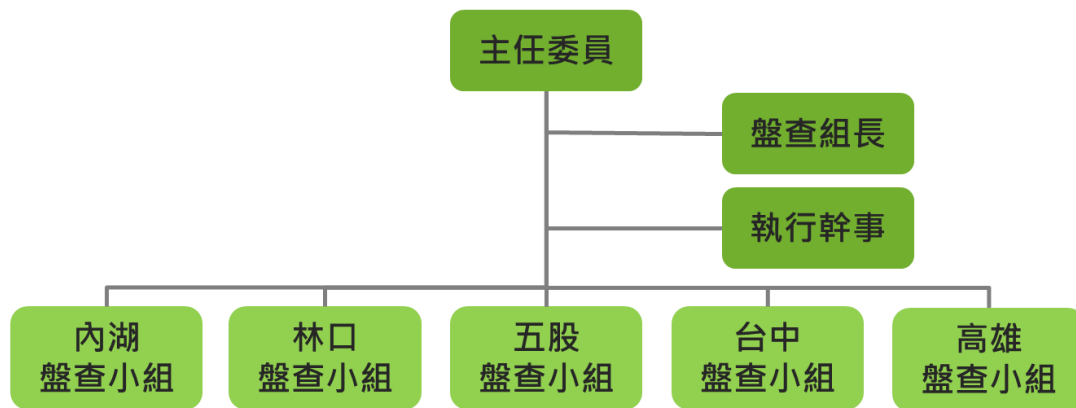
互動身為地球公民的一員，我們非常重視相關議題。積極面對企業營運可能遭遇的風險，並提前進行相對應的措施，是我們保持成長的動力來源，所以我們自主提前於 2023 年進行溫室氣體盤查，並依主管機關發布之參考指引，及「ISO 14064-1：2018」溫室氣體盤查的標準，於 2023 年 5 月底取得第三方查證。

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。我們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▼

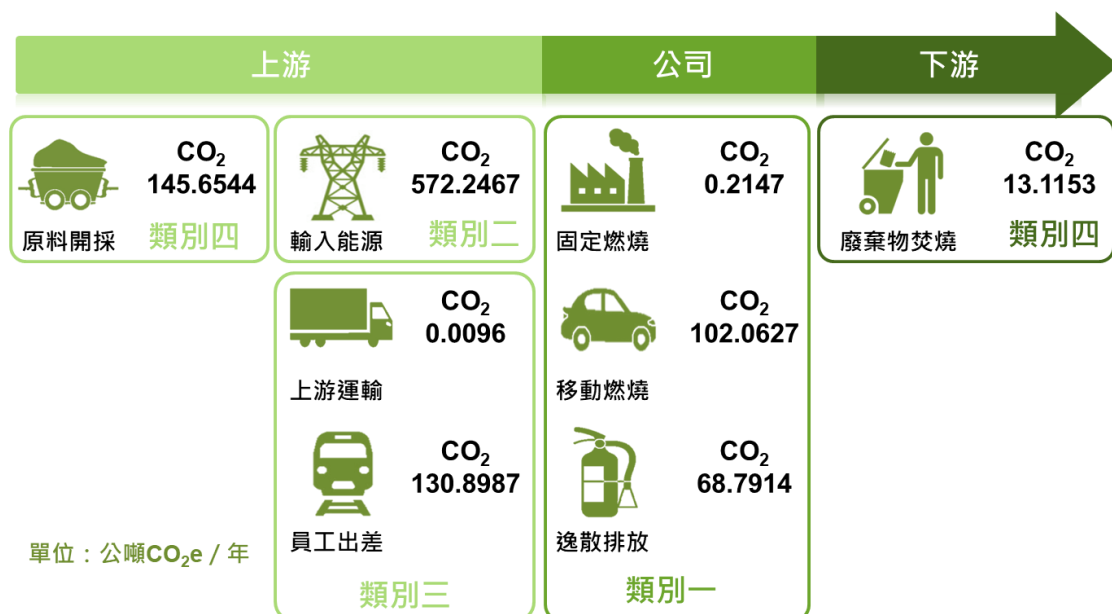


溫室氣體排放

互動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 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等 7 種溫室氣體。

2023 年溫室氣體盤查組織邊界，參考 ISO14064-1：2018 建議，採用營運控制權法，盤查互動於臺灣地區的辦公室與倉庫，及海外子公司華琦通訊設備(上海)有限公司，總排放量為 1032.9935 公噸 CO₂e，相比 2022 基準年的 1111.9933 公噸 CO₂e，年度減碳量為-78.9998 公噸 CO₂e，年減碳率 7.10%。

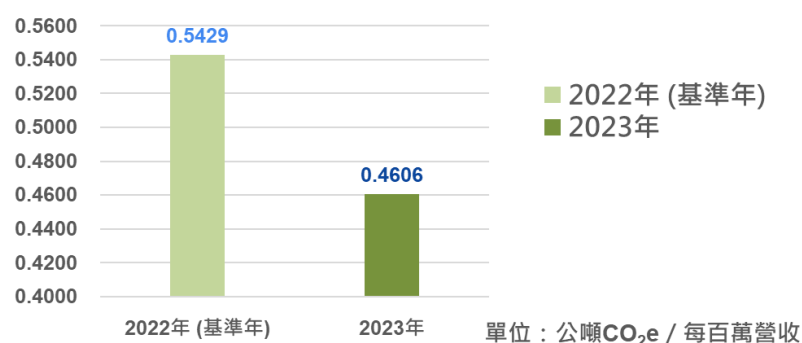
2023年溫室氣體排放量▼



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 2023 年的排放強度為 0.4606 公噸 CO₂e/百萬營收，較基準年的排放強度 0.5429 公噸 CO₂e/百萬營收，下降 15.16%。

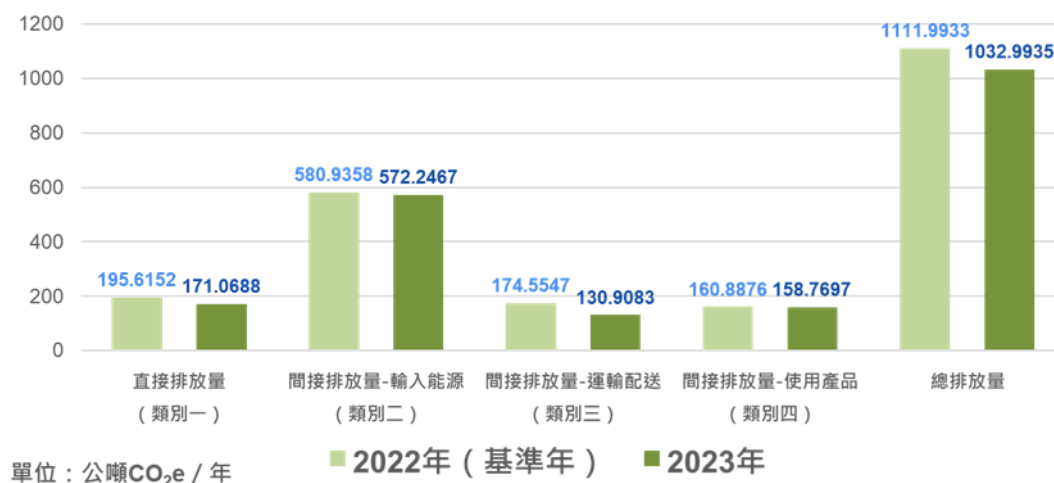
2023年與基準年溫室氣體排放強度比較 ▼

	2022	2023
營業收入 (百萬元)	2048.20	2242.56
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 每百萬營收)	0.5429	0.4606



在 2023 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 55.4%，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 232.9614 公噸 CO₂e，佔排放量的 22.55%。得益於 2023 運輸項目的減碳成效，以間接排放-運輸配送 (類別三) 減量 43.6464 公噸 CO₂e 為最多，而間接排放-使用產品 (類別四) 所造成的排放量，減少 2.1179 公噸 CO₂e 為最少。

2023年與基準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，為我們當前首要任務，但互動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 2023 年我們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、鼓勵員工出差以搭乘大眾交通為主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，共計減少 64.3265 公噸 CO₂e 的溫室氣體排放，佔年度減碳量 81.42%，較基準年排放量減少 5.78% 的溫室氣體：

運輸相關減碳措施▼

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，提高單次採購數量，減少運輸次數。 減碳績效： <table><tr><th></th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>運輸次數：</td><td>31</td><td>20</td></tr><tr><td>運輸距離（km）：</td><td>16.15</td><td>14.13</td></tr><tr><td>溫室氣體排放（公噸CO₂e）：</td><td>0.0110</td><td>0.0096</td></tr></table>				2022	2023	運輸次數：	31	20	運輸距離（km）：	16.15	14.13	溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	0.0110	0.0096
	2022	2023													
運輸次數：	31	20													
運輸距離（km）：	16.15	14.13													
溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	0.0110	0.0096													
鼓勵員工出差搭乘大眾交通 	減碳措施：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： <table><tr><th></th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>自行開車總里程（km）：</td><td>1,446,506</td><td>1,048,937</td></tr><tr><td>溫室氣體排放（公噸CO₂e）：</td><td>166.3482</td><td>120.6277</td></tr></table>				2022	2023	自行開車總里程（km）：	1,446,506	1,048,937	溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	166.3482	120.6277			
	2022	2023													
自行開車總里程（km）：	1,446,506	1,048,937													
溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	166.3482	120.6277													
燃油公務車汰換 	減碳措施：租賃公務車合約到期，將汽油車更換為油電混和車，降低燃燒汽油的排放量。 減碳績效： <table><tr><th></th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>年度汽油耗用：（L）</td><td>51,054</td><td>43,298</td></tr><tr><td>溫室氣體排放（公噸CO₂e）：</td><td>120.6673</td><td>102.0627</td></tr></table>				2022	2023	年度汽油耗用：（L）	51,054	43,298	溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	120.6673	102.0627			
	2022	2023													
年度汽油耗用：（L）	51,054	43,298													
溫室氣體排放（公噸CO ₂ e）：	120.6673	102.0627													

二、 能源管理

互動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。但雖然我們並非能源使用大戶，仍屬於地球公民一員，針對能源管理及環境保護的議題，互動訂定「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
配電系統 	1. 電源電壓應在額定電壓的範圍相同。 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，所需增設進相電器可裝置於低壓側，且越接近負仔端，越可減少線路損失。
空調系統 	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。 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。 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。 4. 遇如班或假日時不提供中央空調冷氣。
事務機器 	1. 事務機器設備應優先選用具節能或環保標章產品。 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。 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。 4. 會議時不提供書面資料，改由電腦及投影機輸出。 5. 會同資訊與相關部門研擬無紙化資料存檔措施。
照明系統 	1. 宣導養成全體同仁隨手關燈習慣。 2. 依休息時間，開關公共區域燈光。 3. 採購高效能照明燈具，並逐步汰換低效能燈具。 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。 5. 照明標準將參照職業安全衛生設施規則規定辦理。

互動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，2023 年的電力能源密集度為 516.872 度/百萬營收，較前一年度 2022 年下降 7.24%。

近兩年各地區辦公室與倉庫電力耗用統計▼

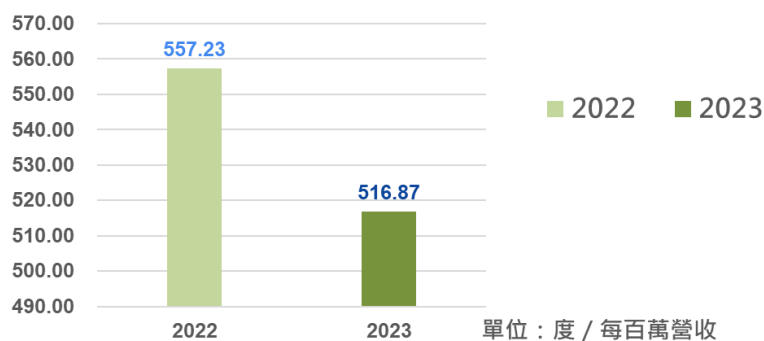
電力單位：度

地點	2022	2023
五股總公司	870,417	878,952
內湖分公司	109,033	113,231
林口倉庫	40,016	37,298
台中辦公室	50,515	53,931
西林倉庫	15,831	15,115
高雄辦公室	45,688	43,178
金陵倉庫	9,828	12,571
上海華琦	-	4,844

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

近兩年能源密集度比較▼

	2022	2023
營業收入 (百萬元)	2048.20	2242.56
電力耗用 (度)	1,141,328	1,159,120
電力能源密集度 (度 / 每百萬營收)	557.23	516.87



三、 環境足跡概況

水及廢汙水

互動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；另互動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▼

自來水單位：度			
地點	2021	2022	2023
五股總公司	4,071	4,141	4,687
內湖分公司	396	336	348
林口倉庫	321	1,221	147
高雄辦公室	371	268	286
金陵倉庫	66	116	76
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。

第四章 社會共融

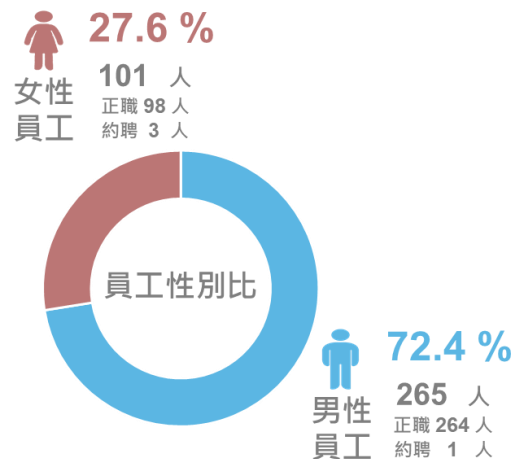
一、人力資源發展

員工結構

2023 年互動的員工共計有的 366 位員工，其中，男性員工有 265 位，女性員工為 101 位，男女員工佔比分別為 72.4%與 27.6%，男性員工較女性員工多 44.8%。員工組成中男性會遠多於女性，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。

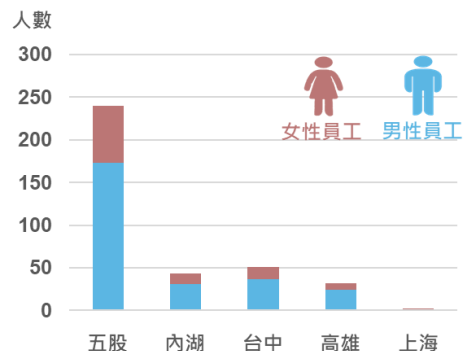
2023年員工結構▼

	性別	員工人數
正職	男性	264
	女性	98
	其他	0
正職員工人數		362
約聘	男性	1
	女性	3
	其他	0
約聘員工人數		4
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）。		



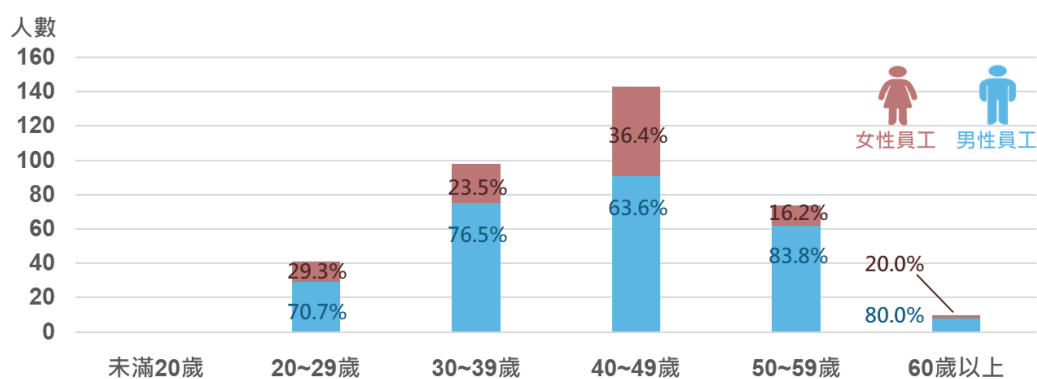
2023年各地服務據點員工結構▼

	五股	內湖	台中	高雄	上海
男性	173	31	37	24	1
女性	67	12	14	8	1
其他	0	0	0	0	0
合計人數	240	43	51	32	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					



2023年各年齡層員工結構▼

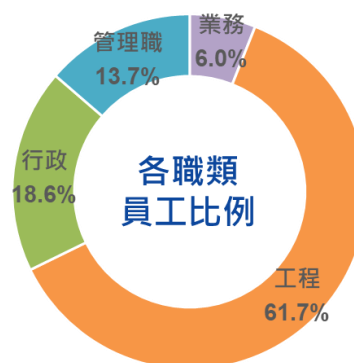
	未滿20歲	20~29歲	30~39歲	40~49歲	50~59歲	60歲以上
男性	0	29	75	91	62	8
女性	0	12	23	52	12	2
合計	0	41	98	143	74	10



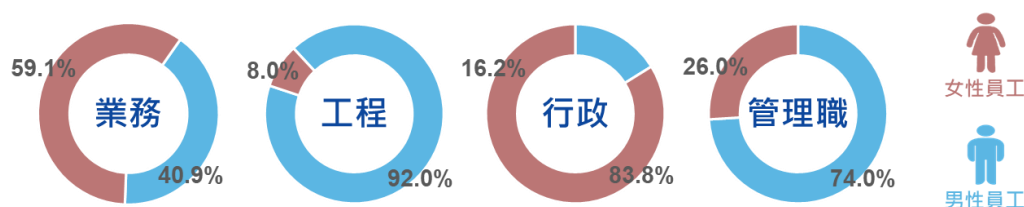
業務性質區分為業務、工程、行政及管理，其中以工程技術服務人員占全體人數約 61.7%，整體人力結構分布如下表所示：

2023年各職類員工比例▼

	業務	工程	行政	管理職
男性	9	208	11	37
女性	13	18	57	13
合計	22	226	68	50



2023年各職類員工比例▼



性別平權及多元化

互動致力於建構一個性別平權、多元包容的職場，我們已具依「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，2023 年互動未發生性騷擾事件。

我們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。

2023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	365	99.7%	0
身心狀況	身心障礙	3	0.8%	0

薪酬資訊

互動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，我們依具人員的學歷、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。

非管理職全時員工薪資▼

	2022	2023
非管理職全時員工人數（單位：人）	358	343
非管理職全時員工薪資平均數（單位：千元）	987	1,081
非管理職全時員工薪資中位數（單位：千元）	762	889

二、 關懷與福利

優於法規的休假

我們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，我們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

員工是互動保持成長與維持競爭力的關鍵，我們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。

互動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，2023 年與母公司佳世達集團共同於台中麗寶樂園舉辦「SUPER Q 幸福力全開」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，且我們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，2023 年相關管道未收到申訴或檢舉案件。另外，我們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，互動均遵循「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。2023 年內、外部教育訓練人次與時數：

2023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)	43	301
外部教育訓練 (非管理職)	194	2003
內部教育訓練	2796	3426

三、 員工健康與職場安全

職業安全衛生政策

互動非常重視員工、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，我們知道唯有「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，我們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

互動設置職業安全衛生專責一級管理單位，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，2023 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 363 名員工參加，及承攬商安全衛生教育訓練 4 場次，共 63 家廠商 75 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

互動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 2023 年統計有關安全衛生及急救等證照共 104 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	5
職業安全衛生業務主管	1	63
急救人員	9	14
堆高機操作	依需求	9
缺氧作業主管	依需求	2
屋頂作業主管	依需求	9

職業傷害統計

我們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，僅有數件同仁上、下班的通勤事故，無發生法令規範之重大職業傷害事件，我們將持續維持這樣的紀錄，持續以零災害為目標。

員工之職業傷害、職業病一覽表▼

工作者	類別	2022	2023
職業傷害率 (IR)	職業傷害主要類型	交通事故、跌倒、墜落、感電	
	總工作時數（小時）	672,560	699,904
	可記錄之職業傷害（件）	0	0
	可記錄之職業傷害率	0	0
	職業傷害所造成的死亡人數	0	0
	職業傷害所造成的死亡率	0	0
	嚴重職業傷害件數（死亡除外）	0	0
職業病率 (ODR)	職業病主要類型	無	
	職業病案件（件）	0	0
	職業病造成的死亡數量（人）	0	0
	職業病的死亡比率	0	0

健康職場

為提供同仁一個健康的職場，互動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。2023 年提供的健康管理、促進成果如下：

2023年健康職場成果▼



健康諮詢人數 104 位



醫師臨場服務 8 小時



健康講座 1 場次



問卷分析 625 份

護理師臨場服務 96 小時

四、 人權管理

人權保障政策

互動致力維護基本人權，制定有「勞工人權保障政策」，我們支持並自願遵循「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。互動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。互動的人權政策方針：

- 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」，2023 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。

2023年人權風險評估▼

評估項目	目標	2023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

互動雖非百大的企業，但仍長年積極參與社會公益活動，除給予金錢贊助的捐款活動外，我們更重視實際參與行動，希望透過各類公益活動的參與，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，一起發自內心投身公益。

互動長年投入友善環境及教育平權等相關的公益活動，友善環境的活動包含淨灘、植樹等；教育平權的活動有偏鄉教育、產學合作等，希望透過這些公益活動，逐步實現我們的 ESG 承諾。

大專青年預聘

互動是一家從事資、通訊系統整合的專業服務廠商，因此我們希望透過自身專業，及向下扎根的產學合作教育，積極培育資、通訊產業人才，進而充足公司的人才需求。我們於 2023 年 3 月參加勞動部辦理的「大專青年預聘計畫專案」，與銘傳大學簽訂校外實習合約，提供職場實習機會給予在學青年，並由公司資、通訊規劃高階主管帶隊至校園中，向學生解說產業特性及未來發展，以及互動的市場定位及競爭優勢、公司福利措施等內容，深獲在場師生一致好評。



翻轉教育

教育是翻轉生活環境的方式之一，是最直接且有效的，然而在臺灣的偏鄉，教育資源與都市相比，仍有不小的差距。在偏鄉地區的學校許多仍是缺乏修繕的，更不用提網路資源的不均，學童在學習遇到瓶頸也無法上網搜尋資料。為平衡教育資源不均的落差，我們加入遠傳電信號召的【永續先鋒隊】，除贊助經費外，亦參與台東偏鄉鹿野兒童關懷教室修繕專案，並獲得遠傳電信「翻轉教育貢獻獎」，期望透過實際行動，實踐教育平權的理念。



推廣運動賽事

今年來台灣高球選手們在國際賽事表現亮眼，蔚為台灣之光，為使選手們擁有交流比賽，切磋球技的舞台，互動延續多年，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台巡賽年終壓軸大賽「台灣大哥大女子公開賽」，比賽總獎金加碼至 500 萬元台幣，吸引共 102 位國內外職業高球女將與業餘好手參與角逐，創下 3 年來最高，讓這場賽事正式躋身至台巡賽一級賽事的規模與水準。



友善環境活動

互動身為地球公民，積極響應母公司佳世達集團於舉辦 2023 年【Green Party 綠色嘉年華】的植樹活動，與集團夥伴一同攜家帶眷響應宜蘭植樹活動，透過親手種下樹苗，也代表為地球減碳的決心在每個同仁心中萌芽，讓這場 Green Party 深具意義。

參與友善環境公益活動，互動的同仁上山又下海，一同參與集團舉辦的巡迴淨灘活動【守護海洋淨灘列車】，實地至桃園竹圍攜手淨灘，當日不論是大、小朋友，皆挽起袖子，撿拾沙灘上的垃圾，以維護海洋環境，短短一天的活動，就撿拾 1400 多公斤的海洋垃圾，展現守護海洋的行動力。



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	16	
	2-7	員工	員工結構	35	
	2-8	非員工的工作者	員工結構	35	
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	20	
	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	22	
	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	2023 年營運績效	2	

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	37	
	2-20	薪酬決定流程	薪酬資訊	37	
	2-21	年度總薪酬比率	薪酬資訊	37	
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	20	
	2-23	政策承諾	永續發展實務守則	20	
	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	21	
	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	22	
	2-30	團體協約	暢通的溝通管道	39	

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	21	
	3-2	重大主題列表	利害關係人議和	22	
	3-3	重大主題管理	利害關係人議和	22	

GRI 200、300、400

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節		
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2023 年營運績效	2	
			價值分配	4	

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節		
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	關懷與福利	38	
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	32	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理	32	
	302-3	能源密集度	能源管理	32	
	302-4	減少能源消耗	能源管理	32	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	能源管理	32	
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	水及廢污水	34	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水及廢污水	34	
	303-5	耗水量	水及廢污水	34	
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放	29	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放	29	
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放	29	
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放	29	
	305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	29	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放	29	
廢污水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水水量	水及廢污水	34	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	廢棄物處理	34	
勞雇關係	401-3	育嬰假	優於法規的休假	38	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	安全衛生管理	41	

附表-3

類別	項目編號	揭露項目標題	報告書對應章節		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	安全衛生管理 職業傷害統計	41 42	
	403-3	職業健康服務	健康職場	42	
	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	41	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全衛生管理	41	
	403-6	工作者健康促進	健康職場	42	
	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	40	
	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	41	
	403-9	職業傷害	職業傷害統計	42	
	403-10	職業病	職業傷害統計	42	
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	40	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	教育訓練	40	
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 員工結構	6 35	
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	43	
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	43	
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	43	
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	43	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	人權保障政策	43	
	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	43	

附表-4