AIC

營邦企業股份有限公司

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目 錄

0 導 言

0.1 關於報告書 02
0.2 經營者的話 03
0.3 關於營邦 04

1 永續發展

1.1 永續發展架構 16
1.2 永續發展亮點 17
1.3 利害關係人溝通 18
1.4 重大議題鑑別結果 19

2 誠信治理

2.1 公司治理 26
2.2 誠信經營 29
2.3 法規遵循 31
2.4 稅務政策 32
2.5 風險管理與內部稽核 32
2.6 資訊安全 36

3 永續經營

3.1 永續供應鏈 39
3.2 綠色產品 42
3.3 研發創新 44
3.4 產品品質管理 45
3.5 客戶關係 47

4 友善職場

4.1 人才吸引與留任 49
4.2 人才培育與發展 55
4.3 人權保障與職場平權 59
4.4 職業安全與衛生 60

5 環境保護

5.1 氣候變遷因應 63
5.2 能源管理與溫室氣體排放管理 71
5.3 廢棄物、空污與廢水管理 75

6 公益參與

6.1 社會公益與價值創造 78

7 附錄

附錄一：
TCFD 氣候相關財務揭露索表 80
附錄二：
上市公司氣候相關資訊 81
附錄三：
GRI永續性報告準則內容索引表 82
附錄四：
SASB Standards指標索引－硬體業 89

關於報告書

0.1.1 編製依據、範疇與邊界

營邦企業股份有限公司（AIC Inc.，以下簡稱「營邦」、「本公司」或「我們」）編製2025年永續報告書（以下簡稱「本報告書」），揭露內容涵蓋營邦重大永續性議題之管理方針、策略與目標、具體作法與年度績效成果等資訊，公開營邦推動企業永續經營之行動與目標， 讓讀者能了解營邦在永續發展各面向之績效與表現。

本報告書之報導期間爲2025年（2025年1月1日至2025年12月31日）。

營邦每年定期出版永續報告書。前次報告發行時間：2025年8月；本次報告發行時間：2026年8月；下次報告預定發行時間：2027年8月。無重編過去報導期間資訊。

準則發佈單位	依循準則
全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）	GRI通用準則、行業準則及主題準則（GRI Standards）
國際財務報告準則基金會（IFRS Foundation）下之永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）	行業準則（SASB Standards）- Technology & Communications 科技與通訊-Technology科技業硬體類（TC-HW）
國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）	氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）

營邦全球總部位在台灣，並積極布建全球分支機構及通路代理，於亞洲、美洲及歐洲均設有據點，提供全球市場高品質產品與即時服務。本報告之揭露範疇以台灣地區爲主，涵蓋台灣營運總部暨研發實驗室、桃園一廠及桃園二廠。其餘營運據點以行銷與業務活動爲主，尚未納入本報告書揭露範疇。財務數據則與營邦合併財務報告之揭露範疇一致， 係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）爲編制基準，以新臺幣（TWD）爲計算單位。

0.1.2 發行概況

營邦自2024年起定期編製永續報告書，以強化與利害關係人之溝通與資訊透明。

本報告書由營邦永續發展小組統籌規劃與執行，並由永續相關職能部門組成「2025年永續報告書編輯小組」，共同參與內容彙整、撰寫與資料驗證。全書內容於完成後，經高階主管審閱並報請董事會核備後，正式對外發行。

本報告書與利害關係人之溝通與議合，係依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理。營邦定期將利害關係人溝通情形彙報董事會，作爲永續管理與內部監督之依據。

0.1.3 意見回饋與聯絡資訊

本報告書全文將同步揭露於本公司官網，供所有利害關係人公開下載與參閱。如您對本報告書有任何建議或查詢，歡迎透過以下方式與營邦聯繫：

電話：03-313-8386
傳真：03-313-8377
地址：338 桃園市蘆竹區大興路20巷19弄9號
網址：www.aicipc.com.tw
聯絡方式：錢靜怡 joan.chien@aicipc.com.tw

經營者的話

2025對AIC來說並不輕鬆，面對快速變化的AI發展與美國關稅的挑戰，由於AIC每位同仁的專業與堅持，我們穩健向前一起走過2025，來到2026。在如此多變的大環境下，營邦企業經營團隊採取主動有效的應變效率，除了針對主要核心業務持續維持競爭優勢，同時間也持續深耕專注在AI、雲端資料中心、5G、Edge Computing等應用市場的硬體平台開發，並積極拓展新的海內外生產據點。

環境面

配合政府2050年淨零排放政策，我司致力於每年達成相關減碳目標。運用各式工具，持續與供應商合作開發低碳產品。並以氣候相關財務揭露(TCFD)爲基礎的環境風險治理架構，以期採用有效的評估風險並掌握減碳機會，以減少因營業活動而造成對環境的影響。

治理面

我司秉持著誠信經營的原則，反對各形式之貪瀆及不當行爲，並建立相對之監督及舉報作業。亦強化與利害關係人間之溝通及議合，以各種管道互動並取得彼此信任。透過每年對外之永續報告書，呈現相關資訊及成果。我司持續以多元、平等的友善職場來努力，重視勞資關係，提供良好的工作環境及致力於提升員工福利。

營邦企業將於2026年邁入第30年，面對眼前及未來的各式挑戰，經營團隊及全體員工將秉持著公司經營理念「誠信、負責、迅速、確實、創新、研究」繼續努力，穩健地朝下一個30年邁進。

營邦企業股份有限公司
董事長暨總經理

關於營邦

0.3.1 公司介紹

營邦（AIC Inc.）創立於1996年，總部設於台灣桃園，爲全球伺服器與儲存系統製造商領先者。營邦秉持著「誠信、負責、迅速、確實、創新、研究」之經營理念，產品發展方向由工業電腦延伸至系統散熱解決方案，再擴展至高密度系統解決方案。近年來，營邦加速拓展伺服器機箱產品線，以提供更廣泛且更專注的完整產品方案。

爲提升產品與服務之附加價值，營邦以Brand-ODM(BODM)爲基礎，協助客戶創造更多獲利商機。營邦投入大量研發、製造、出貨服務與銷售資源，深耕BODM伺服器系統與準系統硬體應用服務，並與全球一線科技大廠於資訊技術、產品開發及應用領域維持密切交流。同時，營邦持續調整全球製造與運籌架構，兼顧研發進程與即時服務，拓展亞洲、美洲、及歐洲市場之一級客戶群，積極供應世界各地優質資訊產品。

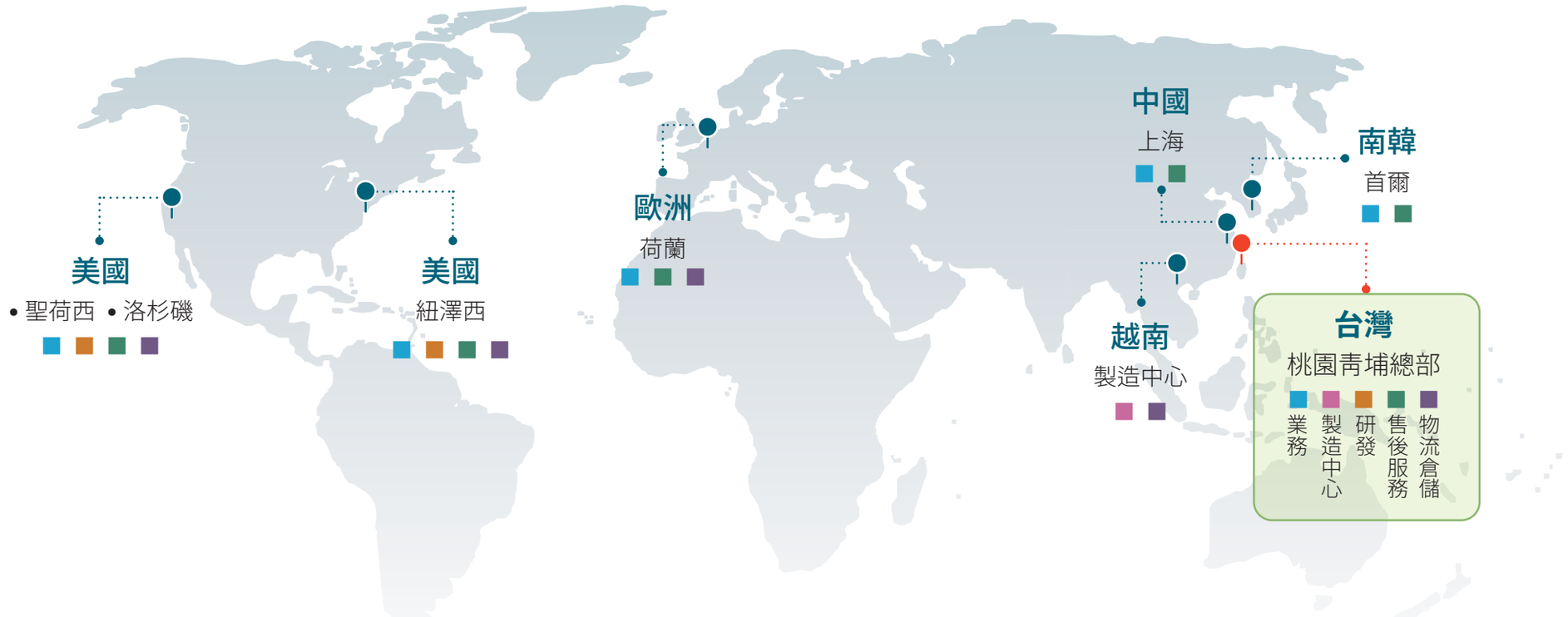
近年來，營邦積極投入人工智慧儲存應用與液冷散熱新技術研發，並推出多款自有品牌產品，廣受全球市場肯定。營邦具備完整垂直整合能力，涵蓋產品設計、系統組裝、生產製造、全球銷售與技術支援。營邦與全球一線科技大廠保持緊密合作關係，確保產品具備高度相容性，並即時接軌最新技術趨勢，協助客戶因應資料中心、邊緣運算、雲端服務及企業內部IT基礎架構等多元應用需求。

營邦營運據點遍及全球，除台灣總部與生產基地外，亦於美國、歐洲、韓國及中國等地設立分支機構與辦事處，建立完善的通路網絡與技術服務體系，提供快速回應之在地支援與全球化解決方案。

在品牌發展與技術創新上，營邦累積多年經驗與研發能量，陸續取得ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、IECQ QC080000等國際認證，並於2010年於台灣上興櫃，進一步強化企業治理透明度與市場信賴基礎。營邦亦長期參與產業協會與科技聯盟，與業界共同推動雲端運算、資安、永續發展等議題，提升產業整體競爭力。

截至目前，營邦已開發多款創新產品，包括高擴充性儲存伺服器、AI儲存平台與支援液冷的高效能運算系統，致力於協助企業因應數據成長與運算效能升級之挑戰，並以穩健經營與永續創新邁向全球市場。

營邦全球據點



	台灣	美國	越南	歐洲	中國	南韓	辦公室數量
銷售辦公室	●	●		●	●	●	7
製造中心	●		●				6
研發中心	●	●					3
客戶服務	●	●		●	●	●	5
物流倉儲	●	●	●	●			4

營邦里程碑

City of Industry
美國加州辦公室

Fremont
美國加州辦公室

美國紐澤西辦公室

荷蘭子公司

1996
成立於台灣桃園

2000
總部與工廠遷至桃園蘆竹，
產能提升三倍

2001
於美國加州 City of Industry
設立子公司

2003
於美國紐澤西 East Hanover
設立銷售辦公室

2004
於荷蘭設立子公司

2007
於台灣桃園蘆竹建置
第二廠

成立伺服器主機板與
Barebone 業務

2008
於中國上海設立
銷售辦公室

2013
櫃買中心上櫃

2015
Q2－桃園青埔新總部
大樓落成

Q3－於美國加州
Fremont 設立銷售
辦公室

2018
於桃園蘆竹建置第三廠
與第四廠，導入自動化
生產線

2020
中國辦事處擴編
升格爲子公司

2024
設立韓國首爾銷售辦公室

2025
2025 年於越南海防成
立第五座工廠，
擴大全球製造產能

2026 年於台灣楊梅成
立第六座工廠，強化
AI 伺服器與儲存產品
的生產能力

台灣 全球總部

中國子公司

首爾辦公室

越南海防廠

台灣桃園楊梅廠

營邦企業認證表

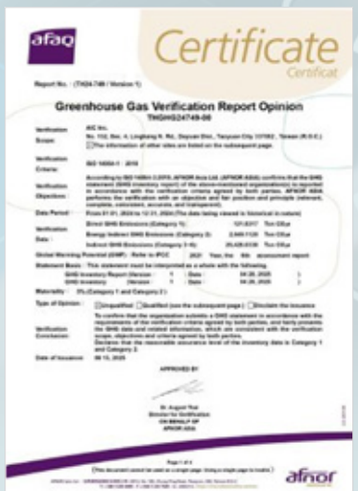
ISO9001-2015

ISO14001-2015

RBA VAP Recognition Certificate - Silver

ISO 45001

ISO 14064



0.3.2 產品介紹

營邦深耕企業級伺服器與儲存解決方案領域，專注於高效能運算、資安應用及資料中心基礎架構之產品研發與製造，致力於透過創新設計，滿足全球客戶於企業IT與雲端應用方面之多元化需求。營邦產品範疇涵蓋類別，主要相關產品包含：

營邦主要產品

產品	類別
伺服器機箱ESG	從精巧型專爲網路應用之1U及2U機箱，到高效率機架式工業用伺服器、存儲系統、監控系統、邊緣運算設計，本公司提供完整規格供應市場之需求。
存儲系統SSG	針對各行業的數據儲存之需求，提供高速數據儲存系統，從SATA(Serial Advanced Technology Attachment) ， 12Gb/s SAS (Special Air Service) 至最新之 NVME SSD 存儲系統，以滿足各行業應用對龐大資料保存的迫切需求。
系統平台PSG	提供系統平臺針對電子、機構、散熱等特殊需求整合，以滿足各行業之方案配置，舉凡巨量資料、數位元影像平台元影像安全監控業(DVR)、線上串流、網路資安、雲端服務、電信業、醫療業及銀行業等。
產業設備IAG	針對OEM/ODM客戶需求量身訂做，且產品屬性，屬於高度整合之全機櫃系統產品，應用於各種產業的電腦設備，目前以雲端市場需求爲主。

營邦各類產品簡介如下：

伺服器主機板

營邦伺服器主機板的開發以系統級整合爲理念，提供彈性的PCIe配置、高記憶體容量，並能直接連接至儲存與加速器子系統。相較於標準化的主機板設計，營邦主機板能與機箱及平台架構達到更緊密的契合，進而實現最佳化的訊號完整性、供電傳輸以及整體系統效能。

伺服器

營邦伺服器平台採用模組化架構，可在CPU、GPU、儲存和I/O子系統之間實現靈活的配置。有別於固定規格的系統設計，營邦支援高PCIe通道可用性與可客製化的拓撲結構，以滿足特定工作負載的需求。這種設計方式能針對AI、HPC (高效能運算) 以及以資料爲中心的部署環境，實現最佳化的系統資源利用率。

儲存產品

營邦儲存系統強調高密度、前端存取的架構，並靈活支援SAS、SATA與 NVMe，包含專爲NVMe-over-Fabrics環境設計的JBOF架構。相較於緊密整合的系統，營邦的模組化背板與機箱設計使運算與儲存資源能夠獨立進行擴充。這帶來了更高的部署靈活性，並顯著提升了基礎設施的效率。

機殼產品

營邦機箱設計爲可配置的基礎建構區塊，而非固定的外殼。支援廣泛的主機板尺寸 (form factors)、硬碟配置與散熱設定。其設計首重維護的便利性，具備免工具拆裝設計、模組化風扇牆以及可替換的零組件。這讓系統整合商能夠量身打造平台，而不必受限於預先定義的系統架構。

產品配件

營邦配件爲平台整體架構中的核心延伸元件，旨在提升系統靈活性，涵蓋模組化機構模組（canister）、硬碟托架（drive carrier）及各類機構強化設計。不同於一般通用型附加配件，這些元件皆與核心系統同步開發，以確保相容性、散熱協調性與維護效率。此設計可支援更快速的客製化部署，並簡化產品生命週期管理。

2025年度各產品業務占比百分比

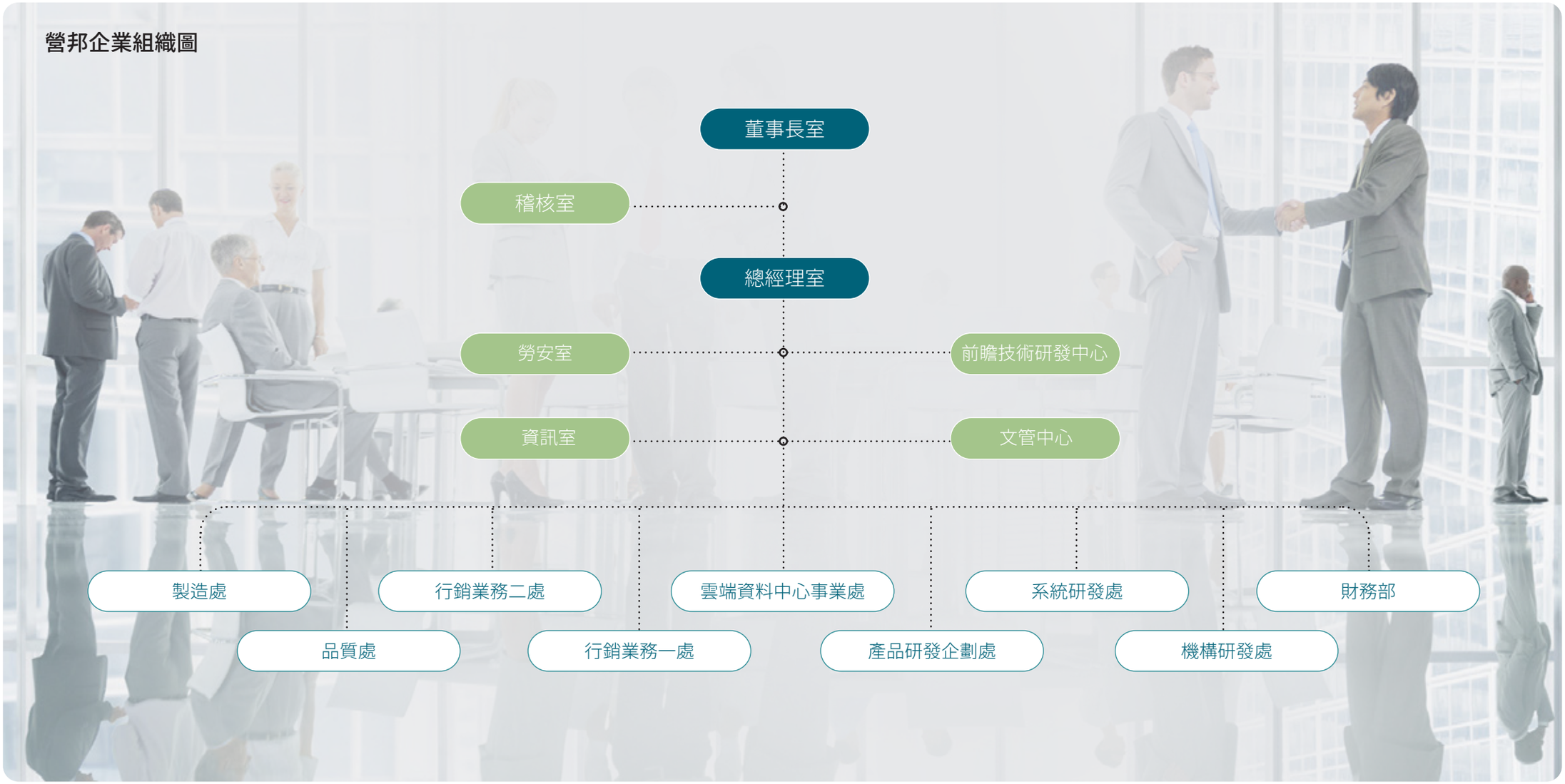
單位：新臺幣仟元

類別	營業收入	比重
伺服器機箱 (ESG)	2,676,230	35.61%
系統平台 (PSG)	2,432,118	32.36%
儲存系統 (SSG)	325,625	4.33%
產業設備 (IAG)	5,592	0.07%
其他	2,076,728	27.63%
合計	**7,516,293**	**100%**

伺服器準系統	儲存擴充設備	伺服器機箱	高可用性伺服器	GPU 伺服器 / 邊緣伺服器
SB201-SU	J4108-02-04X	ES1-212-EO	HA2026-HC	CB501-VA
HP202-KT	F2026-01-G5	RSC-2KT	HA401-TU	EB201-TU
SB407-VA				
涵蓋儲存伺服器機箱與主機板，支援從1U到4U的多樣機型，適用於一般儲存應用至高密度全快閃儲存環境。	提供高密度儲存與JBOD硬碟擴充解決方案，支援熱插拔與模組化設計，最高可配置至108顆硬碟，靈活擴展資料容量。	擁有超過30種機架式機箱產品，支援客製化設計與製造，滿足多元專業應用需求。	支援active-active雙控制器架構，每個控制器均具備獨立CPU與記憶體資源，確保關鍵應用持續運行不中斷。	提供高效能GPU計算平台，適用於AI推理、大數據分析及各類高運算密度應用場景。

*列舉部份示意，實際產品以官方網站爲主

0.3.3 部門資訊


營邦企業組織圖
董事長室
稽核室
總經理室
勞安室
前瞻技術研發中心
資訊室
文管中心
製造處
行銷業務二處
雲端資料中心事業處
系統研發處
財務部
品質處
行銷業務一處
產品研發企劃處
機構研發處

0.3.4 經營績效

營邦深耕企業級伺服器與儲存系統領域，憑藉深厚的軟硬韌體整合與機櫃設計實力，緊密結盟國際晶片大廠並積極響應OCP開放架構，爲全球資料中心打造具備專利MaxIO彈性擴充、高儲存密度及卓越熱管理的雲端基礎設施。迎向AI應用與5G邊緣運算的蓬勃發展趨勢，營邦不僅持續精進Tool-les、Screw-less的綠色機箱設計以大幅降低客戶總體擁有成本（TCO），更具備打造符合美國聯邦嚴格資安規範（FIPS）設備之頂尖技術。

營邦企業持續重視創新研發與技術升級，2025年度投入研發費用達新台幣415,459仟元，占全年營業收入之5.53%。研發項目聚焦於高密度儲存系統、AI儲存應用及新一代散熱解決方案，確保營邦持續保有技術競爭優勢。

營邦2025年度營業收入達7,516,293仟元，稅前淨利爲823,151仟元，稅後淨利爲629,170仟元，每股EPS爲15.5元。整體獲利能力指標維持穩健，其中純益率達8.37%，資產報酬率與權益報酬率分別爲8.27%及12.19%，顯示營邦資源運用效率良好，並能創造穩定報酬。營邦之業務發展以中長期策略爲導向，穩健推進各項業務發展計畫，並持續透過精實管理與技術創新，提升營運效能與財務績效，實現對股東、員工與社會的價值承諾。

2025年營邦無申請或取得相關政府補助。

0.3.5 企業文化與政策

品質政策

- 誠信經營，落實公司治理
- 以人爲本，重視員工照護
- 精實生產，推動環境永續
- 攜手供應鏈，落實企業社會責任管理
- 持續投入社會公益活動、關懷弱勢
- 強化資訊安全管理

營邦致力於提供高品質產品與服務。營邦秉持精實生產原則，遵守各項法規並推動環境永續，以提供客戶高效率、高品質、優質的服務與支援。

2025年度經營績效

單位：新臺幣仟元

項目	114年度
營業收入	7,516,293
營業毛利	2,162,209
營業損益	877,824
營業外收入及支出	(54,673)
稅前淨利	823,151
繼續營業單位本期淨利	629,170
本期淨利(損)	629,170
本期其他綜合損益(稅後淨額)	(31,594)
本期綜合損益總額	597,576
淨利歸屬於母公司業主	666,179
綜合損益歸屬於母公司業主	639,166
每股盈餘	**15.50**

環境安全衛生

營邦除符合環境及安全衛生相關規定外，並以降低製程、設施及活動對員工與利害相關人可能造成之風險爲目標。營邦全力推行環安衛管理系統，致力於創造經濟發展、環境保護及職業安全衛生相輔相成之管理模式，並承諾落實以下事項：

價值宣言

目標	價值宣言
遵守法令	符合國內外環安衛法令及其他相關要求，並落實環境及安全衛生管理工作。
持續改善	持續進行污染防治與推行實施健康管理，以提升環境及安全衛生管理績效。
降低風險	注重控制污染產生與回收分類可用資源，並重視作業安全及管制意外危害。
落實教育	推行落實環境保護與安全衛生教育訓練，使員工認知責任及促進參與執行。
諮詢溝通	建立諮詢溝通管道與利害相關者的互動，以傳達環境及安全衛生政策要求。
節能減碳	提升能源妥善利用及控管生產資源效率，並承諾減少溫室氣體排放及減量。

RBA 政策

營邦認同並執行責任商業聯盟行爲準則（Responsible Business Alliance, RBA），遵循相關法律與職責，落實教育訓練並建立諮詢與溝通管道，提供安全且尊重員工的工作環境。營邦亦確保供應商及員工遵守高標準之社會、環境與道德標準，確保員工及供應商員工獲得善待，成爲對社會正面影響且永續經營的企業。

RBA承諾

類別	承諾	目標
勞工	遵守法令	對所有人權相關規定遵守當地政府法令，保障與重視員工勞動權益；並與員工共同成長，提供全體員工完善的工作環境。
安衛	降低風險	以零災害爲目標，符合並超越工安法令要求，以前瞻性眼光積極提昇各安全層面；更持續對員工進行安衛教育及宣導，鼓勵主動參與安衛活動，潛移默化全體同仁安衛理念與習慣。
環保	持續改善	與環境永續發展，落實環境保護的措施讓雙方永續發展；並達成供應商、顧客雙贏，符合道德與環保標準的供應商與產製原則。
系統	落實執行	以不斷自我檢視以達成社會責任之目標，持續進行社會責任教育及宣導，鼓勵員工主動參與相關活動，並符合「RBA」之精神。
道德	紀律責任	全體同仁均以最高的道德標準維護公司之聲譽，並落實要求遵守道德相關規範，以確保公司及所有利害相關者之權益。

爲符合RBA之承諾，營邦也訂定以下作業辦法/程序書：

內容	對應之作業程序書
禁止強迫勞動	人員任用管理辦法 人員離職管理辦法 外籍員工政策管理辦法 外籍直接人員聘僱暨管理辦法
年輕勞工	人員任用管理辦法 禁用童工與未成年工管理辦法 外籍員工政策管理辦法
工時	考勤暨請假管理辦法 工作規則 禁止強迫勞動管理辦法
工資與福利	薪資作業管理辦法 福利制度施行細則管理辦法
反歧視／反騷擾／人道待遇	人員任用管理辦法 獎懲管理辦法 諮詢與溝通管理程序 外籍員工政策管理辦法 性騷擾防治措施、申訴懲戒辦法 宗教信仰管理辦法
集結自由和集體談判	勞資會議實施管理辦法 自由結社和集體談判管理辦法
職業安全	環安衛手冊 安全衛生工作守則 環境安全衛生監督量測辦法 危害鑑別與風險評估辦法 母性勞工健康保護計畫 個人防護具管理規範

內容	對應之作業程序書
緊急準備	緊急事件準備與應變管制辦法 消防安全系統工作管理辦法 工傷與職業病管理辦法 事故處理調查管理辦法
工傷和職業病	工傷與職業病管理辦法 事故處理調查管理辦法 員工健康管理辦法
工業衛生	化學品管理辦法 自動檢查作業指導書 安全衛生工作守則
體力勞動工作	危害鑑別與風險評估辦法 人因危害預防計畫
機器防護	安全衛生工作守則 自動檢查管理辦法 輻射防護作業指導書
公共衛生和食宿	餐廳衛生管理規範 宿舍管理辦法
環境許可和報告	環安衛管理系統運作管理程序 環境考量面評估辦法 法規鑑別與符合性管理辦法
健康與安全溝通	教育訓練管理辦法
污染預防與資源保護	環安衛管理系統運作管理程序 目標與計劃管理程序
有害物質	環安衛管理系統運作管理程序 GPM系統環境危害物質管制辦法 化學品管理辦法

內容	對應之作業程序書
固體廢物	環安衛管理系統運作管理程序 廢棄物工作管理辦法
廢氣排放	環安衛管理系統運作管理程序
材料限制	環安衛管理系統運作管理程序 採購管理系統
水資源管理	雨水管理指導書
能源消耗和溫室氣體排放	溫室氣體盤查工作管理辦法
誠信經營	員工從業道德管理辦法 企業社會責任實務守則 誠信經營作業程序及行爲指南
無不正當收益	員工從業道德管理辦法 採購作業程辦法
資訊公開	員工從業道德管理辦法 資訊安全管理手冊
知識產權	員工從業道德管理辦法
身份保護及防止報復	員工從業道德管理辦法 個資管理辦法 員工申訴投訴舉報打擊報復管理辦法
公平交易、廣告和競爭	員工從業道德管理辦法
負責任地採購礦物	採購作業辦法
隱私	員工從業道德管理辦法 員工申訴投訴舉報打擊報復管理辦法
公司的承諾	RBA手冊

內容	對應之作業程序書
管理職責與責任	組織管理辦法 管理審查辦法
法律和客戶要求	法規鑑別與符合性管理辦法
風險評價和風險管理	危害鑑別與風險評估管理辦法
改進目標	目標與計劃管理辦法
培訓	教育訓練作業管理辦法 特定人員資格鑑定辦法
溝通	諮詢與溝通管理作業程序書
員工/利害關係人的參與和補救措施	諮詢與溝通管理作業程序書 組織管理辦法
審核與評估	矯正與預防措施管理程序 管理審查辦法 內部稽核管理辦法
矯正措施	統計分析持續改善與矯正預防辦法 內部稽核管理辦法
文檔和記錄	文件與資料管制辦法
供應商責任	供應商管理辦法 承攬商管理辦法

0.3.6 外部參與

營邦積極參與產業協會、公會等外部公協會組織，期望透過與外部業界交流及協作，得以激盪出更具創新力、突破性及有效率的商業解決方案。另一方面，營邦重視與在地的交流和連結，參與地方性工業會並串聯企業間的力量，深化彼此連結，長期維護共榮關係。

參與組織	身分
台灣資安主管聯盟	會員
桃園市工會	會員

1

永續發展

1.1 永續發展架構

1.2 永續發展亮點

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大議題鑑別結果

一、永續發展

1.1 永續發展架構

爲實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，營邦制定「永續發展實務守則」與「永續資訊管理作業程序」，將永續做爲公司營運決策的一環。透過檢視治理、環境與社會的管理架構，營邦運用永續策略促進創新，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，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，促進以永續發展爲本的競爭優勢。

永續發展實踐原則

- 落實推動公司治理
- 發展永續環境
- 維護社會公益
- 加強企業永續發展資訊揭露

1.1.1 公司治理及督導

營邦永續議題最高治理單位爲董事會，董事應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐永續發展，隨時檢討其實施成效並持續改進，確保永續發展政策之落實。營邦董事會於公司推動永續發展目標時，宜充分考量利害關係人之利益。

公司治理實踐原則

- 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計劃。
- 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

本報告書所涵蓋之各項永續數據及資料，係由權責單位及各業務主責部門提供。經永續發展工作小組進行跨部門資訊整合、編製與審查後，交付各級直屬主管進行覆核。爲確保資訊揭露之眞實性與合規性，本報告書遵循內部控制作業程序，依序呈報至總經理室審查，最終提報至最高治理單位董事會審議並獲准通過後，始正式對外編製與出版。

1.1.2 永續環境

營邦爲致力於環境永續之目標，提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用，除遵循環境相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境外，同時建立合適之環境管理制度。

環境管理實踐原則

- 收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且即時之資訊。
- 建立可衡量之目標，並定期檢討該等目標之持續性及相關性。
- 定期檢討環境永續宗旨或目標之進展。

於從事研發、生產及服務等營運活動時，營邦亦遵循下列原則以降低營運對自然環境之衝擊。

環境衝擊指引原則

- 減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 延長產品之耐久性。
- 增加產品與服務之效能。

1.1.3 社會公益

員工是企業永續經營的關鍵。營邦除遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益外，同時提供員工安全與健康之工作環境，訂定與實施合理之員工福利措施、建立員工定期溝通對話管道、爲員工職涯發展創造良好環境。

營邦面對其客戶或消費者，承諾以公平合理方式，訂定執行策略及具體執行措施。

公平原則

- 訂約秉持互惠與公平誠信。
- 接受客戶委任善盡注意與忠實義務。
- 廣告招攬勿浮誇不實。
- 確認提供之商品或服務係適合客戶或消費者。
- 提供之商品或服務，充分說明重要內容並揭露風險。
- 業務人員之酬金制度衡平考量客戶或消費者權益及業績目標之達成。
- 客戶或消費者之申訴管道暢通，公司並確實回應。
- 具備專業性之業務其從業人員宜具專業資格或取得專業證照。

1.2 永續發展亮點

E 環境面

- 完成國際ISO 14001：2015環境管理系統換證作業。
- 依循國際 ISO 14064-1 完成組織溫室氣體盤查。
- 通過責任商業聯盟（RBA）VAP銀質認證，降低產品及製程對環境之衝擊。

S 人與人權面

- 2024 年共接獲員工申訴 0件，其中涉及人權類別，全年度無重大人權爭議事件發生。
- 2024年度，營邦共接獲性騷擾申訴案件0件，經調查後成立 0件，並無重大違規或媒體揭露事件。
- 2024年未發生任何重大職業災害事故，展現整體職安管理成效。
- 2024年度營邦實施聯合內部稽核，涵蓋 ISO 9001、ISO 14001、職安衛系統與RBA標準，總計稽核10個處級單位。稽核結果顯示，環安衛與社會責任系統無不符合事項，僅部分單位因無實際作業情形列爲「不適用」，整體不合格率爲 0%。

G 經濟與治理面

- 2024年營邦董事會出席率達80%以上。
- 2024年營邦各公能委員會，包含審計委員會、薪資報酬委員會出席率達100%。
- 2024年營邦董事會、功能性委員會，董事成員之自評結果皆爲良好，且無重大之改善項目。
- 2024年營邦未發生貪腐事件，及反競爭、反托拉斯及壟斷事件，亦未違反環保、社會與經濟領域之法律和規定。
- 完成 ISO 9001 品質管理系統換證作業。
- 2024年取得「固態硬碟的面板導光模組」專利。
- 2024年度維護與管理亞洲、歐洲、美洲共223個專利。
- 2024年供應商簽署責任文件比例達100%。
- 2024年營邦誠信經營訓練比例達100%。

1.3 利害關係人溝通

營邦持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，透過AA1000SES利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard）五大原則，包含依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、張力/關注程度（Tension）、影響程度（Influence）及多元觀點（Diverse perspective），透過發放組織永續發展衝擊議題評估問卷利害關係人問卷，鑑別營邦的重要利害關係人。[GRI 2-29利害關係人議合方針]

利害關係人溝通管道

2025年營邦利害關係人	與營邦的關係	溝通管道	溝通頻率	關注議題	溝通結果
投資人	投資人長期的支持是成就營邦優勢與市場競爭地位、永續發展的重要因素。	· 財報、年報 · 股東會 · 公開資訊觀測站 · 法人說明會			
供應商	與供應鏈夥伴的長期穩定合作關係，是營邦能提供優質的產品與服務的關鍵。	· Email · 不定期拜訪 · 供應商稽核			
客戶	客戶的回饋及信任是營邦永續發展及創新能力的來源，透過提供高品質的產品，營邦持續與客戶維持長期穩健的合作關係。	· Email · 不定期拜訪 · 客戶滿意度調查			
員工	營邦視員工爲企業永續發展的重要資本，保障員工權益，營造多元發展的職場環境，吸引優秀人才加入與留任。	· 員工申訴電話 · 員工申訴信箱 · 主管面談	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展。	人力資源部門	會辦會議、平均教育訓練時數達 46 小時、0 起重大職業災害。
政府與主管機關	營邦正面積極配合政府與主管機關相關法令與政策，建構正向循環的產業環境。	· 公文往返 · 公開資訊觀測站 · Email			
社區及非營利組織	營邦透過與社區及非營利組織保持良好互動關係，致力於解決社會與環境問題，創造正面影響力，回饋在地的長期支持。	· Email · 不定期拜訪 · 法人說明會			

1.4 重大議題鑑別結果

1.4.1 重大主題鑑別流程

營邦依循新版 GRI Standards（2021）之重大性鑑別四階段流程，並採用雙重重大性原則，鑑別出「對於營邦」與「對於外部經濟、環境、人」皆有重大衝擊的重大議題，邀請高階管理階層與內外部利害關係人，廣泛蒐集外界關注的議題變化以及利害關係人意見，共同評估永續議題實際及潛在之正、負向衝擊程度，彙整重大性鑑別議題、計算議題的衝擊程度。

經檢視後，本公司營運模式、主要活動、價值鏈及利害關係人關注議題未發生足以影響重大主題判定之重大變化，因此2025年所重大性辨識結果，與前一年度並無差異。

鑑別流程

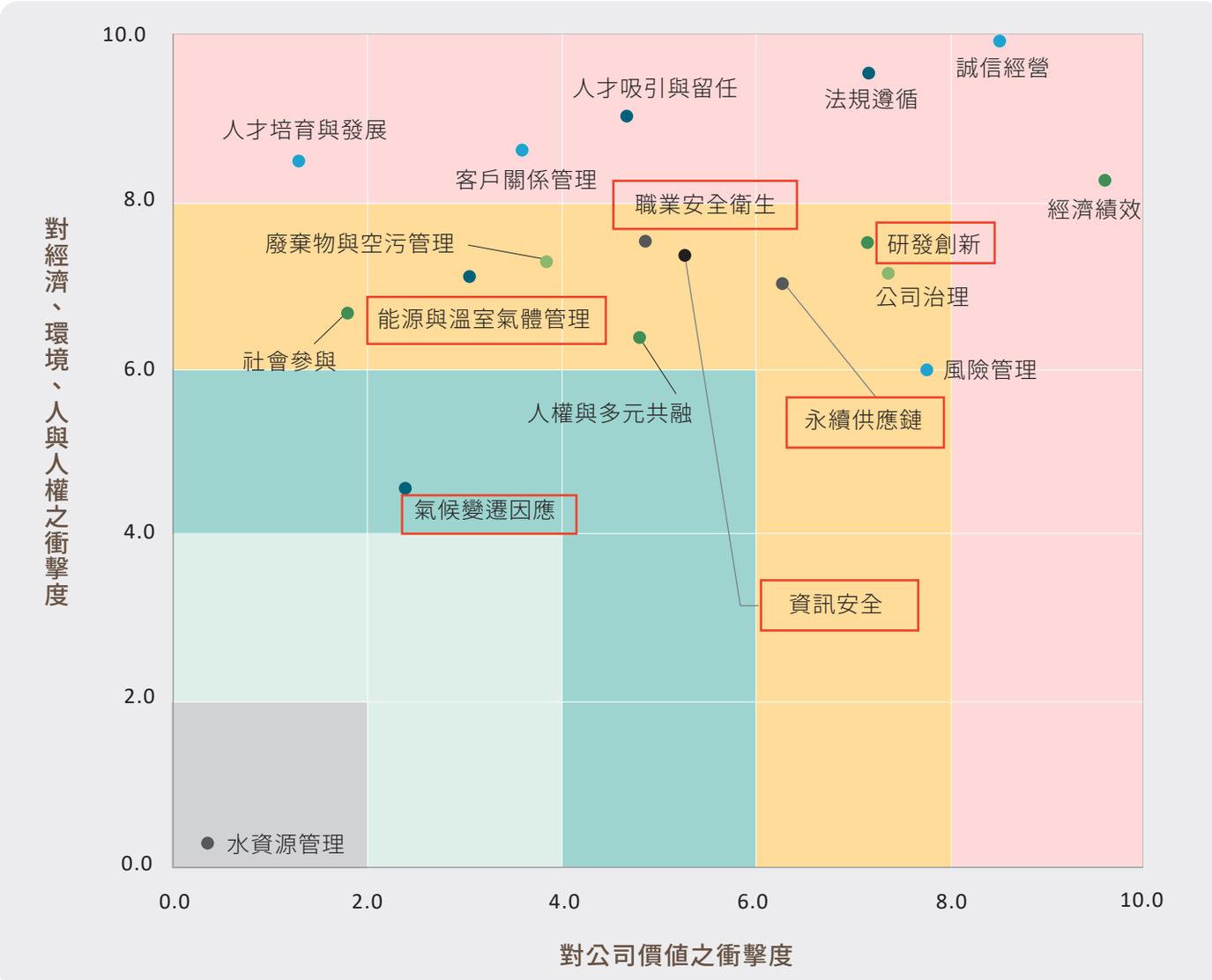
辨別流程	流程說明
雙重重大性分析	邀請6類利害關係人群體及內部團隊採用「雙重重大性」原則進行永續議題重大性分析，評估議題之衝擊程度： • 財務重大性 (Impact Materiality)：對「組織價值」之衝擊程度。 • 影響重大性 (Financial Materiality)：對「經濟、環境、人群（包含其人權）」之衝擊程度。
繪製雙重重大性矩陣圖	依據雙重重大性矩陣結果，排序年度重大議題，並繪製矩陣圖。
彙整18項永續議題	參考國際永續規範與標準（GRI Standards、SASB Standards、TCFD等）、行業特性與國內外同業作法，並經本公司最高治理單位研討，歸納出包含9項經濟與治理面議題、4項環境面議題及5項人與人權面議題。
發放衝擊評估問卷	邀請內部長官及其他內外部利害關係人群體填寫衝擊度問卷。
鑑別出11項重大議題	依據正、負項衝擊程度排序，鑑別出年度重大議題，並進一步擬訂追蹤管理方針，以確實回應利害關係人之關注事項。

彙整衝擊指數計算，與利害關係人議合的結果，「對營邦」以及「環境、經濟、人與人權」皆有顯著衝擊的主題，定義爲「重大主題」。下表爲各利害關係人所評估之前三大衝擊議題。

利害關係人前三大衝擊議題

利害關係人	利害關係人評估前三大衝擊議題（正負向衝擊合計）
投資人	能源與溫室氣體管理 誠信經營 法規遵循
供應商	職業安全衛生 誠信經營 經營績效
客戶	人才吸引與留任 資訊安全 風險管理
員工	人才吸引與留任 客戶關係管理 人才培育與發展
政府與主管機關	法規遵循 職業安全衛生 誠信經營
社區及非營利組織	人才吸引與留任 人才培育與發展 資訊安全

重大議題地圖



考量各利害關係人對營邦之攸關性與按正、負項衝擊程度進行計算，營邦延續去年鑑別出的以下六大主題爲高度影響之重大主題。

利害關係人評估前三大衝擊議題（正負向衝擊合計）	類別
誠信經營	治理與經濟
經濟績效	治理與經濟
法規遵循	治理與經濟
人才吸引與留任	人群
客戶關係管理	治理與經濟
人才培育與發展	人群

本公司另考量實際營運狀況，將以下與永續營運相關之主題列入重大議題，依次如下，與上述主題合計11項。

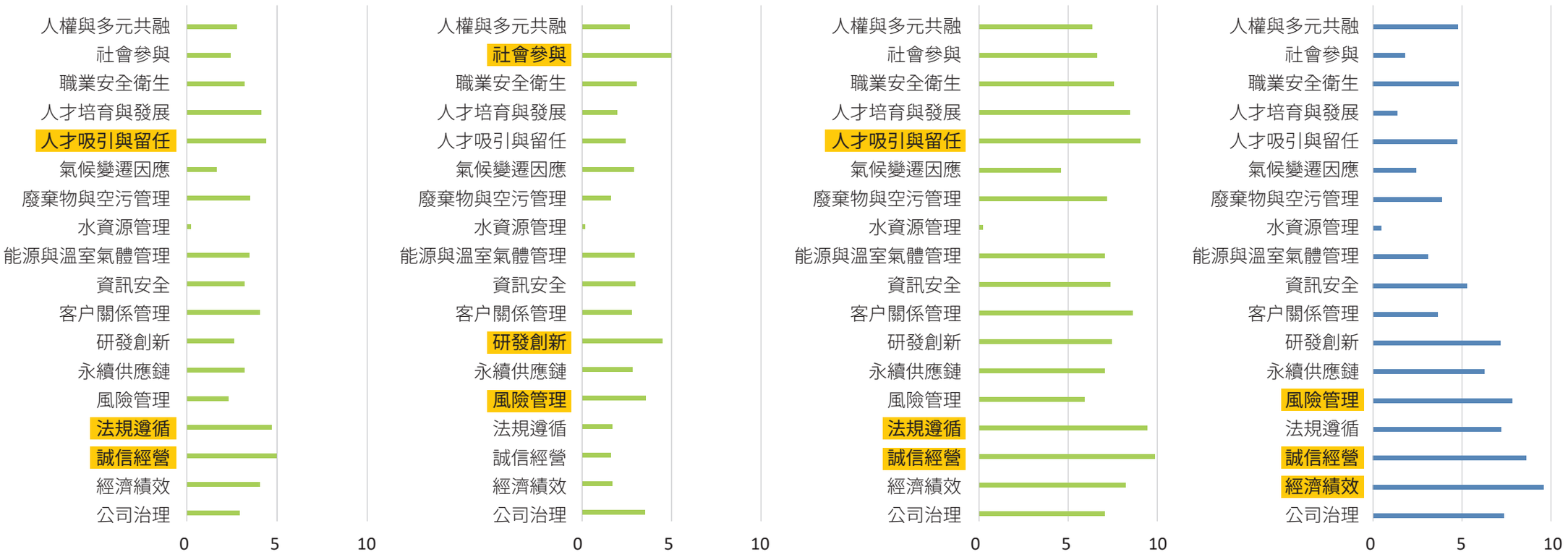
其餘納入之重大議題

重大議題	類別	考量原因
能源與溫室氣體管理	環境	基於政策法令對於企業溫室氣體與減碳要求，納入重大議題。
氣候變遷因應	環境	考量此議題在同業中之重要性納入。
研發創新與綠色產品	治理與經濟	考量公司持續進行產品研發與創新，納入重大議題。
永續供應鏈	治理與經濟	考量此議題在同業中之重要性納入。
資訊安全	治理與經濟	於產業發展與未來趨勢中業已重大，納入重大議題
職業安全衛生	人群	考量職業安全之提倡爲產業趨勢，納入重大議題。

2025年度重大議題鑑別結果/衝擊排行

對經濟、環境、人群(包含其人權)之衝擊排行

對【組織價值】之衝擊排序 正+負向



1.4.2 重大議題衝擊管理

面向	議題	正負面衝擊與重大性描述	政策與承諾	對應GRI/SASB	管理成效 (參以下章節)
治理與經濟	誠信經營	誠信經營是公司永續經營的基礎，營邦企業爲落實誠信經營之理念，制定誠信經營及道德行爲等準則，將其融入公司經營策略，並定期評估相關風險，於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序與行爲指南。反之，若有不誠信的非法行爲，可能將導致企業面臨法規裁罰，並損害企業聲譽。	訂定「誠信經營作業程序及行爲指南」及全球反腐敗(FCPA)程序確保營邦及其子公司和下屬機構的全體員工、管理人員、董事遵守不得違反誠信原則之承諾。	· GRI 205: 反貪腐 · GRI 206: 反競爭行爲	2.2 誠信經營
	經濟績效	面對氣候變遷及經濟貿易衝突及諸多不確定因素，營邦企業仍以既有優勢之研發及製程能力、運用效率化之經營管理，持續發展新產品之研究開發及擴展生產規模，以保持在伺服器系統、儲存產品及機殼產品之優勢地位。反之，企業可能面臨財務虧損與營運中斷的風險。	訂定相關年度營運目標，並且持續研發永續價值產品，持續爲利害關係人創造經濟價值。	· GRI 201: 經濟績效	前言-關於營邦
	法規遵循	法規遵循爲企業經營之基礎。主動掌握法規變化及嚴謹遵循政府法令規範，要求所有同仁共同遵守，並針對潛在違法事件提出改善措施，將有助於降低違法對企業營運的衝擊。反之，除了將導致企業可能面臨裁罰，也可能破壞利害關係人之信任度，並影響企業聲譽。	爲確保對於法規遵循之落實，營邦專業法律團隊持續關注任何影響營運之國內外政策與法令變更，適時修訂相關規章制度，持續強化法令遵循管理及深化集團法令遵循文化，確保各項業務均符合法令要求。	· GRI 416: 顧客健康與安全 · GRI 417: 行銷與標示	2.3 法規遵循
	客戶關係管理	與客戶建立良好的溝通管道，設置專責單位負責開發業務及規劃滿意度調查，以符合客戶需求研究解決方案，並持續投入資源，成爲客戶的最佳夥伴。反之，可能將導致客戶滿意度下降及客戶流失。	秉持「以客爲本」的經營理念，營邦建構完整且具高回應效率的客戶服務機制。營邦提供涵蓋系統架構設計、熱機模擬、機構整合、韌體與遠端管理等多層次技術支援，確保客戶導入產品時獲得即時與高品質的服務。	· 自訂主題： 客戶溝通管理	3.5 客戶關係

面向	議題	正負面衝擊與重大性描述	政策與承諾	對應GRI/SASB	管理成效 (參以下章節)
治理與經濟	研發創新與綠色產品	營邦企業需對公司業務模式和價值鏈進行全面的審視，並考慮到可能的氣候變遷情景，調整產品與服務以滿足市場需求，投資於研發和創新計劃，開發低碳、可循環再利用的產品或服務，財務面需規劃額外的資本投入等。反之，若未能積極應對綠色產品之需求，可能無法成爲行業領先者，且將錯失低碳經濟的業務機會。	營邦重視研發能量的持續累積與人才培育，研發團隊涵蓋機構設計、電子工程、系統整合與韌體開發等專業領域，並投入資源建置自主測試與驗證能力，以強化技術自主性與縮短產品開發週期。	· 自訂主題：研發創新管理 · 自訂主題：智慧財產權管理	3.3 研發創新
	永續供應鏈	良好的供應鏈管理能降低營運風險，幫助企業快速應對市場變化，並保證產品品質與交期穩定。爲此，營邦企業制定「供應商管理政策」，並與供應商簽訂契約，規定遵守環保、職業安全、勞動人權、誠信經營等政策，並定期評估供應商的執行情況。反之，可能將會導致難以應對市場變化，並影響產品品質和交期的穩定性。	秉持「環保、節能、愛地球」的核心使命，營邦將永續理念深入推展至供應鏈各環節。在持續爲客戶提供高價值產品與服務的同時，營邦以供應商管理辦法爲合作基礎，與供應商攜手制定節能減碳、永續原物料採購、減少廢棄物等永續發展目標，並透過積極監督機制，確保各項行動的落實，以減緩氣候變遷帶來的影響，實現供應鏈永續經營。	· 308-1:採用環境標準篩選新供應商 · 308-2:供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 · 414-1:使用社會標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈
	資訊安全	爲強化資訊安全管理，營邦企業訂有相關資安管理制度，並確實建立可信賴之電腦化作業環境，重點關注客戶個人資料保護，確保資料、系統、設備及網路安全，以及各單位資訊系統之永續運作。反之，可能將產生資訊外洩的風險，導致訴訟成本增加，並動搖客戶等利害關係人之信任感。	營邦於2023年加入台灣資安主管聯盟，推行ISO27001之認證機制，強化相關資訊安全風險管理作業。	· 418:客戶隱私	2.6 資訊安全

面向	議題	正負面衝擊與重大性描述	政策與承諾	對應GRI/SASB	管理成效 (參以下章節)
人群	人才吸引與留任	員工是營邦企業珍貴的資產，公司落實人性化管理及員工分紅政策，每年也依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效進行調薪，以維持整體薪酬競爭力，並延攬及留任優秀人才。反之，可能導致人才流失，衝擊企業的營運產能。	營邦已建立完善的人才培育計畫，透過績效考核作爲人才發展指標，另外搭配良好之員工福利與教育訓練，提供員工。	· GRI 202: 市場地位 · GRI 401: 勞雇關係 · GRI 405: 員工多元化與平等機會	4.1 人才吸引與留任
	人才培育與發展	營邦企業秉持以人爲主的經營理念，依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，並鼓勵員工自發學習深造，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，藉此提升企業經營績效及競爭力。反之，若無法發揮員工才能，將降低公司的競爭力。	營邦深信「人才是企業永續發展的核心資產」，致力打造學習型組織，推動員工與企業共同成長。爲因應科技快速演進與永續轉型趨勢，營邦持續投入資源建構全方位的教育訓練體系。	· GRI 401: 勞雇關係	4.2 人才培育與發展
環境	能源與溫室氣體管理	隨著全球對氣候變遷的關注日益增加，企業愈加重視減少溫室氣體排放和提高能源效率。持續監控溫室氣體排放及能源使用，降低環境負荷以達永續管理，　反之，可能將增加氣候變遷對公司營運的負面衝擊，並錯失開展新業務的機會。	完成集團內部溫室氣體盤查作業，同步規劃相關淨零碳排時程規劃。	· GRI302:能源	5.2 能源與溫室氣體管理
	氣候變遷因應	評估氣候相關風險與機會，並制定減緩與調適策略及目標，期望有效降低氣候變遷直接或間接造成的影響，確保企業在面對氣候挑戰時具備韌性。反之，可能將增加氣候變遷對公司營運的負面衝擊，並錯失開展新業務的機會。	呼應政府相關節能減碳政策、制定能源管理辦法，持續由上到下進行相關能源績效改善辦法。	· GRI 201: 經濟績效	5.1 氣候變遷因應

2

誠信治理

2.1 公司治理
2.2 誠信經營
2.3 法規遵循
2.4 稅務政策
2.5 風險管理與內部稽核
2.6 資訊安全

二、誠信治理

2.1 公司治理

2.1.1 治理架構

本公司成立於1996年，秉持誠信、負責、迅速、確實、創新等經營理念，致力成爲全球伺服器系統領導廠商，據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定並揭露公司治理實務守則。本公司董事會爲最高治理單位，其職責亦包括因應經濟、環境與人群衝擊之最高治理單位。董事會下亦分別設立審計委員會、薪資報酬委員會協助董事會進行會計、稽核、薪酬、財務報導流程、永續發展等議案之審議，相關永續責任相關業務由管理階層持續融入本公司企業文化。

2.1.2 董事會運作情形

董事會組成與多元化政策

營邦最高公司治理單位爲董事會，董事會均爲全體股東投票產生，董事之職責在訂定公司願景、策略、營運、預算計畫與規劃公司中長期發展方向，並監督公司之營運計畫與執行情形。本公司董事會至少每季召開一次，爲確保董事會成員應能有效地承擔其職責，本董事會之平均出席率達80%以上。成員皆依公司章程規定採候選人提名制度，且獨立董事不得少於3人。

營邦董事會應指導公司策略、監督管理階層並對公司及股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本年度營邦董事會由7席董事組成，其中含4位獨立董事，其占比超過50%。

董事出席董事會議之出席情況

職稱	姓名	持股比例(股)	2025年度出席董事會次數	2025年度出席比例
董事長	梁順營	6,529,134	出席6次 / 應出席6次	100%
董事	陳皇仁	4,455,685	出席4次 / 應出席6次	66.7%
董事	戴美惠	14,699	出席6次 / 應出席6次	100%
獨立董事	蔡士光	0	出席6次 / 應出席6次	100%
獨立董事	羅木松	0	出席6次 / 應出席6次	100%
獨立董事	黃德福	0	出席6次 / 應出席6次	100%
獨立董事	林瑞璋	0	出席6次 / 應出席6次	100%

營邦重視董事會多元化政策與專業性，爲強化董事會職能與治理，營邦訂有「公司治理實務守則」以建立完整之董事遴選與組成機制。董事會成員之選任採用人唯才原則，並綜合考量多元背景與專業能力，包括性別、年齡、國籍及文化等基本要素，董事會成員亦具備產業經驗及相關技能，涵蓋會計、財務、產業知識與經營管理等專業能力，並具備營運判斷、領導決策與危機處理等能力。

治理單位多元化

基本組成				多元化專業及產業經驗							
姓名	國籍	性別/年齡	兼任本公司員工	營運判斷力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
梁順營	中華民國	男/67	V	V	V	V	V	V	V	V	V
陳皇仁	中華民國	男/58	V	V	V	V	V	V	V	V	V
戴美惠	中華民國	女/71		V	V		V	V			
羅木松	中華民國	男/71		V			V	V			
蔡士光	中華民國	男/61		V	V	V	V	V	V	V	V
黃德福	中華民國	男/71		V			V	V			
林瑞璋	中華民國	男/67		V			V	V			

董事會提名與選舉

本公司訂定董事遴選制度，全體董事之選任程序公開、公正，符合營邦「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等規定。營邦於2025年股東常會選舉董事7名，董事選舉係採候選人提名制度，股東就董事候選人名單中選任之。依據營邦公司章程，得經由董事會決議爲董事購買責任保險，投保範圍授權董事會決議。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力應包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

董事會獨立性

本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。四席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度營邦存在或潛在風險之管控，據以確實監督公司內部控制之有效實施與財務報表之允當編製。董事對利害關係議案亦已進行迴避，並敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形；另外，針對董事會成員是否有於其他董事會任職、與其他利害關係人的持股狀況、具控制力股東的存在情形，以及利害關係群體及其關係、交易等，業已於年報中充分揭露。

2.1.3 功能性委員會

本公司董事會轄下設有功能性委員會，審計委員會與薪資報酬委員會皆由獨立董事擔任，借助於各自領域之專業知識協助本公司在各項決策決定。全體董事均爲具專業實務經驗之卓越人士，且獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範。

營邦亦於設有稽核室直屬於董事會管理，透過前端宣導各事項，如誠信經營、機敏資料管理等，與後端稽查是否皆符合法規規定，跨部門共同維護公司治理之有效性。

2.1.4 績效評估

董事會與功能性委員會績效評估

營邦依據董事會績效評估辦法，每年定期執行一次內部績效評估，以持續強化董事會運作效能及公司治理品質，經確認該年度所受評估之單位、期間及範圍、方式後，由公司治理主管負責評估作業之執行與完成，分發問卷由董事填寫，將資料統一回收後統計評估結果，於次一年度第一季結束前提送董事會報告，做爲檢討及改進之依據。針對評估作業之客觀性與專業性，亦得聘任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，其團隊應包含外部專家學者團隊，至少3位董事會或公司治理領域之專家或學者評估公司董事會績效評估執行情況，並撰寫外部評估分析報告。

董事會績效評估程序流程圖

1 確立當年度受評估之單位、期間及範圍
（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）

2 確立評估之方式
(如董事會內部自評、董事成員自評、委託外部專業機構、專家評估等)

3 挑選適當之評估執行單位

4 由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由本公司財務部將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

董事會績效評估之衡量項目

類別	衡量項目
董事會績效評估之衡量項目，並至少應包含	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。
董事成員績效評估之衡量項目應至少包含	(1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。
功能性委員會績效評估之衡量項目應至少包含	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。

2025年董事會、功能性委員會，董事成員之自評結果皆爲良好，且無重大之改善項目，未來將持續強化不同面向（包含性別、任期、國籍等）之董事多元性，並且持續督導永續發展與風險管理，實踐公司永續發展之核心價值。

2.1.5 董事成員專業進修

本公司董事主要進修方式包括以下方式：

進修方式	
定期	每季董事會由經營團隊做業務、法規變動資訊及其他相關資訊簡報。
不定期	不定期爲董事安排公司治理、經濟或法遵、永續等相關的演講。

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營作業及全球反貪腐程序

營邦重視誠信經營與公司治理，依據「上市上櫃公司訂定道德行爲準則」制訂相關內部規範，包括「誠信經營作業程序及行爲指南」等制度，明確要求全體人員於執行業務過程，不得爲獲得或維持利益，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、不法或違背受託義務之行爲。相關誠信治理規章均經董事會通過後，並公開揭露於營邦官網，以提升資訊透明度並落實利害關係人溝通。

此外，營邦也訂定「全球反腐敗(FCPA)程序」，要求公司、子公司和下屬機構之全體員工、管理人員及董事遵守反海外腐敗法，以及公司於其他國家或地區有業務經營或有意開展業務的相關反腐敗法，營邦將持續強化誠信經營文化，降低貪腐與不當行爲風險，確保企業營運符合法令規範與商業道德標準。

營邦指定隸屬於董事會下之稽核室爲誠信經營專責單位，並配置充足之資源及適任之人員，進行誠信經營相關作業及監督執行，相關執行事項如下：

誠信治理之相關規章制度

執行事項
協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
定期分析及評估營業範圍內不誠信行爲風險，並據以訂定防範不誠信行爲方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行爲指南。
規劃內部組織、編製與職掌，對營業範圍內較高不誠信行爲風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
誠信政策宣導訓練之推動及協調。
規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，做成報告。
製作及妥善保管誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

營邦除定期以電子郵件宣導誠信經營作業程序及行爲指南、防範內線交易管理辦法及相關法令之重要性，另將「誠信經營作業程序及行爲指南」納入要求董事與高階管理層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。營邦全體員工除須展現其專業能力外，更需要遵循相關道德規範，內部每年舉辦一次內部宣導，向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性，以強化內部人員之從業道德觀念，並以更高標準檢視管理階層。

營邦也透過「防範內線交易管理作業辦法」及「內部重大資訊處理作業程序」，建立定期對董事成員及全體員工進行教育訓練及品德操守考核的機制，確保董事、監察人、經理人及員工忠實執行業務，避免直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。

誠信經營政策訓練

	治理單位	員工
已訓練人數	7	680
已溝通人數	7	680
訓練佔比	100%	100%

營邦也於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，供內部及外部人員使用。處理檢舉情事之相關人員均以書面聲明對於檢舉人身分檢舉內容予以保密。

信箱：hrt@aicipc.com.tw　電話：03-313-8386#1510

2.2.2 建立商業關係前之評估

營邦與他人建立商業關係前，會先向交易對象說明本公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時亦會先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行爲之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

營邦對外部合作廠商均要求簽回「供應商社會責任管理一般評核表」。針對造成公司損害的外部單位，將依據簽署之文件規定予以求償，並採取必要的法律行動。如經發現業務往來或合作對象有不誠信行爲者，應立即停止與其商業往來，並將其列爲拒絕往來對象，以落實營邦之誠信經營政策，相關評估事項如下：

外部合作廠商評核項目

評核項目
該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
該企業長期經營狀況及商譽。
諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行爲之紀錄。

2.2.3 反競爭、反托拉斯與壟斷行爲

營邦充分了解公平交易乃是商業行爲必要遵守之交易環節，從事營業活動，應依公平交易法及相關競爭法規，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。2025年未發現貪腐、反競爭、反托拉斯及壟斷等誠信經營之事件。

2.3 法規遵循

營邦爲確保對於法規遵循之落實，專業法律團隊持續關注任何影響營運之國內外政策與法令變更，適時修訂相關規章制度，持續強化法令遵循管理及深化集團法令遵循文化，確保各項業務均符合法令要求，針對重大事件之判斷，營邦依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序進行風險辨識，依據以往經驗及資訊，並考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。本公司於2025年度報導期間內並無發生任何違反公司治理、環保法規、產品安全規範及勞動相關法令之情形。

營邦制定有「員工申訴投訴舉報打擊報復管理辦法」，明訂員工從業道德準則行爲、鼓勵檢舉任何非法與違反道德準則行爲、防報復之保護措施，員工可以透過電子郵件或檢舉專線等內部及外部申訴管道，向相關管理監督單位檢舉，相關單位人員於接獲檢舉後，則立即通知公司稽核相關單位依據上開辦法執行調查處理作業。對任何違反從業道德行爲，營邦一貫採取嚴肅的態度看待所有經確認屬實之個案，對於違反者均採取嚴厲之懲戒措施，並採取適當之法律行動。亦依上櫃上市公司規定，每年度召開股東會議，與利害關係人做直接互動。公司「發言人」爲治理單位與利害關係人溝通的主要聯絡窗口，對外正式訊息揭露亦由「發言人」負責。

營邦致力於遵循環境相關法規及國際準則，響應低碳環境倡議，保護自然環境及資源，並於執行營運活動及內部管理時，提升各項資源之利用效率且降低環境衝擊，以達成企業與環境永續共榮之目標。營邦環境管理系統運作流程，遵循ISO 14001、ISO 45001環安衛管理系統，訂定零公害勤減廢、貫徹環保法規、致力環境永續，設定零排污洩漏及環保投訴裁罰目標，透過日常管理追蹤全員環境教育、廢水處理、化學品管理及廢棄物管理成效，透過PDCA循環機制持續改善精進，以符合最新的環保法規。

依據營邦「永續發展實務守則」第六條規定，本公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質、行銷倫理。本公司對產品與服務之顧客建康與安全、客戶隱私、行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行爲。2025年度營邦並未有因產品與服務、行銷傳播相關法規而受裁罰之事件。

2.4 稅務政策

2.4.1 稅務方針

營邦秉持誠信經營、法令遵循與資訊透明之原則，將稅務治理視爲公司永續經營與企業社會責任的重要一環，董事會爲稅務治理最高決策及監督單位，並由財務主管負責稅務管理，每年定期向董事會報告。公司於解讀及適用各營運所在地之稅務法規時，除遵循法令文字規定外，亦審慎考量其立法目的與主管機關之監理精神，確保各項稅務處理符合當地法令、申報規範及揭露要求。

營邦依法於規定期限內如實辦理稅務申報並繳納相關稅捐，善盡納稅義務人責任。公司僅採用符合法令規定且具透明性之租稅優惠或獎勵措施，絕不透過違反法令、規避實質課稅原則或不當稅務安排取得租稅利益。針對關係人交易，營邦遵循各國稅法有關移轉訂價之規定，並依循常規交易原則辦理。

單位：新台幣仟元

2025	
稅率資料	23.6 %
已支付所得稅	193,981

2.4.2 稅務治理、控制與風險管理

營邦進行各項重大決策時，皆審慎考量其對稅務之潛在影響，確保稅務遵循與公司策略一致。公司由財務單位最高主管負責統籌監督整體稅務管理、遵循，以及風險管理機制，並定期向營運單位最高主管報告執行情形，以確保管理階層能即時掌握稅務風險並採取適當因應措施。

爲強化稅務治理品質，營邦持續檢視內部稅務作業流程，營邦定期接受內外部稅務稽核與審查，持續優化稅務風險控管機制。公司亦依據法令規定於財務報表中揭露稅務資訊，提升稅務資訊透明度，使外部利害關係人得以合理瞭解公司稅務狀況。

2.4.3 利害關係人溝通與稅務爭議管理

營邦重視與稅務主管機關及相關利害關係人之良好互動，秉持誠信與專業原則，主動溝通重大稅務議題與潛在風險事項，並致力於正確解讀與落實當地稅務法規與申報要求，以維持良好的合作與信任關係。當公司與利害關係人或稅務主管機關對稅務認知存在解釋或對稅務處理方式存在認知差異時，營邦將適時尋求第三方專業顧問協助，或主動請示當地稅務主管機關，或與當地稅局協商預先訂價協議（APA），以確保決策合規、合法，體現公司穩健治理與社會責任之承諾。

2.5 風險管理與內部稽核

2.5.1 風險管理

風險管理文化

營邦以企業風險管理、國際標準ISO等爲基礎，訂有「風險管理實務守則」，整合涵蓋營運活動過程中所面臨之重大風險，包括策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險及其他新興風險等，考量各利害關係人所關注之議題與公司內外部營運風險因子，透過風險辨認、管理風險程序降低風險之可接受程度。

營邦以董事會作爲風險管理最高治理單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，以確保風險有效管控。審計委員會爲協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組，並將所提議案交由審計委員會決議。理整體落實情形，以確保風險有效管控，同時指定總經理室爲風險管理推動與執行單位，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務，並得考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，指派專責單位或以任務編組方式組成執行相關風險管理程序。

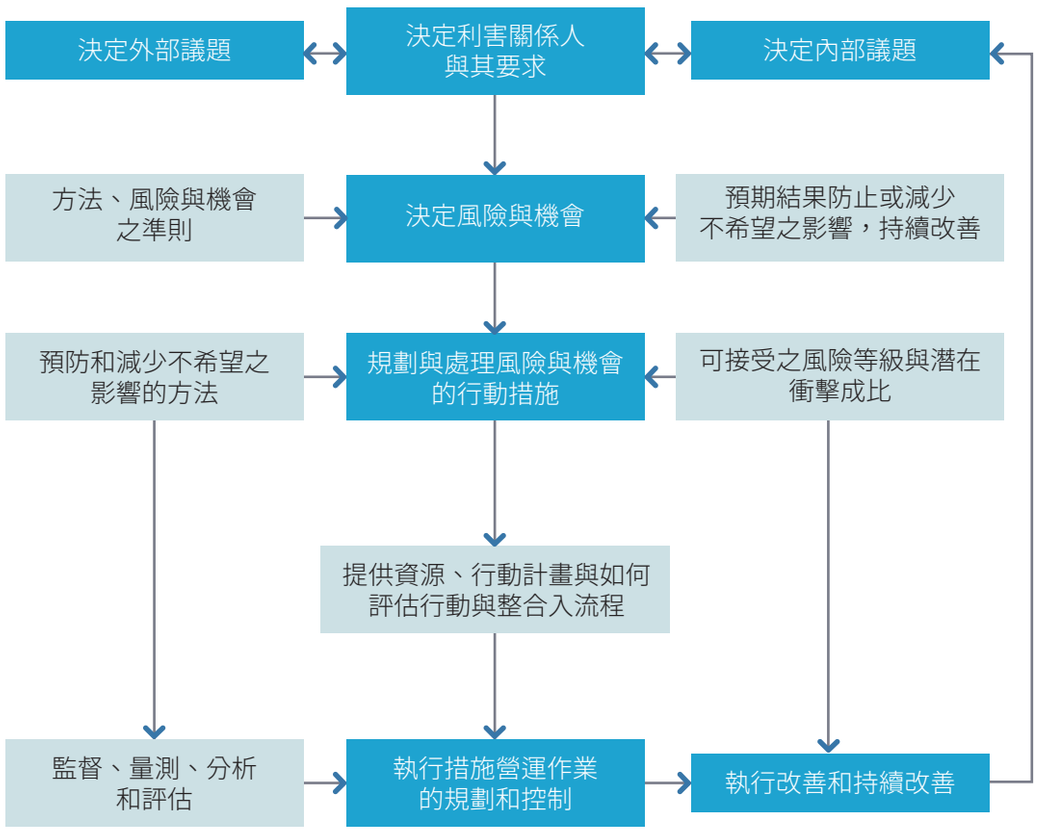
風險管理程序

風險管理程序	步驟
風險辨識	·營邦各營運單位應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、 中、長程目標與業務執掌進行風險辨識。 ·風險辨識宜採用各種可行之分析工具及方法（如：流程分析、情境分析、問卷調查），並依據以往經驗及資訊，考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。
風險分析	·風險分析主要係針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，並分析其發生機率及影響程度，據以計算風險值。 ·營邦各營運單位應針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。 ·營邦風險管理推動與執行單位依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化之量測標準，作爲風險分析之依據，並制定風險胃納（風險容忍度），提報審計委員會進行核定，以決定公司可承受之風險限額。
風險評量	·風險評量提供營邦作爲決策之依據，透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並作爲後續擬訂回應措施選擇之參考依據。 ·各營運單位應依據風險分析結果，對照經審計委員會核定之風險胃納，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。
風險回應	·營邦已訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計劃之執行情形，並考量企業策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，來擇定風險回應方式，使風險回應方案在實現目標與成本效益之間取得平衡。
風險監督與審查	·風險管理應與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實實施之效益。

營運風險評估

營邦透過定期執行營運風險評估，參酌內、外部相關議題判斷相關營運風險，根據相關結果的預防措施修訂作業程序書或作業指導書，並由總經理室召集各功能單位展開次年度的營運計畫，如有發生重大異常事件或客訴時，經查原因爲作業程序或指導書所造成時，應就相關作業失效重新執行風險評估，並依照風險評估結果提出改善措施。

風險管理流程



外部議題

類別	考量因素
社會因素	本地失業率、治安、教育水準、例假日和工作日。
政治因素	政治穩定、公共投資、本地基礎設施、國際貿易協定。
技術因素	新技術、材料和設備、專利終止、專業道德規範。
經濟因素	經濟狀況、匯率變動、通貨膨脹、銀行放款。
環境因素	涵蓋所有受環境影響或由環境決定的因素。此外，天氣、地形、氣候變遷和健康問題亦會影響。
法律和規章因素	產業的規章和勞動基準法。

內部議題

類別	考量因素
組織績效	品質目標、KPI、直通率、稼動率。
資源因素	基礎設施、內部經營環境、組織所擁有的知識及技術。
人力因素	人員能力、組織行爲、組織文化、與員工的關係。

完成相關內外部議題盤點後，營邦再依照各議題的影響及發生機率進行評估，評估標準包含P（國內政治）、E（經濟）、S（社會）、T（技術）、En（環境）、L（國際法規）等面向，並由次判斷發生機率。發生度（O）與影響性（I），共分低、中、高三個等級，發生度表示議題發生的機率，影響性代表議題造成機會與威脅的程度。

發生度

等級	發生度（O）
高	70%↑
中	35%~69%
低	35%↓

影響性

等級	威脅	機會
高	1.影響營運活動(3天，7天，7天以上) 2.造成虧損(10萬，100萬，1000萬) 3.影響人員安危（由ISO14001對應） 4.影響利害相關方權益 5.影響企業形象	1.產生新的產品、服務或新商機的機會。 2.改善組織體質。 3.提升企業形象。
中		
低		

2.5.2 內部稽核機制

本公司內部稽核部門爲獨立單位，直接隸屬董事會並設有稽核人員，稽核範圍包含本公司及子公司各項營運及管理作業與相關人員。稽核主管之任免，經審計委員會同意及董事會通過。內部稽核單位依董事會核准之年度稽核計畫，對內部控制制度之各項控制作業進行評估制度設計及執行的有效性。

內部稽核單位除覆核各單位及各子公司之內部控制制度自行評估結果外，另對內部控制制度中，各項營運活動之控制作業進行評估，以衡量現行內部控制之有效性、遵循程度與影響。此外，營邦亦已設置利害關係人的舉報管道，舉報案件由營邦稽核單位直接受理，並同時送交審計委員會，處理程序依「誠信經營作業程序及行爲指南」之規定辦理。

2025年度董事會通過與內部稽核相關議案

董事會	議案內容	審計委員會決議結果	董事會決議結果
114.03.13 114 年第二次	內部稽核報告 本公司民國一一三年度「內部控制制度聲明書」案 擬訂定本公司「永續報告書編製及確信作業程序」案	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
114.05.13 114 年第三次	內部稽核報告	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
114.08.12 114 年第四次	內部稽核報告	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
114.11.13 114 年第五次	內部稽核報告 擬修訂本公司內部控制制度	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
114.12.26 114 年第六次	本公司暨子公司民國一一五年度稽核計畫案	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。

2.5.3 危害鑑別風險管理

爲找出在生產環節中之高度風險關鍵作業活動，營邦制定「危害鑑別與風險評估辦法」，經由風險評估找出高度風險關鍵作業活動；並規劃必要的作業危害消除、替代或管制方案，其中包括事前審查作業：透過危害鑑別與風險管理記錄判評估風險影響，並由勞安人員彙整；風險評估作業：判斷爲顯著風險之重大議題，訂定執行目標、時程及管理方案；最後爲風險控管與持續改善作業：勞安人員須每年針對有異動之作業流程與設備重新審視危害鑑別與風險管理紀錄，及追蹤重大議題中之目標的執行成效。

危害類別

編號	危害類別	編號	危害類別
1	墜落 / 滾落	12	與有害物接觸
2	跌倒	13	感電
3	衝撞	14	火災
4	物體飛落	15	爆炸
5	物體倒塌 / 崩塌	16	物體破裂
6	被撞	17	不當動作
7	被夾	18	化學品洩漏
8	被刺、割、擦傷	19	環保事件
9	踩踏 / 踏穿	20	職業病
10	溺斃	21	交通事故
11	與高低溫接觸	22	其他

2.5.4 氣候風險管理

營邦隨時關注在氣候變遷下對風險與機會的掌控，以履行對社會、環境和各利害關係人的責任，即時辨識可能面臨的氣候風險，包括了極端氣候事件對公司業務和資產的影響，如政策變化、技術進步或市場需求變化對營運的影響。營邦將相關風險分爲短、中、期進行規劃與因應。

氣候風險因應

分級	因應
短期影響	・業務面可能會造成生產中斷，影響相關供應鏈和公司營運，管理階層須制訂應對氣候變化的策略，如提升生產流程以減少碳排。 ・財務面上因氣候風險可能導致資產價值下降、需支付更高的保險費用以覆蓋氣候相關風險。
中長期影響	・因氣候變化會造成市場結構的改變，公司需對公司業務模式和價值鏈進行全面的審視，並考慮到可能的氣候變遷情景，調整產品與服務以滿足市場需求。 ・投資於研發和創新計劃，開發低碳、可循環再利用的產品或服務，財務面需規劃額外的資本投入等。

2.6 資訊安全

本營邦爲科技企業，深知資訊外洩等資安事件將對企業形象及營運造成衝擊，更甚將導致實質業務損失。爲此，營邦設有資安長(CISO)，並制定「資訊安全管理作業辦法」及相關法規，持續強化防護能力，建立完善之資訊安全治理架構與政策制度，要求各單位遵循各項資訊安全管理規範。除符合國內外相關法規外，亦持續擴大並追求更高之國際資安標準適用與認證，將資訊安全融入日常業務的執行中，充分履行客戶資料保護管理責任。

- 資訊安全作業列表
- 資訊安全政策
- 風險評鑑管理作業辦法
- 資訊安全管理作業辦法
- 資訊安全組織及人力管理作業辦法
- 資訊資產管理作業辦法
- 實體安全管理作業辦法
- 資料安全管理作業辦法
- 作業安全管理作業辦法
- 通訊安全管理作業辦法
- 存取控制管理作業辦法
- 資訊系統獲取、開發及維護管理作業辦法
- 變更與組態管理作業辦法
- ICT 供應商管理作業辦法
- 雲端服務安全管理作業辦法
- 資訊安全威脅情資與事件管理作業辦法
- 營運持續管理作業辦法
- 遵循性管理作業辦法
- 適用性聲明書作業辦法

針對資訊安全與個人資料管理，營邦由資安長(CISO)主導相關制度與流程的推動，並透過跨部門協作機制，識別並管理潛在資安風險。爲確保公司資訊資產、營業秘密與客戶資料的機密性、完整性與可用性。資安長(CISO)亦定期召開內部協調會議，統整各部門資訊安全需求與挑戰，並據以擬定資安強化計畫。未來視營運需求與資安發展情勢，公司將持續強化資安治理架構，並評估成立跨部門資訊安全推動組織，以提升整體資安管理效能與員工資安意識。

營邦於2023年加入台灣資安主管聯盟後，推行之資訊安全管理制度適用範圍涵蓋機房運作、製造系統組裝之韌體燒入與韌體發行作業流程等相關作業與人員。透過系統化控制機制（包含政策制度、實施程序、稽核機制、組織管理和軟硬體防護措施等），能降低因人爲疏失、蓄意或自然災害等風險，以確保營邦之資訊資產的機密性、完整性、可用性之安全。

營邦訂定「個人資料保護管理辦法」，作爲公司資訊安全與個資管理制度之核心依據，涵蓋組織權責、作業流程，以及人員教育訓練等面相，建立完善之管理架構。公司亦定期檢討並更新管理規範與操作程序，確保制度能因應業務實際運作需求及國際資安趨勢發展。

營邦主要資訊系統已參照 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統標準建置資訊安全制度，並逐步推動各地區資訊環境之風險管理，目前雖尚未取得國際認證規劃，營邦仍持續對標國際標準，以提升資安治理。此外，營邦持續接收外部威脅情資並據以調整防護策略，並透過不定期模擬釣魚信件測試，強化員工對資安風險之辨識能力及保持警覺性，以主動降低潛在風險。

未來，營邦將持續擴展資訊安全制度至全球營運據點，並以滾動式檢討機制持續優化資安政策與作業程序，打造兼具彈性與穩健的資訊安全文化，以保護公司、客戶及全體利害關係人之資訊安全，以落實相關治理之責任。

在資訊安全事件之通報與處理，公司已建立完整之通報與處理機制，明確訂立資訊安全事故之預防、監控、預警及處理流程。資安事件由電腦防毒及網路安全組小組進行收錄並訂定事件等級及後續處理，並於事件結案後執行根因分析與採取矯正措施，以預防類似事件重複發生。

2025年度本公司未發生對公司或客戶造成重大損失之資訊安全事件，顯示整體資安管理機制具備良好之防護與成效。

3

永續經營

3.1 永續供應鏈

3.2 綠色產品

3.3 研發創新

3.4 產品品質管理

3.5 客戶關係

三、永續經營

3.1 永續供應鏈

3.1.1 永續供應鏈概況

營邦作爲供應鏈管理的領導者，始終秉持「環保、節能、愛地球」的核心使命，將永續理念深入推展至供應鏈各個環節。在持續爲客戶提供高價值產品與服務的同時，營邦以《供應商管理辦法》爲合作基礎，與供應商攜手制定節能減碳、永續原物料採購及減少廢棄物等發展目標，並透過積極監督機制確保各項行動的落實，以減緩氣候變遷帶來的影響，實現供應鏈的永續經營。

營邦的供應鏈體系涵蓋原材料供應商、零組件供應商、代理商及外包商等；若依生產據點劃分，主要分布於中國大陸與台灣地區。爲支持在地經濟與縮短供應鏈碳足跡，2025年度營邦之在地採購比例爲90.9%。

2025年度在地採購比例

項目	台灣	國外	總計
總採購供應商金額	1,041	2,138	3,179
總採購供應商家數	160	16	176
當地採購比例	90.9%		

爲強化供應鏈的合規意識與應變能力，營邦定期向供應商宣導最新法規與內部要求，並透過舉辦教育訓練與專案溝通會議，協助合作夥伴快速掌握並因應法規變動。這不僅有助於降低環境衝擊與產品風險，更能保障消費者的健康與使用安全，充分展現營邦對環境責任與社會責任的全面承諾。

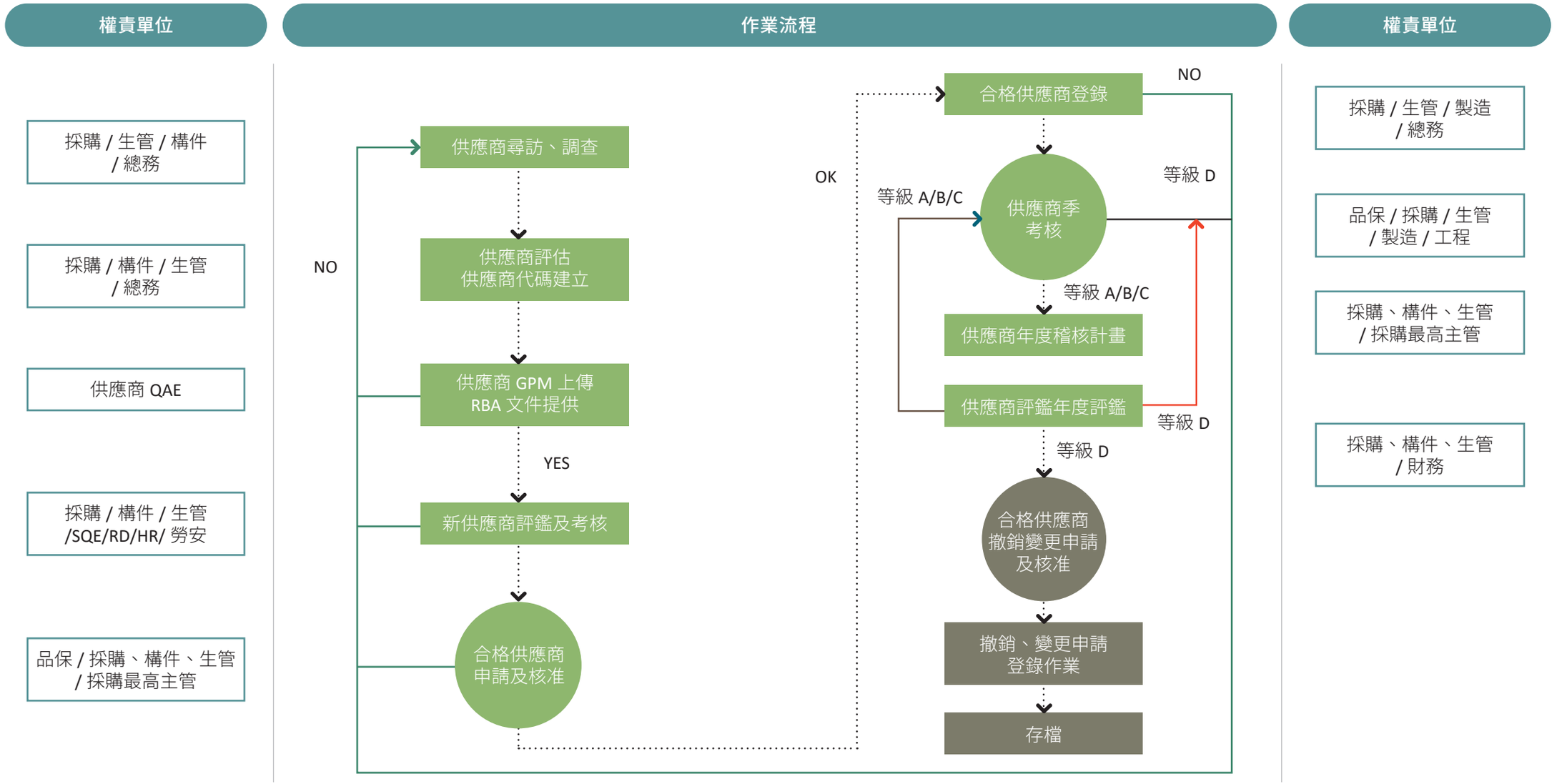
供應商遴選與品質審查

爲有效地掌握供應商之品質、價格、交期與配合度，並確保採購或委外生產之原物料皆能符合營邦的永續要求，營邦於初步遴選供應商時均採取嚴格的作業管理措施。供應商資訊的蒐集與系統資料建構由採購部門主導負責，需求單位則協助提供相關資料。於品質保證稽核作業的審查中，營邦要求供應商必須提供進料品質管理、製程品質管理、異常管理、教育訓練及文件管理等相關佐證資料，確保其具備完善的品質治理能力。

3.1.3 合格供應商定期評比與 HSF 管控

營邦宣導並要求供應商落實RBA(責任商業聯盟，原EICC)精神，且必須符合全球各國與各區域之經濟環保法規。營邦每年定期要求合作夥伴回填RBA（Responsible Business Alliance）合格供應商評比資料。自2023年起，營邦進一步攜手供應鏈夥伴將永續理念融入日常營運，正式將永續表現納入合格供應商的定期評比指標中。新增之稽核項目包含：雇員人權議題、職業安全衛生、永續能源與綠能議題，以及內控審查等，大幅提升評比的公正性與透明度。

供應商管理流程


權責單位
作業流程
權責單位
採購 / 生管 / 構件 / 總務
採購 / 構件 / 生管 / 總務
供應商 QAE
採購 / 構件 / 生管 /SQE/RD/HR/ 勞安
品保 / 採購、構件、生管 / 採購最高主管
供應商尋訪、調查
供應商評估 供應商代碼建立
供應商 GPM 上傳 RBA 文件提供
新供應商評鑑及考核
合格供應商 申請及核准
NO
YES
OK
合格供應商登錄
NO
等級 D
等級 A/B/C
供應商季 考核
等級 A/B/C
供應商年度稽核計畫
供應商評鑑年度評鑑
等級 D
等級 D
合格供應商 撤銷變更申請 及核准
撤銷、變更申請 登錄作業
存檔
採購 / 生管 / 製造 / 總務
品保 / 採購 / 生管 / 製造 / 工程
採購、構件、生管 / 採購最高主管
採購、構件、生管 / 財務

有害物質審查機制

另針對有害物質，營邦要求供應商提供有害物質管制作業流程，做爲 HSF 環境保證作業的審查依據。審查項目涵蓋: ICP 報告、不使用有害物質之承諾書、營邦中國RoHS承諾書以及GPM公告之管制項目等文件。

評估文件

- 供應商評估表
- 環安衛政策宣示廠商確認函
- 營邦中國RoHS2承諾書
- 營邦承諾書
- 合格供應商社會責任管理許諾書
- 承攬委託加工保密協定
- 供應商社會責任查核表清廉政策協議書

永續採購

主要原料供應商

原料	供應商
PCBA	研騰、詰泰、Z公司、豐藝
晶片組	Intel、Broadcom、Aspeed
電源供應器	T公司、康舒
風扇	SanyoDenki、尼得科台灣、Delta、建準
CABLE 線	庚公司
鋼板	美生金屬、碁傑、永光華

2025 年供應商簽署相關責任文件

	供應商評估表	營邦承諾書	供應商社會責任查核表清廉政策協議書	中國RoHS2
簽署之供應商家數	20	20	17	20
供應商簽署比例	100%	100%	100%	100%

年度考核與分級淘汰制度

於每年度考核中，營邦會組成評估小組實地前往廠商處進行評估。爲具體落實供應鏈之品質管控與永續合規性，營邦持續執行嚴謹的供應商評鑑與考核作業。於 2025年度，營邦之總交易供應商共計69家，其中包含1家於當年度完成首筆交易之新增合格供應商。在實際稽核作業方面，營邦於2025全年度共針對2家供應商進行實地稽核，並完成3家供應商之書面稽核審查，藉此確保供應鏈夥伴皆能穩健符合營邦之品質、環保法規與永續管理要求。

作業流程要求供應商應先行填寫『供應商評鑑表』並提供相關稽核內容之實施紀錄；隨後由評估小組依據職責針對各項稽核項目進行評分。最後由採購、生管及機殼製造部門彙整成績，並依考核結果評定等級：列爲A、B、C級者爲合格供應商，如評定爲D級則視爲不合格供應商並停止合作。透過此嚴謹機制，營邦不僅強化了供應鏈夥伴的永續意識，更共同推動整體產業鏈向低碳轉型與責任營運邁進。

2025年度供應商考核概況

稽核等級	分數	供應商家數
A	90分以上	176
B	70分-89分	0
C	60分-69分	0
D	60分以下	0
總供應商家數		176

3.2 綠色產品

營邦爲產業中游，上游供應鏈涵蓋半導體、金屬與塑膠元件及軟體供應商，下游客戶則包括代理商（Distributor）、系統整合廠商、伺服器廠商、儲存器廠商及工業應用系統整合商。營邦致力於保護環境與提升人類生活品質，透過全面導入永續設計策略，持續打造多項環境友善的綠色產品。

營邦在產品設計、製造、包裝、運輸、使用到回收等生命週期各階段，積極採用環保材料、降低碳排放、提升能源效率，並推動資源回收再利用，以有效減少電子廢棄物對環境的衝擊。營邦持續推動綠色創新與永續轉型，將節能減碳及環境友善理念融入產品與服務之中，展現企業實踐永續目標的具體承諾與進展。

2025年營邦使用再生原物料佔總原物料之比例爲16.2%，2026年度環保素材料佔比將穩步提升。

1	2	3	4	5
進料	製程	託外	組立	成品
1.產品檢測	1.NCT/雷射/沖壓 2.折床 3.攻牙、鉚釘、點焊 4.終檢	1.電鍍 2.烤漆	1.組裝 2.測試 3.燒機 4.包裝	1.成品檢驗 2.量產出貨

以材料選擇體現環境責任

營邦重視各項材料對環境與人體健康可能造成的影響，優先採用低碳、低污染之替代材料，並確保產品全面符合國際及在地環保法規要求，如RoHS、REACH等相關規範。同時，營邦推行 ISO 14001 環境管理系統及ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化環安衛管理作爲。

營邦建立完善的材料管理與宣告制度，除持續追蹤全球法規趨勢外，亦提前將相關法規要求納入產品設計標準，確保產品具備前瞻性的環境安全性與合規性。營邦並與供應商密切合作， 透過教育訓練與定期溝通，提升供應鏈對法規要求的認知與應變能力，共同降低產品對環境的衝擊，並守護使用者的健康與安全。

凡營邦產品所使用之外部採購或託外加工的原材料、零組件及包裝材料，包含投入製程且可能與產品接觸之非生產物料，例如清潔用品、工治具等，均納入材料管制範圍。此外，凡營邦或託外生產之零組件、成品或半成品等加工製程中所添加、混入、塗佈或黏貼之物料，皆均屬材料管制範圍。

讓循環利用成爲產品設計的核心

營邦自產品設計初期即納入資源循環與回收考量，包含零組件標示、模組設計及可回收材料之使用，以利後續維修、升級與回收再利用。營邦致力於將循環經濟理念內化於產品開發流程，並確保產品設計與各類回收及再利用計畫相互銜接。

• 減量設計與永續製造雙軌並進

營邦積極減少產品與包裝所需材料，以降低資源消耗；並於設計階段即考量運輸與物流最佳化，以減少相關碳排放。同時，營邦持續推動生產製程綠色化，透過提升能源效率、優化製程管理及減少排放，從源頭降低環境的負擔。

• 設計更耐用、更省電的產品體驗

營邦產品不僅符合能源效率標準，更以延長產品使用壽命及降低能源消耗爲目標，針對待機到運作模式進行精細化調整。營邦亦重視使用者教育，主動提供節能技巧與使用建議，協助客戶於產品使用階段共同參與減碳行動。

• 法規管理

營邦持續密切關注全球環境與產品相關法規的最新發展，包括RBA政策、包裝材規範等。營邦將國際法規要求提前納入產品設計與製造標準，確保所有零件與材料均符合營邦自訂之物質限用規範與環境標準。

• 持續降低產品環境衝擊

營邦致力於在產品開發過程中全面融入綠色設計與循環設計思維，從產品生命週期的各個環節著手，推動創新節能產品與整合解決方案，減少資源浪費與廢棄物產生。營邦透過循環設計之內部教育與專業訓練，強調從源頭減量、視廢棄物爲資源、強化高價值再利用，以及設計符合循環經濟模式之產品與服務。相關策略包括選擇低碳材料、推動產品輕量化、延長產品使用壽命及增加剩餘價值等，以全面提升資源使用效率並降低環境衝擊。

• 有害物質管理

近年來，全球市場對環保產品的關注與需求持續提升，美國、歐盟、日本及亞洲多國陸續更新或強化相關法規，以促進製造商、出口商與品牌商提供更具環境友善特質的產品。RoHS、REACH等相關規範，皆旨在減少有害物質對環境與人體健康的潛在影響，同時降低於生產、使用與廢棄階段所造成的環境衝擊。

面對相關法規要求，營邦自早年即開始建立有害物質管理體系，並依據主要市場及客戶需求，制定營邦內部限用物質標準與管理規範。營邦導入系統化控管流程，對產品原料及零組件進行嚴格審查與驗證，並定期更新受控物質清單，以符合最新法規與客戶要求，確保營邦各據點之有害物質管理計畫穩健運作，進一步保障產品之環境合規性與市場信任。

未來，營邦將持續密切關注國際法規發展，並定期檢討與優化內部制度，確保產品符合各市場的法規要求與客戶期待。

有害物質管理行動列表

實際行動	行動描述
關注法規趨勢	營邦主動追蹤全球環境與材料法規的變化，並將其視爲強化產品競爭力的重要基礎，定期盤點並提前準備設計與開發端的因應對策。
有害物質管理系統	營邦建立了完整的管理體系，涵蓋內部政策、作業流程與供應鏈管理，確保控管作爲。
執行與落實	營邦注重跨部門協作，從設計、材料到製造與供應鏈，各環節設定清晰檢核機制與追蹤改進流程，確保每個環節的落實有據可依，並可持續檢討與提升。
有害物質揭露	營邦主動與客戶與利害關係人分享有害物質管理與合規情況，提供透明的材料資料、聲明與測試結果，視之爲建立市場信任與展現責任的重要方式。

衝突礦產宣言

營邦重視且遵守美國已公布之《Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Law》之金融改革法案中第 1502 節，亦即針對產品中衝突礦產來源進行規範之相關要求。在製造產品的過程中，營邦並未直接採購或加工相關衝突礦產。

營邦亦持續要求原料供應商及合作供應鏈落實上述規範，並承諾確保不購買可能直接或間接成爲剛果民主共和國(DRC)及鄰近國家非法組職資金來源之衝突礦產，以防止人權侵害及環境破壞。

產品環保標章與應用範疇說明

在綠色環保標章的申請與宣告上，由於營邦之主力產品多屬企業對企業（B2B）之高階伺服器與儲存設備解決方案，依據現行「電子產品環境影響評估工具（EPEAT）」之產品分類規範，營邦之伺服器設備尚未直接涵蓋於其適用類別項目中。因此，實務上多由下游客戶或終端品牌商作爲標章申請主體，營邦現階段並無直接申請EPEAT標章之統計數據。儘管如此，營邦仍將持續於產品研發與製造階段，嚴格落實各項國際綠色法規及客戶之環境規範，確保產品具備卓越的綠色能效與永續價值。

3.3 研發創新

3.3.1 研發創新

營邦專注於提供高度可靠且具彈性配置的伺服器與儲存解決方案，服務範疇深耕資料中心、企業IT架構及邊緣運算等核心應用領域。因精準回應客戶對於多元部署環境之需求，營邦積極開發適用於戶外或特殊場域之邊緣運算設備，並導入環境耐候性設計，大幅提升系統於嚴苛條件下運作的穩定性與安全性。

營邦高度重視研發能量的持續累積與人才培育。營邦的研發團隊集結了機構設計、電子工程、系統整合與韌體開發等專業領域菁英，並持續投入資源建置自主測試與驗證能力，藉此強化技術自主性並有效縮短產品開發週期。展望未來，營邦將持續緊貼產業趨勢調整技術發展重心，以提升市場競爭力；同時，營邦亦長期強化研發人才之招募與培訓，致力建構高效率之研發團隊，驅動整體研發量能的持續躍進。

3.3.2 智慧財產權管理

資訊分級與實體門禁防護

營邦嚴格落實「資訊分級與控管制度」，針對各類文件與機密資料設定相應的存取權限。各部門轄管之內部文件僅限經授權人員依職務需求查閱，未經授權者嚴禁存取、複製或轉載；如需調閱特定業務或技術文件，必須經由主管核可並完成正式申請流程，調閱者亦嚴守保密義務，確保資訊安全與營運信賴。在實體出入管理方面，營邦辦公區與具機密性之工作場域全面採用門禁系統進行控管與紀錄。訪客皆須完成身分登記並由專人引導。針對研發實驗室等關鍵場域，營邦另設有獨立門禁權限與監控規範，全面禁止未經授權人員進入及拍照、錄影等行爲，嚴防營運機密外洩。

商標、著作權與合法軟體管理

營邦定期檢視既有商標使用狀況與市場適用性，並依據業務拓展與品牌策略是否續期或調整佈局，確保商標資源效益最大化。在著作權歸屬上，員工於在職期間基於職務所產出的著作，依聘僱契約約定其著作財產權歸屬營邦；針對與客戶共同開發之專案，則於合作協議中明定成果歸屬與權利劃分，以確保雙方權益明確。此外，營邦制定內部軟體使用規範，定期透過軟體資產管理工具進行掃描與清查，若發現未經授權之軟體將即時通知並強制移除，全面杜絕侵權風險。

專利制度與鼓勵機制

爲激發內部創新動能，營邦訂有創新獎勵辦法，積極鼓勵員工提出具潛力之技術構想與專利申請，並挹注相關資源協助技術轉化。對業務、技術或管理制度提出具體改善建議且成效顯著者， 營邦亦予以嘉獎鼓勵，2024年共有兩位員工因「固態硬碟的面板導光模組」專利申請而獲嘉獎兩次。2025年度有2案通過，共6人次可申請獎勵。

專利佈局與風險預警

營邦導入專業的專利管理系統，系統化統整各項之申請進度與有效期限，以提升管理效率；同時定期評估專利的商業效益與維護必要性，藉此優化資源配置並強化技術布局。在風險控管上，營邦定期針對核心技術領域執行專利地圖建置與競業分析，將其作爲技術發展方向與智慧財產策略調整之關鍵依據，有效降低潛在的侵權或技術重疊風險。

3.4 產品品質管理

3.4.1 產品與品質管理政策

推升 IT 基礎設施之效能與價值

營邦憑藉完整的產品線與解決方案，協助全球企業客戶構建穩定、安全且高效的IT基礎設施與應用環境。不僅專注於硬體效能的提升，更將模組化設計與客製化製造能力進行深度整合，確保各產業之多元應用需求皆能獲得最佳的技術支援。

系統化品質治理與合規標示

營邦致力於在營運的全環節導入系統化品質管理精神，塑造全面品質導向且不容妥協的企業文化。爲強化品質治理，營邦建構了嚴謹的內部品質準則，並全面依循各國之產品安全與標示規範，確保於全球市場交付之產品皆完全符合當地法規要求。此外，營邦持續導入並通過 ISO 9001 等多項國際品質管理體系認證，透過第三方專業機構之客觀查驗，提升整體品質管控水準。

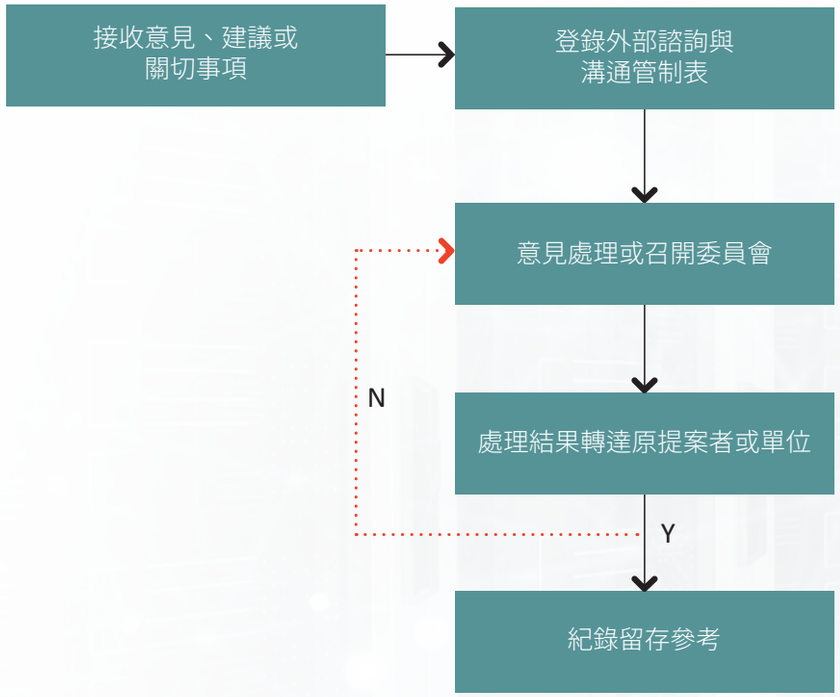
全物質聲明 (FMD) 與嚴格的材料管制

在實務運作上，營邦廣泛應用如全物質聲明 (FMD, Full Material Declaration) 等先進品質工程工具，以精準掌握生產品質狀況， 並持續優化製程與產品性能，積極回應客戶的高標準期待。針對材料溯源與管制，營邦實施涵蓋全製程的嚴密監控；舉凡對外採購或託外加工之原材、零組件、包裝材料，乃至於與產品接觸之非生產物料（如清潔用品、工具等），均納入材料管制範圍。此外，無論是本廠或託外加工製程中所添加、混入、塗佈或黏貼的物料，亦全數受到嚴格管控，確保產品品質與環境合規性。

負責任採購與衝突礦產管理

在供應鏈管理上，營邦堅守負責任採購原則。所有營邦之供應商及經銷商，均須簽署不使用衝突礦產聲明書。於產品設計階段，若因特殊需求需選用非合格供應商名單內之零組件，採購、生管與製造單位皆須嚴格依照「供應商管理辦法」提出專案申請，並安排相關權責單位對新供應商執行全面性的評鑑審查，確保所有原物料之來源皆合法、合規且具備穩定品質。

產品改善流程



3.4.2 品質獎項肯定

營邦所研發之革命性伺服器與儲存技術，憑藉其卓越的品質與系統穩定性，深受業界專家之高度肯定，並屢獲多項專業獎項殊榮。奠基於優質的客戶服務與厚實的技術支援能量，營邦已成爲衆多企業夥伴心目中的首選供應商，進而在全球市場建立起長期、穩固且互信的深度合作關係。

• FB127-LX 榮獲 2018 年度全快閃 NVMe 創新產品獎

• Avnet 2008 年度金牌供應商獎

3.5 客戶關係

3.5.1 客戶承諾與品質管理

以客爲本的專業技術支援

營邦深知企業級伺服器與儲存設備對系統可靠性與高度客製化之嚴格要求。從產品設計、專案接單至量產出貨，營邦始終秉持「以客爲本」的經營理念，致力建構完整且具高回應效率的客戶服務機制。營邦提供涵蓋系統架構設計、燒機模擬、機構整合、韌體開發與遠端管理等多層次技術支援，確保客戶在導入產品時能獲得即時且高品質的專業服務。

售後優化與永續價值共創

產品出貨後，營邦主動追蹤終端使用狀況，並針對重點客戶提供駐點工程師與遠端技術支援，協助快速排除異常狀況並持續優化應用環境。透過定期舉辦技術與商務檢討會議，營邦與客戶共同聚焦產品交期、品質表現、售後支援及成本優化，並積極回應客戶對永續議題（如：綠色設計、產品碳足跡與材料符合性等）之多元需求。

智慧製造與全球佈局

在資訊整合方面，營邦運用企業級ERP系統貫穿研發、製造與交付流程，整合上下游供應商與客戶作業平台，大幅強化協同效率。憑藉模組化設計能力、彈性製造架構與自動化生產流程，營邦能快速調整生產配置，提供具備高效率與成本效益的客製化解決方案。目前，營邦總部與製造基地座落於台灣桃園，並於美國矽谷設有研發與支援據點以服務北美主力客戶，未來亦將持續拓展全球佈局，深化區域服務能量與在地交付能力。

國際品質認證與持續改善

在品質管理上，營邦全數生產據點均已通過ISO 9001國際品質管理系統認證，並依據產品應用需求，導入ISO 14001環境管理、IECQ QC080000有害物質過程管理，以及UL認證製造廠（UL Certified Manufacturing Facility）等國際標準。透過持續改善制度與內部審查機制，營邦貫徹「品質即信任」的核心理念，致力爲全球企業客戶創造穩定、安全且值得長期信賴的技術價值。

3.5.2 客戶溝通管理與隱私保護

彈性溝通與客訴防範機制

營邦將客戶溝通視爲強化合作關係及優化產品服務品質的關鍵樞紐。針對不同產業別與應用場域之需求，營邦建構了彈性的溝通與服務流程；自接獲訂單起，即依據需求規劃專屬任務編組與交付時程。針對客訴處理，營邦訂有嚴謹的「申訴處理作業程序（Customer Complaint Handling SOP）」，流程涵蓋問題回報、成因分析、矯正與預防措施訂定、處置結果確認及定期回顧。所有案件皆納入內部品質與業務追蹤系統，並透過跨部門專案會議與品質檢討機制即時調整服務內容，嚴格防範問題重複發生。

數據賦能與主動式服務

營邦亦與重點客戶建構長期的品質數據追蹤與分析平台，定期彙整市場使用狀況與售後回饋，主動提供產品性能趨勢報告與改善建議，協助客戶精準掌握終端市場脈動。透過透明的資訊交流與積極的售後回應，營邦致力深化客戶信任，實現永續發展的共同價值。

客戶隱私與機密保護

營邦極度重視客戶資訊與業務機密之保護。於內部管理制度與員工行爲規範中，明確訂定資訊保密要求，並要求全體同仁簽署機密保持誓約書。所有涉及客戶、供應商及合作夥伴之商業或技術機密，皆嚴格依據機密資訊管理規定進行妥善處理與保存，確保無任何資訊外洩風險。

重大事件之利害關係人溝通

面對重大突發事故（如環境污染或職業災害），營邦之環安衛單位將依法令規定時限通報當地主管機關與檢查機構。若涉及顯著環境考量面、不可接受之安全衛生風險或社會責任不符等事宜，將由權責單位呈報管理代表評估；經決議須對外溝通時，將由管理單位以書面或電子文件形式，主動向包含客戶在內之利害關係人進行資訊揭露。若事件涉及勞資協議、勞工權益與受損補償等社會責任範疇，則交由人事單位依法令要求向相關機關報核處理。

4

友善職場

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 人權保障與職場平權

4.4 職業安全與衛生

四、友善職場

4.1 人才吸引與留任

營邦將人才視爲驅動企業創新與實踐永續發展的關鍵基石。面對全球科技產業的迅速變革，營邦積極建構具備包容性、多元化且公平的職場生態，並持續精進招募機制與人力資源發展藍圖，以期吸引並留任優秀的專業人才。

透過形塑鼓勵學習、尊重個體差異及激發潛能的組織文化，營邦致力於提升企業整體的應變韌性，同時爲同仁創造長遠的職涯價值。營邦藉由持續的職能盤點來評估培訓需求，並挹注資源於領導力培育，確保每位員工皆能適才適所，發揮最大綜效。

因應市場的客製化趨勢與智慧製造的轉型浪潮，營邦逐步提高高附加價值之專業人才佔比，並擴大對自動化技術與資訊系統的投資，藉此優化整體營運效能。近年來，營邦的策略重心涵蓋了優化人力結構、推動多元招募管道、妥善管理人才流動以及支持青年就業，期望打造人盡其才、才盡其用的健全發展環境。此外，營邦亦嚴格遵循各項勞動法令，並配合實際營運發展機動調整內部人事規章，以具體落實員工權益保障與強化組織治理。

營邦爲維護員工權益與提升組織治理效能，持續依據營運需求與勞動法規調整內部員工規章。以下爲相關標準文件列表：

內部員工規章

No	標準書名稱
1	職務授權及代理辦法
2	公告作業辦法
3	薪資作業管理辦法
4	績效考核實施辦法
5	人事管理辦法
6	工傷申報流程作業辦法
7	大陸人士來台作業辦法
8	性騷擾防治措施、申訴懲戒辦法
9	年終獎金作業辦法
10	個資管理辦法
11	反歧視管理辦法
12	禁止強迫勞動管理辦法
13	天災期間出勤管理辦法
14	禁用童工與未成年工管理辦法
15	員工申訴投訴舉報打擊報復管理辦法
16	宗教信仰管理辦法

No	標準書名稱
17	外籍直接人員聘僱暨管理辦法
18	人力仲介管理評選辦法
19	員工從業道德管理辦法
20	勞資會議管理辦法
21	諮詢與溝通管理程序
22	考勤暨請假作業管理辦法
23	外籍員工政策管理辦法
24	福利制度施行細則管理辦法
25	工作規則
26	獎懲管理辦法
27	人員任用管理辦法
28	人員離職作業管理辦法
29	教育訓練管理辦法
30	特定人員資格鑑定辦法
31	公告作業辦法

4.1.1 組織規模與員工結構

截至去年度2025年底，營邦於台灣總部及全球主要市場的總聘用人數達656人。在部門與職能的分布上，營邦的人力資源高度聚焦於研發核心單位，此結構具體呼應並展現了營邦在系統整合與設計製造領域持續深耕的技術量能。

在聘僱實務層面，營邦嚴格恪守《就業服務法》、《性別平等工作法》等相關勞動規範，並大力推行多元共融理念。營邦倡導絕對公平的招募原則，高度維護並尊重不同族群與身分背景員工的職場權益。針對身心障礙人士的進用，營邦不僅完全達標台灣法規之要求，更主動投入資源優化各項友善職場設施並提供所需輔具，傾力協助身心障礙及少數族群同仁無縫接軌職場環境，使其能安心發揮個人專長。

在整體人力結構與員工組成方面，營邦目前聘僱之全職男性員工共計420人，全職女性員工爲235人；在兼職與臨時契約人員部分，則因應短期業務需求聘用女性員工1人（無男性兼職人員）。相較於前一年度，整體員工人數之微幅波動，主要係因第四季業務量縮減所致之常態性人力調整。此外，爲維持廠區之日常營運、環境衛生與人員安全，營邦亦有任用非員工工作者進駐廠區提供專業服務；目前廠區內涵蓋外包清潔人員3名、駐廠保全3名以及團膳服務人員2名，總計共8名非員工工作者。

員工人數

2025年員工人數統計	女性	男性	總數
員工人數	236	420	656
永久聘僱員工人數	236	420	656
臨時員工人數	0	0	0
無時數保證的員工人數	0	0	0
全職員工人數	235	420	655
兼職員工人數	1	0	1

員工性別比

2025年度員工百分比		合計	占比
臺灣地區	女	235	35.87%
	男	420	64.12%

員工多元化指標

多元化指標	身心障礙聘用人數	少數族群（原住民）聘用人數
臺灣地區	5	7

新進員工與離職員工

2025年新進與離職員工統計	30歲以下		30-50歲		50歲以上		女性		男性	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工統計	51	23%	79	16%	8	9%	43	18%	95	21%
離職員工統計	57	26%	87	17%	10	11%	39	17%	115	26%

4.1.2 薪酬政策

營邦將建構具備市場競爭力且公平合理的薪酬架構，視爲網羅與留用關鍵人才的穩固基石，同時也是落實企業社會責任及邁向永續經營的核心環節。面對勞動力市場的演進與世代價值觀的轉移，營邦持續精進薪資福利設計，期能兼顧實質激勵效益與內部公平性，藉由完善的制度連結人力資源治理與整體組織發展策略。目前，營邦採行年度調薪機制，其評估指標綜合涵蓋了人員流動狀況、職涯晉升規劃等多重構面。

薪酬治理與合規透明

在薪酬治理機制上，爲確保決策過程的高度透明與客觀，營邦設立薪資報酬委員會，專責審核高階管理團隊之薪酬方針與獎金分配標準。至於整體的盈餘分紅與績效獎金編列，則視營邦該年度之實際獲利水準及各部門績效表現而定，相關議案均須經董事會決議通過，並提報股東常會，嚴格遵從營邦之公司治理準則。

營邦的人事薪酬制度全面符合《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《就業服務法》等法令規範。在訂定薪資結構時，營邦會交叉比對職務分析報告、內部職級體系與外部市場薪資調查，以建立彈性且合理的給薪標準。任何薪酬條件之核定與調整，均會通盤考量員工的專業職能、過往學經歷、年資、績效展現，並參酌產業發展動態與地區市場行情，確保薪資條件不僅具備產業競爭力，更能眞實反映員工的貢獻價值。

優渥起薪與平權落實

針對新進同仁，營邦提供的基礎起薪均優於當地法定基本工資，並依據職缺性質與個人專長給予彈性核薪，藉此鼓勵在地優秀人才的投入。針對基層技術與營運人員，營邦亦規劃了結合培訓與晉升路徑的薪資架構，透過提升職涯發展誘因來穩固人力資本與組織運作效能。

在平權指標上，營邦捍衛同工同酬理念，堅決防堵任何因性別、年齡、國籍、種族、宗教、婚姻狀態或政治傾向等與工作表現無關之因素，而產生薪資給付上的差異待遇。放眼未來，營邦承諾將進一步深化薪資制度與企業策略、績效導向及永續發展目標之連結。營邦將定期檢視現行辦法的合宜性，並透過持續揭露薪酬差異指標，強化對利害關係人的資訊透明度與信任感。

薪酬結構與給付機制

營邦的薪資結構分爲固定薪資與浮動薪資。在薪資給付標準上，營邦綜合考量整體的社會經濟水平與企業支薪能力，並依據員工個人的工作能力、過往工作經驗與學歷等條件作爲核發依據。在常態性的薪酬執行上，營邦現階段採行年度調薪機制，該機制會依據整體人員離職率的變動及內部晉升策略進行綜合性調整；此外，針對特定職務與短期留才需求，營邦亦透過發放專案或績效獎金的方式，強化人才留用與激勵效果。爲鼓勵內部同仁舉薦優秀人才，營邦設有內部招聘獎勵制度，凡介紹人才至營邦任職且滿三個月者，推薦人即可請領新臺幣6,000元之招聘獎勵金。在薪酬管理的各項規範上，營邦目前未設有額外的離職金制度；針對員工之退休福利，則全數依循當地勞動法令規定進行提撥與發放。此外，爲確保薪資發放之精確性，營邦訂有明確的薪資索回機制：若發生薪資結算溢發之情形，營邦將於次月之薪資中直接扣回溢發金額，若次月薪資不足以全額扣抵，則由員工以轉帳方式將差額歸還營邦。

績效考核與職務晉升

營邦的職級調整與晉升，皆嚴格針對員工的實際職務內容與績效表現進行評估。在新人任用上，營邦未設有傳統的試用期制度，爲確保新進同仁能順利銜接業務，直屬主管將於新進員工入職後的第三個月，直接進行初次考評與雙向溝通。在年度績效考核的執行實務上，營邦針對不同職務屬性訂有相應的評核流程。針對間接人員，員工須每月將考核指標輸入系統，經主管核可記錄，最終於年終時依據全年度的累積績效表現進行調薪審核；針對直接人員，則由主管直接依據日常作業之品質數據（例如：黃單錯誤率）進行實質審核，同樣以全年度之綜合表現作爲年度調薪的最終基準。

員工調薪政策

人員類別	薪酬政策
直接人員	每月考核輸入指標進入系統，主管核可，最後整年依據績效進行調薪。
間接人員	主管直接審核，最後整年依據績效進行調薪。

臺灣非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024年	2025年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數 （單位 :人）	602	611	+9
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（單位：新臺幣仟元）	1,384	1,126	-258 (-18.64%)
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（單位：新臺幣仟元）	1,172	965	-207 (-17.66%)

表1：減少主因爲2025年獲利減少，獎金因此減少近三個月。

員工退休保障機制

在員工退休保障方面，營邦嚴格依循《勞動基準法》規範，每月按薪資總額提撥準備金至臺灣銀行之專戶；針對選擇適用《勞工退休金條例》（新制）之同仁，營邦亦按月依法提撥不低於月薪6%之金額至其個人退休金專戶，確保員工退休生活無虞。營邦轄下各子公司亦全數遵照當地勞工法令，妥善辦理退休金之提撥作業。

薪酬公平與在地人才晉用

保障基本薪資與深化在地連結

營邦致力於提供具市場競爭力與公平性的薪酬條件，並積極帶動營運據點之在地就業發展。在保障基層員工權益上，營邦新進男性與女性入門級員工的標準起薪，皆達到當地法定基本工資的[2.8]倍，確保所有同仁皆能享有穩定的經濟生活保障。同時，營邦高度重視在地人才的培植與發展，於主要營運據點的高階管理階層中，由當地社區聘用（具備當地國籍或戶籍）的比例高達93%，充分展現營邦促進在地經濟發展與深耕在地人才的承諾。

薪酬結構與性別平權檢視

在內部薪資結構的管理上，營邦持續關注薪酬的公平性與透明度。針對性別薪酬比例，本年度營邦非管理職之女性與男性基本薪資比爲1 ： 1.12，管理階層之女性與男性基本薪資比則爲1：1.5。此外，爲檢視整體薪酬結構的合理性，營邦亦持續追蹤年度總薪酬比率：本年度最高薪酬者之年度總薪酬，與全體員工（不含最高薪酬者）年度總薪酬中位數之比率爲17.63 ： 1；而最高薪酬者之年度薪酬增加百分比，與全體員工薪酬中位數增加百分比的比率則爲20.77 : 1。營邦將持續評估整體薪酬政策，以確保薪資制度能有效激勵員工並符合市場與內部公平原則。

臺灣擔任主管職務及非擔任主管職務之薪資資訊

員工類型	平均薪酬（年薪）		比率	
	女性	男性	女性	男性
主管	2,089,043	3,131,095	0.667	1
非主管	817,660	913,487	0.895	1
主管定義	主管係指擔任管理職務；係指理級(含)以上主管。			

4.1.3 員工福利與健康照護

營邦秉持「以人爲本」的核心精神，致力於構築一個安全、健康且充滿歸屬感的工作場域。營邦深知員工是維持企業運作的最重要資產，因此在各項福利制度的擘劃上，全面涵蓋了員工的生理健康、心理支持、家庭照顧、生活品質協助及職涯發展，藉由全方位的照護措施提升同仁幸福感，進而凝聚組織向心力，達成人才留任與永續經營的雙贏目標。

全方位福利措施與經濟安全網

爲落實員工照護，營邦依法設立「職工福利委員會」並妥善提撥職工福利金，專責統籌並推動各項福利計畫。針對全體正式員工，營邦除了提供法定之勞工保險、全民健康保險與退休金提撥外，更額外規劃團體保險，爲同仁建構更堅實的突發事件經濟安全網。

常態性福利項目包含：彈性休假制度、團膳補助、生育津貼，以及涵蓋婚、喪、住院與生育等專案補助。此外，職福會亦提供員工進修與部門聚餐津貼，並不定期舉辦員工旅遊、團康交流及摸彩活動，以豐富同仁的工餘生活。

身心健康促進與醫療資源

在健康管理層面，營邦每年爲員工辦理免費健康檢查，並特聘駐廠職業醫學專科醫師定期駐點，提供專業的健康諮詢與建議，協助同仁掌握自身健康狀況並強化職場疾病預防意識。針對心理與壓力調適，營邦亦貼心導入現場舒壓按摩服務與身心諮詢資源，全方位協助員工舒緩工作壓力，維持身心靈的平衡。

優質職場環境與彈性管理

營邦精心打造舒適且便利的辦公環境。廠區內設有員工餐廳，免費供應多樣化的餐食選項，以滿足不同文化背景與營養需求；同時規劃專屬咖啡吧與自動咖啡機，營造輕鬆的休憩氛圍。在通勤便利性上，營邦辦公據點具備優勢地利，鄰近國道、高鐵及機場捷運站，並配有專屬地下停車場與機車位，大幅提升員工的通勤安全與生活品質。

配合人性化管理理念，營邦實施彈性工時制度，輔以暢通的晉升管道與年度調薪機制，以兼顧公平性與激勵效果，協助員工在兼顧工作與生活平衡的同時，自主實現職涯目標。

雙向溝通與勞工權益保障

營邦極度重視勞資關係的和諧，致力於建立多元且暢通的意見反映管道，確保每位同仁的聲音皆能被充分傾聽與重視。營邦定期召開勞資會議，並積極辦理各項與員工權益高度相關之活動，針對勞資關係、薪資福利、工作業務及職業安全衛生等重大議題進行深度雙向交流。

在地深耕與高階管理團隊

營邦深耕在地營運，致力於拔擢並培育在地優秀人才進入企業決策圈。在營邦的人力資源架構中，高階管理階層係指「協理」或「特助」級（含）以上之重要管理職位。本年度營邦的高階管理團隊中，由台灣本地籍擔任者共計14人，來自其他國家或地區者爲1人，在地人才擔任高階管理階層之比率高達93%，充分展現營邦對在地經濟發展的貢獻以及對本土人才培育的長期承諾。

友善職場與育嬰留職停薪

爲建立工作與生活平衡的友善職場環境，營邦落實各項員工照護與家庭支持機制。本年度符合育嬰留職停薪申請資格的員工共計6人，實際提出申請者爲5人。在員工的復職與留任表現方面，本年度育嬰假期滿之應復職人數爲4人，實際順利復職者共3人，復職率達75%；而針對前一年度復職且持續任職屆滿一年之員工則有3人，留任率達67%。營邦將持續優化相關的支持配套，協助同仁在職涯發展與家庭照顧之間取得平衡。

勞資關係與重大營運變更預告

營邦高度重視勞資間的透明溝通與員工權益保障。若未來面臨任何可能對員工權益產生重大影響的營運變更事項（如組織調整、廠區異動等），營邦承諾將嚴格依循當地勞動法規與相關團體協約之規範，至少於法定之預告天數前向受影響之員工進行正式預告與溝通。透過完善的預先通知機制，營邦致力確保所有同仁皆能獲得充分的資訊與妥善的過渡協助，以維護長期和諧的勞資互信關係。

員工育嬰假相關數據統計

項目	女性	男性	總計
2025年度享有育嬰假的員工總數	4	2	6
2025年度申請育嬰假員工總數	4	1	5
2025年育嬰留停後應復職人數 (A)	2	2	4
2025年育嬰留停後實際復職人數 (B)	1	2	3
2024年育嬰留停實際復職人數 (C)	2	1	3
2024年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	2	0	2
復職率%= B/A	50%	100%	75%
留任率%= D/C	100%	0%	67%

員工溝通管道

方式	聯繫資訊
總經理室	03-433-9188#1200
人力資源部	03-313-8386#1510
員工內部網站	eip.aicipc.com.tw
員工申訴電話	03-313-8386#1506、#1510
員工意見箱	設置地點：員工餐廳

4.1.4 人才招募與新進人力

爲因應瞬息萬變的市場動態與產業升級需求，營邦積極佈局兼具深度與廣度的人才策略。在招募規劃上，營邦不僅深耕本地市場的優秀人才延攬，亦主動拓展國際專業人才的招募版圖，以充沛的跨國人力資源支撐組織的持續擴展。

爲確保企業內部人才庫具備高度的多樣性與運作效能，營邦構建了多元且靈活的招募管道。營邦積極參與各項職涯博覽會，並透過專業人力平台與內部推薦制度，廣泛吸引具備專業技術實力及跨領域背景的關鍵人才。

在向下扎根與儲備新血方面，營邦高度重視產學合作，透過與多所大專院校攜手設立實習計畫，爲學子提供實務接軌的平台。這不僅有助於營邦提前發掘與培育產業潛力人才，更進一步厚植了企業整體的創新動能與人力資本。

人才吸引與留任狀況

營邦將多元人才視爲企業永續發展的核心動能，持續積極招募優秀人才，並密切關注內部員工的留任與流動狀況。本年度營邦共迎來138位新進同仁，整體新進率爲1.85%，爲組織持續注入全新的創新活力；而在人才流動方面，本年度的離職人數爲154人，整體離職率爲2.06%。

4.2 人才培育與發展

營邦深信「人才是企業永續發展的核心資產」，致力於打造學習型組織，積極推動員工與企業的共同成長。爲因應科技快速演進與全球永續轉型趨勢，營邦持續投入豐沛資源建構全方位的教育訓練體系。營邦明訂「教育訓練品質手冊」作爲規範基礎，課程範疇完整涵蓋新進人員訓練、專業技能養成、管理能力發展、創新科技應用，以及 ESG 永續議題等多元面向，系統性地協助員工於職涯的各個階段持續強化專業職能並拓展國際視野。

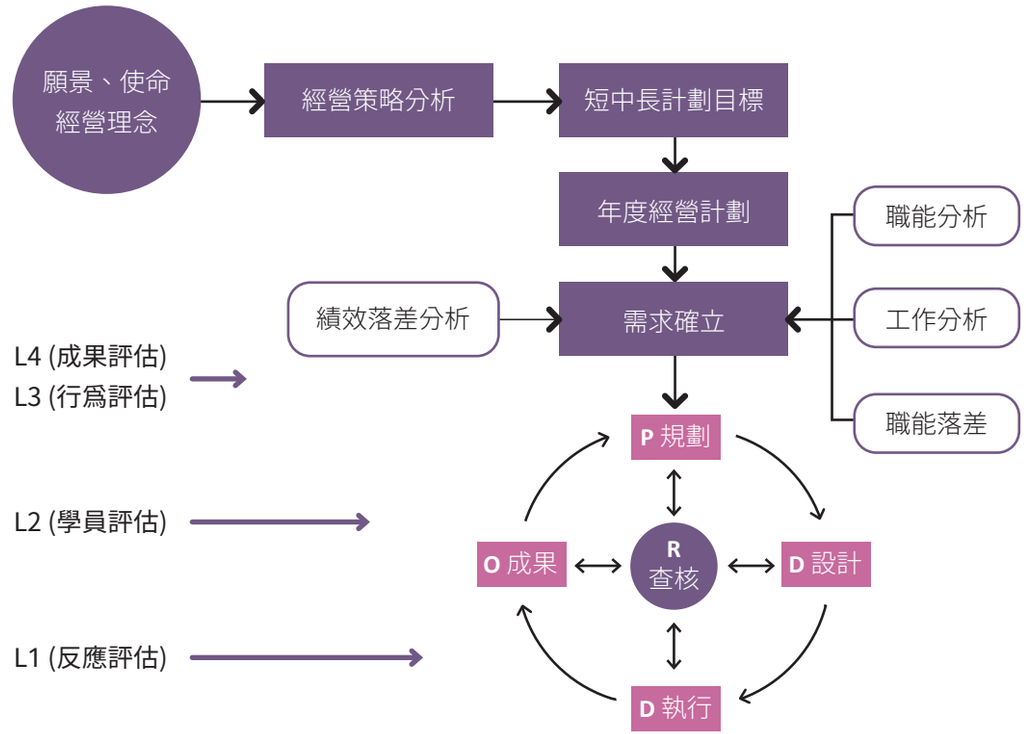
4.2.1 人才培育制度與多元學習架構

營邦依據不同的職務屬性與員工所處的職涯發展階段，滾動式規劃年度訓練課程。爲提升培訓的彈性與覆蓋率，營邦積極導入實體課程與數位線上學習並行的混成學習模式，建構出完善的人才培育架構：

1. 新進人員訓練：旨在協助新進同仁快速融入營邦的職場文化與組織制度。課程內容涵蓋營邦願景、職場倫理、勞工安全衛生規範及各部門實務操作等關鍵主題，確保新進人員具備安全與專業的作業基礎。

2. 專業技能訓練：營邦依據各部門之職能發展藍圖與實務需求，量身打造包含研發技術、生產製造流程、品質管理及資訊系統等專業培訓課程，藉此厚植員工的專業知識底蘊與實務操作能力，同時支持員工的持續就業能力。

營邦訓練地圖



訓練政策

目標	行動
成就人才	持續不斷的教育訓練提升專業教學能力。
成就客戶	尊重每個客戶的獨特性，依客戶需求開發。
不斷研發	激發、鼓勵創新研發的團體課教學。

訓練承諾

目標
提升講師之教學專業技能，提供客戶滿意的服務品質。
強化企業核心項目，擴展創新，提供多元化服務。
提昇內部人員工作技能，以達後勤支援功能。

人才培育與職能提升

• 多元教育訓練與學習時數

營邦高度重視員工的專業發展與職能提升，持續投入資源規劃多元化的教育訓練課程。本年度營邦員工的總受訓時數累計達1,595小時。爲確保訓練資源的公平性與有效性，營邦定期檢視不同性別與職級的培訓狀況：在性別分佈上，男性員工平均受訓時數爲2.43小時，女性員工爲2.41小時，顯示兩性在獲取培訓資源上享有高度平權；在職級分佈上，管理階層平均受訓1.7小時，非管理階層則爲2.51小時，反映出營邦在現階段針對基層與執行端同仁，投注了扎實的實務技能培訓資源。

• 專業技能進修與資源補助

爲鼓勵同仁持續自主學習並精進專業技能，營邦不僅於內部辦理各項旨在提升職能的訓練課程，亦提供外部進修補助機制，以實際資源支持員工的職涯成長。本年度營邦用於員工內部培訓及外部進修之補助金總額爲新台幣39,740元。未來，營邦將持續優化各項人才培育與職涯協助方案，協助同仁在專業領域不斷突破，進而驅動企業整體的創新與競爭力。

2025年員工受訓時數統計(小時)

員工類別	主管		非主管		總計
	女性	男性	女性	男性	
受訓總時數	43	69	525.5	957.5	1595
該類別員工總人數	12	54	224	367	657
平均受訓時數	3.58	1.28	2.35	2.61	2.43

2025年員工內外訓練統計

訓練主題	內容說明 / 計畫執行主旨及課程介紹	形式（實體/線上）	參與人數	完訓率	總計
專業能力	系統研發-AIC 設計流程	實體	98	72%	系統研發處 共計137人
	機構研發-CAD Tool、圖面管理等	實體	36	55%	機構研發處 共計65人
	品質處-ISO相關課程	實體	21	50%	品質處 共計42人
	製造處-技能評鑑課程	實體	170	63%	製造處 共計269人
通識教育	兩性工作平等暨性騷擾防治、申訴辦法、隱私辦法說明	實體	138	100%	新進人員全體皆須受訓
	執行職務遭受不法侵害預防之危害預防溝通技巧	實體	138	100%	新進人員全體皆須受訓
	一般安全衛生教育訓練	實體	138	100%	新進人員全體皆須受訓
	AIC環境品質政策介紹	線上	58	9%	
經營策略	QBR策略研討	實體	16	94%	
管理領導	主管談話及提升職場執行力	實體	57	86%	主管職 共計66人
新進職前訓練	規章制度、工作規則介紹及各單位業務介紹	實體	138	100%	新進人員全體皆須受訓

4.2.2 發展導向的績效考核制度

營邦致力於建立一套公平、透明且兼具發展導向的績效考核機制。此制度旨在強化人力資源的管理效能、激發員工潛能，進而支持營邦整體組織目標的實現。透過制度化的考核流程與數位工具的輔助導入，營邦將企業營運策略與員工個人績效緊密連結，協助同仁在明確的發展方向下持續精進，並據此獲得相應的獎酬與職涯晉升機會，形塑正向循環的人才管理文化。

考核面向與公正審查機制　營邦的績效評估內容涵蓋多元面向，包含但不限於：關鍵績效指標（KPI）達成率、專案執行完成度、核心職能表現、團隊協作能力，以及工作態度與紀律遵循。爲維持制度的公正性與內部信任度，考核結果將由人力資源單位定期執行跨部門的橫向比對與縱向審查，確保營邦轄下各單位的評分標準保持一致。

持續對話與永續發展　營邦的績效制度深植「檢討過去，發展未來」的核心精神。透過主管持續性的績效反饋與深度的員工對話，營邦積極促進同仁的自我覺察與行爲優化。展望未來，營邦將持續蒐集內外部利害關係人的寶貴意見，檢討並精進評估指標設計，致力推動更加客觀、多元，且高度重視成長與學習導向的績效文化，進一步強化營邦的組織韌性與人才永續發展。

營邦訂定之訓練KPI關鍵指標：

訓練目標

指標	目標
開課率	100%以上
到課率	80 %以上
合格率	90 %以上
滿意度	各項平均 3.75 分以上。

針對講師營邦也設有相關學習地圖。

講師學習地圖

職位類別		新進人員訓練	共識訓練	專業別訓練	階層別訓練	自我啟發訓練	講師管理	外訓課程
經營決策主管	協理級(含)以上	新進人員通識訓練： 公司簡介 人資管理規章 品質目標及政策 安全衛生簡介 環境管理簡介 資訊使用安全簡介 新進人員專業訓練： 由各部門針對公司新進人員規劃安排之專業職能訓練課程	規章制度訓練： ISO9001、ISO14000、ISO45001、RBA、ISO27001 專題訓練： 依公司政策及目標，並針對各部門相關人員規劃安排之專題訓練 公司精神文化訓練： 公司願景目標、經營理念、政策及政令宣導	由各部門針對部內人員專業能力提升，規劃安排之專業訓練課程	經營主管訓練 高階主管連階 中階主管訓練 儲備主管訓練 現場主管訓練	語文能力 電腦技能 讀書會 在職進修	內部講師培訓	外部訓練管理
理級主管	經理/副理							
中階主管	課長							
基層主管	組長/副組長							
一般人員	間接人員							
	直接人員							

考核適用範疇與檢核機制

營邦建立透明且制度化的員工績效考核機制，以確保公平客觀地評量員工表現並提供適切的職涯發展回饋。爲確保考核機制的合理性與有效性，除特定情形外，營邦全體員工皆須參與年中與年終之常規績效考核。基於年資完整性與職務屬性之考量，不列入強制考核範疇之對象包含：於考核作業啟動時仍處於試用期、考核期間實際出勤未達三個月、處於留職停薪或不在職狀態者，以及藍領移工、部分工時人員、實習（工讀）生與契約/派遣人員等非典型就業工作者。

職務分級與多元評估指標

爲精準對應不同職務的專業需求，營邦的績效考核表依據員工職務屬性，量身劃分爲「管理職」（涵蓋組長、課級至副總等各級主管與特助）與「一般職員」兩大類別。在考核指標的設計上，營邦不僅著重於具體的「工作績效」，更全面涵蓋員工的「專業知識」、「發展潛力」、「協調合作」、「出勤狀況」及「品德言行」等多元構面。此外，針對管理階層，考核制度更進一步將「領導能力」、「策劃能力」與「授權指導」等核心管理職能納入評估重點，確保考核結果能眞實反映各階層員工的綜合表現，並作爲後續薪酬調整、晉升發展與教育訓練的重要依據。

績效考核與職涯發展檢核

營邦深信定期的績效溝通與職涯發展回饋，是促進員工個人成長與組織目標達成的重要基石。本年度，營邦針對符合考核資格之員工全面實施定期績效與職涯發展檢核，整體實際受核比例達83.69%。

爲確保考核機制的公平性與全面性，營邦亦針對不同性別與職級的受核狀況進行追蹤。在性別分佈方面，男性員工受核比例爲82.86%，女性員工則爲85.17%，顯示績效考核制度在兩性間皆獲得高度且平等的落實；在職級分佈方面，管理階層的受核比例高達90.9%，非管理階層亦達82.88%。透過此高涵蓋率的考核機制，營邦確保各層級同仁皆能藉由定期的雙向溝通，清楚掌握自身的工作表現，並與主管共同擘劃未來的職涯發展藍圖。

員工績效考核相關統計

員工類別	主管		非主管		總計
	女	男	女	男	
接受績效及職業發展檢核之人數	12	48	189	300	549
該類別員工總人數	12	54	224	366	656
百分比	100.00%	88.89%	84.38%	81.97%	83.69%

4.2.3員工職能提升與職涯過渡協助

內部職缺優先與職能發展

營邦致力於提升員工專業職能，並提供多元的職涯發展協助與內部流動機會。爲鼓勵同仁持續學習並拓展專業範疇，當營邦產生內部職缺需求時，會優先評估現有員工的專業職能成熟度與個人發展意願，提供優先轉調或晉升的選擇權。此機制不僅能有效提升員工的跨領域實務經驗與繼續就業能力，更能讓營邦的內部人才資本發揮最大價值。

退休回聘與生涯過渡協助

針對因屆齡退休而即將結束現階段職涯的資深員工，營邦亦提供妥善的生涯規劃與過渡協助方案。在辦理退休程序前，營邦會審慎評估屆退人員的身心健康狀況，並充分尊重其個人的工作意願。針對具備關鍵專業經驗且身心狀況良好、有意願續任的員工，營邦將安排退休後重新聘用機制。此方案不僅有助於促進退休員工的繼續就業能力與生活重心規劃，亦能確保營邦寶貴的核心技術與實務經驗得以妥善傳承。

4.3 人權保障與職場平權

4.3.1 政策承諾與人權管理

管理方針與國際準則遵循

隨著全球ESG治理標準的提升，營邦深刻體認「人權保障」不僅是法規遵循的底線，更是企業穩健營運與實踐社會責任的核心價值。營邦致力於打造一個安全、平等且具備包容性的職場環境，承諾絕對尊重所有員工與利害關係人之基本權利。營邦的人力資源與營運管理政策，全面依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、《國際勞工組織》(ILO) 核心公約，以及《聯合國全球盟約》等國際最高人權標準。

《員工政策》與職場平權落實

爲確保人權保障能具體落實於各項日常管理機制，營邦已正式頒布《員工政策》，作爲內部執行與外部揭露之最高準則。該政策適用對象涵蓋所有正式員工與實習生，明文禁止任何形式的歧視與騷擾，並嚴格杜絕強迫勞動與童工。同時，政策內亦規範了合理工時、結社自由及職場安全衛生等核心議題。營邦期望透過良善的人力資源政策，確保每位同仁皆能在相互尊重、信任與合作的氛圍中發揮所長。

營邦「員工政策」核心原則包括:

目標	行動
禁止強迫勞動	本公司禁止使用強迫、擔保或契約束縛、非自願勞工。
年輕勞工	本公司不再任何製造工序中使用童工。
工時	本公司工時依勞基法規定。
工資與福利	本公司支付勞工薪資符合所有相關法令規定。
反歧視／反騷擾／人道待遇	本公司公平對待與尊重每位員工，不以殘暴、口頭辱罵、虐待等不人道方式對待員工。且提供平等的工作機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等而受歧視。
集結自由和集體談判	本公司尊重員工在法律上所賦予自由結社及集體談判的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

申訴補救機制與性騷擾防治

有效的申訴與補救機制是維護人權的最後一道防線。營邦設有暢通且嚴格保密的匿名申訴通報管道，所有案件均依循既定內部程序立案審查、調查與回覆，並貫徹「保護申訴人隱私」及「絕對禁止報復」之原則，處理軌跡亦完整記錄於內部稽核報告中以供監控。此外，營邦對任何形式的性騷擾抱持「零容忍」態度，持續透過內部宣導、教育訓練與新進人員入職指引，強化同仁的防範意識。

- **2025年實績：**全年度共接獲員工申訴0件（含性騷擾申訴0件，經調查成立0件），全年無發生任何重大人權爭議或媒體揭露事件。

勞資雙向溝通與意見反饋

營邦深信，透明且雙向的對話是維繫良好勞資關係的關鍵。爲此，營邦建置了包含勞資會議、部門座談、匿名信箱與電子回饋表單等多重溝通管道，並定期實施全員滿意度調查，將員工的認同感轉化爲人力資源政策持續優化的驅動力。

- **2025年實績：**營邦共召開4次勞資會議，針對工時制度、薪資福利及工作環境等核心議題進行充分討論與共識凝聚，會議決議均正式記錄並對內公告。

4.4 職業安全與衛生

4.4.1 管理方針與系統建置

營邦高度重視員工的職場安全與身心健康，除恪守國內相關法規外，亦導入並確實運作「環境、安全與健康整合管理系統（ESHMS）」，同時參酌責任商業聯盟（RBA）行爲準則，全面落實職場健康與安全環境之規範。

- **管理系統涵蓋範圍：**營邦的職安衛管理系統涵蓋100%的正式員工，並延伸擴及受營邦場所與作業控制之非員工人員（如持有合格工作證之承攬商）。透過定期的內部稽核與外部第三方驗證，確保管理制度之有效性。
- **內部稽核與系統績效：**營邦每年定期召開職安衛及環境管理系統之管理審查會議，全面盤點內外部議題、法規遵循狀況及風險評估結果。2025年度，營邦實施涵蓋 ISO 9001、ISO 14001、職安衛系統與RBA標準之聯合內部稽核，共計稽核10 個處級單位。
- **2025年實績：**環安衛與社會責任系統經查核「無不符合事項」（不合格率爲0%），充分展現跨部門聯合內稽作業的嚴謹度與具體成效。2025年亦有對供應商辦過1場次RBA及GPM宣導訓練。

4.4.2 危害辨識與風險評估

營邦依據作業性質與人員工作型態，由環安衛單位主導、各級主管參與，定期執行危害鑑別與風險評估，並對應制定預防與控制措施。針對高風險承攬作業、設備重大變更、危害物質處理及緊急應變等特定風險活動，營邦皆訂有完善的標準作業程序（SOP）。2024至2025年間，營邦廠區內未發生重大設備變更或須啟動緊急應變機制之重大事件。

- **職業傷害統計：**2025年廠區內共記錄0件重大職業災害與工傷事件。
- **通勤風險管理：**2025年共發生12件員工通勤交通工傷事故。營邦已針對相關案件完成調查追蹤，並持續對內部強化安全駕駛觀念與交通風險預防宣導。

4.4.3 職業醫學與健康促進

營邦設有完善的職業健康管理制度，透過廠區駐點醫師提供諮詢服務，並密切追蹤員工之異常健康紀錄。

- **健康檢查與職業病防治：**營邦定期辦理員工健檢。2025年3月已完成特殊作業人員之健康檢查，結果皆屬第二級風險等級，無需進行複檢；全年度共通報職業病案件0件，亦無發生任何因職業病導致死亡之案例。
- **作業環境與衛生檢測：**2025年度之定期環境檢測（包含噪音與粉塵等暴露因子）結果皆全數符合作業環境容許標準；廠區飲用水水質抽檢合格率達100%。此外，2024至2025年間並無傳染性疾病通報紀錄。
- **健康促進與心理支持：**爲提升員工身心健康，2025年營邦共舉辦5場健康講座與運動促進活動，參與人次達160人，積極營造健康活力的工作氛圍。

4.4.4 員工參與、溝通與未來展望

營邦鼓勵員工積極參與職安衛管理，透過教育訓練、內部稽核作業及管理審查會議，廣泛汲取基層同仁的風險觀察與建議。2025年跨部門參與職安相關會議與訓練總計達120人次。同時，營邦建置的多元溝通管道運作順暢，2025年未接獲任何針對職安衛與環境議題之申訴案件，且針對外部客戶及供應商之環安衛調查問卷，營邦皆如期如實回覆。

持續改善與未來規劃

展望未來，爲接軌國際氣候趨勢並強化溫室氣體管理，營邦已完成 ISO 14064-1:2018 標準之文件建置，預計於2025年正式導入執行。同時，營邦將持續精進高風險作業的鑑別流程，並規劃逐步導入數位化管理工具，藉此提升職安衛數據的即時性與透明度，徹底落實以風險預防爲核心的企業職安文化。

訓練課程統計彙總

課程名稱	2025年度訓練績效
一般人員安全衛生教育訓練	包含辦理場次/參與人次/總時數
職業安全衛生宣導會議	5/120/360
一般人員安全衛生教育訓練-外籍移工緊急救護及職災預防	2/58/348
消防演練	2/900/900
防火管理教育訓練	2/39/117
AED 與CPR 教育訓練	3/25/25
急救人員安全衛生教育訓練	1/17/25.5
主管人員安全衛生教育訓練	1/16/48

健康促進活動統計彙總

	月份	活動主題	活動說明	活動參與狀況
健康促進活動	5	人因性危害	久坐不動_淺談人因性危害	1h/26人次
	5	母性健康宣導	育齡母性健康宣導	1h/35人次
	5	性騷防治暨職場不法侵害預防	性騷防治暨職場不法侵害預防	1h/14人次
	6	性騷防治暨職場不法侵害預防	性騷防治暨職場不法侵害預防	1h/41人次

5

環境保護

5.1 氣候變遷因應

5.2 能源管理與溫室氣體排放管理

5.3 廢棄物、空污與廢水管理

五、環境保護

5.1 氣候變遷因應

5.1.1 TCFD核心要素

面對全球淨零轉型趨勢及日益嚴峻的氣候變遷挑戰，營邦導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之「氣候相關財務揭露建議書」（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 以下簡稱 TCFD），以系統性方式識別與管理氣候變遷風險，降低其對營邦營運之潛在衝擊，進而實現永續經營與發展目標。

TCFD核心四大核心要素

治理	· 營邦氣候治理由董事會擔任最高決策單位，負責監督氣候相關議題並制定永續策略。執行層級由各部門主管負責，掌握氣候風險與機會，推動相關管理措施，並定期回報進度，落實對社會與利害關係人之責任。
風險管理	· 營邦訂有「永續發展實務守則」與「風險管理實務守則」，明定應遵循環境法規與國際準則，並將氣候變遷列爲新興風險，納入公司風險管理體系。透過風險辨識與定期檢討，確保環境與營運風險全面掌握並持續精進。 · 2025年營邦依循鑑別、評估、排序、設定策略四大步驟，建立氣候風險與機會辨識流程，評估氣候衝擊對營運價值鏈之影響；經檢視後，本公司營運模式、主要活動、價值鏈及利害關係人關注議題未發生足以影響重大主題判定之重大變化，因此2025年所重大性辨識結果，與前一年度並無差異。 · 氣候風險與機會清單分別納入10 項氣候風險與6 項氣候機會進行評估。 · 透過TCFD框架與公司內部評估方法，系統性分析氣候相關風險，並依據發生可能性與財務影響程度進行分級排序。
策略	· 分析結果呈現，營邦面對之關鍵氣候風險爲「能源供應不穩定且價格上漲」、「利害關係人關注」、「徵收碳費碳稅」；關鍵氣候機會爲「商譽提升」、「永續採購與供應商管理」。 · 根據關鍵氣候風險與機會，營邦發展相對應策略與管理措施，包含增強永續資訊透明度、落實碳中和與低碳營運，以及強化供應鏈之永續韌性等。
指標與目標	· 針對關鍵氣候風險與機會，營邦已盤點現行管理指標與目標，持續強化應對作爲。同時，營邦亦識別「永續採購與供應商管理」爲具高度潛力之氣候機會，未來有望提升企業競爭力與永續韌性，因而正積極規劃相關策略、指標與推動目標。 · 營邦2025年度之溫室氣體總排放量11,934.11 公噸CO_2e，其中範疇一 直接溫室氣體排放排放量爲127.75公噸CO_2e，範疇二 間接溫室氣體排放爲1,984.32公噸CO_2e，範疇三爲間接溫室氣體排放 爲9,822.03公噸CO_2e 。以上溫室氣體排放量資訊已完成第三方外部查證。

5.1.2 氣候治理

營邦氣候治理的最高決策單位爲董事會，負責監督與追蹤氣候相關議題，並制定公司整體的永續發展策略。2023年董事會決議通過母公司及合併報表子公司之溫室氣體盤查與查證時程規劃，展現營邦對於氣候變遷議題的高度重視與積極承諾。

在執行層級，氣候治理由各部門主管負責，具體職責包括掌握氣候變遷相關之風險與機會，推動並執行氣候與環境相關管理措施，並定期回報執行進度。各部門主管亦持續關注氣候變遷所帶來的潛在影響，以落實對社會、環境及所有利害關係人之責任。

5.1.3 氣候風險管理

營邦訂有「永續發展實務守則」，而發展永續環境之章節已明定應遵循環境相關法規及國際準則，致力於妥善保護自然環境，並於業務推動過程中實踐環境永續目標。此外，該守則亦強調評估氣候變遷對當前與未來營運可能產生之風險與機會，並採取相應因應措施的重要性。另外，「風險管理實務守則」則聚焦於建立完善的風險管理制度，將氣候變遷風險定爲其他新興風險，進行全方位風險分析，分析與辨識公司適用之風險來源與類別，定義公司自身之風險類別，針對各風險類別展開相關細部風險情境辨識，並定期檢討其適用性。

氣候風險與機會鑑別流程

營邦高度重視氣候變遷對營運價值鏈可能造成的衝擊，並於2025年檢視氣候變遷風險與機會鑑別與管理流程四大步驟。步驟包括：一、鑑別氣候風險與機會清單；二、評估氣候風險與機會；三、排序對營運具有關鍵影響之氣候風險與機會；四、據以設定相應的策略目標。

在檢視過程中，集團綜合考量風險與機會的發生可能性、財務衝擊程度，以及公司本身的調適與應對能力，以系統性方式掌握對營運最具關聯與影響之重大氣候議題。並且，定義短、中、長期氣候相關風險與機會之發生時間爲短期1年內、中期爲1-3年、長期爲3-5年以上，以判別各項氣候風險與機會對營邦產生影響的時間區間。

經檢視後，本公司營運模式、主要活動、價值鏈及利害關係人關注議題未發生足以影響重大主題判定之重大變化，因此2025年重大性結果，與前一年度並無差異。

氣候風險與機會鑑別流程

步驟一

鑑別氣候風險與機會清單

蒐研我國法規政策、產業國際淨零趨勢及研究報告，並依據營邦營運經驗，盤點出 10 項氣候風險、6 項氣候機會。

步驟二

評估與排序氣候風險與機會

以工作坊形式並透過問卷調查方式由各級主管針對 10 項氣候風險、6 項氣候機會，以發生可能性、財務衝擊程度進行評估與排序。

步驟三

排序關鍵影響之氣候風險與機會

根據評估結果繪製風險及機會矩陣圖，區分爲高度、中度與低度三個關鍵等級。高度關鍵風險與機會，優先作爲重點管理與策略發展項目。

步驟四

設定相應的策略目標

整合各單位因應氣候變遷之職責與行動，盤點公司現行措施與策略，並進一步研擬可行之未來因應策略。

2025年營邦氣候風險清單

編號	風險類型	風險因子	衝擊價值鏈範圍	風險期間	風險描述	可能財務影響
1	轉型風險-政策或法規	氣候、環境與溫室氣體相關法規揭露要求	營邦本身	短期	在氣候變遷影響下，營邦可能面臨來自主管機關所設立的減碳目標所帶來的政策風險。爲了應對這些要求，營邦必須持續揭露永續相關資訊與績效。	費用增加、流動資產減少
2	轉型風險-政策或法規	徵收碳費/碳稅	營邦本身	短期	在全球碳相關費用（如：台灣碳費徵收、CCA碳邊境關稅等）制度日益嚴格的情況下，營邦可能面臨高耗能生產設備所帶來的更高排放成本，或因爲原材料供應商轉嫁碳成本。	費用增加、流動資產減少
3	轉型風險-名譽風險	利害關係人關注	下游	短期	營邦可能面臨來自不同利害關係人的聲譽風險，許多國內外大型產業龍頭對供應鏈中的氣候變遷管理提出了高度要求。若營邦未能有效將氣候變遷與減碳策略納入營運考量，將可能引起主管機關、投資人、客戶等利害關係人的關注與不滿，進而影響其信任度。這情形可能對營邦的品牌形象和聲譽產生負面影響。	收入減少、流動資產減少
4	轉型風險-技術風險	低碳技術轉型	上游、營邦本身	中期	隨著低碳製程技術轉型的需求提升，營邦需進一步採用更高能效和低碳的生產技術。例如，使用自動化生產設備或能效更高的熱處理技術來減少碳排放。面對低碳技術轉型，營邦需投入更多資金、人力及時間等資源，以應對氣候變遷帶來的挑戰。	非流動資產增加、費用增加、流動資產減少
5	轉型風險-市場風險	客戶需求改變	下游	短期	全球環境意識的提升，越來越多客戶偏好選擇低碳或對環境衝擊較小的產品與服務。這些客戶期望所購買的產品或服務能夠符合高標準的低碳或低能耗認證。若營邦未能及時調整產品和服務以符合市場需求，將可能面臨失去客戶的風險，進而影響其市場競爭力。	收入減少、流動資產減少
6	轉型風險-市場風險	能源供應不穩定且價格上漲	上游	短期	能源轉型政策的持續推進，能源供應可能變得更加不穩定，且能源價格也有可能持續上漲。這樣的變動將使企業在面對不確定的能源市場時，可能需要承擔更高的營運成本，從而對企業的財務狀況和競爭力產生負面影響。	費用增加、流動資產減少

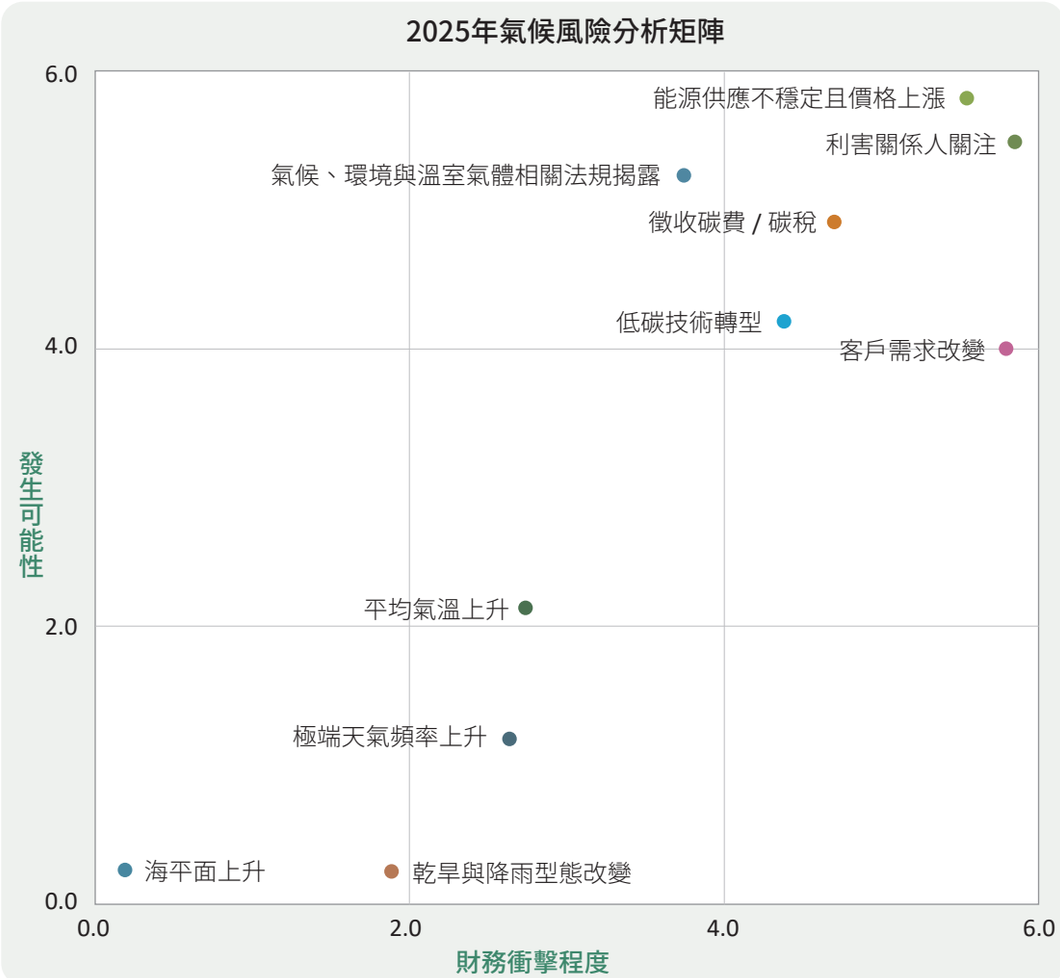
編號	風險類型	風險因子	衝擊價值鏈範圍	風險期間	風險描述	可能財務影響
7	實體風險-立即性風險	極端天氣頻率上升	上游、營邦本身	長期	隨著氣候變遷的加劇，極端天氣事件的頻率和強度將上升，包括颱風在內。這將使營邦面臨更高的風險，如廠區可能遭遇淹水、原物料運輸中斷或停工等問題，進而影響產線運作及原物料供應，最終可能導致製程延遲和交期無法按時完成，從而影響營運穩定性。	收入減少、費用增加、流動資產減少
8	實體風險-立即性風險	乾旱與降雨型態改變	營邦本身	長期	氣候變遷改變了降雨型態，帶來更極端的降雨情況，這可能導致乾旱事件頻繁發生，進而影響水資源的可用性和水質。隨著水資源的取得變得更加困難，企業可能面臨水資源成本上升的風險。	費用增加、流動資產減少
9	實體風險-長期性風險	平均氣溫上升	營邦本身	長期	隨著夏季延長和平均氣溫上升，廠區對空調、冷卻水系統和溫控設備的需求將增加，從而推高能耗及運營成本。	費用增加、流動資產減少
10	實體風險-長期性風險	海平面上升	上游、營邦本身	長期	隨著海平面上升，低海拔的廠區或物流中心可能面臨淹水風險，進而影響場地選址的合理性。這將對設備安全、庫存管理以及成品與原料的儲存造成挑戰，並可能增加額外的成本與營運調整壓力。此長期性風險可能影響長期發展規劃和產線設計的彈性。	非流動資產減少、費用增加、長期負債增加

2025年營邦氣候機會清單

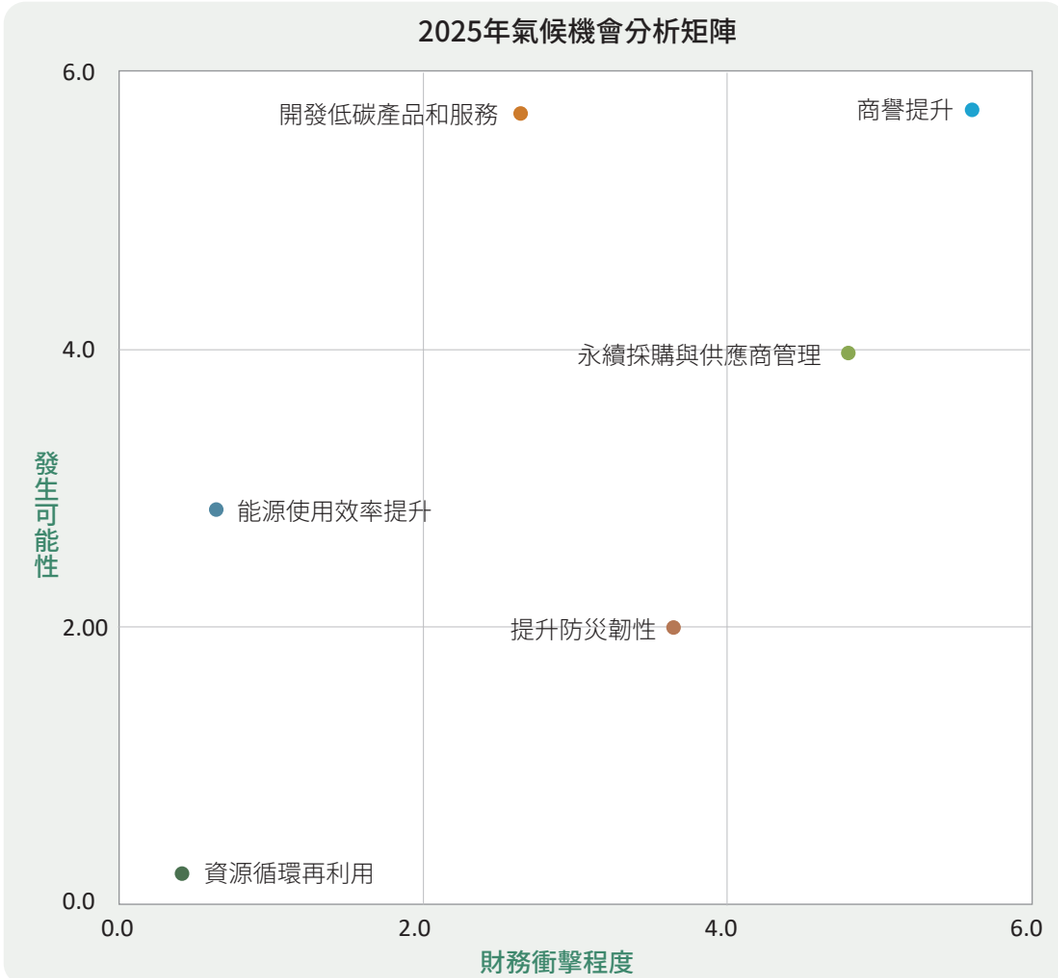
編號	機會類型	機會因子	衝擊價值鏈範圍	機會期間	機會描述	可能財務影響
1	產品和服務	開發低碳產品和服務	營邦本身 下游	中期	因應國際減碳趨勢，提供低碳產品與服務已成爲客戶選擇供應商的重要標準。營邦若能率先開發低碳製程技術，降低產品碳足跡，將能在市場中脫穎而出，掌握日益增長的低碳商機。這不僅能提升營邦的市場競爭力，還能加強企業的永續發展優勢，爲未來的長期競爭力奠定堅實基礎。	收入增加、非流動資產增加、費用增加（初期投入）
2	市場	商譽提升	上游 下游	中期	主動揭露永續發展績效，並強化對氣候風險與機會的治理，是營邦展現其氣候行動決心的具體實踐。此策略能以更高的企業透明度，深化投資人及客戶的信賴；更重要的是，能強化資本市場對於營邦永續韌性的正面評價，進而降低企業的資金取得成本。	籌資可得性提升、資金成本下降、費用增加（揭露成本）
3	韌性	永續採購與供應商管理	上游 營邦本身	短期	營邦將透過建立和完善永續採購及供應鏈管理體系，選擇與具備環境、社會及治理（ESG）責任的供應商合作，供應商需積極推動減碳、資源回收及能源效率等永續實踐。藉此合作，營邦不僅能確保原材料的穩定供應，還能降低供應鏈中的風險，並進一步提升企業在市場中的競爭力與韌性，應對未來可能出現的環境與政策變化。	收入增加、費用下降（供應風險降低）
4	韌性	提升防災韌性	營邦本身	中期	面對氣候變遷帶來的極端天氣事件時，透過加強防災措施來提升企業的韌性，確保在極端情況下仍能維持關鍵運營。此外，建立健全的風險應變計畫和定期進行防災演練，將幫助營邦更快速應對各種災難事件，減少可能的運營中斷。	非流動資產增加、費用增加（防災投資）
5	資源效率	能源使用效率提升	上游 營邦本身	短期	營邦將檢視現有設備的能源使用情況，尋找提高能源效率與減少排放的方案，例如汰換老舊高耗能設備或升級高效能電源管理設備。	費用下降（營運成本降低）、非流動資產增加
6	資源效率	資源循環再利用	營邦本身	長期	導入循環經濟概念，將製程中產生的廢棄電子元件或其他可回收材料進行再利用，以減少新材料的需求和廢棄物的產生。這將有助於促進資源的永續利用，同時降低生產成本和廢棄物處理費用，支持公司向更環保的生產方式轉型。	費用下降、流動資產增加

5.1.4 氣候風險與機會因應策略

營邦透過氣候風險與氣候機會鑑別結果，繪製氣候風險與機會矩陣與氣候機會矩陣圖。依據前述所評估之結果，營邦面對之關鍵氣候風險爲「能源供應不穩定且價格上漲」、「利害關係人關注」、「徵收碳費/碳稅」；關鍵氣候機會爲「商譽提升」、「永續採購與供應商管理」。



註：橫軸 - 財務衝擊程度：若發生該項風險，對於本公司營收或營運造成影響之嚴重程度。
縱軸 - 發生可能性：風險因子對於本公司構成影響之可能性。



註：橫軸 - 財務衝擊程度：若發生該項機會，對於本公司營收或揚運造成影響之效益程度。
縱軸 - 發生可能向機會因子對於本公司構成效益之可能性。

針對已識別之關鍵氣候風險與機會，營邦已完整盤點並說明現行的管理作爲、管理指標及相關目標，藉此向利害關係人展現公司在氣候變遷議題上的用心與決心。透過風險與機會的評估與分析，營邦更清晰掌握自身在氣候轉型中的定位，進一步明確策略與目標的發展方向。未來，營邦將持續投入必要資源，強化氣候相關管理措施，深化轉型行動，以實現永續經營的核心目標。以下爲營邦針對關鍵氣候風險與機會所訂定之因應策略、管理指標與具體目標說明：

關鍵氣候風險因應策略、管理指標與目標

排序	風險類型	風險因子	因應策略	管理指標與目標
1	轉型風險-名譽風險	利害關係人關注	1.持續追蹤利害關係人關注之氣候議題：定期蒐集並分析利害關係人對氣候變遷相關議題的關注重點，並配合主管機關要求揭露相關資訊，提升資訊透明度與外部信任。 2.導入TCFD框架強化氣候資訊揭露：依循TCFD框架，系統性揭露本公司氣候變遷管理政策、風險機會評估、治理架構與指標目標等資訊，以強化對外溝通與回應利害關係人期待。	每年定期發布股東會年報、永續報告書及申報永續資訊至ESG數位平台。
2	轉型風險-市場風險	能源供應不穩定且價格上漲	1.建置智慧電表系統：導入智慧電表監控系統，以即時掌握各區域用電狀況，分析用電合理性，並確保重大能源使用維持於預設基線之績效指標以下，提升整體能源使用效率與管理成效。 2.汰換爲高效節能之交通運輸工具：逐步更換現有交通運輸工具，導入具備更高能源使用效率之車輛，降低燃料消耗與營運碳排放，以因應能源價格上漲並強化營運韌性。	爲回應我國環境部公布2030 年「國家自定貢獻」（NDC）的最新減碳目標，將減碳幅度提高至28%±2%。營邦初步擬定以每年較前一年在非外購電力部分減量5% 爲目標，期許到2030年在非外購電力的部分達成減量30% 。
3	轉型風險-政策或法規	徵收碳費碳稅	1.優化工時管理，降低無效工時：透過流程改善與管理精進，降低生產與營運過程中之無效工時，提升作業效率，進而減少不必要的能源消耗與碳排放。 2.提升工時利用率：強化人力與設備排程效能，提升工時與資源之使用率，促進能源使用最大化效益，以降低單位產出之碳排放強度。 3.導入變頻器設備：依據設備原廠評估結果，逐步於合適機台上導入變頻器，以優化電力使用效率，達成節能減碳之目標。 4.推動低碳通勤行爲：鼓勵員工共乘或使用大衆運輸工具，以降低通勤所產生之範疇三溫室氣體排放，強化企業整體碳管理表現。 5.推動碳中和策略：評估並採行適當之碳權取得或自然碳匯機制（如造林、濕地復育等），以抵換本公司範疇一與範疇二之溫室氣體排放，邁向長期氣候承諾的實現。	

關鍵氣候機會因應策略、管理指標與目標

排序	機會類型	機會因子	因應策略	管理指標與目標
1	市場	商譽提升	營邦深知，氣候資訊揭露的透明度與完整性，將直接影響利害關係人對企業永續承諾的評價與信任，本項氣候機會係呼應「利害關係人關注」所帶來的氣候風險，兩者實爲一體兩面。因此，營邦積極回應各方關注，視潛在氣候風險爲推動轉型的契機，透過強化氣候治理與資訊揭露，進一步提升企業商譽與永續競爭力，實現從風險中創造價值的目標，營邦將持續以下列方式進行： 1.積極回應利害關係人關注，強化氣候溝通透明度：持續關注並回應各利害關係人對氣候變遷議題之期待與需求，配合主管機關要求適時揭露相關資訊，展現公司對氣候治理之重視，進一步提升企業信任度與永續形象。 2.導入TCFD框架，彰顯氣候治理承諾：依循TCFD框架，系統性揭露本公司氣候風險與機會之辨識、管理策略及績效目標，藉由高透明度揭露強化對外溝通，提升企業在永續發展與氣候治理上的正面商譽與國際認同。	每年定期發布股東會年報、永續報告書及申報永續資訊至ESG數位平台。
2	韌性	永續採購與供應商管理	營邦意識到供應鏈在氣候變遷議題中扮演關鍵角色，並將「永續採購與供應商管理」視爲重要的氣候機會。爲落實供應鏈永續管理，營邦已推動以下措施： 1.供應商社會責任管理一般評核表：營邦設置「供應商社會責任管理一般評核表」，要求供應商揭露其在能源管理、溫室氣體管理等面向的實際執行情況，並納入供應商評鑑項目。倘若在任一評鑑項目中獲得較低評分，供應商需說明原因，並提出具體改善說明與行動計畫。 2. 遵循RBA管理系統並辦理相關教育訓練：營邦依循責任商業聯盟（RBA）之五大範疇進行供應商管理，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理系統。同時辦理RBA教育訓練，協助員工理解其核心重點與基本原則，進而推動RBA管理架構與精神至整體供應鏈，建構符合RBA標準之管理系統。營邦亦透過稽核確認供應商執行情況，供應商應依據稽核結果制定持續改善計畫，並鼓勵供應商通過RBA驗證並取得相關證書。	定期調查供應商能源消耗與溫室氣體排放量之追蹤與紀錄情形，以及汙染、廢棄物與資源保護管理情形。

5.2 能源管理與溫室氣體排放管理

5.2.1 能源管理

能源政策

營邦作爲機架式、高密度儲存伺服器機箱與系統之領導廠商，以頂尖的研發、製程、與驗證能力，提供企業客戶的多樣化需求。營邦重視產品品質，並深刻體認企業對環境、社會與治理各面向所產生的正、負向衝擊。於此，營邦全體秉持企業永續之理念，基於節能減碳之長期策略目標，以及能源使用效率提升、善盡企業永續責任之原則，持續優化能源使用效率，降低營邦生產或作業活動中的能源使用，並制定適當的能源管理績效指標。

能源使用量

營邦內部目前所使用的燃料均爲不可再生能源包含公務車使用的汽、柴油、緊急發電機使用的柴油，以及外購電力，數據來源依據各廠區2025年度溫室氣體盤查報告書，熱值資料來源依據2025年經濟部能源署能源統計手冊中的能源產品單位熱值表，計算公式如下所示：能量消耗量=能量使用量x能量熱值x能源單位轉換。

2025年度能源使用量

類別	單位	2025 年
外購電力（一般）	度	4,186,334.39
	千兆焦耳 (GJ)	15,070.63
汽油	公升	711.15
	千兆焦耳 (GJ)	22.38
柴油	公升	78.27
	千兆焦耳 (GJ)	2.84
能源消耗總量	千兆焦耳 (GJ)	15,095.85

註 1：能源熱值參照 2025 經濟部能源署能源統計手冊內係數換算：外購電力熱值：860 kcal/ 度；車用汽油、柴油採用係數分別爲 7,520 kcal/L、8,629 kcal/L。

註 2：每 kcal 以 4.186 KJ 計算。

註 3：外購電力以電費單爲準；天然氣與液化石油氣以繳費單或採購明細爲依據；汽油、柴油以儲槽刻度抄表或採購發票爲統計依據。

註 4：2025 年使用之能源均屬於非再生能源，2024 與 2025 年均無使用外購燃煤、天然氣，及再生能源。

能源密集度

營邦2025年能源密集度爲 0.002 千兆焦耳/新台幣千元。

2025年營邦能源密集度

組織內部能源消耗	單位	數值
能源消耗總量（分子）	千兆焦耳	15,095.85
營業收入（分母）	新台幣千元	7,516,293
能源密集度（分子 / 分母）	千兆焦耳 / 新台幣千元	0.002
	分子所涵蓋的能源類型	電力

註 1：資料統計範疇爲青埔營運總部、蘆竹一廠、蘆竹三廠。

節能目標

營邦以2024年爲基礎年，每年目標減少外購電力5%，於2030年共減少25%的外購電力使用。營邦依據ISO 14064-1:2018標準，完成直接溫室氣體（類別1）與間接溫室氣體（類別2~類別6）盤查，並委由第三方查證機構法標國際股份有限公司完成外部查證。爲達成能源減量目標，營邦發展相關行動計畫，包含建置智慧電表系統、汰換爲高效節能之交通運輸工具、降低無效工時、提升工時利用率、導入變頻器設備、推動低碳通勤行爲，以及推動碳中和策略。

5.2.2 溫室氣體排放管理

溫室氣體盤查與管理

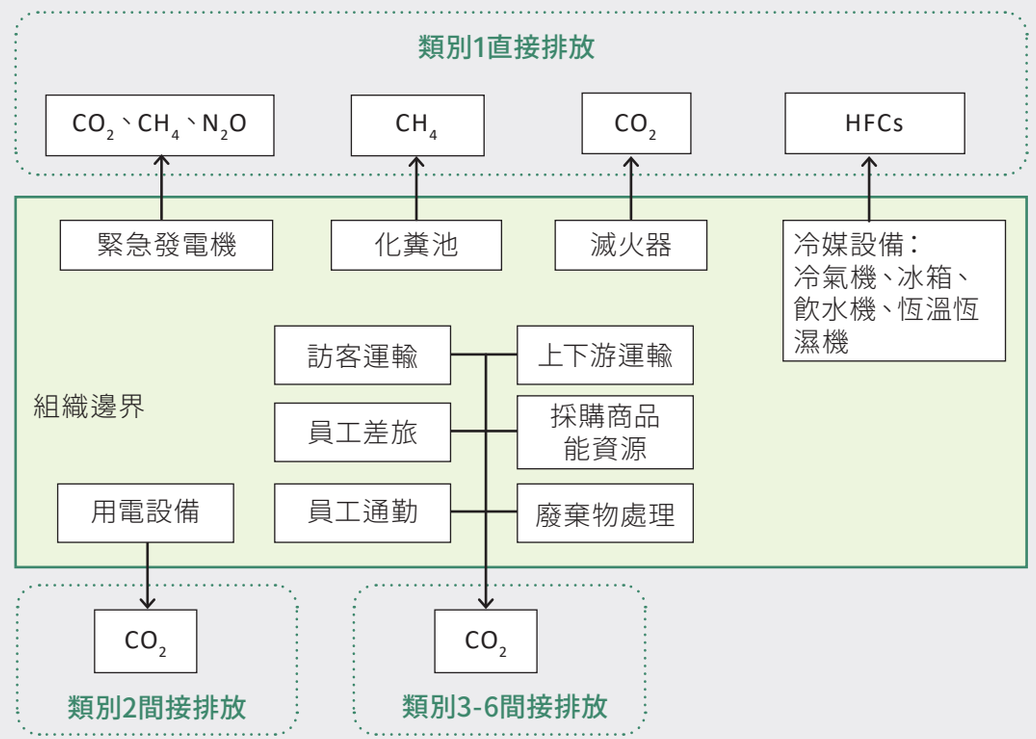
營邦已於青埔營運總部、蘆竹一廠及蘆竹三廠全面導入溫室氣體盤查系統，依循ISO 14064-1之規範揭露公司溫室氣體排放量，以營運控制法設定組織邊界，確保量化資訊準確性及盤查數據可信度。營邦總部與生產廠區整體查證內容包含所有製程及設施，預計將於2030 年起營邦 100% 全球營運據點完成ISO 14064-1:2018溫室氣體查證。

營邦溫室氣體種類包括二氧化碳（CO2）、甲烷（CH4）、氧化亞氮（N2O）、氟氫碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF6）、三氟化氮（NF3）七種。主要排放源包括：柴油、汽油、化糞池排放之甲烷、製冷劑洩露、外購電力，並無相關臭氧層物質(ODS)、氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它重大的氣體排放。依據歷年統計資料，營邦溫室氣體排放主要來源爲營運所需之外購電力，排除其他間接排放，此排放源佔公司2025年整體排放量比重爲90%以上。

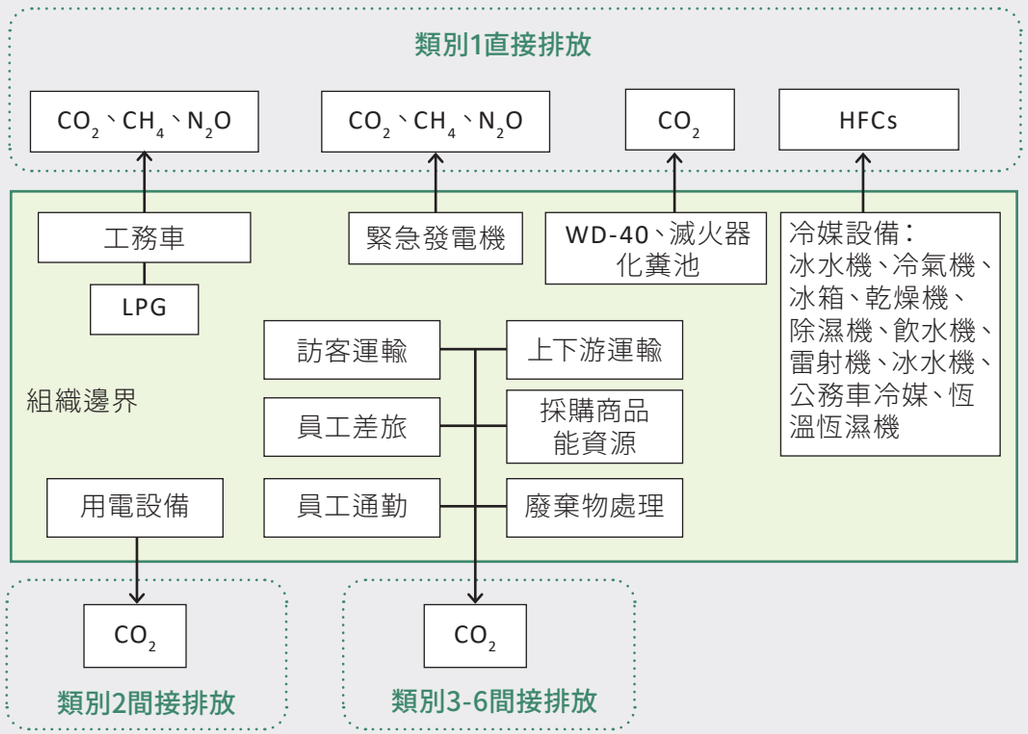
依據ISO14064-1:2018與溫室氣體盤查議定書要求，建立公司溫室氣體排放清冊，每年定期進行溫室氣體排放量盤查並取得查證聲明，做爲節能減碳的依據。積極響應政府的政策趨勢，每年制定節能減排措施與目標，逐步建立完善的溫室氣體排放統計核算制度。盤查範圍包括類別1（直接溫室氣體排放）、類別2（能源間接溫室氣體排放）、類別3（運輸間接排放源）、類別4（原料/服務間接排放源）之定性與定量盤查。

針對2025年鑑別之直接與間接溫室氣體排放，營邦依據各類溫室氣體之排放路徑，按青埔營運總部、蘆竹一廠及蘆竹三廠之邊界，繪製排放源平面圖如下頁。

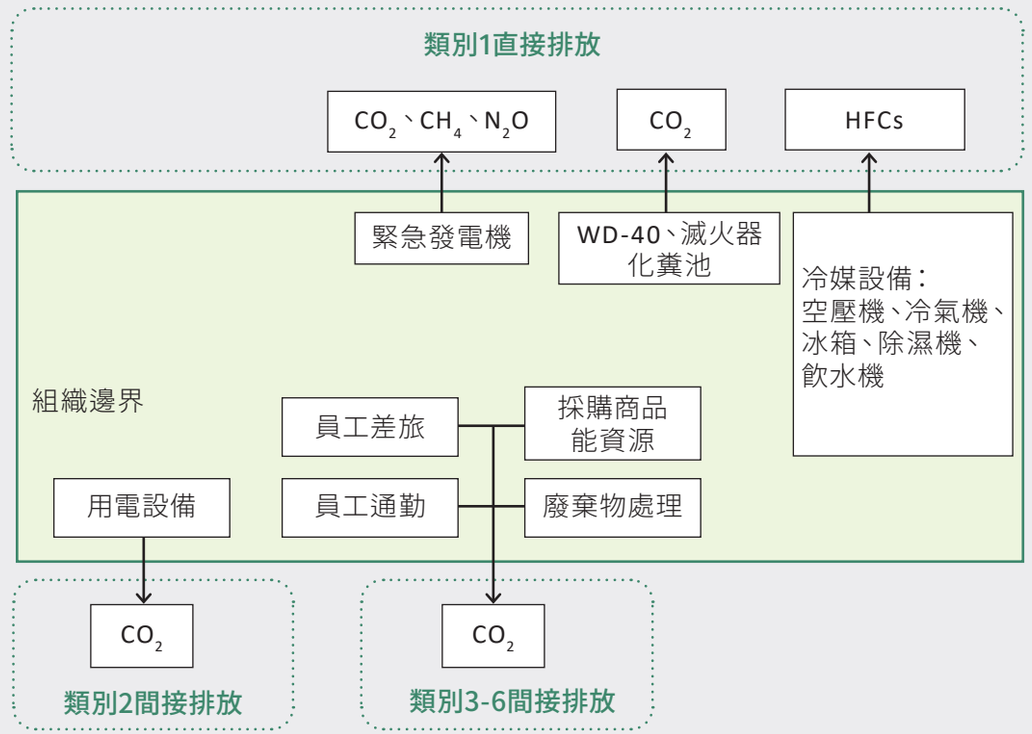
青埔營運總部排放源平面圖



蘆竹一廠排放源平面圖



蘆竹三廠排放源平面圖



價值鏈溫室氣體排放量

價值鏈溫室氣體排放量包含與營邦相關的直接排放量及上下游的間接排放量，即範疇一直接排放、範疇二能源間接排放及範疇三其他間接排放，營邦2025年溫室氣體排放量爲 11934.10公噸二氧化碳當量，其中範疇三占82.3%，範疇一及二分別約占1,10%及16.6%。營邦除了在範疇一及二持續努力自身減量，更將擴及價值鏈上下游，積極議合、溝通及鼓勵價值鏈夥伴一起邁向 1.5℃減排路徑。

直接排放與能源間接排放（範疇一及二）

營邦各種溫室氣體排放源之排放量計算主要採用『排放係數法』計算。依據2025年溫室氣體盤查結果，營邦範疇一及二溫室氣體主要排放來自於範疇二，因此營邦溫室氣體減量策略，以能源管理爲主，並輔以再生電力導入。2025年營邦營運據點直接排放與能源間接溫室氣體排放總計爲 2112.07公噸二氧化碳當量。

其他間接排放（範疇三）

營邦依循ISO 14064-1:2018標準要求，鑑別重大排放項目並計算溫室氣體排放量，亦依據溫室氣體盤查議定書（GHG protocol）企業價值鏈標準方法學盤查各類別間接溫室氣體排放量，完成所有類別量化。2025年範疇三所有類別的排放量合計爲9,822.03公噸二氧化碳當量。

項目	單位	2025 年	2025 年排放量佔比
範疇一 (直接) 排放量	公噸 CO_2e	127.75	1.1%
範疇二 (間接) 排放量	公噸 CO_2e	1984.32	16.6%
範疇一及範疇二排放量	公噸 CO_2e	2112.07	17.7%
營業額	百萬元新臺幣	7,516	
溫室氣體排放強度	公噸 CO_2e/ 百萬元新臺幣	0.2810	-
範疇三 (其他間接) 排放量	公噸 CO_2e	9822.03	82.3%
合計	公噸 CO_2e	11934.11	100%

註 1：統計範疇包含青埔營運總部、蘆竹一廠、蘆竹三廠。

註 2：排放係數係使用環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數表。電力排碳係數採用經濟部能源署公告之 2024 年度電力排碳係數 0. 474 kg CO_2e/ 度；暖化潛勢值 (GWP) 皆採用 IPCC AR6 標準。考量溫室氣體種類包含 CO2、CH4、N2O、HFCs、NF6。

註 3：溫室氣體排放強度以範疇一及範疇二總排放量計算；彙整溫室氣體範疇一、二排放量的方法採用營運控制法。

註 4：盤查類別爲一到四。範疇一、二溫室氣體排放種類包含二氧化碳（CO2）、甲烷（CH4）、氧化亞氮（CH4）、氫氟碳化物（HFCs）。範疇三包含類別三、四，採計項目包含員工通勤產生之排放、由組織使用的產品所產生的間接溫室氣體排放用電和用水之上游排放以及組織使用的產品所產生的間接溫室氣體排放—廢棄物處置。

5.3 廢棄物、空污與廢水管理

5.3.1 廢棄物管理

廢棄物處理方針

營邦自成立以來，專注於提供高效能伺服器、儲存系統與機殼解決方案，並持續拓展至AI邊緣運算、液冷技術等高階電腦處理領域，生產投入之原物料可分爲關鍵零組件、電子料件，及機構料件。爲有效降低生產、營運，及產品生命週期結束三階段過程中，原料及其產生之廢棄物可能造成的環境危害，營邦從原物料取得、產品開發與製程管理著手，響應國際綠色產品趨勢，依循綠色產品指引，優先考量再生或可重新利用之物料，並採用低危害性、可回收之設計，在 ISO 14001 架構下妥善管理整體營業機構之環境系統，致力於減少環境衝擊。

廢棄物處理程序

爲妥善管理營運過程產出之事業廢棄物，營邦業已訂定「廢棄物管理規範」，並依循環境部事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準，將事業廢棄物分爲三類，即一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及回收廢棄物，各單位依廢棄物性質進行分類、暫存與後續清運安排，並委由認證專業第三方處理廠商清運、處理與回收，透過分類管理與合法清運處理機制，後續透過掩埋、焚燒之作業辦理，本公司持續降低廢棄物對環境造成之影響，相關彙整數據如圖：

2025年廢棄物產生量（公噸）

單位		有害廢棄物	回收廢棄物	生活垃圾	廢木材	廢塑膠 & 廢紙混合物	廢潤滑油
青埔營運總部	在場	0	0	0	0	0	0
	離場	0	0	15.70	0	0	0
蘆竹一廠	在場	0	0	0	0	0	0
	離場	0	0	41.67	0.28	0.07	0.01
蘆竹三廠	在場	0	0	0	0	0	0
	離場	0	0	34.08	0.30	0.07	0.01

營邦企業嚴格挑選專業認證廠商，各事業單位委由專業環安人員管理負責廢棄物規範之執行，於營運期間依此程序亦無任何違反環境法規情事發生。

報廢品處理程序

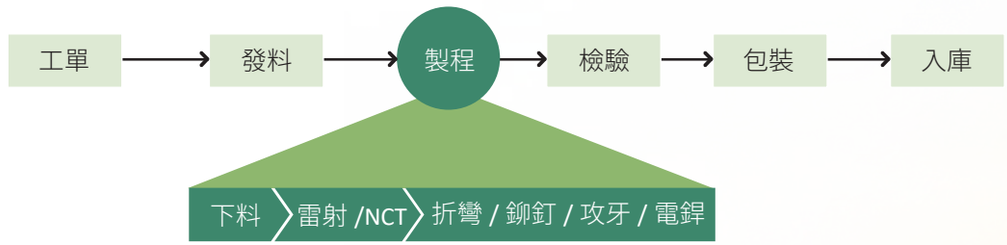
營邦爲B2B之商業模式，相關產品之處理均係由下游廠商處置，本公司並未回收報廢品。

5.3.2 空氣污染管制與廢水管理廢棄物處理方針

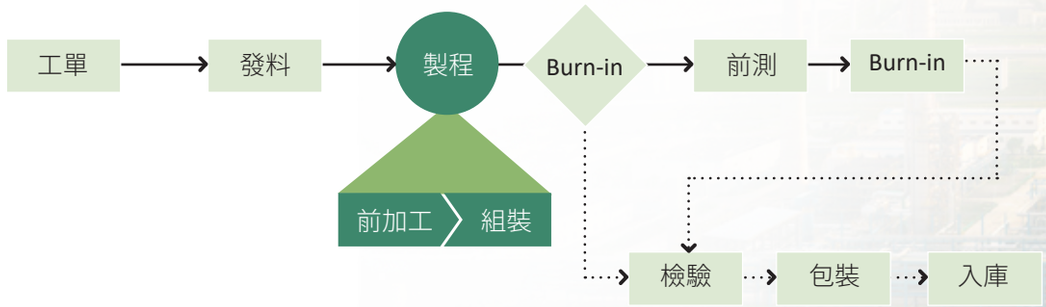
營邦之設計以電腦化、自動化提高生產效率，作業過程中，善盡管理之責，尚無產生污染之虞。另本公司生產作業過程中不產生廢氣及廢水，對環境無不良之影響。

營邦之製程如下圖供參：

營邦產品製程流程圖（鐵件製程）



營邦產品製程流程圖（組裝製程）



6

公益參與

6.1 社會公益與價值創造

六、公益參與

6.1 社會公益與價值創造

營邦秉持「取之於社會，用之於社會」的核心理念，將企業社會責任深化至ESG長期願景之中。營邦積極回應聯合國永續發展目標（SDGs），致力於青年培育、環境保護及社會關懷等多元領域。透過整合內部核心資源與外部公益夥伴，營邦期盼在追求卓越營運的同時，持續創造長遠的社會影響力。

產學共創與青年培力

營邦深知教育與知識傳承是推動社會進步的基石。爲有效縮短學用落差，營邦持續投入豐沛培育多元人才。透過與內大專院校展開深度的產學合作、舉辦校園職涯座談、推動企業實習計畫及參與專業課程設計，營邦積極協助青年學生與在職員工提升專業能力，強化產學接軌與職場即戰力。

同時，營邦亦鼓勵同仁秉持終身學習的精神，全力支持員工參與業界指標性研討會及技術論壇。這不僅促進了前瞻技術的交流與技術創新，更爲台灣硬體科技產業持續孕育具備國際視野與產業前瞻思維的專業人才。

7

附 錄

附錄一
TCFD 氣候相關財務揭露索表

附錄二
上市公司氣候相關資訊

附錄三
GRI永續性報告準則內容索引表

附錄四
SASB Standards指標索引－硬體業

附錄一、TCFD 氣候相關財務揭露索表

層級	揭露項目	一般行業指標	對應章節	頁碼
治理	a	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.1 氣候變遷管理	63
	b	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.1 氣候變遷管理	
策略	a	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.1 氣候變遷管理	
	b	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	5.1 氣候變遷管理	
	c	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）實體氣候風險	本年度未執行	-
風險管理	a	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1 氣候變遷管理	63
	b	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1 氣候變遷管理	
	c	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	5.1 氣候變遷管理	
指標與目標	a	揭露組織依循策略和風險管理流程，進行氣候相關風險與機會評估時所使用的指標	5.1 氣候變遷管理	
	b	揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	5.1 氣候變遷管理 5.2 能源管理與溫室氣體排放管理	63 71
	c	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.1 氣候變遷管理 5.2 能源管理與溫室氣體排放管理	63 71

附錄二、上市公司氣候相關資訊

編號	揭露項目	說明
1	董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理	營邦氣候治理由董事會擔任最高決策單位，負責監督氣候相關議題並制定永續策略。執行層級由各部門主管負責，掌握氣候風險與機會，推動相關管理措施，並定期回報進度，落實對社會與利害關係人之責任。
2	辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短、中、長期)	營邦定義 1 年內爲短期、1-3 年爲中期、3-5 年爲長期，辨別出 2025 年共 10 項氣候風險與 6 項氣候機會可能對營邦造成影響。個別氣候風險與機會對業務、策略及財務影響，請見永續報告書表 5.1.2、5.1.3。
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	辨識本年度極端氣候事件爲極端天氣頻率上升，以及乾旱與降雨型態改變；爲達成 2030 年在非外購電力的部分達成減量 30% 的目標，營邦發展相關氣候風險與機會之策略規劃 (詳見永續報告書表 5.1.4)。相關財務影響請見永續報告書表 5.1.2、5.1.3。
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	《永續發展實務守則》與《風險管理實務守則》明定環境與氣候相關風險規定。並且，營邦依循四大步驟進行氣候變遷風險與機會鑑別與管理流程。步驟包括:一、鑑別氣候風險與機會清單;二、評估氣候風險與機會;三、排序對營運具有關鍵影響之氣候風險與機會;四、據以設定相應的策略目標。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本年度尚未執行情境分析。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	營邦目標於 2030 年，非外購電力減量 30%，爲達成能源減量，並回應營邦的關鍵轉型風險—能源供應不穩定且價格上漲、徵收碳費 / 碳稅，營邦發展相關行動計畫，包含建置智慧電表系統、汰換爲高效節能之交通運輸工具、降低無效工時、提升工時利用率、導入變頻器設備、推動低碳通勤行爲，以及推動碳中和策略 (詳見永續報告書表 5.1.4)。
7	若使用內部碳定價作爲規劃工具，應說明價格制定基礎	本年度尚未執行內部碳定價。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	營邦氣候相關目標爲 2030 年減少 30% 外購電力。2025 年營邦溫室氣體盤查邊界採「營運控制權法」，盤查邊界爲青埔營運總部以及蘆竹一廠與三廠。2024 年爲目標設定之基礎年，未來將定期揭露進度達成情形。 本年度尚未使用碳抵換或再生能源憑證。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	營邦以 2024 年爲基礎年，每年目標減少外購電力 5%，於 2030 年共減少 30% 的外購電力使用。營邦依據 ISO 14064-1:2018 標準，完成直接溫室氣體 (類別 1) 與間接溫室氣體 (類別 2~ 類別 6) 盤查，並委由第三方查證機構法標國際股份有限公司完成外部查證。爲達成能源減量目標，營邦發展相關行動計畫，包含建置智慧電表系統、汰換爲高效節能之交通運輸工具、降低無效工時、提升工時利用率、導入變頻器設備、推動低碳通勤行爲，以及推動碳中和策略 (詳見永續報告書表 5.1.4)。

附錄三、GRI永續性報告準則內容索引表

使用聲明	營邦股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於營邦	04	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	02	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02	
	2-4	資訊重編	關於報告書	02	
	2-5	外部保證 / 確信	-	-	本年度報告書尚未進行確信，未來將規劃導入以提升資訊品質。
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於營邦	04	
	2-7	員工	4.1 人才吸引與留任	49	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任	49	
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	26	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展架構	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展架構	16	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展架構 1.2 永續發展策略	16 17	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 法規遵循	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	26	
	2-19	薪酬政策	4.1 人才吸引與留任	49	
	2-20	薪酬決定流程	4.1 人才吸引與留任	49	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	年度總薪資報酬變化比率屬本公司機密資訊，故採省略揭露。
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	2.2 誠信經營	29	
	2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營	29	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.5 客戶關係	47	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	29	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	31	
	2-28	公協會的會員資格	關於營邦	04	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	18	
	2-30	團體協約	4.2 人才培育與發展	55	營邦雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。 營邦每年透過勞資會議、內部員工信箱等途徑，增進勞資雙方互動，建立順暢勞資溝通平台。

重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大議題鑑別結果	19	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大議題鑑別結果	19	
	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
治理與經濟面					
重大主題－誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	29	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	29	
GRI 206 反競爭行爲 2016	206-1	反競爭行爲、反托拉斯和壟斷行爲的法律行動	2.2 誠信經營	29	
重大主題－經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021 GRI 201	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於營邦	04	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	關於營邦	04	
	201-4	取自政府之財務補助	關於營邦	04	
重大主題－法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性分析與利害關係人議合	21	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 法規遵循	31	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 法規遵循	31	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 法規遵循	31	
重大主題－客戶關係管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
重大主題－研發創新與綠色管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 綠色產品	42	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.2 綠色產品	42	
	301-3	回收產品及其包材	3.2 綠色產品	42	
重大主題－永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 永續供應鏈管理	39	
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈管理	39	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.1 永續供應鏈管理	39	
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈管理	39	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 永續供應鏈管理	39	

重大主題－資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全	36	
環境面					
重大主題－能源與溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	302-3	能源密集度	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	302-4	減少能源消耗	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
GRI 305 排放 2020	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 能源與溫室氣體管理	71	
重大主題－氣候變遷因應					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 201 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷因應	63	

其他揭露					
GRI 305 排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
GRI 306 廢棄物管理 2016	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
	306-3	廢棄物的產生	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3 廢棄物、空污與廢水管理	75	
人群面					
重大主題－人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 201 經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	關於營邦	04	
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 人才吸引與留任	49	
	202-2	雇用當地居民爲高階管理階層的比例	4.1 人才吸引與留任	49	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	49	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1 人才吸引與留任	49	
	401-3	育嬰假	4.1 人才吸引與留任	49	
GRI 402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人才吸引與留任	49	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才吸引與留任	49	
重大主題－人才發展					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別結果	19	
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與發展	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	55	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.2 人才培育與發展	55	
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 人才培育與發展	55	
重大主題－職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場安全與衛生	60	
	403-2	危害辨識 、風險評估、 及事故調查	4.4 職場安全與衛生	60	
	403-3	職業健康服務	4.4 職場安全與衛生	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職場安全與衛生	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全與衛生	60	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全與衛生	60	
	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	4.4 職場安全與衛生	60	
其他揭露					
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.3 人才培育與發展	44	

附錄四、SASB指標索引－硬體業

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	報告書章節	頁數	省略 / 備註
產品安全	TC-HW-230a.1	質化	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	3.4 產品品質與安全	45	
員工多元化與包容性	TC-HW-330a.1	量化	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	2.1 公司治理	26	
產品生命週期管理	TC-HW-410a.2	量化	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 3	3.2 綠色產品	42	營邦產品絕大多數屬於 B2B，不適用於 EPEAT 的產品類別項目，因此非由營邦申請標章，故無統計數據。
	TC-HW-410a.3	量化	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	5.2 能源與溫室氣體管理	71	本公司目前銷售之產品不屬於 ENERGY STAR 或其他同等能源效率認證制度所界定之資格產品範圍，故無資格產品收入可供計算。
	TC-HW-410a.4	量化	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	-	-	營邦產品多爲 B2B，資訊收集尚屬困難。

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	報告書章節	頁數	省略 / 備註
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	量化	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	3.1 永續供應鏈管理	39	營邦要求供應商落實 RBA 精神，並每年要求供應商回填 RBA 合格評比資料。
	TC-HW-430a.2	量化	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	3.1 永續供應鏈管理	39	因尚未執行 RBA 稽核，此欄位尚無數據可供統計。
材料取得	TC-HW-440a.1	質化	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	3.2 綠色產品	42	
活動指標	TC-HW-000.B	量化	製造場所之面積	4.4 職場安全與衛生	60	

AIC 營邦企業股份有限公司