

台灣愛普生科技 永續發展報告書 2012

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.
Sustainability Report 2012



2011/4/1 ~ 2012/3/31

目錄 Contents

00_ 編輯方針 -----01

- 0-1 報告書架構
- 0-2 報告書範疇
- 0-3 資料揭露依據

01_ 經營者的話 -----02

02_ 企業介紹 -----04

- 2-1 組織概況 05
- 2-2 企業治理 06
 - 危機管理 07
 - 遵法經營 08
 - 內控制度 09
- 2-3 企業願景 10
- 2-4 公司榮譽 11

03_ 台灣愛普生的企業社會責任 ---12

- 3-1 愛普生的信賴經營 12
- 3-2 永續發展運作機制 14
- 3-3 台灣愛普生的 CSR 推動 16
- 3-4 在地作為與承諾 18
- 3-5 2011 年 CSR 執行實績 22

04_ 經濟績效 -----24

- 4-1 誠信經營 24
 - 企業發展 24
 - 採購策略 25

05_ 環境績效 -----29

- 5-1 愛普生的環境願景 30
- 5-2 環境管理 31
- 5-3 環境保護行動 32
 - 溫室氣體盤查 33
 - 產品資源回收 34
 - 綠色行銷 35
 - 綠色辦公室 36

06_ 社會績效 -----37

- 6-1 人權尊重 38
- 6-2 人才培育 39
- 6-3 員工照顧 41
 - 聘僱狀況 41
 - 薪資制度 43
 - 員工福利 44
- 6-4 品質信賴 46
 - 信賴行銷 47
 - 產品安全 48
 - 客戶服務 49
- 6-5 社會貢獻 49
 - 專欄 1. 節能減碳 51
 - 專欄 2. 數位影像教育 56
 - 藝術贊助 59
 - 環保活動 61
 - 志工服務 63

附錄 -----66

- 第三者的查證聲明 66
- 全球永續性報告指標對照表暨聯絡方式 68

編輯方針

台灣愛普生科技股份有限公司（以下稱台灣愛普生）自 1982 年成立以來，秉持母公司經營理念，一直以「信賴經營」為原則，與台灣電子產業共同成長與發展。為使社會大眾了解 Epson，於 2002 年開始，每年於網路公開集團永續發展報告書（繁體中文版）；而為使台灣利益關係人更加了解台灣愛普生，我們自 2011 年起每季發行「Epson 綠色抱報 – 台灣愛普生 CSR 電子報」，獲得許多迴響。因此，台灣愛普生進而開始製作並獨立發行永續發展報告書。本公司將於每個年度製作出版「台灣愛普生永續發展報告書」，繼續深度揭露本公司的信賴經營，內容並同時刊載於公司網站。

報告書架構

台灣愛普生科技行之「永續發展報告書」，係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）第 3.1 版綱領（Sustainability Reporting Guidelines Version 3.1, GRI G3.1）永續報告指引和 AA1000 保證標準及原則之要求進行編製。揭露本公司 2011 年度於企業社會責任方面的策略、目標、措施及績效等。報告書附錄為相關章節對照表以利檢索查詢。

台灣愛普生科技 2011 年度「永續發展報告書」以下列類別闡述相關資訊

- 企業介紹
- 經濟績效
- 企業社會責任
- 環境績效
- 社會績效

報告書範疇

本報告書範疇為台灣愛普生於 2011 年 4 月 1 日起至 2012 年 3 月 31 日間執行之經濟、環境及社會各個面向推行之活動與績效表現。此為本公司首次發表「台灣愛普生永續發展報告書」。以往發行之「愛普生集團永續發展報告書」並未單獨針對台灣之執行績效進行說明。

台灣愛普生之子公司愛普網股份有限公司，擁有 8 位員工，與台灣愛普生共同使用同一辦公室空間，故績效計算區分下列兩種情況：

- 辦公室空間為租賃使用，無獨立電表水表，廢棄物合併處理。故環境相關績效指標 (EN) 包含子公司愛普網股份有限公司相關數據。
- 其他項目績效指標：(EC)/(LA)/(HR)/(SO)/(PR)，於績效計算時則排除子公司，子公司之績效不在本報告書範疇內。

產品維修目前委由捷修網股份有限公司執行，其績效不在本報告書範疇內。

註 文中「愛普生」或「Epson」指【愛普生集團 Seiko Epson Group】；「母公司」指【精工愛普生公司 Seiko Epson Corporation】；「本公司」及「台灣愛普生」指【台灣愛普生科技股份有限公司 Epson Taiwan Technology and Trading Ltd.】

資料揭露依據

本報告書所揭露的 2011 年資訊是依照母公司精工愛普生公司、政府機關的計算標準，由編輯小組彙整各部門調查結果，自行統計的整體數據為主，並適當呈現歷年來的績效。報告書中所提及的時間是以西元年來紀錄，財務相關數字是以台幣計算並經由會計師簽證認可的資訊。

本報告書是台灣愛普生第一次發行永續發展報告書，本公司以 GRI G3.1 B+ 等級進行資訊揭露，並通過立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Business Assurance) 查證。有關環境管理系統 (ISO 14001) 通過立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Business Assurance) 驗證、登錄並核發證書。環保標準產品則經由中華民國行政院環境保護署認可。

聯絡資訊

台灣愛普生科技股份有限公司
地址：110 台北市信義區松仁路七號 14 樓
電話：(02)8786-6688 (代表)
傳真：(02)8786-6600

舉發專線

台灣愛普生舉發專線
台灣愛普生科技 品牌暨企業事務處 法務經理 吳文君
電話：(02)8786-6688#5393
E-mail: michelle.wu@exc.epson.com.tw
台灣愛普生科技 人力資源室 人資經理 陳萍如
電話：(02)8786-6688#5219
E-mail: alice.chen@exc.epson.com.tw

交流方式

本公司網站可下載本報告書電子檔。如對本報告書的內容或本公司的活動有任何疑問或建議，歡迎利用下列的聯絡資訊與我們連繫。
網址：www.epson.com.tw
電話：(02)8786-6688 (代表)
傳真：(02)8786-6600
電子郵件：public.affairs@exc.epson.com.tw

經營者的話

經營者的話

- 從身體力行、推己及人，到兼善天下，自許成爲社會不可或缺的企业 -

從創立以來，台灣愛普生就以持續貢獻當地社會為企業精神，從早期「身體力行」來鼓勵員工及其眷屬養成關愛地球、關心社會的 DNA；而後開始發揮影響力，「推己及人」將本公司於各項 CSR 活動的經驗分享給台灣的產業夥伴，發揮更大影響力；近年來，我們更期許能「兼善天下」，將 CSR 執行的內容提升為長期且深度的計畫，包括「薪傳愛影像教育計畫」、「影像好玩藝」、「台灣節能巡邏隊」和「綠領菁英培訓研習營」等專案，以核心技術致力培育優秀影像人才，以節能知識協助台灣中小企業節能減碳，並投入綠領人才養成計畫。

2011 年，我們在經營上面臨了日本地震災後復原的產業鏈重整、亞洲整體經濟的衰退，以及印表機產業成熟，導致消費者列印需求停滯下滑的危機。因應多變的市場狀況，我們以 SE15 長期企業願景為指導原則，把握愛普生的三項核心技術，掌握並預測顧客需求，創造出超越客戶期待的產品和服務，進而可以帶動獲利。本公司以最接近顧客需求的角色持續發現市場需求，在 2011 年，母公司精工愛普生因應台灣市場，開發出一系列噴墨式連續報表紙印表機，以不間斷列印的高品質以及低工作噪音等優勢，獲得台灣多家醫院客戶的認同，導入使用在藥袋的列印應用上，帶動藥袋彩色化，優化醫院藥局的工作環境。該產品並成功推廣至其他地區，開啟噴墨應用的新市場。

面對近年來低碳經濟及企業對 CSR 經營的挑戰，台灣愛普生除了提供高能資源使用效率的產品外，也積極與業界分享愛普生在製造業長期累積的節能 Know-how。實際的作為是與中華民國企業永續發展協會 BCSD 共同發起台灣節能巡邏隊，以及啟動「綠領菁英培訓研習營」的長期計畫。期望我們以專業經驗協助其他企業節能減碳的同時，也能將 CSR 理念深植在即將出社會的新鮮人身上，讓這些綠色種子人才，在未來進入職場成為社會中堅份子，能為環境與社會貢獻更多心力。



董事長 小池 清文

總經理 李 隆安

考量母公司策略方針、利害關係人所關心之議題以及風險管理 SWOT 分析，本公司在 CSR 之中長期發展方向如下：

長期願景 (集團最高指導原則)	長期目標	中期方針	2012 年發展方向
<SE15 中長期願景 >	集中公司核心技術的強項，開發產品與服務，創造超越顧客期待的價值。	感動顧客的解決方案，增加收益。 開創核心優勢，拓展新領域。 利用本公司省、小、精的技術提供客戶價值	達成年度計畫，及集團中期營運計畫。 創造高顧客價值的客戶服務及產品創新。 提高能源效率高、節省資源之產品。
< 環境願景 2050 >	降低我們營運區域的環境影響；同時致力於恢復和保護生物多樣性。	降低營運區域從產品服務到銷售和製造過程之環境影響。 每個人都需分擔對環境影響的責任。 恢復和保護生物多樣性。	降低營運能源耗用、推展溫室氣體減量。 持續並強化推動植樹與生態志工活動。
< 社會貢獻理念 >	根據當地的需求，以愛普生可提供的核心技術，和員工共同致力社會貢獻活動。	推廣有特色的社會貢獻活動，加深影響力。 依當地需求，推動並支持參與社會活動。	推動環保、數位影像及教育相關之社會貢獻活動。 鼓勵員工參與各種志工服務。

迎接在台灣的 30 年，我們很榮幸的發行了愛普生集團海外子公司的第一本獨立製作永續發展報告書，希望透過這本報告書，讓在地社會利害關係人，包括我們的員工，都可以更了解本公司的營運發展、企業文化、人才培育及社會貢獻等面向。特別是長期以來建立的台灣愛普生企業文化，由員工將 Epson 的核心技術，運用創意人才智慧，來回饋台灣社會。員工們由下而上，將正面、開放的企業特質發揮，從事真正回饋社會的事情，讓我們深感光榮。而身為標竿企業，長期推動環保、影像藝術與教育等活動，台灣愛普生在 2011 年獲得天下雜誌評鑑天下企業公民外商企業第五名的殊榮，在地耕耘的傑出表現，深獲評審團肯定。CSR 貴於長期實踐與在地參與，台灣愛普生將持續著眼於此，並在「環保」、「影像藝術」以及「教育」三領域上，持續耕耘，永續發展。

小池清文 董事長 小池 清文

李隆安 總經理 李 隆安

企業介紹

企業介紹

台灣愛普生科技股份有限公司 (Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.) 成立於 1995 年，為精工愛普生株式會社 (SEIKO EPSON CORP.) 完全持股的子公司，負責 Epson 產品於台灣的行銷業務與售後服務。Epson 長久以來秉持完美影像呈現之先進技術，提供從輸入設備、創意軟體到影像輸出等完整解決方案，包括噴墨 / 雷射 / 點矩陣印表機、相片複合機、商用傳真複合機、掃描器、3LCD 液晶投影機、彩色液晶多媒體播放器 (MP4)、石英元件、半導體及微系統等電子零件產品和自動化設備如工業用機械手臂等豐富的產品線，是全球數位影像技術的領導品牌。

公司簡介 (2012 年 3 月 31 日資料)

公司名稱 | 台灣愛普生科技股份有限公司

員工人數 | 152 人

創立 | 1995 年 6 月

(前身為香港商業信電子貿易台灣分公司，成立於 1982 年 11 月)

公司位置 | 台灣台北市信義區松仁路七號 14 樓

母公司

公司名稱 | 精工愛普生株式會社 Seiko Epson Corporation

公司位置 | 日本國長野縣諏訪市大和 3-3-5

資本額 | 532 億 4 百萬日圓

全球網絡

集團公司 | 99 家集團公司 (包含 24 家位於日本，75 家分布全球)

年度營業額 (單位：百萬台幣)

FY2008: NT\$9,925M

FY2009: NT\$12,849M

FY2010: NT\$13,936M

FY2011: NT\$10,399M

加入團體

台北市電腦商業同業公會

台灣區電機電子工業同業公會

台北市電子零件商業同業公會

台灣智慧自動化與機器人協會

台北市進出口商業同業公會

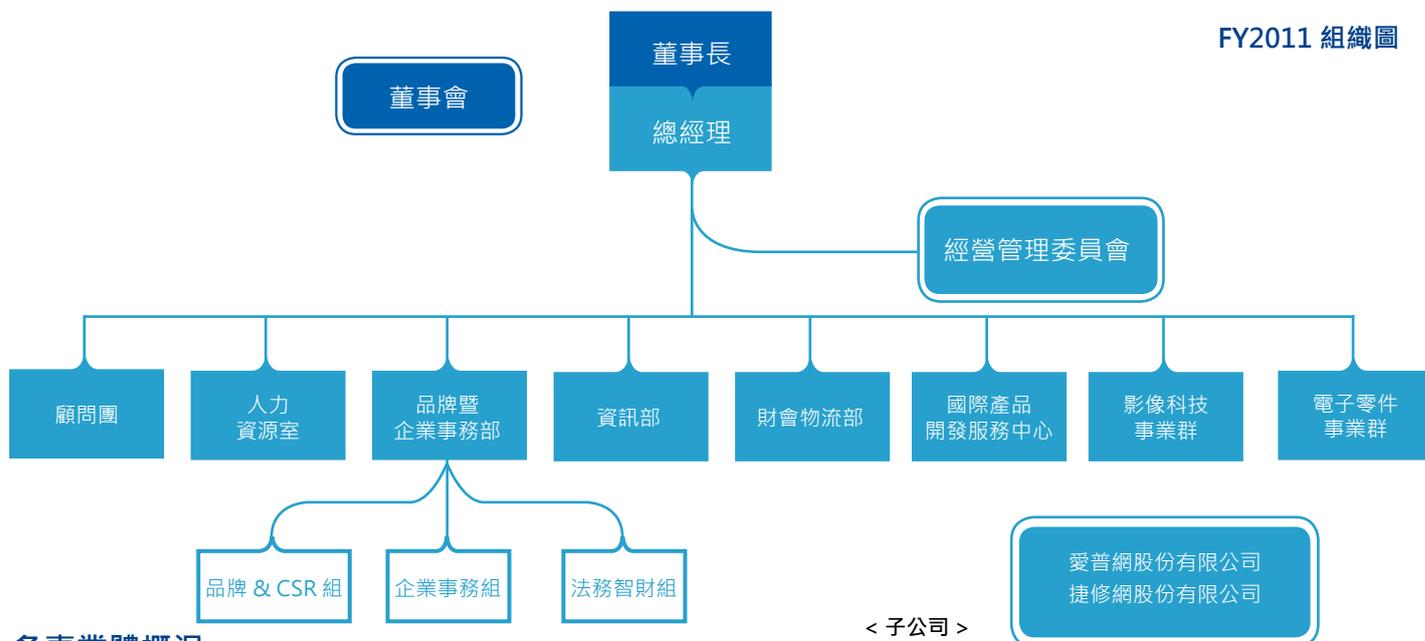
台北市日本工商會

社團法人台灣公益廣告協會

社團法人中華民國企業永續發展協會

台灣企業永續論壇

財團法人國家文化藝術基金會



各事業體概況

影像科技相關設備

●印表機

噴墨印表機、雷射印表機、點矩陣印表機、大尺寸印表機、印表機耗材、掃描器、可攜式相片印表機、端點銷售系統 (POS) 產品、數位標籤印刷機、標籤印表機等。



噴墨印表機



雷射印表機



大尺寸印表機



傳真複合機



數位標籤印刷機



標籤印表機

●影像設備

3LCD 投影機

商用投影機



家用投影機



電子零組件

- 石英元件：計時元件、感測元件、光學元件等
- 半導體：MCU、Display Controller 等
- 顯示器：3LCD 投影系統的高溫多晶矽 TFT 液晶面板



石英元件



半導體



顯示器

工業自動化設備

- 機械手臂：四軸 SCARA 機械手臂、六軸機械手臂



四軸機械手臂



四軸機械手臂



六軸機械手臂

國際採購業務

協助集團在台採購及開發具有附加價值之產品，同時以環境友善及 CSR 理念與台灣供應商合作。

1. 系統類產品：

桌上型、筆記型電腦；監視器、掃描器等。

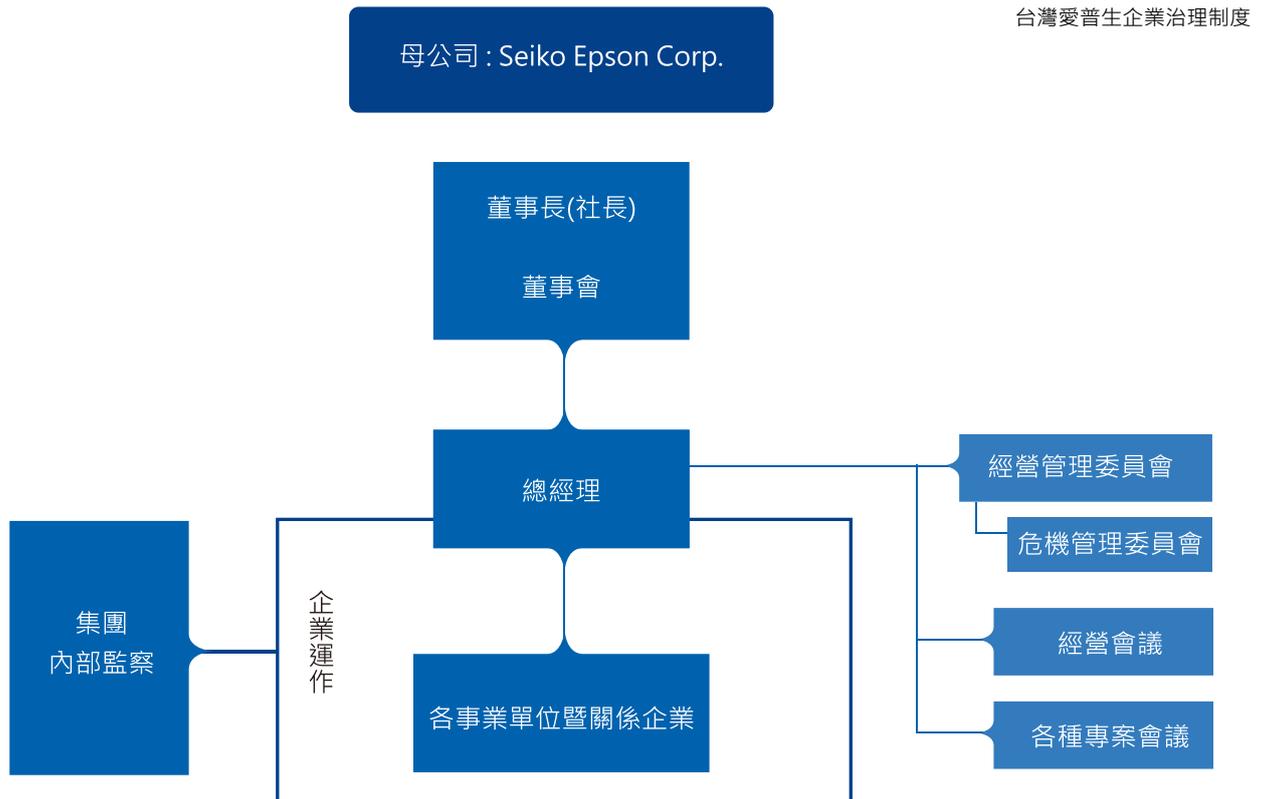
2. 零組件產品：

電腦主機板、光碟機、半導體及其他零組件。

企業治理

台灣愛普生依母公司精工愛普生集團經營理念及事業願景方針，堅持營運透明，以高規格標準執行公司治理，謹慎經營在台灣的事業。

台灣愛普生的營運策略由董事會決定，總經理負責整體的營運績效；公司營運由各部門最高主管組成的經營管理委員會進行即時決策，並與母公司溝通各項支援。台灣愛普生各部門經理則透過每個月一次的經營會議，進行業務執行討論，協調在地行政團隊支援，確保業績順利達成。同時也與員工透過每半年一次的工作目標面談，進行工作內容討論，員工也可同時反應對於公司的經營建議。



FY2011台灣愛普生董事會成員

台灣愛普生董事會

台灣愛普生為 100% 日資企業，因公司型態，無設置獨立董事且董事長兼營運管理責任。董事會由六位董事與一位監事所組成。六位董事除台灣愛普生董事長、總經理及副總經理外，另外由母公司精工愛普生的機器營業、情報畫像與 ED 營業部的高階主管擔任，每季固定舉行董事會，進行營運報告。包含本公司董事會在內的高階主管，其薪酬、績效評核、績效獎金及福利措施均依照公司規定辦理。

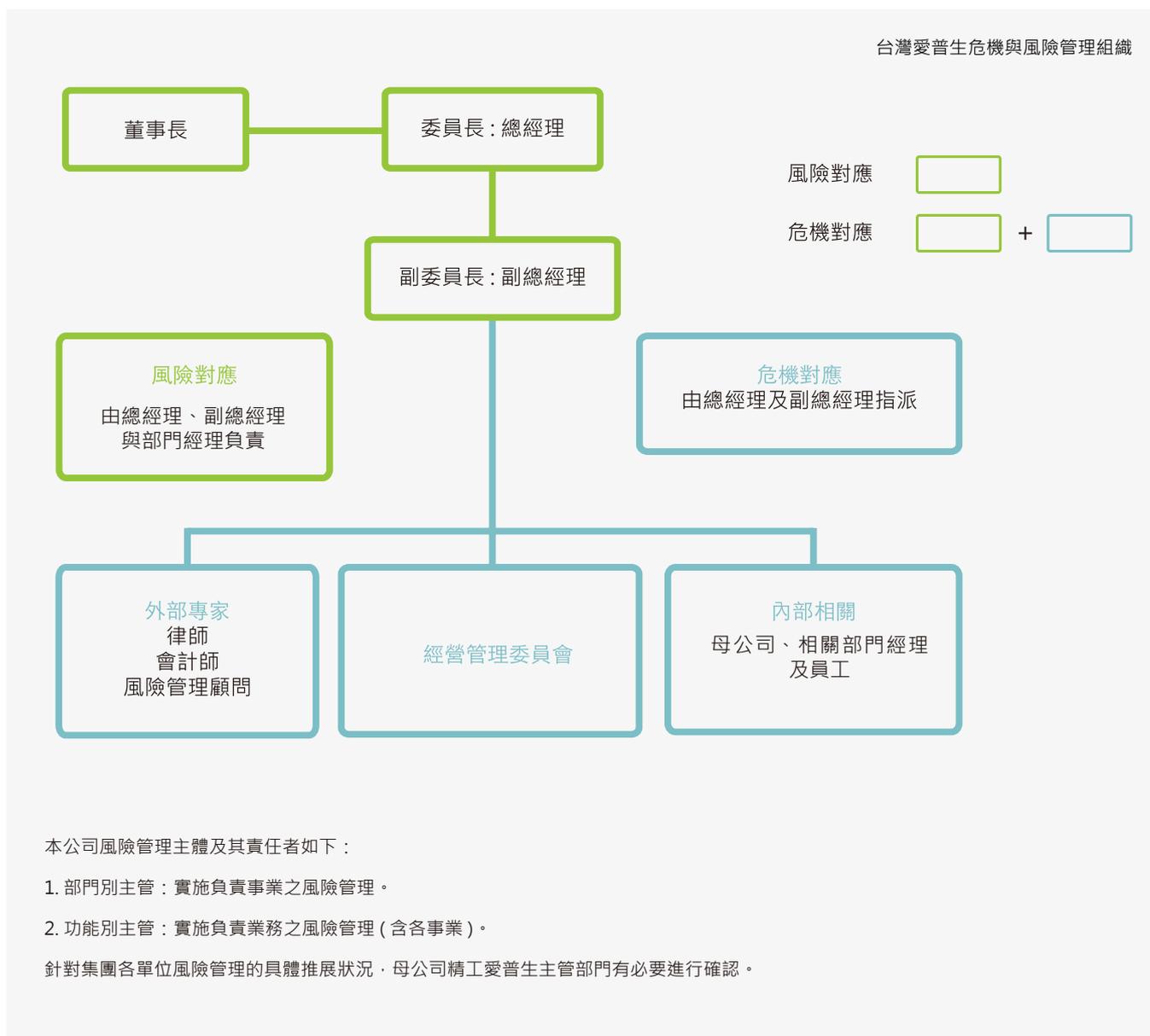
職稱	姓名	性別	董監事其他職位
董事長	小池清文	男	愛普生(中國)有限公司 董事長 台灣愛普生科技(股)公司 董事長
董事	李隆安	男	台灣愛普生科技(股)公司 總經理
董事	王曉鐘	男	台灣愛普生科技(股)公司 副總經理
董事	片桐勝	男	精工愛普生公司 機器營業統括部 部長
董事	三井和實	男	精工愛普生公司 情報畫像生產統括部 部長
董事	原克彥	男	精工愛普生公司 ED營業部 部長
董事	矢內秀樹	男	精工愛普生公司 監察室 主查

危機管理

為了實踐愛普生集團信賴經營的基本理念，台灣愛普生對於可能造成公司治理危害或對公司營運造成重大影響的危險，採取積極預防與應對措施，並由此建立能夠因應事業結構及外部環境不斷變化的危機管理 (Crisis Management) 模式，同時訂定了「危機管理規章」作為公司遵守的準則。

依照規章所定將危機事件進行分類及分級，當發現有異常事件發生時，組織內相關人員有責任將訊息以最快速的方式向上呈報給最高主管了解，同時依規定填寫「異常事件紀錄表 (Abnormal Incident Record-AIR)」，詳實的記錄異常事件內容並對異常事件進行

分析，讓公司能夠確實有效防止類似事件再次發生。本公司在面對異常事件處理的危機管理上，成立了「危機管理委員會」的組織編制，當危機發生或是發現異常事件有可能影響到公司經營或可能使公司的營運產生重大影響時，委員長就會召開危機管理委員會，並且指示相關人員擔任危機事件的對應人員，跨越組織與職級限制，克服內部意見對立，以企業社會責任的觀點意識作為應變考量，藉由這種方式發揮集體力量，讓危機事件可以獲得迅速、妥適的解決，並且在評估事件影響程度及類別後，對母公司精工愛普生進行回報。



風險管理

台灣愛普生根據母公司精工愛普生對整個愛普生集團在風險管理 (Risk management) 上的基本概念，建立風險管理實施體制，並根據愛普生集團「企業行動原則」中行動符合道德規範並守法的要求從事各個事業活動，針對公司經營上預期可能產生重大影響的各種風險，進行整體與前瞻性的評估，具體實踐愛普生集團的「信賴經營」，本公司更訂定「風險管理基本規章」，於重大風險發生時，組織內責任成員得於第一時間執行危機管理計畫，使全體人員能夠快速有效的對應。

本公司成立的風險管理組織，各責任單位根據所負責的責任體制，於每個事業年度進行適當之風險管理任務，依其職責分析各個可能發生風險，評估風險發生後之影響及對於各種可能風險實施控制活動。

遵法經營

精工愛普生的企業經營目標，是以「信賴經營」的不斷實踐為根基，使命在達成遵守法律法規與企業倫理，並與所有利害關係人建立信賴關係，成為能夠被永久信賴的企業。

台灣愛普生承襲母公司的信賴經營概念，遵守企業行動原則的「行動符合道德規範並守法」，遵循母公司「Legal Compliance Regulation」遵法經營原則，經營與推展公司內外營業及活動，落實在企業管理體制及公司內部準則的建立。

●法律遵守

本公司企業經營遵守中華民國各項法律規定，產品推展並遵循國際上相關法規與盟約要求，且依據嚴格的道德觀念從事各項活動。

Epson 品牌之消費性產品，電子零組件及工業自動化設備產品或國際採購業務等，皆遵循國際公約、歐盟產品指令 RoHS 及 REACH 等國際規範。

遵守台灣當地法令，對於影像科技消費性資訊產品，遵守商品標示法相關規定，並符合資訊通訊消費性電子商品標示基準之規範。產品使用後廢電子電器、廢

資訊物品相關業者回收規定，申報資訊物品之營業量或進口量，並繳納回收清除處理費。

本公司執行業務嚴格拒絕收受賄絡，堅守廉潔承諾，並且進行產品銷售不得有不公平競爭之違法交易，實現公平、公開、公正之自由競爭，維持業務交易上良好的商業品質。

愛普生集團在 2006 年 12 月遭美國司法部指控涉入一樁 LCD 操縱價格的聯合壟斷案。愛普生集團於 2009 年 8 月同意繳付罰金，達成和解。愛普生集團從這個事件中學到教訓，並且全愛普生集團已採取措施防止此類事件再度重演。台灣愛普生依循母公司在這個事件後於全集團建立的反壟斷法規定及標準，加強相關組織運作及訓練，同時遵守台灣當地針對反壟斷禁止不公平競爭交易而定之「公平交易法」相關規定，針對執行交易相關單位人員，於 2011 年 9 月 14 日舉行「公平交易法應注意事宜」課程，由法務智財組提供相關單位人員教育訓練，建立執行單位了解相關法律規定及公司的遵法經營立場。

●內部準則

台灣愛普生之企業經營與組織建立，訂定有「台灣愛普生企業行動原則管理規章」與「台灣愛普生員工行為規範」，規範員工在公司應該遵守的規範以及公司應該提供給員工的保障。依照台灣當地勞動基準法的規定，本公司依據合法明確的員工工作規則，去界定雇主與員工之間的雇用關係、薪酬制度、工作時間及休假請假規定、員工福利說明、及行為準則與懲戒規定。

本公司秉持尊重個人及企業倫理道德準則，致力於保障受雇員工，同時依據兩性工作平等法、性騷擾防治法、憲法所賦予人權及工作權的保障，以及其他援引的相關法令，制定了本公司的「無歧視及反性騷擾規定」，提供內部員工有均等的之工作機會，並且免於受到職場性騷擾的恐懼，台灣愛普生同時提供申訴管道，落實職場無歧視及反性騷擾之要求。

內控制度

台灣愛普生遵循母公司精工愛普生經營理念，訂定本公司企業行動原則，作為公司正當商業行為依據。在此整體公司治理要求下，對於公司的規範與活動，保持明確的分工與流暢的運作，再將各權責交付給公司內部相關單位執行有關「資訊安全」、「財務報告」及「內部稽核」等職務，定期進行會議檢討及成果分析改善。

●資訊安全

台灣愛普生依據集團企業行動原則，制定本公司資訊安全方針，明確規範對於資訊安全的執行策略及應遵守的規則。資訊安全的建立是要讓公司的每位成員都認同資訊安全的重要性，並且將資訊安全的執行運作落實在員工的工作職掌，建立在企業文化中，讓台灣愛普生可以在資訊安全領域謹守應盡的管理與使用規範，維持公司的可靠聲譽。

本公司除遵循母公司在集團頒布的「Epson Group Information Security Regulations」資訊安全規章外，更自行增訂了網路使用規範、無線網路管理辦法、電腦軟體管理作業規範、資訊服務委外作業規則、資訊系統存取控制暨作業程序規範、故障管理標準程序等標準規範，以確保本公司資訊系統執行落實與適時修改調整。

在基於：(1). 保護對公司有價值的資訊或智慧財產；(2). 企業社會責任推展；(3). 提供令社會大眾信賴的企業經營；與 (4). 資訊安全是商業交易重要條件的基礎想法下，台灣愛普生建立資訊安全管理體制，我們將資訊安全區分為「機密性」、「完整性」、「可用性」及其他之執行目標，再根據此目標完成各階段工作計畫。

台灣愛普生的資訊安全架構



資訊安全目標	項目	內容
機密性 Confidentiality	文件及資訊的保密 提升與外洩防止	<ol style="list-style-type: none"> 1.所有文件及檔案資訊進行分類 2.所有文件及檔案資訊進行權限設定 3.檔案文件進行加密管理
完整性 Integrity	防止網頁遭到竊改 確保訊息的準確性	<ol style="list-style-type: none"> 1.網頁資訊定期進行弱點偵測 2.應用程式防火牆使用 (WAF) 3.入侵防護系統建置 4.防止垃圾郵件進入
可用性 Availability	系統效能提升及備 援機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.資料定期進行備份 2.異地備援機制 3.機房設備維護
其他 Others	資訊安全意識強化	<ol style="list-style-type: none"> 1.公司全員資訊安全教育訓練 2.資訊安全線上學習與測試 3.各種軟體與硬體盤點與維護

依照各階段需求與人力分配，建立公司資訊安全管理機制，除了各項設備的使用與維護外，並且加強員工資訊安全意識，使員工能將資訊安全落實於日常工作環境中，讓資訊安全的建置降低公司風險，達到公司永續發展與經營的目標。

●財務報告

台灣愛普生依照中華民國「一般公認會計原則」、「商業會計法」及「商業會計處理準則」，每年度委託安永聯合會計師事務所協助編制財務報表，並執行相關會計作業，以維持財務報表之可信賴性，所有帳務及財務處理皆符合法令規定。本公司之財務報告皆依法進行申報，並交由會計師進行查核簽證作業，以正確呈現本公司之財務狀況與經營成果。

●內部稽核

台灣愛普生在內部稽核的作業執行，以母公司精工愛普生遵從的日本金融商品交易法 (J-SOX) 的要求為標準。除了確實遵守 J-SOX 規範外，同時遵守台灣當地法令，以此為前提去發展公司基礎設施，以減緩企業風險。

雖然 J-SOX 法 (日本金融商品交易法) 是日本的法規，但愛普生集團的商業活動遍及全球，所以精工愛普生對所有海外分支公司都是採用相同的態度及策

略。本公司與母公司克服語言及文化的障礙，積極參與集團推行的制度，各組織單位間 (高階主管、營運單位、行政單位) 負責建立、運作、評估、報告及改善 (PDCA) 自己的內部控制權責。J-SOX 在本公司實施後，已經成為台灣愛普生職場文化的一部分，並且這個制度也使營運單位提升了對內部控制的意識，所帶來的成效也使本公司確保在每個會計年度提供的財務報告具有一定的可靠性。

本公司的經營治理遵守公司法對於內部控制之要求，確保董事會執行職務遵守法令以及公司章程的規定。本公司在此遵守法律的內部控制原則，同時符合 J-SOX 要求的管理績效，重視公司資產之維護與安全，以及達成財務報告的可信賴性。母公司精工愛普生也會在每個會計年度定期派遣稽核人員，至本公司進行 J-SOX 現場內部稽核作業。

除了確實執行內控制度並製成報告，本公司對於容易疏忽的控制點也會定期進行自我檢查、主管保證與外部稽核，加強內部重要專案檢核，對於各單位定期進行抽樣檢視，以強化內部管理績效。

企業願景

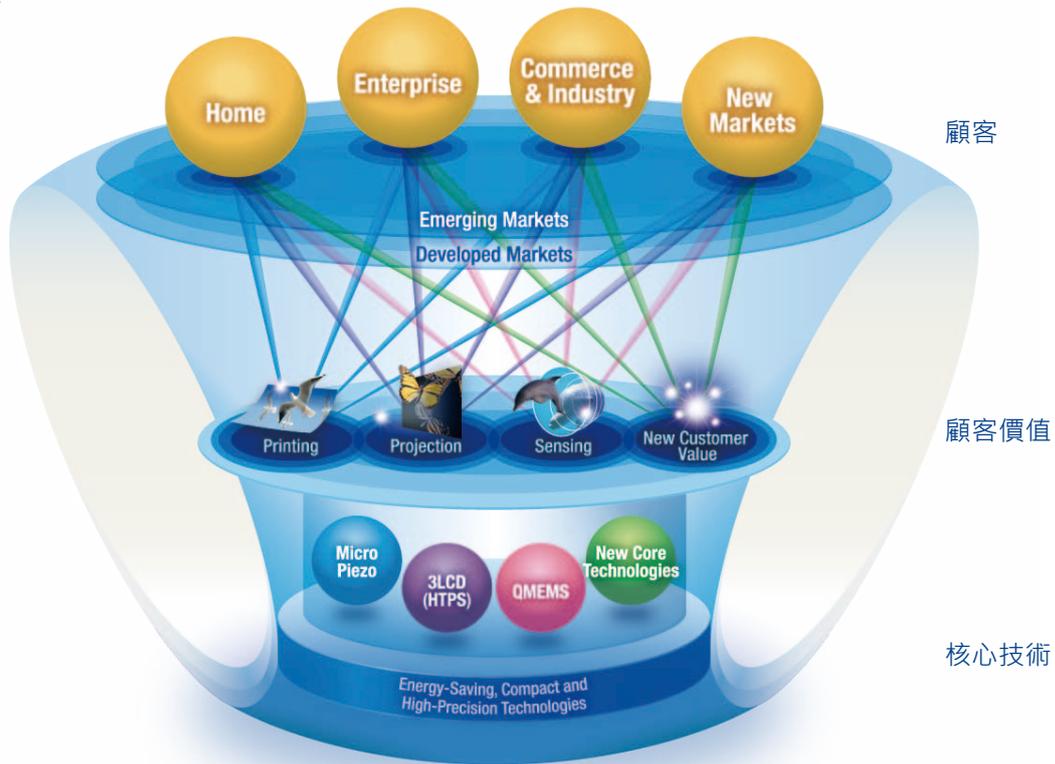
在愛普生集團 2009 年長期事業願景《SE15》的指導下，台灣愛普生將集團願景具體化，在「以創新·科技享受幸福生活」的使命之下，致力「成為解決方案領導品牌，創造顧客感動的價值」。

愛普生集團《SE15》願景聲明

愛普生以徹底發揮省、小、精的技術，
並透過平台化的策略打造強有力的事業體，
為全世界顧客創造、製作並提供使人感動的產品與服務。

台灣愛普生的使命 - 以創新 科技享受幸福生活

透過創新發想，將總公司優越的產品與技術，
與本地的解決方案結合，以滿足顧客需要，享受健康美好的幸福生活。



做為一個海外行銷公司，必須要將來自各行各業的各種客戶需求，即時且正確的回饋給母公司，做為新產品開發的依據。2011年，愛普生推出的連續報表紙噴墨印表機，即是由本公司提出需求而開發的產品。

公司榮譽

- 2010 → 行政院文建會文馨獎 金獎
- 2011.8 → 天下雜誌企業公民獎 外商第五名
- 2011.5 → 讀者文摘信譽品牌 投影機·印表機 金獎
- 2011.11 → 高傳真視聽 Best Picture 推薦 TW9000
- 2011.11 → 新視聽 PRIME AV 最佳推薦 TW9000
- 2011.12 → 高傳真視聽 Best Performance 推薦 TW8000
- 2012.12 → NOVA 情報誌通路理想品牌 消費者·零售商首選印表機
- 2012.1 → PC Home 科技趨勢金獎 TX430、TW6000W
- 2012.3 → 新視聽 PRIME AV 最佳推薦 TW6000W

台灣愛普生的 企業社會責任

台灣愛普生的企業社會責任

精工愛普生公司成立於 1942 年，由製造手錶開始，發展相關零組件以及精密製造技術。之後發展出半導體、石英元件等關鍵零組件，並在 1964 年東京奧林匹克運動會時開發出可列印的計時設備，開啟印表機等電腦周邊品牌產品的事業，並制定經營理念，做為集團業務之最高指導原則。

經營理念

(於 1989 年 7 月制定，於 1999 年 3 月修訂)

秉持顧客至上、珍惜地球資源、尊重個人、發揮集體力量，

使我們在全世界各角落都為人信賴，

並期待成為與社會共同發展的開放型企業。

為實現上述宗旨，員工應有自信，並以時常創新接受挑戰為榮。

(愛普生的經營理念已經譯成 14 種語言，由全球的所有成員共享。)

愛普生的信賴經營

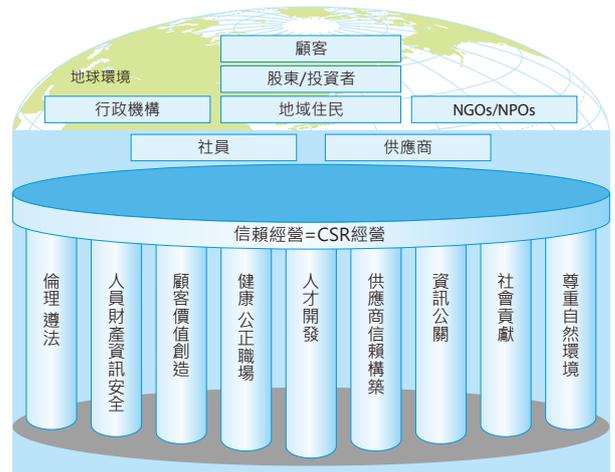
愛普生的企業經營目標 = 信賴經營的不斷實踐

企業經營的基礎，就是實踐貫徹「信賴經營」，也就是《經營理念》的實現。在遵守法律法規與企業倫理的基礎上，愛普生與所有利害關係人建立信賴關係，致力成為能夠被永久信賴的企業，與社會共同成長繁榮。

《企業行動原則》與《愛普生員工行為規範》

愛普生的《企業行動原則》，列出九條為實現企業社會責任基礎及建立信任的核心原則。這些原則為整個愛普生集團共享。《愛普生員工行為規範》進一步說明這些原則，為所有主管及員工提供明確的行為模式。

右圖展現了《企業行動原則》的九大領域：



1. 行動符合道德規範並守法

我們遵守法規，依據嚴格的道德觀念推展所有活動。

2. 人員·財產·資訊安全

我們確保人員和企業財產的安全，充分重視對所有資訊的管理。

3. 追求顧客滿意

我們隨時隨地以顧客的角度來優先考量商品及服務的品質，每一位員工都能堅持「顧客至上」的態度，進而提昇全公司的品質，做到品質第一的信念，繼續提供受顧客歡迎且值得信賴的商品及服務。

4. 安心、健康、公平的工作環境

我們尊重人權，創造沒有歧視的、開放、安全、健康及平等的工作環境。

5. 人才開發與組織力提升

我們盡可能地活用各類人才的價值，提高個人和組織的相輔相成效果。

6. 與合作夥伴的信賴構築

我們期待合作夥伴擁有高水平的道德倫理行為，同時尊重合作夥伴的獨立自主，實現共存共榮。

7. 與利害關係人之間的誠實溝通

我們誠實積極地向利害關係人傳達訊息，並虛心聽取利害關係人的意見。

8. 與社會共同發展

我們對企業活動所在的區域以及國家，積極地進行企業貢獻，並構築共同發展的關係。

9. 保護自然環境

我們為實現企業活動和地球環境的和諧，積極推動更高目標的環保活動。

聯合國全球盟約

身為對於全球客戶及社群而言不可或缺的一間國際企業，我們必須維護經營理念中敘述的承諾，以期不斷成長，並廣受全球信賴。愛普生自 2004 年起參加聯合國全球盟約，認可並保證支持其在人權、勞工、環境及反貪腐方面的 10 項原則，分析我們所面臨的挑戰及議題，並不斷進行改善，適時向利益關係人報告方案的狀況。這些領域的特殊行為準則已納入至企業行動原則中，其細節則闡述於愛普生員工行為準則中。

加入的企業應自願推動以下事項。

1. 將「Global Compact」的 10 項原則，加入企業策略、企業文化。
2. 積極宣傳加入「GC」及 GC10 原則。
3. 年度報告包含支持 GC10 原則的行動。

聯合國全球盟約與愛普生企業行動原則

聯合國全球盟約	愛普生企業行動原則
1：企業應支持並尊重國際聲明的人權	1, 4 & 5
2：企業應確定並未共謀侵犯人權	2, 4 & 5
3：企業應支持結盟自由，並有效認可集體談判的權利	5 & 7
4：企業應支持廢除各種形式的強迫和強制勞動	4
5：企業應支持有效廢止童工	4
6：企業應支持廢除就業及職業歧視	4
7：企業應對環境挑戰採取預防的策略	5, 8 & 9
8：企業應採取主動行動推廣更多環境責任	5, 8 & 9
9：企業應鼓勵環境友善技術的開發及普及	3, 5 & 9
10：企業應對抗各種形式的貪腐，包括勒索及賄賂	1, 5 & 6

愛普生員工行為規範

在 2007 年，愛普生也簽署「關懷氣候：商業領導平台」宣言，這是一份由聯合國全球盟約以及世界企業永續發展委員會 (WBCSD) 及聯合國環境規劃署 (UNEP) 所準備的宣言。

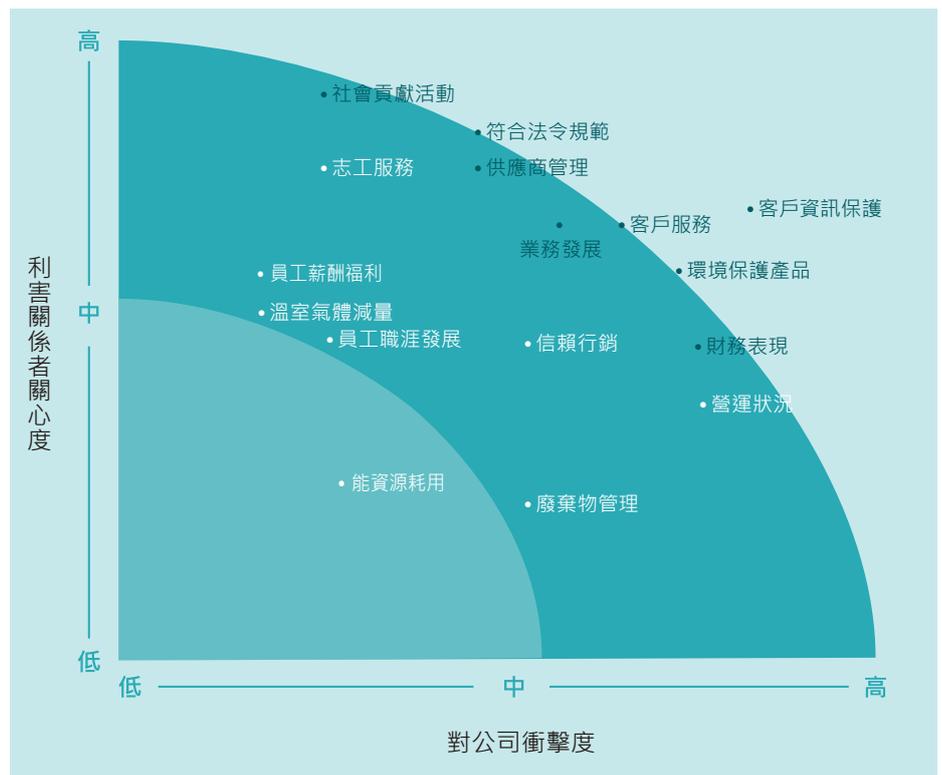
利害關係人鑑別與議合

台灣愛普生科技依循 AA1000 當責性原則的精神與愛普生集團「經營理念」，鑑別本公司的利害關係人與重大議題。本報告書中所稱的利害關係人共分以下 7 大族群：「員工」、「供應商」、「社區」、「投資人」、「NGO & NPO」、「行政機關」及「顧客」。

公司內部與企業社會責任議題最有關聯性的部門則包括品牌暨企業事務處（包括品牌 & CSR 組、法務智財組及企業事務組）、人力資源室、財會物流部及綠色計劃小組 Green project team 等。其中品牌暨企業事務處 - 法務智財組與人力資源室負責經濟性議題，人力資源室負責員工福利與人權相關議題，品牌暨企業事務處 - 品牌 & CSR 組負責社會公益等社會性議題，品牌暨企業事務處 - 企業事務組及綠色計劃小組則負責環境議題。這些部門對內分別再與其他相關部門進行方向確認與成果呈現。各單位收集並初步篩選利害關係人所反應的議題，依涵蓋的層面討論解決方案。需跨部門合作或衝擊性高的議題則會在主管會議中報告，由高階主管進一步決定其重要性、處理措施與回應方式。



利害關係人與重要議題決定程序



利害關係人與重要議題鑑別

台灣愛普生科技經各類管道與利害關係人溝通後將其關心的議題彙整，由各相關單位依各類議題之受關切程度與其重大性決定優先性，將優先議題納入年度工作事項或目標。各類議題經評估分析後決定其重大性，分為顯著議題、次要議題及一般議題等，本報告內容主要呈現本公司針對利害關係人顯著與次要議題所做的努力與成果，而一般性議題則摘要性揭露或未包括於此報告中。

台灣愛普生科技(股)公司與利害關係人之間的溝通方式與管道，以及企業社會責任關注議題如下表所示：

利害關係人	關注議題	溝通回應方式	
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 正職人員 • 約聘人員 • 外籍同仁 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工薪酬及福利 • 員工個人發展 	內部網站、定期會議、每月社內電子報
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 集團供應商與承攬商 • 業務往來負責之供應商與承攬商 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商管理 • 公司營運狀況 • 符合法令規範 	定期會議、年度稽核
社區	主要涵蓋範圍為台灣	<ul style="list-style-type: none"> • 社會貢獻活動 • 志工服務 	每季 CSR 電子報、新聞稿發布
投資人	日本精工愛普生 Seiko Epson Corp.	<ul style="list-style-type: none"> • 營運狀況 • 財務資訊 • 落實 SE15 中長期企業願景 	定期會報、稽核、業務會議
NPO & NGO	環境、教育及藝術三大領域之基金會與公協會	<ul style="list-style-type: none"> • 社會貢獻活動 	每季 CSR 電子報、贊助及活動結合
行政機關	產品、環境、教育及藝術四大領域之主管機關	<ul style="list-style-type: none"> • 符合法令規範 • 社會貢獻活動 	定期經營訊息發布
顧客	市場消費者、科技資通訊製造商、資通訊產品代理通路	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶資訊保護 • 客戶服務 • 環境保護產品 • 信賴行銷 	客服專線、客戶滿意度調查、會員電子報 定期行銷會議、行銷快報 定期會議

台灣愛普生的 CSR 推動

延續母公司精工愛普生的經營理念，台灣愛普生在台灣推動集團「信賴經營」，並落實重視顧客、重視品質、重視環境、重視人權、重視人力資源發展、遵守法律、重視倫理，與社會共同發展的觀念。

為實踐集團經營理念，本公司 CSR 策略與實務對應如下表：

集團經營理念	利害相關人關注議題	台灣愛普生的 CSR 策略與實務	報告對應內容
顧客至上	客戶服務	以追求極致的態度創造顧客價值，自我期許成為社會不可或缺的企業。	客戶服務
	客戶資訊保護	因應個人資料保護法修正通過，本公司組成個人資料保護管理組織，確實掌握本公司相關之個人資料保護與客戶隱私權益維護。	客戶資訊保護
	信賴行銷	進行產品行銷活動及相關宣傳時，基於信賴經營立場，絕對不做不實廣告，也不以譁眾取寵之誇大行銷手法使顧客誤會產品相關資訊。	信賴行銷
	營運績效	透過母公司集團的創新設計、聯合開發、統一採購、分工生產、穩定供貨，滿足客戶需求。	企業發展
珍惜地球資源	符合法令規範	遵照國際 ISO14001 標準運作環境管理系統，並且進行規畫和控制循環，落實持續改善。	環境管理
	社會貢獻活動	遵守經營理念中的「珍惜地球資源」，努力將公司對環境的影響降至最低。投入資源於「節能減碳」的實務及相關綠色人才的培育上。	社會貢獻
	環境保護產品	擴大提供省資源的產品及服務、提供環保標章產品。	環境管理
尊重個人、發揮集體力量	員工薪酬福利	雇用當地人才，並透過年度計畫訂定績效考核指標。	員工照顧
	員工職涯發展	由完整的教育訓練發展體系及激勵方案，協助員工充實工作所需技能並訂定職涯發展計畫。	人才培育

集團經營理念	利害相關人關注議題	台灣愛普生的 CSR 策略與實務	報告對應內容
為人信賴	公司治理	在遵法之原則下，制定公司規章與體制，進行內部控制、風險及危機管理。同時依母公司指導進行資訊安全控管。	公司治理
	CSR 採購	依循「愛普生集團採購指南」所制定之「愛普生供應商行為準則」，構築健全的愛普生產品供應鏈，並與大中華圈供應商夥伴共榮共存。	採購策略
	財務資訊	財務報告皆依法進行申報，並交由會計師進行查核簽證作業，以正確呈現本公司之財務狀況與經營成果。	內控制度
與社會共同發展	社會貢獻	透過應用核心科技及各種經驗來支援各種活動，致力於與當地社會和諧共存。	社會貢獻
	志工服務	依據集團社會貢獻理念，鼓勵員工參加各種志工活動，設置志工資訊分享及志工網站平台，提供每位員工每年兩天的志工服務假，員工可自行運用。	社會貢獻

有限資源，發揮無限影響力



台灣愛普生在台灣立足 30 年，致力推動「信賴經營」，並在集團中落實顧客滿意、品質提升、環境保護、人才培育，以期與在地社會共同發展。

2011 年的執行重點在於推動企業節能與綠色人才培育。由台灣愛普生發起的台灣節能巡邏隊積極展開診斷活動，在減碳成效以及節約企業營運成本上，立即獲得受診企業高度的肯定。2011 年啟動的綠領菁英培訓計劃，目的在於培養未來符合企業需求的環境及永續發展專業人才，培訓內容包括專業課程與實作演練，期望透過務實的培訓，使即將進入職場的優秀人才擁有更紮實的 CSR 的概念。在總公司的理念支持之下，我們持續深耕台灣，在能力所及之處，以有限的資源，發揮無限的影響力。

王玲琨 Coco Wang

品牌暨企業事務處 協理

在地作為與承諾

台灣愛普生於台灣深耕 30 年，秉持「活用影像科技」、「持續環境關懷」與「擴大產業連結」。多年來分別在教育、藝術活動、環保及社區關懷等面向，與在地社會各界的利害關係人進行互動。

活用影像科技

台灣愛普生長期以核心列印技術和投影技術協助影像藝文發展，相關作為與承諾包括由本公司發起，長期執行之專案，以及專案贊助各項影像創作單位與個人。

長期專案

薪傳愛影像教育計畫：2007~

2007 → 推動薪傳愛影像教育專案，提供影像教育課程及影像輸出設備

2008 → 舉辦薪傳愛影像教育日本參訪計畫
贊助世新大學圖傳系第 15 屆畢業展
贊助崑山科大視傳系新一代設計展

2009 → 舉辦第二屆薪傳愛影像教育海外見學計畫

2010 → 贊助薪傳愛學生畢業展及新一代設計展
舉辦第三屆薪傳愛影像教育海外見學計畫
舉辦薪傳愛「農情好薪意」創意標籤設計競賽

2011 → 贊助薪傳愛學生畢業展及新一代設計展



影像好玩藝 – 投影機 Fun 電影：2009~

2009 → 推動影像好玩藝專案，提供投影機增進偏鄉學子多元學習機會

2010 → 舉辦「影像好玩藝」圖文創作競賽

2011 → 贊助「影像好玩藝」圖文創作競賽得獎學童至台北花博一日遊
舉辦第二屆「影像好玩藝」圖文創作競賽



2011 年影像藝術贊助專案介紹：

贊助對象	展出活動
果陀劇場	最後 14 堂星期二的課、新神鵰瞎侶求愛攻略
誠品畫廊	墨之馬文個展、作為一種例外於現實的狀態 - 廖建忠·李基宏·賴志盛
台北當代藝術館	活彈藥、感測體 – 數位藝術展、不確定的真相 - 李暉個展、癩行者 - 宮津大輔： 一位工薪族的當代藝術收藏展、無境—李駿個展、台灣當潮時尚設計展、末末 2013 – World is Over?
台新銀行 文化藝術基金會	天氣好不好 我們都要飛、第九屆台新藝術獎 - 入圍特展

贊助對象	展出活動
高雄市立美術館	後民國 沒人共和國、視訊大盜之境外冒險 - 張騰遠創作展、新式幸福風 - 當代義大利式生活展
金車教育基金會 藝術空間	凝結與分化 - 多媒材創作展
高雄市政府文化局	2011 好漢玩字節
國立中正文化中心	許常惠逝世十週年紀念音樂會暨特展
中華民國視覺藝術協會	第十屆 藝術家博覽會
台灣攝影博物館 預備館	被凝視的風景 -2011 黃文勇個展
國立歷史博物館	我們：中華民國 100 年特展
國立台灣美術館	當代國際錄像藝術對話
其他	第 54 屆威尼斯雙年展平行展「春德的盛宴」、tokyo / boy / alone 森榮喜攝影展、一克拉的夢想 當代美學展、ART TAIPEI 2011 台北國際藝術博覽會、TAIWAN PHOTO 2011 第一屆台灣攝影藝術博覽會、建國百年台灣數位藝術脈流計畫 - 「未來之身」數位藝術展

持續環境關懷

台灣愛普生長期分享愛普生的綠色產品設計製造的相關技術，同時鼓勵員工參與在地關懷環境的相關活動，相關作為與承諾包括由本公司發起，長期執行之專案，以及由本公司綠色計畫小組執行之員工環境關懷活動。

長期專案

植樹	與「淡江大學蘭陽校區」自 2008 年起長期合作植樹計畫。 * 註：植樹活動相關介紹，請參閱 P61
台灣節能巡邏隊： 2010~	與企業永續發展協會共同號召成立台灣節能巡邏隊，本公司目前共有三位員工加入節能巡邏隊志工隊員，同時有一位員工擔任事務局秘書。 * 註：台灣節能巡邏隊相關介紹，請參閱 P51
綠領菁英培訓計畫： 2011~	為了培育種子綠領人才，台灣愛普生在 2011 年發起了綠領菁英培訓計畫，培育大專生與研究生成為種子綠領人才。 * 註：綠領菁英培訓計畫相關介紹，請參閱 P53
綠色計畫小組： 1993~	本公司自 1993 起在內部發起「Epson 綠色計畫」(Epson Green Project，簡稱 GP)，每年舉辦至少 5 項以上的活動。 註：GP 活動實績介紹請參考「社會貢獻 - 環保活動」P61

擴大產業連結

台灣愛普生透過各種知識分享與社會關懷活動，與台灣在地產業界產生連結與互動。包括主辦各種環境技術相關的研討會，獨立舉辦或號召業界其他企業，共同關懷在地弱勢團體。

環保知識分享 – 研討會主辦

- 2003 → 主辦綠色商品設計研討會暨展覽
- 2006 → 協辦 2006 綠色供應鏈應用展暨論壇活動
- 2007 → 主辦 “因應全球暖化之電子產品 綠色設計論壇”
- 2008 → 主辦 “資源再生暨企業永續發展論壇”
- 2010 → 主辦 “2010 電子業碳足跡與綠色供應鏈趨勢論壇”



社會關懷

- 1999 → 921 震災後認養南投縣富山國民小學，協助校園修建及資訊教育推展
- 2000 → 認養兩位桃芝颱風受災學童教育費用
- 2001 → 捐贈印表機 5,000 台予全國 1,757 所中小學校
- 2003 → 主辦企業社區跳蚤市場義賣會 (Epson/ 微軟 / 國泰世華 / 龍門扶輪社)
- 2004 → 主辦企業社區跳蚤市場義賣會 (Epson/ 微軟 / IBM/ 國泰世華 / 亞太會館)
- 2005 → 主辦企業社區跳蚤市場義賣會 (Epson/ 微軟 / IBM/ 國泰世華 / 亞太會館)
認養信義區忠信廣場
- 2009 → 投入 88 水災志工，發動 4 次 18 人次至南投神木村協助家園清理工作
主辦企業社區跳蚤市場義賣會 (Epson/ 微軟 / IBM/ 國泰世華 / 瑞銀) 活動
義賣收入 NT\$6.23 萬，捐與聯合勸募協會
- 2010 → 發動「88 水災兒童少年安學計劃」，補助受災家庭學童 5 年助學金
- 2011 → 成立台灣節能巡邏隊協助台灣企業有效節能，提升企業自身競爭力
響應光華數位新天地送愛到日本賑災募款義賣活動
推動志工活動：二手商店服務、當代藝術志工服務、中角國小說故事、
聖心身障學童社區適應陪伴、石碇國小陪讀 (12 月開始)，員工有薪志
工假增至每人每年兩天。
響應聯合國國際森林年，參與「1 人 1 棵樹 · Yes, I can do」植樹活動



認養南投縣富山國民小學



社區聯合跳蚤市場



八八風災 – 災區志工服務

榮譽及肯定

台灣愛普生科技因致力 CSR 活動而獲得各界頒發的各種獎項，我們將持續抱持回饋社會的同理心，以謙虛的態度，使我們的產品成為大家在工作上不可或缺的最佳工具，使我們的公司成為社會上不可或缺的力量，使我們的員工以身為台灣愛普生的一員為榮。

- 1999-2001 → 連續三年榮獲環保署頒發辦公室做環保績優單位獎章
- 2005 → 天下雜誌標竿企業排行 第 8 名
- 2006 → 行政院第八屆文馨獎 銅獎
- 2007 → 天下雜誌企業公民獎 外商第 6 名
天下雜誌標竿企業 第 7 名
- 2008 → 環保署 - 綠色消費企業 第三名
行政院第九屆文馨獎 金獎
天下雜誌標竿企業排行 第 7 名
- 2009 → 天下雜誌企業公民獎 外商第 9 名
遠見雜誌企業社會責任評鑑 外商 Top10
- 2010 → 數位時代綠色品牌大調查：資訊通訊設備及其周邊類第 2 名
行政院第十屆文馨獎 金獎
- 2011 → 天下雜誌企業公民獎 外商第 5 名
天下雜誌標竿企業排行 第 7 名



榮獲環保署辦公室做環保績優單位



行政院第十屆文馨獎 金獎



天下雜誌企業公民獎 外商第 5 名

今年排名		去年排名		公司名稱	平均總分	企業承諾	社會參與	環境保護
1	2	-	-	花旗銀行	8.30	7.7	9.3	8.0
2	-	-	-	匯豐(台灣)商業銀行	8.09	7.9	8.8	7.6
3	10	-	-	渣打國際商業銀行	7.62	7.0	9.0	6.9
4	6	-	-	英特爾	7.58	7.6	9.4	5.8
5	-	-	-	台灣愛普生科技	7.49	6.8	8.2	7.6
6	-	-	-	福特六和汽車	7.38	7.5	7.7	7.0
7	9	-	-	台灣杜邦	7.23	7.1	7.5	7.2
8	-	-	-	台灣富士全錄	6.97	6.8	6.4	7.8
9	-	-	-	住華科技	6.96	7.5	5.5	7.9
10	7	-	-	台灣索尼	6.81	6.5	7.8	6.1

2011 年 CSR 執行實績

CSR 重點項目由本公司年度業務計畫會議決議，本報告書內容呈現如下。

	2011 年 CSR 重點	項目	
企業 CSR 方向	CSR 意識提升	法令遵循	提升全員 CSR 智識
經濟績效	發揮本公司核心技術，創造業績表現，照顧員工並回饋社會。	誠信經營	企業發展
			永續採購
環境績效	落實 SE15 環境中期方針：落實節能減碳及資源回收，同時致力維護生物多樣性。	環境管理	環境管理系統
			2011 年成效
		環境保護行動	溫室氣體盤查
			產品資源回收
社會績效	尊重個人、發揮集體力量，服務品質重視客戶需求，創造客戶價值。	人權尊重	人權歧視案件
			童工雇用
			強迫勞動事件
		人才培育	培育方向
			訓練發展實績
		員工照顧	聘雇狀況
			薪資制度
			員工福利
		品質信賴	產品標示
			客戶隱私及個資保護
			信賴行銷
			產品安全
		社會貢獻	節能減碳
			數位影像教育
			藝術贊助
環境保護活動			
志工服務			

執行主要實績	頁數
實施年度 CSR 線上測驗：信賴經營測驗	41
連續九年獲得信譽品牌金獎	24
噴墨印表機、掃描器及投影機等多項產品市佔率第一	24
於台灣執行並構築愛普生集團永續供應鏈	25
推動供應商執行 CSR 活動	27
通過 ISO14001 查證	31
擴大環保設計產品的銷售與服務	32
產品取得環保標章共 99 項	32
2011 年溫室氣體減量達 8.8%	33
產品資源回收及績效	34
未收到任何申訴案件	37
未僱用年齡未滿十六歲之員工及契約人員	37
無發生強迫勞動事件亦無因生產或任何其他因素強迫離職案件	37
依集團企業願景執行工作外在職訓練與自我進修發展	39
2011 年總訓練時數 4,328 小時、共 152 人受訓	41
台灣當地人才，100% 的當地新人任用	43
薪資水準達 P53	43
多元化照顧員工及其家庭	44
符合相關法規	47
完成個資處理內部管理流程制定	47
依公平交易法管理行銷宣傳活動，並持續執行內部審核機制	47
依相關處理規範執行產品安全管理	48
投入執行「台灣節能巡邏隊」	51
發起第一屆「綠領菁英培訓研習營」	53
推動低碳生活實踐家	55
「影像好玩藝 - 投影機放電影」計劃及「影像好玩藝 - 圖文創作競賽」	56
「薪傳愛影像教育計畫」	58
參與超過 40 多項影像藝術活動	59
利用核心影像技術，協助藝術工作者實現理想	
致力維護生物多樣性：員工參加生態工作假期、植樹活動	61
員工志工服務總時數達 1,286.5 小時	63

經濟績效

經濟績效

台灣愛普生成立於 1995 年，為精工愛普生株式會社 (Seiko Epson Corp.) 完全持股的子公司，負責 Epson 產品於台灣的行銷業務與售後服務。並協助集團在台採購及開發具有附加價值之產品，同時以環境友善及 CSR 理念管理台灣供應商。台灣愛普生創立時即承襲日本之管理規範與資金，僱用台灣本地人才，服務台灣客戶。台灣愛普生之經營優勢在於透過母公司集團的創新設計、聯合開發、統一採購、分工生產、穩定供貨，滿足客戶需求。

重點摘要

2011 年 CSR 重點	項目	執行主要業績
發揮本公司核心技術，創造業績表現，照顧員工並回饋社會。	誠信經營	企業發展 連續九年獲得信譽品牌金獎 噴墨印表機、掃描器及投影機等多項產品市佔率第一
	永續採購	於台灣執行並構築愛普生集團永續供應鏈。推動供應商執行 CSR 活動

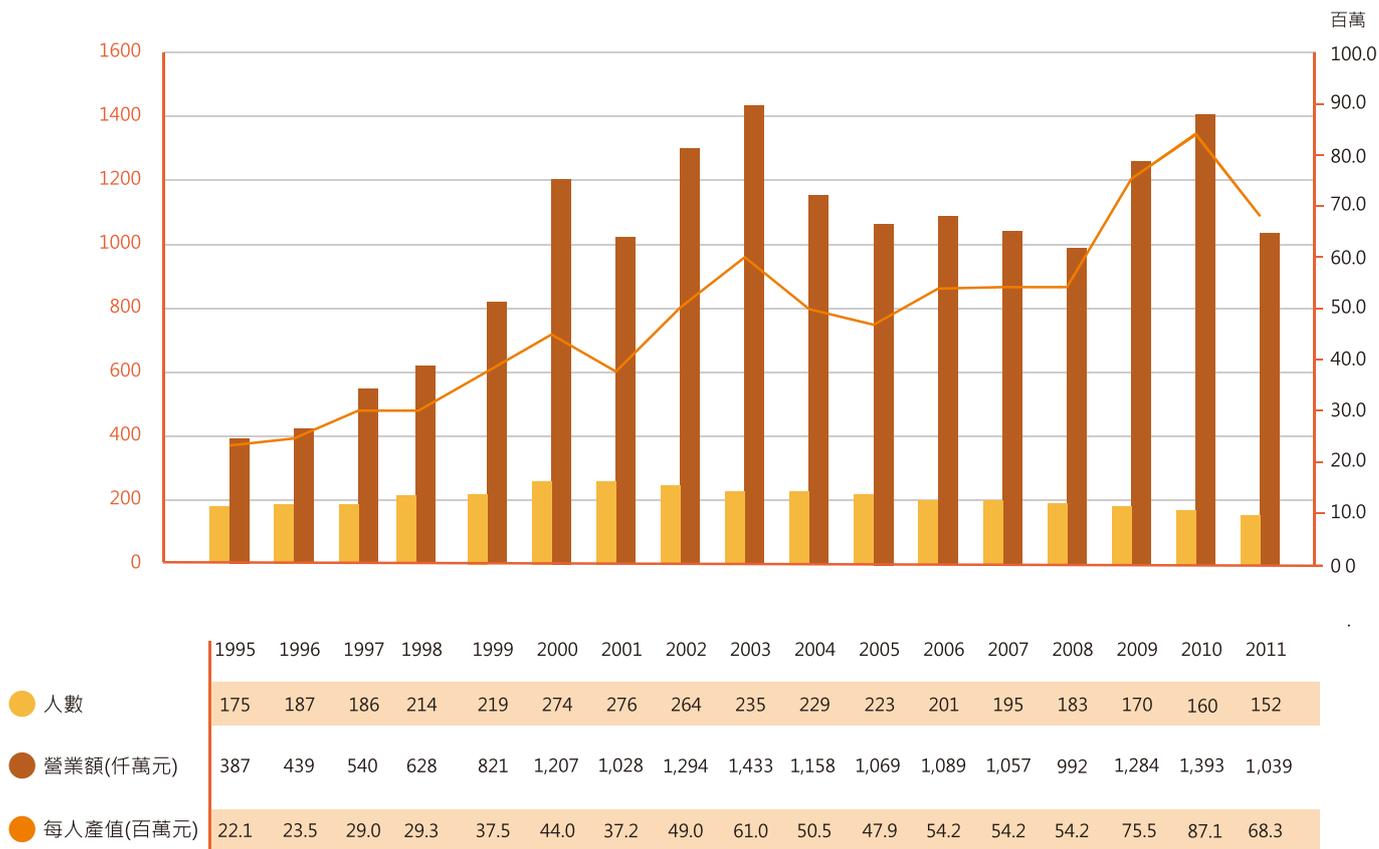
誠信經營

企業發展

台灣愛普生科技 (股) 公司前身為香港商業信電子貿易有限公司台灣分公司，成立於 1982 年。1995 年獨立成為直屬母公司精工愛普生集團的海外分公司。營業額從 1995 年的 38.7 億台幣，到 2011 年營業額為 103.9 億台幣，人均產值 6.83 千萬，為 1995 年的 3 倍。

台灣愛普生科技在產品行銷活動上不斷努力，即時傳達本地消費者需求，屢獲消費者及媒體評鑑肯定。2011 年度連續第九年獲得讀者文摘評價台灣消費者信譽品牌印表機及投影機類金獎；主要產品噴墨印表機、掃描器及投影機獲得市佔率第一名的好成績。展望未來，本公司將繼續提供客戶更超乎想像的產品外，也將核心技術繼續發展於各項改善既有作業流程的創新產品上，如數位印刷機、織品印表機等劃時代的應用產品。

台灣愛普生歷年員工人數/營業額/每人產值

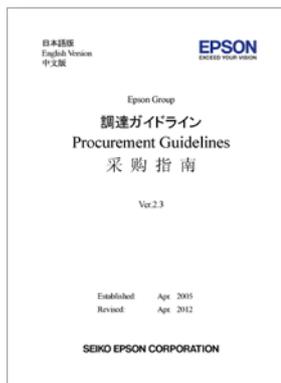


採購策略

台灣愛普生重視與合作夥伴間的信賴構築關係，除注重合作夥伴應擁有執行業務之高水平道德倫理標準，同時尊重合作夥伴之獨立自主行為，實現與合作夥伴之共存共榮關係。基於此精神，台灣愛普生將供應商管理視為公司經營重要的一環，本於經營理念實踐，致力於珍惜地球資源，注重環境保護，符合母公司精工愛普生要求，對所有供應商進行綠色採購 (Green Purchasing) 及企業社會責任 (CSR) 的宣導。

永續採購

本公司國際產品開發服務中心，為愛普生集團位於台灣的採購辦公室，依循「愛普生集團採購指南」所制定之「愛普生供應商行為準則」，構築健全的愛普生產品供應鏈，並與大中華圈供應商夥伴共榮共存。



供應商綠色採購

台灣愛普生積極與供應商共同推展在於環境保護、品質安全、綠色產品、道德倫理規範等方向，訂有「台灣 GP (Green Purchasing) 供應商稽核管理的政策與體制」，與供應商間建立相互永續合作的供應鏈管理制度。

精工愛普生供應商管理方向

從對產品所含化學物質的現狀調查、使用符合品替代未對應品的內容，基於遵法原則，向出貨商提供保證。

綠色採購基準與協議

供應商產品通過本公司對產品所含化學物質管理體制，此管理體制構築了從一級供應商追溯到原材料供應商的保證，讓台灣愛普生得以向客戶提供安全的產品。

各供應商皆須對台灣愛普生對以下事項出具保證：

1. 含有化學物質保證體制的委託事項
2. 生產材料的物件範圍
3. 供應商交付台灣愛普生的產品相關內容
4. 禁止化學物質（有條件禁止化學物質、無條件禁止化學物質、生產工序中禁止使用化學物質）

另外，供應商亦須向台灣愛普生或母公司精工愛普生出具「有關產品所含化學物質的對應措施」遵守的

【同意書】。同意書的主要內容區分幾個方面：(1). 建立並維護供應商的產品所含化學物質保證體制；(2). 提供有關產品所含化學物質的資料；(3). 協助確認供應商的保證體制之管理情況；(4). 當出現不符合情況時，得有迅速應對機制並能同時採取預防措施。

對於各供應鏈之間，本公司亦積極執行確認風險的工作，對於各供應商提供之產品，同時需向其上游供應商進行風險物質的確認，一級供應商除需意識到風險存在，在與本公司進行系統確認報告時，亦將風險物件整理列出，並以本公司所需零件，依種類分項進行說明。

台灣愛普生供應商管理

本公司承襲母公司依循日本 JGPSSI 綠色採購調查共通化協議 (Japan Green Procurement Survey Standardization Initiative) 訂定之規則，進行供應商管理，從制定方針及計畫，明確法規及客戶要求事項、管理範圍，到制訂目標計畫、組織體制、文件管理，以及後續對於供應商之教育與訓練等，皆訂有實施方向要點。

實際執行上，從進行採購開始，到製作流程、變更、出貨、不符合情況發生、到各項資訊提供，亦明定各項遵循規範，以利供應商管理，供應商提供物質必須有不含有害物質之保證。

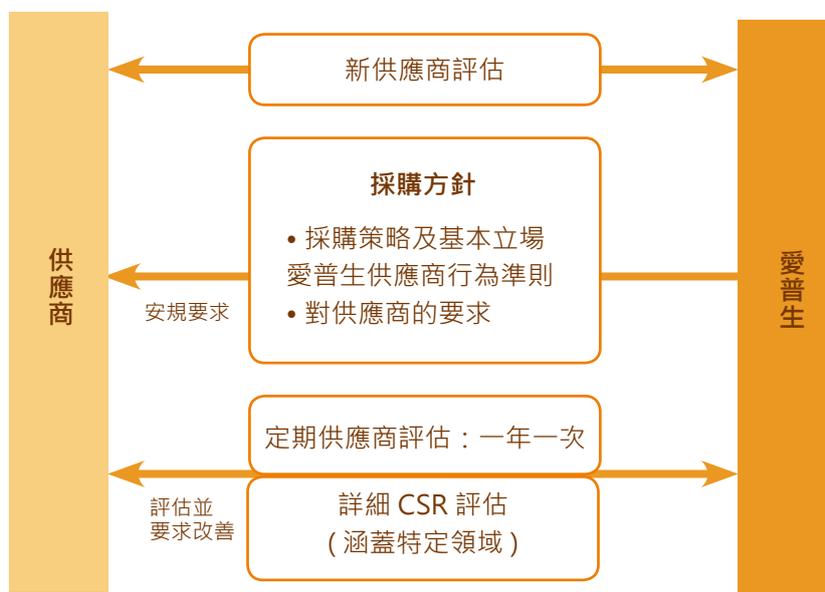
採購相關體系圖



台灣愛普生對於供應商選擇，先由是否取得 ISO 9001 或是 ISO 14001 驗證為方向，再評估供應商本身是否亦制定綠色採購基準為應對。因已經獲得 ISO 9001、14001 驗證的供應商，很多都會將產品所含化學物質管理直接反映到現有的系統中進行有效運作。也有的供應商除對應 ISO 標準之外，另外制定了本身的綠色採購基準加以對應。

台灣愛普生原則上禁止具有風險化學物質之製品出貨，若是在本公司客戶端才發現之具風險禁止使用化學物質，本公司會將出貨製品回收，並且對該貨品停止出貨，提供客戶替代品，並承擔賠償及懲罰約定。

有鑑於供應商選擇不慎，可能導致之重大損害與公司信譽傷害，所以台灣愛普生相當重視供應商的選擇，承襲母公司制度，對於供應商查核，訂有一般通用查核表，對各供應商產品範疇做出評分，檢核其適法性與符合性；另外亦有供應商透過各項文件提供，例如：「產品不含具風險之禁止使用化學物質保證書或同意書」、「高精度分析資料 (ICP) 保證書」、「材料管理證明」等，足證其所提供產品之安全。台灣愛普生除了對供應商進行這些查核管理，並定期進行監督，以與供應商之間建立相互永續的供應鏈管理與良好互動。



評估項目

1. 整體管理：管理的穩定度
 2. 勞工及道德：勞工管理及企業道德行動計畫
 3. 衛生與安全：衛生與安全行動計畫
 4. 環境績效：減緩環境影響的努力
 5. 品質：改善品質的做法
 6. 成本：降低價格的提案
 7. 交貨：準時交貨率
- 針對 1~7 各項評估項目進行綜合評價

供應商企業社會責任推動

台灣愛普生除對供應商進行企業社會責任之宣導說明，並對未進行過供應鏈所需教育訓練之其他品質保證供應商，於合作時要求其必須出具企業社會責任聲明書，才能成為本公司之供應商，且全部供應商需確實於聲明書內載明並承諾其遵法、重視公平與人權、推展環境保護、並重視違法責任之承擔。

對於供應商管理的實踐

為實踐公司經營理念，努力實踐珍惜地球資源，致力於各項環保活動，對所有供應商進行綠色採購 (Green Purchasing, 簡稱 GP) 及企業社會責任 (CSR) 的宣導，執行成效如下：

1. 舉辦大型的供應商 GP 說明會 (FY2005) & 大型的供應商 CSR 說明會 (FY2006)
2. 針對新供應商進行 GP & CSR 個別說明會，輔導供應商完成相關文件的填寫。並登錄於本公司的供應商文件管理系統，使母公司精工愛普生亦可從此系統查尋供應商資料。

3. 取得供應商相關資料之後，進行 GP & CSR 工廠監查並持續追蹤，定期監查以要求供應商改善為止。

本公司兩位同仁取得母公司精工愛普生之 GP 監查員資格；三位同仁取得 CSR 監察員資格。實際執行供應商的監查實績：

-FY2005~FY2011: GP 監查的供應商有 47 家，並取得總社頒發的綠色合格廠商證書

-FY2006~FY2011: CSR 監查的供應商有 38 家次

FY2011 對於供應商之 GP 與 CSR 管理之執行情況如附表：

FY2011 GP & CSR 稽核管理表

(日期: 2011.08.25.)

No.	供應商	產品	GP & CSR 說明會 (時數/人數)	GP 稽核	分數	工廠	CSR 稽核	稽核結果	公司
1	A	Module	6小時/5人	4月12日	合格	上海	6月28日	合格	新店
2	B	AC adaptor	6小時/6人	4月27日	合格	深圳	8月24日	合格	三重
3	S	EL Panel	6小時/5人	6月24日	合格	台南	7月6日	合格	台南

透過供應鏈影響更多企業，為美好的社會與環境共同努力

國際採購部門針對所有合作供應商都要進行 CSR 說明會及監查活動以瞭解供應商在 M (經營管理)、E (環保)、Q (品質)、C (成本) 及 D (交期) 是否落實。自 FY2006 年 CSR 監查活動開始至 FY2011 為止，已經完成調查 38 家供應商 (含新供應商監查及定期監查)。其中 A RANK (特優) 等級佔了一半以上，並沒有出現 C RANK 等級 (不合格)。由此可見大部份的供應商已漸漸瞭解 CSR 的重要性。

初期在進行 CSR 監查時，有些供應商只是紙上談兵，並沒有訂立經營管理準則，員工無從遵循，針對綠色採購也沒有專責機構負責，品質沒有改善追蹤機制，降低公司成本也沒有整體規劃，交期沒有訂立標準流程，長時間不正常加班藐視員工休假權力.... 等等。針對有些供應商，我們的監查員不厭其煩的進行輔導並展開定期監查直到改善為止。

6 年來，看到供應商在 CSR 的努力及改善，讓 Epson 的合作供應商都能善盡企業社會責任，共同為地球貢獻一份心力，重視員工權利及社會關懷。供應商之一的亞克迪生公司多次與我們一起參加淡江大學蘭陽校區的植樹活動，就是最好的實例。



黃建中 Jerry Huang
國際產品開發服務中心 資深經理

伍

環境績效

環境績效

母公司精工愛普生位於環境優美的日本長野縣諏訪市，愛普生從創業之初即承諾將維持諏訪湖的環境。台灣愛普生秉持母公司的精神，於業務發展的同時，致力成為業界對於環境保護的領先企業，不斷分享我們在環境保護的經驗及累積的知識，和我們的利害關係人共同為保護環境而努力。



母公司精工愛普生所在地 - 日本國長野縣諏訪市

重點摘要

落實 SE15 環境中期方針：落實節能減碳及資源回收，同時致力維護生物多樣性。

環境管理

環境管理系統

通過 ISO14001 查證

2011 年成效

擴大環保設計產品的銷售與服務
產品取得環保標章共 99 項

環境保護行動

溫室氣體盤查

2011 年溫室氣體減量達 8.8%

環境保護活動

產品資源回收責任

愛普生的環境願景

愛普生集團從成立之初即採取完善的環境保護做法，致力維持鄰近地區的環境生態為必要政策。

在 2008 年 6 月，愛普生制定了「環境願景 2050」，這個內容明訂了愛普生的立場必須致力於減緩全球環境惡化的情形，並建立永續經營的社會。願景內容主要是以地球的承載能力應由地球上所有人平均分攤為原則，而應進行的 CO₂ 排放減量及生物多樣性維護。

環境願景 2050

愛普生體認到地球的承載能力有限，
並相信每個人都必須分擔減輕對環境影響的責任。
因此致力於在 2050 年前達成使用所有產品和服務生命週期
減少 90% CO₂ 排放量的目標。在此同時，身為生態系統的一員，
愛普生也將持續與當地社區共同努力恢復和保護生物多樣性。

落實環境政策

為達成母公司「環境願景 2050」所列的目標，我們必須設定階段性任務，並採取行動。集團所有成員以「SE15 中期環境政策」作為第一階段的任務目標。這個政策為環保行動提供方向，並與我們的商業活動相互結合。

為了達成目標，我們所有的事業部門都加速運用此一政策及方針，以減緩愛普生產品及服務的環境影響。製造更小、更輕且更能有效回收再生利用的產品，在降低環境影響的同時，產生實際的經濟價值。

SE15 環境中期方針

基本方針

利用本公司省、小、精的技術提供客戶價值，以降低我們在所有營運區域中，從產品到銷售和製造過程中帶來的環境影響

2015 環境目標

生命週期的環境影響減半	預計創造生命週期環境影響減少 50% 的新產品及服務，以達到客戶滿意度。
擴大可回收產品及服務	以生產新的可回收產品及服務，擴大資源再利用及回收循環。
先進技術的環境應用	追求省小精的先進技術，並應用在各個領域，以協助社會減緩環境影響。
遵守法律及規定	快速回應全球最新的環保法規及社會運動。
培養環保社區	透過以產品及服務為中心的環保行動，試圖達到社會及經濟面上的永續經營。

環境理念

精工愛普生集團重視企業活動與環境保護之間的和諧發展，我們設定高的標準，積極致力於環境保護活動，期待我們能成爲一個優良的企業公民，肩負起對社會的責任。

(1994 年制定，1999 年 3 月改訂)

環境活動方針

1. 創造及提供對地球友善的產品
2. 革新並建立可降低環境負荷的商品全製程
3. 推動商品的回收再生
4. 向地方及國際社會公開我們的資訊
5. 持續改善環境管理系統

環境管理

愛普生集團遵照國際 ISO14001 標準運作環境管理系統，並且進行規畫和控制循環，落實持續改善。本公司在台灣雖並無設置工廠，仍於營運據點辦公室進行 ISO14001 環境管理系統，於 1999 年 10 月通過驗證，建立環境管理系統。針對各項環境衝擊進行調查，並致力於降低可能的環境衝擊。直接環境衝擊包括：能源耗用、水資源耗用*等；間接衝擊包括：產品和服務對環境的影響。

註：本公司僅產生生活廢棄物，依台北市垃圾分類規定執行，由大樓統一清除處理



2011 年成效

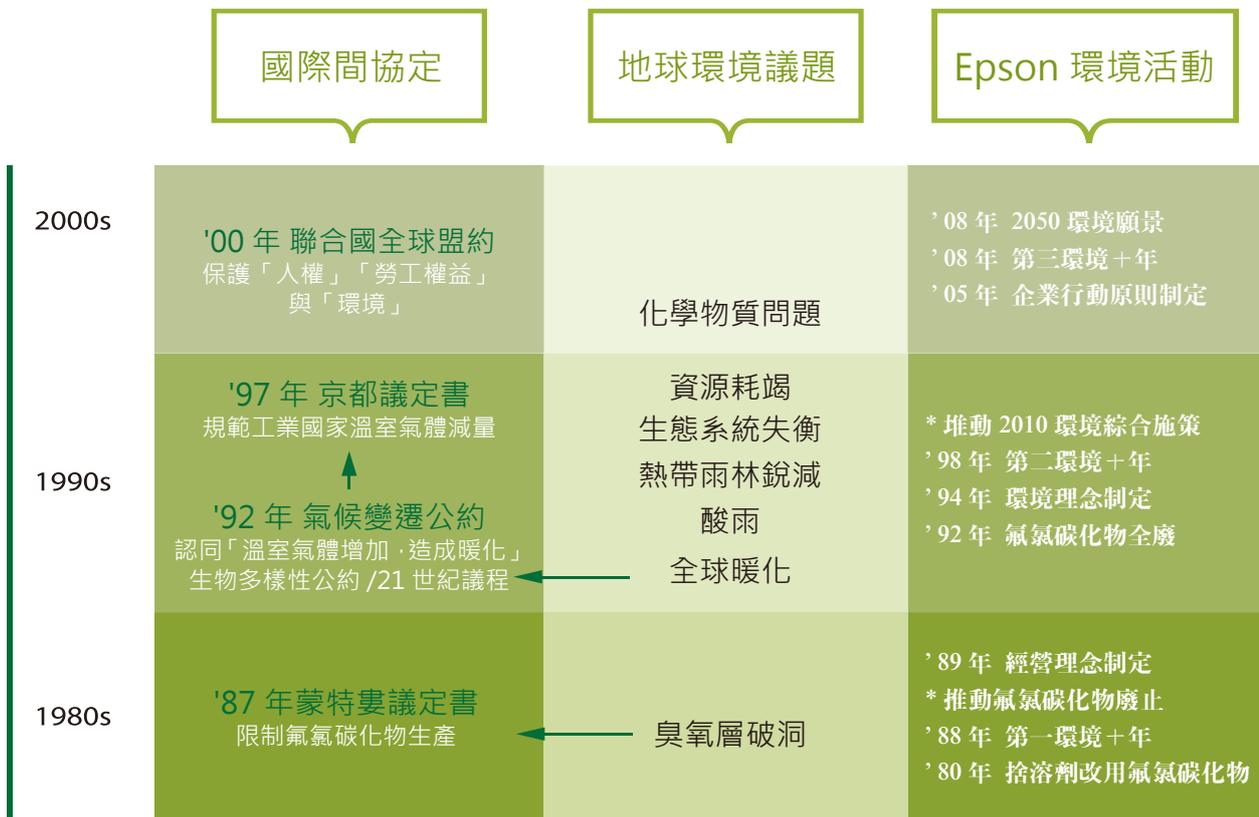
直接環境衝擊	能源耗用	室內用電：589,354 度 車輛用油：汽油 7,141.047 公升、柴油 1,791.26 公升
	水資源耗用	辦公室用水：4,567m ³
間接環境衝擊	擴大提供省資源的產品及服務	推出連續供墨印表機 L100, L200, L800 系列產品，針對高印量的使用者，提供大容量的墨水匣，取代墨水匣的新式概念，降低更換墨水匣的資源浪費。 
	提供環保標章產品	為符合顧客對於環保產品綠色採購之需求，本公司積極與母公司和主管機關進行溝通，自 2001 年起就開始為多項產品申請取得台灣環保標章。 2011 年度共 99 種產品取得環保標章，包括：可攜式投影機 (36 機種)、列印機 (19 機種)、多功能事務機 (6 機種)、原生碳粉匣 (36 型號) 及掃描器 (2 機種) ** 有關台灣環保標章產品資訊公開於本公司網站 http://www.epson.com.tw/EnvirProtection

直接環境衝擊配合本公司溫室氣體盤查，計算時間為 2011 年 1 月至 12 月底止。

環境保護行動

母公司精工愛普生誕生在自然環境豐饒的日本中部，一直以來我們都謹遵守經營理念中的「珍惜地球資源」，努力將公司對環境的影響降至最低。

在 1980 年代，氟氯碳化物 (CFC) 造成的臭氧層破壞成為重大國際關注事件。當時在清除印刷電路板、顯示器裝置、塑膠鏡片、手錶及其他多種精密零件都會使用氟氯碳化物，其消耗量以每年 20%~30% 的速度增加。在 1988 年 8 月，愛普生啟動第一個環境元年，目標是五年之內要完全停用氟氯碳化物的使用，動員全集團之力進行製程改善。在 1992 年 10 月，經過技術改善加上創意思維，我們比預期提早一年五個月便達成全製程停用的目標。



台灣愛普生隨即於 1993 年與全國工業總會合作，於北、中、南舉行研討會，將愛普生集團廢除氟氯碳化物的技術分享給台灣的廠商，與產業共同提升環保製程技術，維護環境生態。此後，每一階段，本公司都會將愛普生的環保技術及環保設計經驗分享給企業夥伴。也因如此，願意揭露經驗技術和知識協助，與社區、業界和企業夥伴共同促進環境保護，已經成為我們經營的特色。



2010 年舉辦電子業碳足跡與綠色供應鏈趨勢論壇



2008 年舉辦資源再生暨企業永續發展論壇

溫室氣體盤查

本公司於 2009 年 3 月，組成溫室氣體盤查專案小組，依據世界企業永續發展協會 (WBCSD) 及世界資源研究院 (WRI) 共同開發的溫室氣體盤查議定書 - 企業會計與報告標準修訂版 (The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standards Revised Edition，2004 年 5 月正式公佈，以下簡稱 GHG Protocol 企業標準) 中所載標準與準則，為盤查設計與執行的依據，將 2005 年至 2008 年之資料，全面盤查與管制台灣愛普生科技的溫室氣體排放管理。此後每年由溫室氣體盤查專案小組進行辦公室溫室氣體盤查工作。

2011 年 (月曆年) 本公司盤查辦公室營運產生之溫室氣體，溫室氣體總排放量為 524.04 公噸 CO₂ 當量，相較於前一年度，約減少 8.8%。

排放源清單與對應盤查氣體						溫室氣體盤查成果 (單位：公噸 CO ₂ e/年)	
Scope	類別	使用燃料別	對應設備種類	對應排放源 / 活動	排放氣體	2010	2011 試算
1	移動燃燒源	汽油	交通運輸工具	公務車	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O	28.85	21.61
				油料補助	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O		
	逸散性燃燒源	冷媒	備有冷媒設備使用 階段之逸漏	營運據點之空調冷氣	HFCs	12.51	11.89
				化糞池	營運據點之廁所		
2	外購能源		外購電力	購買台電供應之電力	CO ₂	401.97	360.68
3	商務旅行		搭乘飛機之商務旅行	搭乘飛機之商務旅行	CO ₂	131.33	129.86
總量						574.66	524.04

< 說明 >

1. Scope 1 在直接溫室氣體排放的項目上，有汽油使用、冷媒逸散及化糞池溢散三項。
2. Scope 2 外購電力所造成的排放上，考量本公司用電分自用樓層用電與公共區域共電兩部分，由於辦公室皆為承租使用，無法影響公共區域的用電模式，在考量本盤查工作的主要目的在於監測營運相關排放狀況，辨識減量空間並執行減量措施，故用電數據的範圍將僅限於自有樓層用電的部分。
3. Scope 3 的排放進針對使用飛機之商務旅行一項，進行相關排放的計算。由於台灣愛普生科技股份有限公司無半成品或成品的製造業務，商務旅行在整個營運的過程中變成排放溫室氣體的重要來源。

2011 年節能績效

台灣愛普生原使用 9 台公務車輛，自 2011 年第一季，減少為 8 輛，並更新其中 2 台車輛，選用較省油車種。辦公室配合台北市政府節能減碳措施『台北市工商業節能減碳輔導管理自治條例』之規定，控制照明亮度，維持室內空調溫度在攝氏 26 度以上。

產品資源回收

為建構循環型社會，需要政府、企業與消費者共同合作，處理使用過的商品。愛普生在全球符合各地政府與當地法規趨勢，注意消費者需求，並持續以有效率的系統，回收使用壽命結束的 Epson 品牌產品。

節能項目	具體做法	年省電	年省油	e-CO ₂ (公噸)
移動燃燒源	減少公務車輛 1 台 更新 2 台省油車輛		2210.8 公升	4.95 公噸
外購電力	減少公務車輛 1 台 更新 2 台省油車輛	67,459 度		41.285 公噸

印表機主機回收

因應行政院環境保護署規定，台灣愛普生的印表機產品屬於公告應回收物品中的「廢資訊物品」類。本公司於商品進口同時，按進口數量申報繳交費用予「資源回收管理基金管理委員會」

- 個人消費者：可直接交由各縣市清潔隊資源回收車進行回收。
- 企業用戶：若有大批報廢之資訊產品，可委由各縣市環保局認可之廢資訊產品回收處理業者進行清運處理；也可交由各縣市清潔隊資源回收車進行回收。

印表機耗材自主回收

本公司自 2001 年起，因應行政院環保署將印表機產品列入公告應回收廢資訊產品，自主回收印表機相關耗材，包括墨水匣、碳粉匣及色帶卡匣，並投入消費者宣導計畫，免費提供耗材回收服務。

無論是個人或是企業機關行號使用者，可利用以下本公司提供的多種申請管道，回收使用完畢的各種耗材空匣：

1. 到府回收：透過「耗材回收集利通」網站進行線上登錄，本公司將派員免費到府回收空耗材*，更提供回饋紅利積點，累積可兌換獎品。

說明：免費到府回收需達一定數量，碳粉匣 5 支或墨水匣 30 個，或色帶卡匣 30 個。

2. 定點回收：本公司於全台灣 13 個維修中心設置耗材回收箱，消費者可將用盡的空墨水匣、色帶及碳粉匣攜至您最方便的回收點。

3. 客服專線：機關行號可透過本公司客服電話，申請專人免費到府回收空耗材。專線電話：(02) 8024-2008

2011年，我們統計回收的耗材數量，與銷售量進行計算，回收率分別是：

耗材種類	墨水匣	碳粉匣	色帶卡匣
回收率	4.36%	30.72%	1.07%

綠色行銷

為建構循環型社會，需要政府、企業與消費者共同合作，處理使用過的商品。愛普生在全球符合各地政府與當地法規趨勢，注意消費者需求，並持續以系統化有效率的回收使用壽命結束的 Epson 品牌產品。

在資訊相關設備及其他事業群的產品中，Epson 一直設法利用我們的技術生產節省能源及資源的小型精密產品，並推出環境負荷低的產品。歷年來，我們以不斷超越自我為目標，致力於降低日常耗電量，以減低產品於「消費者使用」階段所造成之環境負荷。

Epson 在推廣綠色產品部份，除了產品符合政府機關綠色採購的標準外，我們認為應該更要推廣綠色消費的概念給一般消費大眾。因此自 2007 年起，Epson 產品的廣告當中，都可以看到 Epson EcoPoint 這樣的標誌及說明。這個意思就是將該產品的環境性能（如耗電量、體積重量、資源回收率等）與前代產品比較後，將該產品特出的表現標示出來。這樣的方式除了能讓消費者了解 Epson 在研發產品上不斷求進步的決心外，也讓我們能繼續鞭策自己要更進步。



例：噴墨印表機 T22 型錄

封面說明：Epson Stylus™ T22 噴墨印表機在獨立列印作業時，只需消耗 9.8 瓦的電力。機體材質可回收再生率超過 81%，能為地球省下更多資源。能源利用率極大化是降低成本的關鍵。

綠色辦公室

辦公室環境影響員工工作效率與健康，本公司為打造讓員工舒適，又同時兼顧節能減碳的工作環境，致力為員工打造節能舒適的綠色辦公室。而由台灣愛普生發起的節能巡邏隊，目前有多位本公司的資深員工加入志工行列，他們也帶回許多節能診斷的經驗，得以持續改善本公司辦公室環境。

● 採光

本公司將 90% 以上的窗邊位置，規劃為小型會議室及開放型座位，將充足的日照及開闊的視野為全體員工共享，本公司因此可節省靠窗區域照明設備。



採光

● 照明

於茶水間、洗手間及通道空間採用感應式燈具；辦公室也於午休時間及下班時間統一關閉照明，員工如有照明需求，可使用配置給每個人的桌上型檯燈照明，減少大面積的照明耗電。

● 節能標語

在照明及空調開關貼上「節約能源」的標語，可以幫助員工養成好習慣。最後離開辦公室的人，必須檢查照明、空調、風扇及辦公室設備是否關妥。



窗簾

● 窗簾

本公司於每一扇窗安裝兩種窗簾，其遮光率分別為 50% 及 100%。可以有效利用自然光，減少燈具耗電使用之外，白天於空調開啟時，如日照過於強烈，可將遮光窗簾拉上，約可降低 50% 的電能。

● 空調

冷氣設定溫度每提高 1°C 可省電 8~10%，我們在辦公室設定適當的空調溫度，並隨時提醒員工將不使用區域的空調關閉。定期保養及清洗空調過濾網及送風管，加裝空氣清淨器，以維持空調系統效率及室內空氣品質，也可減緩員工長期處於空調空間造成的身體不適。



空調



節能標語

社會績效

經濟績效

精工愛普生的經營理念，明確指出「秉持顧客至上」、「尊重個人、發揮集體力量」、「使我們在全世界各角落都為人信賴」的想法，對於利害關係人的人權給予尊重；視員工為共存共榮的夥伴，重視員工的訓練及發展；將顧客的感受與想法落實在我們服務的提供上，以達到永續經營的目標。

重點摘要

2011 年 CSR 重點	項目	執行主要業績	
尊重個人、發揮集體力量，服務品質重視客戶需求，創造客戶價值。	人權尊重	人權歧視案件	未收到任何申訴案件
		童工雇用	未僱用年齡未滿十六歲之員工及契約人員
		強迫勞動事件	無發生強迫勞動事件，亦無因生產或任何其他因素強迫離職案件
	人才培育	培育方向	依集團企業願景執行工作外在職訓練與自我進修發展
		訓練發展實績	2011 年總訓練時數 4,328 小時、共 152 人受訓
	員工照顧	聘僱狀況	台灣當地人才，100% 的當地新人任用
		薪資制度	薪資水準達 P53
		員工福利	多元化照顧員工及其家庭
	品質信賴	產品標示	符合相關法規
		客戶隱私及個資保護	完成個資處理內部管理流程制定
		信賴行銷	依公平交易法管理行銷宣傳活動，並持續執行內部審核機制
		產品安全	依相關處理規範執行產品安全管理
		客戶服務	以顧客的角度思考，滿足顧客多元需求
	社會貢獻	節能減碳	投入執行「台灣節能巡邏隊」 發起第一屆「綠領菁英培訓研習營」
		數位影像教育	「影像好玩藝 - 投影機放電影」計劃及「影像好玩藝 - 圖文創作競賽」 「薪傳愛影像教育計畫」
		藝術贊助	參與超過 40 多項影像藝術活動 利用核心影像技術，協助藝術工作者實現理想
		環境保護活動	致力維護生物多樣性：員工參加生態工作假期、植樹活動
		志工服務	員工志工服務總時數達 1,286.5 小時

人權尊重

台灣愛普生遵循母公司企業行動原則，致力於打造安心、健康、公平的工作環境，同時我們尊重人權，創造沒有歧視、開放、安全、健康及平等之職場生態。本公司對於員工以及求職者，皆依據台灣當地勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法等規範，保障員工及求職者權益，並且以此建立台灣愛普生之招募政策，使台灣愛普生在員工之調任、升遷、終止、資遣、休假、福利及訓練各方面，皆得到公平與人權尊重的對待，在 2011 年度報告期間內，台灣愛普生對待員工及相關人等也沒有歧視的行為或收到任何相關申訴。

職場公平

台灣愛普生貫徹對於人權的尊重，所有的企業活動都以不侵犯人權為前提；相當重視並且認真維護及增進員工的身心健康，同時推動許多有效的支援制度以確保員工身心健康權益；堅持杜絕童工勞動或強制勞動，定時設有提醒全員工絕不超時加班之貼心制度；重視機會的均等，創造公平評價以及愉快、開放的職場風氣與工作環境；並且，本公司致力於使員工在其工作及家庭與私生活間能夠取得平衡，不因工作偏廢應享有之其他生活。

台灣愛普生之招募政策嚴守如下原則：

- 禁用童工：台灣之勞動基準法載明雇主不得僱用未滿十五歲人員，以及十五歲以上未滿十六歲之童工不得從事繁重或危險之工作。台灣愛普生恪遵政府勞動法令，並且絕不僱用年齡未滿十六歲之員工。
- 尊重兩性平等：薪資核敘方式是依據學歷、經驗相關及年資與績效而定，故薪資的核敘標準不會因性別而有不同。台灣愛普生以多樣的活動與設施，盡力滿足同仁的各項需要，並提供各項訓練及生活協助，達成員工的期待。
- 招募原則：機會平等的原則，並肯定多元人才的貢獻，提供求職者及員工平等受僱及聘僱條件，不因種族、宗教信仰、性別、國籍、年齡、兵役、殘疾、愛滋病或具任何法律上應受保障地位而有所差別。

執行實績

台灣愛普生給員工一個安心、健康、平等的職場生活，並提供員工男女平權與尊重基本人權之就業環境。

● 育嬰假 / 安胎假 / 家庭照顧假 / 留職停薪

本公司遵守性別工作平等法令規定，提供全體員工符合法令的各種假別。基於對員工及其家庭的照顧，一旦員工有需要，可隨時提出育嬰假 / 安胎假 / 家庭照顧假的申請，甚或申請留職停薪，使員工得以先安定家庭或完成其現階段重要自身任務後，再重返職場貢獻一己之力。

在 2011 年度本公司共有兩位同仁懷孕並於生產時依法享有產假照顧，產假期間屆滿即回到原工作崗位執行其業務。另有一位員工申請育嬰留職停薪一年，並且該員工於育嬰留職停薪一年期間屆滿後，重返原先所在之職位。

● 超時加班提醒

台灣愛普生重視員工正常工作時間與正當休息，不鼓勵員工加班，甚至提醒員工建議不要有超時加班行為。人事單位於每月提醒員工申請加班費的同時，發出超時加班提醒：

1. 加班前請事先知會各級主管並取得同意；若因業務需要，得由各級主管決定並經員工同意後行之。
2. 每日得延長工作時間四小時，其延長之工作時間以加班計算，但每月延長工作總時數不得超過四十六小時。

● 員工結社自由

本公司尊重員工的集合結社自由和集體協商權，內部有許多員工自發組成之社團。公司對於依照章程規定並遵守「台灣愛普生科技股份有限公司社團組織辦法」而成立之社團，職工福利委員會給予相關活動費用預算補助，社團運作則須遵守職工福利委員會之決議事項。

違法舉發制度

台灣愛普生為充分展露遵法經營，設立一違法舉發機制，提供予所有員工，可隨時於發現違法或不正交易情形或其他相關事宜時，依流程進行舉報。台灣愛普生科技並於 2012 年 3 月正式頒訂一「遵法經營暨違法舉發規章」為全員進行違法舉報之遵循。

依據台灣愛普生之遵法經營暨違法舉發規章，為防止員工遭受不平等對待，或容任不法情事在本公司內部存續，於是提供全體員工得透過該舉發制度，提報員工或主管之違法或不當執行業務情事。依規定完成舉發及經過查證屬實，本公司除依員工工作行為守則進行處分，並依事件情節決定提交司法訴追程序。希望藉由該制度之執行，得以儘早發現或是端正不法行為的存在。

本公司之違法舉發窗口為：

● 台灣愛普生科技 / 品牌暨企業事務處 / 法務經理 / 吳文君 / 電話：(02)8786-6688#5393

E-mail: michelle.wu@exc.epson.com.tw

● 台灣愛普生科技 / 人力資源室 / 人資經理 / 陳萍如 / 電話：(02)8786-6688#5219

E-mail: alice.chen@exc.epson.com.tw

更多的違法舉發制度相關流程及執行內容，全體員工皆可經由公司內部網站得到規章所訂詳細內容。

人才培育

台灣愛普生擁有完整的教育訓練發展體系，使全體員工可以獲得完整的訓練計劃，藉由各種教育訓練充實工作所需各項技能，並協助員工訂定符合其職涯發展之目標。台灣愛普生兼具各種面向完整的訓練發展體制，使公司員工得以在兼具自信心、榮譽感及持續創造力之平衡發展下，達到與公司「共同成長、永續經營」的雙贏 (Win-Win) 目標。

人才培育方向

台灣愛普生將員工視為重要資產，也是企業在實現經營理念背後的驅動力，所以公司一向鼓勵員工自我激勵與成長，並讓員工在適當的環境下都可以充分發揮本身獨特的能力，因為人才培育與開發也是企業經營發展的基礎。

承襲母公司人力資源開發方針：重視以工作外訓練支援各項職務所需技能，由此啟發並培育人才支援愛普生集團 SE15 企業願景的達成。

依人力資源開發方針而來的工作外在職訓練 (Off Job Training) 基本概念，指的是讓所有員工都可以發揮自己在團隊中的必要功能，並且積極主動的以自我發展與進修方式補足自己在能力與技巧上的不足處；又身為主管者都可以盡力做到將團隊整體期待目標傳達給所有的組織成員，並且努力創造出符合全員在各種環境皆能學習的職場環境。

這樣的訓練方式與職場環境讓公司每一位員工都能夠了解自己承擔的角色，以及了解他人對於自己身在台灣愛普生團體中的一員所背負的期待，更讓員工們能從處理工作過程中所面對的議題裡獲得成長。

訓練發展目標

台灣愛普生實施教育訓練計畫，希望藉由教育訓練所培育之各項知識與技能，改善團隊之間的溝通品質，並增強個人或團體解決問題的技巧，讓每位員工都可以發揮自己的最大價值。

員工在加入公司之後，透過新人訓練或各項個別訓練與團體訓練，學習公司的各種系統與組織，員工行為規範及其他職務上所需具備的知識，這些訓練的目的也讓員工具體的了解愛普生集團的核心價值，形塑出集團的共同意識，以身為台灣愛普生的一員，共同實現愛普生集團的企業行動原則與 SE15 長期願景，同時藉由訓練實際接觸與了解商業交易操作模式與基本知識，在職涯獲得的教育訓練更同時培養出個人參與社會運作所需之腦力、技術與體能。

在台灣愛普生，人才開發順應母公司理念植基於在職訓練，在必要時讓員工可以增加特殊訓練、銷售訓練、實作訓練或其他所需各項訓練，藉由職場實際的訓練達成員工得以在迅速、確實、愉悅的環境下完成工作的目標。

人才發展規劃

(一) 新人訓練：

1. 公司導入：協助新進同仁瞭解公司沿革、環保政策、法務須知、總務規定、薪酬獎金政策、職能目標、工作規則、福利措施、訓練發展與激勵制度等各項管理規定，使其順利進入狀況。
2. 部門導入：依據新進同仁實際業務需要，由各部門所施予之職前訓練。
3. 共通訓練：係指所有新進同仁所必須接受的共通必修訓練。

(二) OJT 在職訓練：

指同仁在工作過程中所接受之任何指導及訓練 (Learning by Doing)，由各單位主管負責。

(三) 核心能力訓練：

依據公司核心能力之定義指標，針對各階層同仁所施予之必修訓練。其中包含全員必修之共通訓練以及階層別 (含管理職經理人) 之必修訓練。

(四) 專業別訓練：

指同仁在擔任 (或預備擔任) 專業工作時所必須接受之專業類訓練課程。施訓方式包含企業內訓選修課，派外訓練及 Workshop 專題研討。

* 「派外訓練」：指與工作直接相關之各類外部訓練，由公司提供全額補助。

(五) Workshop 研習營：

用以策略規劃，共識凝聚，溝通協調之教育訓練。

(六) 自我發展：

含企業內訓選修課，個人教育訓練補助，碩士級以上進修補助，員工職涯發展協助方案，內部講師制度，專案證照制度等自我發展管道。

* 「個人教育補助」：指與工作間接相關之各類外部訓練，由公司提供 50% 之補助，每年度每人最高補助限額為 NT\$15,000 (年資不滿一年之員工則按比例計算)。

* 「碩士級以上進修補助」：指為鼓勵員工在職進修、加強經營管理人才的養成，提昇員工忠誠度與向心力；透過學位班、學分班之學、雜費補助方式，減輕在職進修同仁的經濟負擔之補助辦法。

* 「員工職涯發展協助方案」：為協助員工發展職能、擴展學習領域，在公司與員工相互信賴關係下，提供一個公司內部徵才、求職體制，並給予職涯發展上之支援與協助。期望透過本方案之推動，提昇組織的活性化與人才價值，達到工作與人的最佳契合，讓台灣愛普生的企業體質得以不斷蛻變與強化。

* 「內部講師制度」：依據中高階經理人之個人意願，延聘或培育其第二專長，發展其個人能力領域。

* 「專業證照制度」：鼓勵並獎勵員工取得專業證照，增強個人專業職能。

台灣愛普生教育訓練發展體系圖 Training Roadmap

Rank	新人訓練		OJT 訓練	核心能力訓練		專業別訓練	Workshop	自我發展
	公司導入	部門導入		共同訓練	階層別訓練			
G	<ul style="list-style-type: none"> • 公司簡介、環保政策、法務資訊總務介紹、薪資獎金政策 • 職能目標說明、工作規則、福利措施、訓練發展與激勵制度 	<ul style="list-style-type: none"> • 各部門職前訓練、依實際業務需要自行實施 	<ul style="list-style-type: none"> • 依實際業務需要自行實施 	<ul style="list-style-type: none"> • 經營目標與觀裡策略 • 企業文化與營運模式 • 危機管理 • CS 顧客滿意入門 • TQM 全面品質管理 • 員工素質發展：卡內基訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 量身設計之高階主管 Workshop • 高階管理訓練 • 專業管理問題分析與解決 • 簡報技巧 • 中階管理訓練 • 儲備管理訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 內訓選修課程 • 派外訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 凝聚共識、策略規劃、團隊建立、教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 專業證照制度 • 員工職涯發展協助方案、內部講師制度 • 個人教育訓練補助、碩士級以上在職進修制度 • 內訓選修課程
F								
E								
D								
C								
B								

訓練發展實績

本公司重視對於員工信賴經營體制的智識建立，每年都會對全體員工進行信賴經營評量測驗，且需全體測驗結果皆達滿分始為訓練評量的完成。

對於新進員工，台灣愛普生提供了各項新人教育訓練，其中又因為本公司對於人權的重視，必修課程中的「危機管理」課程則為對人權尊重的體驗與實踐說明，此課程為全員 100% 必修課程，課程訓練時間為三小時。

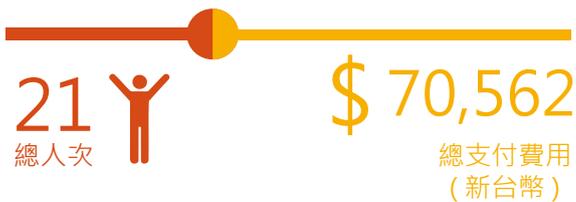
另外，本公司在 2011 年 9 月 14 日對公司內部業務單位同仁，進行了「公平交易法應注意事宜」相關課程，此則為本公司對於反托辣斯競爭執行之教育訓練，該課程之受訓人數為 60 人次。

除了依公司規定全員必須參與之訓練課程外，2011 年員工自我發展之個人教育訓練補助及碩士級以上進修補助實績以及各項訓練參與平均時數如附表：

• FY2011 年所有訓練平均時數 (訓練包含派外訓練、個人教育訓練、Workshop 等各項訓練項目)



• FY2011 年個人教育訓練補助



• FY2011 年碩士級以上進修補助



員工照顧

台灣愛普生視員工為公司重要資產，承襲母公司精工愛普生「尊重個人」之經營理念，以及企業行動原則要求，提供安心、健康、公平的工作環境，並且重視人才培育。本公司具體實現集團對於員工照顧及培育之方針，致力於創造和諧、愉快、安全、優質之內外環境，並提供全方位員工福利及照顧政策，期待達成企業永續經營之目標。

聘雇狀況

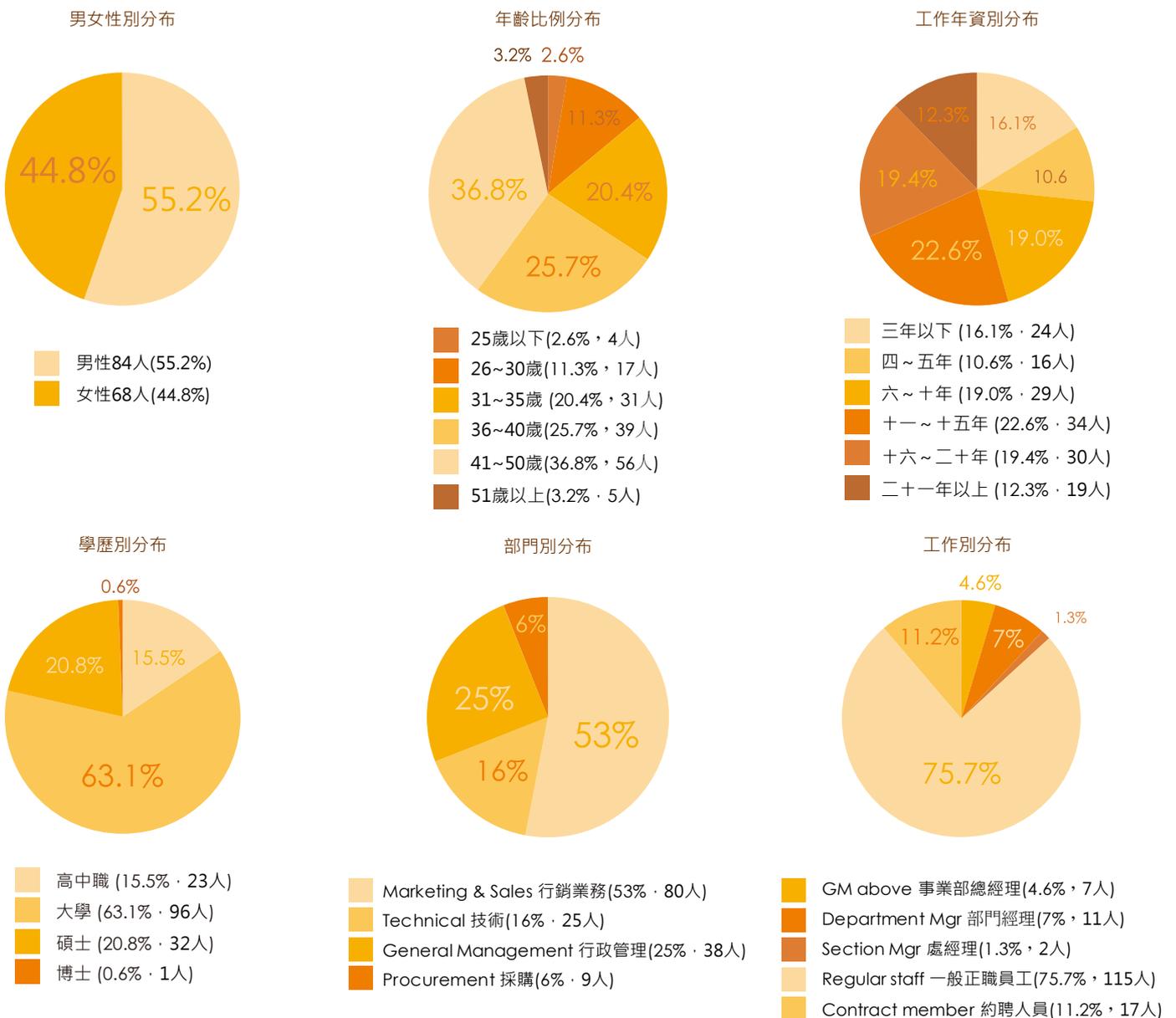
台灣愛普生是由日本母公司精工愛普生 100% 持股投資的子公司，秉持在地人才拔擢任用的堅持，母公司派任之少數日籍管理人員隸屬於母公司員工，台灣愛普生所有員工包含一般員工與管理人員皆充分任用台灣當地人才，不分種族、階級、性別、黨派等，同時了解文化差異背景，台灣愛普生之最高管理階層總經理，亦選任台灣當地頂尖管理人員擔任。

績效考核

台灣愛普生與員工（含所有高階管理人員）進行雙向溝通而制定「年度目標計畫」，訂定業績獎金、考核晉升業績獎金分配和年度考核晉升，過程力求公平、透明。

本公司績效考核制度，憑藉員工之職場態度、專業能力、工作成果三構面進行考核，並參酌員工所屬專業能力之職務能力基準與公司核心能力基準進行評估，每個年度全體員工皆須定期參與進行各項績效考核評量，員工參與比例為 100%，並以此為各員工職等升等考量依據。

• FY2011 年員工雇用情形：



高階人員人數性別及平均年資

高階人員	管理職		非管理職	
	男性	女性	男性	女性
平均年資分布 (年)	19.9	21.3	21.3	24.9
人數 (人)	11	4	3	2

• FY2011 年新進人員各項比率分布情形：

總人數		整體新進人員比率		
新進人員	17	12.5%		
類別	細項	總人數	新進人數	比例
性別	男	84	12	14.3%
	女	68	5	7.3%
年齡	25 歲以下	4	1	25%
	26~30 歲	17	9	52.9%
	31~35 歲	31	4	12.9%
	36~40 歲	39	3	7.7%
	41 歲	61	0	0%
地區	台灣	17	100%	

• FY2011 年離職人員各項比率分布情形：

總人數		整體離職率		
自願離職	12	8.8%		
類別	細項	總人數	離職人數	比例
性別	男	84	6	7.1%
	女	68	6	8.8%
年齡	25 歲以下	4	0	0%
	26~30 歲	17	1	5.9%
	31~35 歲	31	4	12.9%
	36~40 歲	39	4	10.2%
	41 歲	61	3	4.9%
地區	台灣	12	100%	

薪資制度

台灣愛普生重視員工各項待遇，在薪資的給予以員工執行工作的質與量進行核定，而薪資的種類分成員工固定薪資與非固定薪資，所有薪資給付皆不因為男女性別而有所差異。除非遇公司整體業績顯著低落或有其他不得已事由，否則本公司每年度固定進行薪資調整，維護員工權益。

固定薪資

本公司在員工的薪資結構及福利執行上，秉持 P50 薪資制度，即本公司於同類型產業類別中，與同為資訊科技產業，以及同為外商公司為比較前提下，本公司提供員工之整體薪資結構盡力達成同類型產業類別薪資為中位數 (P50)，以絕不低於業界應給付之行情，甚或優於一般同類型產業提供之薪資福利為目標。

在 2011 年度，本公司以 P50 之薪資制度在與同類型產業 (資訊科技、外商) 相較之下，達成 P53 (第 53 百分位) 之員工薪資結構，甚至優於設定之 P50 目標。

而在員工基本薪資規定上，台灣勞動基準法規定勞工基本薪資應達 NTD\$18,780. 元，而基本時薪應達每小時 NTD\$103 元。本公司在員工薪資給付上，皆提供優於法令規定之薪資結構。

非固定薪資

本公司發給員工之非固定薪資種類有「中秋節獎金」、「春節獎金」與「績效獎金」，這三種獎金屬於非經常性支出，並不是計算資遣費與退休金的基礎，若公司在業績顯著低落或是有發生其他不得已的事由時，可以決定變更發放時間或決定不予發放。

中秋節獎金於每年農曆八月十五日之前，發給全體員工以一個月本薪計算之獎金。

春節獎金則於農曆春節之前，根據每位員工的職等、到職日與服務日數的不同按比例計算發放獎金金額。績效獎金是在公司業績達到一定程度時，依照各個員工的工作表現與貢獻利益程度進行回饋，我們會依照公司業績實際達成狀況，計算績效獎金數額對員工進行發放，藉由此制度來提高業績目標制定的正確性，及激勵員工努力完成，以達到一流公司的業績目標。

員工福利

台灣愛普生一向重視員工需求，追求員工福祉，故本公司提供多項照顧及體恤員工之政策與活動，期待員工能在安心愉快的工作環境中，獲取成就。

多元化工作時段

本公司行之有年的多元化工作時間辦法，提供員工多個上下班時段選擇，並且不需要透過實體紀錄方式檢視員工上下班時間，讓員工上下班時段得有選擇的彈性與調整空間。

多元化工作時段提供兩種類型，員工可自我選擇最適時段，以取得工作、生活及家庭照顧間之平衡。

1. 多時段工作時間制：

區分 07:30, 08:00, 08:30, 09:00, 09:30 等時段。本公司申請多時段工作時間制者約為九成，選擇適合自己的上下班時段，以期兼顧家庭生活。

2. 無固定時段工作時間制：

此為彈性上下班時間制，本公司約有一成員工申請適用無固定時段工作制，各人以其工作目標為導向進行自我管理，但在整體業務執行上需要時必須充分配合執行自身事務，此彈性工時提升了員工之工作效率及時間管理。

多元化工作時段的選擇，創造了貼近員工需求之職場環境，以本公司經營理念強調之尊重個人方向出發，也留住了許多優秀人才。員工對這樣的工作環境相對滿意度提升。本公司員工平均年資達到 10.5 年，服務滿 10 年以上人數超過 53%；同時也提供了顧客更彈性、迅速、不侷限地點及更滿意的服務，完成企業希望創造客戶價值的願景與目標。

交際應酬酒後交通津貼

本公司雖不鼓勵需要大啖魚肉大肆喝酒的交際行為，但業務執行上仍有難以避免需要交際應酬之場合，為照顧員工健康安全與減少員工家庭眷屬之憂慮，公司在員工不得已需要應酬而有飲酒行為時，除嚴禁員工酒後駕駛汽機車外，並提供應酬酒後交通津貼，使員工得在為執行業務難以避免之應酬飲酒行為後，搭乘計程車安全返回處所。

員工購屋貸款利息補貼

本公司對於任職滿五年以上同仁，若有購置自住房產且有銀行貸款需支付時，可向公司提出申請購屋貸款利息補貼，本公司經審核委員評估核准，將對提出申請並通過核准的員工，提供其自購房產之銀行貸款最多達五年之利息補貼。

2011 年本公司提出申請房屋貸款利息補貼並核准通過之員工共有 19 人次，共計發出約合新台幣二十六萬元整。

員工團體保險

除依法令應提供給員工之勞工保險與全民健康保險外，本公司為增進員工生活保障，補足勞工保險及全民健康保險不足處，另為員工提供如下保險利益規劃：

- 定期壽險：保額新台幣 50 萬元
- 意外死亡及殘廢保險：36 倍月薪 + 新台幣 250 萬元，另將旅遊平安險亦規劃在此項保險項目內。
- 住院醫療給付（含意外住院及疾病住院）
- 意外傷外醫療給付：每一事故限額新台幣一萬元整
- 癌症醫療險

上述保險利益為本公司除依法律應提供保險外，另外提供給員工之團體保險利益，其保險金額由本公司全額支付。又員工亦可自行支付費用以本團保優惠費率為其眷屬承保本公司之團體保險，同享團保利益。

員工健康檢查

本公司重視員工身心健康，提供全體員工一年一次身體健康檢查，由台灣愛普生與數家醫療單位簽約，依過去健康檢查異常特性，提供員工優於法令之健檢項目，多種配套供員工自行選擇，此健康檢查費用則由公司全額支付。另外，員工眷屬亦可同時自費享有本公司健康檢查配套選擇及優惠費率。

EAP 員工協助方案 (Employee Assistance Program)

台灣愛普生基於照顧員工的身心，長年與天力亞太顧問有限公司簽訂合作契約，由其提供本公司全體員工及眷屬包括：(1) 人力資源管理顧問 (2) 諮商心理師 (3) 律師 (4) 稅務顧問 (5) 生涯諮商顧問 (6) 婚姻家庭顧問，協助本公司全體員工及其家人在心裡、家庭、婚姻、親子、職涯、法律、稅務等生活及情感的全方位諮詢與協助，員工可透過此外部諮詢，得到隱私的、安全的專業建議與諮商管道。此員工協助方案的執行，讓員工及眷屬在任一方面需要援手並尋求協助時，可以獲得專業團隊提供的幫助與紓解管道。此行之有年的員工協助方案，已深獲本公司員工認同，每年皆有員工透過此一管道尋求所需幫助，也讓本公司員工藉此可以有安定的心靈並維護健康的身心。

2011 年度本公司使用員工協助方案之諮詢服務人數共 7 人次，接觸諮商服務次數為 15 次，使用率為 4.32%，服務接觸率為 9.25%。

期間	工作諮商	個人諮商
2011 年度	共 4 件	共 8 件
	職涯發展 (1)	人際關係 (1)
	工作衝突 (1)	親子議題 (2)
	工作壓力 (1)	心理健康 (2)
	人員管理 (1)	法律諮詢 (2)
		一般建議 (1)

2011 年職工福利費用比例

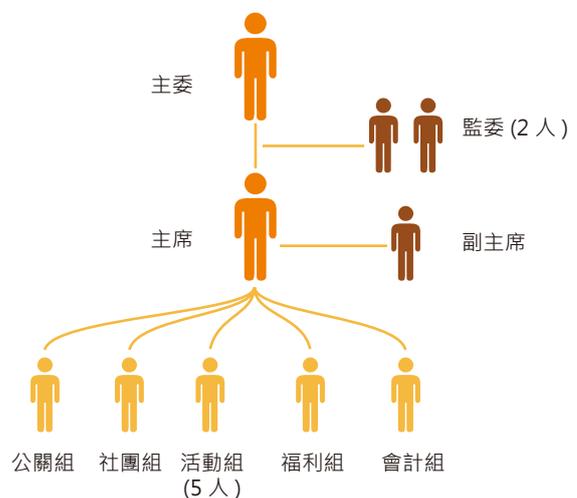
台灣愛普生一向重視職工福利，每年皆有固定比利金額投入職工福利項目，提供員工各種生活照顧及保障。本公司 2011 年福利制度總額佔本公司總薪資報酬 15% 之費用，細項分配如附表說明。

FY2011 福利費用比例	
一、法定福利	佔總福利比
勞工保險	54.6%
全民健康保險	
勞工退休金 (舊制) 2%+3%	
勞工退休金 (新制) 6%	
二、法定福利以外職工福利	佔總福利比
福利委員會	21.9%
年終晚會、禮品、中秋月餅	
年資獎	
個人教育補助	
團體保險	
房屋貸款利息補貼	
健康檢查	
紅包、奠儀、慰問金	
部門聚餐費	
員工協助方案	
高階主管俱樂部	
三、法定福利以外退職金提撥	佔總福利比
離職金	23.5%

職工福利委員會

台灣愛普生的職工福利委員會設有 12 名委員 2 名監委，由同仁公開票選產生，代表各部門執行照顧員工福利的相關事項。福委會定期由主任委員視情況召開會議，若有如急難救助等特殊議題，則會召開臨時會議討論因應對策。每次會議結束，並將當次會議中的討論內容與決議事項做成會議記錄，公告同仁週知。

職工福利委員會組織圖



台灣愛普生向來透過各種積極的溝通活動，與各關係人強化彼此間的信賴關係。在公司穩定參與各項商業活動過程中，除了遵守法令外，更樂於將各項資訊對社會大眾公開，持續努力對社會做出更廣泛的貢獻。

品質理念

隨時將客戶放在心中，我們優先重視商品與服務的品質。從每一位員工到公司整體對品質保證的努力，我們致力於創造能贏取顧客信賴的商品與服務。

品質方針

1. 所有流程和業務都以三現主義為基準來執行。*1
2. 所有的狀況都要迅速地以 PDCA（計畫、執行、檢查及行動）的循環來處理。
3. 徹底分析失敗的原因，從失敗當中學習規則、系統的建立，以避免問題再度發生。
4. 落實客戶滿意，使客戶能安心地購買 Epson 的產品。*2
5. 重視客戶的抱怨及意見，做為新商品誕生的泉源。
6. 對於負面的消息以及不好的消息都要據實以報。
7. 要養成對於理所當然的事情不可輕忽及隨便處理的習慣

*1：實行「三現主義」：現場、現時、現實。強調到實際問題現場的重要性、觀察第一手實際狀況及根據事實做決策。

*2：實行「wow CS」，不但著重基本產品性能價值，而且增加價值使客戶滿意並留下超越預期的印象。

產品標示

本公司致力於將商品完整的資訊都能完整公開清楚呈現讓客戶了解，提高產品使用的安全性及提供讓客戶信賴的商業活動。在各項影像科技消費性資訊產品，我們必定完全遵守商品標示法相關規定，並符合資訊通訊消費性電子商品標示基準的規範。另外在商品本體依經濟部標準檢驗局規範，對於產品應符合安規也有完整標示，並在各項產品上加註警語，讓客戶及社會大眾可以清楚了解並維護產品使用的安全。

至於產品使用後廢棄相關的標示，遵照歐盟 WEEE 指令，依據不同回收材質，於產品各項可拆解主體或零件上顯示各類回收標誌。並且依據台灣廢電子電器暨廢資訊物品回收相關法令，於產品包裝上顯示相關回收標誌。

客戶隱私與個人資料保護

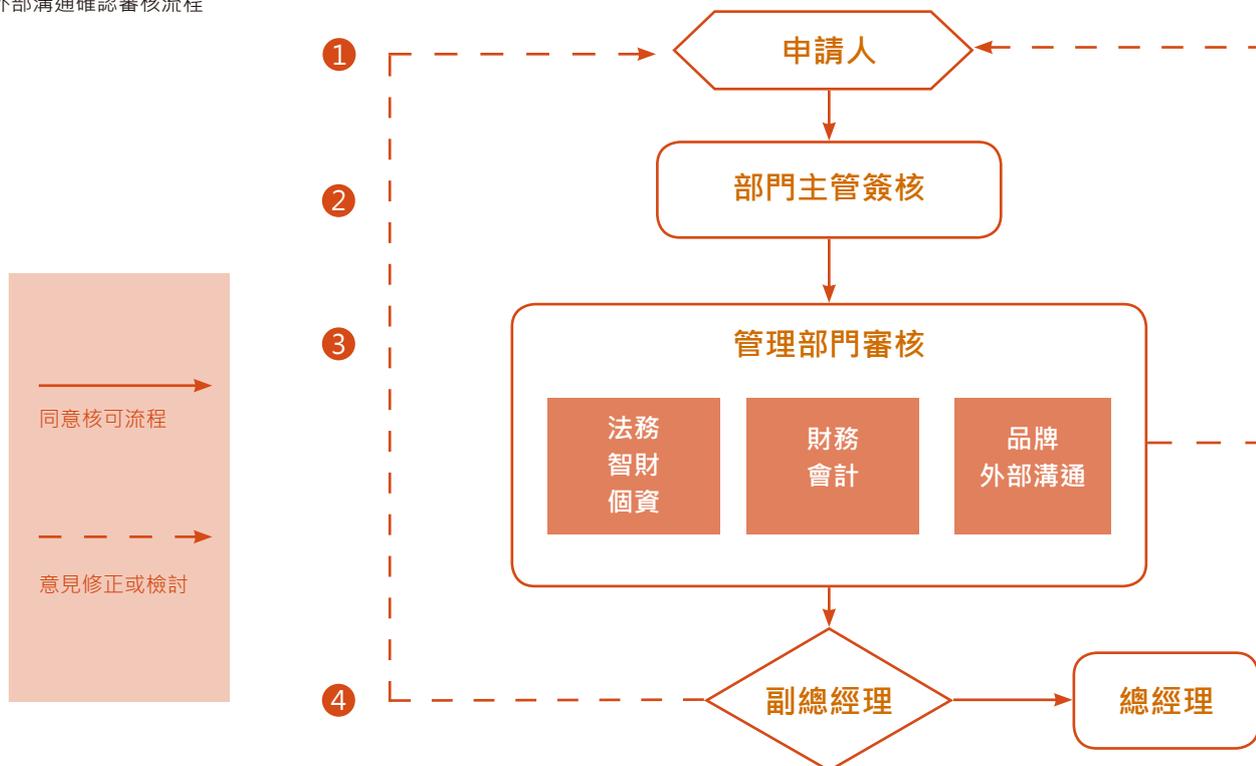
台灣愛普生相當重視客戶隱私以及個人資料之保護，除了在公司網站明確揭載對於客戶隱私尊重之隱私權條款，公司規章也訂有個人資料管理規定。又 2010 年 5 月台灣地區個人資料保護法修正通過，雖然施行細則尚未確定公布施行，但本公司因應新法施行，對於個人資料的使用、保護與管理皆已明確規範，並且組成個人資料保護管理組織，凡牽涉個人資料收集、處理與利用的業務執行或工作職掌，皆需於事先透過內部線上申請流程 Personal Data Application，填寫說明個人資料收集處理的目的、時間、範圍等細節，提交個人資料保護管理組織職掌人員進行審核簽准，以確實掌握本公司相關之個人資料保護與客戶隱私權益維護。

信賴行銷

本公司進行產品行銷活動及相關宣傳時，除切實遵守各項法令規定，並基於信賴經營立場，絕對不做不實廣告，也不以譁眾取寵之誇大行銷手法使顧客誤會產品相關資訊。

公司對於所有對外溝通與宣傳活動或文件，在公布前皆需依據外部溝通確認 / 審核流程，針對活動細節明確說明，經由部門主管及法務、財務、公關等各單位簽核，確保公司行銷活動符合各項內部規章與外部法令規定，嚴格執行行銷訊息的正確揭露，使顧客得以信賴。

外部溝通確認審核流程



說明：

1. 申請人必須在活動開始前 3 個工作天，送達流程 ③
2. 活動必須經過流程 ④ 副總經理簽核後，方可執行對外溝通。
3. 總經理或副總經理簽核完成後，文件由原申請人保存備查。

產品安全

愛普生集團的企業經營目標，即為信賴經營的不斷實踐！提供足以令人信賴的產品及服務，就是台灣愛普生致力實現與完成的企業社會責任。所以本公司相當重視產品安全，積極維護並提高顧客取得產品或服務的滿意度。除了在產品進行銷售前端即重視產品使用安全，並遵守法令與相關規範清楚向顧客揭露資訊。若仍不免發生產品安全性問題時，訂定明確的處理流程與處理機制。台灣愛普生制定有「產品安全性事故處理規範」，作為發生產品安全性問題時之遵循依據。

依此規範我們有標準的產品安全性事故情報業務通報流程：



同時制訂有產品安全檢查表，讓第一線的服務人員能夠徹底掌握產品安全狀況。

若事前的預防措施不足或產品後續仍發生安全性問題時，我們都設有各種組織與規範面對與處理相關問題，由此得以窺知台灣愛普生對於產品安全的重視與負責任，一切皆以顧客的權益為上，盡力提供令顧客滿意的商品及服務。

客戶服務

愛普生集團的經營理念首先指出的就是「秉持顧客至上」的精神。在 2011 年度母公司精工愛普生集團社長即向愛普生集團宣示：以追求極致的態度創造顧客價值，自我期許成為社會不可或缺的企業。

承襲秉持顧客至上的概念，因應客戶使用產品方式與需求的多元化，我們努力提供對客戶有益處的各種服務。站在客戶的角度與立場，感受客戶的需求，幫客戶的問題找到解決的方法，回應客戶的心聲。

我們積極追求產品服務品質，隨時將客戶的需求放在心中，優先重視商品與服務的品質，致力於創造贏取客戶信賴之服務。我們相信只要盡力提供使客戶感動的產品與服務，做到隨時傾聽客戶心聲，使產品服務達到客戶的要求，客戶就會樂於使用 Epson 品牌的產品。

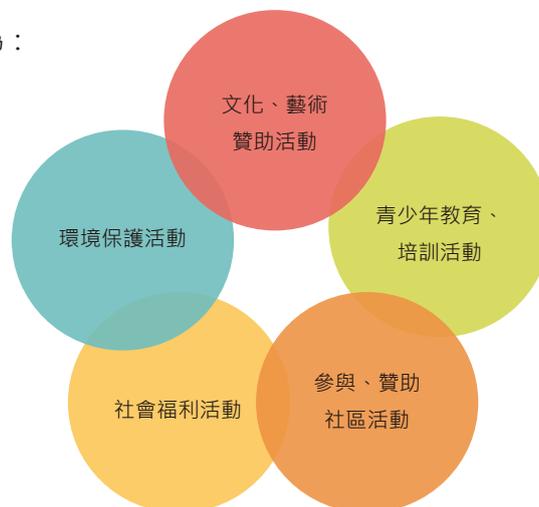
台灣愛普生致力於提供良好的顧客服務 (Customer Service)，在產品銷售、服務提供與後續維護支援上，都希望能夠達成顧客的期待，提高客戶滿意度。我們希望最基本的能夠做到讓我們的顧客使用 Epson 品牌產品都能感到愉快滿意，就算我們的客戶服務單位無法立即解決或答覆客戶的問題與要求，甚至在與客戶交談過程中受到責罵，但我們仍堅持認真傾聽客戶的聲音，並進一步發掘出客戶隱藏的需求是什麼。我們相信良好的客戶溝通與了解客戶需求的行動，最終將帶來客戶對我們的滿意度，並且在這樣的過程中能與客戶建立起信任的關係。

社會貢獻

- 身為良好企業公民，主動與社區建立密切關係 -

台灣愛普生基於集團經營理念「使我們在全世界各角落都為人信賴，並期望成為與社會共同發展的開放型企業」。公司透過應用核心科技及各種經驗來支援各種活動，致力於與當地社會和諧共存。

本公司參與的五大類活動分別為：



社會貢獻理念

愛普生集團以優良的企業公民自居，
成為與社會共生的企業為目標。
企業集團與員工都能實踐被社會認同的各式各樣的支援活動，
創造更好的社會而努力。

社會貢獻方針

1. 根據五項重點活動，依地區需求舉辦社會貢獻活動
2. 身為社會之一員，推動並支持參與社會活動
3. 推廣有特色的社會貢獻活動
4. 重視與社會之溝通

2011 年度活動重點

2011 年，除了持續支援數位影像藝術活動及青少年教育培育活動之外，我們特別將資源投入於「節能減碳」的實務及相關綠色人才的培育上，實際的做法包括了台灣節能巡邏隊，以及綠領菁英培訓研習營的執行及發起。我們深信，這些活動所帶來的正面影響，未來將持續擴大。



專欄 1. 節能減碳

台灣節能巡邏隊

2010 年 12 月，台灣愛普生在努力近一年後，終於將日本母公司已有十年歷史的日本信州節能巡邏隊專業知識與成功經驗複製到台灣，秉持「貢獻社會」的企業文化，與中華民國企業永續發展協會共同號召成立了台灣節能巡邏隊。經過初期的專業訓練及一年多的實戰經驗，目前已有 24 名來自中華電信、圓剛科技與和泰興業（大金空調）、世平集團、東元公司及華航機場飯店的企業志工，為台灣企業致力企業節能診斷的工作。

最初的 19 位志工隊員，有台灣愛普生科技、中華電信、和泰興業（大金空調）、圓剛科技的現任員工，還有已經退休的中華電信技術人員，在同仁的好康相報之下加入巡邏隊，讓退休生活還可以繼續應用過去的專業，更加精彩。成軍後陸續有 5 位來自受診企業的員工自願加入志工行列，包括世平集團、東元公司以及華航機場飯店。

台灣節能巡邏隊在 2011 年度，完成了 18 間企業的節能診斷。而依據診斷報告書，可減碳之總量為 5,485 公噸 / 年；若受診企業進行改善 50%，預估每年可減少碳排放 2,742.5 公噸。



改變世界的力量，用行動珍愛地球

早在台灣節能巡邏隊在與信州節能巡邏隊溝通與學習的階段，我就受邀參與這一項專案。對於自己的專業能力能夠對社會做出貢獻，我感到相當榮幸！

身為一位先驅者，最難的就是踏出第一步！節能減碳不光是關燈、調整空調即可，當我們到各企業診斷時必須要了解不同領域的東西，包括工業用鍋爐、冷卻水塔等，這些都需要相當專業的背景，才能提供對方正確而有益的建言。除了借鏡日本十年推廣的經驗外，公司也安排我至日本接受訓練，由於語言方面溝通無礙，進行地相當順利，讓我能充分汲取日本的精神和做法。

日本的想法、作法甚至法規都和台灣大相逕庭，而隊員間彼此的想法和對這份工作的定義也不同。為了讓運作更順利，日本派專業人士來台對隊員進行訓練，藉此機會，將大家的想法拉到一致，有了共同語言，就能減少雞同鴨講。解決溝通上的問題之後，在切磋砥礪的氛圍下，隊員們的士氣更為高昂。

身為志工最重要的就是「熱情」，才能持續下去。每次進行企業診斷時，一到了集合時間，常會看到隊員滿身大汗地跑過來，很多都是剛從客戶處趕來，本身的公事非常忙碌，但是還是排除萬難而來。甚至在診斷中還不時接到客戶的電話，隊員們不但很有耐心地應對，也很仔細地進行診斷，並非敷衍了事，這種熱心公益的模樣非常令人感動！

我們診斷的大部分都是中小企業，對他們而言做到「開源節流」就是增加競爭力。每次診斷後提出建言，看到對方驚訝開心的表情，這種喜悅筆墨難以形容，也是我最大的成就感。即使常常要爬高爬低，或是進入高溫悶熱的場所，也覺得值得。

這一路上不單只有我們付出，也會在診斷的過程中學習到對方的長處，可以說是共創雙贏、相互成長。身為台灣愛普生的一份子、台灣節能巡邏隊的一員，我期許和大家攜手向前，將這份精神與感動永遠地傳遞下去！



高英億 Kevin Kao, 台灣愛普生科技 電子零件事業部

第一屆 Epson 綠領菁英培訓計畫



上課情形

為了實現產業與社會需求，培育種子綠領人才，台灣愛普生在 2011 年以「與社會共同發展」及「保護自然環境」的行動原則，發起了綠領菁英培訓計畫，培育大專生與研究生成為種子綠領人才。

第一階段是兩天的基礎課程，包括綠領人才的基礎概念、企業案例及綠領職場的體驗與實作。由五位講師帶領，讓學員們兼具理論與實作體驗，最後再透過筆試及創意提案的方式，展現對 CSR 的完整認知。第二階段則由本公司帶領通過筆試 80 分以上及面試合格的 12 位綠領菁英，前往日本進行四天三夜 CSR 企業參訪之旅。

在第一屆 47 位參與成員的好評之下，本公司將會持續推動綠領菁英培訓計畫，期待這些種子綠領人才未來在職場發光發熱。



學員熱情地與李隆安總經理合影

綠領菁英培訓研習營花絮

由於「綠領」這個議題非常的新，在招募之初，非常擔心會因報名人數不足，而面臨停課的危機。沒想到竟然有 74 位學員報名，最後遴選出 50 位學生參與。這些來自不同科系的七、八年級學生超乎期待認真好學 & 積極；兩天的課程中，不僅準時出席每一堂課程（第二天早上課程是 AM5:20），好問又有主見，表現更是可圈可點。更有不少學員對自己的人生藍圖早有鮮明規劃，期許透過跨領域的學習，跟上這個時代的脈動！

任何一項新觀念的推動從來都不是容易的事，影響效益更是很難立竿見影。然而從這次活動中看到台灣未來的綠色希望，也看到了與世界接軌的一份憧憬。實際行動才能成就夢想，也讓我體認到：只要是對的、有意義的事，去『做』就對了！



魏文郁 Susan Wei, 台灣愛普生科技 品牌暨企業事務處

第一屆綠領菁英研習營心得

能夠參加 Epson 所舉辦的綠領菁英培訓研習營真的是一個很特別的經驗。以前對於企業社會責任 (CSR) 這個名詞的認知，僅只於幫忙打掃環境、出資協助弱勢偏遠地區孩童，如此表面、一次性的行為。但是現在卻發現企業社會責任也是很重視“永續發展”的，如何讓深化且使得公益行為具有連貫性，進而產生潛移默化的改變非常重要。

在研習營的內容方面，有別於一般的聽演講、單方向的吸收，而是用身體力行、互動的方式傳授。一直以為環保、公益服務一定要有外在的實際作為，但是法鼓山天南寺的環境志工研修體驗讓我體認到環保要從“心”做起，保持自己內在的安穩及平適亦是另一個層次的環保。最後的分組研討和競賽，除了讓我們把這兩天所見所聞重新仔細思考一遍外，也讓我們有機會可以把存在腦中的想法化為可執行的計畫。

研習營進階的日本綠色企業見學，學員們無不盡力爭取。從下飛機的那一刻起，所有的行程安排、工廠見習等等都展現出了日本人用心、細膩的一面。其中最令我印象深刻的是神林資源回收廠，回收的印表機、墨水匣被拆解到原本原料的狀態，不僅回收原料有明確的再利用管道，拆解的容易度、廢料的回收再利用度全部都被考慮在內。也由於此工廠位於較為偏僻的長野縣，亦為當地創造了許多工作機會。原本就對日本文化很感興趣的我，在此行更是開足了眼界，原來企業社會責任可以創造這麼多元的改變！



袁立 國立交通大學 管理科學研究所 二年級

低碳生活實踐家

由綠色大使協助以易懂之文宣，於公司推動低碳生活 36 計，協助全體員工實踐低碳生活於公司與家庭中。

活動階段	活動內容	時間	活動目的
教育推廣期	低碳 36 計文宣，共分 4 次發布	9/5-10/30	低碳生活觀念宣導
網路有獎測驗	於公司內部網站進行選擇題 15 題之測驗。80 分以上的同仁可參與抽獎	11/21-12/08	低碳生活觀念內化
低碳生活 全員徵文活動	透過社內電子報「咖啡聊天室」向全員徵稿	12 月	低碳生活實踐分享



愛地球 – 做就對了

近年來地震、豪雨、土石流、乾旱等天災不斷，或許都是因為我們不珍惜並且破壞地球，造成大自然的反撲，這類的天災也許只是為了提醒人類節能減碳做環保的重要性。

我家也有自己節能減碳的小方法，比如：家中雖然有烘衣機，仍舊使用傳統的曬衣方式自然風乾。我自己本身則是非常喜歡搭乘大眾運輸交通工具，除了可以免去騎車日曬雨淋之苦，還可以減少女生寶貝肌膚接觸髒空氣的機會，也能避免騎車的強風破壞髮質，不僅無需花費金錢就達到女生自我保養的效果，更是不費力的實踐節能減碳的好方法。

我家最厲害的節能減碳做法就是不使用冷氣，我們一整日最熱的時間都在上班上課，也因從小到大晚上回到家都沒有吹冷氣的習慣，就沒有熱到受不了的感覺。況且如果我們多忍受一點熱，可以救一隻北極熊的話，那何樂而不為呢？

楊鳳儀 Fay Yang, 台灣愛普生科技 品牌暨企業事務處

專欄 2. 數位影像教育

影像好玩藝 – 投影機 Fun 電影



為了彌補偏鄉教育及藝文學習資源不足的現象，台灣愛普生自 2009 年起發起「影像好玩藝」的長期計畫，至今與七縣 25 所學校共同執行，由本公司提供每個參與的地方縣市一組投影機設備及授權影片內容，由學校每月安排電影播放。累計至 FY2011 年度，我們一共協助舉辦了 606 場電影播放，共有六萬四千名學童與地方人士受惠。

除了提供器材及播放的電影內容之外，本公司的員工也不定時會前往各校擔任電影導讀志工，透過這些精選優質影片，向學生傳達正面的價值觀，豐富想像力和品格養成。

活動延伸：圖文創作競賽

這個活動舉辦第一年獲得了地方上很大的迴響，由於很多偏遠鄉鎮沒有電影院的設施，對於能夠在大螢幕欣賞這些好看又有意義的影片，學童與老師們都相當高興。第二年起，我們也思考如何將這個活動更有意義，因而想鼓勵學童藝文創作。

2010 年起，我們在這些學校舉辦「Epson 影像好玩藝圖文創作比賽」。藉由電影欣賞讓小朋友發揮想像力，啟發學童藝文學習興趣，提升圖像創作與文字表達能力。透過縣市政府教育局的指導參與，2011 年有超過 1500 件參賽作品，在評審團：科學家兼教育專家洪蘭教授、作家小野先生、親子天下雜誌總編輯何琦瑜女士、藝術家徐畢華女士、插畫家鄒駿昇先生的評選之下，選出各組前三名及佳作的作品。

評審講評



這個活動引導學生們透過看電影後，去抒發感情，寫出與生活有關的感想。參與的孩子們大幅提升了國文作文程度，也增加了他們的視野。我希望這個活動繼續辦下去，也要給指導老師們大大的鼓勵。

洪蘭，國立中央大學 認知神經科學研究所所長

2011 年影像好玩藝 – 圖文創作競賽優勝作品



低年級組第一名：恐龍的奇妙世界
(苗栗縣頭屋國小 陳建丞同學)



中年級組第一名：鯨魚世界
(台東縣忠孝國小 陳啟 同學)

高年級組第一名：馴龍高手觀後感

在布農族的世界裡，女生永遠贏不了男生，因為女生不能和爸爸去打獵，也不能參加村子裡的打耳祭，甚至連跑步都贏不了男生，只因為我是「女生」。比較起手臂粗壯，滿口大鬍的兇猛維京人，那個瘦弱的小子 - 小囑囑，就好像我，他在村民大戰恐龍時，只能當個打鐵匠，無法用大斧頭打敗恐龍，在最關鍵的時刻只能向爸爸說：「抱歉」。

事情總是有所轉折，小囑囑用他的腦袋發明了捕捉恐龍的工具，捕捉到了沒人可以捉到的夜煞恐龍，而且還用愛心收服了牠 - 沒牙，甚至，他成了第一個騎在恐龍背上的維京人，並且和沒牙成為了共患難的好朋友，最後帶領了大家打敗了邪惡的大恐龍，還救了自己的父親。

我知道自己的短跑跑不過男生，可是老師告訴我：「不要活在原本的框架裡，短跑不行可以試試長跑啊！籃球不行可以試試桌球啊！」讓人看不起的小囑囑能夠有這麼令人感動的成就，我相信我也能夠靠努力和智慧來做一些改變吧！

有些事也許很難改變，但我想改變一些我能自己決定的事。每個早晨，我總是依約同學一起跑操場十圈，一圈一百五十公尺，十圈一點五公里，下個月我們要朝三十圈邁進。希望六年級的時候，我能參加田徑隊五公里的路跑賽，我要讓他們知道看似瘦弱的女生也能跑完五公里，也可以有不一樣的表現。

台東縣 初來國小 五年級
胡心月同學

薪傳愛影像教育計畫



本計畫由 2007 年開始，主要內容包含提供數位影像技術產品支援、舉辦影像藝術相關的名師講堂、提供獎學金及規劃日本海外見學計畫，拓展學生的學習領域與國際視野。藉由薪傳愛的影像教育紮根計畫，落實 Epson 致力培育國際級影像設計人才的承諾，並提升台灣影像設計人才的國際競爭力為目標。計畫主要參與的七所大專系所為致理技術學院多媒體設計系、實踐大學工業產品設計學系、嶺東科技大學視覺傳達設計系、台南應用科技大學美術系、朝陽科技大學視覺傳達設計系、崑山科技大學視覺傳達設計系與世新大學圖文傳播暨數位出版學系。

2011 年，活動內容聚焦於數位影像技術產品支援，提供學生畢業展及設計展製作所需之設備與耗材。同時針對本公司即將舉行的 30 周年慶祝活動，向此計畫的系所學生，募集活動 LOGO 標誌及標語提案。此募集活動最後由崑山科技大學何炳輝教授指導的黃久黎學生所設計的作品獲選。



「三十而麗 幸福接力」的典範企業



1839 年攝影術的發明啟開了人類對世界觀看探索的好奇，縮短了人與人之間的距離。1982 年台灣愛普生的成立，在這裡開起了人們追求影像品質的欲望與渴求，用「心」幫助（贊助）影像創作者，面對專業的堅信與執著，詮釋影像世界的觀點。對後學者，更用「愛」善盡企業對社會責任的承諾，為下一代培育影像藝術發展人才努力不懈，成立「薪傳愛」影像教育計畫，提供學子獎學金、專家講座、海外見學...等活動，激發學生創作潛能，開拓國際思維。

黃文勇 / 崑山科技大學視覺傳達設計系系主任暨所長

藝術贊助

影像技術為愛普生的核心優勢，長期以來本公司運用影像輸出與投影技術投入台灣影像藝術活動，近年來平均每年參與超過 40 多項影像藝術活動，不僅幫助藝術創作者透過科技實現創作理想，引發科技藝術風潮，同時也從使用者身上獲得許多寶貴的使用者建議與商品開發靈感。

FY2011 年本公司使用核心列印及投影科技，贊助多項藝術活動。舉例介紹如下：

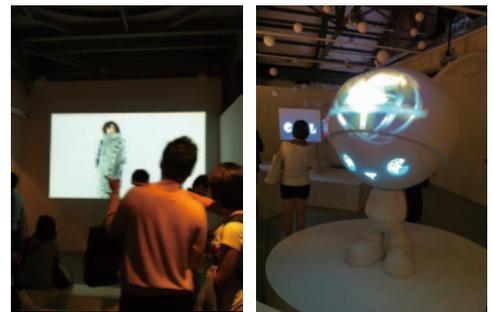
高雄市立美術館：後民國 沒人共和國

「後民國」展覽邀集了跨越三個世代共二十四位生長工作於台灣的藝術家參展。台灣愛普生透過投影機技術支援該活動，在南台灣高雄市立美術館展出獲得民眾的高度評價。



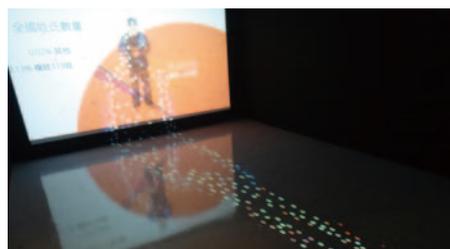
當代美學展：一克拉的夢想

「一克拉的夢想」集合了當紅優秀藝術家的創作，內容橫跨音樂、設計、攝影、插畫與時尚，藉由各種不同的角度，詮釋新台灣的當代美學。台灣愛普生提供投影機技術支援，以及展覽作品的輸出，參觀人數達十二萬人次，具有相當大的影響力。



國立歷史博物館：我們 中華民國 100 年特展

特展以博物館館藏及常民記憶與情感為經緯，引領觀眾體驗感知共同生活在這塊土地上人們的時代故事，台灣愛普生提供投影機技術支援來協助館方，藉由環境劇場的敘事空間展示，創造一種共存共榮的感動。



鍋爐裡的劇場—蔡明亮的裝置藝術

導演蔡明亮的首次裝置藝術展，在鍋爐房廢棄廠房裡，運用台北市中山堂遭遺棄的舊椅子，舊電視播映著一張床墊的影像，地下道的腳步聲，以及演員在這幽靜的空間共舞，台灣愛普生提供投影機技術烘托出一個被遺忘的空間。劇場參觀人數高達三十六萬人，充分展現活動的吸引力。



長期支援台北當代藝術館

台北當代藝術館是台灣當代藝術發展的重鎮，本公司自 2004 年開始與台北當代藝術館長期合作，透過投影機和列印輸出等影像核心技術，支援當代藝術的發展，也開啟當代藝術應用科技呈現的風潮。2011 年度，台北當代藝術館共有五場大型主題展，本公司均支援投影設備及技術諮詢。

台灣當潮時尚設計展

台北當潮時尚設計展匯集了十九位各具強烈個人風格的設計師展現其作品。透過台灣愛普生的投影技術支援，展現出古今美學對話與東西文化遇合的主題，感受到台灣當代時尚設計的一大特色。



藝企攜手，最佳典範

「藝術、古蹟、科技三大元素的結合與共振，形塑出了台北當代藝術館獨特迷人的館所性格和日新月異、眾所矚目的展覽內容。而科技則是讓當代藝術家的種種創意具像化、普及化的重要媒介，愛普生獨特的投影科技產品，展現了真實與美麗的色彩，兼顧了恢弘和細緻的視覺呈像效果，除了有助於媒體藝術家們窺現各自的創作理念和繽紛的創作成果，同時也在藝術創新和科技研發之間，加速了跨界整合、良性互動的時代新風潮，並為社會大眾帶來更豐富新穎的視覺感官嚮宴。台灣愛普生科技長期以來運用尖端投影科技，協助優秀藝術家們將創作理念完美演繹呈現，完成了多項史無前例的精彩展覽，堪稱為科技和藝術攜手發展成長的最佳典範！」

石瑞仁，台北當代藝術館執行總監



植樹

本公司與「淡江大學蘭陽校區」自 2008 年起長期合作植樹計畫。2011 年 11 月與 2012 年 3 月，我們在學校的邊坡上共種植了 1600 棵樹。透過每年的植樹活動，讓我們的員工與其家屬們，共同為保護地球與減緩暖化，貢獻時間與力量；也透過長期維護的合作關係，讓我們得以持續關心自己所種植的植物。



Epson 淡江大學蘭陽校區歷年植樹成果

年度	2008	2009	2010	2011	
植樹棵數	300	500	500	600	1000



淡江大學蘭陽校區植樹活動紀行

公司長期投入的淡大蘭陽校區植樹活動，自 2008 年至今已持續四年，我很榮幸年年都能參與這個活動的勤務支援，今年則和業務部的同仁一起籌辦。活動的每個細節、每個環節都要做好規畫和分工，並且要兼顧到每位參與的同仁，雖有過去的經驗，對整個活動流程也充分了解，但還是很有壓力；活動前幾天持續的大雨，更讓承辦人員擔心。雖然 11 月 12 日當天一早雨就不小，而且起了濃霧，同事們依舊熱情參與活動，而老天好像回應我們熱情似的，在活動開始後～濃霧就散了，雨勢也跟著停了。在大家的努力以及前幾次栽種經驗下，同仁們迅速完成了植樹 600 棵的任務，展現大家對地球環境關心的熱忱及高效率。

未來大家若有機會再到蘭陽校區，記得繞去看看我們植樹的成果，關心我們對地球環境的一份心力。

張世親 Mark Chang 綠色大使 / 台灣愛普生客服工程師

生態工作假期 (陽明山二子坪濕地)



台北市近郊的陽明山國家公園擁有豐富的自然生態，是一個孕育多元動植物的環境。目前二子坪濕地的植物面臨外來種生物的入侵壓力，造成生態多樣性的失衡，甚至造成濕地的陸域化。我們鼓勵員工共同參與由台灣環境資訊協會所規劃的生態工作假期，除了更了解台灣的動植物生態知識，也讓員工與其家屬們親手參與清除外來種植物，還給原生物種良好的生存空間。

陽明山二子坪快樂生態工作假期

生態工作的目的，乃因外來種水草入侵野地並大量繁殖，壓迫到濕地原生種水生植物的生長，所以需仰賴志工定期來做外來種移除。有那麼重要嗎？如同公司的公益廣告中曾經出現：「濕地，就像是台灣滾燙額頭上的清涼毛巾，為這片土地吸收熱氣。」

好多同仁已經是第二次參加，雖然回家後全身無力、痠痛、抽筋，但是可以對環境做有意義又有貢獻的事情，心裡還是滿足又溫馨。對同仁的小孩而言，更是最有意義的大自然教育。隨著組成志工年齡層越見年輕化，也讓我們看到台灣未來環境的希望，看到地球生命永續的希望。

蘇艷如 Cathy Su 綠色大使 / 台灣愛普生科技 財會物流部



志工服務

台灣愛普生依據集團社會貢獻理念，鼓勵員工參加各種志工活動，設置志工資訊分享及志工網站平台，讓同仁知悉志工服務訊息，可以組隊或以個人安排時間參與各項志工服務。公司並提供每位員工每年兩天的志工服務假，員工可自行運用。員工在進行志工服務後，可登錄志工時數，累計各項服務紀錄。

本公司自 2009 年起推廣志工服務概念，從兒童、老人、障礙者服務，環境保護、推廣藝術活動、導覽解說、公益團體的行政資源等，都可以見到台灣愛普生員工的身影。而 2011 年，本公司員工進行各項志願服務累計達 1,286.5 小時，平均每人服務時數達 8.14 小時。

說故事姐姐經驗分享

公司推動的志工服務頗為多樣化，而在參與過光仁二手商店等活動後，我有幸於 5 月份前往金山鄉中角國小跟小朋友說故事，這是我第一次參與，心中有點興奮，也很期待。

當天我們一行四人前往該校，遍遠地區的國小佔地不廣，但是可以充分感受到老師的愛心，以及小朋友的純真性格；在說完故事後，小朋友還很熱情的給予我們大大的擁抱！

長久以來，城鄉差距為政府 / 民間常討論的議題，這其中也包含資源分配、隔代教養、新住民等問題，不可否認，遍遠地區的孩童需要我們更多的關心及付出，才可能讓他們與城市的孩童得到較公平的競爭。

雖然我只是第一次參與，我卻看到小朋友臉上期待的表情、無所不問的態度，也感受到他們對這世界充滿好奇，這正是我們可以提供給小朋友某一種希望的開始！我也十分期待可以再次前往，提供更多不同的故事及想法給小朋友。我不禁想，若干年後，我會不會在某個場合遇到某個我曾經與他 / 她對話的小朋友，那該是多麼奇妙的緣份啊！我也期望 Epson 這個有意義的服務可以持續進而推廣到更需要的地方。



吳文君 Michelle Wu, 台灣愛普生科技 品牌暨企業事務部

創世基金會志工服務分享

那是一個潮溼又悶熱的早晨，走進創世基金會基隆分會，微微的陽光照進窗邊，一排排並列整齊的床位，上演著一齣齣殘酷的悲劇，這是一個收容植物人的機構，每位病者都沒有被放棄，我們替他們翻身、幫忙整理環境、協助沐浴、整理發票。

穿著志工背心拿著發票箱到街上募集發票是我印象最深刻的一件事情，在街上晃了老半天只敢用眼神與陌生人交會，拿著白色紙箱斗大的字「順手捐發票，救救植物人」彷彿已經替我道出了訴求，回饋給我的是一道道冷漠的目光，想起躺在床上的一雙雙眼神，終於鼓起勇氣提起紙箱走向人群大聲的請大家捐出手上的發票，為植物人提供更好的照護。

這一天我募集到了滿滿的一箱發票，臨走前有一位情況較輕微的患者，用盡力氣對我們說了『謝謝』微弱的聲音響響的敲在我的心頭，該說謝謝的是我，因為是你們讓我明白了付出的意義與價值。



周憶津 Flora Chou, 台灣愛普生科技 品牌暨企業事務處

二手商品愛心市集、二手商品長期捐贈





由本公司與其他五個企業共同發起的「光仁天使報佳音 - 二手商品愛心市集」活動。從各部門愛心物資募集、標價、發票募集開始，到當日活動志工。本公司攤位當日義賣所得全數捐贈天主教光仁社會福利基金會。

另外，本公司也長期執行雙月回收日活動，由同仁整理家中不需要的物品，每兩個月統一集中後，交由光仁二手商店進行義賣，義賣所得支持該基金會提供工作機會給予需要的學童，同時也發揮物品最大的使用價值。

光仁天使報佳音二手義賣活動記

今年的愛心義賣活動仍然是由光仁社會福利基金會所主辦，很高興分配到負責今年跳蚤市場的任務。雖從籌劃到義賣當日，僅有不到一個月的時間，但我看到的是所有志工及綠色大使們滿滿的愛和喜悅！

2011年12月10日，在台北地下街舉行的跳蚤市場，一直擔心人潮稀少，或乏人問津，但來到活動現場之後，讓我原本擔心的掛慮，一掃而空。東西尚未上桌，就有人開始問津，人潮沒有停止過，直到活動終了！

光仁的天使也在此次活動中展現熱情活力的表演，他們用表演傳達心中的愛，是如此真誠與感動！他們身心的不便，要用一生去挑戰與面對困難，比起我們正常人，辛苦程度想必難上好幾倍！

所以，「施比受更有福」，我們能夠做一個「手心向下的人，是我們的福報」，他們都是我們的感恩對象，沒有他們的存在，不會凸顯我們是如此幸福！更要感謝光仁給我們有服務的機會，來造福更多需要幫助的人！



林淑卿 Amy Lin, 綠色大使 / 台灣愛普生科技 影像科技事業部

ASSURANCE STATEMENT



Introduction

DNV Business Assurance Co. Ltd. Taiwan ('DNV') has been commissioned by the management of Epson Taiwan Technology & Trading LTD. ('Epson Taiwan' or 'the Company') to carry out an assurance engagement on the Company's 2011 Corporate Social Responsibility Report ('the Report') against the AA1000 Assurance Standard (2008) ('AA1000AS 2008') and the Global Reporting Initiative 2011 Sustainability Reporting Guidelines Version 3.1 ('GRI G3.1').

The management of Epson Taiwan is responsible for the collection, analysis, aggregation and presentation of information within the Report. Our responsibility in performing this work is to the management of Epson Taiwan only and in accordance with terms of reference agreed with the Company. The management of Epson Taiwan are the intended users of this statement. The assurance engagement is based on the assumption that the data and information provided to us is complete and true.

Scope of Assurance

The scope of work agreed upon with Epson Taiwan included the following:

- The social, environmental and economic indicators presented in the Report, for the period of 12 months from 1 April 2011 to 31 March 2012 and covering data on the company's office and activities.
- Evaluation of the reporting principles for defining the sustainability report content and the quality as expressed in the Sustainability Reporting Guidelines GRI G3.1.
- Evaluation of Accountability Principles and Performance Information (**Type 2**) with a **high level of assurance**, according to AA 1000 Accountability Principles Standard 2008 and AA1000 AS 2008. Evaluation of specific sustainability performance information:
 - reported progress against the company's 2011 environmental commitments;
 - the required indicators set forth in the GRI G3.1 B+.

Our verification has not covered data and information related to the financial data. The data and information of financial data has been acquired from the certified balance sheet. The 2010 and before data in this year Report were checked against relevant reports, but were not further verified. The engagement excluded the sustainability management, performance and reporting practices of Epson Taiwan's suppliers, contractors and any third-parties mentioned in the Report. DNV did not interview external stakeholders as part of this Assurance Engagement.

Verification Methodology

The verification was conducted by DNV from July to August 2012, by suitably qualified and experienced professionals, and in accordance with the DNV Protocol for Verification of Sustainability Reporting.

The Report has been evaluated against the following criteria:

- Adherence to the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness, as well as reliability of the specified sustainability performance information mentioned above, as set out in the AA1000AS 2008,
- Adherence to additional principles of Completeness and Neutrality, as set out in DNV's Protocol,
- Adherence to principles and requirements of the GRI G3.1 for an application level B+.

As part of the verification, DNV has challenged the statements and claims made in the Report and assessed the robustness of the underlying data management system, information flow and controls. For example, we have:

- Examined and reviewed documents, data and other information made available to DNV by Epson Taiwan;
- Visited the office;
- Conducted interviews with 15 company representatives, including senior managers and employees of various functions of the company;
- Performed sample-based reviews of the mechanisms for implementing the Company's own corporate responsibility-related policies, as described in the Report;
- Performed sample-based checks of the processes for generating, gathering and managing the quantitative and qualitative data included in the Report.

The verification was conducted based only on the Chinese version Report. In the event of ambiguity or contradiction in the Report between English version and Chinese version, Chinese one shall be given precedent.

Conclusions

In our opinion, the Epson Taiwan 2011 Corporate Social Responsibility Report meets the content requirements of the GRI Application Level B+, and provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related Corporate Social Responsibility (CSR) policies. We have evaluated the Report's adherence to the following principles on a scale of 'Good', 'Acceptable' and 'Needs Improvement':

AA1000 AS 2008 principles:

Inclusivity: Acceptable. The Company has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The key CSR issues identified through this process are reflected in the Report.

Materiality: Acceptable. The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report.

Responsiveness: Acceptable. The Company has adequately responded to stakeholder concerns through its policies, management systems, and this is reflected in the Report.

Additional principles:

Completeness: Acceptable. The Report covers performance against the GRI G3.1 B+ required indicators that are material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the company's most significant initiatives or events that occurred in the reporting period.

Neutrality: Good. DNV considers that the information contained in the Report is balanced. The emphasis on various topics in the Report is proportionate to their relative materiality.

Finally, in accordance with Type 2, high level assurance requirements, we conclude that the specified CSR data and information presented in the Report is reliable. The Company has developed its own data management system for capturing and reporting its CSR performance. No systematic errors were detected.

Limitations

This statement is based upon the application of sample principles and professional judgment to certain facts, with resulting subjective interpretations. Professional judgments expressed herein are based upon the facts currently available within the limits of the existing data, scope of work, the budget and time schedule. Therefore we cannot provide guarantees that further relevant aspects may not arise in the future which were not known to us during the investigation.

Opportunities for Improvement

The following is an excerpt from the observations and opportunities reported back to the management of Epson Taiwan. However, these do not affect our conclusions on the Report, and they are indeed generally consistent with the management objectives already in place.

- The stakeholder engagement and the materiality assessment process may be further strengthened on:
 - Strengthen the processes of key stakeholder identification and engagement, as well as implement a more systematic approach to analyzing material CSR issues;
 - Establish quantified objectives/targets of CSR commitments in response to the results of CSR materiality assessment.
- In principle, Epson Taiwan implemented the same CSR policy and management approach of Epson Group. However, the focus can be put more on the local stakeholders' concerns.

DNV's Competence and Independence

DNV is a global provider of sustainability services, with environmental and social assurance specialists working in over 100 countries. DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement. DNV expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or entity would make based on this Assurance Statement.

For DNV Business Assurance Co. Ltd. Taiwan,

Signed:  Name of Lead Verifier: Chun-Nan Lin	Signed:  Name of Reviewer: David Hsieh District Manager
---	--

DNV Business Assurance Co. Ltd.,
Taiwan, R.O.C., 15 August 2012
Statement Number: 00007-2012-ACSR-TWN



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-10

附 錄

全球永續性報告指標對照表

揭露情形：F 全部揭露，P 部分揭露，N 不揭露

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
1. 策略與分析			
1.1 組織最高決策者聲明	01 經營者的話	2	F
1.2 主要衝擊、風險及機會之描述	01 經營者的話	2	F
2. 公司概況			
2.1 組織名稱	02 企業介紹	4	F
2.2 主要品牌、產品與服務	02-1 組織概況	5	F
2.3 營運架構，包括主要營運公司、子公司與轉投資公司	02-1 組織概況	5	F
2.4 公司位置	02 企業介紹	4	F
2.5 營運之區域與國家	02 企業介紹	4	F
2.6 法律所有權	02 企業介紹	4	F
2.7 產品或服務供應之市場	02 企業介紹	4	F
2.8 組織規模	02 企業介紹	4	F
2.9 組織在報告期間之重大改變	報告期間無重大變更	NA	F
2.10 報告期間獲獎情形	02-4 公司榮譽	11	F
3. 報告參數			
3.1 報告期間	00-2 報告書範疇	1	F
3.2 過去的報告日期	第一次報告，不適用	NA	F
3.3 報告出版週期	00_ 編輯方針	1	F
3.4 報告聯絡或詢問之處	00_ 編輯方針	1	F
3.5 報告內容定義程序	00_ 編輯方針	1	F
3.6 報告的界線	00-2 報告書範疇	1	F
3.7 報告範疇或界線的特別限制	00-2 報告書範疇	1	F

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
3.8 分公司、子公司、承租廠房、外包業務與對組織有顯著影響之實體	00-2 報告書範疇	1	F
3.9 資料量測技術與計算基準此報告中關於財務與環境之資料，大多經由第三公正機構量測或認證。	00-3 資訊揭露的依據	1	F
3.10 與以往報告重複之說明及其原因	第一次報告，不適用	NA	F
3.11 與以往報告的顯著差異	第一次報告，不適用	NA	F
3.12 揭露標準之對照表	07-2 全球永續性報告指標對照表	70	F
3.13 報告之外部認證政策與目前實施方式	00-3 資訊揭露的依據 07-1 第三者的查證聲明	1 68	F
4. 公司治理、承諾和保證			
4.1 組織的治理結構，包括委員會在最高管治機關負責的具體任務，如訂定策略或組織的監督。	02-2 企業治理	6	F
4.2 明確指出最高治理者是否兼任營運主管	02-2 企業治理	6	F
4.3 如果組織為單一董事會體系，揭露董事會當中獨立董事與非營運成員的人數。	02-2 企業治理	6	F
4.4 股東 / 員工提供建議或經營方向給最高治理者之機制	02-2 企業治理 03-2 永續發展運作機制 利害關係人鑑別與議合	6 14	P
4.5 最高治理成員與高階經理人的薪酬與組織績效 (包含社會與環境保護) 的關係	02-2 企業治理	6	P
4.6 避免最高治理者利益衝突的程序	本公司董事會成員均為母公司指派相關業務主管非有給職，故不適用利益衝突程序		F
4.7 最高治理成員在經濟、環保及社會方面的資格與專長審查程序	本公司董事會成員均為母公司指派與台灣相關業務主管擔任，本公司並無高階主管特定之資格與專長審查程序		F
4.8 企業對於自身在經濟、環保及社會績效之任務、行為守則及原則說明，並揭露執行狀況如何	03-3 台灣愛普生的 CSR 推動	16	F
4.9 企業最高治理者監督組織所訂立有關經濟、環保及社會績效任務的程序，其中包括相關風險與機會以及國際相關標準、行為準則與原則	於每季董事會中檢討 CSR 各項績效之執行成果及未來執行方向		P
4.10 評估最高治理者本身績效的程序，尤其在經濟、環保及社會方面	02-2 企業治理 06-3_員工照顧	6 43	P
4.11 組織預防措施或原則之說明	02-2 企業治理 危機管理 & 風險管理	7	F
4.12 外部的經濟、環保及社會績效特許、原則或其他倡議	03-1 愛普生的信賴經營	13	F
4.13 企業所加入的國內或國際組織協會 其中包括：在所參與組織的管理機制中佔有席位；參與組織的計畫或委員會；除了定期繳交會費外還提供巨額的捐贈；此會籍對於企業本身有策略上的意義。	02 企業介紹 03-1 愛普生的信賴經營	4 13	F

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
4.14 利害相關團體之清單	03-2 永續發展運作機制 利害關係人鑑別與議合	15	F
4.15 利害相關者之鑑別	03-2 永續發展運作機制 利害關係人鑑別與議合	14	F
4.16 利害相關者之參與方式	03-2 永續發展運作機制 利害關係人鑑別與議合	15	F
4.17 利害相關者在參與的過程中主要關注之議題，而組織如何在報告內容中回應	03-3 台灣愛普生的 CSR 推動	16	F
經濟績效指標			
EC1 經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	04-1 誠信經營	24	P
EC2 因氣候變遷引起之財務應用與其他組織活動相關之風險與機會	05-2 環境管理	31	F
EC3 組織定義之福利計劃義務範圍	06-3_員工照顧	45	F
EC4 政府之主要財政補助	無任何政府財政補助項目	NA	F
EC5 標準起薪與營運所在地最低薪資比較	06-3_員工照顧	43	F
EC6 營運所在區域供應商之比例			N
EC7 當地人員聘僱程序與高階主管比例	06-3_員工照顧	42	F
EC8 公共福利設施投資與服務	未參與相關公共福利設施投資與服務	NA	F
EC9 顯著間接經濟衝擊之了解與說明	04-1_誠信經營 (在地採購)	26	F
環境績效指標			
EN1 原料使用量	貿易公司，不適用	NA	F
EN2 再生原料之使用率	貿易公司，不適用	NA	F
EN3 直接的主要能源消耗	05-2 環境管理	32	F
EN4 間接的主要能源消耗	05-2 環境管理	32	F
EN5 節約能源	05-3 環境保護行動	34	F
EN6 提供高效率能源及再生能源的產品與服務計劃	05-2 環境管理	32	P
EN7 減少間接能源消耗計劃	05-3 環境保護行動 06-5 社會貢獻 - 台灣節能巡邏隊	34 51	F
EN8 總用水量	05-2 環境管理	32	F
EN9 用水對水源之顯著影響	大樓使用自來水， 水源為翡翠水庫	NA	F
EN10 水回收率	租賃辦公大樓，無水回收再利用之設計	NA	F
EN11 位於或鄰近於生態保育區之土地位置與面積	辦公大樓位於市中心， 附近無生態保育區	NA	F

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
EN12 活動、產品與服務對於生態保育區之顯著衝擊	活動、產品與服務對生態保育區無顯著衝擊	NA	F
EN13 受保護或保留之棲息地	活動、產品與服務對生態保育區無顯著衝擊	NA	F
EN14 對生物多樣性管理之策略、目前行動方案與未來計劃	活動、產品與服務對生態保育區無顯著衝擊	NA	F
EN15 因營運而造成保育類物種之影響	活動、產品與服務對生態保育區無顯著衝擊	NA	F
EN16 直接與間接溫室效應氣體總排放量	05-3 環境保護行動 - 溫室氣體盤查	33	F
EN17 其他相關之間接溫室效應氣體排放量	05-3 環境保護行動 - 溫室氣體盤查	33	F
EN18 減少溫室效應氣體排放之計劃與成果	05-3 環境保護行動 - 溫室氣體盤查	33	F
EN19 破壞臭氧層物質的排放量	不適用	NA	P
EN20 氮氧化物、硫氧化物及其他顯著空氣污染物之排放量	無工廠，僅有公務車運作產生。所有公務車依法進行排氣檢測並取得行車執照	NA	F
EN21 廢水總排放量與去處	僅有生活污水，租賃大樓統一排出已納管至台北市污水下水道	NA	F
EN22 依種類與處理方法分類之廢棄物總量	僅產生生活廢棄物，依台北市垃圾分類規定執行，大樓統一清除處理	NA	F
EN23 重大洩漏事件	未曾發生	NA	F
EN24 依照巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例	無	NA	F
EN25 組織之放流水及逕流對生態環境之顯著衝擊	僅有生活污水排入污水下水道對生態環境無明顯影響	NA	F
EN26 減低產品與服務之環境衝擊計劃	05-2 環境管理 05-3 環境保護行動 - 綠色行銷	32 35	F
EN27 產品與其包裝按種類回收之比例	05-3 環境保護行動 - 產品資源回收	34	F
EN28 違反環保法令紀錄	未曾發生	NA	F
EN29 產品運輸與員工通勤之顯著環境衝擊	產品運輸與員工通勤並未造成顯著環境衝擊	NA	N
EN30 各類環保支出與投資			N
勞工訓練和合適的工作績效指標			
LA1 各種聘雇類型的員工總數、聘雇契約及地區。	06-3 員工照顧	42	F
LA2 員工變動總數及比例，以年齡、性別及地區計。	06-3 員工照顧	42	F
LA3 全職員工的福利。	06-3 員工照顧	44	F

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
LA4 可參與集體協商的員工比例。	本公司無工會組織，勞資雙方均簽署聘僱合約以保障員工的工作權益。	NA	F
LA5 營運改變的最短通告期間。	根據員工工作規則，公司訂有終止雇用關係之預告期間及不經預告終止雇用之規定，並且員工離職前訂有離職預告期間之規定。	NA	F
LA6 在正式的經理人及員工健康及安全委員會裡（協助監督職業健康及安全的規畫），勞工所占的比例。			N
LA7 傷害、職業性疾病、缺席、工作相關死亡的比例。	未曾發生上下班交通事故以外之工傷事件	NA	F
LA8 在重大疾病方面，協助員工及其家庭的教育、訓練、諮詢、預防及風險控制計畫。	06-3 員工照顧	45	P
LA9 與商會正式合約中所涵蓋的健康及安全議題	本公司為貿易公司，故不適用	NA	N
LA10 每年每位員工平均訓練時數。	06-2_ 人才培育	41	F
LA11 支持員工能被持續雇用的技能管理與終身學習計劃。	06-2_ 人才培育	40	F
LA12 接受定期績效評量及生涯發展評量的員工比例。	06-2_ 人才培育	42	F
LA13 以多樣性指標（性別、年齡、少數族群）顯示董事會組成及員工組成。	02-2 企業治理	6	F
LA14 男性員工與女性員工基本工資比例。	06-3 員工照顧	38	F
LA15 按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	06-3 員工照顧	38	F
人權績效指標			
HR1 包含有人權條款或經由人權篩選的重大投資合約之總數及比例		NA	P
HR2 經由人權篩選的供應商及外包商的比例。	04-1 誠信經營 (供應商企業社會責任推動)	27	F
HR3 員工接受與營運相關的人權政策及流程訓練的時數。	06-2_ 人才培育	41	F
HR4 歧視案例及採取行動的總數。	06-1_ 人權尊重	38	F
HR5 支持自由結社與集體協商可能有高度風險，組織支持這些權利的行動。			N
HR6 組織使用童工具有高度風險，衡量去除童工所做的貢獻			N
HR7 組織使用強制性勞工具有高度風險，衡量去除強制性勞工所做的貢獻。			N
HR8 保安人員接受組織人權政策及流程訓練的比例。	保全人員屬於大樓管委會聘請，本公司未聘請保全人員，不適用	NA	F
HR9 違反原住民權利案例及採取行動的總數。	未曾發生	NA	F
HR10 受到人權的審查和（或）影響評估的營運活動的總數和比例。	未曾發生	NA	F
HR11 經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量	未曾發生	NA	F

GRI G3.1 Guidelines 標準	章節索引	頁碼	揭露情形
社會績效指標			
SO1 就組織營運對社區所形成的影響 (如進場、營運及出場)·對這些影響作管理及評量的計畫之性質、範圍與有效性。			N
SO2 對貪腐相關風險作分析之組織部門的數目及比例。			N
SO3 組織員工接受反貪腐政策訓練的比例。			N
SO4 對貪腐事件所採取的行動。	未曾發生貪腐事件	NA	F
SO5 公共政策立場與對公共政策發展的參與及遊說。	本公司無特定公共政策立場亦不參與公共政策發展	NA	F
SO6 政治獻金及實物捐贈的金額。	無政治獻金及實物捐贈	NA	F
SO7 反競爭行為、反托拉斯與獨占性作法的法律行動數目及其結果。	未曾發生	NA	F
SO8 違規罰金及懲處。	未曾發生	NA	F
SO9 對當地社區具有重大潛在或實際的負面影響的營運活動	未曾發生	NA	F
SO10 對當地社區具有重大潛在或實際的負面影響之預防和減緩措施。	不適用	NA	F
產品責任績效指標			
PR1 在產品及服務的生命週期各階段·評量其對健康及安全所產生的後果·以及涉及這種評量流程的產品比例。	04-1 誠信經營採購策略	25	F
PR2 違反規範及自願性準則之產品及服務的案例總數·以結果類型區分。	未曾發生	NA	F
PR3 所要求之產品與服務的資訊類型·以及被要求提供資訊之主要產品及服務的比例。	06-4 品質信賴	47	F
PR4 違規事件總數·包含違反相關規定、對於產品的自願性準則、服務信息和產品標示·並將結果按類別劃分。	未曾發生	NA	F
PR5 了解客戶滿意度的作法·包括衡量客戶滿意度的調查結果。			N
PR6 組織為支持行銷溝通 (包括廣告、促銷及贊助) 相關法律、標準及自願性準則所制訂的計畫。	06-4 品質信賴	47	F
PR7 違規事件總數·包含違反相關規定以及市場行銷的自願性準則 (市場行銷包括廣告、促銷以及贊助商) 並將結果按類別劃分	未曾發生	NA	F
PR8 違反客戶隱私及遺失客戶資料的申訴案總數。	未曾發生	NA	F
PR9 在產品與服務的提供及使用方面·違規罰款及懲處 (以金額計)。	未曾發生	NA	F

交流方式及聯絡資訊

本公司網站可下載本報告書電子檔。如對本報告書的內容或本公司的活動有任何疑問或建議·歡迎利用下列的聯絡資訊與我們連繫。

台灣愛普生科技股份有限公司
地址: 110 台北市信義區松仁路七號 14 樓

網址: www.epson.com.tw
電話: (02)8786-6688 (代表) 傳真: (02)8786-6600
電子郵件: public.affairs@exc.epson.com.tw

Better Products for a Better Future™

愛普生深信，唯有無時無刻實踐對環境的關愛，才能開拓未來。

因此，我們持續自我挑戰，開發製造高品質、可循環再生和高效節能的創新產品。

透過不斷開發環保先進技術，為環境，為我們的將來，持續貢獻努力。

封面圖像：「耕種的美好」 林洹鋌 - Epson 第七屆創意達人設計大賽 佳作

[由透明的溫室將新鮮的空氣和芬多精傳遞至高樓裡，喚起自然，

從小地方開始做起，從辦公桌上的小盆栽到室外的農田，都是構成我們環境的一份子。]

報告書排版構成

張巧怡、林佳諭 / 世新大學圖文傳播暨數位出版學系 - Epson 薪傳愛影像教育計畫學生 -

台灣愛普生科技股份有限公司

110 台灣台北市信義區松仁路 7 號 14 樓

Tel: +886-2-87866688 (代表)

<http://www.epson.com.tw>