

**EPSON**

台灣愛普生科技股份有限公司  
EPSON TAIWAN TECHNOLOGY & TRADING LTD

2023

# 永續報告書

Sustainability Report





台灣愛普生自 2009 年開始推動「影像好玩藝」活動  
以 Epson 投影技術深入偏鄉學校播放電影  
更鼓勵學童在看完電影後，透過圖文創作發表心得  
上圖為第 13 屆影像好玩藝圖文創作比賽中年級第一名作品

創作來源：電影『廢棄之城』  
作品：《我們不是垃圾！》  
作者：苗栗縣 - 育英國小 賴宥丞

## 目錄

### 前言

1. 關於本報告書	02
2. 董事總經理的話	03
3. 關於台灣愛普生	04
4. 2023 年度績效亮點	06
5. 愛普生集團經營理念與目標	09

### CH.1 永續推動與管理

1.1 永續治理架構	15
1.2 重大主題	16
1.3 重大主題鑑別	20
1.4 利害關係人共融	22
1.5 永續策略與目標	24
1.6 永續發展目標	28

### CH.2 穩健經營

2.1 誠信經營	31
2.2 營運績效	35
2.3 風險管理	37
2.4 資訊安全	40

### CH.3 綠色營運

3.1 氣候行動	47
3.2 能源與溫室氣體管理	55
3.3 水資源	56
3.4 廢棄物管理	56
3.5 生物多樣性	57

### CH.4 品牌管理

4.1 顧客關係維護	59
4.2 永續供應鏈管理	61

### CH.5 人才發展與社會共融

5.1 人才招募與留任	65
5.2 職業健康安全	69
5.3 人才培育與發展	73
5.4 員工多元共融及員工福利	77
5.5 社區關係與社會關懷	79

### APPX. 附錄

GRI 永續報導性準則對照表	84
SASB 對照表	88
氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	89
查證聲明書	90
獨立保證意見聲明書	93

## 1. 關於本報告書

Epson 為全球科技領導品牌，不僅在技術上精益求精，更專注於提供辦公和家用列印、商業和工業列印、製造、視覺及生活方式等五大創新領域的解決方案，以創新精神連結人與物和資訊。Epson 經營台灣市場始於 1982 年，並於 1995 年正式成立海外銷售子公司—台灣愛普生科技股份有限公司（以下簡稱台灣愛普生）自 2012 年即首次自主出版企業永續報告書，本報告書為台灣愛普生第九本永續報告書。2023 年報告書除經第三方查證，也引進 TCFD 及 SASB 框架，接軌國際倡議。作為外商企業，我們透過本報告書與利害關係人建立溝通橋樑，加強與利害關係人之議合，以呈現本公司對於永續經營的理念與實踐。期望藉由本報告書的發行，向所有社會大眾與各利害關係人說明台灣愛普生永續經營之措施及績效。

### 報告書期間

本報告書於 2024 年 8 月發行，資訊揭露期間為 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 03 月 31 日。為提高資訊完整性，部分內容回溯至以往年度。下一本報告書預計於 2025 年 8 月出版。

### 報告書邊界與範疇

愛普生集團在台灣之子公司為台灣愛普生科技股份有限公司，主責行銷業務與售後服務。本報告書涵蓋範圍僅為台灣愛普生，揭露內容係以台灣市場之行銷業務與售後服務為報告範疇。報告書資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境和社會面的表現。

本報告書財務數據以本公司之財務報告為主，其他數據揭露以台北辦公室為主。

### 報告書管理流程

由本公司永續發展委員會負責規劃與推動跨部門永續發展政策、目標、策略與執行方案等相關事務。委員會下設置功能小組依照永續發展計畫執行及妥善管理，並將成果於董事會報告。各功能小組彙整年度資料並完成報告書編撰後，經相關單位主管覆核，由董事總經理核決，即公開出版。

### 報告書聯繫窗口

聯絡窗口	林倩宇 公司治理暨經營管理部 處經理	連絡信箱	public.affairs@exc.epson.com.tw
地址	台北市信義區松仁路 100 號 15 樓	官方網站	https://www.epson.com.tw/
連絡電話	(02)8786-6688 ext.5315	ESG 專區	https://esg.epson.com.tw/

### 報告書編製流程

- Step 1 專案啟動**  
由台灣愛普生「永續發展委員會」規劃報告書編製專案，確立本年度重大主題與 ESG 資訊揭露方向。
- Step 2 資料蒐集**  
由台灣愛普生「永續發展委員會」擔任報告書編輯團隊，發放利害關係人問卷進行分析，由四大小組進行資料蒐集及核對資料。
- Step 3 編撰彙整**  
永續發展委員會之四大小組進行資料編撰，完成報告書初稿。
- Step 4 內容出版**  
報告書經由相關單位主管審閱，待董事總經理核決後，即公開出版。

## 2. 董事總經理的話

隨著全球永續發展的趨勢日益強化，作為精工愛普生集團的重要一員，我們始終堅持「省、小、精」的技術理念，致力於推動永續發展，創造出對社會、環境與經濟都有益的價值。

在法令遵循與誠信經營方面，台灣愛普生認為誠信經營不僅是企業道德和社會責任的體現，更是企業在激烈市場競爭中實現長期成功和永續發展的重要策略。

面對氣候變遷的挑戰，我們積極推動減碳與資源有效利用的各項措施。愛普生集團目標將在 2050 年達成負碳排放和地下資源零消耗，以實現永續發展，讓世界變得更加和諧美好。台灣愛普生啟動了基隆潮境公園的植樹造林計畫，並持續推動「Epson 綠色計畫」，每月舉行「健康素」活動，鼓勵員工參與環保行動。更以我們的核心噴墨技術，提供低耗能的產品與服務，協助企業與產業進行低碳智慧轉型。

在顧客關係維護方面，我們始終將客戶的需求和滿意度放在首位。我們建立了高效的客戶服務體系，確保每一位客戶都能夠得到及時和專業的服務。同時，我們也加強了資安管理，保護客戶的隱私和數據安全，這是我們與客戶建立長期信任關係的基礎。

在人才發展與訓練方面，我們堅持提供員工持續學習與成長的機會，並創造一個多元共融的優質工作環境。我們致力於提升員工的專業技能和職業素養，激發他們的創造力和潛力。只有不斷提升員工的能力和滿意度，才能保持公司的競爭力和創新力。

展望未來，我們將繼續堅持以永續發展為核心，結合全球趨勢和本地需求，推動企業在經濟、社會和環境三方面的協同發展。我們將繼續強化公司的治理架構，提升環境保護力度，並深入參與社會公益活動，以回饋社會。所有這些努力，都是為了實現我們成為社會上「不可或缺的企業」的願景。

我們深信，只要與所有利害關係人攜手共進，我們必能在永續發展的道路上走得更遠，為下一代創造一個更美好的未來。



台灣愛普生科技股份有限公司

董事總經理

### 3. 關於台灣愛普生

台灣愛普生科技股份有限公司（Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.）成立於 1995 年，是全球知名科技公司精工愛普生株式會社（Seiko Epson Corporation）在台灣的子公司。公司總部位於日本長野縣，台灣愛普生致力於提供先進的科技產品和解決方案，以滿足台灣市場的需求。

台灣愛普生主要經營範圍包括個人、商用印表機，與辦公室設備影印機、產業用印刷設備及商用與工業用印字頭銷售服務；個人、商用及高階投影機，AR 智慧眼鏡，AR 智慧眼鏡光學引擎模組銷售服務；四軸、六軸機械手臂，力覺感測及機器視覺等自動化智慧製造解決方案；半導體元件、石英元件及感測元件銷售及技術服務。

公司秉持著「以省、小、精創造新價值，豐富人與地球」的企業宗旨，以顧客至上、珍惜地球資源的經營理念，致力創新技術和高品質產品著稱，為客戶提供卓越的解決方案和服務，並積極推動環境保護和履行社會責任。台灣愛普生持續關注並應對氣候變遷，推動節能減碳和資源循環利用；透過不斷創新和改善，成為社會不可或缺的企業，實現永續發展的目標。

#### 公司基本資訊

公司名稱	台灣愛普生科技股份有限公司
成立時間	西元 1995 年 6 月 12 日
產業類別	電腦及其週邊設備製造業
公司位置	臺北市信義區松仁路 100 號 15 樓
資本額	新台幣 2,500 萬元
營業收入	新台幣 6,045 百萬元
員工人數	167 人
主要產品	負責台灣市場之行銷業務與售後服務
主要服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人 / 商用 / 產業用列印設備、商用與工業用印字頭銷售服務</li> <li>個人 / 商用 / 高階投影機、AR 智慧眼鏡、AR 智慧眼鏡光學引擎模組銷售服務</li> <li>四軸、六軸機械手臂、力覺感測及機器視覺等自動化智慧製造解決方案</li> <li>半導體元件 / 石英元件 / 感測元件銷售及技術服務</li> </ul> <p>台灣愛普生在台灣當地並無產品生產製造之行為，僅負責台灣市場之行銷業務與售後服務。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行銷業務，直接的品牌行銷，並與代理商、經銷商、電商等多元通路發展合作關係</li> <li>售後服務，包括到府服務及由客戶送修之收取服務</li> </ul>

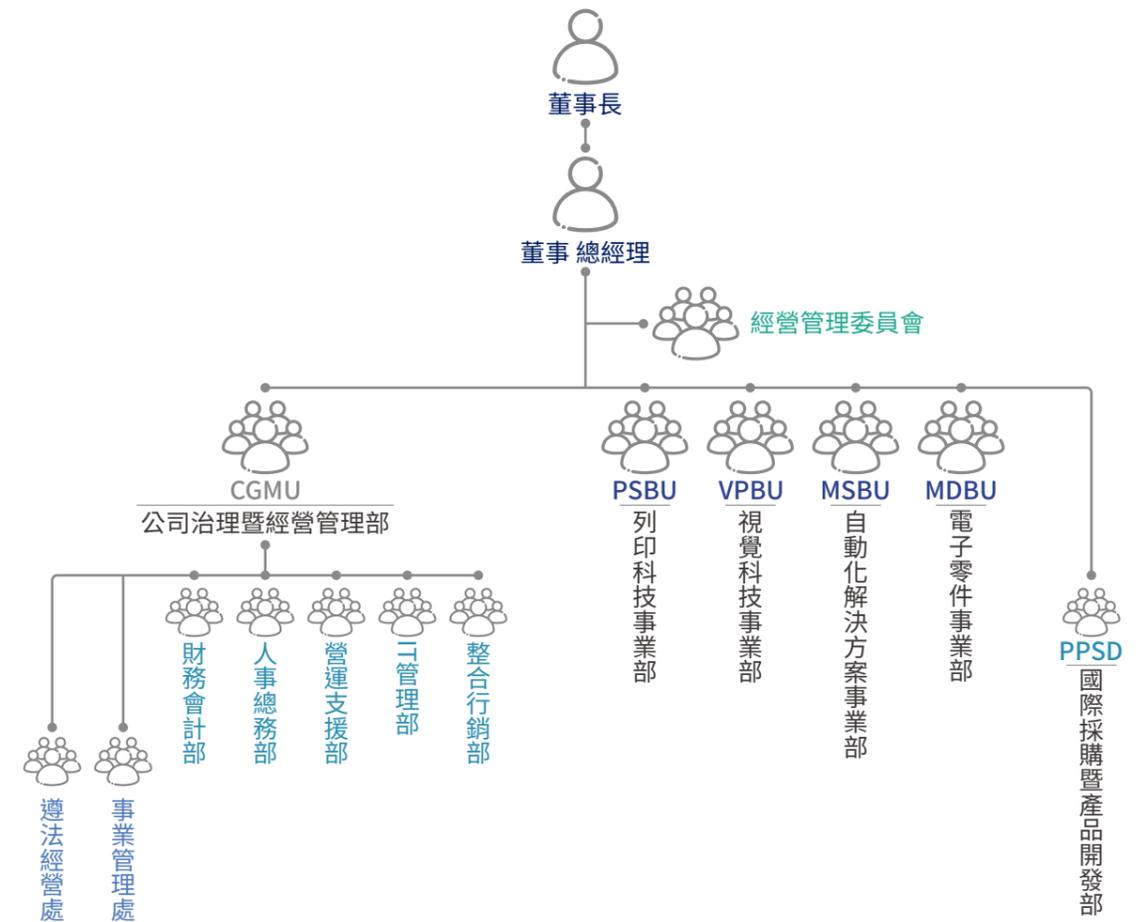
註：員工人數統計截至 2024 年 3 月底。

#### 產業鏈角色

愛普生集團作為全球性的企業，母公司精工愛普生致力於在全球尋找具共同理念且可靠的供應商，以建立生產產品所需的完整優質供應鏈。雖然台灣愛普生不直接參與產品生產製造和零組件採購，但積極協助母公司，從台灣篩選和開發母公司產品所需的零組件供應商，將台灣生產的元件導入產品製造過程，從而促進台灣在地經濟發展。

在下游供應鏈方面，台灣愛普生以母公司作為單一供應商，專注於在台灣進行產品和服務的銷售。我們始終維持與通路商的良好合作關係，確保行銷策略和售後服務的順利進行，並在終端消費者心中建立可靠的形象。

#### 組織架構圖



## 4. 2023 年度績效亮點

### 公司治理

- 於 2023 年導入 ISO 9001：2015 品質管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書
- 穩健經營，營業收入新台幣 6,045 百萬元
- 榮獲讀者文摘信譽品牌白金獎（印表機、投影機類別）及 2023 科技趨勢金獎和人氣好感風雲金獎

### 環境保護

- 於 2023 年導入 ISO 14001：2015 環境管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書
- 首次導入 TCFD 框架，鑑別氣候相關風險 4 項、機會 4 項
- 愛普生集團成為日本製造業首家全面改用再生能源的企業。台灣愛普生於 2023 年 12 月起完成綠電憑證採購，以落實減少使用化石燃料來源之電力，與集團同步達成 RE100 全面使用再生能源的目標<sup>註 1</sup>
- 啟動基隆潮境公園植樹造林計畫，種植 100 株台灣原生種草海桐，支持生物多樣性與氣候變遷調適
- 推動 Make the Switch 全球節能行動倡議，台灣愛普生透過社群平台觸及 24 萬人次，成功提高節能意識
- 由各部門員工組成 Epson Green Project 綠色計畫組織，在公司推動員工環保行動及環境保護活動。2023 年度舉行 8 次健康素活動，鼓勵員工吃素強化體內環保降低碳排，並推動生活減塑、舉辦企業交流參訪等活動，提升員工環保意識

### 社會共融

- 於 2023 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書
- 自 2010 年起發起台灣節能巡邏隊為企業進行節能健檢，幫助企業節能，至 2023 年度已診斷 365 家企業，預估幫助節約能源量達 143,087,025 kWh/ 年、減碳量達 128,241 公噸 / 年<sup>註 2</sup>
- 與財團法人紡織產業綜合研究所合作，成立【噴印創新研發中心】，協助中小型印染廠智慧低碳轉型贊助台灣永續能源基金會舉辦的氣候變遷中小繪畫比賽，吸引 21 個國家 939 間學校 6200 位學生參加
- 2023 年度，台灣愛普生投入約新台幣 154 萬元支持社區關懷活動
- 自 2009 年發起影像好玩藝活動，贊助支持影像藝術推廣，2023 年度播放電影超過 200 場，參與學童達 4828 人次，並舉辦圖文創作比賽，鼓勵孩童創作力
- 長期以投影科技支持 MoCA Taipei 台北當代藝術館的展出，成為投影機的指定品牌，2023 年度三系列活動總計支持 29 位藝術家團隊，吸引參觀人次：177,601 人

註 1：不包含無法確定耗電量的銷售據點和租賃物業。

註 2：受檢企業依照節能巡邏隊診斷建議書執行，預估可達成之節能成效。

## 專題報導



台灣首座「噴印創新研發中心」，以跨域合作，建構創新商業模式。



Epson 與紡織所於年初打造噴印創新研發中心，並舉辦成果發表會。

### Epson 攜手財團法人紡織產業綜合研究所 打造台灣首座「噴印創新研發中心」創新商業模式

台灣愛普生與財團法人紡織產業綜合研究所（下簡稱「紡織所」）針對印染產業中小企業轉型的痛點展開合作，透過實際示範成立台灣首座「噴印創新研發中心」，將數位製程 Know-How 經驗傳承給有意轉型的企業主，結合產、官、學、研的四方合作，建構創新商業模式。

近年來永續、循環經濟成為重要課題，企業紛紛尋求更加環保的數位製程與經營模式，傳統印花製程從製版到成品運送約需花費 14 至 45 天，Epson 數位印花噴墨製技術縮短製程、節省人力，僅需 5 至 7 天即可完成。數位印花相較傳統印染最多可省下 40% 的用水量、50% 的用電並降低 95% 的污染，不僅節省製作成本，也對環境更加友善。本公司以超過 25 年研發成果，以及紡織所超過 60 年的經驗搭配市場行銷資源，輔導中小型印染業者升級，加速產業轉型的腳步<sup>註 1</sup>。



紡織數位印花機 ML-8000

### 達成效益

#### 加速中小型印染廠轉型升級

2023 年導入 3 家中小型印染廠，評估轉型平均可節電超過 60%，減碳超過 60%，帶來新台幣 4,000 萬元的產業投資<sup>註 2</sup>。

#### 接軌國際趨勢

至義大利米蘭參訪全球規模最大的 ITMA 國際紡織機械技術展。瞭解全球數位印花最新的環保 Pigment 顏料製程技術，及最新的紡織創新科技與趨勢。

#### 人才培育

人才培育為產業轉型根本之道，大專院校相關科系師生至「噴印創新研發中心」參訪與教學合作，直接參與師生達 674 人。

#### 跨域策略夥伴

與紡織所策略結盟，推動中小型印染廠轉型升級。更與「財團法人中華民國紡織業拓展會」（紡拓會）及「財團法人印刷創新科技研究發展中心」（印研中心）合作推廣活動。

註 1：資料來源為工業材料雜誌 394 期「數位紡織印花的應用與發展」。

註 2：數據來源 - 112 年經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案預期效益。

## 得獎與榮耀

### 2023 讀者文摘信譽品牌



多功能印表機 / 複印機	投影機
白金獎	白金獎
連續 21 年獲獎，連續 6 年獲白金獎	連續 14 年獲獎，連續 11 年獲白金獎

### 2023 科技趨勢金獎



傑出科技金獎	人氣好感風雲金獎
免加熱微噴影印機	4K 智慧劇院遊戲投影機
AM-C6000 系列	EH-TW6250
	

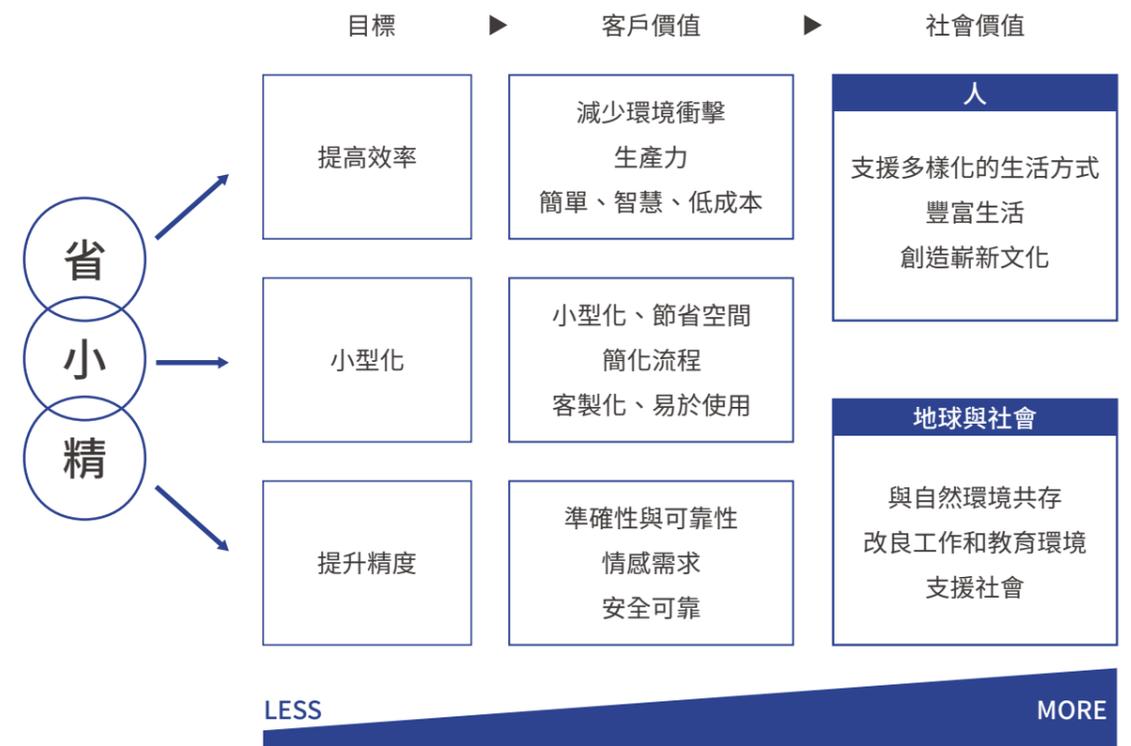
## 5. 愛普生集團經營理念與目標

### 企業宗旨



### 「省·小·精」創造新價值

我們所有的產品與服務，都奠基於我們獨有的理念：以「省、小、精」創造新價值。我們以這個理念創造富有意義的客戶價值，並將如此精神延伸到整個地球。



## 經營理念

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且不可或缺的企業

為實現上述宗旨，員工應有自信且以時常創新、接受挑戰為榮

### 社會

### 願景

實現宗旨的策略

EPSON 25 新長期企業願景  
2050 年環境願景

### 企業宗旨

愛普生的目標或存在的理由

以「省·小·精」創造新價值  
豐富人與地球

### 愛普生之道

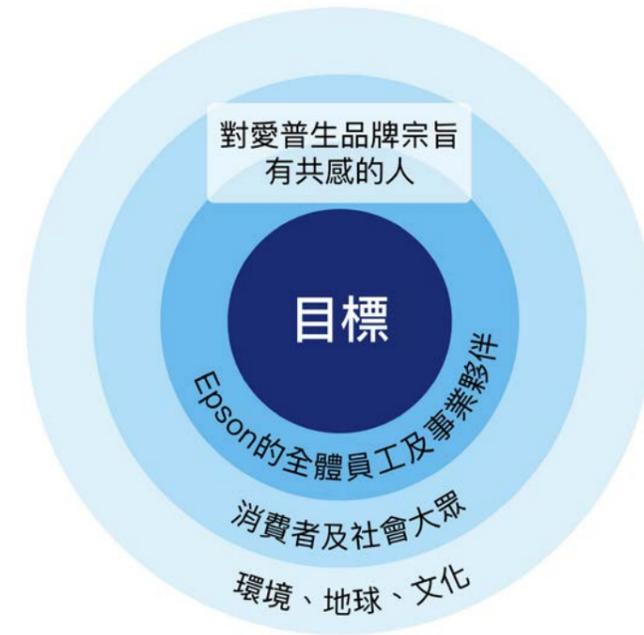
愛普生的價值觀和行為

### 經營理念

EXCEED YOUR VISION

企業行動原則

愛普生全球員工行動規範



## 愛普生集團 2050 環境願景

Epson 的目標是 2050 年達成負碳排放和地下資源<sup>註1</sup> 零消耗，  
以實現永續發展，讓世界變得更加和諧美好。

### 達成目標

- 2030 年：以控溫 1.5°C 為目標，減少總排放量<sup>註2</sup>
- 2050 年：目標是負碳排放，和地下資源<sup>註1</sup> 零消耗

### 行動方針

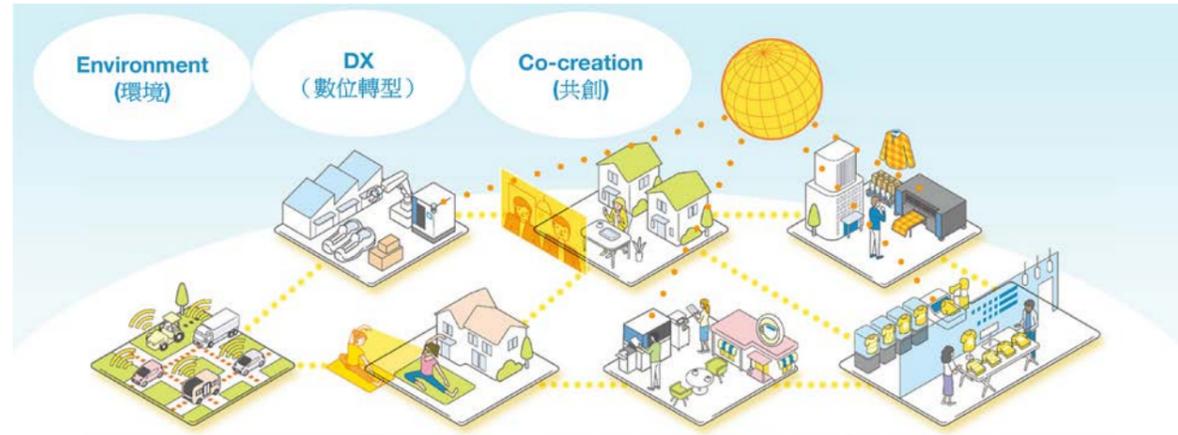
- 降低產品、服務及供應鏈中的環境負荷；
- 通過開放及獨特的創新活動，實現循環經濟，推進產業結構改革；
- 為全球環境保護活動做出貢獻。

註 1：不可再生資源，如石油和金屬

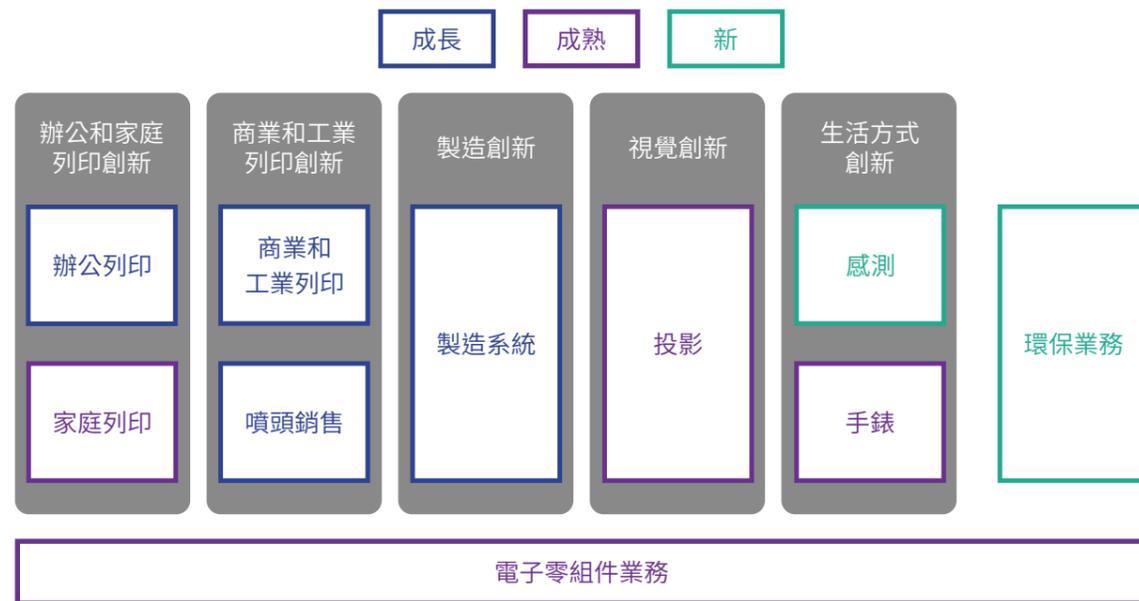
註 2：基於國際組織 SBTi 設定的標準制定的減少溫室氣體排放的目標

## Epson 2025 Renewed

以「省、小、精」和「數位技術」，共同創建一個將人、物和資訊互聯的永續發展社會，讓世界變得更加和諧美好。



### 五個創新領域，進行戰略推進



## 愛普生的《企業行動原則》

愛普生的《企業行動原則》涵括九大領域，清楚說明我們與顧客、投資人等所有利害關係人之間應注意的事項及採取的行動，以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。

追求顧客滿意

保護自然環境

人才開發和組織能力的提高

尊重人權與創造安全、健康及平等的工作環境

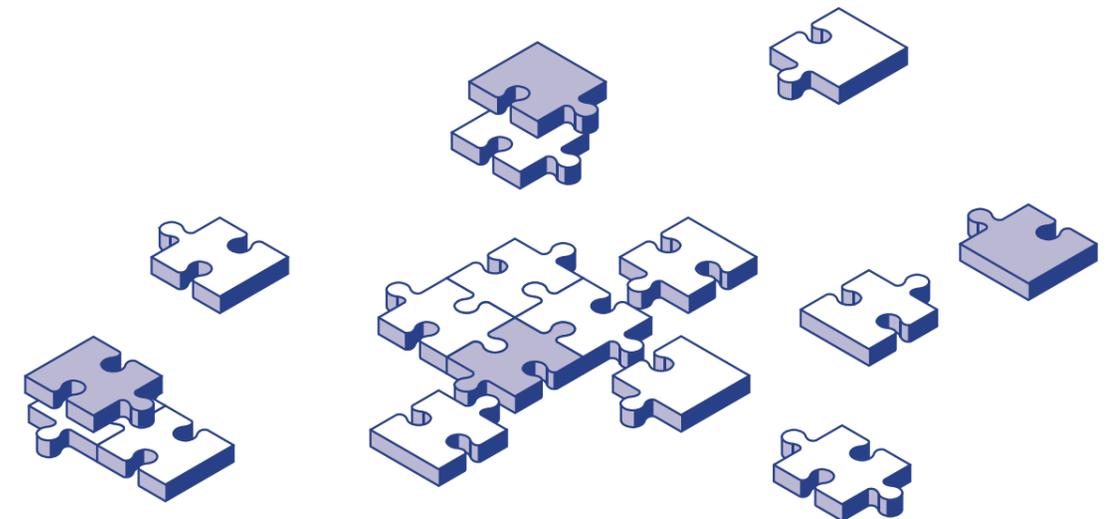
富有成效的企業治理與遵法經營

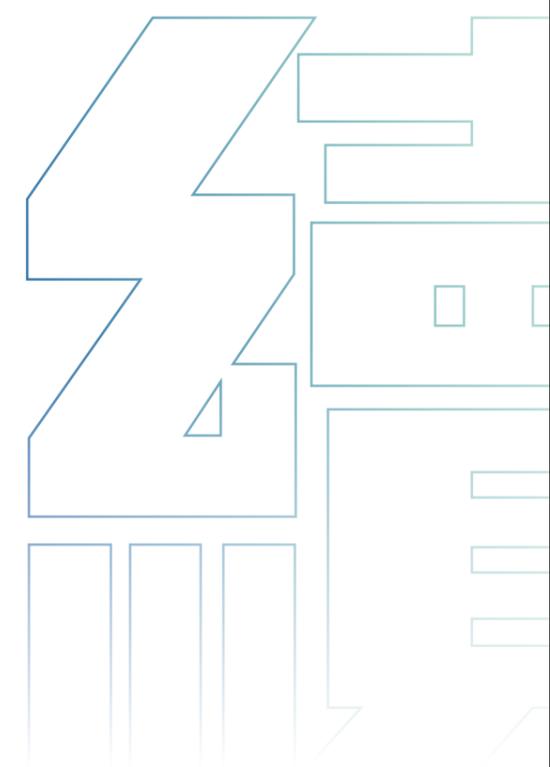
人員·財產·資訊安全的確保

與合作夥伴共存共榮

與社會共同發展

與利害關係人間的誠實對話





chapter1

# 永續推動與管理

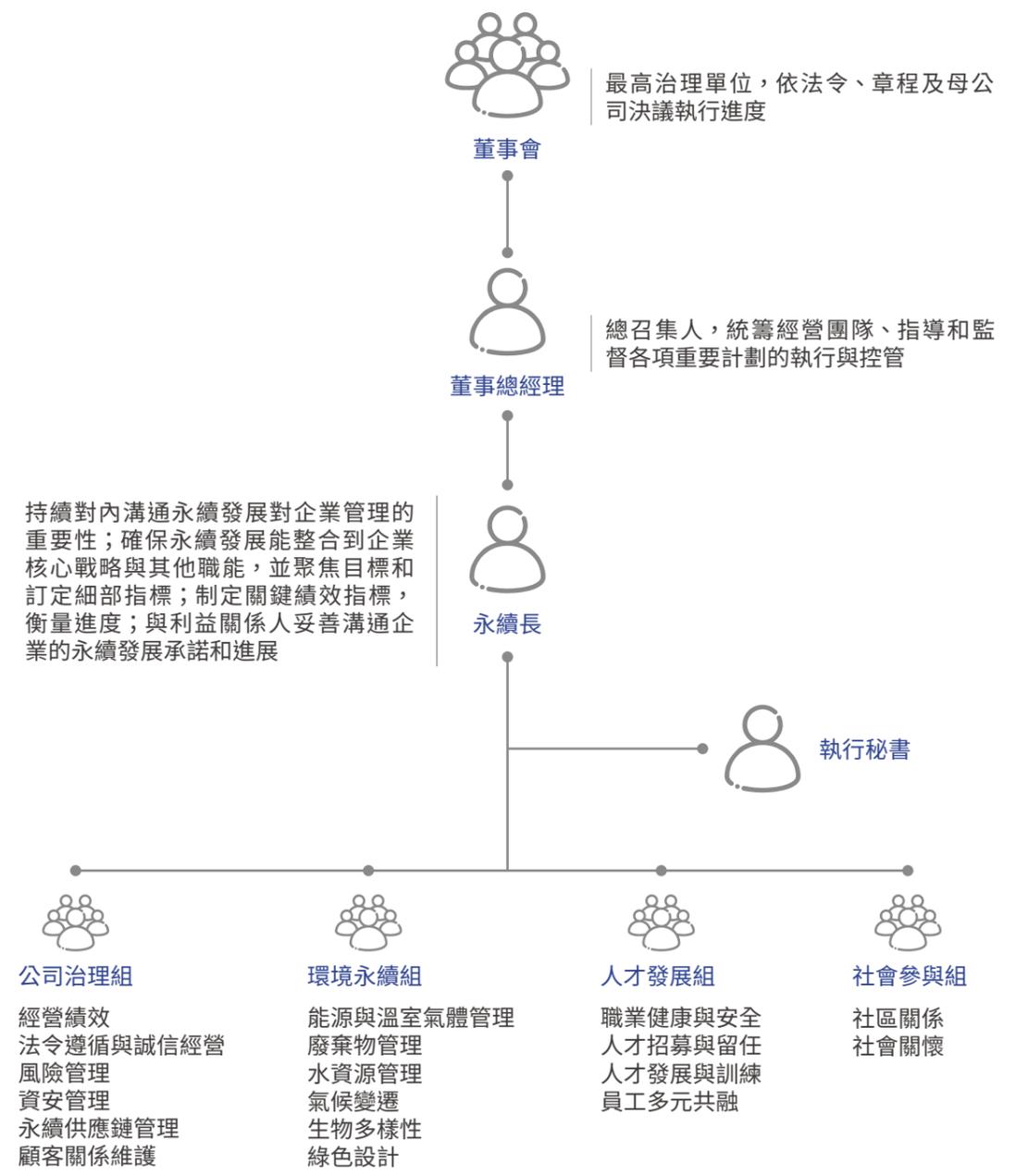
- 1.1 永續治理架構
- 1.2 重大主題
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 利害關係人共融
- 1.5 永續策略與目標
- 1.6 永續發展目標

## 1.1 永續治理架構

### 永續發展委員會架構

愛普生集團因應 ESG 趨勢發展永續策略，將永續理念深根到公司文化當中。台灣愛普生自 2023 年 12 月成立永續發展委員會，負責規劃與推動跨部門永續發展政策、目標、策略與執行方案等相關事務。委員會下設置「公司治理」、「環境永續」、「人才發展」、「社會參與」四大小組，各功能小組依照永續發展計畫來執行及妥善管理所有風險議題，做出永續應對策略，且不定期召開討論會議，藉此推動永續政策。

永續發展委員會主要目的為協助評估各議題對永續經營的影響，擬定初步因應行動，其組織架構如下：



## 1.2 重大主題

台灣愛普生致力於永續發展，透過重大主題分析及管理，以因應未來營運的衝擊及影響。2023 年度，面對國際永續趨勢、國內法規及國際相關準則，包含 GRI、SASB、SDGs 等，結合 AA1000 原則中包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，蒐集並調整永續議題。

### 重大主題鑑別

#### 重大主題鑑別流程

##### STEP1

#### 盤點組織脈絡

##### 1. 確立溝通對象

經由鑑別確立 7 類利害關係人：代理商 / 經銷商、供應商、社區、非營利組織、員工（含公司主管）、終端顧客、媒體。

##### 2. 鑑別永續議題

藉由外部專家協助及內部討論，並遵循全球國際標準與規範（GRI、SASB、SDGs、TCFD），由永續小組鑑別出公司治理、環境、人群等三大類型「實際」及「潛在」的衝擊，並彙整出 17 項永續議題。

##### STEP2

#### 評估議題並鑑別正負面衝擊程度

##### 3. 評估議題

發布重大主題問卷調查，以確保台灣愛普生在環境、人群與公司治理相關績效與管理方針符合各利害關係人的期待。回收有效問卷高層主管 10 份，利害關係人 45 份。

##### 4. 鑑別衝擊 / 發生可能性

針對各議題的「衝擊程度」及「發生可能性」設計衝擊鑑別調查問卷，調查相關風險對公司營運產生的衝擊與影響。

##### STEP3

#### 評估－營運正負面衝擊程度

##### 5. 顯著性鑑別

依照步驟二計算「衝擊程度」及「發生可能性」的結果，繪製永續議題之正負面衝擊矩陣圖，鑑別各議題的衝擊顯著程度後加以排序。

##### 6. 確立重大主題

依據 GRI 的報導要求，揭露經分析及公司主管確認之 9 項重大主題。台灣愛普生 2023 年度 9 項重大主題為：法令遵循與誠信經營、人才發展與訓練、人才招募與留任、經營績效、氣候變遷、職業健康安全、顧客關係維護、資安管理、永續供應鏈管理。

##### STEP4

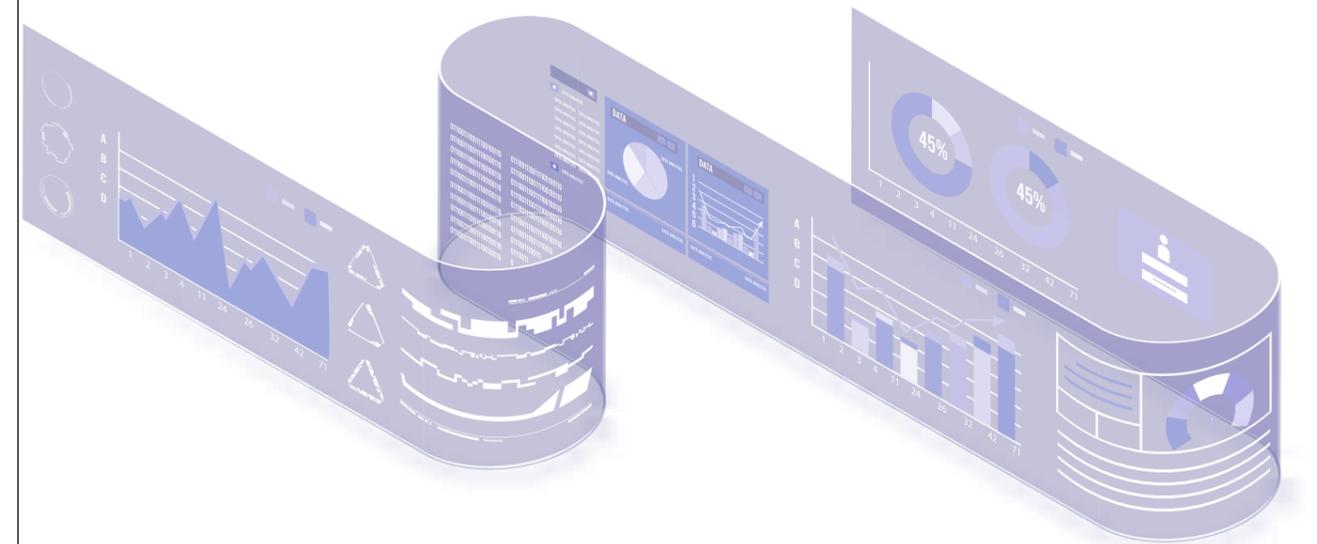
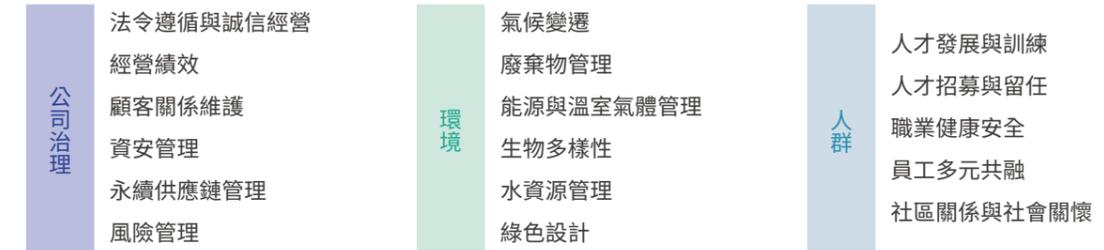
#### 檢視及審核

##### 7. 目標擬定與評估

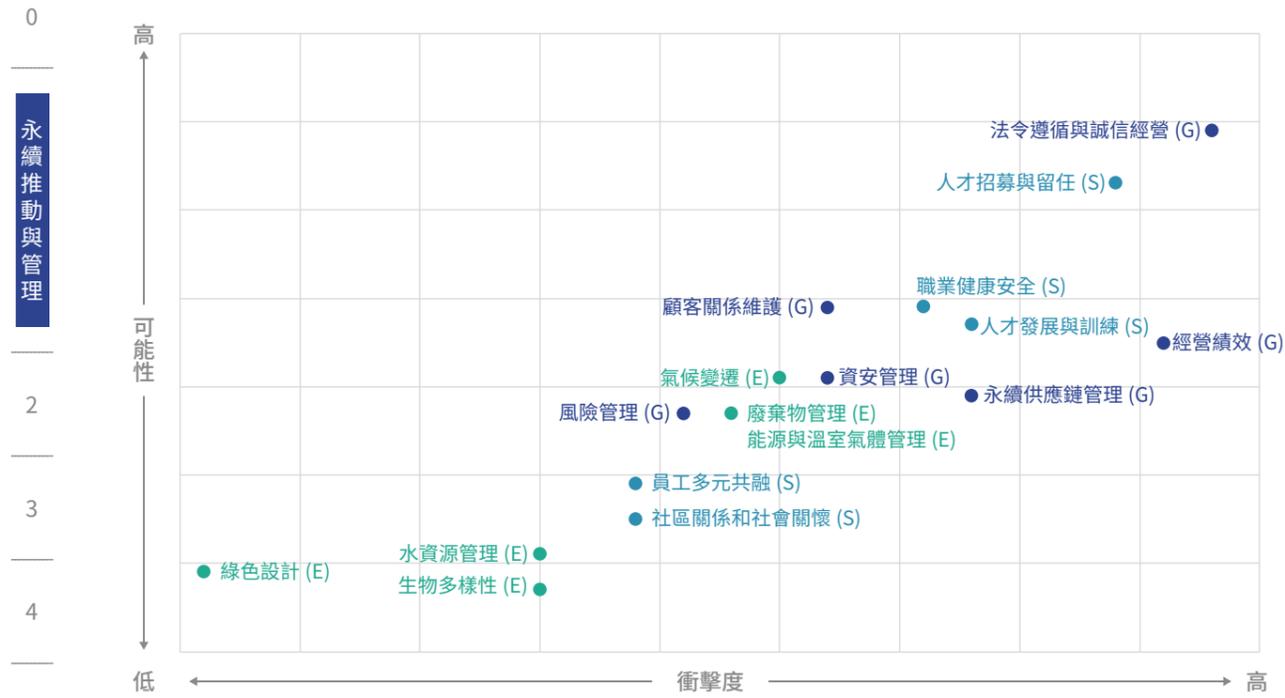
永續發展委員會召開會議進行檢視與審核，以確保在公司治理、人群與環境等永續執行規劃與績效。並依此向董事會報告，確定各利害關係人溝通情形。對於不足之處，持續檢討改善，進而成為各部門管理績效。

### 議題衝擊鑑別調查結果

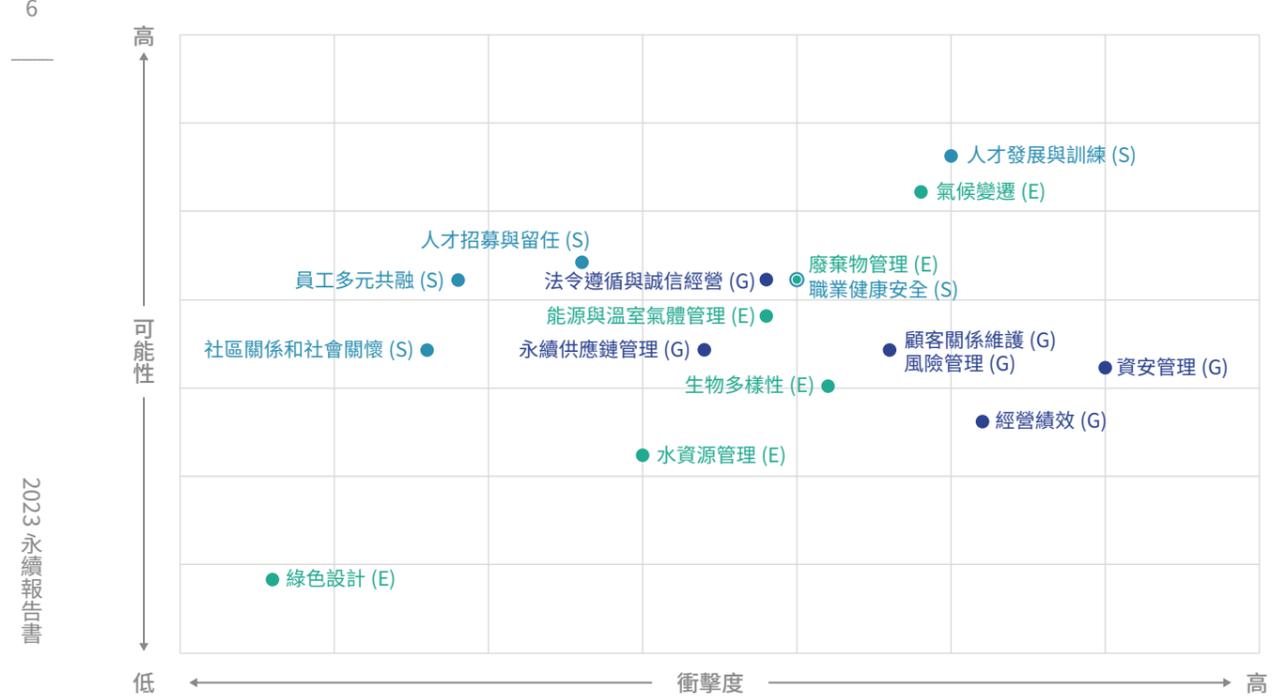
台灣愛普生針對利害關係人和部門主管發放衝擊鑑別調查問卷的結果，評估公司治理（共計 6 項議題）、環境（共計 6 項議題）、人群（包含人權）（共計 5 項議題）三面向對利害關係人的影響程度及發生可能性。



### 正面衝擊矩陣圖



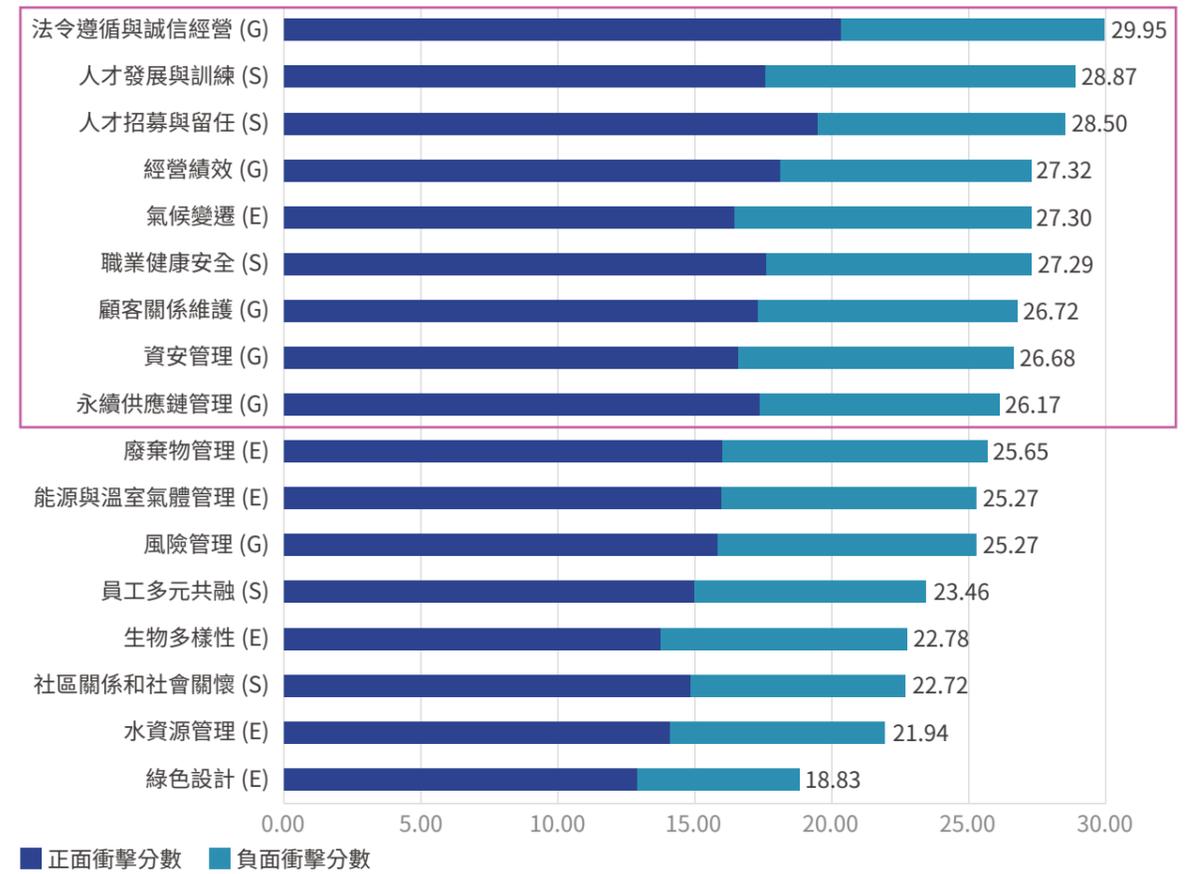
### 負面衝擊矩陣圖



### 2023 年度重大主題分析結果

評分分數將各利害關係人的回饋意見做整體性的計算，並將發生機率與正負面衝擊程度之評分相乘結果，排序前 9 項為 2023 年度重大主題，分別為：法令遵循與誠信經營（2019 年度為遵法經營）、人才發展與訓練（2019 年度為「人才資源管理」）、人才招募與留任（2019 年度為「人才資源管理」）、經營績效（2019 年度為「推動企業理念」）、氣候變遷（2019 年度為「防止氣候變遷與地球暖化」）、職業健康安全（2019 年度為「完善勞動條件與環境」）、顧客關係維護（2019 年度為「發展有戰略性的市場行銷」）、資安管理、永續供應鏈管理（2019 年度為「推動供應鏈管理」）。2023 年度經過重大性主題鑑別後並未將「致力於資源循環利用」、「產品與服務創造環境貢獻」、「保護生物多樣性」、「回饋社會」放入重大主題。今年台灣愛普生因應 WEF（世界經濟論壇）全球風險報告及產業趨勢，新增「資訊安全管理」，以提升企業網路環境安全，掌握不安全的網路風險。

### 重大主題



註：總分超過 26 分以上訂為重大主題

### 1.3 重大主題鑑別

台灣愛普生透過利害關係人調查結果、衝擊顯著性評估等流程，鑑別出重大主題，評估這些重大主題對價值鏈帶來的影響，並針對議題中的正負面衝擊，擬定預防、減緩及與處理的管理方針，揭露於本報告書的各章節。

#### 重大主題列表

構面		公司治理				
重大主題		法令遵循與誠信經營	經營績效	顧客關係維護	資安管理	永續供應鏈管理
重大主題對台灣愛普生的營運衝擊		嚴格落實本國法規要求，遵守法令規定。並參考國際準則，嚴謹施行合於倫理道德的行為。	積極回應市場動態，保持競爭力，以創新思維穩定創造營收獲利。	關注所推出的產品內，是否可能產生對環境或社會的衝擊；並關注顧客溝通及滿意度。	對網路的依賴日益提高，因此受網路惡意行為攻擊的機率也日益提高。透過資訊安全的管理，降低營運的風險，保障公司機密安全，並確保客戶的資訊留存安全。	攜手供應商共同回應永續趨勢，並持續透過遴選、管理等機制，優化永續供應鏈管理，提升供應商綠色績效。
台灣愛普生對經濟、環境、人羣的衝擊 / 影響 / 評估		落實本國法規要求，持續提升企業形象（正面實際影響）	面對市場趨勢，持續推出省能源、省資源的免加熱噴墨解決方案，拓展商用市場，強化市佔率（正面實際影響）	提供即時且優質的客戶服務，維持客戶滿意度（正面實際影響）	依母公司規範建置完善資訊安全管理架構及機制，確保公司機密安全及客戶資料安全（正面實際影響）	建立完善供應鏈管理系統，穩定提供產品及服務（正面實際影響）
		資訊揭露未及時、有效，影響企業信賴度（負面潛在衝擊）	未能掌握產業鏈需求與庫存，因而影響營收與市佔率（負面潛在衝擊）	產品資訊標示不清，造成客戶使用不當，引發消費者爭議（負面潛在衝擊）	資安與隱私資料受到攻擊，衝擊組織資訊安全性（負面潛在衝擊）	供應商違反人權與勞權等承諾，連帶影響台灣愛普生商譽（負面潛在衝擊）
內部邊界	母公司精工愛普生	●	●	●	●	●
	台灣愛普生	●	●	●	●	●
外部邊界	代理商	▲	▲	▲	▲	▲
	供應商	▲	▲	▲	▲	▲
	終端客戶	○	○	▲	▲	
	社區及媒體			▲		
對應的 GRI 準則		GRI 205 反貪腐	GRI 201 經濟績效	自訂主題	GRI 418 客戶隱私	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估
> 揭露章節		>2.1 誠信經營	>2.2 營運績效	>4.1 顧客關係維護	>2.4 資訊安全	>4.2 永續供應鏈管理

註：●直接衝擊 ○間接衝擊 ▲透過其商業關係與此衝擊有直接關聯

永續推動與管理

2  
3  
4  
5  
6

2023 永續報告書

構面		環境	人羣		
重大主題		氣候變遷	人才招聘與留任	職業健康安全	人才發展與訓練
重大主題對台灣愛普生的營運衝擊		氣候變遷帶來實體風險與轉型風險，公司因應氣候變遷建立減緩與調適策略，降低營運的衝擊並找到新的營運機會。	注重人才招聘與晉升機制，並提供專業培訓制度及良好的薪酬福利，確保持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。	確實實施職業安全衛生活動。對各項影響員工安全的風險都進行分析，並針對發現的問題制定有效的預防措施，以杜絕職業災害的再次發生。使員工擁有安全與健康的工作環境，有助於降低公司營運風險。	提供員工充足的教育訓練與學習資源，建立長期人才發展計畫，吸引優秀人才留任，有助於公司長期發展的穩定性與持續進步。
台灣愛普生對經濟、環境、人羣的衝擊 / 影響 / 評估		依集團推進時程，完成綠電憑證採購，減少營運對環境的衝擊（正面實際影響）	健全人才招聘系統及溝通管道，營造僱主品牌（正面實際影響）	健全的職安衛委員會，提升職場安全（正面實際影響）	提供良好的薪資福利，吸引優秀人才，健全人才發展（正面實際影響）
		無法有效氣候治理，增加潛在營運成本與環境衝擊（負面潛在衝擊）	職場不法侵害或性騷擾，危及同仁權益（負面潛在衝擊）	無受訓的人員不當處理有害化學物質，造成現場同仁職業傷害（負面潛在衝擊）	接班計畫部分因意外未完成，影響專業傳承（負面潛在衝擊）
內部邊界	母公司精工愛普生	●	●	●	●
	台灣愛普生	●	●	●	●
外部邊界	代理商	▲		▲	
	供應商	▲		▲	
	終端客戶	▲	○	○	○
	社區及媒體		▲		
對應的 GRI 準則		GRI 201 經濟績效	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	GRI 403 職業安全衛生	GRI 404 訓練與教育
> 揭露章節		>3.1 氣候行動	>5.1 人才招聘與留任	>5.2 職業健康安全	>5.3 人才培育與發展

註：●直接衝擊 ○間接衝擊 ▲透過其商業關係與此衝擊有直接關聯

永續推動與管理

2  
3  
4  
5  
6

2023 永續報告書

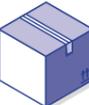
## 1.4 利害關係人共融

各利害關係人的回饋及指教，是台灣愛普生不斷前進的動力。我們參照 AA1000 利害關係人議合原則，鑑別出 7 類利害關係人：員工（含公司主管）、代理商/經銷商、供應商、社區、非營利組織、終端顧客、媒體。我們分析各利害關係人所關注的永續議題，並透過多元化方式進行溝通，回應利害關係人的期待。

### 7 大類利害關係人



### 利害關係人溝通

類別	對台灣愛普生的意義	重大主題	溝通方式及頻率
 員工	人才是企業的重要資產。台灣愛普生落實員工關懷與照顧，建立安全無虞的工作環境，提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全就業環境，並給予尊重與關懷，以吸引優秀人才加入，共同創造企業永續經營的基礎。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵循與誠信經營</li> <li>經營績效</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>顧客關係維護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續報告書（每年）</li> <li>勞資會議（年度 4 次）</li> <li>各式內部會議（定期）</li> <li>職工福利委員會（定期）</li> <li>員工意見平台 / 專線電話 / 電子信箱（及時）</li> <li>公司內部電子公佈欄（不定期）</li> <li>教育訓練及課程滿意度調查（定期）</li> <li>內部教育訓練（定期）</li> <li>EAP 同仁協助方案（及時）</li> <li>性騷擾防治專線（及時）</li> </ul>
 代理商/ 經銷商	代理商是協助販售商品的重要夥伴，直接影響公司的銷售業績和市場地位，代理商的運作以及是否能提供終端消費者高品質的服務深受重視。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵循與誠信經營</li> <li>資安管理</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>氣候變遷</li> <li>人才發展與訓練</li> <li>經營績效</li> <li>顧客關係維護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正式合約（不定期）</li> <li>官網（及時）</li> <li>經銷商大會（每年）</li> <li>電話 / 電子信箱（及時）</li> </ul>

類別	對台灣愛普生的意義	重大主題	溝通方式及頻率
 供應商	透過多項管理措施，確保供應商提供之服務符合愛普生集團的信念，並穩定供應，與供應商維持良好的夥伴關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>資安管理</li> <li>經營績效</li> <li>氣候變遷</li> <li>法令遵循與誠信經營</li> <li>顧客關係維護</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>職業健康安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正式合約（不定期）</li> <li>專案會議（不定期）</li> <li>電話 / 電子信箱（及時）</li> </ul>
 社區	台灣愛普生的營運對當地社區鄰里較少影響，對於同一棟大樓的社區用戶因同樣友善環境的理念，一起承租營運據點，共同實踐企業的社會責任和環境影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康安全</li> <li>法令遵循與誠信經營</li> <li>顧客關係維護</li> <li>經營績效</li> <li>資安管理</li> <li>永續供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續報告書（每年）</li> <li>官網（及時）</li> <li>電話 / Email（及時）</li> <li>社區公告（不定期）</li> </ul>
 非營利 組織	除與非營利組織合作實踐企業社會責任，也透過非營利組織監督公司的社會責任與對環境的影響，以增強公司與社會的互動和信任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵循與誠信經營</li> <li>顧客關係維護</li> <li>氣候變遷</li> <li>資安管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續報告書（每年）</li> <li>官網（及時）</li> <li>電話 / Email（及時）</li> <li>新聞稿、記者會（不定期）</li> </ul>
 終端客戶	本公司致力提供消費者高品質且環境友善的產品及服務，重視客戶的需求及意見，了解客戶的意見並提出改善方案、持續追蹤，藉此持續不斷提升服務品質與競爭力，以達到客戶滿意的最終目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客關係維護</li> <li>資安管理</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>經營績效</li> <li>人才招募與留任</li> <li>法令遵循與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客服專線（及時）</li> <li>客戶滿意度調查（不定期）</li> <li>企業官網（及時）</li> </ul>
 媒體	媒體是公司對外溝通的重要管道之一，藉由媒體不定期向大眾溝通公司營運狀況與績效，以增進各界對愛普生集團的信賴。	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷</li> <li>顧客關係維護</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>資安管理</li> <li>法令遵循與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>媒體採訪或回應外界報導（不定期）</li> <li>接受訪問（不定期）</li> </ul>

## 1.5 永續策略與目標

台灣愛普生為追求企業永續發展，藉由重大主題的管理，思考因應營運產生之衝擊與影響，了解各項風險的可能性與衝擊性。並針對利害關係人所注重的 9 大重大主題，依各項風險的可能性及衝擊性揭露短期與中長期發展目標，進行持續追蹤與評核執行現行績效、展望未來。各重大主體管理政策、管理承諾、權責單位、投入資源、管理方針與評量、目標可見各重大主題章節。

### 治理

永續策略主題 (*為重大主題)	短期目標 (2023 - 2025)	中 / 長期目標 (2026 - 2030)	永續發展目標 SDGs	
信賴經營	法令遵循與誠信經營*	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定永續發展委員會運作規章制度，並常態化運作</li> <li>以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工</li> <li>擴大網站揭露內容以符合誠信經營原則，積極與利害關係人溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續發展委員會持續訂定永續發展策略，並掌握執行進度及績效</li> <li>強化集團遵法政策</li> </ul>	  
	經營績效*	<ul style="list-style-type: none"> <li>發展自動化新市場應用</li> <li>積極推展噴墨列印，提升顧客成本優勢，協助客戶進行 ESG 管理</li> <li>善用數據分析、精準行銷，以提升營收</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大租賃業務，實踐循環經濟模式</li> <li>針對成熟產品增加收費軟體或內容，以提升增值服務，維持或增加營收</li> </ul>	
	資安管理*	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新建置資訊安全管理系統</li> <li>持續進行資安釣魚測試與資安宣導</li> <li>IT 管理部依循母公司精工愛普生資安規範，定期進行異地備援及異地測試</li> <li>定期檢視使用的防火牆、入侵檢查系統、安全加密系統，以確保網路安全</li> <li>訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續更新資安系統，維持 0 資安事件</li> <li>定期檢視營運持續計畫 BCP，以確保資安符合趨勢</li> </ul>	
	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部門定期檢視內部控管作業流程，並進行風險評估及風險應對</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營團隊建立備援機制，維持營運順暢</li> <li>定期進行跨部門交流，互相交流風險管理對策或經驗，適時調整部門風險管理對策</li> </ul>	

永續策略主題 (*為重大主題)	短期目標 (2023 - 2025)	中 / 長期目標 (2026 - 2030)	永續發展目標 SDGs	
品牌拓展	顧客關係維護*	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視客服流程機制</li> <li>優化客服回應機制</li> <li>定期彙整利害關係人意見調查與了解客戶需求，如客戶滿意度訪談表</li> <li>規劃網站永續專區，揭露永續資訊內容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與外部永續行動、加入倡議推廣等，並結合 SNS 社群行銷</li> <li>加強客服技能培訓和建立獎勵機制</li> </ul>	  
	永續供應鏈管理*	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理</li> <li>完善內部採購流程，並簽署供應商永續承諾書</li> <li>優化代理商倉庫品質管理並建立 SOP，加強委外廠商的管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多元化運送模式（包含陸、海、空運），以確保運送備援方案</li> <li>增加運輸服務供應商</li> </ul>	

環境

永續策略主題 (*為重大主題)	短期目標 (2023 - 2025)	中 / 長期目標 (2026 - 2030)	永續發展目標 SDGs
綠色使命	能源與溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動遠距上班及縮短工時</li> <li>辦公室公共行政區節能措施</li> <li>辦公室電器採購具節能標章的電器</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，盤點企業內部溫室氣體的排放</li> <li>公司燃油公務車持續汰換成低耗能 / 低排碳車</li> </ul> 
	水資源管理與生物多樣性	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步使用節水設備，例如節水水龍頭及沖水裝置</li> <li>訂定鼓勵政策，倡議企業內部節水相關措施</li> <li>鼓勵員工參與海岸線植樹計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略</li> <li>因應氣候變遷議題及影響，辦理教育訓練，提升各部門的意識</li> </ul> 
	廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢棄耗材回收再利用，碳粉蒐集再製成塗料</li> <li>廢棄耗材定點自主回收</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推動廢棄耗材回收再利用，墨水回收解決方案</li> <li>辦理廢棄物回收倡議活動</li> </ul> 
營運韌性	氣候變遷*	<ul style="list-style-type: none"> <li>辨識氣候變遷可能帶來的營運風險，並規劃相關管理策略</li> <li>持續進行辦公室節能減碳方針與訂定目標</li> <li>積極參與氣候變遷相關全球倡議活動，如：世界地球日、世界環境日等，並呼應母公司精工愛普生，串連利害關係人響應 Earth Hour 地球一小時活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃導入溫室氣體盤查，並逐步制訂減碳路徑，以減少碳排</li> <li>參與節能活動，攜手利害關係人提升節能認知</li> </ul>  

0

永續推動與管理

2

3

4

5

6

2023 永續報告書

人群

永續策略主題 (*為重大主題)	短期目標 (2023 - 2025)	中 / 長期目標 (2026 - 2030)	永續發展目標 SDGs
健全職場	人才招募與留任*	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升員工職場幸福度，吸引年輕世代加入</li> <li>維持男女比例相等</li> <li>完善現有員工教育訓練規範，提升員工專業及素質，落實適才任用，發展永續職場</li> <li>營造開放、雙向溝通職場環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升員工體驗及滿意度</li> <li>建立以人為本的招募政策，塑造雇主品牌</li> <li>重視人才多元性，吸引優秀人才加入及留任</li> </ul> 
	人才發展與訓練*	<ul style="list-style-type: none"> <li>關心員工個人成長與發展，鼓勵員工透過公司多元方案，自我發展、平衡身心以提昇組織人力素質與能力</li> <li>有效溝通與策略思考：透過活動執行，充分溝通、傳達公司活動立意，強化員工向心力與凝聚力，促進團隊精神綜效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續完善現有的員工教育訓練規範，從全球趨勢到部門增能，建立必修及選修課程，與不受職務（等）部門等限制的課程發展計畫</li> <li>針對員工職務轉換，安排對應課程，解決人才斷層問題，導入敏捷組織思維</li> </ul> 
	職業健康安全*	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練</li> <li>進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對妊娠中及分娩後女性員工進行工作環境與作業危害之辨識、評估、控制，並提出相關母性健康保護計畫</li> <li>進行人權風險管理，例如：人權盡職調查等，定期針對關注對象進行衝擊評估、管理與改善</li> </ul> 
	員工多元共融	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立反歧視制度，開立教育訓練課程</li> <li>發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢</li> <li>持續辦理 DEI 課程，提供企業法規及相關知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實反歧視，落實課程內容</li> <li>成立多元共融委員會</li> <li>建立永續績效與薪酬結合之獎酬制度</li> </ul>  
社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>加速紡織業數位轉型，倡議智慧低碳轉型</li> <li>產學合作，教育學生專業影像輸出、色彩管理美學專業、支持學生影像創作</li> <li>擴大節能行動推廣，持續免費為企業提供節能健檢服務與更全面的節能計畫</li> <li>響應永續發展倡議活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大噴印創新研發中心合作夥伴或學校數量</li> <li>擴大節能巡邏隊規模</li> </ul> 	

0

永續推動與管理

2

3

4

5

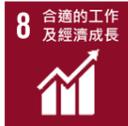
6

2023 永續報告書

## 1.6 永續發展目標

0  
1  
2  
3  
4  
5  
6

永續推動與管理

SDGs	細項目標	台灣愛普生的永續策略面向	台灣愛普生對應作為
	4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加，包括技術與職業技能 4.7 在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻	社會—健全職場、社會關懷	提供各職級 DEI 課程與專業培訓課程，鼓勵員工成長與自我發展，提升公司人力素質與能力，並透過活動強化員工向心力與凝聚力。
	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導 5.c 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力	社會—健全職場、社會關懷	維持公司男女比例均衡，確保女性人才發展及公平擔任主管的機會。
	6.5 實施水資源綜合管理	環境—綠色使命、營運韌性	設立水資源減量、回收目標，更換節水設備，並在公司內鼓勵、倡議內部節水措施。
	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業 8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇 8.6 在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人	社會—健全職場、社會關懷 治理—信賴經營、品牌拓展	完善現有員工教育訓練規範，提升員工專業能力，吸引年輕世代加入，並善用數據分析、精準行銷，發展軟體服務與自動化市場，增加市佔比提高營收。
	10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國籍、宗教、經濟或其他身份地位 10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動 10.4 採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等	社會—健全職場、社會關懷	建立永續績效與薪酬結合之獎勵制度，提升企業平等概念，並發展多元員工發聲管道，重視、傾聽員工需求，確保各階層溝通順暢。

2023 永續報告書

0  
1  
2  
3  
4  
5  
6

永續推動與管理

SDGs	細項目標	台灣愛普生的永續策略面向	台灣愛普生對應作為
	11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理	治理—信賴經營、品牌拓展 環境—綠色使命、營運韌性	辨識氣候變遷可能帶來的營運風險，規劃相關管理策略，並持續進行辦公室節能行動與訂定節能目標。
	12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響 12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生 12.8 在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式	環境—綠色使命、營運韌性	與合法之廠商合作處理廢棄物，並回收再利用部分材料，推動節能措施等永續行動。
	13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中 13.3 在氣候變遷的風險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力	環境—營運韌性	辨識並定期檢視氣候變遷風險與目標達成狀況，定期向董事會報告，且持續推動節能減碳規劃與目標，積極響應國際永續活動，開展永續行動。
	15.1 在西元 2020 年以前，依照在國際協定下的義務，保護、恢復及永續使用領地與內陸淡水生態系統與他們的服務，尤其是森林、沼澤、山脈與旱地 15.5 採取緊急且重要的行動減少自然棲息地的破壞，終止生物多樣性的喪失，在西元 2020 年以前，保護及預防瀕危物種的絕種	環境—綠色使命、營運韌性	持續評估企業對自然環境之影響，辦理生物多樣性相關教育訓練，並鼓勵員工參與海岸線植樹計畫。
	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂	治理—信賴經營、品牌拓展	遵守誠信與內控原則，訂定誠信與內部控制規定，誠實揭露公司資訊，並以教育訓練等多元管道宣導誠信經營。
	17.17 鼓勵有效的夥伴關係	社會—社會關懷	辦理產學合作，擴大噴印創新研發中心合作夥伴與學校數量，並擴大節能巡邏隊規模，共同合作發展永續行動。

2023 永續報告書



## chapter2

# 穩健經營

- 2.1 誠信經營 (重大主題)
- 2.2 營運績效(重大主題)
- 2.3 風險管理
- 2.4 資訊安全(重大主題)

## 2.1 誠信經營

誠信經營不僅是企業道德和社會責任的體現，更是企業在激烈市場競爭中實現長期成就和永續發展的重要策略。我們致力於打造健全的經營治理制度，作為企業管理與強化誠信經營的基礎框架，以增強企業的整體健康和穩定性。

重大主題	法令遵循與誠信經營
管理政策	台灣愛普生為非公開發行股份有限公司。為落實誠信經營與遵法優先於業績之企業文化，實現愛普生集團的企業宗旨、《經營理念》、《企業行動準則》等要求，仍積極依循及參考臺灣證券交易所公布之「上市上櫃公司誠信經營守則」，於2021年3月制定《台灣愛普生科技股份有限公司誠信經營守則》，聲明遵法及落實誠信經營之行為，並設置舉報制度等防範措施，包含《台灣愛普生科技股份有限公司防止行賄規章》、《台灣愛普生科技股份有限公司舉報系統管理規章》等規定。藉由反賄賂等誠信經營管理措施，形塑遵法優先於業績之企業文化，提升所有利害關係人的信賴
管理承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「遵法優先於業績」的價值觀</li> <li>▪ 依據愛普生集團遵法活動方向，向全員佈達精工愛普生株式會社社長、遵法首席長（Chief Compliance Officer）的重要訊息。藉由遵法月相關活動，提升員工對於遵法議題的認知，同時，也對全體員工進行遵法意識調查，以了解並改善未來的遵法計畫。期待透過全員努力，讓愛普生成為社會上「不可或缺的企業」</li> <li>▪ 建立內外部的匿名舉報系統，並以制度確保檢舉人不會遭受到不利對待。在各項遵法文宣、遵法活動中，提醒員工面對疑問及時提出諮詢，防微杜漸</li> <li>▪ 恪守各個法律規定及內部作業控管機制，積極深化各項制度規定的理解，提高遵法意識</li> </ul>
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 事業管理處、遵法經營處、永續發展委員會—公司治理組</li> </ul>
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 舉凡計畫對外部公開使用之資訊，均須先完成公司內部審核流程。由申請部門主管簽核後，再經由整合行銷部、IT管理部（若涉及個人資料）、遵法經營處及董事總經理進行審閱簽核，以確保公開資訊不但符合集團品牌政策，也同時遵循遵法經營及公平交易等原則</li> <li>▪ 持續聘請外部專業顧問，進行遵法諮詢作業及政策輔導</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 訂定匿名舉報系統，若有發現任何不當行為，皆能進行舉報，且無需擔心遭不當對待。並每年定期向母公司精工愛普生主責單位回報舉報機制運作情形</li> <li>▪ 評估員工的誠信經營教育訓練成果及遵法意識</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 組成永續發展委員會，並常態化運作，以利未來開展相關規章制度及年度審閱</li> <li>▪ 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工</li> </ul>
2023年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 完成建置永續發展委員會，共計4組</li> <li>▪ 完成企業行動準則相關課程，共計6堂，167人完訓</li> <li>▪ 本年度並無貪腐、違反競爭行為及反托拉斯和壟斷之相關事件</li> <li>▪ 本年度內部舉報系統並無任何舉報案件</li> </ul>

## 誠信經營

誠信經營是企業長期價值創造的基石。透過誠實、透明和公平的行為建立信任，吸引客戶、投資者和人才，提高市場競爭力。愛普生集團以在全世界各角落都為人所信賴為經營理念，為具體落實誠信經營，愛普生集團以「企業行動準則」為依歸，規範顧客滿意、自然環境保護、尊重人權與創造安全、健康及平等的工作環境、富有成效的公司治理與遵法經營等 9 項企業行動原則；於台灣愛普生則制定有《誠信經營守則》、《防止行賄規章》等相關行為準則，作為本公司全體員工從事與業務有關之商業行為的道德依據。

愛普生集團始終要求集團的各子公司，在全球的營運據點依法進行業務活動。集團秉持「沒有遵法，就沒有獲利，也無法創造顧客價值」的原則，將每年 10 月訂為集團遵法月，透過每年度不同的遵法月主題及一系列的遵法相關的活動，定期提醒員工須在誠信經營與法令遵循的前提下執行業務，每一位員工應隨時留意營運風險，避免法律範圍的主觀判斷或模糊解釋。於 2023 年遵法月，已針對全體員工開辦企業行動準則相關課程，共計 6 堂、167 人完訓，完訓率達 100%。

台灣愛普生每年透過內部稽核制度確認誠信經營相關規範遵循情形，針對所有營運據點進行評估，未發現貪腐風險。2023 年度針對主要交易對象進行法令遵循評估，以作為後續評估是否持續合作的依據。

此外，為建立誠信經營之企業文化，本公司秉持政治中立的原則，未提供政治獻金。2023 年度未接獲任何舉報案件，且未有已確認的貪腐事件、亦未有涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

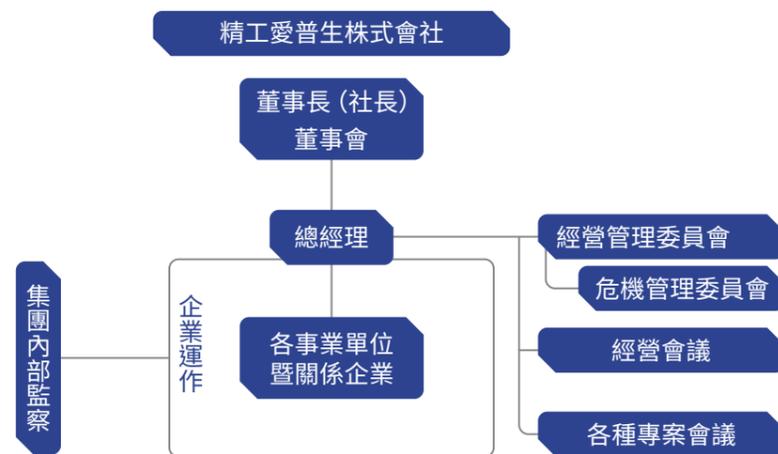
## 舉報制度

為打造正直、透明的工作環境，本公司設置匿名舉報系統，適用本公司、本公司位於台灣市場之關係企業全體同仁及上述各公司之合作夥伴。所有人員如發現任何不當行為，均可透過內部舉報信箱 (legal@exc.epson.com.tw) 及建置於外部公正第三方舉報窗口進行舉報或諮詢。相關舉報案件由遵法經營單位負責受理、高階主管違法事件之受理則由愛普生集團全球舉報窗口負責。

舉報窗口受理相關諮詢或舉報後，即應進行相關事實調查，或與相關部門人員合作成立調查小組進行共同調查，並自諮詢或舉報受理日起 30 日內，完成調查及裁決；必要時得延長，但最遲仍須於 3 個月內結案。調查小組於不法事件調查期間及調查完結時，向經營管理委員會提出與舉報事件有關之報告。為保障檢舉人的權益並鼓勵主動舉報，我們亦於舉報系統管理規章中規範承諾檢舉人不會遭受到不利對待。2023 年度未接獲舉報案件。

## 經營治理

台灣愛普生由精工愛普生株式會社 100% 持股，故本公司董事及監察人均由精工愛普生法人股東於考量專業能力、監督永續發展之能力等多元化背景後依法指派，各董事同意任命後再召開董事會推舉董事長。



董事會為本公司最高治理單位。依台灣愛普生公司章程規定，董事會設董事 3 至 5 人、監察人 1 人，任期均為 3 年，依法選任之。當本公司為法人股東一人所組織時，股東會職權由董事會代為行使，同時，公司董事及監察人由法人股東依法指派。於董事會下設置經營管理委員會 (Executive Committee)，由台灣愛普生公司治理暨經營管理部總經理、各事業部資深總經理、副總經理所組成，不定期向董事會報告公司營運狀況或其他重大議題。

本公司現任董事會由 3 位董事與 1 位監察人共同組成，董事平均任期為 3 年。董事會每季定期召開會議，2023 年度已召開 4 次董事會、董事平均出席率為 100%。董事長未兼任高階管理職務。母公司精工愛普生為董事會最高決定機構，無獨立董事職位設置。依照日本上市公司架構下，母公司營業本部的本部長可擔任海外子公司的董事長，海外子公司董事會的績效由母公司每年進行規範及評比，評比內容包含經濟績效，2024 年將環境績效納入，並逐步將人群（包含其人權）績效納入考量。

台灣愛普生董事長主要管理銷售及行銷，一席董事為人事本部長，在日本負責永續推動及人力資本與福利管理，另一席董事為台灣愛普生之董事總經理，承接台灣和日本的營運要求，負責台灣整體營運；監察人由法律專業背景之內部控制專家擔任之。台灣愛普生之董事總經理於委任前，母公司要求外部機構進行盡職調查，完成遵法檢查，確保避免利益衝突。

為強化董事會永續智識，2023 年度董事總經理與高階經理人參與內部課程，包含「J-SOX」，以確保財務報告可靠性，並降低舞弊與風險；外部參與永豐 ESG 論壇—以自然資本建構金融韌性、2023 迎向低碳轉型國際品牌綠色採購策略及經驗分享、2024 第十屆台灣暨亞太永續趨勢與分析發表會。

職稱	姓名	性別	國籍	具愛普生集團 員工身分	年齡		
					35 歲 (含) 以下	36 - 50 歲	51 歲 (含) 以上
董事長	深石明宏	男	日本	✓			✓
董事	呂理迪	男	台灣	✓			✓
董事	阿部栄一	男	日本	✓			✓
監察人	小山正弘	男	日本	✓			✓

台灣愛普生的營運策略由董事會決定，董事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，並與母公司精工愛普生溝通各項支援。台灣愛普生各部門經理則透過每個月二次的經營會議，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。訂定之《企業行動準則》，避免及管理本公司董事與全體人員因職務之便而獲致不當利益。針對董事會全體成員與高階管理階層要求出具遵循誠信經營政策之聲明，或於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。目前董事會成員均無重大利益衝突。

此外，台灣愛普生設有永續發展委員會，協助評估各議題對永續經營的影響，並擬定初步因應行動，由台灣愛普生最高主管董事總經理參與決議中有關經濟、環境、人群等永續發展目標之相關決策，統籌本公司經營團隊、評估衡量營運可能面臨的衝擊和各項重要管理機制的執行與控管，重大關鍵事項並另行提報董事會審議。2023 年度未有重大關鍵事項。

## 董事及高階經理人薪酬架構

最高治理單位的薪酬由母公司訂定及規範。台灣愛普生的高階經理人薪酬架構由經營管理委員會制定；經營管理委員會由台灣愛普生公司治理暨經營管理部總經理、各事業部資深總經理、副總經理所組成。薪資包含固定薪資、績效獎金、退休金準備等，但並無索回機制。未來也將依循公司的永續發展進程，積極研擬高階經理人薪酬政策與永續績效連結性的相關作業辦法，以期反應高階經理人督導永續發展目標與策略執行的不遺餘力。

本公司以台灣為主要營運據點，組織中薪資最高之個人年度總薪資為組織其他員工（不包括薪資最高個人）年度總薪資中位數之 3.61 倍；此外，前者年度薪資成長率為其他員工薪資中位數年度成長率之 2.98 倍。

## 外部參與

企業參與外部公協會有助於影響政策制定、促進行業合作、代表產業利益、參與標準制定從而提高整個行業的競爭力，並建立積極的企業形象。台灣愛普生於 2023 年共參與 20 個外部公協會，名單如下：

單位名稱	參與身分
中華民國企業永續發展協會	理事
台灣 XR 智能產業發展協會（原：台灣智慧眼鏡產業協會）	常務理事
台北市電腦商業同業公會	理事
台灣智慧自動化與機器人協會	五級會員
台灣區電機電子工業同業公會	贊助會員
光電科技工業協進會	會員
日本工商會 - 電機電子部會	會員
台日商務交流協進會	會員
台北市日本工商會	會員
台北市進出口同業公會	會員
台北市電子零件商業同業公會	會員
台北市電器商業同業公會	會員
台灣日本人會	會員
台灣虛擬及擴增實境產業協會	會員
台灣噴墨科技發展協會	會員
台灣數位看板多媒體聯盟	會員
社團法人台灣音響發展協會	會員
社團法人台灣電子設備協會	會員
財團法人中華民國商品條碼策進會	會員
高雄市電器商業同業公會	會員

## 2.2 營運績效

有效的營運績效管理能幫助企業更好地分配和利用資源，避免浪費，提高資源利用效率，從而增加企業的獲利能力。台灣愛普生持續以「省、小、精」的技術為基礎，持續為股東及利害關係人創造新價值。

重大主題	經營績效
管理政策	維持穩健財務，並擴大創新商業的服務模式，實踐在地銷售與服務；慎選優質工作團隊，創造品牌優勢及競爭力。另訂定與公司整體策略一致的績效目標、定義用於衡量各個部門和員工績效之關鍵績效指標，作為提升和監控公司整體營運績效的策略和指導方針
管理承諾	維持穩健財務，降低經營風險；提升營業額與市佔率，達成年度營運規劃；加深品牌認知，創造品牌優勢及競爭力
權責單位	公司治理暨經營管理部、永續發展委員會—公司治理組
投入資源	持續檢視營運情況，搜集國內外市場報告，進行市場、消費者、競爭者分析，並確保所有員工了解公司績效管理政策和相關目標，設立獎勵計劃
管理方針與評量	依據市場狀況與集團目標，於會計年度第三季提報次一年度之營運規劃，並透過重點經營管理指標如存貨周轉率、費用率等檢視經營成效，並配合母公司精工愛普生政策執行利潤控管；於每年四月將前一會計年度之經營評量結果予以提報
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極推展噴墨列印，提升顧客成本優勢，協助客戶進行 ESG 管理</li> <li>掌握既有市場，同時開發新投影應用，擴大投影機在台北市佔率</li> <li>持續發展自動化新市場應用</li> <li>善用數據分析優化品牌接觸點、精準行銷，以提升營收</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推廣免加熱微噴影印機，本年度銷售 1,793 台，較前一年成長 37%</li> <li>投影機全年市佔率達 40%（不含 500 流明以下的微型投影機產品）<sup>註</sup></li> <li>持續推廣雷射電視（家用超短焦投影機），本年度銷售 1,148 台，較前一年成長 60%</li> </ul>

台灣愛普生依各功能業務別成立對應單位，共同經營管理企業營運。由台灣最高主管董事總經理負責整體營運績效與管理責任；各事業部總經理則率領同仁，透過定期會議檢視營運現況、市場動態，即時反饋市場意見。另外，為提升管理職能，由董事總經理及各部門的總經理及副總經理組成之經營管理委員會每月兩次檢視營運決策與執行成效；定期每季以視訊或書面會議方式召開董事會討論營業報告，以強化對本公司營運績效之監督。2023 年度，本公司營收達新台幣 6,045 百萬元。

註：Futuresource Consulting, May. 2024 (PICO Projector under 500lm is not included)

## 近 3 年營運成果

單位：百萬新台幣

項目 \ 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
營收	7,824	8,533	6,045

註：本公司為日商非歷年制，會計年度計算期間為 4 月 1 日至隔年 3 月 31 日。

## 稅務管理架構與治理方針

本公司之稅務管理是在財務長 ( 公司治理暨經營管理部總經理 ) 之監管下執行，重大稅務風險議題經辨認後透過經管會議呈報管理階層。身為精工愛普生集團子公司，每季遵循集團要求，定期更新公司稅務概況、與當地稅捐機關溝通內容及當地最新稅務法規彙報給財務長及集團總部稅務單位。面對新法規或重大稅務議題，公司會即時諮詢總部稅務單位或尋求外部會計師事務所等專家之建議，以確保稅務法規之遵循。

台灣愛普生公司承襲精工愛普生集團之稅務方針，在移轉訂價策略上遵循 OECD Guidelines，確保各子公司利潤率之合理性且落於常規範圍，盡力達成各國租稅公平性。此外，亦遵循當地稅務法規之相關規定，力求符合誠實納稅義務人及善盡社會責任的原則。



## 2.3 風險管理

台灣愛普生依循愛普生集團政策進行風險評估及管理，承諾以富有成效的公司治理與遵法經營原則進行各項經營活動，由精工愛普生風險管理部門負責監控愛普生集團的整體風險管理，對其進行修正和調整、並確保風險管理計畫的有效性。同時，考量台灣社會特性調整風險管理制度，管理可能影響目標達成之各類風險，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，完成實現營運、提升管理效能、提供可靠資訊及有效分配資源等目標。

台灣愛普生的目標是不斷超越顧客期待，同時基於「Epson Way」與所有利害關係人建立信賴關係。為了維持和加強這種信任，台灣愛普生致力於提高管理透明度和公平性，並透過更快的決策來有效管理法令遵循相關事項。

### 風險管理組織

台灣愛普生已建立風險管理專責單位，由公司治理暨經營管理部門進行風險評估及分析，並且依循愛普生集團風險管理部門所統籌管理重大風險，定期進行風險分析、探討風險議題，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理制度，持續掌握內外部議題與環境變化。並且定期檢視、持續改進優化完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，以實現營運持續不中斷的承諾，藉以實現經營理念並圓滿達成業務目標。

### 風險管理程序

遵循母公司精工愛普生使用美國 The Committee of Sponsoring Organizations (COSO) 和 ISO 31000：2018 風險管理國際標準作為指導原則，透過風險辨識、分析評量、風險因應與監控、相關資訊來源及風險評估結果等程序來評估業務營運風險、商業道德風險、牽涉賄賂和壟斷等治理風險以及可能對公司產生重大影響的其他嚴重風險。

愛普生集團每季評估一次集團範圍內的嚴重風險，每六個月評估一次嚴重業務風險和集團公司嚴重風險，草擬並執行計劃來控制這些嚴重風險，並根據需要修訂計劃，以確保控制計劃的有效性。集團嚴重風險定義如下：

- ▶ 可能對愛普生集團經營造成嚴重不利影響的風險被視為「集團範圍內的嚴重風險」
- ▶ 可能對業務運營產生嚴重不利影響的風險被視為「嚴重業務風險」
- ▶ 可能對子公司管理造成嚴重不利影響的風險被視為「集團公司嚴重風險」

台灣愛普生則由公司治理暨經營管理部定期召集相關單位收集內外部議題，並進行會造成公司營運策略影響之分析。評估環境考量、危害鑑別，及符合義務與法規要求，檢討風險機會之因應措施，以確保能達成其預期結果、預防或減少非期望之影響及持續改善。

針對風險之因應處理措施，包含風險規避、減低風險來源、掌握機會、改變發生機率或後果、風險分擔等。前述風險管理執行過程及結果均需做成紀錄並且定期向風險管理主管部門報告。

風險管理監控由公司治理暨經營管理部門統籌，依風險類別及可能的風險事件由各管理部門負責：

### 部門執掌與風險類別

風險類別	風險事件	管理部門
<ul style="list-style-type: none"> <li>產品風險</li> <li>廢棄物管理風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品責任（召回／缺陷）</li> <li>產品報廢／回收</li> </ul>	列印科技事業部－客戶服務部 視覺科技事業部－客戶服務部 自動化解決方案事業部－產品行銷暨技術服務部
<ul style="list-style-type: none"> <li>治理與營運風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>違反反壟斷法</li> <li>違反公平交易法</li> <li>產品遵循法令</li> <li>環境風險</li> <li>商業賄賂</li> <li>資安（個資洩露）</li> <li>貿易安全</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－遵法經營處
<ul style="list-style-type: none"> <li>法遵風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>專利糾紛</li> <li>商標侵權</li> <li>仿冒品</li> <li>著作權侵權</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－遵法經營處
<ul style="list-style-type: none"> <li>員工風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>歧視</li> <li>勞資糾紛</li> <li>集體離職</li> <li>職場（權）騷擾</li> <li>員工詐欺</li> <li>交通事故</li> <li>侵犯隱私權</li> <li>工傷事故</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－人力資源處
<ul style="list-style-type: none"> <li>治理與營運風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海關風險</li> <li>進出口貿易</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－營運支援部
<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟與信用風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>稅務風險</li> <li>呆帳風險</li> <li>經濟波動</li> <li>經濟危機</li> <li>國際貿易戰</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－財務會計部
<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦公室（設備）安全</li> <li>火災</li> <li>災害性天氣</li> <li>新型流感</li> <li>地震</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－總務秘書處
<ul style="list-style-type: none"> <li>資安風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電腦病毒</li> <li>網路安全</li> <li>資料安全</li> <li>電腦系統被入侵</li> <li>軟體許可</li> <li>資訊安全（IT系統管理）</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－IT管理部
<ul style="list-style-type: none"> <li>聲譽風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>網路／媒體誹謗</li> <li>運用社群軟體傳播不實謠言</li> </ul>	公司治理暨經營管理部－整合行銷部

### 打造健全之風險文化

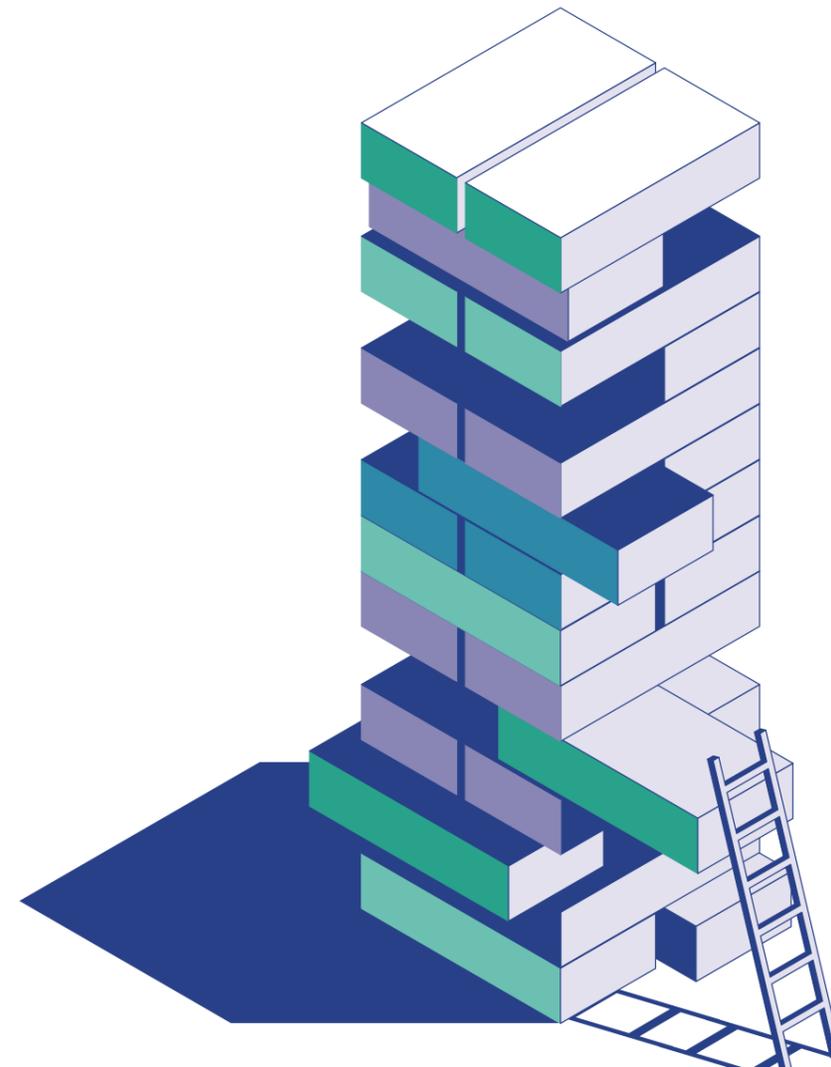
為有效建立健全之風險文化，以高階經理人為起點，不定期安排高階經理人接受風險管理相關教育訓練，以提升經營管理階層對風險管理相關事件之判斷經驗及能力。2023 年度經營管理層 100% 參與風險相關遵法訓練。未來擬持續向全體員工進行風險主題（如資安、職業安全等）宣導，提升全體同仁之風險意識。

### 內部控制制度

台灣愛普生內部控制管理以母公司精工愛普生《日本金融商品交易法》(J-SOX) 的要求為標準，依循台灣公司法的內部控制要求，並配合中華民國一般公認會計原則、商業會計法、商業會計處理原則等會計作業準則執行，每年度定期接受集團內部稽核，同步委由安永聯合會計師事務所查核本公司財務報表，以維持財務報表之信賴，確保所有財務會計運作等皆符合國際會計準則與相關法令規定。

### 危機管理及營運持續計畫

為了能夠在危機發生時得以迅速採取初步應對措施，減緩各種可能造成重大營運衝擊之風險，本公司已建立危機管理及營運持續計畫組織，並預先制定了危機管理計畫。台灣愛普生危機管理及營運持續計畫管理委員會由台灣愛普生董事總經理擔任責任人，負責風險管理的總經理擔任管理者。2023 年 1 月，本公司已針對台灣東部外海發生芮氏規模 6.7 強烈地震進行演練，要求各部門主管確認員工安全，於一小時內回覆確認，總計演練 174 人次。



## 2.4 資訊安全

有效的資訊安全措施能夠保護企業的敏感資料和機密訊息，防止資料外洩、網絡攻擊和內部威脅，從而保障穩健經營和信譽。

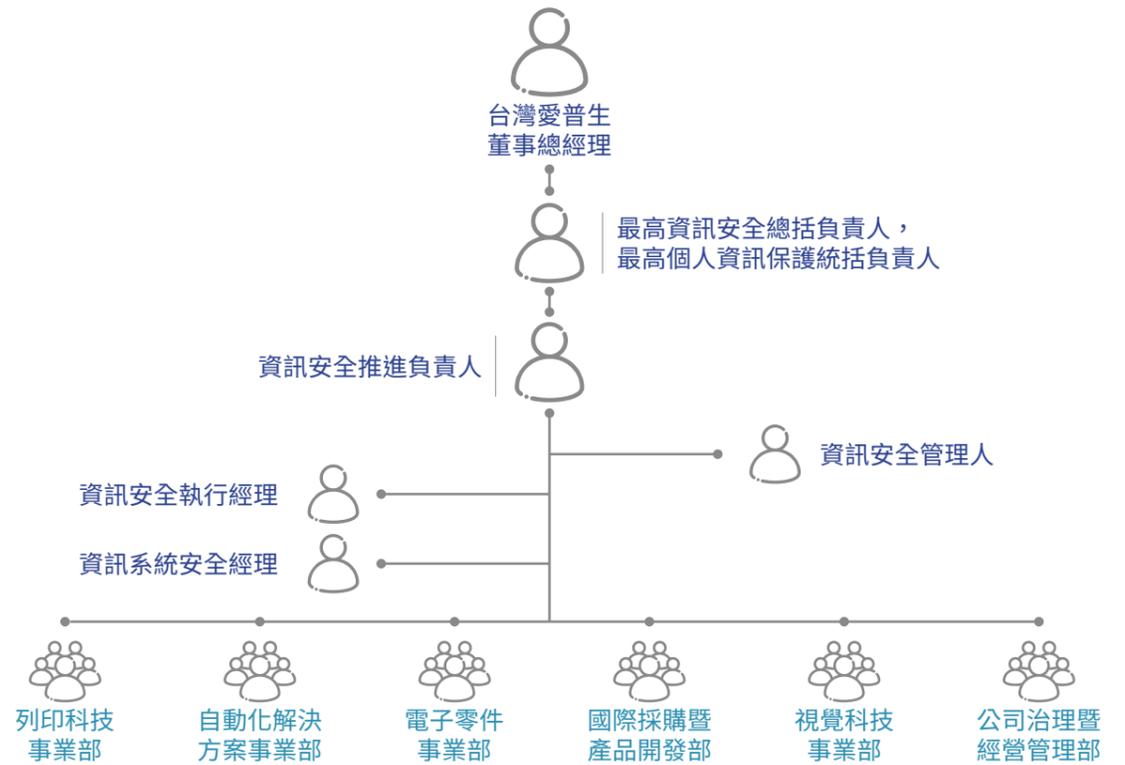
重大主題	資安管理
管理政策	<p>於公司內部制定各項管理辦法，包括但不限於：《資訊安全管理標準》、《資訊安全事故管理標準》、《網際網路及電子郵件使用管理標準》、《資訊設備軟硬體使用管理標準》、《伺服器與公用檔案暨機房管理標準》、《資訊安全方針》、《資訊處理作業標準》、《網路使用管理標準》、《資訊系統故障管理標準》、《資訊系統存取控制標準》、《個人資料保護管理標準》等，以確保資訊安全相關風險得到有效管理</p> <p>外部依循：ISO 27001 國際標準、臺灣個人資料保護與管理制度「Taiwan Personal Information Protection and Administration System (TPIPAS)」等</p>
管理承諾	<p>依據《愛普生集團資訊安全基本方針》，公司的每位成員都必須體認到資訊安全的重要性，實施有效的資訊安全治理，並將資訊安全融入企業文化，使 Epson 繼續成為利害關係人信任的品牌</p>
權責單位	IT 管理部、永續發展委員會—公司治理組
投入資源	<p>成立資訊安全組織：根據愛普生集團範圍內的規則，建構和維護自己的資訊安全系統。由公司高階主管擔任最高資訊安全總括負責人 (CISO)，負責資訊安全的治理。設置資訊安全推進負責人一名，制定推進計劃與活動實施內容。由各部門主管擔任資訊安全管理人，並指派各部門之資訊安全代表，以落實資訊安全活動的實施</p>
管理方針與評量	<p>管理及評量面向如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續營運：透過災害復原演練確保備援系統與資料的可用性與完整性</li> <li>宣導落實：透過定期實施之全員教育訓練與演練，提升全員資安意識</li> <li>診斷評估：透過資訊資產定期盤點、弱點掃描、風險評估、供應商資安評估與母公司精工愛普生年度自我評核等措施，強化資訊安全管理</li> <li>內部控管：以資訊科技強化資安，透過資訊系統的記錄、檢查與分析防範威脅</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新建置資訊安全管理系統</li> <li>持續進行資安釣魚測試與資安宣導</li> <li>IT 管理部依循母公司精工愛普生資安規範，定期進行異地備援及異地測試</li> <li>定期檢視使用的防火牆、入侵檢查系統，安全加密系統，以確保網路安全</li> <li>訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年度全體員工已 100% 完成資訊安全教育訓練</li> <li>本年度未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴、亦未有違反資訊安全與個資保護事件</li> <li>舉辦兩次目標型攻擊郵件演練，演練結果之不合格率為 13%，較前一年下降</li> <li>針對存放個資之檔案伺服器進行個資檔案的盤點與風險識別，有 0.3% 之個資檔案已刪除，0.1% 的檔案已移除個資，其餘 99.6% 的個資檔案已加上密碼保護措施</li> </ul>

### 資訊安全治理

台灣愛普生的資訊安全治理制度透過資訊安全組織框架來運作，主要包括管理決策、監督檢查、貫徹執行三方面的職能，每半年定期召開資訊安全會議，並依決議事項執行各項資訊安全活動，以共同達成資訊安全之管理目標。

- ▶ **管理決策部分**：主要由董事總經理、經營管理委員會、最高資訊安全總括負責人承擔決策職能。最高資訊安全總括負責人由董事總經理任命之。
- ▶ **監督檢查部分**：由最高資訊安全總括負責人、資訊安全推進負責人、資訊安全執行經理、資訊系統安全經理等，依據資訊管理決策進行規劃、運作與管理。各部門主管擔任資訊安全管理人，並由各部門資訊安全管理人指派一名資深且具備領導與協調能力的員工擔任該部門資訊安全代表，負責該單位日常資訊安全工作的具體協調和落實、監督檢查與改善。
- ▶ **貫徹執行部分**：由各單位及全體員工承擔，遵循資訊安全管理要求，落實各項資訊安全工作，配合監督和檢查。

### 台灣愛普生資訊安全組織



## 資訊安全管理目標

確保公司於企業活動中使用的所有資訊及資訊資產，能夠獲得妥善的保護，並確保其機密性、完整性與可用性	確保公司於活動中相關的資訊安全風險，能夠進行適當的評估並管理，並確保業務持續運作，從而贏得客戶和其他利益相關者的信賴	確保公司能夠持續對從上到下的全體員工進行訓練與教育，以將資訊安全意识深植於企業文化之中	確保公司能夠建立並推行遵法活動，以遵守資訊安全相關法律，合約及其他相關規則	持續審視、維護並改善資訊安全管理系統
--	--	---	---------------------------------------	--------------------



## 資訊安全管理機制

台灣愛普生依據母公司精工愛普生規章、所在地區法律規範、ISO 27001 國際資安標準及自身營運需要等建立資訊安全管理機制，並持續收集國內外各項資訊安全議題，即時檢視並修訂資安與資訊系統規章，並建立提高意識和教育員工的計劃，進行風險評估，以補足並確保資訊安全規範。

面對日益複雜的網路安全威脅和攻擊，精工愛普生制定了中期計劃，明定網路安全措施政策，並加強應對措施。台灣愛普生依據精工愛普生之規劃進行應對措施的強化。其中包括：

- ▶ 監控網路攻擊，並迅速回應有關惡意軟體（包括勒索軟體）的警報。
- ▶ 在個人電腦上安裝新型反惡意軟體，以偵測惡意行為並在個人電腦面臨危險之前阻止所有類型的攻擊，並將繼續改進和加強各部門對不斷變化的威脅的準備。

個人資料保護相關體制，由最高資訊安全總括負責人擔任最高個人資訊保護統括負責人，資訊安全推進負責人擔任個人資訊保護推進負責人；有關資訊安全所規定的體制、責任及許可權，將「資訊安全」置換成「個人資訊保護」後適用。

項目	說明
持續營運管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保備援資料的可用性與完整性</li> <li>提升資料備援機制以降低風險</li> <li>強化資料備份紀錄檢核作業</li> <li>重要系統災害復原演練</li> </ul>
內部控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強持有資訊的分級、揭露與管理。將資訊分為極機密、機密、限內部使用、公開資訊等四級，於 IT 技術上對機密資訊透過 DLP(Data Loss Prevention) 進行管制</li> <li>持續資訊資產之風險評估與風險控管的實施</li> <li>強化資料存取與傳送的保護機制，如透過 DLP 技術防範資料不當外洩；透過資訊資產盤點，確保資料所在地點受適當存取權限保護等</li> <li>持續落實供應商資安評估。針對新資訊供應商會執行資安評估。2023 年度新資訊供應商均通過資安評估。未來將落實年度續約資訊供應商的資安評估</li> <li>強化資訊系統的紀錄檢查與分析以防範威脅</li> <li>落實資安事故的防範與因應</li> </ul>
資訊安全防護與檢測分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行年度資訊資產清冊與個資盤點：確保資料是否獲得確實的防護</li> <li>執行年度資訊系統帳號與權限盤查：確保使用者權限是否適當授予</li> <li>採用 DLP(Data Loss Prevention)、EPM (Endpoint Privilege Management)、Zero Trust (零信任) 技術與架構：降低資料不當洩漏或系統不當存取的風險</li> <li>每半年進行一次資訊資產弱點掃描，及時補強漏洞強化防護</li> <li>系統安全性更新與防毒軟體更新：定時清查各系統的軟體更新狀況以確保系統資訊安全</li> <li>重要系統年度災害復原演練：確保資料備份品質及縮短復原時間。主要演練情境為重要系統備援至異地機房進行復原與啟動作業；2023 年度已完成 9 個重要系統的演練</li> <li>Log 定期檢視與分析：防範可能的弱點與威脅</li> <li>依據愛普生集團的資訊安全規範，對外服務的資訊系統須實施入侵偵測，落實密碼原則與存取控制，強化防火牆與網路管理，以及防毒軟體安裝、作業系統更新與安全性更新等管理</li> </ul>

## 資訊安全教育訓練

為強化全體同仁的資訊安全意識，本公司於新進同仁報到時，即提供資訊安全相關之新人訓練並提供測驗，測驗須達 100 分以上始合格，不合格者將於到職後進行補訓，2023 年度已完成 100% 新人資訊安全教育訓練。針對一般員工，則於每年度舉辦一次全員資訊安全教育訓練（含個資保護管理）並提供測驗，測驗須達 100 分以上合格，不合格者將另行補訓，2023 年度全體員工已 100% 完成資訊安全教育訓練。

而為提高同仁對釣魚郵件和其他針對性資安攻擊的識別能力和應對能力，本公司每年度舉辦兩次目標型攻擊郵件演練，協助員工識別並避免遭受釣魚郵件的攻擊，從而保護組織的資訊安全和敏感資料。2023 年度演練結果，不合格率為 13%，較前一年下降。

除正式教育訓練外，本公司亦透過多元管道積極落實資訊安全教育宣導，包括不定期透過部門月會加強宣導資安重要議題、不定期發布母公司精工愛普生相關資訊安全訊息；每年對員工實施資訊安全講習等，加強資訊安全教育與宣導。

## 個資保護管理

企業個資保護管理不僅是法規的要求，更是維護企業信任感和聲譽、降低風險、提高競爭力的重要途徑。本公司持續落實個人資訊保護相關標準的制定與審查，以強化相關規範；全公司實施個人資訊保護措施；全員對個人資訊保護意識的提升；持續對個人資訊進行診斷與風險評估；個資須依規定妥善管理，有關蒐集、使用、銷毀等程序需得到核可與適當授權後，方可進行使用或操作；規範有關涉及個人資訊蒐集的相關網站，除了必須有個資相關聲明，亦必須提供使用者聯絡窗口、聯絡表單或是電子郵件信箱等，以利使用者聯絡公司等。

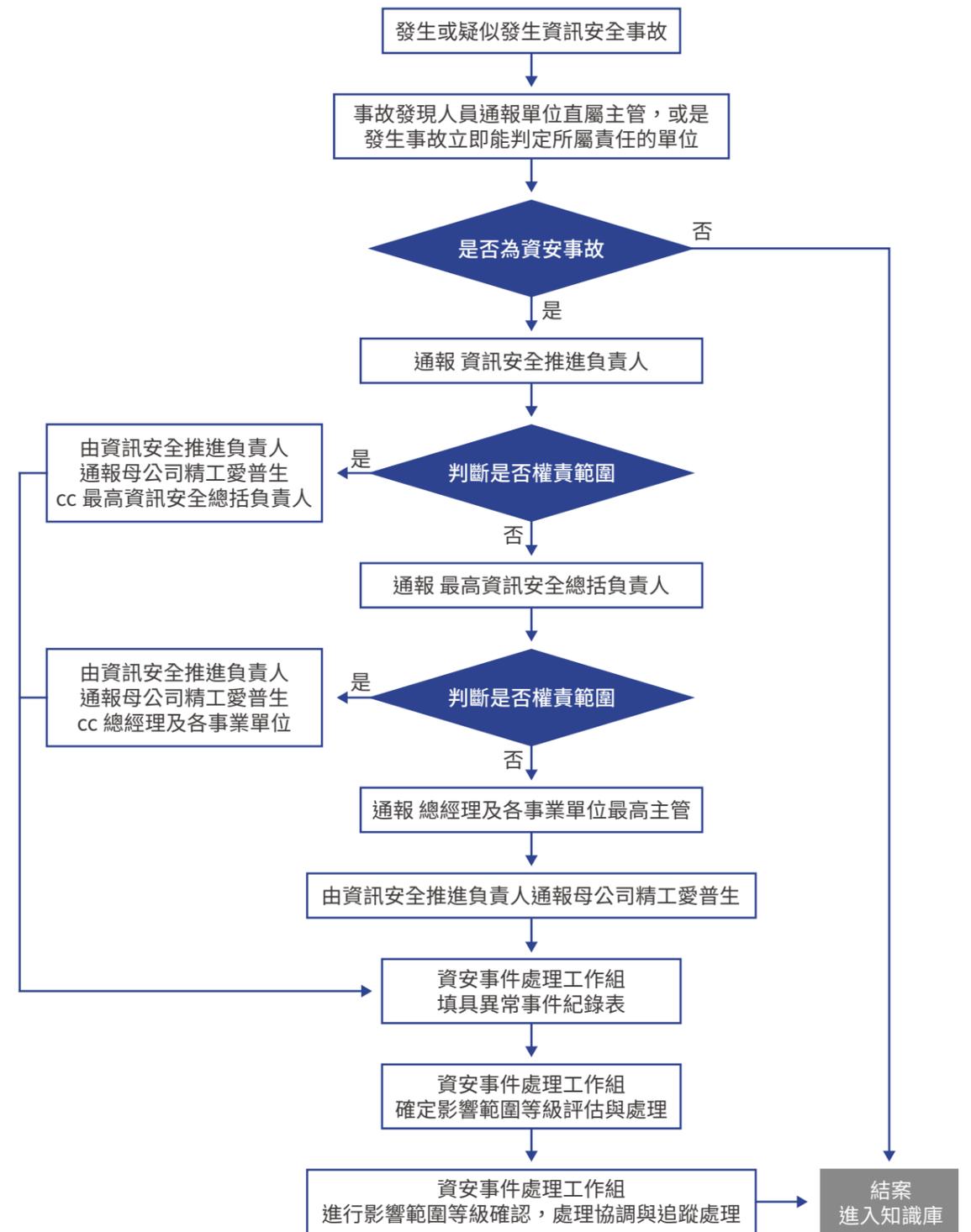
基於上述管理目標，本公司於個資保護管理採取以下策略：

- ▶ 處理個人資訊時，明確依個人資訊保護相關的法律法規，建立識別與個人資訊處理相關的法律法規的程序，並根據需要相應地修訂法規和標準。
- ▶ 個人資訊保護管理者應對業務過程中處理的所有個人資訊進行識別、分類和管理。
- ▶ 個人資訊保護管理者應進行風險識別、分析與因應措施，以確保個人資訊適當使用。2023 年度已針對存放個資之檔案伺服器進行個資檔案的盤點與風險識別，有 0.3% 之個資檔案已刪除，0.1% 的檔案已移除個資部分，其餘 99.6% 的個資檔案已加上密碼保護措施。
- ▶ 個人資訊保護管理者應對個人資訊處理人員進行教育訓練。
- ▶ 個人資訊保護管理者應對發生個人資訊相關事件（個人資訊外洩、遺失、毀損，或違反各國家有關個人資訊保護的法律法規的行為）時可能產生的損失負責，並遵守「資訊安全事故管理標準」。

## 資訊安全與個資保護事件通報

針對資安事件或事故，本公司訂定有「資訊安全事故管理標準」，明訂通報路徑、事故回應等級與判斷條件、應回應的組織層級、事故回應的方式及因應對策。本公司 2023 年度未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴、亦未有違反資訊安全與個資保護事件。

## 資訊安全事故通報流程圖





## chapter3

# 綠色營運

- 3.1 氣候行動
- 3.2 能源與溫室氣體管理
- 3.3 水資源
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 生物多樣性

## 3.1 氣候行動

重大主題	氣候變遷
管理政策	專注於減碳及減少資源浪費，發展科技的同時保護環境。1992 年率先成為全球首家全面停用氟氯碳化合物的公司，以積極減少碳排並保護臭氧層。台灣愛普生也沿襲愛普生集團重視企業活動與環境保護之間的和諧發展，以高標準積極減少碳排放並提升能源使用效率
管理承諾	愛普生集團於 2021 年公佈將逐步在全球所有據點轉用 100% 再生能源的承諾。並於 2023 年 12 月完成全球所有據點再生能源的轉換。台灣愛普生也於 2023 年 12 月完成綠電憑證採購，使用 100% 再生能源，且推動辦公室各項節能措施，已達到節能減碳目標，並呼應聯合國 SDG13 氣候行動
權責單位	總務秘書處、永續發展委員會－環境永續組
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 於 2023 年導入 ISO 14001：2015 環境管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書</li> <li>▪ 響應 RE100，採購綠電憑證，間接減少使用以化石燃料為來源的電力</li> <li>▪ 辦理氣候相關財務揭露建議（TCFD）教育訓練，完成氣候相關風險機會鑑別</li> <li>▪ 訂定辦公室減碳鼓勵措施</li> <li>▪ 使用具有環保節能標章的電器設備</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 遵循 ISO 14001：2015 制定 P01 環境考量面鑑別評估程序執行</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 辨識氣候變遷可能帶來的營運風險，並規劃相關管理策略</li> <li>▪ 持續進行辦公室節能減碳方針與訂定目標</li> <li>▪ 進行辦公室內部溫室氣體排放量計算，並於未來逐步導入溫室氣體盤查標準</li> <li>▪ 參與節能活動及氣候變遷倡議活動，攜手利害關係人一同提升環境保護意識</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2024 年 5 月取得 ISO 14001：2015 環境管理系統之第三方驗證證書</li> <li>▪ 針對永續發展委員會完成 TCFD 教育訓練，共計 16 人參加，並鑑別出氣候相關風險 4 項、機會 4 項</li> <li>▪ 完成辦公室溫室氣體盤查直接排放量及間接排放量</li> <li>▪ 推動 Make the Switch 全球節能行動倡議，透過社群平台觸及 24 萬人次</li> <li>▪ 於基隆潮境公園，進行植樹造林計畫，與員工共種植 100 株台灣原生樹種草海桐</li> </ul>

## 氣候行動

面對氣候變遷帶來的衝擊，台灣愛普生設立永續發展委員會專責管理氣候相關議題，且委員會由董事總經理領導與監督，以確保其運作成效。委員會透過持續追蹤永續趨勢、與外部顧問諮詢以及參與永續活動等方式，與內部永續發展小組成員討論，並根據內部需求不定期召開會議，分析與更新組織內部氣候相關議題及衝擊，更進一步強化永續報告書中氣候議題的揭露。於 2024 年向董事會報告結果，以利公司針對氣候風險與機會，制定因應策略。

為減緩營運所造成氣候變遷衝擊，愛普生集團設立氣候目標之願景為「2050 年達成負碳排放和地下資源零消耗，以實現永續發展，讓世界變得更加和諧美好。」並依循此願景持續投入氣候議題管理與倡議，包含參與 RE100 協議，而包含台灣愛普生在內，愛普生集團已全面達成 100% 使用再生能源的目標<sup>註</sup>。2023 年，我們亦持續倡議氣候行動，除了發表「2023 Epson 全球氣候認知調查報告」，也發起社群節能行動號召 Make the Switch 推廣氣候變遷議題；此外亦長期支持台灣暨亞太永續趨勢與分析發表會的舉辦，促進整體商業環境對永續發展的認知。

### 治理架構（TCFD 治理）

為鑑別台灣愛普生之重大風險與機會，永續發展委員會召集跨部門單位協助全面衡量氣候相關風險、機會的衝擊度與可能性，再經由永續發展委員會評估與分析，最終提供管理層策略擬定的依據。

### 策略與規劃（TCFD 策略）

面對日益變遷的氣候問題，台灣愛普生呼應 SDG13 氣候行動，於 2023 年度正式導入氣候相關財務揭露（TCFD）框架，積極鑑別，並以實際行動面對氣候變遷帶來的挑戰與機會。鑑別氣候議題時考量兩大面向：以法規與政策公告的最新資訊、利害關係人的詢問頻率與該事件發生的頻率週期，評估該議題發生的可能性；以財務的損失或增加（例如賠償、罰款或減少增加營收）、營業人員受到傷害或有不良的商譽後果等狀況區分衝擊度。綜合衡量可能性與衝擊度後，篩選出發生率高且會對營運帶來重大影響的氣候風險與機會。

台灣愛普生於 2023 年依循 TCFD 框架，鑑別氣候變遷造成的風險與機會，從轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）、實體風險（立即性風險、長期性風險）與機會（資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性）的類別中，共鑑別出 9 項氣候風險、6 項氣候機會；經綜合衡量氣候議題的可能性與衝擊度後，排序出 4 項重大氣候風險、4 項重大氣候機會。並預計於 2024 年逐步建置相關因應措施與行動計畫之投入費用、人力費用、管理成本、財務影響等。

註：不包含無法確定耗電量的銷售據點和租賃物業。

## 重大氣候風險表

衝擊度	5						
	4			不良名聲	引起負面回饋 顧客行為改變	1. 低碳產品與服務的需求	
	3				顧客偏好改變 產品標示法規與標準	2. 極端天氣事件 3. 市場訊息的不確定性 4. 低碳技術轉型	
	2					碳稅(費) 海平面上升	
	1						
		1	2	3	4	5	6

可能性

註 1：塗色區域為重大氣候風險  
 註 2：編號為氣候風險的重大順序  
 註 3：黑色字為轉型風險，藍色字為實體風險

## 重大氣候機會表

衝擊度	5				新市場夥伴關係	開發或擴大 低碳產品與服務	
	4				取得公部門的獎勵措施	使用更有效率的生產與配送	回應消費者喜好的轉變
	3						
	2						
	1						多元化經營 新產品與服務的研發與創新
		1	2	3	4	5	6

可能性

註 1：塗色區域為重大氣候機會  
 註 2：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度 >= 16 分

## 氣候風險與機會

### 轉型風險

類型	氣候風險 / 機會	發生	價值鏈	財務影響	因應措施與行動方案
市場	低碳產品與服務的需求	中期	經銷	市場上期待更具節能效率，或具低碳足跡或創新的產品所取代，以致影響訂單數量、市佔率等。	進行智慧轉型，續提出創新低碳的產品解決方案，確保公司在市場的領先地位。
	市場訊息的不確定性	短 / 中期	經銷	隨著市場對氣候變遷的預測和反應，未來需依據市場及法規等變化作出反應。	由永續發展委員會協調相關單位不定期關注法規與市場趨勢，定期向主管回報、提出因應策略。
技術	低碳技術轉型	中 / 長期	生產	低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品、再生能源使用量增加、儲電技術能力提升及製程能源效率提升等，需要投入的開發及應用的成本。	台灣愛普生已投入低碳產品解決方案研發及循環經濟措施的導入，亦尋求跨組織合作研發，提升技術轉型的效率與成效。

### 實體風險

類型	氣候風險 / 機會	發生	價值鏈	財務影響	因應措施與行動方案
立即性	極端天氣事件	短 / 中期	生產 / 配送 / 經銷	乾旱、水災等事件造成缺水、淹水導致供應商被迫停工；天災影響倉儲地點或是物流運送進度。	根據台灣愛普生風險管理規章制定營運持續計畫 (BCP)，以因應不同情境下極端天氣事件可能造成的營運中斷情況。

### 機會

類型	氣候風險 / 機會	發生	價值鏈	財務影響	因應措施與行動方案
市場	新市場夥伴關係	短 / 中期	生產	與當地政府或是企業、銀行合作，利於新市場業務發展、投資廠房、技術開發合作，以增加營收。	積極尋求跨組織合作，提升研發的效率與成效。例如，與紡織所合作設立噴印創新研發中心，推廣更環境友善之數位印染製程。
	回應消費者喜好的轉變	短期	經銷	提升企業形象、品牌影響力、國際可見度，獲得客戶與投資人支持。	持續強化永續相關資訊揭露透明度與品質、持續參與 / 發起氣候倡議行動。
資源效率	使用更有效率的生產與配送	中 / 長期	配送	新科技應用 (如物聯網、大數據分析、自動及智慧化)，提升良率，減少物料使用與廢棄物產生，並縮短交期與提升員工健康與安全等，降低營運成本與提高生產力。	改善業務流程設計，提升 10% - 15% 廠商直運 (Dropshipping) 比例，由工廠直接送達客戶端，減少貨物運送的碳排量。
產品和服務	開發或擴大低碳產品與服務	短期	生產 / 經銷	產品取得環保標章或節能標章等，可提升產品競爭力、滿足高端客戶需求與回應市場需求，如此可增加營收。	持續提出創新低碳的產品解決方案，並取得相關標章。

註：發生時間以近 2 年為短期，3 - 5 年為中期，5 年以上為長期。

## 情境分析

台灣愛普生參照聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 2021 年所發布的 AR6 (the Sixth Assessment Report)，選定 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，分析不同氣候變遷情境的可能帶來的衝擊。

### SSP1-2.6 情境

SSP1-2.6 的情境下，全世界高度聚焦永續發展，預期將大幅降低對化石燃料的依賴、增加綠色投資，並強化全球在氣候與環境的合作。此外，各國亦實施更嚴苛之相關法規與措施以減緩商業活動所造成的氣候衝擊。平均升溫可以在世紀末前控制在 2° C 以下。即便如此，到 21 世紀末，台灣超過 36° C 的極端高溫事件將增加 7 天，暴雨事件將增加 15.3%，最大連續不降雨日數將增加 0.4%。

因此在 SSP1-2.6 的情境，市場訊息的不確定性將加劇，可以預期將有更嚴厲之氣候與環保之法規以規範商業行為，台灣愛普生將需要花費更多人力和投資技術，來調整作業流程與服務，以因應未來更嚴格的申報要求與可能的額外成本；另外，整體消費市場偏好亦可能改變，一般消費者與企業對低碳產品與服務的需求會大幅上升，若未能加速產品的低碳轉型，將容易被其他低碳產品取代。與此同時，低碳產品的市場擴大，對台灣愛普生來說，亦會帶來機會，奠基於目前已經投入之低碳產品之研發，若能持續投入開發或擴大低碳產品與服務、低碳技術轉型等面向，將有機會提升營收。

### SSP5-8.5 情境

SSP5-8.5 的情境下，世界各政府未推動有力的氣候政策，仍然高度倚賴化石燃料及高度追求技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對生態和經濟系統產生災難性影響，並加劇氣候變遷帶來的實體風險。到 21 世紀末，台灣的氣溫將上升 3.4° C，總降雨量增加超過 31%。極端高溫超過 36° C 的天數將增加 48 天，暴雨事件增加 41.3%，最大連續不降雨日數增加 12.4%。同時，颱風數量將減少，然而強烈颱風的比例、風速和降雨量都會上升。

在此情境，將面臨更嚴重的實體風險，平均氣溫上升直接導致冷卻 / 空調設備耗能增加及員工工作安全，造成營運成本與風險大幅提升。同時，全球不重視環境永續發展，低碳產品與服務的發展將無法帶來市場優勢。

面對未來各種可能的情境與隨之而來的風險與機會，台灣愛普生在低碳產品與技術的研發已奠定良好基礎，並持續透過氣候倡議、尋求夥伴關係以溝通品牌永續價值與行動，將影響力擴大至整個價值鏈、商業環境，以強化面對氣候風險的韌性並把握機會；面對最極端氣候情境所帶來的實體風險，我們亦已逐步更換節能設備以控制營運成本。在員工照顧政策則將特別強化對氣溫上升的風險認知及健康安全的保護。

## 風險管理

針對氣候風險與機會之評估與管理，由永續發展委員會擔任主要權責單位，並協調跨部門單位進行風險與機會鑑別、制定衡量與監控之機制，此外我們尋求外部專業顧問策略建議，以完善氣候風險管理。

以下為台灣愛普生氣候風險的辨識與回應的流程：

### 風險與機會鑑別流程



## 氣候指標與目標

因應氣候變遷風險與機會，愛普生集團制定了 Epson 2050 環境願景與目標<sup>註</sup>，除了在營運面要達到 100% 再生能源，我們更聚焦於降低產品與服務之環境衝擊，透過「創新低碳的產品解決方案」及「實踐循環經濟設計」減少產品生命週期之碳排放。此外透過「氣候倡議行動，串連在地夥伴關係」擴大影響力並向大眾傳遞品牌永續價值。

註：愛普生集團 2050 環境願景與目標，請參考 P. 11

## 創新低碳的產品解決方案

秉持「省、小、精」（日文發音為「Sho - Sho - Sei」）的技術理念，融入在每一款 Epson 產品中。設計強調低能耗、減少廢棄物、小體積、最少消耗性零件且高可靠性的產品，我們不只為客戶提供出色的解決方案，也朝著我們 2050 年的環境願景穩步邁進。目前已研發之創新方案包含：

- ▶ 免加熱技術：Epson 的噴墨印表機 / 影印機產品皆採用免加熱噴墨技術，不僅可大幅減少電力消耗，更大量減少耗材廢棄物，可減輕對環境造成的影響。
- ▶ 原廠連續供墨印表機：我們的 EcoTank 原廠連續供墨印表機配備更大容量的可填充墨水槽，目前在全球累積銷售達 9 千萬台，相較過去墨匣式印表機，改搭配大容量且可重複補充的墨水瓶，進而減少約 84% 的塑膠使用量<sup>註1</sup>。
- ▶ 3LCD 投影機：引領全球市場的 Epson 投影機產品擁有多種創新功能，例如 ECO 模式可降低高達 29% 的功耗。此外，配備持久型雷射光源的機型可大幅減少維護需求，減少燈泡耗材的浪費，省電最多可達 52%<sup>註2</sup>。
- ▶ 攜手紡織所打造噴印創新研發中心，加速紡織業低碳智慧轉型，減少電力及污水排放。相較傳統印染繁雜步驟，數位印花技術能夠達成環境保護的目標，幫助產業最多省電 50%、省水 40%、降低 95% 的污染的優勢<sup>註3</sup>。

## 實踐循環經濟設計

Epson 以閉環資源、循環經濟的方式管理我們的業務。從使用的材料、製造過程，到最後售出的每一步驟，都在持續透過維修、翻新、回收和再利用等服務，盡可能延長產品的生命週期。

- ▶ 維修：產品設計納入許多使用者可替換之零件；除保固外，亦提供延長服務計劃，並設立在地維修據點，讓消費者更容易取得服務。
- ▶ 翻新：Epson 的品質認證、原廠的服務和支援。
- ▶ 回收：回收報廢硬體以減少環境負擔，Epson 的產品屬於環境部廢資訊物品回收項目，使用者可透過地方清潔隊資源回收車或環保署認證的回收機構輕鬆進行回收；自 2020 年 4 月 1 日起，全面啟動自主定點回收原廠 Epson 耗材，愛普生捷修網全台直營營業服務處（不含授權商）提供 Epson 原廠耗材回收服務，使用者可以將用盡的空墨水匣、色帶、標籤帶及碳粉匣攜至最方便的回收點（營業服務處）進行回收。
- ▶ 再利用：投資研發的乾纖維技術，可透過極少用水量加速廢紙張的回收，可應用於生產全新紙張、包裝用紙、口罩等許多物品；由精工愛普生集團全球首創的 PaperLab 乾式再生製紙機，採用乾式製程的辦公再生紙造紙系統；此外，Epson 產品出貨時亦使用環保材質紙箱（約 80% 回收紙）

註 1：以 Epson WF-2631 與 Epson EcoTank 連續供墨印表機墨水瓶耗材材料及包裝重量比較。

註 2：此為每天使用 3.5 小時，持續 100 天的年度功耗比較 (100V~120V 開機模式下)，替換 100 台投影設備型號詳情如下：10 台 EB-Z10000U 替換為 EB-PU2010B，15 台 EB-5530U 替換為 EB-L730U，30 台 EB-685Wi 替換為 EB-735Fi，45 台 EB-2247U 替換為 EB-L200F。

註 3：資料來源為【數位紡織印花的應用與發展】- 工業材料雜誌 394 期。

## 氣候倡議行動與夥伴關係

台灣愛普生持續透過短期 / 長期氣候倡議與實際行動，發揮影響力，同時與內部員工、外部組織、消費者傳遞台灣愛普生的永續理念，持續強化品牌形象與能見度。目前已實施以下專案：

- ▶ 借鏡日本母公司精工愛普生「信州節能巡邏隊」以專業技師組成團隊為當地組織團體進行節能診斷的成功經驗，與中華民國企業永續發展協會合作成立台灣節能巡邏隊，募集機電、空調、照明與辦公設備領域專家組成志工團隊，協助企業節能診斷，並提供營造低碳工作環境之建議。相關內容參見 5.5 社區關係與社會關懷。



- ▶ 2024 年 2 月 Epson 成為 Earth Hour 第一個國際合作夥伴，透過全球銷售網絡與各地消費者溝通。在台灣也與歐萊德合作響應 Earth Hour 地球一小時（世界關燈日）的活動。



- ▶ 推動 Make the Switch 全球節能行動倡議，鼓勵消費者一起做出減少能源消耗的個人承諾台灣愛普生透過社群平台觸及 24 萬人次，並藉由名人及網路意見領袖進行宣傳，響應影片達 67,230 觀看數，成功提高節能意識。



邀請員工共同參與基隆潮境公園植樹造林計畫

- ▶ 支持生物多樣性以提升環境減緩氣候變遷能力之行動。包含自 2006 年來長期參與淡江大學蘭陽校區綠化植樹活動，已在蘭陽校區種下 51 種喬灌木、近 7000 株幼苗，栽種面積達 3 公頃；2023 年度於基隆潮境公園植樹造林計畫，邀請員工自願參與海岸線植樹計畫，共種植 100 株台灣原生樹種草海桐，以助於提高綠覆率、穩定海岸沙地與降低空氣污染，倡導以原生種取代外來種，不僅延續了自然物種的多樣性，也守護台灣秀麗的海岸線。

## 3.2 能源與溫室氣體管理

愛普生集團專注減碳及減少資源浪費，發展科技同時也要保護環境。在 1993 率先成為全球首家在製程中完全汰除氟氯碳化物的製造業公司，以積極行動保護臭氧層。同時，主力發展 Heat Free 免加熱噴墨技術產品，以逐年減少高耗能的雷射印表機產品。同級機種可減少 85% 耗電<sup>註1</sup>，減少 59% 耗材<sup>註2</sup>。

註 1：以 WF-C21000 為例，每日使用 3 小時，持續時間 5 小時，與同級雷射影印機相比

註 2：Epson 委託第三方公正機構 BLI 以 WF-C20590 相同印量下，使用耗用零件與同級雷射影印機相比省下 59%（以 ISO 24712 列印 1 百萬張相同文件所耗用的耗材與消耗性零件比較計算）

除設計及生產低耗能、低耗材的印表機產品外，在完善的治理、策略與風險管理架構，我們也注重能源使用與溫室氣體排放，以減少企業營運對環境的衝擊。愛普生集團於 2021 年公佈將逐步在全球所有據點轉用 100% 再生能源的承諾。台灣愛普生也依循此一承諾使用 100% 再生能源，自 2023 年 10 月起導入臺北南山廣場大樓轉供電，並自 2023 年 12 月完成綠電憑證採購，與集團同步達成 RE100 全面使用再生能源的目標，並推動辦公室各項節能措施，以達到節能減碳目標。

延續集團精神，台灣愛普生租賃辦公室時，選擇擁有台灣綠建築標章（EWH）鑽石級和 LEED-CS 金級雙重認證並使用綠電的臺北南山廣場，為節能減碳做出貢獻。同時盤查辦公室溫室氣體排放。初步針對類別一、類別二排放量進行盤查，預計自 2026 年開始導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，以更全面掌握組織碳排放量與熱點；針對辦公室減碳，我們亦多面向採取行動，並鼓勵所有員工共同參與。

### 台灣愛普生辦公室近三年溫室氣體排放量

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
類別一、直接排放 (噸 CO <sub>2</sub> e)	5.5686	7.1867	7.8404
類別二、能源間接排放 (噸 CO <sub>2</sub> e)	162.0829	161.3833	169.9700
總排放量	167.6515	168.5700	177.8104
員工人數 (人)	184	181	167
溫室氣體排放強度 (噸 CO <sub>2</sub> e/人)	0.9111	0.9313	1.0647

註 1：類別一排放來源為公務車燃油

註 2：類別二排放來源為外購電力

註 3：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 等項

註 4：統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循中央主管機關公告之電力排碳係數，2023、2022、2021 年係數分別 0.494 (kgCO<sub>2</sub>e/度)、0.495 (kgCO<sub>2</sub>e/度)、0.509 (kgCO<sub>2</sub>e/度)。

### 台灣愛普生辦公室近三年用電量

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
用電量 (度)	318,434	326,027	344,069
樓地板面積 (m <sup>2</sup> )	3377.82	3377.82	3377.82

為逐步邁向負碳排放之目標，積極採購再生能源，2023 年度用電度數為 344,069 度，其中於 2023 年 12 月購買再生能源憑證 50,000 度。

2021 年新冠肺炎在台爆發，台灣愛普生因應疫情實施居家辦公，並於疫情趨緩後，逐步恢復辦公，因而近年來在電力使用上略微升高。為此，台灣愛普生辦公室實行具體減碳行動，希望除透過購買再生能源憑證減少對環境的衝擊外，也同時減少營運對能源消耗與溫室氣體排放。

強化行政辦公區域節能減碳，包含宣導隨手關燈，長時間休假將電源關閉，設定辦公室午休 12：30 - 13：30 / 夜間 20：30 / 假日 18：30 定時自動關燈。

辦公室使用具有環保標章或節能標章的電冰箱、照明燈具。

夏季推動 Cool Biz、冬季減少暖氣使用，同時依照外部溫度適宜調整內部空調，以減少使用空調來調節工作場所溫度。預計未來推動極端氣溫期間，員工可自選服裝達到己身消暑禦寒功效。

推動遠距上班，及每週五彈性至四點下班。

### 3.3 水資源

台灣愛普生辦公室所有用水來自台北自來水事業處，使用後皆經辦公大樓管線排放，再由污水處理系統妥善處置。面對未來極端氣候可能造成的水資源風險，我們採取水資源管理與節水相關作為，透過每期自來水單掌握水資源使用情況，推動辦公室內節水措施。

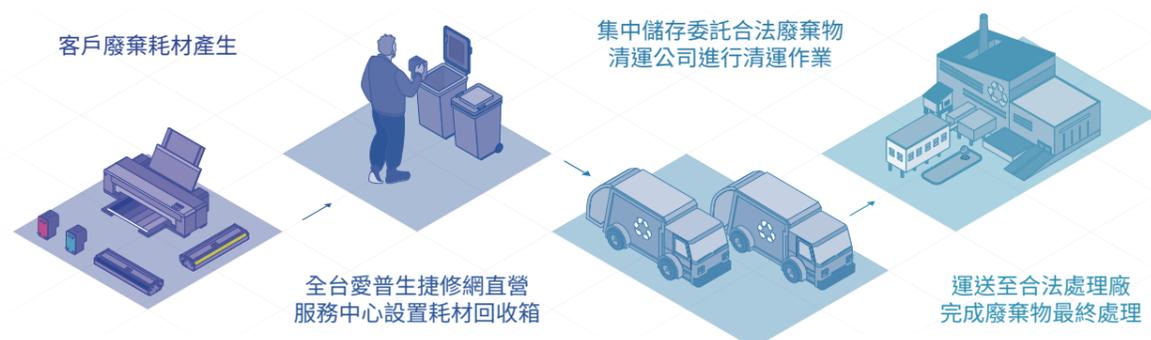
項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
樓地板面積 (坪)	3377.82	3377.82	3377.82
總用水量 (m <sup>3</sup> )	2,799.57	3,669.00	3,538.00
員工人數	184	181	167
用水強度 (m <sup>3</sup> /人)	15.22	20.27	21.19

### 3.4 廢棄物管理

愛普生集團遵循 ISO 14001：2015 環境管理系統，進行規畫和 PDCA 控制循環。台灣愛普生辦公室主要產生一般事業廢棄物，包含紙張以及生活廢棄物等類別，並無產生有害事業廢棄物。所有廢棄物產出皆由辦公大樓統一清運，委託合格第三方單位運送至垃圾焚化廠進行焚化。因此，辦公室也推動廢棄物減量措施，透過設置可回收再用紙張放置區，方便同仁取用。2022 年度焚燒的機密文件為 7.92 公噸，至 2023 年度已減為 3.59 公噸。2024 年度起，辦公室生活廢棄物將由臺北南山廣場管理中心進行重量統計。

#### 產品廢棄物

##### 產品廢棄物處理流程



##### 2023 年度台灣愛普生碳粉匣、墨水匣及色帶耗材回收再利用成果如下

使用回收產品種類	回收產品量 (件)	年度銷售量 (件)	佔比 (%)
雷射印表機碳粉匣	12,145	70,082	17.3
噴墨印表機墨水匣	15,847	381,266	4.1
點陣印表機色帶	1,672	517,511	0.3

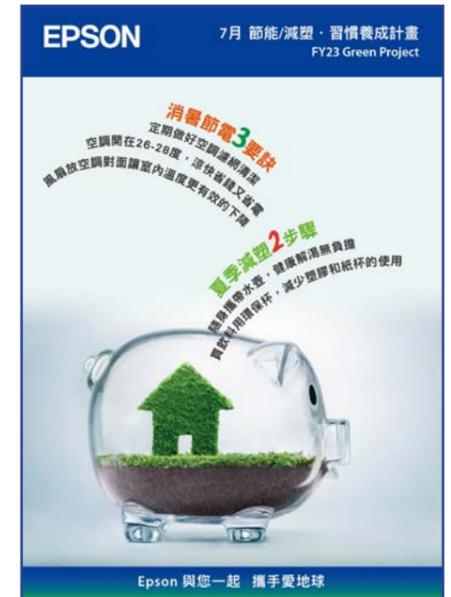
### 3.5 生物多樣性

#### 生物多樣性企業承諾

愛普生集團主張保護生物多樣性對企業營運及員工的生活方式皆至關重要。台灣愛普生承襲此一生態保育理念，執行「Epson 綠色計畫組織 Green Project」至今已 30 餘年，無數次的員工生態教育體驗，將環境與生物多樣性維護的 DNA 帶入員工的生活之中，期望員工亦能自主關懷生態，同時公司也在世界環境日等特殊的日子發揮影響力，倡導人與自然共好，亦租用取得綠建築標章之據點，降低人類因能源開採及使用對生態及生物多樣性的衝擊，並依據愛普生集團綠色採購標準，以品牌商的角色對環境盡一份心力。現行使用之包材，也逐步提升包裝紙箱再生紙板的使用比率，以減少因砍伐自然林木造成對生物多樣性及氣候的負面影響，在廢棄耗材上除合法合規的處理外，未來提高再利用比率之規劃，與大自然共存共榮為我們的長遠願景。



3 月份 節能 / 減塑 · 習慣養成計畫海報



7 月份 節能 / 減塑 · 習慣養成計畫海報

#### 生物多樣性行動

台灣愛普生遵守集團理念，導入產品階段以低污染的綠色商品作為優先考量，關注在減少有害物質使用、降低能耗、及對生物多樣性的保護等，透過減少干擾自然生態系統，維持生物棲息地的完整性和多樣性。在台灣行銷時，將綠色產品概念與顧客溝通，也進行相關綠色標章申請，提供消費者選購綠色商品之依據。2023 年度內有效的台灣環保標章產品及節能商標產品總計 296 個型號，佔相關產品營收約 58%。例如推動傳統紡織印染產業轉型數位噴印製程，專為紡織印刷設計的墨水 100% 不含鎳和氟，擁有 OEKO-TEX® Standard 100 Class 1 標準安全認證，減少對依水而生的生物造成影響，並對環境的衝擊極小化。

愛普生集團支持生物多樣性保護，藉由植樹造林、濕地恢復和瀕危物種保護等，有效保護當地生態系統。台灣愛普生也積極貢獻微薄心力於台灣生物多樣性維護，考量早年台灣廣植多種外來景觀植物改變原有之生態環境，2024 年 1 月於基隆潮境公園種下原生植物草海桐，相關內容參見 3.1 氣候行動。



## chapter4

# 品牌管理

- 4.1 顧客關係維護
- 4.2 永續供應鏈管理

## 4.1 顧客關係維護

愛普生集團深知顧客是我們成功的基石。秉持「顧客至上」的理念，我們致力於通過卓越的產品質量、快速的服務響應和持續的創新，來滿足並超越顧客的期望。我們承諾將不斷改進和優化我們的服務，以建立長期、穩固的顧客關係，並共同邁向更光明的未來。

重大主題	顧客關係維護
管理政策	台灣愛普生以「顧客至上」為最優先考量，持續創造可解決顧客問題及社會需求的產品與服務。並透過所有可用的管道，向利害關係人提供公平、一致準確的訊息
管理承諾	台灣愛普生產品秉持「顧客至上」的精神，以顧客的角度繼續創造受顧客歡迎且值得信賴的商品及服務，透過豐富的產品以及各式支援服務，提供從設備到技術支援之完整解決方案，成為全球數位影像科技與設備之領導品牌
權責單位	公司治理暨經營管理部－整合行銷部、列印科技事業部－客戶服務部、永續發展委員會－公司治理組
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 整合行銷部：網站資訊維護、社群媒體經營、永續專區網站建置及更新</li> <li>▪ 客戶服務部：產品技術支援、售後服務、滿意度調查等</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 對一般大眾：社群媒體訊息及留言即時處理回覆；Google 商家評論回覆；公關信箱回覆</li> <li>▪ 對 Epson 產品用戶：每月檢視 CSI（顧客滿意度）評鑑</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 定期檢視客服流程機制</li> <li>▪ 優化客服回應機制</li> <li>▪ 定期彙整利害關係人意見調查與了解客戶需求，如客戶滿意度訪談表</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 本年度無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件、無未遵循行銷傳播相關法規的事件</li> <li>▪ 本年度顧客服務滿意度調查結果為 95.7%</li> </ul>

台灣愛普生在台灣當地並無產品生產製造及零組件採購之行為，僅負責台灣市場之行銷業務與售後服務，其中，於行銷業務的部分，除直接的品牌行銷外，並與代理商、經銷商、電商等多元通路發展合作關係；售後服務類型則包括到府服務及由企業與個人送修之收取服務。

為維護消費者權益，本公司不定期關注如商品標示法、消費者保護法，以及各種電子商務法規與網路販售法規，以確保所販售之商品與服務均符合台灣當地之法令規範。本公司 2023 年度無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件、無未遵循行銷傳播相關法規的事件。

為了解客戶的意見，台灣愛普生透過如客服專線、客服信箱、公關信箱、Facebook / IG 私訊、Google 評論等多元管道聆聽客戶聲音。

此外，本公司產品秉持「顧客至上」的精神，對於產品使用終端客戶透過子公司愛普生捷修網完成維修服務後，手機簡訊系統即主動向產品使用終端客戶進行顧客服務滿意度調查，調查構面包括服務滿意度、品質滿意度、服務時效滿意度等面向，以確保售後服務品質能有效提升，並即時聆聽與收集客戶的回饋。年度顧客服務滿意度指標設定為 90%，2023 年度顧客服務滿意度調查結果為 95.7%，超越目標的同時也展現出台灣愛普生致力於提供優質服務的成果。

### 顧客服務滿意度

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
滿意度指標	90% 以上		
顧客服務滿意度	94.5%	94.3%	95.7%
發送問卷簡訊數	18,340	20,769	19,556
回收件數	4,725	4,629	3,929
回收率	25.80%	22.30%	20.10%

## 4.2 永續供應鏈管理

健全的供應鏈管理可以有效識別和緩解風險，從而確保業務連續性和穩定運行。愛普生集團以提供客戶最優質的產品為使命，由母公司精工愛普生於全球尋找合適的供應商，打造 Epson 產品生產製造的完整優質供應鏈。

重大主題	永續供應鏈管理
管理政策	<p>台灣愛普生設有國際採購暨產品開發部，為母公司精工愛普生在台灣尋找、開發並採購 Epson 產品的原物料或零組件等，使 Epson 產品生產製造階段導入台灣供應商提供的元件，讓台灣廠商成為供應全球 Epson 產品生產的一環。據此，愛普生集團訂定的《供應商行動準則》，使本公司在供應鏈管理上，完全遵循愛普生集團的供應商管理策略，與供應商共同發展，實現共存共榮關係</p> <p>針對台灣愛普生於在地提供的行銷活動與服務供應商進行供應商管理；依循愛普生集團的精神，依現況制定符合台灣營運的供應商管理政策與制度，例如：供應商定期評估，以確保供應商執行成效</p>
管理承諾	<p>台灣愛普生除了從自身做起，對於所有的合作夥伴乃至整個供應鏈，都有高度要求與良善管理，包括但不限於尊重人權、減輕環境影響、遵法和負責任的礦產採購等。除此之外，愛普生集團採購基本方針中也規定了優化及穩定品質、價格及運送等基本作法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 秉持高道德價值觀和社會良知，與業務夥伴一起推動遵守各國法律法規和國際規則的採購活動，履行包括人權和環境在內的社會責任</li> <li>▪ 在公平公正、共存雙贏的基礎上與業務夥伴建立互信的夥伴關係，打造永續供應鏈</li> </ul>
權責單位	<p>公司治理暨經營管理部、國際採購暨產品開發部、永續發展委員會—公司治理組</p>
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 完成 ISO 9001：2015 品質管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書</li> <li>▪ 落實供應商管理</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 遵循 ISO 9001：2015 品質管理系統，管控整個作業流程的品質</li> <li>▪ 制定供應商採購管理規章：台灣愛普生採購產品、服務須依據下列各項規定要求訂定供應商資格，評估供應商、外包商，包含採購管理規章、供應商暨採購管理標準、廣宣媒體代理供應商定期檢核標準、資訊系統採購與委外管理標準及物流供應商管理規章</li> <li>▪ 制定綠色採購方針：除了品質、價格及交期之外，台灣愛普生針對日常使用的辦公用品、設備資產，優先選購「綠色商品」或「綠色供應商」提供之產品</li> <li>▪ 所有的供應商均有簽訂基本合作協議，若涉及資訊系統、業務、財務敏感資訊與個人隱私資訊，更必須在合約內訂定保密隱私保護條款，或另訂保密協議</li> <li>▪ 在國際採購方面，台灣愛普生依集團政策及供應商行為準則，所有 Epson 產品相關供應鏈之供應商，對於供應商行為準則應完全遵守，不管是品質、環境與人權等要求，亦應完全符合準則內規定</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 供應商行為準則隨著 RBA 更新，並將供應商進行分類及分級管理</li> <li>▪ 完善內部採購流程，供應商須全數簽訂永續承諾條款</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 本年度供應商舉報窗口未接獲舉報案件</li> <li>▪ 本年度供應商於簽約時同意永續承諾條款，達成率為 100%</li> <li>▪ 本年度共執行 5 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，全數均通過稽核</li> </ul>

## 供應商概況

台灣愛普生在台灣當地並無進行產品之生產製造行為，僅提供 Epson 產品在台灣行銷與銷售服務；但台灣愛普生在集團內仍扮演為 Epson 產品生產製造在台灣當地開發合適的原物料、零組件供應商的重要環節。為確保產品品質、穩定輸出零組件，台灣愛普生設有「國際採購暨產品開發部」，專為愛普生集團提供來自台灣的適宜供應商，以支援產品整體供應鏈運作。

## 供應商行為準則

愛普生集團視供應商為最要的策略合作夥伴，身為 RBA (Responsible Business Alliance) 的會員，致力以 RBA 行為準則進行事業營運活動。以「本著公平公正、共存共榮的原則，與供應商建立相互信賴的良好合作關係」、「在所有開展事業的地區保持高度的道德觀和社會良知，遵守各國法律規定和國際法規及其立法精神的採購活動」以及「採購過程中充分考慮到降低環境負荷的同時，努力實現穩定而合理的品質、價格及交期」為集團之採購基本方針，自 2005 年起即制定《愛普生集團供應商行為準則》，協助確保我們的供應商成為合作夥伴時，達成品質、成本及交付期等義務，並在人權、勞工、環安衛、倫理、交易控管和安全、資訊安全等領域持續遵守規定。供應商行為準則實施超過 19 年來，我們要求所有供應商遵守規定，並要求我們主要的生產材料直接供應商簽署正式合約。

透過與所有供應商簽訂年度合約並每年重新檢視，無論是新供應商或已合作之供應商，供應商由契約條款承諾於執行業務期間願意努力降低環境負荷，並重視環境保護；同時，尊重基本人權，杜絕童工與強制勞動。2023 年度供應商簽署達成率為 100%。

針對違反或有可能違反法律規定及《愛普生集團供應商行為準則》等的行為，設有供應商舉報窗口 (legal@exc.epson.com.tw)，接受具名或匿名舉報與諮詢；根據愛普生的內部規定，通過實施嚴格的個人資料保護措施，以及禁止對舉報人不利的行為保護舉報人。2023 年度未接獲舉報案件。

## 供應商篩選

為找尋適合供應商，愛普生集團每年以供應商行為準則為依據，針對既有及新供應商制定遴選及調查等規定，須通過審核方可成為愛普生集團合作的年度供應商，且供應商全數使用環境及社會標準篩選新供應商。此表單是由母公司精工愛普生與台灣愛普生雙方一同進行，依照 M (管理)、E (環境)、Q (品質)、C (成本) 及 D (交期) 五項目進行綜合評估，並逐項討論個別分數，以確保評估的公正性與適當性，再依結果將供應商分為 A、B、C、不合格四個等級。

評估項目	評估說明
M (管理)	1. 財務狀況是否健全 2. 是否曾經有勞動裁罰
E (環境)	1. 是否取得 ISO 14001:2015 第三方驗證 2. 是否進行污染源及廢棄物管理 3. 產品是否具有有害物質
Q (品質)	1. 是否取得 ISO 9001:2015 第三方驗證
C (成本)	1. 報價是否合乎市場行情
D (交期)	1. 是否可準時交件或有系統追蹤交期

## 供應商管理

A：優良供應商	B：合格供應商	C：須改善供應商	不合格供應商
擴大交易範圍，繼續交易	繼續交易，但以 A 等級優先	對供應商進行查核，確認今後之交易方針	違反規範與原則，不進行採購合作

2023 年度，本公司針對 5 家廣宣媒體代理供應商進行年度稽核、且 100% 通過稽核。

## 廣宣媒體代理供應商評選機制

台灣愛普生主業為行銷業務與售後服務，因此特針對廣宣、媒體代理供應商，制定有定期檢核作業準則，我們透過每季之分析報告、年度檢核會議等方式，針對該類別之供應商進行定期檢核，評核項目包括計畫執行達成率、工作配合度、專案應變能力等指標，總積分達 80 分以上始得延續合作。經由上述程序，2023 年度共執行 5 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，全數均通過稽核。





## chapter5

# 人才發展與社會共融

### 5.1 人才招募與留任

### 5.2 職業健康安全

### 5.3 人才培育與發展

### 5.4 員工多元共融及員工福利

### 5.5 社區關係與社會關懷

## 5.1 人才招募與留任

重大主題	人才招募與留任
管理政策	<p>台灣愛普生認為人才是企業組織最大的資產，並依循愛普生集團之《企業行動準則》，在尊重人權之基礎上，致力於推動公平職場，以及工時彈性縮減調整之貼心政策；重視機會均等，創造公平的職場風氣與工作環境</p> <p>在招募時，亦兼具多元性與包容性，穩定依需求聘用人才，也承諾提供員工優質的工作機會，包括有競爭力的整體薪酬、確保持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長</p>
管理承諾	致力於營造開放多元、平等包容的企業文化，建置健康安全的工作環境，持續提供兼顧合理性與公平性的薪資結構及優於法規、符合員工需求的福利制度，全方位照顧員工
權責單位	人力資源處、永續發展委員會－人才發展組
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用職能甄選工具</li> <li>招募面談技巧訓練</li> <li>建立內部講師制度</li> <li>建構合理獎勵機制</li> <li>協同同仁職能發展</li> <li>落實績效提升計畫</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過甄選工具進行人才特質篩選，幫助新進員工更順利的融入公司文化</li> <li>面談流程安排與面談訓練，協助面談者成功透過面談覓得人才並有效宣傳公司文化理念與企業形象</li> <li>員工敬業度調查</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升員工職場幸福度，減少離職率，吸引年輕世代加入</li> <li>維持男女比例相等</li> <li>完善現有員工教育訓練規範，提升員工專業及素質，落實適才任用，發展永續職場營造優質的職場環境</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年度離職員工中，36 至 50 歲區間的占比逐年降低，由 18.07% 降至 14.86%</li> <li>員工敬業度調查問卷回覆率 96%。其中 75% 同仁願意全心全力投入工作，與公司一起成長</li> <li>本年度並未發生重大勞資糾紛及損失</li> </ul>

## 人權政策

台灣愛普生在尊重人權的基礎上，致力於推動職場公平，所有企業活動均以不侵犯人權為前提；重視員工的身心健康，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，禁止強迫勞動、尊重自由結社，反對歧視，並推動工時彈性縮減調整政策，創造公平的職場風氣與工作環境。

在人才政策上亦實踐公司的經營理念，尊重個人、發揮集體力量，視人才是企業組織最大的資產，認為優秀的人才能為公司貢獻心力，進而提昇營運績效，創造受顧客歡迎且值得信賴的商品及服務。在招募時，亦兼具多元性與包容性，絕不因種族，性別，國籍，宗教，政治派別或年齡不同而有所差別待遇，對所有員工一視同仁。

公司建立了多元的溝通和申訴管道，如實施員工信賴度調查、舉辦員工大會、每季舉行勞資會議，並設立性騷擾防治政策與申訴管道。鼓勵員工積極反映任何可能涉及侵犯人權的情況，承諾進行人權盡職調查，透明、迅速的處理。

台灣愛普生認同並遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認的人權標準，依據這些規範的指導原則制定本公司人權政策。此政策適用於公司所有受薪同仁，包括契約人員和實習生。營運重大變化之預告均依照勞基法終止勞動契約預告期間規定辦理。

## 員工構成與趨勢

台灣愛普生員工皆為正式聘僱的全職員工，本年度未統計非員工工作者。2023 年度總員工數為 167 人，2022 年度總員工數為 181 人，無顯著波動。全體員工擁有高等教育學歷。76.6% 具有大專學歷，23.4% 具有碩士學歷；每 4 位男性員工中就有 1 位具碩士學歷，每 4.7 位女性員工中有 1 位具碩士學歷。這反映了公司重視高素質人才的招聘和培養策略。

台灣愛普生之員工性別比例相差不大，男女比為 109：100，男性員工 87 位，女性員工 80 位，兩者僅相差 7 位。本公司員工年齡的主要分佈在 36 - 50 歲之間，男性占 27.5%，女性占 20.4%。35 歲（含）以下的員工有 34.7%；36 - 50 歲之間的員工有 47.9%。公司主要由基層同仁組成，男性占 34.1%，女性占 35.3%。基層主管中，男性 14 位，女性 13 位；中階主管中，男性 9 位，女性 7 位。這樣的結構表明公司對於基層員工的成長和晉升機會，不會因性別而有所侷限。

項目	分類	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
教育程度	碩士	22	13.2%	17	10.2%
	大專	65	38.9%	63	37.7%
年齡	35 歲（含以下）	23	13.8%	35	20.9%
	36 - 50 歲	46	27.5%	34	20.4%
	51 歲以上	18	10.8%	11	6.6%
職階	基層同仁	57	34.1%	59	35.3%
	基層主管	14	8.4%	13	7.8%
	中階主管	9	5.4%	7	4.2%
	高階主管	7	4.2%	1	0.6%
多元	原住民	1	0.6%	1	0.6%
	身心障礙	1	0.6%	0	0
	非本國籍	1	0.6%	0	0
全部總計	167(表格統計數據以 2024/3/31 在職人數統計)				

## 台灣愛普生近三年新進員工統計—依性別及年齡區分

		新進人員					
		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
		人數	比例 <sup>註</sup>	人數	比例 <sup>註</sup>	人數	比例 <sup>註</sup>
性別	男	14	13.33%	15	15.15%	11	12.64%
	女	22	27.85%	16	19.51%	14	17.50%
合計		36	19.60%	31	17.10%	25	15.00%
年齡	35 歲（含）以下	23	46.94%	24	38.10%	12	23.53%
	36 - 50 歲	12	14.46%	7	9.46%	11	14.86%
	51 歲以上	1	1.92%	0	0.00%	2	4.76%
合計		36	19.60%	31	17.10%	25	15.00%

註：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數)\*100%。如 35 歲以下新進員工率=(當年度 35 歲以下的新進員工總數/當年底 35 歲以下的員工總數)\*100%。

## 台灣愛普生近三年離職員工統計—依性別及年齡區分

		離職員工					
		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
		人數	比例 <sup>註1</sup>	人數	比例 <sup>註1</sup>	人數	比例 <sup>註1</sup>
性別	男	22	20.95%	21	21.21%	22	25.29%
	女	15	18.99%	11	13.41%	12	15.00%
合計		37	20.10%	32	17.70%	34	20.40%
年齡	35 歲（含）以下	19	38.78%	10	15.87%	16	31.37%
	36 - 50 歲	15	18.07%	14	18.92%	11	14.86%
	51 歲以上	3	5.77%	8	18.18%	7	16.67%
合計		37	20.10%	32	17.70%	34	20.40%

註 1：離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數)\*100%。如 35 歲以下離職員工率=(當年度 35 歲以下的離職員工總數/當年底 35 歲以下的員工總數)\*100%。

註 2：員工皆於北部就職，因此無劃分地區之別。

## 離職與新進人員趨勢

2021 年度至 2023 年度的數據顯示，離職和新進人員數量保持相對穩定。近三年，女性新進人數均比男性高，離職人數則為男性比女性高。離職員工中，36 至 50 歲區間的占比逐年降低，自 2022 年度由 18.92% 降至 14.86%。公司繼續追蹤這些趨勢，以優化人才招聘和留任政策。

## 退休計畫

台灣愛普生提供增額退休金計畫，符合資格者可獲得加發「平均工資」五個月之額外增額退休金。此外，公司還提供公提儲金，符合台灣勞動法令的相關標準，並提供更佳的退休保障，按其服務年資之不同分別提撥 3~9% 之公提儲金。同仁達退休資格或自請離職時，按其服務年資之不同得請領其 30 ~100% 之公提儲金。這些措施確保員工在台灣愛普生的職業生涯結束時，得按服務年資獲得對應的支持和保障。

退休專業人員回聘—高齡專業任用：主動邀請 3 位退休員工重回台灣愛普生，藉由世代合作與經驗傳承，建構友善就業環境，促進人才及人力資源之妥善運用。

## 溝通管道與勞資會議

員工專屬電子信箱	2023 年度意見件數為 0 件。
勞資會議	台灣愛普生重視員工的意見和聲音，關注員工的權益及福祉，為增進強化溝通有效性，每季定期召開勞資會議，會議成員由 6 名高階管理階層組成資方代表，以及 6 名員工做為勞方代表，勞資雙方比例各佔 50%。勞資會議目的旨在促進勞資雙方溝通及合作。每次議程會依據當次提出的勞資議題進行討論，主題皆與協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件事項與福利籌劃相關。透過勞資會議落實企業內勞工參與制度，促進勞資和諧，藉以瞭解員工之期望及意見反映，以期達到勞資雙方共識。2023 年度並未發生重大勞資糾紛及損失。團體協約涵蓋全體員工 100%。
員工敬業度調查	為深化員工溝通，台灣愛普生透過第三方機構協助取得同仁的回饋。這些回饋與意見將成為未來執行改善措施與方案時的重要資訊。調查內容涵蓋：工作投入度、靈活度以及創新、願景認同、職業成長與發展、主管支持、溝通與資源、經理效能、策略焦點、績效賦能等 9 個面向。本次發出 174 份問卷，回覆率 96%。結果顯示 75% 同仁願意全心全力投入工作，與公司一起成長。

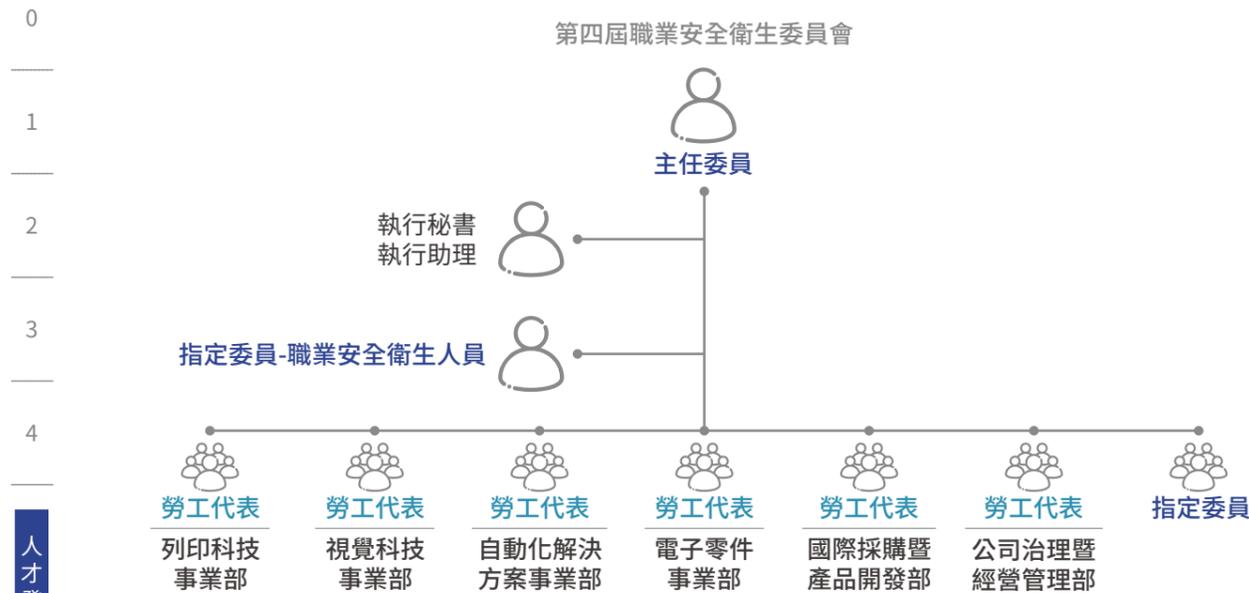
## 5.2 職業健康安全

重大主題	職業健康安全
管理政策	秉持「安全·健康·遵法優先於業績」的核心理念，一個安全和健康的工作環境是保持企業持續成功的基石。為此，特別制定了一系列基本方針，旨在不僅遵守法律法規，還要在日常運作中積極開展各種安全衛生活動，以確保所有員工都能在一個無憂的環境中工作
管理承諾	台灣愛普生承諾基於全員參與的基礎上，確實實施職業安全衛生活動。對各項影響員工安全的風險都透徹分析，並針對發現的問題制定有效的預防措施，以杜絕職業災害的再次發生。此外，公司還注重員工的自我健康管理和提高對職業健康的認識，促進工作與健康的和諧發展
權責單位	總務秘書處、職業安全衛生委員會
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行風險評估與管理、職業安全衛生查核、化學品作業管理、作業環境監測、教育訓練</li> <li>於 2023 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並於 2024 年 5 月取得第三方驗證證書</li> </ul>
管理方針與評量	<ul style="list-style-type: none"> <li>風險評估與管理：依循 ISO 45001：2018 對於作業場所進行危害鑑別與風險管理</li> <li>職業安全衛生查核：落實 ISO 45001：2018 自動檢查計畫</li> <li>化學品作業管理：實驗室 SDS 化學品管制清單</li> <li>作業環境監測：每年進行 2 次作業環境檢測</li> <li>教育訓練：專業人員具備專責訓練證照、舉辦全員健康講座</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練</li> <li>進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況</li> <li>持續辦理職安衛課程，提升員工相關知識與技能</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生管理系統涵蓋全體台灣愛普生正職員工 167 人，涵蓋率達 100%</li> <li>台灣愛普生職業傷害與職業病相關數據為零，且無重大職災事件</li> <li>完成職業安全衛生管理系統內部及外部稽核</li> <li>提供職業健康服務措施，包含提供 159 人健檢及 147 人次健康減重課程</li> <li>辦理職業安全衛生教育訓練，共計 11 小時，完成受訓 661 人次</li> </ul>

### 職業安全衛生管理系統

台灣愛普生自 2023 年起導入職業安全衛生管理系統基於 ISO 45001：2018 標準，涵蓋全面的職業安全衛生管理策略。公司設立職業安全委員會定期審核並改進職業安全衛生管理計劃，以 PDCA 手法逐步提升管理效能，確保職業安全衛生措施能夠有效實施，並在實際操作中減少職業傷害和疾病的發生。此職業安全衛生管理系統涵蓋全體台灣愛普生正職員工 167 人，涵蓋率達 100%，並進行內部及外部稽核，內部由 ISO 稽核小組進行，外部委請公正單位進行。

### 職業安全委員會



### 職業健康照顧

台灣愛普生在意每位員工職業健康，積極預防以減少職業傷害的發生。進行定期健康檢查、針對特定健康風險的專業諮詢，以及在工作場所實施健康促進計劃。以部門為單位實施風險評估，由職業安全衛生單位主管主導風險評估，以督導危害鑑別、風險評估作業之執行與審查控制。

各類職業安全衛生業務主管及管理人員有：職業安全衛生甲種業務主管 1 人、急救人員 4 人、有機溶劑作業主管 3 人及防火管理人 1 人。這些風險評估不僅有助於提早發現健康問題，也強化了員工對健康管理及職業場所安全的認識和參與。2023 年度，台灣愛普生職業傷害與職業病相關數據為零，且無重大職災事件。

### 台灣愛普生主要職業危害風險項目

風險類別	內容說明	風險等級 (高 / 中 / 低)	鑑別方式	管理方式
ER4 姿勢	長時間看電腦，頭部前傾造成頸椎及背部酸痛	低	ISO 45001：2018 危害鑑別風險評估	人因性危害預防計畫
OT6 其他	個人健康因素，因疾病造成工作時不適送醫	低	ISO 45001：2018 危害鑑別風險評估	體格檢查、健康檢查、護理人員諮詢

### 台灣愛普生於營運流程較常見的職業傷害類別

職業傷害類別	內容簡介	主要對象	管控方式	2023 年度 管控績效
與危害物等之接觸	鍍錫作業使用危害性化學品	電子零件事業部 工程師	危害性化學品操作人員接受訓練 危害性化學品 / 有機溶劑作業檢點	執行 100%
	使用有機溶劑，吸入危害	列印科技事業部 工程師	危害性化學品操作人員接受訓練提供防護具－執行呼吸防護計畫	執行 100%

### 職業健康服務措施

職業健康服務措施	依循法規 (如果有)	使用對象	使用管道 / 方式	內容簡介	2023 年度 實施成效 (人次)
健康檢查	職業安全衛生法	全體員工 包含新進員工	合約健檢	一年進行一次，包含理學檢查、視力檢查、耳鼻喉科檢查、婦科檢查、腹部超音波檢查、X光檢查、骨骼檢查、心臟科檢查、血液檢查、身體器官功能檢查	159
健康減重課程	無	全體員工	邀請專業醫師舉辦講座	淺談代謝症候群的基本特徵、危險因素以及對身體健康的影響，包含介紹代謝症候群的臨床表現，其診斷標準和合併症	147

### 職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

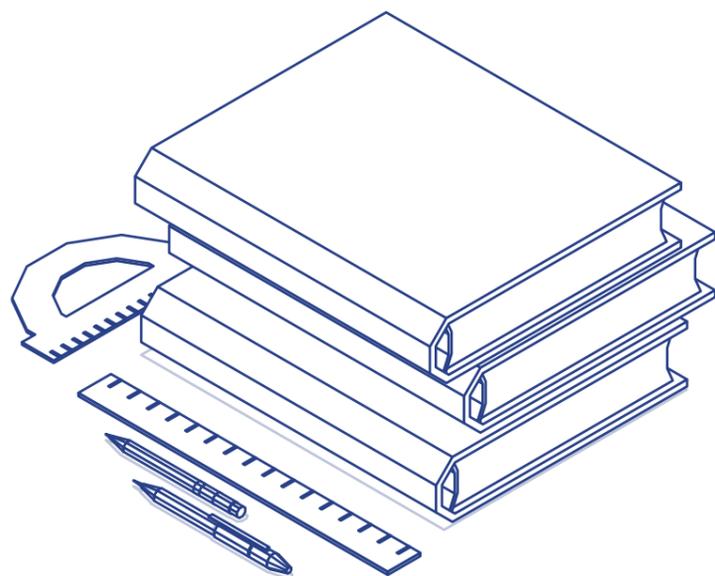
職業安全衛生委員會作為公司與員工之間溝通職業安全衛生事務的主要平臺，定期召開會議，討論法令、安全推動計劃及執行成果等重要議題。委員會由各事業部推派勞工代表 6 人、公司指定委員 (含一位職業安全衛生人員) 2 人，由董事總經理擔任主任委員，公司治理暨經營管理部總經理擔任執行秘書，定期每三個月召開一次，確保員工在職業安全衛生管理過程中有充分的參與和溝通機會。這種開放的溝通機制確保了員工能夠直接參與到職業安全衛生管理的各個層面，並對相關政策和措施提出意見和建議。

### 職業安全衛生教育訓練



透過一系列針對性的教育訓練活動，台灣愛普生致力於提升員工的職業安全衛生知識和技能。這些培訓活動不僅涉及一般的安全衛生知識，還包括對特定職業危害和危險情況的專項培訓，確保員工能夠在面對潛在風險時採取正確的預防和應對措施。

課程名稱	開設原因 (如：針對特定風險)	內容簡介	開課頻率 (每季、單次課程)	參與對象 (如：部門/職級)	參與 人次	訓練 時數
有機溶劑 作業主管	針對特定風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>通風換氣裝置及其維護</li> <li>缺氧危險場所危害預防及安全衛生防護具</li> </ul>	配合法規證照 有效期限	電子零件事業部工 程師、列印科技事 業部工程師	3	6 小時
職業安全 衛生教育 訓練	集團目標	一般職業安全衛生	單次線上課程	全員	166	0.5 小時
淺談代謝 症候群與 體重控制	健康管理	淺談代謝症候群的基本特 徵、危險因素以及對身體 健康的影響，包含介紹代 謝症候群的臨床表現，其 診斷標準和合併症	單次課程	全員	147	2 小時
勞動安全 衛生_教 育訓練	集團目標	一般職業安全衛生	單次線上課程	全員	170	0.5 小時
你有坐好 坐滿嗎？ 人因工程 大解密！	針對特定風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>重新認識身體核心肌肉</li> <li>實際演練使用核心肌群</li> </ul>	單次課程 實體 + 線上	全員	128	1 小時
		工作中難免腰酸背痛、怎 麼動卻好像沒有改善，越 坐感覺身體越累、越緊繃， 反而影響上班品質。透過 課程，瞭解自己的身體， 確認自身坐姿，體驗能怎 麼改善吧！	單次課程 實體 + 線上	全員	47	1 小時



## 5.3 人才培育與發展

重大主題	人才發展與訓練
管理政策	台灣愛普生強調全方位的人才育成，成就公司為學習型組織，鼓勵不斷的學習及自我成長，提供輕鬆活潑的學習環境、系統化的教育訓練發展體系，此外，亦建立內部講師制度，補助碩士級以上在職進修，協助員工充實工作所需技能並訂定職涯發展計劃，幫助員工在事業上持續進步，以迎接外在環境不斷變化的挑戰，達到與公司「共同成長，永續經營」的雙贏結果
管理承諾	依《誠信經營守則》，承接並執行母公司精工愛普生人才發展方針與策略，培養員工具備因應未來挑戰的組織能力，並以人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 為訓練品質的標竿，結合公司願景與目標策略，建構多元發展的訓練體系，達到建構人才是企業根本的理念
權責單位	人力資源處、永續發展委員會—人才發展組
投入資源	訓練分為新人訓練、在職訓練、核心能力訓練、專業別訓練、派外訓練及 Workshop。除全員能力訓練與發展之外，另安排公司高階主管參與一對一教練指導，以提升關鍵人才之績效表現，並逐步養成接班人才。此外，台灣愛普生亦提供個人教育訓練補助、碩士級以上進修補助、職涯發展協助方案等自我發展途徑
管理方針與評量	<p>依多元訓練進行不同的訓練評估方式。評估方式共分為：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>反應訓練評估：滿意度調查</li> <li>學習訓練評估：考試、心得報告</li> <li>行為訓練評估：課後行動計畫查核</li> <li>成果訓練評估：訓練績效追蹤與回饋</li> <li>年度訓練計畫執行中，應作期中檢討，必要時因應調整</li> </ul> <p>訓練執行情形成果及學員瀏覽與回饋反應，作為未來訓練執行之改善依據</p>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善多元教育訓練，特別展開接班計畫</li> <li>關心員工個人成長與人才發展，鼓勵員工透過公司多元方案，自我發展平衡身心以提昇組織人力素質與能力</li> <li>健全職涯發展制度</li> </ul>
2023 年度達成情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年度開辦進階管理訓練</li> <li>辦理多樣內部培訓課程，總計時數 88.5 小時</li> <li>本年度內部轉調共 12 人</li> </ul>

## 建立多元教育訓練方針

台灣愛普生通過提供全方位的人才培育與發展機制，鼓勵員工持續學習與自我成長。以幫助員工提升工作相關技能並制定個人職涯發展計畫，並實現與公司「共同成長和永續經營」的目標。

## 人才培育與發展策略及做法

### 策略

重視人才發展	開發與員工的能力，提升生產力，培育高質量人力，包含邏輯力、管理力，溝通力，應變力及前瞻力之人才。
建構接班梯隊	定期評估員工的潛力、技能及領導力，建構接班人梯隊，以確保公司內部逐步形成候選人人才庫。特別創造激勵接班人的工作環境，鼓勵接班人才發揮高效能。同時，訂定完善發展計畫，強化關鍵人才之培養，2023 年度推動進階管理訓練，提升主管管理能力與當責精神。透過適才適用與激勵，促進人才與公司共同發展與成長。
營造優質職場	營造平等、多元、永續的職場環境，確保吸引並留任優秀人才，實踐人才永續與組織共同成長的經營模式。

### 具體作法

運用職能甄選工具	選擇能與企業共同展開中長期發展的人才為目標，確保甄選進來的員工能與公司核心價值相契合，讓人才發揮最大的效益。
招募面試技巧訓練	針對需參與招募徵選的員工，均需參加招募面試技巧訓練，了解招募流程、甄選工具的運用以及學習面試基本技巧，了解面試的目的與擔任面試者的角色職責。
建立內部講師制度	培育內部講師擔任企業內部人才培育的工作，一方面可以滿足員工在工作上的實際需求，提升員工技術與服務品質、組織士氣及訓練成效，另一方面達到企業內部經驗及專業知識技能的延續傳承，與減少外聘講師的訓練成本，達到企業永續經營的目標。
建構合理獎勵機制	透過差異化薪酬激勵措施，鼓勵員工追求卓越績效與高效成長，吸引並留下關鍵與績優人才。
協助同仁職能發展	依照員工工作性質與職涯發展需要，確保人才培育不斷優化，讓人才與組織一起永續發展。
落實績效提升計畫	透過落實績效評估制度與確實檢核改善，推進員工生產力並有效團隊協作。

## 人才訓練類型

針對人才訓練，提供多元的分類課程的種類有新人訓練 (New Comer Orientation)、核心職能訓練、專業職能訓練、管理職能訓練、工作坊研習營 (Workshop)、法令與公司規定訓練及自我發展。

新人訓練 (New Comer Orientation)	針對新員工的組織方向、公司政策、工作設備和方法的介紹
核心職能訓練	針對所有員工的須具備的能力
專業職能訓練	觀念及技術上不斷更新
管理職能訓練	聚焦於提升領導和決策能力，以及個人的邏輯思考和情緒管理
工作坊研習營 (Workshop)	協助事業部門策略規劃及凝聚共識，依照不同目標規劃內容
法令與公司規定訓練	依據法令及公司規定應安排之相關課程
自我發展	含個人教育訓練、內部講師制度及進修補助等

## 2023 年度培訓課程類別如下表

課程名稱	課程種類 (內訓 / 外訓 / 線上 / 實體)	內容簡介	受訓對象	課程時數	受訓人次
新人訓練類	內訓 / 線上	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供組織的方向、知識、及公司的產品、服務、沿革</li> <li>理解公司的管理制度、福利措施及工作環境</li> </ul>	新進員工	7	25
核心職能訓練類	內訓 / 線上	公司經營理念、企業宗旨與企業願景、法遵	全體員工	10.5	167
專業職能訓練	內訓 / 外訓	提升員工在職務上應具備之技術與知識	依需求	28	116
管理職能訓練類	內訓 / 外訓	培養領導統禦、管理團隊應具備之技術與知識	管理職	43	51

## 2023 年度平均受訓時數，如下表

性別	男性			女性		
	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓時數 (小時)	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓時數 (小時)
管理職	997	30	33	694	21	33
非管理職	814	57	14	844	59	14
合計	1811	87	21	1538	80	19

## 職涯發展制度

提供員工跨專業 / 跨職能領域的發展機會，配合組織運作，協助員工職涯發展。2023 年度內部轉調共 12 人。此方案旨在提升員工的職能和適應能力，確保員工與組織的最佳契合，使員工可以發揮所長，依照個人意願安排職務輪調，並促進組織活性化。

### 內部轉調辦法

內容簡介	當內部職位出缺時，人力資源處優先安排內部有意願員工進行甄選。 申請流程： 1. 申請人填寫申請表並備妥履歷表後送交人力資源處審核 2. 通知申請單位，面談安排 3. 依面談流程進行 4. 人力資源處通知申請人及原單位結果 5. 人力資源處協調轉調時間，確認後進行轉調
適用對象	全體員工
2023 年度實施績效	2023 年度內部轉調共 12 人。

## 員工協助方案

台灣愛普生提供員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP) 及員工職涯發展制度。包括委由外部專業人士協助員工身心健康、提供社團補助金維持社團運作，以及離職員工的溝通和協助。這些方案旨在提升員工的職能和適應能力，確保員工與組織的最佳契合，並促進組織活性化。

### 員工協助方案

內容簡介	台灣愛普生自 2005 年即導入 EAP (Employee Assistance Program) 員工協助方案，讓 EAP 工作生活教練協助進行人員管理服務，可同時兼顧員工個人的情緒感受及經驗。EAP 為本公司所有員工及眷屬，提供包括職業及工作輔導、員工管理的諮詢、婚姻及家庭輔導、升遷或調職或退休或職涯轉換之持續學習或持續工作能力之輔導與諮詢，關於個人之情緒健康及心理輔導，及個人之法律及稅務諮詢等議題之專業顧問服務。
適用對象	全體員工
2023 年度實施績效	EAP 熱線諮詢 3 人次；員工個別諮詢 4 人次；主管管理諮詢 1.5 人次。諮詢主題包含法律、個人情緒、及管理議題。

## 定期績效及職業發展檢核

台灣愛普生實施了一套完整的績效評估制度，包括設定績效目標、期中面談和年終考核，目的在確保員工的工作表現、工作進度與公司的整體目標保持一致，並根據績效結果提供反饋和改進建議，以支援員工的職業成長。

### 2023 年度公司接受定期績效考核之員工百分比

員工類別	男性人數	比例	女性人數	比例
非管理職	57	34%	59	35%
管理職	30	18%	21	13%
合計	87	52%	80	48%

## 5.4 員工多元共融及員工福利

台灣愛普生致力於多元、平等、共融的幸福職場，提供多樣化的福利政策，特別注重員工的身心平衡。福利政策多方面超越基本法規標準，如優質的休假制度和全面的健康保險，創造讓員工感到幸福與健康的職場環境，從而提高員工滿意度和工作效率。除了基本的休假和保健福利外，公司設立職工福利委員會來增強員工之間的聯繫，透過職工福利委員會的安排，提供多樣化的福利制度，如生日禮金、婚喪喜慶禮金、一日遊、年終晚會等讓每位員工都能獲得妥善照顧。此外，公司設有特定的獎勵和支持計劃，如資深員工表彰，以表達公司的關懷和感謝。

### 休假制度

員工休假制度優於法令政策，提供全體員工每年固定休假日達 124 天，每位員工皆享有全薪年假 10 天至 30 天不等，給付全薪病假共 10 天，公司視營運狀況額外提供彈性假、公司假及志工假，鼓勵工作生活平衡。

### 彈性工時與旅遊補助

提供彈性工時選擇，支援員工根據個人和工作需要調整工作時間，於每周一至周四可彈性半小時下班，於每週五可彈性於 16:00 下班。根據同仁的職等，每年提供同仁旅遊福利金，鼓勵同仁透過旅遊參訪，增廣見聞並享受工作與生活的平衡，落實 Enjoy Epson 之企業價值。

### 健康檢查

所有員工每年至少進行一次全面的健康檢查，以維護健康狀態。

### 多元福利

包括旅遊津貼、生日禮金、婚喪喜慶津貼、部門聚餐津貼、社團活動等，並有資深員工表揚及獎勵制度，以及 EAP 員工協助計劃提供財務、法務及心理諮詢服務。

### 健康福利

投保對象除員工外，員工配偶、子女、父母亦是台灣愛普生納保照顧之範圍；團保範圍涵蓋定期壽險 / 意外身故殘廢保險 / 意外傷害醫療險 / 住院醫療險 / 癌症醫療保險等。員工保費由公司全額負擔，員工配偶、子女、父母提供優惠保費。

### EAP 文章

2023.07 — 職場的你，一起關心身邊的 MeToo

2023.08 — 「你」有好好照顧自己嗎？～談男性更年期的照護與保健

#### Compliance Tea time

Vol.30\_Tea Time\_202304 提出工作建議時，請避免讓對方感到不安

Vol.34\_Tea Time\_202308 避免做出傷害 LGBT 群體的言行

## 育嬰相關福利

包括設立舒適的哺乳室，全年度使用達 43 次。以及依性別平等工作法及提供育嬰留職停薪，支援員工家庭生活。

### 台灣愛普生申請育嬰假相關資料

項目	男性	女性	合計
2023 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	0	4	4
2023 年度申請育嬰假的員工總數 (B)	0	4	4
申請率 (B/A)		100%	100%
2023 年度育嬰留停應復職的員工總數 (C)	0	4	4
2023 年度育嬰留停實際復職的員工總數 (D)	0	3	3
復職率 (D/C)		75%	75%
2022 年度育嬰留停復職員工總數 (E)	0	2	2
2022 年度育嬰留停復職且持續在職滿一年的員工總數 (F)	0	2	2
留任率 (F/E)		100%	100%

## 員工的多元化與零歧視

所有招聘員工入職申請時，都將獲得就業考慮，不考慮年齡、種族、信仰、膚色、國籍、血統、婚姻狀況、情感或性取向、性別認同或表達、殘疾、國籍或性別。

## 無違反員工權利之爭議

台灣愛普生積極消除職場歧視，訂定「事業單位性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。2023 年度無涉及違反工作者結社自由、損害團體協商權利、強迫勞動、涉及使用童工之爭議；亦沒有針對「因應營運變化的最短預告期」規定發生勞資協商之情事。本公司依循勞基法，在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，均依照勞基法終止勞動契約通知員工。本公司遵守法規並力求提供員工身心健康的職場環境。

## 性騷擾防治計畫

依據台灣愛普生「事業單位性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，公司設置了性騷擾防治專線，提供明確的申訴管道與處理方法，以防止職場內的性騷擾事件，保護員工的權益。

本公司性騷擾申訴管道如下，申訴管道相關資訊於工作場所顯著之處 (如公司官網、內網電子公布欄) 公開揭示。

申訴專線電話：02 - 8786 - 6688 分機 5392  
 申訴專用信箱：sydney.wang@exc.epson.com.tw  
 專責處理單位名稱：人力資源處

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

## 5.5 社區關係與社會關懷

台灣愛普生實踐愛普生集團企業宗旨，承諾利用其核心技術和品牌影響力來支援和協助社區發展，積極以 Epson 的核心技術及品牌影響力，在利害關係人新世代教育、文化與藝術、環境保護、社會公益等面向，進行支援與協助；以提高效率、小型化和追求精準度，同時善待自然環境，並豐盈人們的心靈為目標。透過這些努力，台灣愛普生致力於與在地社會實現共存共榮。此外，公司也強調透明度和持續的溝通，與社區成員共同探討和解決可能的社會和環境問題。

議題名稱	內容說明	溝通與申訴管道
社區居民人權	居民身心健康、弱勢族群權益、多元性的衝擊 (種族背景、原住民血統、性別、年齡、移民身份等)	public.affairs@exc.epson.com.tw
地方文化經濟	地方文化發展、當地居民社經地位、識字水準、收入水準、產業組成、工作機會等	
地方環境	當地地質、水源、空氣、噪音等影響	

## 管理承諾

台灣愛普生致力於對社會有所貢獻。公司積極參與社區發展計畫，並透過各種平臺與活動來推動教育、文化及環保意識的提升。通過這些綜合性行動與倡議，持續推動全球的社會和文化進步，並支持永續發展目標 (SDGs) 的實現。

在 2023 年度，台灣愛普生投入約新台幣 154 萬元於社區關懷活動，顯現對社會責任的承諾與實際行動。這些資源投入除了贊助地方教育和文化活動、另外，更以核心專業技術和資源支援環境保護計畫，以及直接參與社會服務活動。

## 社會公益與社會參與

台灣愛普生的社會公益活動圍繞企業的核心宗旨展開，包括以下幾個方面：

- ▶ **人才培育**：投入資源於新世代的教育，如：提供科技和創新方面的知識。公司贊助的教育活動旨在提高學生對科技的興趣和應用能力，從而培養未來的創新者和領導者。
- ▶ **文化與藝術**：支持文化和藝術活動，以提高社區的文化認識和參與。相信文化和藝術是提升社區凝聚力和身份認同的重要工具。
- ▶ **環境保護**：參與環境保護計畫，如支持氣候變遷相關的教育和活動，提高公眾對永續發展的意識，及減少對環境的負面影響。
- ▶ **社會公益**：進行各種社會公益活動，幫助弱勢群體和改善社區福祉。包括資助貧困家庭、支援災區重建及其他社會福利項目。



大專院校學生至「噴印創新研發中心」參訪、見學、實機操作



以投影科技支持影像創作發展



參與第九屆永續報告分析發表會

## 本年度社會公益活動投入金額（新台幣）

### 人才培育

活動項目 / 說明	年度投入金額	年度投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
影像好玩藝贊助	50 萬	2023/06/01 – 2024/03/31	60 間學校參與，4,828 人參加	讓偏鄉學童與社區享有影音娛樂，藉此激發孩童藝文興趣與創作力。	201 場電影播出，更累計參賽作品 1,654 件
連續支持本活動 15 年，至 2024 年 3 月共投入金額 590 萬元					

### 文化與藝術

活動項目 / 說明	年度投入金額	年度投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
SKM PHOTO 國際攝影大賽贊助	5 萬	2023/09/01 – 2024/03/31	台北場：17,658 人 台中場：33,818 人 台南場：25,670 人	培育攝影參賽者，得以實體展出機會，同時也強化影像輸出指定品牌。	台北場：13 天 台中場：12 天 台南場：13 天

### 環境保護與社會公益

活動項目 / 說明	年度投入金額	年度投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
台灣永續趨勢與分析發表會贊助	18 萬	2023/02/07 – 2023/03/24	發表會參加人數：572 人	透過產學合作的分析結果，增加台灣企業對永續發展的認識。	媒體曝光 100+ 則，活動曝光次數：108,261
連續支持本活動 6 年，至 2024 年 3 月共投入金額 81 萬元					

### 環境保護與人才培育

活動項目 / 說明	年度投入金額	年度投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
氣候變遷國中小繪畫比賽贊助	10 萬	2023/03/01 – 2023/11/30	21 個國家 939 間國中小學參與，6,200 位學生參加	讓學生在創作的過程中，思索人類與地球的關係，學習珍惜自然資源，培養對環境變化的高度敏感度。	收穫 5,916 件作品，舉辦四次展覽創造 71,356 觀賞人次

### 環境保護

活動項目 / 說明	年度投入金額	年度投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
台灣節能巡邏隊	60 萬	2023/04/01 – 2024/03/31	21 間企業	協助台灣企業營造低碳工作環境，為企業提供更全面的節能計畫。	健診服務 21 間企業 / 溫室氣體盤查訓練課程 2 場次
連續支持本活動 14 年，至 2024 年 3 月共投入 455 萬元					

## 影像好玩藝

台灣愛普生自 2009 年發起「影像好玩藝」至今，透過 Epson 投影技術於偏鄉學校播放電影，讓偏鄉學童與社區同享大螢幕觀影樂趣，藉由精選的電影內容傳遞教育意義，同時舉辦圖文創作比賽，鼓勵學童將觀影後感想及體悟，透過圖像與文字創作具體呈現，激發孩童藝文興趣與創作力。2015 年起，台灣愛普生轉為主贊助單位，由財團法人兒童文化藝術基金會主辦此活動，並廣邀擁有相同教育理念的各界單位成為專案夥伴，藉由多方的投入強化電影教案與校園廣度，擴大專案影響力。「影像好玩藝 – 圖文創作比賽」由科學家兼教育專家洪蘭、作家林瑋、小典藏出版社主編馬筱鳳、藝術家曾郁文及插畫家可樂王等擔任評審，並進行網路票選。獲選作品展示於如台北誠品信義店及台南誠品安平店等公開場合，鼓勵獲獎學童持續創作。

2009 年影像好玩藝活動舉辦至今，已播放電影超過 3,398 場，累計看電影人次超過 180,000 次。

台灣愛普生於 2023 年度影像好玩藝活動投入新台幣 50 萬，集結 60 間學校參與舉行校園電影日，播出 201 次場次，參加人數達 4,828 人。2023 年第 13 屆圖文創作比賽更累計參賽作品 1,654 件，優秀作品於台北信義誠品舉行成果展。



影像好玩藝頒獎典禮

## 台灣節能巡邏隊

台灣愛普生借鏡日本母公司精工愛普生的「信州節能巡邏隊」，以專業技師組成團隊為當地組織團體進行節能診斷的成功經驗，與中華民國企業永續發展協會合作，於 2010 年成立台灣節能巡邏隊，推廣節能減碳意識。隨後相繼建立「南台灣節能巡邏隊」以及「中台灣節能巡邏隊」，並集結三分隊組成「台灣節能巡邏隊聯盟」。以「企業協同合作」模式，攜手非營利組織與企業，共同迎擊地球環境破壞與能源短缺的威脅。

台灣節能巡邏隊為有意願的企業進行節能健檢，結合志工成員的專業技能，協助進行機電工程、冷凍空調、專業照明、鍋爐操作、事務機器及經營、法規背景的專業義務診斷，免費提供企業專業有效的節能知識與方式。2023 年度完成 21 間企業巡診、溫室氣體盤查訓練課程 2 場次。累計至 2023 年度已診斷 365 家企業，預估幫助節約能源量達 143,087,025 kWh/年、減碳量達 128,241 公噸/年<sup>註</sup>。



註：數據引用台灣節能巡邏隊截至 2024.3.25 官網公開數據：<https://www.energy-patrol.com.tw/front/>，受檢企業依照節能巡邏隊診斷建議書執行，預估可達成之節能成效

## 2023 年度社會公益活動投入資源

### 文化與藝術

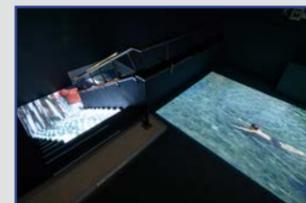
活動項目	年度投入資源 ( 市值以新台幣計 )	活動期間	受益人數	活動效益
「超出建築：田中央+七位藝術家」 (MoCA 展覽)	出借 10 台投影機 / 市值約 92.8 萬	2023/2/11 – 2023/4/23	支持 7 位藝術家、 參觀人次 49,040 人	以投影科技支援藝術影像創作發展。
「NEXUS—加勒比海地區錄像與新媒體藝術」 (MoCA 展覽)	出借 4 台投影機 / 市值約 72.6 萬	2023/4/27 – 2023/7/20	支持 7 位藝術家、 參觀人次 61,082 人	以投影科技支援藝術影像創作發展。
「Signal Z」 (MoCA 展覽)	出借 7 台投影機 / 市值約 97.5 萬	2023/7/20 – 2023/10/26	支持 15 位 / 組 藝術家 / 團隊 參觀人次 67,479 人	以投影科技支援藝術影像創作發展。

### 人才培育

活動項目	年度投入資源 ( 市值以新台幣計 )	活動期間	受益人數	活動效益
噴印創新研發中心 人才培育	場域建置投入約 85.1 萬、 投入人力：24 小時	2022/12/10 – 2023/12/30	辦理五場、 參與 674 人	大專院校學生參訪見學 及實機操作，AI 創意體 驗活動，瞭解數位印花 解決方案及製程。
2023 臺灣科技大 學建築系畢業展	出借 1 台繪圖機 (T5730DM)/ 市值 44 萬 支援列印耗材投入約 1.2 萬 投入人力：7 小時	2023/3/18 – 2023/6/30	參觀人次： 10,000+	展覽進行四天，透過官 網、社群、畢刊品牌置 入提升品牌聲量，以列 印技術支持學生創作。
國立成功大學建築 學系 111 級畢業 特展合作	出借一台繪圖機 (T7730D)/ 市值 39 萬、 投入人力：6 小時	2022/12/1 – 2023/6/30	參觀人次： 10,000+	以列印技術支持學生創 作展覽，共計 12 天。
汐止展示中心參訪 活動 / 邀請圖文傳 播、資訊傳播、建 築科系學生	活動投入約 3.2 萬 投入人力：4 小時	2023/2/20 – 2023/10/31	參觀人次： 73 人 / 3 所	辦理 3 場學生參訪活 動，讓其瞭解 Epson 列印及投影科技解決方 案，透過 Epson 的技術 知識培育學生的創作創 新能力。
國立臺灣藝術大學 圖文傳播藝術學系 色彩管理教室	開設色彩管理教室課程 1 堂 師資及列印耗材投入市值約 6 萬 投入人力：6 小時	2023/03/04	報名人次：20 人	辦理 1 場課程，教育 學生 / 業界人士高階影 像輸出、色彩管理美學 專業。

## MoCA Taipei 台北當代藝術館

台灣愛普生長期以投影科技支持 MoCA Taipei 台北當代藝術館的展出，成為指定投影機合作品牌，讓錄像成為新媒體的媒介，2023 年度出借投影設備贊助展覽包含：



### 2023/2/11 – 4/23 「超出建築：田中央 + 七位藝術家」

展出七位藝術家從各自出發，以不同路徑、在不同的時空脈絡中，與田中央建築相遇、協作、碰撞出多種圖景。田中央工作群由建築師黃聲遠在宜蘭創設，嘗試創造一種跟地方生活和環境相融合的建築實踐，並且以多種的開放方式，連接不同技藝者加入他們的創作生活。所有展出者過去都曾以不同方式介入田中央創作，透過打造展覽本身即是一個迷你的建築，進行對於田中央建築的闡釋，開放地邀請展出者、觀賞者，在此交疊、轉變、創作並理解他人，讓展演成為不同世界之間的鏈結點。

### 2023/4/27 – 7/20 「NEXUS—加勒比海地區錄像與新媒體藝術」

台北當代藝術館首次展出來自加勒比海地區當代藝術家的創作，「NEXUS」（有「連結」或「核心」之意）透過猶如天堂般之異國島嶼——的切入點，在展出作品相互構築出的對話中，激發出連結的急迫性，提醒著人們在全球生態系中，應往永續共生的未來前進。



### 2023/7/20 – 10/26 「Signal Z」



展現了 Z 世代及處於液態社會影響下所產生的各式景觀，「Signal Z」試圖藉由十四組台灣藝術家的創作，以藝術作媒介，邀請觀眾共同從審美體驗中獲得回看生活環境的契機。

三系列活動總計支持 29 位藝術家團隊，吸引參觀人次：177,601 人

## GRI 永續報導性準則對照表

使用聲明：台灣愛普生科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日的營運內容

使用的 GRI 1：基礎 2021（無適用之 GRI 行業準則）

### GRI 2：一般揭露 2021

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	前言 3. 關於台灣愛普生	04	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言 1. 關於本報告書	02	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言 1. 關於本報告書	02	
	2-4	資訊重編			無資訊重編事項
	2-5	外部保證／確信	前言 1. 關於本報告書	02	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	前言 3. 關於台灣愛普生	05	
	2-7	員工	5.1 人才招募與留任	66	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招募與留任	66	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續治理架構 2.1 誠信經營	15 32	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	32-33	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	33	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	33	
	2-13	管理衝擊的負責人	2.1 誠信經營	33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 誠信經營	33	
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	33	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 誠信經營	33	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	33	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	33	
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	34	
2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	34		
2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	34		

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
策略、政策與實務	2-22	關於永續發展策略的聲明	前言 2. 董事總經理的話	03	
	2-23	政策承諾	5.1 人才招募與留任 前言 5. 經營理念與目標	66 09-13	
	2-24	納入政策承諾	4.2 永續供應鏈管理	61	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 誠信經營 4.2 永續供應鏈管理 5.1 人才招募與留任 5.4 員工多元共融與員工福利	32 62 66 78	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 誠信經營 4.2 永續供應鏈管理	32 62	
	2-27	法規遵循	2.1 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 4.1 顧客關係維護 4.2 永續供應鏈管理 5.4 員工多元共融及員工福利	33 37 44 59 62 78	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	34	
	利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人共融	22-23
2-30		團體協約	5.1 人才招募與留任	68	

### GRI 3：重大主題 2021

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題	16-17	
GRI 3：重大主題 2021	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	18-21	

### 法令遵循與誠信經營

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1 誠信經營	31	
GRI 205：反貪腐 2016					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1 誠信經營	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 風險管理	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	32	

### 經營績效

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 營運績效	35	
GRI 201：經濟績效 2016					
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.1 人才招募與留任	68	
	201-4	取自政府之財務補助	--		無補助計畫

### 資安管理

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 資訊安全	40	
GRI 418：客戶隱私 2016					
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	2.4 資訊安全 (2023 年度無相關情事)	44	

### 氣候變遷

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 氣候行動	47	
GRI 201：經濟績效 2016					
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候行動	48	

### 顧客關係維護

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 顧客關係維護	59	
自訂主題					
自訂主題			4.1 顧客關係維護	60	

### 永續供應鏈管理

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 永續供應鏈管理	61	
GRI 308：供應商環境評估 2016					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈管理	62	
GRI 414：供應商社會評估 2016					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 永續供應鏈管理	62	

### 人才招募與留任

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 人才招募與留任	65	
GRI 401：勞雇關係 2016					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與留任	67	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工多元共融及員工福利	77	
	401-3	育嬰假	5.4 員工多元共融及員工福利	78	
GRI 402：勞 / 資關係 2016					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人才招募與留任	66	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
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	5.1 人才招募與留任	66	

### 職業健康與安全

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 職業健康與安全	69	
GRI 403：職業安全衛生 2018					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職業健康與安全	69	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業健康與安全	70	
	403-3	職業健康服務	5.2 職業健康與安全	70-71	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2 職業健康與安全	71	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業健康與安全	71-72	
	403-6	工作者健康促進	5.2 職業健康與安全	71	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職業健康與安全	70-71	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職業健康與安全	69	
	403-9	職業傷害	5.2 職業健康與安全 (2023 年度未發生相關情事)	70	
	403-10	職業病	5.2 職業健康與安全 (2023 年度未發生相關情事)	70	

### 人才發展與訓練

揭露主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 人才培育與發展	73	
GRI 404：訓練與教育 2016					
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	5.3 人才培育與發展	75	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展	75-76	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 人才培育與發展	76	

### SASB 對照表

代碼	揭露指標	2023 年度揭露內容	頁碼
產品安全			
TC-HW-230a.1	識別和處理產品資料安全風險的方法之描述	2.4 資訊安全	41-45
員工多元包容性			
TC-HW-330a.1	(1) 性別和 (2) 員工多樣性在 (a) 管理階層、(b) 非管理階層、(c) 技術人員和 (d) 其他僱員中的百分比	5.1 人才招募與留任	66
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 可聲明物質的產品占營收之百分比	不適用	-
TC-HW-410a.2	符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品占營收之百分比	不適用	-
TC-HW-410a.3	符合能源效率標準的產品所占營收之百分比	3.5 生物多樣性	57
TC-HW-410a.4	回收再製報廢產品和電子廢棄物的產品重量；回收百分比	3.4 廢棄物管理	56
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	第一階供應商之 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商接受 RBA VAP 驗證稽核流程或同等稽核的百分比	4.2 永續供應鏈管理 (不適用。台灣愛普生主業為行銷、銷售與售後服務，因製造而合作的供應商不在台灣的業務範圍，也未有高風險供應商。)	-

代碼	揭露指標	2023 年度揭露內容	頁碼
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	4.2 永續供應鏈管理 (不適用。台灣愛普生主業為行銷、銷售與售後服務，因製造而合作的供應商不在台灣的業務範圍。)	-
材料採購			
TC-HW-440a.1	描述關鍵材料使用相關的風險管理	4.2 永續供應鏈管理	61-62
活動指標			
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量	台灣愛普生在台灣當地並無產品製造及零組件採購之行為，僅負責台灣市場之行銷業務與售後服務。	-
TC-HW-000.B	生產設施面積	台灣愛普生在台灣當地並無產品製造及零組件採購之行為，僅負責台灣市場之行銷業務與售後服務。	-
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	台灣愛普生在台灣當地並無產品製造及零組件採購之行為，僅負責台灣市場之行銷業務與售後服務。	-

### 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會 b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	3.1 氣候行動	48
策略	a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 b) 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊 c) 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境	3.1 氣候行動	48
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 b) 描述組織管理氣候相關風險的流程 c) 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	3.1 氣候行動	52
指標與目標	a) 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 b) 揭露範疇一、二、三 (若適用) 的排放量與相關風險 c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現績效，增加揭露階段性目標 (如有設定中長期目標之組織)	3.1 氣候行動 3.2 能源與溫室氣體排放	52 55

0

1

2

3

4

5

附錄

2023 永續報告書

0

1

2

3

4

5

附錄

2023 永續報告書

# 查證聲明書 / 證書

## ISO 9001 : 2015 品質管理系統 查證證書



# MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate no.: 623826-2024-AQ-RGC-RvA Initial certification date: 10 May 2024 Valid: 10 May 2024 – 09 May 2027

This is to certify that the management system of  
**Epson Taiwan Technology & Trading LTD.**  
15F., No. 100, Song Ren Road, Taipei 110, Taiwan

has been found to conform to the Quality Management System standard:  
**ISO 9001:2015**

This certificate is valid for the following scope:  
**Sales and Service of Printers, Computer Peripheral Products, Scanners, Video Projectors, Wearable Products, Robotics Solutions, Electronic Devices & Components**

Place and date:  
Shanghai, 11 May 2024

For the issuing office:  
**DNV - Business Assurance**  
Building 9, No. 1591 Hongqiao Road,  
Changning District Shanghai China 200336



**Zhu Hai Ming**  
Management Representative

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.  
ACCREDITED UNIT: DNV Business Assurance B.V., Zwolseweg 1, 2994 LB, Barendrecht, Netherlands - TEL: +31(0)102922689. www.dnv.com/assurance

附錄

2023 永續報告書

## ISO 14001 : 2015 環境管理系統 查證證書



# MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate no.: 623828-2024-AE-RGC-RvA Initial certification date: 10 May 2024 Valid: 10 May 2024 – 09 May 2027

This is to certify that the management system of  
**Epson Taiwan Technology & Trading LTD.**  
15F., No. 100, Song Ren Road, Taipei 110, Taiwan

has been found to conform to the Environmental Management System standard:  
**ISO 14001:2015**

This certificate is valid for the following scope:  
**Sales and Service of Printers, Computer Peripheral Products, Scanners, Video Projectors, Wearable Products, Robotics Solutions, Electronic Devices & Components**

Place and date:  
Shanghai, 11 May 2024

For the issuing office:  
**DNV - Business Assurance**  
Building 9, No. 1591 Hongqiao Road,  
Changning District Shanghai China 200336



**Zhu Hai Ming**  
Management Representative

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.  
ACCREDITED UNIT: DNV Business Assurance B.V., Zwolseweg 1, 2994 LB, Barendrecht, Netherlands - TEL: +31(0)102922689. www.dnv.com/assurance

附錄

2023 永續報告書

ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統 查證證書



# MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate no.:  
623827-2024-ASA-RGC-RvA

Initial certification date:  
10 May 2024

Valid:  
10 May 2024 – 09 May 2027

This is to certify that the management system of  
**Epson Taiwan Technology & Trading LTD.**  
15F., No. 100, Song Ren Road, Taipei 110, Taiwan

has been found to conform to the Occupational Health and Safety Management System standard:  
**ISO 45001:2018**

This certificate is valid for the following scope:  
**Sales and Service of Printers, Computer Peripheral Products, Scanners, Video Projectors, Wearable Products, Robotics Solutions, Electronic Devices & Components**

Place and date:  
Shanghai, 11 May 2024

For the issuing office:  
DNV - Business Assurance  
Building 9, No. 1591 Hongqiao Road,  
Changning District Shanghai China 200336



Zhu Hai Ming  
Management Representative

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.  
ACCREDITED UNIT: DNV Business Assurance B.V., Zwolseweg 1, 2994 LB, Barendrecht, Netherlands - TEL: +31(0)102922689. www.dnv.com/assurance

## 獨立保證意見聲明書



### 獨立保證意見聲明書

#### 2023 台灣愛普生科技永續報告書

英國標準協會與台灣愛普生科技股份有限公司(簡稱台灣愛普生)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2023 台灣愛普生科技永續報告書進行評估和查證外，與台灣愛普生並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2023 台灣愛普生科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查台灣愛普生提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由台灣愛普生一併回覆。

#### 查證範圍

台灣愛普生與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2023 台灣愛普生科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估台灣愛普生遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結 2023 台灣愛普生科技永續報告書內容，對於台灣愛普生之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、台灣愛普生所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關台灣愛普生的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了台灣愛普生對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就台灣愛普生所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於台灣愛普生政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 15 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

**結論**

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

**包容性**

2023 年報告書反映出台灣愛普生已尋求利害關係人之參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了台灣愛普生之包容性議題。

**重大性**

台灣愛普生公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了台灣愛普生之重大性議題。

**回應性**

台灣愛普生執行來自利害關係人之期待與看法之回應。台灣愛普生已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了台灣愛普生之回應性議題。

**衝擊性**

台灣愛普生已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。台灣愛普生已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了台灣愛普生之衝擊性議題。

**GRI 永續性報導準則**

台灣愛普生提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了台灣愛普生的永續性主題。

**保證等級**

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

**責任**

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為台灣愛普生負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

**能力與獨立性**

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。



For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-809718  
2024-08-02

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

