

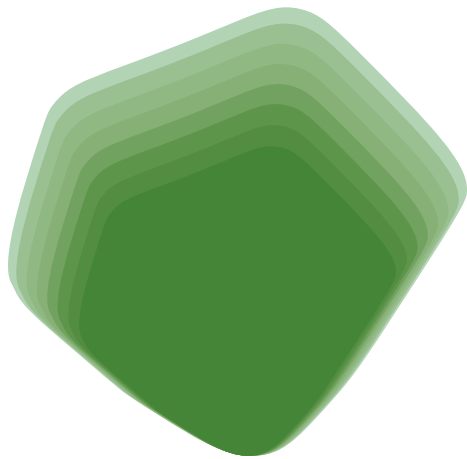
EPSON

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

2024

永續報告書

Sustainability Report



目錄

前言

關於本報告書	02
董事總經理的話	04
關於台灣愛普生	05
2024 年度績效亮點	07
愛普生集團經營理念與目標	10

1 永續推動與管理

1.1 永續策略與目標	17
1.2 呼應聯合國永續發展目標	24
1.3 永續治理架構	26
1.4 重大性主題鑑別	27
1.5 利害關係人議合	32

2 穩健經營

2.1 誠信經營	35
2.2 營運績效	41
2.3 風險管理	44
2.4 資訊安全	47

3 綠色營運

3.1 氣候行動	55
3.2 能源與溫室氣體管理	65
3.3 水資源	66
3.4 廢棄物管理	67
3.5 生物多樣性	68

4 品牌管理

4.1 顧客關係維護	71
4.2 永續供應鏈管理	73

5 人才發展與社會共融

5.1 人才招募與留任	77
5.2 職業健康安全	81
5.3 人才培育與發展	85
5.4 員工多元共融及員工福利	90
5.5 社區關係與社會關懷	93

附錄

GRI 永續報導性準則對照表	100
SASB 對照表	104
TCFD（氣候相關財務揭露）對照表	105
查證聲明書	106
BSI 獨立保證意見聲明書	110



關於本報告書

前言

1
2
3
4
5
附錄

2024 永續報告書

作為全球科技創新領導品牌，Epson 始終秉持精益求精的精神，專注於提供涵蓋辦公與家庭列印、商業與工業列印、精密製造、視覺科技及智慧生活等五大領域的整合解決方案，致力於以創新科技促進人、物與資訊之間的連結與價值創造。

自 1982 年進入台灣市場以來，Epson 於 1995 年成立海外子公司—台灣愛普生科技股份有限公司（以下簡稱台灣愛普生），深耕在地超過四十年。本公司自 2012 年起持續自主編製永續報告書，至今已邁入第 10 本。2024 年度報告除延續第三方查證機制，更導入 TCFD 與 SASB 等國際框架，全面提升揭露品質與透明度，與全球永續趨勢同步接軌。

台灣愛普生身為在台深耕的企業，重視與利害關係人的長期夥伴關係，期盼透過本報告強化雙向溝通，具體展現我們在環境保護、社會參與以及公司治理方面的努力與成果。我們誠摯期望此報告能作為企業永續承諾的具體體現，與各界攜手邁向共榮的未來。

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、環境和人群（包含其人權）面的表現。

本報告書財務數據以本公司之財務報告為主，財務報告與永續報告書兩者包含的企業實體一致。財務數據以新台幣為主，若以日圓計算會於該段落加註說明。

報告書編製原則

本報告書撰寫架構依循 GRI 永續性報導準則 (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards, GRI) 進行編撰，亦參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related

Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 架構進行資訊揭露，並於本報告書附錄提供 GRI、SASB、TCFD 內容索引供利害關係人參照。財務會計內容以安永聯合會計師事務所簽證。台灣愛普生於 2023 年底重新檢視重大主題，探討商業價值鏈對於外部的衝擊，深入了解其衝擊的程度與可能性，最終確立重大主題。本年度主題基於 2023 年所鑑別出之重大主題，由重大性分析評估後，決議兩年進行一次大型的問卷普查，每一年度將依循 9 項重大主題進行管理、揭露與溝通。

本報告書委由 BSI 英國標準協會台灣分公司依據 AA1000AS v3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI Standards 2021。本報告書亦於附錄提供該聲明供參。BSI 與台灣愛普生科技股份有限公司為相互獨立的公司，BSI 除了針對台灣愛普生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。

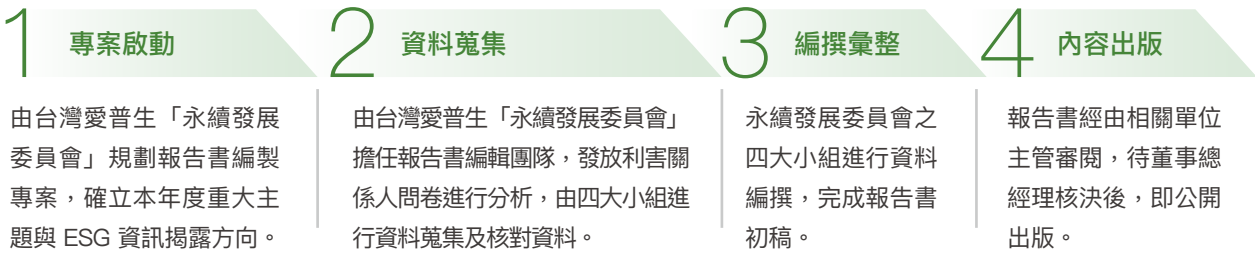
報告書期間

本報告書於 2025 年 8 月發行，未來發行頻率為每年度發行。資訊揭露期間為 2024 年 4 月 1 日至 2025 年 3 月 31 日，與台灣愛普生之 2024 年度財務報告期間一致。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 2026 年 8 月出版。

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。

報告書編製流程



外部保證

外部保證	依循標準 / 項目	確信 / 認證單位
永續報告書	AA1000 AS v3 Type 1 中度保證等級	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 (BSI)
財務數據	年度財務報告	安永聯合會計師事務所
品質管理	ISO 9001 : 2015 品質管理系統	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)
環境管理	ISO 14001 : 2015 環境管理系統	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)
職業安全衛生管理	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)

註：台灣愛普生所有外部查/驗證皆回報公司治理暨經營管理部總經理，並經由公司治理暨經營管理部總經理決議核可。

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
地址	台北市信義區松仁路 100 號 15 樓
連絡電話	(02) 8786-6688 ext.5315
連絡信箱	public.affairs@exc.epson.com.tw
官方網站	https://www.epson.com.tw/
ESG專區	https://esg.epson.com.tw



前言

1
2
3
4
5
附錄

2024 永續報告書



董事總經理的話

前言

1
—
2
—
3
—
4
—
5
—
附錄
—

當前全球政經局勢多變，美國川普政府推動的新關稅政策為全球經濟帶來高度不確定性，引發供應鏈斷鏈疑慮與市場震盪。這一波關稅政策無疑對 Epson 全球生產與出口布局形成挑戰。然而，憑藉遍佈全球的生產與銷售網絡，愛普生集團迅速調整策略，靈活調配資源，積極拓展新興市場，以分散單一市場風險，確保營運穩定。台灣愛普生也在第一時間召集高階主管，全面評估關稅衝擊並整合市場資訊，快速回應客戶需求。我們秉持集團「效益最大化」原則，以創新與穩健並進的態度，化挑戰為機遇，持續為客戶與社會創造價值，贏得信賴。

面對全球對 ESG 的嚴格要求與氣候變遷的迫切挑戰，精工愛普生以實際行動兌現環境承諾。於 2023 年提前達成全球製造營運據點 100% 使用再生能源的目標，成為日本首家完成 RE100 的製造業者，透過自行發電與長期購電協議 (PPA)，每年減碳約 40 萬公噸，並推動能源在地化與循環經濟。同時依據 SBTi 目標，設定 2030 年達成 1.5°C 減碳情境、2050 年實現負碳排，全面淘汰不可再生資源並導入 TCFD 架構強化氣候風險管理。

台灣愛普生呼應此策略，於 2023 年即達成 100% 使用再生能源，導入 ISO 14001 環境管理系統，持續推動節能減碳、循環再利用與環保產品開發。同時設置永續發展委員會，落實集團方針，強化企業韌性與氣候應變能力，展現與總部一致的環境永續行動力。

為呼應減碳與綠色轉型浪潮，Epson 將永續理念融入產品設計與服務流程。台灣愛普生推出的「集中列印」解決方案，藉由免加熱噴墨技術，以「一台抵多台」的高效能優勢，協助企業降低列印、電費與空間成本，實現節能減碳與營運優化。此方案不僅提升企業環境表現，更強化其 ESG 競爭力。此外，我們持續開發環保產品，推動循環經濟，並透過數位化服務流程減少資源浪費。這些創新不僅滿足消費者對綠色產品的需求，更為產業樹立永續轉型的典範。

在員工照顧與社會面向，台灣愛普生致力打造平等及多元共融的職場環境，提供優於法規的員工福利制度，關注員工職涯與身心健康，導入多元關懷機制。2024 年度，首次舉辦 Epson Family Day，邀請員工與家庭成員，包括另一半、長輩、小孩，甚至毛小孩一起同歡。活動中也落實 ESG 理念，將 Epson 的永續意識影響力不僅限於 155 名員工，而是 155 個家庭。在社會參與上，以核心技術支持公益活動，2024 年度積極投入「企業永續 MA 培育計畫 I 青年永續規劃師培力」與 Epson 創新大賽，透過人才培育與創新孵化，為永續生活注入活力。致力打造多元共融的職場環境，融入 ESG 理念，將永續意識擴展至每一個家庭。

展望未來，Epson 將持續以創新驅動永續發展，攜手全球夥伴與員工，迎戰多變挑戰，為環境、社會與經濟創造長遠價值，實現「共創永續未來」的宏願。

台灣愛普生科技股份有限公司

董事總經理



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.) 自 1995 年成立以來，為精工愛普生株式會社 (Seiko Epson Corporation) 在台灣設立之子公司，總部位於日本長野縣。身為全球科技領導品牌，台灣愛普生致力於引進集團最先進的產品與解決方案，持續滿足在地市場多元化的需求。公司營運涵蓋範疇廣泛，包含個人與商用印表機、辦公室影印設備、產業用印刷機與工業用噴頭等列印解決方案；亦涵蓋家用與商用投影設備、AR 智慧眼鏡及其光學引擎模組；此外，也提供四軸與六軸機械手臂、力覺感測與機器視覺等智慧製造整合方案，以及特殊半導體元件、石英元件及感測元件等產品與技術服務。

秉持「以省、小、精創造新價值，豐富人與地球」的企業宗旨，台灣愛普生堅守顧客導向與資源永續的經營原則，以創新科技與高品質產品為基礎，提供市場具前瞻性的解決方案。面對氣候變遷等全球挑戰，公司積極投入節能減碳與資源循環再利用，實踐企業對環境與社會的責任，期許成為推動永續發展的重要力量。2024 年度永續報告書報導組織的行業、價值鏈和其他商業關係，與上一年度無顯著性變化。

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	台北市信義區松仁路 100 號 15 樓
資本額	新台幣 2,500 萬元
營業收入	新台幣 6,170 百萬元
員工人數	155 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	• 個人 / 商用 / 產業用列印設備、商用與工業用印字頭銷售服務 • 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 • 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 / 感測元件銷售及技術服務 • 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 行銷業務，台灣市場品牌行銷，並與代理商、經銷商、電商等多元通路發展合作關係 售後服務，包括到府服務及由客戶送修等類型之服務

註：員工人數統計截至 2025 年 3 月底。

前言

1
—
2
—
3
—
4
—
5
—
附錄
—

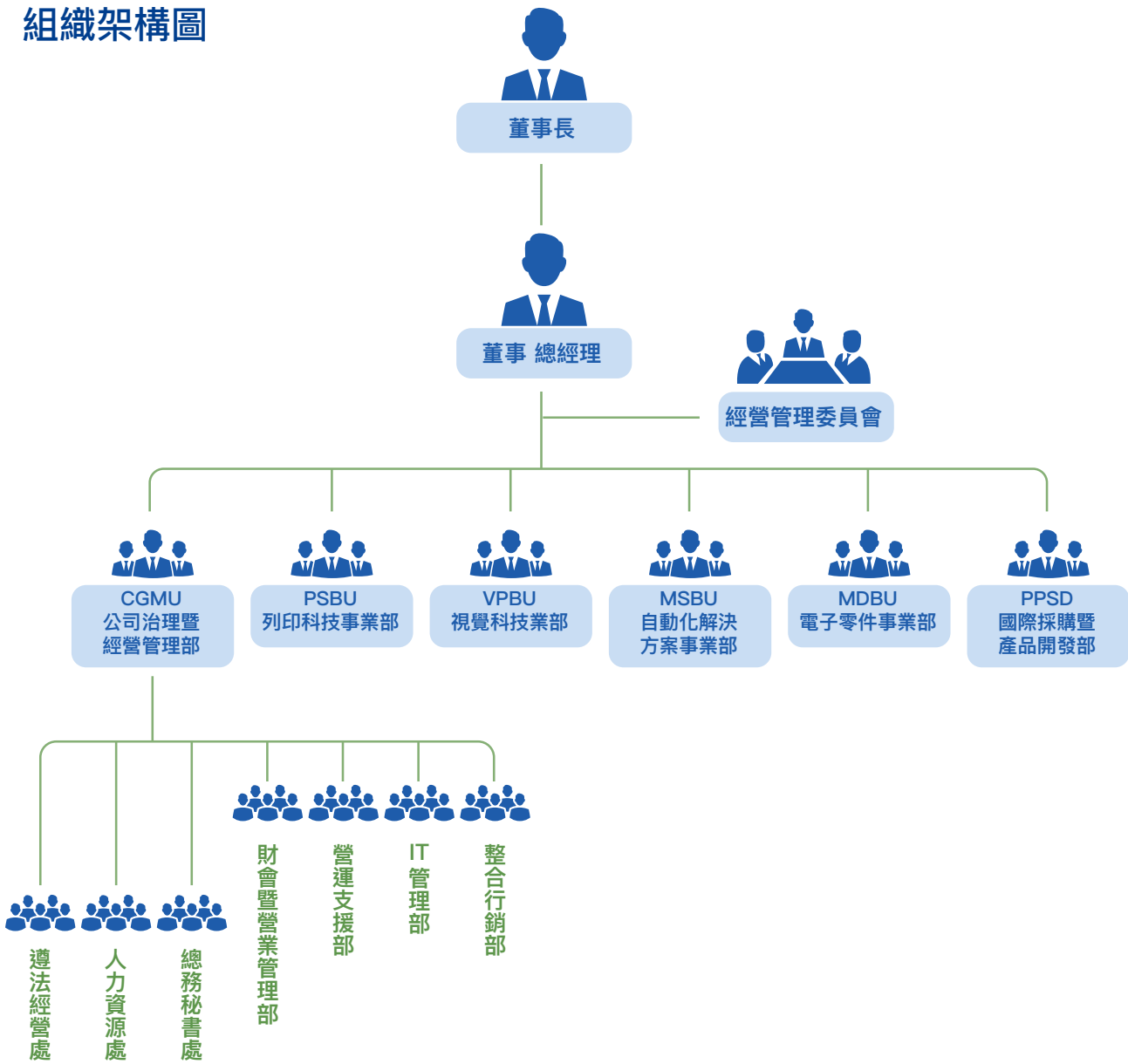
產業鏈角色

台灣愛普生發揮連結全球與在地的重要橋梁角色，積極參與價值鏈協作，進行供應商開發與下游通路經營。

身為精工愛普生 (Seiko Epson Corporation) 全球營運體系中的一環，台灣愛普生雖未直接參與產品製造，但長期協助母公司在台篩選並開發符合其標準的零組件供應商，促使台灣在地製造元件得以導入至全球產品製程之中，進而支持本地產業發展並提升供應鏈韌性。

在下游銷售體系方面，台灣愛普生以母公司作為唯一產品供應來源，專注於台灣的產品與服務銷售，並與經銷與通路夥伴維持穩定合作關係，確保行銷策略落地與售後服務品質，深化品牌信任感，持續強化終端消費者對愛普生的良好印象與支持。

組織架構圖



2024年度績效亮點

獲獎榮耀

富時社會責任指數系列^{註1}

MSCI ESG 指數

S&P/JPX 碳效率指數

EcoVadis 白金評級^{註2}

CDP 碳揭露專案^{註3}

註1：<https://esg.epson.com.tw/news/category-1/post-3>
註2：<https://esg.epson.com.tw/news/category-1/post-78>
註3：<https://esg.epson.com.tw/news/category-6/post-85>

在地榮耀

白金獎

多功能印表機 / 複印機
連續 22 年獲獎，
連續 7 年蟬聯白金獎

投影機
連續 15 年獲獎，
連續 12 年蟬聯白金獎

人氣好感金獎

EF-22 家用
行動娛樂投影機

AM-C400
免加熱微噴影印機

傑出科技金獎

EF-22 家用
行動娛樂投影機

年度金獎

AM-C400
免加熱微噴影印機

第一類電子資訊製造業金獎

詳細內容請見 facebook:
<https://reurl.cc/3KA18Q>





公司治理



穩健經營，營業收入
新台幣 **6,170** 百萬元



榮獲 2024 讀者文摘 **信譽品牌
白金獎** (印表機、投影機類別)，
及 2024 科技趨勢傑出科技金獎、年度
金獎、人氣好感風雲金獎、特別推薦獎



0 違規事件



100% 個資檔案已
加上密碼保護措施

通過 ISO 9001：2015 品質管理系統 DNV 年度續審

環境保護



全面使用綠電 **100%**



響應 WWF 主辦之 Earth Hour 全球節能行動
倡議 (官方授權台灣主辦單位為歐萊德)，
透過社群平台觸及 **60多萬人次**



辦理 **垃圾廚房** 永續工作坊，
邀請員工一起響應減碳行動與
提升對資源浪費的關注

通過 ISO 14001：2015 環境管理系統 DNV 年度續審

員工照顧與社會共融



員工留任率 **82.58%**



2024 年度導入高階主管「360度
回饋 (Performance 360)」制度，
提升領導品質與支持性文化



完成集團線上勞動安全
衛生教育訓練及測驗，
達成率 **100%**



首次辦理 **Epson Family Day**，
邀請員工家屬及毛孩一起共度以友善環
境為元素的綠色行動，體現公司對於員
工及其家人的用心關懷，打造人寵共融
的美好記憶



自 2010 年起發起台灣節能巡迴隊
為企業進行節能健檢，幫助企業
節能，至 2024 年度已診斷 387
家企業，預估幫助節約能源量達
152,125,396 kWh / 年、減碳量
達 **72,107.44** 公噸 / 年



2024 年度，台灣愛普生投入
約新台幣 **163** 萬元支持社區
關懷活動



長期以投影科技支持 MoCA Taipei
台北當代藝術館的展出，為投影機
的指定品牌，2024 年度三個系列活
動總計支持 5 位藝術家團隊，吸引
125,195 參觀人次

通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 DNV 年度續審



專題報導 | 推動AI × 永續創新 Epson創新大賽構築智慧列印新生態

為回應 AI 技術快速發展與數位轉型趨勢，台灣愛普生於 2025 年首度舉辦「Epson創新大賽 (Epson Innovation Challenge — Creating to the Future)」，以開放技術資源、鏈結產學合作為核心，推動智慧列印應用的跨域創新與落地實踐。此次競賽聚焦 Epson Connect API 與連續供墨印表機的整合應用，廣邀全台灣新創團隊、開發者及學研單位，共同探索 AI 與列印技術的創新可能。歷時四個月的競賽期間，提供了技術講座、實戰工作坊與一對一專家輔導，協助團隊加速方案成熟與實作落地。最終選出三組具指標性的優勝團隊，其應用涵蓋教育科技、智慧辦公、親子互動等多元場域，體現 AI 與列印科技的整合潛力。



金獎 | 你今天UX了嗎

透過 AI 分析學生學習瓶頸，自動生成個人化學習單，學生可即時列印練習題並由 AI 批改回傳，協助教師掌握全班學習狀況，有效提升教學效率並減輕行政負擔，展現智慧教學與教育創新的應用潛力。

銀獎 | 迪威智能

開發語音轉譯與結構化處理系統，能即時將會議紀錄與語音資料轉為紙本輸出，優化資訊管理流程並提升資料安全性，促進企業溝通與智慧化辦公的整合應用。

銅獎 | 熊熊幹大事

創建「Paper Museum」親子摺紙互動平台，使用者可上傳照片列印個人化紙模角色，鼓勵無螢幕創作與文化互動，適用於教育、觀光與家庭場域，提供兼具娛樂與創意啟發的體驗服務。

本次競賽不僅強化 Epson 推動開放創新與人才培育的企業承諾，亦具體展現以技術賦能社會的永續影響力。透過資源整合與創新驅動，進一步拓展智慧辦公、教育科技及文創應用場景，同時呼應 SDG 17 永續發展夥伴關係，展現 Epson 積極鏈結社會資源以共創永續價值的具體行動。未來，將持續深化與優勝團隊的合作，研議技術授權、系統整合與商業推廣等可能性，並導入雲端與投影解決方案，構築「AI × 印表機 × 雲端 × 智慧場域」的智慧列印生態系統。藉由此次競賽的成果與經驗，Epson 持續落實「科技向善」理念，以創新技術驅動社會共好，為永續未來注入正向動能。

註：此活動於 2024 年 12 月開跑，於 2025 年 4 月完成決選



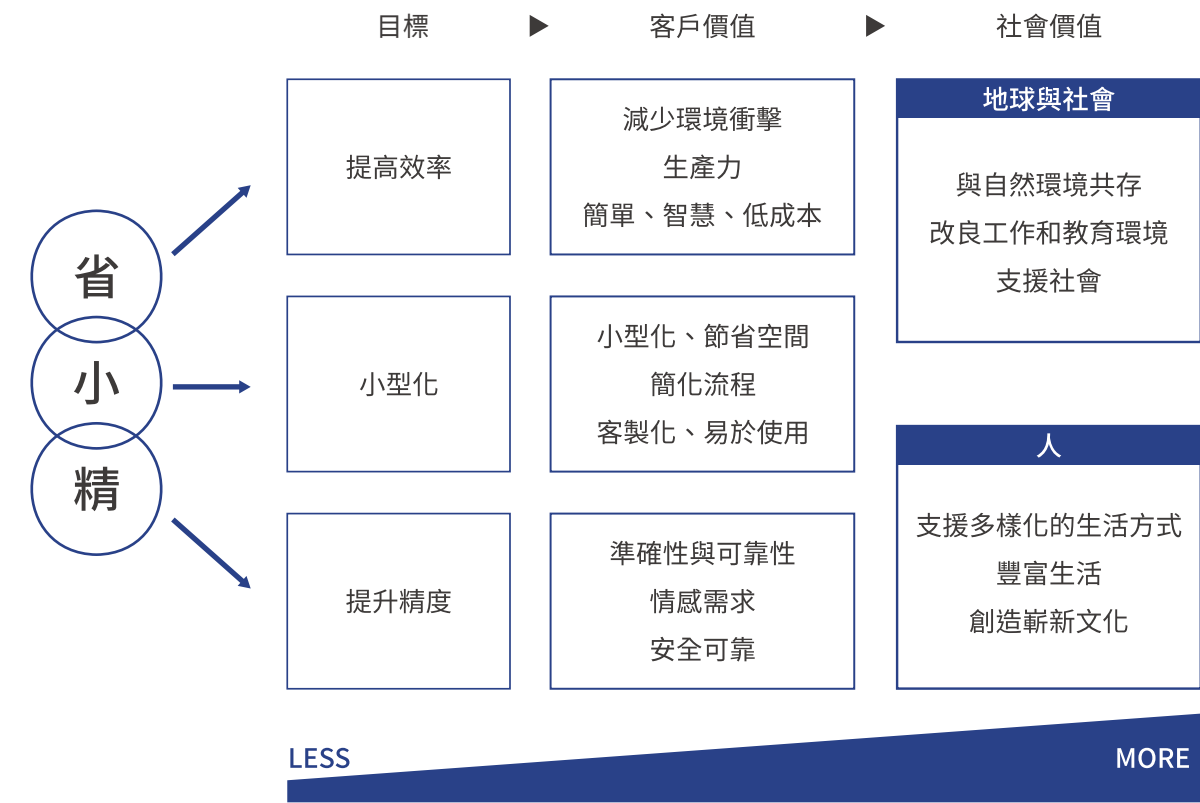
愛普生集團經營理念與目標

企業宗旨



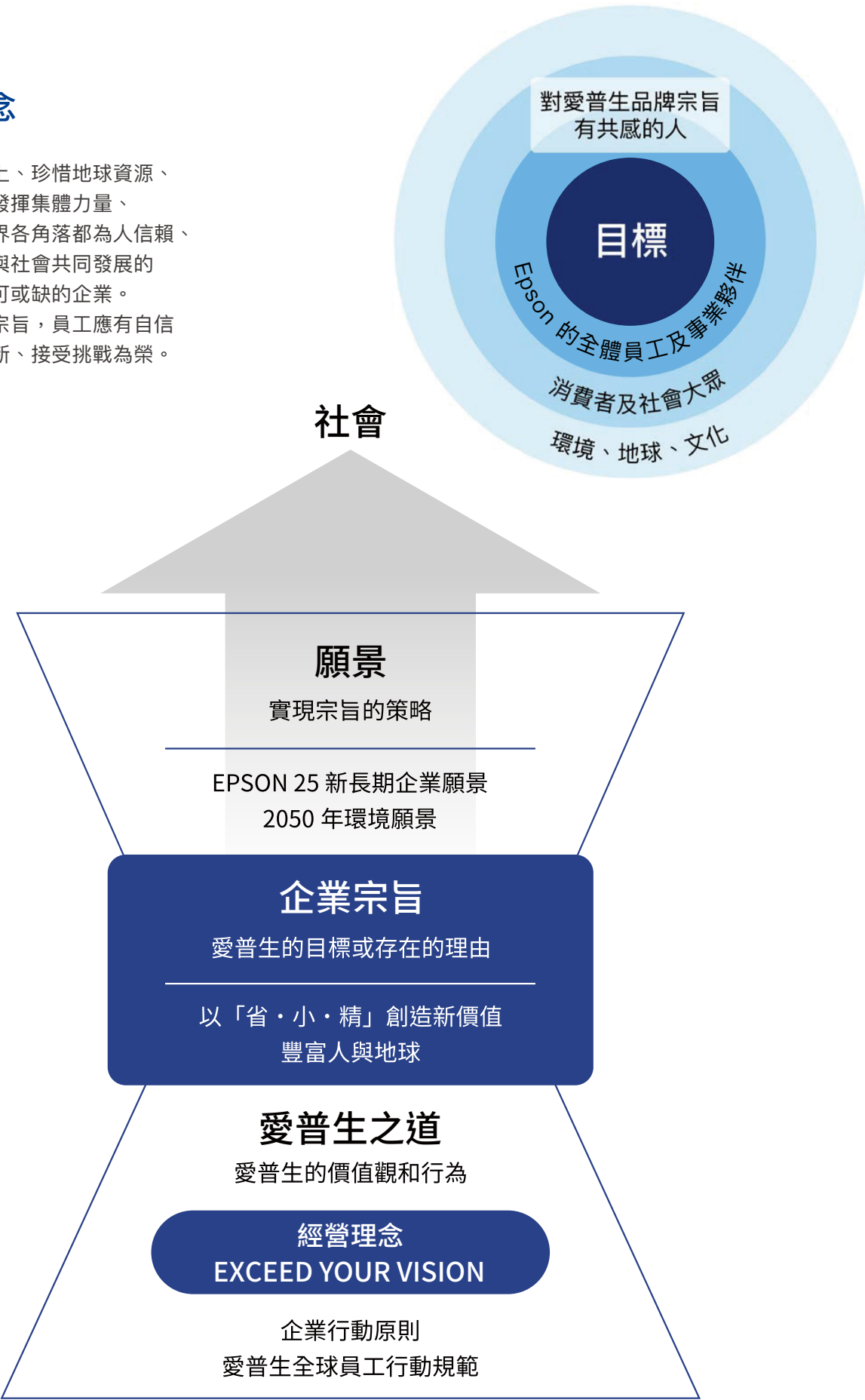
「省、小、精」創造新價值

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。





愛普生的《企業行動準則》

愛普生的《企業行動準則》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。

1. 追求顧客滿意
2. 保護自然環境
3. 人才開發和組織能力的提高
4. 尊重人權與創造安心、健康及平等的工作環境
5. 富有成效的企業治理與遵法經營
6. 人員・財產・資訊安全的確保
7. 與合作夥伴共存共榮
8. 與社會共同發展
9. 與利害關係人間的誠實對話

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^{註1} 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^{註2}
- 2050 年：目標是負碳排放，和地下資源^{註1} 零消耗

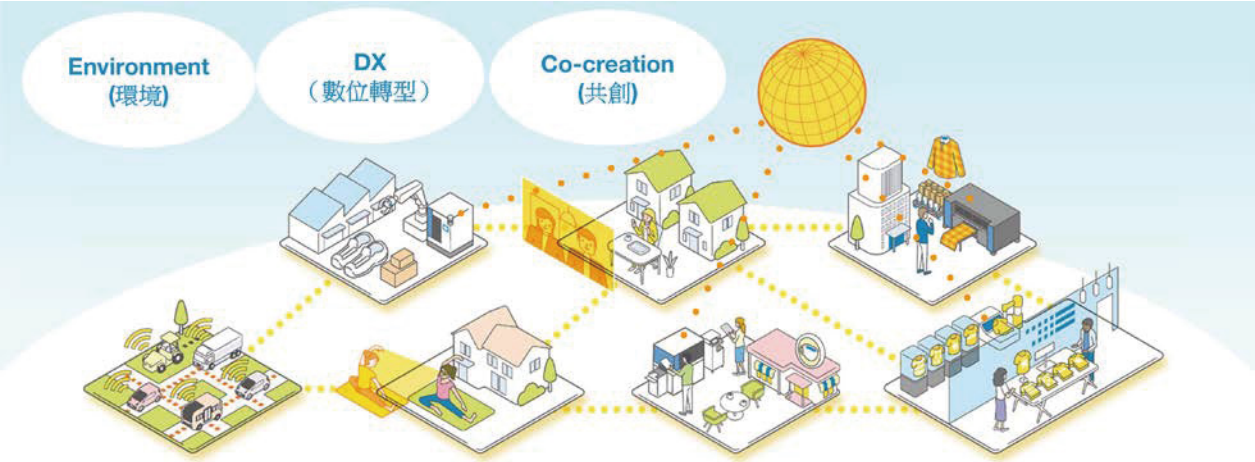
行動方針

- 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

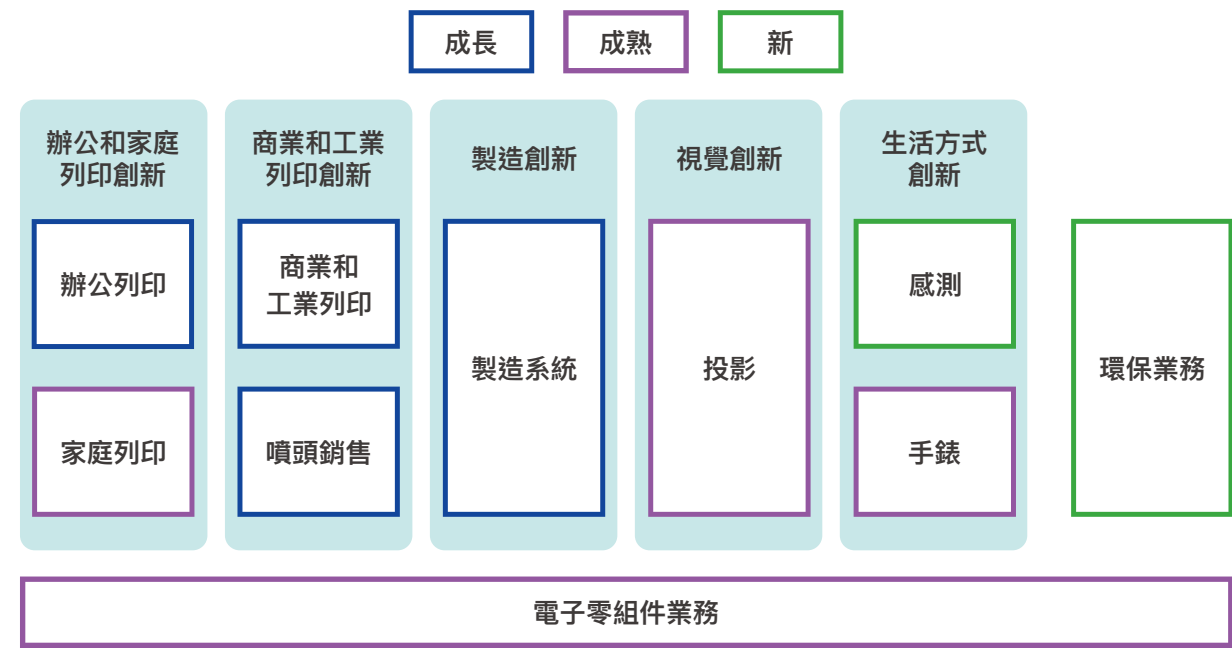
Epson 2025 Renewed

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

設定五個創新領域，進行戰略推進



永續推動與管理

- 1.1 永續策略與目標
- 1.2 呼應聯合國永續發展目標
- 1.3 永續治理架構
- 1.4 重大性主題鑑別
- 1.5 利害關係人議合



1.1 永續策略與目標

台灣愛普生秉持品牌「省、小、精」技術核心，結合永續發展為企業長期競爭力與社會責任的重要基石。我們堅信，永續不是一次性的計畫，而是持續演進的承諾。

為系統性落實各項永續主題，我們依循治理、環境與人群（包含其人權）三大構面，設立具體的短期及中、長期目標，透過制度化的永續發展委員會與跨部門協作機制，定期檢視進度與成果，確保策略能有效執行與調整。

同時，我們將持續整合資源、深化行動方案並以具體成果與透明揭露回應利害關係人的期待，共同邁向具韌性、具包容性的未來。

管理藍圖





永續策略主題 (* 為重大主題)		短期目標 (2023 – 2025)	2024 年度 是否達標 ✓	
治理	信賴經營	法令遵循與誠信經營*	訂定永續發展委員會運作規章制度，並常態化運作	✓
		經營績效*	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	✓
			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	✓
			發展自動化新市場應用	✓
			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	✓
			推廣沉浸式投影於商業空間應用（餐飲、觀光工廠、展演），掌握投影應用之市場需求	✓
	資安管理*	掌握分散生產趨勢，提供包含 API、雲端管理軟體等智慧化加值服務	✓	
		善用數據分析、精準行銷，以提升營收	✓	
		更新建置資訊安全管理系統	✓	
		持續進行資安釣魚測試與資安宣導	✓	
		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	✓	
		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	✓	
風險管理	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	✓		
	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	✓		
	經營團隊建立備援機制，維持營運順暢	✓		
	品牌拓展	顧客關係維護*	定期檢視客服流程機制	✓
		持續優化客服回應機制	✓	
		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	✓	
規劃網站永續專區，揭露永續資訊內容		✓		
參與外部永續行動、加入倡議推廣等，並結合 SNS 社群行銷		✓		
優化 FAQ 並提供問題排除的教學影片，提高顧客的自助解決率，降低送修過程產生之碳排		✓		
永續供應鏈管理*	建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理	✓		
	完善內部採購流程，並簽署供應商永續承諾書	✓		
	優化代理商倉庫品質管理並 SOP 化，以提高委外廠商的管理程度	✓		
	多元化運送模式（包含陸、海、空運），以確保運送備援方案	✓		
	增加運輸服務供應商	✓		

中 / 長期目標 (2026 – 2030)	對應章節
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 強化集團遵法政策 持續遵守法令規範及內部控管機制 修訂「誠信經營守則」並發展「誠信經營作業程序及行為指南」並推動實施	2.1 誠信經營
持續開發各產業領域的自動化應用 擴大租賃業務，實踐循環經濟模式 於餐飲、觀光場域、展演空間領域獲得客戶指名採用，掌握沉浸式投影應用市場需求，提升市占及營收 針對成熟產品增加更多軟體或內容服務，以提升用戶滿意度，增加營收 發展新行銷通路體系與獲利模式成為集團之營銷典範 持續擴大開放式創新，開發噴頭在各種應用領域的合作夥伴	2.2 營運績效
持續更新資安系統，維持 0 資安事件 定期檢視營運持續計畫 BCP，以確保資安符合趨勢	2.4 資訊安全
經營團隊建立備援機制，維持營運順暢 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	2.3 風險管理
參與外部永續行動、加入倡議推廣等，並結合 SNS 社群行銷 持續強化客服技能培訓和建立獎勵機制	4.1 顧客關係維護
多元化運送模式（包含陸、海、空運），以確保運送備援方案 增加運輸服務供應商	4.2 永續供應鏈管理



永續策略主題 (* 為重大主題)		短期目標 (2023 – 2025)	2024 年度 是否達標 ✓
環境	綠色使命 能源與 溫室氣體管理	• 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，盤點企業內部溫室氣體的排放	✓
		• 推動遠距上班及縮短工時	✓
		• 辦公室公共行政區節能措施	✓
		• 辦公室電器採購具節能標章的電器	✓
	水資源管理與 生物多樣性	• 逐步使用節水設備，例如節水水龍頭及沖水裝置	✓
		• 訂定鼓勵政策，倡議企業內部節水相關措施	✓
		• 研擬適合台灣的生物多樣性行動	✓
	廢棄物管理	• 廢棄耗材回收再利用，碳粉蒐集再製成塗料	✓
		• 廢棄耗材定點自主回收	✓
	營運韌性 氣候變遷*	• 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略	✓
		• 因應氣候變遷議題及影響，辦理教育訓練，提升各部門對此意識	✓
		• 針對極端天氣事件與災害，進行機會鑑別，制定 SOP，維持公司運作	✓
		• 每年度參與節能活動	✓



中 / 長期目標 (2026 – 2030)	對應章節
• 持續使用 ISO 14064-1 方法學進行溫室氣體盤查，並進行查證 • 公司採購選用具有環保標章或節能標章的產品	3.2 能源與溫室 氣體管理
• 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略 • 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	3.3 水資源 3.5 生物多樣性
• 持續推動廢棄耗材回收再利用，墨水回收解決方案 • 辦理廢棄物回收倡議活動	3.4 廢棄物管理
• 規劃導入溫室氣體盤查，並逐步制訂減碳路徑，以減少碳排 • 參與節能活動，攜手利害關係人提升節能認知	3.1 氣候行動



永續策略主題 (* 為重大主題)		短期目標 (2023 – 2025)	2024 年度 是否達標 ✓	
人 群	健全 職場	人才招募 與留任 *	• 提升員工心裡安全感，建立歸屬感，提升人才留任率	✓
		人才發展 與訓練 *	• 建立多元教育訓練方針，提升員工向心力及專業力	✓
			• 員工敬業度調查	✓
			• 完善現有的員工教育訓練規範，從全球到部門賦能，建立必修且不受職等限制安排	✓
	職業健康安全 *	人才發展 與訓練 *	• 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	✓
			• 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練	✓
		職業健康安全 *	• 針對妊娠中及分娩後女性員工進行工作環境與作業辨識，並提出相關母性健康保護計畫	✓
	• 擴大 Green Project，邀請員工吃素進行體內環保		✓	
	• 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況		✓	
	員工多元共融	職業健康安全 *	• 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	✓
			• 辦理 DEI 課程，提供企業法規及相關知識	✓
	社會 關懷	員工多元共融	• 與紡織所打造噴印創新研發中心，加速紡織業數位轉型，倡議智慧低碳轉型，使用環保顏料，大幅降低污染物的產生	✓
社區關係和 社會關懷			• 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	✓
			• 擴大節能行動推廣: 規劃優化節能巡邏隊服務，持續免費為更多企業提供節能健檢服務，提供導入碳盤查的基礎建議，並為企業提供更全面的節能計畫	✓
			• 積極參與世界地期日活動，串連利害關係人響應 Earth Hour 地球一小時 / 關燈一小時活動	✓
	社區關係和 社會關懷	• 響應永續發展倡議活動	✓	

中 / 長期目標 (2026－2030)	對應章節
• 提升員工體驗及滿意度 • 建立以人為本的招募政策，塑造雇主品牌 • 重視人才多元性，吸引優秀人才加入及留任	5.1 人才招募與 留任
• 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 • 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	5.3 人才培育與 發展
• 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 • 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	5.2 職業健康 安全
• 落實反歧視，落實課程內容 • 成立多元共融委員會 • 建立永續績效與薪酬結合之獎勵制度	5.4 員工多元 共融及員工 福利
• 擴大噴印創新研發中心合作夥伴或學校數量 • 持續支持節能巡邏隊企業巡檢，深化影響力	3.1 氣候行動 5.5 社區關係與 社會關懷



1.2 呼應聯合國永續發展目標

前言

永續推動與管理

2

3

4

5

附錄

2024 永續報告書

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 優質教育	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	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。
	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		
5 性別平等	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視	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。
	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		
6 淨水與衛生	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	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。
	6.5 實施水資源綜合管理		
8 合適的工作及經濟成長	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	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。
	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		
10 減少不平等	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	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。
	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		



前言

永續推動與管理

2

3

4

5

附錄

2024 永續報告書

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 永續城鄉	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，並全面使用再生能源，以實現永續發展目標。
	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 責任消費及生產	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	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。
	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		
13 氣候行動	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—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。
	13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中		
15 保育陸地生態	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—綠色使命、營運韌性	持續評估企業對自然環境之影響，進行綠色標章申請，提供消費者綠色商品選擇，並透過生態教育、環境行動倡議、植樹造林，維護生態系統與棲息地。
	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		
16 和平、正義及健全制度	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	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。
	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂		
17 多元夥伴關係	17.17 鼓勵有效的夥伴關係	社會—社會關懷	舉辦創新大賽、合作噴墨創新研發中心，並深化節能巡邏隊，持續強化產、官、學、研多方合作，共創產業轉型，回應社會需求，以攜手發展永續行動。

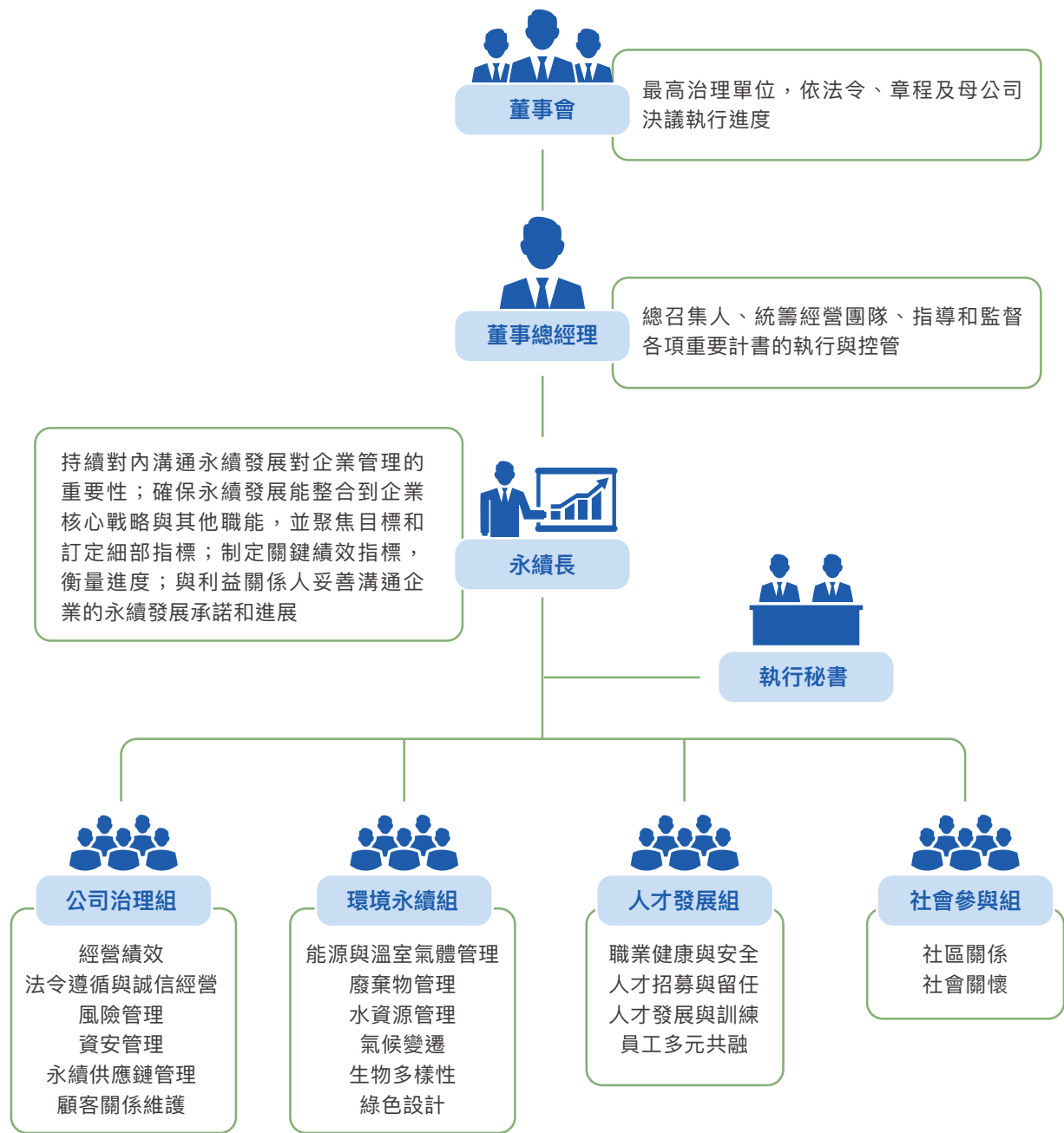


1.3 永續治理架構

為深化企業永續發展與實踐企業社會責任，台灣愛普生以董事會作為推動永續發展的最高決策單位，並在 2023 年成立「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，每年至少 1 次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。

永續發展委員會架構

台灣愛普生永續發展委員會主要權責在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，由董事總經理擔任召集人、設置永續長對內溝通永續發展之重要性、並制定關鍵績效指標使永續發展得以具體落實，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。



1.4 重大性主題鑑別

台灣愛普生重視利害關係人意見，並視其參與為推動永續策略與管理優化的基礎。我們依據 AA1000 原則中包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，建構重大主題分析流程，確保所辨識的永續議題，能夠反映利害關係人的合理期待與企業本身的實質影響。

在重大主題的識別過程中，台灣愛普生參考國際永續相關標準與倡議（如 SASB、TCFD 與 SDGs），並綜合分析同業趨勢、利害關係人溝通成果、內部管理階層意見及外部專家建議，盤點對公司在經濟、環境、及人群（包含其人權）層面具潛在或實質衝擊的重要議題。我們進一步評估這些議題對營運造成的影響程度與利害關係人關注度，作為重大主題優先順序判定的依據，據以制定相應的管理策略與行動方案。

自 2023 年起，台灣愛普生每兩年定期執行一次重大主題分析，上一次分析於 2019 年執行、最近一次已於 2023 年完成，以動態反映營運環境變化與利害關係人之期望，持續強化永續治理與資訊揭露的完整性與透明度。

重大主題鑑別



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。

面向	公司治理	環境	人群（包含其人權）
議題	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 風險管理	氣候變遷 廢棄物管理 能源與溫室氣體管理 生物多樣性 水資源管理 綠色設計	人才發展與訓練 人才招聘與留任 職業健康安全 員工多元共融 社區關係與社會關懷

利害關係人關注程度

透過針對七類利害關係人及內部經營團隊所進行的調查觀察結果顯示，各類利害關係人雖在重視議題上略有差異，然在部分面向仍展現共識。如代理商／經銷商、員工及經營團隊均首要關注法令遵循與誠信經營；非營利組織及媒體則相對較關注廢棄物管理或綠色設計等環境面向議題；經營績效則同時為供應商／承攬商、社區、員工、終端顧客及經營團隊之關注議題。

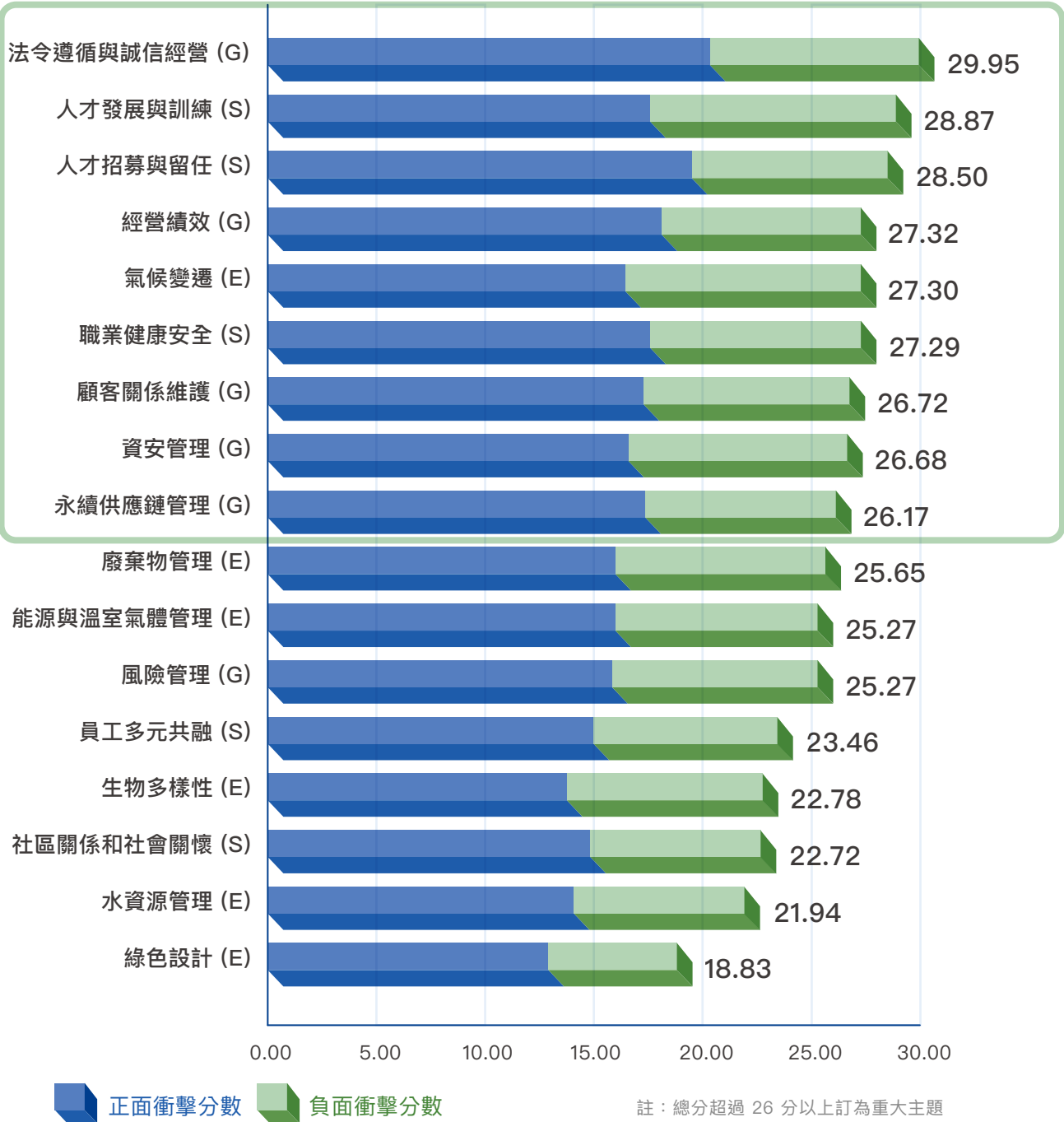


註：
E (環境面)
S (社會面)
G (公司治理面)

年度重大主題分析結果

評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 項做為重大主題，並於今年度由部門主管針對 ESG 重大議題進行年度檢視，有鑑於內部營運策略仍聚焦相同領域，且外部環境未發生重大變化，台灣愛普生重大主題之重要性及排序未受到顯著影響，且議題皆具長期性，需要持續透過行動展現落實成果，故重大主題列表與 2023 年度保持一致，未有變動；分別為：法令遵循與誠信經營、人才發展與訓練、人才招聘與留任、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。

重大主題



註：總分超過 26 分以上訂為重大主題



重大主題衝擊分析

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、人群（包含其人權）的衝擊	落實本國法規要求，持續提升企業形象（正面實際衝擊）	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（正面實際衝擊）	提供即時且優質的客戶服務，維持客戶滿意度（正面實際衝擊）	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（正面實際衝擊）	建立完善供應鏈管理系統，穩定提供產品及服務（正面實際衝擊）
	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）	地緣政治的影響，造成供應鏈不穩定（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



構面	環境	人群（包含其人權）		
重大主題	氣候變遷	人才招聘與留任	職業健康安全	職業健康安全
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、人群（包含其人權）的衝擊	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（正面實際衝擊） 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）	健全人才招聘系統及溝通管道，營造僱主品牌（正面實際衝擊） 職場不法侵害或性騷擾，危及同仁權益（負面潛在衝擊）	健全的職安衛委員會，提升職場安全（正面實際衝擊） 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）	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	自訂主題	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞資關係	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 >5.4 員工多元共融及員工福利	>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



1.5 利害關係人議合

各界利害關係人的回饋與建言，是台灣愛普生持續邁向永續發展的重要驅動力。我們採用 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 利害關係人議合標準提出之「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等 5 大衡量構面，以問卷調查方式，鑑別出員工（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、媒體等 7 類利害關係人，並進行關注議題的分析。針對其關切的永續議題，我們透過多元溝通管道積極對話與回應，確保利害關係人之期待能有效反映於本公司的永續策略與行動中。

利害關係人議合

類別	與利害關係人議合的目的與意義	重大主題	議合方式及頻率	2024 年度與利害關係人議合的成效
員工	人才是企業最重要的資產。台灣愛普生重視與員工之間的溝通，透過安全無虞的工作環境、提供具市場競爭力的薪酬與完善福利，回應員工對職涯發展與生活品質的期待。藉由持續傾聽員工意見並尊重多元觀點，強化彼此信任關係，吸引並留任優秀人才，共同推動企業永續經營。	- 法令遵循與誠信經營 - 經營績效 - 永續供應鏈管理 - 顧客關係維護	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 勞資會議（年度 4 次） - 各式內部會議（定期） - 職工福利委員會（定期） - 員工意見平台 / 專線電話 / 電子信箱（及時） - 公司內部電子公佈欄（不定期） - 教育訓練及課程滿意度調查（定期） - EAP 同仁協助方案（及時） - 性騷擾防治專線（及時）	- 降低員工離職，離職率為 17.42%，相較前一年度略降低約 3% - 員工意見平台受理 1 件申訴，經內部處理圓滿結束（詳細內容請見 5.1）

代理商 / 經銷商	代理商 / 經銷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，因此台灣愛普生積極協助代理商 / 經銷商的運作，確保在產品銷售與服務品質上能理念一致，並能穩定的提供服務。	- 法令遵循與誠信經營 - 資安管理 - 永續供應鏈管理 - 氣候變遷 - 人才發展與訓練 - 經營績效 - 顧客關係維護	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 正式合約（不定期） - 經銷商大會（每年）* - 電話 / 電子信箱（及時）	2024 年度代理商共 34 家，與 2023 年度家數無顯著變化
-----------	--	---	--	---

供應商	透過多項管理措施與定期溝通，了解並回應供應商需求，確保其服務品質與愛普生集團的價值一致，進而建立穩定且互信的合作關係。	- 資安管理 - 經營績效 - 氣候變遷 - 法令遵循與誠信經營 - 顧客關係維護 - 永續供應鏈管理 - 職業健康安全	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 供應商評核，評核報告呈董事會（每年一次） - 正式合約（每年、或不定期） - 專案會議（不定期） - 電話 / 電子信箱（及時） - Marketing Summit（每季 4 次）	- 使用環境及社會標準篩選新供應商，同時涵蓋 M（管理）、E（環境）、Q（品質）、C（成本）及 D（交期）五個項目進行綜合評估。2024 年度 100% 供應商完成評估。 100% 供應商於契約條款承諾執行業務期間願意努力降低環境負荷、重視環境保護、尊重基本人權、杜絕童工與強制勞動。 100% 供應商無為違反以上條款情事（詳細內容請見 4.2）
-----	---	--	---	---



類別	與利害關係人議合的目的與意義	重大主題	議合方式及頻率	2024 年度與利害關係人議合的成效
----	----------------	------	---------	--------------------

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。	- 職業健康安全 - 法令遵循與誠信經營 - 顧客關係維護 - 經營績效 - 資安管理 - 永續供應鏈管理	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 電話 / Email（及時） - 社區公告（不定期）	2024 年度未發生任何社區內申訴事件
----	---	---	--	---

非營利組織	除與非營利組織合作實踐企業永續責任，也透過非營利組織監督公司的永續發展對環境的影響，並攜手辦理活動，以增強公司與社會的互動和信任。	- 法令遵循與誠信經營 - 顧客關係維護 - 氣候變遷 - 資安管理	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 電話 / Email（及時） - 辦理環境倡議活動	- 響應 Earth hour 活動，透過社群平台觸及 60 多萬人次 - 辦理「影像好玩藝」，支援偏鄉教育，透過電影啟發學童思考與創作。截至 2024 年度，累計逾百校參與，舉辦逾 3,700 場，總觀影人次突破 18 萬
-------	---	--	---	--

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。	- 顧客關係維護 - 資安管理 - 永續供應鏈管理 - 經營績效 - 人才招募與留任 - 法令遵循與誠信經營	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 客服專線（及時） - 客戶滿意度調查（不定期）	2024 年度客戶滿意度實際達成率為 97.84%，提升 2.08%
------	--	--	---	--

媒體	媒體是公司對外溝通的重要管道之一，藉由與媒體溝通，不定期向大眾溝通公司營運狀況與績效，促進社會大眾對企業發展方向的了解與信任。藉由與媒體建立透明、即時的溝通機制，回應外部關注議題，強化企業誠信與社會責任形象，進而深化各界對愛普生的正面認同與支持。	- 氣候變遷 - 顧客關係維護 - 永續供應鏈管理 - 資安管理 - 法令遵循與誠信經營	- 永續報告書（每年）* - 公司官網（及時） - 媒體採訪或回應外界報導（不定期） - 帶媒體至精工愛普生總公司進行參訪（不定期）	2024 年度媒體正面報導 1,165 篇
----	---	--	--	---

註：加 * 為董事參加利害關係人議合的場次

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

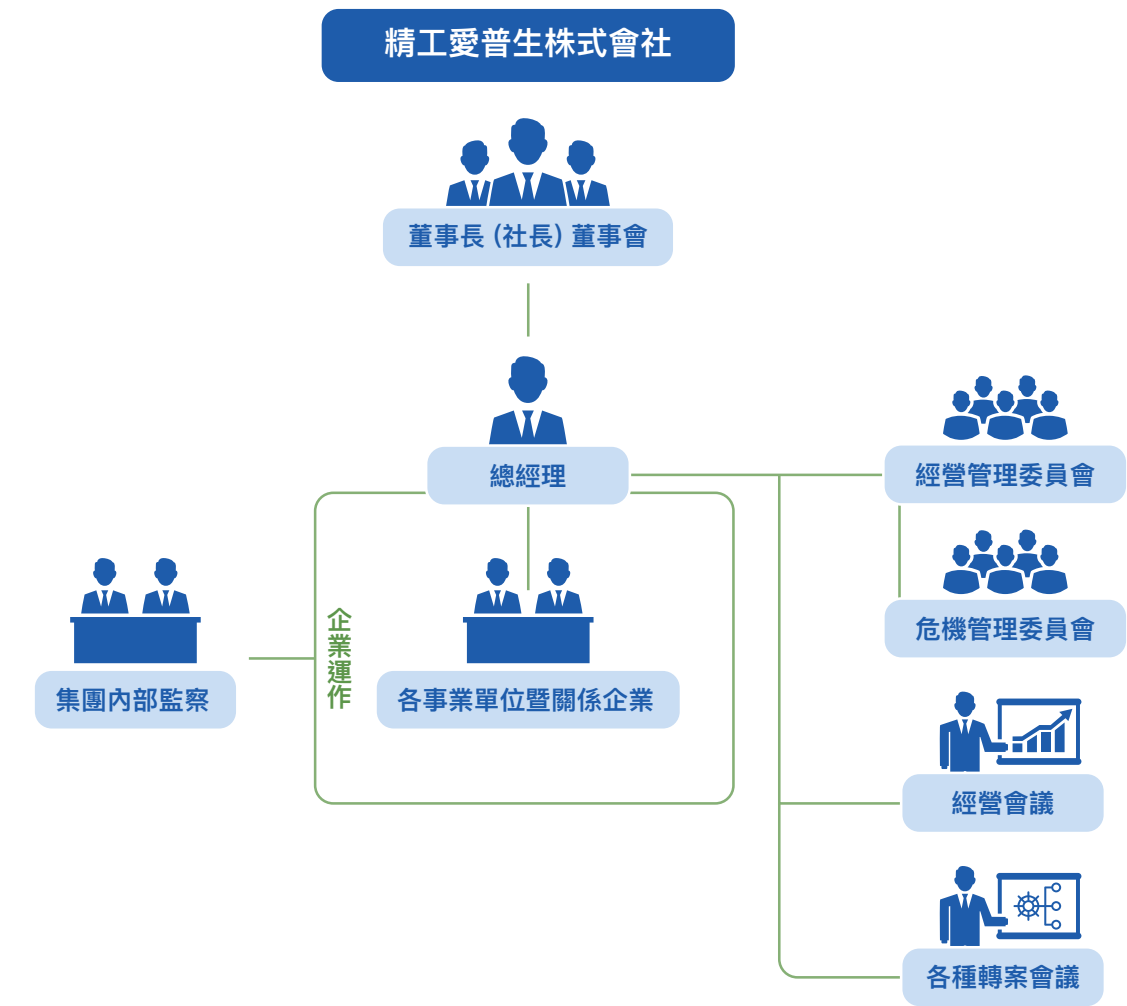
在追求企業永續與穩健經營的過程中，誠信已成為核心價值之一。台灣愛普生深知，健全的公司治理是落實誠信經營的基石，透過建立透明、負責與有效的治理機制，作為企業管理與風險控管的核心支撐，持續強化營運穩定性與組織韌性。我們致力於將誠信價值融入決策與日常營運，促進企業整體健全發展，並回應利害關係人對企業正直與合規經營的高度期待。

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	「遵法優先於業績」的價值觀 - 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」 - 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 - 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
權責單位	事業管理處、遵法經營處、永續發展委員會－公司治理組
投入資源	- 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 - 持續聘請外部專業顧問，進行遵法諮詢作業及政策輔導
管理方針與評量	- 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 - 評估員工的誠信經營教育訓練成果及遵法意識
目標	- 訂定永續發展委員會運作規章制度，並常態化運作 - 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 - 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
2024 年度達成情形	- 每月以 Newsletter 介紹企業行動準則相關內容 - 全體員工皆完成遵法課程，計 163 人，完成率 100% - 本年度無貪腐、違反公平交易等相關遵法事件 - 本年度內部舉報系統未收到舉報案件



經營治理架構

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，成員皆由母公司指派。依台灣愛普生公司章程規定，董事會設董事 3 人、監察人 1 人，由法人股東依法指派，任期均為 3 年，依法選任之。於經營管理階層，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、總經理及副總經理所組成，不定期向董事會報告公司營運狀況或其他重大議題。

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（包含其人權）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。2024 年度未有重大關鍵事件。

董事會結構與運作

本公司現任董事會由 3 位董事與 1 位監察人共同組成，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。董事平均任期為 3 年，其中年齡層涵蓋 30 至 50 歲佔 25%，51 歲以上佔 75%，董事會成員皆為台灣愛普生法人股東代表。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，於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董事長，並未兼任高階管理職務，本董事會成員中董事長掌握整體經營績效，人才發展、訓練、招募與留任及職業健康安全相關為人事本部長。

職稱	姓名	性別	國籍	具愛普生集團 員工身分	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上
董事長	深石明宏	男	日本	✓			✓
董事	呂理迪	男	台灣	✓			✓
董事	高倉洋右	男	日本	✓		✓	
監察人	小山正弘	男	日本	✓			✓

董事會每季定期召開會議，2024 年度已召開 4 次董事會、董事平均出席率為 100%。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 年已將環境績效納入，並逐步將人群（包含其人權）績效納入考量。董事會薪酬由法人股東母公司精工愛普生決定。

為強化治理之永續智識，董事總經理與高階經理人於 2023 年度，參與內部課程，包含兩年一訓的「J-SOX」，以確保財務報告可靠性，並降低舞弊與風險。

利益迴避

針對利益迴避管理，台灣愛普生訂定《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。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。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。





高階經理人薪酬架構

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；經營管理委員組成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、總經理及副總經理所組成。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 3.54 倍，而最高個人年度總薪酬增幅為其他員工年度總薪酬增幅中位數的 0.11 倍。

誠信經營與法規遵循

誠信經營是企業實現長期價值、鞏固信任關係與提升永續競爭力的核心基石。台灣愛普生秉持透明、公正與誠實的經營原則，致力於在日常業務中落實高道德標準，強化與客戶、投資者、合作夥伴及員工之間的信賴基礎。

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」作為全球營運據點共同遵循的行為準則，涵蓋顧客滿意、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 項企業行動準則。台灣愛普生亦配合集團要求，制定有《誠信經營守則》、《防止行賄規章》等相關行為準則，作為全體員工從事商業活動與決策判斷的倫理依據，確保營運行為符合法規並展現永續責任。

為實踐愛普生集團秉持「沒有遵法，就沒有獲利，也無法創造顧客價值」的原則，集團將每年 10 月訂為「遵法月」，透過不同年度主題與系列宣導活動，深化員工對誠信經營與法令遵循的認知。2024 年度遵法月，台灣愛普生已全面針對全體員工辦理相關訓練，以線上課程提供反貪腐、反賄賂等主題，完成培訓人數共 163 人，完訓率達 100%，進一步強化企業內部的遵法文化與風險意識。未來亦將持續透過制度化管理與教育訓練，深化誠信價值，強化企業治理韌性。

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。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。2024 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。

台灣愛普生近兩年違規事件

	2023 年度	2024 年度
違規事件	0	0
裁罰金額總數	0	0

註：重大違規事件的定義：
若有遭主管機關裁罰或其他行政處分，對財務或業務有重大影響，且財務影響達新台幣 3,000 萬，則視為重大事件（包含裁罰及行政處分）。2024 年度並無重大違規事件。



舉報制度

為打造正直、透明的工作環境，台灣愛普生已設置匿名舉報系統，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。

內部舉報信箱	legal@exc.epson.com.tw
外部公正第三方舉報窗口及電話	有澤法律事務所 02- 2712-9096 ext.618

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。2024 年度台灣愛普生舉報窗口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。

資訊揭露與透明溝通

台灣愛普生於 2024 年設置 ESG 永續主題網站 (<https://esg.epson.com.tw/>)，內容涵蓋永續經營、環境永續、社會共融、公司治理、永續解決方案、利害關係人專區、下載專區等主題。透過 ESG 策略、目標與成果，並公開永續報告書與政策方針的揭露，期望與利害關係人建立透明、信任的溝通橋梁，回應社會期待，推動企業與環境、社會的共好發展，持續優化永續管理策略與實踐。作為母公司精工愛普生在台灣之銷售與服務公司，雖不具公開發行公司之揭露義務，仍秉持誠信經營、資訊揭露透明與利害關係人溝通責任，主動參照國際永續揭露準則進行自願性揭露。特別建置中文版永續專區，讓利害關係人可第一時間掌握公司最新永續作為與承諾，提升資訊可近性與溝通即時性，展現持續優化永續管理與誠信經營的決心。

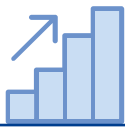




外部參與

企業積極參與外部公協會，有助於促進產業合作、參與政策與標準制定，進而提升整體產業競爭力，發揮影響力並展現企業對社會及產業發展的責任與承諾。透過在協會中擔任理監事、會員等職務，企業亦可有效傳達產業意見、強化與利害關係人之溝通聯繫，並建立正向的企業形象。台灣愛普生於 2024 年共參與 20 個外部公協會，相關單位與參與身分如下：

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運營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	- 發展自動化新市場應用 - 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 - 推廣沉浸式投影於商業空間應用（餐飲、觀光工廠、展演），掌握投影應用之市場需求 - 掌握分散生產趨勢，提供包含 API、雲端管理軟體等智慧化加值服務 - 善用數據分析、精準行銷，以提升營收
2024 年度達成情形	- 持續推廣免加熱微噴影印機，本年度銷售 2,044 台，較前一年成長 14% - 投影機全年市佔率達 46.97%（不含 500 流明以下的微型投影機產品） - 持續推廣雷射電視（家用超短焦投影機），本年度銷售 1392 台，較前一年成長 22.2% - 舉行第一屆創新大賽，推廣 Epson Connect API 雲端列印應用。活動吸引 92 組新創 / 學生團體報名，其中 27 組進入決賽

創新列印技術，助攻低碳高效營運轉型

因應企業對 ESG 的高度重視，台灣愛普生積極推動「集中列印」解決方案，以免加熱噴墨技術、具備「一台抵多台」的高效能優勢，協助企業減少列印成本、房租成本、電費成本，在營運流程中實現節能減碳與成本優化，進一步強化企業在環境面向之表現^註。在實務應用面，2024 年度已成功導入多家企業，並於業界建立良好典範。包括群益證券、燦坤、冠德建設等知名企業陸續導入免加熱微噴影印機方案，除低能耗之外，亦有效減少耗材零件廢棄物，降低設備維護成本，提升使用效率。

註：詳細內容請見官網：<https://www.epson.com.tw/BIJ/LIJRIPS?pg=3#sn>





推廣沉浸式投影應用，拓展商業場域創新體驗

2024 年度，台灣愛普生積極推動高亮度雷射投影技術於商業空間之創新應用，涵蓋餐飲娛樂、飯店展演與戶外影音等多元場域，展現沉浸式投影技術在提升顧客體驗、強化品牌價值與落實 ESG 目標方面的實際效益。

台北晶華酒店透過 Epson 高階工程投影機突破傳統宴會場設計，營造沉浸式婚禮與商務活動場景，同時保留晶華酒店原始的建築裝潢特色，讓賓客在經典場域中感受數位創新氛圍。客房部分則導入 4K 智慧雷射電視，結合奢華服務與智慧科技，全面提升顧客住宿體驗。



https://youtu.be/wVqggOH8R2E?si=NE_3DO8d9UxTQjFv

音樂劇《囍宴》改編自李安經典作品，導入 Epson 4K 雷射工程投影技術，打造靈活變幻的劇場舞台。結合光影場景轉換與情感鋪陳，觀眾得以沉浸於劇情之中，創造文化與科技共融的新型舞台表現。



<https://youtu.be/E3ctM0JOBnU?si=s5RjpRsW-dDwhwGI>

Skyline Film 採用 Epson EB-L30000U 高階雷射工程投影機，在高達 30,000 流明亮度與 3LCD 技術支援下，即使於黃昏時段或開放空間中觀影，依然維持出色畫質與色彩還原。戶外觀影活動不僅提升城市夜生活質感，也成為影視娛樂結合場域創新的代表案例。



<https://youtu.be/cc-z8y48Bmk?si=lgaO5l4RvhLgbMk5>

Epson Connect API：連結智慧應用、擘劃永續未來

隨著行動辦公與混合工作模式蔚為主流，台灣愛普生積極回應數位轉型需求，致力於優化使用者體驗，推出「Epson Connect API」，協助應用程式開發者高效串接 Epson 雲端服務，靈活整合遠端列印與掃描功能。無論使用者身處何地，皆可透過自動化排程與 2D 條碼整合等技術，輕鬆完成各式文件處理作業。該解決方案廣泛應用於教育、餐飲、醫療等場域，包含教師與學生的遠距教材提交、餐廳即時列印客製化資訊、醫療機構集中處理病患資料等，有效提升服務效率與使用價值。進一步促進創新應用的落地與跨界合作，首度於台灣舉辦「第一屆 Epson 創新大賽 (Epson Innovation Challenge – Creating to the Future)」，邀請創新團隊以 AI 技術結合 Epson Connect API，開發具市場潛力的智慧應用解決方案。透過技術開放與產業鏈合作，Epson 不僅加速跨產業的數位轉型，也展現以創新驅動永續發展的企業承諾。

營運管理及營運成果

台灣愛普生的營運策略由董事會決定，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。為提升管理職能，公司營運由各部門最高主管組成的經營管理委員會每月兩次檢視營運決策與執行成效，並與母公司精工愛普生協調在地行政團隊支援；定期每季以視訊或書面會議方式召開董事會報告營運成果並進行業務討論，以強化對本公司營運績效之監督。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。2024 年度，本公司營收達新台幣 6,170 百萬元，較前一年度上升 2%。

近3年營收表現

單位：百萬新台幣

年度項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
營收	8,533	6,045	6,170

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

台灣愛普生承襲愛普生集團之稅務治理方針，致力於誠實納稅與法規遵循，並以善盡企業永續責任為原則，依據當地法規履行納稅義務。於移轉訂價政策上，本公司嚴格遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 之準則，確保各子公司利潤分配之合理性，並維持在公允範圍內，以促進跨國租稅公平性。本公司稅務管理由財務長（公司治理暨經營管理部總經理）負責監督，重大稅務風險議題經辨識後，透過經管會議向管理階層呈報。身為愛普生集團在台灣之子公司，台灣愛普生每季依集團規範，定期彙報公司整體稅務狀況、與當地稅捐機關之溝通紀錄，以及最新在地稅務法規，提供財務長及集團總部稅務單位作為決策參考。針對新頒布稅務法規或可能對營運產生重大影響之稅務議題，本公司將即時諮詢集團稅務單位或外部專業機構（如會計師事務所）之建議，以確保合規性與風險控管，持續強化企業的稅務治理效能。





2.3 風險管理

愛普生集團針對嚴重風險訂定明確的分類與評估基準，將「可能對愛普生集團經營造成嚴重不利影響的風險」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」的風險視為「嚴重業務風險」；以及「可能對子公司管理造成嚴重不利影響」的風險視為「集團公司嚴重風險」。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。

台灣愛普生依循愛普生集團政策進行在地風險評估及管理，致力於以健全的公司治理與法遵經營原則推動各項業務。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。我們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。

風險管理流程

台灣愛普生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」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。

由公司治理暨經營管理部統籌，每年召集相關單位收集內外部議題，並對會造成公司營運策略之影響進行分析，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；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。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
• 產品風險 • 廢棄物管理風險	• 產品責任 (召回 / 缺陷) • 產品報廢 / 回收	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
• 治理與營運風險	• 違反反壟斷法 • 違反公平交易法 • 產品遵循法令 • 環境風險 • 商業賄賂 • 資安 (個資洩露) • 貿易安全 • 海關風險 • 進出口貿易	公司治理暨經營管理部 – 遵法經營處及營運支援部

• 法遵風險	• 專利糾紛 • 商標侵權 • 仿冒品 • 著作權侵權	公司治理暨經營管理部 – 遵法經營處
• 員工風險	• 歧視 • 勞資糾紛 • 集體離職 • 職場 (權) 騷擾 • 員工詐欺 • 交通事故 • 侵犯隱私權 • 工傷事故	公司治理暨經營管理部 – 人力資源處
• 經濟與信用風險	• 稅務風險 • 呆帳風險 • 經濟波動 • 經濟危機 • 國際貿易戰	公司治理暨經營管理部 – 財會暨營業管理部
• 巨災 / 氣候變遷風險	• 辦公室 (設備) 安全 • 火災 • 災害性天氣 • 新型態傳染疾病 • 巨災	公司治理暨經營管理部 – 總務秘書處
• 資安風險	• 電腦病毒 • 網路安全 • 資料安全 • 電腦系統被入侵 • 軟體許可 • 資訊安全 (IT系統管理)	公司治理暨經營管理部 – IT 管理部
• 聲譽風險	• 網路 / 媒體誹謗 • 運用社群軟體傳播不實謠言	公司治理暨經營管理部 – 整合行銷部





風險鑑別結果

集團整體風險管理由精工愛普生風險管理部門負責統籌規劃與監督，確保計畫適時修正、有效執行。台灣愛普生則由公司治理暨經營管理部為專責的風險管理單位，負責風險評估與分析，並依循愛普生集團風險管理部門的統籌指導，定期進行重大風險的分析與議題探討；透過建立、推動並維持積極且主動的風險管理制度，持續掌握內外部環境與相關議題的變化。此外，亦定期檢視並持續優化風險管理機制，以提升因應挑戰的靈活性與有效性，確保營運持續不中斷，進而落實經營理念、達成業務目標。2024 年度台灣愛普生重大風險分析結果，以資訊安全事件及自然災害為較高風險項目，並已訂定相關風險減緩措施：

風險項目	風險描述	減緩措施
資訊安全事件	- 內部人員濫用權限、第三方供應商漏洞、未修補的作業系統漏洞、弱密碼設定與未加密的資料傳輸等問題，皆可能構成重大資安風險 - 此外，權限控管不當，將可能導致未授權存取、資料竄改或外洩等嚴重後果	針對全體員工，實施資訊安全年度教育訓練，強化全員資安意識
自然災害	自然災害如地震、颱風、水災、火災等，對企業營運環境構成潛在威脅	依據集團規章規定，推展營運持續計畫及教育訓練等

深化風險意識，強化組織韌性

為建構穩健的風險文化，台灣愛普生不定期安排高階經理人參與風險管理相關課程，強化經營管理階層對風險議題的判斷能力與應對經驗。2024 年度經營管理層風險與法規遵循訓練參與率達 100%。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，籌辦教育訓練，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。

危機管理與營運持續計畫之建構與實踐

為提升企業營運韌性並因應突發事件的潛在衝擊，台灣愛普生依循集團標準，設立「危機管理與營運持續計畫管理委員會」，由董事總經理擔任責任人，並指定負責風險管理的總經理擔任管理者，推動制度化、數位化與組織整合的營運持續管理計畫 (BCP)。委員會透過定期檢核與修訂標準作業程序、應變手冊、功能性組織架構及緊急聯絡網，確保各部門在突發情境下能迅速啟動應變機制，維持關鍵營運並強化跨部門協同能力。此外，公司每年舉辦非上班時段的人身安全與災害復原演練，模擬重大災害以檢驗應對與恢復能力。例如，2025 年 2 月針對台灣東部外海芮氏規模 6.5 強震進行的演練，總計 156 人次參與，並於一小時內完成全員安全回報，展現高效的危機應對能力。

此外，為強化經營團隊的備援與組織彈性，台灣愛普生同步導入跨部門備援機制與數位工具應用，透過人員訓練與標準化作業流程，提升資訊備援的完整性與資源調度效率，降低突發事件對營運穩定性的影響。此一整合式管理機制不僅展現對風險控管的重視，也反映企業對永續經營與客戶承諾的實踐，致力於提供穩定、可靠且具韌性的服務品質。



2.4 資訊安全

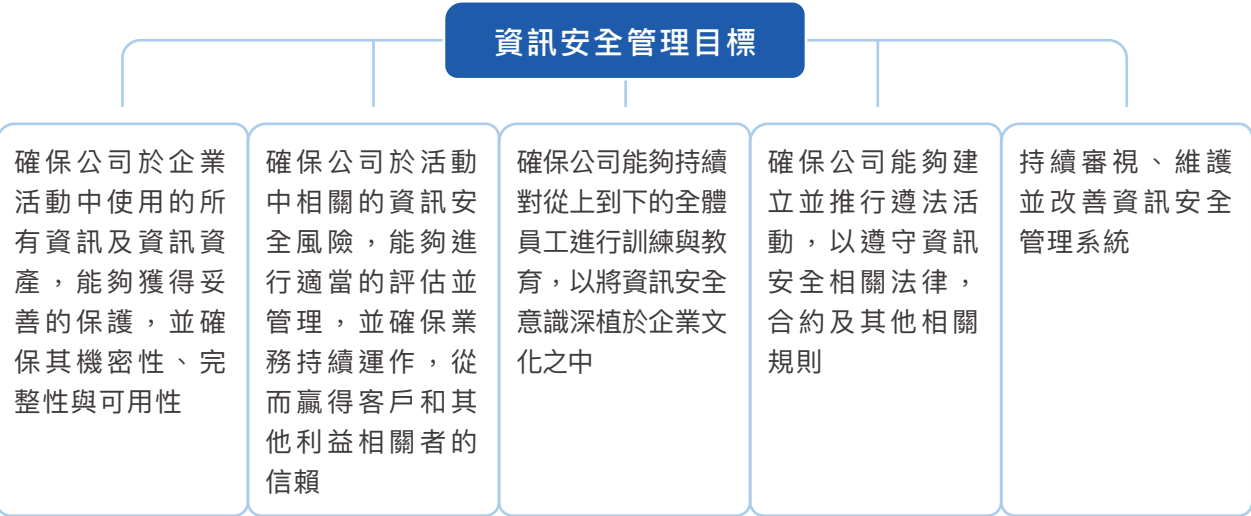
資訊安全與個人資料保護為台灣愛普生實現永續經營與建立利害關係人信任的重要基礎。面對日益嚴峻的資安風險與法規要求，我們續強化資訊安全管理機制與個人資料保護措施，有效防範機密資訊外洩、網路攻擊及內部濫用等潛在威脅，確保資訊資產與個人資料的機密性、完整性與可用性，進而維護營運穩定、法規遵循與企業信譽。

重大主題	資安管理
管理政策	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
管理承諾	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
權責單位	IT管理部、永續發展委員會－公司治理組
投入資源	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
管理方針與評量	管理及評量面向如下： - 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 - 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 - 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 - 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
目標	- 更新建置資訊安全管理系統 - 持續進行資安釣魚測試與資安宣導 - 個資管理師依循母公司資安規範，定期進行異地備援及異地測試 - 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 - 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
2024 年度達成情形	- 本年度全體員工已 100% 完成資訊安全教育訓練 - 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 - 舉辦兩次目標型攻擊郵件演練，演練結果之不合格率為 10%，較前一年下降 3% - 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，100% 的個資檔案已加上密碼保護措施



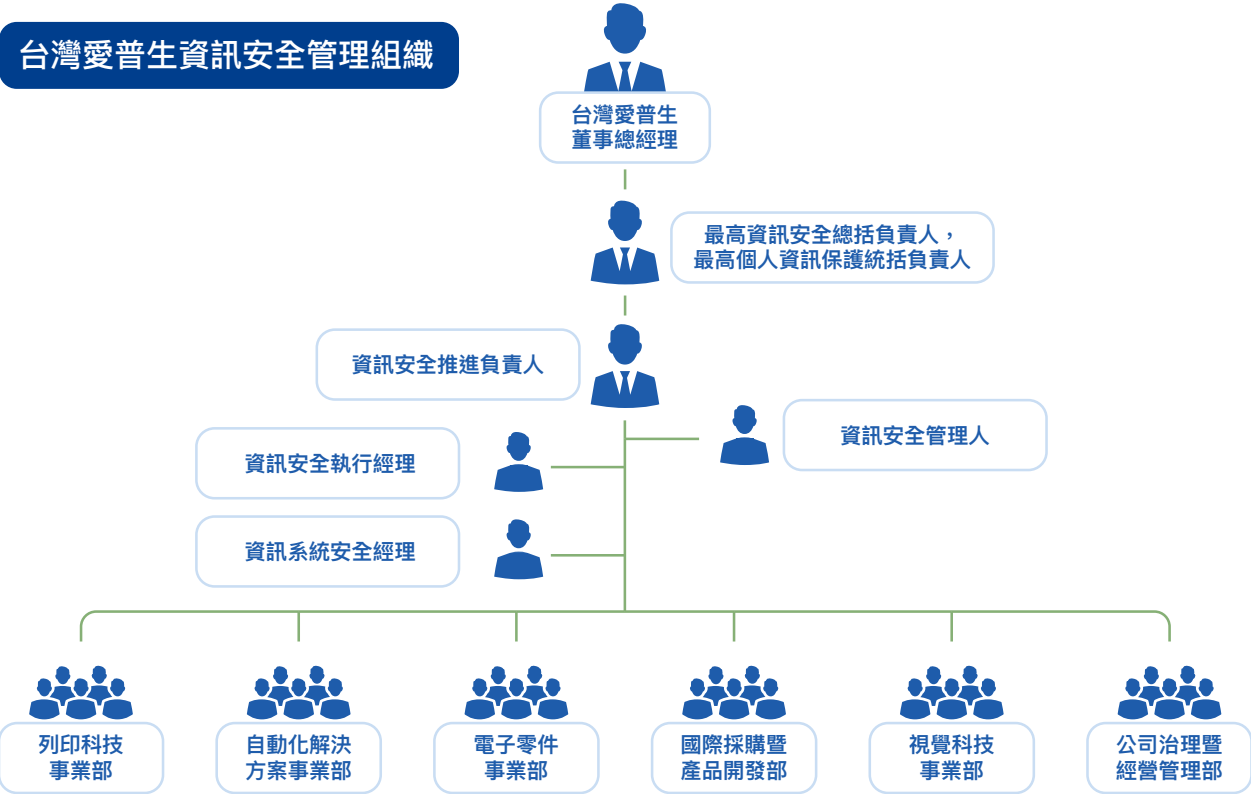
資訊安全管理目標

在數位化與智慧營運日益加速的企業環境中，資訊安全已成為台灣愛普生穩健經營的核心基石。我們致力於保護營運活動中所使用的各類資訊資產，確保其機密性、完整性與可用性，並透過制度化的風險評估、教育訓練與制度推動，強化全員的資安意識與行為，建立值得信賴的企業資訊安全文化，維護客戶與所有利害關係人的信任。



資訊安全暨個人資料保護治理機制

為確保營運安全與保護利害關係人資訊資產，台灣愛普生建立一套完善的資訊安全暨個人資料保護治理架構，涵蓋決策、監督與執行三大層級，並透過定期會議與跨部門協作，推動資訊安全政策的全面落實。每半年召開一次資訊安全會議，由高階管理層審視現行制度運作成效，並依據決議推動各項改善與強化措施。



資訊安全與個資保護管理機制

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：

1. 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。
2. 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。





此外，台灣愛普生深知個人資料保護不僅是符合法規的基本責任，亦是維繫顧客信任、保障企業聲譽、降低營運風險及強化市場競爭力的關鍵環節。公司依據相關法律規定，建立識別並處理個人資料的標準程序，並視需要定期檢視與修訂相關內部規範，確保與最新法規保持一致。

為提升全體員工對個資保護的意識與責任，公司已全面導入個人資料保護措施，並由各部門資訊安全代表負責對業務流程中所涉及之個人資料進行識別、分類與管理。此外，公司亦定期執行個資風險診斷與評估，強化資訊安全防護。針對個人資料的蒐集、使用及銷毀，均須經授權與核可，並依程序妥善管理與執行。

針對涉及個人資料蒐集之網站平台，本公司訂有[隱私權政策](#)、設有[個資保護聲明](#)，並提供聯絡窗口（如表單或電子郵件）以利使用者查詢或聯繫。若發生資料外洩、遺失或毀損等資訊安全事件，相關管理人員須依據「資訊安全事故管理標準」即時應變，降低損害並依法通報。

資訊安全管理方針	措施說明
持續營運管理	- 確保備援資料的可用性與完整性 - 提升資料備援機制以降低風險 - 強化資料備份紀錄檢核作業 - 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；2024 年度已完成 8 個重要系統的演練
內部控管	- 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 DLP (Data Loss Prevention) 進行管制 - 持續資訊資產之風險評估與風險控管的實施 - 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 - 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。2024 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。 - 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。2024 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 100% 的個資檔案已加上密碼保護措施。 - 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 - 強化資訊系統的紀錄檢查與分析以防範威脅 - 落實資安事故的防範與因應
資訊安全防護與檢測分析	- 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 - 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 - 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 - 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。2024 年度弱點掃描結果，無重大風險事項 - 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 - Log 定期檢視與分析：防範可能的弱點與威脅 - 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



強化資安及個資保護風險意識

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（滿分）合格，不合格者將於到職後進行補訓，2024 年度已完成 100% 新人資訊安全教育訓練；自 2025 年度起，新人訓練將增設「個資保護管理」課程，進一步提升員工對資訊安全及個人資料保護管理之認知與能力。此外，本公司亦每年針對一般員工舉辦一次全員資訊安全教育訓練，並實施測驗，測驗須達 100 分合格，不合格者將另行補訓，2024 年度全體員工已 100% 完成資訊安全教育訓練。

此外，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，著重在平時同仁較常接觸的內部訊息，利用電子郵寄傳送給員工；透過郵件內的釣魚連結，在使用者點擊後，甚至依據網頁引導輸入帳號密碼之後，將會出現目標型攻擊郵件的宣導頁面，藉此強化使用者的資訊安全意識，同時資訊部門亦將依據使用者的回報率、開信率、點擊率、帳號登入率等等進行統計，作為提升全員資訊安全意識的參考依據。2024 年度演練結果，不合格率為 10%，較前一年減少 3%，成功達成年度不合格率低於 12% 的管理目標。

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。

資訊安全與個人資料保護事件通報機制

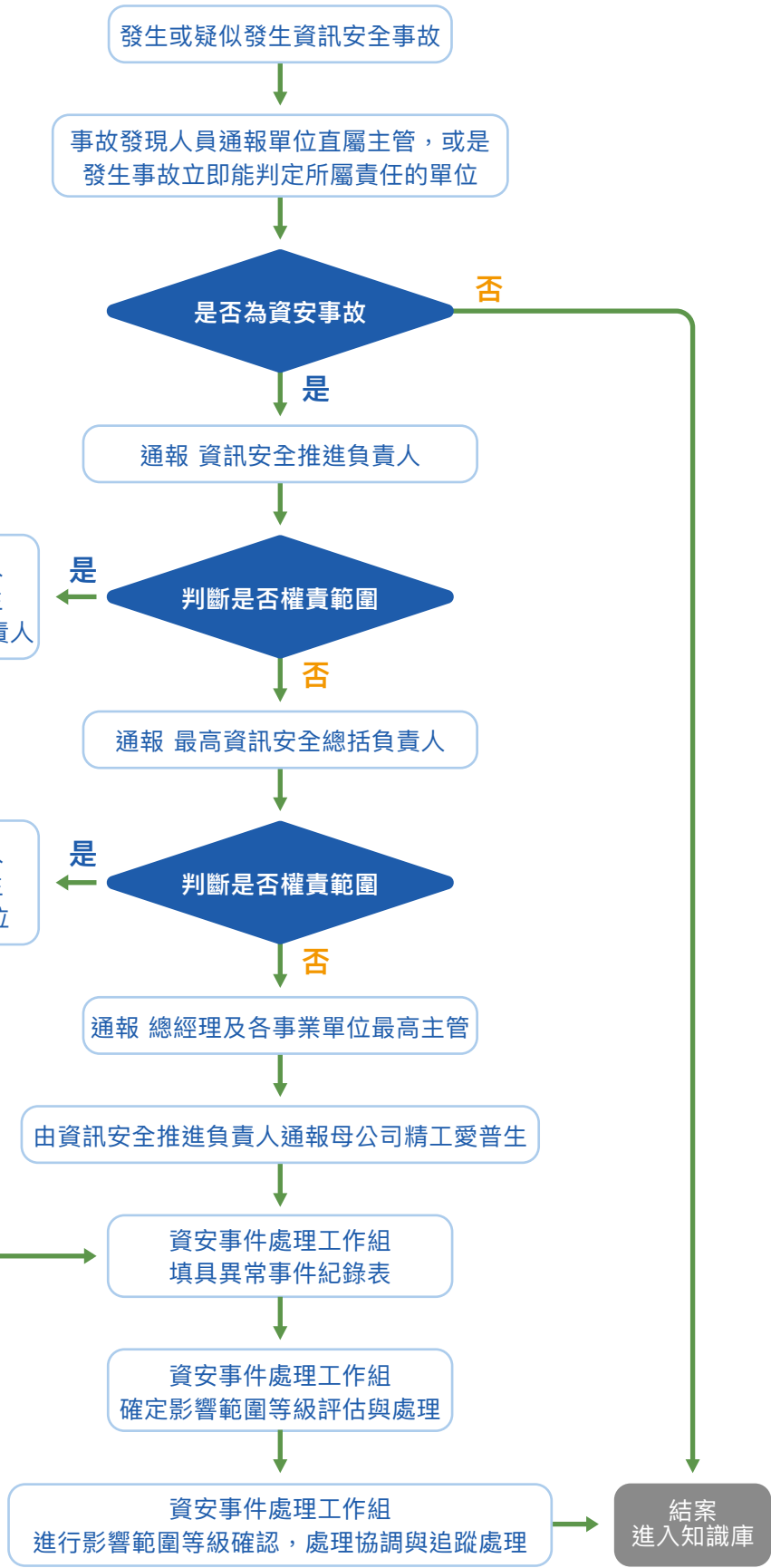
台灣愛普生已建立明確的《資訊安全事故管理標準》，以系統化應對潛在的資訊安全或個人資料保護事件。該制度涵蓋事件通報流程、事故等級判定標準、責任權限分工、通報路徑及因應措施，確保能即時應對並有效控管風險。

當發生或疑似發生資訊安全事件時，事件發現單位須立即通報資訊安全推進負責人進行初步判定，確認是否構成資安事故。若確屬事故，資訊安全推進負責人將依事件性質逐級通報至最高資訊安全總括負責人及相關管理單位，並啟動應變處理流程，包括事故等級判斷、應通報層級確認、事件回報與原因分析、影響評估及改善建議等。事故資訊將彙整後納入知識庫管理，以強化內部風險控管與教育訓練。

台灣愛普生一向重視資訊安全與個人資料保護，並視其為維繫營運穩定與客戶信賴的重要基礎。2024 年度，本公司持續強化資安治理與風險控管機制，透過制度精進與內部教育訓練，穩健推動資訊安全管理作業。

2024 年 7 月下旬，愛普生集團偵測到有伺服器遭受第三方未經授權之存取。事件發現後，立即委由外部專家協助，一同調查此事的影響範圍。在確認存在未經授權的存取後，立即隔離被存取的系統並向主管機關報告。目前，尚無確認有資料外洩的狀況。

本公司在事件後持續精進資安防護措施，透過內部檢視與改善，持續提升整體應變能力與防禦韌性。2024 年度，台灣愛普生雖遭遇資安侵擾，但並無任何經主管機關認定之個資外洩或違反資訊安全與個資法規之通報案件，顯示現行管理機制具備一定成效。我們將持續秉持審慎負責的態度，加強資安治理，守護利害關係人之權益與信賴，並與愛普生集團協力建構更穩健的資訊安全管理體系。



資訊安全事故通報流程圖



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	愛普生集團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	• 2024 年 5 月取得 ISO 14001：2015 環境管理系統第三方驗證證書；並於 2025 年 2 月通過續審 • 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 • 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 • 2024 年度申請 121 個型號商品取得台灣環保標章及節能商標（包含展延）
管理方針與評量	• 遵循 ISO 14001：2015 制定 P01 環境考量面鑑別評估程序執行
目標	• 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略 • 因應氣候變遷議題及影響，辦理教育訓練，提升各部門對此意識 • 針對極端天氣事件與災害，進行機會鑑別，制定 SOP，維持公司運作 • 每年度參與節能活動
2024 年度達成情形	• 於 2024 年 1 月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 • 完成辦公室溫室氣體盤查直接排放量及間接排放量 • 響應 WWF 主辦之 Earth Hour 全球節能行動倡議（官方授權台灣主辦單位為歐萊德），透過社群平台觸及 60 多萬人次 • 舉辦兩場「垃圾廚房」永續工作坊，共 33 名員工參與，將日常生活中的塑料廢物循環利用，提升環保意識並實踐減碳行動



面對氣候變遷所帶來的多重衝擊與不確定性，企業的韌性與前瞻性規劃愈顯重要。台灣愛普生深知氣候變遷對營運、供應鏈與利害關係人可能造成的風險與挑戰，已設立「永續發展委員會」作為氣候相關議題的專責治理單位，由董事總經理親自領導與監督，展現高階管理層對氣候議題的重視與承諾。

該委員會除定期關注全球永續趨勢及政策動向外，亦透過與外部顧問合作、參與產業交流活動及專業論壇，掌握最新氣候科學與揭露指引，如氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 等標準，以提升氣候治理的前瞻性與行動力。

委員會與內部永續發展小組保持密切協作，針對氣候相關議題、風險與機會進行跨部門討論與評估，並依據實際營運需求，不定期召開會議，滾動式檢視並更新相關策略與作法。除強化本公司對氣候變遷影響的掌握與應對，也提升了永續報告書在氣候揭露部分的深度與透明度。

為落實氣候治理機制制度化，2025 年度起，永續發展委員會將定期向董事會報告氣候相關議題分析成果與因應進度，使高層管理團隊能據以制定更具韌性與前瞻性的策略，面對未來潛在之物理風險、轉型風險及新興氣候機會，進一步強化企業永續競爭力。

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。2024 年 9 月，Epson 獲得企業永續發展評級機構 EcoVadis 的永續發展白金評級。白金評級代表 Epson 在業內公司中排名前 1%，尤其是在環境以及勞工和人權領域獲得最高標準的認可，並展現在永續發展方面的承諾和行動。國際企業環境資訊揭露倡議案組織，碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 已連續第五年將愛普生集團列入氣候行動最高評級 A 級名單，以表彰精工愛普生在氣候變化倡議的領導地位及資訊揭露的透明度。CDP 代表全球 7 百多家機構投資者，藉由揭露的環境資訊評估公司環境行動，評估結果也被用於社會責任投資指數 (Socially Responsible Investment, SRI) 的環境評估指標。

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。2024 年度因外部並無出現顯著改變，故台灣愛普生管理團隊審議後，評估並無重新調查之必要性，故重大風險與機會與 2023 年度維持相同。

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，降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 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2021 年所發布的第六次評估報告 (Sixth Assessment Report, AR6) 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基良好基礎，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。

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，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.13

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：**
噴墨印表機 / 微噴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：**
EcoTank 原廠連續供墨印表機配備大容量的可填充墨水槽，在全球累積已銷售超過 1 億台，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，可減少約 84% 的塑膠使用量^{註1}。
- 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%^{註2}。
- 數位紡織印花設備：**
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^{註3}。

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。

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，設置自主定點回收原廠 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、墨水瓶、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 Epson 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）。

助台灣中小型印染廠智慧低碳轉型

台灣愛普生為了解決傳統紡織業環境汙染與人力短缺的困境，與紡織產業綜合研究所，導入新技術，協助中小型印染廠進行產業升級與創新。透過數位印花技術改善傳統印花程序中高耗水、高耗電及污染的狀況，並解決製造時程長及人力短缺的問題。節省成本、能資源與人力，讓產業轉型升級智慧低碳數位生產鏈，產品更具競爭力。

- 產業轉型：**
運用數位印花技術，改善交貨時程長、汙水、耗電等問題。將原先 45 至 60 天的製程縮減為 3 至 14 天。最多可省下 40% 用水量、50% 用電並降低 95% 的汙染，對環境更友善。同時亦節省人力，原先需花費約 6 位人力才能完成的工作，透過新技術，1 人即可完成。
- 人才升級：**
因傳統與數位製成 Know-How 不同，產、官、研、學攜手合作，以技術訓練、參訪、移地教學及研討會等活動，進行人才培訓，協助現今從業人員、相關科系學生及業者，學習數位印花技術與新知，並掌握國際紡織趨勢。台灣愛普生結合專業與資源提供顧問式輔導服務，不僅止提供設備，也協助提供業者後續支援。
- 應用推廣：**
透過體驗活動、成果展、論壇及位於萬華的西園 29「低碳印花」生產場域等，讓相關人員動手體驗數位印花技術、親眼欣賞數位印花呈現出的效果，並對數位印花技術所需要設備、場域、人才、知識有更深層的認識。

噴墨創新研發中心於 2024 年度協助包括福綿纖維等約 25 家客戶進行數位印染打樣，持續推動印染產業智慧低碳轉型。

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 Epson 成為 Earth Hour 首家國際企業合作夥伴，透過全球銷售網絡與各地消費者溝通，同時，也響應由台灣主辦單位歐萊德的地球一小時（關燈一小時）活動，旨在喚醒大家對於大自然的衰竭與氣候危機意識，呼籲大眾共同採取節能行動，同心協力守護地球。本年度社群活動推廣總共觸及人數達 603,781 人，響應影片累計 481,397 觀看次數，成功提升節能意識。

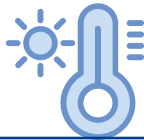
為響應減碳行動與提升對資源浪費的關注，邀請員工參加「垃圾廚房」永續工作坊，親手將日常生活中的塑料垃圾，重新再製成實用的手機充電盤。讓員工透過實作體驗，深入了解生活中的廢棄塑膠材質與塑料回收的循環再造流程，不僅賦予廢棄資源全新價值，也深化了同仁對循環再利用與永續環保的認同與行動力，共有 33 名員工參加活動。



邀請員工共同參與以塑膠垃圾為材料的循環經濟工作坊



為推動永續發展與數位轉型，台灣愛普生與深耕南台超過 40 年的不織布大廠福綿纖維攜手舉辦「TrendTex Expo 展示會」及 ESG 研討會，展示福綿引進 Epson Monna Lisa ML-8000 數位印花直噴機的應用成果。展會邀請設計師運用直噴布料創作多款融合在地情感的時裝與家飾，並透過專題分享與廠區導覽，深入探討數位印花技術在環保製程與地方創生上的可能性，展現永續創新設計的多元價值與產業合作的潛力。



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 年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^{註1}，減少 59% 耗材^{註2}。

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 (EEWH) 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。

台灣愛普生辦公室近三年溫室氣體排放量

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
類別一、直接排放 (公噸CO ₂ e)	7.1867	7.8404	10.7968
類別二、能源間接排放 (公噸CO ₂ e)	161.3833	145.6356	0
總排放量	168.5700	153.476	10.7968
員工人數 (人)	181	167	155
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/人)	0.9313	0.9190	0.0696

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，並採用市場基準 (market-based) 方式

註3：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 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，2024、2023、2022 年係數分別 0.474 (kgCO₂e/度)、0.494 (kgCO₂e/度)、0.495 (kgCO₂e/度)。

註5：台灣愛普生自 2023 年 10 月起導入臺北南山廣場大樓轉供綠電，因此 2023 年底使用綠電度數為 49,260 度。2024 年度，則使用大樓轉供電及購買再生能源憑證，故 2024 年範疇二碳排放量降為 0。

台灣愛普生辦公室近三年用電量

年份	2022 年度	2023 年度	2024 年度
用電量 (度)	326,027	344,069	359,358
樓地板面積 (m²)	3,377.82	3,377.82	3,377.82

為逐步邁向負碳排之目標，積極採購再生能源，2024 年度用電度數為 359,358 度，而全年度採用綠色供電達到 112,382 度及採購再生能源憑證超過 250,000 度。

2021 年新冠肺炎在台灣爆發，台灣愛普生因應疫情實施居家辦公及分流上班制度，期間用電量有所下降；隨著疫情趨緩，逐步恢復辦公後，近年來電力使用略微上升。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。

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	2022 年度	2023 年度	2024 年度
樓地板面積 (坪)	3,377.82	3,377.82	3,377.82
總用水量 (m³)	3,669.00	3,538.00	3,278.00
員工人數	181	167	155
用水強度 (m³/人)	20.27	21.19	21.15

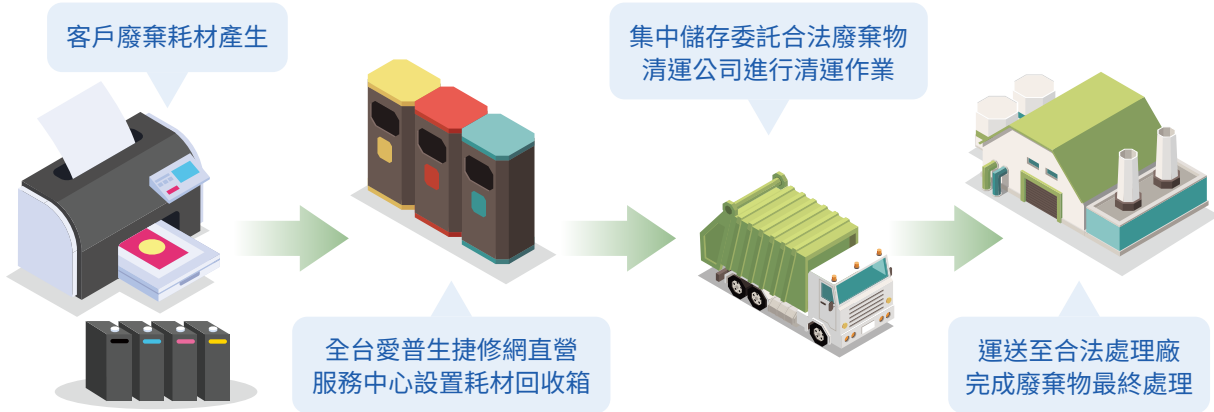


3.4 廢棄物管理

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。2024 年度為 6.04 公噸，其中辦公室產出機密文件為 0.92 公噸，其餘為逾期帳冊處分，生活廢棄物則由臺北南山廣場管理中心進行重量統計，並進行垃圾分類宣導。

產品廢棄物

產品廢棄物處理流程



使用回收產品種類	回收產品量 (件)	總重量 (公噸)	年度銷售量 (件)	佔比 (%)	總佔比 (%)
雷射印表機碳粉匣	6,538		62,783	10.4	
噴墨印表機墨水匣	14,780	15.95	350,485	4.2	14.8
點陣印表機色帶	1,198		525,770	0.2	



3.5 生物多樣性

生物多樣性行動與 TNFD 支持

愛普生集團於 2023 年 9 月正式表態支持自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 指南，並註冊為 TNFD 導入成員，承諾自 2025 年起依該框架進行自願性揭露，並依實際需求持續更新揭露內容。Epson 深信維護的生物多樣性對企業營運與員工生活的永續性至關重要，並已展開兩大方向行動：一為於營運過程中主動採取保護自然的措施；二為強化員工對生物多樣性議題的認識與行動參與。

詳細內容請見官網: <https://esg.epson.com.tw/news/category-1/post-4>

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。

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。2024 年度申請 121 個型號商品，包含 96 個環保標章產品及 25 個節能標章產品，使年度內有效的綠色商品達 208 個綠色標章商品及 66 個節能商標商品。綠色商品的推廣成效顯著，營業額約占全年總營收的 62%。



EPSON 3月 節能/減塑 · 習慣養成計畫 FY24 Green Project

要減塑 我們可以先懂塑

我們日常使用塑膠之餘，有沒有更多了解它們？在大家朝向減塑目標共同努力時，從認識塑膠種類和常見的應用物品開始減少一次性塑膠的使用，找到其他對環境更友善的替代品吧！

塑膠種類	不可重複使用	可重複使用	塑膠種類	不可重複使用	可重複使用
PET	寶特瓶	牛奶瓶	PP	保鮮膜	保鮮盒
HDPE	牛奶瓶	牛奶瓶	LDPE	保鮮膜	保鮮盒
PVC	保鮮膜	保鮮盒	PS	保鮮膜	保鮮盒
LDPE	保鮮膜	保鮮盒	PE	保鮮膜	保鮮盒
PP	保鮮膜	保鮮盒	PC	保鮮膜	保鮮盒
PS	保鮮膜	保鮮盒	PMMA	保鮮膜	保鮮盒

Epson 與您一起 攜手愛地球

EPSON 7月 節能/減塑 · 習慣養成計畫 FY24 Green Project

2024夏季 節電省錢 3 Tips

- 1 定期清潔 空調設備 不冷不熱OUT
- 2 選用節能家電 可節能又可退稅
- 3 申請台電 節電獎勵 省電省開銷

Epson 與您一起 攜手愛地球

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	- 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 - 客戶服務部：產品技術支援、售後服務、滿意度調查等
管理方針與評量	- 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 - 對 Epson 產品用戶：每月檢視 CSI（顧客滿意度）評鑑
目標	- 定期檢視客服流程機制 - 優化客服回應機制 - 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 - 規劃網站永續專區，揭露永續資訊內容 - 參與外部永續行動、加入倡議推廣等，並結合 SNS 社群行銷 - 每年度優化 FAQ 並提供問題排除的教學影片，提高顧客的自助解決率，降低送修過程產生之碳排
2024 年度達成情形	- 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 - 本年度顧客服務滿意度調查結果為 97.84% - 累計 FAQ：2,972 筆、教學影片：102 支



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，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 2024 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、社群媒體私訊、Google 評論等多元管道聆聽客戶聲音。

本公司秉持「顧客至上」的理念，透過子公司愛普生捷修網提供維修服務後，隨即自動透過手機簡訊系統對終端客戶進行顧客服務滿意度調查。調查內容涵蓋「服務滿意度、品質滿意度、服務時效滿意度」等構面，藉此持續優化售後服務品質，並即時蒐集與回應客戶意見。2024 年度顧客服務滿意度實際達成率為 97.84%，滿意度調查結果連續三年逐漸上升、並顯著超越 90% 的年度顧客滿意度目標，在彰顯台灣愛普生對優質服務的堅持與成效。

為了進一步預測長期顧客關係及推薦意願，自 2024 年第三季起，台灣愛普生導入 NPS（淨推薦值）調查機制，用以衡量顧客對產品、公司與品牌的忠誠度；並於 2025 年度開始全面應用，將進一步透過 NPS 數據分析，優化客服策略與強化推薦者的關係管理，並設定相應的 KPI 作為後續績效衡量依據。

顧客服務滿意度			
年份	2022 年度	2023 年度	2024 年度
發送問卷簡訊數	20,769	19,556	21,083
回收件數	4,629	3,929	6,378
回收率	22.29%	20.09%	30.25%
顧客服務滿意度	94.33%	95.76%	97.84%
滿意度年度目標	90% 以上		



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	愛普生集團在台設有設有國際採購暨產品開發部，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。流程與管理依據愛普生集團訂定的《供應商行動準則》，使本公司在供應鏈管理上，完全遵循集團供應商管理策略，實現與供應商共同發展合作關係 此外，針對台灣愛普生於在地提供服務的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
管理承諾	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： • 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 • 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
權責單位	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
投入資源	• 2024 年 5 月取得 ISO 9001：2015 品質管理系統第三方驗證證書；並於 2025 年 2 月通過續審 • 落實供應商管理
管理方針與評量	• 遵循 ISO 9001：2015 品質管理系統，管控整個作業流程的品質 • 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 • 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 • 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 • 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
目標	• 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理 • 完善內部採購流程，並簽署供應商永續承諾書 • 優化代理商倉庫品質管理並 SOP 化，以提高委外廠商的管理程度 • 多元化運送模式（包含陸、海、空運），以確保運送備援方案 • 增加運輸服務供應商
2024 年度達成情形	• 本年度供應商舉報窗口未接獲舉報案件 • 本年度供應商於簽約時同意永續承諾條款，達成率為 100% • 本年度共執行 7 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，全數均通過稽核 • 透過 KPI 設定與定期檢討，優化倉庫品質管理。制定 SOP 規範庫存、進出庫及品質檢查流程，實施季度稽核與培訓，提升委外廠商管理效率與服務品質 • 實現運送模式多元化，提供海空運提案、Drop Shipment 直送模式，並評估運費與交貨時間，選擇最適運輸方式。國內配送採用快遞或專車，確保準時高效 • 評估現有供應商表現，研究市場潛在供應商，新增多家運輸服務供應商，建立多元化供應商名單，提升運輸靈活性與穩定性，降低風險



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重要的策略合作夥伴，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 20 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。

愛普生集團之永續供應鏈管理詳細內容請見集團官網：
<https://corporate.epson/en/sustainability/supply-chain/>

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。2024 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。2024 年度台灣愛普生未接獲舉報案件。

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	B	C	不合格
優良供應商	合格供應商	須改善供應商	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

2024 年度，本公司針對 7 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，2024 年度共執行 7 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，全數均通過稽核。

氣候變遷下企業優化供應商管理

因應氣候變遷帶來的極端天候與物流中斷風險，企業於 2024 年度優化倉庫的品質管理機制，透過設定年度 KPI 並定期檢討，逐步 SOP 化作業流程，以提升委外廠商的服務水準與應變能力。同時，針對不同需求情境，導入多元化的運送模式，包括陸運、海運與空運方案，靈活應對氣候變遷可能造成的運輸干擾。進出口部分則提供完整的海空聯運提案，並針對 Drop Shipment 模式加以推動，直接由供應商出貨至客戶，減少中間流程、縮短交期。對於各種運輸方式，進行運費與時效的差異分析，以確保能兼顧效率與成本控制。

多元運輸模式建構

為降低因氣候事件導致的單一供應商失效風險，企業於 2024 年積極擴展運輸服務供應商名單，提升整體供應彈性與穩定性。此舉包括對現有運輸商的績效評估，以及主動探索市場潛在新供應商，深入瞭解其服務內容與條件，作為替代與備援方案的重要資源。國內物流部分亦依貨物特性選擇快遞或專車模式，以因應突發氣候或交通中斷狀況，確保配送任務如期完成。整體策略以預防性思維管理供應風險，強化企業供應鏈在面對氣候變遷衝擊時的彈性與持續營運能力。

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	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 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
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	- 運用職能甄選工具 - 招募面試技巧訓練 - 建構合理獎勵機制 - 協助同仁職能發展 - 落實績效提升計畫
管理方針與評量	- 透過數位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 - 面試流程安排與面試訓練，協助面試者成功透過面試覓得人才並有效宣傳公司文化理念與企業形象 - 員工敬業度調查：兩年實施一次，最近一次調查將於 2025 年啟動
目標	- 強化領導力回饋機制，提升員工心理安全與留任意願 - 建立多元教育訓練方針，強化向心力與專業力 - 發展多元員工發聲管道，強化溝通與組織信任
2024 年度達成情形	- 本年度離職率相較前一年度略降低約 3% - 導入全方位回饋機制「Performance 360」，提升高階主管領導效能與團隊成長，達到關鍵人才留任，強化組織信任與績效文化強化



人權政策

台灣愛普生遵循母公司企業行動準則，致力於打造一個共融、多元與公平的工作環境，並堅守尊重人權的核心價值，營造無歧視、開放、安全、健康和平等的職場文化。在招募與任用過程中，嚴格依循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《就業服務法》等台灣地方法規，保障所有員工與求職者的權益。本公司所有營運活動皆以不侵犯人權為前提，並積極推動職場平等。我們關懷員工的身心健康，設有多項有效的支持制度，確保同仁能在健康與尊重中成長發展。我們堅決禁止童工與強迫勞動，尊重結社自由，反對任何形式的歧視。我們重視多元價值觀與團隊合作精神，致力實踐多元共融的企業文化，營造健康、開放且永續的工作氛圍與環境。

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」、「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。

台灣愛普生平等對待員工，持續透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障全體同仁勞動權益。

員工構成與趨勢

台灣愛普生從《經營理念》的基本思想－「信賴經營」的角度出發，遵照《企業行動準則》積極採取行動，履行社會責任，目標是成為客戶和社會「不可或缺的公司」。在人才政策上落實企業的經營理念，秉持尊重個體、發揮團隊力量的精神，深信人才是企業最寶貴的資產。優秀的人才能為公司貢獻專業與熱情，進而提升營運績效，創造深受顧客信賴與喜愛的產品與服務。

在招募過程中，我們重視多元與包容的價值，堅守公平原則，絕不因種族、性別、國籍、宗教信仰、政治立場或年齡差異而有任何差別待遇，對所有員工皆秉持一視同仁的態度，致力於打造一個人人都能安心成長、發揮所長的工作環境。

台灣愛普生全體員工皆為正式聘僱的全職員工，2024 年度總員工數為 155 人。男性員工比例為 52.3%，女性員工比例為 47.7%；當年度任用身心障礙員工共計 1 位，少數族群員工共計 2 位，皆依法規足額進用；而男性主管比例為 19.4%，女性主管比例為 11.6%，持續邁向職場多元化與平等晉升機會。

項目	分類	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
教育程度	碩士	23	14.84%	12	7.74%
	大專	58	37.42%	62	40.00%
年齡	未滿 30 歲	6	3.87%	16	10.32%
	30－50 歲	56	36.13%	46	29.68%
	51 歲以上	19	12.26%	12	7.74%
職階	基層同仁	51	32.90%	56	36.13%
	基層主管	15	9.68%	13	8.38%
	中階主管	8	5.16%	4	2.58%
	高階主管	7	4.52%	1	0.65%
多元	原住民	1	0.65%	1	0.65%
	身心障礙	1	0.65%	0	0
	非本國籍	1	0.65%	0	0
全部總計	155（表格統計數據以 2025/3/31 在職人數統計）				

新進人員

台灣愛普生近三年新進員工統計－依性別及年齡區分							
性別	男 女	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
		人數	比例 ^註	人數	比例 ^註	人數	比例 ^註
合計	男	15	15.15%	11	12.64%	6	7.41%
	女	16	19.51%	14	17.50%	10	13.51%
合計		31	17.13%	25	14.97%	16	10.32%
年齡	未滿 30 歲	12	40.00%	9	37.5%	5	22.73%
	30－50 歲	19	15.70%	14	12.28%	11	10.78%
	51 歲以上	0	0.00%	2	6.90%	0	0.00%
合計		31	17.13%	25	14.97%	16	10.32%

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%。
如未滿 30 歲新進員工率 = (當年度未滿 30 歲以下的新進員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

離職員工

台灣愛普生近三年離職員工統計－依性別及年齡區分							
性別	男 女	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
		人數	比例 ^{註1}	人數	比例 ^{註1}	人數	比例 ^{註1}
合計	男	21	21.21%	22	25.29%	11	13.75%
	女	11	13.41%	12	20.36%	16	21.33%
合計		32	17.68%	34	20.40%	27	17.42%
年齡	未滿 30 歲	2	6.67%	4	16.67%	5	22.73%
	30－50 歲	22	18.18%	23	20.18%	20	19.61%
	51 歲以上	8	26.67%	7	24.14%	2	6.45%
合計		32	17.68%	34	20.36%	27	17.42%

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%。如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

註2：員工皆於北部就職，因此無劃分地區之別。

員工流動趨勢

2024 年，台灣愛普生整體員工人數由年初的 167 人調整為年末的 155 人，淨減少 12 人，反映年度人力淨流出率減少約 7.18%^註。全年共招募新進員工 16 人，佔年初人數的 9.58%；全年有 27 人離職，離職率約為 17.42%。員工員額小幅縮減主因為因應組織調整及業務策略轉型有關。組織非員工工作者 3 位，為帳務處理之人員。

除此此外，公司亦提供內部轉調、職務輪調和專案歷練等留才措施，協助員工探索跨部門、職能的機會，發揮個人潛能，同時亦能增強組織的靈活性與應變能力，保持競爭優勢。2024 年度共有 7 位員工透過內部轉調機制，在既有職場走出新出路，開拓個人新職涯。

註：淨流動率 = (年末員工總數－年初員工總數) / 年初員工總數



推動產業創新 發掘潛力人才

為了滿足未來人才需求，台灣愛普生不僅在內部積極培育人才，也於 2024 年底舉辦「2025 Epson 創新大賽 (Epson Innovation Challenge – Creating to the Future)」，廣邀社會各界運用 AI 技術結合 Epson 產品，提出解決社會議題的創新商業構想。透過競賽平台，實踐創意與技術整合的應用，促進跨世代與跨領域的交流合作，同時發掘延攬具潛力的 AI 實務應用人才，強化產業連結的目標。「2025 Epson 創新大賽 (Epson Innovation Challenge – Creating to the Future)」詳細內容請見 5.5。

發展多元員工發聲管道，強化溝通與組織信任

員工是台灣愛普生重要的夥伴，良好的員工關係是組織健康與可持續發展的基石。為了確保員工能夠在公平、開放的環境中表達意見和需求，促進我們建立多元且高效的溝通管道，並根據員工反饋持續優化管理，打造更具包容性與信任感的組織文化。

導入全方位回饋機制 Performance 360

為提升領導品質與支持性文化，2024 年度針對高階主管導入「360 度回饋 (Performance 360)」制度，透過全面且多元的回饋機制，協助主管瞭解部屬、同儕與上級對其領導風格與管理方式的觀感，進一步調整行為、提升領導效能；同時，鼓勵主管從上司、同儕及部屬處獲得回饋，作為自我覺察與領導力優化的依據。此制度具高度匿名性，確保員工能安心發聲，進而強化組織內的心理安全感與信任氛圍。

心理安全為職場幸福與人才留任的關鍵因素。透過「360 度回饋」機制，員工願意表達真實想法、分享工作中的觀察及團隊協作上的建議；我們鼓勵主管傾聽、感受部屬聲音，強化團隊內開放討論與包容文化，減少上下關係的不對等帶來的壓力與壓抑，而員工在提供回饋的過程中感受到意見被重視，促進組織內部的開放溝通風氣，有助於建立更高的心理安全感。

此外，評核結果將作為主管人才發展計畫的重要依據，透過後續的個別輔導與領導課程，協助主管在「包容性領導」、「情緒管理」、「有效溝通」等方面精進，期待進一步強化團隊凝聚力與員工滿意度。未來將考慮擴大導入範圍至部級主管與關鍵人才，透過持續優化的主管評鑑與回饋制度，將員工心理安全視為營運韌性與人才永續的重要基石，致力打造一個包容、信任與共好的工作環境。

勞資會議

公司每年定期舉辦四次勞資會議，旨在促進員工與管理層之間的雙向溝通與協商。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%。主軸皆與協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件事項與福利籌劃相關，並確保員工聲音能在決策過程中充分反映。2024 年度會議順利進行，亦透過勞資會議進行職安委員選舉，經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。

申訴與意見反映信箱

為維護員工權益並鼓勵員工勇於發表意見，公司提供員工意見反饋平台，期在企業與員工之間，建立良好互動及雙向溝通的管道。

2024 年共收到一件員工申訴事件，公司對於員工意見提出，依事件性質與申訴處理方式，訂有規章並依規定執行，確保所有權益事項皆有法規範得以依循。2024 年之員工申訴事件，委由外部第三方公正單位執行事證確認與申訴結果反饋，並全程依保密原則進行，亦以順利圓滿結束。

公司持續秉持與員工維持良好溝通，鼓勵員工與公司正向交流，共同成長，成為不可或缺的夥伴。



績效面談

為促進員工的發展與提升工作滿意度，公司每年對所有員工進行個人績效面談。該面談不僅對員工的個人績效進行評估，還包括探討工作資源需求、職涯發展方向及面對的工作挑戰等議題。透過個人面談過程，員工能夠直接表達需求，進而增強對公司及所屬團隊的認同感與忠誠度。

離職面談與問卷

為了進一步瞭解員工離職原因並優化工作環境，針對離職員工全面進行離職面談，並完成離職問卷調查。透過這些資料分析人員流動原因，作為調整管理策略的依據，從而降低不必要的人才流失。



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	- 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 2024 年 5 月取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統第三方驗證證書；並於 2025 年 2 月通過續審
管理方針與評量	- 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 - 職業安全衛生查核：落實 ISO 45001：2018 自動檢查計畫 - 化學品作業管理：實驗室 SDS 化學品管制清單 - 作業環境監測：每年進行 2 次作業環境檢測 - 教育訓練：專業人員具備專責訓練證照、舉辦全員健康講座
目標	- 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練 - 針對妊娠中及分娩後女性員工進行工作環境與作業辨識，並提出相關母性健康保護計畫 - 擴大 Green Project，邀請員工吃素進行體內環保 - 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況
2024 年度達成情形	- 職業安全衛生管理系統涵蓋全體台灣愛普生正職員工 155 人，涵蓋率達 100% - 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 - 完成職業安全衛生管理系統內部及外部定期稽核 - 提供職業健康服務措施，包含提供 155 人健檢，達成率 100% - 完成集團線上勞動安全衛生教育訓練及測驗，達成率 100%



打造安全安心職場環境

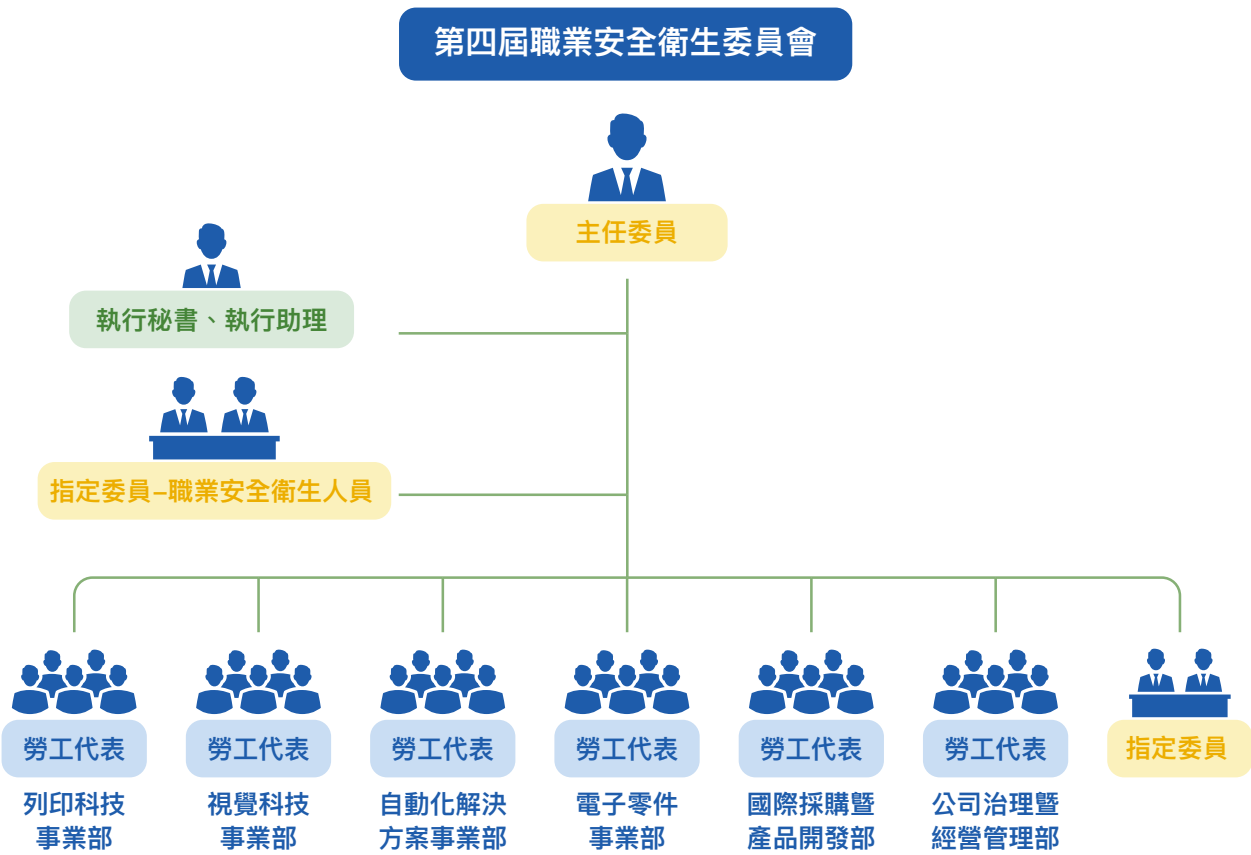
建立安全健康的工作環境是台灣愛普生對員工的責任。我們制訂職業安全衛生管理策略與計畫，定期檢視法令、重要議題與實施成果，以控制公司的職安衛風險，並確保提供員工安全衛生的職業環境。

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畫，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 155 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，定期每三個月召開一次會議，討論法令、安全推動計畫及執行成果等重要議題。委員會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，公司指定委員 2 人（含 1 位職業安全衛生人員），同時邀請各事業部推派勞工代表 6 人籌組委員會，以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，並能對相關政策和措施提出意見和建議。



職業災害預防與控管

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畫。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。

台灣愛普生於與業務合作廠商簽署合約時簽訂「承攬商危害告知切結書」，並依據說明「承攬商施工安全衛生作業標準」進行相關說明。入場時，要求入場人員簽署危害因素告知單，以說明相關危害與風險，協助合作廠商妥善掌握並有效降低潛在風險。

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 2 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。2024 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

職業危害風險類別	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，頸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	2024年度管控績效
與危害物等之接觸	銲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。同時配合台北南山廣場每年舉行兩次消防綜合演練及消防訓練課程，自衛消防編組全員演練災害應變流程與實戰模擬，以及台灣愛普生全員演練地震情境模擬演練與災後緊急應變流程演練，每年兩次，上下半年各一次四小時之訓練，使同仁具備基本的消防常識與災害應對能力，建立「安全優先」的職場文化，即使在非工作時間發生火災，也能自保與協助他人。



課程名稱	開設原因	內容簡介	開課頻率	參與對象	參與人次	訓練時數
有機溶劑作業主管	針對特定風險	通風換氣裝置及其維護 缺氧危險場所危害預防 及安全衛生防護具	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	2	6 小時/ 次
勞動安全衛生教育訓練	符合法規	一般職業安全衛生	單次，線上進行	全員	158	0.5 小時/ 次
火災及地震等災害基本認知與預防	辦公大樓定期管理	災害基本認識、預防與 應變措施、火災預防與 應變、地震防災與避難	每年兩次，上 下半年各一次	新進員工	18	1 小時/ 次

職業健康服務措施

職業健康服務措施	依循法規	使用對象	使用管道/方式	內容簡介	2024年度 實施成效
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	155 人



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	- 員工教育訓練：新人訓練、在職訓練、核心能力訓練、專業別訓練、派外訓練 - 高階主管一對一教練指導：為公司高階主管安排個別指導，提升關鍵人才績效，培養接班梯隊 - 進修補助：個人訓練、碩士級以上進修、職涯發展方案等
管理方針與評量	依課程類型評估員工的學習成效，評估方式共分為： - 反應訓練評估：滿意度調查 - 學習訓練評估：考試、心得報告 - 行為訓練評估：課後行動計畫查核 - 成果訓練評估：訓練績效追蹤與回饋 - 年度訓練計畫執行中，應作期中檢討，必要時因應調整 - 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
目標	- 完善現有的員工教育訓練規範，從全球到部門賦能，建立必修且不受職等限制安排 - 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
2024 年度達成情形	- 為 28 位同仁（包含職務職類轉換與主管晉升等）安排對應課程，延續成長動能，課程包含行為式招募面談、從財報學管理、因材施教、稅務申報、策略架構與執行力等專業能力課程，學習時數共計 188 小時 - 導入數位學習平台－「天下創新學院」，超過 2000 多堂主題課程，涵蓋創新力、數位力、問題解決力、領導力、商業力、ESG 永續力、身心平衡力、溝通力等核心能力課程，完善員工教育訓練範疇，共計 155 人次使用，學習總時數達 4,464 小時

台灣愛普生致力於打造持續學習與成長的工作環境，透過分層分級的教育訓練制度，支持員工專業發展、符合法規要求，同時提升組織整體競爭力與員工向心力。教育訓練架構涵蓋新人訓練、職能發展、管理人才培育與法遵課程等，並導入線上學習平台，提供彈性化、多元化的學習資源，實現與公司「共同成長和永續經營」的目標。



人才培育發展策略與具體措施

人才培育策略

1

推動全方位人才發展

著重員工職能的全面開發，提升生產力，並培養具有邏輯思維、管理能力、溝通技巧、應變能力與前瞻性思維的高質量人才

2

建構接班梯隊

定期評估員工的潛力、技能與領導力，建構接班人梯隊，以確保公司內部逐步形成候選人人才庫；創造激勵的工作環境，鼓勵接班人才發揮高效能；制定完整的發展計劃，強化關鍵職位人才的培養，藉由適才適用及激勵機制，推動人才與公司共同成長

3

營造優質職場

打造平等、多元與永續的職場環境，吸引並留住優秀人才，實踐人才永續發展與公司共同成長的經營模式

人才發展具體措施

1

運用職能甄選工具

選用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

2

招募面試技巧訓練

為提升招募主管同仁精準識別適任人才及面試技能，公司為所有參與招募徵選的主管員工接受專業的面談技巧培訓，使其了解招募流程、甄選工具的運用，掌握面試目的、職責與技巧

3

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

4

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，讓人才與組織共同邁向永續發展

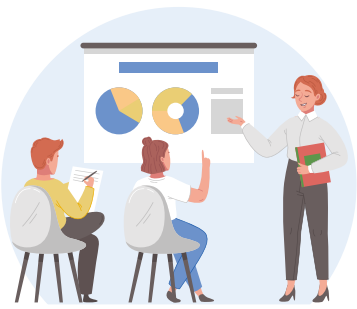
5

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

多元學習管道提升員工知識技能

台灣愛普生重視人才培育及員工專業精進，針對人才訓練，提供多元的分類課程，其種類有新人訓練 (New Comer Orientation)、核心職能訓練、專業職能訓練、管理職能訓練、主題式工作坊、法令規定訓練、自我發展與數位學習。



新人訓練

協助新進員工迅速熟悉組織文化與工作環境，內容包含公司沿革與願景、組織架構與部門介紹、公司政策與規章制度、職場倫理、工作設備使用說明及常用系統操作指引，確保新進員工順利融入並展開工作。



核心職能訓練

針對所有員工必備的通用能力，如簡報技巧、Excel 技能、問題解決、數據思考等，以建立共同語言與行動準則，提升整體組織效能。



專業職能訓練

依據不同職務所需之專業知識與技能，提供階段性、進階化的訓練課程，涵蓋最新行業趨勢、技術工具應用、專業認證等，協助員工持續精進，保持專業競爭力。



管理職能訓練

針對現任與儲備主管設計，強化領導統御、策略思維、團隊管理、績效考核及教練式領導等能力，培育高效能管理者以支撐企業永續發展。



主題式工作坊

依據各事業單位目標與挑戰，客製化主題式工作坊，透過團隊互動與實務演練方式，協助部門進行策略規劃、問題解析、創意發想與共識凝聚，提升整體組織協作力。



法令規定訓練

根據政府法令與集團規定，定期安排勞動安全、環境教育、人權教育、資訊安全、商業道德、AI倫理、社群媒體使用規範等相關課程，提升員工法遵意識與風險辨識能力，確保企業合法與穩健經營。



自我發展

鼓勵員工主動學習與成長，提供多元資源如個人教育訓練補助、碩博士進修及書籍資源等，支持員工職涯發展與自我實現。



數位學習

導入「天下創新學院」線上學習平台，提供豐富課程與彈性學習方式，涵蓋創新力、數位力、問題解決力、領導力、商業力、ESG 永續力、身心平衡力、溝通力等核心能力課程，協助員工突破時間與空間限制，自主擴展知識領域與能力版圖。





打造敏捷組織關鍵：中階團隊問題解決能力

為落實台灣愛普生核心能力「創造客戶價值」與「有效溝通與策略思考」，成就敏捷組織目標，本年度特別結合敏捷工作法所強調的關鍵職能－「問題解決力」與「顧客導向思維」，設計推出適用全體員工的必修課程：「簡單思考解決複雜問題」。課程以課前線上預習和實體課堂的「混成學習」(Hybrid Learning) 模式進行，達成知識內化與學習最佳化。課程涵蓋邏輯樹分析、金字塔敘事結構與費米推論等思考工具，協助同仁在面對複雜問題時，能夠有系統地拆解問題、釐清重點，進而提出具邏輯性與行動力的解決方案。本年度共計 22 人次參與，學員反應熱烈，整體滿意度高達 94 分，顯示本課程在實務應用與學習體驗上的高度成效。透過此次的培訓，不僅強化全員的問題解決能力，更進一步落實以顧客為核心的價值思維，展現對人才持續發展的高度重視與長期承諾。

2024 年度員工教育訓練課程種類與時數

課程名稱	課程種類	受訓對象	課程時數	受訓人次
新人訓練類	內訓 / 線上	新進員工	7	16
核心職能類	內訓 / 線上	全體員工	10.5	155
數位學習類	線上	全體員工	4,464	155
法令規定類	內訓	全體員工	1,447	155
專業職能類	內訓 / 外訓	依需求	306	58
管理職能類	內訓 / 外訓	管理職	268	34

2024 年度員工平均受訓時數統計

性別	男性			女性		
類別	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	1,312	30	43.7	853	18	47.4
非管理職	1,988	50	39.8	2,364	57	41.5
合計	3,300	80	41.3	3,217	75	42.9

支持內部轉任 創造職涯新機遇

人才是支撐企業發展與成長的關鍵。本公司重視員工的長期發展與潛力發揮，致力建構多元、彈性且具延展性之職涯發展制度，協助員工根據個人專長、職涯規劃與興趣，探索跨部門、跨職能的發展可能，實現個人職涯與企業目標的雙贏。

2024 年度共有 7 位員工透過內部轉調機制拓展個人職涯，橫跨不同部門與職能領域，成功累積多元經歷與技能。此一制度強調以員工意願為優先，搭配公司發展需求與主管培育計畫，在確保人才適配的同時，也促進部門間知識流通與文化融合，活化組織運作。

未來，本公司將持續優化職涯發展機制，串聯教育訓練資源、績效評核結果及人才職能系統，讓每位員工都能在適切的舞台上發揮潛能、實現價值。

台灣愛普生員工內部轉調辦法

適用台灣愛普生全體員工。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：



2024 年度共計 7 名員工完成內部轉調



定期績效及職業發展檢核

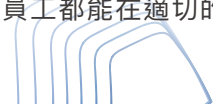
台灣愛普生實施了一套完整的績效評估制度，作為連結個人工作表現與組織目標的重要工具。制度設計包含績效目標設定、期中檢討與年終評核三大核心環節，透過持續對話與回饋，協助員工聚焦重點、優化工作策略，並強化主管與員工之間的溝通與信任。

新年度伊始，員工與主管需共同討論並確定具體、可衡量、與公司策略方向一致的績效目標；期中階段將檢視目標策略的執行現況，透過雙向交流回饋，確保達成年度目標；年底會進行全面性考核與成果總結，針對目標達成度、職能展現與整體表現給予具體評價與發展建議。

此外，績效評估結果亦作為個人職涯發展、培訓資源分配、獎酬制度及職位晉升等關鍵決策依據，協助員工明確掌握自身優勢與成長方向，建立未來發展藍圖。截至 2024 年度，全體員工績效考核完成率達 100%。未來我們將持續精進績效管理流程，強化個別差異化發展策略，推動組織與人才共創成長價值。

2024 年度完成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	50	32%	57	37%
管理職	30	19%	21	12%
合計	80	51%	75	49%





5.4 員工多元共融及員工福利

當代企業的競爭力不僅來自於產品與技術，更是建立於對人才的尊重與投入。台灣愛普生深知，唯有打造一個具備包容性、支持性與發展性的職場，才能激發員工的潛能與歸屬感。為此，我們持續推動多元共融文化，落實性別平權與零歧視原則，讓每一位同仁無論背景、性別、年齡或角色，都能在公平、安全的環境中發揮所長、安心工作。

在福利制度上，台灣愛普生秉持超越法令、以人為本的理念，從身心健康、工作彈性到學習發展，全方位照顧員工不同階段的需求。我們不僅重視員工當下的福祉，也關注其長期職涯與生活品質，透過全面的健康照護、職場支持系統與退休保障，建立具有韌性與溫度的工作環境。

本公司亦透過職工福利委員，秉持「Enjoy Epson」的企業價值，提供多樣化活動和福利措施，增進員工間交流互動，凝聚團隊向心力，我們相信，職場不只是工作的場域，更是每位員工安心生活、共享成長的幸福基地。

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

提供彈性上下班選擇，支援員工根據工作和個人家庭需要調整工作時間。依每日 8 小時工時、彈性調整上下班時間，上班時間 09:00~09:30，每周一至周四可彈性半小時下班，於每週五可彈性於下午四點下班。

教育補助

提供每位正式員工每年新台幣 15,000 元的教育補助，可以自主運用，學習內容涵蓋與工作直接相關之課程，例如外語、電腦工具，以及證照考試等各層面的課程，提供足夠資源，培養員工專長與視野，激勵員工學習的自發性與意願。

樂活職場

藉由不定期舉辦的一日遊、年終晚會、電影欣賞等社團與休閒活動。尤其 2024 年度首度舉辦 Epson Family Day，邀請員工及其眷屬和毛孩共同參與，在輕鬆溫馨的氛圍中，促進同仁間的互動交流，讓生活與工作的平衡，在歡笑與陪伴中自然實現。2024 年度 Epson Family Day 介紹詳細內容請見 5.5。

旅遊補助

根據員工職等，每年提供旅遊福利金，鼓勵透過旅遊參訪，增廣見聞並享受工作與生活的平衡，落實 Enjoy Epson 之企業價值。

年度健診

不分年齡，全體員工每年一次全面的健康檢查，透過定期健康檢查，可以及早發現潛藏的疾病，並且避免疾病對身體的進一步傷害，以維護健康狀態。

完善保險

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。

多元福利

包括生日禮金、婚喪喜慶津貼、部門聚餐、社團活動等，並有資深員工表揚及獎勵，以及人人有獎年終晚會。

退休支持

台灣愛普生提供增額退休金計劃，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。員工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。

員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)

為促進員工身心健康，強化全方位關懷機制，台灣愛普生與外部專業團隊合作導入員工協助方案，提供每位員工每人每年五次免費的專業諮詢服務，整合身心健康、工作職場、人際家庭、以及個人法律稅務資訊等，由具備執業資格的心理師或專業顧問提供個別協談，讓員工在安全、無壓的環境中傾訴與釐清困擾，進而獲得實質的情緒支持與策略建議。2024 年度使用 EAP 熱線諮詢為 7 人次、員工個別諮詢 5 人次，諮詢主題包含法律、親密關係、職涯規劃議題。本公司將持續推動員工心理健康政策，並以尊重、信任與支持為核心價值，建立健全的心理安全職場文化，成為員工可以安心工作、自在成長的職場夥伴。

● 除此外，每月對內分享一則特定議題文章，期能觸及更多員工，增加 EAP 推廣管道的多元性與員工關注議題的深度，同時達到風險預防之效。

刊登日期	主題名稱
2024.04	這個世代需要的創造力
2024.05	母親的親密力量-象徵母愛與療癒的粉紅色
2024.06	房貸還不還？善用你的資產籌碼
2024.07	雙薪家庭的青少年溝通策略
2024.08	私人借貸的債權債務自保之道
2024.09	為自己按個「暫停鍵」 肩頸放鬆與強化
2024.10	您是難題太多的主管，還是有團隊綜效的主管？
2024.11	從買房到傳承～關於不動產的財務準備與稅務規劃
2024.12	新世代員工領導
2025.01	個人理財的 3 大密技
2025.02	過年後的心理調適：準備好再出發的心靈整頓法
2025.03	媽媽，你可不可以不要去上班？





育嬰友善

依法提供員工育嬰留職停薪權益。員工可在最幼子女滿三歲前申請，最長可達兩年。留職期滿前，HR 會主動聯繫員工確認回任意願並安排復職。育嬰留職停薪政策男性和女性員工均可申請。公司設立舒適的哺乳室，包括靠背椅、桌子、母乳儲存專用冰箱、專用奶瓶清潔劑等，出入採門禁管制，提供一個隱密舒適且安心安全的哺乳空間。

台灣愛普生員工育嬰留停統計

育嬰留停項目	男性	女性	合計
2024 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	0	1	1
2024 年度申請育嬰假的員工總數 (B)	0	1	1
申請率 (B / A)		100%	100%
2024 年度育嬰留停應復職的員工總數 (C)	0	1	1
2024 年度育嬰留停實際復職的員工總數 (D)	0	0	0
復職率 (D / C)		0%	0%
2023 年度育嬰留停復職員工總數 (E)	0	0	0
2023 年度育嬰留停復職且持續在職滿一年的員工總數 (F)	0	0	0
留任率 (F / E)		NA	NA

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

為維護多元、平等與尊重的人權職場環境，本公司積極推動相關制度與防範機制，落實職場友善與法令遵循。台灣愛普生已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明訂預防機制、申訴管道與懲處標準，明年度並持續透過教育訓練強化全體員工對性騷擾防治之認知與敏感度。此外，亦建立「員工執行職務遭受暴力或不法侵害之預防及處置計畫」，以保護員工執行職務過程中的人身安全，並提供妥適之應變與協助機制。2024 年度內，公司並未發生任何違反勞工基本人權相關之爭議，包括：損害勞工結社自由、限制團體協商權利、強迫勞動，職場歧視或使用童工等情形。亦未發生因應營運變化所引起之最短預告期不足而需進行勞資協商的事件。對於任何可能對勞動契約產生重大影響的營運變動，本公司皆依據《勞動基準法》規定，依法定程序與時程通知員工及相關單位，保障勞工應有權益。

性騷擾防治計畫

依據台灣愛普生「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，公司設置性騷擾防治專線，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相關資訊皆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。此外，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。

- 申訴專線電話：02-8786-6688 分機 5392
- 申訴專用傳真：02-8786-6600
- 申訴專用信箱：sydney.wang@exc.epson.com.tw
- 專責處理單位名稱：人資單位



5.5 社區關係與社會關懷

引領社會邁向創新、共融與永續未來

台灣愛普生秉持愛普生集團的企業宗旨，承諾運用核心技術與品牌影響力，積極投入在地社區的發展。公司持續以實際行動支持新世代教育、文化藝術、環境保護與社會公益，實現企業與社會共存共榮的目標。在追求高效率、小型化與高精準度的同時，我們也致力於善待自然環境、豐富人們的心靈。台灣愛普生承諾透過持續且透明的溝通，與社區攜手探索並解決各種社會與環境議題，實踐對永續未來的承諾。

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）	
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	public.affairs@exc.epson.com.tw
地方環境	當地地質、水源、空氣、噪音等影響	

管理承諾

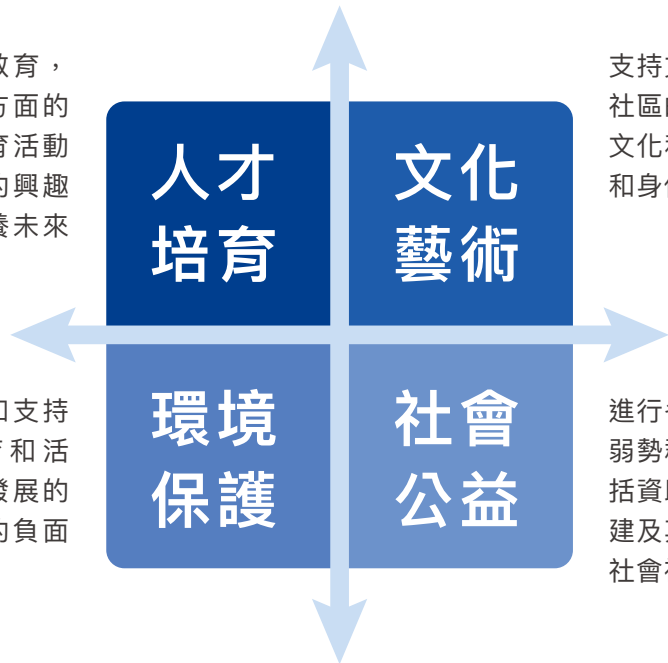
台灣愛普生長期致力於社會貢獻，積極推動教育平權、文化進用與環境永續三大核心議題，透過多元活動與平台，促進社會與文化的共融發展，並響應聯合國永續發展目標 (SDGs)。2024 年度，台灣愛普生投入約新台幣 163 萬元於各項社區關懷計畫，展現企業實踐社會責任的決心與行動力。資源除用於支持地方教育與文化活動外，更運用核心技術參與環境保護計畫，並鼓勵員工共同投入志工服務，與社會攜手前行。

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，並從四個面向開展社會關懷行動

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。

參與環境保護計劃，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。



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。

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。其他社會福利項目。



攜手實踐企業永續與共創幸福職場：2024 Epson Family Day



Epson 為慶祝在台創立 42 週年，於台北林森公園舉辦了一場繽紛的秋日嘉年華「Epson Family Day」員工日活動



員工踴躍參與環保永續工坊，認識資源再生循環之美

2024 年 11 月 23 日的午後，台灣愛普生於台北林森公園舉辦首次的 Epson Family Day 活動，超過 200 名員工眷屬報名，並可攜帶毛孩一起同樂。活動特別融入多項友善環境的元素，傳遞永續理念並實踐綠色行動，活動地點不僅選擇在交通便利的市區，鼓勵參與者搭乘大眾運輸，減少交通碳足跡；現場也採用電子報到與電子點數交易系統，全面落實無紙化管理；鼓勵使用自備環保餐具，降低一次性資源浪費；規劃三場適合親子共創的環保手工坊，包括運用牡蠣殼製作的擴香石掛飾、多肉植物療癒盆栽，以及以再生紙製作的種子地球盆栽等，透過寓教於樂的體驗，深化對資源循環與環境教育的認識，落實永續生活的實踐。活動當晚適逢 2024 年 WBSC 世界棒球錦標賽 12 強賽事，現場特別設置大螢幕，投影轉播當日比賽，與員工及社區民眾一同為台灣選手加油。同時，活動現場靈活應用多項 Epson 產品，展現品牌在永續科技上的創新優勢，打造兼具環保與互動的美好體驗，具體展現台灣愛普生對永續發展與社會責任的承諾。



現場規劃寵物健康保健專區，不只員工也照顧毛小孩的健康



適合親子共創的環保永續工坊，圖為牡蠣殼再生應用的多肉植物療癒盆栽



員工踴躍參與環保永續工坊，認識資源再生循環之美



豐富多彩的舞台表演活動讓員工及其家屬能夠盡情享受共聚的歡樂時光

以 AI 創新應用翻轉產業社會，引領永續未來：2025 Epson 創新大賽

為回應數位化時代，各行各業需求的快速變化，強化科技服務於人群的應用價值，本年度台灣愛普生舉辦首屆「2025 Epson 創新大賽 (Epson Innovation Challenge – Creating to the Future)」，邀請各界優秀團隊或個人發揮無限創意，探索 AI 在不同情境中的各種可能，提出具市場潛力的商業服務解決方案。



2025 Epson 創新大賽 – 金獎



2026 Epson 創新大賽 – 銅獎

在經過專家評審審慎評比後，最終由教育科技團隊「你今天 UX 了嗎」，以「AI 學霸養成計畫」奪得金獎；專攻語音轉譯與文件結構化服務的「迪威智能」榮獲銀獎；結合紙模創作與 AI 影像生成「熊熊幹大事」則摘下銅獎。所有獲獎團隊皆成功整合 Epson Connect API，為未來 AI 結合列印的商業應用開創全新可能。「2025 Epson 創新大賽」不僅是一場技術競賽，更是一個跨界合作與軟硬體整合的平台，獲獎團隊應用 Epson Connect API、Epson 雲端服務及連續供墨印表機，在教育、企業、觀光、生活等不同領域展現創新成果。我們相信，企業的創新不僅應服務市場，更應回應社會脈動與環境挑戰，實踐我們對「優質教育」、「減少不平等」與「可持續城市與社區」的積極支持，回應數位轉型需求與社會永續目標，攜手各界共同邁向創新與永續的未來。

2024 年度社會關懷行動

長期以來，台灣愛普生在社會關懷行動上，分別採取經費支出與設備出借兩種支持方式。2024 年度總計參與 12 場社會關懷活動，前 6 場活動為經費贊助及自辦活動，參與對象來自國中小學童、大專院校及研究所學生、企業與社會大眾，受益人數超過 3 萬人，投入總金額為新台幣 163 萬元；後 6 場活動為投影機資源的投入，受益對象為社會大眾，人數超過 16 萬人。





亮點行動

用影像打開想像力，為偏鄉學童點亮藝文教育之窗 — 「影像好玩藝」

台灣愛普生秉持「科技服務社會」的核心理念，長期投入「影像好玩藝」專案已逾 16 年之久。透過 Epson 高品質投影技術與設備，將電影藝術送入全台偏鄉校園，讓資源相對不足的學童也能在熟悉的教室裡，享受高品質的大螢幕觀影體驗。電影內容精選適齡、具啟發性的影片，結合映後討論與延伸教案設計，鼓勵學生從觀看中學習，從影像中思考。該計畫至今已在全台超過百所學校舉辦 3,700 多場電影播映活動，累計超過 18 萬人次參與，成為偏鄉教育的重要推手。

本年度亮點成果

1. 擴大服務範圍與參與人數：計畫服務學校達 65 所，超過 8,000 名師生參與觀影活動，顯示出計畫在全台偏鄉地區的廣泛影響力。
2. 第 14 屆圖文創作比賽成果豐碩：本屆比賽共徵集 1,537 件作品，分為低、中年級圖畫組、高年級及教師短文組，共選出 44 件優秀作品。由各區初選後進入決賽，邀請國立中央大學認知神經科學研究所 — 洪蘭教授、國語日報主編 — 作家林瑋、作家馬筱鳳、台灣國寶畫家曾郁文及插畫家可樂王共同擔任評審。此次獲獎人數突破以往紀錄，可見孩子們的學習與表達能力一年比一年成長。
3. 教育影響力加值放大，強化親師生互動與家庭參與：為鼓勵家庭參與，計畫特別安排得獎學生與家長一同北上參加頒獎典禮，促進親子互動，並讓家長更深入了解孩子的學習成果。例如，來自屏東縣琉球鄉的全德國小 10 位師生及家長組隊跨海參與頒獎活動。

「影像好玩藝」不僅縮短了城鄉藝文資源的差距，更藉由「觀影—思辨—創作—展示」的循環，提升學童的文化感知與自我表達能力，並促進親子與社區的正向互動，為教育注入更多元的想像與可能。未來，台灣愛普生將持續擴展本計畫的地理範圍與教育深度，與教育、文化及科技界攜手合作，讓每一位孩子都有機會在影像中看見世界，也看見自己。

亮點行動

攜手企業邁向淨零未來的節能典範 — 「台灣節能巡邏隊」

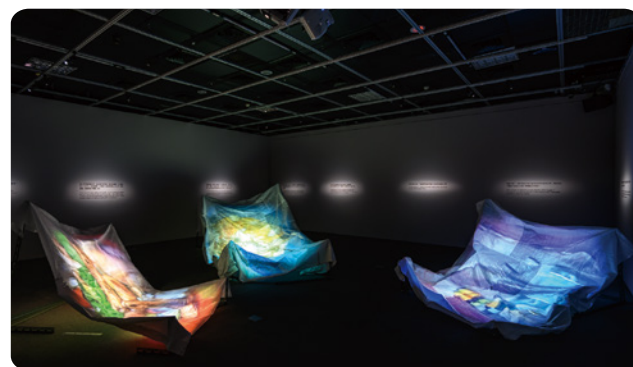
國內許多中小企業在有限的資源與人力下，較難自主推動節能減碳措施，也無專責的能源管理人員改善能源使用效率。台灣愛普生偕同中華民國企業永續發展協會、中台灣節能巡邏隊與南台灣節能巡邏隊組成「台灣節能巡邏隊聯盟」。節能巡邏隊由具備機電工程、冷凍空調、照明設計、鍋爐操作及能源管理等背景的專業志工組成，進入企業現場進行能源使用現況調查與設備檢測，針對照明、空調、事務機器與作業流程提出短、中、長期節能改善建議。診斷報告中多數建議為低成本或零成本措施，如合理調整溫度設定、改善用電行為，進而大幅降低能耗與營運成本。台灣愛普生除了擔任節能巡邏隊秘書處成員，也號召內部技術專業人員投入志工行列，積極參與現場診斷與教育訓練工作，將自身節能技術實力轉化為協助產業升級的社會動能。同時，該專案亦透過「台灣節能巡邏隊聯盟」網站，促成企業間資源共享與知識交流，助跨產業節能合作模式的形成。2024 年度完成 22 間企業巡診，比去年增加 1 間企業，累計至 2024 年度已診斷 387 家企業，預估幫助節約能源量達 152,125,396 kWh / 年、減碳量達 72,107.44 公噸 / 年^註。未來，台灣愛普生將持續與節能巡邏隊聯盟夥伴攜手擴大服務範圍，強化企業節能量能，邁向永續未來。

註：數據引用台灣節能巡邏隊截至 2025.3.31 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。

亮點行動

MoCA Taipei 台北當代藝術館展出 — 「BETA+」、「熱影像」、「No Language」

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。2024 年度總計支持 5 位藝術家團隊，吸引參觀人次 125,195 人，出借投影設備贊助「BETA+」、「熱影像」，以及「No Language」三項展出活動。



「Beta+」&「熱影像」李勇志《環保稽查員》系列

「熱影像」以網路作為理解影像作品的框架，探討穿梭於訊息與影像、物質與虛擬、虛構與真實間轉換的影像意義，如何分別對應個人或集體的記憶、身分認同、網路文化、地緣政治與數位資本主義等命題，揭示現代技術如何形塑人們的慾望，以及影像治理技術對於人類感知的異化作用。



「Beta+」&「熱影像」鄧雯馨《數位藻礁》

「No Language」是針對藝術家如何在物質中追求精神性、在詮釋中追求啟發性，以及在現實中追求超越性的身影進行折射。這個展覽是當前台灣中生代與新生代創作者，在超越議題批判以及智識門檻的過程中，試圖創造共鳴的成就，也是相對於永無止境田調的填充內容更為謙遜的洞見，他們在語言系統裡成為他者，在與現實切近與疏遠的過程中編織著遠方，遠方永遠是抽象的，抽象的極致會迎來純粹，而純粹則會為普遍性帶來契機。

亮點行動

投影創藝 — 支持《行動代號獨角獸》，點亮青年藝術夢想

2024 年度台灣愛普生首次攜手青少年表演藝術聯盟，贊助其年度原創舞台劇《行動代號獨角獸》，以 Epson 投影技術支持青少年劇場發展，深化我們在青年培力、藝術推廣與社會參與上的承諾，分別在臺北表演藝術中心與臺南文化中心演藝廳進行四場的演出。

《行動代號獨角獸》是一部與青少年並肩同行的生命教育舞台劇，由青少年表演藝術聯盟帶領年輕創作者共同編導與演出，期望透過戲劇，為青少年提供一個情緒宣洩的出口，一個讓他們在迷惘與痛苦中找到希望的機會。劇情結合數位世代的文化語境，探討虛實交錯下的自我認同、科技依存與人際連結，透過影像於劇中交織出虛擬與現實的氛圍。透過此次贊助，台灣愛普生不僅傳遞對青年創作與文化多元的支持，也展現科技企業投入公共藝術與世代教育的實質作為。未來，我們將持續透過創新科技與社會連造更多啟發創意、關懷社會的合作平台。





2024 年度投入經費計畫列表

類別	活動名稱	投入金額 (新台幣)	投入時數	受益人數	活動效益	量化績效
文化藝術、 人才培育	影像好玩藝	50 萬 (贊助)	2024/04/01~ 2025/03/31	60 間學校參與、4,847 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	202 場電影播出，更累計參賽作品 1,537 件
	連續支持本活動 16 年，至 2025 年 3 月共投入金額 640 萬元					
文化藝術	SKM PHOTO 國際攝影大賽	5 萬 (贊助)	2025/03/06~ 2025/03/10	台北場：21,061 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 5 天
環境保護	台灣暨亞太永續趨勢與分析發表會	20 萬 (贊助)	2025/01/20~ 2025/03/30	線上線下與會者累積超過 500+ 位	藉由國內外專家及標竿企業分享經驗，為台灣企業的永續之路提供指引	媒體曝光 70 則，活動曝光數 23,000+ 次
連續支持本活動 7 年，至 2025 年 3 月共投入金額 101 萬元						
環境保護、 人才培育	氣候變遷國小繪畫比賽	10 萬 (贊助)	2024/02/23~ 2024/12/31	來自全台 22 縣市、以及包括台灣在內 22 個國家和地區共計 6,306 位同學報名	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	本屆超過 6,300 人報名，全國賽(含縣市賽)繳件數超過 4,000 幅作品，國際賽則超過 700 幅
環境保護	台灣節能巡邏隊	60 萬 (贊助)	2024/04/01~ 2025/03/31	22 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 22 間企業 / 志工出隊人次總計 96 人
連續支持本活動 15 年，至 2025 年 3 月共投入 515 萬元						
人才培育	企業永續 MA 培育計畫 I 青年永續規劃師培力	18 萬 (贊助)	2024/10/12~ 2024/12/28	44 位學生	培養新世代永續人才，未來為市場及企業所用；課程為期 8 週，56 小時培訓及測驗	吸引 27 家 42 個系所 60 位預備畢業生報名

2024 年度投入資源計畫列表

類別	活動項目	投入資源 (新台幣)	活動期間	受益人數	活動效益
文化藝術	Beta+、熱影像 (MoCA 展覽)	出借 10 台投影機 (市值約新台幣 1,131,200 元)	2024/9/12~ 2025/1/3	支持 4 位藝術家、參觀人次 75,000 人	以投影科技支援藝術影像創作發展
文化藝術	No Language (MoCA 展覽)	出借 6 台投影機 (市值約新台幣 509,400 元)	2025/1/7~ 2025/5/8	支持1位藝術家、參觀人次 50,195 人 (截至 3/31)	以投影科技支援藝術影像創作發展
文化藝術	雲林影展頒獎典禮	出借 1 台投影機 (市值約新台幣 1,710,000 元)	2024/9/21	活動頒發 29 個影視動畫獎項，200 多位來賓參與頒獎典禮	以投影科技支援藝術影像創作發展
文化藝術	行動代號獨角獸舞台劇	出借 2 台投影機 (市值約新台幣 2,580,000 元)	2024/11/22~ 2024/12/1	全國共舉辦 6 場次，分別為台北場 4 場次及台南場 2 場次，觀賞人數合計 1,941 人	以投影科技支援藝術影像創作發展
環境保護 人才培育	2024 亞太永續博覽會	出借 3 台投影機 (市值約新台幣 260,800 元)	2024/8/8~ 2024/8/10	報名人數 6,306 人，參觀人次 35,357 人	以投影科技支援永續活動推廣
環境保護 人才培育	第 15 屆國際樸門大會 IPC – 實踐者交流大會	出借 8 台投影機 (市值約新台幣 318,200 元)	2024/12/4~ 2024/12/8	東亞地區首次主辦，來自 32 個國家，489 名參與者	以投影科技支援永續生活運動推廣





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 2024 年 4 月 1 日至 2025 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	05	
	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 人才招聘與留任	78-79	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招聘與留任	78-79	
治理	2-9	治理結構及組成	1.3 永續治理架構 2.1 誠信經營	26 35	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	36	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	36	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	36	
	2-13	管理衝擊的負責人	2.1 誠信經營	36	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 誠信經營	36	
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	37	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 誠信經營	37	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	37	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	37	
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	38	
	2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	38	
	2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	38	



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	04	
	2-23	政策承諾	4.2 永續供應鏈管理	73	
	2-24	納入政策承諾	4.2 永續供應鏈管理	73	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 誠信經營	36-37	
			2.4 資訊安全	49-52	
			4.2 永續供應鏈管理	74-75	
			5.1 人才招聘與留任	80-81	
			5.4 員工多元共融與員工福利	90-92	
			5.5 社會關係與社會關懷	94-97	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 誠信經營	39	
			4.2 永續供應鏈管理	74	
	2-25	法規遵循	2.1 誠信經營	38	
2.3 風險管理			44		
2.4 資訊安全			49-50		
4.1 顧客關係維護			72		
4.2 永續供應鏈管理			74		
5.4 員工多元共融及員工福利			90-92		
2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	40		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.5 利害關係人議合	32-33	
	2-30	團體協約	5.1 人才招聘與留任	80	

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	1.4 重大性主題鑑別	27	
GRI 3：重大主題 2021	3-2	重大主題列表	1.4 重大性主題鑑別	30-31	

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	35	
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	39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 風險管理	46	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	39	



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	41	
GRI 201：經濟績效 2016	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	47	
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	51	

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	55	
自訂主題			3.1 氣候行動	56	

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	71	
自訂主題			4.1 顧客關係維護	72	

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	73	
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	74	
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	75	

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	77	
	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與留任	79	
GRI 401：勞雇關係 2016	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	90-91	
	401-3	育嬰假	5.4 員工多元共融及員工福利	92	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 員工多元共融及員工福利	92	

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	81	
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職業健康與安全	82	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業健康與安全	83	
	403-3	職業健康服務	5.2 職業健康與安全	84	
	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	83-84	
GRI 403：職業安全衛生 2018	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	83-84	
	403-6	工作者健康促進	5.2 職業健康與安全	84	
	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	83-84	
	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	82	
	403-9	職業傷害	5.2 職業健康與安全 (2024 年度未發生相關情事)	83	
	403-10	職業病	5.2 職業健康與安全 (2024 年度未發生相關情事)	83	

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	85	
	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	88	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展	88-89	
	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	89	





永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表

科技與通訊 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR)，version: 2023-12

代碼	揭露指標	2024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	48-52
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 人才招聘與留任	78
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	69
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	67
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。)	-
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比，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	74-75
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。	-

TCFD (氣候相關財務揭露) 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	3.1 氣候行動	56
	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		
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	3.1 氣候行動	56
	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		
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	3.1 氣候行動	61
	b) 描述組織管理氣候相關風險的流程		
指標與目標	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 3.2 能源與溫室氣體排放	61 65
	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）		





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



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

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



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





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 fulfilment 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

2024 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 2024 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 2024 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局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 2024 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 2024 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 13 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

2024 年報告書反映出台灣愛普生已持續尋求利害關係人的參與，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的期待與看法之回應。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。然而，未來的報告書可以進一步加強以下的項目：

- GRI 2-15 b.在本報告書中未完整揭露。

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:

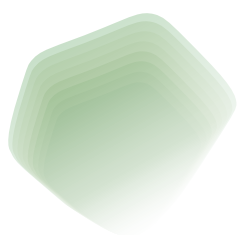
Peter Pu
Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

Statement No: SRA-TW-819873
2025-07-21

...making excellence a habit.™

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

A Member of the BSI Group of Companies.



EPSON

