

2025

永續報告書

Sustainability Report

目錄

CONTENTS

前言

關於本報告書	04
董事總經理的話	06
關於台灣愛普生	07
2025 年績效亮點	09
愛普生集團經營理念與目標	11

CH1 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	22
1.3 永續治理架構	24
1.4 重大性主題鑑別	25
1.5 利害關係人議合	30

CH4 品牌管理

4.1 顧客關係維護	63
4.2 永續供應鏈管理	64

CH2 穩健經營

2.1 誠信經營	33
2.2 營運績效	38
2.3 風險管理	41
2.4 資訊安全	44

CH5 人才發展與社會共融

5.1 人才招聘與留任	69
5.2 職業健康安全	74
5.3 人才培育與發展	78
5.4 員工多元共融及員工福利	83
5.5 社區關係與社會關懷	86

CH3 綠色營運

3.1 氣候行動	51
3.2 能源與溫室氣體管理	59
3.3 水資源	60
3.4 廢棄物管理	60
3.5 生物多樣性	61

附錄

GRI 永續報導性準則對照表	92
永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表	95
TCFD（氣候相關財務揭露）對照表	96
查證聲明書	97

關於本報告書

Epson 為一家專注科技創新及工程製造的公司，以「省、小、精」創造新價值，豐富人與地球，並透過其科技與工程能力，將技術實踐於精密創新、產業應用與機器人、辦公與家用列印、視覺產品及質感生活等解決方案。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 11 本。2025 年度報告延續第三方查證機制，導入 TCFD 與 SASB 等國際框架，維持高揭露品質與透明度，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。台灣愛普生於本年度重新檢視重大主題，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。台灣愛普生決議兩年進行一次大型的問卷普查，每一年度維持高階主管的訪談進行盡職調查，而今年度將依循 9 項重大主題進行管理、揭露與溝通。本報告書委由新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（以下簡稱 BSI）依據 AA1000ASv3 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 2026 年 8 月發行，未來發行頻率為每年度發行。資訊揭露期間為 2025 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日，與台灣愛普生之 2025 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 2027 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

	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



董事總經理的話

面對全球政經環境快速變遷、地緣政治風險升高、供應鏈重組與氣候變遷挑戰加劇，企業經營的不確定性已成為新常態。2026 年初，美伊衝突爆發，威脅關鍵重要航道，衝擊全球能源供應與經濟市場，進而影響供應鏈與全球航運。愛普生集團迅速靈活調整，憑藉遍布全球的生產、研發與銷售據點，確保營運穩定，秉持集團效益最大化的原則，強化供應韌性與風險管理能力，穩定市場供需，並最小化地緣政治風險所帶來的影響。

面對多變的外部環境，企業永續發展不再只是企業責任，更是企業提升韌性、創造競爭優勢的重要策略。台灣愛普生亦積極掌握產業趨勢與利害關係人關注議題，透過跨部門協作機制與完善治理架構，將風險管理融入日常營運，持續提升企業面對未來挑戰的韌性。

氣候變遷是全球共同面臨的重要課題，也是愛普生長期關注的核心議題。包括台灣在內，集團已於 2023 年提前達成全球製造據點 100% 使用再生能源目標，成為日本首家完成 RE100 承諾的製造業企業。我們亦持續透過 ISO 14001 環境管理系統推動能源管理、減碳行動與資源循環利用。而面對資源、能源與勞動力日益受限的全球趨勢，精工愛普生於 2026 年 3 月提出長期願景《ENGINEERED FUTURE 2035》，以「省、小、精」核心理念為基礎，透過創新技術與工程能力，創造兼具社會價值與企業價值的永續成長模式。我們相信，企業的使命不僅是技術創新，更是將技術轉化為能解決社會課題的具體方案，協助產業與社會在有限資源下持續創造更多可能性。台灣愛普生也將呼應此願景，結合在地市場需求與產業優勢，持續推動低碳轉型、精密創新與智慧應用，將集團策略落實於台灣市場之中。

我們深信，科技創新的價值不僅在於提升效率，更應成為推動永續發展的重要力量。Epson 持續以免加熱噴墨技術為核心，透過高效節能產品與解決方案協助企業客戶降低能源消耗與碳排放。以我們持續推廣的「集中列印」概念與解決方案為例，不僅能有效減少設備數量與能源、資源耗用，更能協助企業優化營運效率，在兼顧生產力與環境責任的同時，提升企業永續競爭力。

除了環境面向的努力，我們亦重視人才發展與多元共融文化的建構。台灣愛普生持續打造友善、平等且具包容性的職場環境，提供優於法規的福利制度與多元關懷措施，協助同仁在工作與生活之間取得平衡。我們也持續透過 Epson Family Day 的舉辦，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，同時將 Epson 的永續意識影響力拓展至家人。我們相信，唯有重視員工的成長與幸福，企業才能實現長期穩定發展。

面向未來，台灣愛普生將以集團《ENGINEERED FUTURE 2035》長期願景為指引，持續以創新為驅動力、以永續為概念核心，深化公司治理、強化營運韌性、推動低碳轉型，並透過「省、小、精」的技術與思維，創造兼具環境效益與社會價值的解決方案。未來我們將攜手員工、客戶、供應商及各界夥伴，共同回應氣候變遷、資源匱乏、勞動力短缺與產業轉型等全球挑戰。我們相信，唯有將環境保護、社會共榮與企業成長緊密結合，才能為下一代創造更美好的未來，實現 Epson「與地球共生、與社會共榮」的永續願景，並逐步落實《ENGINEERED FUTURE 2035》所描繪的未來藍圖。

台灣愛普生科技股份有限公司董事總經理

林建宏



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。2025 年度永續報告書報導組織的行業、主要產品與服務、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 6,289 百萬元
員工人數	157 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 2026 年 3 月底

產業鏈角色

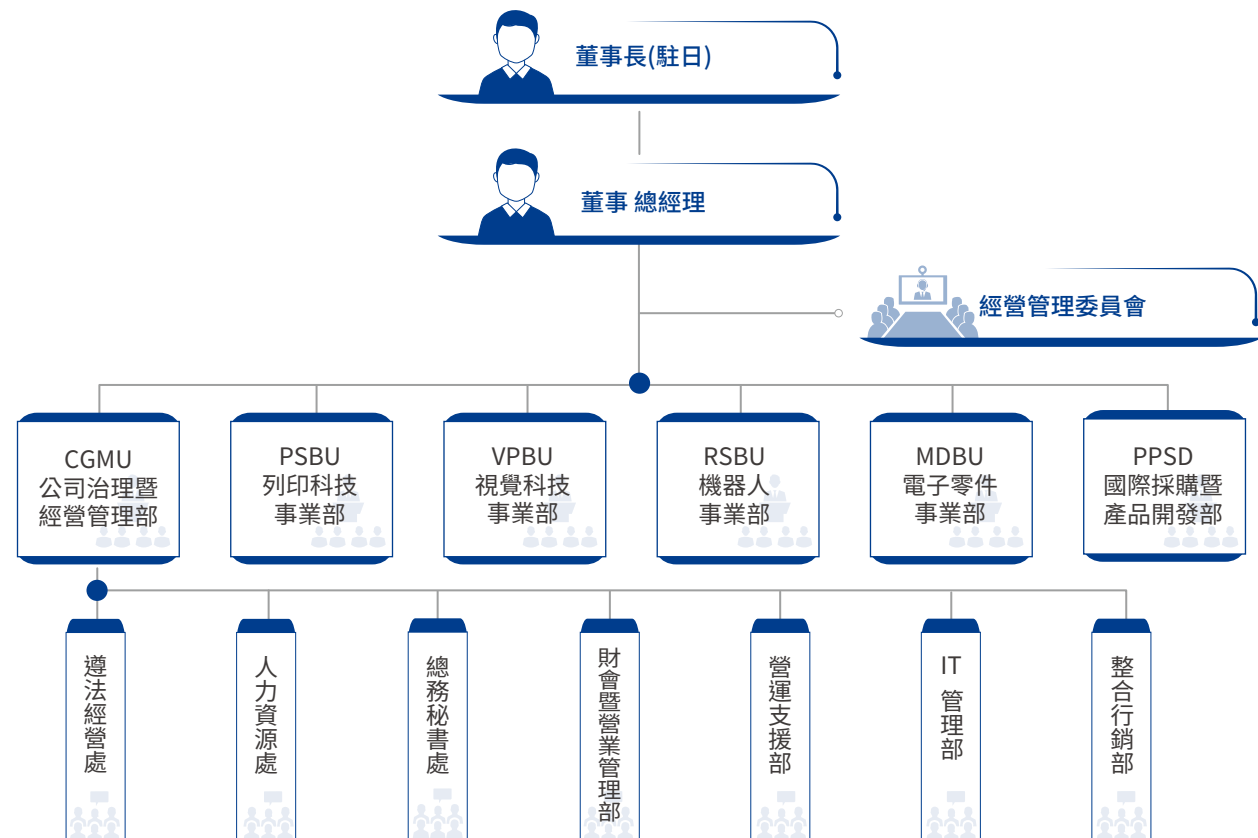
台灣愛普生發揮連結全球與在地的重要橋樑角色，積極參與價值鏈協作，進行供應商開發與下游通路經營。

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開發、篩選符合集團標準的零組件供應商，推動台灣在地製造元件納入全球產品製程，進而支持本地產業發展並提升集團供應鏈韌性。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，提升售後服務品質，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

台灣愛普生在台之最高經理人為董事總經理，經營管理委員會由各部門副總經理以上之主管組成，為台灣愛普生之治理單位。

第一層	董事長（駐日）
第二層	董事總經理
第三層	經營管理委員會
第四層（董事總經理下）	公司治理暨經營管理部、列印科技事業部、視覺科技事業部、自動化解決方案事業部、電子零件事業部、國際採購暨產品開發部
第五層（公司治理暨經營管理部下）	遵法經營處、人事總務部、財會暨經營管理部、營運支援部、IT管理部、整合行銷部



2025 年績效亮點

國際肯定



註 1：<https://corporate.epson/en/sustainability/evaluation/>
 註 2：<https://esg.epson.com.tw/news/category-7/post-110>

在地榮耀

讀者文摘信譽品牌白金獎

- 多功能印表機／複印機：連續 23 年獲獎，連續 8 年蟬聯白金獎
- 投影機：連續 16 年獲獎，連續 13 年蟬聯白金獎



TCSA 企業永續報告獎

- TCSA 永續報告第一類—電子資訊製造業銀獎
- 企業永續綜合績效—台灣永續外商企業績優獎



科技趨勢金獎



公司治理

- 穩健經營，營業收入新台幣 6,289 百萬元。
- 榮獲 2025 讀者文摘信譽品牌白金獎（印表機、投影機類別），及 2025 科技趨勢金獎之傑出推薦金獎、人氣好感金獎。
- 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%。
- 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，2025 年度舉行 6 次健康素活動，鼓勵員工吃素強化體內環保降低碳排。邀請員工參加荒野保護協會的富陽自然生態公園志工活動，認識生態棲地的重要性。

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 89.03%。
- 員工敬業度調查：77% 同仁表示願意全心全力投入工作、與公司共同成長；較前次調查（2023 年）提升 2 個百分點，顯示員工對公司的整體認同與投入度穩健提升。
- 落實職場安全並防範職場不法侵害，教育訓練達成率 100%。
- 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 2025 年度已診斷 402 家企業，預估幫助節約能源量達 157,274,565 kWh/ 年、減碳量達 85,748 公噸/ 年。
- 2025 年度，台灣愛普生投入約新台幣 145 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，2025 年度三個系列活動總計支持 6 位藝術家團隊，吸引 131,323 參觀人次。

通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 DNV 年度續審

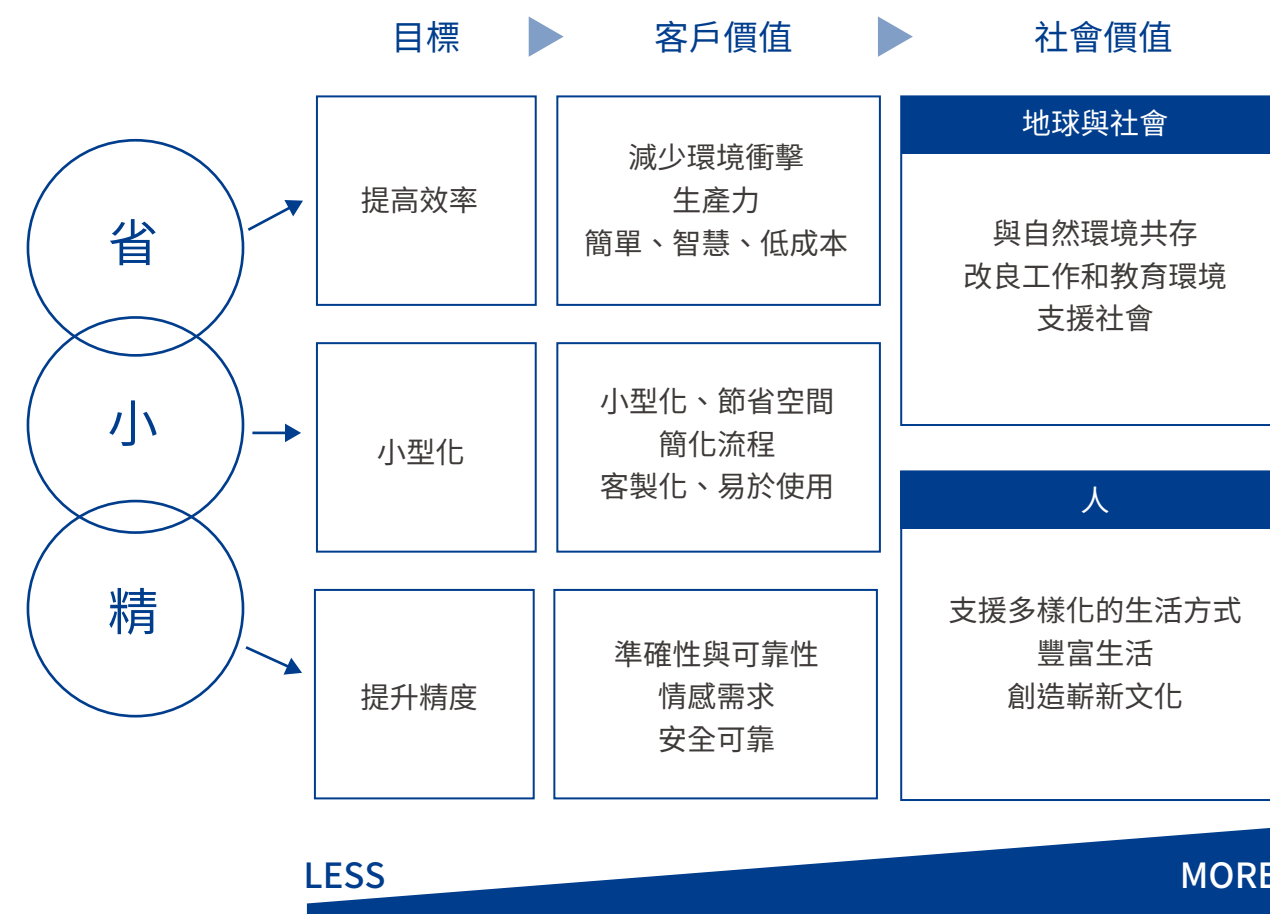
愛普生集團經營理念與目標

企業宗旨



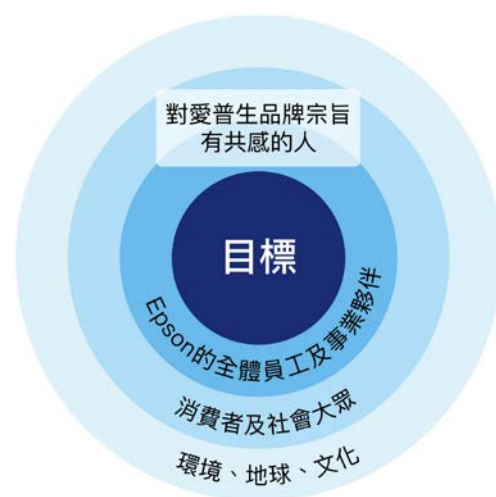
「省、小、精」創造新價值

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

ENGINEERED FUTURE 2035
2050 年環境願景

企業宗旨

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

Engineered Future 2035

展望 2035 年，我們要持續精進技術，優化未來，實踐於社會並創造價值。讓 Epson 從一個「印表機公司」向科技創新、工程智造全面升級。

提供價值的領域

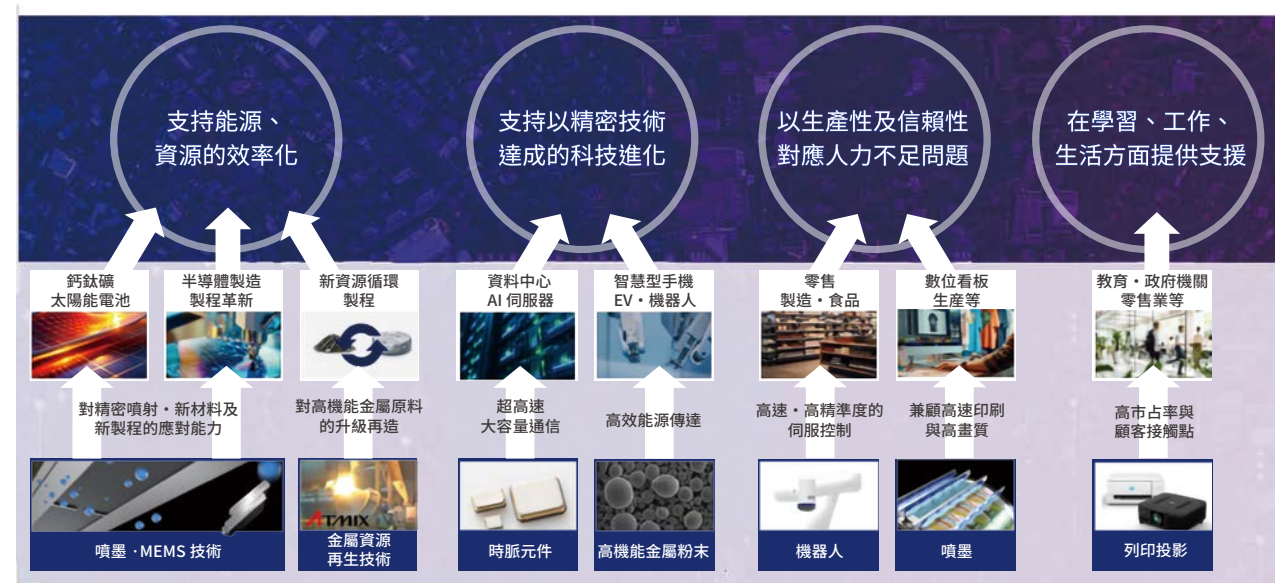
EPSON

技術 × 工程 × 現場力量，創造價值



提供價值的領域

EPSON



集中資源投入成長領域，進行戰略推進

集中資源投入成長領域 | 投資配置

EPSON

重新定義成長領域，重新編寫事業版圖

事業體	精密創新	產業 & 機器人	辦公・家用列印	視覺 & 生活風格
事業	・ 噴墨印刷解決方案 ・ 電子零件 ・ Epson Atmix	・ 商業、工業列印 ・ 機器人	・ 辦公、家用 IJP	・ 視覺影像產品 ・ 智慧穿戴裝置 ・ PC
定位	成長引擎	於 Phase2 中正式投入	收益基本面	收益基本面
共通活用	對噴墨資產的投資及活用・組織能力			
重要性	支持能源、資源效率化			
	以精密技術支持科技進化	以生產性及信賴性因應人力不足問題	支援學習、工作、生活	

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	22
1.3 永續治理架構	24
1.4 重大性主題鑑別	25
1.5 利害關係人議合	30

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



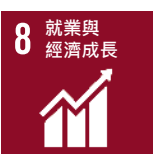
永續策略主題（* 為重大主題）			短期目標（2023 – 2025）
治理	信賴經營	法令遵循與誠信經營 *	訂定永續發展委員會運作規章制度，並常態化運作
			以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工
			擴大網站揭露內容以符合誠信經營原則，積極與利害關係人溝通
		經營績效 *	發展自動化新市場應用
			積極推展噴墨列印，提升顧客成本優勢，協助客戶進行 ESG 管理
			推廣沉浸式投影於商業空間應用（餐飲、觀光工廠、展演），掌握投影應用之市場需求
			掌握分散生產趨勢，提供包含 API、雲端管理軟體等智慧化增值服務
			善用數據分析、精準行銷，以提升營收
		資安管理 *	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
			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
		風險管理	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

2025 年度是否達標	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）
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，進行風險鑑別，制定 SOP，維持公司運作
			每年度參與節能活動
人群	健全職場	人才招聘與留任 *	提升員工心理安全感，建立歸屬感，提升人才留任率
			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
		人才發展與訓練 *	針對不同職務安排對應課程，降低技能落差及員工適應不安全感
			首次安排 AI 素養及工具應用課程，同時延伸表達思維、資料清理、問題解決與數據分析等專業職能課程，提升全體同仁數位協作知識
			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
			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
		員工多元共融	辦理職場不法侵害教育訓練課程，提供企業法規及相關知識
			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
	社會關懷	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
			積極參與世界地球日活動，串連利害關係人；響應 Earth Hour 地球一小時 / 關燈一小時活動
			響應永續發展倡議活動

2025 年度是否達標	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 3.4 廢棄物管理 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	
✓	- 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
✓	- 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 人才招聘與留任
✓	- 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	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酬制度	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

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酬制度，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。

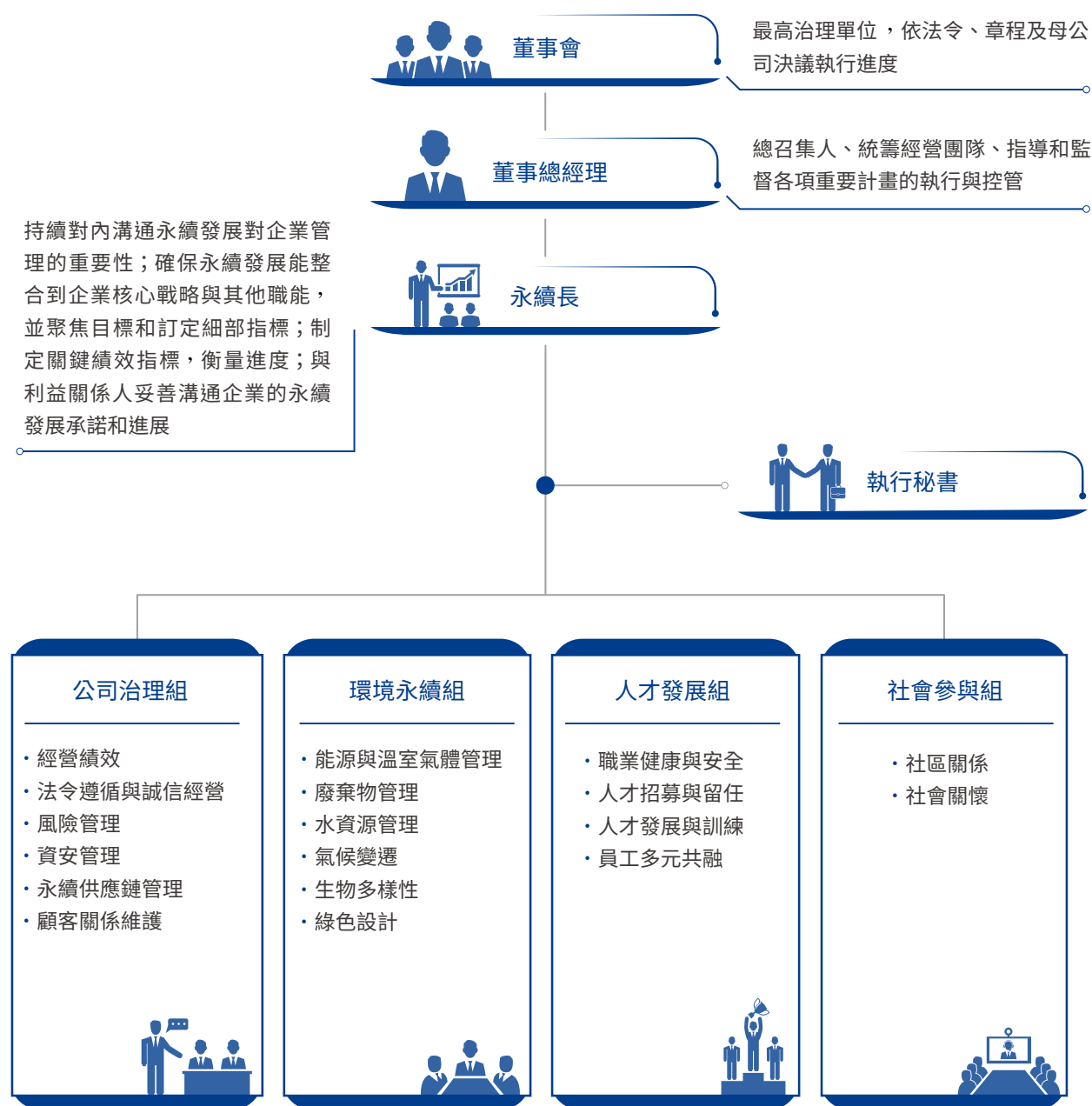
SDGs	細項目標	台灣愛普生的 永續策略面向	台灣愛普生對應作為
	11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理	治理－信賴經營、 品牌拓展 環境－綠色使命、 營運韌性	辨識氣候變遷可能帶來的營運風險，規劃相關管理策略，並全面使用再生能源，以實現永續發展目標。
	12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響 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，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。
	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	舉辦創新大賽、合作噴墨創新研發中心，並深化節能巡邏隊，以開放態度持續強化產、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。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 2023 年執行、最近一次已於 2025 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

重大主題鑑別流程



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）、人群與人權（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。



利害關係人關注程度

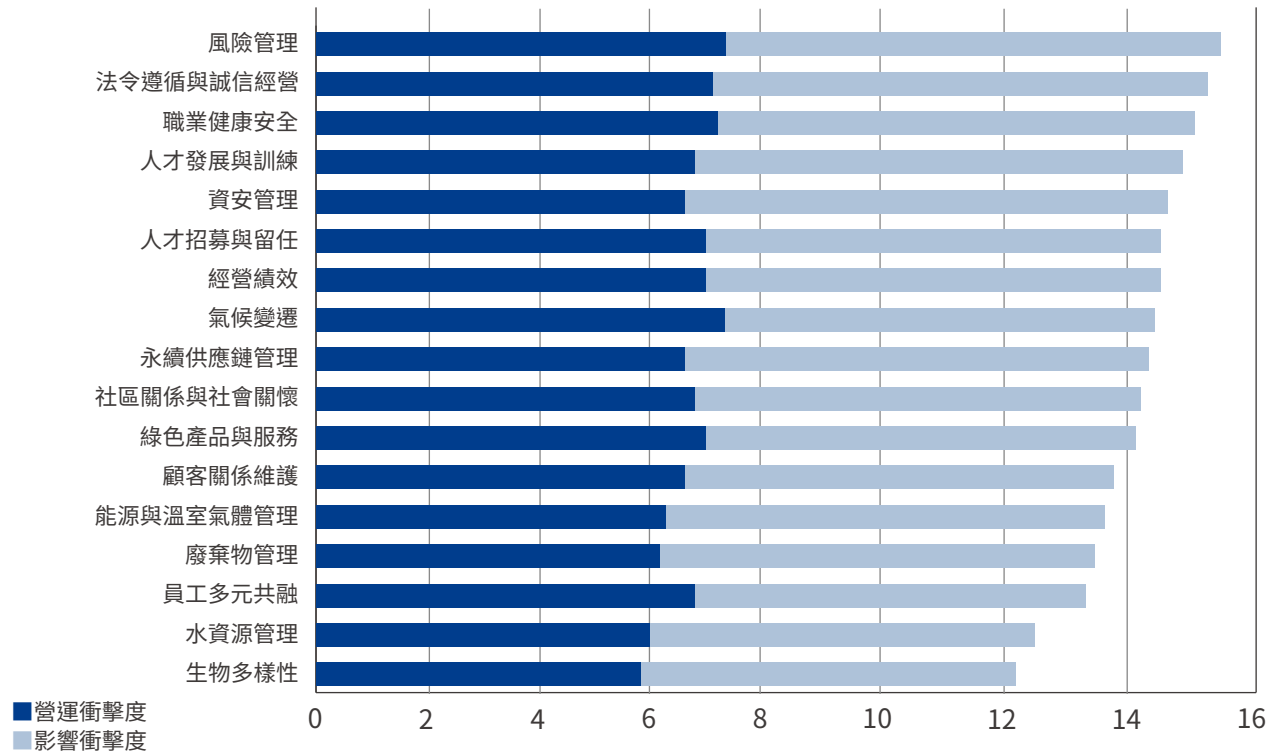
透過針對七類利害關係人及內部經營團隊所進行的調查觀察結果顯示，各類利害關係人雖在重視議題上略有差異，然在部分面向仍展現共識。如供應商 / 承攬商、員工及經營團隊均首要關注法令遵循與誠信經營；非營利組織及媒體則相對較關注環境面向議題；經營績效則同時為代理商 / 經銷商、員工、終端客戶及經營團隊之關注議題。

經營團隊	• 法令遵循與誠信經營 • 經營績效	• 風險管理 • 人才招募與留任	• 人才發展與訓練
員工	• 經營績效 • 資安管理	• 顧客關係維護 • 人才招募與留任	• 法令遵循與誠信經營
終端客戶	• 顧客關係維護 • 廢棄物管理	• 資安管理 • 永續供應鏈管理	• 法令遵循與誠信經營
供應商 / 承攬商	• 風險管理 • 永續供應鏈管理	• 資安管理 • 法令遵循與誠信經營	• 社區關係與社會關懷
代理商 / 經銷商	• 資安管理 • 顧客關係維護	• 永續供應鏈管理 • 人才招募與留任	• 經濟績效
非營利組織	• 永續供應鏈管理 • 綠色產品與服務	• 法令遵循與誠信經營 • 廢棄物管理	• 能源與溫室氣體管理
媒體	• 資安管理 • 永續供應鏈管理	• 生物多樣性 • 水資源管理	• 氣候變遷

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，並將營運衝擊度與影響衝擊度加總之評分結果，結合雙重大性分析與顯著性評估結果，確立前九名為重大主題，2025 年重大主題分別為：風險管理、法令遵循與誠信經營、職業健康安全、人才發展與訓練、資安管理、人才招募與留任、經營績效、氣候變遷、永續供應鏈管理。本年度之重大主題相較於 2024 年，新增「風險管理」取代「顧客關係維護」。

重大性分析



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。

構面	重大主題	重大主題對台灣愛普生的營運衝擊	台灣愛普生對經濟、環境、人群與人權的衝擊
公司治理	風險管理	建立完善風險管理制度，持續辨識與控管各類風險，降低不確定因素對企業營運之影響。	強化風險管理機制，提升企業營運韌性與利害關係人信任（正面實際衝擊） 風險管控措施失效或不足，可能造成營運損失及聲譽受損（負面潛在衝擊）
	法令遵循與誠信經營	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。	落實本國法規要求，持續提升企業形象（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）
	經營績效	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。	面對市場趨勢，持續推出省能源、省資源的免加噴墨解決方案，拓展商用市場，強化市佔率（正面實際衝擊） 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）
	資安管理	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。	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） 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）
	永續供應鏈管理	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。	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） 地緣政治的影響，造成供應鏈不穩定（負面潛在衝擊）
環境	氣候變遷	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。	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）
人群（包含其人權）	人才招聘與留任	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。	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）
	職業健康安全	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。	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）
	人才發展與訓練	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。	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）

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

內部邊界		外部邊界				對應的 GRI 準則	揭露章節
母公司精工愛普生	台灣愛普生	代理商	供應商	終端客戶	社區及媒體		
●	●	▲	▲	○		自訂主題	2.3 風險管理
●	●	▲	▲	○		GRI 205：反貪腐	2.1 誠信經營
●	●	▲	▲	○		自訂主題	2.2 營運績效
●	●	▲	▲	▲		GRI 418：客戶隱私	2.4 資訊安全
●	●	▲	▲			GRI 308-1 GRI 414-1	4.2 永續供應鏈管理
●	●	▲	▲	▲		自訂主題	3.1 氣候行動
●	●			○	▲	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞資關係	5.1 人才招聘與留任 5.4 員工多元共融及員工福利
●	●	▲	▲	○		GRI 403：職業安全衛生	5.2 職業健康安全
●	●			○		GRI 404 訓練與教育	5.3 人才培育與發展

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	2025 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）	- 離職率為 14.65%，相較前一年度略降低約 2.77%。 - 全員完成職場不法侵害防治課程，持續打造一個互相尊重、安全無虞的勞動環境。
 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）	2025 年度代理商共 32 家，與 2024 年度家數無顯著變化。
 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。除與非營。	- 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）	2025 年度未發生任何社區內申訴事件。

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	2025 年度與利害關係人議合的成效
 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。2025 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% 供應商無違反以上條款情事（詳細內容請見 4.2）。
 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	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 2025 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）	2025 年度顧客服務滿意度實際達成率為 99.02%，提升 1.18%。
 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）	2025 年度媒體正面報導 916 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）	33
2.2 營運績效（重大主題）	38
2.3 風險管理	41
2.4 資訊安全（重大主題）	44

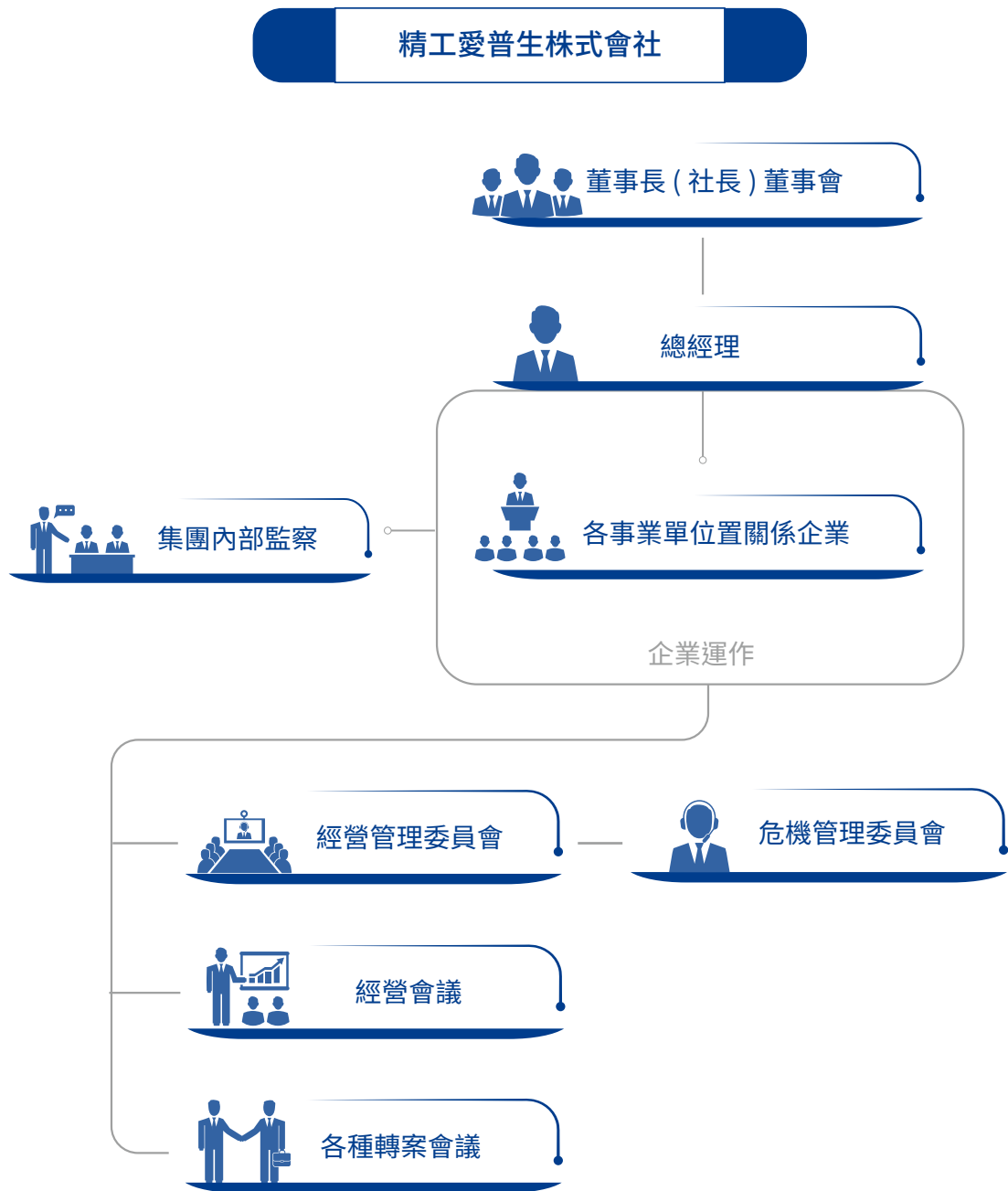
2.1 誠信經營

在追求企業永續與穩健經營的過程中，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。我們確保所有致力於將誠信價值融入決策與日常營運皆堅守誠信價值，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傳播規章，也同時遵循台灣在地法規及公平交易等原則 ▪ 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
2025 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 157 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、人群與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。2025 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，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，推動人才發展、訓練、招募與留任，以及職業健康安全相關之董事，為人事本部長。

職稱	姓名	性別	國籍	具愛普生集團員工身分	年齡		
					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	永井敏行	男	日本	✓			✓

董事會定期召開會議，2025 年度已召開 3 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，2025 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 2025 年度，參與內部課程，包含兩年一訓的「J-SOX Compliance Training」，以確保財務報告可靠性，並降低舞弊與風險。2025 年度亦針對經營管理委員會進行「Competition Law Training」課程，確保業務推廣的過程中符合公平交易法，避免非法競爭之情事。

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利益衝突，無在其他董事會任職，亦無與其他利害關係人有交叉持股、交易、未清餘額之狀況。

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 3.49 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 0.38 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。2025 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，完成培訓人數包含治理單位與一般員工共 157 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。台灣愛普生所有的供應商均有簽訂基本合作協議，協議中均載明反貪腐、反賄賂條款。

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。2025 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

2024 和 2025 年違規事件和裁罰金額總數皆為 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）。2025 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。2025 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，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 2025 年共參與 19 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
台灣電子製造設備工業同業公會	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
2025 年度達成情形	- 持續推廣免加熱微噴影印機，本年度銷售 2,565 台，較前一年成長 25.5% - 投影機全年市佔率達 49.0%（不含 500 流明以下的微型投影機產品） - 推廣 6,000 流明以上雷射光源高亮度投影機，獲得市場及用戶肯定，全年度銷售 4,461 台，較前一年度成長 14%

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，台灣愛普生積極推廣免加熱微噴影印機，取代傳統雷射影印機，以免加熱噴墨技術、具備高印速、低耗能、減少廢棄物等高效能優勢，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，已成功導入多家企業與機關團體，並於業界建立良好典範。2025 年度包括光田醫院、財團法人印刷創新科技研究發展中心等指標用戶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>

以投影科技打造友善學習環境，拓展商業與文化場域

2025 年度，台灣愛普生積極推動高亮度雷射投影技術於多元場域的實際應用，涵蓋學校教育、展演藝術及專業影音等領域。透過投影解決方案，協助教育現場打造更友善的學習環境，並於藝文與商用空間中呈現高品質沉浸式體驗，不僅有效提升使用者的參與感與整體體驗，也持續強化品牌在創新科技與專業顯示領域的價值與影響力。

羅東國中導入Epson超短焦雷射投影設備，打造對眼睛友善的智慧教室，讓備課與教學更有效率，畫面清晰生動，互動更順暢，同時告別粉筆灰困擾；學生則感受到課程更有趣、有吸引力，長時間上課眼睛依然舒適。眼科醫師亦證言投影機反射式光源，有助於打造更健康、舒適用眼的學習環境。



https://youtu.be/zjl3NwF1C1Y?si=q7idT7laPmg_rBk1

詠威互動科技運用Epson投影技術，在微風廣場展出《愛麗絲拯救仙境：沉浸之旅》，成功將商場空間轉化為高互動性的數位藝術展場。藉由短焦、高亮度、高解析度等特性，在有限空間中實現高品質沉浸式體驗，顯著提升場域使用效率與觀展互動性。



<https://youtu.be/7P-i0zeqpcA?si=iW8-OkPI0xcRhQk>

花蓮流行音樂AI實驗基地使用Epson高亮彩短焦雷射投影機/雷射高階工程投影機，打造結合AI與音樂的沉浸式創作空間，讓音樂靈感不只被聽見，更能被看見。透過高解析、高亮度且色彩精準的投影技術，細膩呈現AI生成影像的紋理與動態，讓光影與音樂完美融合。設備具備安裝高度彈性與拼接融合能力，即使在古蹟或非典型展演場域，也能實現無縫、沉浸的視聽體驗，開啟科技與音樂共創的新可能。



<https://youtu.be/hvHyZ7FpSMg?si=zmD-oNztJ4iv-cxv>

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。2025 年度，本公司營業收入達新台幣 6,289 百萬元，較前一年度上升 1.9%。

近 3 年營業收入表現

單位：百萬新台幣

年度項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
營業收入	6,045	6,170	6,289

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

重大主題	風險管理
管理政策	愛普生集團依據 The Committee of Sponsoring Organizations（COSO）與 ISO 31000：2018 作為風險管理指導原則，依據風險種類每季或每半年評估一次嚴重風險，制定風險控制計畫。台灣愛普生遵循母公司策略，每年評估各項風險、檢討因應策略
管理承諾	台灣愛普生透過各項制度確保經營符合當地法規，強化面對風險與天然災害、突發事件時的應變能力，維護營運穩定性
權責單位	公司治理暨經營管理部、各事業部
投入資源	制訂完善的風險管理流程、教育訓練、內控制度、危險管理方案與持續營運計畫
管理方針與評量	遵循 The Committee of Sponsoring Organizations（COSO）和 ISO 31000：2018 風險管理
目標	- 每年鑑別重大風險，制定相關策略 - 定期舉辦教育訓練與災害模擬，提升員工風險意識，加強營運韌性
2025 年度達成情形	2025 年無發生違法事件 - 經營管理層風險與法規遵循訓練參與率達 100% - 完成強震演練，總計 160 人次參與

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－客戶服務處 機器人事業部－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。2025 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	▪ 勒索病毒導致的災情、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、利用目標型郵件攻擊竊取機密資料等問題，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。2025 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

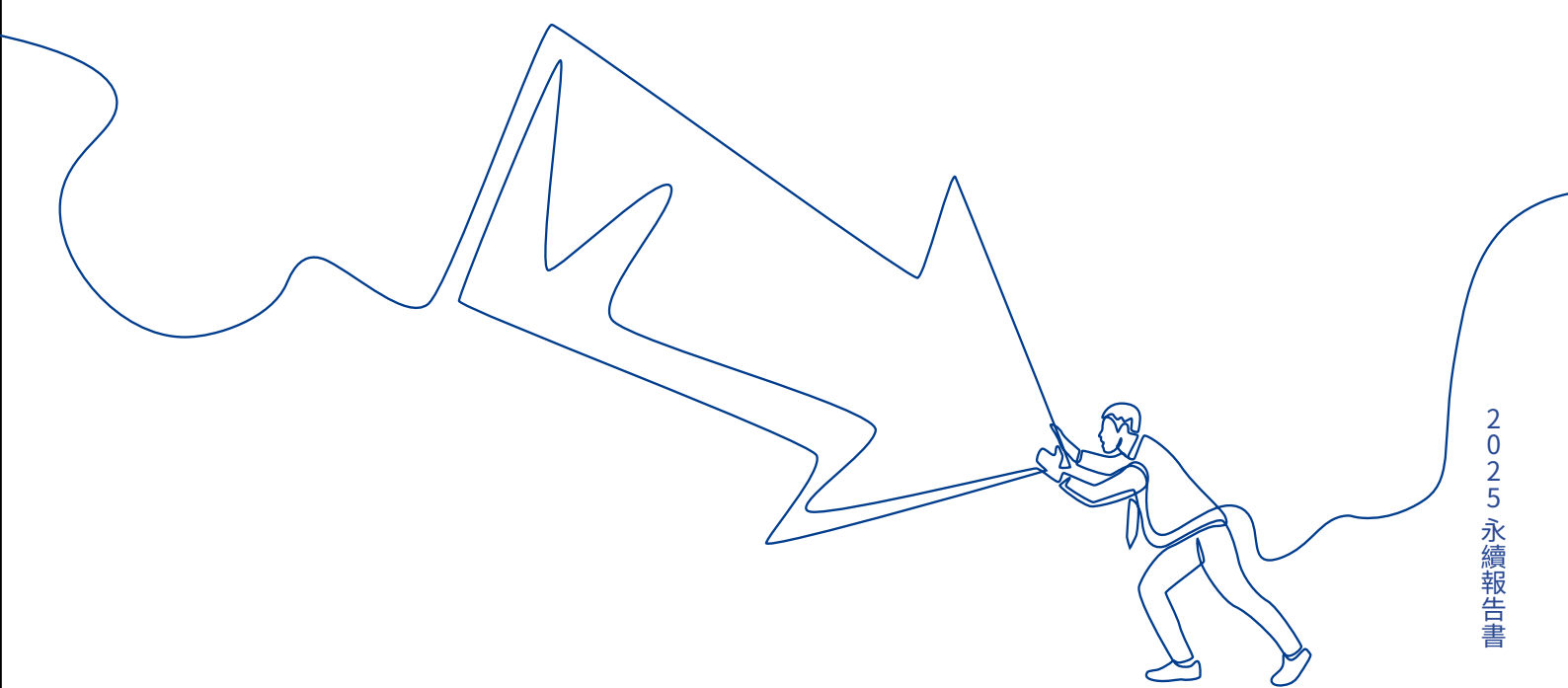
台灣愛普生內部控制管理以母公司精工愛普生《日本金融商品交易法》（J-SOX）的要求為標準，依循台灣公司法的內部控制要求，並配合中華民國一般公認會計原則、商業會計法、商業會計處理原則等會計作業準則執行，每年度定期接受集團內部稽核，同步委由安永聯合會計師事務所查核本公司財務報表，以維持財務報表之信賴，確保所有財務會計運作等皆符合國際會計準則與相關法令規定。

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。2026 年 3 月 17 日晚間針對台灣東部外海芮氏規模 6.7 強震進行的演練總計 160 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。

註：演習當下員工人數為 160 人

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。



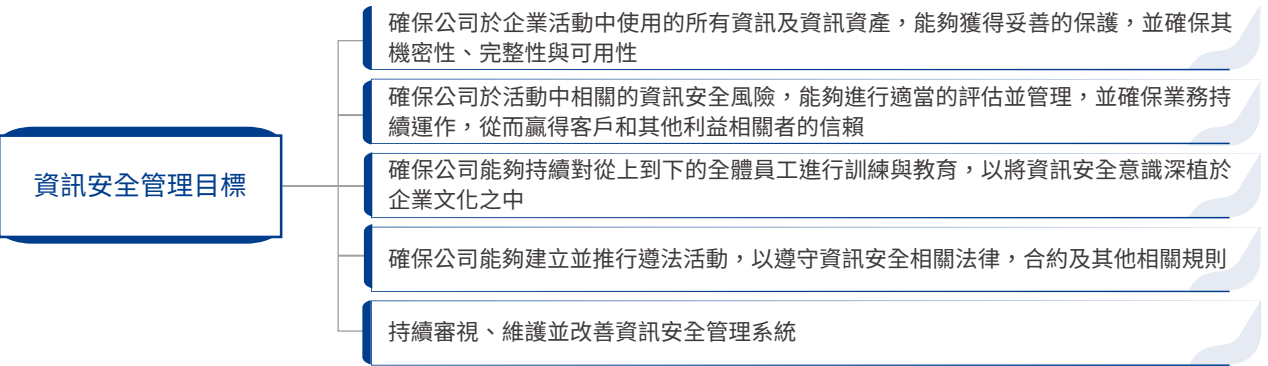
2.4 資訊安全

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
2025 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，演練結果之平均不合格率為 12.5%，低於預估目標 15% - 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

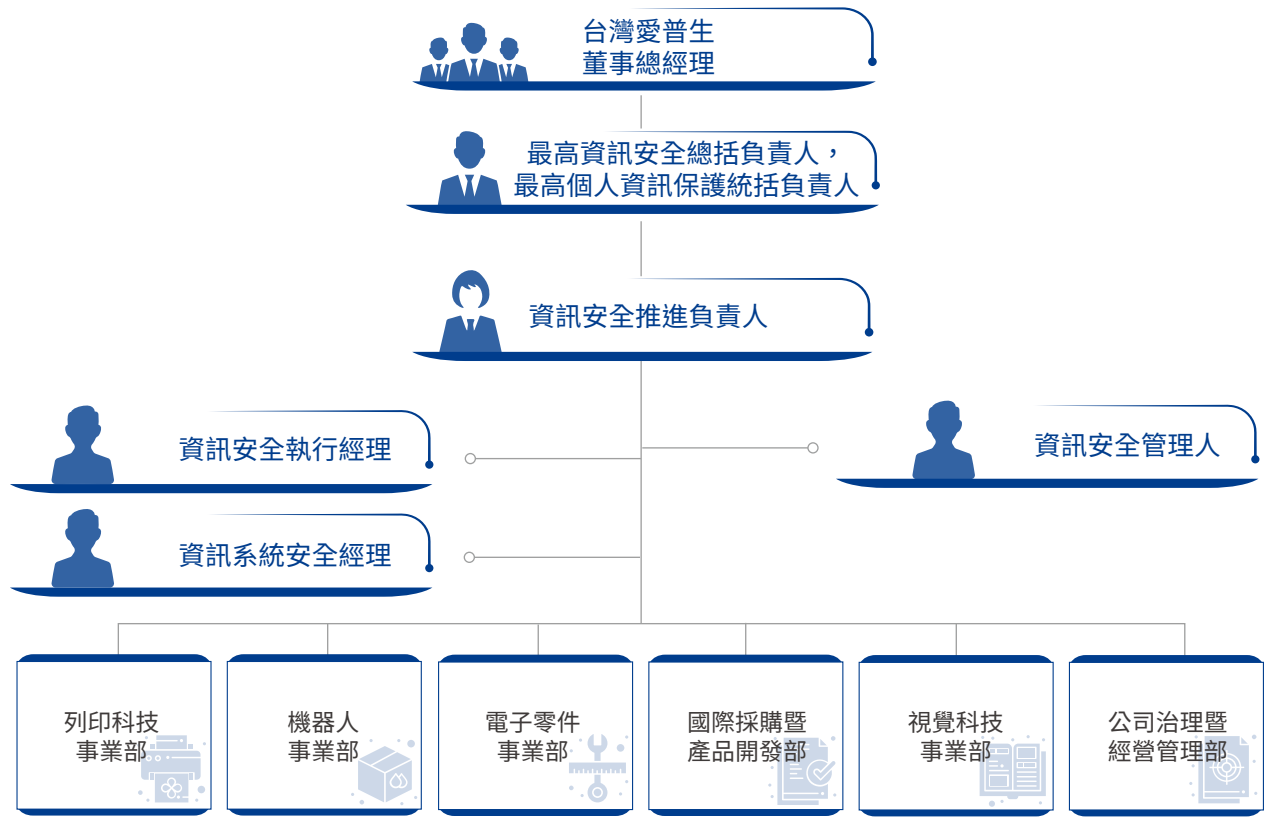
在數位化與智慧營運日益加速的企業環境中，資訊安全已成為台灣愛普生穩健經營的核心基石。我們致力於保護營運活動中所使用的各類資訊資產，確保其機密性、完整性與可用性，並透過制度化的風險評估、教育訓練與制度推動，強化全員的資安意識與行為，建立值得信賴的企業資訊安全文化，維護客戶與所有利害關係人的信任。



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。

台灣愛普生資訊安全管理組織



策略決策層：制度方向與責任指派

1

資訊安全治理的最高決策職能由董事總經理、經營管理委員會與最高資訊安全總括負責人共同承擔。最高資訊安全總括負責人由董事總經理親自指派，負責統籌本公司整體資訊安全策略與資源配置。

管理監督層：制度運作與跨部門協調

2

在制度監督方面，設有多位關鍵管理職，包括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，依據決策層之方針，負責資訊安全策略的規劃與落實。各部門主管同時擔任該部門的資訊安全管理人，並由其指派具備資深經歷與協調能力的員工擔任資訊安全代表，負責執行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。

實務執行層：制度落地與全員參與

3

資訊安全的實務執行涵蓋全體部門與員工。各單位需配合公司制定之資訊安全標準與要求，積極執行資訊保護措施，並配合內部監督與稽核，持續強化資訊風險防護能力。

個人資料保護治理：制度一致化與職責對應

4

個人資料保護治理機制沿用資訊安全制度架構，並由最高資訊安全總括負責人兼任最高個人資訊保護統括負責人，資訊安全推進負責人同時擔任個資保護推進負責人。相關制度、職責與權責規範，皆以資訊安全框架為基礎對應調整，確保個人資料管理與企業整體資安策略一致化與系統化。

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：

- 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。

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；2025 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，2025 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。2025 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。2025 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，2025 年度已完成 100% 新人資訊安全教育訓練；訓練內容除了資訊安全項目外，亦包含個資識別與分類，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，2025 年度全體員工已 100% 完成資訊安全教育訓練，訓練內容亦包含個資保護等相關議題。

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，利用電子郵件傳送給員工；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。2025 年度演練結果，平均不合格率為 12.5%，成功達成年度不合格率低於 15% 的母公司管理目標。

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。2025 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。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。



3.1 氣候行動	51
3.2 能源與溫室氣體管理	59
3.3 水資源	60
3.4 廢棄物管理	60
3.5 生物多樣性	61

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。台灣愛普生也遵循愛普生集團之信念，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 年承諾全球所有據點將逐步 100% 轉用再生能源，已於 2023 年 12 月實踐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，100% 使用再生能源，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 2026 年 4 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 2025 年度申請 148 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
2025 年度達成情形	- 完成辦公室範疇一與範疇二之溫室氣體盤查 2025 年無對台灣愛普生產生重大影響之極端天氣事件與災害發生 2025 年度舉行 6 次健康素活動，鼓勵員工吃素強化體內環保降低碳排

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，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，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。2025 年 9 月，Epson 連續獲得企業永續發展評級機構 EcoVadis 的永續發展白金評級，在業內公司中排名前 1%；Epson 尤其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。在國際非營利組織 CDP 的評鑑中，EPSON 保持 A 評級的高水準表現，2025 年於「水資源安全（Water Security）」類別獲選為 A 名單企業（A List）的領導級表現。

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。

2025 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，綠色字為重大風險

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

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	
轉型風險	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	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	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放量。
	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 1 – 3 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。

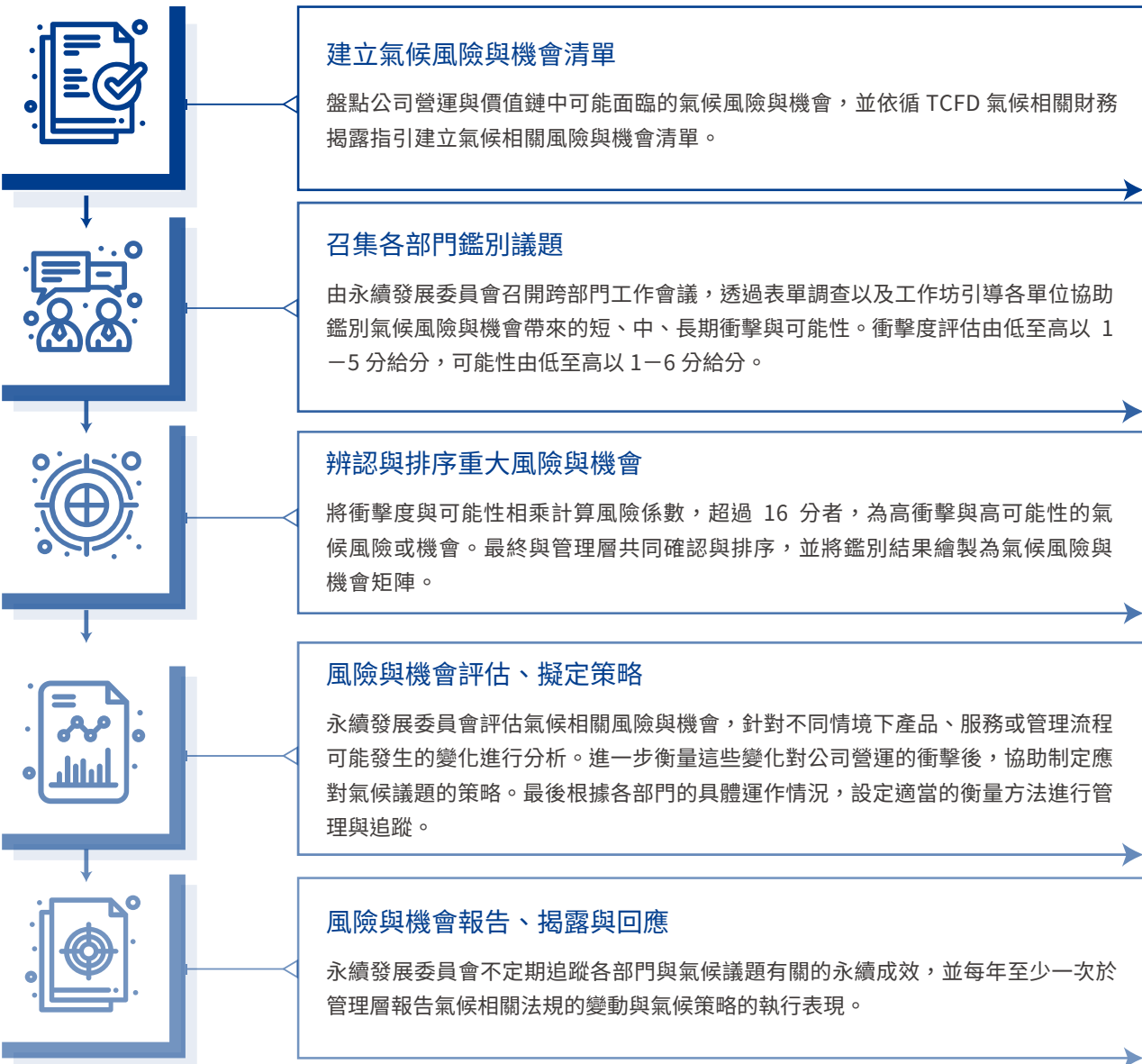
在此情境，將面臨更嚴重的實體風險，平均氣溫上升直接導致冷卻空調設備耗能增加及員工工作安全，造成營運成本與風險大幅提升。同時，全球不重視環境永續發展，低碳產品與服務的發展將無法帶來市場優勢。

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，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：

Eco Tank 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，並且持續開發更節能的產品。Epson 的雷射投影機著重於能源效率設計，運轉耗電量較前代機種更低。將 100 台老舊投影機換成 Epson 最新機種所帶來的環境效益，可減少 1.6 噸 CO2 排放^{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 Eco Tank 連續供墨印表機水瓶耗材材料及包裝重量比較
註 2：假設每日使用 3.5 小時、每年使用 100 天，比較 100 台設備的年度耗電量。替換內容如下：10 台 EB-1500UH 更換為 PU2213B、15 台 EB-2250U 更換為 EB-L570U、30 台 685Wi 更換為 EB-770Fi，以及 45 台 EB-992F 更換為 EB-L260F。CO₂ 排放量的計算方式為「耗電量 × 單位使用量的排放係數」，依據日本環境省公布的「計算／申報／公開制度計算方法與排放係數清單」中的 2022 年係數（替代值為 0.000453 噸 CO₂/kWh）進行計算
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）。

協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 2025 年度協助包括設計師施堉霖等約 30 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。

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、類別二排放量進行自主盤查，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	2023 年度	2024 年度	2025 年度
類別一、直接排放（公噸 CO ₂ e）	7.8404	10.7968	9.7714
類別二、能源間接排放（公噸 CO ₂ e）	145.6356	0	0
總排放量	153.476	10.7968	9.7714
員工人數（人）	167	155	157
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e/ 人）	0.9190	0.0696	0.0622

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，20230.494（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 年度起使用大樓轉供電及購買再生能源憑證，故 2024 年後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	2023 年度	2024 年度	2025 年度
用電量（度）	344,069	359,358	314,642
員工人數	167	155	157
用電強度（度 / 人）	2,063.53	2,318.44	2,004.09

為逐步邁向負碳排之目標，積極採購再生能源，2025 年度用電度數為 314,642 度，較前一年下降 44,716 度，而全年度採用綠色供電達到 139,514 度，較前一年度增加 27,132 度，及採購再生能源憑證超過 240,000 度。

在節能措施部分，辦公室照明及空調藉由環控系統進行時間排程管理，並透過員工宣導隨手關燈進行節能減碳，希望除透過購買再生能源憑證減少對環境的衝擊外，藉由設備系統自動化管理及促進員工參與，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	2023 年度	2024 年度	2025 年度
總用水量 (m ³)	3,538.00	3,278.00	2,648.00
員工人數	167	155	157
用水強度 (m ³ / 人)	21.19	21.15	16.87

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，透過設置可回收再利用紙張放置區，方便同仁取用。2025 年度辦公室產出機密文件焚燒處理量為 2.2 公噸；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



2025 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)	總重量 (公噸)	年度銷售量 (件)	佔比 (%)	總佔比 (%)
雷射印表機碳粉匣	5,736	14.84	52,498	10.9	16.4
噴墨印表機墨水匣	17,348		325,276	5.3	
點陣印表機色帶	892		536,782	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。我們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「綠色計畫組織 Green Project」至今已 3 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，2025 年度更邀請員工參加荒野保護協會的富陽自然生態公園志工活動，認識生態棲地的重要性。同時公司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。2025 年度申請 148 個型號商品，包含 103 個環保標章產品及 45 個節能標章產品，使年度內有效的綠色商品達 316 個綠色標章商品及 71 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 65.77%。

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品質、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。

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。於行銷業務的部分，除直接的品牌行銷外，本公司與代理商、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 2025 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。2025 年度顧客服務滿意度為 99.02%，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，顯示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。

積極提升銷售服務品質

投影機認證經銷商制度與經銷商管理政策

本公司致力於建立完善的投影解決方案生態系，透過「投影機認證經銷商制度」強化通路專業能力與服務品質，確保客戶於產品生命週期各階段皆能獲得一致且高品質之體驗。認證經銷商須通過原廠培訓與專業評核，具備完整產品知識及系統整合能力，以支援客戶在商務、教育、藝文商演、家庭劇院等多元應用場景的需求。此制度不僅提升服務品質，更透過標準化管理與持續教育，促進通路夥伴與公司共同成長，落實長期合作與永續經營之目標。2025 年共舉行 46 場認證訓練，累計 349 家經銷商取得認證資格，持續提升通路專業化程度，以強化服務效率與提升顧客滿意度。

微噴影印機經銷商產品教育訓練

本公司持續推廣免加熱微噴影印機，除積極招募經銷夥伴之外，也提供完整的技術與服務教育訓練，在擴大市場用戶的同時，同步提升顧客滿意度。2025 年度舉行中高速微噴影印機 AM-C 系列產品 Level 1 教育訓練，共有 11 家經銷商派員參加，通過上課及測驗評核取得受訓合格證書。未來隨著產品線擴大，本公司會持續推展此類教育訓練，以期提供企業用戶更高品質的服務。

顧客服務滿意度

年份	2023 年度	2024 年度	2025 年度
發送問卷簡訊數	19,556	21,083	19,238
回收件數	3,929	6,378	6,038
回收率	20.09%	30.25%	31.39%
顧客服務滿意度	95.76%	97.84%	99.02%
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，從而確保業務營運韌性。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》實行，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，以檢驗供應商執行成效
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： - 依循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	- 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，並於 2025 年完成年度續審 - 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
2025 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 6 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，其中 5 家通過稽核，合格率为 83.33%

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 產品於當地開發合適的原物料、零組件供應商的重要角色。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，遵循 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](#)。

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。2025 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。2025 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。2025 年度全面檢視供應商遴選規定，並更新台灣愛普生科技股份有限公司採購管理標準。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）	- 財務狀況是否健全 - 是否曾經有勞動裁罰
E（環境）	- 是否取得 ISO 14001：2015 第三方驗證 - 是否進行污染源及廢棄物管理 - 產品是否具有有害物質
Q（品質）	是否取得 ISO 9001：2015 第三方驗證
C（成本）	報價是否合乎市場行情
D（交期）	是否可準時交件或有系統追蹤交期

台灣愛普生於新供應商評選階段，均要求供應商簽署並遵循《愛普生集團供應商行為準則》，準則涵蓋環境面向（如能源與資源使用、污染防治、危害性物質管理）及社會面向（如人權、勞動條件、職業安全衛生、禁用童工與強迫勞動）之相關標準。本報導期間內，公司對所有新增供應商均 100% 依循上述準則進行評選。

供應商管理

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

2025 年度，本公司針對 6 家廣宣媒體代理供應商進行年度稽核，其中 5 家通過稽核，合格率为 83.33%。

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，2025 年度共執行 6 家廣宣媒體代理供應商年度稽核，其中 5 家通過稽核，合格率为 83.33%。台灣愛普生停止與未通過之供應商的合作，重新進行新供應商遴選程序，確保行銷業務工作不受影響。

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，本公司於 2024 年度啟動優化倉庫的品質管理機制，並於 2025 年持續推動，透過設定年度 KPI 並定期檢討，逐步針對各流程制定 SOP，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，縮短交期亦減少產品在運送過程中造成的碳排放。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，本公司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。



5.1 人才招募與留任	69
5.2 職業健康安全	74
5.3 人才培育與發展	78
5.4 員工多元共融及員工福利	83
5.5 社區關係與社會關懷	86

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》，在尊重人權的核心理念上，公司致力於推動公平且健康的職場政策，重視機會均等，打造公平、友善的工作環境與職場文化。於人才招募方面，兼顧多元性與包容性，依組織需求穩定延攬優秀人才。同時，公司亦承諾提供具競爭力的整體薪酬與優質工作機會，以持續吸引、留任關鍵及優秀人才，支持公司長期穩健成長
管理承諾	致力營造開放多元、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，提升在人才市場的競爭力
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：77% 同仁表示願意全心全力投入工作、與公司共同成長；較 2023 年提升 2 個百分點
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 ▪ 持續經營多元員工發聲管道，強化溝通與組織信任
2025 年度達成情形	▪ 離職率連續兩年下降，保持在合理健康的範圍內 ▪ 提升領導品質與支持性文化，公司持續進行二年一次主管與一年一次高階主管之 360 度回饋（Performance 360）制度 ▪ 持續透過執行員工敬業度調查等方式蒐集員工意見 ▪ 關於多元教育訓練方針，詳見 5.3 人才培育與發展

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。

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；公司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，以透明且迅速的方式妥善處理相關案件。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。公司重視員工基本人權與平等對待原則，並持續推動友善且具包容性的工作環境。

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》採取積極行動，履行社會責任，致力於成為客戶和社會「不可或缺的公司」。在人才政策上，台灣愛普生秉持尊重個體、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，2025 年度總員工數為 157 人。男性員工比例為 52.2%，女性員工比例為 47.8%；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 19.1%，女性主管比例為 12.1%，持續邁向職場多元化，提供平等晉升機會。

項目	分類	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
教育程度	碩士	20	12.74%	13	8.28%
	大專	62	39.49%	62	39.49%
年齡	未滿 30 歲	5	3.18%	12	7.64%
	30－50 歲	57	36.31%	49	31.21%
	51 歲以上	20	12.74%	14	8.92%
職階	基層同仁	52	33.12%	56	35.67%
	基層主管	15	9.55%	14	8.92%
	中階主管	8	5.10%	4	2.55%
	高階主管	7	4.46%	1	0.64%
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	157（表格統計數據以 2026/3/31 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		2023 年度		2024 年度		2025 年度	
		人數	比例 ^{註 1}	人數	比例 ^{註 1}	人數	比例 ^{註 1}
性別	男	11	12.64%	6	7.41%	14	8.92%
	女	14	17.50%	10	13.51%	13	8.28%
合計		25	14.97.%	16	10.32%	27	17.20%
年齡	未滿 30 歲	9	37.5%	5	22.73%	9	5.73%
	30－50 歲	14	12.28%	11	10.78%	17	10.83%
	51 歲以上	2	6.90%	0	0.00%	1	0.64%
合計		25	14.97%	16	10.32%	27	17.20%

註 1：新進率＝（當財務年度該特定類別之新進員工總數 / 當財務年底該特定類別之員工總數）*100%。如未滿 30 歲新進員工率＝（當財務年度未滿 30 歲以下的新進員工總數 / 當財務年度年底未滿 30 歲的員工總數）*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		2023 年度		2024 年度		2025 年度	
		人數	比例 ^{註 1}	人數	比例 ^{註 1}	人數	比例 ^{註 1}
性別	男	22	25.29%	11	13.75%	12	7.64%
	女	12	20.36%	16	21.33%	11	7.01%
合計		34	20.40%	27	17.42%	23	14.65%
年齡	未滿 30 歲	4	16.67%	5	22.73%	5	3.18%
	30－50 歲	23	20.18%	20	19.61%	14	8.92%
	51 歲以上	7	24.14%	2	6.45%	4	2.55%
合計		34	20.36%	27	17.42%	23	14.65%

註 1：離職率＝（當財務年度該特定類別之離職員工總數 / 當財務年度年底該特定類別之員工總數）*100%。如未滿 30 歲離職員工率＝（當財務年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當財務年度年底未滿 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

2025 年，台灣愛普生整體員工人數由年初的 155 人調整為年末的 157 人，淨增加 2 人，反映年度人力淨流出率約為 -1.29%^註，員工員額小幅增加主因為因應組織調整及業務策略轉型。全年共招募新進員工 27 人，佔年初人數的 17.42%；全年有 23 人離職，離職率約為 14.65%。組織非員工工作者共計 3 位，為帳務處理之人員，主要工作日數為 241 天，總共工作小時數為 1,928 小時，與 2024 年度相比無波動。

台灣愛普生所有員工皆為不定期聘雇，並實行內部轉調、職務輪調和專案歷練等適性留才措施，提供員工探索跨部門職能的機會，發揮個人潛能，實現職涯規劃，同時亦能增強組織的靈活性與應變能力，保持競爭優勢。2025 年度共有 1 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＝（財務年度年末員工總數－年初員工總數）/ 財務年度年初員工總數

持續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，公司持續進行二年一次主管與一年一次高階主管之 360 度回饋（Performance 360）制度。基層管理之 360 度回饋已於 2024 年執行完畢，2025 年度聚焦於高階主管之 360 度回饋，透過多面且具系統性的回饋機制，協助高階主管瞭解利害關係人（包含部屬、同儕與上級）對其領導行為、溝通方式與管理風格的評價，以作為強化自我覺察與精進領導效能的依據。此機制鼓勵高階主管以開放態度接受回饋，進一步促進跨層級對話與團隊溝通協作；制度採完全匿名性，確保同仁能安心表達意見，提升組織心理安全感並形塑互信氛圍。

心理安全感為職場幸福與人才留任的關鍵因素。透過 360 度回饋機制，鼓勵主管傾聽、感受部屬的聲音，強化團隊內部開放討論氛圍與包容文化，減少上下關係的不對等所帶來的壓力與壓抑；員工也願意表達真實想法、分享工作中的觀察及團隊協作上的建議，在提供回饋的過程中感受到意見被重視，進而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，透過後續的顧問個別輔導與管理訓練課程，協助主管在「包容性領導」、「情緒管理」、「有效溝通」等方面精進，期待提升團隊凝聚力與員工滿意度。未來將擴大導入範圍至部級主管與關鍵人才，透過持續優化評鑑與回饋制度，將員工心理安全感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。

員工敬業度調查

為持續深化溝通並傾聽同仁的聲音，台灣愛普生委由第三方機構進行員工敬業度調查，蒐集同仁對組織現況與工作感受的回饋，作為後續公司推動改善措施與優化方案的重要依據，以及檢視過去方案之具體成效。本次調查面向一共 12 項，包含工作投入度、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、團隊合作與同事情誼、職涯發展、多元共融等構面，以全面了解員工在團隊共融與人才發展上的感受。

本次共發出 148 份問卷，回覆率達 93%，其中 77% 同仁表示願意全心全力投入工作、與公司共同成長；較 2023 年提升 2 個百分點，也顯示員工對公司的整體認同與投入度正穩健提升。從調查結果觀察，公司在多項構面展現顯著優勢，其中以多元共融（85%）、經理效能（83%）、團隊合作與同事情誼（78%）、策略焦點（76%）等 4 項表現尤為突出。同仁普遍肯定公司具備從錯誤中學習、鼓勵持續成長與改善的文化，對公司整體目標與經營方向有清楚理解，亦感受得到主管的尊重與支持以及團隊間良好的溝通協作氛圍。這些都反映公司在建立正向、尊重且合作的職場文化上已具備良好基礎。

展望未來，公司將持續透過具體行動回應調查結果，提升員工體驗與組織效能，打造更具韌性、共融與成長動能的職場。

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。2025 年度會議順利進行，亦透過勞資會議進行職安委員選舉，公告勞動部或地方政府的最新勞動政策，確保勞資雙方資訊對等。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

台灣愛普生目前無員工組成之工會，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。

2025 年無員工申訴事件；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。如有任何疑似違反法令、制度或不當情形，公司將依法啟動相關調查與處理程序，並以公正、客觀及保密原則進行處理，以維護員工權益與公司治理品質。

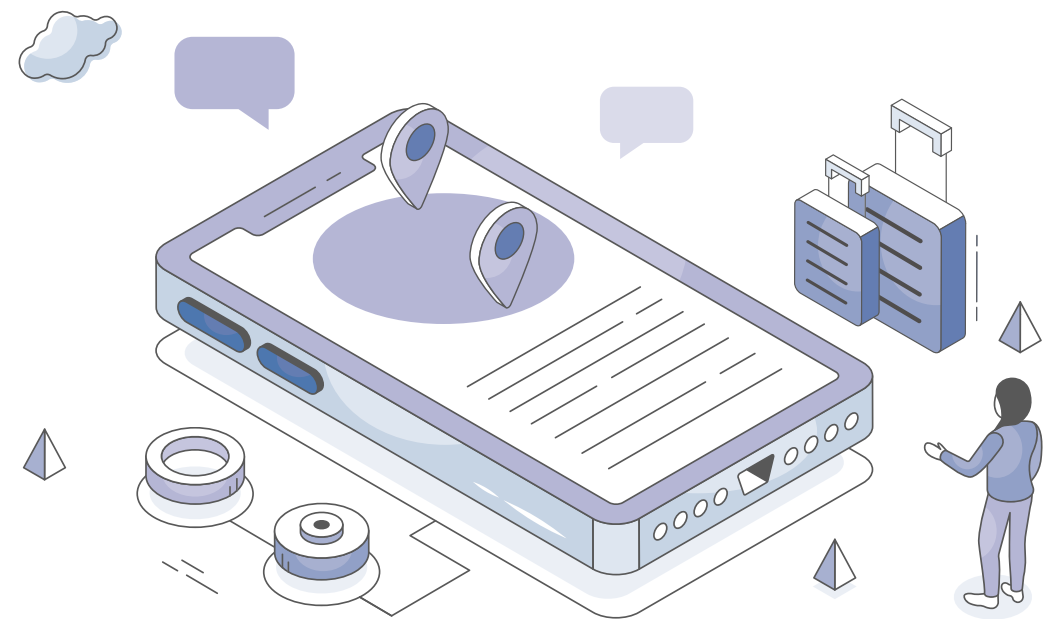
公司持續秉持與員工維持良好溝通，鼓勵員工與公司正向交流，共同成長，成為不可或缺的夥伴。

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，也向員工尋求回饋，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，公司鼓勵員工直接表達需求，透過溝通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，台灣愛普生相信安全和健康的工作環境是保持企業持續成功的基石。為此，特別制定了一系列方針，旨在確保遵守法律法規，並在日常運作中積極開展各種安全衛生活動，以保障所有員工都能在一個無憂的環境中工作
管理承諾	台灣愛普生承諾在全員參與的基礎上，確實實施職業安全衛生活動。對各項影響員工安全的風險進行透徹分析，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 - 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；2026 年 4 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
2025 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 157 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 157 人健檢，達成率 100% - 完成集團線上人權相關與職業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

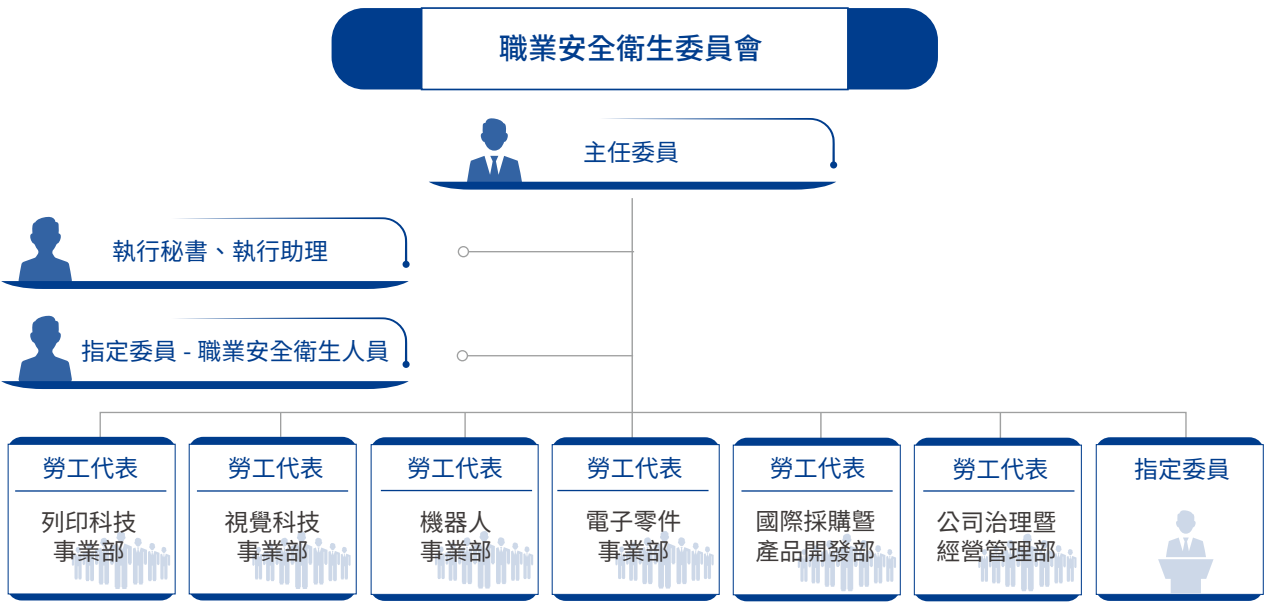
建立安全健康的工作環境是台灣愛普生對員工的責任。我們制訂職業安全衛生管理策略與計畫，定期檢視法令、重要議題與實施成果，以控制公司的職安衛風險，並確保提供員工安全衛生的職業環境。

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 157 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，2025 年持續通過年度續審。

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、安全推動計劃及執行成果等重要議題。委員會由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。

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 4 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。2025 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，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

2025 職業災害統計

名稱	數據 (受僱勞工)	數據 (非受僱勞工)
總經歷工時	3,651,632 小時	1,928 小時
失能傷害次數	0	0
失能損失日數	0	0
可紀錄之職業傷害	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0

註：失能傷害頻率 = (失能傷害人次數 ×106) / 總經歷工時。失能傷害嚴重率 = (總損失日數 ×106) / 總經歷工時

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	2025 年度 管控績效
與危害物等之接觸	鐳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 - 採購使用無鉛鐳錫並減少使用機率	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

為提升員工對自身權益與公司政策之認知，公司不定期辦理人權保障及職場相關教育訓練，強化員工對職場規範與權利義務之理解，強化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，半年一次，每次四小時之訓練，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	列印科技事業部工程師	2	6 小時 / 次
急救人員 (複訓)	符合法規	一般職業安全衛生 / 自衛消防編組	配合法規證照有效期限	指定員工	2	3 小時 / 次
防火管理人 (複訓)	符合法規	防火管理 / 自衛消防編組	配合法規證照有效期限	指定員工	1	6 小時 / 次
職業安全衛生教育訓練	符合法規	一般職業安全衛生	單次，線上進行	全員	154	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	健康檢查
依循法規	職業安全衛生法
使用對象	全體員工包含新進員工
使用管道 / 方式	合約健檢
內容簡介	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
2025 年度實施成效	156 人

其他職場健康活動

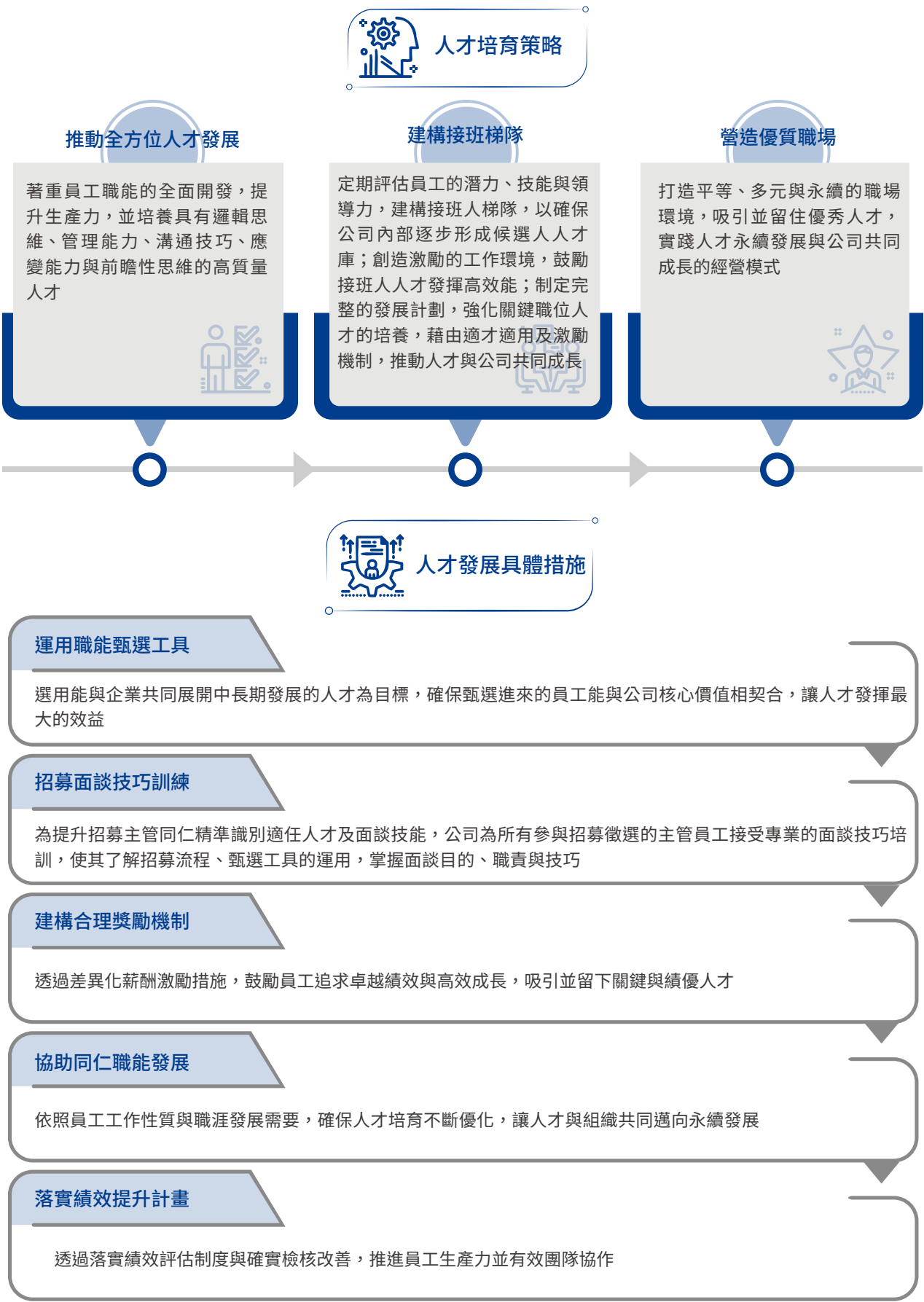
活動性質	舉辦原因	內容簡介	舉辦頻率 / 時數	參與 人次
健康講座	學習營養與久坐伸展知識並了解自己身體狀態。	- 營養師、物理治療師伸展運動講座。 - 營養、肌能與職場姿勢諮詢。 - 科技體適能檢測。	單次 3 小時 / 次	137
種樹健走活動	養成員工運動好習慣，並以行動支持地球永續。	舉辦種樹健走競賽，達標員工即可抽獎；全體員工累積的步數將轉換為植樹點數，於生態濕地種下真正的樹苗。	單次	79
健康禮包	- 配合消防演習與政府發放全民安全指引。 - 空氣品質影響專注力、睡眠與整體健康。	- 防災包：提供每一位員工遇到災害時的基本應急用品。 - 空氣清淨機：將良好空氣品質延續到每一位員工的日常生活。	單次	170

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，致力於形塑學習型組織，鼓勵不斷的學習及自我成長，並提供輕鬆活潑的學習環境與系統化的教育訓練發展體系。同時建立個人教育訓練補助機制，協助員工充實工作所需技能並訂定職涯發展計劃，在事業上持續進步以迎接外在環境快速變化的挑戰，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	- 年度教育訓練：新人訓練、核心職能訓練、專業職能訓練、管理職能訓練、工作坊研習營、法令規定訓練、數位學習 - 高階主管一對一教練指導：提供高階主管個別化教練支持，協助強化績效表現、加速關鍵人才成長，促進領導能力深化與接班梯隊培育 - 員工自我發展：派外訓練、個人訓練補助、碩士級以上進修、書籍資源
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 年度訓練計畫執行時，作期中 / 期末檢討，必要時因應調整；訓練執行情況、成果及學員回饋反應，將作為未來訓練規劃之改善依據
目標	- 建立全員核心能力體系：以職場安全與 AI 數據素養為主軸，打造核心學習架構 - 強化職務轉換與人才銜接：透過系統化培訓支持職務轉換，順利銜接關鍵職能 - 提升組織協作與策略視野：推動跨部門與高階工作坊，強化決策、應變與溝通力
2025 年度達成情形	- 首次安排 AI 素養及工具應用課程，同時延伸表達思維、資料清理、問題解決與數據分析等專業職能課程，提升全體同仁數位協作知識，學習時數高達 1,494 小時 - 為 39 位同仁（包含職務轉換或晉升管理職）安排相對應課程，延續成長動能。課程涵蓋提升領導、職能行為面談、因材施教、績效回饋、團隊凝聚與溝通等管理職能課程，學習時數共計 704 小時 - 持續透過數位學習平台－天下創新學院隨時隨地補充知識，內容超過 2,000 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 152 人使用，學習總時數達 8,161 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，支持員工發展專才、了解法規要求，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



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、工作坊研習營、法令規定訓練、數位學習與自我發展。



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，如職場溝通、Excel 技能、問題解決、AI 素養等，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，涵蓋最新科技趨勢、技術工具應用、檢定認證等，協助員工持續精進，保持專業競爭力。



管理職能訓練

專為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，培育高效管理者支持企業永續發展。



工作坊研習營

依各事業單位的目標與挑戰，客製化工作坊研習營，透過團隊互動與實務演練，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總部規定，定期安排職業健康安全、環境教育、人權教育、資訊安全、商業道德、AI 倫理、貿易管理與公平交易等相關課程，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。



數位學習

持續運作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，主題涵蓋創新力、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。



自我發展

為鼓勵員工主動學習與成長，提供多元訓練補助如派外訓練、個人訓練補助、碩博士進修及書籍資源等，支持員工職涯發展與自我實現。

從職場安全到 AI 策略思維的全方位人才升級

面對 AI 技術發展、世代協作轉變與全球政經局勢變動，台灣愛普生持續以人才發展作為組織敏捷的重要基礎。2025 年人才培育主軸聚焦於「職場安全」、「AI 數位素養」、「跨部門共創」及「高層策略視野」四大方向，透過多元化課程與工作坊設計，協助同仁強化問題覺察、溝通協作、數據應用與前瞻思考能力，進一步打造因應未來挑戰所需的敏捷應變力與持續學習力。

本年度除推動職場不法侵害預防相關課程，提升員工對職場風險、溝通衝突與自我保護意識的認知，並促進友善、尊重且具支持性的工作環境；面對全球急速變化的數位發展，亦導入 AI 素養、生成式 AI 工具應用及 GA4 數據分析課程，協助同仁掌握科技趨勢與 AI 風險意識，學習運用數位工具提升日常工作效能，並以數據支持決策。

同時，為回應各部門在協作與溝通上的實務需求，本年度規劃包含賽局思考力與跨世代溝通主題之工作坊研習營，透過互動討論與情境演練，促進跨團隊理解，強化策略思考與團隊合作效能。為支持公司領導層級持續擴展策略格局與前瞻視野，亦安排全球政經展望與峰值體驗等線上訓練，協助高階主管掌握國際情勢變化、產業發展脈動與未來經營挑戰，進一步提升策略判斷、組織領導與變革推動能力。

2025 年度訓練課程不含常態性新人訓練與數位學習共計辦理 35 場次，整體滿意度高達 95 分，顯示訓練規劃在實務應用與學習體驗上的高度成效。透過系統化的人才發展計畫，台灣愛普生投資員工持續學習，不僅強化組織面對變動環境的韌性與應變力，更以學習驅動組織成長，為打造敏捷、共融且具未來競爭力的組織奠定穩固基礎，最終實踐以人為本、持續成長與永續經營的承諾。

2025 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	線上	新進員工	72	24
核心職能類	內訓	專業職	204	68
專業職能類	內訓	依需求	1,494	418
管理職能類	內訓 / 外訓 / 線上	管理職	704	88
部門工作坊	內訓	全體員工	545	92
法令規定類	內訓 / 線上	全體員工	1,552	1,552
數位學習類	線上	全體員工	8,161	718
自我發展	外訓 / 線上	全體員工	860	33

2025 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	2,444	30	81	1,792	19	94
非管理職	3,848	52	74	4,648	56	83
合計	6,292	82	77	6,440	75	86

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 2025 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。

2025 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	52	33%	56	36%
管理職	30	19%	19	12%
合計	82	52%	75	48%

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。

在人權相關管理機制上，我們營造友善環境，要求達到保障工作權益、反就業歧視、提供安全安心工作環境、有關重大營運變化的最短預告期，我們符合勞動基準法相關通知程序，在終止勞動契約前進行事前預告。

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 127 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間接相關之課程，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

透過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，持續營造友善職場文化。FY2025 再次舉辦 Epson Family Day，於文山農場舉辦活動，結合自然體驗與身心健康促進，鼓勵同仁於戶外環境中放鬆交流，增進跨部門互動與團隊凝聚力。透過多元活動設計，強化員工關懷與正向職場文化，落實以人為本之永續經營理念。

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、健康禮包、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 50~100% 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。2025 年度員工使用 EAP 個別諮詢 23 人次，本公司將持續推動身心靈健康政策，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
2025.04	社群後遺症：從比較迷思中出走
2025.05	從吃開始，打造活力女力
2025.06	職場共融：看見房間裡的大象
2025.07	伴侶關係不卡關
2025.08	長照系列：雙薪家庭的長照壓力
2025.09	情緒健康系列：孤獨感
2025.10	辦公桌心理健康
2025.11	長照系列：長照服務指南
2025.12	解碼身體訊號，預防職業傷害
2026.01	揭密 EAPs 的面紗
2026.02	返鄉過節過幾招
2026.03	防詐法學堂

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
2025 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	0	1	1
2025 年度申請育嬰假的員工總數 (B)	0	1	1
申請率 (B/A)	-	100%	100%
2025 年度育嬰留停應復職的員工總數 (C)	0	1	1
2025 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%
2025 年度育嬰留停復職員工總數 (E)	0	0	0
2025 度育嬰留停復職且持續在職滿一年的員工總數 (F)	0	0	0
留存率 (F/E)	-	NA	NA

註：2025 該員工申請育嬰留停展延

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。2025 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

✉ 申訴專用信箱：sydney.wang@exc.epson.com.tw

☎ 申訴專用傳真：02-8786-6600

📁 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

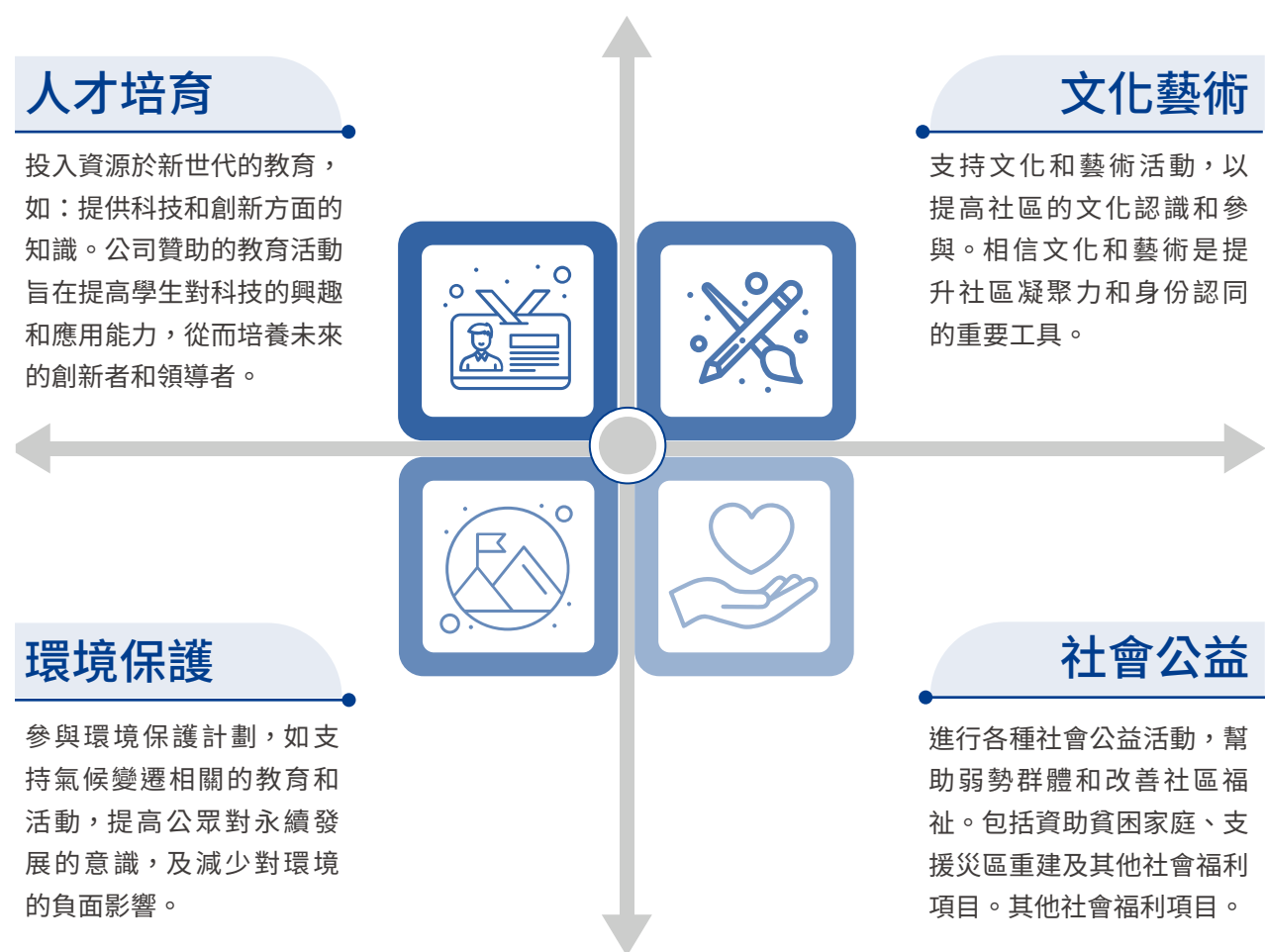
台灣愛普生秉持愛普生集團的企業宗旨，承諾運用核心技術與品牌影響力，積極投入在地社區的發展。公司持續以實際行動支持新世代教育、文化藝術、環境保護與社會公益，實現企業與社會共存共榮的目標。在追求高效率、小型化與高精準度的同時，我們也致力於善待自然環境、豐富人們的心靈。台灣愛普生承諾透過持續且透明的溝通，與社區攜手探索並解決各種社會與環境議題，實踐對永續未來的承諾。

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）	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)。2025 年度，台灣愛普生投入約新台幣 145 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。

社會公益與社會參與



2025 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。2025 年度總計參與 10 場社會關懷活動，前 5 場活動為經費贊助及自辦活動，參與對象來自國中小學童、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 145 萬元；後 5 場活動為投影及列印設備資源的投入，受益對象為國中及國小學生、社會大眾，人數超過 13 萬人。

亮點行動 1

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」

自 2009 年發起以來，愛普生秉持「科技服務社會」的核心理念投入「影像好玩藝」已逾 16 年之久。台灣愛普生透過 Epson 高品質投影技術與設備，將電影藝術與高品質的大螢幕觀影體驗帶入全台偏鄉校園，讓資源相對缺乏的學童們也能夠接觸到適齡、具啟發性的影片，並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

校園電影日廣泛覆蓋：

於全台 15 縣市、63 所偏遠學區學校辦理，全年共計播映 201 場次，受惠師生達 3,454 人次，顯示出計畫在全台偏鄉地區的廣泛影響力。

圖文比賽參與踴躍：

第 15 屆圖文創作比賽收件數達 1,474 件（涵蓋低、中、高年級及教師組），網路票選活動更有 7,578 人參與。

「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。

圖文比賽低年級優秀作品



第一名

臺東縣大武國小 - 鄭以安
米格救了大家



第二名

嘉義縣南興國小 - 蔡昕霈
在海裡的歡樂時光



第二名

嘉義縣義興國小 - 黃郁婷
我的小猫在花園玩



第三名

屏東縣天南國小 - 黃語漩
熱血出發去冒險吧



第三名

屏東縣鰲潭國小 - 張庭榕
有手指真棒



第三名

嘉義縣重寮國小 - 陳昱佑
冰原四回家記



第一名

臺東縣廣原國小 - 金晨晞
外星好朋友來布農族玩



第二名

屏東縣天南國小 - 陳芊玟
猩猩吃香蕉



第二名

臺南市新東國小 - 張詠恩
旺卡裡的警官



第三名

屏東縣全德國小 - 洪杰揚
淨灘救海洋



第三名

雲林縣東榮國小 - 王郁斌
企鵝狂歡



第三名

嘉義縣義興國小 - 李昱翰
阿羅的佛祖

圖文比賽 中年級優秀作品

亮點行動 2

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。台灣愛普生借鏡母公司精工愛普生「信州節能巡邏隊」的成功經驗，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。2025年度完成 15 間企業巡診，累計至 2025 年度已診斷 402 家企業，預估幫助節約能源量達 158,274,565 kWh / 年、減碳量達 85,748 公噸 / 年註。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，提供台灣中小企業立即性、可實踐的節能建議，攜手共同邁向永續未來。

註：數據引用台灣節能巡邏隊截至 2026.3.31 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 3

MoCA Taipei 台北當代藝術館展出一「環世界日誌」、「黑手煉金術 III—吳建興個展」、「凹陷：我們的團體生活」

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。2025 年度總計支持 6 位藝術家團隊，吸引參觀人次 131,323 人，出借投影設備贊助「環世界日誌」、「黑手煉金術 III—吳建興個展」，以及「凹陷：我們的團體生活」三項展出活動。

「環世界日誌」

「環世界日誌」是 2025 年台北當代藝術館「青年藝術計畫」所支持的策展計畫之一。策展人林承緯（大緯）邀請九組臺灣在地與國際當代藝術家，協同中央研究院、國家生物模式中心以及展覽科學顧問——演化生物學家曾文宣等科學夥伴，透過藝術與科學的多重技術，近身觀測並試圖理解草履蟲、貓、家豬、鯨魚、小鼠等各種生物所擁有的複數環世界，留下一篇篇獨一無二的日誌。



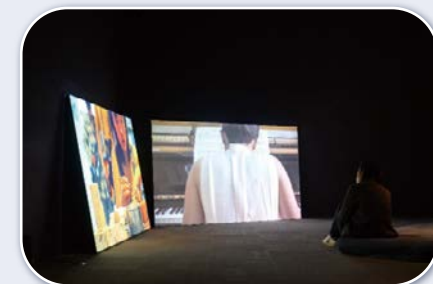
「黑手煉金術 III—吳建興個展」

展覽延續藝術家吳建興「黑手煉金術」系列的創作脈絡，結合廢棄車體、手工技藝與現代化材料，打造具詩意與社會性的雕塑裝置。藝術家與黑手（修車）師傅一同敲擊、切割、變形、重組報廢車體，以「技術轉型」與「手工再造」為核心，重新詮釋勞動、產業與藝術之間的關係，這些物件不僅回應了藝術家家族的修車產業，也折射出臺灣工業化過程中手工技術的轉型與變遷。



「凹陷：我們的團體生活」

「凹陷：我們的團體生活」聚焦 2000 年後臺灣當代藝術團體的生成、消散與其所留下的影響，邀請 12 組臺灣藝術家透過作品讓那些隱而未顯的集體生活經驗得以被看見。展覽以「凹陷」作為關鍵詞，指向藝術團體閃爍的存在狀態，當我們回顧當代藝術發展時，往往先看到作品與個人，然而深入其脈絡，會發現多數藝術家都曾與某些團體有過長短不一的交會，當視角從個人後移，轉而關注藝術家與他人共同生活與行動的狀態，更能理解團體經驗如何在不同階段持續影響創作選擇與思考方式。



2025 年度投入經費計畫列表

項目	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
1	文化藝術、 人才培育	影像好玩藝	50 萬 (贊助)	2025/4/1~ 2026/3/31	63 間學校參與、 3,454 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 1,474 件
			連續支持本活動 17 年，至 2026 年 3 月共投入金額 690 萬元				
2	環境保護、 人才培育	氣候變遷國中小 繪畫比賽	15 萬 (贊助)	2025/4/24~ 2025/12/31	比賽吸引來自 21 國、超過 6,000 人報名參與。	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 度敏感度力	本屆超過 6,072 人 報名，全國賽(含 縣市賽)繳件數超 過 5,215 幅作品， 國際賽則超過 640 幅
3	環境保護	台灣節能巡邏隊	60 萬 (贊助)	2025/4/1~ 2026/3/31	15 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 15 間企 業 / 志工出隊人 次總計 63 人
			連續支持本活動 16 年，至 2025 年 3 月共投入 575 萬元				
4	文化藝術	SKM PHOTO 國 際攝影大賽	5 萬 (贊助)	2025/9/1/~ 2025/10/31	台北場展出：總 參觀人次 20,120 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	集結 50 多位來自 台灣與國際的攝 影師作品於新光 三越台北信義新 天地展出
5	文化藝術	台灣服裝設計師 施堉霖紐約時裝 周發表	15 萬 (贊助)	2025/10~ 2026/2	台灣設計師施堉 霖以品牌 YULIN 之名登上 2026 紐約時裝週大型 實體活動，吸引 大批媒體與紐約 流行界意見領袖 到場。紐約時裝 周官方未統計實 際參加人數。	施堉霖將 Epson 數 位直噴印花技術應 用於高級訂製服設 計中，把精緻圖紋 直接印製於時裝面 料上，展現 Epson 數位印刷的技術優 勢，並回應全球時 尚品牌對少量多樣 化生產與永續環保 的需求	施堉霖運用 FB 與 IG 發布 3 則貼文， 提升 Epson 數位 印刷技術曝光度

2025 年度投入資源計畫列表

項目	活動項目	投入資源 (市值以新台幣計)	活動期間	受益人數	活動效益
文化藝術					
環世界日誌 (MoCA 展覽)		出借 5 台投影機 (市值約新台幣 320,500 元)	2025/5/8~ 2025/9/12	支持 2 位藝術家、參觀 人次 66,325 人	以投影科技支 援藝術影像創 作發展
黑手煉金術 III— 吳建興個展 (MoCA 展覽)		出借 4 台投影機 (市值約新台幣 239,600)	2025/8/8~ 2025/10/14	支持 1 位藝術家、參觀 人次 30,089 人	以投影科技支 援藝術影像創 作發展
凹陷：我們的團體生活 (MoCA 展覽)		出借 4 台投影機 (市值約新台幣 301,600 元)	2026/1/15~ 2026/5/8	支持 3 位藝術家、參觀 人 次 34,909 人 (截至 2026/3/31)	以投影科技支 援藝術影像創 作發展
花木蘭全台巡迴演出 (佳音英語劇團)		出借 4 台投影機 (市值約新台幣 4,860,000 元)	2025/4/26~ 2025/5/31	全台共舉辦 4 場次，分 別為台北 2 場 / 彰化 1 場 / 台南 1 場，線上直 播最高觀看人數 2,047 人	以投影科技支 援表演藝術
青少年教育					
花蓮縣立光復國中 復課設備贊助		捐贈 1 台微噴影印機、5 台連 續供墨印表機、10 台投影機 (市值約 536,950 新台幣)	2025/10/30	2025/9/23 花蓮馬太鞍 溪堰塞湖災害，捐贈設 備以支援光復地區學校 復課	以列印及投影 科技支持青少 年教育

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 2025 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日的營運內容，使用 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	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言 1. 關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言 1. 關於本報告書	4	
	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	4	
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	7	
	2-7	員工	5.1 人才招聘與留任	70	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招聘與留任	71	
治理	2-9	治理結構及組成	1.3 永續治理架構	24	
			2.1 誠信經營	34	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	35	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	35	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	34	
	2-13	管理衝擊的負責人	2.1 誠信經營	34	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 誠信經營	34	
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	35	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 誠信經營	34	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	35	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	35	
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	35	
	2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	35	
策略、政策與實務	2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	35	
	2-22	關於永續發展策略的聲明	前言 2. 董事總經理的話	6	
	2-23	政策承諾	4.2 永續供應鏈管理	64	
	2-24	納入政策承諾	4.2 永續供應鏈管理	64	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 誠信經營	36	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 誠信經營	36	
			4.2 永續供應鏈管理	65	
利害關係人議合	2-27	法規遵循	2.1 誠信經營	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	37	
	2-29	利害關係人議合方針	1.5 利害關係人議合	30	
	2-30	團體協約	5.1 人才招聘與留任	73	
			5.1 人才招聘與留任	73	

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	25	
GRI 3：重大主題 2021	3-2	重大主題列表	1.4 重大性主題鑑別	27	

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	33	
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	36	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 誠信經營	36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	36	

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	38	
自訂主題			2.2 營運績效	38	

風險管理

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	2.3 風險管理	41	
自訂主題			2.3 風險管理	41	

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	44	
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	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	51	
自訂主題			3.1 氣候行動	51	

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	64	
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	65	
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	66	

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	69	
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	71	
	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	83	
	401-3	育嬰假	5.4 員工多元共融及員工福利	85	
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	85	

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	74	
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	74	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業健康與安全	75	
	403-3	職業健康服務	5.2 職業健康與安全	77	
	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	75	
	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	76	
	403-6	工作者健康促進	5.2 職業健康與安全	77	
	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	75	
	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	74	
	403-9	職業傷害	5.2 職業健康與安全	76	
	403-10	職業病	5.2 職業健康與安全	76	

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	78	
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	81	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展	80	
	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	82	

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	2025 年度揭露內容	頁碼
產品安全			
TCHW230a.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	44
員工多元包容性			
TCHW330a.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	70
產品生命週期管理			
TCHW410a.1	包含 IEC 62474 可聲明物質的產品占營收之百分比	不適用	—
TCHW410a.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	—
TCHW410a.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	61
TCHW410a.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	60
供應鏈管理			
TCHW430a.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。)	—
TCHW430a.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			
TCHW440a.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	65
活動指標			
TCHW000.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。	—
TCHW000.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。	—
TCHW000.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 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	52
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	52
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	56
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	56 59

查證聲明書





獨立保證意見聲明書

2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 20 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

2025 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。

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:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-844125
2026-08-12

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

