

台灣櫻花 2025年

永續報告書

Taiwan Sakura Corporation 2025 ESG Annual Report



SAKURA  KITCHEN
With PREVU
料理不用猜，每個家庭都能輕鬆煮

目錄

導言			
關於報告書	1		
董事長的話	2		
肯定與榮耀	3		
2025 ESG Highlights	4		
台灣櫻花概況	5		
		01 永續願景與實踐	8
		• 1.1 永續願景與策略藍圖	9
		• 1.2 永續治理組織	10
		• 1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12
		• 1.4 永續價值鏈與影響力	19
		• 1.5 永續發展目標暨方針推動與績效管理	20
			02 公司治理
			27
			• 2.1 公司治理架構
			28
			• 2.2 財務績效
			37
			• 2.3 誠信經營與法規遵循
			39
			• 2.4 智慧財產管理制度
			44
			• 2.5 風險管理暨內控機制
			46
			• 2.6 資訊安全
			53
			• 2.7 永續供應鏈
			59

03 環境保護 綠色永續

• 3.1 氣候策略	66
• 3.2 環境與能源管理	87
• 3.3 水資源管理	93
• 3.4 循環經濟與廢棄物管理	96
• 3.5 永續產品	99
• 3.6 環境永續文化深耕	103

04 多元共融 幸福職場

• 4.1 人才布局與結構	105
• 4.2 人才發展與培育	111
• 4.3 員工權益與薪酬福利	122
• 4.4 友善安全的職場環境	130
• 4.5 人權維護與多元溝通管道	143
• 4.6 客戶關係管理	147

05 社會共好 公益參與

• 5.1 公益與社會參與	153
• 5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質安全性 (SASB)	161

附錄

163

• 附錄一 GRI 索引表	164
• 附錄二 其他證書	174

• 附錄三 補充說明圖片來源與授權聲明	176
---------------------	-----

關於報告書

台灣櫻花股份有限公司 (以下簡稱「台灣櫻花或本公司」) 秉持公開、誠信、完整的原則，透明向外界揭露 2025 年台灣櫻花與利害關係人溝通及永續議題投入情形，並編製 2025 年永續報告書(以下簡稱「本報告書」)。期盼透過本報告書說明本公司在 ESG，環境 (Environmental)、社會 (Social) 及治理 (Governance) 三大面向努力之成果，促進利害關係人理解台灣櫻花企業願景與理念，共同邁向永續發展之決心，亦與消費者攜手為社會、環境打造更幸福與美好的居家生活。

□ 報告邊界與範疇

資訊揭露範圍：以台灣總部暨製造據點為揭露核心，部份資料涵蓋台灣櫻花合併子公司，若有涉及前述未包含之區域，將於本報告書內標註說明。

□ 報告揭露發行

資訊揭露期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日

發行日期：2026 年 08 月發行 / 上一發行版本：2025 年 08 月發行。
每年一次。

□ 報告書編寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative · GRI) 所發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 年版要求、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發佈之「電器製造」等標準與指標進行編製與資訊揭露。本報告書中的財務數據，係經安永會計師事務所簽證之財務年報資料，本年度永續報告書無資訊重編之情形。

□ 報告書管理原則

資訊彙整

本報告書揭露之資料及數據係由台灣櫻花各權責部門提供，交由經營規劃室永續資訊揭露小組彙整及覆核修訂，並於提報董事會決議通過後發布。本年度報告書尚未進行外部確信或保證。

□ 聯絡資訊

任何有關本報告書或相關台灣櫻花永續發展之意見、諮詢或建議，歡迎您與我們洽詢：

台灣櫻花股份有限公司 經營規劃室

總部地址：428 台中市大雅區雅潭路四段 436 號

電話：04-2566-6106

信箱：service@sakura.com.tw

ESG 網站：<https://www.sakura.com.tw/SustainableReport>

董事長的話

2025 年，全球政治與經貿環境持續劇烈變動，地緣政治、政策調整與供應鏈重組，為企業帶來前所未有的挑戰。企業競爭已不再僅是規模與效率，更在於供應鏈韌性、永續治理與創新能力。如何將環境與社會價值融入經營，並轉化為長期成長動能，已成為企業永續發展的關鍵。

面對快速變動的市場環境，台灣櫻花秉持穩健經營，以「美好居家生活創造者」為願景，持續推動企業轉型，並將永續發展納入核心策略。我們透過產品創新、服務升級與商業模式轉型，強化跨部門整合，讓永續從策略延伸至營運落地；持續完善溫室氣體管理機制、推動節能產品研發，兼顧環境效益與產品價值，重視人才發展與職場幸福，深化與通路夥伴及消費者的連結，並從廚衛產品逐步延伸至全屋空間與整體居家解決方案，持续提升服務體驗與品牌價值，朝服務價值驅動的經營模式邁進。

隨著數位科技與 AI 快速發展，台灣櫻花積極推動智慧化與數據治理，將科技導入產品、服務及營運管理，提升營運效率、產品效能與消費者體驗，並降低資源耗用與環境負荷，實現永續與成長雙軌並進。

展望未來，我們將持續對齊聯合國永續發展目標 (UN SDGs)，延續 2023 年 ESG 願景藍圖，聚焦「積極打造正向共融社會」、「促進綠色永續價值

鏈」及「強化管控環境衝擊治理」三大核心支柱，並以社會公益、淨零減廢、多元共融與治理透明四大實踐面向，將永續理念融入企業經營的每一個環節。我們也將持續與員工、通路夥伴、供應商、消費者及社會各界攜手，共創美好居家生活，為企業、環境與社會創造長期且正向的價值。



台灣櫻花集團董事長 張永杰

台灣櫻花集團 董事長

張永杰

肯定與榮耀



台灣精品銀質獎
(2025~2026)



連續 23 年台灣精品獎
(2004~2026 年)



德國紅點設計獎
Red Dot Design Award
(2026)



德國設計獎
German Design Award
(2026)



義大利 A' Design
Award and Competition
(2026)



歐洲產品設計獎
European Product Design
Awards (2025)



美國 MUSE 設計獎
Muse Design Awards
(2026)



美國 IDA 國際設計獎
International Design
Awards
(2025)



美國 MUSE 設計獎
Muse Design Awards
(2025)



美國紐約產品設計獎
NY Product Design
Award(2025)



美國星火獎
Spark Design Awards
(2025)



法國設計獎
French Design Awards
(2025)



WILD 設計大獎
Wild Design Awards
(2024)



加拿大未來設計獎
4 Future Awards
(2024)



瑞士 BLT 設計大獎
Built Design Awards
(2024)



法國創新設計大獎
Novum Design Award
(2022)



金點設計獎
Golden Pin Design Award
(2021)



消費者理想品牌第一名
連續 36 年蟬聯冠軍
(2021)

2025 ESG Highlights

台灣櫻花依據永續願景與策略藍圖，挑選並實踐聯合國 SDGs 目標，將其對應之結果重點呈現如下，以展現台灣櫻花致力提升與強化企業在環境、社會、與治理 (ESG) 方面的表現，增強自身永續競爭力，並降低營運風險，最終走向企業長期穩健發展與對全球永續目標之貢獻。

Environment 環境面		Social 社會面		Governance 治理面	
	5,103.5571 噸 CO2e 溫室氣體排放總量		1,120 人 員工總數		102.75 億元 集團合併營收
	6,754,6340 kWh 用電總量		22 人 女性主管		15.3% 營業利益率
 	17,179.0501 度 取水總量		0.23 公傷率		6.27 元 每股盈餘
	3,128.2980 噸 廢棄物處理總量		1.62 損失日數比例		11% 女性董事佔比
			149 萬人次 消費者服務總人次		190 件 有效專利件數 (註1)
		  	10,124,516 元 公共利益、社會關懷投入金額		0 件 資安事件 (個資洩漏與駭客入侵事件)

註 1：統計資料至 2025/12。

註 2：溫室氣體排放總量涵蓋至範疇三。

台灣櫻花概況

台灣櫻花自 1978 年創立以來，以台灣為營運總部，持續深耕居家生活領域，從廚衛設備製造與品牌經營，逐步拓展至全屋裝修與整體居家空間解決方案，致力為消費者打造兼具功能、美感、便利與永續價值的居住環境。現今營運版圖已涵蓋中國大陸、香港、美國、加拿大、越南、緬甸等市場，透過海外子公司經營當地市場，並靈活運用品牌代理、設計代工 (ODM) 等模式拓展國際市場。

2024 年發佈「SAKURA AI KITCHEN」，結合智慧感測、AI 與數據分析技術，持續提升廚房設備的操作便利性、能源效率與使用體驗，推動居家生活朝向智慧化、高效化與舒適化發展。未來，台灣櫻花將持續深化 AI 科技於產品、空間與服務的應用，並以「HOME in O.N.E」為核心，從單一產品延伸至廚房、衛浴及全屋空間整合，發展一站式整體居家解決方案，滿足不同家庭對於居住空間的多元需求，持續提升市場滲透率與品牌競爭力，回應全球消費趨勢及居家生活型態的轉變。

全球經營佈局



品牌事業佈局

隨著國內消費者對生活品質的要求日益提升，台灣櫻花積極因應多元消費族群的差異化需求，持續強化「多品牌、多品類」的營運模式。透過集團整合資源，發揮自有品牌的核心競爭力，同時結合品牌代理與設計代工等多元策略，靈活拓展不同市場。並在「品牌力」、「業務力」與「服務力」三大關鍵能力的驅動下，深化市場滲透，提升客戶體驗與價值認同。展望未來，台灣櫻花將從傳統製造導向逐步轉型為「製造服務化」的經營模式，推動附加價值提升，進而強化整體產業鏈的競爭優勢，穩固其市場領導地位。

SAKURA GROUP

廚電
衛電

1978

SAKURA
享受智能 樂在生活

2008

莊頭北
topax
百年堅持 一如初心

整體
廚房

1989

SAKURA KITCHEN

1989

TLK
KITCHENS

整體
浴室

1989

PUDA 卜大整體浴室

進口
廚電

2008

svago

2024

TEKA

全屋
裝修

2020

 櫻花家居

■ Vision ■ Mission ■ Core Value

願景、使命與核心價值觀

願景

美好居家生活的創造者

櫻花將不只是產品及服務的提供者，我們相信，未來的櫻花可以使人人輕鬆實現美好生活，持續為家庭創造新幸福的可能性。

使命

以整體解決方案全新創造
優質家庭生活

為了成就每個家庭的美好生活，我們從櫻花引以為傲的服務精神出發，開始設想家庭生活所需要的一切事物，以提供更優質、更便利、更聰明的一站式解決方案，積極為每個家庭提供及打造更好的生活選項。

核心價值觀

誠信、前瞻、熱忱、專業、共享

櫻花的六大核心價值觀是作為櫻花人處事的根本，鼓勵櫻花每一位員工持續學習以作為不斷成長的養分，亦持續積累創新的量能，更勇於面對未來的未知不懼困難與挑戰，在櫻花的願景與使命之下，共同齊心、承擔與分享，讓櫻花由內到外的塑形使我們的服務更充滿人性與更理解人心。



1.1__永續願景與策略藍圖

1.2__永續治理組織

1.3__利害關係人溝通與重大性分析

1.4__永續發展目標暨方針推動與績效管理

1.5__永續價值鏈與影響力

01 永續願景與實踐

1.1 永續願景與策略藍圖

GRI 2-1、2-6

台灣櫻花始終以實現人們對美好居家生活的嚮往為使命，透過多元品牌布局與全方位服務體系，滿足不同家庭的生活需求，陪伴消費者打造安心、舒適且充滿溫度的居家空間，持續實踐「美好居家生活創造者」的品牌承諾。面對全球永續發展趨勢與氣候變遷挑戰，台灣櫻花積極回應社會期待與企業責任，將永續理念深植於經營策略與日常營運之中。2025年，台灣櫻花以「環境永續、社會共融、公司治理」三大永續策略為核心，結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，建立具體管理機制與科學化指標，持續推動各項永續行動，穩健邁向2050永續願景。我們不僅關注當下居家生活品質的提升，更重視環境資源的永續守護與下一代的未來發展，這份對社會與環境的承諾，亦是驅動台灣櫻花持續前行的重要力量。

企業願景：美好居家生活的創造者

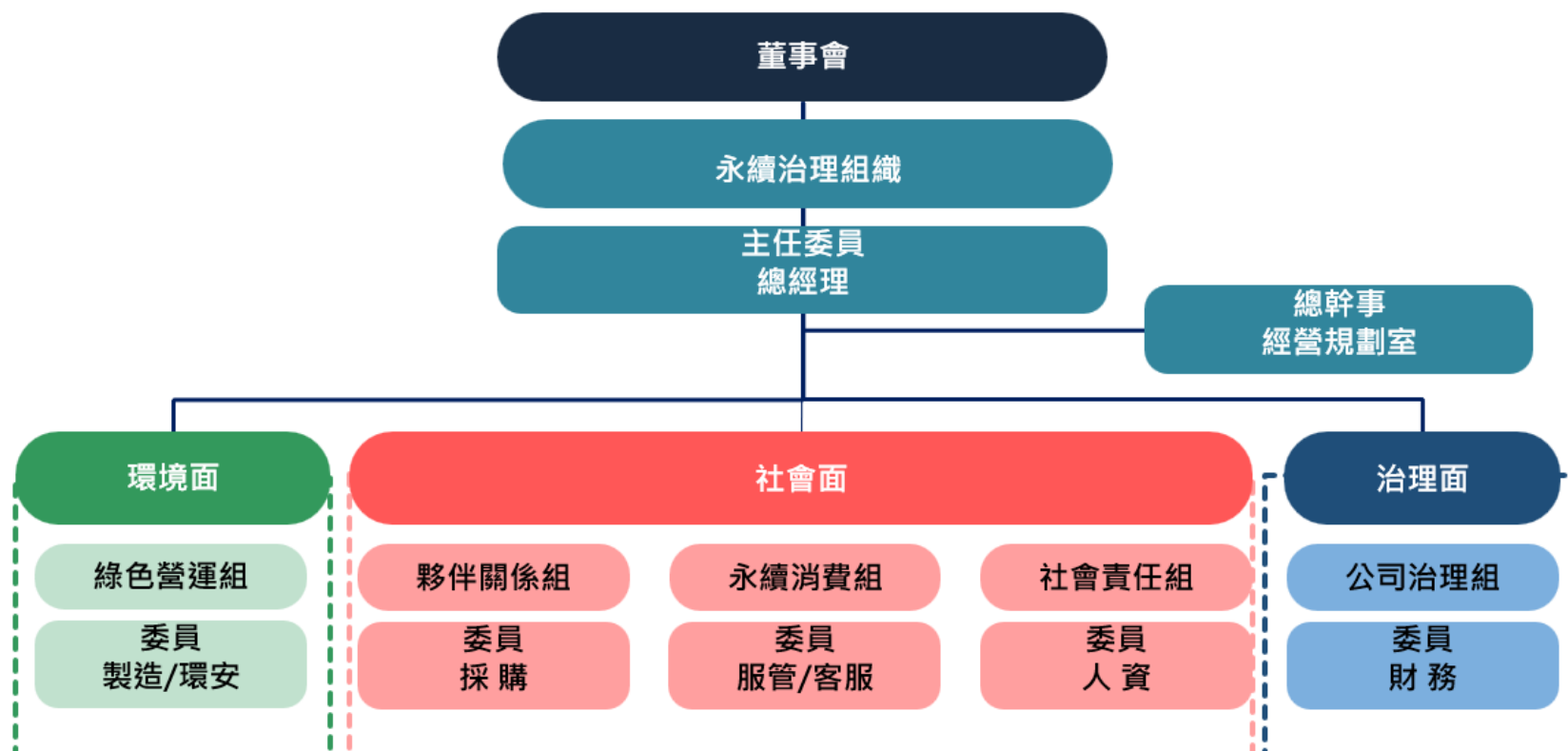
企業使命：以整體解決方案全心創造優質家庭生活



I.2 永續治理組織

GRI 2-13、2-14、2-16、2-22

台灣櫻花以董事會作為永續治理與策略規劃的最高指導單位，由總經理擔任永續治理組織主任委員，並透過經營規劃室統籌集團內部各部門資源與外部協力，協同推動環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向的永續策略與工作。集團設有由各職能單位代表組成的 ESG 小組，負責蒐集與分析永續議題，持續追蹤關鍵指標績效，並定期就利害關係人關切的議題展開討論，協助制定及滾動調整集團短、中、長期永續目標，強化內部執行力，確保永續工作落實並持續提升績效，以符合社會期待。此外，溫室氣體管理小組則整合生產、銷售與營運端資源，推動節能減碳與溫室氣體盤查，將環境治理延伸至供應鏈，逐步實現集團淨零碳排轉型目標。藉由永續治理組織的有效運作、跨部門協作及系統化管理，台灣櫻花持續深化永續行動，循序漸進達成 2050 永續目標，並以實際行動詮釋「美好居家生活的創造者」之企業責任。



1.2.1 永續治理組織運作情形

2025 年，台灣櫻花持續強化永續治理架構，強化決策層與執行層之間的縱向監督，以及跨部門的橫向協作機制，提升永續議題之治理效能與執行力。由經營規劃室擔任永續推動的核心單位，負責整合跨部門資源、協調推動重點與追蹤執行成效，並定期彙總永續推動進展，向董事會報告，使永續發展持續融入公司治理與營運決策。同時，台灣櫻花透過明確的權責分工、制度化管理機制及定期追蹤檢視，強化永續議題之管理流程與資訊透明度，促進各部門共同承擔永續責任，提升組織整體推動效率與執行一致性。未來，台灣櫻花將持續以健全的永續治理架構為基礎，依循永續發展藍圖，深化環境、社會與公司治理各面向之管理與行動，將永續理念融入企業經營與價值創造。

2025 年董事會就永續發展督導之議案如下：

董事會日期	議案說明
2025.03.11	2024 年第四季永續發展暨溫室氣體盤查執行進度報告。
2025.05.08	2025 年第一季永續發展暨溫室氣體盤查執行進度報告、ESG 國內外評鑑結果說明、ESG 預計展開工作時程說明。
2025.08.07	2025 年第二季永續發展暨溫室氣體盤查執行進度報告、2024 年永續報告書提報。
2025.11.11	2025 年第三季永續發展暨溫室氣體盤查執行進度報告、集團減碳目標設定計劃、2025 年度利害關係人溝通情形。

I.3 利害關係人溝通與重大性分析

GRI 2-12、2-29、3-1、3-2、3-3

I.3.1 利害關係人議合

台灣櫻花高度重視企業在永續發展中的責任，並以創造長期價值為核心，持續深化永續經營與利害關係人溝通機制。本公司透過系統化的利害關係人評鑑與評估流程，辨識出七大主要利害關係人，包括消費者、員工、投資人、政府機構、當地社區與非營利組織、競爭同業及供應商。為掌握各利害關係人之關注與期待，本公司依不同利害關係人特性，透過多元且持續的溝通管道進行交流與回饋，積極傾聽各方意見，了解其對公司永續發展及營運相關議題之關注，作為內



台灣櫻花永續策略之建構方法學				
永續三面向		永續三主軸		重大性分析
E		環境永續		利害關係人關注度 組織經營衝擊 永續發展衝擊
S		社會共融		
G		公司治理		
台灣櫻花永續策略藍圖 9項永續策略主題 19項永續策略目標				各階段目標
環境永續		社會共融	公司治理	短期2023 中期2025 長期2030
氣候變化	環境機會	人力資源	永續治理	
自然資源	產品責任	人權(員工)關懷		
汙染及廢棄物		社會機會		

部評估與永續策略規劃之依據。在溝通機制上，台灣櫻花建立多元化的互動管道，涵蓋公司官網、公開法說會（2025 年完成 2 場）、股東常會、年報與永續報告書（每年發布）等，藉以強化資訊揭露與雙向溝通，建立長期互信關係。針對已蒐集的議題，本公司依「利害關係人關注度」、「組織經營衝擊」與「永續發展衝擊」三大構面進行重大性分析，進一步評估其高、中、低影響程度，並繪製重大議題矩陣圖，作為永續報告書揭露內容與營運決策之參考。透過制度化議合機制與持續回應，致力於與利害關係人共創價值，攜手邁向更具韌性的永續未來。

1.3.2 利害關係人鑑別重大議題程序

台灣櫻花每兩年執行一次重大議題評估流程，瞭解本公司利害關係人對台灣櫻花 ESG 永續議題關注程度，及各項 ESG 議題對本公司營運衝擊程度之變化。首年完成「利害關係人鑑別重大議題程序」後，於次一年度檢視重大議題變化，並掌握重大議題與行動方案間之相互關聯，確保行動有效性。

步驟	內容
鑑別永續議題	議題蒐集與識別 分析國際準則（GRI、SASB 等）與台灣櫻花永續策略藍圖為基礎，亦藉由日常營運過程與利害關係人互動，了解其所關注議題，同時評估國際永續評比機構（Sustainalytics、FTSE 等）、國際產業趨勢、標竿企業等，綜合納入議題範圍。
	辨識潛在議題 確立 26 項永續議題：環境面（9 項）、治理面（8 項）、與社會面（9 項）。
評估顯著性衝擊	永續議題發展衝擊 由 ESG 小組鑑別議題，參照台灣櫻花永續策略藍圖，評估本公司在各項永續議題中對內外部經濟、環境與人權之間正負面衝擊的發生機率與規模。
	永續議題排序 經 ESG 小組與高階經理人對於議題專業討論，並參酌利害關係人對議題的關注度，及從組織經營、永續發展衝擊等三個重大性面向分析結果，進行永續議題排序。
確認重大性議題	定義與排序重大性議題 綜合以上結果，確認並排序 24 項重大性永續議題。
揭露與監督重大性議題	設定永續目標 由 ESG 小組針對重大性議題，參照 GRI 準則並據以擬定管理方針與訂定短中長期目標，每年定期檢視達成狀況。

1.3.3 永續議題顯著性衝擊

台灣櫻花依循《GRI 永續報導準則(GRI Standards) 2021》之要求，持續進行永續議題之衝擊評估與重大主題鑑別。2025 年延續前一年度完成的重大主題鑑別結果，並結合本公司永續策略，由 ESG 小組與高階經理人針對 26 項永續議題，分別從價值鏈與範疇之衝擊以「衝擊對象」、「影響程度和發生可能性」、「衝擊面向」及「衝擊範疇」分析各項永續議題之衝擊的涉及程度，除辨識本報告書揭露之項目外，擬再適時加入本公司營運活動規劃之考量。

永續議題 價值鏈與範疇	衝擊對象							影響程度和發生可能性		衝擊面向			衝擊範疇			溝通章節
	員工	消費者	投資人	政府機構	當地社區、非營利組織	競爭同業	供應商	正面 (+)	負面 (-)	環境	社會	人權	組織營運	產品/服務	供應鏈	
經營績效	●		●				●	+				●	●		●	
溫室氣體管理			●	●			○		-	●	●		●	●	○	
客戶關係管理		●			●			+			●			●		
氣候變遷風險管理				●					-	●			●	●		
綠色產品與消費		●			●	○	○	+		●	●		●	●	○	
環境保護與機會					●			+		●			●			
產品安全與品質	●	●			●		●	+		●	●		●	●	●	
人才吸引與留任	●							+			●	●	●			
人才與技能發展	●							+			●	●	●			
服務品質		●			●	○		+			●			●	○	
能源管理				○			○	+		●			●	●	○	
資訊安全		●	●	●			●	+				●	●		●	
法令遵循	●	○	●	●			○	+				●	●		○	
財務績效	●		●				●	+				●	●		●	
社會公益					●			+			●		●	●		
水資源管理				○	●				-	●	●		●			
廢棄物管理				○	●				-	●	●		●			
供應鏈政策與管理							●	+				●	●		●	
利益相關者政策與管理	●○	●○	●○	●○	●○	●○	●○	+				●	●			
職場多元包容	●							+			●		●			
經銷夥伴					●	●		+			●		●			
溝通管道	●	●	●	●	●	●	●	+			●		●		●	
公司治理			●	●				+				●	●			
員工健康與福祉	●			●				+			●		●			
履行納稅義務				●				+				●	●			
政策配合度				●				+				●	●			

1.3.4 永續議題的利害關係人關注度、組織營運衝擊程度和永續發展衝擊程度

台灣櫻花依辨識與衝擊評估結果，進一步考量企業永續策略，並經 ESG 小組與高階經理人討論，將 26 項永續議題從「永續議題對企業衝擊程度」、「利害關係人對議題的關注程度」、「永續發展衝擊程度」評估，並依重大性進行排序，最終確立 2025 年度 24 項重大永續議題，其中因內外部利害關係人對「企業治理透明度」、「溝通互動效能」與「員工關懷」的期待日益提升，反映公司持續深化永續治理與重視人本管理的成果，有關公司治理、利益相關者政策與管理、溝通管道、員工健康與福祉等議題較前一年度排序上升，而經銷夥伴議題受「氣候風險」、「環境衝擊」、「產品安全」等整體永續相關議題的關注度明顯提升，此議題重要性自然減弱。

1.3.5 各利害關係人溝通機制及關注議題彙整表

永續議題		利害關係人關注度			組織經營衝擊程度			永續發展衝擊程度		
		低	中	高	低	中	高	低	中	高
環境面 (E)	溫室氣體管理			●		●				●
	氣候變遷風險管理		●		●					●
	水資源管理		●		●				●	
	綠色產品與消費		●			●				●
	廢棄物管理		●		●				●	
	能源管理		●		●				●	
	環境保護與機會		●			●				●
	產品安全與品質		●				●	●		
社會面 (S)	職場多元包容		●			●		●		
	人才吸引與留任		●			●			●	
	人才與技能發展		●			●			●	
	員工健康與福祉		●			●		●		
	經銷夥伴	●				●		●		
	溝通管道		●			●			●	
	社會公益		●		●				●	
	服務品質		●			●			●	
	客戶關係管理		●				●		●	
治理面 (G)	經營績效			●			●		●	
	公司治理		●			●			●	
	資訊安全			●		●				
	法令遵循			●		●				
	履行納稅義務		●		●					
	政策配合度		●		●					
	供應鏈政策與管理		●			●		●		
	財務績效		●			●			●	
	利益相關者政策與管理		●			●			●	
永續面向		重大議題		排序						
●(G) 治理	經營績效	1								
●(E) 環境	溫室氣體管理	2								
●(E) 環境	綠色產品與消費	2								
●(E) 環境	環境保護與機會	2								
●(S) 社會	客戶關係管理	2								
●(E) 環境	氣候變遷風險管理	6								
●(E) 環境	產品安全與品質	6								
●(G) 治理	公司治理	6								
●(G) 治理	財務績效	6								
●(G) 治理	利益相關者政策與管理	6								
●(S) 社會	人才吸引與留任	6								
●(S) 社會	人才與技能發展	6								
●(S) 社會	溝通管道	6								
●(S) 社會	服務品質	6								
●(E) 環境	水資源管理	15								
●(E) 環境	廢棄物管理	15								
●(E) 環境	能源管理	15								
●(G) 治理	資訊安全	15								
●(G) 治理	法令遵循	15								
●(G) 治理	供應鏈政策與管理	15								
●(S) 社會	職場多元包容	15								
●(S) 社會	員工健康與福祉	15								
●(S) 社會	社會公益	15								
●(S) 社會	經銷夥伴	24								

利害關係人	溝通重要性	重大議題	溝通作法及管道	溝通頻率	揭露章節
 消費者	台灣櫻花以消費者作為經營核心，持續瞭解消費者需求並不斷精進，為消費者創造更優質美好的生活。	1. 客戶關係管理 2. 綠色產品與消費 3. 產品安全與品質 4. 服務品質 5. 資訊安全 6. 溝通管道	客戶服務中心	全年無休	CH1.3 CH2.6 CH3.5 CH4.5
			媒體廣宣、電子報	不定期	
			消費者滿意度調查	年度	
			第三方稽核	不定期	
 員工	台灣櫻花視員工為公司之資產，瞭解唯透過員工的持續的創新與努力才能使櫻花永續立足於產業。	1. 人才佈局與結構 2. 人才發展與培育 3. 友善安全的職場環境 4. 多元溝通管道	員工意見反應信箱	不定期	CH1.3 CH4.3 CH4.4 CH4.6
			員工動員月會	每月	
			員工福利委員會	每季	
			內部公告及電子報	不定期	
			提案改善活動	不定期	
			性騷擾申訴信箱	不定期	
			部門會議	每月	
			職業安全委員會	每季	

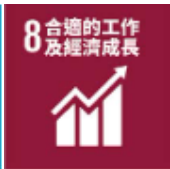
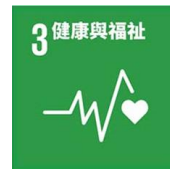
利害關係人	溝通重要性	重大議題	溝通作法及管道	溝通頻率	揭露章節
 投資人	台灣櫻花十分重視與投資人之溝通，並主動說明經營成果與績效，以求對於投資人之權益最大化、維持信心	1. 經營績效 2. 財務績效 3. 公司治理 4. 資訊安全 5. 法令遵循 6. 溝通管道	股東大會 年報 季報 公司網站、公開資訊觀測站揭露財務資訊 發言人機制 法人說明會	年度 年度 季度 不定期 不定期 每年至少兩次	CH1.3 CH2.2 CH2.5 CH2.6
 政府機構	台灣櫻花以誠信作行為準則的核心基礎，並設法務部門，依循主管機關之要求，配合主管機關監理、定期申報與查核	1. 溫室氣體管理 2. 氣候變遷風險管理 3. 能源管理 4. 資訊安全 5. 法令遵循 6. 水資源管理 7. 廢棄物管理 8. 公司治理 9. 溝通管道	配合主管機關監理及查核 遵循主管機關政策 相關法規教育訓練	不定期 不定期 不定期	CH1.3 CH2

利害關係人	溝通重要性	重大議題	溝通作法及管道	溝通頻率	揭露章節
 當地社區、 非營利組織	秉持取之於社會、用之於社會之精神，並維持良好的環境及社會關係，台灣櫻花長期關注社會弱勢團體，協同當地社區實踐社會公民責任	1. 顧客關係管理 2. 綠色產品與消費 3. 環境保護與機會 4. 社會公益 5. 經銷夥伴 6. 溝通管道	官方網站做為線上溝通平台 公益活動參與及贊助 學生實習及參訪活動 敦親睦鄰活動 人才培育-SAKURA AWARD	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期 年度	CH1.3 CH3.5 CH3.6 CH4.2 CH4.5 CH5.1
 競爭同業	台灣櫻花參與公會組織，期許與產業間一同建立良性競爭之市場環境，並共同為消費者創造優質消費體驗	1. 綠色產品與消費 2. 溝通管道	參加相關公會 市場調查 電話溝通 產業交流 行為準則之遵循	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期	CH1.3 CH3.5
 供應商	供應商為台灣櫻花重要的合作夥伴，與供應商建立互信互助之關係，持續建立健全的供應鏈運作，為消費者提供更佳優質之產品	1. 溫室氣體管理 2. 綠色產品與消費 3. 供應鏈政策與管理 4. 資訊安全 5. 溝通管道	業務會談會議 供應商評鑑 教育訓練 公平、公正的採購流程，明訂採購運作管理程序	不定期 每季 不定期 不定期	CH1.3 CH2.6 CH2.7 CH3.5

1.4 永續價值鏈與影響力

GRI 2-22、2-23、2-25、2-29、3-1~3、201-2、203-1、302-1、302-4、305-1~305-5、308-1~2、414-1~2、419-1

台灣櫻花依循「永續願景與策略藍圖」，擬定2023至2030年涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）三大構面的短、中、長期目標，並對應聯合國17項永續發展目標（SDGs），聚焦於與核心業務高度關聯、且可發揮實質影響力的指標，如SDG 9（產業創新與基礎設施）、SDG 12（負責任的消費與生產）及SDG 13（氣候行動）等，作為推動永續發展的行動依據。藉由永續策略與國際目標接軌，台灣櫻花持續深化對環境保護、社會共融及公司治理的投入，實踐「促進綠色永續價值鏈、打造正向共融社會、強化環境衝擊治理」三大願景方向。透過滾動式檢視與利害關係人議題對話，持續回應社會期待，創造對環境、社會與經濟的最大正面影響，邁向更具韌性與責任的永續企業。

永續三主軸		環境面 - 環境永續	社會面 - 共融社會	治理面 - 公司治理
策略與 SDGs 目標		促進綠色永續價值鏈	打造正向共融社會	強化管控環境衝擊治理
		   	     	    
社會影響力	對內	促進價值鏈低碳永續轉型	打造友善、健康多元共融的幸福職場	降低企業營運衝擊，厚實公司競爭力
	對外	2050 年前達成全公司淨零排放	發揮正向影響行動力	實踐前瞻且多元環境衝擊管控

I.5 永續發展目標暨方針推動與績效管理

GRI 2-12、2-13、2-22、2-29、3-3、201-I

台灣櫻花訂定永續發展中長程目標，持續盤點投入資源，據此調整長程目標與相對應的行動方案。

永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國 SDGs 具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI 指標	2025 目標	達標情況	2026 目標	2027 目標	2030 目標
促進綠色永續價值鏈環境保護(E)	SDGI3 氣候行動	13.3 在氣候變遷的減險、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。	落實執行與推動溫室氣體管理策略暨指標，並依照 TCFD 架構鑑別與滾動式評估氣候相關風險與機會	氣候策略	溫室氣體管理	集團減碳目標	設定集團減碳目標	推進中	延續 2025 年目標，完成集團減碳目標	集團 2050 碳中和(淨零)目標之執行規劃	
					氣候變遷風險管理	氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	進行重大性氣候變遷風險鑑別，完成實體風險 RCP 之情境模擬，另轉型風險依目標情境模擬結果擬定	完成	台灣總部進行 TCFD 第二段作業 (風 險因應)		
6 淨水及衛生 8 合體的工作及經濟成長 12 責任消費及生產 13 氣候行動	SDG6 潔淨水與衛生	6.b.支援及強化地方社區的參與，以改善水與衛生的管理。	持續投入資源於環境品質的防制改善與認證	環境機會	環境管理措施	水汙染防制檢驗	持續進行水質檢測，符合環保法規標準	本年度無因廢水汙染所受損失及處分之情 形	0 件無因廢水汙染所受損失及處分之情 形		

永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國SDGs 具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI 指標	2025 目標	達標情況	2026 目標	2027 目標	2030 目標
促進綠色永續價值鏈 環境保護 (E)	SDG8 尊嚴就業與經濟發展	8.4 2030 年以前，漸進改善全球的能源使用與生產效率，在已開發國家的帶領下，依據十年的永續使用與生產計畫架構，努力減少經濟成長與環境惡化之間的關聯。	持續投入資源於環境品質的防制改善與認證	環境機會	環境管理措施	環境管理系統驗證	持續通過 ISO14001 環境管理系統國際標準驗證	完成	持續通過 ISO14001 環境管理系統國際標準驗證		
						持續建立 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統	完成	建立 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理機制	2028 年通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查第三方驗證		
		提供具有安全且符合品質標準的產品	產品責任	安全與品質	品質管理系統驗證	持續通過 ISO9001 品質管理系統國際標準驗證	完成	持續通過 ISO9001 品質管理系統國際標準驗證			
	   	SDG12 責任消費及生產	12.2 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及高效使用。	持續推動能效產品	自然資源	綠色消費	符合能效產品認證	符合能效產品認證	完成	持續取得並符合能效產品認證	

永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國SDGs具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI指標	2025目標	達標情況	2026目標	2027目標	2030目標
打造正向共融社會 社會責任 (S)		4.3 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、可負擔、高品質的技職、職業與高等教育機會，包括大學教育。 5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	杜絕歧視，提供平等工作機會與對等溝通平台	人力資源	勞資關係	員工溝通覆蓋率	100%	100%	100%	100%	100%
					員工發展	推動員工發展相關政策與計畫	將員工發展相關政策與計畫透過公司內部溝通管道分享執行進程與結果。	- Q2 舉辦【TMO2 員工體驗活動】說明，讓員工瞭解公司推動改善員工職場環境進程與結果。 - Q3 舉辦【基層主管培訓】、【績效管理系列課程】、【TMO 3 啟動計劃】轉型辦公室持續作為跨組織專案團隊的人才孵化中心、【數位學習平台課程推廣】。 - Q4 舉辦【新進員工體驗活動-弓道體驗】、【阿貴老師-願景文化】等課程，讓員工瞭解企業文化推動、人才發展工作。	持續推動與執行員工發展相關政策與計畫		

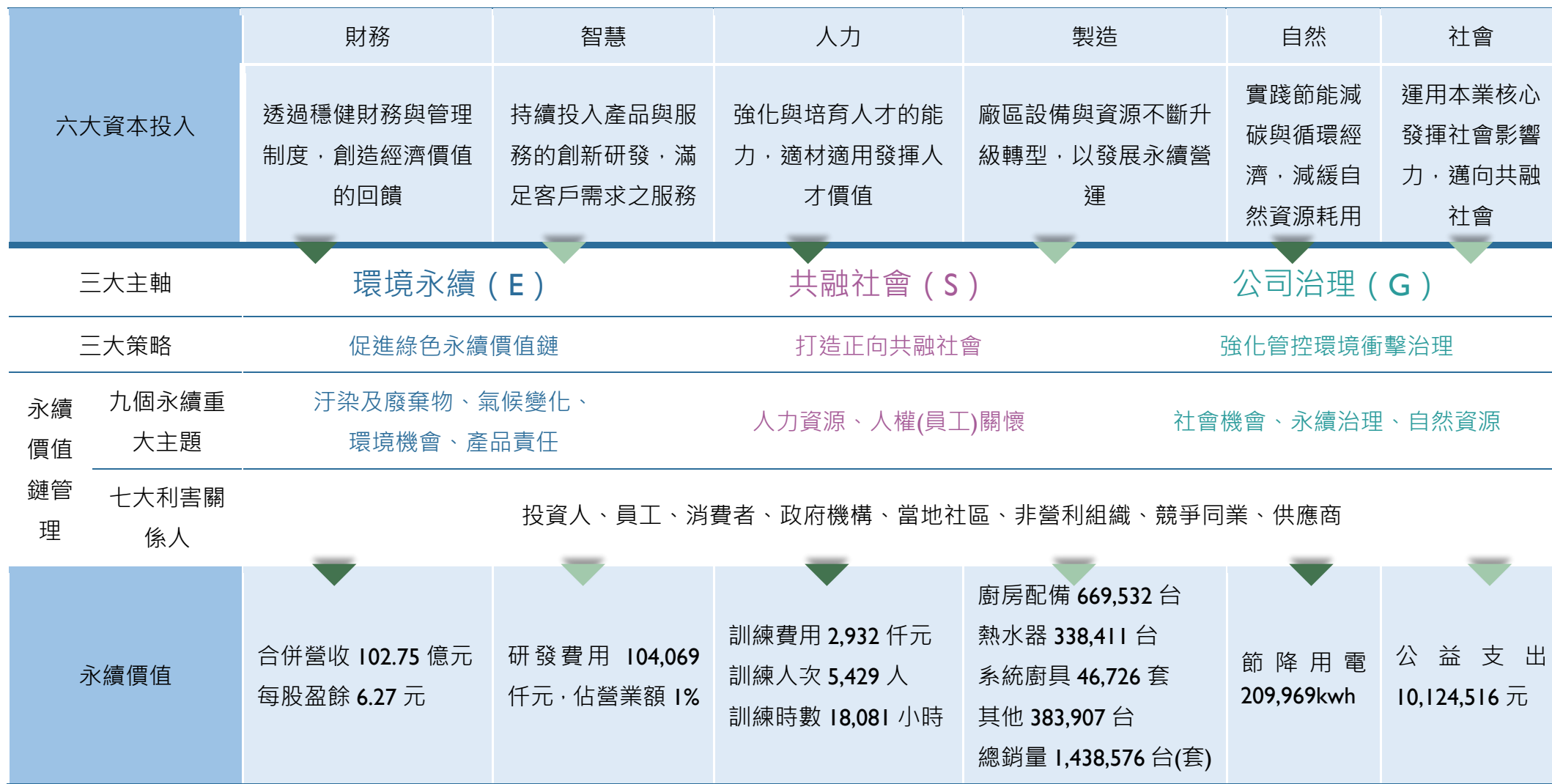


永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國SDGs具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI指標	2025目標	達標情況	2026目標	2027目標	2030目標
打造正向共融社會 社會責任 (S)     	SDG4 優質教育 SDG5 性別平等	4.3 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、可負擔、高品質的技職、職業與高等教育機會，包括大學教育。 5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	杜絕歧視，提供平等工作機會與對等溝通平台	人力資源	員工發展	建立集團 ESG 永續文化	揭露集團年度ESG永續資訊予全員工	1 月【小書房多元會客空間改造】活化空間運用、打造員工綜合休憩區，提供腦力激盪、閱讀新知等功能。 2 月【觸動攝影展】透過員工視角洞察公司樣貌或工作場域，分享所在的公司故事和對生活的體悟。 9、11 月【多元共融：藝術剪紙活動】讓員工相互闡述美好心意，喚醒心中的光芒。 10 月【多元共融：櫻花來去山上住一晚】讓員工透過運動共同響應SDGs 目標。	持續透過集團內部公開管道，完成揭露集團年度ESG永續資訊		

永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國SDGs具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI指標	2025目標	達標情況	2026目標	2027目標	2030目標
打造正向共融社會 社會責任 (S)     	SDG3 健康與福祉 SDG8 尊嚴就業與經濟發展	3.d 加強所有國家早期預警、減少風險，以及國家和全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。 8.8保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	1. 積極提供員工完善健康檢查、母性健康保護措施和保護勞工健康環境 2. 提供安全職場勞動環境	人力資源	員工健康安全	健康生活化	健康促進活動與關懷資訊透過公司內部溝通管道分享完成涵蓋率100%。	1. 全公司月會 12 月執行【一起動起來 x 線上運動減脂挑戰賽】讓員工共同參與運動益處。 2. 藉內部公開管道【櫻花人line】、【信件】宣導各式健康注意事項與管理方法。 3. 綜上結果，促進活動與關懷涵蓋率 100%。	促進活動與關懷涵蓋率100%		
						年度員工健康管理完成率	每年舉行員工健檢	完成	每年舉行員工健檢		
					友善職場	維持低公傷率	100%	100%	100%		
						ISO 45001 認證	通過ISO 45001 認證	完成	持續通過ISO 45001 認證		
	SDG12 負責任的消費與生產	12.8 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。	提供永續 (綠色) 產品與服務	社會機會	客戶 (& 消費者) 權益	提升消費者滿意度90%以上	消費者滿意度90%以上	93.2分	消費者滿意度90%以上		

永續策略	聯合國永續發展目標 (SDGs)	對應聯合國SDGs具體目標	台灣櫻花貢獻摘要	策略構面	議題	KPI指標	2025目標	達標情況	2026目標	2027目標	2030目標	
強化管 控環境 衝擊治 理 公司治 理 (G)  	SDG16 和平、正義與健全的制度 SDG 8 合適的工作及經濟成長	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 8.5 2030 年以前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。	落實誠信經營政策，杜絕不誠信行為，杜絕歧視，提供平等工作機會	永續治理	董事會運作	增加董事會多元性，完善董事會治理面向	設置永續發展委員會	Q4 籌備 永續發展委員會組織	完成永續發展委員會設置	增加董事會之多元經驗成員		
	SDG16 和平正義與有力的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	落實誠信經營政策，杜絕不誠信行為		法規遵循	重大違法事件件數（罰金超過新台幣 100 萬元）	無重大違法事件	完成	無重大違法事件			
						持續推動誠信經營文化	推行誠信經營課程	11 月全員工【誠信經營宣導】課程	持續推行誠信經營課程			
					資訊安全	個資外洩數	達成無個資外洩件數	完成	達成無個資外洩件數			
						進行全員工資訊安全教育訓練講座	1 場	全公司月會執行如下： • 5 月【資安宣導】課程。 • 12 月【個資宣導】課程。				1 場

台灣櫻花致力於為消費者打造優質且永續的居家生活體驗，秉持價值導向思維，導入六大資本（財務、智慧、人力、製造、自然與社會）作為投入基礎，串聯環境（E）、社會（S）與治理（G）三大策略主軸，系統化推動永續價值鏈管理機制。透過全面性評估與管理公司上下游價值鏈對利害關係人所創造的實質影響與潛在風險，強化資源整合效率與創造正向循環，進而提升整體產出效益，實現企業與社會共榮的永續價值。





2.1__公司治理架構

2.2__財務績效

2.3__誠信經營與法規遵循

2.4__智慧財產管理制度

2.5__風險管理暨內控機制

2.6__資訊安全

2.7__永續供應鏈

02 公司治理

2.1 公司治理架構

SDGs SDG 5、SDG 9、SDG 16、SDG 17

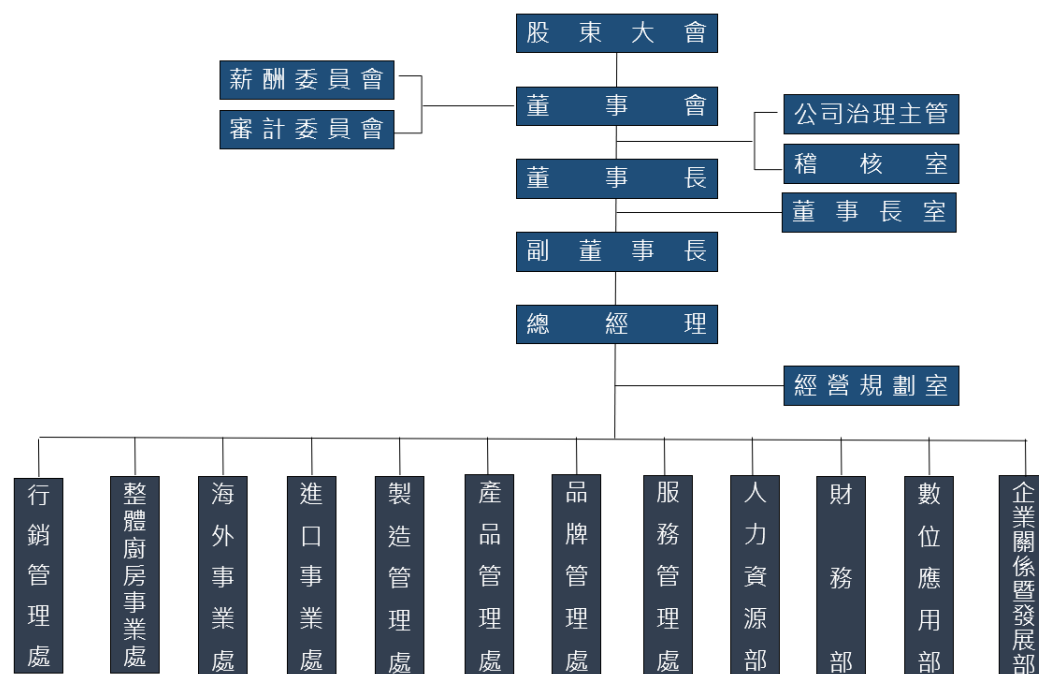
GRI I02-18、I02-22、I02-25、I02-27、I02-30、I02-40、I02-42、I02-45

2.1.1 董事會與公司治理架構

台灣櫻花董事會為公司最高決策與治理單位，負責監督公司整體營運管理、審議重大決策。本公司於董事會下設立「審計委員會」及「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會，協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其執行狀況與決議。台灣櫻花組織架構自總經理下細分為不同事業群，以落實公司治理提升經營品質。

本公司第十四屆董事會共 9 席董事，包含 6 位一般董事及 3 位獨立董事，任期三年（自 2025 年 6 月 19 日至 2028 年 6 月 18 日）。董事會至少每季召開一次，2025 年度董事會共召開 7 次會議，董事平均出席率為 96.82%（不含委託出席）。重大決議均即時公告於公開資訊觀測站，以確保資訊公開透明。

公司組織架構



功能性委員會運作情形

名稱	組成及主要職權	2025 年度運作情形	
		召開次數	平均出席率
審計委員會	- 由 3 名獨立董事組成，每季至少召開一次會議。 - 協助董事會決策並監督公司財務報表允當表達、簽證會計師選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、法令遵循與風險管控等事項。	5 次	100%
薪資報酬委員會	- 由 2 位為獨立董事及 1 位外部專家組成，每年至少召開 2 次會議。 - 協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	6 次	100%

2.1.2 董事會多元化與獨立性

本公司董事會成員的組成，除考量公司整體營運策略與長期發展需求外，亦依公司治理實務守則擬定多元化方針，包含專業背景、性別、年齡、產業經驗等面向之多元性，藉此提升董事會整體決策品質與監督效能。本公司董事多元化之目標包含：

- (1) 性別多元化：董事會成員至少含 1 席女性董事。
- (2) 董事獨立性：獨立董事席次高於董事席次三分之一且全體獨立董事連續任期未逾三屆。
- (3) 專業多元性：具備營運判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，涵蓋產業經驗如專業服務與行銷、財務與金融等，以及專業能力如經營管理；國際市場觀、領導決策能力等。

本公司現任董事會 9 名董事成員(含 3 名獨立董事)，整體具備營運判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擅長於專業服務與行銷者為張永杰董事長、林有土董事、李惠恂董事及張靜雯董事。獨立董事擁有財務會計、金融及公司治理等專長，所有獨立董事之連續任期均不超過三屆。本公司董事成員皆為本國籍，具員工身份之董事占比為 44%。董事成員之年齡分佈，計 1 名在 41~50 歲、4 名在 51~60 歲、2 名在 61~70 歲、2 名在 71~80 歲。本公司女性董事 1 名，占比為 11%。過往公司選任董事均以專業及經驗為主要考量，而非性別。未來董事選任將積極尋找具產業經驗之女性專業人士加入候選人名單，以提升未來女性董事占比，以逐步達成女性董事席次達三分之一。

董事會成員組成情形

職稱分佈	2024		2025	
	人數	%	人數	%
董事	6	67%	6	67%
獨立董事	3	33%	3	33%
總計	9	100%	9	100%

性別分佈	2024		2025	
	人數	%	人數	%
男	8	89%	8	89%
女	1	11%	1	11%
總計	9	100%	9	100%

年齡分佈	2024		2025	
	人數	%	人數	%
41~50 歲	2	22%	1	11%
51~60 歲	2	22%	4	45%
61~70 歲	5	56%	2	22%
71~80 歲	0	0%	2	22%
總計	9	100%	9	100%

2.1.3 董事進修情形

本公司董事進修，主要是由公司治理主管為董事安排與營運相關之經濟、環境或法令等相關進修課程，或視需要自行參加外部訓練課程。本公司董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少 6 小時，新任者於就任當年度至少進修 12 小時。2025 年度本公司董事進修總時數為 63 小時，每位董事進修時數均達 6 小時以上，符合進修時數法規。

課程名稱	進修時數	參與人次
從 ChatGPT 看生成式 AI 的應用與挑戰	24	8
企業品牌管理及維護策略-建構企業形象溝通防禦系統	18	6
科技與趨勢-AI 創新應用與風險管理	3	1
科技與趨勢-AI 的發展與商業影響	3	1
AI 時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3	1
ESG 風險與機會對財務衝擊之影響	3	1
企業永續發展與精實生產	3	1
勞動爭議防免及公司治理(含性別平等工作法)	3	1
防範內線交易宣導會	3	1
合計	63	21

2.1.4 董事利益迴避管理與治理監督溝通

台灣櫻花為落實公司治理並強化董事會監督職能，依「董事會議事規則」明確訂定董事利益迴避制度，規範董事於董事會議案涉及其本人或所代表法人具利害關係時，須主動揭露相關利害關係之重大內容，並於會議中說明其性質與影響程度。倘若該利害關係可能對公司利益造成損害時，董事應依法迴避討論與表決，且不得代理其他董事行使其表決權，以確保決策過程之客觀性與公正性，有效降低因個人利益介入導致公司或股東權益受損之風險。本公司同時建構完善之治理溝通機制，以確保監督系統運作透明且具成效。獨立董事與內部稽核主管於每季審計委員會中進行定期溝通，

由稽核主管說明內部稽核計畫執行情形、稽核發現事項及其後續改善追蹤結果，並就整體內控制度之運作成效交換意見。2025 年獨立董事與內部稽核主管間溝通順暢，無發生重大異常事項。

此外，獨立董事與簽證會計師每年至少進行兩次溝通，主要透過審計委員會會議形式進行。會計師定期向委員會報告財務報表查核或核閱之結果，並就重大財務、稅務、內部控制或法規修訂等議題進行充分討論，確保資訊對稱與審計品質。2025 年本公司審計委員會與簽證會計師間之溝通情形良好，並無重大異常事件發生。本公司亦持續強化審計品質管理，針對簽證會計師之獨立性與專業表現進行年度評估，參考會計師事務所提供之 13 項「審計品質指標 (Audit Quality Indicators, AQIs)」及主管機關所頒布之相關指引，全面檢視其查核團隊之執行品質。評估結果經審計委員會審議後提報董事會通過，做為持續提升審計品質與資訊揭露透明度之依據。本公司董事、獨立董事、內部稽核主管及會計師間之聯繫管道保持順暢，得視實際需要即時溝通，以維持治理運作之效率與透明度，強化整體監督體系。

2.1.5 董事會及功能委員會績效評估

台灣櫻花訂有「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年定期評估整體董事會、個別董事及功能性委員會之績效，並於次一年度第一季結束前完成績效評估結果並提報董事會。績效評估結果將做為未來遴選或提名董事，及訂定其個別薪酬之參考依據。詳細評估辦法請參閱本公司官網。2025 年度董事會績效評估、個別董事成員績效評估、審計委員會績效評估及薪資報酬委員會之績效評估結果均屬優良，並已將評估結果分別提報 2026 年 2 月 10 日薪資報酬委員會，及 2026 年 3 月 10 日之董事會及審計委員會，相關評估結果並已揭露於公司網站供投資人參考。

董事會 績效評估	董事會成員 績效評估	審計委員會 績效評估	薪資報酬委員 會績效評估
評價：優良	評價：優良	評價：優良	評價：優良
評估結果:99.56 分	評估結果:98.8 分	評估結果:99.4 分	評估結果:100 分

2.1.6 給付酬金之政策

台灣櫻花為建立具激勵性與合理性的酬金制度，已建立完善之董事及經理人酬金政策，包含酬金結構、決策程序與風險考量機制。本公司依相關法令規定及公司章程辦理，並參考同業報酬水準與國內外治理實務，藉以吸引、留任並激勵優秀經營人才，強化整體經營績效與公司永續競爭力。

1. 酬金政策與經營績效、風險管理之連結，為確保董事及經理人報酬與公司整體營運成果及風險承擔相符，台灣櫻花設有薪資報酬委員會進行定期檢視與審議，至少每年召開一次會議，具體如下。
 - (1) 評估董事與經理人之薪資政策、結構及市場競爭性。
 - (2) 分析其學經歷、職責範疇與實際貢獻，並納入公司營運風險（如財務、市場、交易風險）進行綜合判斷。
 - (3) 審議結果將擬具具體建議，提報董事會決議，確保酬金制度符合公平性、激勵性與風險調適性，同時避免激進行為與潛在重大風險。
2. 董事酬金政策：依公司章程第 17 條規定，董事報酬由董事會參酌同業常見水準議定，具體如下。
 - (1) 董事長之酬金比照總經理級報酬之 1.5 倍核給。
 - (2) 副董事長比照總經理級報酬核給。
 - (3) 其他董事則依理級主管報酬標準核給。此外，依章程第 20 條，若年度營運有盈餘，公司應提撥不高於 5% 作為董事酬勞。董事酬勞之分配將綜合考量董事對公司治理之貢獻、參與度、職責風險及實際投入程度，並由薪資報酬委員會進行審議後提報董事會決議，確保報酬具合理性與透明性。
3. 員工與經理人酬金制度：本公司酬金制度依「薪資管理辦法」及公司章程辦理，包含固定薪資、工作津貼、年終獎金與績效獎金等。具體如下。
 - (1) 員工酬勞，依章程第 20 條，若年度營運有盈餘，公司應先提撥 2%~8% 作為員工酬勞，依年資、職級及績效評核結果等因素進行分配。
 - (2) 績效獎金發放則參考多元指標，包括公司整體經營績效與財務成果、各事業單位營運達成狀況、個人年度目標達成與績效考核結果等。

本公司最近二年度支付董事、總經理及副總經理酬金總額佔稅後純益之比例如下表：

職稱	本公司				合併報表內所有公司			
	2025 年度		2024 年度		2025 年度		2024 年度	
	酬金總額	占稅後純益之比例	酬金總額	占稅後純益之比例	酬金總額	占稅後純益之比例	酬金總額	占稅後純益之比例
董事	53,533	3.90%	53,179	4.09%	53,533	3.90%	53,179	4.09%
總經理及副總經理	49,711	3.62%	45,617	3.51%	50,231	3.66%	46,152	3.55%

2.1.7 給付酬金之流程

台灣櫻花設有獨立董事組成之薪酬委員會，審議範圍包含董事及經理人之績效評估及薪資報酬，受薪酬委員會與「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」規範，並定期做薪酬檢視，瞭解市場競爭力水平與趨勢，制訂薪資政策以及員工激勵、酬勞計劃等。

另外，薪酬委員會定期檢討本公司之薪酬政策及計劃，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。本委員會每年審核並決議董事及經理人薪酬，包含：薪資、獎金、員工酬勞以及其他獎勵計劃之內容。為確保公司整體薪酬的合理性與競爭性，公司定期進行整體薪酬與薪酬市場比較分析報告，並將分析結果呈報薪酬委員會。

2.1.8 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

1. 董事會成員(含董事長)之接班規畫及運作

- (1) 本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等兩大面向之標準。
- (2) 關於董事會之接班規劃，目前集團內有多位高階經理人具備擔任董事所需之管理及專業能力，為董事接班規劃之準備，除考量多元化外，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之二，未來將注意性別平等，同時以培育具備執行職務所必須之知識、技能及素養之專才為目標。至於獨立董事之部分，依法需具備商務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班，本公司規劃可能來自業界各領域之專業人士。
- (3) 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。
- (4) 本公司董事會由 9 位董事組成(含獨立董事 3 位)。董事成員具備執行業務所必須之知識、技能及素養，並能就公司決策適時提出建議，為使董事會成員不斷精進，每年均針對當年度關注議題參加培訓課程，且每人每年至少接受 6 小時以上之課程進修，以輔助董事獲取新知與時俱進並熟悉自身在董事會的角色功能、責任及義務，有效落實公司治理制度。
- (5) 本公司已訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年定期評估整體董事會、個別董事及功能性委員會之績效，並於次一年度第一季結束前完成績效評估結果並提報董事會。績效評估結果將做為未來遴選或提名董事，及訂定其個別薪酬之參考依據。

2. 重要管理階層(含總經理)之接班規畫及運作

(1) 高階經營管理人才發展專案：

本公司每年安排高階主管以『學習課程』、『策略規劃』與『行動專案』三大主軸並進，有目的、有系統、有組織的安排實體課程培訓，提升領導者之視野及高度，造就卓越的領導梯隊。專案的培訓模式分為領導發展、策略創新、組織整合、文化價值形塑等模組，透過跨事業單位與功能單位組成小組之行動學習，建立團隊革命情感及共同的管理語言，型塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。

(2) 目標導向定期評核：

高階主管在面對各自負責的事業上，需要具備經營戰略思維職能，為能使其當責、有效交出營運成果，針對每年的目標訂定、年度計劃、組織人才發展策略，與公司最高領導者及營運團隊進行會議、交流意見，並於每月、每季進行營運績效檢視；針對接班團隊，定期與公司最高領導者進行深度會議，深入引導高階主管自

我突破、激發設立卓越目標，同時由最高階領導團隊篩選出具優質潛能的接班人。

(3) 職務輪調發展將才：

為使公司接班人能拓展管理維度、增加國際歷練，日後能承擔大任，故針對總部功能單位、事業營運單位、海外營運據點等，多方設立戰略職務，進行人才職務輪調，期能培訓全方位事業經營視野，因應經營環境的不斷變遷，累積企業經營管理實務經驗，提升接班主管的策略思維及全球化實戰能力。

(4) 關鍵人才盤點與養成計畫：

本公司由人資部定期透過關鍵職位人才盤點，發掘並培育內部潛在的中高階主管接班人，透過職能評鑑，辨認現職所需各項能力與條件，結合公司與部門策略目標，強化現職所需具備之能力。並針對重要管理階層並推動個人發展計畫(IDP)，透過專案歷練、導師制度等方式，完整個人的發展面向。

台灣櫻花深信，接班規劃並非單一任務，而是一項持續性的戰略投資，本公司透過明確的制度設計、科學化的選才機制、跨場域的歷練安排與策略對標的績效評核，系統化建構一套符合公司文化、策略方向與未來挑戰的高階領導力發展藍圖。在未來，台灣櫻花將持續參考國內外標竿企業的實踐經驗，深化高潛力接班梯隊培育策略，並將人才發展與企業永續經營進一步結合，建立輪調成果追蹤與成長評估機制，確保歷練成效落地，與未來接班責任相互銜接，並以穩健的經營資源支撐公司的長期價值。

2.1.9 重視股東權益及利害關係人

台灣櫻花依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定本公司之「公司治理實務守則」，相關內容均露於公司官網與公開資訊觀測站。本公司公司治理制度除遵循法令及章程外，更全面建置有效的治理架構，致力於保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益並提升資訊透明度。本公司設有發言人、代理發言人、法務及股務等單位，並由專人處理股東建議或糾紛。同時，本公司依股務代理機構提供之股東名冊，確實掌握董事、經理人及持股 10%以上大股東的持股異動情形，並依規申報。此外，本公司除每年定期召開股東常會外，亦於公司官網設置「利害關係人專區」，針對消費者、員工、投資人、供應商、社區及非營利組織等不同對象設有專門溝通管道，以即時回應利害關係人的需求。

2.1.10 提升資訊揭露透明度

台灣櫻花設有公司官網揭露本公司相關治理與永續資訊。

名稱	欲瞭解更多資訊，請前往：	
台灣櫻花公司章程與辦法	https://www.sakura.com.tw/Constitution	
台灣櫻花股東會資訊	https://www.sakura.com.tw/shareholderMeeting	
台灣櫻花法說會資訊	https://www.sakura.com.tw/FinancialInformation	

2.2 財務績效

SDGs SDG 8、SDG 9、SDG 16、SDG 17

GRI I02-7、I02-15、I02-18、I02-45、201-1、207

2025 年全球經濟環境仍充滿不確定性，市場競爭與消費型態持續變化，在多變的是台灣櫻花營收仍能守住連續 15 年成長記錄，主要歸功於全體同仁的努力，以及近年所執行的三大策略架構「現有事業穩定成長」、「新事業的未來佈局」及「永續發展核心建構」持續運作的成果。面對未來經營成本高漲，消費市場的不確定性，公司在經營上會以更謹慎的態度來因應。

更多財務相關詳細內容請參閱公開資訊觀測站或官方網站之投資人專區查詢(<https://www.sakura.com.tw/company/finance>)

單位：新台幣百萬元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	7,569	8,213	8,272	9,601	10,275
營業利益	1,160	1,112	1,230	1,464	1,573
稅後淨利	1,008	1,009	1,069	1,292	1,374
稅後淨利率	13.3%	12.3%	12.9%	13.5%	13.4%
淨利歸屬於 母公司業主	1,010	1,019	1,072	1,301	1,373
每股盈餘	4.62 元	4.66 元	4.90 元	5.94 元	6.27

2.2.1 稅務政策與治理

台灣櫻花秉持「誠信」經營核心價值，以董事會為稅務監督單位，由本公司財務部為稅務管理單位，以落實誠實申報完納稅負、資訊透明、互信及謹慎評估稅務風險與影響，遵循營運據點所在地稅務法規繳納稅捐，以促進企業創新與經濟社會永續發展，善盡企業社會永續責任。台灣櫻花近兩年所得稅相關資訊，亦秉持之稅務政策及行為守則如下：

所得稅相關資訊	2023	2024	2025
稅前淨利(A)	1,365	1,627	1,708
所得稅費用(B)	296	335	334
有效稅率(B)/(A)	21.8%	20.6%	19.6%
已納所得稅(C)	261	423	348
現金有效稅率(C)/(A)	19.2%	26.0%	20.4%

1. 法令遵循

承諾遵循各營運地區稅務法規及符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅賦並依法於期限內申報各項稅捐，善盡納稅義務。

2. 資訊透明

於公開管道揭露稅務資訊予利害關係人知悉，增進資訊透明化。

3. 風險控管

建立穩固稅務風險控管架構及企業文化，制定及執行稅務決策時，同時評估公司整體稅負最適化，及全球化經營下在各國之聲譽、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及適當之策略。

4. 經濟實質

使用合法且透明之稅務獎勵政策，不使用違反法律精神之方式節稅。

5. 誠信溝通

與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

SDGs	SDG 4、SDG 8、SDG 16
GRI	102-17、102-18、102-22、102-45、201、204、205-2、205-3、206、404、414、418、419

2.3 誠信經營與法規遵循

2.3.1 誠信經營

在誠信治理的價值驅動與秉持永續經營的理念下，台灣櫻花持續強化治理基礎、落實核心價值，並致力於建構制度化、前瞻性與具有應變力的治理系統，因此，本公司已制定並獲董事會及股東會核准的誠信經營政策與防範辦法包括「公司誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「機會與風險管理辦法」、「危機處理辦法」、「員工從業道德管理辦法」等核心規範，並將制度內化於日常營運流程中，形塑從高階決策到基層執行的風險防護網。此外，本公司亦不斷精進風險管理流程，實現「早期辨識、準確衡量、有效監督、嚴格控管」之原則，確保風險在可控範圍內，並依內外環境變化進行動態調整，落實資源最佳配置與營運韌性，進而保障利害關係人利益，提升企業整體價值與誠信經營的落實。

2.3.1.1 誠信經營方針與落實

台灣櫻花將「誠信正直」視為企業文化中最重要核心價值，秉持一貫的道德標準從事所有業務活動，本公司整體方針架構與工作推動如下。

1. 從業道德與誠信文化：內化標準，深化認同

從業道德是企業誠信經營的根本，台灣櫻花要求全體員工皆須遵守高道德標準，維護公司聲譽並誠信守法。為此，本公司設有《公司誠信經營守則》與《員工從業道德管理辦法》，並透過內部網站、定期訓練與溝通活動，強化員工對公司價值觀與行為準則的認知與實踐。此外，本公司建構多元化、保密與可追蹤的舉報機制，鼓勵誠信揭弊，保障舉報人權益，對違規行為採取零容忍立場，必要時採取法律行動，不僅強化內部監督，也深化組織誠信文化之根基。

2. 制度化管理：誠信內控與資訊保護

本公司已全面落實誠信經營相關管理辦法，包括(1)財務報表之編製準則。(2)防範內線交易措施。(3)智慧財產與機密資訊保護辦法。(4)個人資料與隱私保護政策。(5)文件保存及銷毀管理規範等。相關管理辦法均落實於各部門作業流程，透過明確、嚴謹的管理制度框架，確保資料與資訊正確、可靠與即時，並由人資部負責誠信經營相關制度推行，定期向董事會報告制度執行成效與改善計畫。

3. 稽核監督與持續改善：強化內控效能

本公司稽核室依董事會核定之年度稽核計畫，定期執行作業審查，確保營運、財務、資訊及人員管理等層面符合制度規範與合規要求，稽核室定期提報董事會與高階管理階層，並追蹤各單位依改善建議所執行之具體措施與結果。透過此監督機制，台灣櫻花持續優化營運效率與控管風險，持續對齊與國際標準相符之誠信經營管理體系，實踐永續企業治理願景，並朝向成為利害關係人可信賴的長期價值企業。

2.3.1.2 承諾機制

台灣櫻花透過訂定各項員工應遵循之管理辦法，以期內外部利害關係人法遵並共同為企業永續責任戮力，本公司之誠信經營理念於公司網站與員工 NOTES 專區公開揭示。

對外宣示：台灣櫻花進行採購前，均須對交易廠商進行相關評估，以確認是否為合格廠商，並於合約中訂定違約之罰則。公司亦不定期透過各項客戶稽核活動，向客戶傳達本公司的從業道德標準，並進行相關議題交流。

對內承諾：

1. 以誠信之態度進行各項業務，並如實記錄所有往來事項。
2. 執行任務時，需確保商業資料保密，並保存完整的商業和營運記錄，以尊重公司、客戶和合作夥伴的商業資產、智慧財產與個資。
3. 若發現有違反操守或本守則嫌疑之事件，所有員工皆有義務向管理階層舉報。
4. 每位員工應盡力公平對待本公司之客戶、供應商、競爭者及其他員工。任何員工均不得操弄、隱瞞或濫用專有資訊、錯誤陳述重要事實或其他不公平交易之行為。
5. 所有員工均不得向客戶、供應商或其他與業務相關的人士，收受或給予回扣或其他不正當利益。
6. 所有員工嚴禁收受任何現金或其他變相財貨，如禮券、支票、股票或其他有價證券等。
7. 所有員工禁止接受遊樂招待。
8. 員工入職時，均須簽署員工服務同意書，承諾遵守相關誠信規範。

2.3.1.3 教育訓練與推動成效

台灣櫻花之董事長、總經理或高階管理階層定期向董事、受僱人傳達誠信重要性。另本公司已將「公司誠信經營守則」列入新進人員教育訓練必修課程，亦透過全公司動員月會定期宣導誠信經營（反貪腐）相關規範，且本公司將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立有效獎懲制度。有關本公司誠信經營（反貪腐）推動情形如下：

1. 台灣櫻花 2025 年共舉辦五次新進員工教育訓練，明確告知本公司誠信經營與規範要求，同時認識台灣櫻花核心價值觀「誠信、前瞻、熱忱、專業、共享」之行為指標，植入誠信經營 DNA。
2. 全公司動員月會宣導：本公司 2025 年於全公司月會 11 月共計進行三次誠信經營政策宣導，參加人數共約 400 人，宣導內容包括禁止不誠信行為、禁止收賄與不當利益、禁止不當餽贈與款待，及檢舉管道等。
3. 2025 年末接獲違反財務或會計相關案件舉報，亦無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）的違法情事發生，另亦無接獲來自審計委員會舉報系統、員工申訴舉報管道，及違反從業道德行為舉報系統之案件舉報。



2.3.1.4 檢舉機制

台灣櫻花「員工從業道德管理辦法」訂有員工檢舉管道，如發現有違反誠信經營規定之情事時，得向經理人、內部稽核主管或其他各級主管檢舉，相關人員接獲檢舉後，應向稽核室會報，並可透過以下申訴或舉報方式、管道，針對違反道德誠信或舞弊行為提出檢舉；另檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應立即呈報獨立董事，依本公司所訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查作業程序為之。

當檢舉案件完成調查時，依情節輕重採取後續對應措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦；此外，針對調查案件受理、調查過程、結果與相關文件應製作成記錄並適當保存。

電子郵件：1008983@sakura.com.tw

聯絡電話：(04)25666106 分機 827

人資部主管：(04)25666106 分機 665

2.3.1.5 吹哨者保護機制

台灣櫻花設有專人專責處理申訴或舉報案件，確保在檢舉流程中保護檢舉人，不因檢舉而遭受處分。

2.3.1.6 資訊揭露

台灣櫻花網站資訊揭露詳閱如下：

名稱	欲瞭解更多資訊，請前往：	
台灣櫻花公司章程與辦法	https://www.sakura.com.tw/Constitution	

2.3.2 法規遵循

台灣櫻花一向以為利害關係人創造最大利益為宗旨。在法令遵循方面，遵循公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以深化誠信尊重之企業文化。

法令遵循管理制度

法遵事項檢蒐	法遵事項查核	法令教育訓練	公司管理規章制度
蒐集並檢視政府法令與客戶要求	確保企業各項營運遵循法令	培育員工理解與工作相關法令	輔導各部門依法令要求調整規章與制度

違反法規與裁罰情形

2025 年未發生賄賂、貪瀆、洗錢、反競爭、違反公司法、違反內線交易、利益衝突、歧視及騷擾、個資隱私洩露等違反商業道德相關事件。



2.4 智慧財產管理制度

SDGs SDG 8、SDG 9、SDG 12、SDG 16

GRI I02-2、I02-16、203-2、416-1、418-1

台灣櫻花秉持「創新、品質、服務」經營理念，重視消費者的需求，致力創造各項客戶服務。為保護先進研發技術成果、維持創新能量、優化競爭優勢，進而提升企業獲利，達成營運目標並確保公司永續經營，在保護自身權益，並避免侵害他人權利，且使本公司所有人員對智慧財產管理有正確認知、重視研發創新，訂定出結合公司營運目標與研發資源的智慧財產管理計畫。2025 年智慧財產管理計畫暨執行情形已於 2026 年 1 月 7 日向董事會報告^(註1)。

智慧財產管理策略			智慧財產管理制度		
智財取得	智財保護	智財維護	商標管理	專利管理	營業秘密
強化智慧財產布局、尊重他人智財，降低侵權風險。	保護自有智財，確保公司之研發成果提升企業競爭力。	強化專利與商標管理維持競爭優勢，提高保護公司機密意識與公司權益。	為使本公司國內外商標之申請、延展、維護、保護、授權及相關作業程序有所遵循制定「商標管理辦法」，就商標使用規範制定「品牌管理辦法」。	藉獎勵措施、激勵研發部門，培植人才、發掘創意、構建技術累積與永續發展的基礎而制定「專利管理辦法」。此外，研發中心並持續關注競業產品發展動態，包含同業專利監控、同業新產品蒐集分析。	不定期向同仁宣導公司營業秘密保護及資訊安全保護之重要性，提高同仁對於保護公司機密資訊之意識。

註 1：詳見台灣櫻花官網智慧財產管理計畫專區。

智慧財產管理執行情形

I. 2004 年起逐步推動智慧財產管理制度，依適用情形不時精進修訂，執行情形如下：

A. 規章制度-商標

- 2013 年起，各子公司及事業處為落實品牌(logo)管理，使消費者各接觸點對公司及品牌形象一致，陸續訂定品牌管理辦法。
- 2014 年起就商標管理事務制定商標管理辦法。

B. 規章制度-專利

- 2004 年起，為保護及管理研發成果，制定專利獎勵規範，於 2012 年正式改為專利管理辦法。

C. 規章制度-營業秘密

- 2008 年起制定從業道德守則，2015 年正式改為員工從業道德管理辦法。
- 2005 年起制定技術文件圖面及機密保護辦法，2010 年正式改為技術文件圖面及機密保護規範。
- 2012 年起制定電腦安全控制管理作業細則。

D. 宣導及訓練

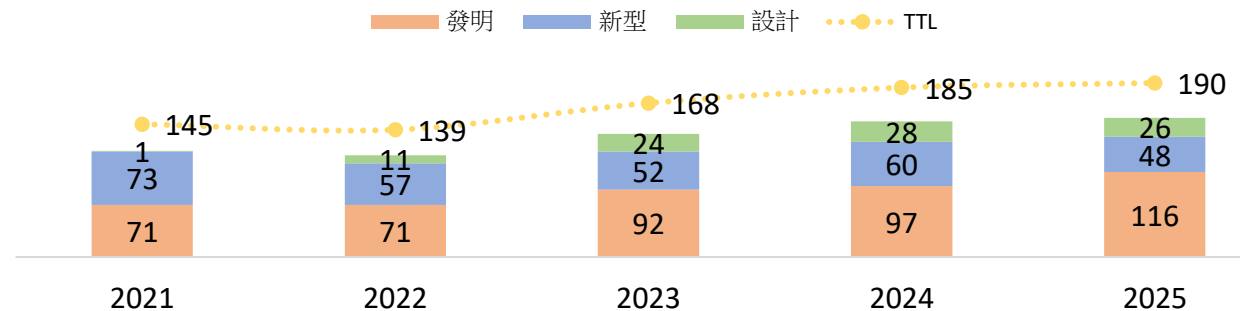
- 不定期以內部公告或於月會向同仁宣導公司營業秘密保護及資訊安全保護。
- 運用「AI 專利檢索軟體」提升開發效益。

台灣櫻花取得智慧財產成果

近兩年累計商標佈局成果

		2024 年		2025 年	
總計		289		299	
國內		194		206	
國外	中國	95	22	93	20
	其他		73		73

專利佈局成果 (專利有效件數)



2025 年新申請 30 件專利，已核准 18 件。

2.5 風險管理暨內控機制

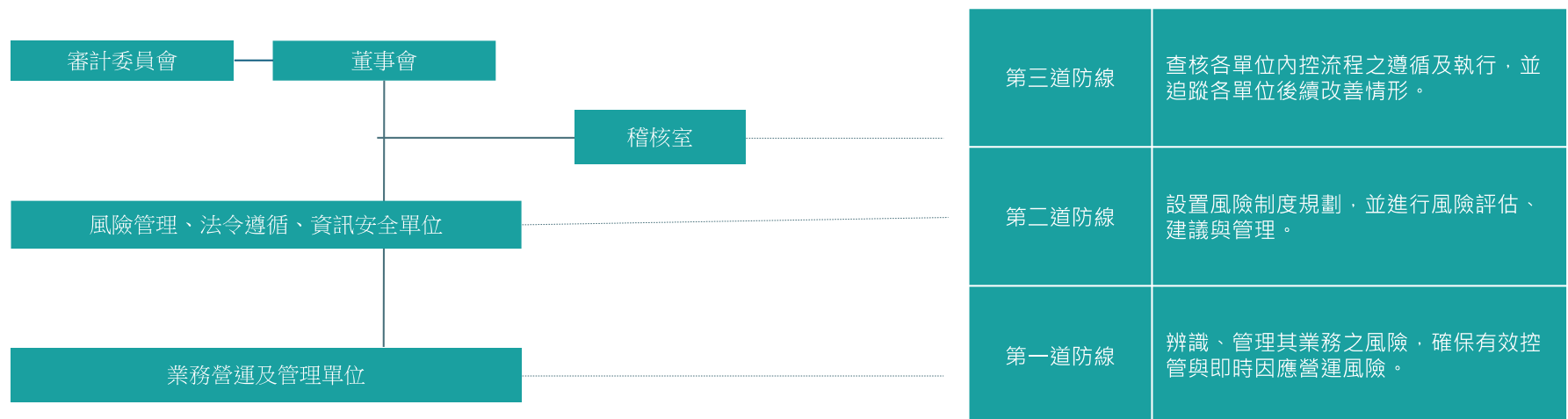
SDGs	SDG 8、SDG 9、SDG 12、SDG 13、SDG 16
GRI	102-15、102-18、102-29、102-33、201-1、307-1、403-9、406-1、419-1

台灣櫻花之董事會為風險管理最高決策單位，負責核定公司風險管理政策與架構並督導機制之有效運作，針對營運過程中所面臨的風險，以整合性風險管理框架，採取事先防範措施；審計委員會為審核公司內部控制制度有效性，確保內部控制有效實施並監管公司存在或潛在風險。台灣櫻花訂有「機會與風險管理辦法」，據以落實風險管理；再者，風險管理範疇包含經營管理風險、市場風險、財務風險、營運風險、資訊風險、新興風險與 ESG 暨氣候等各類風險，並關注全球環境與產業變化，以隨時因應，有效管理與減緩風險帶來的衝擊。

台灣櫻花以減少因風險所帶來的損失為原則，定期對可能影響公司達成目標之潛在風險進行辨識、評估、處理、監控、追蹤並納入各單位日常作業。本公司已依相關法令建立完備之內部控制制度並有效執行，另同時針對主要往來銀行、客戶及供應商妥適辦理風險評估，以降低信用風險，此風險作業亦與 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等管理體系整合，並透過各體系每年之內、外部稽核，對各項作業之風險予以複核，確認風險管控措施之有效性，據以制訂風險導向之年度稽核計畫。

2.5.1 系統性風險管理架構

由董事會、審計委員會、稽核室、風險管理/法令遵循/資安單位、各營運業務與管理單位共同參與推動執行相關風險管理措施，並形成企業風險管理三道防線機制。



2.5.2 系統性風險管理程序與運作

台灣櫻花為降低內、外部風險帶來的衝擊與影響，依重大性原則、公司業務屬性及經營特性，辨識與營運相關之公司治理、環境、社會、員工、資訊、財務、氣候等議題風險，進而規劃相關管理及監控措施。

機制	執行方式	
風險管理架構	1. 風險辨識 各單位應持續關注內外部環境變動及考量利害關係人的影響等，以識別風險來源與議題。 4. 監督審查 各單位建立風險監控程序，持續觀察並定期提出風險監控報告進行檢討與改善。	2. 風險分析 辨識出的風險分別就威脅、發生可能性與衝擊進行分析。依分析結果考量業務性質、規模、複雜程度、風險之機會成本等評估風險，排定優先次序。 3. 風險處理 各單位依風險評鑑結果及其優先次序，採取適當之對策與控制行動，以將風險作最適當的控制與消除。  風險管理程序與運作 Risk Management Process and Operations

2.5.3 系統性風險管理措施

台灣櫻花一向以為股東及員工創造最大利益為宗旨，依法遵循上市上櫃相關規章或其他商業行為有關之法令，如：公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法等，不僅深化誠信經營之企業文化外，本公司亦依循「機會與風險管理辦法」中已鑑別之系統性風險，如：財會、經營、法務、稽核、人資、新興風險與 **ESG** 暨氣候風險等，經評估分析後，採行相對應管理措施如下表。

風險類別	相應管理作為
資金	1. 定期進行現金及有價證券盤點，異常追蹤，提高資金收益，增加盈利能力，避免外部危機造成企業資產縮水。 2. 依 SOP 分層授權核准，透過 ERP 系統加密後採用電子銀行付款，強化付款安全。 3. 定期檢視最適現金及資本結構，進行資金規劃，以達最佳現金規模。 本公司從事之借款皆為短期資金融通所需，借款利率依不同幣別而異，惟金額不重大，故未有市場利率變動使未來現金流量產生波動之風險。
匯兌	1. 每日監控外幣部位、營收達成率、存貨增減變化。 2. 建立外匯部位預測進行避險。 3. 掌握外幣資產與負債抵銷之淨額，降低因匯率波動造成營運風險。 本公司匯率風險主要與營業活動(收入或費用所使用之貨幣與本公司功能性貨幣不同時)及國外營運機構淨投資有關。本公司資金調度人員隨時注意國際匯市主要貨幣之走勢及變化，以掌握匯率走勢，並與銀行保持良好之互動關係，俾能得到更廣泛的外匯訊息與較優的匯率報價。
財產	1. 財產投保適當的保險，將風險轉嫁保險公司。 2. 針對財產風險、貨物運輸、產品責任及其他風險控管，定期舉辦風險課程，以確保相關部門及廠區充份掌握風險來源並及早排除風險、降低可能之損失。 3. 定期對貨物運輸、產品責任及廠區安全進行查勘。 本公司當年度無因財產風險所致損失。

風險類別	相應管理作為
信用	1. 徵信客戶，瞭解客戶行業別特性，執行信用評等管理。 2. 定期審核客戶信用額度及付款條件，降低曝險額度及優化付款天期。 3. 定期舉辦信用風險教育訓練課程，強化業務同仁風險管理意識。
	本公司當年度無因客戶信用風險所致損失。
經營管理	依集團整體發展策略，協助營運單位進行長期及年度目標規劃，並建構內部經營管理資訊系統協助管理階層有效掌握影響營運績效之重要關鍵因素及可能風險，進行妥適資源分配及管控，以優化整體集團經營結果。
	本公司每年擬訂及執行年度目標計畫，並進行目標檢討與管理，當年度無因經營管理用風險所致損失。
法務	透過合約審核程序，辨識合約風險並建議管控對策；就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、併購、智慧財產權管理等事項，提供法律諮詢及處理建議，以降低公司整體法律風險。
	本公司當年度法遵事項詳閱章節 2.3.2 。
稽核	依風險評估結果擬訂及執行年度稽核計畫，評估內部控制制度設計與執行之有效性，協助風險管理組織及營運單位設計以風險管理為基礎之控制作業。
	本公司每年擬訂及執行年度稽核計畫，並進行稽核事項檢討與管理，當年度無因稽核情事風險所致損失。
人力資源	負責人力資源管理及發展，規劃人力資源之政策與執行，定期進行人力盤點與查核、規劃並執行員工教育訓練與發展規劃、設計具競爭力的薪酬與員工福利措施、完整的培訓及人才發展計畫、員工個人資料保護與控管等，以降低可能對企業造成損害的各項人資風險。
	本公司每年擬訂及執行年度人力資源計畫，當年度無因人資風險所致損失，詳閱第 4 章。

風險類別	相應管理作為
資訊	確保公司資訊系統安全，執行網路及系統資訊安全控管與防護措施，制定相關規章制度，應用技術和數據安全標準制定，以保障員工，供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護，同時提升決策品質並降低公司營運及資訊安全風險。
	本公司當年度資安事項詳閱第 2.6 章。
新興	面對全球金融經營環境漸趨複雜，且科技發展及人口老化等各項議題增多及發生機率上升，定期辨識及衡量未來 3-5 年所面臨之重大風險，並規劃風險回應及控管方式。
	本公司每年辨識及衡量可能的新興風險，並規劃風險回應及控管方式，詳閱第 2.5~2.6 章與第 3 章。
ESG 暨氣候風險	為落實企業永續守則及因應極端氣候可能對經營發展可能帶來之重大影響，透過內、外部資訊，掌握相關 ESG 風險並滾動式訂有配套政策，同時遵循 TCFD 架構評估發展氣候變遷對公司之財務影響。
	本公司每年辨識、衡量、擬訂及執行 ESG 暨氣候風險計畫，詳閱第 3 章。



2.5.4 穩健風險管理文化

台灣櫻花透過多元機制形塑風險意識與文化，幫助同仁具風險意識並落實於日常業務，以確保持續性穩定營運，藉由 **Plan → Do → Check → Action(PDCA)** 架構進行系統性風險管理，以降低風險發生的可能性和負面影響，有效管理與減緩風險帶來的衝擊，並形塑為內部風險管理文化。

內部自評作業	教育訓練與宣導	內部控制制度有效性之考核
- 各單位定期需進行一次風險自評自查作業，以辨識面臨之潛在風險，確認各項業務皆遵循相關制度。 2025 年已完成內部自評作業，經稽核室完成年度查核並無風險衝擊或異常情事發生。	- 依公司業務屬性提供多元風險之教育訓練或課程，董事會及經營階層需參加公司治理或風險管理相關課程；且全體同仁需參與風險管理通識課程。 - 每月藉由全員工月會分享包括但不限於法令遵循、風險管理、資訊安全及稽核等主題。 2025 年共執行 2 場相關風險管理宣導課程，全體員工參與率約近 100%。	- 審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序(包括銷售、採購、生產、人事、財務、資訊安全、法令遵循等控制措施)的有效性，並監督公司內部稽核單位運作情形與覆核內部控制自行評估結果。 2025 年內部控制制度有效性之考核結果，經審計委員會認為公司的內部控制系統是有效的。

2.5.5 內部控制制度與稽核系統

- 台灣櫻花內部稽核為獨立單位，直屬董事會；除在董事會報告外，必要時立即向審計委員會及董事長報告，以落實公司治理之精神。
- 台灣櫻花內部稽核實施細則明訂內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，並報告相關控制之設計及例行實務作業是否適當，以達內部控制制度目的；內部控制制度及稽核範圍包含本公司所有作業及本公司之子公司。
- 稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行之專案進行稽核或覆核。綜合上述以一般性與專案性推動稽核工作，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層了解已存在或潛在的內部控制缺失。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後，出具書面稽核與追蹤報告，並定期交付審計委員會查閱。
- 內部稽核覆核各單位所執行的內部控制制度自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件，以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，偕同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為建議本公司董事會出具內部控制聲明書之依據。
- 台灣櫻花稽核室配置內部稽核主管一名與適當人數之專任稽核人員，秉持超然獨立、客觀公正之立場，執行內部稽核工作。內部稽核人之適任條件，均符合主管機關之規定，並且每年持續專業進修，以提升稽核品質與能

2.6 資訊安全

SDGs	SDG 8、SDG 9、SDG 16
GRI	102-15、103、102-18、205-2、418-1

2.6.1 資訊安全政策

台灣櫻花將消費者之個人資訊視為服務客戶中最重要資產之一，資訊安全之對象包括員工、客戶、供應商和股東及營運相關資訊軟硬體設備。為確保本公司資訊系統安全，訂定與推動內部資訊安全管理政策與作業規範，並落實執行資訊系統安全控管、防護措施與教育訓練，定期查核與檢視內部資安執行落實度，若查核發現缺失，隨即要求受查核單位

提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險，同時保障員工、供應商和客戶在進行業務接洽時，其隱私權與資訊安全皆受到保護，同時提升決策品質並降低公司營運及資安風險。

2.6.2 資訊安全管理策略

台灣櫻花藉由全面性資訊安全管理策略之建構，展開相對應措施，在 2025 年顧客資料維護率保持 100%，且資料之使用僅限客戶服務專責部門。針對全球越來越猖獗的網路攻擊，本公司針對對外開放連線的系統進行各項資安調整優化，將原本的人為被動式防禦，升級為智慧型主動式聯合防禦，使得外部針對系統的攻擊 2025 年初平均約 1 千多次，持續降低約 1 千多次（2024 年平均約 2 千多次），並導入 MDR 服務以應對防毒軟體無法防禦的未知攻擊行為。

台灣櫻花資訊安全管理策略				
教育訓練與宣導	企業網路層	USB裝置管理與掃描	防毒/防駭機制	資訊安全監控
		各層對外網路強化網路管控	日誌與稽核機制	
	監控與管理層	資訊安全防務軟體	作業系統控管執行程式白名單	
		軟/韌體安全更新機制	程式碼與設定檔定期備份	
	其他資安要求	應用程式資安規範	影響監控系統資安標準	
		機敏資料管理	建立密碼館機制	

2.6.3 資訊安全執行架構

1. 組織運作模式：採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保可靠度目標之達成且持續改善。
2. 數位應用部：為本公司資訊安全權責單位，該部設置主管乙名，與專業資訊人員數名，負責訂定內部資訊安全管理政策與作業規範，執行教育訓練，同時落實推動相關資安工作。
3. 稽核室：為本公司資訊安全監理之督導單位，該室設置稽核主管乙名，與專職稽核人員數名，負責督導內部資安執行狀況，並定期向審計委員會報告公司資訊安全檢查情形，若查核發現缺失，即要求受查核單位提出相關改善計畫與具體作為，並定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

資訊安全執行措施

1. 成立資訊安全執行小組，訂定資訊安全管理政策及具體實施方案，以確保資訊安全。
2. 依據個人資料保護法審慎處理個人資訊。
3. 個人電腦、伺服器皆需設密碼，並安裝防毒軟體，密碼及病毒碼定期強迫更新。
4. 遵守智慧財產權相關規定，確保安裝之電腦軟體皆有合法授權，並禁止使用未經授權軟體。
5. 同仁帳號、密碼與權限善盡保管與使用責任並定期強迫換置。
6. 重要資料進行備份，並定期確認備份有效性。
7. 依「資訊災難緊急應變計劃作業」定期演練，以利資安事件發生時快速恢復系統運作。
8. 全體人員遵守法律規範與資訊安全政策要求，主管督導資安遵行制度、落實情況並定期執行資安宣導作業，強化同仁資安認知及法令觀念。



2.6.4 資訊安全執行成效

2.6.4.1 資訊安全執行方案

類別	說明	執行內容
預防外部入侵	安裝防火牆與防毒軟體	1. 設置網路防火牆。 2. 伺服器與電腦主機安裝防毒軟體。 3. 定期系統更新。 4. 防毒軟體病毒碼自動更新。 5. 定期執行防毒軟體、電腦掃描。
預防資料外洩	帳號、權限管理	1. 人員帳號審核及管理。 2. 定期執行系統權限設定檢核。
日常營運維持	資料備份與相關檢核	1. 依資料性質進行資料備份。 2. 異地備份。 3. 定期執行資料還原測試。 4. 每日執行伺服器主機檢核暨系統測試。 5. 定期電腦檢核。 6. 每日 19:10 自動抓取 ERP 離職員工名單 7. 自動停用。
資安事件處理	災害復原計劃	1. 訂定「資訊災難緊急應變計劃」。 2. 定期模擬演練災害發生。 3. 事後撰寫災害復原計劃 執行報告並檢討改善。

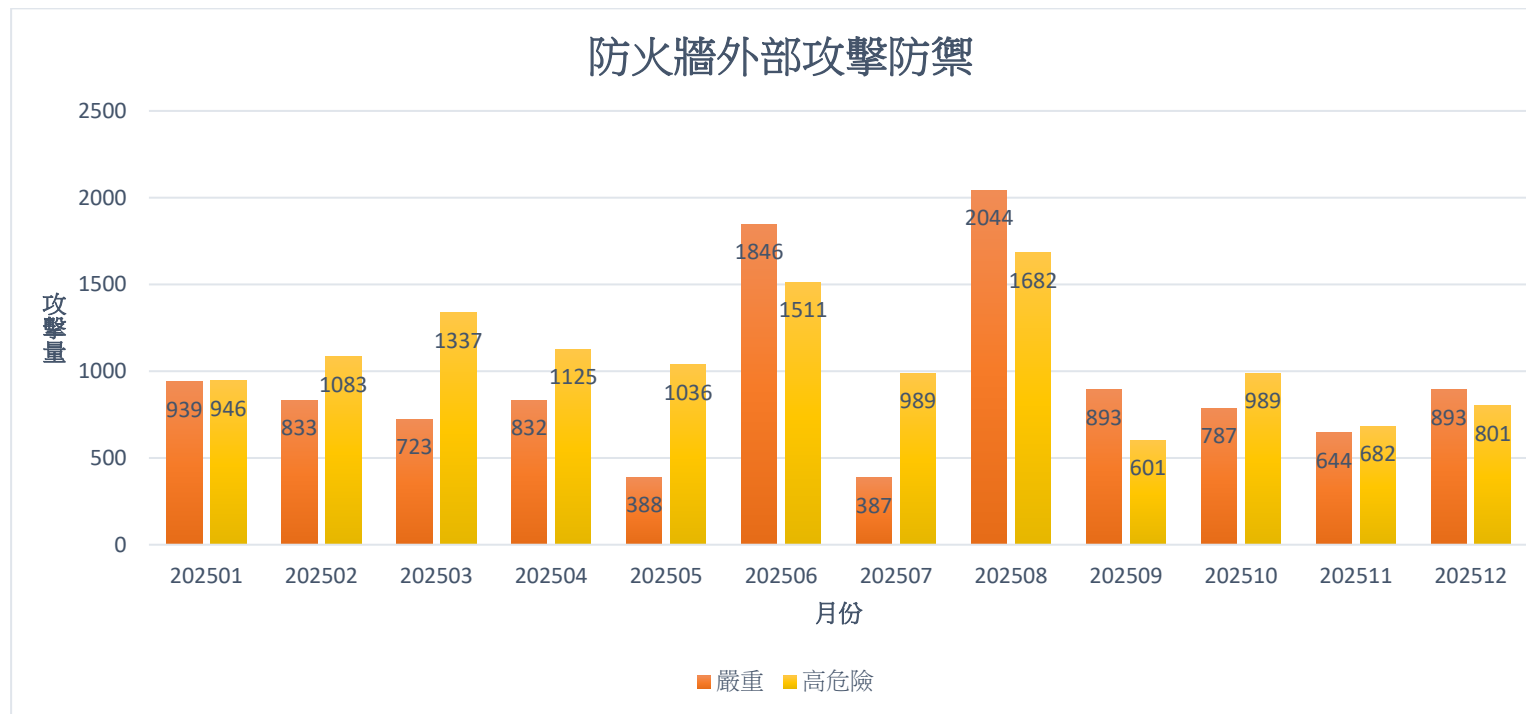
2.6.4.2 資訊安全教育訓練

台灣櫻花員工與主管每年均會接受資安線上課程與測驗，並依不同的職級（能）人員，不定期規劃不同性質之資安訓練課程，2025 年台灣櫻花資訊安全教育訓練執行情況：

日 期	課程名稱	時數	參與人數
12.01	資安宣導	I	390

2.6.4.3 重大資通安全事件

面對科技的日新月異與推陳出新，資訊安全防護日趨重要，然而，台灣櫻花具有完備資訊安全策略執行架構，且長期有效執行相關政策。在 2023 年 9 月已導入聯合防禦系統，整合防火牆進行聯合防禦，會自動將攻擊的 IP 進行封鎖，故大量降低攻擊情事發生，2025 年台灣櫻花面對外部資訊安全風險情況監管如下，本年度未有重大資安事件及相關損失。



2.6.5 個人（顧客）資料隱私保護與權益保障

台灣櫻花致力落實資訊安全與個人資料保護控管，為保障公司資訊安全與保護消費者隱私與權益，本公司訂有相關「個人資料管理」辦法，以營運風險導向為基礎，含權責、事件分級、通報程序及處理評估與決策，建構完善的個人資料保護管理體系架構及重大個資事件發生 SOP。凡本公司全體員工、合作供應商皆應遵循個人資料保護目標，本公司設有個人資料管理委員會，由總經理擔任總召集人，委員會成員由各部門高階主管組成。每年由個資保護小組針對個資保護的控制措施進行有效性衡量作業，確認人員落實作業規範要求，以確保達成本公司個人資料管理目標。

個資侵害事件分級通報機制			
事件等級	處理層級	處理時效要求	報告層級
第一級 (100 筆含以內)	個資保護實行事業處 (部)	8 小時內通報 48 小時內處理	各事業處 (部) 負責人、個資委員會執行秘書
第二級 (100 筆以上~5,000 筆含以內)	緊急應變組	4 小時內完成通報 24 小時內召集緊急應變組 48 小時內擬定應變方案	個資委員會
第三級 (5,000 筆以上)	緊急應變組	2 小時內完成通報， 8 小時內召集緊急應變組 24 小時內擬定應變方案 72 小時內通報經濟部或直轄 (縣) 市政府	總經理

教育訓練

台灣櫻花訂有「個人資料管理教育訓練」辦法，規劃個人資料管理教育訓練計畫表，並依計畫實行教育訓練。2025 年台灣櫻花個資保護教育訓練執行情況。

日 期	課程名稱	時數	參與人數
05.05	總公司月會個資宣導	1	190
05.06	整體廚房月會宣導個資	1	48
05.07	製造管理處/研發中心/家居月會宣導個資	1	160
12.01	總公司月會個資宣導	1	190
12.02	整體廚房月會宣導個資	1	48
12.03	製造管理處/研發中心/家居月會宣導個資	1	160

執行結果

1. 本公司依循「個人資料檔案清冊暨風險評鑑管理」辦法，執行相關作業。2025 年共 13 個單位完成內部保存重要、大量個人資料單位之個資盤點及風險評鑑作業。
2. 本公司 2025 年無發生任何資訊安全事件，及無涉及任何侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料的相關行為。

台灣櫻花設有公司官網，揭露本公司「個人資料管理目標與政策」辦法。

名稱	欲瞭解更多資訊，請前往：	
台灣櫻花公司章程與辦法	https://www.sakura.com.tw/Constitution	

2.7 永續供應鏈

SDGs	SDG 8、SDG 12、SDG 13、SDG 17
GRI	102-9、102-10、102-18、204-1、308-1、308-2、414-1、414-2

2.7.1 供應鏈管理政策：共創價值、強化責任治理

台灣櫻花深知，健全且具韌性的供應鏈是企業永續發展的重要基礎，並視供應商為長期策略合作夥伴。為落實永續經營理念，本公司制定供應商管理政策及相關規範，將環境、社會及公司治理(ESG)要求納入供應商選擇、評鑑、稽核及持續改善機制，透過制度化管理與合作輔導，促進供應商共同提升永續管理能力，降低供應鏈營運及永續風險。

本公司供應商管理政策涵蓋成本、品質、交期、服務及 ESG 等面向，並依供應商之產品、服務及營運特性，要求供應商遵循相關法令及公司管理規範，具體如下：

1. 環境法規遵循與污染預防

供應商應遵循營運所在地之環境保護相關法令及規範，建立適當之環境管理機制，並積極落實污染預防、廢棄物妥善處理及環境風險管理，避免因營運活動造成環境污染或生態衝擊。

2. 能源使用與溫室氣體管理

鼓勵並要求供應商持續提升能源使用效率，推動節能措施及溫室氣體排放管理；具備相關條件之供應商，應逐步建立溫室氣體盤查及減碳管理機制，並持續推動減量措施。

3. 資源循環與減量

供應商應推動原物料及資源有效利用，降低製程及營運過程之資源耗用，並落實廢棄物減量、分類、回收與再利用；產品及包裝設計亦應朝減量化、可回收及資源循環方向持續改善。

4. 有害物質及化學品管理

供應商應依相關法規及台灣櫻花之產品與材料管理要求，妥善管理原物料、化學品及有害物質，並確保產品及製程符合相關環境及有害物質管制規範，以降低對環境及人員之潛在危害。

5. 環境管理與持續改善

鼓勵供應商建立環境管理制度，設定適當之環境管理目標與改善措施，並透過能源、用水、廢棄物及溫室氣體等環境績效指標，持續追蹤改善成效。對於環境管理表現未達要求之供應商，本公司將要求提出改善計畫，必要時進行追蹤及複查。

6. 確保資通訊安全

供應商應建立適當之資訊安全管理機制，落實資訊系統、資料及營運資訊之安全防護，並採取必要之存取控制、權限管理及資安防護措施。

7. 推動隱私權保護，必要時簽署資料保護協議，規範資料使用，以降低隱私洩漏風險。

供應商於提供產品或服務過程涉及個人資料之蒐集、處理、利用或傳輸時，應遵循相關個人資料保護及隱私權法令，並採取適當之資料安全管理措施。

8. 其他永續管理要求

供應商應尊重勞工人權，提供安全、健康及公平之工作環境；遵循誠信經營及企業道德規範；禁止使用衝突礦產，提升原物料來源透明度；並依資訊安全及個人資料保護相關規範，落實資訊與資料之安全管理。

台灣櫻花將環保、品質、成本、交期、服務與 ESG 納入供應鏈綜合評估體系中，作為與供應商協作與風險控管之依據。藉此供應鏈政策，本公司不僅降低潛在營運風險，更強化整體產業鏈競爭力，共同打造韌性且具永續價值的合作關係。

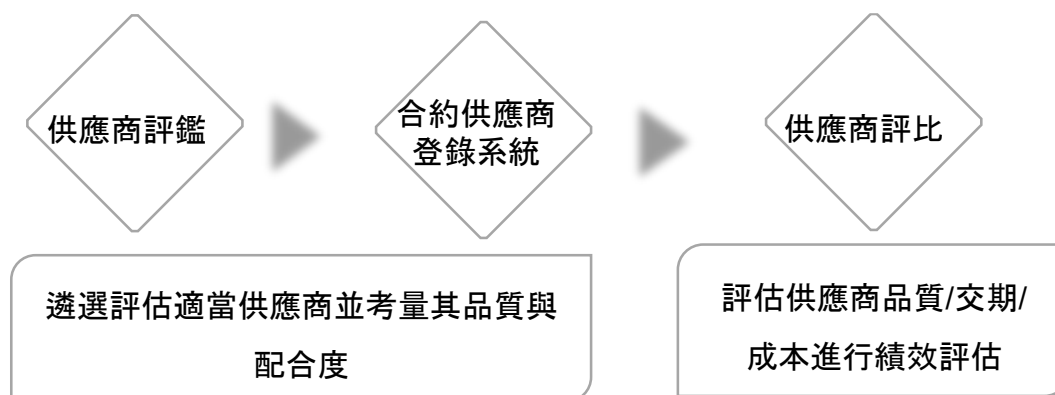
2.7.2 供應鏈發展策略：建構多元合作夥伴生態

為因應多變的全球供應鏈環境與產業鏈風險，台灣櫻花以「公開、公平、公正」為採購原則，建立以策略性、透明性及風險彈性為核心的供應鏈策略，涵蓋以下機制。

1. 發掘並培育潛力供應商、第二來源供應商、在地加工與外包商，強化供應彈性與在地化優勢。
2. 建立供應商分級與績效管理制度，明確納入 ESG 與產品責任指標。
3. 對重大異常事件（如品質異常、供應中斷）即時啟動再評核與因應機制，並依循「供應商管理規範」進行定期與專案性評鑑與稽核。

同時，本公司已依產業性質與供應鏈特性，訂有「六大供應鏈管理策略」

與「四大執行準則」，持續優化採購決策與協力夥伴合作模式，提升整體供應鏈體系之敏捷度與風險抵禦能力。



2.7.3 供應鏈永續管理機制：制度化管理與績效回饋

為落實供應鏈的永續經營與管理，台灣櫻花已建構完整且制度化之永續供應鏈管理機制，涵蓋《供應商管理規範》、《採購管理規範》及《採購安全衛生評估管理作業規範》。該機制涵蓋下列重點。

1. 每年定期依供應商品質、交期、成本、配合度、環保與職安衛等指標全面評核。
2. 評核等級分為甲、乙、丙三級，針對乙、丙級供應商推動分階段改善行動計畫。
3. 對未能符合公司標準者，進行供應商調整或替換，以維護供應體系之穩定與風險控管。

本公司擬逐步導入供應鏈碳排查、數位稽核工具、推進採購管理機制與規則等措施，藉高透明、具規範的制度支撐供應鏈永續工作的推動，因此，台灣櫻花仍積極以推動供應鏈永續工作為目標，自 2023 年第三季起，已將 **ESG** 指標正式納入供應商季度評核項目，其面向涵蓋「環境管理」、「溫室氣體排放」、「社會參與與勞工權益」及「公司治理」等四大項目，藉由制度化監督與雙向合作機制，深化與供應商間在永續議題上的協作，逐步將供應鏈管理由合規導向，創造共享價值與具韌性且責任的供應鏈生態系。

2025 年台灣櫻花穩定配合之主要供應商共計 253 家

2025 年穩定配合之主要供應商	
分類	家數
一般	158
重保	80
服務	21
總計	259

近三年關鍵供應鏈評核成效		2023		2024		2025	
		家	%	家	%	家	%
甲	優先採購之供應商清單票期支付縮短	80	31%	52	20%	90	39%
乙	持續追蹤觀察，要求供應商改善並輔導提升至甲級	166	65%	207	80%	142	61%
丙	供應商輔導，經三個月尚無改善列入汰換清單	9	4%	0	0%	1	0%
TTL		255	100%	259	100%	233	100%

2.7.4 供應鏈永續評核結果

台灣櫻花為強化供應鏈永續治理，特別規範供應商應將環境保護視為基本責任，在所有營運與製造流程中降低環境負荷，同時確保勞工之健康與安全，針對供應商行為守則涵蓋以下面向及其行為說明。每年要求供應商填覆永續問卷，內容涵蓋勞工權益、環境保護、溫室氣體排放與公司治理等四大構面，共計 12 題。2025 年度共發送問卷予 233 家供應商，以一般、重保品類之供應商優先實施 ESG 構面評核為主，填覆完成率 100%。

面向	問卷項目	分數級距 (0 最差，9、3 最佳)	佔比	ESG	說明
環境管理	9	0	17.2%	環境	涵蓋環境許可證、資源節約、能源效率、危險物質生命週期管理、廢棄物與廢水處理、廢氣排放控制、無環境違規事件、糾正缺失及 ISO 14001 認證、生物多樣性保護等議題。
		3	23.7%		
		6	32.8%		
		9	26.3%		
溫室排放	9	0	25.9%	環境	執行與紀錄溫室氣體盤查作業。
		3	20.7%		
		6	27.6%		
		9	25.9%		
勞工權益	3	0	12.5%	社會	涵蓋禁止歧視、強迫勞動、童工及不人道待遇，尊重自由結社權，並持續改善勞工與人權缺失等議題；及安全操作、緊急應變、工傷管理、危害控制、設備安全、清潔設施、安全住宿環境、無事故事件、糾正缺失及 ISO 45001 認證等議題。
		1	14.7%		
		2	17.7%		
		3	55.2%		
公司治理	3	0	12.5%	治理	涵蓋零容忍賄賂、禁止收受不當利益、設立檢舉通報程序、資訊公開、智慧財產權保護、永續原物料使用、個人資料保護、環境及社會責任政策之傳達，及供應商行為準則等議題。
		1	11.2%		
		2	17.7%		
		3	58.6%		

2.7.5 供應鏈管理目標及執行進度

2025 年目標	持續優化供應鏈管理機制	2025 年執行進度	1. 落實每季度評核供應商 ESG 構面 2. 總計 233 間供應商納入 ESG 構面評核。	2026 年目標	持續優化供應鏈管理機制
----------	-------------	------------	--	----------	-------------

2.7.6 供應鏈管理與溝通機制：制度化管理與雙向溝通機制

台灣櫻花依據《內外部溝通管理辦法》強化供應鏈之合規性與控管永續風險，針對所有供應商、承攬商及外包服務商（如廢棄物處理業者、環安衛檢測機構、機械設備檢驗單位等），明訂合約條款或訂單約定，要求其遵循相關法規與作業規範。主要管理項目包括。

1. 化學品供應須提供合法之物質安全資料表（MSDS）、合格許可證與人員資格證明。
2. 所有服務與產品必須符合本公司環境、健康與安全（EHS）相關規範，例如《安全衛生管理規範》及《產品環保規格標準》等。

相關規定將作為採購交付驗收與服務評估之重要依據，若供應商有重大違規，導致環境或社會負面影響，本公司有權立即終止或解除契約，確保公司聲譽與責任供應鏈機制的完整性。

此外，為深化合作關係並即時掌握供應風險，本公司透過例行業務聯繫、專案檢討、年度評鑑及定期供應商會議等方式，建立雙向溝通平台，以強化目標共識與持續改善作為，打造透明、高效且具韌性的供應鏈合作生態系。

主要產品	主要原料名稱	主要來源	供應情形
熱水器	水箱、排氣筒、開關、燃燒器等	國內及大陸地區	良 好
廚房配備	鋼板、馬達、風葉、機板等		
整體廚房	瓦斯器具、板材、鋁材、人造石等	國內及大陸、歐洲地區	



3.1__氣候策略

3.2__環境與能源管理

3.3__水資源管理

3.4__循環經濟與廢棄物管理

3.5__永續產品

3.6__環境永續文化深耕

03 環境保護 綠色永續

3.1 氣候策略

SDGs	SDG 7、SDG 9、SDG 12、SDG 13
GRI	2-27、3-3、103、201-2、302-1、302-3、302-4、305-1、305-2、305-4、305-5

全球暖化與極端氣候事件的頻仍，已將氣候風險推升為不容忽視的全球系統性經濟與社會議題。為邁向 2050 淨零排放的共同承諾，各國政府與領先企業正加速深化綠色轉型策略。台灣櫻花身為廚衛電產業的領導品牌，深刻理解企業在氣候行動中扮演的關鍵角色。我們以居家生活為核心，從產品研發、綠色製造、通路銷售到空間規劃，全方位導入永續導向的解決方案，致力於降低價值鏈的碳足跡，展現減緩氣候衝擊的實質行動。

透過推動低碳創新與環境友善產品，台灣櫻花不僅精準回應市場對綠色消費的期待，更積極發揮共好精神，引領整體產業鏈進行低碳轉型。面對氣候變遷帶來的營運韌性挑戰與轉型壓力，本公司已將氣候風險全面納入核心經營思維，從治理制度、產品策略到供應鏈管理展開深度變革。為積極回應全球淨零趨勢，台灣櫻花以提升企業長期價值與氣候韌性為目標，確立四大氣候策略行動方向：

1. 營運流程全面低碳化

持續深化溫室氣體盤查與能效管理，導入綠色節能技術與低碳製程，落實內部營運減碳。

2. 深耕環境友善產品與服務

落實綠色設計思維，擴大推廣具備高資源效率與卓越減碳效益的創新產品。

3. 凝聚內外部利害關係人永續共識

透過多元化的永續溝通、教育倡議與消費者互動，攜手內外部夥伴擴大氣候行動的社會影響力。

4. 接軌國際氣候治理標準

參考 SBTi、TCFD 與 ISO 14064 等國際標準，提升氣候風險管理韌性與資訊揭露品質。

未來，台灣櫻花將持續鞏固在低碳轉型中的領航角色，動態回應國際減碳趨勢，我們將攜手供應鏈夥伴與消費者，共同建構淨零生態圈，實現企業營運長整與環境永續共榮的雙重價值。

3.1.1 TCFD 氣候策略與氣候相關財務揭露

氣候變遷與全球暖化所帶來的風險與機會，已成為影響企業長期營運、財務穩定與資本可得性的重要議題，國際投資人與金融機構愈加關注企業是否具備完善的氣候風險管理制度與資訊揭露機制。因此，為因應全球氣候政策趨勢與利害關係人之期待，台灣櫻花自 2022 年起正式導入 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構，作為本公司氣候治理與風險揭露的核心依據。

本公司依據 TCFD 四大核心架構-治理、策略、風險管理、指標與目標，逐步建構氣候相關風險與機會的辨識機制，並納入本公司治理及決策流程中，亦透過跨部門工作小組與外部資源的協力，台灣櫻花針對價值鏈上下游進行全面性盤點與情境模擬，系統性評估氣候變遷下可能面臨之實體風險 (如極端氣候災害、洪水、熱浪、降雨模式改變等) 與轉型風險 (如碳定價、政策法規變動、綠色採購、技術轉型與市場偏好改變等)，並探索其對營運、成本結構、資本支出與營收來源之潛在財務衝擊。

台灣櫻花採行多情境分析方法，模擬中低碳排 (如 SSP2-4.5) 與高碳排風險 (如 SSP5-8.5) 等未來發展路徑，對照產業環境與營運模式，評估重大風險因子可能導致之財務損失規模與時間軸，並據以研擬具體因應策略，同時盤點現行風險應對措施，包括能源效率改善、供應鏈氣候管理、碳盤查制度建置等，進一步延伸至機會並擴大策略應用，如開發低碳產品、提升能源使用效率、參與再生能源專案與碳中和方案。

在策略執行面，本公司同步建構氣候相關量化衡量指標 (如碳排放強度、節能績效、風險曝險指標等) 與內部進度追蹤機制，不定期擬由溫盤小組檢視執行情形與風險應變成效，並將辨識出的關鍵議題向董事會提報，以進行討論或擬訂可行之相關決策，強化氣候治理效能與應變能力。

台灣櫻花為提升組織整體對氣候變遷風險之敏感度與應對能力，不定期透過內部各式員工溝通管道向同仁傳達此類資訊，以增進員工對氣候科學、淨零轉型與永續管理之理解，並鼓勵內部創新與部門協作，將氣候策略內嵌於日常營運流程中。展望未來，台灣櫻花將持續強化氣候風險揭露品質，並依循國際準則 (如 ISSB IFRS S2、TNFD 等) 與國內主管機關規範 (如金管會永續資訊揭露指引)，逐步完善氣候資訊整合與管理機制，朝向 2050 年淨零排放目標穩健邁進，強化企業氣候韌性、資本市場信任與長期競爭力。

3.1.1.1 治理

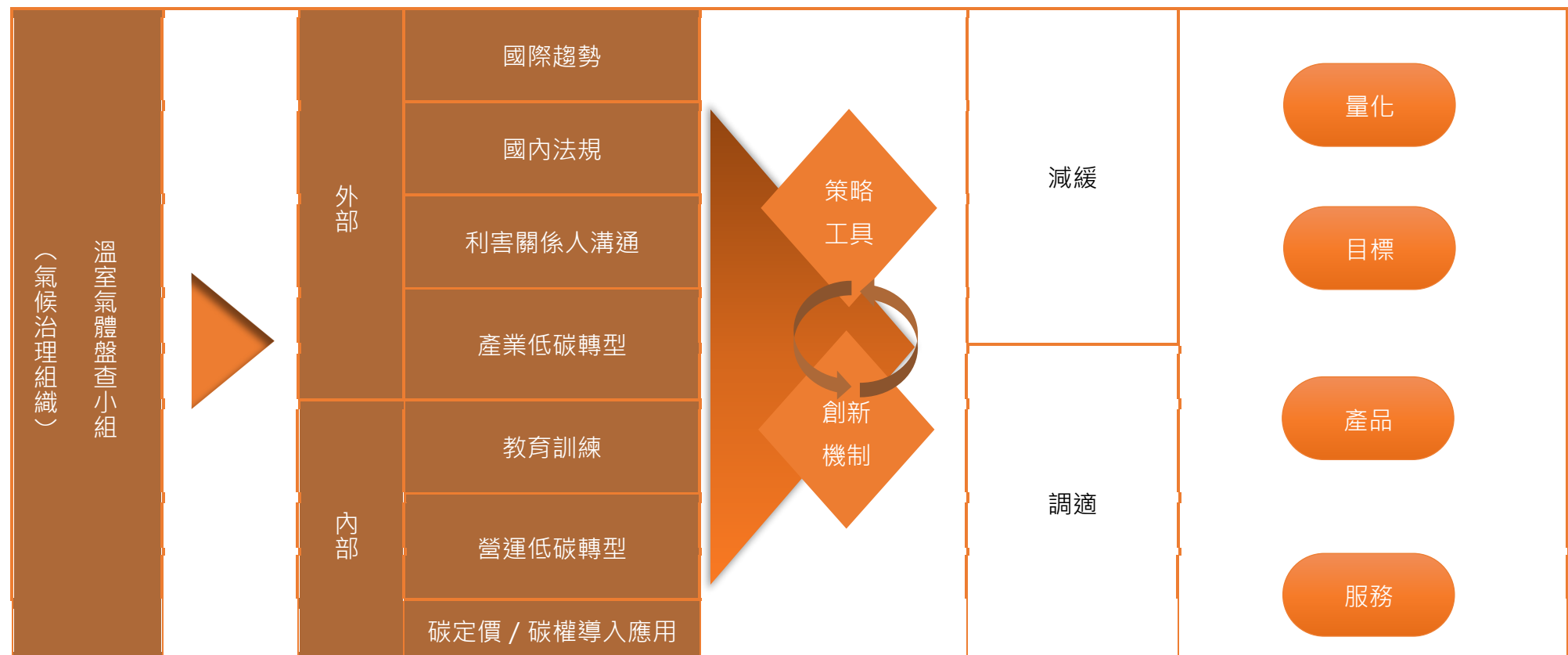
本公司董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，定期審議氣候策略、重大風險盤點結果及關鍵行動方案，並透過經營規劃室監督執行進度與協調，推動跨部門有關氣候管理工作，包含情境分析、碳排盤查、風險應變及目標追蹤等，每季向董事會報告執行情形，以確保氣候議題整合進入公司治理與營運決策流程，提升應對氣候變遷的調適能力與組織應變能力。

單位	執行方向
董事會	台灣櫻花內部最高層級 ESG 暨氣候風險與機會組織及最高決策單位，負責審議總體氣候變遷管理政策及重大決議，並督導氣候變遷管理機制之有效運作。
經營規劃室	- 擬訂短中長期的永續發展目標，負責統合公司跨部門資源，辨識與公司營運相關的 ESG 暨氣候議題，擬定對應策略，追蹤目標達成狀況，且不定期追蹤國際氣候變遷發展趨勢相關資訊，提升本公司全體員工對全球風險趨勢與氣候變遷的認知。 - 定期向台灣櫻花董事會呈報 ESG 暨氣候風險與機會之工作進展，由董事會督導企業永續管理策略及作為。
經營規劃室	負責統籌並召集各單位進行風險與機會辨識與評估工作。
各單位	負責統籌並召集各單位進行風險與機會辨識與評估工作，提出相應行動計畫。

3.1.1.2 策略

氣候變遷所帶來的實體與轉型風險日益加劇，已成為全球企業營運與財務穩定的核心挑戰，台灣櫻花秉持「前瞻規劃、積極應對」的策略思維，建構完整氣候治理架構，並依 TCFD 指引、國內外法規與淨零轉型趨勢，持續優化氣候因應策略，提升組織面對極端氣候的承受、回應力與競爭力。

本公司透過滾動式節能減碳行動計畫，聚焦營運層面的排碳熱點進行源頭管理與技術改善，並導入氣候相關績效指標，作為管理機制與投資決策之依據，以確保氣候議題納入企業策略主軸，同時針對氣候風險與機會進行系統性評估與情境分析後，擬由內而外逐步推動氣候行動，積極串聯供應鏈共同落實減碳、低碳等行動作為，並強化產品與服務之低碳設計與綠色附加價值，回應客戶 / 消費者對永續的期待。未來，本公司將持續強化氣候風險識別機制與情境模擬工具，並整合中長期營運策略與 2050 淨零目標，落實全方位低碳轉型藍圖，朝向永續成長與責任經營之目標前進。



在董事會的氣候治理架構下，台灣櫻花已建立跨部門之溫室氣體盤查小組，由該小組擔任氣候策略推動與整合之樞紐角色，試擬持續性建立氣候管理機制。基於滾動式檢討原則，本公司持續依營運條件、最新科學數據與政策動態，調整應對策略，以提高組織在不同氣候情境下的彈性與即時應變能力。

本公司依據氣候相關風險與機會之時間軸，將氣候目標與行動計畫區分三階段：短期（1-3 年）、中期（5-10 年）與長期（10 年以上），以利系統性整合至公司策略與投資決策中。在實體風險方面，如極端氣候事件、供應鏈中斷與水資源壓力，本公司已參酌產官學界建議、標竿企業作法及科學研究模型，結合自身營運模式與場域條件，擬規劃分階段之調適與減緩方案。

未來將持續優化氣候情境模擬工具與財務衝擊評估機制，並同步導入具體工程與管理行動，包括強化設施（備）耐災性、建構營運據點風險地圖、優化備援機制等，增進企業面對氣候挑戰的穩定性與適應力

短期(1-3 年)	中期(4-10 年)	長期(10 年▲)
1. 滾動式檢視： 針對自有營運資產每年應進行氣候（災害）變遷實體 / 轉型風險評估，以達風險管理目標。 2. 緊急應變計畫： 緊急應變流程包括：人員疏散和資源補給 / 救計畫，以確保員工安全與財產受保障。	1. 依據 IEA 之能源轉型與減碳路徑，分析氣候（災害）變遷之轉型風險，以設定中程目標。 2. 建立風險警示系統： 因應降雨較強烈、頻率較高之時期可及時獲得警訊通知，提供對應措施。 3. 強化建築耐水 / 震性： 強化廠區建築結構之耐水 / 震性，以減少淹水與地震對建築物之損壞。 4. 評估導入應用內部碳定價 / 碳權機制。	響應國際趨勢與台灣政府目標，設定 2050 年達成淨零碳排目標。

3.1.1.3 風險管理

為強化氣候風險應變能力並確保管理流程一致性，台灣櫻花已將氣候相關風險與機會之鑑別程序，系統性整合至既有 ISO 管理系統中(含 ISO 14001、ISO 9001、ISO 14064-1 等)，形成具一致性、可追溯之氣候風險管理架構。

本公司每年定期從內、外部議題盤點流程，進行氣候變遷相關風險與機會的辨識、評估、控制、監督及溝通，確保潛在影響能預先掌握與因應，台灣櫻花由各相關部門依據其業務職掌與場域特性，由下而上進行多面向風險評估，結合營運、採購、設備、法規等觀點，辨識與營運目標關聯性高、可能造成財務或營運中斷之氣候議題。評估流程以 TCFD 架構為依據，區分為轉型風險 (如政策法規變化、技術更新、市場偏好轉移及聲譽風險) 與實體風險 (如極端氣候事件、溫度升高、水資源可用性下降等)，並搭配氣候情境模擬工具進行財務衝擊推估。

再者，透過風險機率與衝擊程度矩陣交叉分析後，彙整高關注議題納入營運決策參考，以利制訂具體之風險因應方案與監控指標，建構具前瞻性的氣候韌性體系，提升風險應對效率。

氣候風險鑑別與評估流程

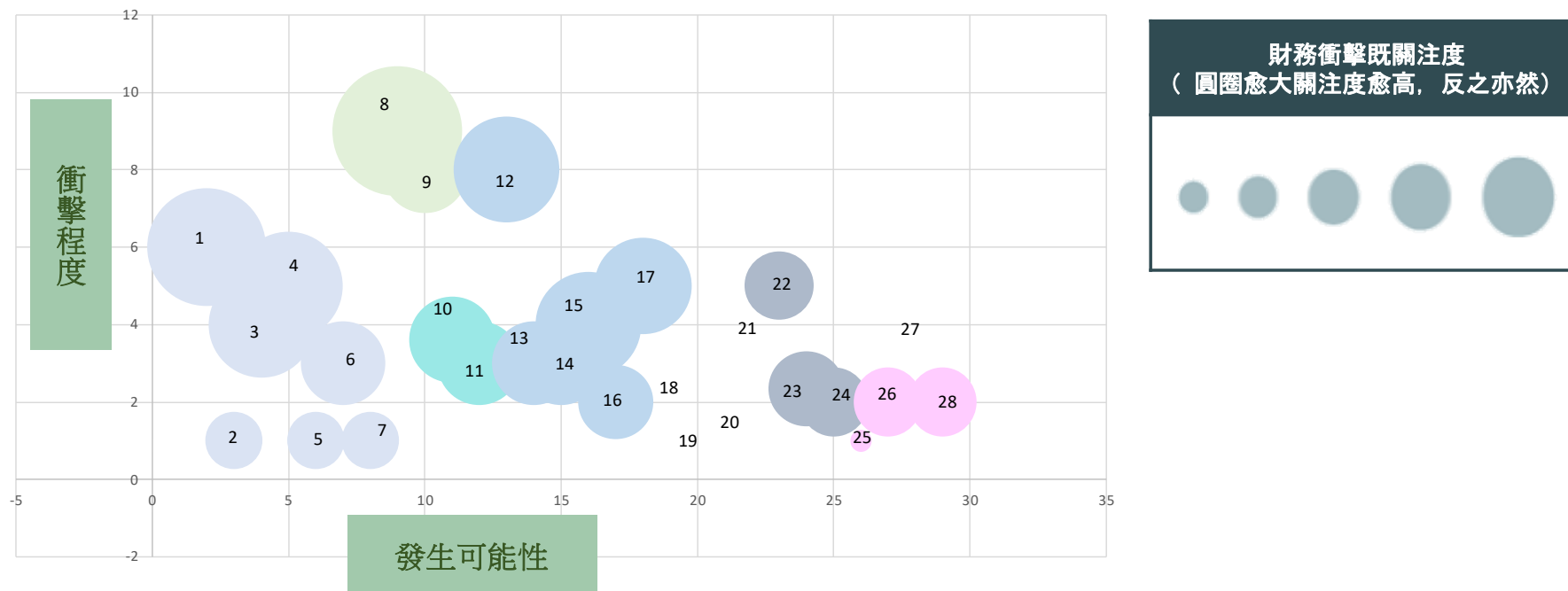
風險鑑別	風險評估	風險因應
以政策與法規、科技技術、市場、企業商譽等轉型風險，及立即與長期性實體風險為主。	以發生可能性、衝擊程度、財務影響程度、風險準備度，及風險管理為原則。	1. 綜合風險評估分數依序排列高關注度氣候風險項目，並擬定對應管理計畫。 2. 針對不同氣候風險類型及可因應程度，持續並滾動式釐清執掌與因應做法，當適時建立 SOP。
涵蓋氣候相關風險類型	政策與法規、科技技術、市場、企業商譽、立即與長期性等實體 / 轉型風險。	
涵蓋價值鏈範圍	上游、自身營運、下游或客戶 / 消費者。	

重大風險管理

台灣櫻花依循公司風險管理政策，建構系統化的重大風險鑑別與管理機制，確保各類營運與策略性風險得以及時辨識、準確評估並有效控管。針對經評估列為重大風險之事項，將依其風險性質與潛在衝擊程度，由相關權責部門提出具體管理計畫或應變方案，並透過跨部門協作研議其可行性與潛在效益，以降低風險可能導致之財務損失、營運中斷或聲譽衝擊。本公司依循風險處置策略依風險特性與可控程度，區分為風險消除、降低與分散等方式，藉此設定明確的管理目標與關鍵執行指標，所有擬定之應對計畫均須經管理階層會議審議通過後始可執行，並納入公司年度計畫，並定期監督與滾動式檢討，確保風險控管持續有效。

此外，對於潛在高風險情境，本公司進行風險對策的系統性分析與優先排序，考量風險可控性與資源配置情況，據以研擬最適合之應變措施，同時導入氣候與營運風險雙軸情境模擬工具，提升風險辨識的前瞻性與決策準確性。未來，台灣櫻花將持續精進風險治理流程，強化組織對內外部風險的感知與應變能力，並透過策略性風險管理強化企業整體韌性與永續競爭力。

台灣櫻花氣候風險鑑別與分析矩陣（依次頁表格中之 28 項風險議題，進行風險鑑別與分析矩陣評估）



因應全球氣候治理趨勢與永續轉型壓力，台灣櫻花持續強化風險導向的永續管理機制，依循 TCFD 架構，系統性鑑別並評估氣候變遷對企業營運具重大影響之風險項目，包含政策法規的日益趨嚴、能源結構轉型、市場消費趨勢與消費偏好改變、技術創新與企業聲譽變動所構成之「轉型風險」，以及極端氣候事件頻率上升、水資源可用性降低、立即與長期性氣候變遷所帶來之營運中斷與資產受損等「實體風險」。

因此，本公司透過跨部門合作機制，導入氣候情境分析工具，從氣候衝擊強度、發生可能性及財務影響三個面向，識別價值鏈各環節的潛在暴露點，並分層次擬定調適與緩解策略；此外，亦將風險評估結果納入公司中長期營運與資本支出決策，提升風險感知與應變能力，確保營運穩定性與治理透明度。在掌握風險的同時，台灣櫻花亦積極探索氣候變遷所帶來的策略性機會，包括：提高資源使用效益、順應淨零排放趨勢所衍生的綠色產品開發契機、綠色能源應用推進、供應鏈減碳整合優勢，及廠區智慧製造，藉以強化品牌形象與取得綠色資本市場資源等潛在利多。

透過技術創新與流程優化，本公司得以搶占低碳市場先機，創造更有效率的永續價值成長模式，台灣櫻花將持續精進氣候相關資訊之揭露透明度，推動風險與機會並重的管理策略，進一步強化企業氣候調適能力，並提升全球永續競爭優勢。

轉型風險	政策與法規		技術		實體風險	立即性		機會
	①國內外淨零排放目標要求	⑧產品與服務被其他低碳產品服務所取代		②②天氣型態變動劇烈(旱災、連續不降雨日數上升)				
	②產品與服務的強制性法規	⑨轉型至低碳術製程的成本		②③天氣型態變動(平均溫度提升)				
	③碳稅徵收與相關法規	名譽		②④天氣型態變動(缺水)				
		⑩氣候議題造成公司負面形象		長期性				
	④再生能源法規	⑪產業別污名化		②⑤急性天氣事件(地震)				
	⑤法律訴訟	市場		②⑥急性天氣事件(缺電)				
		⑫客戶改變供應鏈合作準則	⑬對供應鏈的溫室氣體減量要求	②⑦急性天氣事件(淹水、颱風)				
	⑥自主性規範	⑬公司缺少氣候變遷貢獻，影響投資人投資意願	⑭貨幣匯率波動風險	②⑧急性天氣事件(洪水、乾旱)				
		⑭生產成本增加	⑮代理商面臨經營不善					
⑦氣候政策及法規	⑮代理商永續/環保/低碳產品需求	⑯員工面臨健康威脅						
	⑯消費者轉向環保及低碳產品	⑰產線員工短缺						

氣候風險及應對策略

台灣櫻花辨識之氣候風險與機會範圍涵蓋產品、服務、供應鏈、研發、財務、投資、營運等各面向風險，依各風險與機會評估事件之發生機率與影響程度，並針對影響程度進一步分析對組織在財務構面可能造成的影響，以研擬因應策略。

風險類型	風險類別	氣候風險議題	可能影響之財務構面						風險衝擊時間點	應對策略
			營收減少	支出增加	資產受影響或報廢	負債增加	資本減縮	融資受挫		
轉型風險	政策與法規	1. 國內外淨零排放目標要求	√	√	√	√	√	√	短期	1. 偕同廠商設置再生能源設備。
		2. 產品與服務的強制性法規	√	√	√		√	√	短期	2. 持續減量並優化製程。
		3. 碳稅徵收與相關法規	√	√	√				短期	3. 持續提高能源使用效率。
		4. 再生能源法規	√	√	√	√		√	短期	4. 推動節能減排計畫，設定中長期減量目標及轉型規劃。
		5. 法律訴訟	√	√					長期	5. 能源自主計畫(尋找再生能源建置機會)。
		6. 自主性規範		√	√				中期	6. 評估導入內部碳定價機制，強化內部減碳行動
		7. 氣候政策及法規	√	√	√	√			中期	7. 持續關注各國法規演變。
	技術	1. 產品與服務被其他低碳產品服務所取代	√	√	√		√	√	中期	8. 強化供應商永續管理合作機會。
		2. 轉型至低碳技術製程的成本	√	√	√				中期	1. 強化標準化流程以提高品質。 2. 尋找建置再生能源機會。 3. 環保可回收產品及低碳製程之相關研發。 4. 深化研發人才培育與留任。 5. 持續發展循環經濟與低碳製程。 6. 推動產品節能化，投資低碳設備與系統升級。 7. 建立產品研發與永續技術連結的 KPI。

風險類型	風險類別	氣候風險議題	可能影響之財務構面						風險衝擊時間點	應對策略
			營收減少	支出增加	資產受影響或報廢	負債增加	資本減縮	融資受挫		
轉型風險	市場	1. 客戶改變供應鏈合作準則	√	√	√	√	√		短期	1. 開發新客戶、改善設備或優化製程。 2. 與客戶訂定長期合約策略，減少風險。 3. 持續投入智能/環保產品研發。 4. 制定淨零策略、路徑與目標，持續管理減碳績效。 5. 關注客戶永續動向，納入台灣櫻花產品研發策略，積極回應客戶需求。
		2. 公司缺少氣候變遷貢獻，影響投資人投資意願	√				√	√	長期	1. 強化供應商永續管理與上下游合作 2. 制定淨零策略、路徑與目標，持續管理減碳績效
		3. 生產成本增加	√		√	√			中期	1. 與供應商訂定長期合約策略，減少風險。 2. 原料物分散供應。 3. 強化供應商永續管理合作機會。
		4. 客戶永續/環保/低碳產品需求	√	√	√	√			中期	1. 環保可回收產品及低碳製程相關研發。 2. 取得更多能效產品認證。
		5. 消費者轉向環保及低碳產品	√	√	√				中期	
		6. 對供應鏈的溫室氣體減量要求		√					中期	1. 強化供應商永續管理合作機會。 2. 制定淨零策略、路徑與目標，持續管理減碳目標。
		7. 貨幣匯率波動風險	√	√	√		√		長期	1. 依循風險策略路徑，強化避險工具。 2. 關注市場動向，彈性擬定與調整相關因應方案。
		8. 代理商面臨經營不善	√	√			√		長期	1. 與客戶訂定營運策略，提升代理商經營體質，減少風險 2. 強化代理商永續管理合作機會。
		9. 員工面臨健康威脅	√	√					短期	1. 持續投入智能/環保產品研發。 2. 提供員工健康、友善工作環境。 3. 提供員工健康檢查。
		10. 產線員工短缺	√	√					短期	提供員工健康、友善工作環境。

風險類型	風險類別	氣候風險議題	可能影響之財務構面						風險衝擊時間點	應對策略
			營收減少	支出增加	資產受影響或報廢	負債增加	資本減縮	融資受挫		
轉型風險	名譽	1. 氣候議題造成公司負面形象	√			√	√	√	長期	1. 持續投入智能 / 環保產品研發。 2. 開發多元化節能/環保/綠色產品。 3. 制定各項現場任務及緊急應變標準作業程序，定期演練。
		2. 產業別污名化	√				√	√	長期	
實體風險	長期性	1. 天氣型態變動劇烈（旱災、連續不降雨日數上升）	√	√	√	√			中期	1. 評估投入雨水回收系統。 2. 擬定備水計畫。 3. 持續研發溫控調節產品。 4. 持續提高能源效率與強化能源管理機制。 5. 巡檢廠區建築結構、設備受災壓力測試，制定緊急應變 SOP，定期演練。
		2. 天氣型態變動（缺水）	√	√	√	√			中期	
		3. 天氣型態變動（均溫提升）	√	√	√	√			長期	
	立即性	1. 急性天氣事件（地震）	√	√	√	√			短期	1. 強化緊急應變措施，分班分線量產。 2. 定期巡視 / 清整排水系統。 3. 擬定備水計畫。
		2. 急性天氣事件(缺電)	√	√	√	√			短期	
		3. 急性天氣事件（淹水、颱風）	√	√	√	√			短期	
		4. 急性天氣事件(洪水、乾旱)	√	√	√	√			短期	

機會	氣候風險議題	可能影響之財務構面						風險衝擊時間點	應對策略
		營收減少	支出增加	資產受影響或報廢	負債增加	資本減縮	融資受挫		
資源使用效益	1. 能源管理方案		√	√	√			中期	1. 執行節能機會，並監督成效。 2. 實施節能 / 減廢 / 節水活動及提升呆廢料處理效益等各項措施。
	2. 廠區智慧製造		√	√	√			中期	利用 AI 大數據，優化製程與改善設備提升效能。
	3. 回收水系統		√					長期	投資廢水回收系統，提高回收率，減少對水的依賴度。
產品與服務	環保及低碳產品與包材		√					中期	1. 節能產品商機與市場佈局。 2. 研發製程減碳技術，減少產品碳足跡，提高產品競爭力。
市場	增加用電產品的機會		√					中期	提供客戶創新節能解決方案及服務
韌性	供應鏈應變整合能力		√					長期	持續強化供應鏈因應氣候變遷的能力，降低營運中斷風險

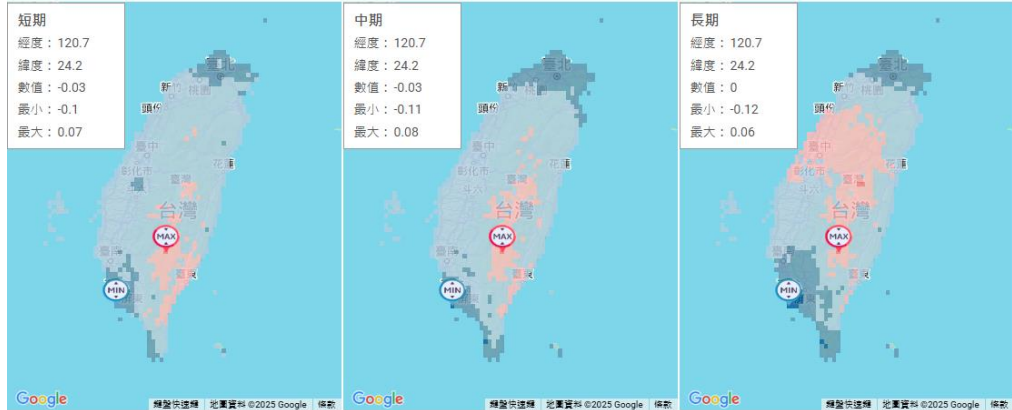
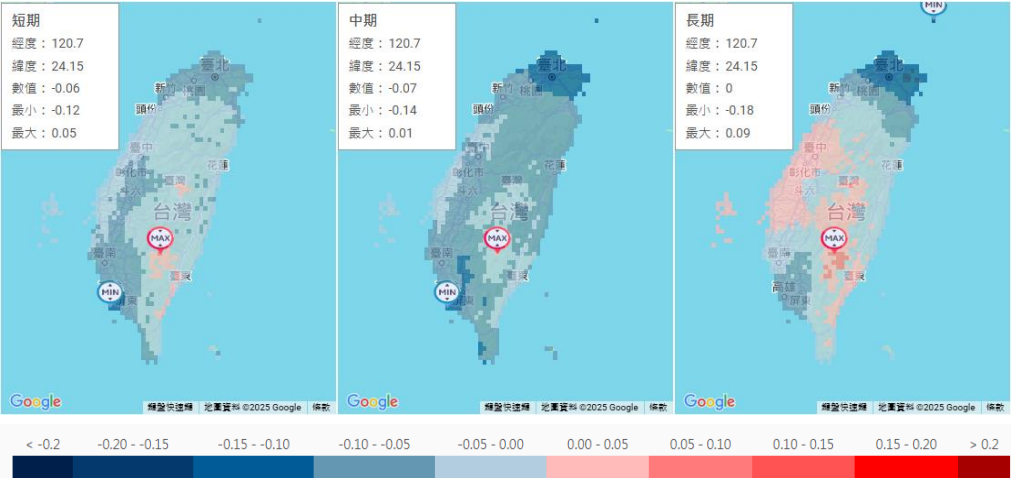
氣候情境模擬

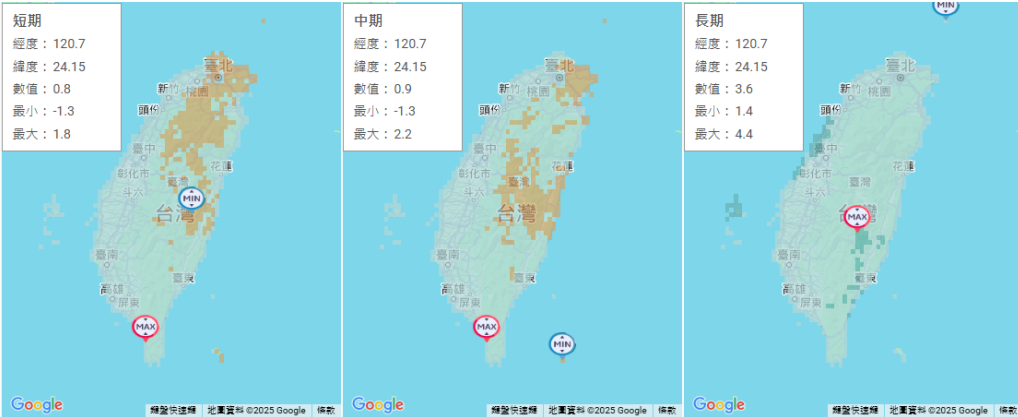
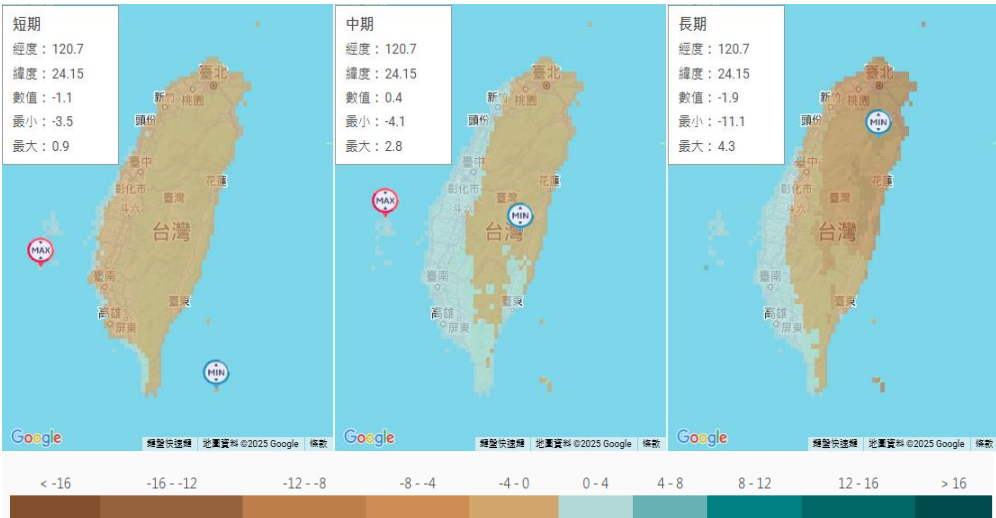
台灣櫻花為增進對氣候變遷長期衝擊之預判能力，依據企業中長期發展策略、氣候風險辨識分析、國內外研究報告及 ESG 評比指標，系統性鑑別氣候相關之潛在風險與機會項目，篩選出具高關聯性與高敏感性的關鍵營運指標作為情境分析對象；另外，透過氣候情境模擬，依市場規模、營運成本與整體策略之潛在衝擊進行前瞻性評估，提供決策依據以支持氣候韌性與資源配置優化。而台灣櫻花針對當前最具關注度之轉型風險（如碳定價、能源結構轉型、法規調整）與實體風險（如極端降雨、乾旱、高溫等）分別採用不同氣候情境路徑進行模擬，並納入量化評估因子（如溫度、降雨變異、碳排成本變化等），將模擬結果作為內部決策與風險管理調適依據。

在情境設定上，本公司採用行政院國家科學及技術委員會建置之「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）」為氣候資料來源，參照 IPCC 建議之共享社會經濟路徑（SSPs）與代表性濃度路徑（RCPs）交叉模擬模型，彙整不同社會經濟發展假設、溫室氣體（GHG）排放水準與污染物變化，以四種代表性氣候路徑（SSPI-2.6 / 低排放、SSP2-4.5 / 中排放、SSP3-7.0 / 高排放、SSP5-8.5 / 極高排放）作為風險推估依據。本公司進一步選定 SSPI-2.6（氣候風險可控）與 SSP5-8.5（極端氣候風險情境）進行情境模擬，針對台灣區域溫度與降雨變異進行動態分析，評估不同情境下對生產據點、營運成本、設備耐候性與供應鏈穩定性所可能造成之衝擊，作為公司研擬中長期氣候調適策略與技術投資的參考基礎。

因此，為提升氣候情境模擬與財務衝擊分析的決策品質依據，將氣候情境模擬進一步整合進中長期營運策略、資本支出規劃與供應鏈風險評估中，透過跨部門協作，建構氣候風險對應的財務衝擊地圖，涵蓋營收、成本、資產等面向。

同時，本公司參考標竿企業的「雙軸風險矩陣」邏輯，將轉型風險與實體風險依發生機率與影響程度分類評級，識別出優先處理的高關注風險清單，擬強化部門行動整合與內部監督機制。此外，在資訊揭露方面，台灣櫻花也逐步對標標竿企業的做法，將情境模擬結果以視覺化圖表方式呈現，提升利害關係人對於氣候治理策略與財務敏感度的理解，並預備未來依循 ISSB 可持續準則、IFRS S2 或 TNFD 等國際規範進行揭露。深信台灣櫻花將持續優化氣候風險量化模型，導入產業實證資料與區域氣候變數，深化情境分析準確性與決策支撐能力，邁向以數據為本的氣候治理。

項目	說明	
範疇及情境假設	採用 SSP5-8.5 情境下進行極端氣候之風險評估，推估未來不同時期之日夜溫差（溫度）狀況，模擬關鍵區域與城市之風險推估地圖。 備註：一年之中，日最高溫與日最低溫差值之年平均值，單位為°C	
模擬結果	SSPI-2.6 (低排放量) 台灣櫻花在短中期上受日夜溫差風險影響尚不明顯，但長期觀察至中西部預期高溫亦或暖晝天數長跡象，預期將影響本公司。	
	SSP5-8.5 (極高排放量) 台灣櫻花在短期上受日夜溫差風險之影響低，中期時已明顯出現變化，至長期觀察在中西部預期高溫亦或暖晝天數長之跡象，預期將影響本公司。	

項目	說明	
範疇及情境假設	採用 SSP5-8.5 情境下進行極端氣候之風險評估，推估未來不同時期之降雨天數（雨日）狀況，模擬關鍵區域與城市之風險推估地圖。 備註：一年之中，日降雨量達到 1 毫米以上的總天數，單位為天。	
模擬結果	SSPI -2.6 (低排放量) 台灣櫻花在中短期上受日夜極端溫差風險影響尚不明顯，惟長期觀察至中西部預期高溫亦或暖晝天數長跡象，預期將影響本公司。	
	SSP5-8.5 (極高排放量) 長期觀察，台灣櫻花廠區據點受降雨天數（雨日）減少之風險影響，預期將影響本公司。	

氣候風險減緩與調適

台灣櫻花為系統性提升氣候風險辨識、回應與治理效率，依不同類型氣候風險特性與可控程度，建構「減緩 (Mitigation) 」與「調適 (Adaptation) 」雙軸管理策略，試擬導入 SOP 流程與內控機制，強化應變效能與制度化管理。針對高頻率、可預測性高之氣候衝擊 (如能源使用、碳排放、設備排碳熱效率等) ，本公司以減緩管理為核心，推動節能降耗、再生能源導入與產品節能計畫與管理等措施；另外，面對極端氣候、自然環境災害等突發性或區域性風險，則以調適機制強化應變能力，包含營運中斷預防規劃、關鍵設施防災能力建置與供應鏈備援方案規劃。此外，台灣櫻花亦參考其他企業實務做法，定期檢討並滾動式優化風險因應架構，逐步建構可持續擴展的氣候管理體系，落實氣候治理與營運韌性的雙軌佈局。

減緩管理策略

提升溫室氣體管理手段，積極降低溫室氣體排放量。

採行作為

運用氣候情境模擬分析

持續運用氣候情境模擬分析面對極端氣候變遷之衝擊下，未來時期的風險變化。

低碳轉型

促進並支持節能節水減廢、減碳專案及再生資能源的投入，以鼓勵、追蹤、推動相關資能源管理、製程改善，以達低碳創新轉型。

調適管理策略

為降低廠區受極端氣候風險衝擊影響，導入能源管理系統有效優化企業內部能源之使用，並著手分析氣候變遷帶來之影響，以擬定相關營運 / 經營策略。

採行作為

能源管理系統

推動自身節能減碳措施、環保綠建築及採購具有綠色標章的相關設備等，逐步提升能源使用效率以降低溫室氣體排放與能源的依賴程度。

營運應變措施

面對氣候變遷相關災難事件發生，台灣櫻花針對不同時間衝擊點的氣候風險議題擬定營運應變措施。

3.1.1.4 指標與目標

台灣櫻花為因應全球邁向淨零排放的轉型趨勢及氣候變遷帶來的實體風險挑戰，建立與企業核心營運緊密連結的氣候指標與目標管理機制，作為推動氣候治理策略落實與成效追蹤之依據。本公司針對不同類型之氣候風險，設立具體之短、中、長期管理目標，並依業務特性與營運情境導入可量化之績效指標，有助於持續掌握風險變化，檢視並即時優化因應策略。

風險類型		指標	短期目標	中期目標	長期目標	達成情形
轉型風險	政策與法規	碳管理	設定集團減碳目標。	集團 2050 碳中和 (淨零) 目標之執行規劃。		2025 年持續推進中。
實體風險	天氣型態變動	氣候變遷風險管理	進行重大性氣候變遷風險鑑別，完成實體風險 RCP 之情境模擬，轉型風險依目標情境模擬結果擬定。	台灣總部進行 TCFD 第二階段作業 (風險因應)。	滾動式檢視集團氣候變遷風險與機會及因應。	2024 年完成。

溫室氣體管理 (註 1)

台灣櫻花持續精進溫室氣體管理與揭露作業，依本公司溫室氣體管理計畫，2024 年已導入 ISO 14064-1 管理系統，同時擬具以 2023 年作為本公司盤查基準年。另，遵循 ISO 14064-1 標準完成本公司 2025 年自主碳盤查機制，當年度總排放量為 5,103.56 公噸 CO₂e，其中以範疇二（外購電力）為主要排放來源，占比達 61.81%。整體總排放量與人均碳排強度較 2024 年略有下降，主因 2024 年外銷產品配合能效法規實施，測試使用丙烷類氣體，導致該年範疇一排放增加，此為階段性測試需求所致結果。

面對碳排風險與減量壓力，台灣櫻花將持續提升碳排放控管與減碳能力，秉持「盤查先行、目標導入、行動落實」原則，依政府淨零轉型路徑與國際準則（如 SBTi 科學基礎減量目標）推動階段性碳減量策略。本公司以 2050 年淨零排放為長期願景，擬定具體之中長期碳排路徑、預算規劃與執行計畫，並持續檢視與調整目標與策略，以提升其靈活性與抗風險能力，確保企業永續轉型有序推展。

排放量單位：二氧化碳當量(公噸 CO₂e)

		2023	2024 ^(註 2)	2025
直接排放量	範疇一（類別一）	621.5968	989.3528	724.3581
間接排放量	範疇二（類別二）	2,957.9250	3,038.6774	3,154.4141
	範疇三（類別三）	-	1,129.3132	1,224.7849
類別一 ~ 二	總排放量	3,579.5218	4,028.0302	3,878.7722
	排放強度 1(公噸 CO ₂ e/員工數)	3.3579	3.7575	3.4632
	排放強度 2(公噸 CO ₂ e/營收百萬台幣)	0.4327	0.4195	0.3775
類別一 ~ 三	總排放量	3,579.5218	5,157.3434	5,103.5571
	排放強度 1(公噸 CO ₂ e/員工數)	3.3579	4.8110	4.5567
	排放強度 2(公噸 CO ₂ e/營收百萬台幣)	0.4327	0.5372	0.4967

註 1：盤查邊界涵蓋台灣櫻花股份有限公司，為母公司本身，包含大雅一廠、大雅二廠、神岡廠、烏日廠及烏日二廠，其中大雅一廠廠區內包含子公司雅適國際股份有限公司及櫻花家居室內裝修股份有限公司。

註 2：2022、2023 年度盤查項目以揭露範疇一、二為主，兩年度數據有落差係因 2024 年導入 ISO 14064-1 管理系統重新梳理與界定包含盤查邊界、重大性排放源等因素所致。

溫室氣體範疇三排放量揭露說明

本公司溫室氣體管理遵循 ISO14064-1 標準並界定盤查邊界為台灣櫻花國內廠區及部份子公司，針對範疇三排放量揭露則依據 GHG Protocol 所定義之排放類別，進行來源鑑別與顯著性評估，並以總分作為判斷依據，列為本公司優先盤查與揭露之排放項目。經評估後，2025 年揭露之範疇三排放包含：3.1 由上游貨物運輸產生之排放-產品運輸、3.3 員工通勤產生之排放，下方表列為顯著性間接溫室氣體排放準則評估、範疇三之類別項目排放量。

溫室氣體盤查類別		GHG 排放源	評估項目						全部 總分	是否為 顯著性 (≥12 總分者)
			A. 影響 程度	B. 風險與 機會	C. 利害相關者 關切事項	D. 員工 參與	E. 活動資料 可取得度	F. 排放係數 可取得度		
第 3 類:運輸產生的間接溫室氣體排放										
3.1 由上游貨物運輸產生之排放		原物料採購運輸 (由組織負擔運費部分)	1	1	1	2	2	3	10	
		產品運輸 (由組織負擔運費部分)	1	3	1	2	2	3	12	V
3.2 由下游貨物運輸產生之排放		銷售產品運輸 (非組織負擔運費部分)	1	1	1	2	2	3	10	
		原物料採購運輸 (非組織負擔運費部分)	1	1	1	2	2	3	10	
3.3 員工通勤產生之排放(包括員工由住家至其工作地點，與運輸有關排放)		員工通勤	2	1	1	3	2	3	12	V
3.4 由客戶與訪客來訪運輸所產生之排放		客戶商務旅行	1	1	1	1	1	3	8	
3.5 業務或員工出差運輸所產生之排放		員工商務旅行	2	1	1	2	2	3	11	
範疇三之類別項目		排放量(公噸 CO ₂ e/年)				加總				
3.1 由上游貨物運輸產生之排放	產品運輸	828.5101				1,224.7849				
3.3 員工通勤產生之排放	員工通勤	396.2748								

減（低）碳管理策略與路徑

台灣櫻花為實踐碳中和及邁向 **2050** 淨零碳排放之長期目標，需務實將碳管理機制深化，並依自身營運特性與碳盤查結果，滾動式規劃並推動整體減（低）碳策略與實施路徑，故本公司已啟動規劃碳管理藍圖計畫，依據營運據點、製程特性、用電結構與排放熱點，擬定具階段性之減碳目標。

本公司減碳策略除聚焦在能源使用效率提升、再生能源導入與低碳製程創新等面向外，亦借鏡國內外標竿企業實務經驗上所採行的方式，包括以科學基礎目標 **SBTi** 為依據擬定的路徑、購買綠電與設備電氣化等；此外，台灣櫻花擬評估導入碳費 / 碳權因應策略之可行，以強化氣候風險財務內部化管理，並逐步將碳管理指標納入 **KPI** 制度及供應鏈管理機制中。本公司初擬規劃以 **2050** 淨零為目標下所擬定的減（低）碳管理策略與路徑如下表列，涵蓋短、中、長期的碳排管理執行計畫，未來將持續配合政府政策與掌握產業趨勢，擬計畫導入數位化管理工具與第三方驗證制度，強化減碳成效的透明度與可追蹤性，落實低碳轉型並兼具綠色競爭實力。

導入溫室氣體盤查	訂定減量目標	執行減量策略	達到碳中和 / 淨零碳排放
- ISO 14064 溫室氣體盤查 - 取得第三方查證	- 盤點能源/設備熱點與潛在減量標的 - 設定減量目標與範疇	- 採購綠色能源與導入低碳能源 - 內部碳定價與碳費管理 - 推廣與管理綠色供應鏈 - 汰換節（綠）能設備（施） - 優化創新製程/產線與潔淨能源產品	- 持續性監督、管理、追蹤減碳(量)績效 - 滾動式評估納入減(低)碳管理工具如 SBTi、ISO 50001、ISO 14067、RE100 等
組織型盤查	擬定短、中、長期目標	落實減（低）碳策略與進度	完成碳中和 / 淨零碳排放

2022	2023	2024	2025
自主進行台灣櫻花溫室氣體盤查	導入 TCFD 框架	1. 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查 2. 完善 TCFD 框架，進行重大性氣候變遷風險鑑別，完成實體風險 RCP 情境模擬，轉型風險依目標情境模擬結果擬定 3. 減（低）碳管理策略與路徑作業展開	1. 減（低）碳管理策略與路徑作業設定 2. 自主揭露範疇三（註 1）

2027	2028	2029	2050
台灣櫻花合併報表子公司導入溫室氣體盤查	台灣櫻花取得溫室氣體確信/查證	台灣櫻花合併報表子公司取得溫室氣體確信/查證	完成碳中和 / 淨零碳排放

註 1：盤查年度為 2024 年。

3.2 環境與能源管理

SDGs	SDG 6、SDG 9、SDG 11、SDG 12、SDG 13
GRI	2-27、3-3、103-2、302-1、305-1、307-1

3.2.1 環境管理系統

台灣櫻花長期致力於強化營運據點之環境管理機制，自 2011 年即通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並持續導入國際標準，建立系統化的污染防治與資源管理流程。環境管理制度係結合企業氣候調適策略與職安衛政策，涵蓋空氣品質控制、水資源管理、廢棄物減量及生態保護等面向，形成涵蓋全廠區、跨部門協作的管理架構。本公司員工全面參與空污防制、作業區域污染源盤點與改善行動，透過內部稽核、監測指標、定期教育訓練與外部驗證等措施，持續提升環境風險辨識與應變能力。台灣櫻花之廠區管理依環境手冊所訂定之標準作業程序（SOP），包含污染源識別、作業控管與事故應變等具體作法，並結合氣候風險情境模擬結果，逐步強化場域對極端氣候（如高溫、強降雨）可能帶來之環境衝擊的韌性與適應力。本公司環管制度以「PDCA」循環為核心，透過持續檢核、內外稽核與追蹤不符合事項之矯正 / 預防機制，確保改善成效可衡量、執行可落地，進而強化本公司整體 ESG 治理基礎與氣候風險調適能力，確保轉型進程穩定推進。



ISO 14001 環境管理系統

台灣櫻花之 ISO 14001 環境管理系統每三年複評一次，且每年執行續評作業。2025 年已完成年度續評確保證書有效（2023.08.15~2026.07.16），年度執行情形如下。

時程	項目	執行情形
4 月	1. ISO 14001 工作展開，成立風險委員會 2. 執行內部風險評估作業 3. 內部稽核	共計有觀察事項 4 項、建議事項 2 項，以上各項均已完成矯正措施，並詳實記載於本公司「矯正措施實施計劃書」
5 月	內部管理審查會議	
6 月	年度外部稽核	

註 1：ISO 14001 自 2011 年 9 月即通過環境管理系統認證，環境管理制度符合國際規範。ISO 14001 環境管理系統認證(有效期限：2023.08.15~2026.07.16)。

空氣汙染防制

台灣櫻花持續落實空氣汙染防制措施，以強化營運過程中的環境管理，並遵循法規及標竿企業作法，完善本公司的汙染防制與監測機制，確保排放合規與風險可控。

1. 粉塵集中與回收管理：針對製程中塗裝產生之粉塵，設置集塵設備進行集中回收處理，後續由合格廢棄物清運業者依規定清運處置，降低逸散風險並強化資源管理。
2. 法規遵循與定期申報：大雅及神岡廠區皆依法規每季申報空氣污染物排放量與空污防制費，展現符合法遵精神與透明治理原則。
3. 第三方檢測與結果透明：每年定期委託第三方合格單位執行空氣污染物採樣與檢測，確保排放符合標準，本年度無任何罰則或損失紀錄。
4. 風險控管與預防優先：透過工程設施與制度管理雙軌並行，有效降低製程中空氣汙染風險，提升營運永續性與社會責任實踐。
5. 持續優化與標竿對齊：依循業界標竿做法，持續檢視並優化汙染防制機制，致力於提升環境管理績效與企業綠色形象。

危害物質管理

台灣櫻花為確保作業安全與環境風險控管，持續完善危害物質管理制度，從供應鏈源頭到廠內儲存與處置，全面強化監控與合規管理。

1. 供應鏈管理：要求供應商提供危害物質使用與存儲相關資料，並依《危害性化學品標示及通識規則》完成標示與資訊登錄，納入危害物質清單且每年定期更新。
2. 危害物質標示管理：廠內所有儲存危害物質的地點及容器皆設有明確標示，提升現場辨識性與作業安全。
3. 空容器集中與回收機制：使用完畢之危害物質空容器集中貯存，並定期交由合格業者進行回收處理，確保處置合規與風險可控。
4. 落實源頭控管：透過制度化的供應商資料檢核與清單登錄作業，加強危害物質的源頭監督與追溯能力。
5. 提升作業透明與安全管理效能：結合資訊揭露、現場標示與定期處理機制，確保危害物質全流程可追蹤、可管理，符合 **ESG** 風險控管原則。

環境保護政策

環境友善考量

法令規章

目標標的

環安衛管理方案

各項缺失改正

管理階層審查

監督與測量

矯正與預防措施

環境管理系統化

稽核與記錄

架構與責任

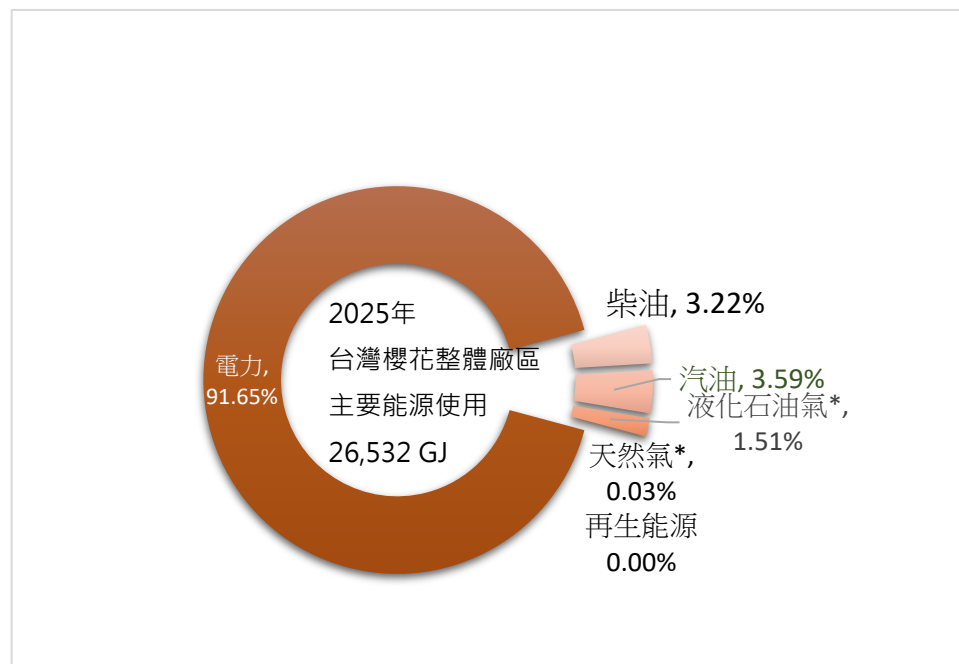
認知與訓練

緊急事件與應變

3.2.2 能源管理系統 (註1)

台灣櫻花兼顧產能擴充與永續發展同時，不斷積極推動節能減碳行動，致力於在提升製造效能與公司產值的同時，系統性降低能源使用密集度，優化整體營運之能源效率與碳管理成效。本公司為使能源系統化管理，是擬建立能源管理之制度，從計畫、執行、監測、改善四大階段進行系統化能源管理，評估全面導入能耗數據盤點、效率分析與負載優化措施。台灣櫻花採多層次推動節能專案，涵蓋製程設備調整、能源耗用系統升級（如空調、壓縮空氣、照明系統等），並確保每項節能方案均具實質效益，因此，各部門（首重製造部門）亦依其設備運行特性及實地負荷狀況，不定期擬評估提出改善方案，以進一步提升能源績效與改善落實率。

本公司能源使用方面，2025 年度台灣櫻花主要能源來源包括電力、天然氣、液化石油氣、車用汽油及柴油，其中電力使用佔比約達 91.65%，為最主要之能耗來源。台灣櫻花將持續強化能源密集度管理，以逐步降低溫室氣體排放，實現低碳營運與永續製造之願景。



能源耗用類型	能源耗用量 (註2)
直接能源耗用 (註3) (汽柴油、氣體鋼瓶類)	2,215.6894 GJ 615.4698 Mwh
間接能源耗用 (電力)	24,316.6824 GJ 6,754.6394 Mwh

註1：盤查邊界涵蓋台灣櫻花股份有限公司，為母公司本身，包含大雅一廠、大雅二廠、神岡廠、烏日廠及烏日二廠，其中大雅一廠廠區內包含子公司雅適國際股份有限公司及櫻花家居室內裝修股份有限公司。

註2：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。1 Giga-Joule (GJ) = 0.277778 MWh。

註3：不包含混合機（配氣用）甲、丙、丁烷類，僅作為製程中用於混合氣體後試驗產品之用，不做其他用途。

近三年能源使用情形

台灣櫻花能源使用主要為電力、天然氣、液化石油氣、車用汽油與柴油。2025 年總能源消耗量為 26,532.3718 GJ，能源強度為 2.5822 GJ / 百萬元。

2025 年能源使用密集度較 2024 年下降 1.31%，係屬非自然下降，主因 2024 年營收成長大於能源耗用量成長。

定量指標	2023	2024	2025	單位	2023	2024	2025	熱值單位
非再生能源電力 (註 1)	5,987.7024	6,410.7117	6,754.6340	仟度	21,555.7287	23,078.5623	24,316.6824	GJ
車用汽油 (註 2)	30.7763	30.8224	29.2187	KL	1004.3891	1005.8954	953.5565	GJ
柴油 (註 3)	18.3012	20.5494	24.3150	KL	643.2077	722.2217	854.5653	GJ
液化石油氣 (註 4)	9.8131	11.0886	14.4171	KL	272.4200	307.8294	400.2299	GJ
天然氣 (註 5)	165.2919	174.5341	194.8621	仟度	6.2242	6.5723	7.3377	GJ
混合機(配氣用) (註 6)	1.6540	86.3168	4.3595	KL	-	-	-	GJ
再生能源	0	0	0		0	0	0	GJ
總能源使用量	-	-	-		25,880.7934	23,481.9697	26,532.3718	GJ
再生能源百分比	0%	0%	0%		0%	0%	0%	
營收	-	-	-		8,272	9,610	10,275	百萬台幣
能源使用密集度	-	-	-		2.8387	2.6141	2.5822	(GJ/ 百萬台幣)

註 1：電力熱值換算為 1kWh=3,600 KJ/1,000,000(KJ/GJ)。

註 2：車用汽油熱值=7800 kcal/L，（資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本）；每升車用汽油所產生熱量(GJ)=7800(kcal/L)*4.184(KJ/kcal)/1,000,000(KJ/GJ)。

註 3：柴油熱值=8400 kcal/L，（資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本）；每升柴油所產生熱量(GJ)=8400(kcal/L)*4.184(KJ/kcal)/1,000,000(KJ/GJ)。

註 4：液化石油氣熱值=6635 kcal/L，為製程中用於試驗產品。

（資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本）；每升液化石油氣所產生熱，(GJ)=6635(kcal/L)*4.184(KJ/kcal)/1,000,000(KJ/GJ)。

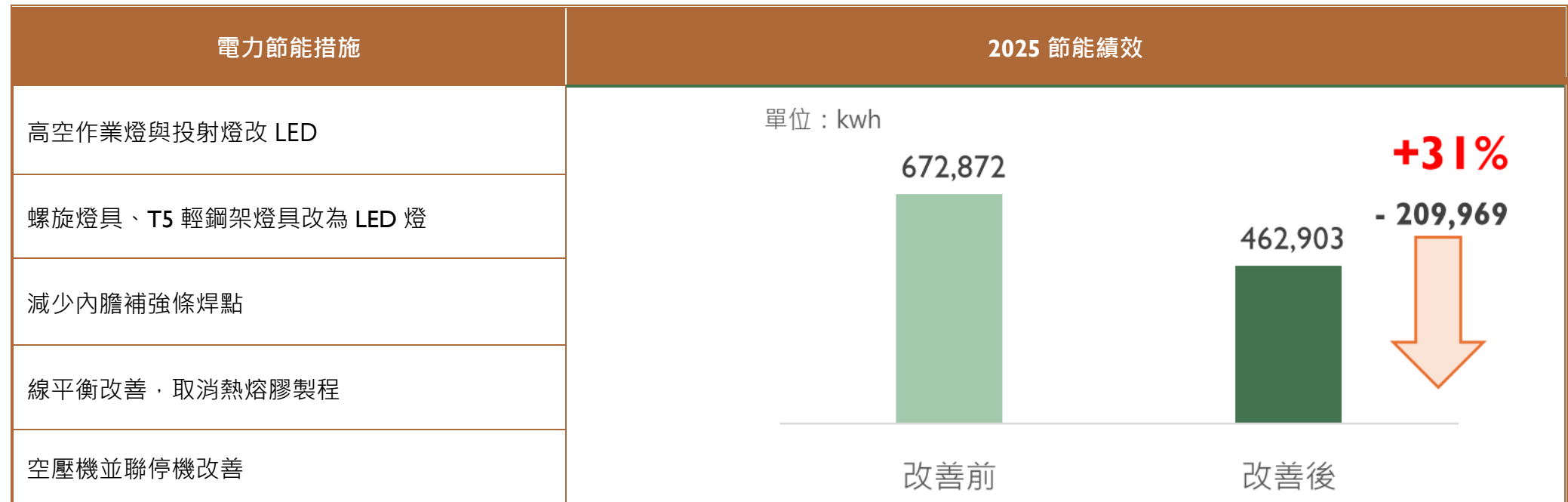
註 5：天然氣熱值=9,000kcal/m³，為製程中用於試驗產品。每立方公尺天然氣所產生熱量，(GJ)=9,000(kcal/ m³)*4.184(KJ/kcal)/1,000,000(KJ/GJ)。

註 6：混合機（配氣用）為甲、丙、丁烷類，僅作為製程中用於混合氣體後試驗產品之用，不做其他用途。

節能措施與績效

台灣櫻花持續深化能源管理制度，依各廠區年度營運狀況與用能特性，滾動式推動節能改善計畫與設備效能優化專案。各項節能措施均透過專案化管理，包含診斷、設計、執行、成效評估與追蹤等程序，並結合內部能源稽核與員工教育訓練，提升整體能源使用效率與節能意識，展現對低碳營運的長期承諾。針對高能耗設備及系統，本公司持續推動設備汰舊換新與高效率設備導入，2025 年台灣櫻花執行相關節能措施如下表列，每年約可節省約 209,969 kWh 電力，節能效益提升約 31%。

未來，本公司將依各廠區能耗資料與節能潛力評估，持續規劃高效節能設備汰換、優化系統運轉參數，並評估導入自動化控制與能源管理系統，以期能最大化能源使用效益、降低營運碳足跡，實現資源最適化配置與節能減碳雙目標的協同推動，強化公司邁向淨零轉型的基礎能量。



3.3 水資源管理

SDGs	SDG 6、SDG 9、SDG 12、SDG 13、SDG 14、SDG 17
GRI	2-27、3-3、201-2、303-1~5、306-1

3.3.1 保護水資源

台灣櫻花深刻體認，水資源議題不僅攸關環境永續，更與人權保障、民生福祉及產業穩定密不可分。面對全球氣候變遷與水資源分布不均的挑戰，企業已無法僅以環境面向單一視之，需升級為整體風險管理與永續治理策略的一環。呼應聯合國永續發展目標 (SDG 6)「淨水與衛生」，本公司積極推動水資源的有效管理與保護，確保營運穩定與利害關係人對水資源的可近性與安全性，落實企業社會責任，並邁向綠色轉型。

為實踐水資源管理承諾，台灣櫻花持續強化廠區用水效率，透過設備升級、定期檢測與異常狀況即時監控，降低不必要耗水與漏水風險。同時，系統性盤點各製程用水熱點，推動節水與循環再利用措施，並評估水資源風險對營運的潛在衝擊，以提升企業在極端氣候條件下的韌性與調適能力，堅穩走向水資源永續利用的目標。

飲用水品質監測	各廠區民生用水不定期委託合格檢驗機構進行水質檢測，確保飲用水符合當地法規與衛生標準，保障員工、鄰里的健康與用水安全。
廢水排放管控	為降低對環境與生態系的衝擊，廠區污水排放皆定期委託第三方執行廢(污)水檢測，確保排放符合環保法規與水體承載能力。
用水監測與管理	各廠區與營運據點用水監控，不定期內部宣導，提升員工節水意識，共同落實水資源管理。
污染預防與風險控管	結合定期檢測與即時監控系統，主動掌握水資源使用與排放狀況，強化污染風險的預防與應變能力。
水資源保育文化建立	推動全員參與的節水文化，結合內部教育與管理制度，引導同仁從日常實踐保育水資源，落實企業永續精神。

台灣櫻花秉持對營運所在地環境與社區負責的態度，持續確保廠區對周遭水資源無造成潛在或實質負面影響。因應氣候變遷對水資源供需的挑戰，公司積極導入完整的水資源管理策略，以提升整體水資源使用效率，同時亦透過創新的節水技術與方案，優化用水流程，減少浪費，讓每一滴水發揮最大效益，逐步朝向本公司所設定之年度用水減量目標。

本公司 2025 年用水量為 17,179 度，較前一年增加 25.25%，人均用水量 15.34 度，較前一年增加 19.88%，用水量強度 1.67 度 / 每百萬營收(新台幣)，則較前一年增加 17.04%，顯示本公司對用水管理的強度與精度仍需強化。

水資源運用與管理策略

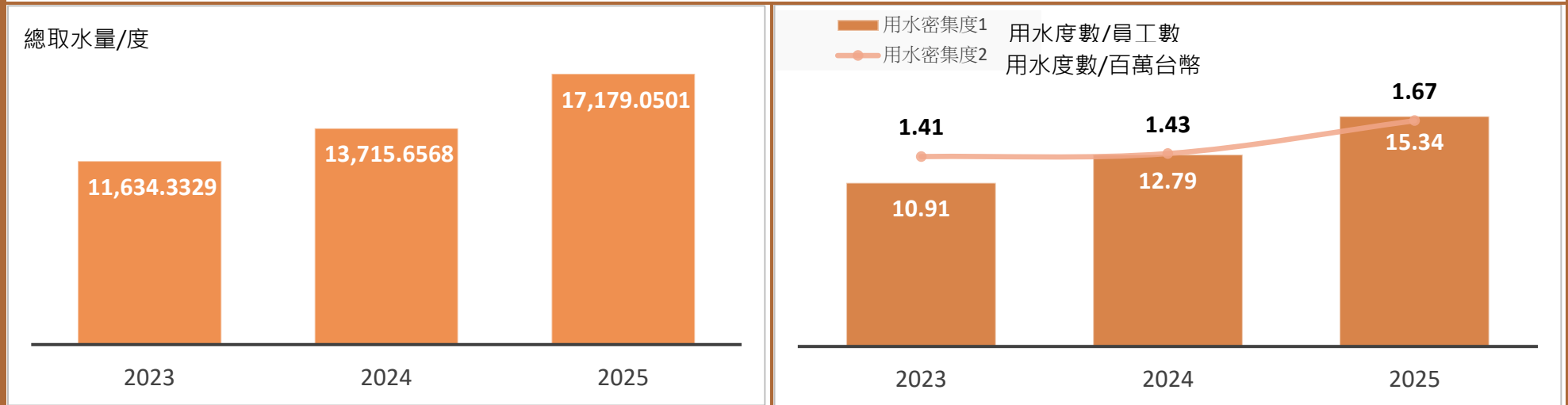
水資源運用與管理策略

五項管理策略：1. 水資源概況、2. 用水管理、3. 節水措施、4. 符合放流水規範、5. 持續改善。

三項管理路徑：

1. 製程用水：推動廢水回收再利用或增設雨水收集系統等設施。
2. 生活用水：推動節約用水，採用有節水標章產品，設置節水、自動感應水龍頭及更換舊式沖水馬桶、配件及設施。
3. 裝設智慧水表，結合看板資訊系統進行水資源管理。

近 3 年水資源使用情形



水資源運用與管理策略

目標管理	1. 設定節水目標並規劃行動方案以確保目標達成，並透過公司各式宣傳管道提醒員工於日常工作中遵循節水政策，減少人均用水量。 2. 每年進行 ISO 14064 水足跡盤查，追蹤水資源管理成效。 3. 符合放流水規範。 4. 擬以每年減量 1 % 為目標，持續推動水資源管理策略與執行各項行動方案。
------	--

3.3.2 水污染防治

台灣櫻花設有廢水處理系統，其事業廢水來源主要來自塗裝製程，均依法規設置廢水處理設施並取得主管機關核發之水污染防治措施設置許可證，且各製程區域之專門管路均統一匯流至廢水處理設施，經處理達符合環保法規標準後，再由污水專用管路排放出廠。

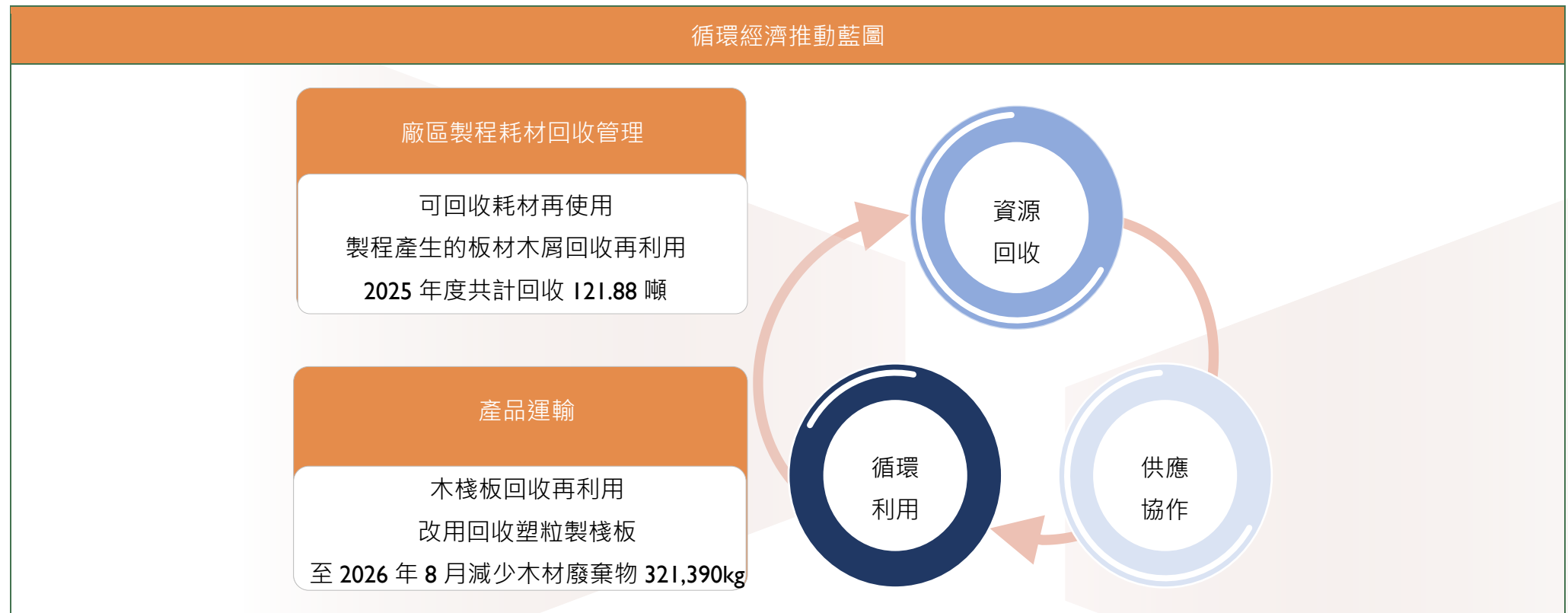
管理要項	作為說明
製程環境衛生要求	1. 水污染防治管理，除恪遵法規符合性外，另朝節水規劃管理。 2. 強化廢污水管理，連續監控排放水質並嚴格執行水質檢測，使其優於法令之水質檢測頻率，落實放流水水質符合法規標準。
執行預防性保養作業	台灣櫻花除不定期汰換老舊設備及管線，採以預防性保養方式，以及內部定期水質檢測，確保放流水符合標準，藉以提升友善環境品質。
執行監控與檢測作業	每半年均委請外部合格檢驗機構進行原廢水與放流水之水質檢測，而各廠區之生活污水則不定期委請合格檢驗機構進行水質檢測。
未來防治對策及可能支出要項	1. 更換放流管線及放流槽清理，減少管壁殘留物排放至外界。 2. 購入微電腦懸浮固體控制器全程監控 SS 懸浮固體。

3.4 循環經濟與廢棄物管理

SDGs	SDG 7、SDG 9、SDG 11、SDG 12、SDG 16、SDG 17
GRI	2-25、2-27、3-3、301、302、306-1~4

3.4.1 循環經濟

台灣櫻花積極導入循環經濟思維，致力改善傳統線性經濟造成的資源浪費與環境衝擊。為實現此目標，公司已擬定循環經濟藍圖與實施計畫，涵蓋原物料採購、生產製程、營運廢棄物管理及資源回收再利用等環節，推動資源流動的正向循環與整體效率提升。具體作法包括落實總公司與廠區資源回收管理制度，其中(1)本公司烏日廠區於製程中所產生的板材木屑皆會委由廠商回收再利用，2025 年度回收量共計 121.88 噸、(2)運用於公司產品之運送堆疊承重保護木條會收再利用總計 9,615kg、(3)外銷產品包裝保護材料採用紙塑材質取代保麗龍，減少一次性塑膠使用量。同時本公司亦積極評估導入具可行性之廢棄物資源化技術與再生利用機制，提升材料使用效率與減廢成效，全面朝向低碳循環營運模式邁進。



3.4.2 廢棄物管理 (註1)

台灣櫻花致力於落實事業廢棄物管理，目標聚焦於減量、回收再利用及資源最大化利用，本公司全面實施廢棄物之分類、收集、儲存、管理與清運作業，並依法規執行清運、處理及再利用流程，同時制定廢棄物管理程序與辦法，並將其納入 ISO 14001 環境管理系統進行系統化控管。目前本公司廢棄物類型僅涵蓋民生廢棄物與一般資源回收物，未產生有害或危害性事業廢棄物，顯示在廢棄物管理風險相對可控。

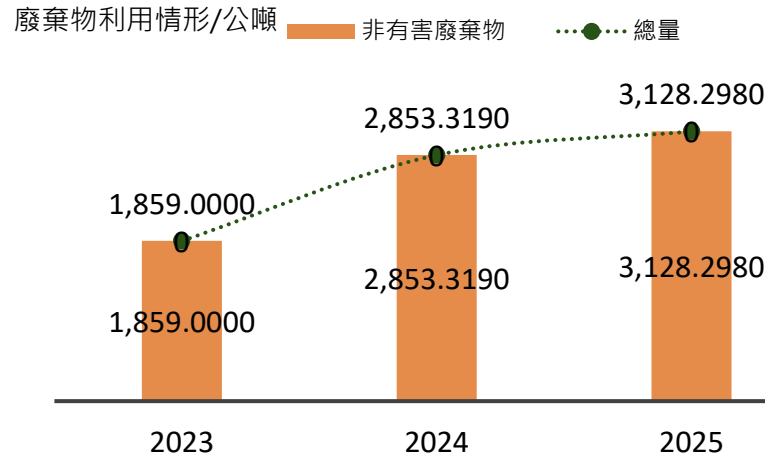
2025 年廢棄物總量達 3,128 公噸，較前一年增加 9.64%，主因本公司自主鑑別並納入更多非生活垃圾類別（如保麗龍）所致，以強化廢棄物盤查完整性與管理精度。此外，人均廢棄物量為 2.79 公噸，較去年增加 4.94%；廢棄物強度為 0.30 公噸 / 每百萬新台幣營收，成長 2.45%。本公司將更積極透過廢棄物管理策略，落實相關管理措施，讓資源得以正向循環，朝永續營運目標前行。

廢棄物運用與管理策略

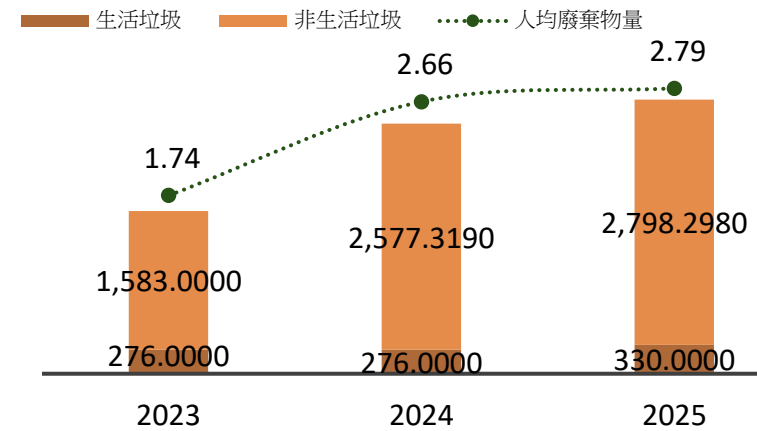
廢棄物運用與 管理策略

- 四項管理策略：1. 源頭減量、2. 再利用、3. 資源循環、4. 落實流向管理。五項管理措施：
1. 透過管理與妥善分類，提升廢棄物減量再利用率；將製程衍生的廢棄物委託國內資源回收再利用廠商，循環再製。
 2. 依環保法令執行廢棄物處理作業，所有廢棄物均於國內清運完成，未有跨境清運處理。
 3. 確實執行環境管理系統，依 ISO 14001 環境管理系統要求，依管理辦法執行廢棄物管理作業。
 4. 訂有廢棄物清運合約，委託主管機關許可之廢棄物清運廠商處理，及辦理相關清運作業。
 5. 廢棄物清運及其作業依法令進行廢棄物清運申報作業，並於規定期限內進行廢棄物最終處理之狀況及追蹤確認。

近 3 年廢棄物
管理情形



廢棄物利用情形/公噸



註 1：盤查邊界涵蓋台灣櫻花股份有限公司，為母公司本身，包含大雅一廠、大雅二廠、神岡廠、烏日廠及烏日二廠，其中大雅一廠廠區內包含子公司雅適國際股份有限公司及櫻花家居室內裝修股份有限公司。

廢棄物運用與管理策略

目標管理

1. 設定管理目標並規劃執行方案。
2. 擬評估廢棄物資源回收與再生方案。
3. 每年進行 ISO 14064 廢棄物盤查並追蹤管理成效。
4. 產品外箱包裝減用，提高使用回收再製紙漿比率，不減損包材保護力，且使用後可直接回收再生，提高循環使用效率。
5. 藉各式宣傳管道提醒員工落實分類與資源再利用，減少人均廢棄物量，及避免使用一次性免洗餐具或呼籲購買飲料、外食自備環保杯（袋）與餐具，以期透過各種溝通管道，提升同仁減廢、減塑之意識與行動。

3.5 永續產品

SDGs	SDG 7、SDG 9、SDG 12、SDG 13、SDG 17
GRI	2-6、2-27、3-3、301、302-1、302-4、305-5、416-1、417-1

面對全球零碳轉型與減塑消費趨勢，台灣櫻花作為廚衛電領導品牌，積極推動循環經濟導向的永續商業模式，專注研發對環境友善的綠色產品與服務。同時透過製程優化與智能自動化設備導入，不僅強化產品品質，也提升能源效率與減碳效益，滿足市場對永續產品的期待。

在產品開發方面，本公司持續聚焦於綠色設計與高效節能的利基型商品，結合數位智能技術，提升整體生產效率，並積極回應全球環保法規與消費者對低碳商品的需求；其次，藉由推動產品與原物料的環保認證制度，攜手價值供應鏈共同強化環境保護責任，並全廠導入 ISO 9001 品質管理系統，落實品質精進與顧客滿意度提升。2025 年，台灣櫻花之瓦斯熱水器、瓦斯爐與溫熱型飲水機已多數達到二級能效標準，尤其在瓦斯類產品顯著提升二級能效以上佔比，顯示本公司持續將節能理念導入產品研發，以提升產品生命週期的能源使用效率，此為透過提升燃燒效率、熱效率及能源利用率，降低產品於使用階段之能源消耗，提供消費者日常使用兼顧安全、品質及節能。為持續朝向取得一級能效目標邁進，本公司將透過強化產品開發技術、優化製程等方式精進，且台灣櫻花整體能效與能源績效穩定推動，展現公司對節能減碳與永續創新的堅持與行動力。

永續產品運用與管理策略

3R 原則管理策略：減量 (Reduce)、再利用 (Reuse)、回收再生 (Recycle)。

ISO 9001 品質管理系統

台灣櫻花之 ISO 9001 環境管理系統每三年複評一次，且每年執行續評作業。2024 年已完成年度複評取得證書認證 (2024.06.27~2027.08.03)。

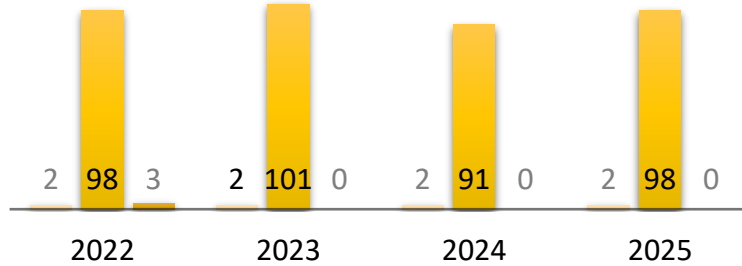
時程	項目	執行情形
4 月	1. ISO 9001 工作展開，成立風險委員會 2. 執行內部風險評估作業 3. 內部稽核	共計有觀察事項 8 項，以上各項均已完成矯正措施，並詳實記載於本公司「矯正措施實施計劃書」
5 月	內部管理審查會議	
6 月	年度外部稽核	

永續產品運用與管理策略

近年永續產品發展情形

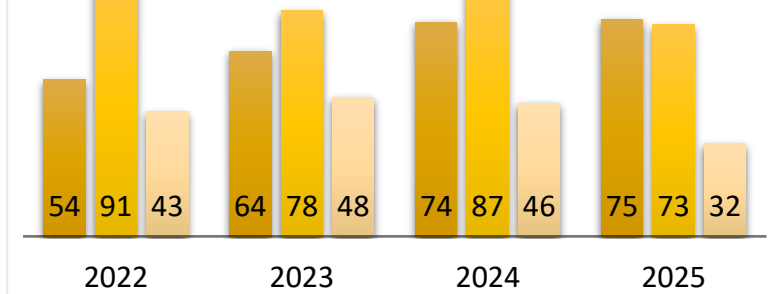
瓦斯熱水器/產品數

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



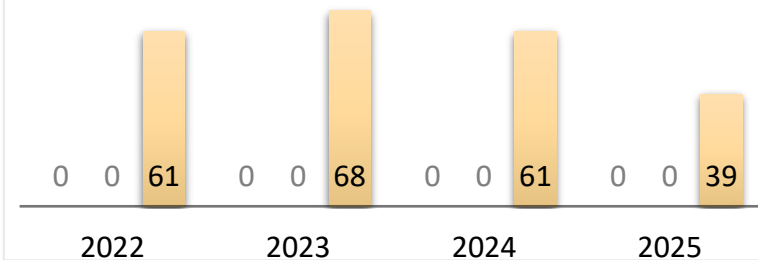
瓦斯爐/產品數

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



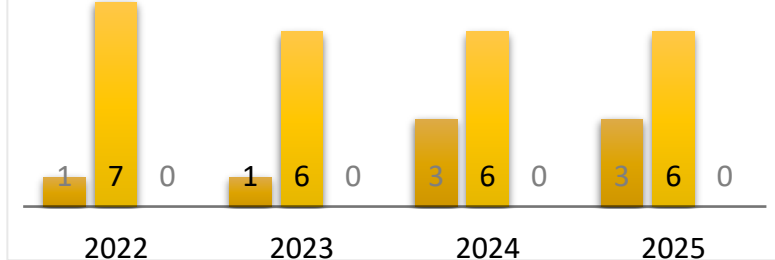
儲備型電熱水器

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



溫熱型飲水機

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



目標管理

持續提高產品取得各級能效標準數量。

Case I AI KITCHEN

作為引領家庭生活新核心的品牌，台灣櫻花始終秉持「美好居家生活的創造者」使命，持續以創新科技強化產品升級與顧客體驗。面對數位化與智慧化的發展趨勢下，公司積極導入 AI 技術與智能應用，結合人本設計，推動廚衛產品朝向智能化與場景化發展，逐步建構兼具科技感與生活溫度的未來居家樣貌，深化核心競爭力與市場價值。

同時，台灣櫻花亦回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 中「目標 3：健康與福祉」，致力於提供高品質、安全可靠的廚衛產品，從設計、製造到服務層面全面提升健康與衛生效益。透過創新技術與綠色思維，公司不僅強化消費者的健康保障，也進一步形塑對健康生活的長遠承諾，實踐企業社會責任，並推動永續價值鏈的正向循環。

SAKURA
GROUP

>>

全台最大廚衛「AI智能工廠」引領產業智慧轉型

以AI 全自動化數據生產，締造極致精準的卓越品質及確保穩定供應，共同築起每個美好家庭



Case 2 潔淨健康淨水器

台灣櫻花秉持「以人為本、健康生活」的核心理念，積極響應 聯合國永續發展目標（**SDG 6**：確保所有人都能獲得水及衛生並加以管理），長期投入研發適應台灣多樣化水質條件的淨水技術，提供安全、便利且兼具美感的居家飲水解決方案。所有淨水器產品均通過國際公正機構 **SGS** 檢驗，符合國家飲用水水質標準，確保每一位消費者能享有健康、安全且便利的飲水體驗。

在產品設計上，本公司結合現代廚房空間規劃與家居美學，推出機能與外觀兼具的淨水產品，提高家用安裝普及率，助益家庭端潔淨用水落實。為進一步提升用戶飲水安全管理能力，台灣櫻花建置「**SAKURA iCare** 永久免費水質健檢」服務，定期檢測使用端水質；同時透過「淨水管家」智慧提醒濾心更換週期，以維持過濾效能並降低因逾期使用造成之水質風險，讓消費者可長期、穩定享用優質飲用水。

因此，台灣櫻花將持續創新產品與服務，並導入低碳材料與節能製程，打造兼具環境友善與健康價值的淨水解決方案，全面落實 **SDG 6** 精神，並串聯 **SDG 3**（健康與福祉）與 **SDG 12**（負責任的消費與生產），實現「潔淨用水、永續生活」的承諾。



3.6 環境永續文化深耕

SDGs	SDG 4、SDG 12、SDG 13、SDG 16、SDG 17
GRI	2-24、2-27、2-29、404-2

台灣櫻花為落實企業永續經營目標，積極將環境永續理念內化為組織文化核心價值，透過制度化溝通機制與多元宣導渠道，強化全員對永續議題的認知與參與。公司不定期會透過內部溝通平台（如「櫻花人 LINE 官方帳號」、公司月會、「人資 e 季刊」等），向全體員工傳遞最新環境政策、氣候變遷趨勢、節能減碳行動與環保法規等資訊，促使永續知識與環保責任在組織內部持續滲透與強化。此外，本公司亦將環保意識融入產品全生命週期管理，從產品設計、原物料選擇、生產製程、包裝運輸至產品使用，擬朝向「減量化、低碳化、資源循環化」原則，透過跨部門合作推動製程節能與溫室氣體減量，落實「綠色製造」與「低碳供應鏈」理念。台灣櫻花深信，環境保護不應僅止於制度執行，而需透過文化養成與員工共同實踐，形成由上而下、由內而外的永續行動力。因此，本公司將持續深化員工永續教育，拓展內部倡議活動、跨部門專案協作，以建構企業與員工共學共好的綠色價值觀，發揮集體影響力，朝向「內部認同、外部信賴」的永續企業邁進。

項目	議題	對象	週期
ESG 趨勢介紹與宣導	全球暨台灣 ESG 與氣候議題局勢	全體員工	不定期
組織型溫室氣體盤查	溫室氣體自主盤查數據蒐集、量化與檢視	溫室氣體盤查小組	每年
資（能）源管理	節能、節水、減碳及資源回收再利用等常識宣導	全體員工	不定期
生態保育活動	辦理並參與在地環境友善、生態保育活動	全體員工	不定期



4.1__人才佈局與結構

4.2__人才發展與培育

4.3__員工權益與薪酬福利

4.4__友善安全的職場環境

4.5__人權維護與多元溝通管道

4.6__客戶關係管理

04 多元共融 幸福職場

4.1 人才佈局與結構

SDGs	SDG 4、SDG 5、SDG 8、SDG 10
GRI	203-2、404-I、405-I、406-I、407

台灣櫻花重視與員工的承諾，保持尊重包容、多方交流、開放胸懷、擁抱新思維的態度，打造具挑戰性、可持續學習、安全且賦趣的職場環境，並提供優質的薪酬與福利，共創組織高效協作環境，創造多元共融與幸福友善職場，戮力成為員工引以為傲的公司。

4.1.1 多元招募管道

台灣櫻花深信人才為企業永續發展的根本，持續推動公平、公開且尊重多元的招募制度，實踐優質教育 (SDG 4) 與促進包容且有生產力的就業 (SDG 8)。公司訂有完整的招募、徵選與任用管理規範，依據實際用人需求與職務條件進行甄選。除導入數位招募系統提升效率，並透過校園活動與產學合作計畫延攬在地青年人才。同時推動內部職務輪調與培訓制度，強化組織內部永續人才發展。

4.1.2 平等與公平任用

台灣櫻花恪守《勞動基準法》與國際人權準則，並依《身心障礙者權益保障法》落實職場平權，體現性別平等 (SDG 5)、促進包容就業 (SDG 8) 與減少不平等 (SDG 10)。2025 年共聘用 11 名身心障礙員工，佔總人數 1%，符合定額進用規範，並提供就業支持與職場協助，打造友善工作環境。同時在人才任用與升遷上落實性別平等，2025 年底女性員工佔比 36%，女性主管佔比 27%，持續打造多元化職場，在全球人才荒的此刻，期望能網羅更多優秀人才，為企業及社會貢獻一份心力。

4.1.3 員工組成結構

台灣櫻花以在地化為基礎，優先聘用台灣籍員工，但因應產業特性與崗位需求，本公司共聘用 261 名外籍員工，為確保外籍員工能順利融入公司並適應在台生活，本公司提供相關協助、措施與教育訓練，以能快速了解企業與團隊文化，並適切進入工作狀態，落實包容與尊重的用人政策 (SDG 10)。截至 2025 年底，全職員工共 1,120 人，另有 17 名產學實習生。因製造業性質男性比例略高，公司亦持續推動性別與年齡的均衡參與。41 歲以上員工佔比 51.78%，展現經驗與知識傳承對企業穩健發展的價值，並持續推動多元共融 (SDG 8) 文化深化。

2025 年員工分佈		管理職 (註 1)		非管理職						總員工數 (註 2)			
				間接人員		直接人員		產學實習生 (註 2)					
		人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數 (+/-)	YoY
男	≤ 30 歲	1	1.20%	31	5.05%	144	35.47%	15	88.24%	191	17.05%	7	3.80%
	31~40 歲	9	10.84%	102	16.61%	115	28.33%	0	0.00%	226	20.18%	3	1.35%
	41~50 歲	24	28.92%	116	18.89%	59	14.53%	0	0.00%	199	17.77%	25	14.37%
	50 歲 ≥	27	32.53%	50	8.14%	30	7.39%	0	0.00%	107	9.55%	0	0.00%
	小計	61	73.49%	299	48.70%	348	85.71%	15	88.24%	723	64.55%	35	5.09%
女	≤ 30 歲	1	1.20%	52	8.47%	0	0.00%	2	11.76%	55	4.91%	-4	-6.78%
	31~40 歲	1	1.20%	100	16.29%	16	3.94%	0	0.00%	117	10.45%	5	4.46%
	41~50 歲	11	13.25%	104	16.94%	21	5.17%	0	0.00%	136	12.14%	1	0.74%
	50 歲 ≥	9	10.84%	59	9.61%	21	5.17%	0	0.00%	89	7.95%	11	14.10%
	小計	22	26.51%	315	51.30%	58	14.29%	2	11.76%	397	35.45%	13	3.39%
合計		83		614		406		17		1,120		48	+4.48%

2025 年員工分佈		管理職 (註 1)		非管理職						總員工數 (註 3)			
				間接人員		直接人員		產學實習生 (註 2)					
		人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數 (+ / -)	YoY
男	博士	0	0.00%	1	0.16%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.09%	0	0.00%
	碩士	13	15.66%	44	7.18%	0	0.00%	0	0.00%	57	5.09%	9	18.75%
	大學	21	25.30%	155	25.29%	23	5.65%	3	17.65%	202	18.04%	5	2.53%
	專科	14	16.87%	43	7.01%	11	2.70%	3	17.65%	71	6.34%	7	10.93%
	高中以下	13	15.66%	55	8.97%	315	77.40%	9	52.94%	392	35.00%	14	3.70%
	小計	61	73.49%	298	48.61%	349	85.75%	15	88.24%	723	64.55%	35	5.08%
女	博士	1	1.20%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.09%	0	0.00%
	碩士	3	3.61%	36	5.87%	0	0.00%	0	0.00%	39	3.48%	7	21.87%
	大學	11	13.25%	182	29.69%	7	1.72%	1	5.88%	201	17.95%	7	3.60%
	專科	5	6.02%	54	8.81%	6	1.47%	0	0.00%	65	5.80%	-1	-1.51%
	高中以下	2	2.41%	43	7.01%	45	11.06%	1	5.88%	91	8.13%	0	0.00%
	小計	22	26.51%	315	51.39%	58	14.25%	2	11.76%	397	35.45%	13	3.38%
合計		83		613		407		17		1,120		48	+4.48%

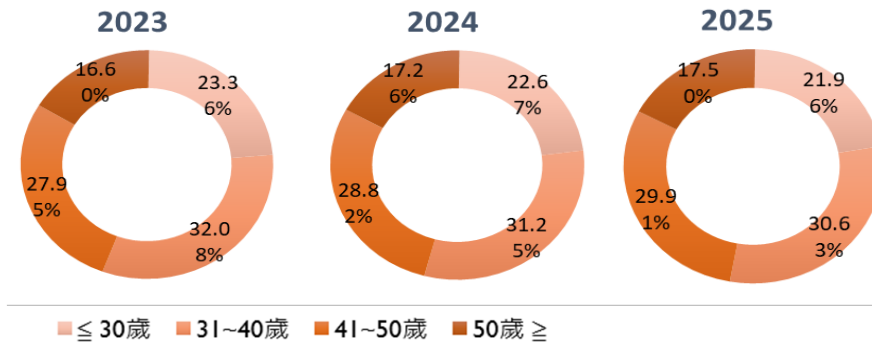
註 1：管理階層(掛任主管職稱，組長以上)。

註 2：2025 年擴大人才培育與長期人才養成，透過與大專院校合作的產學實習模式，讓學生預先瞭解、洞悉職涯及產業工作內容。

註 3：各類型員工分佈佔比以年底總員工人數統計，2025 年總員工數為 1,120 人。

近三年台灣櫻花員工年齡分佈

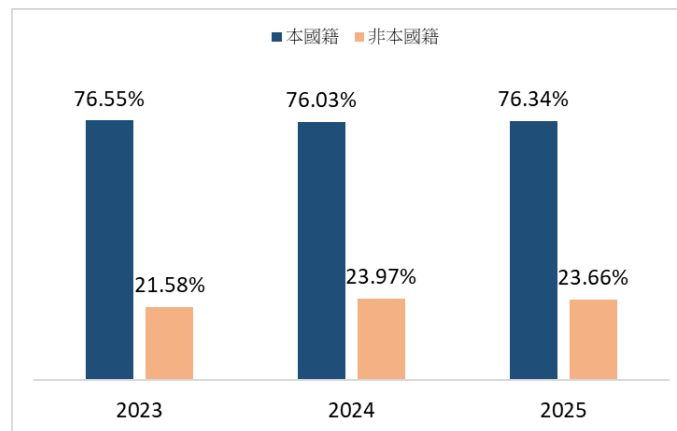
分層	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	183	66	184	59	191	55
31~40 歲	225	117	223	112	226	117
41~50 歲	169	129	174	135	199	136
50 歲 ≥	105	72	107	78	107	89
合計	1,066		1,072		1,120	



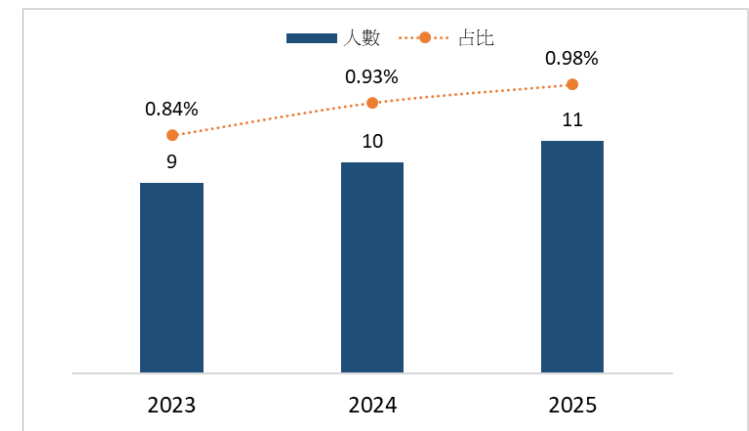
近三年台灣櫻花多元化聘僱情形

國籍員工分佈 (註1)

	2023	2024	2025
台灣	816	815	855
印尼	230	236	242
泰國	20	18	19
菲律賓	0	3	4



身心障礙員工總人數 (註2)



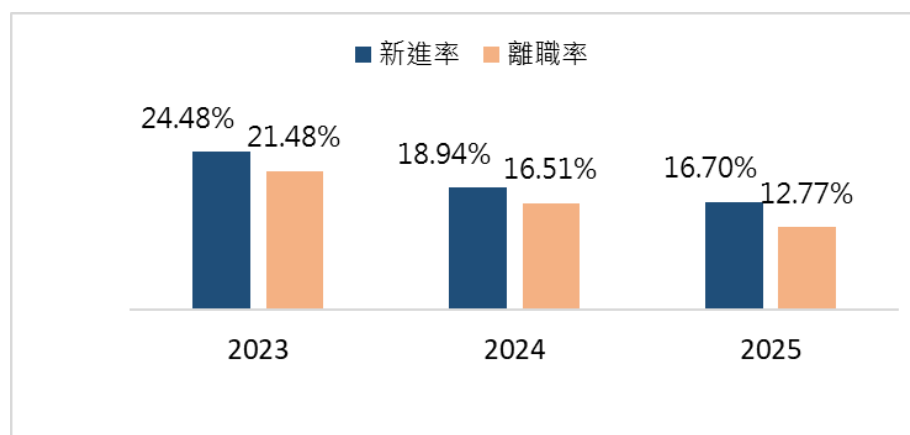
註1：國籍員工比例=【當年度本(非)國籍總人數】/【當年度期末總人數】。

註2：身心障礙員工比例=【當年度身心障礙員工總人數】/【當年度期末總人數】。

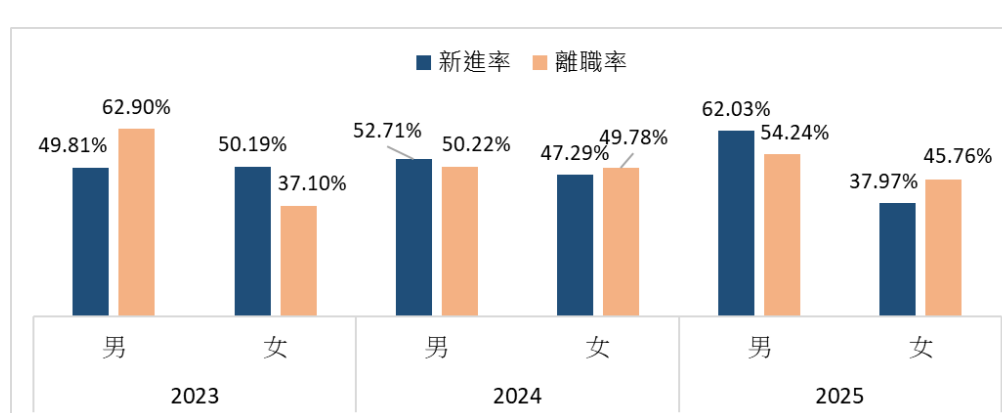
台灣櫻花致力企業永續發展，積極營造穩定、具成長性的職場環境，透過具市場競爭力的薪酬制度與完善的福利措施，吸引並留任優秀人才，實現與員工共榮共好的發展目標。本公司以打造「安心、放心、溫馨」的幸福職場為核心，持續提升員工對工作的歸屬感與企業認同，進而驅動營運效益與組織績效（對應 **SDG 8**：促進包容且可持續的經濟成長與就業）。

此外，台灣櫻花亦以正向態度檢視離職率，作為內部改善與人才經營策略的重要參考依據。**2025** 年共招募 **187** 位新進員工（年新進率 **16.70%**），其中 **30** 歲以下 **91** 人、**31–40** 歲 **55** 人、**41–50** 歲 **28** 人、**50** 歲以上 **13** 人。同期離職員工為 **143** 人（年離職率 **12.77%**），其中 **30** 歲以下 **57** 人、**31–40** 歲 **46** 人、**41–50** 歲 **24** 人、**50** 歲以上 **16** 人。整體流動率趨於穩定，總離職率下降，顯示本公司整體留才有所改善，尤其是間接人力離職率大幅下降，而直接人工的部份主要是非本國籍員工期滿與遞補新聘，屬正常流動，產學實習生則是配合學校員額做任用，透過持續性的人才數據管理與離職趨勢分析，公司將優化人力資源策略，強化員工留任動能，進一步實現人才與組織雙向成長的永續目標。

近三年台灣櫻花新進與離職員工分佈



近三年台灣櫻花新進與離職員工性別佔比



近三年台灣櫻花新進員工分佈 (註1)

分層	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	58	54	39	32	67	24
31~40 歲	48	37	47	30	28	27
41~50 歲	21	27	19	22	14	14
50 歲 ≥	3	13	2	12	7	6
小計	130	131	107	96	116	71
合計	261		203		187	

2023		2024		2025	
男	女	男	女	男	女
22.22%	20.69%	19.21%	15.76%	35.83%	12.83%
18.39%	14.18%	23.15%	14.78%	14.97%	14.44%
8.05%	10.34%	9.36%	10.84%	7.49%	7.49%
1.15%	4.98%	0.99%	5.91%	3.74%	3.21%
49.81%	50.19%	52.71%	47.29%	62.03%	37.97%
100.00%		100.00%		100.00%	

近三年台灣櫻花離職員工分佈 (註1)

分層	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	40	41	23	24	40	17
31~40 歲	37	44	39	26	29	17
41~50 歲	31	27	25	25	14	10
50 歲 ≥	7	2	9	6	12	4
小計	115	114	96	81	95	48
合計	229		177		143	

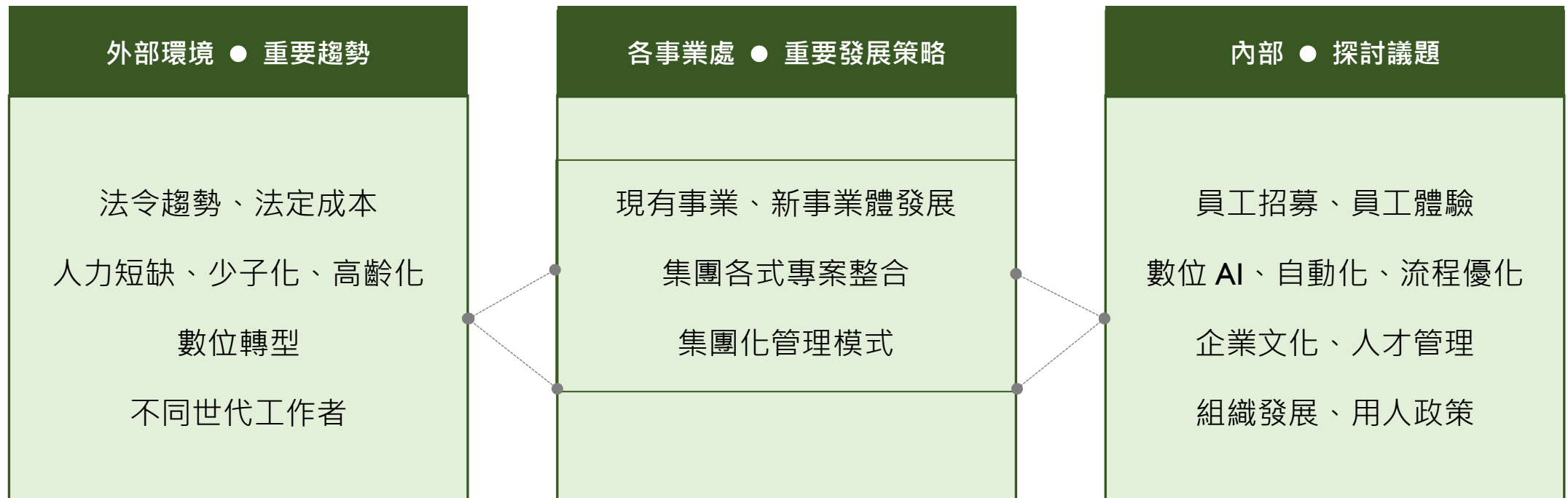
2023		2024		2025	
男	女	男	女	男	女
17.47%	17.90%	12.99%	13.56%	27.97%	11.89%
16.16%	19.21%	22.03%	14.69%	20.28%	11.89%
13.54%	11.79%	14.12%	14.12%	9.79%	6.99%
3.06%	0.87%	5.08%	3.39%	8.39%	2.80%
50.22%	49.78%	54.24%	45.76%	66.43%	33.57%
100.00%		100.00%		100.00%	

註1：新進率 = 【當年度新進員工（性別）總人數】 / 【當年度新進總人數】；離職率【當年度新進員工（性別）總人數】 / 【當年度新進總人數】。

4.2 人才發展與培育

SDGs	SDG 4、SDG 8、SDG 9、SDG 17
GRI	203-2、404-1~404-3、413-1

台灣櫻花深信人才為企業永續成長與核心競爭力的關鍵驅動力，並將人力資本的發展視為推動組織創新與價值升級的重要基石。為強化人力資源管理效能，本公司建構以能力發展與績效管理為核心的 **PDCA** 人才訓練品質體系，透過制度化的績效評核與多元職能訓練機制，持續提升員工專業能力與組織整體競爭力。本公司亦積極營造持續學習的職場文化，除規劃內部培訓資源外，亦鼓勵員工參與外部教育訓練與跨領域學習，擴展專業視野，強化個人職涯發展潛能，進一步實踐自我價值並回饋組織（對應 **SDG 4**：確保全民享有公平與高品質教育，並促進終身學習機會；**SDG 8**：促進生產性就業與人人獲得體面工作）。**2025** 年，台灣櫻花持續積極掌握外部環境脈動，蒐集趨勢資訊並結合公司各事業處發展方向及集團專案整合需求，前瞻性地盤點短、中、長期人才需求，建立前瞻性的人才儲備藍圖，確保人力資源策略與企業永續發展目標高度契合。



4.2.1 完善多元的人才培育管道

台灣櫻花秉持「人才即資本」理念，長期深耕人才發展，建構完整的人才培育架構，提供涵蓋在職新人訓練、儲備幹部培育、專業與通識課程、部門輪調與專案導向訓練等多元學習管道。透過豐富且系統化的學習資源，鼓勵員工持續精進專業技能與自我管理能力，提升職能靈活性與職涯競爭力。公司亦致力打造有利於持續學習與自我探索的環境，強化員工將所學實踐於工作及生活情境中，促進全人發展，實踐企業對 **SDG 4**「優質教育」與 **SDG 8**「促進就業與體面工作」的永續承諾。

人才培育管道							
類型	在職暨系統化知識管理培育					專案式管理培育	
管道	新進人員課程	管理能力課程	專業能力課程	ISO 暨職安課程	通識暨自我發展課程	部門輪調課程	個人發展計畫(IDP)
定義	新進人員加入公司，為使其充份瞭解公司概况、規章制度與熟稔工作知識與技能，統一進行新人訓，包含企業與集團簡介、環安衛政策、品牌故事等，以期能盡速適應環境，發揮工作績效，並偕同團隊合作。	依現況公司人才資源，挑選各部門中堅或菁英之人員，予以計畫性、系統性之培育，建構櫻花人才儲備庫，並追蹤其課後成果與績效。	依個人專長、崗位職能與工作需求，並配合公司策略與發展需求，安排主管或員工參與之專業及管理課程。	不定期針對新人、製造相關單位、安全衛生之員工安排與 ISO 暨職安有關之主題課程。	不定期安排與職場力有關主題課程，藉正向循環帶動員工不限於工作上態度、觀念等，進而影響其行為（動）與執行力。	為企業創造創新與改變文化，讓員工跳脫工作舒適圈，以開發高潛力人才，促使員工養成多元能力	重視關鍵人才職能養成，以系統化的養成制度，培養企業接班梯隊與關鍵人才
培育課程	新進人員訓練與願景溝通會	高階主管課程 中階主管課程 基礎主管課程 人才池課程	8D 分析問題、沖壓製程與產品設計開發、模具製程與產品設計開發課程	消防教育訓練及演練 急救教育訓練及演練 危害教育訓練 ISO 品質、環境教育訓練	專題講座 數位 AI 應用課程	主管出缺，內部輪調優先 員工自提輪調機制 各部門輪調計劃	盤點員工職能缺口，設計個人發展計畫，透過專案歷練、導師制度等方式，完整個人的發展面向
對象	新進	依部門需求訂定 基層、中高階主管	依部門需求訂定	新進 一般 依部門需求訂定	新進 一般 基層、中高階主管	一般 高階主管 專案對象	接班梯隊 關鍵人才

4.2.2 人才培育發展

近三年台灣櫻花培育成果



近三年台灣櫻花（非）管理職各性別培育成果

分層		2023		2024		2025	
		男	女	男	女	男	女
訓練總時數	主管職	1,650	690	1,983	850	1,995	702
	非主管職	11,126	5,563	11,083	5,709	10,582	4,802
平均訓練總時數 ^(註1)	主管職	24.30	27.60	29.16	28.33	27.7	21.9
	非主管職	15.90	13.90	15.83	14.27	15.12	16.01

註1：平均訓練總時數=【當年度（非）管理職訓練總人數】/【（非）管理職訓練總時數】。

台灣櫻花持續優化「學習雲」數位化學習平台，整合內部知識資源與培訓內容，讓員工可依個人節奏即時取得最新專業知識與參考文件，提升學習效能與知識應用能力。平台亦納入 ESG 減碳、節能、循環經濟等關鍵議題，推動綠色學習文化，降低實體教材與差旅碳足跡，展現企業對氣候行動的實質回應。此外，「學習雲」提供不分性別、職級的平等學習機會，實踐 SDG 4 優質教育、SDG 5 性別平等與 SDG 13 氣候行動等永續發展目標，深化全員永續意識與數位學習力，邁向企業知識永續與減碳雙軸轉型。



績效評核

台灣櫻花依據年度營運方針與集團策略目標，推動以績效導向為核心的目標管理制度，各部門依公司整體方向設定年度關鍵目標，並展開至事業處及員工個人層級，形成上下對齊的績效架構。員工每年執行兩次績效評核（年中與年終），並依職別區分為管理職、專業職、間接與直接人員，進行差異化評估，確保考核公平性與客觀性。績效結果除作為晉升、調薪、獎金核發等人才決策依據，亦提供訓練與發展規劃之參考依據。2025 年，公司持續精進績效管理制度，導入「中階主管培訓」、「進階領導力課程」等強化管理與溝通能力訓練，提升主管與團隊間的信任與雙向溝通品質，進一步優化目標設定與回饋機制，建構具發展導向且激勵成長的績效文化。

集團新人訓 X 願景溝通會



新進員工體驗活動



願景文化課程



Mini MBA



基層主管培訓



績效管理系列課程



戰鬥廚房- 團隊分工合作的體現



TMO 創新工作坊



員工體驗- 職務分享茶會撰



● Zone4-「職涯好夥伴分享茶會」首映場





數位學習工作坊

員工選修課程



職場互動與溝通



快速掌握職場 AI 工作術



主管管理及溝通技巧

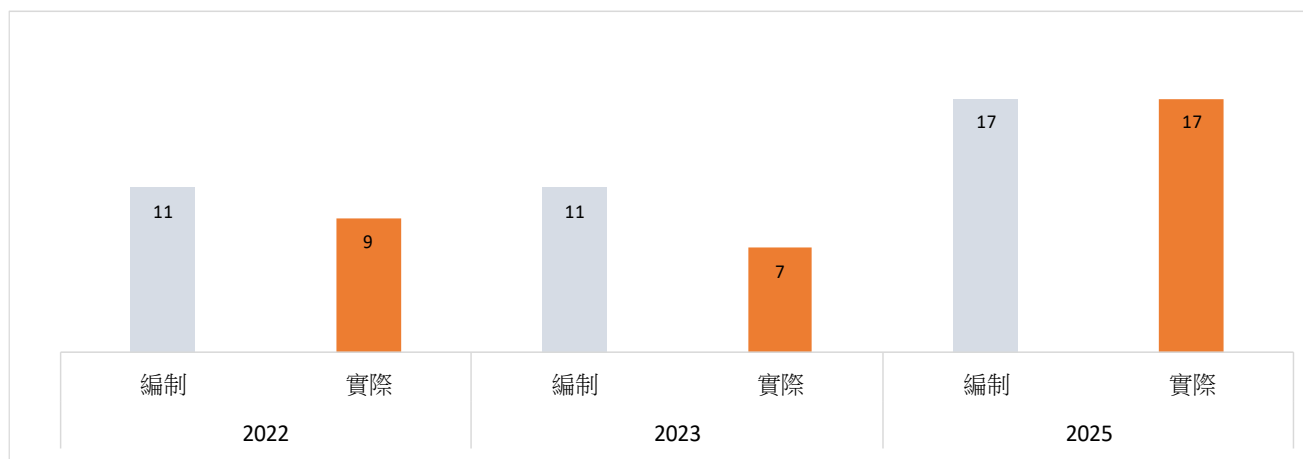
4.2.3 人才培育計畫

台灣櫻花重視產學合作與未來人才培育，長期攜手勤益科技大學、虎尾科技大學推動實務導向的產學合作與校外實習計畫，亦與台中教育大學合作提供大三升大四學生暑期實習機會，讓學生得以理論與實務並進，強化職場即戰力，呼應 **SDG 4**「優質教育」與 **SDG 8**「體面工作」。另透過「**SAKURA AWARDS**」設計競賽機制，提供獲獎學生暑期實習舞台，深化產業鏈人才連結，促進在地青年培力。

同時，為激發員工創新潛能與跨域整合能力，**2023** 年啟動「**TMO 專案**」，以顧客為核心打造跨部門創新實驗平台，成為組織內部創意孵化與人才養成基地。**2024** 年 **TMO** 第一屆成果發表，並正式啟動第二屆計畫。而 **2025** 年第二屆成果發表後，同年 **10** 月再啟動第三屆。持續挹注與厚植企業內部永續轉型動能，同時呼應 **SDG 9**「產業創新與基礎設施」目標。

近三年台灣櫻花產學合作情形

人數



2023~2025 年台灣櫻花 TMO 轉型辦公室專案推動情形

TMO 3 啟動會議



TMO 2 結案會議



強化經銷體系韌性，推動永續成長

台灣櫻花深知，健全且具韌性的經銷體系，是企業穩健成長及推動營運策略落實的重要基礎。為強化市場連結與通路覆蓋，本公司透過全台近 4,000 個經銷據點與營業所網絡，以及包括 108 家^(註 1)「櫻花整體廚房」專屬門市、百貨櫃位及量販通路「店中店」等多元通路型態，持續拓展銷售觸角，並因應消費需求變化，推動通路模式優化與創新發展。面對快速變動的市場環境，本公司持續與經銷商建立長期夥伴關係，透過專業培訓與營運支援，協助通路夥伴提升經營效能、強化市場應變能力，進一步鞏固整體通路競爭力。

2025 年，我們共辦理 167 場經銷商培訓課程，累計培訓人次達 2,536 人，持續透過系統化課程規劃，強化經銷夥伴於產品知識、銷售應用及服務流程等面向之專業能力。同時，本公司持續運用體驗中心作為培訓與交流場域，藉由情境展示、實機操作及體驗式學習，深化經銷夥伴對產品特性與應用情境之理解。2025 年體驗中心培訓課程各場次累計參與人次已達千人，課程內容並結合 AI KITCHEN 概念，導入 AI 系列油煙機、瓦斯爐、烘碗機、洗碗機及淨水產品等 AI 產品展示與操作說明，協助經銷夥伴掌握智慧廚電產品之功能特色、應用情境及銷售重點。

此外，為持續拓展多元通路布局，亦啟動「社區體驗店」通路模式，並於全台辦理 7 場招商說明會，累計參與人數達 130 人，積極推動新通路夥伴招募及經營模式導入。透過持續深化教育訓練、優化體驗式培訓機制，以及拓展新型態通路布局，本公司持續強化經銷體系之專業能量與市場連結，打造更具韌性與永續成長潛力之通路發展基礎。未來，台灣櫻花將持續以「夥伴共好」為核心理念，深化通路協作機制，優化教育訓練資源，並結合數位科技、智慧廚居趨勢與場域創新，培育兼具專業力與市場敏感度之通路夥伴，實現企業與經銷體系之永續共榮。

近三年台灣櫻花經銷合作情形

年度	2022	2024	2025
場次	185	182	167
人次	3,295	2,443	2,536



註 1：累計至 2025/12。

4.3 員工權益與薪酬福利

SDGs	SDG 4、SDG 5、SDG 8、SDG 10、SDG 17
GRI	2-7、203-1、401-2、403-6、404-3、405-1、405-2、406-1、413-1

4.3.1 薪酬制度

台灣櫻花秉持「以人為本、共享成長」的人才發展理念，致力在外部營運環境多變與內部公平合理原則下，建構具競爭力、激勵性與永續導向之人力資源制度。透過健全的薪酬架構、完整的績效管理機制、多元福利措施與優於法令之休假政策，吸引並留任優秀人才，打造正向循環的職場生態。

本公司每年實施兩次正式績效考核與一對一面談，除精準掌握員工工作績效與能力發展軌跡外，更鼓勵員工主動展現自我價值。依據考核結果，公司將績效成果適度反映於薪酬調整及獎酬分配，實現「成果共享」的組織承諾。為維持薪資市場競爭力，台灣櫻花亦定期檢視並校準整體薪資結構，依據產業趨勢、物價指數、經濟成長率及個人表現，進行適度調薪，同時依據公司章程規定，若年度獲利達標，將提撥 **2% ~ 8%** 作為員工酬勞，並於每年中秋節前夕發放，充分展現經營成果回饋員工的企業精神。

此外，本公司為確保薪酬制度公平與透明，依政府規定定期申報非主管職全職員工之人數、平均薪資與中位數；另亦會進行性別薪資比分析，以檢視與優化薪酬性別平等狀況，落實職場公平。台灣櫻花透過激勵與公平並重的薪酬策略，強化人才競爭優勢，促進組織穩步發展，並深化人力資源管理對永續價值創造的貢獻。

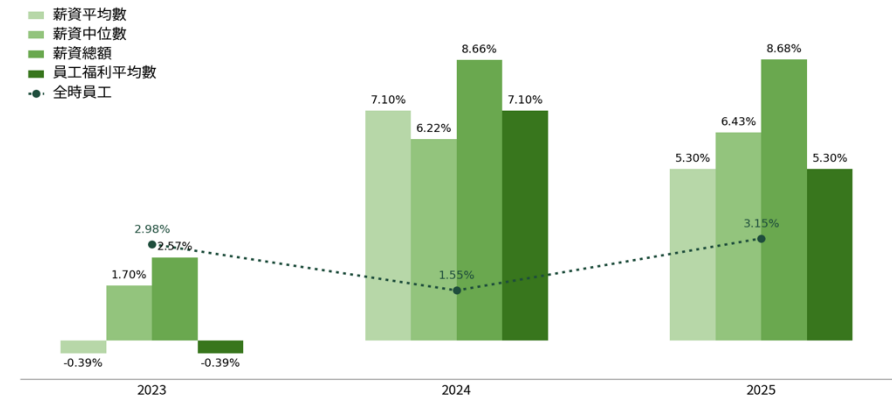
台灣櫻花將持續強化人力資源策略與國際永續趨勢接軌，導入數據化人才分析工具，提升人員潛能盤點與績效決策的科學化與即時性，並積極推動多元共融 (DEI) 文化，營造性別友善、團隊合作及員工參與感強的職場環境。我們相信，唯有打造一個具備公平性、透明度與成長性的職涯環境，才能吸引並培養願與企業共同成長的永續人才，驅動企業價值長期實現。

近三年台灣櫻花非主管職全時員工薪資

平均數及中位數

項目	2023	2024	2025
全時員工 / 人 ^(註1)	968	983	1,014
年薪資平均數 / 千元	775	830	874
年薪資中位數 / 千元	659	700	745
年薪資支付總額 / 千元	750,501	815,511	886,319

平均數及中位數 YoY



性別薪酬差距

台灣櫻花提供高於法定基本薪資的報酬，並依市場行情發放具競爭力的獎金與津貼，確保同仁獲得穩定的經濟支持，且同步推動性別友善與職場平權，營造多元共融的工作環境，激發員工潛能，邁向卓越發展。

項目 ^(註2)	2023		2024		2025	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
報酬比 ^(註3)	2.01%	1.00%	2.03%	1.00%	1.99%	1.00%
酬金比	1.87%	1.00%	1.84%	1.00%	1.79%	1.00%

註1：本公司 2023 至 2025 年員工類型均為正職員工。

註2：女性為 1 作為比例。

註3：報酬為每月薪資，酬金含每月薪資與各類型獎金(業績與年終獎金)。

4.3.2 完善福利機制

員工福利委員會	為確實推動員工福利措施，促進員工工作、生活、安全、健康等各方面需求，成立職工福利委員會，積極推展社團活動及各項員工福利措施，提供二節及生日禮金、婚喪、喬遷、生育補助金、住院慰問金、特約商店專屬優惠及公司購物設置措施。除員工每月工薪津內扣繳外，公司年度如有獲利應先提撥 2%~8% 為員工酬勞，以為勞資雙方共享經營成果。台灣櫻花與委員會不定期辦理員工福利相關活動、措施，以謀取員工最佳福利、促進員工身心健康與生活平衡為目標。
員工保險制度	台灣櫻花為使同仁享有完善的保障，除勞保、健保外，替每位員工加保團體保險，保險費用由公司全數負擔。海外出差同仁另有旅遊平安險，以期提升員工保障。
員工持股制度	為提升員工向心力與強化優秀人才留任，並謀求與創造員工之福利，幫助員工得以長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，本公司正式人事編制內員工且服務屆滿半年以上者即可提出申請，由員工自行加入，每月固定從自薪資中提撥一定金額之自提金，並加上享有公司 200% 的相對金額之公提金，經由員工持股會統籌辦理。
員工退休制度	為充份保障員工之未來及其退休權益，依勞基法制定退休制度，按其每月薪資總額 6% ，提撥勞工退休準備金，並設有勞工退休準備金監督委員會來管理、監督和運用。凡本公司員工在公司服務 15 年以上且年滿 55 歲者，或服務滿 25 年者，均可申請自願退休。
多元社團活動	瑜珈、羽球、桌球
其他各式活動	特約優惠商店、員工購物優惠、員工專屬停車場、櫻花家庭日、其他各式不定期團體聚餐、出遊活動等

台灣櫻花春酒盛典



平凡中的不平凡

櫻花職人們每天平凡的工作，是我們邁向「美好居家生活的創造者」願景的基礎，透過職人們的雙手，展現專業與熱忱，將消費者心目中所需往的美好居家生活一點一滴組裝成型，造就不平凡。

—致敬櫻花職人—



台灣櫻花行銷大會師



台灣櫻花家庭日活動

台灣櫻花致力提升職場的多元、公平與共融 (DEI)，積極打造尊重差異、友善包容的工作環境，呼應公司 ESG 承諾與 SDG 10「減少不平等」目標，2025 年來去山上住一晚，透過「露營活動」



台灣櫻花多元類型員工活動

多元共融超慢跑 - 線上運動會



社團活動

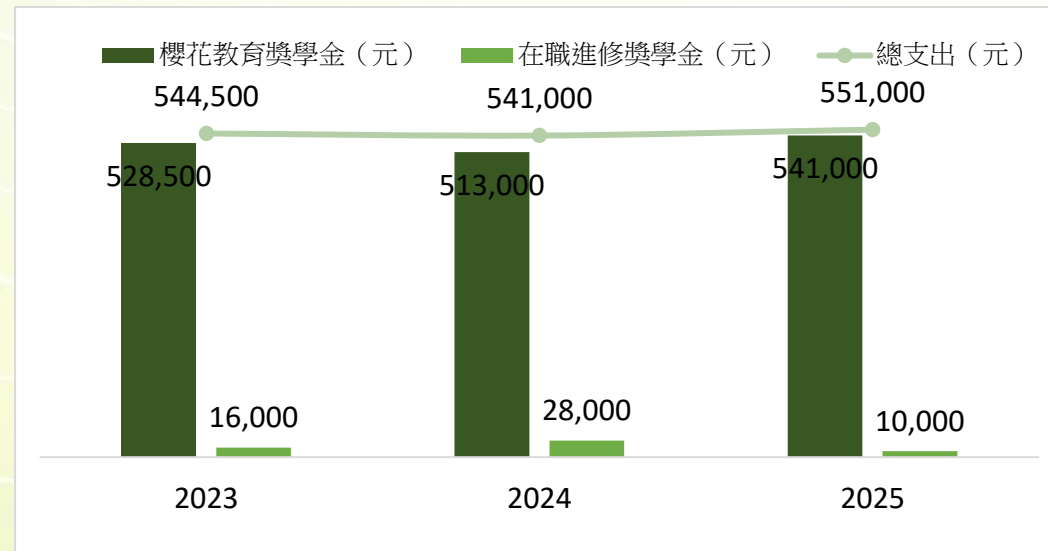


投資教育發展，落實社會共好

台灣櫻花秉持「取之於社會、用之於社會」的永續經營理念，長期關注教育扎根與人才培育，積極鼓勵品學兼優且具持續學習動力的青年學子，勇於探索自我、開創未來。本公司透過設立「櫻花教育獎學金」不遺餘力推動各項教育公益工作，期盼強化並提升台灣的教育價值及社會整體認知，亦藉由實際行動與資源，支持員工子女的成長與發展。更甚者，為深化企業內部人才向心力與學習文化，台灣櫻花同時推動員工及其子女之學習支持辦法。凡本公司及主要關係企業之在職員工，皆可申請在職進修補助；其子女亦可提出獎學金申請，藉由制度化資源挹注，提升學習動能與家庭支持力，強化企業與員工之正向連結，共創知識型永續組織。

近三年櫻花教育獎學金支出

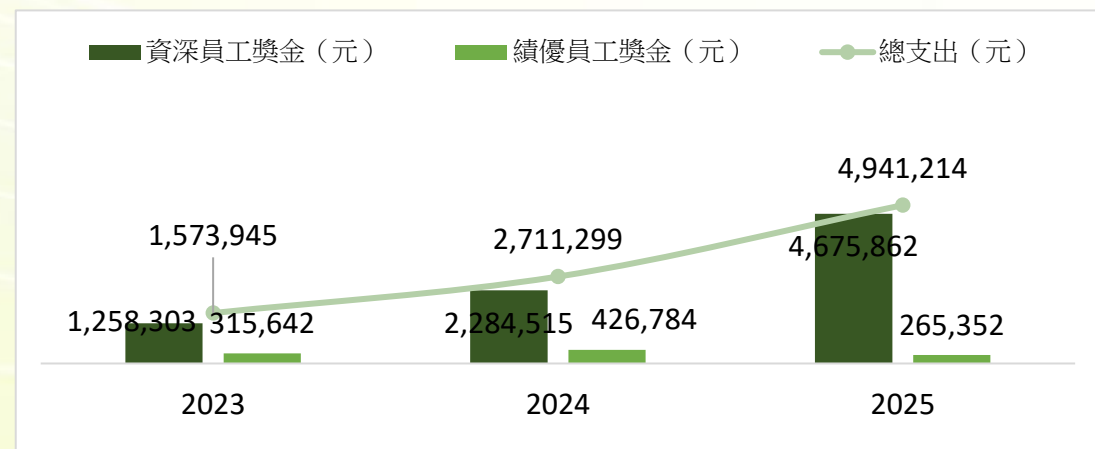
項目	2023	2024	2025
櫻花教育獎學金 (人)	247	222	237
在職進修獎學金 (人)	3	5	2



台灣櫻花每年定期遴選資深與績優員工，並於當年度春酒聯歡晚會中進行公開表揚，以肯定其對企業長期貢獻與卓越表現。資深員工涵蓋本公司及關係企業之所有在職同仁；績優員工則由人力資源評選委員會依據多項指標綜合評比，包括：工作績效卓著、具體貢獻明確、服務態度積極、展現顧客導向精神、具備持續改善意識，或主動優化作業流程以提升效率與降低成本等，從中選出具有代表性之優秀人才予以表揚。

近三年資深/ 績優員工表揚 (註 1)

項目	2023	2024	2025
資深員工 (人)	39	53	82
績優員工 (人)	31	32	25



註 1：資深員工係指年資達 10 年/20 年/30 年/40 年者；績優員工依本公司績優評核標準辦理，由各部門提請後經人評會審核決議。

4.4 友善安全的職場環境

SDGs	SDG 3、SDG 4、SDG 5、SDG 8、SDG 10、SDG 11、SDG 12、SDG 16、SDG 17
GRI	2-9、2-24、401-2、401-3、402-1、403-1~10、404-1、405-1、413-1

4.4.1 職場安全衛生管理系統，打造健康永續職場

台灣櫻花秉持企業永續經營責任，面對日益嚴峻的職業安全與環境挑戰，持續強化職場健康與安全治理。為保障全體員工與利害關係人之安全與健康，公司導入並嚴格遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，全面建構以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環為核心的風險管理架構，系統性辨識、評估並控管職場潛在風險。我們重視從源頭降低對員工、設備、作業環境與營運流程可能造成的危害，強化損害預防措施，同時提升員工身心健康與安全意識，確保營運活動符合《職業安全衛生法》及相關法規要求。公司不僅持續精進管理流程，亦制定完善之環安衛政策與年度管理計畫，明確職安衛目標與實施策略，以落實危害預防、降低工安事故與持續改善。透過全員參與與組織承諾，台灣櫻花持續優化職安衛體系與文化，致力於打造安全、健康且具韌性的工作環境，為實現永續職場與企業責任奠定堅實基礎。

ISO 45001 職場安全衛生管理系統

台灣櫻花之 ISO 45001 職場安全衛生管理系統每三年複評一次，且每年執行續評作業。2024 年已完成年度複評取得證書認證(2024.12.25~2027.12.24)

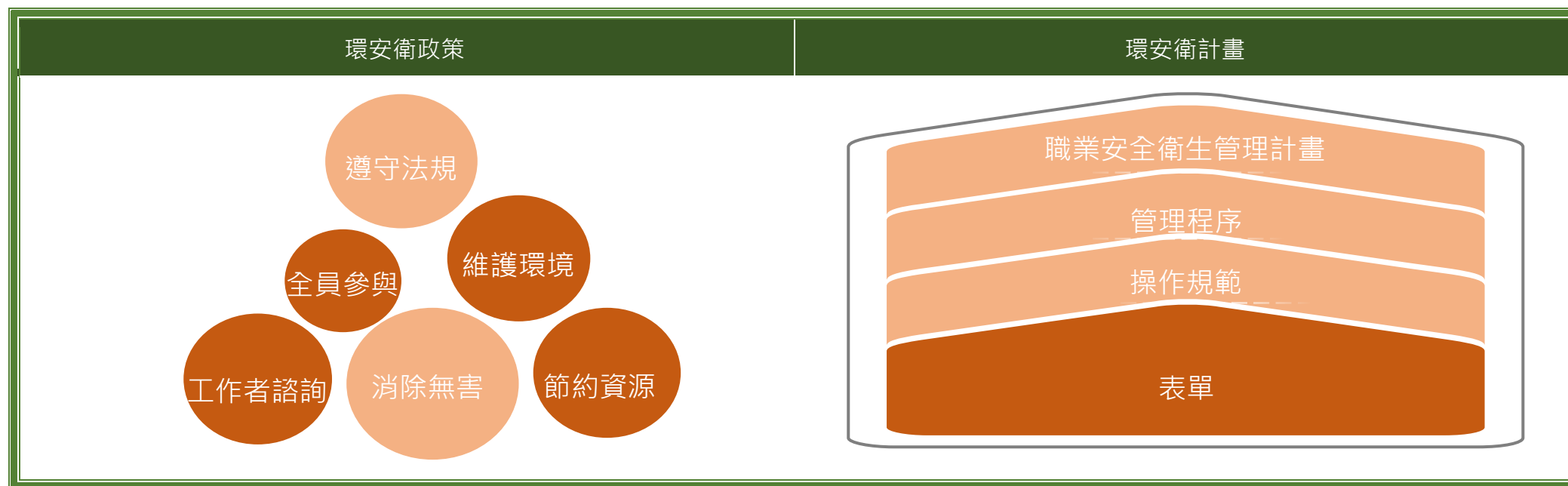
時程	項目	執行情形
8 月	1. ISO 45001 工作展開，成立風險委員會 2. 執行內部風險評估作業	共計有矯正事項 8 項，以上各項均已完成矯正措施，並詳實記載於本公司「矯正措施實施計劃書」
9 月	內部稽核	
10 月	內部管理審查會議 年度外部稽核	

建立階層化職安管理制度，邁向零災害職場

為落實《職業安全衛生法》第 23 條規定，台灣櫻花依法規要求建置完整之職業安全衛生管理制度，並制訂系統化的管理計畫，以提升職場安全韌性與預防災害風險。整體制度採分層文件架構管理，從政策至作業層級依序推動：

- 第一階層：職業安全衛生管理計畫，作為整體安全衛生工作的核心指導文件。
- 第二階層：依據管理計畫制訂之各項作業程序與指引。
- 第三與第四階層：進一步展開具體操作規範與使用表單，做為現場執行依據。

此分層管理架構使各項職安措施能有效落實至實務層面，透過計畫、執行、追蹤與改善的閉環管理，防範職業災害，保障員工生命安全與健康福祉；同時，本公司積極強化內部安全文化，透過制度宣導與教育訓練，提升同仁對安全、健康及環境永續之認知與實踐力，與全體員工共同邁向「零事故、零災害」的永續職場目標。

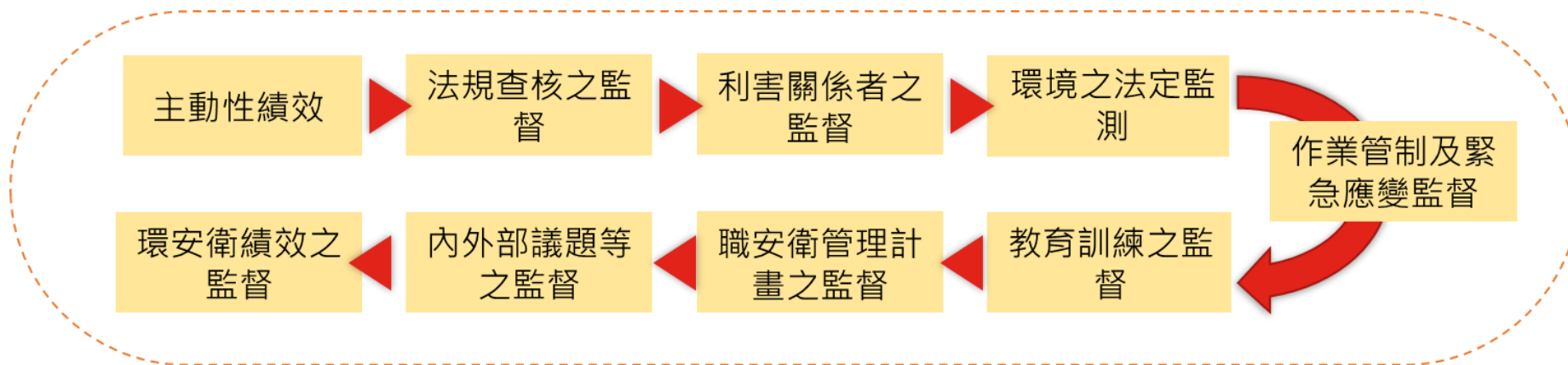


4.4.2 職場安全衛生監督暨量測管理，落實職場風險管控

台灣櫻花秉持持續改善之精神，依據環境安全衛生（環安衛）管理系統要求，建置並推行環安衛績效指標體系，以系統化方式監控潛在職安與環境風險，確保營運過程中對人員、設施及環境之衝擊降至最低。本公司透過定期監督與量測，針對營運單位可能產生重大環境影響與職場風險之關鍵作業與活動進行識別與評估，納入重點監控清單。依據評估結果，訂定量化指標，如職業災害頻率、環境暴露值、作業現場安全檢查合格率、危害改善完成率等，作為內部各單位風險控管與績效回饋之依據。

此外，台灣櫻花定期辦理現場稽核與自主管理稽查，輔以內外部稽核結果進行滾動式檢討與追蹤改善，並透過數據化管理平台整合各項量測資訊，提升即時應變與決策效率。本公司不斷優化與完善內部安全監督系統，以強化職場預警能量，並藉由教育訓練、通報機制與員工參與，促進全員安全意識，建構以數據為基礎、以人為核心的永續職安文化。

台灣櫻花將持續強化職場安全衛生績效的透明揭露與風險治理整合，將監督與量測結果納入管理階層決策依據，並定期向內部高階管理團隊彙報，強化 ESG 風險應變能量，透過員工參與、跨部門協作與利害關係人溝通機制，建構橫向整合與縱向監督的管理體系，提升整體職安文化成熟度，邁向預防導向、零災害的永續職場環境。



緊急應變計畫

- (1) 緊急應處之能力，避免災害擴大造成生命與財產損失。因此，台灣櫻花已明訂緊急應變管理辦法及各式意外事故防範措施，及相對應緊急事故通報系統。
- (2) 各廠區均建立緊急應變小組，即時發揮應變機制，並因應不同類型災害，評估可能發生之頻率，進行緊急應變訓（演）練。然為確保緊急應變計畫演練順行，以驗收突發性事故發生時之成效，廠區每年執行不同災害情境之防災訓（演）練，以檢視緊急應變小組與員工在意外事故發生時其應變處置能力，及各項防護器具使用技巧與熟悉。

檢查制度

- (1) 環境安全衛生法規：執行與改善各項環安衛法規，進行法令查核及不符合事項管制。
- (2) 作業環境監測：訂定環安衛監督與量測管理辦法，執行實施環境監測。每年 2、8 月定期委託專業機構執行作業現場之環境監測，包括有機溶劑、粉塵及噪音等，監測後並將監測結果公告週知；針對超過法規標準區域實施工程改善或行政管理等控制措施，以維護員工健康。
- (3) 自動檢查計畫：本公司所有設備、機械、車輛等設備，有關單位之主管及人員應遵照職業安全衛生管理計畫內之自動檢查計畫，實施自動檢查。各單位實施之定期檢查、重點檢查、作業檢點、維護與保養等，應就檢查時間、方法、結果及欲採取改善措施等進行紀錄，並留存備查。
- (4) 消防設備檢修：訂定消防防護計畫書，定期委由消防設備師檢查全廠區的消防設施。
- (5) 員工健康檢查：規劃員工健康檢查，依數據辨識與評估員工應當實施之健康管理。

4.4.3 職場安全衛生管理組織

台灣櫻花設有「職業安全衛生委員會」，負責統籌規劃與推動公司整體職業安全衛生政策與管理計畫，委員會依據相關法規規定定期召開會議，檢視職場潛在風險，並就安全衛生議題提出建議與改善對策，落實組織治理與職安責任分工。委員會同時負責協調跨部門安全衛生對策，指導各單位依職責範圍落實執行，建構預防導向之風險管理文化。各部門主管為部門內職安第一責任人，負責宣導與落實事故預防措施，提升單位安全意識與反應能量；安全衛生管理單位則擔任督導角色，協助部門執行日常監測、異常通報與改善追蹤，形成由上而下、層層落實的職安治理架構，共同維護職場零災害目標。

職業安全衛生教育訓練類型

職業安全教育

消防教育訓練暨演練

危害物通識教

其他相關教育訓練

4.4.4 教育訓練、溝通與宣導

台灣櫻花深信員工為企業最關鍵資產，打造安全、健康的工作環境是實現幸福企業的重要基礎。為強化員工對職業安全衛生之認知與應變能力，公司各廠區依據法規及營運特性，制訂年度職業安全衛生教育訓練計畫，除依法辦理基礎訓練與在職訓練外，亦不定期邀請具實務經驗與法規專業的內部講師或外部專家學者，開設多元主題課程與座談會，內容涵蓋安全作業行為、危害預防案例、安全管理技巧及職災應變策略等，提升員工整體防災能力與風險辨識力。為深化員工參與與溝通，公司亦透過多元管道進行宣導與提醒，包括電子郵件、LINE@、公共區域宣導文宣、內部講座等形式，加強同仁對工作環境潛在危害的認知與安全操作的重要性，並促進主動通報與預防文化，確保每位同仁在知情與受保護的環境中工作，達成預防職業災害與守護員工健康之永續目標。

消防教育訓練暨演練結果



台灣櫻花 2025 年職業災害統計，總計發生 2 件，男性 2 件，職業災害人數比率為 0.18%，為使員工擁有無憂無慮的職場工作環境，本公司將持續追蹤職災指標，落實事故調查與改善，強化安全文化，提升職場安全績效。

近三年台灣櫻花職業災害統計

職業災害統計	2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
公傷假件數	2	1	3	2	2	4	2	0	2
公傷假天數	15.5	2.0	17.5	4.0	23.0	27.0	14.0	0.0	14.0
公傷率 ^(註 1)	0.23	0.11	0.34	0.23	0.23	0.46	0.23	0.00	0.23
損失日數比例 ^(註 2)	1.78	0.23	2.01	0.45	2.06	3.05	1.62	0.00	1.62

4.4.5 健康促進活動

本公司為強化員工識別與提升安全意識，以預防職業災害之發生，同時亦協助員工消除工作與生活壓力，擁有健康身心與良好人際關係，我們透過持續的溝通與推動健康的知識與照護活動，鼓勵員工保持良好作息、運動習慣，及正確的健康保養與照護知識，提升員工健康的知識與照護意識等，讓員工做好自我健康管理。台灣櫻花每年定期舉辦員工健康檢查活動，並推行各項健康促進活動，如捐血活動及提升自我健康意識的講座等。同仁在完成健康檢查後，採分級管理機制辨識潛在健康風險做出後續相應的追蹤與護理指導及健康諮詢等措施，同仁若對健康檢查結果想做進一步了解，也能直接諮詢職業醫學專科醫師，讓同仁對自我的健康狀況有更全面的掌握與管理。

註 1：公傷率=(總工作事故傷害(件) / 工作總時數) × 200,000。

註 2：損失日數比例 (LDR)=(失能傷害之總損失日數 / 工作總時數) × 200,000。

(上述計算式中之 200,000 係按照每年 50 個星期，每星期 40 工時計，每 100 名員工的比率計算而得。)



環安衛醫護園地

台灣櫻花於內部設有環安衛醫護園地，不定期透過專職廠護製作環安衛醫護宣導刊物投放於內部系統與櫻花 Line@，本年度總計完成 12 件宣導刊物（如：2025 年流感及新冠疫苗接種施打、2025 台中興燃計畫、衛生所篩檢計畫），持續強化員工自我健康照護意識。



台灣櫻花員工健康促進目標與計畫

員工健康 管理資源

依職業安全衛生法規定，公司每年安排年度健康檢查，以一般勞工健康檢查項目為主，亦提供特殊作業人員作特殊危害作業健康檢查，依健檢結果分析，進行員工健康分級管理措施，針對健康風險名單，安排職業專科醫師進行健康諮詢。並根據個案健康需求，建議至醫療院所追蹤治療，後續追蹤管理，提供同仁最好的照護。2025 年參與人數達 843 人，參與率 93%。

生理健康 環境營造

1. 本公司通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並制定相關健康管理計畫，包含人因性危害預防管理程序、女性勞工母性健康保護作業程序、異常工作負荷促發疾病預防作業程序、執行職務遭受不法侵害預防計畫程序、聽力保護計畫健康指導、粉塵特殊危害作業健康指導，完善各項勞工健康保護計畫之規範，持續檢討與改善；定期於職業安全衛生委員會報告執行進度。
2. 針對孕期及其他身心障礙同仁，評估及執行母性健康保護措施、工作適性安排等。
3. 本公司設有專職廠護，由專業護理人員提供健康諮詢及辦理各項健康促進活動，如：衛生教育宣導、員工健康諮詢、移工宿舍增設血壓計，特約職業醫學專科醫師服務，提供多樣化臨廠健康服務，如：工作現場危害辨識及風險評估、健康檢查及特殊危害作業檢查諮詢與管理、提供勞工復工職能評估、提供相關醫療轉介。

心理健康 促進活動

1. 無菸工作環境：公司全面落實執行「禁菸」規範，廣設禁菸標示外，更積極宣導職場菸害防制觀念，以響應「無菸職場」工作環境，仍設有戶外吸菸區，同時鼓勵有吸菸者加入戒菸行列。
2. 健康促進社團：以活動經費補助員工自組運動社團，鼓勵員工在工作之餘培養健康運動習慣，在工作與生活均有良好品質與平衡。

4.4.6 友善職場

台灣櫻花致力於打造安全、友善且具包容性的工作環境，持續精進職場安全衛生監督與量測管理機制，透過實體環境改善、制度化管理與文化導入三面向並進，確保員工健康福祉與營運安全。為提升廠區行走安全與工作動線效率，本公司進行現場風險盤點後，已於多處營運據點實施「人車分流」設計，設置行人優先通道與警示標示，有效降低人員與車輛交叉行徑之潛在風險，並同步優化警示設備與視線死角管理，提升整體作業場域之安全等級。除硬體改善外，台灣櫻花亦以員工為本，透過傾聽與回應機制，主動蒐集員工對工作環境與設施使用體驗的回饋，持續進行調整與優化，打造能讓所有同仁自在、安全發揮所長的職場空間。我們相信，職安衛不僅是管理責任，更是共創價值的核心環節。



2024 年，台灣櫻花以「榮耀因您而在」為主題，製作專題影片記錄來自不同部門、崗位、國籍、性別與背景的員工故事，展現「每一位員工皆是櫻花職人」的文化理念，向默默貢獻的每一位同仁致敬，該專題影片已於 2025 年本公司員工春酒活動播放，作為企業對全體同仁共同努力的真摯感謝，也傳達我們對多元、平等與共榮職場的永續承諾。台灣櫻花將持續結合硬體改善與文化深化，藉由數據導向的風險監測、透明的通報制度與正向的職場互動氛圍，邁向「零事故、零災害」的職安願景，實現企業與員工共創、共享、共好的永續職場。



4.4.7 友善員工關懷

台灣櫻花始終視員工為企業永續發展的核心夥伴，致力打造一個具備關懷、人本與平等價值的職場環境，協助同仁兼顧工作與生活，實現身心健康與職涯成長並行的目標。本公司持續檢視與優化各項員工福利與照顧制度，從育兒支持、家庭照顧到婚育假別管理，建構周延且貼近實際需求的支持機制，強化企業幸福力。

2025 年，台灣櫻花持續推動員工婚育與照護假制度之友善應用，相關假別皆優於法規標準，包括婚假、產假、陪產假、育嬰留停、家庭照顧假等，協助員工於人生重要階段無後顧之憂，安心迎接轉變。本年度員工婚育照護假之整體使用情形如下表所示，展現公司對員工個人生活階段的尊重與支持。未來，台灣櫻花將持續關注不同年齡層與生命週期的員工需求，透過制度創新與文化倡議，深化工作與生活平衡的實踐力，積極朝「共好職場」、「全齡友善」、「性別平權」的永續目標邁進。

2025 年員工婚育照護假使用統計

婚育照護假使用統計表	2024		2025	
	人數	時數	人數	時數
婚假	14	774	8	544
產假	11	4,512	11	4448
流產假	0	0	0	0
陪產檢及陪產假	17	791	14	665
生理假	64	1,335	79	1600
家庭照顧假	30	620	37	700
安胎假	4	240	3	209
產檢假	14	346	12	507
總計	154	8,618	164	8,673

支持育兒責任，共創職涯延續力

台灣櫻花致力於打造家庭友善職場，提供具彈性與保障的育兒支持措施，協助同仁於育兒與職涯之間取得平衡，落實性別平權與工作延續性。2025 年度，持續支持同仁安心生養，優於法令加碼提供 2600 元生育禮金，2025 年發放人次共 26 名，共投入 132,600 元；另有 10 位員工申請育嬰留職停薪，留停期間結束後整體復職率達 100%，留任率亦達 100%，其中女性同仁復職率與留任率均為 100%，展現公司對女性職涯支持的成果；男性雖無復職紀錄，但將持續鼓勵男性參與家庭照顧責任，實現性別角色共融的目標。

相較 2024 年，2025 年育嬰留停員工之復職與留任比例明顯提升，反映出台灣櫻花育兒支持制度的實效與員工對職場環境的高度認同。未來亦將持續透過政策倡導與彈性制度設計，提升整體復職與留任意願，強化企業永續人才基礎。

近三年櫻花員工育嬰留停

組別	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
申請育嬰留停人數	2	6	0	5	0	10
育嬰留停原應復職人數(A)	2	5	0	4	0	7
育嬰留停原應復職人數且已復職人數(B)	1	4	0	4	0	7
復職率(B/A)-依性別	50.00%	80.00%	-	100.00%	-	100.00%
復職率(B/A)-總計	71.43%		100.00%		100.00%	
前一年育嬰留停復職人數(C)	1	4	0	2	1	2
前一年育嬰留停復職且工作滿一年之人數(D)	0	3	0	2	1	2
留任率(D/C)-依性別	0.00%	75.00%	-	100.00%	100.00%	100.00%
留任率(D/C)-總計	60.00%		100.00%		100.00%	

持續優化工作環境，提升員工滿意度與職場效能

台灣櫻花持續推動並強化 **ESG** 相關政策，積極打造安全、健康且具激勵性的工作環境，提升員工整體工作滿意度與職場生產力。公司透過多元化關懷措施及制度優化，降低員工缺勤率，促進員工身心健康與工作效能的平衡。

台灣櫻花 **2025** 年整體員工缺勤率如附表所示，其中 **2025** 年約有 **6** 名員工因身體健康因素，有長時間在家休養照護需求。從下表亦顯示本公司對員工健康管理與職場支持需不斷給予關注與及時協助，讓員工感受公司為其堅毅後盾，使員工全心、放心調養，以完全康復後返回職場。未來，我們將持續關注員工健康狀況，深化員工福祉措施，並結合數據分析進行風險預警與預防管理，實現員工與企業雙贏的永續發展目標。台灣櫻花不斷推動與強化 **ESG** 相關政策，以提升員工工作滿意度和保持職場生產力。

2025 年台灣櫻花員工缺勤率（註1）

項目		2024		2025	
		男	女	男	女
缺勤日數（天）	公傷假	13	37	20	55
	病假	955	574	879	684
	合計	968	611	899	739
缺勤率（ % ）		0.061%	0.563%	0.637%	0.512%

註 1：缺勤率 = （ 公傷假日數 + 病假日數 ） ÷ （ 總工作天數 × 在職總人數 ）。



整飾廚房
專案工程師
黃琮聖



每一天的平凡崗位，見證著不平凡的堅守



整飾廚房專案
工務/服務技術
洪鈺鈞 謝翔宇 張哲瑋



林儀彰

楊豐民



蔡惠棋 艾瑞
製三部組立組長 製三部組立組人員



陳水來
製三部組立組 組長助理



蔡惠芳

製三部組立組 組長助理

一點點小瑕疵都逃不過他的眼睛

一個月組裝4800個比例閥

4.4.8 社區風險與機會

台灣櫻花於 2025 年度依循自主鑑別與風險評估程序，系統性分析並辨識營運活動對周邊社區與鄰里所可能產生的環境與社會風險。透過定期檢視污染排放、噪音影響、交通安全及緊急應變能力等面向，建立完善的風險監控機制，確保企業營運與社區和諧共存。

下表彙整本年度鑑別出的主要風險項目，並搭配相應的管控措施及改善計畫，以持續降低對社區環境及居民生活的負面衝擊。此外，台灣櫻花亦積極探索社區合作機會，推動環境教育、公益參與及共生計畫，實現企業與社區的雙贏永續發展。

議題	現況說明	行動措施	類別	影響程度	發生可能性
水污染預防	- 神岡廠廢水放流水符合法規，附近居民擬關心放流水是否符合標準。 - 唯 2024 年度廢水放流水內容物質超過放流水標準。	- 台灣櫻花持續進行水質檢測，符合環保法規標準，加強自主管理監督作為，秉持優於法，做好榜樣將持續做好敦親睦鄰溝通。 - 更換放流管線及放流槽清理，減少管壁殘留物排放至外界。 - 購入微電腦懸浮固體控制器全程監控 SS 懸浮固體。	風險	中	低

4.5 人權維護與多元溝通管道

4.5.1 人權維護

勞資政策

台灣櫻花秉持尊重人權與保障員工基本權益的原則，全面遵循《國際勞工組織》（ILO）核心公約與《聯合國企業與人權指導原則》精神，落實零強迫勞動、零歧視與工作場所尊嚴保障。公司嚴格依據《勞動基準法》與相關法令辦理雇用、調動與終止勞動契約等程序，若因營運調整或其他原因影響員工權益，均依規定提前預告，並採行合理補償與協調機制，以維護員工工作權益。

員工如遭遇權益受損或不當對待，可透過公司設置之多元申訴與協助機制尋求救濟。此外，台灣櫻花透過公平、公開的招募機制，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或其他身份因素加以差別待遇，確保每位受聘員工皆享有平等工作機會與完整福利。為持續促進勞資關係和諧與正向溝通，公司定期召開勞資會議並推動雙向對話平台。2025 年度，台灣櫻花無員工申訴紀錄，亦無違法、罷工或停工事件，持續展現企業尊重人權與建構可靠職場文化之決心。

勞資協議

自本公司創立以來，台灣櫻花即高度重視與員工之合作關係，透過訂定明確之《工作規則》與勞資雙方協議，建立明確的工作權利與義務規範，並強化各單位主管與員工之間在工作目標、職能發展與行為標準上的溝通。公司亦定期召開勞資會議，廣泛蒐集員工意見與建議，作為公司政策精進與職場優化之參考，進一步強化組織向心力。

為促進勞資間互信與共榮，台灣櫻花設有職工福利委員會，規劃多元聯誼與團體活動，厚植彼此情誼與合作氛圍，並建置暢通的建言與回饋機制，鼓勵員工主動參與企業運作之優化與改善。

勞資權益暨多元溝通管道

台灣櫻花深知健全的雙向溝通為穩定勞資關係的基礎，積極推動透明、開放與多元的溝通機制，本公司設置正式與非正式的溝通平台，包含定期主管會議、員工座談、電子郵件、內部意見箱與 LINE@即時訊息推播等，保障員工知情權與表意權，提升對公司營運方向與策略決策的理解與認同。

此外，公司設置匿名申訴管道，並指派專責窗口接收並即時轉交相關單位評估處理，確保每一項員工提出的建議或問題都能獲得適時回應與有效追蹤。為持續強化員工權益意識，台灣櫻花亦定期辦理勞資法令研習與教育訓練，並隨時檢視並優化相關制度，適時諮詢主管機關或外部專家意見，提升勞資制度之合規性與前瞻性。透過以上舉措，台灣櫻花持續建構以人為本、尊重差異、強調合作的組織文化，落實永續勞動條件與工作尊嚴，實踐企業社會責任並回應 SDGs 倡議。

SDGs	SDG 3、SDG 5、SDG 8、SDG 10、SDG 16
GRI	2-23、2-24、2-30、401-1、401-2、401-3、402-1、403-1~10、404-2、405-1、406-1、407-1、408-1、409-1、412-1、412-2、413-1、414

1. 開放且多元對話管道：內部電子刊物、夥伴雲、動員月會、Line@櫻花人、意見反應信箱等。
2. 員工權益受損或遭受侵害時，內部申訴管道（採匿名功能並由專任窗口負責）。
 - (1) 電子郵件：1008983@sakura.com.tw
 - (2) 聯絡電話：(04)25666106 分機 827
 - (3) 人資部主管：(04)25666106 分機 665
3. 不定期面談：藉不定期面談即時瞭解員工工作狀態，讓員工適時表達個人想法或意見，作為公司回饋之機制：
 - (1) 新人面談：依各部門新進人員適應情形，不定期約訪且適時提供協助。
 - (2) 在職面談：充分了解同仁對於工作狀況。
 - (3) 績效面談：即時溝通同仁之工作表現，給予立即性回饋。
 - (4) 離職面談：充分了解離職原因，作為公司優化依據。

2025 年台灣櫻花執行情形

動員月會 ^(註1)	本年度共動員 11 次。
意見反應信箱	本年度尚無接獲重大員工意見反映。
內部電子刊物	本年度共發行 4 次人資 e 季刊。

註 1：2 月逢農曆春節故當月無動員。



4.5.2 人權政策

台灣櫻花致力於成為具備卓越人權治理的企業標竿，正式認同並嚴格遵循《國際人權法典》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》，以及《經濟合作暨發展組織 (OECD) 跨國企業指導綱領》與《OECD 商業行為盡職調查指南》等國際人權依據，並完全恪守所在地相關法令及《ILO 工作基本原則與權利宣言》，全面禁止任何形式之侵害與違反人權行為，並確保尊重全體員工、客戶與利害關係人的基本尊嚴與權益。

1. 勞資政策與人權保障

- (1) 已於《永續發展實務手冊》明訂本公司必須遵守各項勞動法規與國際人權公約，涵蓋結社自由、集體協商、人身尊嚴保障、性別平等與禁止各類歧視，包括童工與強迫勞動等議題。
- (2) 承諾於招聘、薪酬、福利、培訓、考核與升遷等方面，嚴格禁止基於性別、種族、國籍、年齡、婚姻或家庭背景進行差別對待，確保每位員工均享有平等機會與待遇。
- (3) 對於任何可能侵犯勞工權益之事件，皆提供透明、公正且可追蹤的申訴與補救程序，保障申訴者不受報復。

2. 專責制度與執行層面

- (1) 訂有《性騷擾防治管理辦法》、《執行職務遭受不法侵害防治制度》、《舞弊行為檢舉及保護制度管理辦法》，以及《臨時員工與契約人員管理辦法》，確立全面性的人權與道德行為守則。
- (2) 將人權政策納入新進人員教育訓練課程，並不定期於月會或其他全員會議中進行宣導與討論，增進全體同仁之權益意識與制度理解。
- (3) 設有明確的人權治理架構與申訴機制，確保勞工或其他利害關係人若遇不當對待，能透過匿名管道公平、透明提出申訴。

台灣櫻花今年度未發生任何侵犯人權或違法事件，顯示人權維護制度已初步落實並獲成效。台灣櫻花將持續以制度與文化雙軌並進方式，加強人權風險評估、制度優化與員工教育，捍衛人權價值、促進平等包容、並持續向國際實務標準看齊。

4.5.3 員工滿意度

台灣櫻花秉持「美好居家生活的創造者」之企業願景，視人才為永續發展的核心動能，致力打造具有人性關懷、世代融合與工作生活平衡的職場環境。本公司持續優化員工體驗，並將員工聲音視為組織進步的重要資產，以建立優質雇主品牌，實踐共好、共創的企業文化。

為精準掌握員工需求並深化職場體驗改善作為，本公司於 2025 年度再次推動「主題式滿意度調查」，以「在職員工留任與關係維護」為主題針對本公司現職員工進行匿名問卷調查，期盼透過調查之結果作為未來改善與優化職場友善之參考。問卷涵蓋健檢與意外醫療補助、育兒與家庭照顧、心理健康與員工協助、職場環境、福委會活動與社團等構面，共發出 464 份，有效回收樣本 224 份，參與率達 48%，初步成果顯示員工參與意願具良好基礎。

結果分析如下：

1. 員工對公司「醫療補助」、「職場環境」與「福委會福利」，有 50%人員表示滿意，反映公司提供之相關福利措施與環境設備仍有優化空間。
2. 有 66%員工對於工作壓力可自我調適；有 14%員工認為目前壓力影響到工作與生活，反映公司對於員工壓力調節之協助仍有優化空間。
3. 員工對公司提供之「各項福利措施」有 40%不清楚了解，指公司可強化福利溝通管道，以解決資訊斷鍊。

擬推動改善工作計畫如下：

本公司已由 TMO 小組成員彙整分析數據並進行跨部門會議，以驅動提升員工良好職場體驗之動力，故針對調查結果提出之對應改善內容與推動之工作包含資源（軟／硬體）配置優化、員工福利、溝通頻率調整等多項具體提案，藉此亦已擬具計畫時程，依計畫於 2025 年始陸續推展，為確保改善行動落地執行，後續將納入內部追蹤機制。台灣櫻花將持續推動具針對性與成效導向的主題式員工調查，並提高參與率涵蓋範圍，使調查結果更具代表性與可操作性。透過制度性對話、數據分析與跨單位共創行動，實質回應員工期待，打造全員共感、可長可久的幸福職場環境。

項目		2025 年台灣櫻花執行情形
員工參與率	整體	48%
	女性	55%
	男性	45%

4.6 客戶關係管理

4.6.1 客戶政策與權利維護

台灣櫻花高度重視消費者權益，秉持誠信與透明原則，致力提供清楚、完整的產品與服務資訊。公司設有專責單位「服務管理處」，並於官網建置「產品介紹」、「促銷活動」、「SAKURA BLOG」等多元化資訊平台，積極確保消費者知情權。此外，我們長年推行「春節不打烊、365 天全年無休」服務政策，展現對售後服務品質的堅持與承諾。台灣櫻花始終相信，唯有將「美好生活的體驗」延續至售後服務，才能真正實踐「創造生活儀式感」的品牌價值，台灣櫻花將「服務能力」視為企業競爭力之一環，以永續服務精神守護消費者的日常安心與信賴。

因此，台灣櫻花持續優化顧客接觸介面，以強化客戶溝通效能與資訊透明化，除網站資訊更新外，亦積極優化客戶關係管理 (CRM) 系統，以統整消費者互動歷程、回饋意見與服務追蹤紀錄，進一步分析顧客需求與行為，以期作為提升服務品質與產品設計依據。

再者，針對產品資訊揭露，本公司所有型號之產品皆附上詳盡使用說明與安裝須知，並於官網提供常見問題解答 (FAQ) 與操作影片，協助消費者在選購與使用過程中有明確資訊與輔助。台灣櫻花致力打造友善的消費環境，保障與滿足消費者各項服務權利，實踐公平對待與誠信經營原則，與利害關係人共同建立值得信賴的品牌關係。

SDGs	SDG 9、SDG10、SDG 11、SDG 12、SDG 16
GRI	2-6、2-16、2-29、416-1、417-1、417-2、417-3、418-1、



消費者多元服務管道

為提供消費者更便捷且高效率的溝通體驗，本公司建置多元申訴與服務回應管道，藉此確保消費者能以其偏好的方式進行溝通，並獲得即時、透明且具回應性的服務。2025 年，總服務人次達 149 萬，較前一年度成長 6%，顯示本公司長期穩健的服務需求成長與消費者黏著度。

消費者權益政策及申訴程序

台灣櫻花重視消費者對各項服務滿意度及企業形象、品牌價值與服務品質的認知，訂有「服務政策白皮書」與「客訴處理管理辦法」，以致力於提供完善的產品解決方案及持續推出創新產品。在產品開發設計、生產運送或維修服務等，均有專門負責的權責單位，期在最短時間內提供服務。消費者若對本公司之產品功能、品質及維修服務有任何疑義，本公司設有免費服務電話 0800-021-818 作為申訴管道，即時且妥善地處理消費者對產品或服務的疑問或意見；遵守個人資料保護相關法規，確實尊重消費者之隱私權，妥善處理消費者提供之個人資料。並訂有整體服務政策，以保護消費者權益。

提升消費者服務體驗

隨著產品線多元化與消費者數位行為改變，台灣櫻花積極推動科技導入與服務數位轉型。2025 年，已有 31.5% 消費者使用自助服務系統（如線上報修、智能查詢），年增約 0.5%，顯示顧客對數位化服務接受度穩步提升。本公司將持續優化使用者體驗，並導入客戶數據分析機制，以提升服務流程彈性與客製化能力，朝向「以客戶為中心」的智慧服務系統邁進。

近三年消費者服務總人次



4.6.2 客戶服務與創新

面對快速變動的全球經濟與市場環境，台灣櫻花秉持以客戶為核心的經營理念，持續精進服務流程與顧客體驗。為即時掌握市場脈動與消費需求，本公司透過數據分析與多元通路回饋機制，深化與不同客群的互動接觸，強化精準溝通效能。藉由滾動式優化服務設計，導入創新科技與彈性作業模式，持續提升服務多樣性與便利性，打造高信賴、高滿意度的客戶服務體系。未來，台灣櫻花將持續以創新為動能，以更貼近生活的方式回應消費者期待，實踐永續價值與客戶滿意的雙重承諾。

SAKURA i Care

台灣櫻花推出的「SAKURA iCare」，不僅是一項售後服務，更代表我們對每位消費者時刻關懷的具體實踐。自 1978 年以來，台灣櫻花始終秉持「永久」、「免費」的服務承諾及五大核心服務項目，持續 47 年如一日，成為廣大用戶信賴的品牌象徵。「SAKURA iCare」不只是維護產品功能的方案，更是一份穩定且溫柔的保障，體現我們對消費者日常生活品質的在乎與承諾，展現企業長期投入顧客服務價值鏈的堅定決心，為每個家庭創造安心無虞的生活體驗。

1. 永久免費熱水器送安檢，讓櫻花熱水器健康運作、熱力不減。
2. 永久免費油網送到家，讓櫻花油煙機的吸力永保強勁。
3. 永久免費廚房健檢，讓櫻花整體廚房持續創造安心的美味生活。
4. 永久免費淨水器健檢，維持高標準濾水品質，讓您暢飲純淨。
5. 永久免費空間健檢與更新規劃，讓櫻花家居為美好生活再升級。

台灣櫻花為持續實現「不變的守護」承諾，積極擁抱數位轉型與科技創新，全面升級客戶服務體系，導入智慧化「SAKURA iCare」CRM 顧客關係管理平台，消費者可透過掃描產品機身 QR Code 完成產品註冊，立即建立專屬產品履歷，主動掌握設備狀況與維保需求，結合 UCC 平台傾聽顧客回饋，並透過精準 GPS 派工系統，強化服務效率與即時反應能力，「SAKURA iCare」整合前後端數據，實現以客戶為中心的服務革新，打造便捷、貼心且永續的服務體驗。同時，回應社會對健康與食安日益提升的關注，台灣櫻花不斷精進「淨水管家」服務，整合全台自來水場資訊，依據家庭人口與用水習慣，推算個別用水風險指標，如 TDS、硬度、餘氯與混濁度等，提供即時、透明的飲水風險分析。結合智慧型濾心壽命偵測功能與 LINE 官方帳號通知與預約機制，實現濾心更換的自動提醒與快速到府服務，協助消費者主動管理飲水品質，守護家戶健康，落實 SDGs 3「良好健康與福祉」與 SDGs 6「潔淨水與衛生設施」目標。

SAKURA Home in O.N.E

台灣櫻花為回應消費市場對線下實體體驗日益重視的趨勢，透過品牌館持續體現本公司實踐「HOME in O.N.E」的服務理念，致力打造融合設計美學、智慧科技與生活機能的體驗式空間。品牌館依照居家空間需求劃分為「廚居空間」與「家居空間」兩大主題展區，透過「一站式服務」、「多元產品選擇」及「輕鬆擁有」三大核心策略，提供整體解決方案，協助消費者打造兼具實用性與美感的理想居所。

因應少子化與小宅化的住宅趨勢，台灣櫻花主張開放式空間設計與高效能廚衛設備的整合應用，進一步滿足都市住宅空間有限但機能需求多元的挑戰。我們將「以人為本」的理念貫穿於設計細節中，融合六感體驗（視、聽、嗅、味、觸、心）於場域之中，營造富含藝術感的生活體驗。品牌館中展示如近吸隱藏除油煙機、美膚沐浴熱水器及整合淨水與加熱功能的專利飲水設備，均回應現代家庭對健康、便利與美感的高度期待。

透過「HOME in O.N.E」概念的實踐，台灣櫻花不僅重新定義居家生活的價值，也展現成為「美好居家生活的創造者」的企業願景，進一步實踐 SDG 11（永續城市與社區），倡導優質、安全與包容的生活環境，並呼應 SDG 12（責任消費與生產），強調產品耐用性、功能整合與資源效率，攜手消費者共同開創更永續、宜居的未來家居生活。

O 代表『One-stop』一站式服務

N 代表『Numerous』多樣的產品選

E 為『Efficient』讓消費者輕鬆擁有



數位經營・精準行銷

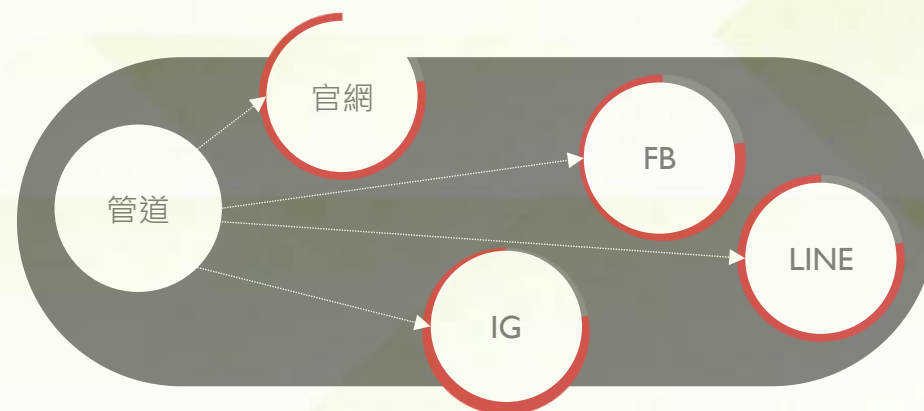
面對消費行為快速演進與數位科技日益精進的雙重挑戰，台灣櫻花積極推動數位轉型策略，從顧客需求出發，打造以顧客為核心的服務藍圖。透過全面優化顧客接觸點與溝通平台，本公司強化數位經營佈局與數據應用能力，提升客戶互動的即時性、精準度與服務體驗品質，實踐企業在新經濟模式下的永續競爭力。

在營運策略上，台灣櫻花從單一產品服務的「淨水管家」逐步轉型為涵蓋全產品線的「整合服務管理平台」，串聯售前、售中與售後各項服務流程，建立客戶專屬數位履歷，強化跨部門服務整合與顧客關係管理(CRM)。台灣櫻花在 2023 年起陸續啟用 Instagram (IG)、LINE 官方帳號等多元數位數位平台，擴大與年輕世代與潛在客群的連結，透過圖文與影音內容深化品牌溝通與互動。

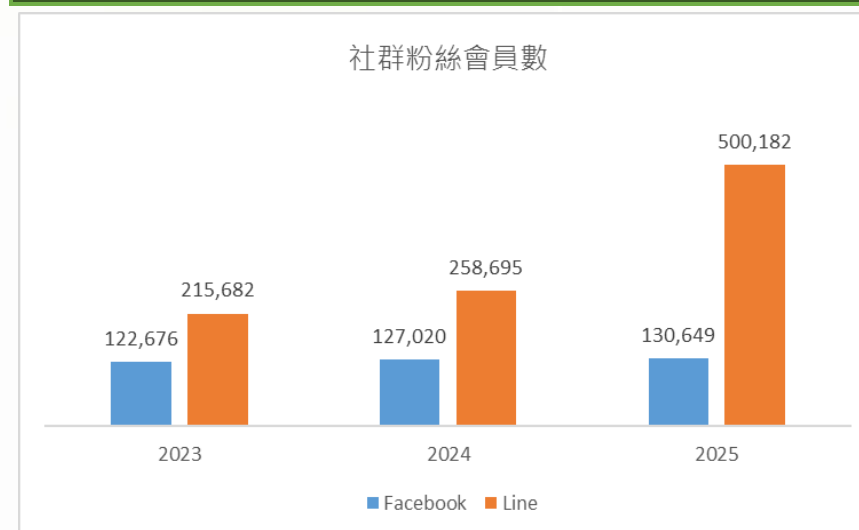
此外，台灣櫻花導入數據驅動的精準行銷策略，結合客戶使用行為、產品喜好與維修紀錄進行資料分析，精準推播產品資訊與服務內容，提升行銷效能與轉換率，同時降低對環境造成的實體資源浪費，展現企業數位責信治理的承諾。為強化平台效能，我們同步整合線上服務預約、客服對話機器人、數位問卷與反饋機制等，提升即時回應力與顧客滿意度。

透過數位轉型，台灣櫻花成功實踐以人為本、科技導向的服務精神，打造從產品體驗到品牌信任的完整旅程。這不僅體現企業對於 SDG 9 (產業、創新與基礎設施) 的投入，也落實 SDG 12 (責任消費與生產) 中提

升資源使用效率的核心原則，同時透過科技促進社會包容、縮短數位落差，響應 SDG 10 (減少不平等)。台灣櫻花將持續投資數位創新與顧客關係深化策略，整合 AI 與 IoT 技術於產品與服務設計中，打造更具前瞻性的智慧家庭解決方案，以「數位服務」驅動企業永續價值。



近三年台灣櫻花數位經營績效





5.1__公益與社會參與

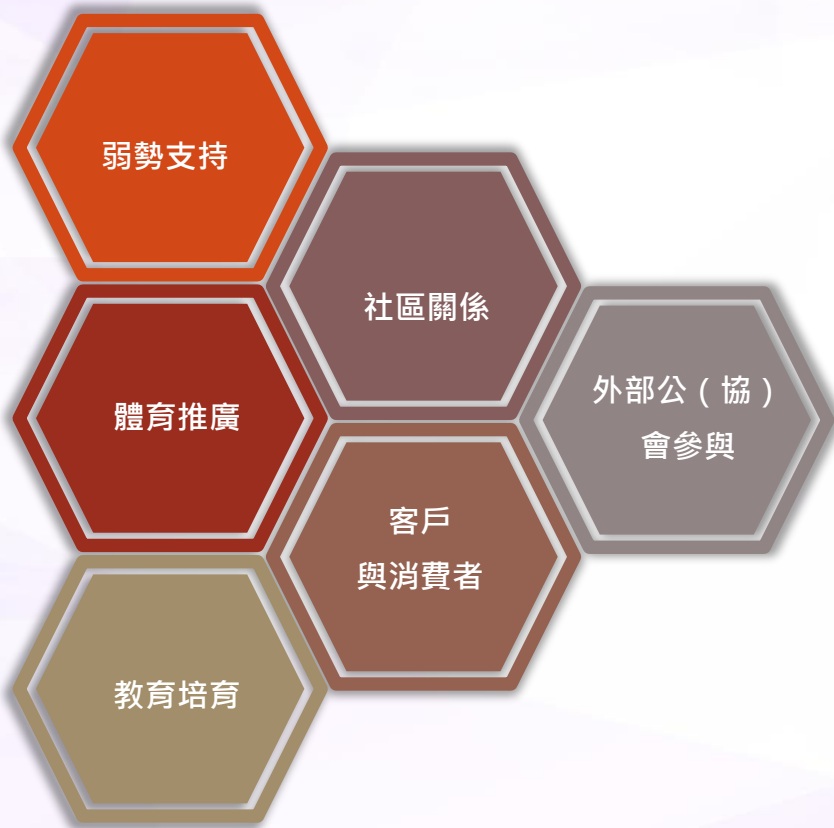
5.2__產品生命週期與環境影響暨產品品質安全性(SASB)

05 社會共好 公益參與

5.1 公益與社會參與

攜手在地，共築永續韌性社會

台灣櫻花以「鏈結社會資源，創造共享價值」為核心，打造永續社會價值鏈，長期致力於推動企業社會責任，以實際行動深化與在地社區的連結，展現企業對社會共融與永續發展的承諾。作為台灣本土品牌，台灣櫻花深知企業的發展與社會環境密不可分，因此持續匯聚內部資源與外部力量，促進企業與社區、利害關係人間的合作對話與實質共好。



SDGs	SDG 3、SDG 4、SDG 10、SDG 11、SDG 17
GRI	413-1

台灣櫻花在 **ESG 永續藍圖**下，將「社會參與」列為核心推進策略之一，長期關注弱勢族群支持、教育平權、健康福祉、體育發展、在地社福、環境保護及城鄉永續等多元面向，逐步打造具系統性、影響力及在地韌性的公益參與模式。各廠區皆主動與周邊鄰里、學校及地方社福單位建立長期溝通機制，深入了解社區所面臨的真實需求與挑戰，並透過實地參與與資源挹注，建立信任基礎，展開持續性社區共創行動。

2025 年，台灣櫻花在全台推動多項具體公益計畫，涵蓋社福捐助、教育資源補足、青少年體育推廣、弱勢家庭關懷等，亦持續強化與各地非營利組織、公協會及地方政府的合作關係，共同擘劃具有社會影響力的倡議行動。透過跨界協力，我們不僅促進社會正向循環，也進一步落實企業公民角色，實踐 **SDG 3 健康與福祉**、**SDG 4 優質教育**、**SDG 10 減少不平等**、**SDG 11 永續城鄉**及 **SDG 17 多元夥伴關係**等多項聯合國永續發展目標。

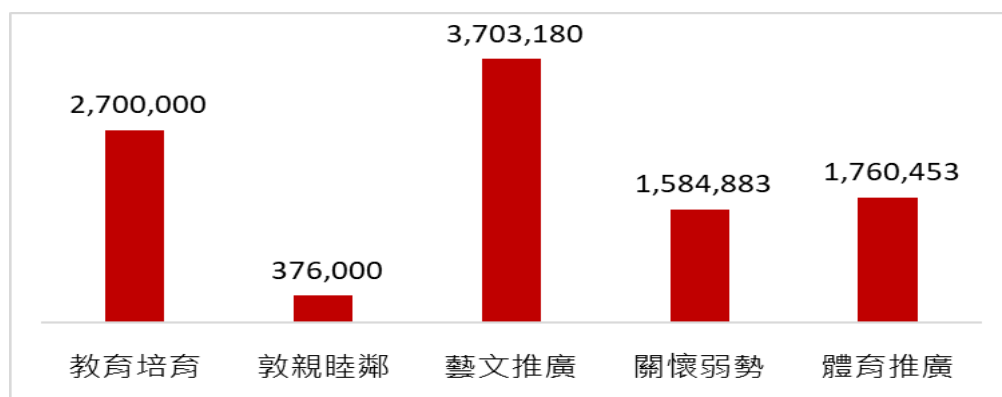
同時，本公司亦重視營運活動對在地社區的潛在影響，**2025 年度**並無任何涉及重大社區負面衝擊之營運情事。台灣櫻花將持續秉持正向關懷精神，強化社區參與的深度與廣度，攜手各界共同打造共生共榮、具包容性與永續性的社會價值網絡。

5.1.1 公益參與

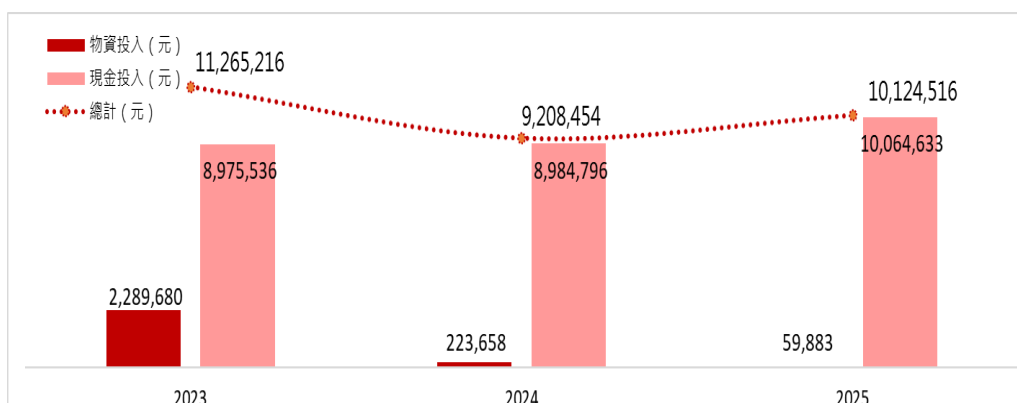
台灣櫻花深信企業不僅為經濟活動的核心單位，更是連結社會福祉與公共利益的關鍵橋樑。秉持「與社會共好」的核心理念，持續透過具體行動支持弱勢族群、推動在地共融與永續發展，展現企業社會責任。台灣櫻花認為，企業公益應從點狀援助邁向系統性影響，透過與地方政府、社福單位與非營利組織的跨界協作，建立長期、可持續的公益參與模式。台灣櫻花持續關注弱勢家庭生活安全與健康需求，從實務面出發，推動熱水器安全檢修、老舊產品汰換等計畫，強化弱勢族群生活品質，回應基本人權保障與社會平等核心價值。

此外，我們亦重視內部公益文化的養成與員工參與度的提升，將「公益參與」納入企業文化發展策略之一，透過家庭日、志工服務、募捐活動等方式，鼓勵員工主動參與、共同創造正向社會影響。藉由提升組織認同與社會參與意識，台灣櫻花積極形塑具備溫度與社會責任感的企業文化，進一步強化人本價值與社會共好連結。

2025 年台灣櫻花公益投入類型



近三年社會公益參與方式



5.1.2 弱勢支持

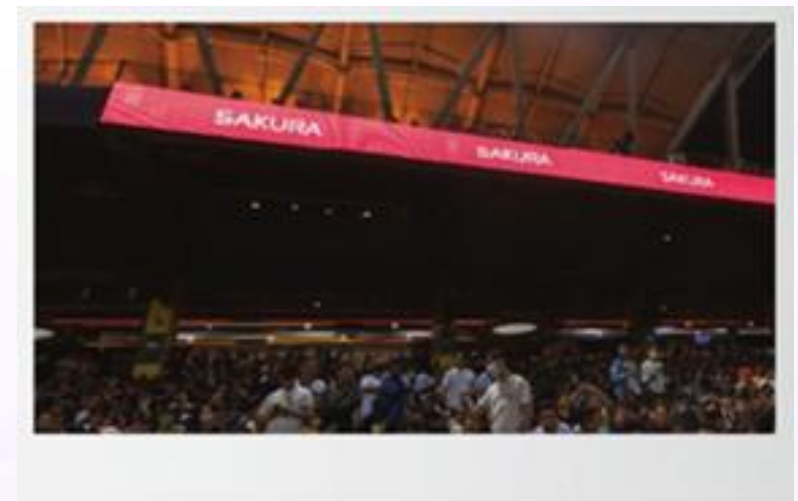
本公司亦積極參與政府與民間倡議，致力解決社會弱勢族群基本生活安全議題。響應新北市政府政策，針對低收入戶提供熱水器安全改善服務，協助家庭汰換不安全設備，降低一氧化碳中毒風險，守護民眾基本居住安全與健康權益。

2025年國內重大自然災害發生，包括花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖溢流災情，許多居民生活受到重大影響，本公司特別啟動消費者服務專案，與深耕在地的經銷夥伴緊密合作，提供免費安檢贈送熱水器、瓦斯爐合計1200台，期盼協助受災家庭儘早恢復安心生活。台灣櫻花將持續深化社會參與策略，結合員工動能、在地需求與公益資源，拓展社會影響力，並藉由系統化行動方案，提升公益計畫成效，攜手社會邁向共融共榮的永續未來。

5.1.3 體育推廣

台灣櫻花深知運動推廣不僅有助於提升國民健康與凝聚社會正能量，更是企業善盡社會責任的重要實踐場域。本公司長期關注台灣體育發展，積極參與並支持多項具影響力之體育與公益賽事，以期用實際行動促進全民運動風氣，培育體育人才，進而提升台灣在國際體壇的能見度與競爭力。

2025年，台灣櫻花贊助多場重要體育與公益賽事，包括「台灣女子高爾夫公開賽」、「高雄岡山區壽天國小棒球隊」相關響應活動，藉此結合產業影響力與社會資源，為青年運動員提供更多展現舞台與發展機會，並推動體育與公益的共融發展。



長期運動贊助

5.1.4 教育培育

台灣櫻花長期關注教育與醫療領域的永續發展，持續挹注資源予「櫻花文教基金會」，以實際行動支持文化教育公益事業，展現企業對社會責任的深度承諾。2025 年共捐贈新台幣 200 萬元，用以推動涵蓋基礎教育、學術研究及醫學專業培訓等多元計畫，致力於人才培育與社會正向循環的實現。

為此，自本公司設立「櫻花醫學人才培育計畫」以來，以提升台灣整體醫療專業水準為目標，積極支持具潛力之醫學專業人才拓展視野、強化醫學（療）研究能力。2025 年度補助其赴國內外知名醫療機構與學術單位進行進修與專業研習。該計畫除提供實質經費支援，亦強調跨國知識交流與學術連結，協助學員掌握全球醫療趨勢，提升本土醫療量能。

台灣櫻花深知，人才是企業永續發展與社會進步的關鍵基石，正因如此，藉由長期推動該計畫，其目的為展現企業在推動社會永續與人本醫療上的深度上，不僅實現對醫療專業人才的長遠投資，也彰顯企業回饋社會、促進醫療品質提升的責任感。本公司長期秉持專業、創新與關懷

的精神，深化醫學人才培育工作，持續不斷投入資源佈建，攜手業界與學術界共創醫療新契機，積極打造正向循環的人才養成機制，以厚植台灣醫療實力，為國內的醫療環境注入更多活力與希望。



台灣櫻花長期關注下一代的教育發展，深信教育是社會進步的根本動能，也是企業責任的重要延伸。秉持「秉持社會共享精神，實踐企業回饋責任」的核心理念，持續投入資源支持學童的學業與品德養成，不僅反映對教育本質的深刻重視，也展現對人才永續發展的承諾。

透過設立獎學金制度，台灣櫻花期望將學校教育與社會教育有效鏈結，鼓勵學生從小培養具備人文素養與社會關懷，跳脫傳統學習框架，拓展學習的深度與廣度，為未來社會培養多元且具備全球競爭力的人才。「櫻花教育獎學金」已邁入第 37 個年頭，成為企業關懷教育、實踐社會回饋的具體象徵，此制度除鼓勵員工子女積極進取，亦期望拋磚引玉，提升社會各界對教育的重視，進而形塑正向學習文化，為社會注入清新、健康與積極向上的價值能量。

台灣櫻花深信，投資教育不僅是培育個體的未來，更是企業善盡社會責任、促進世代共榮的重要策略。此外，台灣櫻花亦重視教育公平，長期捐助私立惠明盲校獎學金，與學校攜手扶持視障與弱勢學童，使其得以在穩定環境中安心學習。針對成績優異或具特殊專長的學生，則給予實質鼓勵與資源挹注，協助其發展潛能、實現夢想，這些行動體現企業致力於消弭教育落差、促進社會包容的具體實踐，亦進一步強化社區關係，展現企業與社會共好之責。



5.1.5 社區關係

台灣櫻花積極促進企業與社區之間的良性互動，透過多元管道與多方利害關係人進行深度交流與合作。本公司除不定期參與在地活動外，亦與產業夥伴、學術機構、消費者及政府單位共同攜手推廣、舉辦公益與永續相關活動，以全面展示公司的治理理念、企業願景與使命，此舉不僅有效提升企業形象，亦深化與在地、鄰近社區的緊密連結，促進資源共享與合作共贏。

此外，台灣櫻花致力推動社區參與計畫，涵蓋環境保護、文化推廣及公益活動，為地方與社區創造適性多元的發展可能，藉由持續性的溝通與合作，台灣櫻花不斷提升社區福祉，增強社會凝聚力，展現企業回應社會期待與履行社會責任的決心。這種企業—社區夥伴關係，成為公司永續經營策略的重要支柱，推動企業與社會共榮共生。

5.1.6 客戶與消費者

台灣櫻花始終相信，「家」不僅是一處居所，更是每個人對美好生活的深刻想像與情感依歸。秉持「美好居家生活的創造者」企業願景，我們整合集團資源，提出「滿足各式家庭」、「一站式服務」與「輕鬆擁有」的整體解決方案，從創新廚衛產品、空間動線設計到整宅規劃，全面提升居家品質，無論是傳統住宅或新興小宅型態，皆能滿足多元家庭的生活需求。除滿足消費者端的需求與期待外，台灣櫻花亦深知永續經營需涵蓋人才發展與社會回饋的長遠責任，本公司積極培育設計專才，並推動學術與產業實務的接軌，截至 2025 年已連續





13 年舉辦「櫻花廚藝空間設計競賽」，培育學生參賽作品超過 6,000 件。2025 年以「AI NOW 智能廚房」為主題，讓家中電器智能化，並以使用者日常生活場景為核心，整合料理、收納、洗滌等關鍵功能，打造能理解使用者、主動反應的完整智能廚房系統，讓參與同學們能親身你驗櫻花對 AI 科技的應用成果，同時也鼓勵同學在作品中結合 AI 的創新設計，思考如何以科技提升生活便利性，展現新世代對未來居家生活的想像。總計吸引 780 件作品報名，頒發總獎學金新台幣 37.5 萬。



5.1.7 外部公（協）會參與

台灣櫻花積極參與產業相關公會與協會事務，持續深化與產業之鏈接，汲取產（學）業界永續經營之前瞻性趨勢與動態，以期共求永續力之發展，現況本公司所擘劃 ESG 策略藍圖是為整（結）合同業先進之量能，攜手創造更卓越之產業條件，得以持續為消費者提供更優質與創新之產品，打造友善與永續之綠色社會環境。

公會 / 協會名稱		一般會員	理 / 監事
1	台灣區瓦斯器材工業同業公會	●	●
2	台灣區電機電子工業同業公會	●	
3	中華民國正字標記協會	●	
4	中華民國廚具商業同業公會全國聯合會	●	
5	中華民國太陽熱能商業同業公會	●	
6	中華民國公用瓦斯事業協會	●	
7	台灣工商企業聯合會	●	
8	台灣連鎖暨加盟協會	●	
9	台灣智慧能源產業協會	●	
10	社團法人中華民國企業經理協進會	●	
11	社團法人台中市企業經理協進會	●	
12	台中市廚具商業同業公會	●	
13	台中市工業總會	●	

5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性 (SASB)

產業別：電器製造業(Appliance Manufacturing)

主題	指標代碼	指標	種類	衡量單位	回覆
產品安全	CG-AM-250a.1	(1)公布召回之次數 (2)召回之總數量	量化	數量	2025 年度發生召回案件為 0 件。
	CG-AM-250a.2	對辨認及管理與使用其產品相關之安全風險之流程之討論	討論及分析	不適用	本公司所有產品設計均符合 BSMI 經濟部標準檢驗局 CNS 安規驗證，以確保產品使用的安全性
	CG-AM-250a.3	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	報導貨幣	2025 年度未有產品安全相關法律訴訟造成之金錢損失。
產品生命週期之環境影響	CG-AM-410a.1	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	收入百分比(%)	37.8%
	CG-AM-410a.2	獲得環境產品生命週期標準認證之資格產品收入百分比	量化	收入百分比(%)	0%
	CG-AM-410a.3	為管理產品生命終結之影響所作之努力之描述	討論及分析	不適用	於產品生命週期個階段即展開相關對策如下： (1) 產品設計階段：零件材質符合法規標準，避免有毒有害物質成份；導入高效率變頻馬達、強化熱效率，滿足節能標準。 (2) 產品開發階段：控管零件與原料供應鏈，禁止使用鉛、汞、鎘、六價鉻等有害物質；模組化設計，將核心組件模組化，提升通用性，減少開發備料浪費並能延長後續維修備品的供應生命週期。

					(3) 產品量產階段：在供應商與工廠端推行可循環使用的進料包裝材料及棧板；廠區製程中所產生的板材木屑皆委由廠商回收再利用。 (4) 產品銷售階段：推動數位無紙化，包含線上保固登錄與電子發票，減少紙張印刷與隨箱耗材。 (5) 產品售後服務：落實永久免費五大服務政策，提供完善的售後維修體系與維修備品供應機制，延長產品使用年限。
活動指標	CG-AM-000.A	年度產量	量化	數量	2025 年度主要產品之產量如下： (1)廚房配備：537,004 台 (廚房配備主要為除油煙機、瓦斯爐、烘碗機及淨水器) (2)熱水器：287,873 台 (3)系統廚具：46,726 套



附錄一__GRI索引表

附錄二__其他證書

附錄三__補充說明圖片來源與授權聲明

附錄

附錄一 GRI 索引表

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 2 : 一般揭露 2021	組織及報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	關於我們的報告書	I	
			台灣櫻花概況	5-6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於我們的報告書	I	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於我們的報告書	I	
	2-4	資訊重編	-	-	報導期間無資訊重編
	2-5	外部保證/確信	-	-	2025 報告書尚未經外部保證/ 確信，財務數據除外
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	台灣櫻花概況	5-6	
			2.7 永續供應鏈	59-64	
			3.5 永續產品	99-102	
	2-7	員工	台灣櫻花概況	5-6	
			4.1 人才佈局與結構	105-110	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才佈局與結構	105-110	
	治理				
	2-9	治理結構及組成	1.2 永續治理組織	10-11	
			2.1 公司治理組織	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理組織	28-36	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理組織	28-36	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理組織	10-11	
			1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
			2.1 公司治理組織	28-36	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理組織	10-11	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理組織	10-11	
			1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
	2-15	利益衝突	1.2 永續治理組織	10-11	
			1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會組成與運作	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.5 董事會及功能委員會績效評估	31	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理組織	28-37	
			2.1.6 給付酬金之政策	32-33	
			2.1.7 給付酬金之流程	33	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理組織	28-36	
			2.1.6 給付酬金之政策	32-33	
			2.1.7 給付酬金之流程	33	
	2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 薪酬制度	122-123	
			4.3.1 薪酬制度	122-123	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
			1.1 永續願景與策略藍圖	9	
	2-23	政策承諾	1.1 永續願景與策略藍圖	9	
			1.3.5 各利害關係人溝通機制及關注議題彙整表	16-18	
			2.3.1 誠信經營	39-42	
			2.7 永續供應鏈	59-64	
			4.5.1 人權維護	143-144	
			4.5.2 人權政策	145	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續願景與策略藍圖	9	
			2.3.1 誠信經營	39-42	
			2.7 永續供應鏈	59-64	
			4.5.1 人權維護	143-144	
			4.5.2 人權政策	145	
			4.5.3 員工滿意度	146	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.4.8 社區風險與機會	142	
			4.5.1 人權維護	143-144	
			4.5.2 人權政策	145	
			4.5.3 員工滿意度	146	
			4.6 客戶關係管理	147-151	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 2： 一般揭露 2021	治理				
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	39-42	
			4.5.1 人權維護	143-144	
			4.5.2 人權政策	145	
			4.5.3 員工滿意度	146	
	2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循	43	
			2.4 智慧財產管理制度	44-45	
			2.5 風險管理暨內控機制	46-52	
			2.6 資訊安全	53-58	
	2-28	公協會的會員資格	5.1.7 外部公（協）會參與	160	
	利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18		
2-30	團體協約	4.5.1 人權維護	143-144		
		4.5.2 人權政策	145		
GRI 3： 重大主題 2021	重大主題				
	3-1	決定重大主題的流程	1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
	3-2	重大主題列表	1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	
	3-3	重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性分析	12-18	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 201 : 2016	經濟效益				
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務績效	37-38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候策略	66-86	
			3.1.1.3 風險管理	71-81	
			3.1.1.4 指標與目標	82-86	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.3 員工權益與薪酬福利	122-129	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	2025 年未有取自政府之財務援助	
GRI 202 : 2016	市場地位				
	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 員工權益與薪酬福利	122-129	2025 年本公司給薪均優於法定薪資
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才佈局與結構	105-110	2025 年本公司管理階層均為台灣籍
GRI 203 : 2016	間接經濟衝擊				
	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.5 永續產品	99-102	
			4.6 客戶關係管理	147-151	
			5.1 公益與社會參與	153-160	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.5 永續產品	99-102	
			4.6 客戶關係管理	147-151	
5.1 公益與社會參與			153-160		
GRI 204 2016	採購實務				
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.7 永續供應鏈	59-64	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 205： 2016	反貪腐				
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3.1 誠信經營	39-42	2025 年未有相關情事發生
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	39-42	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營 2.5 風險管理暨內控機制	39-42 46-52	
GRI 206： 2016	反競爭行為				
	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 風險管理暨內控機制	46-52	2025 年未有相關情事發生
GRI 302： 2016	能源				
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源管理系統	90-92	
	302-2	組織外部的能源消耗量			
	302-3	能源密集度	3.2.2 能源管理系統	90-92	
	302-4	減少能源消耗	3.2.2 能源管理系統	90-92	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.5 永續產品	99-102	
GRI 303： 2016	水與放流水				
	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	93-95	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	93-95	
	303-3	取水量	3.3 水資源管理	93-95	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	93-95	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	93-95	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 305 : 2016	排放				
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	83	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	83	
			3.2.2 能源管理系統	90-92	
	305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	83	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1.1.4 指標與目標	82	
			溫室氣體管理	83	
			減（低）碳管理策略與路徑	85-86	
GRI 306 : 2016	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	本公司以組裝製程為主，製程未使用柴油，僅在廠內堆高機用，對環境衝擊小，故無量測。
	305-7	SOx、NOx 及重要氣體排放	-	-	本公司為組裝製程為主，製程未使用柴油，僅在廠內堆高機用，對環境衝擊小，故無量測。
	廢棄物				
GRI 308 : 2016	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 循環經濟與廢棄物管理	96-98	
	306-3	廢棄物的產生	3.4 循環經濟與廢棄物管理	96-98	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 循環經濟與廢棄物管理	96-98	
GRI 308 : 2016	供應商環境評估				
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.7 永續供應鏈	59-64	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.7 永續供應鏈	59-64	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 401： 2016	員工聘僱				
	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才佈局與結構	105-110	
	401-2	提供給全職員工（ 不包含臨時或兼職員工 ）的福利	4.1 人才佈局與結構	105-110	
			4.3 員工權益與薪酬福利	122-129	
401-3	育嬰假	4.3 員工權益與薪酬福利	122-129		
GRI 402： 2016	勞資關係				
	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.5.1 人權維護	143-144	2025 年無重大改變
GRI 403： 2016	職業安全衛生				
	403-1	職業安全衛生管理系統	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2.5 風險管理暨內控機制	46-52	
			3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
職業安全衛生					
GRI 403： 2016	403-3	職業健康服務	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 403 : 2016	職業安全衛生				
	403-6	工作者健康促進	2.5 風險管理暨內控機制	46-52	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2.1 環境管理系統	87-89	
	403-9	職業傷害	3.2.1 環境管理系統	87-89	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	403-10	職業病	3.2.1 環境管理系統	87-89	
4.4 友善安全的職場環境			130-140		
GRI 404 : 2016	訓練與教育				
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
			4.4 友善安全的職場環境	130-140	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
GRI 405 : 2016	員工多元化與平等機會				
	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才佈局與結構	105-110	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	112	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 員工權益與薪酬福利	122-129	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	註解
GRI 406： 2016	不歧視				
	406-I	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.5.1 人權維護	143-144	2025 無相關案件
			4.5.2 人權政策	145	
			4.5.3 員工滿意度	146	
GRI 411： 2016	原住民權利				
	411-I	涉及侵害原住民權利的事件	4.5.1 人權維護	143-144	2025 無相關案件
			4.5.2 人權政策	145	
			4.5.3 員工滿意度	146	
GRI 413： 2016	地方社區				
	413-I	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	5.1 公益與社會參與	153-160	
GRI 418： 2016	客戶隱私				
	418-I	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全	53-58	
			4.6 客戶關係管理	147-151	

附錄二 其他證書

ISO 14001 電子證書



ISO 45001 證書



ISO9001 證書



附錄三 補充說明圖片來源與授權聲明

本報告書部分視覺素材取自 Magnific.com，並依「可免費商業使用但須標示作者（Free for commercial use with attribution）」之授權條款使用。相關素材著作權均屬原作者所有。

1. 〈手繪水彩畫—抽象水彩背景〉，Designed by pikisuperstar - Magnific.com，素材編號 15534799。
2. 〈簡單的綠色漸層背景向量〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 30087777。
3. 〈具有數據保護的手持雲端系統〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 17121563。
4. 〈地球日—手中生長的苗木〉，Designed by jcomp - Magnific.com，素材編號 5016929。
5. 〈拿著風車的人群〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 18416306。
6. 〈白色工作室、葉子陰影與陽光〉，Designed by upklyak - Magnific.com，素材編號 375138305。
7. 〈綠色背景與波浪〉，Designed by Creative_hat - Magnific.com，素材編號 927369。
8. 〈幾何圖形的簡約抽象構圖〉，Designed by ikramprasetyo629 - Magnific.com，素材編號 420724558。
9. 〈美麗的海浪照片〉，Designed by Mateus Andre - Magnific.com，素材編號 83665197。
10. 〈持有字母的團隊〉，Designed by creativeart - Magnific.com，素材編號 935233。
11. 〈高角度的朋友用手做一朵花〉，Designed by Freepik - Magnific.com，素材編號 5105834。
12. 〈白色背景與優雅波浪〉，Designed by Freepik - Magnific.com，素材編號 1353757。
13. 〈現代紫色多邊形背景〉，Designed by Harryarts - Magnific.com，素材編號 1192251。
14. 〈優雅的綠色多邊形背景〉，Designed by Creative_hat - Magnific.com，素材編號 842653。
15. 〈綠草山丘春日草地飛翔的紅色風箏〉，Designed by upklyak - Magnific.com，素材編號 426746970。
16. 〈花開的花田背景與山景〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 16327104。
17. 〈手繪團隊合作彩色商業插圖〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 15559440。
18. 〈環境背景與可愛陽光水彩畫〉，Designed by rawpixel.com - Magnific.com，素材編號 15611916。

