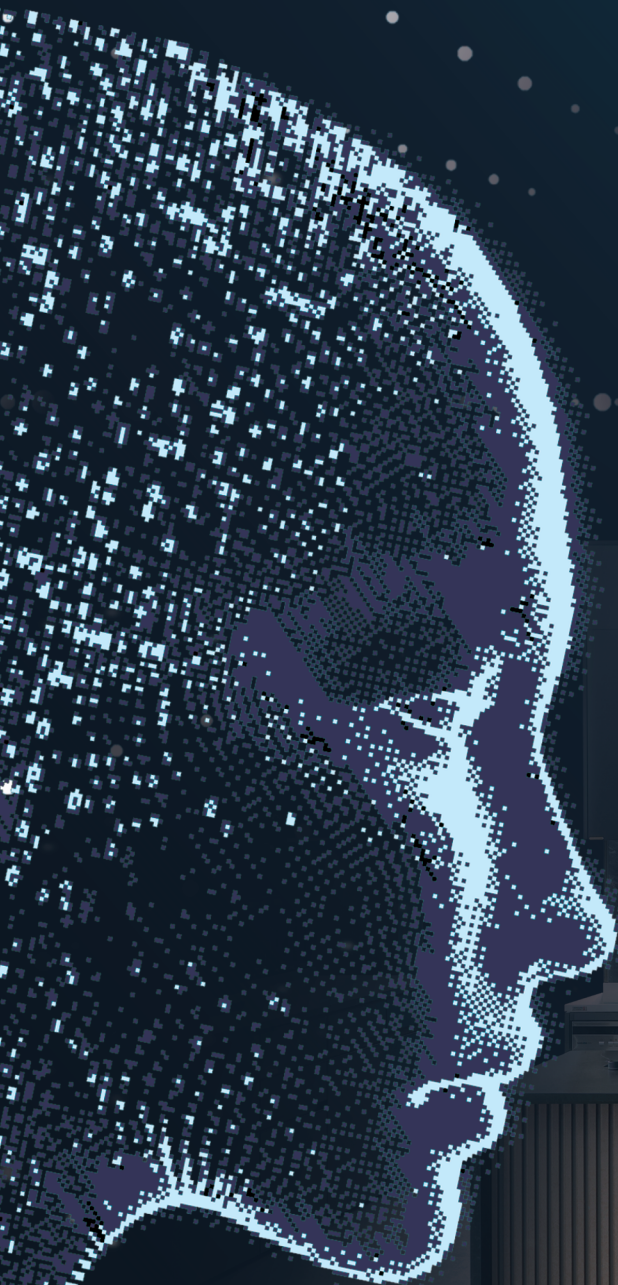


台灣櫻花 2024年 永續報告書

Taiwan Sakura Corporation 2024 ESG Annual Report

SAKURA **AI** NOW



導言

關於報告書	1
董事長的話	2
肯定與榮耀	3
2024 ESG Highlights	4
台灣櫻花概況	5

附錄

附錄一__GRI 索引表	161
附錄二__SASB 索引表	171
附錄三__2023 年台灣櫻花 永續報告書勘誤彙總表	172
附錄四__其他證書	173

CHAPTER 1 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
CHAPTER 2 公司治理	27
2.1__公司治理組織	28
2.2__財務績效	38
2.3__誠信經營與法規遵循	40
2.4__智慧財產管理制度	45
2.5__風險管理暨內控機制	47
2.6__資訊安全	54
2.7__永續供應鏈	60
CHAPTER 3 環境保護 綠色永續	64
3.1__氣候策略	65
3.2__環境與能源管理	85
3.3__水資源管理	90
3.4__循環經濟與廢棄物管理	93

3.5__永續產品	96
3.6__環境永續文化深耕	100
CHAPTER 4 多元共融 幸福職場	101
4.1__人才佈局與結構	102
4.2__人才發展與培育	108
4.3__員工權益與薪酬福利	119
4.4__友善安全的職場環境	126
4.5__人權維護與多元溝通管道	139
4.6__客戶關係管理	143
CHAPTER 5 社會共好 公益參與	148
5.1__公益與社會參與	149
5.2__產品生命週期與環境影響暨產品品質安 全性(SASB)	159

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、透明、誠信、完整的原則，忠實向外界呈現 2024 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 2024 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：2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日
發行日期：2025 年 08 月發行 / 上一發行版本：2024 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企業社會責任報告書作業辦法」、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制與資訊揭露。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。

□ 報告書管理原則

資訊彙整

本報告書資訊內容由台灣櫻花各權責部門協助提供、核實與確認資料內容的正確性與完整性以符合利害關係人期待，並由經營規劃室進行報告書整體規劃、管理與資訊彙整。

內部審查與核准

彙編之永續報告書由台灣櫻花各權責單位協助校對資料完整性，並依疏漏處補正，以符合「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」等標準。

外部查/驗證

本報告書尚未外部查/驗證

□ 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：04-2566-6016

信箱：service@sakura.com.tw

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

董事長的話



台灣櫻花集團董事長 張永杰

2024 年被譽為「全球選舉年」，各國政局變動劇烈，地緣政治緊張升高、國際秩序重整、能源政策轉型與貿易衝突頻繁，使得全球局勢充滿不確定性，產業競爭更為白熱化。面對這些前所未有的挑戰，台灣櫻花秉持「以消費者為核心」的經營理念，以及對消費者「一輩子服務」的長期承諾，不畏逆境，穩健前行，展現企業的韌性與適應力。正因我們對市場變化保有敏銳洞察，快速回應消費者多元需求，才能不斷創造成長動能，持續鞏固市場領導地位。

然而，在企業成長同時，我們亦深意識到人類社會正面臨氣候變遷與全球暖化所帶來的重大挑戰。根據世界經濟論壇(World Economic Forum)

於 2025 年 1 月發布的《Global Risks Report 2025》，在未來兩年與十年的高風險議題中，環境相關風險如自然資源枯竭、極端氣候、生物多樣性喪失等持續名列前五大。此外，社會分歧的加劇與人工智慧快速發展，也使得錯誤資訊與虛假訊息更難辨識，進一步削弱全球協同治理的基礎，增加企業經營的不確定風險。

台灣櫻花作為具社會責任感的企業公民，持續對齊國際永續趨勢，呼應聯合國永續發展目標 (UN SDGs)，並延續 2023 年所公布之 ESG 願景藍圖，聚焦於三大核心支柱：「積極打造正向共融社會」、「促進綠色永續價值鏈」、「強化管控環境衝擊治理」，且對應四大實踐面向：推動社會公益、促進淨零減廢、打造多元共融職場，及提升公司治理透明度，以作為我們落實永續核心價值的具體行動準則。我們將持續深化 ESG 理念於營運日常，落實從內部治理到外部價值鏈的永續轉型，帶領公司審慎邁向永續發展的長遠目標。

台灣櫻花集團 董事長



肯定與榮耀



Best Consumer Brands
of 2021

消費者理想品牌第一名
連續 36 年蟬聯冠軍
(2021)



連續 22 年台灣精品獎
(2004~2025 年)



美國國際設計大獎
IDA International Design
Awards
(2024)



美國紐約產品設計獎
NY Product Design
Awards
(2024)



歐洲產品設計獎
European Product Design
Award
(2024)



瑞士 BLT 設計大獎
BLT Built Design Awards
(2024)



加拿大未來設計獎
4 Future Awards
(2024)



法國設計獎
French Design Awards
(2024)



reddot winner 2024

德國紅點設計獎
Red Dot Design Award
(2024)



WILD 設計大獎
Wild Design Awards
(2024)



墨爾本設計大獎
MELBOURNE Design
Awards
(2024)



米蘭設計大獎
Milan Design Awards
(2024)



柏林設計大獎
Berlin Design Awards
(2023)



巴黎設計大獎
Paris Design Awards
(2023)



法國創新設計大獎
Novum Design Award
(2022)



美國 MUSE 設計獎
Muse Design Awards
(2022)



金點設計獎
Golden Pin Design Award
(2021)

2024 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	
	5,157.3434 噸 CO₂e 溫室氣體排放總量		1,072 人 員工總數		96.01 億元 集團合併營收
	6,410,711.7419 kWh 用電總量		23 人 女性主管		15.2% 營業利益率
 	13,715.6568 度 取水總量		0.46 公傷率		5.94 元 每股盈餘
	2,853.3190 噸 廢棄物處理總量		3.05 損失日數比例		11% 女性董事佔比
			141 萬人次 消費者服務總人次		185 件 有效專利件數 ^(註1)
		  	9,208,454 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 2024/12。

註 2：溫室氣體排放總量涵蓋至範疇三。

總部位置

成立時間

實收資本額

員工總數

台灣櫻花概況

台中

1978 年

22 億

1,072 人

台灣櫻花自 1978 年創立以來，以台灣為營運總

部，穩健拓展全球布局。至今，營運版圖已涵蓋中國大陸、香港、美國、加拿大、越南、緬甸等地，透過設立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) 等多元模式進行國際拓展。2024 年，台灣櫻花正式發佈「SAKURA AI KITCHEN」，宣示邁入 AI 智能應用元年，開創台灣廚衛電市場的新紀元，不僅全面升級烹飪體驗，更結合智慧感測與數據分析技術，大幅提升廚房設備的操作便利性與能源效率，真正實現「高效、舒適、智慧」的現代居家生活。未來，我們將持續深化 AI 科技於產品與服務中的應用，加速落實「HOME in O.N.E」一站式整體廚衛解決方案，全面滿足不同家庭的多樣需求，並進一步提升市場滲透率與品牌競爭力，以回應快速變動的全球消費趨勢。

全球經營佈局

中國

- 兩大生產基地
- 蘇浙滬川粵為主要銷售核心區
- 11大片區經營
- 超過10,000個銷售據點



櫻順衛廚



櫻花衛廚

越南

- 一個生產基地
- 超過 2,000 個銷售據點



越南平陽廠

台灣

- 四個生產基地
- 超過 3,500 個銷售據點



櫻花總部



大雅二廠



神岡廠



烏日廠

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

整體廚房

1989

SAKURA KITCHEN

整體浴室

1989

PUDA 卜大整體浴室

進口廚電

2008

svago

全屋裝修

2020

 櫻花家居

2008

莊頭北
topax
百年堅持 一如初心

TLK
KITCHENS

2024

TEKA

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

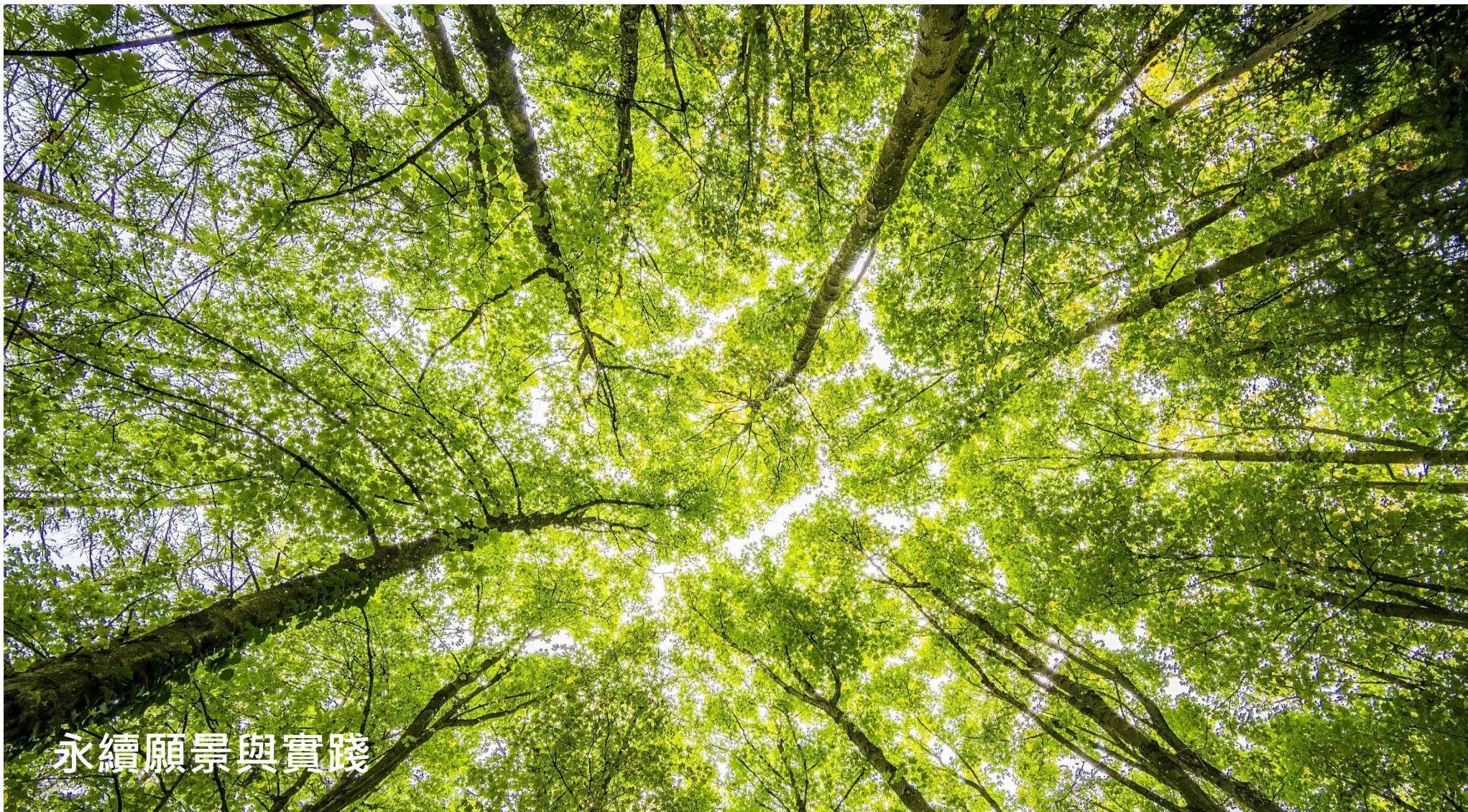
以整體解決方案全新創造優質家庭生活

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。



永續願景與實踐

CHAPTER I

I.1__永續願景與策略藍圖

I.2__永續治理組織

I.3__利害關係人溝通與重大性分析

I.4__永續發展目標暨方針推動與績效管理

I.5__永續價值鏈與影響力

I.1 永續願景與策略藍圖

GRI 2-1、2-6

台灣櫻花致力於實現每個家庭對美好居家生活的期待，從多元品牌與全方位服務出發，滿足不同需求，陪伴大家打造溫暖安心的家，實踐台灣櫻花「美好居家生活的創造者」的這份承諾。在全球永續浪潮下，我們積極回應未來責任與期待。2024年，台灣櫻花以「環境永續、社會共融、公司治理」三大策略為核心，結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，透過科學指標與持續檢視，穩步邁向2050年永續願景。我們關注眼前的居家品質，更著眼於為下一代守護資源，融合永續價值於每項設計與服務細節，讓家的憧憬從此刻萌芽，綻放未來。這是台灣櫻花對社會的承諾，也是我們前進的動力。

企業願景：美好居家生活的創造者

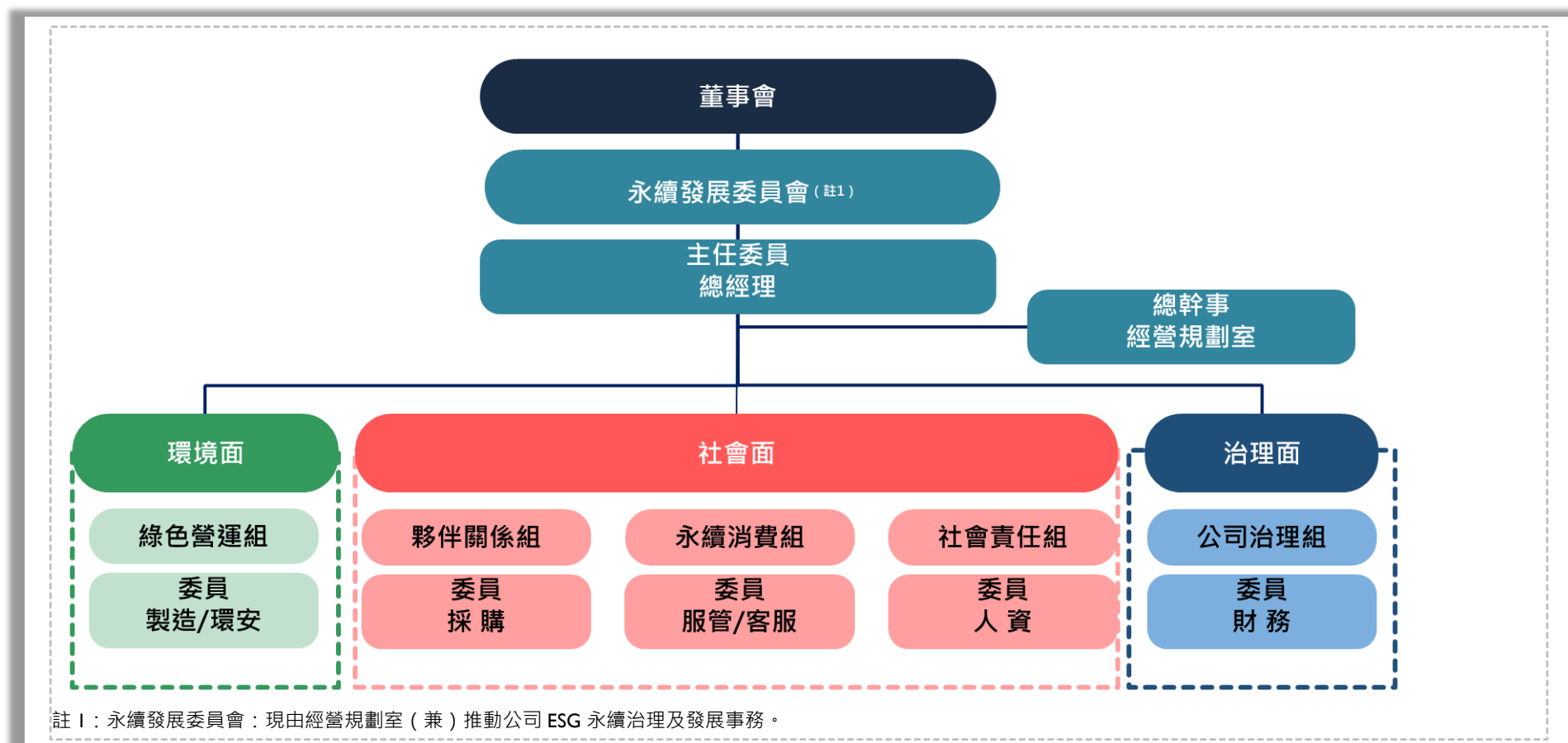
企業使命：以整體解決方案全心創造優質家庭生活



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续提升績效，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。



I.2.1 永續治理組織運作情形

2024 年，台灣櫻花持續強化永續治理架構，深化決策層與執行層之間的縱向監督與橫向協調機制。由經營規劃室擔任永續推動的核心單位，統籌跨部門資源整合，並定期向董事會報告永續進展與成效，確保決策過程透明且執行落實。另透過系統化的管理與明確的責任分工，提升永續治理效率與組織運作透明度。台灣櫻花以此扎實的基礎，持續推進 2050 年永續發展藍圖，實現企業成長與社會共好的雙重願景。

2024 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
2024.03.13	112 年第四季永續發展執行進度報告、ESG 國際評比說明、ESG 策略目標、導入 ISO14064-1 專案。
2024.05.07	113 年第一季永續發展執行進度報告、導入 ISO14064-1 專案進度。
2024.08.07	113 年第二季永續發展執行進度報告、112 年櫻花集團 ESG 永續報告書提報、櫻花集團 ESG 永續願景與藍圖。
2024.12.18	113 年第三季永續發展執行進度報告、導入 ISO 14064-1 專案成果。

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

台灣櫻花深刻認知企業永續責任的重要性與前瞻性，為實現永續經營，積極傾聽並回應利害關係人之期待與需求。本公司鑑別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、競爭同業與供應商，並透過不定期的溝通與需求蒐集，洞察各方關注議題，以作為內部評估與永續策略規劃之依據。在利害關係人溝通上，台灣櫻花建立多元化的溝通管道，包括公司官網、法說會（2024 年完成 2 場）、股東常會、年報與永續報告書（每年發布）等，藉以強化透明對話，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，台灣櫻花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。



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		

I.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

台灣櫻花依據 GRI 永續準則 2021 年版，針對本公司永續議題顯著性衝擊進行衝擊評估。2024 年延續前一年度完成的重大主題鑑別結果，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。

衝擊的涉及程度：● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

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 2024 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。

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

I.3.5 各利害關係人溝通機制及關注議題彙整表

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	台灣櫻花以服務消費者作為經營理念之核心，持續瞭解消費者需求並不斷改善自我，只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，深刻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	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	台灣櫻花以誠信作為員工的行為準則的核心基礎，並設法務部門，持續與政府機構一同為台灣永續發展出	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

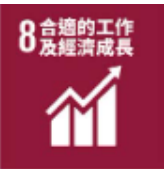
利害關係人	溝通重要性	重大議題	溝通作法及管道	溝通頻率	揭露章節
 當地社區、 非營利組織	秉持取之於社會、用之於社會之精神，台灣櫻花長期關注社會弱勢團體，協同當地社區一同實踐社會公民責任	1. 顧客關係管理 2. 綠色產品與消費 3. 環境保護與機會 4. 社會公益 5. 經銷夥伴 6. 溝通管道	官方網站做為線上溝通平台 公益活動參與及贊助 學生實習及參訪活動 敦親睦鄰活動 人才培育-SAKURA AWARD	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期 年度	CH1.3 CH3.5 CH3.6 CH4.2 CH4.5 CH5.1
 競爭同業	台灣櫻花參與公會組織，期許與產業間一同建立良性競爭之市場環境，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，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

I.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	2024 目標	達標情況	2025 目標	2026 目標	2030 目標
促進綠色永續價值鏈環境保護(E)	SDG13 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 2024 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)	滾動式檢視集團氣候變遷風險與機會及因應	
6 淨水及衛生 8 合宜的工作及經濟成長 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	本年度放流水內容物質超過放流水標準，罰鍰新台幣 153,000 元	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	2024 目標	達標情況	2025 目標	2026 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		
						導入 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	2026 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			
6淨水及衛生 8食糧的工作及經濟增長 12責任消費及生產 13氣候行動	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	2024目標	達標情況	2025目標	2026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	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。	全公司月會執行如下： • 1 月【TMO 創新工作坊 活動】說明，瞭解公司 推廣員工、人才發展工 作。 • 4、6 月【TMO 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。 • 9 月【TMO 2 啟動計劃】 讓員工瞭解自身專業 與崗位需求匹配度。 • 12 月舉辦【職場互動與 溝通】、【AI 工具使用】、 【數位學習平台運用】 等課程，讓員工瞭解公 司推廣員工、人才發展 工作。	持續推動與執行員工發展相關政策與計畫		



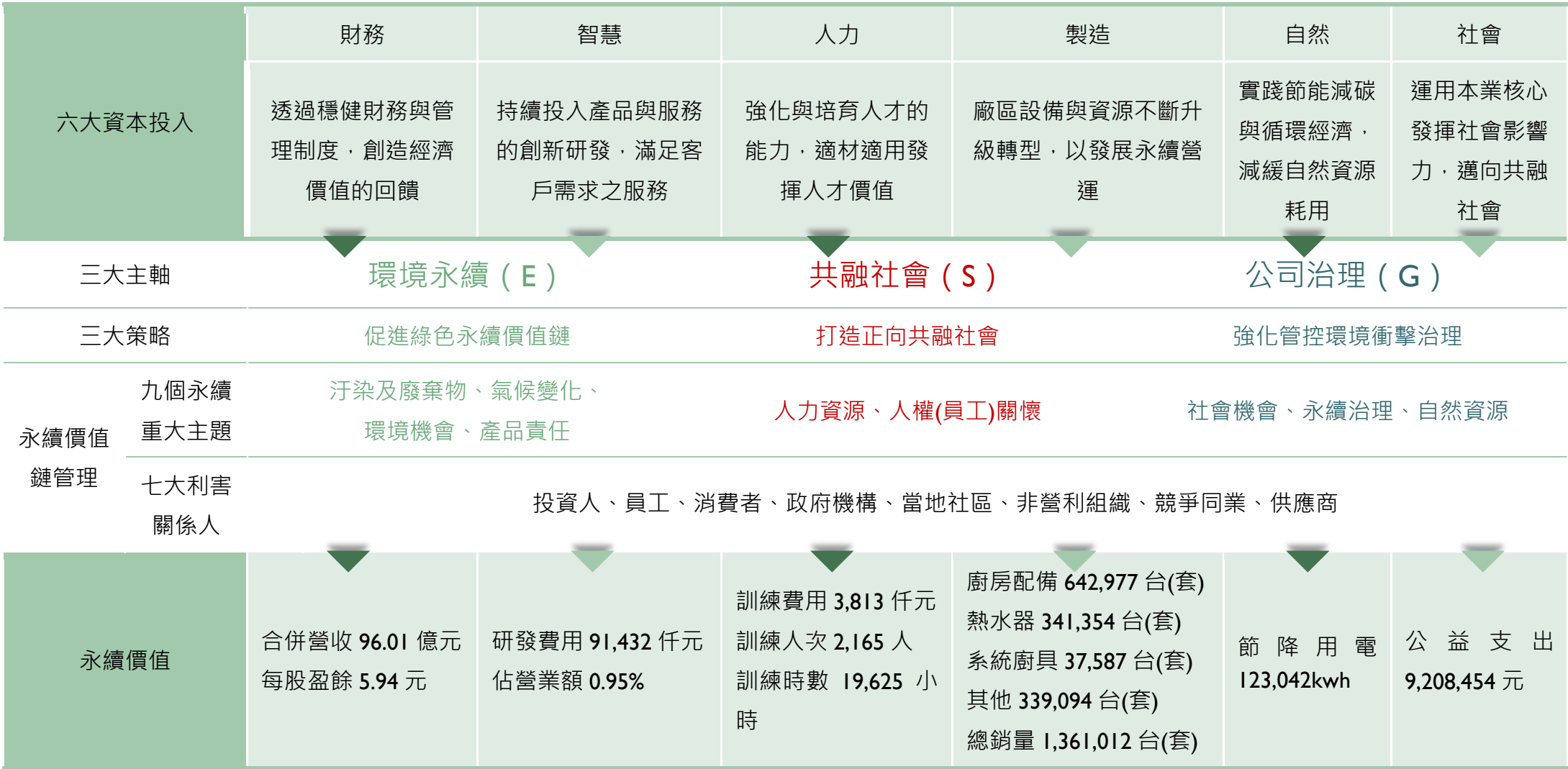
永續策略	聯合國永續 發展目標 (SDGs)	對應聯合國 SDGs具體目標	台灣櫻花 貢獻摘要	策略 構面	議題	KPI指標	2024目標	達標情況	2025目標	2026目標	2030目標
打造正向 共融社會 社會責任 (S)     	SDG4 優質 教育 SDG5 性別 平等	4.3 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、可負擔、高品質的技職、職業與高等教育機會，包括大學教育。 5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	杜絕歧視，提供平等工作機會與對等溝通平台	人力 資源	員工發展	建立集團 ESG永續文 化	揭露集團年度ESG永續資訊予全員工	1. 全公司月會執行如下： 3 月廣宣【櫻花淨水多元宣傳活動】，結合路跑，傳達健康/清新產品形象。 5 月【製造/工廠環境改善活動】說明，讓員工瞭解公司實際改善現場作業環境進程與結果。 8、11 月【二手循環袋計畫】說明，讓員工共同響應循環再利用活動。 9 月【多元共融：線上運動會】，讓員工透過運動共同響應 SDGs 目標。 2. 2024Q2 人資 e 季刊刊登「ESG 永續發展暨淨零轉型」主題文章。	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	2024目標	達標情況	2025目標	2026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 10 月執行【多元共融：線上運動會】個案分享，讓員工瞭解運動帶來的益處。 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	2024目標	達標情況	2025目標	2026目標	2030目標		
強化管 控環境 衝擊治 理 公司治 理 (G)	SDG16 和平正義與有力的制度 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	推進中	延續 2024 年目標，完善委員會執掌	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	全公司月會 11 月【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、11 月【資安宣導】課程。 • 8 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。





公司治理

CHAPTER 2

2.1__ 公司治理組織

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

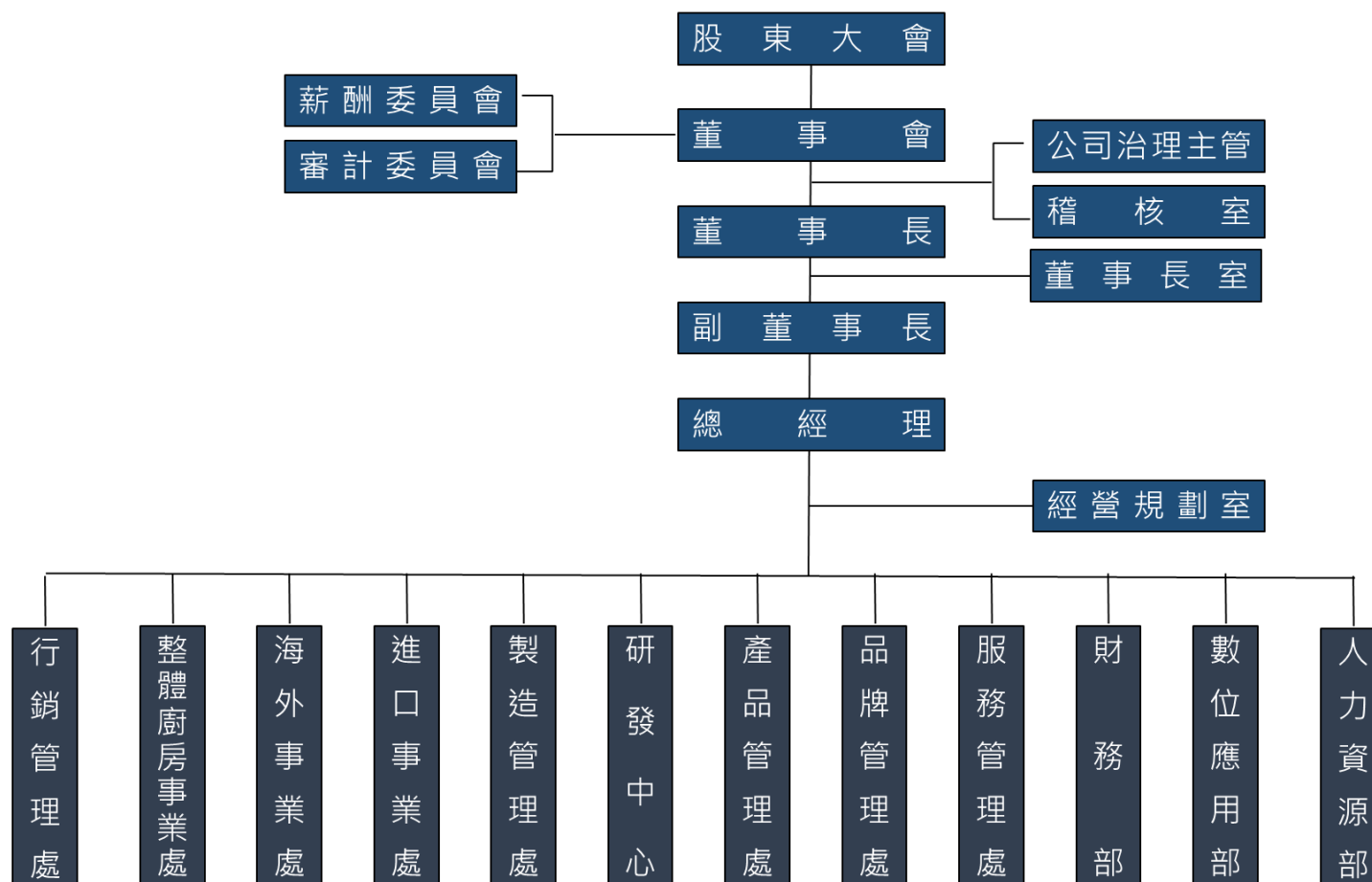
2.7__ 永續供應鏈

2.1 公司治理組織

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

台灣櫻花董事會為公司最高治理層級，具任命與監督經營團隊、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程之規定等職責。為有效落實組織管理，於董事會下設 2 個董事會層級的功能委員會為「審計委員會」、「薪資報酬委員會」，定期向董事會報告其活動和決議。台灣櫻花組織架構^(註1)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。



註1：台灣櫻花 2024 年 11 月 11 日第 13 屆董事會通過本公司品牌長與永續漲設置案，分別由本公司董事長與副董事長於 2025 年 1 月 1 日就任。

2.1.1 董事會組成與運作

台灣櫻花董事會為最高治理機構，負責訂定經營策略、監督管理階層與審議重大決策，確保組織運作符合公司章程、法令規範及永續治理原則。董事會成員各自獨立行使職權，並透過既有制度確保透明與問責機制。董事會轄下設有兩個功能性委員會為「審計委員會」與「薪酬委員會」，協助監督財務報導程序、內部控制制度及高階管理階層之績效與報酬安排，確保治理品質與執行力。2024 年度董事會共召開 6 次會議，董事平均出席率為 96.30%；如計入委託出席則達 100%。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。

台灣櫻花本屆（第十三屆）全體董事選（就）任日期為 2022 年 6 月 17 日，任期三年。全體董事提名與遴選依循「董事選舉辦法」辦理董事改選作業，採用候選人提名制度並搭配累積投票制，以確保選任機制之公平性與透明度。本屆共選任 9 位董事成員，包含 3 位獨立董事與 1 位女性董事。董事提名與遴選過程，除遵循法令規定與內部審查標準，亦強調候選人應具備之專業背景、產業經驗與治理能力。歷年董事選任皆以專業及經驗為主要考量因素。本公司董事持股比率、股份轉讓限制及質權設定等重要資訊，均已依規定揭露於公開資訊觀測站，供投資人查閱，展現資訊揭露之誠信與即時性。

台灣櫻花為強化治理效能並提升董事會職能發揮，本公司持續檢視董事成員之核心能力，包括營運判斷、財務會計、經營管理、危機應變、產業洞察、國際市場觀、領導與決策等八大面向，並透過定期內部及外部績效評估機制，持續提升董事會整體表現與貢獻。以及依據本公司「公司治理實務守則」及本公司董事會多元化政策，董事會成員組成應考量不同背景、專業、性別、年齡與國際視野等多元面向，並根據公司業務性質、發展階段與經營策略，制定適切之多元化組成方針。截至 2024 年，董事會成員中女性比例為 11%，未來將持續強化性別平衡，並朝向多元化、專業化及國際化發展。

董事會成員與架構

職稱分佈	2023		2024	
	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	2023		2024	
	人數	%	人數	%
男	8	89%	8	89%
女	1	11%	1	11%
總計	9	100%	9	100%

年齡分佈	2023		2024	
	人數	%	人數	%
41~50 歲	2	22%	2	22%
51~60 歲	2	22%	2	22%
61~70 歲	5	56%	5	56%
總計	9	100%	9	100%

2.1.2 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。2024 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。2024 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。

2.1.3 董事會多元化政策

台灣櫻花公司秉持良好公司治理精神，依循「公司治理實務守則」規定，持續強化董事會職能與組成多元化。董事會成員組成除符合公司整體營運策略與長期發展需求外，亦依據產業特性與全球趨勢發展，推動專業背景、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。本公司現任董事會共計 9 席 (含 3 席獨立董事)，成員整體具備涵蓋營運決策、組織領導、經營管理、財務金融、行銷策略、公司治理、國際市場洞察及產業專業等多元專長與經歷。其中：

- (1) 董事長張永杰及董事林有土、李惠恂、蔡文書、張靜雯等人，在品牌經營、專業服務、行銷推展及策略發展領域具深厚實務經驗，為公司營運提供堅實支持。
- (2) 獨立董事部分，則強化公司治理、財務監控及風險管理功能：

- 陳志仁獨立董事擔任審計委員會召集人，擁有逾 30 年高階管理實務經驗，專長涵蓋企業治理、財務資訊整合與產業策略分析，能就公司治理及永續發展議題提出具前瞻性建言。
- 陳育成獨立董事為薪酬委員會召集人，現任國立中興大學財務金融學系教授，專精於財務分析、企業價值評估與績效管理，協助公司建構合理薪酬機制及長期激勵制度。
- 鄭銘源獨立董事具金融與教育背景，曾任樹德科技大學講師，現任教於逢甲大學，擁有保險與財務金融實務經驗，亦參與薪酬委員會運作，提供制度性專業建議。

整體而言，台灣櫻花董事會兼具策略視野與專業深度，除涵蓋各項經營管理所需之關鍵職能，亦逐步朝向性別與年齡等結構性多元發展，強化董事會治理韌性，確保公司能因應產業變動並嚴謹推進永續經營目標。

本年度訂定多元性目標如下：

- (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。

台灣櫻花董事主要進修方式包括：(1)由公司治理主管^(註 1)為董事安排與政治、經濟或法令等相關進修課程。(2)各董事視需要自行參加外部訓練課程。因此，2024 年台灣櫻花董事平均參與公司治理、企業永續治理相關訓練 54 小時，進修時數符合當年度進修要點比率 100%。

課程名稱	進修時數	參與人次
國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	24	8
董事會如何督導企業併購後的管理機制	21	7
2024 下半年全球經濟情勢展望	3	1
掌舵企業智慧之航 公司治理引領前行	3	1
從 TIPS 出發：談企業如何建構智慧財產風險防控	3	1

註 1：台灣櫻花之公司治理主管由財務部詹秀琪經理擔任，負責籌辦董事會、股東會相關事宜，並協助董事遵循法令及公司章程規範，以提升公司治理水準並強化董事會職能。

2.1.4 功能性委員會

台灣櫻花為提升公司治理品質與國際標準接軌，積極建構完整且具效能的董事會治理架構，依據主管機關相關法令及本公司「公司治理實務守則」，設置審計委員會與薪資報酬委員會，強化決策透明度、管理效能及監督機制。委員會運作皆依循公司章程、法令規定及主管機關函釋，並透過明確職責分工與運作規則之制定，落實決策的專業化與制度化，透過此運作機制，本公司不僅健全董事會功能與治理制度，更有效結合執行與監督的雙重績效，持續朝向治理透明、營運厚實與永續經營的目標邁進。

委員會名稱	運作情形	2024 年度運作情形	參考資訊
審計委員會	1、本公司於 2019 年開始設置審計委員會，每季至少開會一次 2、本公司之審計委員會由 3 名獨立董事組成，負責執行： (1)、公司財務報表之允當表達。 (2)、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 (3)、公司內部控制之有效實施。 (4)、公司遵循相關法令及規則。 (5)、公司存在或潛在風險之管控。	本公司 2024 年度審計委員會開會 6 次，委員出席率 100%。	詳細執行情形請詳年報或公司網站
薪資委員會	1、本公司於 2011 年成立薪酬委員會，以審議公司整體薪酬政策及計劃，至少每年召開 2 次會議。 2、本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。其中二名由獨立董事擔任，以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性，並避免委員和公司間利益衝突的風險，負責訂定並定期檢討： 董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容，且就本公司董事及經理人薪資報酬相關事項予以評估，並向董事會提出建議，以供決策之參考。	本公司 2024 年度薪酬委員會開會 6 次，委員出席率 100%。	詳細執行情形請詳年報或公司網站

2.1.5 董事會及功能委員會績效評估

台灣櫻花為強化公司治理機制提升董事會運作效能，依主管機關規範，訂定本公司「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，建立制度化且具客觀性評估機制。該辦法明確規範評估項目、指標、執行週期與結果應用，確保董事會運作透明、有效且符合公司長期發展。因此，本公司每年定期辦理董事會、各功能性委員會、個別董事成員等三大層面的績效評估作業，評估內容包含治理結構、參與程度、決策品質、風險控管、內部監督、法令遵循與持續進修等面向，並於次一年度第一季結束前完成評估及彙整分析結果，提報董事會審閱。此外，評估結果也將作為以下關鍵決策重要依據，包含未來董事提名與續任考量、個別董事報酬制度與薪資設定、委員會運作調整與組織優化、董事會專業職能強化與持續教育規劃。藉由制度化績效評估循環，台灣櫻花致力於提升董事會職能專業度，持續優化公司治理機制，強化經營監督效能並提升公司整體競爭力與永續發展基礎。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估構面		評估項目		評估結果 (加權分數)
每年執行一次	2024.01.01 至 2024.12.31	董事會績效評估	採董事會內部自評	1.對公司營運參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構	4.董事之選任及持續進修 5.內部控制	45 項		99.9 分
		個別董事成員績效評估	採董事成員自評	1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度	4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制	23 項		98.9 分
		審計委員會及薪酬委員會之績效評估	採用內部問券方式進行功能性委員會內部自評	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質	4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	審計委員會	22 項	99.7 分
						薪酬委員會	19 項	100.0 分
結果	2024 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酬委員會績效評估結果均屬優良，並已將評估結果分別提報 2025 年 3 月 11 日之董事會、審計委員會及薪酬委員會，相關評估結果並已揭露於公司網站供投資人參考。							

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。

台灣櫻花最近二年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額佔稅後純益之比例如下表，用以揭露本公司對高階管理層之酬金支付結構外，亦說明在給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序與經營績效及未來風險之關聯性。

項目	本公司				合併報表所有公司			
	2023 年度		2024 年度		2023 年度		2024 年度	
	總額	佔稅後純益之 比例	總額	佔稅後純益之 比例	總額	佔稅後純益之 比例	總額	佔稅後純益之 比例
董事酬金	42,205	3.94%	53,179	4.09%	42,205	3.94%	53,179	4.09%
總經理及副總經理 酬金	54,311	5.07%	45,617	3.51%	55,918	5.22%	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 重要管理階層之接班規劃

企業的永續發展仰賴堅實的人才接續與領導力傳承。台灣櫻花深知，具前瞻性且制度化的接班規劃，不僅有助於延續企業經營理念與價值文化，更是組織在面對經營環境變動時維持治理穩定與韌性應變的關鍵。因此，本公司將企業人力資本策略與風險管理視為重要一環，從接班人選任原則、培育機制、職能養成至輪調歷練，建構一套兼具戰略性與實務彈性操作的接班梯隊發展架構。台灣櫻花在人才選拔上，不僅評估候選人之執行力與經營能力，更重視其是否展現與企業文化一致的核心價值觀，包括「誠信正直」、「創新驅動」與「顧客滿意導向」。透過分階段、多場域、跨職能的歷練安排，篩選並培育具潛力之接班人選，強化組織領導力的持續性與深度。

1. 高階經營管理人才發展專案：打造企業領導梯隊

台灣櫻花針對高階主管設計具系統性之發展專案，整合「學習課程」、「策略規劃」與「行動專案」三大主軸，協助管理階層深化管理思維、提升佈局視野，透過「實戰導向+文化引導」為核心的發展策略，亦有助於接班人更全面理解企業運作、價值核心與產業挑戰。

- (1) 培訓模組涵蓋領導發展、策略創新、組織整合與文化形塑。
- (2) 採用跨部門與跨事業單位的行動學習方式（**Action Learning**），促進團隊合作、組織整合與問題解決能力。
- (3) 建立一致的管理語言與共同價值觀，強化領導文化的內化與傳承。
- (4) 鼓勵跨世代共學、建立革命情感，進而提升組織的凝聚力與變革推動力。

2. 目標導向評核與經營潛能識別：導入策略對齊與績效驅動機制

為確保高階主管具備達成經營成果與策略執行的能力，公司導入以「目標設定與定期評核」為主軸的領導力管理機制，並結合接班潛能篩選制度，建構具指標性與可追蹤性的人才發展平台，確保企業能針對不同接班時機進行有效部署。

- (1) 高階主管需就所屬事業單位與團隊設定年度經營目標與組織發展計畫，並與最高管理團隊定期進行策略回顧。
- (2) 依照月度與季度的營運績效進行回饋與檢視，並於績效檢討中評估潛力接班人之目標執行力與管理成熟度。
- (3) 對潛在接班人才，安排與總經理與董事長等高階領導者進行深度會議交流，協助其自我突破與視野提升。
- (4) 根據績效、潛能與價值適配度，動態更新接班梯隊名單，確保梯隊與公司策略目標一致。

3. 多場域職務輪調：培養全球化實戰能力與策略整合力

為提升接班人面對跨國、多元與複雜經營情境之應變能力，公司設計以策略性歷練為導向的輪調制度，涵蓋不同營運面向與區域市場，透過「輪調歷練與任務導向派任」模式，確保接班人培養出具備全球視野與跨文化管理能力的領導風格。

- (1) 規劃跨部門職能、事業單位與海外據點的歷練任務，促進候選人熟悉不同組織功能與經營模式。
- (2) 安排具挑戰性與策略意義的職位（如策略企劃、區域管理、營運整合），強化其跨界整合與決策能力。
- (3) 鼓勵高潛力人才參與國際專案、ESG 推動與企業轉型工作，以累積綜合治理與永續經營經驗。

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

台灣櫻花已依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，並於本公司網站與公開資訊觀測站揭露相關內容。另本公司公司治理制度，除遵守法令及章程之規定外，係已建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並設有發言人、代理發言人、法務及股務等單位專人處理股東建議或糾紛等問題，一般股務問題由股務單位處理，針對公司問題由發言人處理，同時依股務代理所提供之股東名冊，以確實掌握董事、經理人及持股 5%以上之主要股東持股異動情形，並依規定申報相關資訊。本公司每年召開股東常會，公司網站設有投資人及股東專區揭露相關訊息並設有「[留言信箱 archie07@sakura.com.tw](mailto:archie07@sakura.com.tw)」由專人處理回覆，且網站已設置「[利害關係人專區](#)」，揭露相關財務業務資訊、公司治理資訊、企業社會責任資訊及利害關係人溝通聯絡資訊等，並設有發言人及代理發言人作為與投資人溝通管道。

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 102-7、102-15、102-18、102-45、201-1、207

2024 年整體經濟環境受到通貨膨脹及高利息的影響，終端消費需求疲軟，在市場大環境對企業經營不利的情勢下，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	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	6,628	7,569	8,213	8,272	9,610
營業利益	1,065	1,160	1,112	1,230	1,464
稅後淨利	893	1,008	1,009	1,069	1,292
稅後淨利率	13.5%	13.3%	12.3%	12.9%	13.5%
淨利歸屬於 母公司業主	893	1,010	1,019	1,072	1,301
每股盈餘	4.08 元	4.62 元	4.66 元	4.90 元	5.94 元

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
稅前淨利(A)	1,365	1,627
所得稅費用(B) ^(註1)	296	335
有效稅率(B)/(A)	21.8%	20.6%
已納所得稅(C) ^(註2)	261	423
現金有效稅率(C)/(A)	19.2%	26.0%

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。

註1：當年度應暫繳之所得稅費用。註2：當年度已納之課稅所得費用。

2.3 誠信經營與法規遵循

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

2.3.1 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事，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. 新進員工教育訓練：台灣櫻花 2024 年共舉辦五次新進員工教育訓練，受訓人數計 145 人，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 2024 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. 2024 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

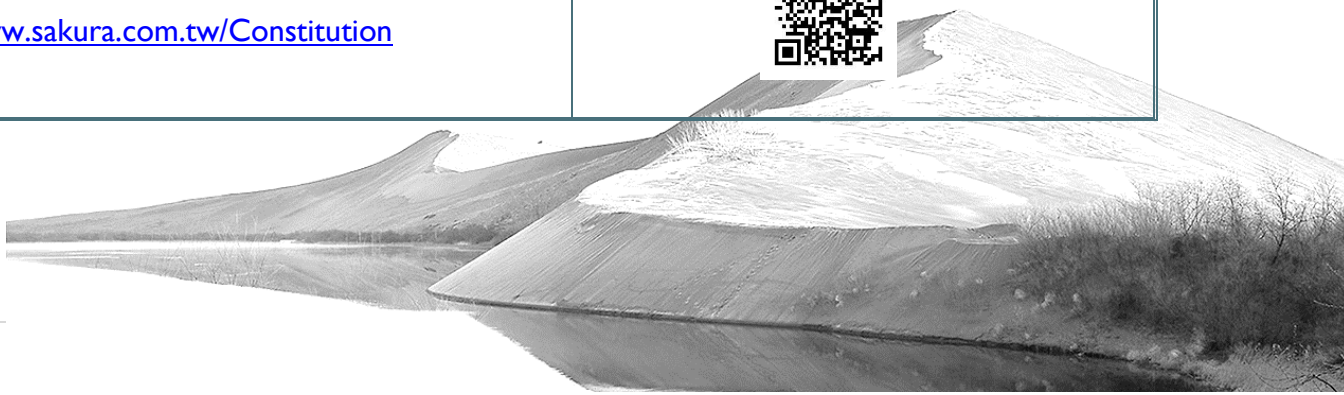
2.3.1.5 吹哨者保護機制

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

2024 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。唯因違反法規而遭受損失、處分及改善情形如下列表：

日期	廠區	處分字號	違反法規	罰鍰金額	違反內容	改善情形
2024.2.22	神岡廠	中市環水字第 1130019273 號	水污染防治法第 7 條第 1 項及第 40 條第 1 項	新台幣 153,000 元	放流水內容物質超過放流水標準	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。
2024.3.15	-	北市勞動字第 11360057941 號	勞動基準法第 32 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 24 條第 2 項	新台幣 150,000 元	延長工作時間超過法令規定、延長工作時間未依規定加給工資、未依法給付休息日工作之工資	加強政令與內部規章制度宣導以強化法遵意識

2.4 智慧財產管理制度

SDGs	SDG 8、SDG 9、SDG 12、SDG 16
GRI	102-2、102-16、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。本智慧財產管理計畫暨執行情形已於 2024 年 12 月 18 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

- 2006 年起制定員工誠信與保證管理辦法。
- 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。

D. 宣導及訓練

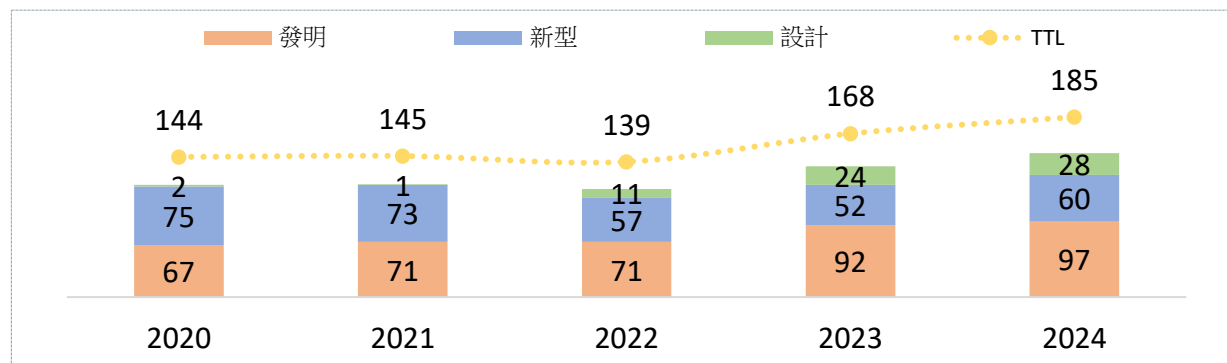
- 不定期以內部公告或於月會向同仁宣導公司營業秘密保護及資訊安全保護。
- 不定期舉辦專利相關教育訓練。

台灣櫻花取得智慧財產成果

近兩年累計商標佈局成果

		2023 年		2024 年	
總計		306		289	
國內		208		194	
國外	中國	98	22	95	22
	其他		76		73

專利佈局成果 (專利有效件數)



2024 年新申請 29 件專利，已核准 9 件。

2.5 風險管理暨內控機制

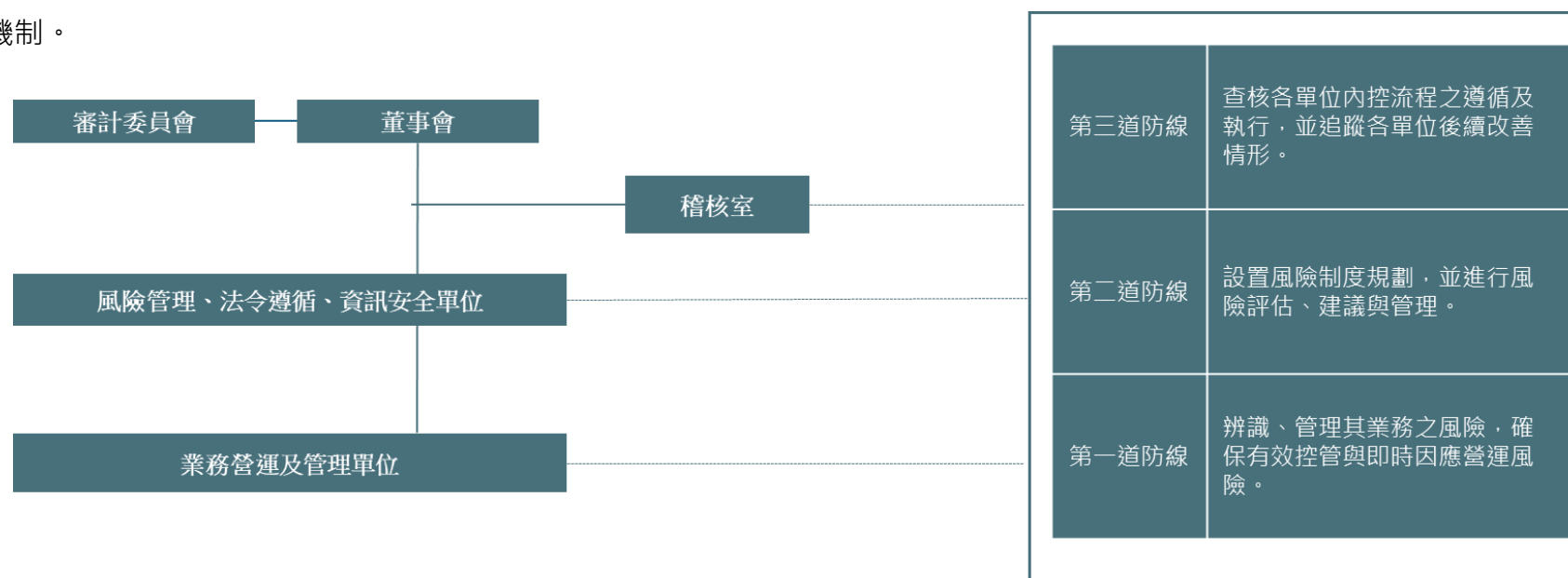
SDGs	SDG 8、SDG 9、SDG 12、SDG 13、SDG 16
GRI	102-15、102-18、102-29、102-33、201-1、307-1、403-9、406-1、419-1

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

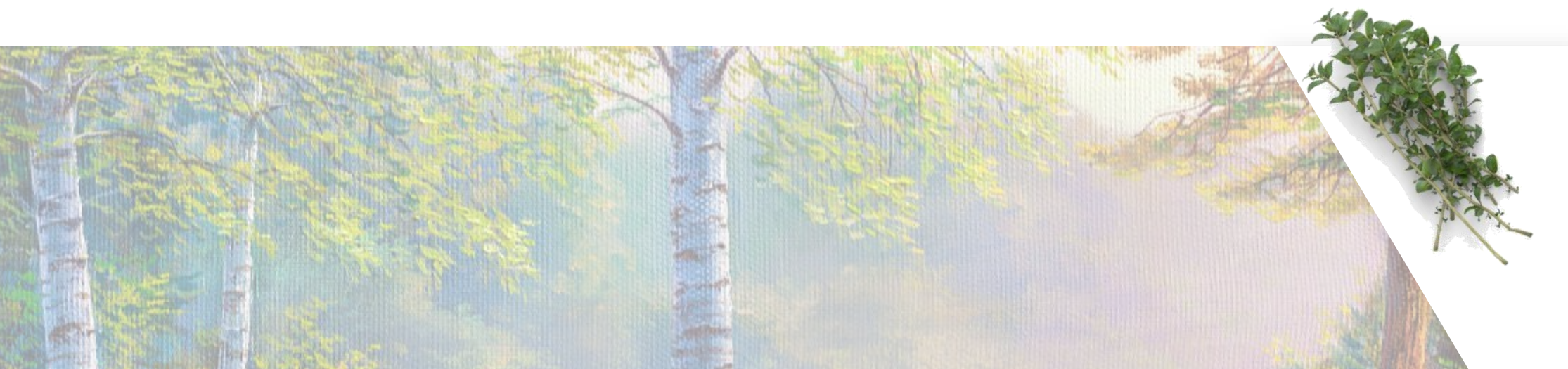
由董事會、審計委員會、稽核室、風險管理/法令遵循/資安單位、各營運業務與管理單位共同參與推動執行相關風險管理措施，並形成企業風險管理三道防線機制。



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。



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。

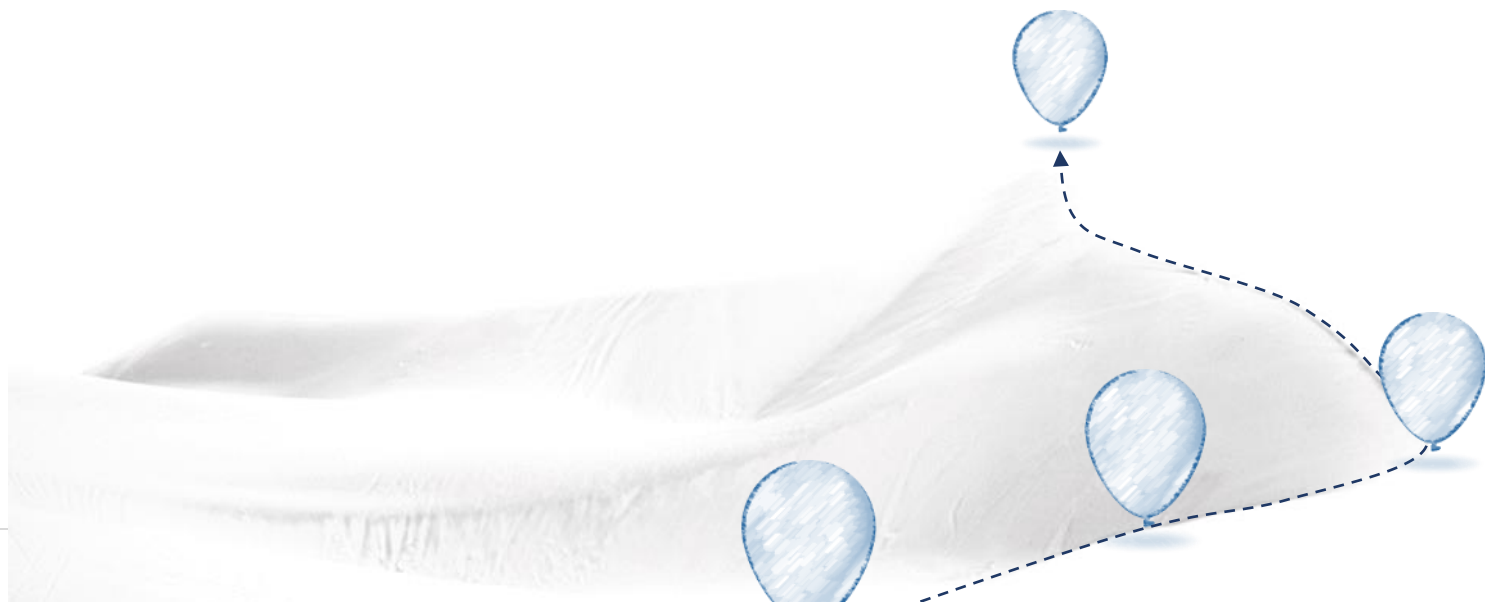
風險類別	相應管理作為
信用	1. 徵信客戶，瞭解客戶行業別特性，執行信用評等管理。 2. 定期審核客戶信用額度及付款條件，降低曝險額度及優化付款天期。 3. 定期舉辦信用風險教育訓練課程，強化業務同仁風險管理意識。
	本公司當年度無因客戶信用風險所致損失。
經營管理	依集團整體發展策略，協助營運單位進行長期及年度目標規劃，並建構內部經營管理資訊系統協助管理階層有效掌握影響營運績效之重要關鍵因素及可能風險，進行妥適資源分配及管控，以優化整體集團經營結果。
	本公司每年擬訂及執行年度目標計畫，並進行目標檢討與管理，當年度無因經營管理用風險所致損失。
法務	透過合約審核程序，辨識合約風險並建議管控對策；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。 2024 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。 2024 年共執行 3 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。 2024 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得內部控制缺失。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。內部稽核人員之適任條件，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力。

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 2024 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 2024 年初平均約 2 千多次，持續降低約 1 千多次（2023 年平均約 3 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	資訊安全防護軟體	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	影像監控系統資安標準	
		機敏資料管理	建立密碼管理機制	

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。

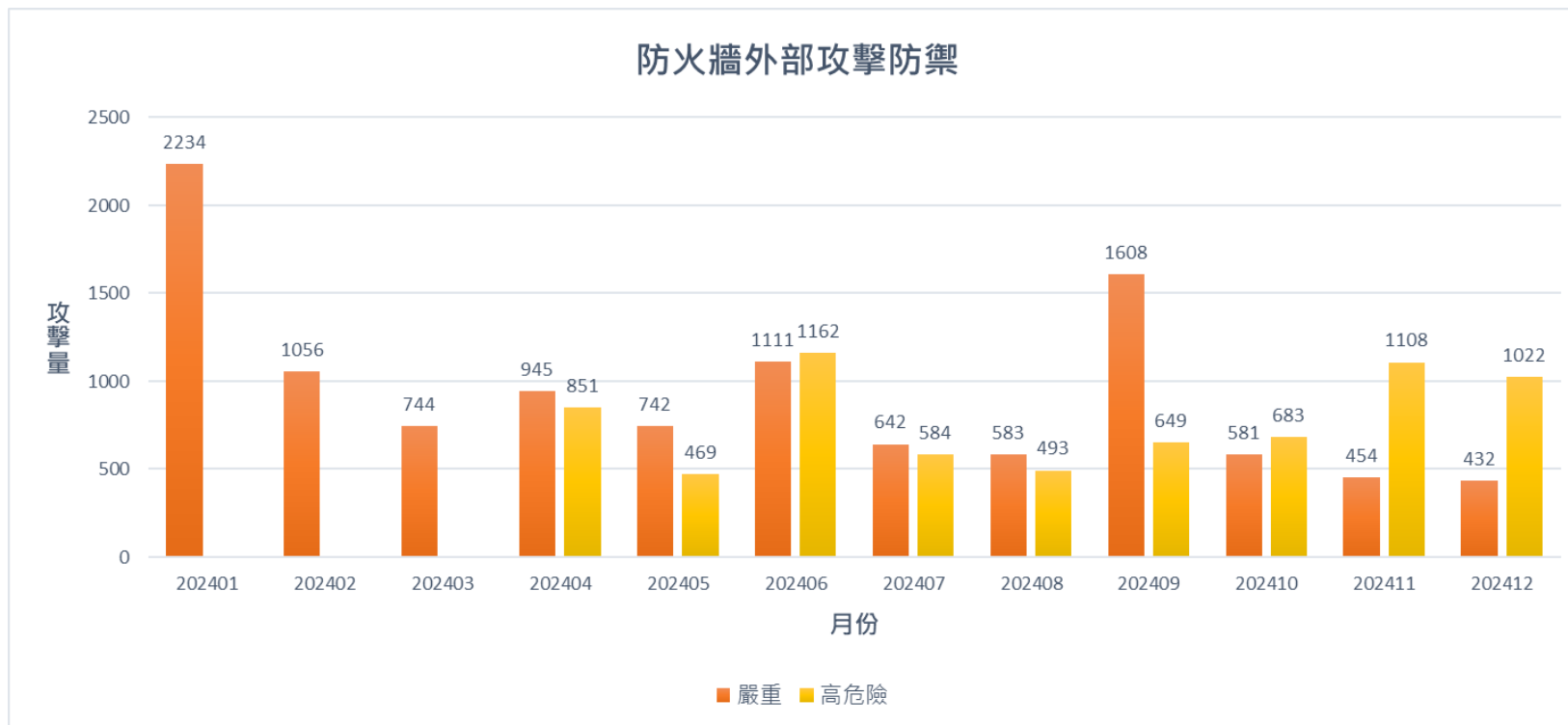
2.6.4.2 資訊安全教育訓練

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，2024 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
05.07	資安宣導	I	390
11.04	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，2024 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 比含以內)	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。2024 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
08.05	個資宣導	1	390
08.06	製造管理處月會宣導個資	1	165
08.07	整體廚房月會宣導個資	1	100

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。2024 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 2024 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，健全的供應鏈管理是推動企業永續發展與營運韌性的核心基石，本公司視供應商為長期策略合作夥伴，致力於與其建立互信互助、共榮共好的關係。依循企業社會責任與全球永續趨勢，台灣櫻花制定具體政策，鼓勵並督促供應商。

1. 遵循國家、當地環境與職安衛法規。
2. 尊重勞工人權與提供安全且公平的工作環境。
3. 禁用衝突礦產，保障供應透明度。
4. 落實誠信經營與企業道德標準。

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。

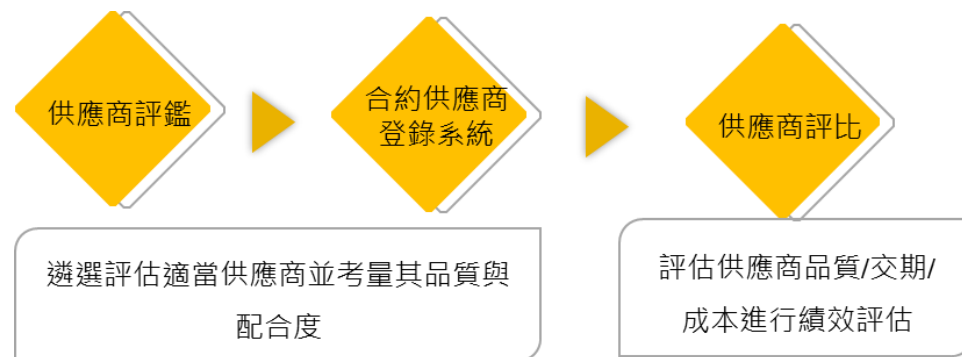
2.7.3 供應鏈永續管理機制：制度化管理與績效回饋

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。

2024 年台灣櫻花穩定配合之主要供應商共計 259 家，本公司當年度對供應商稽核佔比為 100%。



2024 年穩定配合之主要供應商	
分類	家數
一般	166
重保	72
服務	21
總計	259

近三年關鍵供應鏈評核成效		2022		2023		2024	
		家	%	家	%	家	%
甲	優先採購之供應商清單票期支付縮短	187	75%	80	31%	52	20%
乙	持續追蹤觀察，要求供應商改善並輔導提升至甲級	64	25%	166	65%	207	80%
丙	供應商輔導，經三個月尚無改善列入汰換清單	-	-	9	4%	0	0%
TTL		251	100%	255	100%	259	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，每年皆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 24 題。2024 年度共發送問卷予 238 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%。針對關鍵供應商，台灣櫻花共識別出 72 家並納入重點評核，其中 8 家在部分項目未達評分門檻，後續已啟動持續改善追蹤與輔導機制，以提升整體供應鏈永續表現。

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	25.6%	環境	涵蓋環境許可證、資源節約、危險物質管理、廢棄物處理、空氣排放控制、廢水處理、無環境違規事件、糾正缺失及 ISO 14001 認證等議題。
		3	24.4%		
		6	47.1%		
		9	2.9%		
溫室排放	9	0	32.8%	環境	執行與紀錄溫室氣體盤查作業。
		3	20.6%		
		6	45.0%		
		9	1.7%		
勞工權益	3	0	17.6%	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	12.6%		
		2	39.9%		
		3	29.8%		
公司治理	3	0	17.6%	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	13.0%		
		2	38.7%		
		3	30.7%		

2.7.5 供應鏈管理目標及執行進度

2024 年目標	持續優化供應鏈管理機制	2024 年執行進度	1. 落實每季度評核供應商 ESG 構面 2. 總計 238 間供應商納入 ESG 構面評核。	2025 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	



環境保護 綠色永續

CHAPTER 3

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

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

隨著全球暖化加劇，氣候變遷所帶來的經濟與社會衝擊日益明顯，極端氣候事件頻繁發生，已使氣候風險上升為全球關注的系統性議題。各國政府與企業紛紛採取具體行動，積極導入淨零排放政策與綠色轉型策略，朝向 **2050** 年淨零碳排目標邁進，成為全球永續發展的共同承諾。台灣櫻花深刻認知企業在氣候行動中所扮演的關鍵角色，身為廚衛電產業的領導者，台灣櫻花以居家生活為核心，從產品設計、製造、銷售至整體空間規劃，提供全方位且具永續導向的解決方案，致力降低營運過程中的碳足跡，減緩氣候變遷帶來的衝擊。

透過推動創新研發與環境友善產品，台灣櫻花不僅回應市場與消費者對綠色生活的期待，也積極引領產業低碳轉型，強化企業對永續未來的承諾與實踐力道。為實踐企業對永續環境的承諾，面對氣候變遷所帶來的營運挑戰與轉型壓力，本公司積極將氣候風險納入企業經營思維中，從管理制度、產品創新到供應價值鏈展開全面溝通減碳行動。為回應全球淨零發展趨勢，並落實企業在環境永續上的責任，本公司已訂定具體的氣候策略行動方向，以提升企業韌性並創造長期價值。台灣櫻花推動氣候策略重點如下：

1. 減碳行動導入營運流程：持續盤查與管理溫室氣體排放，積極導入節能技術與低碳製程。
2. 研發具環境友善的產品與服務：落實設計思維轉型，推廣具資源效率與減碳效益的創新產品。
3. 強化內外部利害關係人共識：透過永續溝通、教育倡議與消費者參與，擴大氣候行動影響力。
4. 接軌全球氣候治理趨勢：參考 SBTi、TCFD 與 ISO 14064 等標準，提升氣候風險韌性與資訊揭露品質。

未來，台灣櫻花將持續強化企業在低碳轉型中的角色定位，積極回應國際減碳趨勢，並攜手供應鏈與消費者，共同邁向淨零願景，實現企業成長與氣候永續的雙重價值。

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

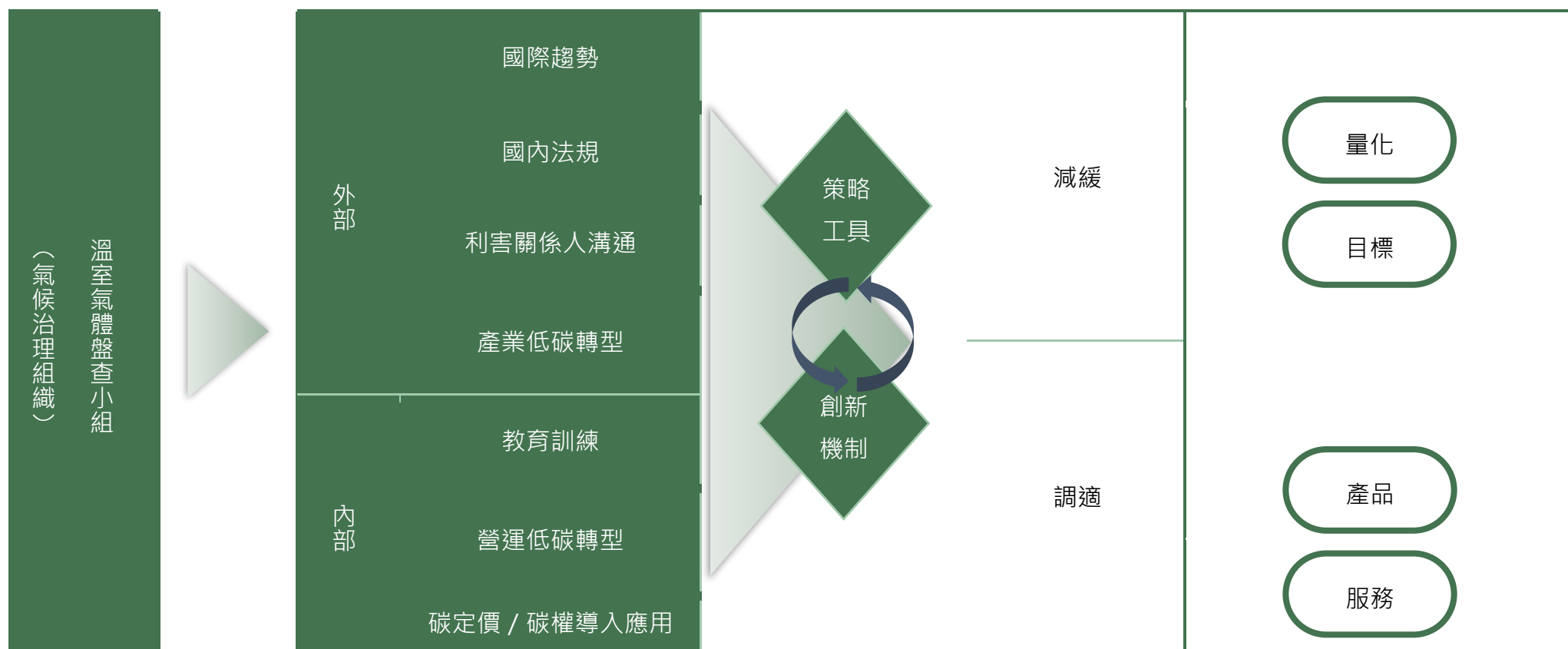
本公司董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，定期審議氣候策略、重大風險盤點結果及關鍵行動方案，並透過溫盤小組監督執行進度與協調，推動跨部門有關氣候管理工作，包含情境分析、碳排盤查、風險應變及目標追蹤等，每季由經營規劃室向董事會報告執行情形，以確保氣候議題整合進入公司治理與營運決策流程，提升應對氣候變遷的調適能力與組織應變能力。

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。
製造管理處	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	負責鑑別與評估氣候變遷的風險與機會，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

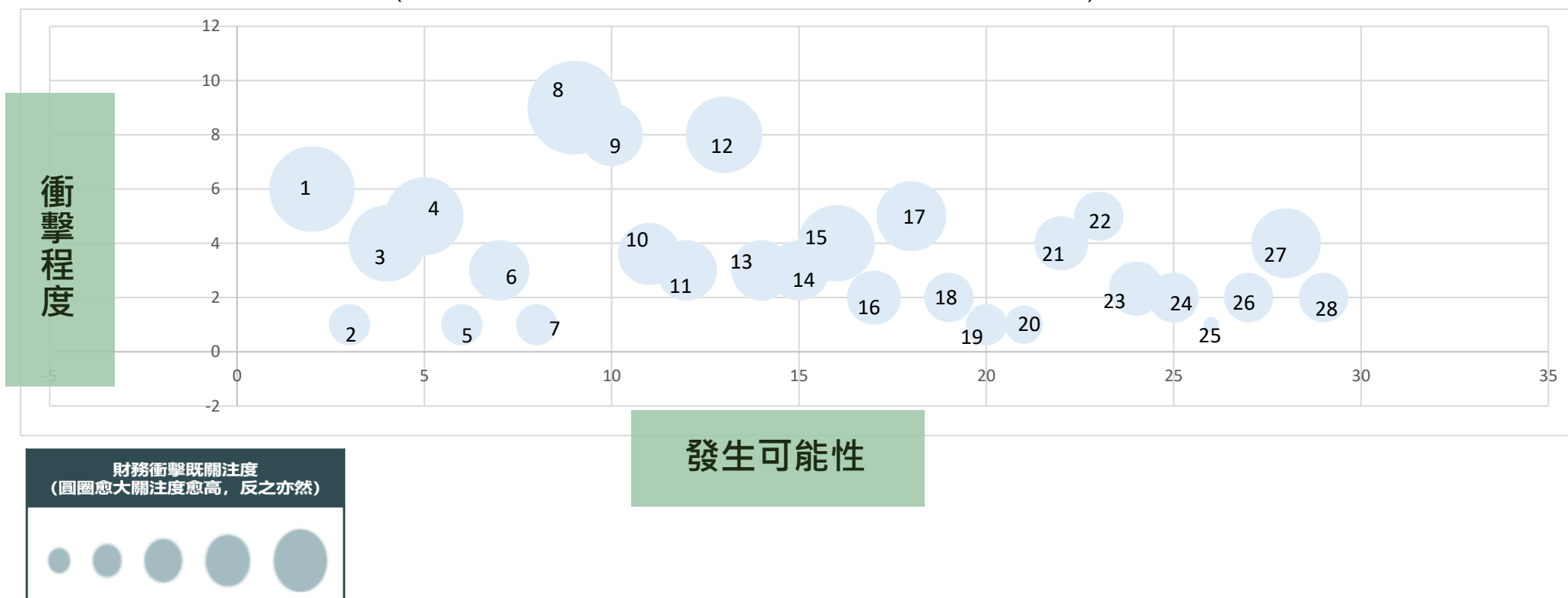
風險鑑別	風險評估	風險因應
以政策與法規、科技技術、市場、企業商譽等轉型風險，及立即與長期性實體風險為主。	以發生可能性、衝擊程度、財務影響程度、風險準備度，及風險管理為原則。	1. 綜合風險評估分數依序排列高關注度氣候風險項目，並擬定對應管理計畫。 2. 針對不同氣候風險類型及可因應程度，持續並滾動式釐清執掌與因應做法，當適時建立 SOP。
涵蓋氣候相關風險類型	政策與法規、科技技術、市場、企業商譽、立即與長期性等實體 / 轉型風險。	
涵蓋價值鏈範圍	上游、自身營運、下游或客戶 / 消費者。	

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			⑫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			⑬天氣型態變動(平均溫度提升)		
	③碳稅徵收與相關法規		名譽			⑭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			⑮急性天氣事件(地震)		
	⑤法律訴訟		市場			⑯急性天氣事件(缺電)		
			⑫客戶改變供應鏈合作準則	⑰對供應鏈的溫室氣體減量要求		⑰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	⑱貨幣匯率波動風險		⑱急性天氣事件(洪水、乾旱)		
	⑦氣候政策及法規		⑭生產成本增加	⑲代理商面臨經營不善				
			⑮代理商永續/環保/低碳產品需求	⑳員工面臨健康威脅				
			⑯消費者轉向環保及低碳產品	㉑產線員工短缺				

- ①能源管理方案
- ②廠區智慧製造
- ③回收水系統
- ④環保及低碳產品
- ⑤增加用電產品的機會
- ⑥供應鏈應變整合能力

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		v	v	v			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		v	v	v			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		v					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		v					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		v					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		v					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℃	
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） 台灣櫻花在中中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。	短期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：0.8 最小：-1.3 最大：1.8 中期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：0.9 最小：-1.3 最大：2.2 長期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：3.6 最小：1.4 最大：4.4
	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。	短期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：-1.1 最小：-3.5 最大：0.9 中期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：0.4 最小：-4.1 最大：2.8 長期 經度：120.7 緯度：24.15 數值：-1.9 最小：-11.1 最大：4.3 < -16 -16 ~ -12 -12 ~ -8 -8 ~ -4 -4 ~ 0 0 ~ 4 4 ~ 8 8 ~ 12 12 ~ 16 > 16

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	低碳轉型
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。	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	營運應變措施
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。	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。		2024 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-I 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-I 標準完成本公司 2024 年自主碳盤查機制並擴大揭露至範疇三，當年度總排放量為 5,157.34 公噸 CO₂e，其中以範疇二（外購電力）為主要排放來源，占比達 75.44%。整體總排放量與人均碳排強度較 2023 年略有上升，主因大雅二廠於測試階段使用丙烷類氣體，導致範疇一排放增加，此為生產產品型態調整所致之階段性結果。

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)

		2022	2023 ^(註 2)	2024
直接排放量	範疇一（類別一）	975.2919	621.5968	989.3528
	範疇二（類別二）	3,155.8044	2,957.9250	3,038.6774
	範疇三（類別三）	-	-	1,129.3132
類別一～二	總排放量	4,131.0923	3,579.5218	4,028.0302
	排放強度 1(公噸 CO ₂ e/員工數)	3.8899	3.3579	3.7575
	排放強度 2(公噸 CO ₂ e/營收百萬台幣)	0.5030	0.4327	0.4191
類別一～三	總排放量	4,131.0923	3,579.5218	5,157.3434
	排放強度 1(公噸 CO ₂ e/員工數)	3.8899	3.3579	4.8110
	排放強度 2(公噸 CO ₂ e/營收百萬台幣)	0.5030	0.4327	0.5367

註 1：盤查邊界為台灣櫻花國內廠區及部份子公司。

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-I 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。

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。

本公司減碳策略將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，包括依據科學基礎目標 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
1. ISO 14064 溫室氣體盤查 2. 取得第三方查證	1. 盤點能源/設備熱點與潛在減量目標的 2. 設定減量目標與範疇	1. 採購綠色能源與導入低碳能源 2. 內部碳定價與碳費管理 3. 推廣與管理綠色供應鏈 4. 汰換節（綠）能設備（施） 5. 優化創新製程/產線與潔淨能源產品	1. 持續性監督、管理、追蹤減碳（量）績效 2. 滾動式評估納入減（低）碳管理工具如 SBTi、ISO 5001、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。2024 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，並詳實紀載於本公司「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汙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汙染物採樣與檢測，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

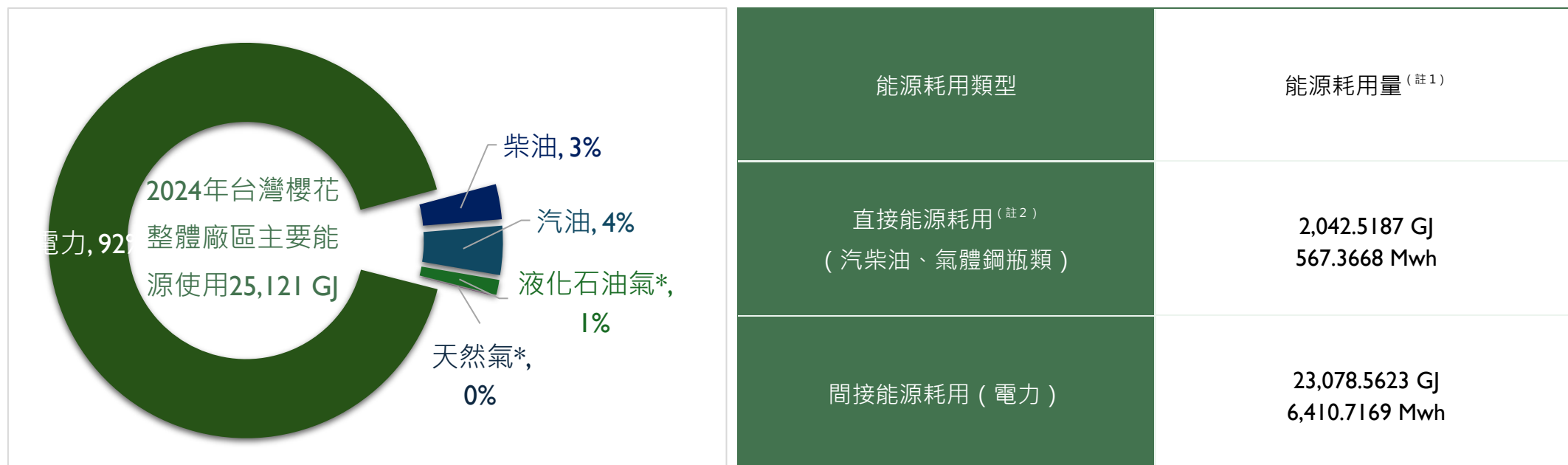
監督與測量
矯正與預防措施
環境管理系統化
稽核與記錄

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

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，2024 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 92%，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。



註 1：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 2：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。2024 年總能源消耗量為 25,121.0810 GJ，能源強度為 2.6141 GJ / 百萬元。

2024 年能源使用密集度較 2023 年下降 7.91%，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	2022	2023	2024	單位	2022	2023	2024	熱值單位
非再生能源電力 (註 1)	6,388.2600	5,987.7024	6,410.7117	仟度	22,997.7360	21,555.7287	23,078.5623	GJ
車用汽油 (註 2)	32.2865	30.7763	30.8224	KL	1,053.6753	1,004.3891	1,005.8954	GJ
柴油 (註 3)	43.0600	18.3012	20.5494	KL	1,513.3695	643.2077	722.2217	GJ
液化石油氣 (註 4)	11.1625	9.8131	11.0886	KL	309.8804	272.4200	307.8294	GJ
天然氣 (註 5)	162.8470	165.2919	174.5341	仟度	6.1322	6.2242	6.5723	GJ
混合機(配氣用) (註 6)	102.5300	1.6540	86.3168	KL	-	-	-	
總能源使用量	-	-	-		25,880.7934	23,481.9697	25,121.0810	GJ
營收	-	-	-		8,213	8,272	9,610	百萬台幣
能源使用密集度	-	-	-		3.1512	2.8387	2.6141	(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)。

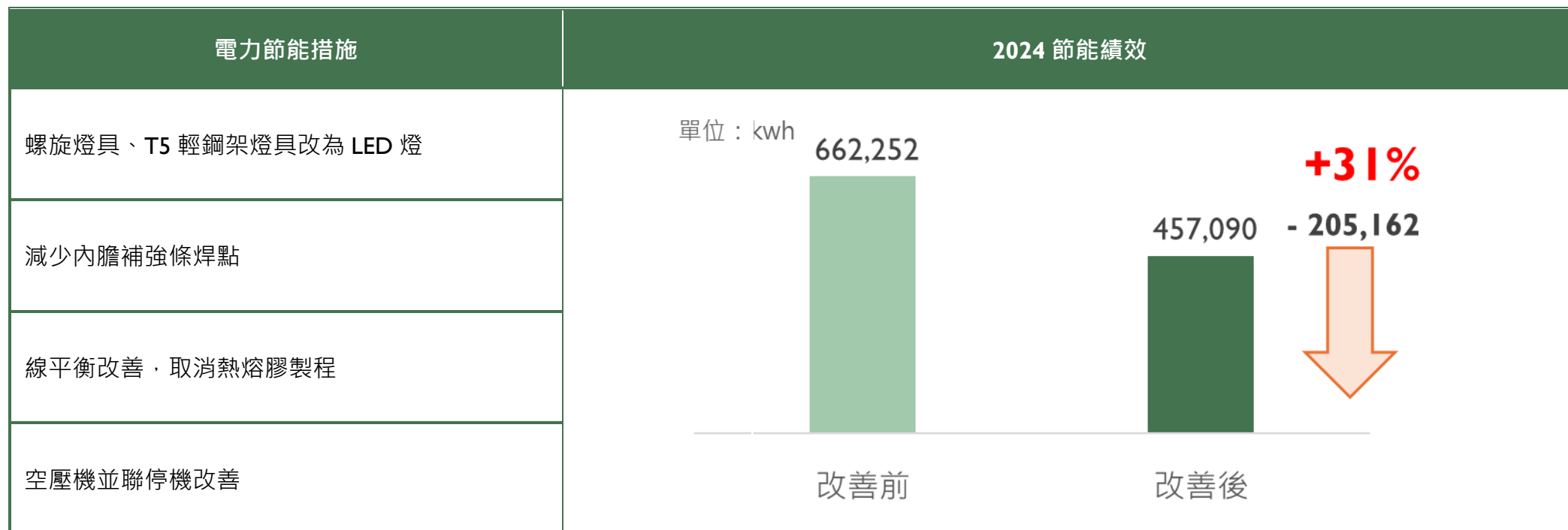
註 5：天然氣熱值=9,000kcal/m³，為製程中用於試驗產品。每立方公尺天然氣所產生熱量，(GJ)=9,000(kcal/ m³)*4.184(KJ/kcal)/1,000,000(KJ/GJ)。

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，2024 年台灣櫻花執行相關節能措施如下表列，每年約可節省約 205,162 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 2024 年用水量為 13,716 度，較前一年增加 17.89%，人均用水量 12.79 度，較前一年增加 17.23%，用水量強度 1.43 度 / 每百萬營收(新台幣)，則較前一年減少 1.48%。上述成果並非自然減量，而是因應 2024 年導入 ISO 14064-I 溫室氣體管理系統後，盤查邊界重新鑑別與數據校正所致，藉此亦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

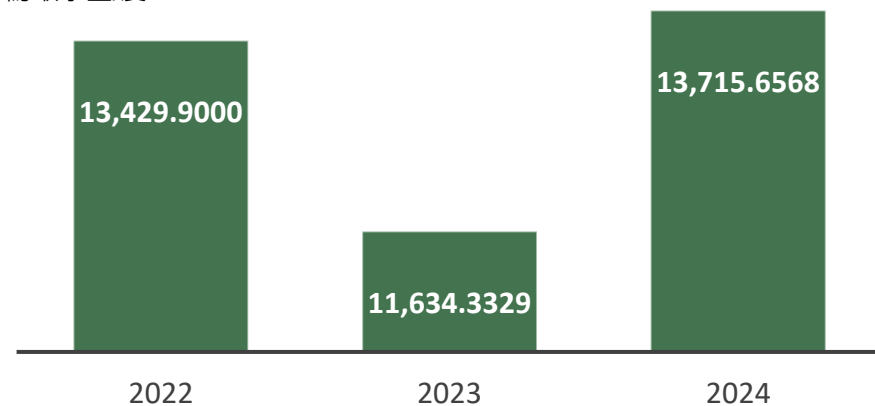
五項管理策略：1. 水資源概況、2. 用水管理、3. 節水措施、4. 符合放流水規範、5. 持續改善。

三項管理路徑：

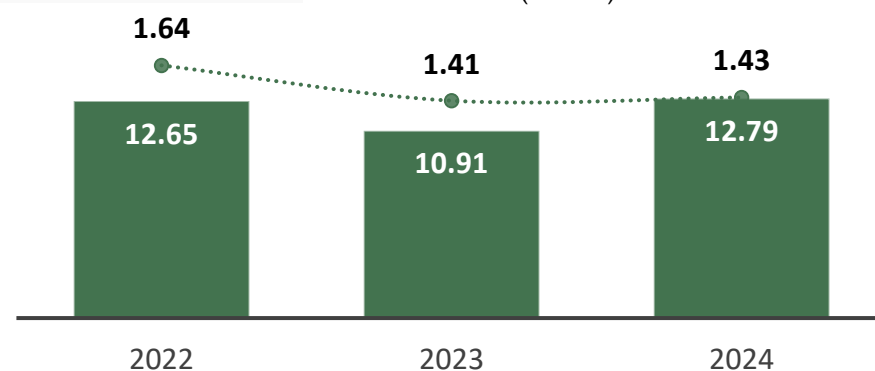
1. 製程用水：推動廢水回收再利用或增設雨水收集系統等設施。
2. 生活用水：推動節約用水，採用有節水標章產品，設置節水、自動感應水龍頭及更換舊式沖水馬桶、配件及設施。
3. 裝設智慧水表，結合看板資訊系統進行水資源管理。

近 3 年水資源使用情形

總取水量/度



用水密集度1 用水度數/員工數
用水密集度2 用水度數/每百萬營收(新台幣)



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，再由汙水專用管路排放出廠。本公司神岡廠區 2024 年度因放流水內容物質超過放流水標準而有處分之情形，詳 P.47。

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，推動兼顧環境友善與永續價值的綠色商業模式。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，同時台灣櫻花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。同時，也規劃拓展跨產業合作機會，串聯上下游資源共享網絡，並強化再生能源的使用與自主性，全面朝向低碳循環營運模式邁進，強化可持續發展的戰略優勢。

循環經濟推動藍圖



3.4.2 廢棄物管理

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，並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。2024 年廢棄物總量達 2,853 公噸，較前一年增加 53.49%，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 2.66 公噸，較去年增加 52.63%；廢棄物強度為 0.30 公噸 / 每百萬新台幣營收，成長 32.12%。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：

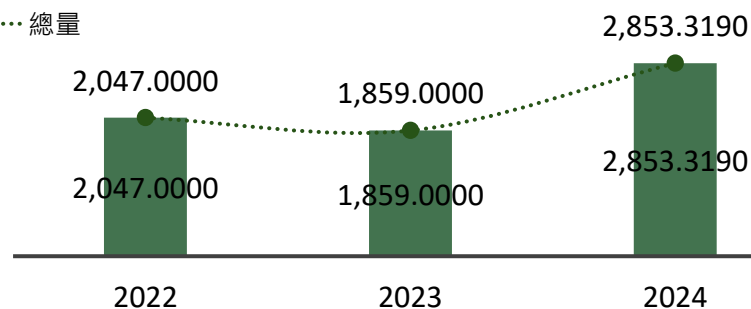
1. 透過管理與妥善分類，提升廢棄物減量再利用率；將製程衍生的廢棄物委託國內資源回收再利用廠商，循環再製。
2. 依環保法令執行廢棄物處理作業，所有廢棄物均於國內清運完成，未有跨境清運處理。
3. 確實執行環境管理系統，依 ISO 14001 環境管理系統要求，依管理辦法執行廢棄物管理作業。
4. 訂有廢棄物清運合約，委託主管機關許可之廢棄物清運廠商處理，及辦理相關清運作業。
5. 廢棄物清運及其作業依法令進行廢棄物清運申報作業，並於規定期限內進行廢棄物最終處理之狀況及追蹤確認。

近 3 年廢棄 物管理情形

廢棄物管理情形/公噸

■ 非有害廢棄物

● 總量

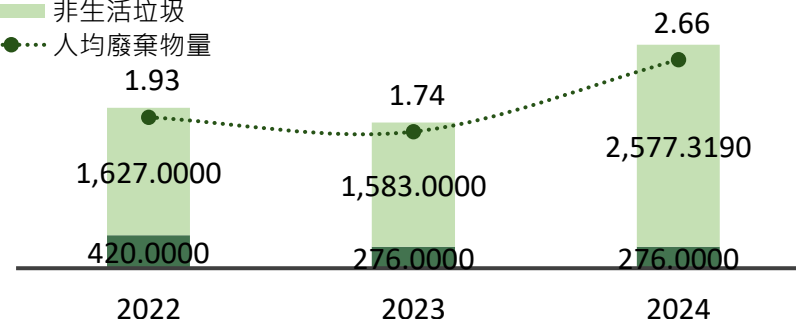


廢棄物管理情形/公噸

■ 生活垃圾

■ 非生活垃圾

● 人均廢棄物量



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。2024 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，而儲備型電熱水器為四級能效，為提升產品之能效標準，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)。

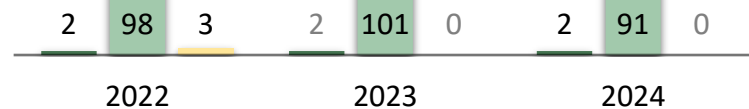
時程	項目	執行情形
4 月	1. ISO 9001 工作展開，成立風險委員會 2. 執行內部風險評估作業 3. 內部稽核	共計有觀察事項 8 項，以上各項均已完成矯正措施，並詳實紀載於本公司「矯正措施實施計劃書」
5 月	內部管理審查會議	
6 月	年度外部稽核	

永續產品運用與管理策略

近3年永續
產品發展情
形

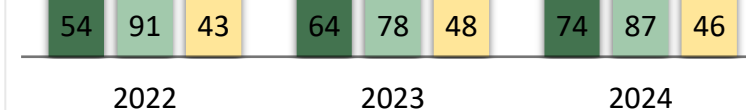
瓦斯熱水器/產品數

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



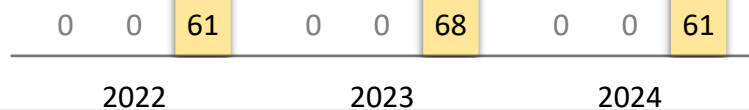
瓦斯爐/產品數

■ 第1級 ■ 第2級 ■ 第3~5級



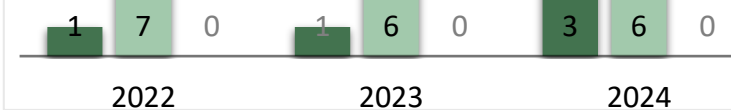
儲備型電熱水器

■ 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，台灣櫻花秉持「美好居家生活的創造者」使命，持續透過創新科技強化產品價值與顧客體驗。在面對生活型態日益數位化與智慧化的趨勢下，公司積極導入 AI 技術，結合智能應用與人本設計，開創更便利、安全且具未來感的居家場景，為消費者勾勒具前瞻性的美好生活藍圖，深化「品牌 + AI」整合後的市場定位與附加價值。

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 業界創舉！全台
首款健康型 AI 除油煙機震
撼登場

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。



P053 I



P0230A



XP0232A



P0233A



P0235A



XP0236A

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

UBag 二手循環袋計畫

台灣櫻花 2024 年透過非營利組織 Ubag 的平台，與迪卡儂台中北屯店攜手合作，共同實現生活中的減塑、達到愛護環保及善的循環。從協助迪卡儂北屯店打造二手袋的回收站台，提供更好捐袋環境，讓更多人願意參與二手袋循環；同時，人資部向員工傳達塑膠袋造成的環境議題，串聯各部門募集二手袋，提供迪卡儂北屯店，號召更多人參與二手袋循環。不管是個人或是企業，我們都可以用自己的方式，發揮影響力，實現美好生活。





多元共融 幸福職場

CHAPTER 4

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

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)。2024 年共聘用 10 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，2024 年底女性員工佔比 35.82%，女性主管佔比 30.26%，持續推進多元與包容的職場文化。

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 257 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 2024 年底，全職員工共 1,072 人，另有 8 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 46.08%，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。

2024 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	1.32%	32	5.47%	144	24.62%	7	87.50%	184	17.16%	1	0.55%
	31~40 歲	5	6.58%	101	17.26%	117	20.00%	0	0.00%	223	20.80%	-2	-0.89%
	41~50 歲	24	31.58%	100	17.09%	50	8.55%	0	0.00%	174	16.23%	5	2.96%
	50 歲 ≥	23	30.26%	51	8.72%	33	5.64%	0	0.00%	107	9.98%	2	1.90%
	小計	53	69.74%	284	48.55%	344	58.80%	7	87.50%	688	64.18%	6	0.88%
女	≤ 30 歲	1	1.32%	53	9.06%	4	0.99%	1	12.50%	59	5.50%	-7	-10.61%
	31~40 歲	1	1.32%	94	16.07%	17	4.22%	0	0.00%	112	10.45%	-5	-4.27%
	41~50 歲	13	17.11%	104	17.78%	18	4.47%	0	0.00%	135	12.59%	6	4.65%
	50 歲 ≥	8	10.53%	50	8.55%	20	4.96%	0	0.00%	78	7.28%	6	8.33%
	小計	23	30.26%	301	51.45%	59	14.64%	1	12.50%	384	35.82%	0	0.00%
合計		76		585		403		8		1,072		6	+0.56%

2024 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	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.09%	-	-
	碩士	11	14.47%	37	6.32%	0	0.00%	0	0.00%	48	4.48%	-	-
	大學	16	21.05%	150	25.64%	24	4.10%	7	87.50%	197	18.38%	-	-
	專科	12	15.79%	40	6.84%	12	2.05%	0	0.00%	64	5.97%	-	-
	高中以下	14	18.42%	56	9.57%	308	52.65%	0	0.00%	378	35.26%	-	-
	小計	53	69.74%	284	48.55%	344	58.80%	7	87.50%	688	64.18%	-	-
女	博士	1	1.32%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.09%	-	-
	碩士	3	3.95%	66	4.96%	0	0.00%	0	0.00%	32	2.99%	-	-
	大學	11	14.47%	325	29.91%	7	1.74%	1	12.50%	194	18.10%	-	-
	專科	6	7.89%	95	9.40%	5	1.24%	0	0.00%	66	6.16%	-	-
	高中以下	2	2.63%	98	7.18%	47	11.66%	0	0.00%	91	8.49%	-	-
	小計	23	30.26%	585	51.45%	59	14.64%	1	12.50%	384	35.82%	-	-
合計		76		585		403		8		1,072		6	+0.56%

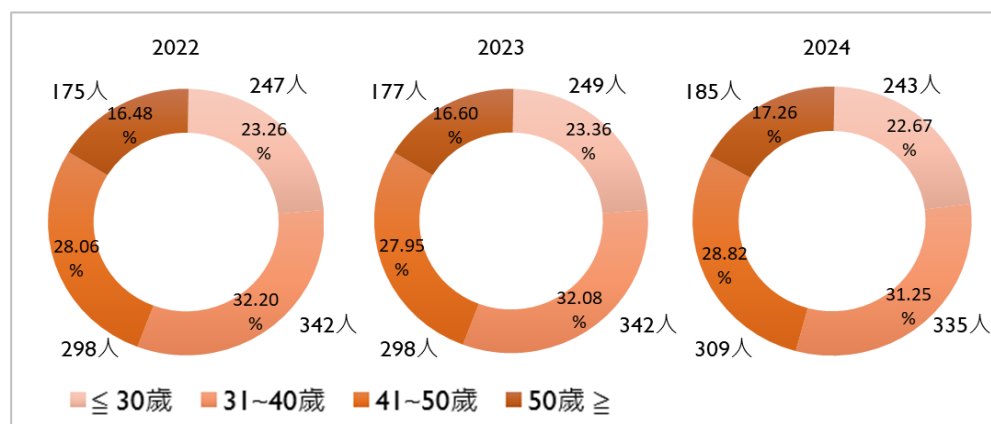
註 1：管理階層(掛任主管職稱，組長以上)。

註 2：2024 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，2024 年總員工數為 1,072 人。

近三年台灣櫻花員工年齡分佈

分層	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	187	60	183	66	184	59
31~40 歲	209	133	225	117	223	112
41~50 歲	173	125	169	129	174	135
50 歲 ≥	104	71	105	72	107	78
合計	1,062		1,066		1,072	

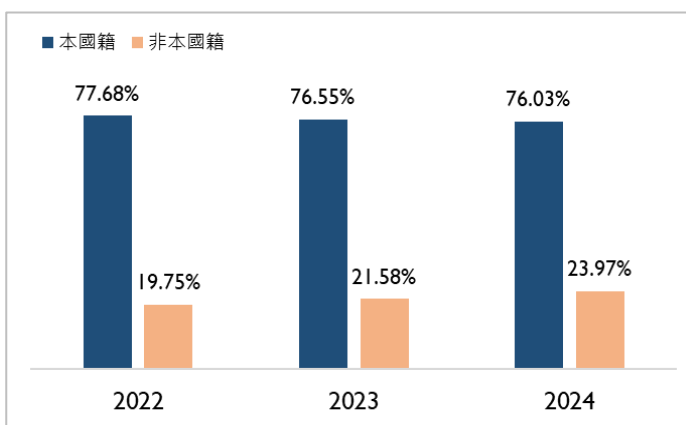


近三年台灣櫻花多元化聘僱情形

國籍員工分佈 (註1)

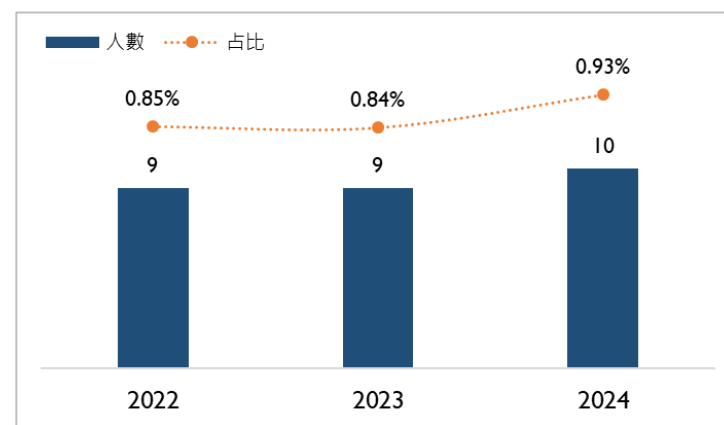
	2022	2023	2024
台灣	827	816	815
印尼	208	230	236
泰國	27	20	18
菲律賓	0	0	3

■ 本國籍 ■ 非本國籍



身心障礙員工總人數 (註2)

■ 人數 占比



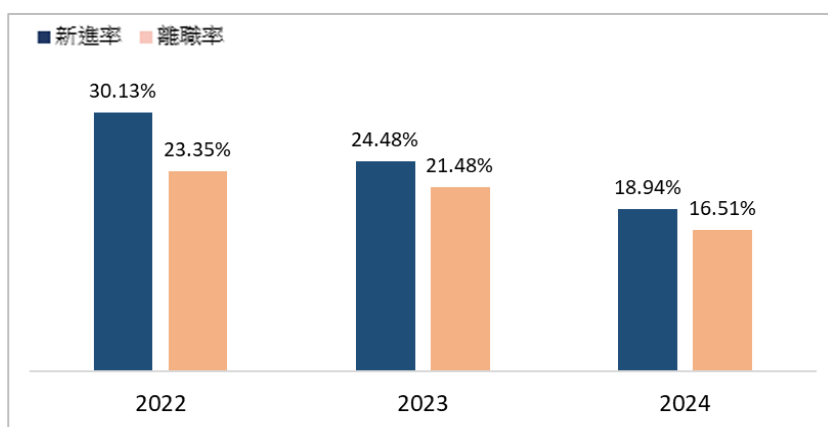
註1：國籍員工比例=【當年度本(非)國籍總人數】/【當年度期末總人數】。

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】。

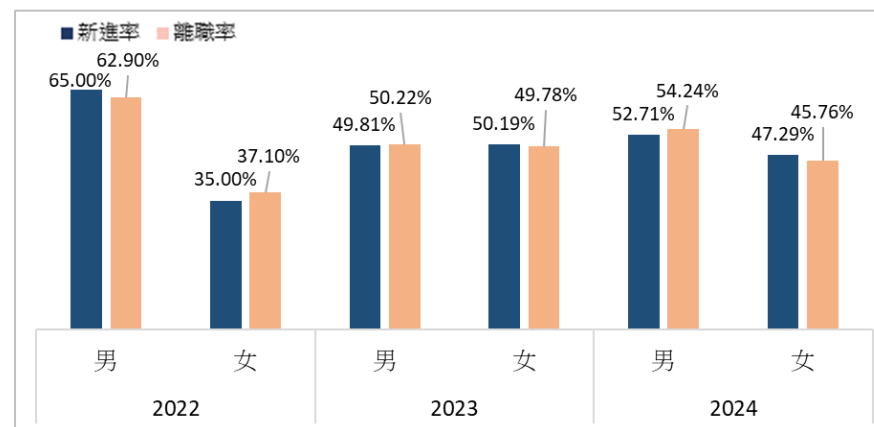
台灣櫻花致力企業永續發展，積極營造穩定、具成長性的職場環境，透過具市場競爭力的薪酬制度與完善的福利措施，吸引並留任優秀人才，實現與員工共榮共好的發展目標。本公司以打造「安心、放心、溫馨」的幸福職場為核心，持續提升員工對工作的歸屬感與企業認同，進而驅動營運效益與組織績效（對應 SDG 8：促進包容且可持續的經濟成長與就業）。

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。2024 年共招募 203 位新進員工（年新進率 18.94%），其中 30 歲以下 71 人、31–40 歲 77 人、41–50 歲 41 人、50 歲以上 14 人。同期離職員工為 177 人（年離職率 14.17%），其中 30 歲以下 47 人、31–40 歲 65 人、41–50 歲 50 人、50 歲以上 15 人。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	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	108	46	58	54	39	32
31~40 歲	69	37	48	37	47	30
41~50 歲	26	23	21	27	19	22
50 歲 ≥	5	6	3	13	2	12
小計	208	112	130	131	107	96
合計	320		261		203	

2022		2023		2024	
男	女	男	女	男	女
33.75%	14.38%	22.22%	20.69%	19.21%	15.76%
21.56%	11.56%	18.39%	14.18%	23.15%	14.78%
8.13%	7.19%	8.05%	10.34%	9.36%	10.84%
1.56%	1.88%	1.15%	4.98%	0.99%	5.91%
65.00%	35.00%	49.81%	50.19%	52.71%	47.29%
100.00%		100.00%		100.00%	

近三年台灣櫻花離職員工分佈 (註1)

分層	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
≤ 30 歲	53	30	40	41	23	24
31~40 歲	63	29	37	44	39	26
41~50 歲	30	25	31	27	25	25
50 歲 ≥	10	8	7	2	9	6
小計	156	92	115	114	96	81
合計	248		229		177	

2022		2023		2024	
男	女	男	女	男	女
21.37%	12.10%	17.47%	17.90%	12.99%	13.56%
25.40%	11.69%	16.16%	19.21%	22.03%	14.69%
12.10%	10.08%	13.54%	11.79%	14.12%	14.12%
4.03%	3.23%	3.06%	0.87%	5.08%	3.39%
62.90%	37.10%	50.22%	49.78%	54.24%	45.76%
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）。**2024** 年，台灣櫻花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。

外部環境 ● 重要趨勢

法令趨勢、法定成本
人力短缺、少子化、高齡化
數位轉型
不同世代工作者

各事業處 ● 重要發展策略

現有事業、新事業體發展
集團各式專案整合
集團化管理模式

內部 ● 探討議題

員工招募、員工體驗
數位 **AI**、自動化、流程優化
企業文化、人才管理
組織發展、用人政策

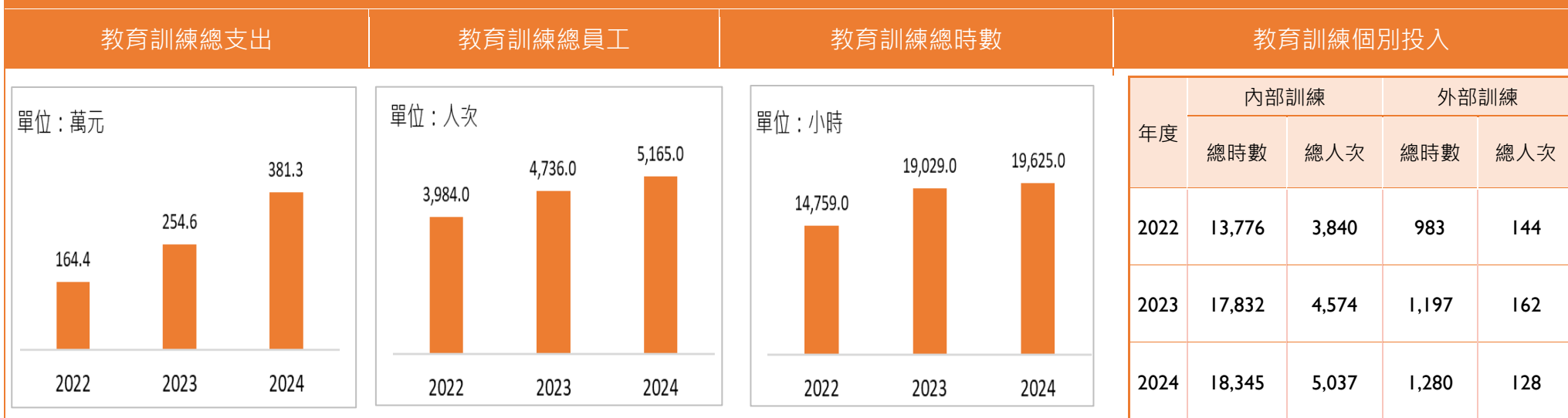
4.2.1 完善多元的人才培育管道

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		2022		2023		2024	
		男	女	男	女	男	女
訓練總時數	主管職	1,280	535	1,650	690	1,983	850
	非主管職	8,629	4,315	11,126	5,563	11,083	5,709
平均訓練總時數 ^(註1)	主管職	22.90	31.50	24.30	27.60	29.16	28.33
	非主管職	15.30	12.20	15.90	13.90	15.83	14.27

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】。

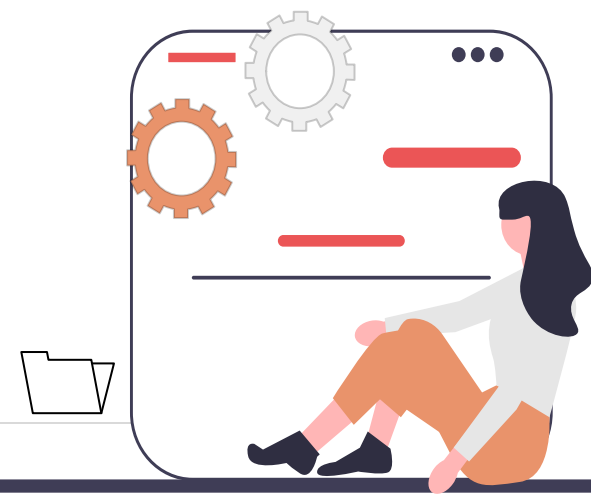
台灣櫻花於 **2024** 年正式導入「學習雲」數位化學習平台，整合內部知識資源與培訓內容，讓員工可依個人節奏即時取得最新專業知識與參考文件，提升學習效能與知識應用能力。平台亦納入 **ESG** 減碳、節能、循環經濟等關鍵議題，推動綠色學習文化，降低實體教材與差旅碳足跡，展現企業對氣候行動的實質回應。此外，「學習雲」提供不分性別、職級的平等學習機會，實踐 **SDG 4** 優質教育、**SDG 5** 性別平等與 **SDG 13** 氣候行動等永續發展目標，深化全員永續意識與數位學習力，邁向企業知識永續與減碳雙軸轉型。



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。

2024 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



實習生計畫



員工職場心路
歷程專文分享



家居工務甘苦談



設計師轉任業務心路歷程



家居新進設計師心得分享

策略與營運研 討會



Mini MBA



中階主管培訓



主管進階學習



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





快速掌握職場 AI 工作術



職場互動與溝通

員工選修課程



電子表單設計入門



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，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



2024 年台灣櫻花 TMO 轉型辦公室專案推動情形



TMO 1 結案會議



TMO 2 啟動會議



強化經銷體系韌性，推動永續成長

台灣櫻花深知，穩健且具厚實的經銷體系是企業持續成長與推動策略落實的核心基石。為強化與市場的連結，本公司透過全台近 4,000 個經銷據點、營業所網絡，以及包括 99 家^(註1)「櫻花整體廚房」專屬門市、百貨櫃位、量販通路「店中店」等多元渠道，積極拓展銷售觸角，持續建構符合消費趨勢的創新銷售模式。面對市場快速變化，本公司持續與經銷商建立策略夥伴關係，透過專業培訓強化其營運能力，協助經銷商有效解決營運痛點，提升整體通路的應變力與競爭力，進而穩固台灣櫻花在市場的通路領導地位。

2024 年，我們共辦理 182 場經銷商培訓課程，累計培訓人次達 2,443 人，雖較 2023 年略有減少，主要原因在於 2024 年 6 月舉辦全台 5 場新品發表會，並於現場展示最新產品且由產品經理進行詳細與專業講解，參與人次總計高達 1,690 人。緊接著 7 月於台北、台中、高雄三大區正式啟用「櫻花體驗中心」，同時調整培訓模式，將課程集中於體驗中心舉行。透過完整的課程規劃，導入沉浸式體驗教學，邀請經銷夥伴親臨現場實際操作最新 AI 廚電產品，深化「AI KITCHEN」概念，強化產品理解與銷售應用能力。體驗中心啟用後，共舉辦 102 場沉浸式體驗課程，參與人次達 843 人。透過集中與沉浸式的教學模式，大幅提升單場課程的學習深度與參與率，顯現教育訓練模式創新轉型的成效，亦使得整體場次與人數有所調整。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，並結合數位科技與場域創新，培育具專業力與市場敏感度的通路夥伴，實現企業與經銷體系的永續共榮。

近三年台灣櫻花經銷合作情形

年度	2022	2023	2024
場次	202	185	182
人次	4,506	3,295	2,443



註 1：累計至 2024/12。

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。

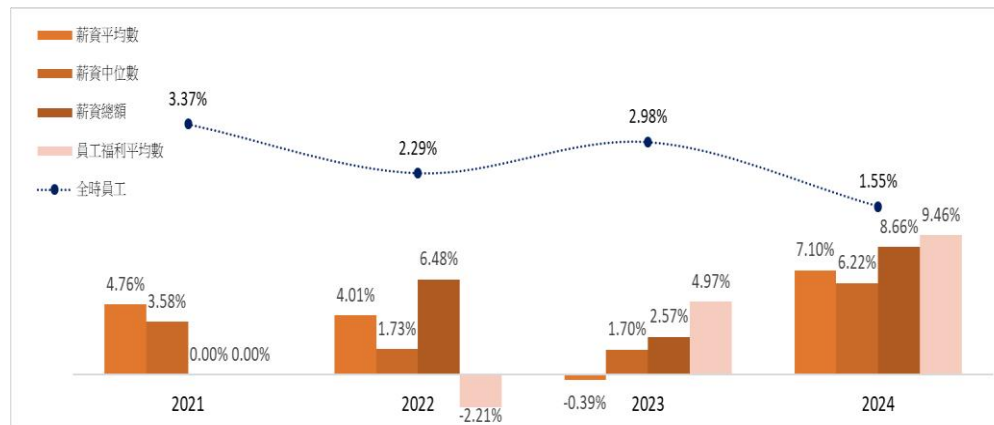
本公司每年實施兩次正式績效考核與一對一面談，除精準掌握員工工作績效與能力發展軌跡外，更鼓勵員工主動展現自我價值。依據考核結果，公司將績效成果適度反映於薪酬調整及獎酬分配，實現「成果共享」的組織承諾。為維持薪資市場競爭力，台灣櫻花亦定期檢視並校準整體薪資結構，依據產業趨勢、物價指數、經濟成長率及個人表現，進行適度調薪，同時依據公司章程規定，若年度獲利達標，將提撥 **2%~8%** 作為員工酬勞，並於每年中秋節前夕發放，充分展現經營成果回饋員工的企業精神。

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。

近三年台灣櫻花全時員工薪資平均數及中位數 (註1)

平均數及中位數				平均數及中位數 YoY			
項目	2022	2023	2024				
全時員工 / 人 (註2)	940	968	983				
非擔任主管職務 / 千元							
年薪資平均數	778	775	830				
年薪資中位數	648	659	700				
年薪資支付總額	731,678	750,501	815,511				
員工福利平均數 (註3)	886	930	1,018				



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4)	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
報酬比 (註5)	2.05%	1.00%	2.01%	1.00%	2.03%	1.00%
酬金比	1.90%	1.00%	1.87%	1.00%	1.84%	1.00%

註1：員工以年底總員工人數統計。

註4：女性為 1 作為比例。

註2：本公司 2022 至 2023 年員工類型均為正職員工。

註5：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)。

註3：員工薪資及其他福利費用 (含勞健保、退休金等)。

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、住院慰問金及特約商店專屬優惠。 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



台灣櫻花行銷大會師



台灣櫻花聖誕感恩餐會

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，2024 年耶誕聯歡餐會融合傳統與創意，特別邀請印尼籍餐廳老闆共襄盛舉，精心準備家鄉料理，提升外籍同仁的歸屬感與幸福感，體現公司對跨文化族群的尊重與關懷。

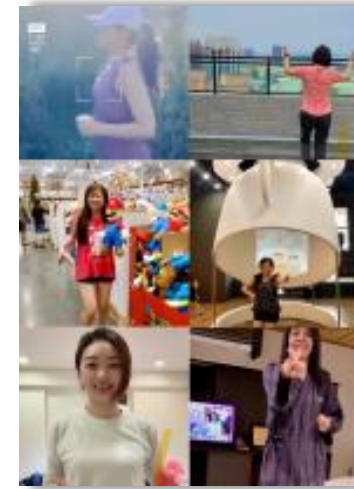


櫻花家庭日



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

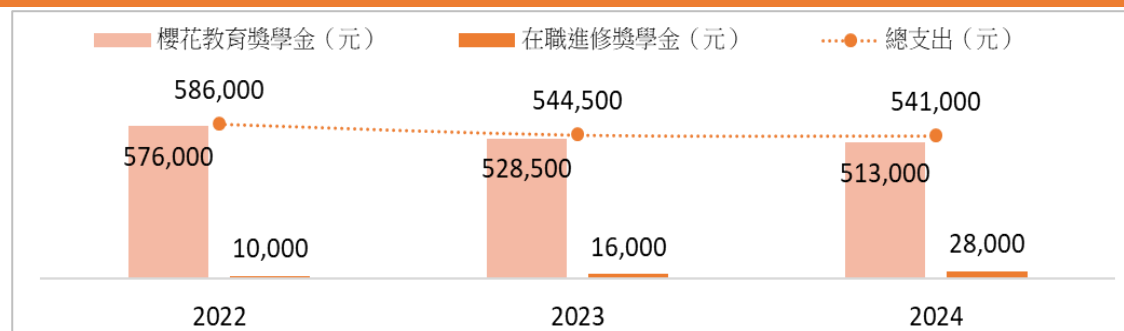


投資教育發展，落實社會共好

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

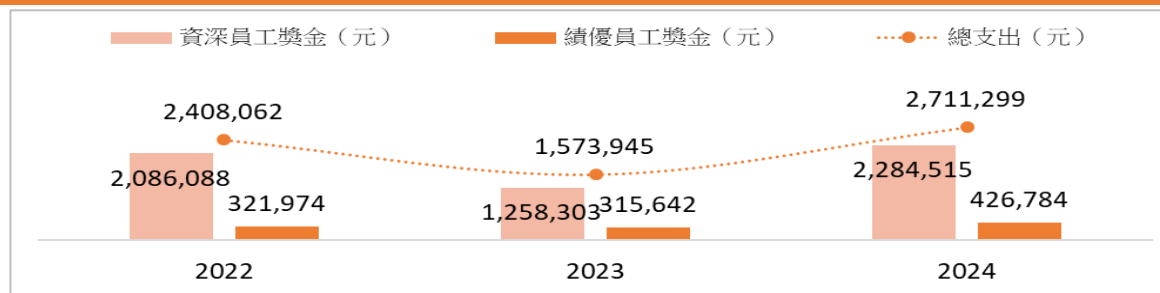
項目	2022	2023	2024
櫻花教育獎學金 (人)	235	247	222
在職進修獎學金 (人)	2	3	5



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	2022	2023	2024
資深員工 (人)	45	39	53
績優員工 (人)	29	31	32



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)

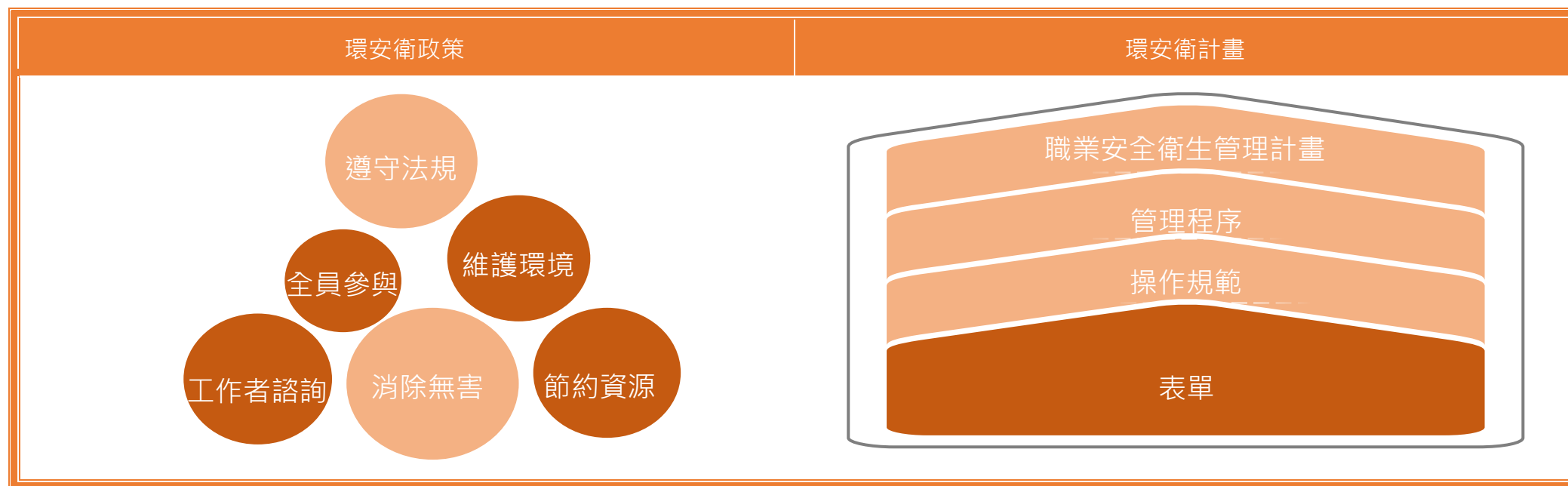
時程	項目	執行情形
8 月	1. ISO 45001 工作展開，成立風險委員會 2. 執行內部風險評估作業	共計有矯正事項 8 項，以上各項均已完成矯正措施，並詳實紀載於本公司「矯正措施實施計劃書」
9 月	內部稽核	
10 月	內部管理審查會議 年度外部稽核	

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。

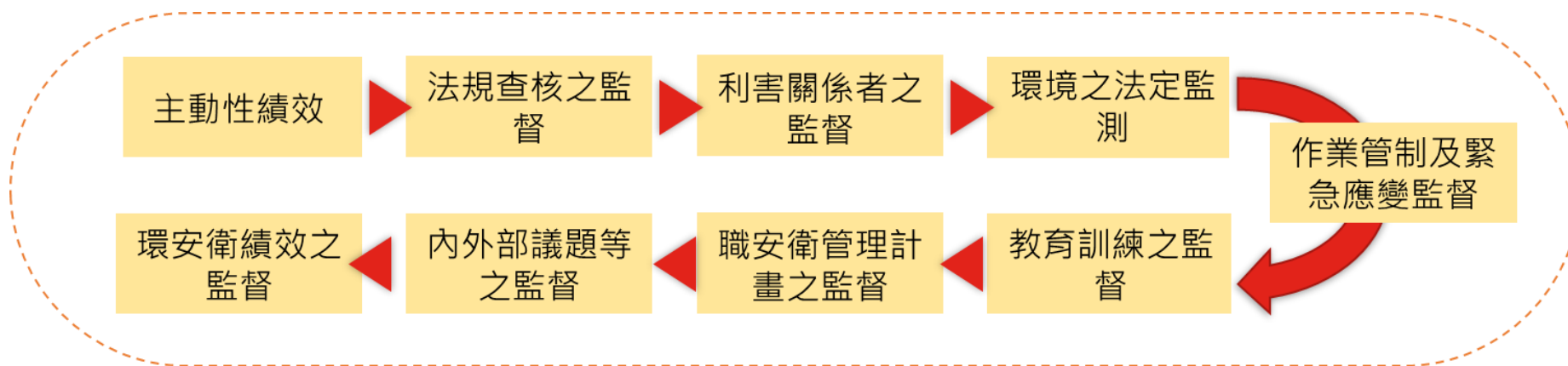


4.4.2 職場安全衛生監督暨量測管理，落實職場風險管控

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。

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。

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

消防教育訓練暨演練結果



台灣櫻花 2024 年職業災害統計，總計發生 4 件，男性 2 件、女性 2 件，為使員工擁有無憂無慮的職場工作環境，台灣櫻花藉由各式健康促進活動、專業課程之教育訓練、現場作業危害因子識別與安全意識提升等，以預防職業災害之發生。

近三年台灣櫻花職業災害統計

職業災害統計	2022			2023			2024		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
公傷假件數	6	0	6	2	1	3	2	2	4
公傷假天數	102	0	102	15.5	2.0	17.5	4.0	23.0	27.0
公傷率 ^(註1)	0.69	0	0.69	0.23	0.11	0.34	0.23	0.23	0.46
損失日數比例 ^(註2)	12	0	12	1.78	0.23	2.01	0.45	2.06	3.05

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。

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（如我的健康餐盤聰明吃、3 招預防熱傷害，5 步驟熱傷害急救等），持續強化員工自我健康照護意識。

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。)



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。**2024 年參與人數達 881 人，參與率 95.1%。**

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相關（緊急）救護處置、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。

2024 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。

2024 年員工婚育照護假使用統計

婚育照護假使用統計表	2023		2024	
假別	人數	時數	人數	時數
婚假	3	96	14	774
產假	1	448	11	4,512
流產假	0	0	0	0
陪產檢及陪產假	3	109	17	791
生理假	13	276	64	1,335
家庭照顧假	7	194	30	620
安胎假	1	588	4	240
產檢假	2	77	14	346
總計	30	1,788	154	8,618

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，積極配合政府推動之育嬰留職停薪制度，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。2024 年度，共有 5 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 2023 年，2024 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	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
申請育嬰留停人數	1	12	2	6	0	5
育嬰留停原應復職人數(A)	2	8	2	5	0	4
育嬰留停原應復職人數且已復職人數(B)	2	5	1	4	0	4
復職率(B/A)-依性別	100.00%	62.50%	50.00%	80.00%	-	100.00%
復職率(B/A)-總計	70.00%		71.43%		100.00%	
前一年育嬰留停復職人數(C)	2	5	1	4	0	2
前一年育嬰留停復職且工作滿一年之人數(D)	1	5	0	3	0	2
留任率(D/C)-依性別	50.00%	100.00%	0.00%	75.00%	-	100.00%
留任率(D/C)-總計	85.71%		60.00%		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 2024 年整體員工缺勤率如附表所示，其中 2024 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。

2024 年台灣櫻花員工缺勤率（註 1）

項目		2023		2024	
		男	女	男	女
缺勤日數（天）	公傷假	-	2	13	37
	病假	103	52	955	574
	合計	103	54	968	611
缺勤率（ % ）		0.061%	0.057%	0.563%	0.637%

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



4.4.8 社區風險與機會

台灣櫻花於 2024 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	1. 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。 2. 唯 2024 年度廢水放流水內容物質超過放流水標準。	3. 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。 4. 更換放流管線及放流槽清理，減少管壁殘留物排放至外界。 5. 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

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

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。2024 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。

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：I008983@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。

2024 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 2024 年度首次推動「主題式滿意度調查」，以「提升新進同仁工作職場體驗好感度」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。問卷涵蓋工作環境、職務內容、薪酬福利、溝通氛圍、管理工具等構面，共發出 405 份，有效回收樣本 232 份，參與率達 57%，初步成果顯示員工參與意願具良好基礎。

結果分析如下：

1. 整體最高滿意度項目為「主管溝通與傾聽」，平均得分 78.1 分，反映公司直屬管理者具備一定程度的開放態度與溝通能力。
2. 相對待提升項目為「各項工具與器材」，平均得分為 63.9 分，指出部分單位在作業資源提供與設備支援仍有優化空間。

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、溝通頻率調整、職能培訓課程精進等多項具體提案，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		2024 年台灣櫻花執行情形
員工參與率	整體	57%
	女性	56%
	男性	44%
滿意度最高		78.1 分
滿意度最低		63.9 分

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，積極確保消費者知的權利。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」延續至售後支持，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，以期做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式的服務權利，實踐公平對待與誠信經營原則，與利害關係人共構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：

1. 客服專線 (0800-021-818)
2. 客服電子信箱與官網表單
3. 傳真及郵寄信件機制

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。2024 年，總服務人次達 141 萬，年增 3%，顯示本公司長期穩健的服務需求成長與消費者黏著度。

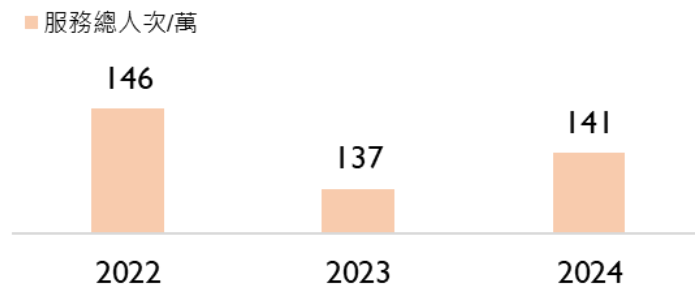
消費者權益政策及申訴程序

台灣櫻花重視客戶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各種創新產品之提供。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、品質及維修服務有意見，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。2024 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、高體感的客戶服務體系。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 i Care」，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 45 年如一日，成為廣大用戶信賴的品牌象徵。「SAKURA i Care」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/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 i Care」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 i Care」整合前後端數據，實現以客戶為中心的服務革新，打造便捷、貼心且永續的產品體驗。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，透過台北內湖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。

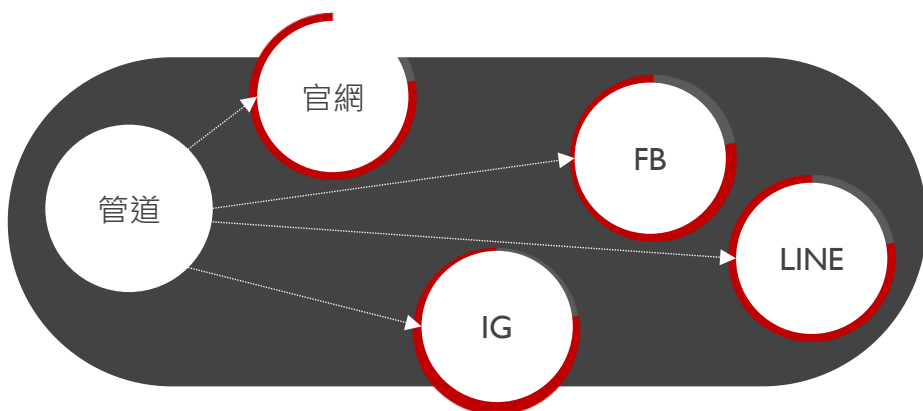
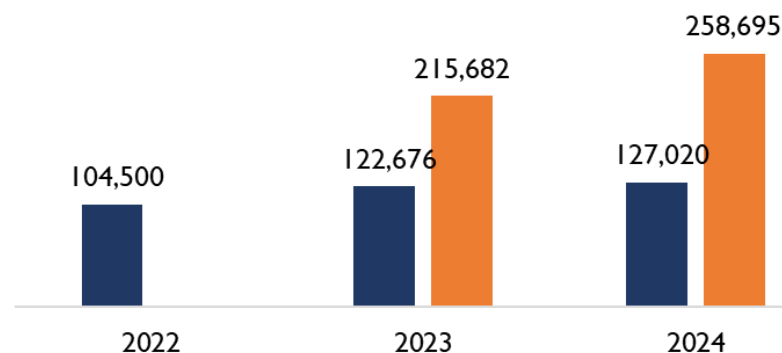
在營運策略上，台灣櫻花從單一產品服務的「淨水管家」逐步轉型為涵蓋全產品線的「整合服務管理平台」，串聯售前、售中與售後各項服務流程，建立客戶專屬數位履歷，強化跨部門服務整合與顧客關係管理（CRM）。台灣櫻花在 2023 年起陸續啟用 Instagram（IG）、LINE 官方帳號等多元數位通路，擴大與年輕世代與潛在客群的連結，透過圖文與影音內容深化品牌溝通與互動。

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

社群粉絲數 ■ Facebook ■ Line





社會共好 公益參與

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)

CHAPTER 5

5.1 公益與社會參與

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

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。

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。

2024 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，2024 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。

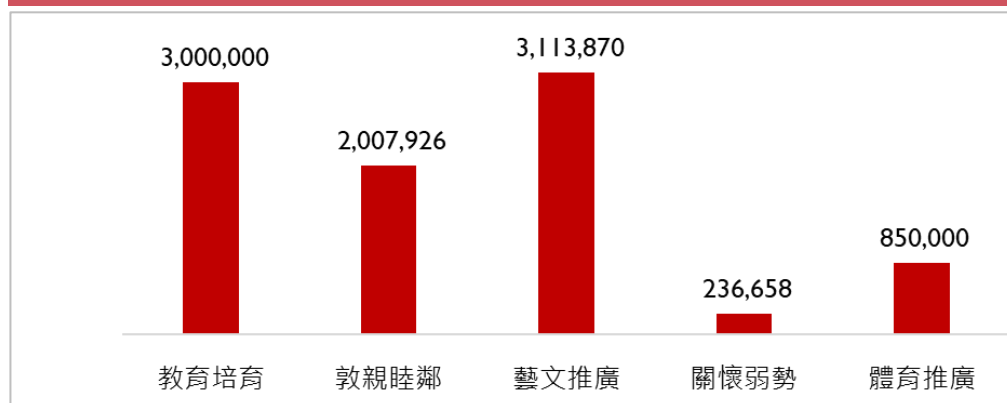


5.1.1 公益參與

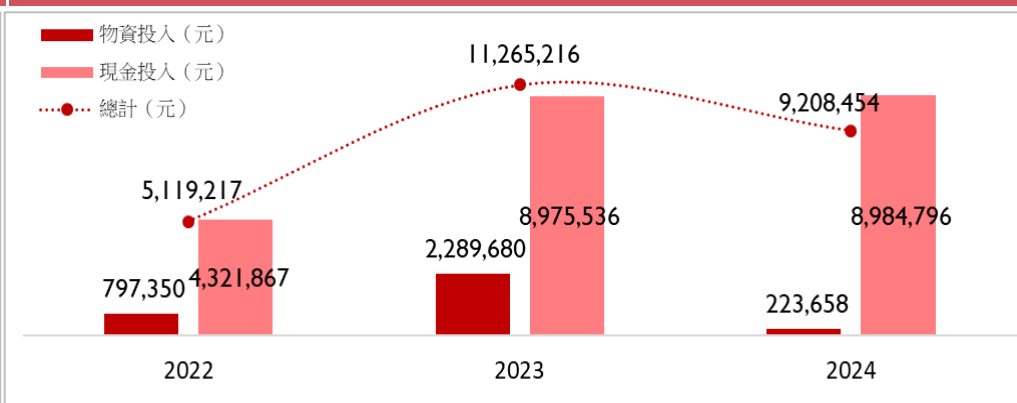
台灣櫻花深信企業不僅為經濟活動的核心單位，更是連結社會福祉與公共利益的關鍵橋樑。秉持「與社會共好」的核心理念，持續透過具體行動支持弱勢族群、推動在地共融與永續發展，展現企業社會責任。台灣櫻花認為，企業公益應從點狀援助邁向系統性影響，透過與地方政府、社福單位與非營利組織的跨界協作，建立長期、可持續的公益參與模式。台灣櫻花持續關注弱勢家庭生活安全與健康需求，從實務面出發，推動熱水器安全檢修、老舊產品汰換等計畫，強化弱勢族群生活品質，回應基本人權保障與社會平等核心價值。

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。

2024 年台灣櫻花公益投入類型



近三年社會公益參與方式

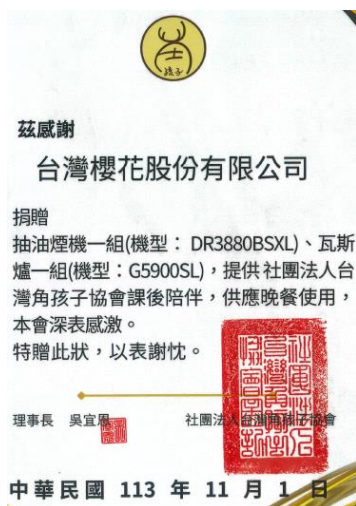


5.1.2 弱勢支持

台灣櫻花為強化員工對企業的認同與社會參與意識，2024年舉辦家庭日活動，邀請同仁及眷屬共襄盛舉，除採購喜憨兒基金會1,370份手工餅乾禮盒，實際支持庇護工場與身心障礙者就業，亦倡導環保理念，鼓勵全體參與者自備水杯與環保餐具。同時，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。

此外，台灣櫻花亦捐贈抽油煙機與瓦斯爐予彰化縣鹿港鎮「台灣角孩子協會」，改善廚房設施，以穩定供應弱勢學童課後營養晚餐。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。

台灣角孩子協會，捐贈抽油煙機與瓦斯爐



喜憨兒基金會，採購餅乾禮盒



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。

2024 年，台灣櫻花贊助多場重要體育與公益賽事，包括「全國建築菁英公益名人賽」、「U18 亞洲青棒錦標賽」及「世界棒球 12 強賽」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。

全國建築菁英
公益名人賽



U18 亞洲青棒
錦標賽



世界棒球 12 強棒球賽-
櫻花加碼廣告公告



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。**2024**年共捐贈新台幣**300**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。**2024**年度共計獎助**102**人次，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 36 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。

在地環保永續活動
【UBag 二手循環袋計畫活動】
×
【環保永續】



國際設計師學術演講會
【獨家贊助國際設計師
學術演講會】



產官學界參訪



5.1.6 客戶與消費者

台灣櫻花為展現公司透過整合集團旗下多元品牌資源，以滿足不同家庭的多樣化需求的實力，並深化與客戶及消費者的互動與溝通，更好的傳遞出台灣櫻花作為產品與服務提供者的品牌形象，因此，2024 年度我們舉辦多元豐富且具參與感的活動如：臺南 YOYO 親子嘉年華派對、新品發表會、2024 OPEN!大氣球遊行及 OPEN! RUN 氣球路跑等，同時提升消費者的使用體驗與生活品質，強化品牌與消費者之間的情感連結，進一步鞏固市場競爭力與永續發展的基礎。

臺南 YOYO
親子嘉年
華派對



新品發表 X
一日店長



2024 OPEN!大
氣球遊行&
OPEN! RUN
氣球路跑



2024 年，台灣歷經 4 月地震及 10 月強颱雙重挑戰，家園遭受嚴重破壞。台灣櫻花迅速響應，主動派遣專業團隊深入災區，提供免費熱水器安全檢測服務，協助受災居民排除安全隱憂。透過即時關懷與實質行動，我們與社區攜手共築防護屏障，助力災後重建，守護每一個家庭的安心與美好未來。

4 月花蓮 403 大地震-地震重建擴大安檢



10 月山陀兒強颱-颱風重建擴大安檢



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，連續多年舉辦「櫻花廚藝空間設計競賽」。**2024**年以「構築家的無限可能」為主題，鼓勵學生融合科技應用、材料創新與人文體驗，發揮對「家」的深度洞察，總計吸引**616**件作品報名，頒發總獎金新台幣**37.5**萬元。

為促進產學落實與青年實務培育，我們進一步提供暑期有薪實習機會，讓優秀作品得以在真實環境中落地實踐。今年即有銀獎得主加入產品管理處工業設計組，參與專案實作，深化其設計理念與產業經驗，落實企業推動設計教育永續循環之承諾。透過此類計畫，我們期許成為產業與人才之間的橋梁，為台灣居家設計領域培養具國際競爭力的新世代創意人才。



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)

話題	會計指標	類別	單位措施	代碼	回覆	
產品安全	(1)發出召回的數量和(2)召回的總數量	定量的	數字	CG-AM-250a.1	(1)2024 年主動召回為 0。 (2)未發生非自願召回。	
	討論識別和管理與其產品使用相關的安全風險的過程	討論和分析	不適用	CG-AM-250a.2	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	
	與產品安全相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	定量的	報告貨幣	CG-AM-250a.3	2024 年本公司未有因法律訴訟導致的金錢損失總額。	
產品生命週期環境的影響	依收入計算符合 Energy Star(能源之星)計畫認證資格產品的百分比	定量的	收入百分比(%)	CG-AM-410a.1	0%，本公司主係以內銷為主，且客戶亦無此需求，日後若有專案需求將再評估執行。	
	依收入計算符合家用電器製造商協會(AHAM)可持續發展標準認證的產品百分比	定量的	收入百分比(%)	CG-AM-410a.2	0%，本公司主係以內銷為主，且客戶亦無此需求，日後若有專案需求將再評估執行。	
	描述管理產品報廢影響的努力	討論和分析	不適用	CG-AM-410a.3	本公司產品多採用可回收材質製造，避免一次性材質使用。消費者安裝新品後所汰換之舊品，協助回收報廢，轉由專業廠商進行拆解、回收再運用。	
活動指標	年生產量	定量的	數量	CG-AM-000.A	主 要 產 品 ^(註 1)	
					2024 年度實際 銷售量 / 台 (套)	
					廚 房 配 備	642,977
					熱 水 器	341,354
					系 統 廚 具	37,587
					其 他	339,094
					合 計	1,361,012

註 1：產品含廚房配備係指除油煙機、瓦斯爐、烘碗機及淨水器，其他係指外購電器產品與淨水器濾心；系統廚具僅列示成套數量。



附錄

附錄一__GRI索引表

附錄二__SASB索引表

附錄三__2023年台灣櫻花永續報告書勘誤彙總表

附錄四__其他證書

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 台灣櫻花概況	I 5-6	報導期間無資訊重編 2024 報告書尚未經外部保證/ 確信，財務數據除外
	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	-	-	
	2-5	外部保證/確信	-	-	
	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	60-63	
			3.5 永續產品	96-99	
	2-7	員工	台灣櫻花概況	5-6	
			4.1 人才佈局與結構	102-107	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才佈局與結構	102-107	
	治理				
	2-9	治理結構及組成	1.2 永續治理組織	10	
			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	28-37	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理組織	28-37	

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	
			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	28-37	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理組織	10	
	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	
			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	
			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	29	
	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	33	
	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	34-36	
			2.1.7 給付酬金之流程	34-36	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理組織	28-37	
			2.1.6 給付酬金之政策	34-36	
			2.1.7 給付酬金之流程	34-36	
	2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 薪酬制度	120	
			4.3.1 薪酬制度	120	

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	40-44	
			2.7 永續供應鏈	60-63	
			4.5.1 人權維護	139-140	
			4.5.2 人權政策	141	
	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	40-44	
			2.7 永續供應鏈	60-63	
			4.5.1 人權維護	139-140	
			4.5.2 人權政策	141	
			4.5.3 員工滿意度	142	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.4.8 社區風險與機會	138	
			4.5.1 人權維護	139-140	
			4.5.2 人權政策	141	
			4.5.3 員工滿意度	142	
			4.6 客戶關係管理	143-147	

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	40-44	
			4.5.1 人權維護	139-140	
			4.5.2 人權政策	141	
			4.5.3 員工滿意度	142	
	2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循	44	
			2.4 智慧財產管理制度	45-46	
			2.5 風險管理暨內控機制	47-53	
			2.6 資訊安全	54-59	
	2-28	公協會的會員資格	5.1.7 外部公（協）會參與	158	
	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	139-140		
		4.5.2 人權政策	141		
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	38-39	
	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	65-80	
			3.1.1.3 風險管理	70-80	
			3.1.1.4 指標與目標	81-84	
	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	119-121	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	2024 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	119-121	2024 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	102-107	2024 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	96-99	
			4.6 客戶關係管理	143-147	
			5.1 公益與社會參與	149-158	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.5 永續產品	96-99	
			4.6 客戶關係管理	143-147	
5.1 公益與社會參與			149-158		
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	60-63	

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	40-44	2024 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	40-44	
	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	40-44 47-53	
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	47-53	2024 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	87-89	
	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	87-89	
	302-4	減少能源消耗	3.2.2 能源管理系統	87-89	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.5 永續產品	96-99	
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	90-92	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	90-92	
	303-3	取水量	3.3 水資源管理	90-92	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	90-92	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	90-92	

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	82	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	78-79	
			3.2.2 能源管理系統	87-88	
	305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	82	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1.1.4 指標與目標	81	
			溫室氣體管理	82	
			減（低）碳管理策略與路徑	83-84	
GRI 306 : 2016	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	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。
	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				
	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	93-95	
GRI 308 : 2016	306-3	廢棄物的產生	3.4 循環經濟與廢棄物管理	93-95	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 循環經濟與廢棄物管理	93-95	
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	60-63	
	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	60-63	

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	102-107	
	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	102-107	
			4.3 員工權益與薪酬福利	119-121	
401-3	育嬰假	4.3 員工權益與薪酬福利	119-121		
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	139-140	2024 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	85-86	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	47-53	
			3.2.1 環境管理系統	85-86	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
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	85-86	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	85-86	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	85-86	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	109	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	

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	47-53	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	85-86	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	109	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	85-86	
	403-9	職業傷害	3.2.1 環境管理系統	85-86	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	403-10	職業病	3.2.1 環境管理系統	85-86	
4.4 友善安全的職場環境			126-138		
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	109	
	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	109	
			4.4 友善安全的職場環境	126-138	
	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	109	
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	102-107	
			4.2.1 完善多元的人才培育管道	109	
	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	115-120	

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	139-140	2024 無相關案件
			4.5.2 人權政策	141	
			4.5.3 員工滿意度	142	
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	139-140	2024 無相關案件
			4.5.2 人權政策	141	
			4.5.3 員工滿意度	142	
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	149-158	
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	54-59	
			4.6 客戶關係管理	143-147	

附錄二 SASB 索引表 (家電製造)

代碼	會計指標	對應章節	頁碼
CG-AM-250a.1	(1)次召回數量和(2)召回單位總數	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-250a.2	討論識別和管理與其產品使用相關的安全風險的過程	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-250a.3	與產品安全相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-410a.1	符合 ENERGY STAR 計畫的合格產品的百分比	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-410a.2	符合家電製造商協會(AHAM)可持續性標準認證的合格產品的百分比	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-410a.3	描述管理產品報廢影響的努力	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159
CG-AM-000.A	年生產量	5.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	159

附錄三 2023 年台灣櫻花永續報告書勘誤彙總表

章節	頁碼	2024 年本報告書更正說明
導言 ESG Highlights 2023	7	「環境面」表格之用電總量誤植為碳排放當量，因擬寫報告書之時間與內部稽核溫室氣體盤查時間兩者有落差，未即時校正致差異。 - 異動前 3,043.1378 kwh。 - 異動後 5,987,702.4119 kwh。
溫室氣體管理	68	「溫室氣體管理」表格中，2023 年範疇一之盤查結果，因擬寫報告書之時間與內部稽核溫室氣體盤查時間兩者有落差，未即時校正致差異，同步影響總計數值。 - 異動前範疇一為 679.7335 噸/CO₂e，總計為 3,637,6585 噸/CO₂e。 - 異動後範疇一為 621.5968 噸/CO₂e，總計為 3,579.5218 噸/CO₂e。
3.2.2 能源管理	71	「近三年能源使用情形」表格中，2023 年非再生能源電力，因擬寫報告書之時間與內部稽核溫室氣體盤查時間兩者有落差，未即時校正致差異，同步影響總計數值。 - 異動前非再生能源電力為 5,979.9800 仟度。 - 異動後非再生能源電力為 5,987.7024 仟度。
4.1 人才佈局與結構	89	「近三年台灣櫻花新進與離職員工分佈」圖表中，2023 年新進率與離職率因公式計算帶入有誤致差異。 - 異動前新進率為 32.23%、離職率為 24.97%。 - 異動後新進率為 24.48%、離職率為 21.48%。
5.1.1 公益參與	115	「近三年社會公益參與方式」中，2023 年總計金額因公式計算帶入有誤致差異。 - 異動前為 11,267,239 元。 - 異動後為 11,265,216 元。

附錄四其他證書

ISO 14001 電子證書

Certificat
Certificate

N° 2020/86940.3

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :TAIWAN SAKURA CORPORATION
台灣櫻花股份有限公司for the following activities:
pour les activités suivantes :DESIGN AND MANUFACTURE OF DISH DRYERS, KITCHEN HOODS, GAS APPLIANCES, GAS
WATER HEATERS, TANK-STYLE ELECTRIC WATER HEATERS, WATER FILTERS AND ELECTRIC
INSTANTANEOUS WATER HEATERS.
烘碗機、除油煙機、瓦斯爐、瓦斯熱水器、儲熱式電熱水器、淨水器及瞬熱式熱水器之設計與製造。has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 14001:2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

DAYA 1ST FACTORY : NO. 436, SEC. 4, YATAN RD., DAYA DIST., TAICHUNG CITY 426, TAIWAN (R.O.C.)

大雅一廠：436 台中市大雅區德源路四段 436 號

DAYA 2ND FACTORY : NO. 301, 303, SEC. 4, YATAN RD., DAYA DIST., TAICHUNG CITY 426, TAIWAN (R.O.C.)

大雅二廠：426 台中市大雅區德源路四段 301、303 號

SHENGANG FACTORY : NO. 3, 5, LN. 61, DAFU RD., SHENGANG DIST., TAICHUNG CITY 429, TAIWAN (R.O.C.)

神岡廠：429 台中市神岡區大富路 61 巷 3、5 號

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2023-08-15

Until
jusqu'au

2026-07-16

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR CertificationThe information on this certificate is available on the AFNOR Certification website:
L'information sur ce certificat est disponible sur le site internet d'AFNOR Certification :
afnor.org11 rue Pierre de Provençal - 69507 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T : +33 (0) 41 62 90 80 - F : +33 (0) 41 62 90 80
SAS au capital de 18 187 600 € - 479 076 800 RCS Nanterre - www.afnor.orgafnor
CERTIFICATIONCertificat
Certificate

N° 2020/88315.4

Page 1 / 2

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :TAIWAN SAKURA CORPORATION
台灣櫻花股份有限公司for the following activities:
pour les activités suivantes :DESIGN AND MANUFACTURE OF DISH DRYERS, KITCHEN HOODS, GAS APPLIANCES,
GAS WATER HEATERS, TANK-STYLE ELECTRIC WATER HEATERS, WATER FILTERS
AND ELECTRIC INSTANTANEOUS WATER HEATERS, SYSTEM KITCHENWARE.
烘碗機、除油煙機、瓦斯爐、瓦斯熱水器、儲熱式電熱水器、淨水器及瞬熱式熱水器、系統廚具之設計與製造。has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 45001:2018

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

DAYA 1ST FACTORY : NO. 436, SEC. 4, YATAN RD., DAYA DIST., TAICHUNG CITY 426, TAIWAN (R.O.C.)

大雅一廠：436 台中市大雅區德源路四段 436 號

List of certified locations on appendix(es) / Liste des sites certifiés en annexe(s)

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2024-12-25

Until
jusqu'au

2027-12-24

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR CertificationThe information on this certificate is available on the AFNOR Certification website:
L'information sur ce certificat est disponible sur le site internet d'AFNOR Certification :
afnor.org11 rue Pierre de Provençal - 69507 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T : +33 (0) 41 62 90 80 - F : +33 (0) 41 62 90 80
SAS au capital de 18 187 600 € - 479 076 800 RCS Nanterre - www.afnor.orgafnor
CERTIFICATIONCertificat
Certificate

N° 2020/88315.4

Page 2 / 2

Appendix / Annexe n° 1

TAIWAN SAKURA CORPORATION
台灣櫻花股份有限公司Details of the activities carried out:
Détail des activités mises en œuvre :DESIGN AND MANUFACTURE OF DISH DRYERS, KITCHEN HOODS, GAS APPLIANCES,
GAS WATER HEATERS, TANK-STYLE ELECTRIC WATER HEATERS, WATER FILTERS
AND ELECTRIC INSTANTANEOUS WATER HEATERS, SYSTEM KITCHENWARE.
烘碗機、除油煙機、瓦斯爐、瓦斯熱水器、儲熱式電熱水器、淨水器及瞬熱式熱水器、系統廚具之設計與製造。Complementary list of locations within the certification scope:
Liste complémentaire des sites entrant dans le périmètre de la certification :

DAYA 2ND FACTORY : NO.301 - 303, SEC. 4, YATAN RD., DAYA DIST., TAICHUNG CITY 426, TAIWAN (R.O.C.)

大雅二廠：426 台中市大雅區德源路四段 301、303 號

SHENGANG FACTORY : NO.3 - 5, LN. 61, DAFU RD., SHENGANG DIST., TAICHUNG CITY 429, TAIWAN (R.O.C.)

神岡廠：429 台中市神岡區大富路 61 巷 3、5 號

WURI FACTORY : NO.866 - 868, WUFU RD., WUFENG DIST., TAICHUNG CITY 41366, TAIWAN(R.O.C.)

烏日廠：413 台中市烏日區五福路 866 號、868 號；414 臺中市烏日區溪頂路 9 號

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2024-12-25

Until
jusqu'au

2027-12-24

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification11 rue Pierre de Provençal - 69507 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T : +33 (0) 41 62 90 80 - F : +33 (0) 41 62 90 80
SAS au capital de 18 187 600 € - 479 076 800 RCS Nanterre - www.afnor.orgafnor
CERTIFICATION

ISO9001 證書



