

台灣櫻花 2022 年 永續報告書

Taiwan Sakura Corporation 2022 ESG Annual Report



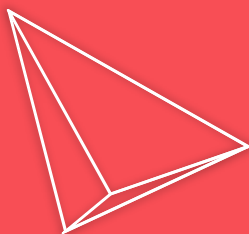
SAKURA *iCare*

時刻在乎・永恆守護

目錄

關於櫻花

- 關於台灣櫻花集團報告書
- 董事長的話
- 台灣櫻花集團
- 櫻花永續績效
- 櫻花績效亮點
- 企業願景、使命與核心價值
- 企業永續發展目標



1 公司治理

Governance

- 1.1 公司組織架構
- 1.2 董事會與功能性委員會
- 1.3 提升治理制度
- 1.4 風險類型與管控機制
- 1.5 財務績效
- 1.6 利害關係人鑑別與溝通
- 1.7 客戶政策與權利維護
- 1.8 資訊安全管理



2

環境永續

Sustainable

- 2.1 環境管理制度
- 2.2 環境管理措施
- 2.3 綠色營運
- 2.4 櫻花產品
- 2.5 TCFD 氣候風險與管理



3

櫻花夥伴

Partnership

- 3.1 供應商管理
- 3.2 經銷夥伴
- 3.3 人才發展
- 3.4 勞動人權政策
- 3.5 完善員工職涯發展
- 3.6 員工福利制度
- 3.7 職場安全衛生與健康



4

社會共好

Society

- 4.1 公益與社會參與
- 4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性



A

附錄

Appendix

- A.1 SASB 索引表
- A.2 GRI 對照表



 關於台灣櫻花集團報告書

歡迎您閱讀台灣櫻花股份有限公司（以下簡稱台灣櫻花）2022 年 ESG 永續報告書，因應全球發展趨勢，為實踐永續發展目標，並且強化公司推動永續發展執行情形，以符合國際揭露公司環境、社會及治理（ESG）等永續議題之資訊，因此本報告書揭露資訊主要分為公司治理、環境永續、櫻花夥伴、社會共好與各項績效等面向，展現台灣櫻花落實發展 ESG 之決心，

創立於 1978 年的台灣櫻花，集團總部坐落在台灣台中市大雅區，迄今已邁入第 44 個年頭，始終專注家居產業的發展，不斷致力於創新與研發更貼近消費者的產品，同時也為消費者提供生活的便利性及舒適性，讓消費者始終擁有更美好的使用體驗。

隨著全球暖化、氣候變遷、人口老化與貧富差距等永續發展議題日趨顯著，台灣櫻花作為國內廚具產業龍頭，將負起提供永續產品與服務的責任，並以良善的企業公民出發，關懷企業所處的內、外部環境，因此期望透過本報告書，促進利害關係人理解台灣櫻花企業願景與理念，並共同實踐永續發展之作為，亦與消費者攜手共同為社會、環境打造更幸福與美好的居家生活。

本報告書主要呈現台灣櫻花集團 ESG 的績效與努力，可至我們的「ESG 專區」下載與閱讀：

<https://www.sakura.com.tw/company/csrreport>

● 報告書編寫原則

本報告書係依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」編制，亦主係參照全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）所頒布之永續性報導原則（GRI 準則）撰寫本報告書，並依循氣候相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）《氣候相關財務揭露建議》，永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之電器製造等指標揭露與利害關係人相關之 ESG 資訊，詳細內容請參照本報告書附錄之 GRI 準則指標對照表及 SASB 行業準則索引表。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。

● 報告書範疇

地理範圍：內容所載資訊涵蓋台灣櫻花集團總部與合併子公司及台灣地區製造據點

時間範疇：2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日

發行週期：2023 年 06 月發行 / 上一發行版本：2022 年 06 月發行。每年一次。

● 撰寫原則

本報告書之資料皆來自台灣櫻花各權責部門主管審核其內容正確性，並由經營規劃室負責彙編報告書內容，再交由各單位校對資料完整性後依疏漏處補正，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。

● 聯絡方式

如果您對台灣櫻花永續報告書內容有任何意見或疑問，歡迎提出您的寶貴建議，聯絡方式如下：

台灣櫻花股份有限公司 / 經營規劃室

428 台中市大雅區雅潭路四段 436 號

TEL：04-2566-6016 E-Mail：service@sakura.com.tw

 董事長的話

美好居家生活的創造者

回顧 2022 年，隨著全球各國揮別 COVID-19 陰霾壟罩，開始走向全面解封、解境，宣告世界正式走向後疫情時代，喜迎新一波經濟復甦之際時，卻受到俄烏戰爭的發生對於區域局勢造成衝擊與不安，牽動全球產業另一波新危機，讓未來充滿詭譎與挑戰。然而，2022 年在台灣櫻花全體員工的共同努力，我們的財務表現再次創下佳績，整體營收達 82.1 億新台幣，每股盈餘更來到 4.66 元，在此特別感謝全體櫻花夥伴的辛勞付出。

在疫後時代，面臨地緣政治動盪、氣候變遷、數位經濟等發展，讓全球產業都有新的布局與視野，台灣櫻花即使面對經營環境的變化，我們也能在競爭的浪潮中，凝聚所有資源，朝著共同願景破浪前行，往百億營收目標邁進，成就櫻花永續經營、百年事業的展望。

因此，2022 作為櫻花集團「願景啟動元年」之際，也特別許下櫻花新的願景與使命，我們從「家」出發，以「美好居家生活的創造者」為目標，藉由整合集團資源、提升品牌與服務價值及孕育人才三面向，並響應全球 ESG 發展，以期與之接軌並齊，滿足消費者對家的需求與期待，所以我們將服務升級優化系統，打造服務品牌 SAKURA icare。台灣櫻花持續秉持為消費者實現嚮往的美好居家生活外，亦著重集團事業體與全球布局的穩定發展，放眼未來，台灣櫻花將與我們的夥伴、消費者共同攜手為我們生活的環境帶來更好的效益。



台灣櫻花集團 董事長

張永杰

台灣櫻花集團



成立時間

1978 年



實收資本額

新台幣 22 億



員工人數

約 1,062 人

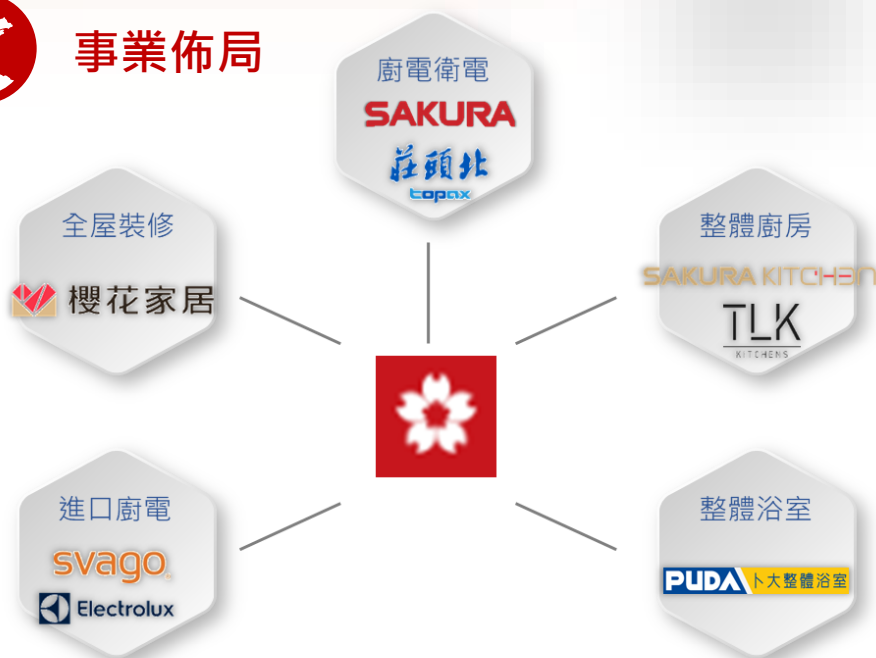


2022 合併營收

新台幣 82.1 億



事業佈局



櫻花集團期盼「深耕台灣、聚焦大陸、放眼亞洲」；並朝向「智能化企業」方向發展。在對外產品端，積極發展各式智能廚衛電產品，如智能觸控式瓦斯爐、智能油煙機、渦輪增壓智能恆溫熱水器等。在品牌面上以「享受智能，樂在生活」對消費者溝通櫻花智能產品所帶給消費者的生活便利及舒適性，公司內部則發展各式智能流程改造，如服務智能化、通路管理智能化等面向，更設立專職的「客戶服務中心」、建立專屬的「櫻花服務網站」等，都是和消費者更親近的溝通橋樑，因此在客戶服務滿意度及營運流程上均有不錯的提升。未來仍將充分運用自身核心能力及優勢，有效整合企業各項資源，建構華人專業衛廚標竿企業，提供國人更多生活樂趣，期許能帶給社會及消費者更舒適更幸福的居家生活。



銷售版圖



在海外拓展方面，目前銷售地點遍及大陸、香港、美國、加拿大、越南、緬甸等國家，除設立子公司經營當地市場，亦採取品牌代理或設計代工等多元化經營國際市場。持續以國際品牌行銷經營，積極開發與國際大廠的合作商機，促進海外市場的業績增長。

 櫻花永續績效
公司
治理

項目	2021	2022	GRI 揭露	對應章節
----	------	------	--------	------

經濟價值

集團合併營收 (新台幣百萬元)	7,569	8,213	201	財務績效
稅後淨利率*	13.3%	12.3%		
每股盈餘 (新台幣元)	4.62	4.66		

專利件數

有效專利件數	149	149	-	櫻花產品
--------	-----	-----	---	------

項目	2021	2022	GRI 揭露	對應章節
----	------	------	--------	------

間接能源消耗

外購電力 (仟度)	5,830	6,821	302	溫室氣體盤查
-----------	-------	-------	-----	--------

總用水量

台灣地區 (仟度)	12	13	303	溫室氣體盤查
-----------	----	----	-----	--------

溫室氣體排放量

直接排放 (公噸 CO ₂ e)	337.8	975.29	305	溫室氣體盤查
間接排放 (公噸 CO ₂ e)	2,926.8	3,251.62	305	溫室氣體盤查

項目	2021	2022	GRI 揭露	對應章節
----	------	------	--------	------

員工總數

台灣	993	1,062	401	員工關係
----	-----	-------	-----	------

安全衛生管理

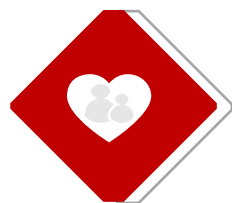
公傷率	0.85%	0.69%	403	職場安全衛生與健康
損失日數比例	5.7	11.58		

客戶滿意度調查 (分)

消費者服務整體滿意度	99%	99%	-	客戶承諾
------------	-----	-----	---	------

客戶隱私

個人資料洩露案例數	0	0	418	資訊安全
駭客入侵案例數	0	0		

環境
保護社會
責任

註 1：2021 年僅有電力、天然氣、汽柴油項目，2022 年之數據為協同顧問總體盤查項目與量體，係較與 2021 年數值有落差。

註 3：對應公司治理章節之財務績效架構調整。

註 2：盤查邊界：台櫻國內各工廠、國內屬台櫻之組織。

櫻花績效亮點



2004~2021年
連續**19年**台灣精品獎



2018年
獲頒**精品成就獎**



2021年
獲頒**精品成就獎**



2018年
獲頒勞動部
人才發展品質管理
系統金牌獎



Best Consumer Brands
of 2021
2021年
連續**36年**管理雜誌
「理想品牌」第一名



2018年
連續**10年**漂亮家居
「理想品牌」第一名



2019年
連續**5年**幸福空間
「趨勢品牌」第一名



2019年
獲頒**傑出大陸台商獎**



2004、05、06、09年
獲頒外貿協會
台灣優良品牌



2011年
獲頒建國百年
台灣百大品牌



2011年
獲頒讀者文摘
信譽品牌獎



2011年
獲頒經濟部
台灣商業服務業
優良品牌獎

連續**19年**獲頒台灣精品獎



台灣精品
TAIWAN EXCELLENCE



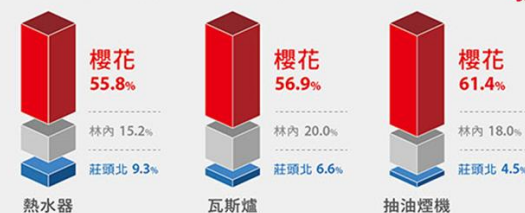
累計
56件 精品獎
6件 銀質獎

2018年獲頒
精品成就獎

連續**36年**消費者理想品牌第**1**名

三冠王 家的理想品牌
實實在在的第一名

櫻花蟬聯36年獲頒理想品牌冠軍寶座，除油煙機、瓦斯爐、熱水器更同時蟬聯第一名，成為家居用品類，實實在在無人可比的理想品牌三冠王。



Best Consumer Brands
of 2021

願景、使命與核心價值觀

願景



美好居家生活的創造者

使命



以整體解決方案全新創造
優質家庭生活

核心價值觀



台灣櫻花永續發展目標

台灣櫻花秉持企業永續經營之目標，善盡企業公民職責為己任，聚焦 5 項與台灣櫻花高度相關 SDGs，並訂定其對應台灣櫻花永續發展之執行面向，台灣櫻花追蹤今年度執行之表現與實際作為，以期持續與社會大眾共同攜手打造永續性。

SDGs	永續發展面向	實際作為
 3 健康與福祉	櫻花志在服務每個家庭，無論是消費者或員工的身心健康，都是櫻花深切關心的出發點	P.32 櫻花產品 P.41 永續與友善採購行為 P.59 職場安全衛生與健康
 4 優質教育	知識傳承與人才培訓為企業永續之根基，同時也是整體產業發展之關鍵所在	P.50 完善員工職涯發展 P.54 員工福利制度 P.64 永續減碳家庭日 P.67 產學合作 P.68 SAKURA AWARDS
 6 淨水及衛生	水分是生命最重要不可或缺的元素，讓家庭擁有潔淨的水是健康的根本	P.23 淨水器健檢 P.23 淨水管家 P.32 櫻花產品
 12 責任消費及生產	櫻花除了生產產品以外，堅持始終為消費者服務，強大的櫻花服務體系是讓消費者感到安心的關鍵之一	P.23 客戶政策與權利維護 P.24 客戶承諾 P.25 資訊安全 P.32 櫻花產品 P.37 供應商管理
 13 氣候行動	在極端氣候影響下，全球各處天災頻傳，作為企業公民的一份子，必須採取更多行動	P.28 環境管理制度 P.29 環境管理措施 P.30 綠色營運 P.34 節能減碳產品 P.34 節能永續措施

公司治理

Governance

1.1 公司組織架構

1.2 董事會與功能性委員會

1.3 提升治理制度

1.4 風險類型與管控機制

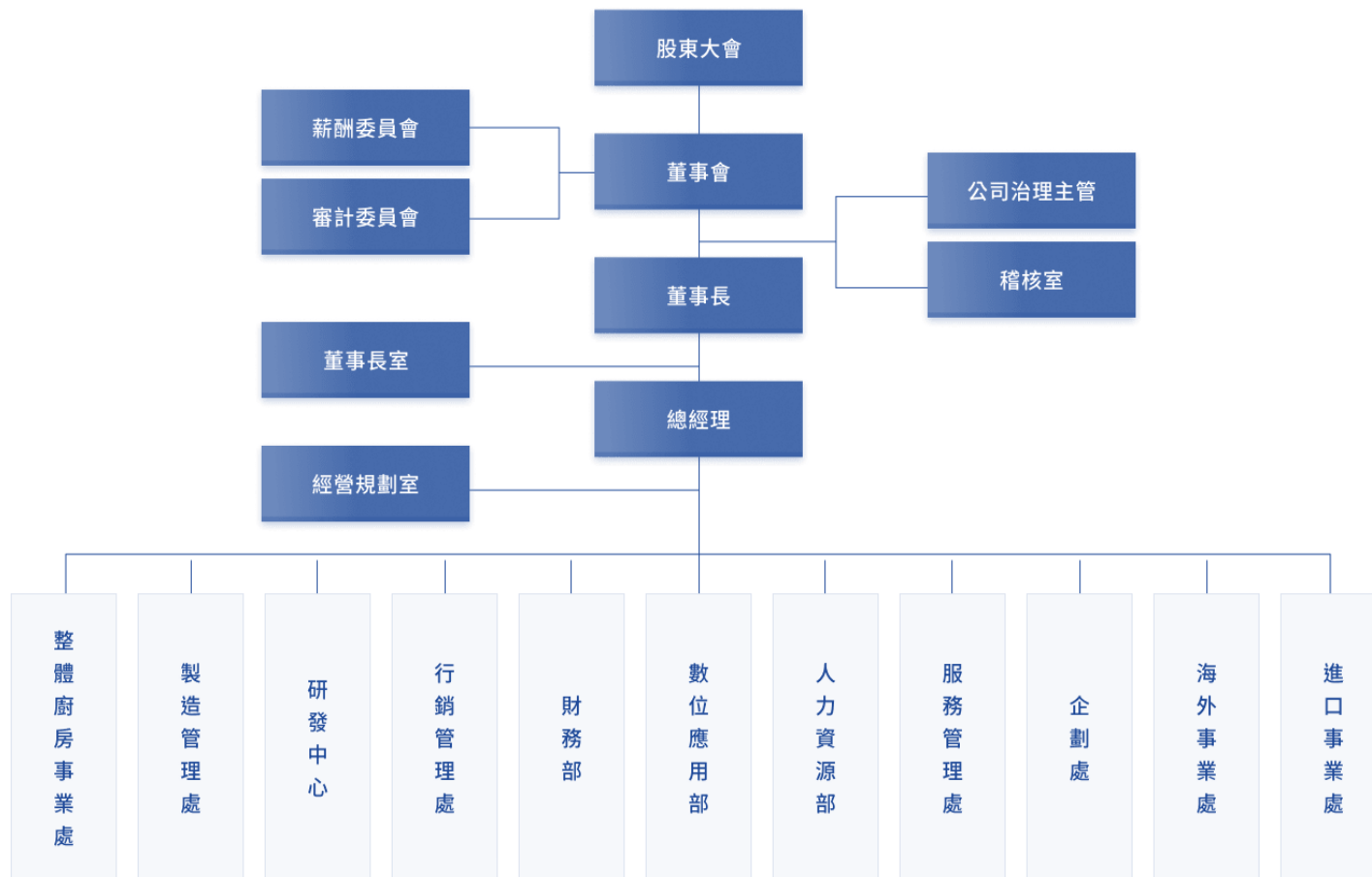
1.5 財務績效

1.6 利害關係人鑑別與溝通

1.7 客戶政策與權利維護

1.8 資訊安全管理

1.1 台灣櫻花組織架構



台灣櫻花為落實公司經營與營運管理之事務，制訂公司管理組織架構並以企業永續經營作為最高指導原則。董事會為最高管理階層並應向全體股東負經營績效之責；為強化公司治理之獨立性，亦設立審計與薪酬委員會監督公司運行，以健全公司之長期發展。

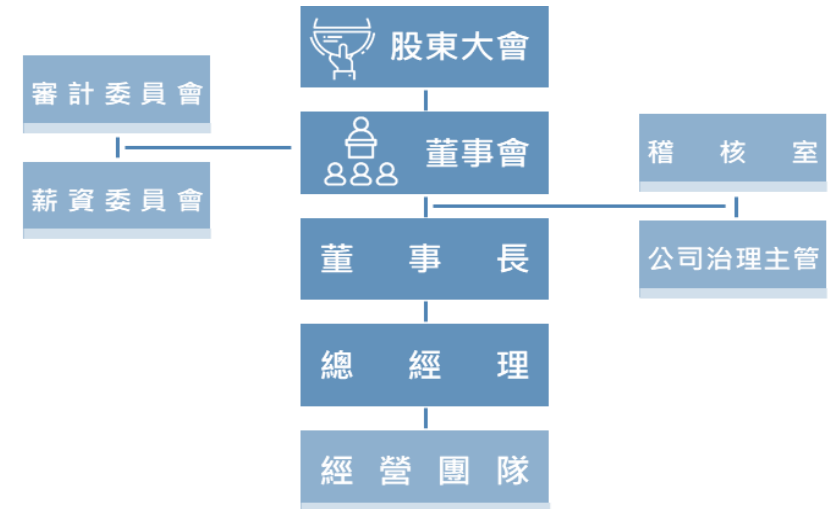


1.2 董事會與功能性委員會

台灣櫻花依「公開發行公司董事會議事辦法」規定，訂定本公司「董事會議事規則」管理辦法供遵循，設有獨立董事制度與審計委員會，使公司董事會結構更趨於完整，同時健全審計監督功能及強化管理機能，並依相關法律及主管機關之函釋規定進行運作，以達兼備執行與監督雙重績效。

董事會架構

台灣櫻花之董事會為公司最高治理單位，負責監督公司長期經營策略、評估風險及評量經營團隊之任免與獎酬，以確立公司妥善營運及持續成長；董事會依「董事選舉辦法」明定董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，受理作業公正透明，以提高小股東參與機會，保障投資人權益，同時避免提名權遭壟斷或過於浮濫；此外，本公司建立董事會績效評估制度，以加強董事會運作效率，提升董事會功能。依「董事會及功能性委員會評鑑作業辦法」，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評。有關董事持股比、股份轉讓之限制及質權之設定等亦充份揭露於公開資訊觀測站中，以供投資大眾查詢。



董事會專業性及多元化

台灣櫻花董事會成員之組成符合公司發展需求，各董事及獨立董事均具備專業且完整豐富之學經歷，驅使本公司董事會得以發揮經營決策及領導督導之機能，且公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬單獨之個體，獨立行使其應有職權。為強化本公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，於 2022 年修訂「公司治理實務守則」，董事會成員之組成應考量並宜評估各種專業性與多元化，例如：基本條件及價值（如：性別、年齡、國籍及文化等）、專業背景（如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等，並就運作、營運型態及發展需求擬訂適當經營方針。本公司現任董事會成員 9 名，有 3 名為獨立董事（占比 33%），其中 1 位獨立董事任期年資為 4 年，2 位獨立董事任期年資為 7 年，所有獨立董事之連續任期均不超過 3 屆，整體具備營運判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；另外本公司董事成員皆為本國籍，具員工身份之董事占比為 33%，同時注重董事會成員性別組成之多元化，本屆女性董事為 1 席（占比 11%），未來亦仍將持續提升女性董事占比。（詳下表董事會成員）

職稱	姓名	選(就)任日期	性別	專業背景 (經歷)
董事長	張永杰 傑恒投資(股)公司代表人	2022.06.17	男	本公司董事長 櫻花衛廚(中國)股份有限公司董事長
董事	林有土	2022.06.17	男	本公司總經理
董事	吳根成 傑恒投資(股)公司代表人	2022.06.17	男	精實財經媒體(股)公司董事長 潤隆建設(股)公司獨立董事 旺旺中時媒體集團總部資深副總裁
董事	蔡文書 雅適國際(股)公司代表人	2022.06.17	男	本公司行銷管理處副總經理
董事	李惠恂 雅適國際(股)公司代表人	2022.06.17	男	本公司執行副總經理
董事	張靜雯 哥立德投資(股)公司代表人	2022.06.17	女	櫻花衛廚(中國)股份有限公司總監
獨立董事	陳育成	2022.06.17	男	國立中興大學財務金融學系教授 森田印刷(股)公司獨立董事 橋樑金屬(股)公司獨立董事
獨立董事	陳志仁	2022.06.17	男	弘益企管顧問工作室資深顧問師 宇隆科技(股)公司獨立董事 合盈光電科技(股)公司獨立董事
獨立董事	鄭銘源	2022.06.17	男	龍騰資本(股)公司負責人 景凱生物科技(股)公司獨立董事

董事會運作

- 董事會至少每季召開一次，本公司 2022 年共召開 5 次，全體董事出席率均約達 100%，本公司依「公開發行公司董事會議事辦法」規定，訂定本公司「董事會議事規則」管理辦法供遵循外，設有獨立董事制度及成立審計委員會，使公司董事會結構更趨於完整，同時健全審計監督功能及強化管理機能，並依相關法律及主管機關函釋規定進行運作，以達兼備執行與監督雙重績效。
- 董事會除行使公司法、公司章程及股東會決議賦予之職權，監督公司整體營運狀況、制定商業策略與發展、辨識營運、財務與稅務風險外，亦監督公司永續發展之執行。

提升董事專業職能

- 為強化公司治理經驗之交流與互動，掌握及因應國內、外公司治理及永續發展等趨勢與議題，台灣櫻花全體董事皆積極參與各項專業機構舉辦之公司治理、ESG 相關課程與研討會。
- 2022 年參與課程包含「永續藍圖暨誠信經營守則及防範內線交易之管理」、「企業財務資訊與管理大趨勢」、「永續發展路徑圖產業主題宣導會」、「獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會」、「董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會」、「領袖學院論壇新現實下，重新啟動-看見數位新台灣」。以落實公司治理及提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。

功能性委員會

台灣櫻花為發揮監督職責，達到強化董事會職能之目標，於董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」，藉由委員會專業分工及超然獨立之立場，協助董事會決策並發揮效能，另為敦促功能性委員會履行職責，各委員會召集人定期向董事會提出工作成果報告。

審計委員會

- 台灣櫻花於 108 年開始設置審計委員會，負責執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等足以確實監督公司內部控制之有效實施與財務報表之編製。
- 審計委員會組成與主要職責：
 - 由 3 名獨立董事組成。
 - 公司財務報表之允當表達。
 - 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
 - 公司內部控制之有效實施。
 - 公司遵循相關法令及規則。
 - 公司存在或潛在風險之管控。
- 2022 年運作情形：
 - 每季至少開會一次。
 - 2022 年共召開 4 次會議，委員出席率為 100%。
 - 稽核主管與會計師每季與審計委員會溝通業務事宜。

薪資報酬委員會

- 台灣櫻花於 100 年開始設置薪資報酬委員會，以審議公司整體薪酬政策及計畫，達持續強化台灣櫻花治理並接軌國際標準。
- 薪資報酬委員會組成與主要職責：
 - 由 2 名獨立董事與 1 名外部專業人士組成。
 - 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。
 - 定期檢視與評估董事及經理人之績效與薪資報酬之薪酬。
- 2022 年運作情形：
 - 每年至少開會 2 次。
 - 2022 年共召開 5 次會議，委員出席率為 100%。

董事會及功能性委員會之績效評估

- 2022 年董事會、個別董事成員、審計委員會與薪酬委員會等之績效評估結果均屬優良，並已將評估結果分別提報 2023 年 3 月 14 日董事會、2023 年 3 月 14 日審計委員會，及 2023 年 3 月 13 日薪酬委員會，相關評估結果已揭露於公司網站供投資人參考。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2022.01.01 至 2022.12.31	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
		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
		功能性委員會之績效評估(審計委員會/薪酬委員會)	採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

1.3 提升治理制度

台灣櫻花為與國際公司治理發展接軌，並以成為永續經營企業為目標，致力於不斷提升各項企業治理機制。台灣櫻花為協助董事會發揮應有之職能，於 2021 年 3 月，即由董事會任命財務部詹秀琪經理擔任公司治理主管，負責公司治理相關事務並提供董事所有必要支援，並持續推動各項治理機制精進。

提升治理資訊透明度

- 為提升資訊透明度，台灣櫻花訂定並經董事會通過「內部重大資訊處理作業辦法」，有關財務資訊、重大議事決議、董事出席董事會情形、董事參加進修課程等資訊均已依相關法令規定公布於公開資訊觀測站，台灣櫻花之財務業務資訊亦揭露於公司網站，投資大眾均可即時獲得資訊。
- 台灣櫻花為強化公司治理與健全公司風險管控，訂定並經董事會通過「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」，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

永續發展實務守則

- 台灣櫻花積極實踐永續發展與企業社會責任，並促成經濟、環境與社會之進步，以符合國際發展趨勢，藉由肩負企業公民之職責，以提升國家與社會之經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業社會責任之永續發展之目標，因此已訂定永續發展實務守則之管理辦法。

公司治理實務守則

- 為建立良好之公司治理制度，本公司參照主管機關之相關規定訂定公司治理實務守則，並制定相關之股東會議事規則、董事會議事規則、取得或處分資產處理程序、資金貸與他人作業辦法及背書保證作業程序等。其次，除遵守法令及章程之規定外，並遵循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。

公司誠信經營守則

- 台灣櫻花訂有誠信經營守則，以善盡誠信經營之監督責任，在董事會建立各式組織與管道，如審計委員會、薪酬委員會、內部稽核等。內部稽核定期向董事會報告相關執行情形。公司經理人在董事會監督下，須確保公司對主管機關所申報或對外揭露之財務會計資訊完整、公允、準確、即時且易懂。
- 再者，本公司致力奉行商業道德，堅持以誠信經營為原則，因此在此原則下，訂有「員工從業道德管理辦法」，相信做為一個誠信經營的企業，每位從業同仁的行為將影響其所服務的整個組織及信譽，任何同仁都有義務，在合法範圍內，儘量擴大公司之利益；亦都有責任，防止公司利益減損或流失。本公司期望全體同仁在從事日常工作及執行業務時，應遵守公司之從業道德標準以獲得大眾信任，確保公司得以永續成長與發展，並提供「違反從業道德行為舉報管道」。
- 台灣櫻花遵循法規並依領域屬性分別訂定相關規章或管理辦法，包括：財務報告編製、內線交易、機密資訊保護、個人資料保護、文件資料保存等，以落實台灣櫻花的誠信經營與從業道德規範之要求；亦提供「誠信經營守則」為新人教育訓練1小時必修課程，內容涵括各個不同的重要法規遵循主題。

1.4 風險類型與管控機制

風險管理

- 為因應內外部環境之變化、降低決策錯誤機率、以避免損失可能，同時針對可能威脅企業經營的不確定因素進行風險管理，建立全面性風險管理系統，有效進行風險之有效辨識、應變控制、監控預防與彙整回報程序，強化公司預防性措施與面對風險時之系統性策略和管理措施，同時提升全體員工之風險意識，因此訂有「機會與風險管理辦法」。
- 為全面並系統性管控風險，範圍涵蓋台灣櫻花及台灣櫻花之子公司。
- 其次，台灣櫻花之各項國際標準管理體系，包括：品質管理、環境管理、職安衛等仍涉及之相關方關注議題，亦遵循台灣櫻花相關風險辦法，並提報公司當年度董事會。
- 風險之有效管控仍應發掘可能發生機會與風險之事件及其發生之原因和方式，並系統性地運用有效資訊，以判斷特定機會與風險事件發生之可能性及其影響之嚴重程度，其後，對於機會與風險評估後的應爭取之機會或不可容忍之風險，列出對策，進而執行相關對策，以增加或降低事件發生之可能性或其影響之程度，目的旨在避免或降低危機對本公司之傷害，對危機情境維持一種持續性、動態性之監控及管理過程。
- 因應同步國內法規之修訂並與時俱進增訂可視之風險類型（如氣候等），台灣櫻花亦將持續配合精進與編修以適時因應。

內部控制制度與稽核系統

- 台灣櫻花依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令執行內部控制制度之設計、執行，以及內部稽核檢查，目的在於協助董事會及管理階層檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，促進本公司之健全經營。
- 其中，內部稽核隸屬於董事會之獨立單位，以客觀公正之立場，確實執行其職務，台灣櫻花設置內部稽核主管及稽核專員，負責董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，適時提供改善建議以協助公司達成內部控制制度之目標，並確保內部控制制度得以持續有效實施並作為檢討修正內部控制制度之依據。另舉報專案調查小組定期將調查結果直接向審計委員會報告，防止內部弊端，並杜絕不誠信行為，以確保落實誠信經營政策。



1.5 財務績效

台灣櫻花依據「2025 年中長期經營策略」之架構與指標持續運作，並定期追蹤管控與檢討，2022 年面臨全球疫情趨緩、升息與通膨及烏俄戰事動盪之衝擊下，台灣櫻花仍繳出營收與獲利雙成長之成績。

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

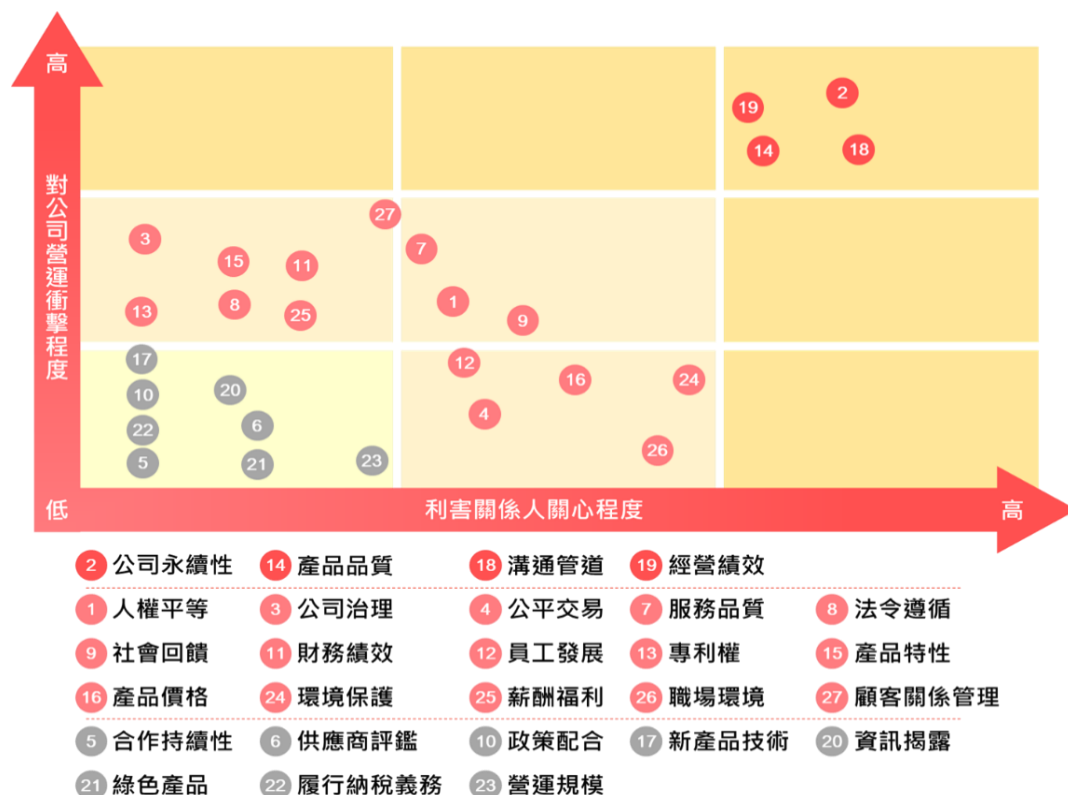
項目	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	5,644	5,986	6,299	6,628	7,569	8,213
營業利益	756	830	958	1,065	1,160	1,111
稅後淨利	720	800	889	893	1,008	1,009
稅後淨利率	12.7%	13.4%	14.1%	13.5%	13.3%	12.3%
歸屬於母公司 業主之淨利	720	800	889	893	1,010	1,019
每股盈餘	3.29 元	3.65 元	4.06 元	4.08 元	4.62 元	4.66 元

註 1：為清楚表達本公司財務績效重點，將 2021 年報告書中業已揭露項目之「營業成本」、「營業淨利率」調整為「稅後淨利率」、「歸屬於母公司業主之淨利」。

1.6 利害關係人鑑別與溝通

台灣櫻花深感於企業社會責任的重要性，為追求企業永續經營，台灣櫻花非常重視且用心傾聽利害關係人的聲音。以 2017 年報告書所鑑別出之利害關係人及其關注之重大議題中，七大利害關係人包含：投資人、員工、消費者、供應商、當地社區與非營利組織、政府機構、競爭同業。另外，不時蒐集與瞭解各利害關係人的需求，將需求經由內部焦點座談審慎確認後，歸納出需關注之重大議題。藉此規劃與各利害關係人的溝通管道，保持良好與暢通的交流，亦定期檢視並視實際情況隨之調整。台灣櫻花肩負各利害關係人之責任，於官網設有利害關係人專區與聯繫管道，以強化利害關係人與本公司間之鏈接。

針對各項主要關注重大議題，依「利害關係人關心度」與「對公司衝擊程度」，分為高中低評估，將其彙整後排列其優先順序，完成「重大性議題矩陣圖」，除用於辨識本報告書揭露項目外，亦適時加入公司營運活動之規劃考量，並於今年度共召開 2 次法說會，以針對利害關係人之溝通完備。



利害關係人 溝通管道

【發言人】- 經營規劃室 賴宏奇 副總
TEL : 04-25666106 分機 818
E-Mail : archie07@sakura.com.tw
【代理發言人】- 財務部 詹秀琪 經理
TEL : 04-25666106 分機 828
E-Mail : e0100@sakura.com.tw

消費者服務

【客服中心】
TEL : 0800-021818
E-Mail : service@sakura.com.tw

員工關係

【人力資源部】
廖婉茹 經理
聯絡電話 (04)25666106 分機 665
電子郵件 T1240@sakura.com.tw

違反從業道德 行為舉發管道

【申訴信箱】
E-Mail : t0509@sakura.com.tw

利害關係人	溝通重要性	重大主題	溝通作法及管道	溝通頻率
 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. 產品品質	客戶服務中心	全年無休
		2. 服務品質	媒體廣宣、電子報	不定期
		3. 綠色產品	消費者滿意度調查	年度
		4. 產品價格		
		5. 顧客關係管理	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		員工意見反應信箱	不定期
		1. 人權平等	員工動員月會	每月
		2. 薪酬福利	員工福利委員會議	每季
		3. 綠色產品	內部公告及電子報	不定期
		4. 員工發展	提案改善信箱	不定期
		5. 職場環境	性騷擾申訴信箱	不定期
		6. 溝通管道	部門會議	每月
		7. 公司永續性	職業安全委員會	每季

利害關係人	溝通重要性	重大主題	溝通作法及管道	溝通頻率
 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. 公司治理 3. 資訊揭露 4. 公司永續性	股東大會	年度
			年報	年度
			季報	季度
			公司網站、公開資訊觀測站揭露財務資訊	不定期
			發言人機制	不定期
			法人說明會	不定期
 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. 法令遵循 2. 環境保護 3. 履行納稅義務 4. 政策配合度	配合主管機關監理及查核	不定期
			遵循主管機關政策	不定期
			相關法規教育訓練	不定期

利害關係人	溝通重要性	重大主題	溝通作法及管道	溝通頻率
 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. 社會回饋活動 2. 環境保護 3. 公司永續性	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 年度
 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，並與共同提升消費者對使用觀念	1. 新產品及技術 2. 專利權 3. 營運規模	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
 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. 公平交易 2. 供應商評鑑 3. 合作持續性 4. 財務績效 5. 產品特性	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

1.7 客戶政策與權利維護

台灣櫻花春節不打烊，365 天全年無休，持續為消費者服務。讓每個人創造生活儀式、享受美好生活，是台灣櫻花秉持的信念。在打造產品的同時，我們也思考如何讓美好永恆駐足於日常、不隨著時間褪色；而承諾永恆的售後服務，才是美好生活的最強保固。

因此台灣櫻花推出「SAKURA i Care」，不只是單純的售後服務，更是對消費者溫柔且堅定的宣示：因為對你時刻在乎，台灣櫻花自 1978 年提供「永久」、「免費」的五大服務，44 年來堅持為消費者的生活創造永恆不變的安心守護。



- 永久免費熱水器送安檢，讓櫻花熱水器健康運作、熱力不減。
- 永久免費油網送到家，讓櫻花油煙機的吸力永保強勁。
- 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。
- 永久免費淨水器健檢，維持高標準濾水品質，讓您暢飲純淨。
- 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。



此外，台灣櫻花瞭解大眾對食安的重視，除持續推廣多元與豐富的淨水產品，為更貼近消費者需求，於 2021 年推出「淨水管家」服務，結合全台自來水水場資訊，依消費者家庭人口數與煮食頻率推算，幫助消費者快速理解居家周遭用水品質，資訊涵蓋 TDS（總溶解固體含量）、自來水硬度、餘濾、混濁度等。並結合淨水器產品自動通知濾心壽命，定期更換避免二次污染，亦可藉淨水管家 LINE 官方帳號一鍵預約濾心到府更換。

► 油網送出數量
可繞地球

6.6 圈

► 送安檢+各項健檢
服務家庭大於

2千萬 戶

► 服務費用
投入超過

70億 元

消費者多元服務管道

台灣櫻花提供多元服務管道，除了專屬客服專線外，同時也提供了郵寄、官網、傳真及電子郵件等服務（詳右列），讓消費者有透明且有效的溝通管道。

提升消費者服務體驗

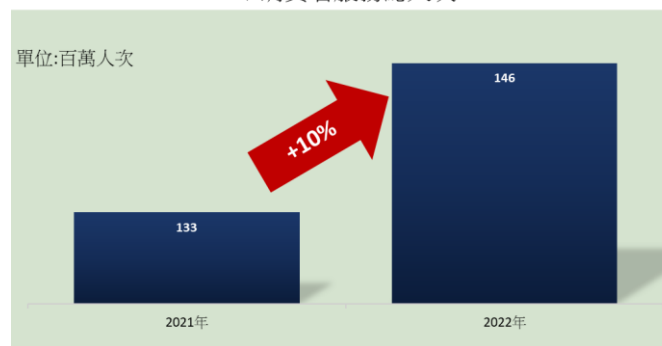
隨著銷售品類與數量的增加，2022 年台灣櫻花服務消費者總達 146 萬人次，較前一年增加 10%；另外，針對使用櫻花產品的消費者進行調查，其中有 95% 為使用櫻花廚房產品服務，對我們不僅是肯定亦是持續自我鞭策的動力。然而，台灣櫻花秉持為消費者與客戶提供更好的消費體驗，因此隨著科技的驅動變化，讓台灣櫻花的服務升級與創新，其中 2022 年已有 30% 消費者使用自助服務，且較前一年增加約 7%。

提供消費者優質產品

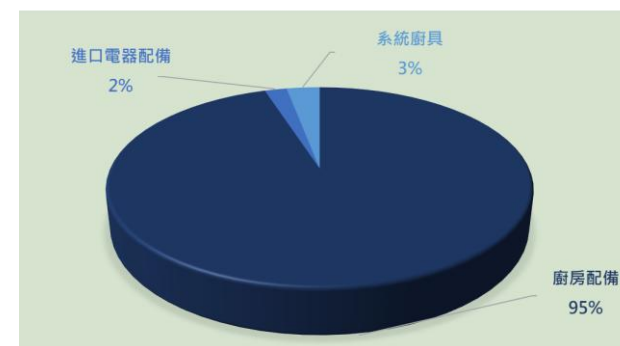
台灣櫻花以期提供消費者更多元化與多樣化之產品，2022 年進行新產品滿意度調查，在「AI 風控除油煙機」及「雙效 RO 淨水器」的產品滿意度均達 95% 以上，我們亦將持續不懈滿足消費者。

- 文字客服
- 夥伴雲
- 官網
- QR-code
- 簡訊
- 電話
- IVR
- 郵寄
- 電子郵件
- 傳真

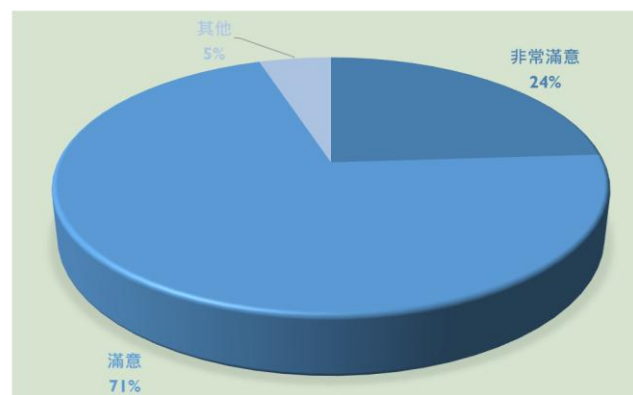
▼消費者服務總人次



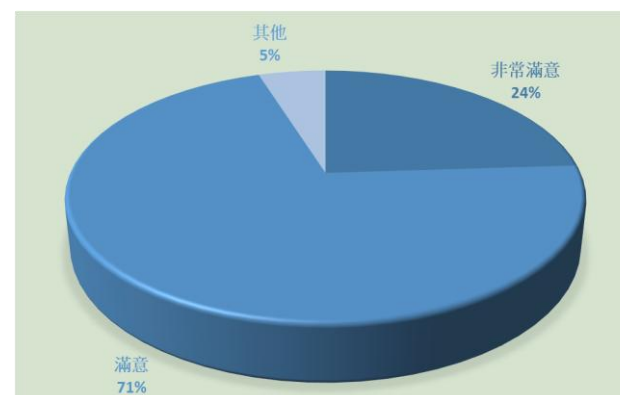
▼2022年使用櫻花產品消費者服務調查



▼「AI風控除油煙機」新品滿意度調查



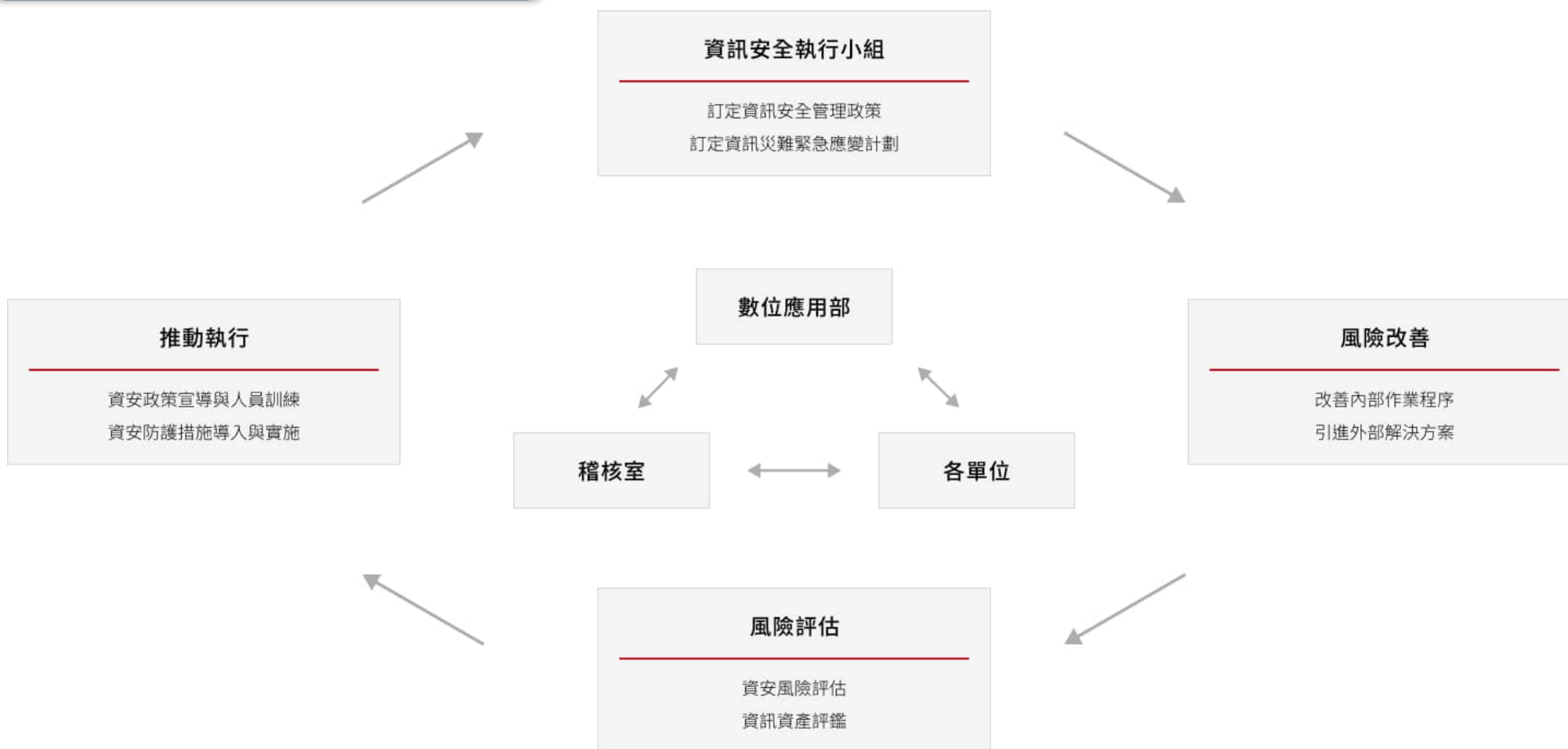
▼「雙效RO淨水器」新品滿意度調查



1.8 資訊安全管理

台灣櫻花服務台灣超過 700 萬個家庭，並將顧客的個人資訊視為最重要服務客戶中最重要資產之一。因此訂定內部資訊安全管理政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實，並定期查核與檢視內部資安執行狀況，若查核發現缺失，旋即要求受查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。

資訊安全管理架構



台灣櫻花藉由全面性資訊安全管理策略之建構，展開對應之措施，在 2022 年顧客資料管理維護率仍保持 100%，且資料之使用僅限客戶服務專責部門。

因此在 2022 年各項內、外部資訊安全年度統計均未有任何情事發生。再者，針對全球越來越猖獗的攻擊入侵，台灣櫻花針對對外開放連線的系統進行各項資安調整優化，並將全球官網搬上 AWS 雲端，使用 AWS 雲端的資安服務對全球官網進行保護。使得外部針對系統的攻擊數由原先的每月平均 1 萬多次攻擊數降低到平均每月 3 千多次。且請第三方資料廠商協助進行系統弱點掃描，並進行修補調整。

資訊安全管理策略

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/硬體安全更新機制	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	



資訊安全管理措施



資訊暨資料保護與管理

顧客個人資料

- 針對會接觸顧客資料之高敏感單位(如：客服中心)，其工作電腦均嚴禁存取外部網路且強力規範員工不得攜帶個人電子用品。
- 定期對新進員工進行資安教育訓練，強化員工資安意識，以維護顧客資訊權益並防止資訊洩露，確保資安意識能植入每位櫻花人日常工作。

公司內部資料

- 台灣櫻花均嚴格定期執行重要系統及資料備份，同時進行異地備份、存放與還原等壓力測試，確保系統與資料皆可正確還原與運作。
- 每年均定期執行系統弱點掃描，並依結果進行升級與強化。
- 廠商有遠端維護需求時，透過內部控制軟體系統作業，在資安人員監(管)控下登載連線，同時確實記錄相關作業歷程。內部員工則透過加密連線存取內部系統進行遠端需求作業。

消費者隱私權保護

- 台灣櫻花自 2012 年起成立全公司跨部門的「個人資料管理委員會」組織，建構本公司之個人資料管理制度及體系。並於 2013 年完成全公司之個人資料管理體制之建置。

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，而不同角色與職能人員不定期規劃不同性質之資安訓練課程。

日期	課程名稱	時數	參與人數
2022.03.25	新人訓_Notes 使用與資訊安全	1	30
2022.06.01	全公司月會宣導_個人資料保護	1	370
2022.07.15	新人訓_Notes 使用與資訊安全	1	68
2022.10.21	新人訓_Notes 使用與資訊安全	1	40
2022.12.28	新人訓_Notes 使用與資訊安全	1	27

2 環境永續

Sustainable

2.1 環境管理制度

2.2 環境管理措施

2.3 綠色營運

2.3.1 溫室氣體管理

2.3.2 能源管理

2.3.3 水資源管理

2.3.4 廢棄物管理

2.4 櫻花產品

2.4.1 節能減碳產品

2.4.2 永續節能措施

2.5 TCFD 氣候風險與管理

ESG 是評估企業是否符合永續發展的評量指標，代表企業應將 **E**nvironmental（環境）、**S**ocial（社會）、**G**overnance（治理）之指標，納入評量企業營運標準。期望企業不再只以財報評斷優劣，而是兼顧環境與社會發展。為呼應全球淨零趨勢，台灣於 2022 年 3 月公布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，提供至 2050 年淨零之軌跡與行動路徑。台灣櫻花為順應全球潮流與企業發展趨勢，正著手鑑別 ESG 關鍵議題與機會之所在與優先順序，並藉公司內部跨部門的利害相關者協力評估既有政策、方案及措施之執行水平，以聚焦且設定目標，進而盤點執行過程中需強化資源，訂定相應策略和方案。公司期許與社會大眾共同達成永續發展，結合櫻花使命「以整體解決方案全心創造優質家庭生活」，持續關心社會與環境議題，與全體員工共同攜手創造可持續性的未來。

2.1 環境管理制度

台灣櫻花建立完善的架構，以貫徹環境管理制度，為達環境管理系統可持續精進與執行成果，提高環境永續績效，藉監督、量測、稽核等流程衡量環境目標之達成，對不符事項採取矯正與預防措施。

環境友善考量

法令規章

目標標的

環安衛管理方案



架構與責任

認知與訓練

環境管理系統化

緊急事件與應變



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

稽核與記錄



ISO 14001

- 台灣櫻花在 2011 年通過 ISO 14001 環境管理系統，全體員工致力環境污染防治工作、推動資源再利用及綠能永續（節能減碳）產品開發，持續推動環境管理制度，亦已確認本公司對環境保護管理機制之健全，及保護員工之安全、健康等環（職）安衛管理系統之完整性。同時公司已制訂環境手冊規章制度，包含詳細各項細則、標準與規範，定期檢核廠內環境作業管理規範，並接受 ISO 外部稽核驗證，以檢核執行成效性。

2.2 環境管理措施

台灣櫻花藉由完善之環境管理制度，針對企業之營運活動，均會適時、適度評估其對整體生態環境之影響與效益，並降低可能產生之衝擊。同時致力於減少廢棄、汙染物等排放源之排放，秉持採取最佳的管控行動方針並適當處理；另外，在能源管理上，台灣櫻花將以持續減少能（資）源之耗用量為目標，積極評估強化企業內部能（資）源可回收與循環再利用，以達企業永續發展並深化 ESG 之理念。將從四大構面著手：

空氣汙染防制

- 台灣櫻花在部分製程中之塗裝階段會產生粉塵，將其透過集塵設備集中並回收裝箱，再委由合格廢棄物清運公司載運；
- 台灣櫻花（大雅、神岡廠）每季依法規申報空氣汙染防制費與空氣汙染物排放量。
- 每年定期委由合格檢驗單位執行空氣汙染物排放採樣檢驗，本年度無空氣汙染所受之損失與處分情事發生。

廢水汙染防制

- 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汙染防治措施設置許可證。
- 各製程區域之專門管路均統一匯流至廢水處理設施，其處理經達符合環保法規標準後，再由汙水專用管路排放出廠。
- 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；本年度並無因廢水汙染所受損失及處分之情形。

危害物質管理

- 台灣櫻花要求合作供應商應提供危害物質使用與儲存資料，檢核所需注意與遵循事項，並依照危害通識規則標示，將資料進行登錄於危害物質清單，每年至少更新一次。
- 廠內所有儲存危害物質之地點或含有危害物質之容器，皆應明確標示。且使用完之空容器應集中貯存，定期委由合格危害物質供應商回收處理。

能源管理

- 為強化能（資）源使用之效率，台灣櫻花針對各項能（資）源持續評估其可改善與精進使用之管控方針，並規劃其適宜管理措施。

文件電子化
節水節電措施
設備（施）節能
裝置



2.3 綠色營運

台灣櫻花作為國內廚衛具龍頭企業，積極響應國際 ESG 趨勢發展，並配合國內相關 ESG 法規之階段性進程，逐步完備自身 ESG 規劃暨執行行動方針；其中，台灣櫻花 2022 年起已提前因應政府溫室氣體等法規，開始針對企業組織內部能（資）源耗量進行初步盤查與統計並揭露於永續報告書。至此，仍期盼透過企業自身影響力積極並持續推廣環境永續之理念，履行企業應盡之社會責任，而本公司 ESG 永續治理及發展事務由經營規劃室（兼）推動，台灣櫻花除採取階段性計畫作業，在今年度已優先成立碳盤查小組，以深化碳排放管控，預計 2023 年上半年配合外部專業顧問輔導盤查作業，進行企業組織內部總體盤查、鑑別排放源與定義邊界和項目。

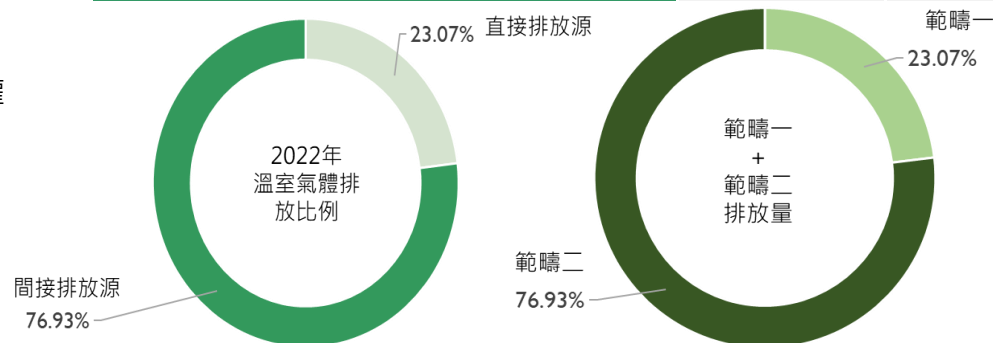
台灣櫻花將依盤查總量為基礎訂定減量目標計畫，並依目標逐步且階段性達成，其後，下一階段則將擴大組織職能成立永續發展委員會^{*1}，以有效且落實減碳行動。此外，台灣櫻花將遵循國內政府法令之進程，採取至 2050 年淨零 / 碳中和為目標。

2.3.1 溫室氣體管理

台灣櫻花 2022 年開始自行執行企業組織內部之溫室氣體盤查，今年度溫室氣體總排放量共計為 4,226.92 公噸 CO₂e，主要排放源來自範疇二（外購電力），所佔比例為 76.93%；有鑑於連續兩年度揭露數據現以範疇一、二為主，其中 2021 年僅有電力、天然氣、汽柴油項目，2022 年之數據為協同顧問總體盤查項目與量體，係較與 2021 年數值有落差。

台灣櫻花亦將持續強化自身碳管理能力，優先以盤查溫室氣體總量後進而訂定目標，配合政府計畫階段性的推動 ESG 或依 SBTi（科學基礎減量目標）之框架推展，以漸進且階段性至盤查總量、依高耗能資產 / 熱點減量、碳權 / 碳平台交易直至淨零 / 碳中和以達成目標。

		2021	2022
直接排放量	範疇一	337.8	975.29
間接排放量	範疇二	2,926.8	3,251.62
	範疇三	-	-
總排放量		3,264.6	4,226.92
排放強度(公噸 CO ₂ e/員工數)		3.1	4.0



註 1：永續發展委員會：現由經營規劃室（兼）推動公司 ESG 永續治理及發展事務。

註 2：盤查邊界：台櫻國內各工廠、國內屬台櫻之組織。

2.3.2 能源管理

台灣櫻花作為廚衛具製造業者，自身營運能源耗用 100% 為外購電力為主，2022 年櫻花國內各工廠與所屬組織共用電力為 6,388.26 度，非再生燃料中柴油為 43.06 公秉、汽油為 32.29 公秉、液化石油氣為 11.16 公秉、混合機（配氣用）為 102.53 公秉。未來台灣櫻花將以降低營運能源耗用為努力目標，其中評估與規劃節能設備（施），或藉能源管理系統實現有效能耗之管控等方式，期許與櫻花夥伴共同打造永續低碳、綠色節能之工作環境，促進企業朝向綠色營運發展。

能源種類		單位	2021	2022*
非再生燃料	柴油	公秉	13.25	43.06
	汽油	公秉	1.92	32.29
	其他氣體*	公秉	-	113.69
	天然氣*	仟度	-	162.85
外購電力	電力	仟度	5,830	6,388.26

註 1：其他氣體含液化石油氣、混合機（配氣用）為甲、丙、丁烷類，均為製程需求使用。

2.3.3 水資源管理

台灣櫻花其營運用水來源有民生用水與事業廢水，其中事業廢水主要來源為製程所產生，其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，均透過專門管路統一匯流至廢水處理設施，處理經達符合環保法規標準後，再由汙水專用管路排放出廠。每半年皆委請外部合格檢驗機構進行原廢水與放流水之水質檢測，而各廠區之民生用水則不定期委請合格檢驗機構進行水質檢測。2022 年人均用水量因營運需求提升產量因素，使用量較前一年略增，未來將評估導入節水設備及員工廣宣，共同愛惜與管控水資源。

能源種類		單位	2021	2022
度			12,010	13,430
總取水量	公秉		12.01	13.43
員工用水密集度	用水度數/人數		11.25	12.65

2.3.4 廢棄物管理

台灣櫻花依法令規範適當分類處理廢棄物，目前營運產生之廢棄物均屬一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物之產出，且事業廢棄物均委由合格清運業者載運，未來，台灣櫻花將持續宣導與敦促各部門進行廢棄物處理，並進行減量、回收、再利用等作為，以有效降低企業對環境之衝擊，共同為我們所處之環境盡一己心力。

2.4 櫻花產品

台灣櫻花長年開發有助消費者提升健康之產品，如除油煙機可減少煮食油煙吸入肺部、烘碗機具有臭氧及高溫除菌之功能，亦減少碗盤上細菌或髒汙之附著。

近年開發的一體式水路新型淨水器更是提供家人潔淨用水的一大利器。裝修廚房或全屋的板材更嚴選對人體無害的建材，從家庭細節帶給全家人安心安全的優質生活。

廢棄物種類	單位	2021 ▼	2022 ▼
生活垃圾	公噸	420	420
非生活垃圾	公噸	389	1,627
人均廢棄物量	公噸	0.76	1.93



美膚沐浴熱水器

疫情已經改變了消費者的生活與飲食型態，國人更重視自身與家人的健康，因生活方式改變，家中舒適度及裝潢需求連帶提升。洗澡是一天中充滿儀式感的一件事，能夠去除一天的疲倦，紓壓放鬆，因此台灣櫻花為滿足消費者對沐浴水質的需求，推出美膚沐浴熱水器，為首創熱水器 x 淨氯 x 阻垢複合專利技術，讓每次洗澡就是在做保養。

其設計為圓潤機身漾采粉的優雅美型。搭配淨氯阻垢濾心嚴選日本原裝進口的淨氯潔淨石，有效去除餘氯，避免肌膚刺激、頭髮乾燥。結合法國 FOF 技術原水阻垢，避免管路與環境藏汙卡垢問題，輕鬆享有洗出水潤原生肌與浴室清潔不費力的雙重利益。



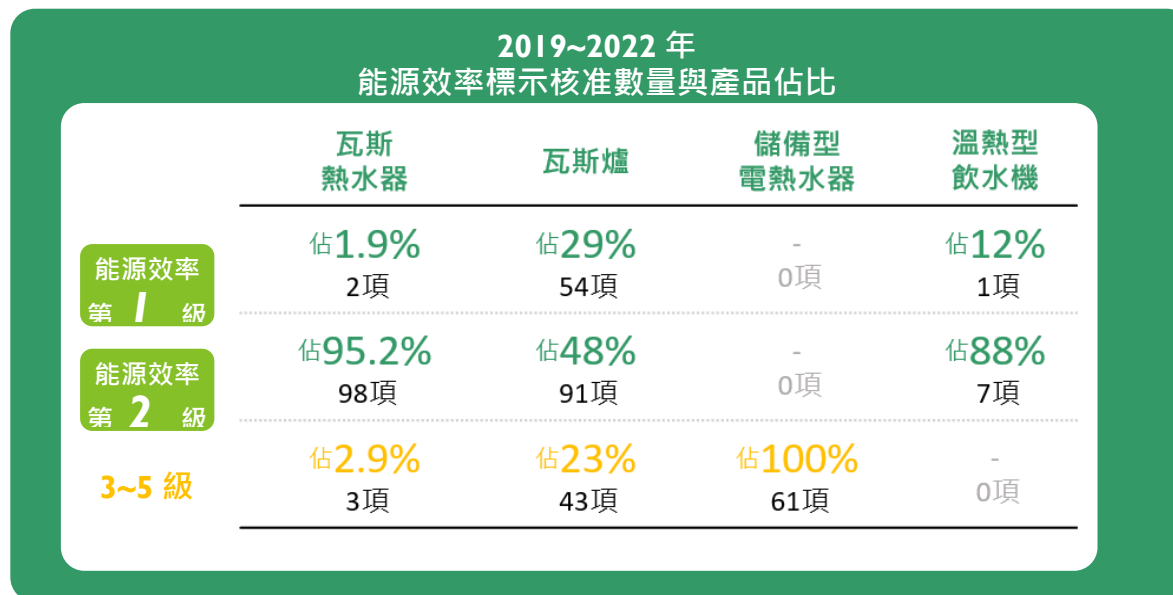
雙效 RO 淨水器

台灣櫻花始終堅持提供乾淨且純淨的水讓消費者安心使用，2022 年推出跨世代雙效 RO 淨水器首創雙出水功能，而淨水器產品皆通過國際 SGS 檢測，達國家飲用水質標準，提供消費者家庭乾淨及健康的飲用水，生飲新鮮純水，洗滌使用淨水。

台灣櫻花淨水器具現代感的外觀造型，符合家庭廚房空間規劃，美觀好搭配，以一體式水路設計，無需管線，可杜絕二次汙染，加上薄型機身，更節省空間，台灣櫻花為所有家庭獻上最新鮮純淨的水。此外，獨家 SAKURA iCare 永久免費淨水器健檢更是為消費者的飲水品質把關，淨水管家則為消費者家庭量身打造專屬的濾心更換週期，讓消費者天天喝好水。

2.4.1 節能減碳產品

全球氣候變遷與環境議題，不僅是顯學更是身為每一位地球公民皆應重視課題，台灣櫻花攜手供應商與消費者共同持續為節能減碳、降低溫室氣體排放盡一份心力，藉由製程技術、產品研發、智慧製造與創新服務等面向提升優化高效節能產品。

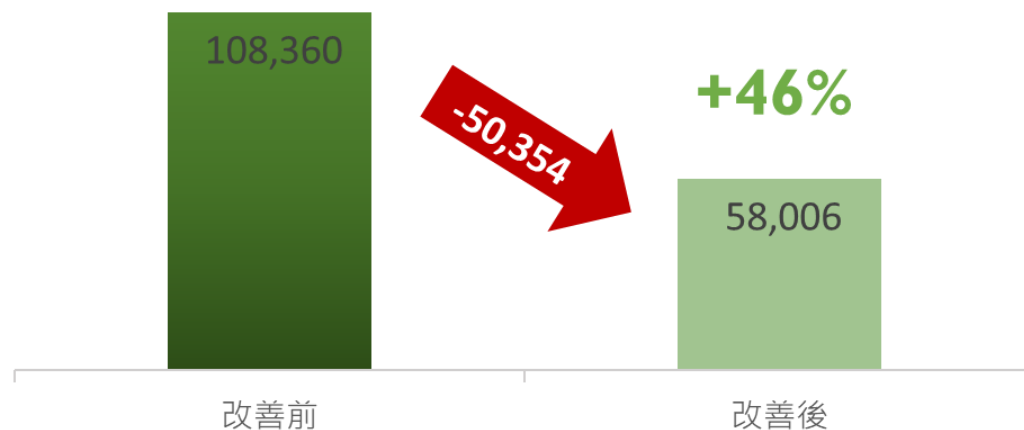


2.4.2 節能永續措施

台灣櫻花持續推出節能減碳產品外，亦藉由實際的綠色行動如廠區設備整改、改善、精進等方式推動，在搭配製程條件的最佳化，以期裝置高效率處理設備，達到降低耗能並提升節能之效果；其中，本公司 2022 年於大雅廠區整治空壓機由傳統式為變頻式，改善後年平均耗電量降低 50,354kWh，提升 46% 節能效益。此優勢利基將有助於台灣櫻花持續由點、線至面進行推廣與推動，致力於打造低碳、節能、永續之企業。

單位：kWh

▼ 空壓機年平均耗電量*



註 1：台灣櫻花以 2022 年已完成整改實現效益揭露。

2.5 TCFD 氣候風險與管理

揭露事項		執行方向	行動方案	2022 年執行成果
治理	董事會監督	訂定明確匯報與氣候治理機制	由經營規劃室每年檢視機會與風險管理辦法，並統籌與彙整業務權責單位執行之績效及確立事項，將內容與結果向董事長及總經理彙報。	2022 年永續報告書已揭露自行盤查溫室氣體排放之範疇一、二，並至 2022 年 2H 將其提報管理階層與董事會。 - 為強化公司 ESG 之落實與能源管控，管理階層於 2022 設立碳盤查小組。 - 管理階層與董事會目標朝向擴大並全面盤點溫室氣體盤查範疇，預計 2023 年配合外部顧問輔導企業內部碳盤查小組展開作業。
	管理階層行動	- 強化 ESG 與氣候變遷等業務落實執行 - 聚焦氣候等議題（如氣候緊急事態、溫室氣體減量等因應策略與行動）	- 由業務權責單位負責其與氣候相關議題之因應策略規劃與因應（如永續產品行銷推廣、溫室氣體盤查與減量等）。 - 由經營規劃室進行相關資訊蒐集與揭露	
策略	短中長期風險與機會	定期辨識短、中、長期實體及轉型風險之來源與規模	- 針對短中長期風險與機會，提出相對應措施，從日常營運或作業流程著手改善。 - 短期 - 極端天氣事件（颱風 / 暴雨 / 乾旱）。 - 中期 - 溫室氣體排放成本增加。 - 長期 - 針對海平面上升 / 評估事業結構，發想新市場機會	- 短期，如：極端氣候事件（颱風 / 暴雨 / 乾旱）等風險，櫻花強化永續產品研（開）發，致使更多產品能因極端氣候造成產品緩消之衝擊。 - 短中期，擴大綠色服務範疇，持續提升與精進綠色服務，為消費者提供更多元虛擬與線上服務。再者，評估供應鏈（供應商 / 經銷商）攜手推動減碳行動之可能，降低雙邊受衝擊影響，並減少資源耗用。 - 長期：評估自有廠房設置循環能源設備（施）以滿足自用需求；並評估提高生產設備（施）節能之設計。 - 在減少與管控碳排努力之際，以因應未來碳費、碳稅所帶來之衝擊。
	重大衝擊的風險與機會	- 對營運、業務與財務規劃有產生重大衝擊的風險與機會，評估其對營運與財務之衝擊，並研擬因應計畫 - 將氣候變遷影響因素納入營運策略規劃與決策中	- 對研（開）發 / 服務端：氣候異常對產品研（開）發影響（如 暖冬，造成電熱產品緩銷），故前期作業需預先評估。 - 供應鏈：強化供應商 / 經銷商配合進、出貨，降低氣候衝擊（颱風 / 暴雨 / 乾旱）導致供應鏈無法如期供貨。 - 公司營運活動：評估節能設備（施），降低未來碳費或碳稅。	
	情境分析	評估導入期程	預計於 3-5 年內導入情境分析。	

揭露事項		執行方向	行動方案	2022 年執行成果
風險管理	鑑別與流程	依衝擊程度、發生可能性、潛在脆弱度三大構面鑑別氣候風險。	辨識衡量氣候風險因子與產出風險矩陣，共鑑別 5 項氣候風險及 6 項衍生機會。	- 今年永續報告書納入「氣候風險與管理」作為基本議題並揭露其內容，鑑別氣候變遷可能對自身企業營運所帶來的潛在風險與機會，以擬定相關辦法與風險因應措施。 - 訂定台灣櫻花「永續發展實務守則」，範疇涵蓋「環境、社會與公司治理」之外，將包含但不限於氣候相關議題，並針對氣候變遷等相關議題，評估現在及未來潛在之風險與機會採取對應措施，以降低對營運可能之衝擊及影響。 - 持續強化企業永續發展等非財務資訊之揭露，以完善整體風險與機會之管理程序。
	管理流程	辨識重大性風險之現有因應措施，減緩與移轉對公司之衝擊以控制損失。	已評估實體風險之範疇，考量潛在的衝擊部位（供應鏈（經銷商）進、出貨 / 產品可能脆弱度）、衝擊大小（對資產損害 / 供應鏈（經銷商）運輸中止 / 損害銷售產品 / 對員工損害）與發生機率（評估考量發生可能性來自於短期天氣預報），未來將擴大評估轉型風險。	
	整合性管理	將氣候變遷風險管理納入整體風險管理政策中。	透過整體的風險管理辦法，將鑑別氣候變遷風險流程納入執行面中。	
指標與目標	評估氣候風險的機會與指標	- 鑑別營運面因應氣候變遷風險的重要面向，並發展管理方針。 - 從機會因子清單內找尋新商機，掌握未來低碳營運與業務的發展可能。	針對水資源、廢棄物、能源等構面進行全面性盤點，清查排放總量、發展管控指標與數值、設立低碳目標，並定期進行管理與追蹤。	- 以 ISO 14064-1 盤查範疇為基礎，定期檢討溫室氣體減量措施及成果。 「綠色營運」、「綠色產品」之相關內容請詳閱本報告書 CH.2 環境永續。
	範疇 1、2、3 與溫室氣體排放	持續擴大盤查範疇。	依據 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查，藉由外部顧問輔導企業內部碳盤查小組，從排放源鑑別、計算並以可接受第三方驗證單位查證之前提執行。	
	目標與績效表現	綠色營運（碳排放與管理）、綠色產品等目標之擬定，持續定期管理與追蹤。	發展「綠色營運」、「綠色產品」、「綠色服務」三大構面為目標進行追蹤。	

3 櫻花夥伴

Partnership

- 3.1 供應商管理
- 3.2 經銷夥伴
- 3.3 人才發展
- 3.4 勞動人權政策
- 3.5 完善員工職涯發展
- 3.6 員工福利制度
- 3.7 職場安全衛生與健康



台灣櫻花透過攜手供應商共同建立長期合作夥伴關係，為台灣櫻花持續完善與精進供應鏈關係，以提供消費者更好的消費體驗與美好生活，更得以促進國內產業經濟之進步、帶動產業升級，創造永續性之發展。

3.1 供應商管理

本公司訂定「供應商管理規範」與「採購安全衛生評估管理作業規範」，定期對供應商品質、成本、交期、服務(配合度)、環保、職業安全衛生等方面進行評核，遴選優質與合適之供應商夥伴。以每季評等一次為原則，分別在 1 月、4 月、7 月與 10 月由採購相關人員評核，評核結果共分甲、乙、丙三級，其中若為甲級供應商之重保類前三名、一般類前二名且票期符合公司政策者，由採購向財務部提出次季票期支付縮短申請，藉以獎勵供應商。反之，為丙級供應商後三名者，則由採購及品保會商，決定是否列入汰換之供應商。

供應商溝通

依據台灣櫻花「內外部溝通管理辦法」，採購與相關單位應以合約或訂單等要求供應商、承攬商、外包商(如廢棄物委外清運商、環安衛檢測公司、機械設備安全檢查公司等)遵循相關規範與義務要求(如化學品提供物質安全資料表、許可證、人員資格證照等)及符合本公司環安衛管理要求(如安全衛生管理規範、產品環保規格要求)，以作為採購產品或接受服務驗收之依據，如供應商違反政策而對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約。



供應商六大管理策略

01. 提升成本領先策略

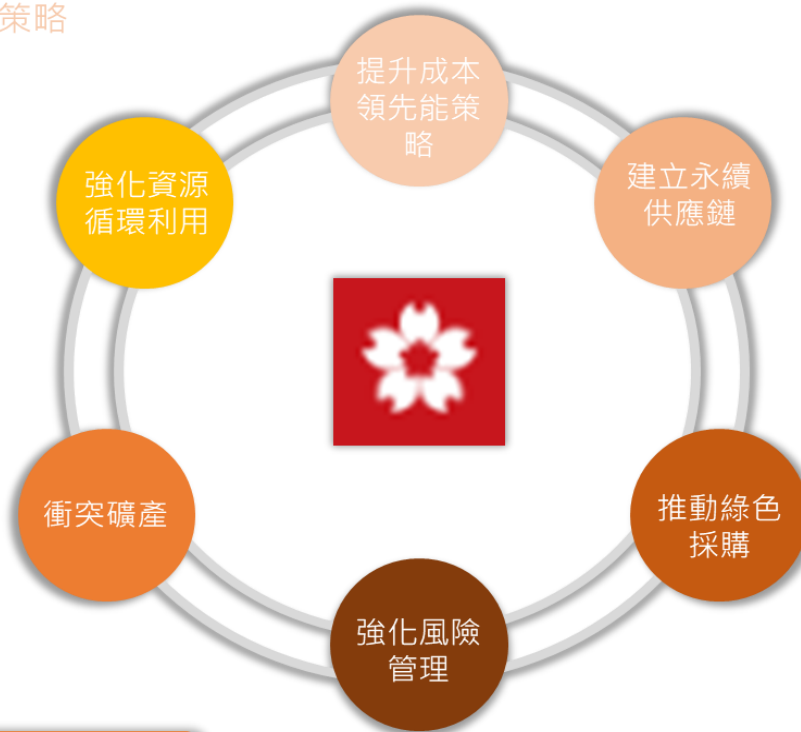
整合集團資源，以策略性合作取得具有競爭力之供應鏈價值

06. 強化資源循環利用

加強廢棄物資源化再利用，致力於降低環境污染衝擊

05. 衝突礦產

確保產品與供應鏈不含衝突礦石



02. 建立永續供應鏈

1. 從經濟面、社會面與環境面攜手供應商提升績效能力，以期帶動供應商永續發展
2. 持續協助供應商朝多元化與在地化供應能力
3. 推廣與鼓勵供應商從實施節能減碳走向循環經濟

03. 推動綠色採購

鼓勵與推動落實綠色採購，追求經濟效益並兼顧對環境友善

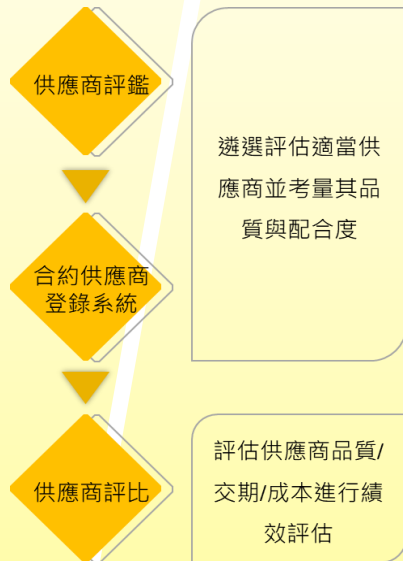
04. 強化風險管理

關注供應商能資源使用、水資源管理，以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊

供應商評核

因此本公司除以嚴謹供應商遴選與評核模式制度之外，亦由本公司不同功能部門別的稽核成員(品保、採購、使用者及品質等相關人員)，依照品質系統要求針對供應商執行稽核作業，評估供應商在品質、成本、交期、服務、環保、職業安全衛生等方面，是否符合台灣櫻花品質要求，以落實建構完整之供應鏈，為台灣櫻花、投資人、消費者、供應商與股東夥伴持續創造卓越的經營績效與最佳價值表現，成為永續經營的企業。

▼ 供應商評核流程



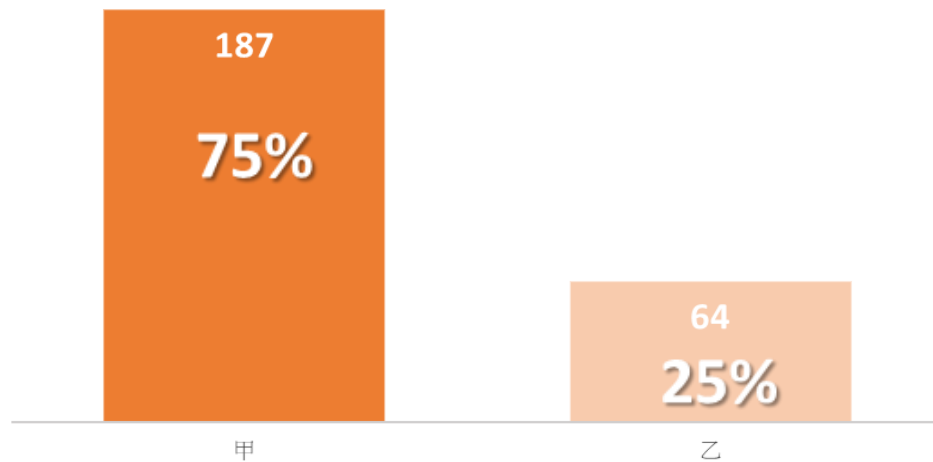
▼ 供應商評核構面



▼ 供應商評核等級

甲級	優先採購之供應商清單 票期支付縮短
乙級	持續追蹤觀察，要求供應商改善並輔導提升至甲級
丙級	供應商輔導，經三個月尚無改善列入汰換清單

▼ 2022年供應商評核等級間數



註 1：統計 2022 年 Q4 區間，依本公司供應商類型可分一般、重保、服務等類型，一參與評核共計 261 間，其中當季廠商無交貨共計 10 間，不計入評核。



供應商永續評估四大準則

台灣櫻花秉持「視供應商為夥伴，引導供應商長期合作」之供應商政策，以規劃供應商全面性基礎管理模式，並列出供應商評估與管理之四大準則，以期建立永續之供應鏈管理機制。



供應商永續評估機制

台灣櫻花重視供應商永續營運，著重於供應商環境、社會、與公司治理三大構面之要求，因此本公司擬於 2023 年啟動 ESG 永續評估問卷調查，以問卷形式發送給供應商進行回填，再依據供應商之性質與營運、治理措施方式區分。

目的以期望與台灣櫻花合作之供應商皆能落實供應鏈永續營運，著重企業營運之可持續性措施。

ESG 永續評估
問卷調查*

對象

主要供應商*

方法

台灣櫻花供應商環境、社會和公司治理 (ESG) 問卷調查表

目的

落實供應鏈永續營運，著重營運可持續性措施

永續與友善採購行為

台灣櫻花以家庭為核心，為每一位消費者創造「美好居家生活」為我們的核心理念，而家庭、居家空間的永續與友善亦是本公司對消費者的承諾與義務。因此，在採購系統廚具等需使用之木板材料時，除慎選合作夥伴之外，亦選擇低甲醛及無蟲害之材質，包含獲得 F3 綠建材標章或歐盟 FSC 認證之板材，並定期針對木板材料進行測驗取得第三方的檢驗報告。其中，測試項目涵蓋甲醛釋放量、防焰性、密度與抗彎強度多種物理耐性項目等。



註 1：問卷調查擬於 2023 年啟動。

註 2：主要供應商以指標供應商與重保品為主。

3.2 經銷夥伴

台灣櫻花能持續且不斷成長與壯大，仍因有完善與健全之經銷體系作為堅強後盾，得以體現每年之目標。本公司擁有 9 家總經銷商，其轄下有近 4,000 家經銷據點與全台各地營業所；另外，整體廚房現況有近 100 家連鎖專屬通路「櫻花廚藝生活館」亦加入營運行列。加上近期百貨公司之櫻花門市、量販通路之櫻花店中店等多元銷售與服務渠道等皆持續進行通路布建與新銷售模式建立，進一步鞏固市場通路地位。

然則，台灣櫻花近年亦協助經銷商針對經營上的痛點與挑戰，為其提供可運用資源及一系列專業顧問課程。如：社群行銷深化經營客戶、透過外部專業顧問或內部講師給予業務上專業之指導等。2022 年統計經銷商皆有參與之培訓課程，一共舉辦了 202 個場次，參與人數總計達 4,506 人，係較與 2021 年數值有落差，主因 2021 年僅統計經銷商參與二代研習之課程。

年度	2021	2022*
場次	9	202
人數	125	4,506



註 1：2021 年一共舉辦了 79 個場次，參與人數總計 1,410 人。



3.3 人才發展

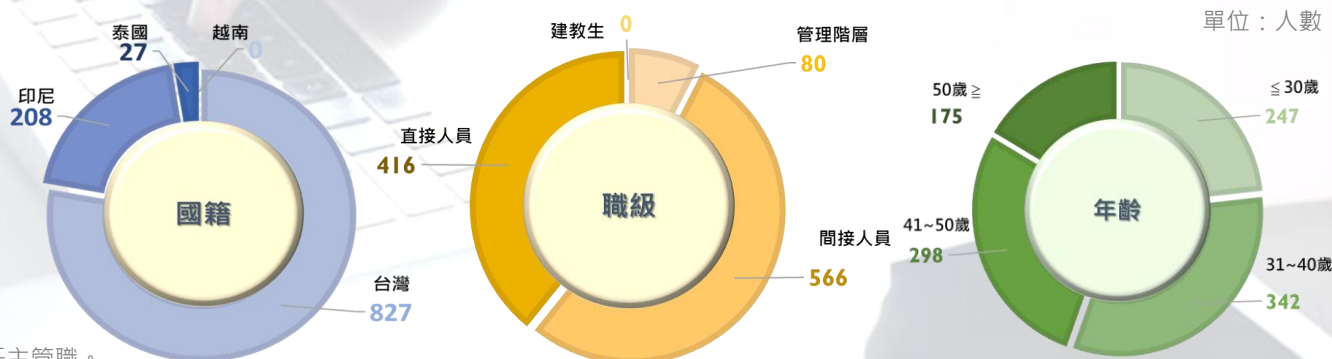
台灣櫻花為因應市場發展與企業營運之需求，透過完善的內部組織與人力資源系統貫徹落實，各事業單位依據離退狀況適時遞補人力，並以公平、公開、公正且有效率之招募，依據專業能力與經驗遴選優秀適任之人才，台灣櫻花人力資源制度重視勞工權益，且恪遵勞動相關法規之規定，保障員工合法權益且聘/雇用政策無差別待遇，凡符合職位之有能力及專業者，我們秉持「適才、適性、適所」之用人理念，均按性別工作平等法之不分年齡、種族、膚色、性別、宗教、政黨等因素影響，皆有平等工作機會，嚴禁於工作場所任何形式之歧視，確保聘雇員工在招募、任用、薪酬、績效管理與職涯發展均受有公平之對待。

台灣櫻花始終秉持在硬實力上實踐適才適所的目標，軟實力則與員工共享經營成果，提供多元福利，得以深化人才資本與廣納多元人才，是強化公司人才競爭優勢並帶動公司持續性成長之重要動能。

員工結構

台灣櫻花員工之國籍分布以在地員工為主，佔比 77% (818 人)，其他國籍涵蓋印尼、泰國等，佔比 22% (235 人)，其中以印尼籍之直接人員為多數。截至 2022 年底，台灣櫻花員工人數為 1,062 人 (皆為正職員工、管理階層 80 人)，其中女性員工佔約 36.63%，男女員工比例約 1.73 : 1，員工平均年齡主要分布在 31~40 歲。此外，身心障礙員工約佔比 1%，符合《身心障礙者權益保障法》之定額進用制度。

員工類型	男性		女性	
	人數	平均	人數	平均
管理階層	61	5.74%	19	1.79%
直接人員	354	33.33%	62	5.84%
間接人員	258	24.29%	308	29.00%
建教生	0	0.00%	0	0.00%
TTL	673	63.37%	389	36.63%
總計	1,062 / 100%			



註 1：員工人數統計至 2022 年 12 月 31 日止為 1,062 人。

註 2：管理階層(掛任主管職稱，組長以上)，直、間接與建教生為非擔任主管職。

註 3：各類型員工分布佔比以年底總員工人數統計，分母為 1,062。

人才招募與流動

台灣櫻花重視「誠信」、「前瞻」、「熱忱」、「專業」與「共享」的核心價值，並充分提供員工發揮空間及實踐理想抱負的環境，藉由全員專業經營力求企業成長獲利。透過公開招聘，我們積極延攬與培育具共同價值觀之櫻花人，亦期待新進同仁擁有無限動力、專業才能且兼具創新理念，在 2022 年新進同仁共計 320 人（佔比 30.13%），年齡區間以小於 30 歲為主；此外，台灣櫻花也以積極正向之態度看待離職率，如若離職原因屬櫻花可努力之處，將作為持續改善方向；而離職原因若屬員工個人職涯規劃，亦將給予祝福，而 2022 年離職同仁共計 248 人（佔比 23.35%），年齡區間以 31~40 歲為主。

2022 年新進與離職員工 分布	新進		離職	
	人數	佔比	人數	佔比
總計	320	30.13%	248	23.35%
男性	208	19.59%	156	14.69%
女性	112	10.55%	92	8.66%
≤ 30 歲	154	14.50%	83	7.82%
31~40 歲	106	9.98%	92	8.66%
41~50 歲	49	4.61%	55	5.18%
50 歲 ≥	11	1.04%	18	1.69%

註 1：新進員工與離職員工佔比以年底總員工人數統計，分母為 1,062。

員工分布綜覽

單位：人數	2021	2022
總計		
正職	982	1,062
臨時	11	0
合計	993	1,062
員工性別		
男	621	673
女	372	389
員工類別分布		
管理階層人數	73	80
非管理階層人數	920	982
直接人員	369	416
間接人員	551	566
建教生	0	0

單位：人數	2021	2022
員工國籍分布/身心障礙員工		
台灣	797	818
印尼	148	208
泰國	37	27
越南	0	0
身心障礙	11	9
員工年齡分布		
≤ 30 歲	211	247
31~40 歲	328	342
41~50 歲	291	298
50 歲 ≥	163	175

單位：%	2021	2022
總計		
正職	99%	100%
臨時	1%	0%
合計	100%	100%
員工性別		
男	63%	63%
女	37%	37%
員工類別分布		
管理階層人數	7%	8%
非管理階層人數	93%	92%
直接人員	40%	42%
間接人員	60%	58%
建教生	0%	0%

單位：人數	2021	2022
員工國籍分布/身心障礙員工		
台灣	80%	77%
印尼	15%	20%
泰國	4%	3%
越南	0%	0%
身心障礙	1%	1%
員工年齡分布		
≤ 30 歲	21%	23%
31~40 歲	33%	32%
41~50 歲	29%	28%
50 歲 ≥	16%	16%

3.4 勞動人權政策

台灣櫻花重視員工、勞工與工作之權益，為促進勞資和諧關係，召開勞資會議，並提供順暢的溝通管道。此外，我們亦致力保護人權、反歧視、支持勞資雙向溝通及員工權益保障，以創造勞資雙贏與和諧。

人權維護

本公司遵循國際人權公約，依據「責任商業聯盟行為準則」訂定本公司「責任商業聯盟行為準則勞工構面與商業道德」管理政策中明定凡「禁用童工與誤用補救管理程序」、「反懲戒、反強迫勞動、反囚工管理程序」、「學生、實習工與工讀生管理程序」、「反歧視管理程序」、「檢舉人保護暨反報復管理程序」、「隱私與保密管理程序」等。

- 一、台灣櫻花支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織 (International Labour Organization)《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。
- 二、台灣櫻花於「企業社會責任守則」中明定「應遵守相關勞動法規，及遵循國際人權公約如性別平等、工作權及禁止歧視等權力。應導遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢群、禁用童工、清除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等。並確認人力資源政策無性別、種族、社經級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及允。對於危害勞工權益之情事，應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明」。「臨時員工及契人員管理辦法」、「舞弊行為檢舉及保護制度管理辦法」、「性騷擾防治管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害防管理辦法」等，定期檢視及評估相關制度及作業，並納入新進員工教育訓練 3 小時之教育訓練課程。
- 三、本公司未有使用童工之情事，亦未接獲與使用童工有關的申訴案件。另台灣勞動基準法明定，雇主不得強制勞工工作，對於外籍員工之管理同台籍員工之管理作法。
- 四、人權政策適用於所屬各級單位，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關題之管理。

人權政策措施

政策	說明	對象
僱用不歧視	聘任、解僱員工時，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等為由，予以歧視	全體員工
不強迫勞動	消弭所有形式之強迫性勞動	全體員工
禁用童工	遵循法令之規定，確實地排除使用童工之可能性	應試者
反對騷擾	消弭並反對任何形式的騷擾	全體員工
合法工作及工時	1. 建立差勤管理系統，藉管理報表提醒員工與主管工時狀況 2. 員工應享受休息和閒暇之權利，包括工作時間有合理限制和定期給薪休假之權利	全體員工
職場平等尊重的環境	1. 積極且堅決杜絕、防範任何歧視、霸凌與性騷擾情事發生，訂有「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」及「性騷擾防治管理辦法」、「舞弊行為檢舉及保護制度管理辦法」，相關預防、糾正與補救措施均依相關辦法辦理。 2. 公司設有專線電話與電子信箱受理各項申訴，可由相關管道反映意見。	全體員工
個資保護	遵守公司對個人資料保護之要求，人力資源單位及用人單位妥善保管應徵者的個人資料，絕不使外流。	全體員工

3.5 完善員工職涯發展

員工是企業建構核心競爭力重要關鍵，更是朝向永續經營重中之重，台灣櫻花除逐步建置與完善教育訓練系統與發展外，持續依照不同職務類別與屬性展開培訓課程，鼓勵同仁參與學習，協助提升員工素養，激發創新想法，亦藉由不同管道為全體員工增加學習頻率與資源，以期培育符合企業正向發展與成長所需之人才。

人才培育與養成

面臨日益競爭激烈的虛擬數位時代，員工訓練與培育是企業持續成長重要動能來源，台灣櫻花透過 PDCA 人才訓練品質系統，長期深耕並用心養育人才，我們提供多元學習管道，豐沛學習資源，除實體課程外，亦持續擴大數位學習資源，同時將實體課程數位化，讓全體員工能夠將所學即時與實務結合應用，並將專業技術與知識共享，以期在瞬息萬變與充滿挑戰的環境中，得以穩健前行。

內部訓練			外部訓練		總投入費用
年度	總時數	總人次	總時數	總人次	
2020	436 小時	4,121 人	751 小時	115 人	271.5 萬元
2021	440 小時	3,819 人	740 小時	71 人	139.1 萬元
2022	13,776 小時	3,840 人	983 小時	144 人	164.4 萬元

總受訓時數			平均受訓時數	
性別	主管職	非主管職	主管職	非主管職
男性	1,280 小時	8,629 小時	22.9 小時	15.3 小時
女性	535 小時	4,315 小時	31.5 小時	12.2 小時
合計	1,815 小時	12,944 小時	54.4 小時	27.5 小時

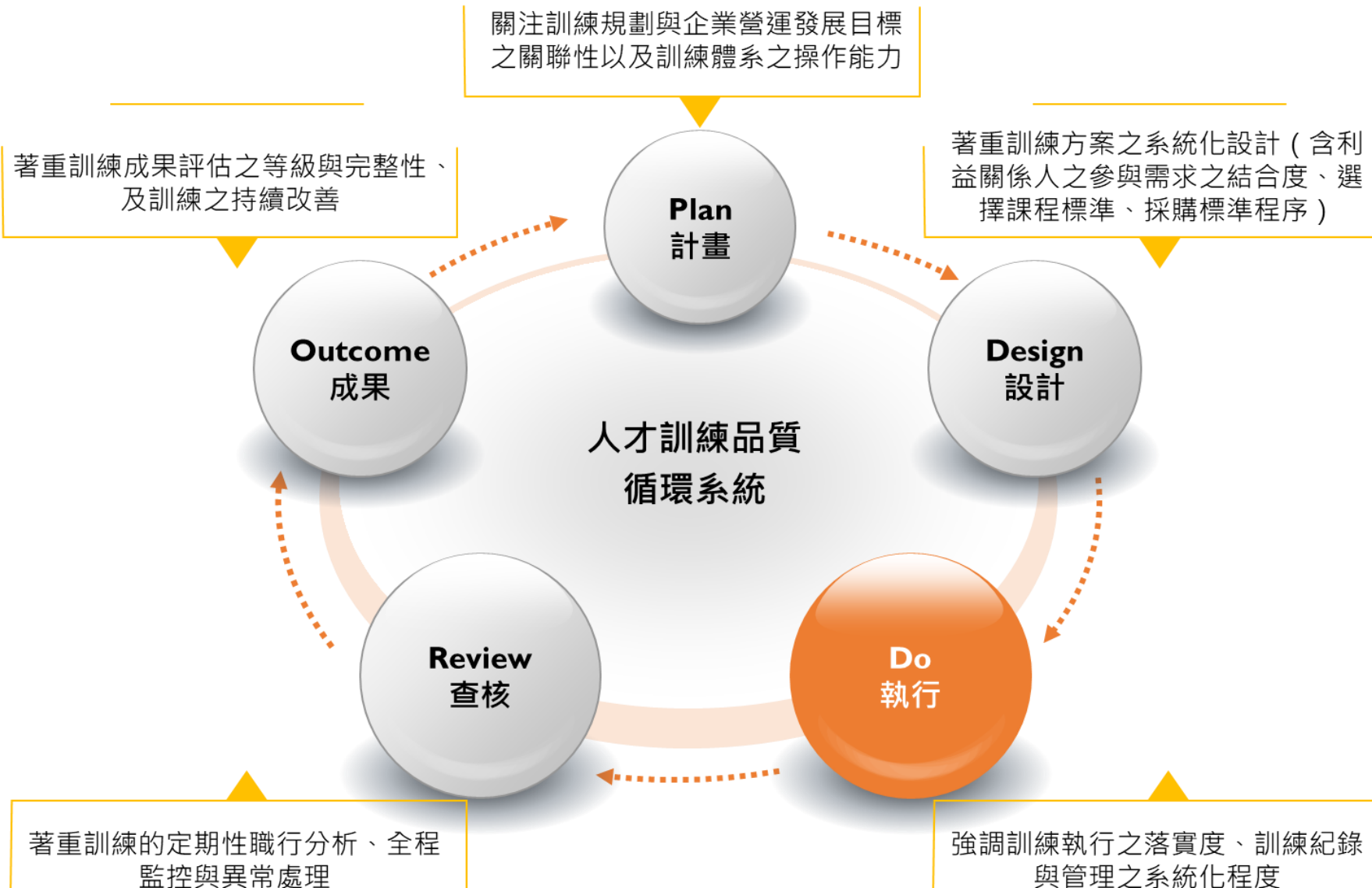
人才培育管道與類別

台灣櫻花人才培育管道與類別可分為歸納新人、儲備、專業、通識等四大面向，每年依照訓練體系圖以系統化方式規劃，循序漸進各職務類別訓練，並確保訓練品質及學習成效，在課前瞭解需求與規劃，課後追蹤成效，以及後續課程之精進；此外，公司重視並提倡「誠信」、「前瞻」、「熱忱」、「專業」與「共享」的核心價值。

面臨日益競爭激烈的虛擬數位時代，員工訓練與培育是企業持續成長重要動能來源，台灣櫻花透過 PDCA 訓練品質系統，長期深耕並用心養育人才，我們提供多元學習管道，豐沛學習資源，除實體課程外，亦持續擴大數位學習資源，同時將實體課程數位化，讓全體員工能夠將所學即時與實務結合應用，並將專業技術與知識共享，以期在瞬息萬變與充滿挑戰的環境中，得以穩健前行。

- 新進人員教育訓練：
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，亦統一進行新人教育訓練，課程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。
- 儲備人才教育訓練：
依據現況公司人才資源，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。
- 專業及管理課程訓練：
根據個人專長、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。
- 通識課程訓練：
不定期安排與職場力有關之主題課程，藉由正向循環帶動員工不限於工作上之態度、觀念等，進而影響其行為（動）與執行力。

人才訓練品質系統



2022 願景溝通會



基層主管課程



中階主管課程

內部講師課程



集團新人訓



ESG 課程



3.6 員工福利制度

台灣櫻花落實員工多元化照顧，我們將員工視為最重要的寶貴資產，是為公司帶來創造力與競爭力的泉源。因此設有多項優於法令之工作福利外，另亦設置職工福利委員會。

薪資獎酬

台灣櫻花重視優秀人才，我們深信員工是企業成長穩固與重要之根基，並依營運需求具有多元性，此外，我們不定期掌握市場薪酬狀態與趨勢，提供台灣櫻花基層員工具有優於法定基本工資之起薪標準，且不分種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等；而是依照學經歷、工作經驗、績效表現、專長技能等條件給予員工公平、合理之薪酬待遇，建立適才、適性、適所的工作環境。此外，為激勵員工之士氣，並鼓勵與肯定員工對公司之辛勞付出與兢兢業業之精神，每年依據整體經營績效，核撥一定比率作為員工酬勞，共享公司營運成果。

2022 年男女員工薪酬比例表

	男性	女性
報酬比	2.05%	1%
酬金比	1.90%	1%

註 1：員工薪酬比佔比以年底總員工人數統計，分母為 1,062。

註 2：本公司 2022 年員工類型均為正職員工。

註 3：女性為 1 作為比例。

註 4：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)。

非擔任主管職務之全時員工薪資

	2021	2022
全時員工 (人)	919 人	940 人
員工薪資 總額	68,715 萬元	73,168 萬元
員工薪資 平均數 / 人	7.48 萬元	7.78 萬元 ▲ 4.0%
員工薪資 中位數 / 人	6.37 萬元	6.48 萬元 ▲ 1.7%
員工薪資 福利平均數 / 人	75 萬元	78 萬元

註 5：擔任主管(掛任主管職稱，組長以上)，直、間接與建教生為非擔任主管職。

註 6：全時員工 (人) 計算：非擔任主管職務之全時員工人數 - 年度平均，採四捨五入。

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。

員工退休制度

台灣櫻花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，舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 **2%**月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，截至 **2022** 年底上述勞工退休準備帳戶餘額為 **145,974** 仟元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求；另新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，除雇主每月固定提撥 **6%**之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 **0%~6%**不等之退休金，提存至個人退休金專戶，**2022** 年本公司提撥金額為 **23,388** 仟元；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 **10** 年以上，且年滿 **60** 歲者，或服務滿 **25** 年者，均可申請自願退休。

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，以幫助員工得以長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，因此台灣櫻花 **2003** 年 **10** 月成立員工持股信託至今，此制度為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委託交付予中國信託商業銀行信託部，並依信託契約之目的作運用、管理，待員工退休或離職後再將信託財產返還與受益人，鼓勵員工每月定期定額投資台灣櫻花，成為台灣櫻花股東的一份子，與公司共同分享經營成果。



員工育嬰制度

台灣櫻花配合政府推動育嬰留職停薪制度，提供且保障期滿後員工申請復職。

2022 年共 13 位申請育嬰留停，復職率男性 100%、女性 63%；留任率男性 50%、女性 100%。總體而言，2022 年育嬰留停期間結束後返回工作崗位之復職率為 70%。留任率為 84%。2022 年整體復職率及留任率皆較去年提升。

2022 年 復職率 / 留任率

類別	女	男	總計
申請育嬰留停人數	12	1	13
(A)育嬰留停原應復職人數	8	2	10
(B)育嬰留停原應復職人數且已復職人數	5	2	7
(C)育嬰留停復職人數	5	2	7
(D)育嬰留停復職且工作滿一年人數	5	1	6

復職率
70%

留任率
86%



員工福利委員會

為確實推動員工之福利措施，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之專屬優惠。

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。

為增進與培養員工情感、凝聚共識、增加向心力，及維繫員工家庭與親子關係，我們長期以來固定規劃「櫻花家庭日」活動，凡本公司在職員工及其父母、配偶、子女皆可參加。

櫻花教育獎學金

台灣櫻花重視並鼓勵品學兼優之學生持續學習、永不放棄與創造無限發展之可能，本著「取之於社會，用之於社會」之永續經營理念與貢獻社會，期盼透過「櫻花教育獎學金」攜手各界企業與人士對教育重要性之體認，亦為員工子女之養成教育克盡一份心意。此外，為強化台灣櫻花與各關係企業內部之互動關係，以提升員工及學習動力、成就及對公司之向心力，亦有獎勵員工在職進修與員工在學子女之學習支持，凡台灣櫻花及主要關係企業之員工及其子女皆可申請。



2022 年度子女教育獎學金提撥

576,000 元

資深 / 績優員工表揚

台灣櫻花每年遴選資深與績優員工並於當年度春酒聯歡晚會中接受公開表揚。資深員工含關係企業之所有在職員工；績優員工則以工作、經營績效有卓著且具體成績者；工作態度主動積極、具顧客服務導向精神者；具改善意識者；主動改變作業流程，以提高工作效率或降低成本等各項評比，經由人評會選出。

	人數	獎金
資深員工人數	45	2,086,088
績優員工人數	29	321,974



暢通的溝通管道

台灣櫻花為促進與員工和諧關係，建立多個與員工定期溝通對話之管道，透過完整的雙向對話機制，讓員工充分瞭解公司營運活動、經營規劃等構面資訊，得以有獲得資訊及表達意見之機會，創造公司與員工和諧共榮。

- 1) 動員月會：
為有效地傳達公司訊息予公司各廠區之員工，且藉此凝聚員工共識並提升士氣，固定於每月月初召開員工動員月會。
- 2) 意見反應信箱：
於公司內部作業軟體中，建立一個員工意見反應信箱，提供為員工服務及解決困惑的管道。
- 3) 電子刊物：
自 2011 年起，我們不定期推出電子報，傳達公司經營理念及彙總各種活動的資訊。是與員工們溝通的重要管道之一，以凝聚內部共識。

3.7 職場安全衛生與健康

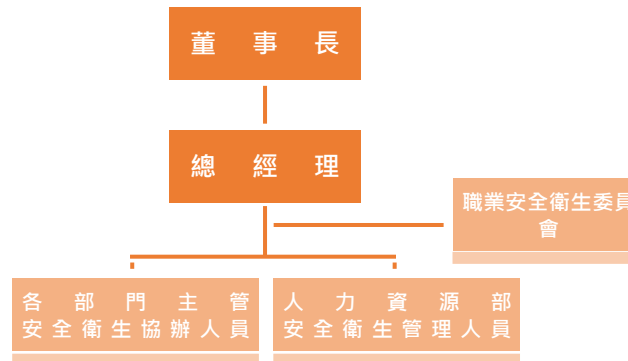
台灣櫻花秉持「尊重客戶，主動關心」的企業宗旨，對於日趨嚴重的環保及工安問題，制定環安衛政策、環安衛管理審查制度，並設定環安衛績效管理指標。朝向消除或降低內部運作過程中所產生環安衛風險。若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。我們以 PDCA 循環架構為基礎，配合環境安全衛生政策，藉以設定其管理目標與規劃各式管理配套方案，包含 5S 管理及緊急應變計畫等。再者，為確保得以落實執行，建立稽核與改正程序以衡量環境安全衛生目標之達成狀況，針對缺失事項採取矯正與預防措施，確保整體環境安全衛生系統獲得持續改善。



職業安全衛生管理組織

職業安全衛生委員會除負有擬訂職業安全衛生管理計畫，並指導相關單位執行，且對職場環境之安全衛生政策有提出建議與改善措施之權責等，同時仍應研擬、協調有關安全衛生之相關對策。

另外，各部門主管當負責各部門防範意外事故發生之預防性宣導；安全衛生管理單位則當協助各部門主管監督與預防意外事故發生之可能。



緊急應變計畫

為使事故發生初期得以在最短時間內啟動應變程序，以降低廠區人員、財產與生產之損失，為此建立即時有效之緊急事故處理規範，提高部門與人員緊急應處之能力，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，包括颱風、火災防範對策、工地意外災害應變計畫等突發性事故防範對策，相對應建立緊急事故通報系統，包括事故處理應變程序、緊急連絡電話及應變步驟等，且已在各廠區建立緊急應變小組，即時發揮應變機制，並因應不同類型之災害，評估其可能發生之頻率，進行緊急應變訓（演）練。此外，為了確保緊急應變計畫之演練順行，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應變處置能力，以及各項防護器具使用技巧與熟悉度。

檢查制度

1) 職業安全衛生法規：

執行與改善各項環安衛法規措施，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 5 月及 11 月定期委託專業機構執行作業現場之作業環境監測，監測之項目包括有機溶劑、粉塵及噪音等，監測後並將監測結果公告週知；針對超過法規標準之區域實施工程改善或行政管理等控制措施，以維護員工之健康。

3) 自動檢查計畫：

本公司所有設備、機械、車輛等設備，各有關單位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。

安全衛生教育訓練

1) 職業安全教育訓練：

定期針對新人及所有製造相關單位之員工，安全衛生人員舉辦勞工安全訓練課程。

2) 消防教育訓練及演練：

為使員工熟稔消防器具使用方式，加強消防意識，每年定期舉辦消防自衛編組演練，也不定期配合地方消防局實際消防演習。另外，亦有規劃消防暨訓練課程。

3) 危害物通識教育訓練：

所有使用及可能暴露危害性化學物品之實驗室人員及員工，即應接受危害通識規則及使用危害性化學物品之初期訓練，若有新的危害物應給進一步訓練。安全衛生人員將依需要不定期舉辦人員訓練課程，每次進行三小時以上危害通識教育訓練。

4) 其他相關教育訓練：

包括堆高機人員特殊作業、有機溶劑、粉塵及噪音等作業訓練。



2022 年職業災害統計

台灣櫻花 2022 年職業災害統計，總計發生 6 件，男性 6 件、女性 0 件，為使員工擁有無憂無慮的職場工作環境，台灣櫻花持續藉由各式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。

性別	公傷假件數	公傷假天數	公傷率	損失日數比例
男性	6	102	0.69	12
女性	0	0	0	0
合計	6	102	0.69	12

員工健康管理

健康的員工是公司永續發展道路上不可或缺的夥伴，亦是公司最寶貴的資產，因此落實員工的身心照顧與關懷是公司之責，管理階層齊心響應推動並打造優良、友善與健康的職場文化，持續進行員工健康管理，提供安心健康的工作場域，並落實推行各項健康管理促進計畫。

- 1) 年度健康檢查：
- 2) 依職業安全衛生法規定，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。2022 年參與人數達 811 人，參與率 93.1%。
- 3) 無菸工作環境：
- 4) 全廠區落實執行「禁菸」以響應推動「無菸職場」之工作環境，同時鼓勵有吸菸者加入戒菸行列，除廠區內廣設禁菸標示外，更積極宣導職場菸害防制觀念。公司全面禁菸，另設置戶外吸菸區。
- 5) 健康促進社團：
- 6) 以活動經費補助員工自組運動社團，鼓勵員工在工作之餘仍培養健康運動習慣，在工作與生活均有良好品質與平衡，現有羽球社、桌球社、瑜珈社等。



4 社會共好

Society

4.1 公益與社會參與

4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性

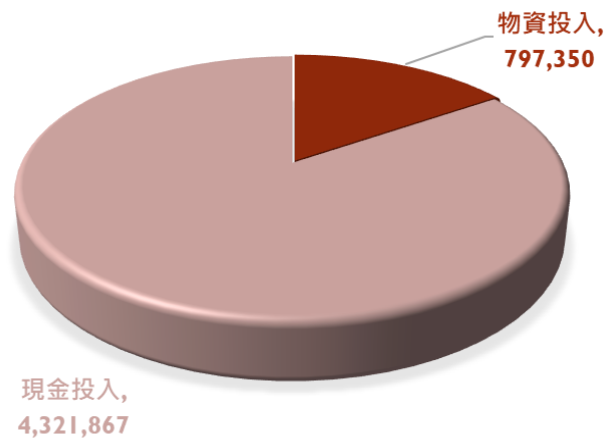
4.1 公益與社會參與

台灣櫻花長期關注社會議題，秉持取之於社會、用之於社會之精神，持續且積極投身於社會公益，依公司核心能力協助並支持社會之發展，對象包括長者（輩）、弱勢婦幼、身心障礙者，亦或醫療、警消等，並以經費或物資等方式參與，此外，更鼓勵與攜手同仁共同推動社會公益，打造美好永續的社會，以捐血、植樹等方式參與；台灣櫻花藉以推動永續發展目標之消除飢餓、教育品質、環境保護、健康與福祉等為主要推動方向。

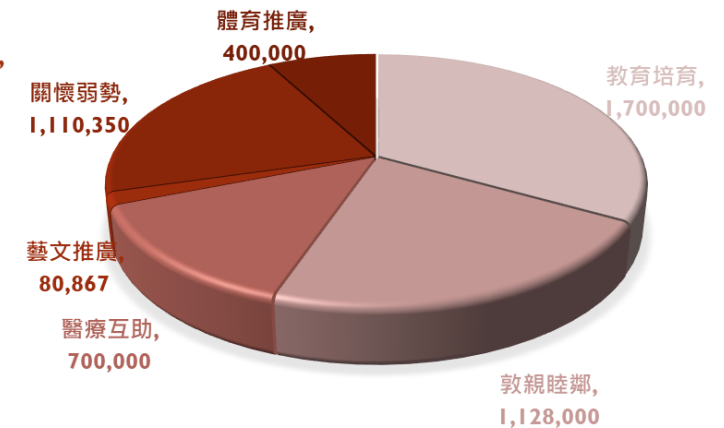
年度參與與公益投入

台灣櫻花發揮企業影響力，持續並積極投入社會公益活動，2022 年全年參與與投入社會公益之成效

▼ 2022參與與公益投入方式



▼ 2022參與與公益投入類型



永續減碳家庭日

秉持著社會共好的精神，台灣櫻花邀請林有土總經理率領各單位代表，在櫻花家庭日這一天共同植樹響應減碳的活動，這次種植的是有台灣國寶級的珍貴原生樹種「牛樟樹」。選擇種植牛樟樹不只能夠幫助復育台灣森林增加吸碳效果，更能提供野生動物棲息。



體育賽事推廣

台灣櫻花支持國內運動發展與茁壯，讓運動員體現拚搏與堅持之精神感動人心，亦讓台灣運動員在國內、外賽事繼續締造佳績，因此台灣櫻花旗下品牌莊頭北亦積極響應國內籃球盛事，今年度首度舉辦「莊頭北小小超級籃球聯賽 MINI SBL」，配合 SBL 賽季場地，一起深耕台灣基層籃運發展，提供熱愛籃球運動的孩子一個夢想的舞台，秉持回饋國內基層籃壇初心。



教育培育 - 櫻花醫學人才培育計畫

台灣櫻花集團為培育卓越醫師人才，讓國內醫療人員與國人得以擁有與國際相同之醫療水準，並提升整體國內醫療環境，鼓勵醫師進行研習、參訪、進修、研究、出席國際會議及攻讀碩、博士學位等以提升醫療專業。

2022 年共獎助 72 位醫師出國研習。

教育培育 - 櫻花子女獎學金

我們重視學童之學業與品德教育，本著「取之於社會，用之於社會」之經營理念，及回饋社會之初心，台灣櫻花成立「櫻花教育獎學金」已邁向 33 年，以期攜手社會各界人士提升對教育重要性之體認，也為櫻花員工子女之成長教育盡一份心力與助力。

公益捐血活動

台灣櫻花已連續多年辦理愛心捐血活動，此項活動已成為集團重要的公益項目，同仁表示，公司定期舉辦捐血活動非常具有意義，為了配合公司的愛心活動，已養成規律的捐血習慣，貢獻自己的一份心力。

台灣櫻花將持續以行動關懷社會，以實踐社會共容為目標前進，即便疫情的考驗不斷，仍將持續以實際行動善盡企業社會責任，成為台灣醫療體系堅強後盾之一，為社會帶來更多溫暖與正能量。



醫療互助

2022 年受疫情嚴峻影響，為讓堅守崗位的第一線醫護人員，在兼顧安全舒適的採檢環境中作業，台灣櫻花捐贈台中市衛生局兩座正壓採檢亭，在亭內保持正壓下以確保密閉性與隔離性的安全裝置，此於台中榮總正式裝置完成，讓第一線醫護人員在完善與舒適的檢疫環境下執勤，大幅改善採檢的工作品質，亦提高工作效能。



產學合作暨交流

台灣櫻花期盼藉由產學合作為產業發展及人才培育種下希望的種子，如每年提供 SAKURA AWARDS 得獎學生暑期有薪實習機會，以及公司內部依不同職能(職務)等需求與大專院校進行實習媒合與多元交流計畫，讓相關科系的同學，能提早深入產業界，擁有更多實務經驗。



SAKURA AWARDS

台灣櫻花為鼓勵優秀的青年學子展現設計創意，將其帶入廚房空間設計的生活美學中，藉以提供學生理論與實務接軌的絕佳舞台，獲獎的同學除了獲得優渥獎學金外，我們還提供暑期有薪實習機會，並贊助參與由英國 D&AD 舉辦的國際賽事，讓同學優秀作品能與推廣到國際上，早日與國際接軌。

身為台灣廚具領導品牌，台灣櫻花除了對滿足消費者需求擁有絕對的堅持與努力外，對於推動莘莘學子的設計專才及培育廚藝空間設計新秀也不遺餘力，冀望能為這個產業擔起教育英才的責任，回饋社會。

自 2012 年起已連續舉辦十年，這場設計盛事每年都備受業界與學界矚目，參賽項目分成「空間設計」與「工業設計」兩類，「空間設計」著重於家庭型態需求設定並對其提出創意與運用設計巧思與材料或科技等具體綜合方式發想。「工業設計」則是著重在家庭廚房的設備如瓦斯爐、油煙機、淨水器等用品類之創新構思與貼心設計。



2022 SAKURA AWARDS 頒獎典禮



2022 頒獎合影



空間設計作品-銀獎



空間設計作品-銅獎



空間設計作品-金獎

工業設計作品-金獎



工業設計作品-銀獎



工業設計作品-銅獎



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，現下擘劃 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	●	

4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性 (SASB)

根據 SASB 的可持續行業分類系統，本公司適用家電製造的可持續發展會計準則。可持續發展披露主題和會計指標如下：

話題	會計指標	類別	單位措施	代碼	回覆												
產品安全	(1)次召回數量和(2)召回單位總數	定量的	數字	CG-AM-250a.1	(1)2022 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	2022 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	符合 ENERGY STAR 計畫的合格產品的百分比	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。												
	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	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	詳右圖。 <table><tr><th>主 要 產 品*</th><th>2022年度實際銷售量 / 台 (套)</th></tr><tr><td>廚房配備</td><td>628,556</td></tr><tr><td>熱水器</td><td>338,433</td></tr><tr><td>系統廚具</td><td>33,283</td></tr><tr><td>其他</td><td>389,342</td></tr><tr><td>合計</td><td>1,389,614</td></tr></table>	主 要 產 品*	2022年度實際銷售量 / 台 (套)	廚房配備	628,556	熱水器	338,433	系統廚具	33,283	其他	389,342	合計	1,389,614
主 要 產 品*	2022年度實際銷售量 / 台 (套)																
廚房配備	628,556																
熱水器	338,433																
系統廚具	33,283																
其他	389,342																
合計	1,389,614																

註 1：廚房配備係包含除油煙機、瓦斯爐、烘碗機及淨水器。其他則包含外購電器產品及淨水器濾心。

附錄

A.I 永續會計準則委員會 (SASB) 之行業 (家電製造業) 準則索引表

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	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
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	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
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	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
CG-AM-410a.1	符合 ENERGY STAR 計畫的合格產品的百分比	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
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	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
CG-AM-410a.3	描述管理產品報廢影響的努力	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70
CG-AM-000.A	年生產量	4.2 產品生命週期與環境影響暨產品品質與安全性	70

A.2 GRI 準則對照表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解
GRI 2 : 2021	組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	關於台灣櫻花集團報告書	2	
	2-2 組織永續報導中包含的實體			
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人			
	2-4 資訊重編	-	-	無資訊重編
	2-5 外部保證/確信	-	-	2022 報告書尚未經外部保證/確信，財務數據除外
	活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	台灣櫻花集團	5-6	
		櫻花績效亮點	8	
		櫻花產品	32-34	
	2-7 員工	人才發展	44	
	治理			
	2-9 治理結構及組成	台灣櫻花組織架構	11	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	董事會與功能性委員會	12	
	2-11 最高治理單位的主席	董事會與功能性委員會	15	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會與功能性委員會 利害關係人鑑別與溝通	15 20-23	
	2-13 衝擊管理的負責人	董事會與功能性委員會	12-15	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	董事會與功能性委員會	13	
	2-15 利益衝突	董事會與功能性委員會 利害關係人鑑別與溝通	12-13 19-22	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解	GRI 準則
GRI 2 : 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	19-22		
	2-17 最高治理單位的群體智識				
	2-18 最高治理單位的績效評估	董事會與功能性委員會	12-15		
	2-19 薪酬政策				
	2-20 薪酬決定流程	董事會與功能性委員會 員工福利制度	14 54-58		
	2-21 年度總薪酬比率	員工福利制度	54		
GRI 2 : 2021	策略、政策與實務				
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4		
	2-23 政策承諾	願景、使命與核心價值觀	9		
		台灣櫻花永續發展目標	10		
	2-24 納入政策承諾	台灣櫻花永續發展目標	10		
	2-25 補救負面衝擊的程序	提升治理制度	15		
		關於台灣櫻花集團報告書	2		
		利害關係人鑑別與溝通	19-22		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	員工福利制度	58 60-62		
		提升治理制度	15-16		
	2-27 法規遵循	關於台灣櫻花集團報告書 TCFD 氣候風險與管理 附錄	2 35-36 71-74		
	2-28 公協會的會員資格	公益與社會參與	69		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解
GRI 2 : 2021	利害關係人議合			
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	19-22
	2-30	團體協約	-	- 無集體協商協定
GRI 3 : 2021	重大主題			
	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人鑑別與溝通	19-22
	3-2	重大主題列表	利害關係人鑑別與溝通	19-22
	3-3	重大主題管理	利害關係人鑑別與溝通 公司治理	19-22 11-27
GRI 201 : 2016	經濟效益			
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效	18
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	TCFD 氣候風險與管理	35-36 2022 年未有重大影響
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工福利制度	55
	201-4	取自政府之財務援助	-	- 2022 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	員工福利制度	54 2022 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	人才發展	44 2022 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	公益與社會參與	63-70
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	公益與社會參與	63-70
GRI 204 : 2016	採購實務			
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商管理	37-41
GRI 205 : 2016	反貪腐			
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	提升治理制度 完善員工職涯發展	15-17 50-53
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	- 2022 年未有相關情事發生

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解
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	-	- 2022 年未有相關情事發生
	能源			
GRI 302 : 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	綠色營運	30-32
	302-2	組織外部的能源消耗量	綠色營運	30-32
	302-3	能源密集度	綠色營運	30-32
	302-4	減少能源消耗	綠色營運	30-32
	302-5	降低產品和服務的能源需求	節能減碳產品	32-35
GRI 303 : 2016	水與放流水			
	303-2	與排水相關衝擊的管理	環境管理制度	28
			環境管理措施	39
	303-3	取水量	綠色營運	30-32
	303-4	排水量	綠色營運	30-32
GRI 305 : 2016	303-5	耗水量	綠色營運	30-32
	排放			
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	櫻花永續績效 綠色營運	7 30-32
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
	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，僅在廠內堆高機使用，對環境衝擊小，故無做量測
	305-7	SOx、NOx 及重要氣體排放		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解
GRI 306 : 2016	廢棄物			
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境管理制度 環境管理措施	28 29
	306-3	廢棄物的產生	綠色營運	30-32
	306-4	廢棄物的處置移轉	環境管理措施 廢棄物管理	29 32
GRI 308 : 2016	供應商環境評估			
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	37-41
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	37-41
GRI 401 : 2016	員工聘僱			
	401-1	新進員工和離職員工	人才發展	45
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工福利制度	54-58
	401-3	育嬰假	員工福利制度	56
GRI402 : 2016	勞資關係			
	402-1	關於營運變化的最短預告期	-	- 2022 年無重大改變
GRI403 : 2016	職業安全衛生			
	403-1	職業安全衛生管理系統	職場安全衛生與健康	59-62
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	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		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		
	403-10	職業病		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	註解	
GRI404 : 2016	訓練與教育				
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	完善員工職涯發展	50-53	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案			
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工福利制度	54-58	
GRI405 : 2016	員工多元化與平等機會				
	405-1	治理單位與員工的多元化	人才發展	44	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工福利制度	54-58	
GRI406 : 2016	不歧視				
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-	-	2022 無相關案件
GRI411 : 2016	原住民權利				
	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	2022 無相關案件
GRI413 : 2016	地方社區				
	413-1	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	公益與社會參與	63-70	
GRI418 : 2016	客戶隱私				
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶政策與權利維護	23-24	
			資訊安全管理	25-27	



新鮮、才是好水

櫻花RO淨水器

現濾現喝，新鮮就像現榨

告別RO舊時代！櫻花新一代RO淨水器，首創一體式水路設計，整合傳統RO複雜線路，降低管線污染風險。無儲水桶，杜絕儲水污染，現濾現喝，讓您隨時都能喝到現榨般的新鮮好水！



一體式水路
整合管線 杜絕污染



無桶設計
現濾現喝 新鮮直飲



專利濾心
無需工具 一扭即換

