

高林實業股份有限公司
Collins Co., Ltd.

2022

永續報告書

Sustainability Report



目 錄

0. 關於報告	2	2. 夥伴關係	28	5. 社會共融	40
經營者的話	3	供應鏈管理	28	社會參與	40
1. 企業概況	4	3. 顧客健康與安全	30	6. 環境永續	41
公司簡介	4	產品安全	30	溫室氣體管理	41
營運績效	9			綠色營運	42
公司治理	11				
利害關係人溝通	22	4. 友善職場	32	7. 附錄	44
		招募夥伴	32	GRI 指標對照表	44
		薪酬福利	35	SASB 指標對照表	48
		健康安全	39		

0. 關於報告

歡迎閱讀高林實業股份有限公司（以下簡稱高林實業）發行的企業永續報告書 (Sustainability Report)，本報告完整揭露高林實業在 ESG(環境、社會、治理) 的永續經營策略、活動及績效，並呈現與利害關係人溝通的結果，展現高林實業追求永續發展、承擔社會及環境責任的決心。

■ 報告範疇

報告框架	全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) - GRI 2021 準則 (GRI Universal Standards 2021)
揭露範圍	臺灣總公司及關係企業（益和國際） 詳細營運概況及財務資訊，請至「公開資訊觀測站」參閱本公司股東會年報及合併暨個體財務報告。
報告期間	2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日
報告週期	每年定期編製報告；下一份報告預計於 2024 年 6 月發行
資訊重編	將部份資料統計分為臺灣總公司與益和國際
數據量測	財務營運績效取自於合併報表，依循國際財務報導準則 (IFRS)，幣值以新台幣計算，並由安侯建業聯合會計師事務所簽證；其他相關數據，由內部相關單位統計，以國際通用指標及單位呈現
保證確信	本報告書內容由高林實業自行編製並經相關部門主管審核確認，未經過外部第三方機構保證 / 確信

■ 撰寫綱領

本報告書資料及數據經由各單位窗口負責提供，由企業服務群總務單位與公司治理單位統整資料，經過各部門主管審查內容正確性，最後經過 ESG 工作小組召集人（企業服務群 - 副總經理）核定揭露，編製為正式的報告書。期待透過更透明且完整的資訊揭露，讓關心我們的各界利害關係人，更加瞭解高林實業在 2022 年實踐企業永續發展的表現和成果。

■ 意見回饋

對於本報告書有任何問題、意見與指教，歡迎經由下列管道傳達讓我們知道：

高林實業股份有限公司

聯絡信箱：esg@collins.com.tw

聯絡電話：(02) 2712-5311#300

網站：http://www.collins.com.tw

地址：台北市松山區敦化北路 201 號 6 樓



經營者的話



董事長

李忠良

在過去的幾十年內，台灣發生日益增多的環境、社會等問題，永續發展的重要與急迫性不容忽視。在營運成長的同時，高林實業不忘善盡企業社會責任，積極推動落實 ESG，於 2022 年成立風險管理委員會、依循 ISO 14064 進行門市溫室氣體盤查、設置員工休閒中心，及連續 13 年捐贈社福機構等永續實踐，為公司同仁、環境及社會創造價值。

■ 治理強化 永續經營

極端氣候的發生日漸頻繁，氣候變遷伴隨的風險將對企業帶來營運衝擊，高林實業於 2022 年成立「風險管理委員會」，鑑別並管理氣候變遷相關風險，減緩衝擊程度並提升營運韌性。同時籌措建立「永續發展委員會」，強化高林實業永續治理，推動更多內外部 ESG 作為，落實永續發展。

■ 跨足綠能 環境永續

高林實業秉持「重視環境，永續未來」精神，遵循 ISO 14064 溫室氣體盤查 G2000 門市，目標於 2025 年完成全台所有 G2000 門市之碳盤查，並執行減碳計畫，於樹林新建廠辦設立太陽能發電系統，更跨足綠能產業，投資雲豹能源，持續發展公司業務與責任投資，開拓市場同時實現永續。

■ 幸福職場 社區共融

員工是公司成長茁壯的關鍵，2022 年我們提升多項優於勞基法的員工福利，包含補班日不用上班、新人到職即享 3 天特休、建置員工休閒專區等措施，讓同仁在工作與生活中找到平衡，打造舒適安全的幸福職場。針對當地社區，高林實業秉持「取之社會、回饋社會」精神，連續 13 年捐贈白米給育幼院，並捐助保暖衣物給社福機構，在寒冬中化作點亮生命的燈火。

■ 展望未來 永續前行

高林實業持續對內部及外部利害關係人溝通，規劃一系列 ESG 課程，深化公司管理階層及全體同仁的永續意識，攜手齊心協力對外部關係人溝通高林實業的永續政策。在永續轉型的進程下，我們將繼續強化公司永續治理架構，擴大再生能源投資，提升員工薪資福利與舒適辦公環境，並回饋當地社區，貫徹永續發展使命。

企業概況

公司簡介

營運績效

公司治理

利害關係人溝通

公司簡介



公司名稱	高林實業股份有限公司
股票代號	2906
設立日期	1969 年 5 月 5 日
資本額	新台幣 20.9 億元
發行股數	209,111,093 股
員工人數	271 人
營運據點	6 個

註：以上資料統計至 2022 年 12 月

公司介紹

高林實業股份有限公司創立於 1969 年 5 月 5 日，創立時拓展海外市場，以建材及有關加工產品外銷為主業務，初期以爭取國家外匯收入、造就外貿人才、提供就業機會為宗旨，現已擴大事業發展至全球貿易、服飾零售、精品代理、生技醫療產業，並跨足投資 AI、綠能等前瞻產業，投入永續的同時擴大高林實業之商業規模。

本公司主要營運地區以台灣為主，在美國、加拿大、中國大陸、香港地區、越南等地分別設有營運據點，海外地區主要以貿易事業及電商零售業務為主。2022 年高林實業獨家代理頂級生活藝術精品「上下」，並規劃 2023 年與日本最大服飾餐飲商 BAYCREW'S GROUP 於台灣市場合作發展其旗下服飾、餐飲等品牌，期待擴張市場版圖，同時為客戶創造更多價值。

總公司與各據點資訊

據點型態	據點名稱	據點地區
總公司	高林實業股份有限公司	台灣
辦事處	紐澤西辦事處	美國
辦事處	加拿大辦事處	加拿大
辦事處	香港辦事處	香港
辦事處	深圳辦事處	中國
子公司	Colltex Garment MFY (HK) Co.,Ltd.	香港、越南 ◆

◆：高昕實業於香港設立子公司並於越南地區設立 Colltex Garment MFY CO., Ltd.(VN) 成衣廠

競爭優勢



全球貿易

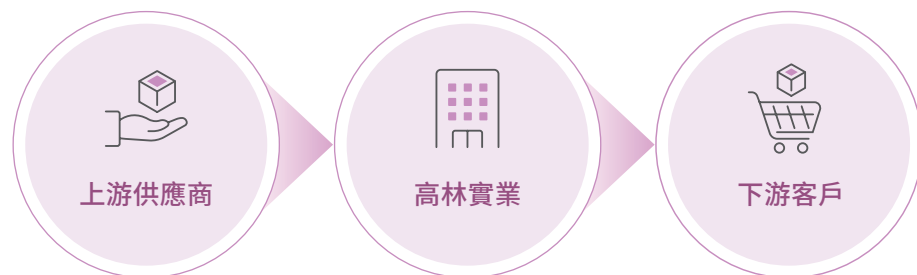
- 將近 50 年國際貿易經驗孕育的專業團隊
- 對全球產品與市場趨勢的精準掌握
- 雄厚的財務支援
- 寬廣的產品種類，提供各式市場主流產品與新創產品，並能符合高品質要求與國際安全標準
- 在亞洲地區強大的採購能力，運用充沛的貨源與談判籌碼，確保商品的獨特性，價格與交期能和客戶需求



服務零售

- 將近 30 年累積經驗的品牌經營團隊
- 豐沛的主顧客及其交易資訊
- 多年發展眾多品牌的成就成為繼續引進新品牌的基礎
- 深厚的通路關係及通路談判籌碼
- 適當的價格策略與庫存控管模式
- 強大的即時銷售系統與後台管理系統
- 完整的自設物流倉儲

高林實業價值鏈



- | | | |
|----------|----------|-------------|
| ■ 國際精品品牌 | ■ 進口代理 | ■ 直接販售給消費者 |
| ■ 產品製造商 | ■ 自有品牌銷售 | ■ 直接販售給消費者 |
| ■ 產品製造商 | ■ 國際貿易 | ■ 零售商販售給消費者 |

經營理念

「誠信為本、實事求是、精益求精、服務社會」是高林實業重要的經營理念，我們期望秉持著誠信為本的理念經營公司，與客戶建立長期夥伴關係，對內則要求員工嚴明紀律、公平處事，因應內外環境快速變遷，持續不斷創新與研發，並在追求利潤的同時服務社會，藉以企業力量，使得社會更加繁榮美好。

誠信為本

我們秉持著誠信為本的理念經營公司。對外與客戶建立長期夥伴關係，公平挑選合作供應商，彼此誠信互惠，達到雙贏境界。對內要求員工嚴明紀律，公平處事。

實事求是

我們重視客戶滿意度，要求每人以實事求是的態度做好每一件事，遇到困難，發揮專業分工，團隊合作精神共同解決問題。

精益求精

因應內外環境快速變遷，惟有秉持著精益求精的精神，持續不斷創新與研發，才能超越自我，追求卓越。

服務社會

取之於社會，用之於社會，公司追求利潤之同時，不忘服務社會，善盡社會責任，藉以企業力量，使得社會更加繁榮美好。

I 產品及服務介紹

本公司以服務為專業，目前主要從事各類雜貨、成衣出口，服飾進口，以及轉投資之洗腎醫療器材買賣等銷售業務。

■ 國內零售業務

本公司零售業務以代理進口品牌為主，主要進行流行服飾、行李箱、皮件和其他配件之零售與銷售。總公司之時尚生活事業群主要代理香港上班族服飾品牌 G2000，在全台設立共 70 個門市據點。2023 年與日商 BAYCREW'S GROUP 於台灣市場合作發展其旗下服飾及餐飲品牌，包含經典選物店 JOURNAL STANDARD、質感服飾 B.C STOCK，及風靡全台「FLIPPER'S 奇蹟的舒芙蕾鬆餅」等知名品牌，預計三年內擴展至 20 個營運據點，滿足客戶需求。

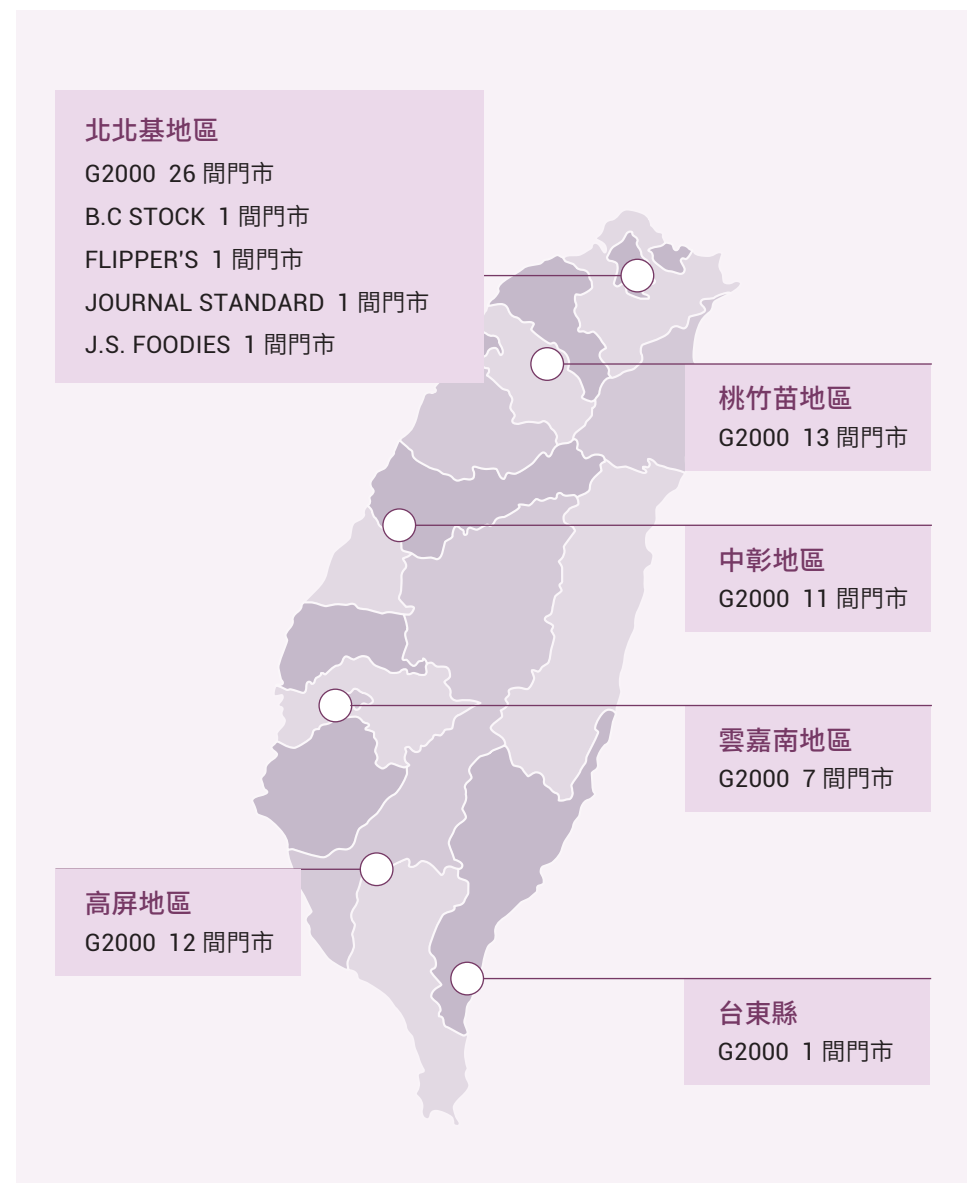
導入新零售科技

為迎接新零售時代，高林實業整合線上線下通路，導入 91APP 建立會員系統，消費者可使用 APP 累積點數。本公司未來預計規劃低碳產品之開發，未來會員可使用 APP 累積之點數兌換相關低碳產品，回饋會員的同時促進永續發展。

■ 時尚生活事業群代理之品牌



■ 臺灣門市據點



■ 精品代理

此外，本公司轉投資事業「美之心國際股份有限公司」，深耕精品市場，代理品牌計有比利時皇家御用皮件 Delvaux、瑞士精品皮件 Bally、德國頂級旅行用品箱 Rimowa、法國頂尖時尚服飾 Balmain 及強調東方元素的生活藝術精品「上下」等，提供大眾精緻且高品質的服飾與配件。本公司零售業務憑藉專業能力、企業信譽及通路優勢，期望未來繼續提高市場之佔有率。

■ 美之心代理品牌

SHANG XIA



蔣瓊耳女士與愛馬仕集團共同創立了「SHANG XIA 上下」，意味著「上」與「下」的對立共生，蘊含品牌多元的核心價值，創造傢俱、成衣、皮具和配飾等多元和諧作品，致力於打造獨一無二的當代雅緻生活藝術品牌。

RIMOWA



Rimowa 於 1937 年打造出首款鋁製行李箱，發展至今，結合手工與高科技，推出防水及抗極端天氣的聚碳酸酯行李箱，為頂級客戶的最佳旅行夥伴。

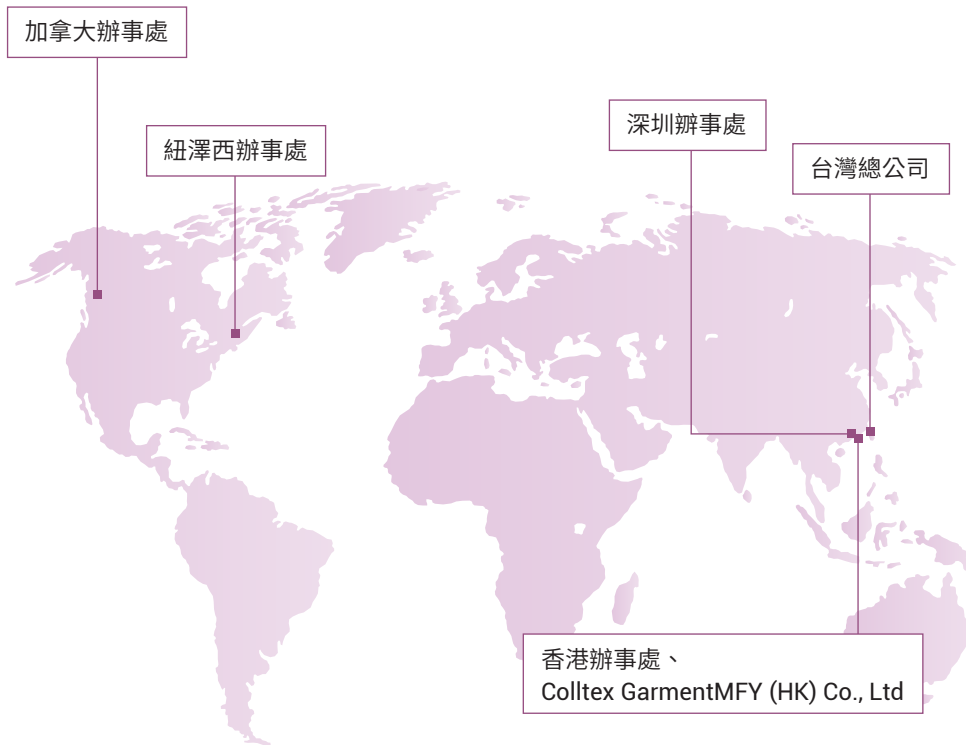
DELVAUX



Delvaux 創立於 1829 年，憑著敏銳的時代觸覺、不變的精湛工藝與非凡的創作品質，被授予「皇家御用供應商」的稱號，至今已創造超過 3000 款手提包，致力於提供奢侈皮具如手提袋、配件等。

■ 國際貿易業務

本公司出口產品以家用消費產品為主，主要銷售對象為歐美中大型進口商與通路商，行銷據點遍及大陸、美國、加拿大、香港及泰國等地，長期合作的貿易夥伴包括全球知名的連鎖量販店、零售商、百貨公司、超市與進口商，提供各式市場主流與新創產品，產品類別包括小家電、聖誕飾品、運動用品、室內外家具等，憑藉多年外銷業務累積之經驗與資源及產品開發能力，再加上雄厚財務支援，滿足客戶一站式採購之需求，並於美國、加拿大、中國及香港等地設立辦事處，負責開發貨源及產品檢驗。



■ 生技醫療業務

高林實業跨足生技醫療領域，以轉投資方式跨足生技醫療產品之研發、生產與銷售。本公司取得杏昌生技股份有限公司經營控制權、高昌生醫 56% 之股權。以杏昌生技為例，杏昌生技主要提供洗腎醫療設備、慢性病耗材與其他醫療器材代理與服務，銷售市場以國內為主、亞洲地區為輔，直接銷售對象主要為醫院及診所。未來將持續發展洗腎事業產品，更積極佈建呼吸設備類耗材、睡眠輔助機 CPAP、牙科材料、醫用導管、藥品與營養品領域之產業，並藉由與醫療院所之策略聯盟，持續發展醫院管理顧問事業，擴大經營範圍。



人工腎臟、迴路管類



紅血球生成素、藥水類



洗腎機、維修保養類



呼吸及麻醉

營運績效

經濟績效

高林集團積極拓展業務，隨著疫情逐漸復甦，2022 年度交出亮眼的成績單：合併營業收入較前一年成長 8.5%，稅後淨利 3.75 億元，較前一年增加 24%。各事業群也持續蓬勃壯大，在全球通膨及庫存滯銷的環境下，貿易事業群仍逆勢成長，2022 年營收高達 30.6 億元；時尚精品事業群持續擴展，2022 年營收高達 11.9 億元，相較於前一年增加 52.56 %；而生技醫療事業群核心業務穩定成長，負壓呼吸器因疫情出貨增加，營收達 47.0 億元，相較於 2021 年增加 27.37 %。本公司未來將持續拓展企業版圖，穩健成長。

2021 年經濟績效

單位：新台幣千元

項目	細項說明	2020 年	2021 年	2022 年
產生的經濟價值	營業收入	6,607,185	8,250,117	8,951,871
	營業成本	4,899,127	6,324,396	6,675,059
	營業損益	257,531	334,549	450,819
分配的經濟價值	薪資福利	709,858	861,066	988,384
	現金股利	62,733	62,733	83,644
	支付所得稅	104,345	101,213	114,173
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	稅後淨利	209,254	302,542	375,155
	保留盈餘	907,591	937,250	1,017,915

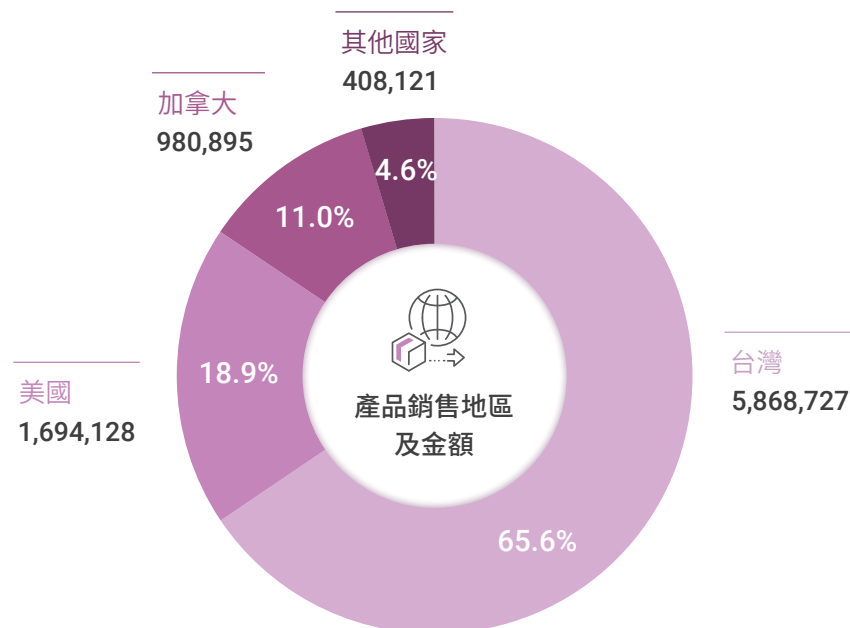
稅務治理

高林實業身為世界公民一員，秉持持續創造公司永續經營的價值及企業創新，致力資訊透明及永續發展，並支持對當地國之社會責任，在主要營運國家擔負合理稅負。

近三年稅務資訊

單位：千元

項目	2020 年	2021 年	2022 年
稅前淨利	302,436	398,360	505,698
所得稅費用	93,182	95,818	130,543
所得稅率(%)	30.81%	24.05%	25.80%
已支付所得稅	104,345	101,213	114,173



參與公協會

高林實業積極參與產業公會組織及其舉辦的活動，透過參與公協會組織不定期會議活動與同業交流、成長，以促進產業發展。

■ 高林實業參與之公協會組織名單



外部倡議

高林實業期許擔任產業重要議題之倡議者，與國際社會共同推動產業發展，期望藉由本公司之永續發展的價值觀，與同業及價值鏈夥伴交流，激發更大的社會影響力。

高林實業於 2022 年參與「玉山 ESG 永續倡議行動」，並於「永續發展倡議書」宣示：將以實踐 ESG、推動聯合國 SDGs 永續發展目標為己任，持續發揮影響力，承諾針對氣候變遷採取行動，控制溫室氣體排放、減緩對氣候的影響。於 2022 年依循 ISO 14064 對 G2000 忠孝旗艦店進行溫室氣體盤查，規劃投入資源，2025 年完成 G2000 臺灣所有營運據點之溫室氣體盤查，並採取具體節電及減碳行動，以成為世界第一等的企業公民為願景，規劃永續發展策略，透過價值鏈讓更多企業共同為經濟、環境、社會均衡發展努力，邁向更多元更有韌性的永續未來。



公司治理

利益迴避政策：請參考 111 年報第 54 頁；董事兼任情形：請參考 111 年報第 11 頁至第 15 頁

本公司董事會為公司的最高治理單位，在 2011 年 11 月 28 日成立「薪資報酬委員會」，並於 2019 年 6 月 18 日成立「審計委員會」，依照董事會通過之組織規章召集會議，行使法令或董事會授權之職權，定期向董事會報告相關決議及活動。高林實業制定「董事會議事規則」，落實董事會利益迴避原則，且董事長未兼任公司高階主管，強化董事獨立性。



公司治理架構

本公司董事共 12 席，其中 4 席為獨立董事，分別具有產業知識、經營管理、金融財務等長才。設有審計委員會，並由獨立董事組成薪酬委員會。



股東權益

股東會之運作均依「股東會議事規範」辦理，由董事長擔任主席。本公司定期將公司治理、財務、業務資訊揭露於公司網站，亦嚴格限制公司內部人遵守相關內線交易規範，設有專人及電子郵件信箱，處理股東建議或疑義等相關事宜，以維護股東權益。



董事會職能

本公司董事會之運作均依「公司章程」辦理，且訂定「董事會績效評估辦法」，針對董事會及董事成員進行績效評估。



利害關係人

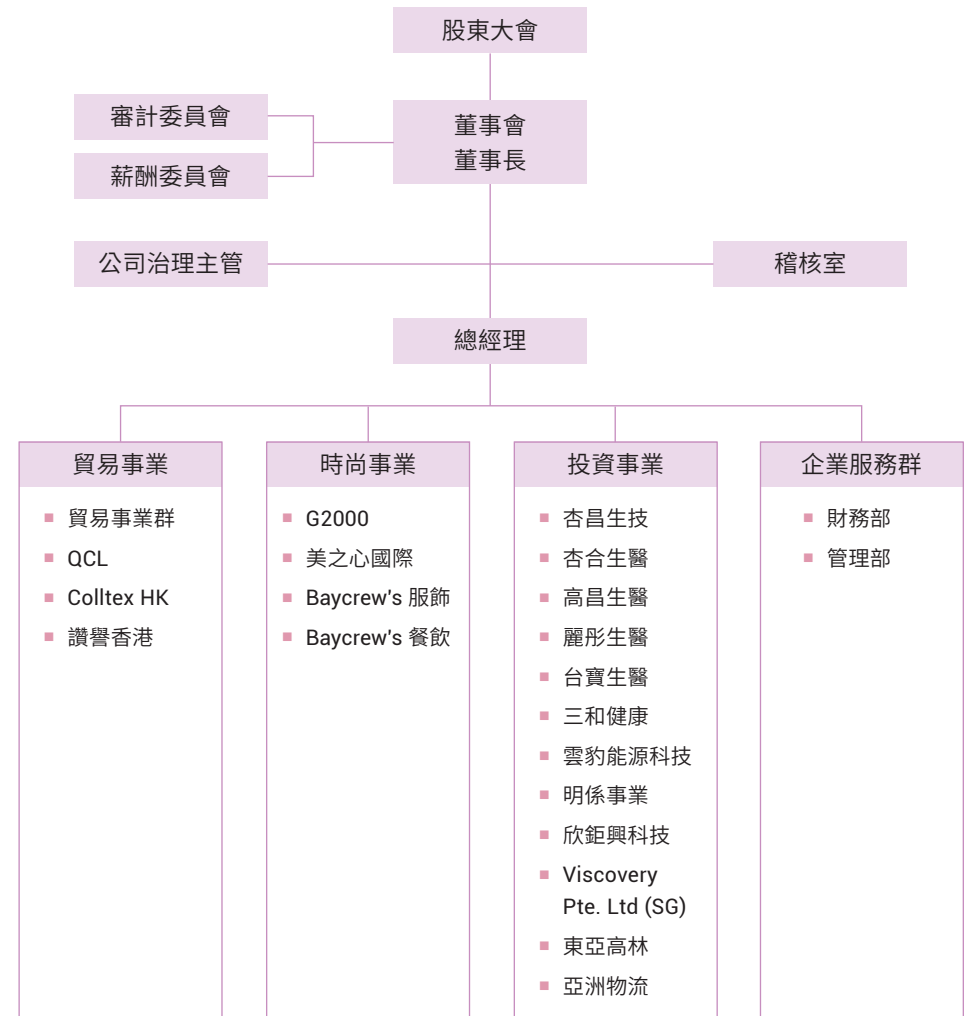
本公司設有利害關係人溝通及檢舉申訴管道，以維護利害關係人之權益，並藉由此管道瞭解利害關係人之需求，即時回應、處理利害關係人所關切之議題，促進透明、有效之對話與溝通。



資訊揭露

本公司已架設專屬網站揭露有關財務、業務及公司治理等資訊，並依法令所定期限內公告及申報相關資訊。

2022 年共 18 項重大訊息：[公開資訊觀測站](#) 股票代號 2906



I 董事會

本公司於「公司章程」明定董事選舉採候選人提名制度，依據「董事選任辦法」選出董事會成員，每屆任期三年。注重性別平等，並具備專業背景（如法律、會計、產業、行銷等）及執行職務所必須之知識、技能（如經營管理、會計及財務分析、危機處理、產業知識等）。

詳細請參考高林實業 – [董事會成員多元化](#)、111 年報 第 42 頁至第 44 頁

本屆董事會由 12 名董事（含 4 名獨立董事）組成，任期為 2022 年 6 月 15 日至 2025 年 6 月 14 日。2022 年度董事會共開會 6 次。

職稱	名稱	性別	董事會出席率
董事長	李忠良	男	100%
董事	李錫祿	男	100%
董事	陳俊宏	男	100%
董事	陳慶堃	男	100%
董事	李宗庭	男	100%
董事	李柏儀	男	100%
董事	李界義	男	100%
董事	侯淳洵	男	100%
獨立董事	陳永昌	男	100%
獨立董事	賀士郡	男	100%
獨立董事	朱立聖	男	100%
獨立董事	林水永	男	100%

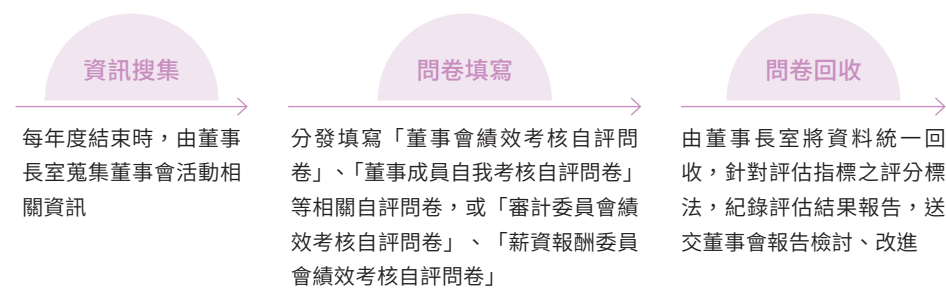
I 董事會績效評估

為持續落實公司治理並提升董事會功能，高林實業訂定「董事會績效評估辦法」，透過建立績效目標以加強董事會運作效率。由董事長室每年執行一次董事會績效評估，2022 年度評估對象包含董事會、個別董事成員、審計委員會及薪酬委員會，採問卷自評方式進行評估，本年度之評估結果皆為「顯著超越標準」。

詳細董事會績效評估內容請參考高林實業官網連結：

(1) [董事會績效評估辦法](#) (2) [111 年董事會績效評估結果](#)

■ 董事會績效評估程序



■ 董事會與功能性委員會績效評估參考指標

董事會 績效評估	董事成員 自我績效評估	功能性委員會 績效評估
- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制

I 董事會成員進修

董事會成員除針對公司治理、法律遵循等面向持續進修，更參與多堂 ESG 領域、企業永續經營課程，俾提升其決策品質、善盡督導責任，強化董事會職能同時促進永續發展。2022 年本公司董事會之董事、獨立董事 12 人，總進修時數共計 82 小時。

■ 2022 年董事會進修資訊

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	李忠良	2022/06/22	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0
		2022/03/21	證券暨期貨市場發展基金會	台寶公司委訓 - 董事與監察人實務進階研討會 - 公司治理與證券法規	3.0
		2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇新現實下重新啟動 - 看見數位新台灣	3.0
董事	李錫祿	2022/09/06	中華民國會計研究發展基金會	公司經營權爭奪相關法律責任與案例解析	3.0
		2022/08/25	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0
		2022/03/10	證券交易所與寬量國際	以國際觀點論獨立董事與董事會監督	1.0
董事	陳俊宏	2022/08/26	財團法人台灣金融研訓院	董監事會運作實務與公司治理研習班	3.0
		2022/03/29	財團法人台灣金融研訓院	董監事會運作實務與公司治理研習班	3.0
董事	李宗庭	2022/10/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導會	3.0
		2022/06/22	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0
董事	陳慶堃	2022/09/21	中華民國會計師公會全國聯合會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	3.0
		2022/09/20	中華民國會計師公會全國聯合會	國際租稅變革與家族財富傳承	3.0
		2022/06/22	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李柏儀	2022/10/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
		2022/03/09	臺灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3.0
董事	李界義	2022/10/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
		2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 - 新現實下重新啟動 - 看見數位新台灣	3.0
董事	侯淳洳	2022/07/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「資訊安全」與「隱私保護」法遵防弊實務	3.0
		2022/07/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新公司治理政策與公司治理評鑑實務解析	3.0
獨立董事	陳永昌	2022/10/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導會	3.0
		2022/08/18	台灣董事會	SAP NOW Taiwan 共創永續智慧企業	3.0
獨立董事	賀士郡	2022/08/24	社團法人中華公司治理協會	兩岸投資、合資及併購重要法令解析	3.0
		2022/08/24	社團法人中華公司治理協會	集團企業重組策略思考	3.0
		2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3.0
獨立董事	朱立聖	2022/11/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG 資訊揭露趨勢與相關規範	3.0
		2022/11/08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應注意之公司治理評鑑重點解析	3.0
獨立董事	林水永	2022/10/26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導會	3.0
		2022/09/29	台灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心	2022 上市公司 - 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布	3.0

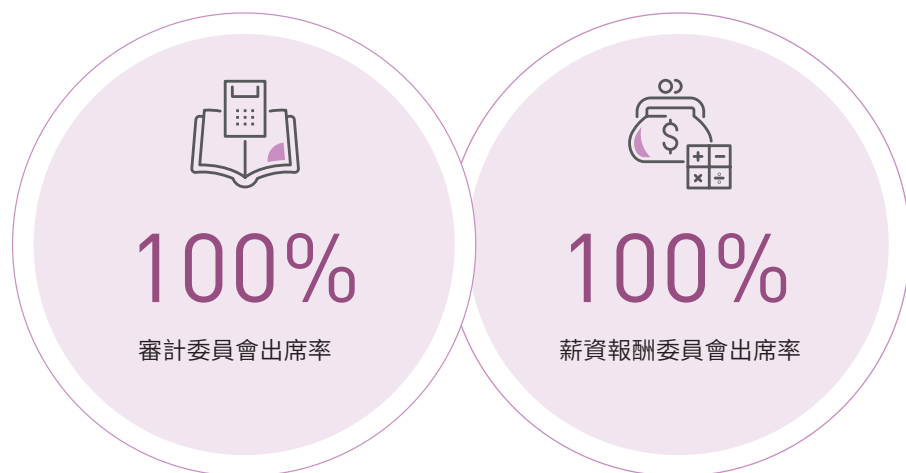
審計委員會

為落實公司治理與強化董事會職能，本公司設置審計委員會，協助董事會執行其監督職責，委員會成員由 4 位獨立董事組成，每季至少開會一次，負責監督公司重大資產交易、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、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。

2022 年度執行成果

2022 年召開 5 次會議，審計委員會實際出席率為 100%，全體出席通過 18 項議案，其中包含每季財務報告、年度盈餘分配、內部稽核計畫、增訂「永續報告書編制與申報作業」、「風險管理政策與程序」，修訂「內部控制制度」等議案，提升高林實業內部控制，推進永續發展政策，並強化公司風險管理。

詳細審計委員會運作情形，請見 111 年報第 32 頁至第 34 頁



薪資報酬委員會

高林實業依據營運目標、內外部公平性、層級、職位與同業薪資水平、職權以及對公司營運貢獻，訂定薪資結構。本公司成立薪資報酬委員會，由 4 位獨立董事擔任委員，訂定與定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議。2022 年召開 3 次會議，薪資報酬委員會實際出席率為 100%。

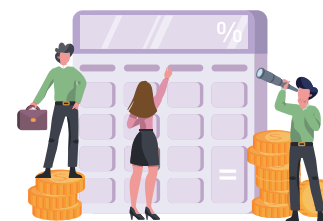
董事薪酬政策

董事酬勞依據公司章程第 23 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於 3% 為董事酬勞。依董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業薪資水準議定董事酬勞，其實際分派之比率及數額由董事會考量其績效評估、公司營運成果及未來經營風險等因素議定，並報告股東會。另有業務執行費用以車馬費為主，係參酌同業支領標準制定。

經理人薪酬政策

經理人酬金分為薪資、退職退休金、獎金及特支費，再加計員工酬勞共四項，其中員工酬勞依據公司章程辦理，由董事會決議實際分派之比率、數額、方式，並報告股東會。依據工作職務，參考同業水準，考量個人與部門表現、公司經營績效及未來風險之關連，訂定合理酬金。

詳細 2022 年度董事及經理人酬金，請見 111 年報第 23 頁到第 29 頁



■ 公司治理推動小組

為提升公司治理及營運與財務資訊透明化，高林實業於 2022 年度成立「公司治理推動小組」，由公司治理主管擔任召集人，負責策劃推動執行，以「上市上櫃公司治理實務守則」作為推動公司治理架構運作之依歸，公司治理與內部管理機制皆遵守相關法令規定，並參照本公司誠信經營行動小組負責之辦理誠信經營作業程序，及行為指南之執行暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行。

■ 2022 年度執行成果

2022 年度共進行 5 次會議，主要討論內容包含誠信經營、公司 ESG 永續發展策劃，以及與利害關係人溝通之法說會籌備。

■ 公司治理主管

於 2021 年通過設置公司治理主管，並經董事會通過。由企業服務群王培煜副總經理擔任公司治理主管，主要職責為負責推動公司治理相關業務，包含以下內容：

1 研擬及規劃年度董事會及股東會之會議相關事宜	2 協助董事持進修及協助對董事會與各功能性委員會的自我績效評估
3 配合主管機關法規修訂公司規章	4 董事會議提供會議資料並於每次會議後製作議事錄，且處理董事會重要決議之重大訊息發布事宜

■ 2022 年度公司治理主管進修情形

進修日期	進修機構	課程名稱	進修時數
2022/05/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新公司治理政策與公司治理評鑑實務解析	3.0
2022/10/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
2022/10/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3.0
2022/12/01	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 - 公司治理	6.0
2022/12/02	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 - 會計	3.0
2022/12/02	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 - 職業道德法律責任	3.0

■ 誠信經營

本於廉潔、透明及負責之經營理念，高林實業訂有「誠信經營守則」，並對董事暨經理人訂立「道德行為準則」，為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，訂立「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序」以及「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

本公司由人力資源單位成立「誠信經營行動小組」做為專責單位，定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險、誠信政策宣導訓練之推動及協調、規劃檢舉制度等工作，並定期向董事會報告。2022 年已進行營業秘密及職場倫理等教育訓練宣導，共 132 人次。此外，員工到職時均須簽署「聲明書」，並於新進人員教育訓練中說明，確保一切行為守法合規；對於供應商，在簽署買賣合約上均註明不可進行不誠信交易，以確保無賄賂、關說情事。2022 年並未發生任何貪腐事件。

■ 誠信經營守則

基於「誠信經營守則」，針對以下幾點訂定「防範不誠信行為方案」：

- 行賄及收賄
- 提供非法政治獻金
- 不當慈善捐贈或贊助
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 從事不公平競爭之行為
- 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

■ 不道德或不誠信行為案件處理

為落實執行「道德行為準則」及「誠信經營守則」之規定，本公司鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序」，建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，並確保檢舉人及相對人之合法權益。對於舉報人，本公司以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，保密檢舉人之身分。若檢舉人為公司員工，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當處置。2022 年度高林實業並未收到任何不道德或不誠信檢舉。

■ 舉報及處理流程



132 人

營業秘密與職場倫理宣導參與人數

100%

員工簽署誠信原則及操守相關聲明書

I 風險管理

本公司訂定風險管理政策與程序，成立「風險管理委員會」，以總經理為召集人，整合並管理營運相關風險，包含經營與策略風險、氣候變遷與危害風險、資訊風險、財務風險、法遵與合約風險等管理，依風險管理三級制分工架構運作，由各單位業務承辦人負責風險發覺及控制，部門主管負責相關業務之風險管理，並注意最新法規變動，各事業群最高主管鑑別風險因子、審視風險管理機制之完整性，提交風險管理監控情形，由風險管理委員會每年定期向董事會報告風險狀況。

風險類型	風險說明	風險因應措施	風險管理單位
經營與策略風險	◆ 網路購物興起，對傳統貿易型態及零售實體通路造成衝擊 ◆ 眾多進口零售品牌進入市場，且國外品牌代理權間不易長期掌握	◆ 導入 91APP 新增線上銷售管道，增加出貨彈性以因應電商短週期多樣化的採購模式，並發展貿易自有品牌，引進電商銷及數位行銷之專業人才或外包服務，培養電商通路經營能力 ◆ 加強品牌定位並保持通路優勢，確保零售競爭優勢，並積極增加品牌代理陣容與代理品項，2022 年度與日本最大服飾餐飲 BCG 集團共同拓展台灣市場，同時持續經營與國外精品品牌之合作關係，開發高消費族群市場	財務部
財務與營運風險	美國因通膨高漲，2023 年聯準會升息，台灣央行也跟進升息，將造成資金成本增加	拉長借款天期、利用換利或以長天期固定利率之籌資方式，控制資金成本；出口貿易報價與 G2000 零售價亦可適度反應，以保留獲利空間	企業服務群、貿易事業群、時尚生活事業群
法遵與合約風險	法規變動快速，若無法及時因應，將有違法風險	針對主管機關法令要求與會計準則變動均有專人及時接收與分析，並參酌主管機關範例或律師與會計師意見整合內部資源提前因應。	法務、稽核室、企業服務群
投資風險	從事高風險、高槓桿等投資，可能發生投資虧損，對公司造成影響	本公司從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性金融商品之交易，皆依公司規定、制度及內控程序辦理，資金貸與他人與背書保證事項，主要對象均為子公司；而衍生性金融商品交易多為實質避險需求，為低風險投資	投資開發事業群、財務部
人力資源風險	管理人才招聘與留任，高流動率將增加人力資源成本，且降低公司穩定性	定期調查市場及同業薪資水準，明定績效考核獎金及年終等獎金，均係連結個人或部門績效狀況核發，並提供優於法規的休假規範，如取消補班日、入職即享 3 天特休等福利，提升員工留任意願	企業服務群人資部門

■ 氣候變遷風險

根據世界經濟論壇發布的全球風險報告 (The Global Risk Report 2021) 指出，「極端氣候事件」與「氣候行動失敗」為可能性及衝擊性最高的風險，顯示氣候變遷是企業必須重視的議題。為了完整評估氣候變遷相關的風險與機會，高林實業參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 作為鑑別分析的架構，用實際行動呼應 TCFD 核心價值，引導企業迎向低碳經濟轉型所涉及的風險與機會。

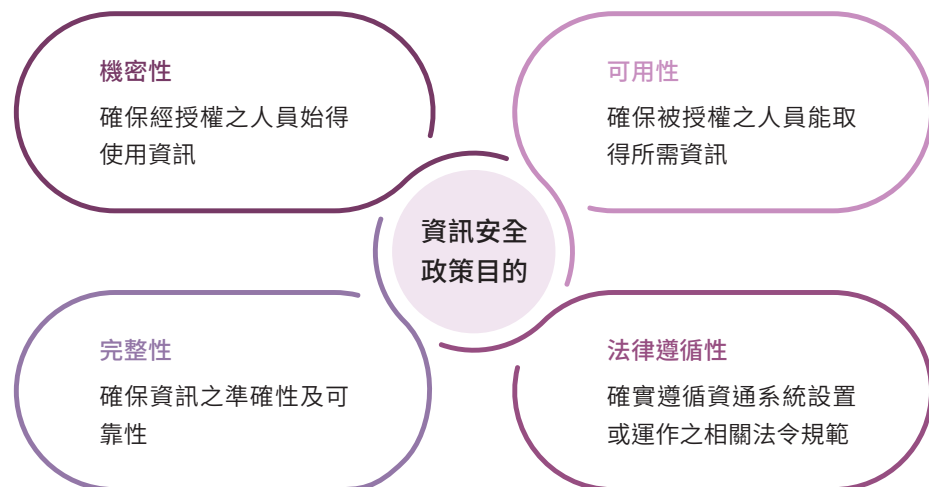
■ 氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架

項 目	說 明
治理	◆ 評估氣候變遷對高林實業現在及未來的潛在風險與機會，並遵循環境相關法規及國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務活動時致力於環境永續目標。相關管理義務記載於「永續發展實務守則」 ◆ 由風險管理委員會每年至少一次向董事會報告，檢討氣候變遷相關議題之年度運作成效，以及未來工作計畫與 ESG 推動及資訊揭露精進方向（即強化盤點、接軌國際、提升資訊可信度及互動溝通、向標竿學習等）
策略	建置太陽能發電設施，推動全台營運據點之碳排查計畫，並投資綠能產業，降低碳排放量，減緩氣候變遷的發生 ◆ 【永續發展委員會】計劃 2024 年成立永續發展委員會，執行、推動與協調彙整永續相關工作，提升永續治理 ◆ 【規劃太陽能發電】樹林廠辦大樓建置太陽光發電設備，案場規模為 162.9kW，預計 2023 年底開始啟用 ◆ 【擴大碳盤查計畫】2022 年度 G2000 忠孝旗艦店以 ISO 14064 盤查，預計 2025 年完成全台所有 G2000 門市之碳盤查 ◆ 【雨水回收再利用】已規劃於新廠辦之地下筏基部分設置八個雨水滯留槽，有效容積為 208m³（相當於 20 萬公升） ◆ 【投資綠能助減碳】投資雲豹能源、羽光能源，評估與外部合作尋找更多綠能投資案，協助推動發展綠色能源轉型 ◆ 【建電動車充電樁】規劃於自有自建大樓與廠辦設置電動機車與電動汽車充電樁、充電站設備
風險管理	關注國內外氣候變遷趨勢及「溫室氣體減量及管理法」，評估法規對本公司的衝擊影響，以降低氣候相關財務風險
指標和目標	◆ 溫室氣體盤查：2025 年完成台灣所有營運據點之溫室氣體盤查 ◆ 制定環境管理政策：制定公司節能減碳及溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策 ◆ 規劃低碳商品：待新廠辦太陽能建置完成，產生電力且擁有碳權、公司改為綠電自用後，將依當時現況規劃低碳商品販售

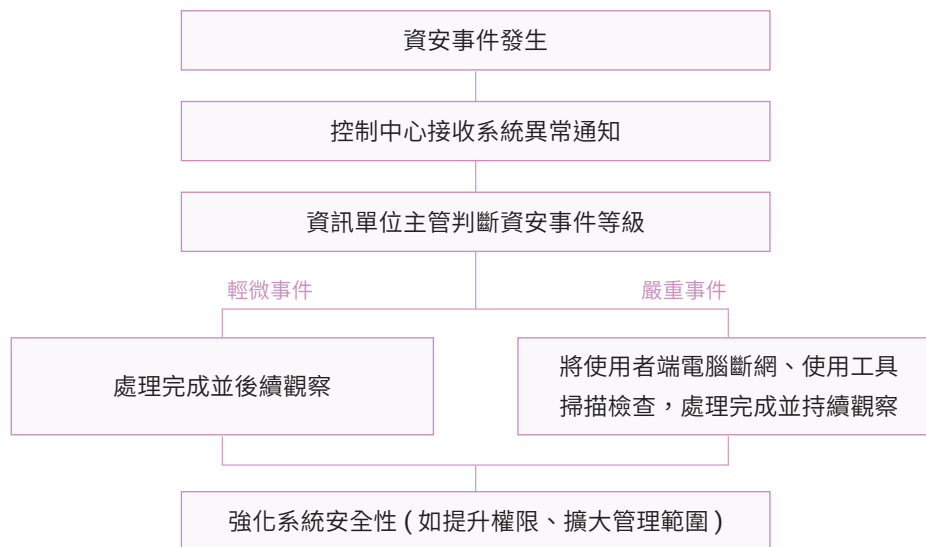
■ 資安風險

面對資安風險，高林實業已建置「資訊安全管理架構」，並規劃資訊安全政策及具體管理方案，未來將導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，加強資訊安全強度，目前由資訊單位主管負責資訊安全相關事項。在資訊安全政策部分，規劃四大目的如機密性、完整性、可用性及法律遵循性，來維護各單位執行業務之資訊安全，目標為提升資安防護意識及確保各項為外資通系統或服務符合目的，並深入規劃具體管理方案如資料庫加密備份、建置郵件外部過濾機制、重要資料集中管理等。截至目前為止，本公司並未發生重大資安風險。

針對資安事件，本公司亦設有事件處理流程：當出現異常，中央控制中心產生系統通知，資訊單位主管將會了解使用者狀況並評估事件等級，若為嚴重事件，將會請使用者端斷網並運用工具進行掃描檢查。2022 年度持續升級內部資安防護軟硬體設施，並以信件向同仁宣導，提升資安意識，本年度高林實業並未發生任何資安事件。



■ 資安事件通報與處理流程



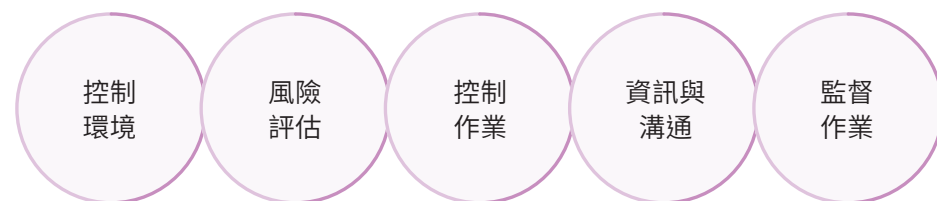
數位轉型 邁向新零售

高林實業導入數位科技，整合線上與線下資料，讓喜愛 G2000 的顧客進行消費時可透過 APP 累積點數，創新及優化顧客消費流程與體驗。將資料數位化的同時，我們相當重視且保護顧客個人資料，高林實業委託通過 SOC2 (Service Organization Controls, 服務組織控制) 資訊安全稽核作業之雲端廠商來管理會員資料，針對資訊系統的安全性、可用性、處理完整性、機密性及隱私保護皆進行嚴格控管，並規劃未來進行定期外部稽核作業，提高資料安全性。2022 年無發生任何顧客資料洩漏事件，亦無任何涉入個資之資安事件發生，無任何顧客受到影響。

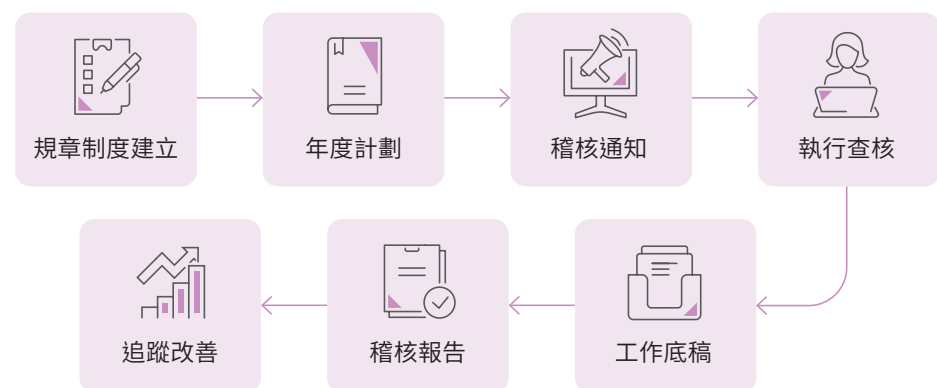
內部稽核

內部稽核主要在於協助董事會及經理人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。本公司內部稽核室直接隸屬於董事會，目前配置稽核主管 1 名，稽核人員 1 名。內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意，並提董事會決議。內部稽核工作分定期及不定期二類，定期性稽核由稽核人員依公司年度稽核計畫執行，不定期性稽核由稽核人員依指示或業務需要辦理。稽核人員應訂定查核週期以定期加以稽核，並於每次查核完畢作成稽核報告、檢附相關附件，呈報所見缺失及改進建議等，並繼續追蹤改進情形。

■ 內部控制制度之五項組成要素



■ 內部稽核實施程序



法規遵循

本公司為恪遵法令及謹守道德規範之企業，遵循公司法、證券交易法、商業會計法等規章法令，並訂定以下各公司規章，以確保遵守環境、經濟及社會相關規範，並秉持「誠信為本、實事求是、精益求精、服務社會」的企業文化精神，制定落實各項道德規範政策，謀求本公司之永續發展。2022 年並未發生違反環保或社會經濟相關法規。

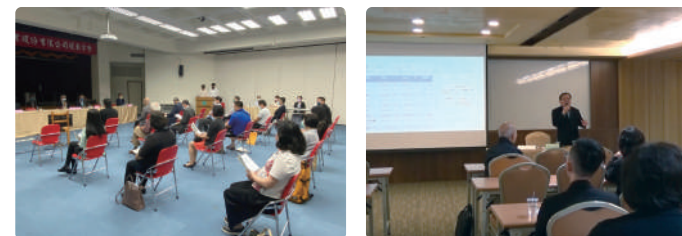
■ 公司規章列表

- 公司章程
- 內部稽核實施細則
- 取得或處分資產處理程序
- 資金貸與他人作業程序
- 對外背書保證作業程序
- 從事衍生性商品作業程序
- 防範內線交易處理程序
- 薪資報酬委員會組織規程
- 公司治理實務守則
- 公司誠信經營守則
- 道德行為規範
- 公司永續發展實務守則
- 董事會績效評估辦法
- 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序
- 內部稽核人員任用與薪資報酬辦法
- 誠信經營作業程序及行為指南
- 編製與申報永續報告書作業辦法

利害關係人溝通

I 利害關係人溝通

高林實業秉持著「誠信為本」的理念經營公司，重視與客戶、投資人、員工及合作夥伴的溝通，以誠信的態度為提供客戶高品質的產品及服務，與供應商誠信互惠達到雙贏。本公司根據 AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards) 利害關係人議合標準，透過五大原則進行 (依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出七類主要的利害關係人，包括客戶 / 消費者、員工、股東 / 投資人、供應商、政府 / 法規制定者、社會大眾以及當地社區，以多元溝通管道揭露資訊與蒐集意見，傾聽與了解利害關係人關注的議題，確保與利害關係人之溝通能獲得有效且良好之成果。



利害關係人溝通議題與管道

利害關係人	利害關係人對高林實業的意義	溝通議題	溝通途徑
 客戶 / 消費者	貿易與零售為高林實業重要業務，與客戶及消費者之長期關係為影響營收之重要因素	永續採購、行銷與標示、資訊安全	- 不定期電話及信箱溝通 - 不定期面對面／視訊會議
 員工	員工是高林實業的重要資產，因此為吸引卓越人才，我們提供完善的薪酬福利及培訓制度，發揮員工潛能，創造最大營運績效	人才吸引與留任、不歧視、人才培育與發展	- 不定期內部訊息宣導 - 每年舉辦勞資會議 - 職工福利委員會與內部申訴管道
 股東 / 投資人	股東 / 投資人對於高林實業之支持度會影響公司資金穩定度，因此為股東創造最大利益、透明揭露財務資訊為公司營運宗旨	經濟績效、市場地位、能源管理	- 每年召開股東會及法人說明會 - 公司官網及媒體訊息揭露
 供應商	供應商為貿易與零售之主要產品來源，與供應商建立良好的夥伴關係，確保產品品質	永續採購	- 不定期電話及信箱溝通 - 不定期面對面／視訊會議
 政府 / 法規制定者	政府機關制定各項規章，高林實業遵循各地方政府法律，與公部門齊心落實永續發展	經濟績效、市場地位、強迫或強制勞動	- 定期內部控制稽核 - 參加政府機關舉辦座談會、研討會或課程等
 社會大眾	持續向社會大眾傳遞公司品牌形象，有助於推廣永續理念至更多的利害關係人	市場地位、行銷與標示	- 公司官網及媒體訊息揭露 - 公司總機與信箱
 當地社區	於全台皆有零售門市，因此好的社區鄰里關係是在地深耕、企業回饋社會的重要環節	當地社區、永續採購	- 公司官網及媒體訊息揭露 - 公司總機與信箱

I 重大性分析

本公司遵循 GRI 3 重大主題，透過蒐集永續議題、調查、分析重大議題、審查與討論四大步驟執行重大性分析，繪製正／負面衝擊矩陣圖，以及整體衝擊排序圖，最後選定 11 項重大主題，作為企業社會責任報告的編撰方針與揭露依據，盤點公司的永續發展現況。

■ 重大議題列表

#	類別	議題
1	 經濟	誠信經營
2		市場地位
3		資訊安全
4		風險管理
5		永續採購
6	 環境	原物料管理
7		溫室氣體排放
8		能源管理
9	 社會	人才培育與發展
10		人才吸引與留任
11		不歧視

■ 重大性分析流程



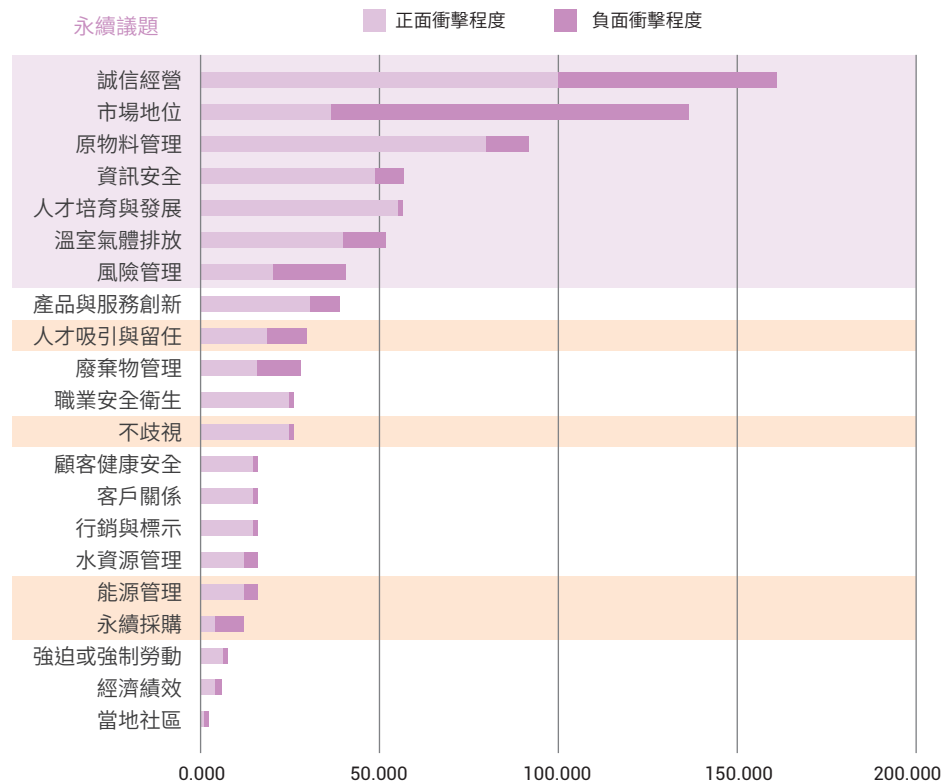
I 重大性矩陣

高林實業評估永續議題之正／負面衝擊與發生可能性，分別繪製出衝擊矩陣，以及整體衝擊排序圖，選出 11 項重大議題。

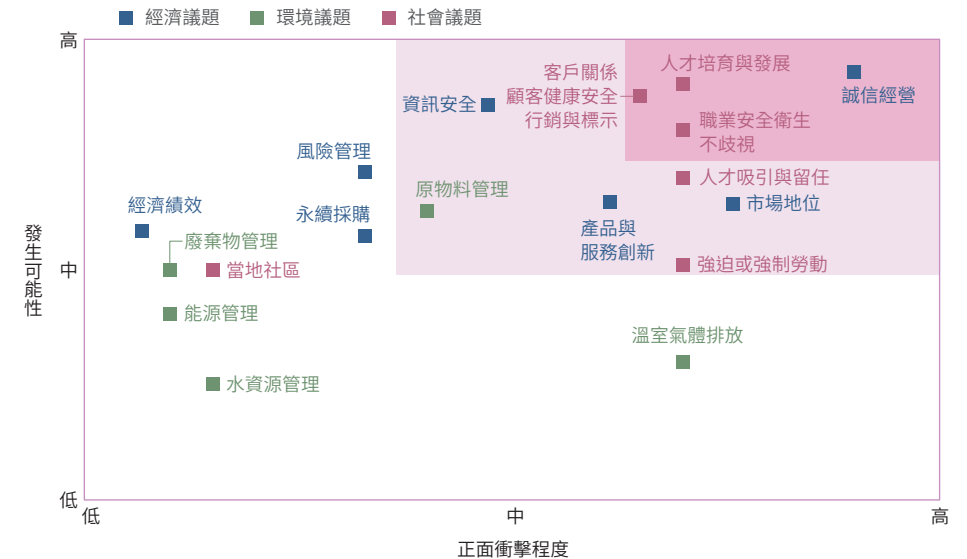
其中落實誠信經營將對經濟面帶來高度正面衝擊，但若發生則將對公司營運與利害關係人權益帶來負面衝擊。本公司以誠信為本，建立誠信經營小組，辦理教育訓練，100% 員工簽署誠信相關聲明書，積極避免不誠信事件發生，保障利害關係人權益。

此外，高林實業也在人才培育與發展投入大量心力，2022 年每月舉辦 ESG 相關課程，對同仁職能發展帶來正面衝擊。同時針對「市場地位」提供具競爭力之薪資福利，避免對公司營運及員工權益造成負面衝擊。

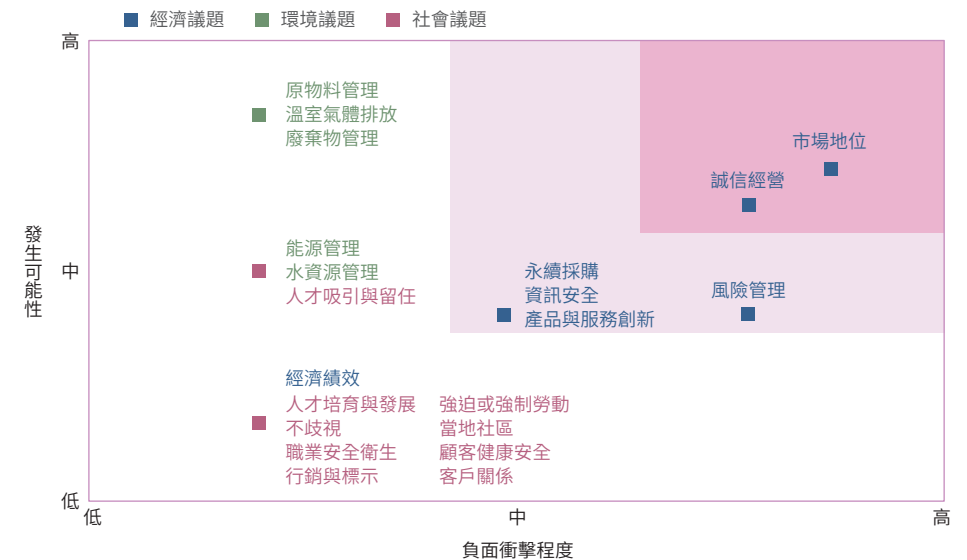
■ 整體衝擊程度



■ 正面衝擊



■ 負面衝擊



I 重大主題邊界

此 11 項重大主題反映出高林實業於經濟、環境及人具潛在／實際正負面衝擊，以界定重大主題的邊界，了解重大主題對組織內外部的衝擊影響。

●：直接衝擊 ○：間接衝擊

面向	重大議題	重大議題的意義及衝擊說明	對應 GRI	組織內部		組織外部		
				本公司	員工	客戶 / 消費者	供應商	當地社區
 經濟	誠信經營	成立誠信經營小組專責管理，避免對公司營運及利害關係人權益造成負面衝擊	205 反貪腐	●	●	●	●	○
	市場地位	提供員工優於法規的完善薪酬，並雇用營運據點當地之居民為管理階層，提升在地連結	202 市場地位	●	●	○	○	●
	資訊安全	建立資訊安全管理架構，加強員工資安意識，防止營運機密及客戶隱私外流	418 客戶隱私	●	●	●	●	○
	風險管理	縝密規劃風險因應措施，強化公司營運韌性，避免於風險發生時造成負面衝擊	自訂議題	●	●	●	●	●
	永續採購	提升當地採購比例，評估供應商永續績效，降低供應鏈風險、對環境與社會的負面衝擊	204 採購實務 414 供應商社會評估	●	●	○	●	●
 環境	原物料管理	重複使用產品包材，減少垃圾產生對環境造成負面衝擊	301 物料	●	●	○	○	○
	溫室氣體排放	擴大溫室氣體盤查據點、使用再生能源，減緩氣候變遷發生對環境造成負面衝擊	305 排放	●	●	○	○	○
	能源管理	減少能源使用量並投入再生能源，降低溫室氣體排放及減少對環境的衝擊	302 能源	●	●	○	○	○
 社會	人才培育與發展	以完整的員工教育訓練，提升同仁職能發展，對員工權益帶來正面影響	404 訓練與教育	●	●	○	○	○
	人才吸引與留任	提供完善的薪酬福利，吸引頂尖人才，對公司營運及員工權益帶來正面影響	401 勞雇關係 402 勞資關係	●	●	●	○	○
	不歧視	建立多元且包容的職場環境，保障所有員工的權益	406 不歧視	●	●	●	○	○

重大議題管理方針

面向	重大議題	政策與承諾	負責單位	目標與標的	特定的行動	申訴機制
 經濟	誠信經營	訂定誠信經營相關政策與準則，定期評估營運據點之不誠信行為風險	誠信經營行動小組	◆ 落實誠信經營之企業文化 ◆ 0 件不誠信事件發生	◆ 所有員工須簽署誠信原則及操守相關聲明書 ◆ 辦理 2 場營業秘密、4 場職場倫理教育訓練，共 132 參與人次	◆ 不誠信事件檢舉信箱： cust@collins.com.tw hr@collins.com.tw
	市場地位	提供高於法定工資之起薪，雇用當地人才	企業服務群 - 人事課	持續提供高於法定工資之起薪	◆ 不定期調查薪資水準，視市場薪資水平調整同仁起薪 ◆ 提供優於勞基法最低薪資之起薪以及福利	◆ 人事聯絡信箱： hr@collins.com.tw
	資訊安全	依循 ISO 27001 建置資訊安全管理架構，提升機密資料安全與客戶隱私	貿易事業群、企業服務群 - 電腦課 時尚生活事業群 - 商品課、營業課	0 件資安事件發生	◆ 定期執行弱點掃描 ◆ 逐步升級內部軟硬體，抵禦外部資安攻擊事件 ◆ 與雲端服務公司確保資料保護架構及層級，確保無客戶資料外洩 ◆ 貿易事業群每位同仁皆簽署「競業條款」，視客戶資料為公司重要資產	◆ 國內客戶聯絡信箱： g2000@collins.com.tw ◆ 國外客戶聯絡信箱： candy@collins.com.tw ◆ ivy@collins.com.tw
	風險管理	訂定風險管理政策與程序，評估產業、市場、氣候變遷等風險	風險管理小組	強化風險管理架構及因應措施	◆ 建立風險管理小組 ◆ 通過「風險管理政策與程序」 ◆ 將氣候變遷議題納入風險管理	◆ 企業服務群聯絡信箱： henryya@collins.com.tw
	永續採購	規劃全球貿易之採購流程，協助各地區客戶進行採購、審核供應商	貿易事業群	增加當地採購比例	◆ 依客戶要求供應商進行永續相關第三方驗證 ◆ 因應疫情調整現有服飾及代理品牌之採購與通路	◆ 進口業務聯絡信箱： g2000@collins.com.tw ◆ 出口業務聯絡信箱： candy@collins.com.tw

面向	重大議題	政策與承諾	負責單位	目標與標的	特定的行動	申訴機制
 環境	原物料管理	鼓勵門市人員重複使用塑膠包材，並規劃贈送環保包活動，與客戶一同減塑	貿易事業群	門市持續重複使用塑膠包材	◆ G2000 門市重複使用塑膠包材 ◆ 推動滿額送環保托特包活動，鼓勵消費者減少使用一次性包裝	◆ 進口業務聯絡信箱： g2000@collins.com.tw ◆ 出口業務聯絡信箱： candy@collins.com.tw
	溫室氣體排放	執行各營運據點之溫室氣體盤查時程，並陸續規劃減碳計畫	企業服務群 - 總務課 時尚生活事業群 - 總務課	◆ 2023 年完成 8 個營運據點之溫室氣體盤查 ◆ 2025 年完成所有營運據點	◆ 完成忠孝旗艦店溫室氣體盤查 ◆ 擴大樹林物流中心之太陽能發電規模	◆ 企業服務群聯絡信箱： henryya@collins.com.tw ◆ 時尚生活事業群聯絡信箱： hpt1211@collins.com.tw
	能源管理	進行節約能源規劃，如再生能源系統建置、水資源回收設備建置	企業服務群 - 總務課 時尚生活事業群 - 總務課	提高能源使用效率與擴大再生能源使用	◆ 建置新廠辦之太陽能發電設備建置、雨水滯留槽 ◆ 投資雲豹能源，促進綠能產業成長	◆ 企業服務群聯絡信箱： henryya@collins.com.tw ◆ 時尚生活事業群聯絡信箱： hpt1211@collins.com.tw
 社會	人才培育與發展	每月辦理相關講座，提升同仁職能及 ESG 領域知識	企業服務群 - 人事課	每月辦理教育訓練	◆ 進行 15 場 ESG 相關教育訓練 ◆ 培育 3 位實習生	◆ 人事聯絡信箱： hr@collins.com.tw
	人才吸引與留任	提供競爭性薪資福利，招募校園實習生，加強勞資關係	企業服務群 - 人事課	降低員工離職率	◆ 規劃與大學擴大建教合作 ◆ 通過逢補班日放假福利 ◆ 定期舉辦勞資會議，交流勞資方意見及想法	◆ 人事聯絡信箱： hr@collins.com.tw
	不歧視	本公司支持且恪守國際人權規範，不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待	企業服務群 - 人事課	0 件職場歧視之情事發生	◆ 宣導性別平等工作法、性騷擾防治法，打造性別平等職場 ◆ 提供員工申訴管道，由人事課同仁不定期關懷員工身心狀況	◆ 人事聯絡信箱： hr@collins.com.tw

夥伴關係

供應鏈管理

供應鏈管理

永續供應鏈

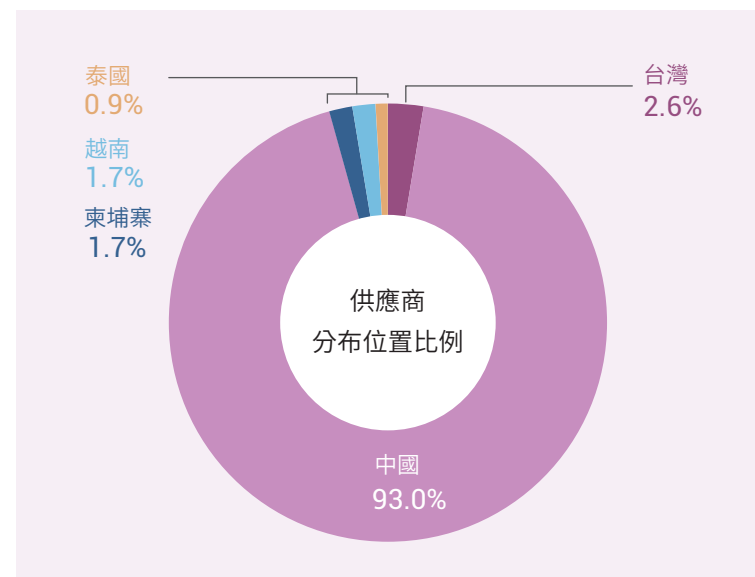
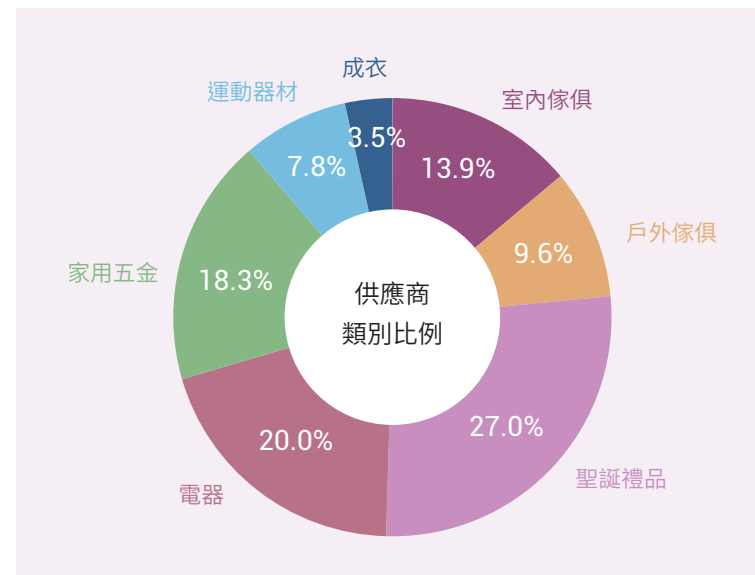
高林實業之業務分為貿易及零售兩類，與供應商建立長久且良好的關係是本公司重要經營理念之一。在供應商管理部分，本公司配合客戶需求，定期要求供應商進行評鑑作業，評鑑內容包括製程環境之勞工權益、健康、安全及環境保護等要求，並與主要供應商簽署合作契約條款，如有嚴重違反企業社會責任之情事，本公司將依契約條款終止或解除該供應商合作契約。

在貿易方面，供應商數量為 115 間，遍及台灣、越南、柬埔寨、泰國、中國，供應商類別包含室內傢俱、戶外傢俱、聖誕禮品、電器共七種類別，2022 年貿易總採購金額為 2,720 萬美金；在零售方面，時尚生活事業群主要代理之 G2000 服飾產品係由香港 G2000 總公司統一採購物料及委由工廠製成，完成後再運至台灣，由高林實業配發至各店櫃銷售。

供應鏈管理 - 貿易

在貿易部分，高林實業之客戶多為歐美地區中大型進口商與通路商，對於供應商皆有相關驗廠、認證要求，多數客戶對於社會責任重要議題採零容忍政策，包含童工、虐待、賄賂等面向，因此本公司之訂單均根據客戶對於供應商之認證要求來進行篩選與管理。

貿易事業群供應商類別與分佈比例



於供應商評鑑中，多數客戶要求供應商須通過社會責任、反恐等驗廠或認證：在社會責任評鑑方面，針對供應商之社會管理系統、工人保護、不歧視、薪酬與結社與談判自由等共 13 個項目進行評鑑；在反恐方面，則是每年針對實體安全、出入管制、程序安全、人員安全等 9 大面向進行評估。2022 年度貿易事業群之聖誕禮品課供應商共有 2 家工廠通過第三方社會責任及反恐驗廠，未來將陸續針對貿易事業群各類別供應商進行驗廠統計。

■ 社會責任驗廠審核項目

- | | |
|-------------|-----------|
| ■ 社會管理系統 | ■ 不僱用童工 |
| ■ 工人參與與保護 | ■ 保護青年工人 |
| ■ 結社自由與團體協商 | ■ 無缺乏保障就業 |
| ■ 不歧視 | ■ 無強迫勞動 |
| ■ 公平報酬 | ■ 環境保護 |
| ■ 體面勞動時間 | ■ 商業道德 |
| ■ 職業健康與安全 | |

■ 反恐驗廠審核項目

- | | |
|-----------|-----------|
| ■ 商業夥伴要求 | ■ 人員安全 |
| ■ 實體安全 | ■ 資訊網路安全 |
| ■ 出入管制 | ■ 教育訓練與宣導 |
| ■ 程序安全 | ■ 企業內部安全 |
| ■ 貨櫃及運輸安全 | |

■ 社會責任驗廠評估等級

A 級	成熟度高，可繼續持續改進
B 級	成熟度高，可繼續持續改進
C 級	成熟度可接受，須於評鑑後 60 天制定改善計畫
D 級	成熟度不足，須於評鑑後 60 天制定改善計畫
E 級	成熟度不可接受，須於評鑑後 60 天制定改善計畫

■ 反恐驗廠評估等級

86%-100%	優良 (Preferred)
71%-85%	有待改進 (Subject to Improvement)
<70%	須改進 (Needs Improvement)

■ 供應鏈管理 – 零售

高林實業直屬事業單位之時尚生活事業群，主要進行 G2000 服飾代理零售，產品皆由香港採購再運送至全台灣各店櫃銷售，製造產品之物料供應商由香港 G2000 總公司進行篩選，高林實業採購之產品以成品為主，G2000 之產品皆須通過 SGS 認證，確保產品品質無虞。

顧客健康與安全

產品安全

產品安全

產品品質控管 - 貿易

高林實業注重顧客之健康與安全，2022 年出口之產品除皆符合進口國家當地安全規範及標準，部分客戶指定特定產品須進行第三方產品測試方可出貨，如電器類產品須符合 UL 認證等基本規範，產品測試面向包括監督測試、表現及品質測試以及其他額外測試，測試內容如商品之標籤標示產品產地、循環使用測試、是否通過 FCC（Federal Communications Commission，美國聯邦通訊委員會）相關要求等，確保產品與包裝之品質。

產品品質控管 - 零售

香港 G2000 總公司在出貨產品前，皆規定由第三方檢驗單位進行產品檢測，以確保產品品質，檢測項目包括洗後尺寸變化率、洗後外觀、洗後扭斜率、接縫性能等，G2000 全數產品皆通過 SGS 認證。針對採購之 G2000 服飾成品，高林實業設有產品品質查核流程，當產品到貨時，於倉庫即進行抽樣確認，確認內容包括標籤如洗標、尺寸標是否標示內容正確，至 QC（品質控管）階段時，將由銷售人員檢查商品本身是否有色差、脫線等問題，若商品之色差明顯或是有褪色跡象，將會回報公司進入處理程序。

產品行銷標示

高林實業貿易事業群採購之商品，商品標示皆符合客戶當地之政府規範與標準，以電器相關產品為例，將依照規定於包裝上標示電器標誌、參考毒性標誌等；零售產品則皆有標示產品原料、製造產地、洗標與尺寸標，標示與商品相關之資訊供消費者查詢，符合國家規範與標準。2022 年無違反產品與服務資訊與標示相關法規之情事發生，亦無違反行銷傳播相關法規情事發生。



積極回應顧客意見

高林實業相當重視顧客之意見回饋，積極處理顧客提出之客訴。顧客可透過電話、網路信箱或專櫃進行反應，銷售人員將會詳細記錄客訴原因、顧客反應和意見於「客訴記錄表」上，回報總公司並儘速進行處理，亦會詳實紀錄處理過程與結果，以利後續產品與服務改進；此外，針對顧客之好評支持，亦會將顧客獎勵事件記錄於「獎勵記錄表」上，並針對受好評之同仁給予相對適當獎勵，讓顧客意見成為員工進步之動力。2022 年客訴事件為 6 件，顧客獎勵事件共 4 件，客訴多為服務態度相關問題，已向員工溝通，皆 100% 妥善完成處理。

顧客意見處理流程



4 友善職場

招募夥伴

薪酬福利

健康安全

招募夥伴

招募夥伴

員工為高林實業之重要資產，本公司重視員工的待遇與福利，良好薪資福利能夠有效招募與留任人才及激勵員工表現，影響組織營運效能，故致力於建構具市場競爭力的薪酬制度。綜觀公司財務、營運狀況及個人工作表現，高林實業完善規劃及執行年度績效考核，核發年終及業績獎金，以激勵並留任優秀人才。



人力結構

截至 2022 年 12 月底，本公司總員工人數為 271 人，其中女性占 83.4%，男性占 16.6%，主管職均為本國籍員工，雇用當地主管比例為 100%。益和國際由台灣總公司之時尚生活事業群管理，其員工主要為 G2000 門市銷售相關，故皆為基層員工。此外，本公司並無聘用童工，由於公司業務性質以門市銷售及辦公後勤為主，暫無聘用外籍移工。

2022 年員工人數

單位：人

勞雇合約類型	台灣總公司		益和國際	
	男	女	男	女
中高階主管	17	15	0	0
基層主管	9	35	0	0
基層員工	14	29	5	147
合計	40	79	5	147

2022 年員工學歷資訊

單位：人

項目	台灣總公司		益和國際	
	人數	比例	人數	比例
博士	1	0.8%	0	0%
碩士	10	8.3%	0	0%
大專	80	66.7%	10	6.6%
高中(含以下)	28	24.2%	142	93.4%

■ 勞雇類型

高林實業員工以正職及全職雇用類型為主，2022 年度共 3 位實習生，皆於 2022 年 6 月底結束實習工作，以下數據為截至 2022 年底之勞雇類型統計，因此臨時員工及兼職員工皆為 0；本公司並無聘僱無工時保證員工，而非員工工作者分別為臺灣總公司辦公室清潔人員，及該大樓保全人員。

■ 2022 年度勞雇類型

單位：人

類型	項目	男	女	合計
勞雇合約類型	正職員工	45	226	271
	臨時員工	0	0	0
	無工時保證員工	0	0	0
勞雇關係	全職	45	226	271
	兼職	0	0	0

■ 2022 年度非員工工作者

單位：人

類型	男	女	合計
清潔公司之清潔人員	0	2	2
保全	2	0	2

註：以上為於高林實業臺灣總公司的非員工工作者

■ 新進及離職員工

2022 全年新進人員入職人數共 44 人 (占整體員工人數 16.2%)，離職人員總數共 60 人 (占整體員工人數 22.1%)，主要以 30-50 歲同仁為流動率較高的族群。2022 年度店內員工之自願人員流動率為 23.7%，非自願人員流動率為 0%。

■ 新進員工人數及比例

單位：人

	總公司				益和國際			
性別	女性		男性		女性		男性	
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30 歲	8	44.4%	1	16.7%	4	20%	0	-
30-50 歲	10	55.6%	5	83.3%	10	50%	0	-
>50 歲以上	0	0%	0	0%	6	30%	0	-
合計	18	100%	6	100%	20	100%	0	-
新進比例 (%)	22.2%		15.4%		13.6%		0%	

■ 離職員工人數及比例

單位：人

	總公司				益和國際			
性別	女性		男性		女性		男性	
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30 歲	6	31.6%	2	40%	5	14.3%	1	100%
30-50 歲	10	52.6%	1	20%	23	65.7%	0	0%
>50 歲以上	3	15.8%	2	40%	7	20%	0	0%
合計	19	100%	5	100%	35	100%	1	100%
離職比例 (%)	23.5%		12.8%		23.8%		20%	

I 員工權益

高林實業支持且恪守國際相關勞動人權規範，將人權維護視為管理的核心面向，員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待，2022 年無發生就業歧視相關情事。此外，高林實業亦尊重所有員工依法自由結社和組織工會的權益，依規定籌組職工福利委員會，並且依據法規設置員工溝通管道，2022 年無發生違反勞工相關法律之情事。

我們十分重視員工權益，定期依法舉辦勞資會議，傾聽員工意見並即時回饋及改善，共同致力達成勞資雙方雙贏的目標。本年度共舉辦 2 次勞資會議，與員工進行溝通交流。此外，2022 年新增補班日彈性放假、新進人員入職三個月即享 3 天特別假等福利，人事行政局公告之假日補班不需上班，且不扣抵特休假或事假，提供同仁優於勞基法之福利待遇。當高林實業有勞基法第十一條情事時，預先與員工進行聘僱溝通，工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；而繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



■ 員工溝通管道



溝通信箱

針對內部員工設有專用的溝通信箱，由專責窗口負責與員工進行溝通。2022 年無接獲任何員工申訴案。

溝通信箱：
hr@collins.com.tw



勞資會議

本公司為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。定期開會相互溝通意見，勞雇雙方本和諧誠信原則，協商解決問題。2022 年舉辦 2 次勞資會議。



年度績效考核

同仁可透過年度績效考核進行溝通，可反映工作問題及提出對公司之建議，公司可表達工作要求與期望，並適時給予輔導及協助。



職工福利委員會

職工福利委員會綜理員工之福利措施，如：社團活動、團體旅遊、年終聚餐、端午、中秋之慰勞、員工婚喪補助等。



不道德誠信舉報

如有發現其他同仁違反誠信經營相關情形，或任何可能與公司利益衝突的行為時，可透過「親身舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」及其他適當管道進行舉報，將由專門受理單位負責處理。本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序」，本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密，並保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。2022 年無發生任何貪腐情事。

薪酬福利

薪酬制度

為提供友善的職場環境，吸引與留任卓越人才，本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，連結組織與個人的績效目標，定期檢視、回饋與考核，員工薪資依據其經驗、經歷及個人績效表現而定，不因其性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況而有所差異。2022 年高林實業總公司及益和國際基層人員基本薪資，與勞基法基本薪資比率皆為 1，台灣地區店內人員薪資 100% 高於法規最低薪資。

男女薪資報酬比率

項目	台灣總公司		益和國際	
	男性	女性	男性	女性
管理職人員	1.49	1	-	-
正職員工	0.94	1	1.04	1

非主管全時員工薪資概況

項目	2020 年	2021 年	2022 年
非主管全時員工人數	106	109	115
非主管全時員工薪資平均數	586	564	588
非主管全時員工薪資中位數	536	507	524

福利制度

高林實業設置「職工福利委員會」，透過完善的福利制度，照顧同仁生活及維持勞資雙方和諧，提供社團旅遊、團體旅遊、年終聚餐、端午、中秋之慰勞、員工婚喪等各種福利補助。政府法令規定之項目，例如勞健保、退休金制度、各項請假類別（事假、病假、產假、產檢假、陪產假、生理假、家庭照顧假、婚假、喪假、工傷假、特別休假、育嬰留職停薪）以上福利項目全體同仁皆適用。2022 年員工薪資福利費用為 9.88 億元。

薪資保險

- 視個人績效表現發放年終獎金、業績獎金等優渥獎金
- 勞保、健保、退休金提撥
- 免費團保（防癌險、生病險、壽險），並因應疫情增加投保防疫險及疫苗險

福利補助

- 社團旅遊、團體旅遊、年終聚餐、端午、中秋之慰勞、員工婚喪補助

休假制度

- 彈性上、下班時間制度（員工工作滿 8 小時，上班 8:00~9:00，下班 17:00~18:00）
- 新進人員試用期滿三個月即給予特別假 3 日
- 補班日無須補班（不扣除特休假或事假）
- 陪產假、家庭照顧假及育嬰假

退休制度

- 本公司依勞基法訂有職工退休金辦法：
 - 凡正式員工其服務滿 25 年、服務滿 15 年以上且年齡滿 55 歲，或服務滿 10 年以上且年齡滿 60 歲者，得申請自願退休金給付。
 - 員工年滿 65 歲、心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者，得由本公司命令退休給付退休金。
 - 員工年滿 65 歲，但經總經理核准留任者，得繼續服務，其年資應予計算。

I 人才發展

為培養優秀人才及提升員工在工作崗位之專業能力，本公司安排各部門員工參與教育訓練，2022 年每月定期舉辦不同主題教育訓練課程，並安排多堂永續相關課程，課程主題涵蓋永續 ESG 三大面向，如營業秘密法規、節能減碳、TCFD 氣候相關財務揭露、資通安全、身心舒壓等，期望透過教育訓練提升員工能力素質，同時建立同仁之永續概念。

■ 2022 年舉辦之教育訓練

#	課程內容	課程時數	場次	參與人次
環境面	節能減碳 高林實 Yes	0.5	1	30
	永續報告書系列研討會：氣候相關財務揭露	3	1	6
社會面	鬆開壓力提升腦力，身心紓壓策略 123	1	1	66
	上班族運動之身體疼痛遠離我	1	1	49
治理面	營業秘密法相關法令介紹	0.5	1	30
	資通安全宣導	0.5	1	18
	懂得業務力，職場 So Easy 銷售自我，成功推動下一步	1.5	1	58
	業務力就是你的競爭力	1.5	1	59
	營業秘密與個人資料	0.5	1	23
	高林實業 2023 年未來 ESG 及永續報告書精 進方向	1	1	39
	職場倫理	1	4	79



「上班族運動之身體疼痛遠離我」講座，邀請員工一起動起來！



員工踴躍參與「懂得業務力，職場 So Easy」教育訓練，大幅提升工作能力。

校園實習計畫

人才是企業的核心資源，招募和留住優秀人才是企業成功的重要關鍵。高林積極投入校園徵才活動，與台灣各大專院校合作，鼓勵在學生於課餘時間參與實習計畫。

實習計畫分為學期間及暑假實習，透過部門主管帶領及職場實務操作，幫助學生和新鮮人掌握企業所需的技能和知識，同時也提供了寶貴機會，能與公司各部門接觸互動，提升跨部門溝通與合作能力。2022 年共 3 位實習生於高林實業服務，實習期間表現出色，其中有 2 位分別於 2022 年及 2023 年轉為正職，持續於高林實業創造價值。

為擴大實習人才招聘，本公司預計於 2023 年增加實習合作學校，與東吳大學一同辦理訓練計畫，預計開放 8 位實習名額，讓更多優秀人才到高林實業施展長才；此外，也規劃與致理科技大學發展建教合作，期待招募更多菁英人才，與公司一同成長、壯大。

【產學合作】貿易人才培育實習計畫

為栽培未來人才，高林實業與東吳大學國際經營與貿易學系規劃企業實習計畫，由總經理李界義、企業服務群副總經理王培煜、張素萍副總經理及關係企業美之心陳冠輝執行長參與計畫討論，並舉辦企業實習說明會，由王培煜副總經理擔任主講，最後錄取三位同學參與本次高林實業實習計畫。

透過 2021 年度實習計畫之學習，其中一位同學表現優秀，獲得「台北進出口商業同業公會/中華民國貿易教育基金會」之「傑出國貿人才獎學金」，更於 2022 年成為高林實業正式員工，另外兩位同學則習有大量市場、精品知識，獲關係企業美之心單位留任繼續實習，顯示出本計畫培育人才效果卓越。未來實習計畫將繼續進行，持續為高林實業注入更多優秀新血。



績效管理

為有效落實人員績效管理，高林實業設有績效考核制度，考核項目包括六大面向，如工作智能、工作質量及態度、人際關係、行銷能力、管理能力及其他，根據此六大面向共設有 30 項考核內容，並針對同仁之工作績效、性向、潛力等面向做綜合評述及建議，同仁亦可透過績效考核提出對公司之建議，提供同仁溝通管道，促進勞資方和諧，達到全體人員工作表現符合公司期望。

■ 2022 年考核參與人員統計表

單位：人

職稱	台灣總公司				益和國際			
	男	佔比	女	佔比	男	佔比	女	佔比
主管職	18	100%	16	100%	0	-	0	-
基層員工	23	100%	64	100%	5	100%	150	100%

註：1. 員工數據蒐集範圍為總公司及關係企業益和國際，統計截止至 2022 年 12 月 31 日

2. 主管職為理級以上之主管

3. 佔比計算方式為 該職稱考核人數／該職稱性別人數

退休制度

本公司依勞工退休金條例之勞退新制，每月按員工薪資總額提撥 6% 退休金，並存入勞工保險局個人退休金專戶；另適用舊制退休金之外國籍員工，每月按員工薪資總額 2%，提撥退休準備金至台灣銀行勞工退休準備金專戶。2022 年底，選擇舊制退休金共計 17 位；新制退休金 253 位，員工參與退休計劃比率 100%。

育嬰假

對於同仁育嬰留職停薪的申請，公司遵守相關法令之規定作業，同仁育嬰留職停薪期限屆滿時可申請復職。2022 年共 2 名女性申請育嬰留停，預計復職 2 位，實際復職 2 位，復職率 100%。

項目	男	女	合計
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	0	2	2
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	0	2	2
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	0	2	2
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	0	2	2
復職率 (D / C)	-	100%	100%
E. 2021 年育嬰留停復職人數	0	0	0
F. 2021 年育嬰復職持續工作一年	0	0	0
留任率 (F / E)	-	-	-

A：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數

B：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請育嬰留停之申請人數

C：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 之申請人數

D：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 且於此期間復職之人數

E：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停復職人數

F：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停復職且一年後仍在職之人數

健康安全

健康職場

高林實業重視員工之健康安全，嚴格遵守勞基法之規範，未使用任何方式強迫員工勞動，亦無加班超時情形發生。此外，高林實業重視員工之身心健康，提供員工健康檢查，定期安排醫療健康服務，追蹤及確認員工身體狀況，並於疫情期間定期每月或每週進行環境消毒清潔，阻絕疫情傳播，落實員工健康安全實踐。2022 年健檢人數共 224 人。

職業健康服務

高林實業關懷員工健康情形，委託合格醫療機構提供健康服務及諮詢，使所有員工可以就近得到醫護服務：護士定期每月進行臨場服務三次，每次 2 小時，2022 年度護士臨場服務總時數為 72 小時，醫生則為定期四個月進行臨場服務一次，並針對高林實業全體同仁分批於一年中完成健康諮詢，諮詢及服務內容包括高血壓、高膽固醇等相關慢性病之病情狀況確認，促進同仁身體健康，2022 年度醫生臨場服務總時數為 6 小時。



職安教育訓練

為打造安全工作環境，高林實業安排同仁參與職業安全衛生相關課程，並透過實際演練及操作來提升基本醫療急救常識，強化同仁之緊急救護技能。2022 年由 1 位人事課同仁參加「甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練」，為共計 6 小時的訓練課程，加強職業災害及職業病之預防知識，改善工作環境。此外，台灣總公司邀請台北市消防局松山分隊到辦公室向同仁宣導消防安全，提升員工防災意識。

員工休閒中心

為降低員工工作壓力，台灣總公司辦公室於 2022 年將閒置空間規劃為員工休閒專區，提供桌上曲棍球、足球桌、飛鏢等遊戲設施，幫助同仁釋放工作壓力，並作為同仁聯繫感情之場域，深化彼此團隊默契與情誼，提升同仁生理健康，也同時增加工作效率。此外，本空間使用綠建材認證矽酸鈣板，打造既舒適又永續的員工專屬空間。



5 社會共融

社會參與

社會參與

社會參與投入

高林實業秉持「取之社會，回饋社會」的精神，對社會參與不遺餘力，發揮自身專長及資源來嘉惠需要幫助的民眾與團體，包含 G2000 服飾、白米，以及捐款，未來將持續發揮愛心，實踐企業公民的使命。

■ 捐贈保暖衣物

高林實業貿易部長期與財團法人台北市雨揚慈善基金會合作，持續固定捐贈衣物給偏鄉弱勢孩童。2022 年由雨揚慈善基金會舉辦「寒冬暖衣計畫」，高林實業於此計畫捐贈衣物，將資源提供給需要的民眾，在寒冷的冬天給予溫暖與支持。



■ 捐贈白米至各大社會福利機構

為呼應聯合國永續發展目標 SDGs 之「消滅貧窮」、「終止飢餓」等目標，高林實業每年捐贈白米 250 台斤給育幼院等社會福利機構，自 2010 年到 2022 年已捐贈至台北兒童福利中心、兒童福利聯盟、私立體惠育幼院以及育成社會福利基金會等各機構，12 年來累計捐贈 3,300 台斤白米，將資源投入給真正需要的族群。

13 年累計捐贈

3,300

台斤白米



■ 響應客戶 H-E-B 墨西哥公益捐款活動

高林實業聯合客戶力量一同關懷當地社區，於 2022 年度捐贈約 3,700 美金響應客戶連鎖超市品牌 H-E-B 墨西哥的公益慈善活動，以公益捐款及志工服務，給予弱勢孩童生活上的幫助，讓他們能正常上學接受教育。

■ 贊助美國慈善高爾夫比賽

2022 年響應 BJ'S WHOLESALE CLUB 客戶之慈善捐贈邀請，贊助慈善高爾夫球賽 4,000 美金，款項將支持基金會與非營利組織，包含 Feeding America 美國食物銀行、波士頓兒童醫院，及 DonorsChoose 教育專案資助平台等。



環境永續

綠色營運

溫室氣體管理

溫室氣體管理

溫室氣體排放

為更精確衡量及管理溫室氣體排放，高林實業成立「溫室氣體盤查推行委員會」，由本公司總經理擔任主任委員，主持及討論溫室氣體盤查管理推動策略。本公司於 2022 年 G2000 忠孝旗艦店依循 ISO 14064 進行溫室氣體盤查，並規劃 2023 年完成 8 個 G2000 營運據點之溫室氣體盤查，於 2025 年完成所有 G2000 門市碳盤查，實施排放管理與減碳行動，善盡地球公民的使命。

■ 近三年高林實業總部能源使用量與排放統計

項目	2020 年	2021 年	2022 年
汽油	-	188 公升	402 公升
外購電力	278,231 度 (1001.6 GJ)	281,270 度 (1012.6 GJ)	313,934 度 (1130.2GJ)
溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	139.672	143.609	160.465
人均碳排放 (公噸 CO ₂ e/ 人)	1.010	1.112	1.348

註 1：電力換算單位為 1 度電力 = 3.6 千兆焦耳 (GJ)

註 2：外購電力 CO₂ 排放當量 = 電力使用量 × 電力排放係數 × 1，電力排放係數係引用經濟部能源局公告之數值，2020 年電力排放係數 0.502 公斤 CO₂e/ 度，2021 年與 2022 年引用 2022 年公告之 2020 年度電力排放係數 = 0.509 公斤 CO₂e/ 度計算

註 3：溫室氣體排放總量 = 能源燃料使用量 × 環保署公告之排放係數 × 環保署要求之 IPCC GWP 值，計算資料採用自環保署公告之溫室氣體排放係數 6.0.4 版、IPCC2007 年第四次評估報告的 GWP 值

■ G2000 忠孝旗艦店溫室氣體排放量統計 (類別 1~6)

類別	2021 年	2022 年
類別 1：直接溫室氣體排放	0	0
類別 2：能源產生的間接排放	47.8715	49.8525

註 1：使用冷媒 R-22，因冷媒 R-22 不屬本次盤查項目，不列入溫室氣體排放量計算。

註 2：本公司已安排於 2023 年 8 月進行 G2000 忠孝旗艦店之 ISO14064 查證，2022 年度數字為目前自行盤查計算，查證結果將於 2023 年度永續報告書中揭露。

類別	項目	2021 年	2022 年
類別 3：運輸產生的間接排放	員工通勤	0.6477	0.9335
類別 4：組織使用產品產生的排放	採購電力相關上游的排放	8.6808	9.1881
	採購水相關上游的排放	0.1668	0.1480
	處置固體與液體廢棄物	0.1897	0.1683
類別 5：使用來自組織的產品有關的間接排放	N/A	0	0
類別 6：其他來源產生的排放	N/A	0	0

註：本公司已安排於 2023 年 8 月進行 G2000 忠孝旗艦店之 ISO14064 查證，2022 年度數字為目前自行盤查計算，查證結果將於 2023 年度永續報告書中揭露。

100%

2025 年全台所有 G2000 據點完成碳盤查

綠色營運

綠色營運

高林實業秉持「重視環境，永續未來」精神，於公司內部倡導節約理念，推動節約用水、減少塑膠垃圾、資源回收再利用等行動。高林實業積極推動建置再生能源系統與水資源回收設備，擴大新廠辦建立太陽能發電系統案場規模至 162.9kW，並規劃設置八座雨水滯留槽，有效容積約為 20 萬公升。此外，為減少能源消耗，針對員工通勤，於自有自建大樓與廠辦，規劃設置電動機車與電動汽車充電樁、充電站設備，並於疫情期間採行居家辦公或分流上班，減少通勤車輛消耗之燃料。期望透過減少燃料使用，以及推動更永續、環保的電動方案，帶領全體同仁一齊邁向低碳經營模式。



規劃建置太陽能發電系統

規模 162.9kW

資源管理

高林實業積極推行節約行動，在電力部分，於辦公室採用節能環保的燈具，已於 2022 年全數改為 LED 平板燈，並更換舊有冷氣設備，並維持恆溫 26 度以上，減少能源使用；針對紙類，高林實業總公司辦公室全面採用通過國家森林管理委員會 (Forest Stewardship Council, FSC) 認證之再生用紙，2022 年共採購 82,500 張再生用紙。未來高林實業將持續推動各項節約能源措施，減少對環境的衝擊，善盡企業社會責任。

■ 近三年高林實業總部資源用量表

項目	2020 年	2021 年	2022 年
汽油	-	188 公升	402 公升
外購電力	278,231 度 (1001.6 GJ)	281,270 度 (1012.6 GJ)	313,934 度 (1130.2GJ)
員工人數	127	129	119
人均用電量 (度 / 人)	2,190.80	2,180.39	2,638.10

註：電力換算單位為 1 度電力 = 3.6 百萬焦耳 (GJ)

辦公室全面採用 FSC 認證再生用紙

FSC (Forest Stewardship Council, 森林管理委員會) 為全球最被認可的森林驗證標準之一。為保護環境，高林實業總公司辦公室全面採用通過 FSC 認證之再生用紙作為影印紙。2022 年共採購 82,500 張。



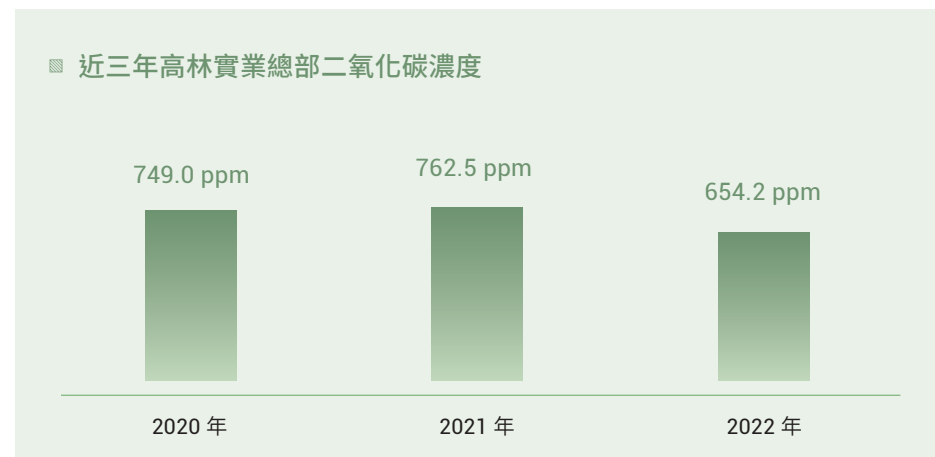
綠色建材

為保護環境並提供員工及顧客健康安全的空間，高林實業於 G2000 忠孝旗艦店之輕隔間、天花板材料，採用具健康綠建材標章、商品安全標章之矽酸鈣板，並於 2022 年總公司裝修時採用共計 559.8m² 綠建材認證之矽酸鈣板，降低對環境的影響。



空氣污染排放

為維護工作空間空氣品質，高林實業總部辦公室定期由人工進行二氧化碳濃度檢測，一年進行兩次檢測，以下提供近三年檢測結果：



綠色商場

高林實業積極打造綠色商場，除透過採用綠建材來提供顧客環保、健康的購物環境外，更重複使用包材來減低資源用量，並推出「滿額贈托特包」活動，鼓勵消費者減少使用塑膠袋，用實際行動促進永續發展。

■ 節約能源

G2000 多數門市之照明設備皆替換為 LED 燈，減少單位時間用電量；針對冷氣用電部分，則於 2019 年將 G2000 大型門市、街邊店陸續裝設自動門，降低冷氣逸散，減少能源使用。

■ 包材重複使用，鼓勵自備購物袋

為減少包材用量，當物流將產品配送至全台 G2000 門市，包裝商品的紙箱、塑膠袋皆會重複使用，並透過總公司公告各門市宣導包材回收再利用，降低紙類及塑膠廢棄物之產生，此外，亦鼓勵消費者自行攜帶購物袋，並推出「購物滿額贈送托特包」活動，採用 100% 純棉且不含甲醛及八大重金屬之材質，2022 年 1,600 個托特包全數贈完，期望帶動消費者減少塑膠袋使用。



附 錄

GRI 指標對照表

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
GRI 2 一般揭露 (2021)	組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	4
		2-2	組織永續報導中包含的實體	2
		2-3	報導期間、頻率及聯絡人	2
		2-4	資訊重編	2
		2-5	外部保證 / 確信	2
	活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	5
		2-7	員工	33
		2-8	非員工的工作者	33
	治理	2-9	治理結構及組成	12
		2-10	最高治理單位的提名與遴選	12
		2-11	最高治理單位主席	11
		2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	19
		2-13	衝擊管理的負責人	26、27
		2-14	最高治理單位於永續報導的角色	23

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
GRI 2 一般揭露 (2021)	治理	2-15	利益衝突	11
		2-16	溝通關鍵重大事件	11
		2-17	最高治理單位的群體智識	13、14
		2-18	最高治理單位的績效評估	12
		2-19	薪酬政策	15
		2-20	薪酬決定流程	15
		2-21	年度總薪酬比率	高林實業 2022 年度總薪酬比率為 16.15，總薪酬變化比率為 -9.5%； 益和國際年度總薪酬比例為 1.58， 總薪酬變化則為 0.02。
	策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	3
		2-23	政策承諾	28、29、34
		2-24	納入政策承諾	17、28、29
		2-25	補救負面衝擊的程序	25、26、27
		2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	17、26、27
		2-27	法規遵循	21
		2-28	公協會的會員資格	10
	利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	22
		2-30	團體協約	34

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
GRI 3 重大主題 (2021)	重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	23
	重大主題揭露	3-2	重大主題列表	23
	重大主題揭露	3-3	重大主題管理	26、27
經濟	反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	17
	反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	17
	市場地位 2016	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	35
	市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	32
	採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	28
環境	物料 2016	301-3	回收產品及其包材	43
	能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	42
	能源 2016	302-3	能源密集度	42
	能源 2016	302-4	減少能源消耗	42
	能源 2016	302-5	降低產品和服務的能源需求	42
	排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	41
	排放 2016	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	41
	排放 2016	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	41
	排放 2016	305-4	溫室氣體排放強度	41
	排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	42

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
社會	勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	33
	勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	35
	勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	38
	勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	34
	訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	36
	訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	36
	訓練與教育 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	38
	不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	34
	供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	29
	供應商社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	29
	客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的要求投訴	20

SASB 指標對照表

重大主題	會計指標	指標說明	單位	對應章節	頁碼
零售及分銷的能源管理	CG-MR-130a.1	(1) 總能源消耗量，(2) 電網電力百分比，(3) 再生能源比例	GJ、百分比 (%)	環境永續 - 綠色營運	42
資料安全	CG-MR-230a.1	描述鑑別及解決資安風險的方法	無	公司治理 - 風險管理	20
	CG-MR-230a.2	(1) 資料洩漏的數量，(2) 涉入個資的百分比，(3) 受影響顧客數量	數字、百分比 (%)	公司治理 - 風險管理	20
勞工實務	CG-MR-310a.1	(1) 平均時薪以及 (2) 以區域劃分之店內員工領取最低薪資的比例	貨幣、百分比 (%)	薪酬福利 - 薪酬制度	35
	CG-MR-310a.2	(1) 自願的及 (2) 非自願的店內員工人員流動率	比例	招募夥伴 - 人力結構	33
	CG-MR-310a.3	進行與違反勞工相關法律之法律程序所導致的金錢損失總數	貨幣	招募夥伴 - 員工權益	34
勞動力多元化與包容性	CG-MR-330a.1	性別及種族 / 族群團體之代表在以下各項的百分比： (1) 管理人員及 (2) 所有員工	百分比 (%)	招募夥伴 - 人力結構	32
	CG-MR-330a.2	進行與就業歧視相關之法律程序所導致的金錢損失總數	貨幣	招募夥伴 - 員工權益	34
產品採購、包裝和營銷	CG-MR-410a.1	通過第三方認證的環境和 / 或社會永續標準產品的收入	貨幣	供應鏈管理 - 永續供應鏈 供應鏈管理 - 零售	29
	CG-MR-410a.2	討論評估和管理與產品中的化學品相關的風險和 / 或危害的流程	無	顧客健康與安全 - 產品安全	30
	CG-MR-410a.3	討論減少包裝對環境影響的策略	無	綠色營運 - 綠色商場	43



高林實業股份有限公司
Collins Co., Ltd.