

2021年永續報告書

COLLINS

2021 SUSTAINABILITY REPORT



目錄

Contents

CH0		關於報告	經營者的話	04
CH1		企業概況	公司簡介	07
			營運績效	13
			公司治理	15
			利害關係人溝通	25
CH2		夥伴關係	供應鏈管理	32
CH3		顧客健康與安全	產品安全	35
CH4		友善職場	招募夥伴	38
			薪酬福利	41
			健康安全	44
CH5		社會共融	社會參與	46
CH6		環境永續	綠色營運	49
			溫室氣體管理	51
CH7		附錄	GRI 指標對照表	53
			SASB 指標對照表	57

CH0 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 準則（GRI Standards）

依循選項

本報告書依循 GRI 準則：核心選項

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

2021 年 1 月 1 日至 2021 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 2023 年 6 月發行

資訊重編

首次編制報告

數據量測

財務營運績效取自於年報，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 2021 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：

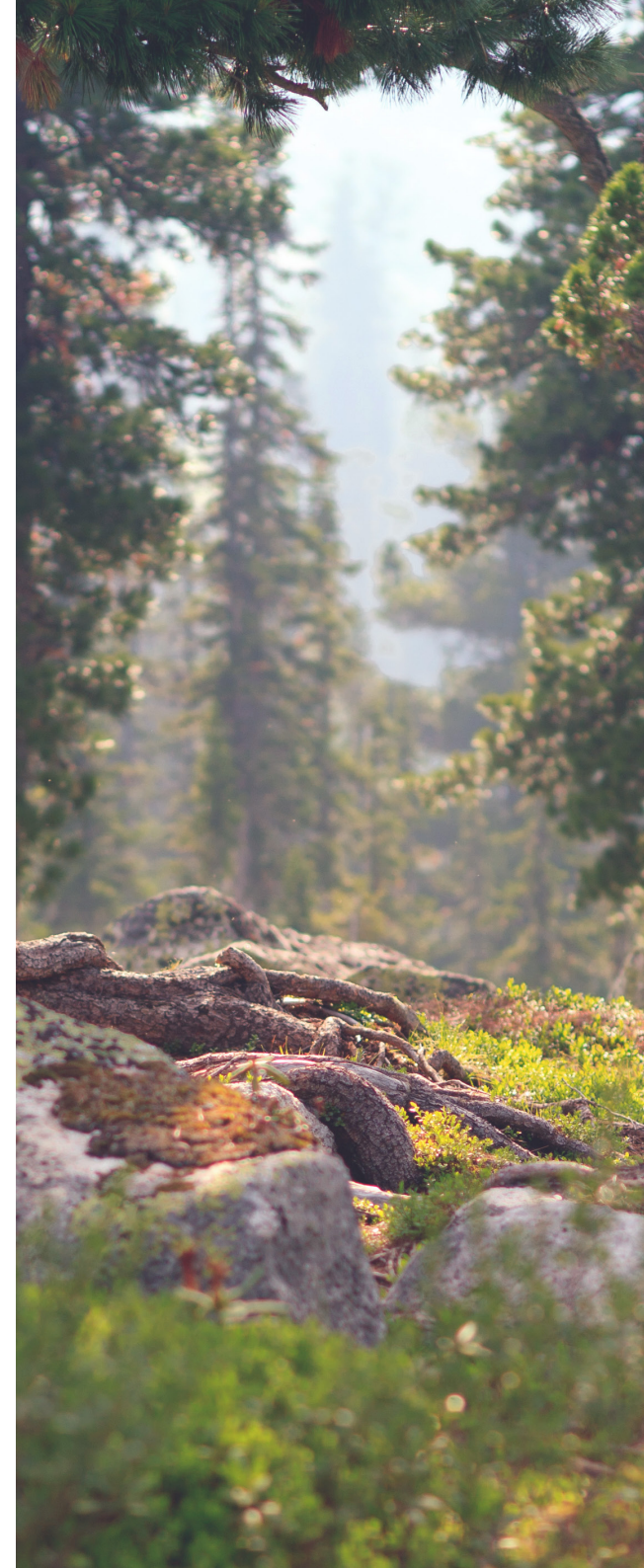
高林實業股份有限公司

聯絡信箱：esg@email.collins.com.tw

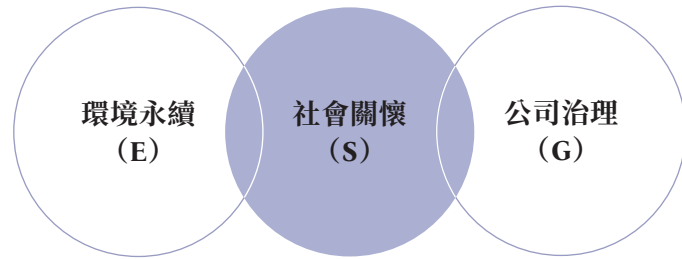
聯絡電話：(02) 2712-5311 #300

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



2021 年受到疫情衝擊下，全球企業都必須快速因應來自供應鏈、市場通路、消費習慣大幅改變的危機，高林實業迅速應變，全體同仁團結一心，讓 2021 年營業額交出亮眼成績，較 2020 年成長 25%。同時，高林實業也致力於推動及規劃 ESG，落實「環境永續 (E)」、「社會關懷 (S)」、「公司治理 (G)」三大永續面向，善盡企業社會責任。

突破疫情 持續成長

即使疫情影響全球貿易、零售產業發展，高林實業因應變遷調整業務模式，持續穩健經營，至 2021 年底，轉投資的美之心逆勢展店，已設立包含 DELVAUX、RIMOWA、BALLY 及 BALMAIN 等精品專櫃共 16 家，整體零售方面營收達 7.8 億元；貿易部分，儘管全球缺櫃嚴重，本公司仍逆勢成長並且順利出貨，達到營收 37.8 億元，相較於 2020 年成長 54.29%。

重視環境 永續未來

高林實業秉持「重視環境，永續未來」精神，除在公司內部致力於循環經濟，規劃於新建廠辦設立太陽能發電系統、雨水滯留槽外，更跨足前瞻性產業，投資台寶生技（細胞醫療業）、明係事業（自行車業）、Viscovery（AI 產業）及雲豹能源（綠能產業），持續發展公司業務與責任投資，開拓市場同時實現永續。

社會關懷 投入公益

秉持「取之社會、回饋社會」精神，高林實業持續發揮愛心、參與符合公益的善行義舉，如旗下轉投資之杏昌生技因應疫情嚴峻，於 2022 年捐贈家扶基金會 38,016 盒唾液快篩、捐贈財團法人礦工兒子教育基金會 9,936 盒唾液快篩，讓弱勢團體們能安心度過疫情，此外，高林實業早於 2010 年起，每年也捐贈白米 250 台斤給育幼院等社會福利機構，受惠的機構包括台北兒童福利中心、兒童福利聯盟等，期許將資源嘉惠更多需要幫助的民眾與民間團體。

展望未來 創造價值

高林實業已轉型為「高林 2.0」，於誠信經營、人才培育、工作守則、ESG 皆已進行優化，本公司「公司治理工作小組」將與全體同仁齊心協力，由董事會、董事長與執行長共同帶領、發揮「Lead as a role model, lead as a leader.」的精神，戮力推動企業永續發展，並將以數位轉型結合「新零售」、「新能源」等發展，透過服務、運營和供應鏈直接支持 SDGs（全球永續發展目標），為所有利害關係人創造更多的利益與社會價值，一齊走出永續之路。

董事長

李忠良



CH1

企業概況

公司簡介	07
營運績效	13
公司治理	15
利害關係人溝通	25



公司簡介



公司名稱	高林實業股份有限公司	發行股數	209,111,093 股
股票代號	2906	員工人數	292 人
設立日期	1969 年 5 月 5 日	營運據點	6 個
資本額	新台幣 20.9 億元		

註：以上資料統計至 2021 年 12 月

公司簡介

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*

*註：高林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

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、生技醫療產業。在 2021 年跨足前瞻性產業，分別投資台寶生技（細胞醫療業）、明係事業（自行車）、Viscovery（AI 產業）及雲豹能源（綠能產業），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、越南等地分別設有子公司或辦事處。在店櫃方面，高林實業疫情期間逆勢展店，於 2021 年底，G2000 全台門市據點已達 32 間、於各大百貨公司內設立專櫃 39 間，台灣地區之關係企業「美之心」已設立包含 DELVAUX、RIMOWA、BALLY 及 BALMAIN 等精品專櫃共 16 家。

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。

◆ 競爭優勢

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

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，價格與交期符合客戶需求

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。在服飾部分，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，在全台灣設立 32 家門市、於各大百貨公司內設立專櫃 39 間，並轉投資事業「美之心國際股份有限公司」，與國際精品集團保持密切合作關係，深耕精品市場，目前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 Shang Xia 等，致力於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。



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。



G2000

G2000 為縱橫二千集團創辦人田北辰先生於 1985 年創立之服飾品牌，為男女上班族中價位服飾首選，致力於提供所有顧客貼心的設計、非凡價值及優越體驗。



RIMOWA

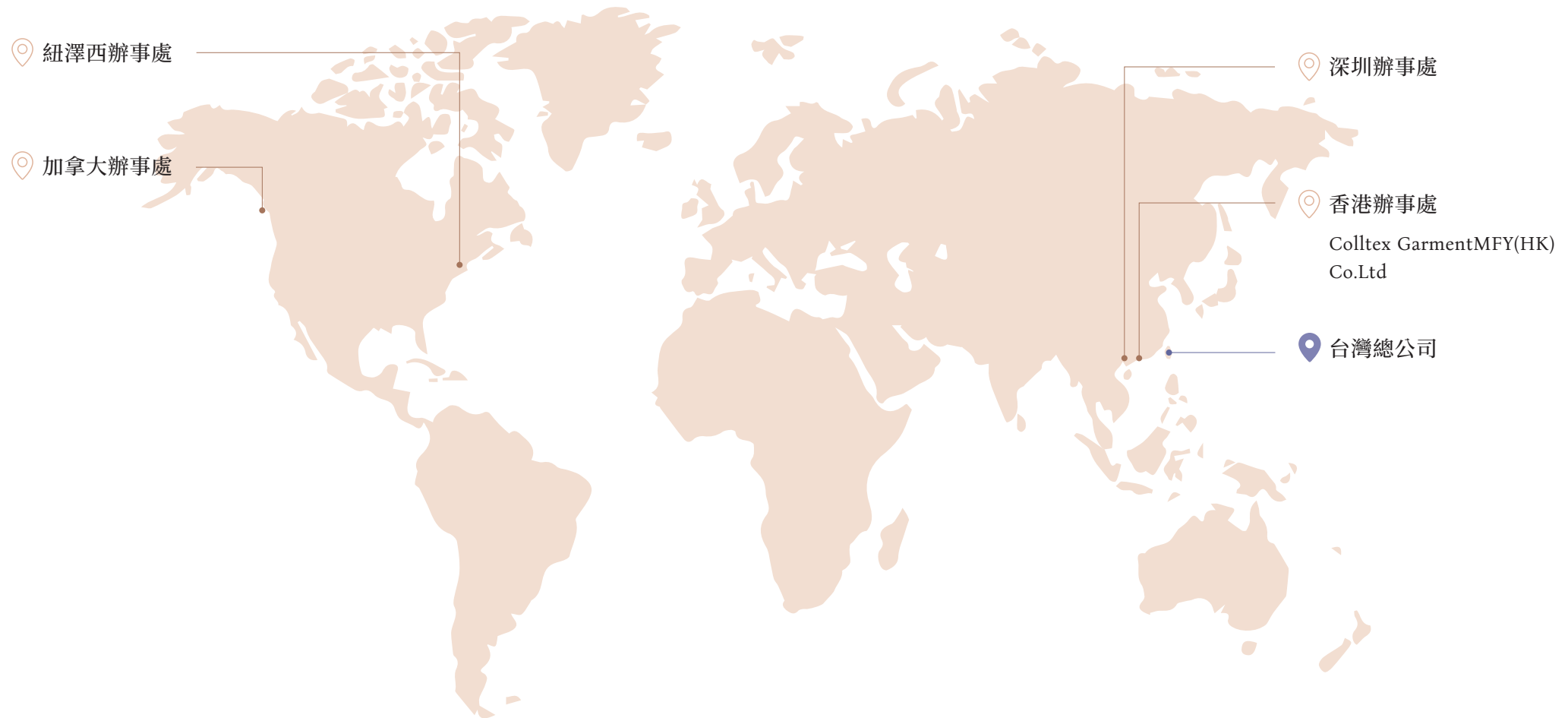
Rimowa 於 1937 年打造出首款鋁製行李箱，發展至今，Rimowa 結合手工與高科技，推出防水及抗極端天氣的聚碳酸酯行李箱，為頂級客戶的最佳旅行夥伴。

— 18²⁹ — 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，在 1883 年被授予“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

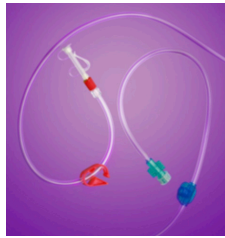
本公司出口產品以家用消費產品為主，主要銷售對象為歐美中大型進口商與通路商，行銷據點遍及大陸、美國、加拿大、香港及泰國等地，長期合作的貿易夥伴包括全球知名的連鎖量販店、零售商、百貨公司、超市與進口商，提供各式市場主流與新創產品，產品類別包括小家電、聖誕飾品、運動用品、室內外家具等，憑藉多年外銷業務累積之經驗與資源及產品開發能力，再加上雄厚財務支援，滿足客戶一站式採購之需求，並於美國、加拿大、中國及香港等地設立辦事處，負責開發貨源及產品檢驗。



◆ 生技醫療業務

高林實業於 2016 年起跨足生技醫療領域，以轉投資方式跨足生技醫療產品之研發、生產與銷售。於 2016 年取得杏昌生技股份有限公司經營控制權、高昌生醫 51% 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

Recormon® 容可曼®
Epoetin beta
科興製藥(株)經銷(2000IU/0.3ml)

2000 IU / 0.3 ml

6 pre-filled syringes of 0.3 ml solution for injection
6 needles 27 G/1.2

Recormon®
Epoetin beta
2000 IU / 0.3 ml

6 pre-filled syringes of 0.3 ml solution for injection
6 needles 27 G/1.2



洗腎機、維修保養類



呼吸及麻醉



營運績效

經濟績效

高林實業積極拓展業務，各事業群皆交出亮眼的成績單：在貿易部分，2021年營收高達37.8億元，相較於2020年增加54.29%，服飾零售部分，2021年營收達7.8億元，相較於2020年增加8.5%，而生技醫療事業營收則是達36.9億元，相較於2020年增加7.28%，本公司2021年度合併營業收入為82.5億元，較去年成長25%，合併營業利益為3.3億元，較前一年成長30%，合併稅後淨利為3億元，較去年成長44.58%，未來將持續拓展商業範圍，讓事業穩定成長。

2021年經濟績效

單位：新台幣仟元

項目	細項說明	2019年	2020年	2021年
產生的經濟價值	營業收入	7,224,546	6,607,185	8,250,117
	營業成本	5,448,969	4,899,127	6,324,396
分配的經濟價值	營業損益	261,187	257,531	334,549
	薪資福利	612,031	631,440	750,962
	現金股利	62,733	62,733	83,644
	支付所得稅	85,148	104,345	101,213
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	稅後淨利	183,518	209,254	302,542
	保留盈餘	915,976	907,591	937,250

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：新台幣仟元

項目	2019年	2020年	2021年
稅前淨利	290,532	302,436	398,360
所得稅費用	107,014	93,182	95,818
所得稅率(%)	36.83%	30.81%	24.05%
已支付所得稅	85,148	104,345	101,213

政府補助

為確保公司於疫情期間維持經營，以及維護員工之工作權與健康安全，向行政院經濟部申請紓困補貼，獲得企業補貼款472萬元。

取自政府之財務補助

單位：新台幣仟元

項目	補助單位	補助款項
經濟部商業服務業艱困 事業營業衝擊補貼	行政院經濟部	4,720

參與公協會

高林實業參與之公協會組織名單

No	公協會組織名稱	參與身份
1	台北市進出口商業同業公會	會員
2	中華民國公開發行公司股務協會	創始會員

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。

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。

高林實業預計於 2022 年參與「玉山 ESG 永續倡議行動」，並於「永續發展倡議書」宣示：高林實業將與玉山銀行共同致力於追求永續發展，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 年盤查用電與溫室氣體排放，規劃投入資源，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

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。為了善盡監督責任，制定「董事會議事規則」，規範董事會的利益迴避原則依法確實執行，以健全治理機能的完善。高林實業重視董事會性別平權，目前設有 1 席女性董事，提升多元性。

公司治理架構

本公司董事共 12 席，其中 3 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。公司除將公司治理、財務、業務資訊揭露於指定網站或公司網站並持續更新外，亦嚴格限制公司內部人遵守相關內線交易規範，以維護股東權益，落實股東平等對待。本公司已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

董事會職能

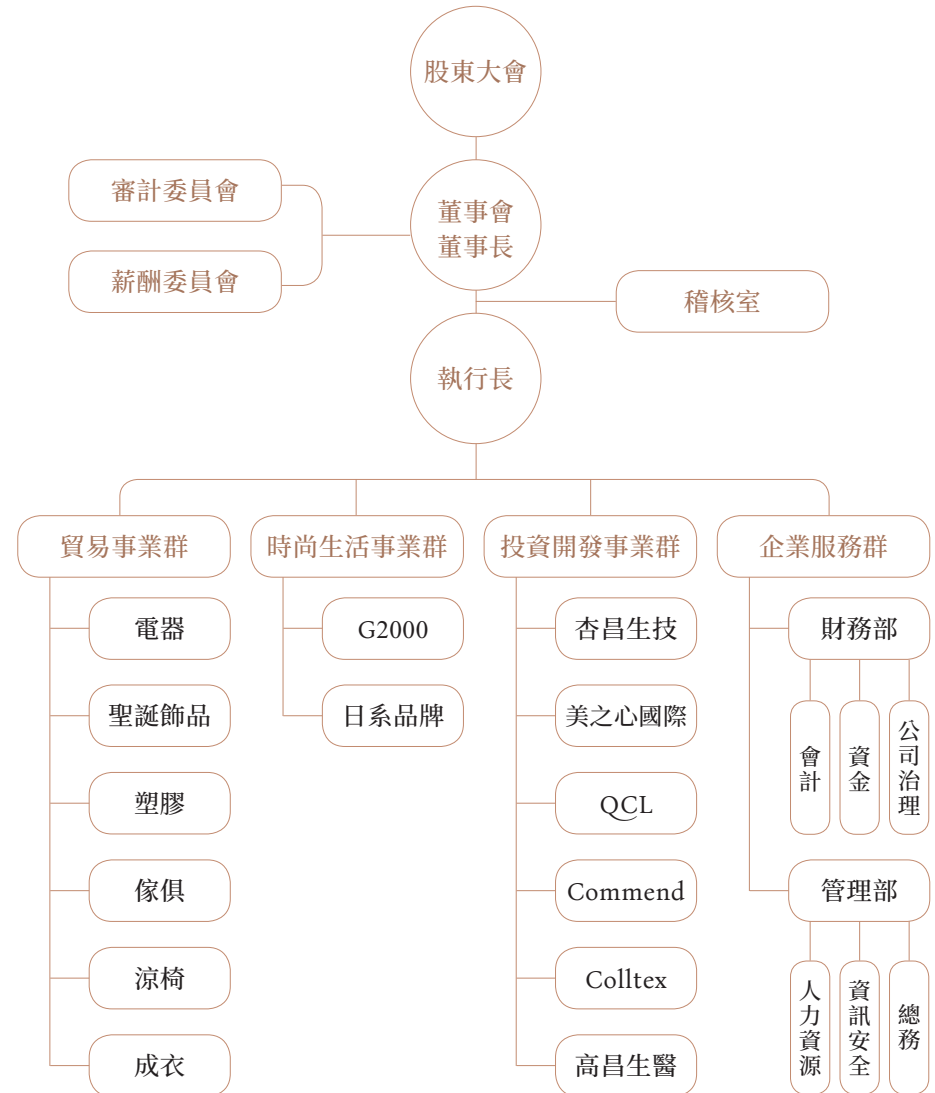
本公司董事會之運作均依「公司章程」辦理，且訂定「董事會績效評估辦法」，針對董事會及董事成員進行績效評估

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



董事會

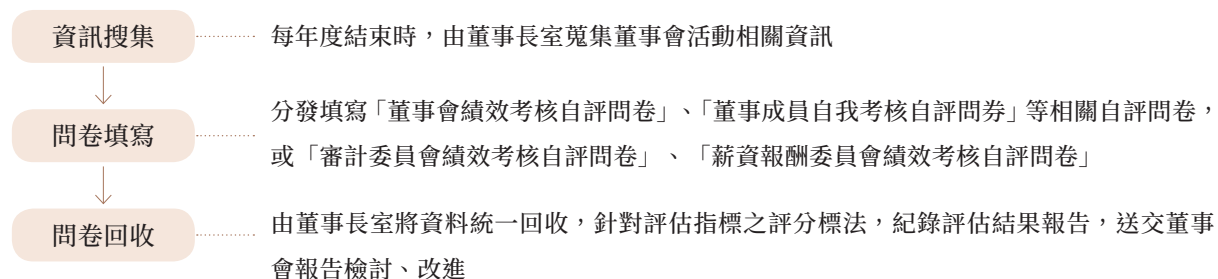
本公司於「公司章程」明定董事選舉採候選人提名制度，依據「董事選任辦法」選出董事會成員，每屆任期三年。本屆董事會由 12 名董事（含 3 名獨立董事）組成，任期為 2019 年 6 月 18 日至 2022 年 6 月 17 日。2021 年度董事會共開會 6 次。

職稱	名稱	職稱	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	李宗庭	男	100%
董事	陳慶堃	男	100%
董事	許銘仁	男	50%
董事	李柏儀	男	100%
董事	李佩璋	女	100%
董事	李界義	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%

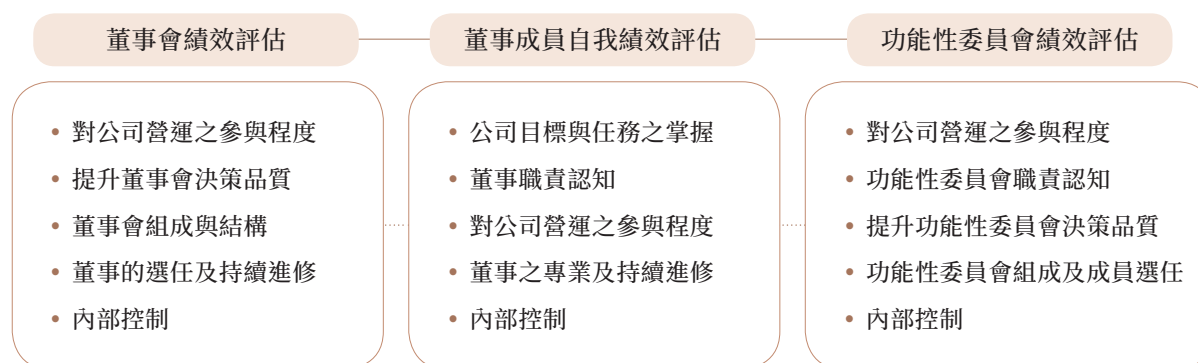
董事會績效評估

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。董事會績效評估辦法規範「評估週期」、「評估期間」、「評估範圍及方式」、「評估之執行單位」、「評估程序」及其他應遵循事項，績效評估範圍除了董事會、個別董事成員外，可包括功能性委員會；評估方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估；績效評估之指標為符合高林實業運作需求，最後將於年報揭露每年董事會績效評估之執行情況。2021 年度包含整體董事會、董事成員、審計委員會、薪酬委員會之績效評估結果皆為「顯著超越標準」。

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



董事會成員與治理主管進修

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。2021 年本公司董事會之董事、獨立董事 12 人，總進修時數共計 88 小時。治理主管則針對董監事薪酬、公司治理相關知識進修，總進修時數為 18 小時。

2021 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	2021/8/27	社團法人中華公司治理協會	證交所與商業會計法概述暨舞弊風險管理與實務案例解析	3.0
		2021/8/19	社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉型	3.0
		2021/8/18	證券暨期貨市場發展基金會	企業併購過程之人力資源與併購整合議題探討	3.0
董事	李錫祿	2021/10/13	證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之相關規範及運作實務	3.0
		2021/9/1	證券暨期貨市場發展基金會	2021 櫃買永續升級線上論壇	2.0
		2021/5/4	證券暨期貨市場發展基金會	2021 櫃買永續升級線上論壇	2.0
董事	陳俊宏	2021/9/28	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
		2021/9/2	中華民國證券商業同業公會	台灣金融市場發展政策與願景	3.0
董事	李宗庭	2021/10/28	証券暨期貨市場發展基金會	110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
		2021/10/27	財團法人臺灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0
董事	陳慶堃	2021/10/27	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
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆台北公司治理論壇 - 上午場	3.0
董事	許銘仁	2021/12/07	台灣證券交易所	2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
董事	李柏儀	2021/10/20	證券暨期貨市場發展基金會	110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
		2021/10/15	大智澈見國際股份有限公司	三大財務報表數字解密公司治理	3.0
		2021/10/08	大智澈見國際股份有限公司	家族企業接班傳承與組織轉型	3.0
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆台北公司治理論壇上午場	3.0
		2021/09/01	金融監督管理委員會	台北公司治理論壇下午場	3.0

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李佩璋	2021/11/09	證券暨期貨市場發展基金會	110 年度防範內線交易宣導會	3.0
		2021/10/20	證券暨期貨市場發展基金會	110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
董事	李界義	2021/10/20	證券暨期貨市場發展基金會	110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆台北公司治理論壇 - 上午場	3.0
獨立董事	陳永昌	2021/10/18	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
		2021/08/30	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業判斷準則	3.0
獨立董事	賀士郡	2021/08/27	社團法人中華公司治理協會	兩岸反避稅最新發展與因應	3.0
		2021/08/27	社團法人中華公司治理協會	企業員工酬勞策略與工具運用探討	3.0
		2021/03/17	社團法人中華公司治理協會	公司治理實務	3.0
獨立董事	朱立聖	2021/11/02	證券暨期貨市場發展基金會	企業購併實務分享 - 以敵意併購為中心	3.0
		2021/05/04	證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與國際稅務法規更新	3.0

2021 年董事會進修資訊

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2021/03/25	財團法人中華民國會計研究發展基金會	董監薪酬新規定與公司治理實務解析	3.0
2021/05/11	社團法人中華公司治理協會	董事會職能與效能評估	3.0
2021/10/07	社團法人中華公司治理協會	公司治理人之幕後推手：公司治理人員運作實務	3.0
2021/10/29	社團法人中華公司治理協會	企業永續發展的治理與策略	3.0
2021/11/02	社團法人中華公司治理協會	董監應了解商業事件審理法及法院審理趨勢	3.0
2021/11/05	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3.0

審計委員會

為落實公司治理與強化董事會職能，本公司於 2019 年 6 月 18 日設置審計委員會，協助董事會執行其監督職責。委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期與本屆董事會相同，2021 年已召開 4 次會議，審計委員會實際出席率為 100%。

◆ 工作重點

審計委員會旨在監督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、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。

◆ 2021 年審議內容

- 1 2020 年度合併財務報告暨個體財務報告案
- 2 出具 2020 年度「內部控制制度聲明書」案
- 3 會計師獨立性評估及續委任簽證會計師案
- 4 修訂「股東會議事規範」
- 5 修訂「董事選任辦法」
- 6 2021 年度第一至第三季財務報告案
- 7 對高昕製衣（香港）有限公司資金貸與案
- 8 2022 年度內部稽核計畫案
- 9 增訂「內部稽核人員任用與薪資報酬辦法」案
- 10 增訂「誠信經營作業程序及行為指南」案

薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，本公司於 2011 年 11 月 28 日成立薪資報酬委員會，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。委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期與本屆董事會相同，2021 年召開 2 次會議，薪資報酬委員會實際出席率為 100%。

◆ 工作重點

薪資報酬委員會其主要功能係以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，每年至少開會 2 次，工作重點包含訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

◆ 2021 年審議內容

- 1 審議經理人調薪案
- 2 審議本公司 109 年度經理人之年終獎金案
- 3 審議本公司 109 年度董事、員工酬勞總數
- 4 審議本公司 109 年度董事每人應分配之董事酬勞暨經理人每人應分配之員工酬勞數額

100%
審計委員會出席率

100%
薪資報酬委員會出席率

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。2021年已進行誠信經營行為內部宣導，參與人數計102人。針對各利害關係人，員工到職時均須簽署「聲明書」，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。2021年各單位並未發生任何貪腐事件。

誠信經營守則

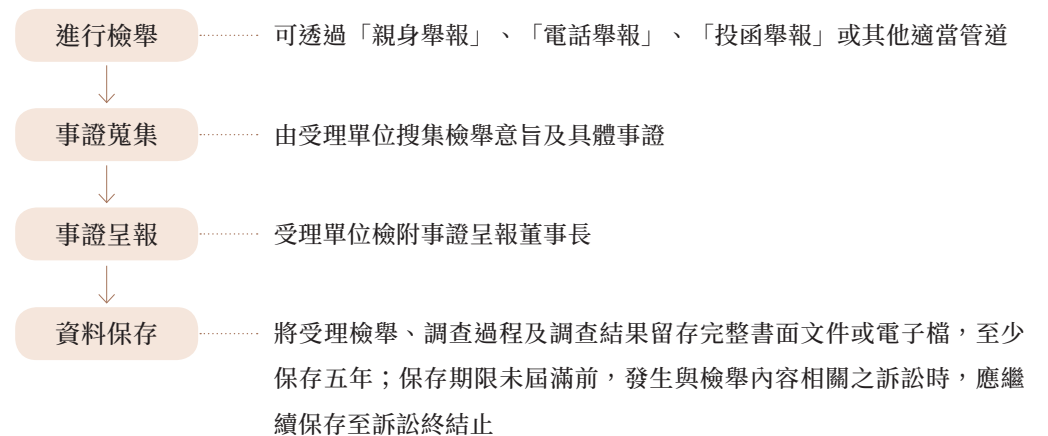
基於「誠信經營守則」，針對以下幾點訂定「防範不誠信行為方案」：

- 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，特制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序」，透過建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，使本公司所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，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，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。

舉報及處理流程



102 人

誠信經營宣導參與人數

100%

員工簽署誠信原則及
操守相關聲明書

風險管理

本公司設有風險管理政策，風險評估均設計與落實於各項作業辦法及內部控制制度中，並由稽核單位進行風險管理與評估，主要風險管理政策與策略之面向含營運、資安、環境、社會、勞工、公司治理等議題，針對策略風險、財務風險、營運風險分別由各相關單位負責評估、控制、追蹤及監督，不定期向董事長匯報風險管控進度，並視風險影響程度時呈報董事會。相關各單位平時須依據職掌針對風險進行控管及監督外，對於突發事件發生時須立即成立因應小組，執行相關必要措施，降低可能產生之風險，未來亦將參考主管機關法令設置「風險管理小組」。詳細風險項目、評估與因應策略，可參考公司年報。

◆ 市場風險

由於全球金融市場變化劇烈，匯率、利率、甚至商品價格之波動將使公司經營面臨更多挑戰，若無妥善管理，將侵蝕獲利，進而影響股東權益。對此，所有交易之執行依本公司經董事會及（或）股東會決議通過之「從事衍生性商品交易處理規範」辦理，明訂避險工具及其核決流程，相關之財務操作亦受內部稽核部門之監督。

◆ 匯率風險

本公司之功能性貨幣為新台幣，該等交易之計價貨幣為新台幣、美金及港幣。在任何時點，本公司以不超過未來六個月以內因業務所產生之應收應付款項或資產負債互抵之淨部位進行避險為原則。有關其他外幣計價之貨幣性資產及負債，當發生短期不平衡時，本公司係藉由以即時匯率買進或賣出外幣，以確保淨暴險保持在可接受之水準。

◆ 產業風險

Covid-19 疫情持續影響全球，在業務發展部分，本公司除調整現有業務方針，更加速轉投資事業之產品上市，並重視現有轉投資事業之機會開創與風險管理，以因應全球情勢變化，加強競爭力；在公司內部，則多次宣導防疫，加強員工健康管理政策、檢視公司團體保險之保障範圍，為全體同仁增加投保防疫險與疫苗險。為阻絕疫情傳播，於新冠肺炎疫情三級警戒期間，每月或每週進行環境清潔消毒、推動彈性工時與連線會議等防疫措施，確實達成了員工健康促進之落實。

高林實轉投資之高昌生醫研發呼吸器

在疫情影響全球之際，高林實業轉投資之高昌生醫針對新冠肺炎研發出呼吸器系統，全組件包含台灣唯一自行開發的雙陽壓呼吸器 GREAT 1 葛瑞特一號呼吸器，以及相關配件組成的 GT Anti-19 Bilevel NIV 及個人隔離使用之 Laminar Air Flow System（負壓層流系統），並於 2020 年受邀參加 2020 亞洲生技大展的台灣「防疫產業形象館」展出，目前已獲得台灣專利，期望透過研發來協助全球共同抗疫，一齊戰勝疫情。



◆ 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

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」（原「企業社會責任實務守則」）
- 預計每年定期向董事會報告，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

除計畫建立「永續發展委員會」外，更於 2021 年投資綠能產業，期望透過投資推動低碳市場，提倡大眾一起節能減碳，並針對自有及新建廠辦規劃節能措施：

- 計畫籌組「永續發展委員會」：由公司治理主管擔任執行、推動與協調彙整永續相關工作，落實高林實業的永續策略
- 投資綠能產業：於 2021 年投資雲豹能源，協助推動發展綠色能源之應用，如太陽光能、風電、儲能、綠能販售等；轉投資明係事業，推動電動輔助自行車市場發展
- 建置再生能源系統：已規劃於樹林廠辦大樓設立太陽光電發電設備，案場規模為 170.64kW
- 進行溫室氣體盤查：已規劃 2022 年度 G2000 忠孝旗艦店之溫室氣體盤查計畫
- 回收水資源：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）
- 設置充電設備：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：2022 下半年度完成 G2000 忠孝旗艦店之溫室氣體盤查
- 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

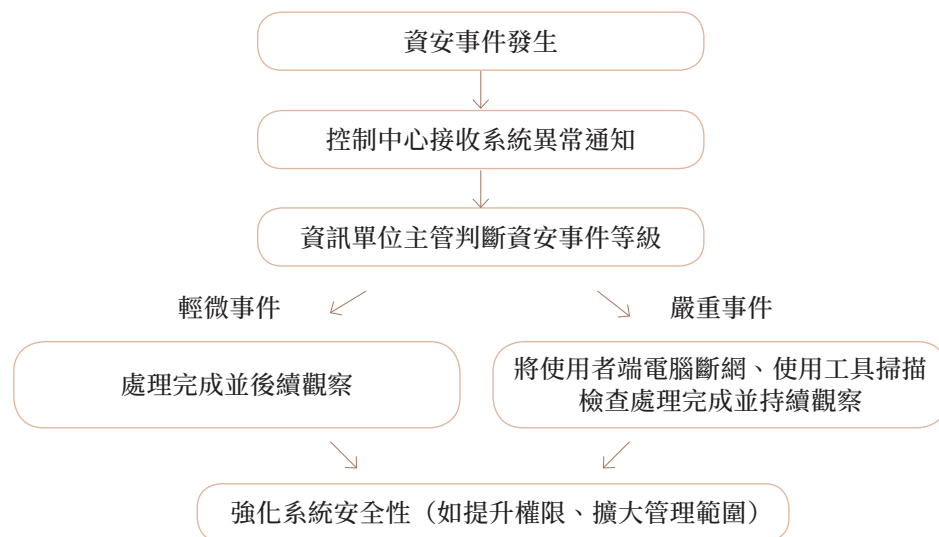
面對資安風險，高林實業已建置「資訊安全管理架構」，並規劃資訊安全政策及具體管理方案，未來將導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，加強資訊安全強度，目前由資訊單位主管負責資訊安全相關事項。在資訊安全政策部分，規劃四大目的如機密性、完整性、可用性、法律遵循性，來維護各單位執行業務之資訊安全，目標為提升資安防護意識及確保各項為外資通系統或服務符合目的，並深入規劃具體管理方案如資料庫加密備份、建置郵件外部過濾機制、重要資料集中管理等。截至目前為止，本公司並未發生重大資安風險。

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。2021 年曾發生一次誤觸網址事件，改善措施為提高控制中心之權限、擴大管理範圍，提升整體資訊安全性。為預防資安事件發生，資訊單位平時不定期使用信件發布電子報進行內部資安宣導，並且參加資安相關課程及研討會，2021 年由資訊單位主管及同仁參加 2 場資安研討會，研討內容為防駭、社群平台安全維護、伺服器安全性等。

資訊安全政策目的



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。2021 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。

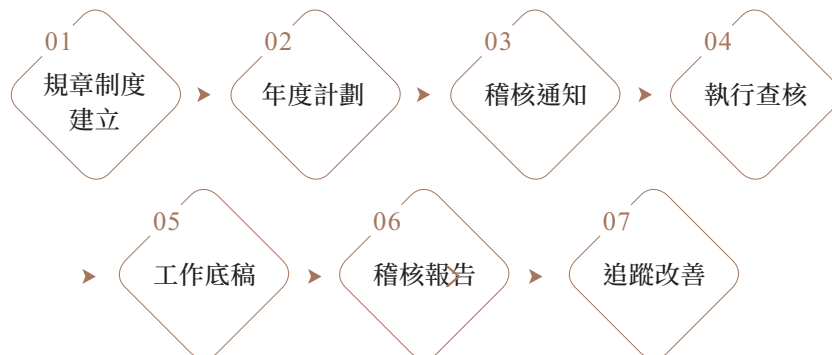
內部稽核

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。2021 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
- 公司企業社會責任守則
- 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








利害關係人溝通

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
 <p>客戶 / 消費者</p>	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	採購實務、行銷與標示、客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> 不定期電話及信箱溝通 不定期面對面 / 視訊會議
 <p>員工</p>	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	勞雇關係、不歧視、訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 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
 <p>股東 / 投資人</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會及法人說明會 公司官網及媒體訊息揭露
 <p>供應商</p>	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	採購實務、供應商環境評估、供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> 不定期電話及信箱溝通 不定期面對面 / 視訊會議
 <p>政府 / 法規制定者</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> 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
 <p>社會大眾</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網及媒體訊息揭露 公司總機與信箱
 <p>當地社區</p>	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、採購實務	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網及媒體訊息揭露 公司總機與信箱

重大性分析

本公司遵循 GRI 準則 (GRI Standards) 的利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性與完整性四大原則定義報告書內容，透過蒐集永續議題、調查關注程度、分析重大議題、審查與討論四大步驟執行重大性分析，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。

1

蒐集永續議題

依循 GRI 準則及利害關係人關注議題作為永續議題的蒐集基礎，統整出 32 項永續議題。

2

調查關注程度

透過問卷調查的方式，了解利害關係人對各議題的關注程度。

3

分析重大議題

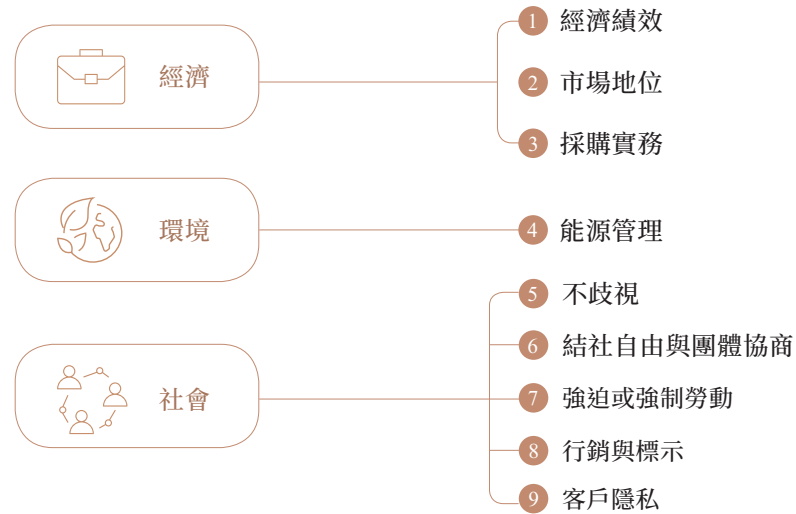
統整所有問卷數據後，遵循 GRI 準則的要求，將議題重要性依「利害關係人關注程度」與「永續發展之衝擊程度」評估，繪製重大性分析矩陣。

4

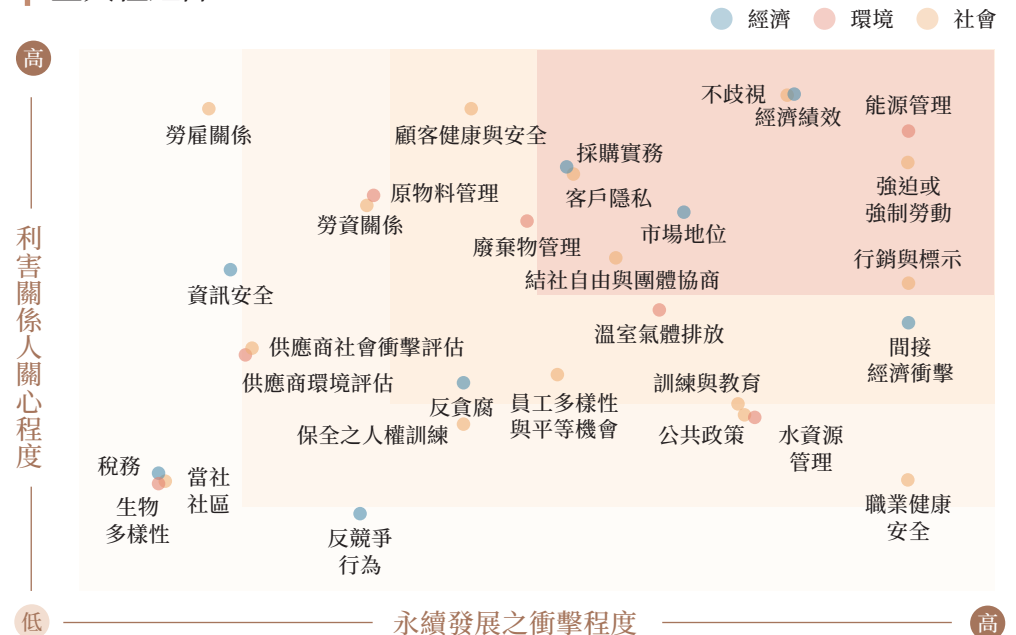
審查與討論

根據重大性分析矩陣結果進行討論，最後選定 9 個重大議題，並定義各重大議題的內外部邊界，對照 GRI 考量面列出對應的揭露指標進行資料盤點。

重大議題列表



重大性矩陣





重大議題邊界

此 9 項重大議題反映出高林實業於經濟、環境或社會的顯著衝擊，或實質影響各利害關係人的評估或決策。透過界定重大議題的邊界，了解重大議題影響的範圍，以及高林實業對永續發展的正面或負面貢獻。

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大議題 / GRI 主題	重大議題的意義及衝擊說明	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	經濟績效	營運的財務表現，對公司內部及股東 / 投資人的經濟利益有直接的衝擊影響	●	●	●	○	○
	市場地位	提供員工優於法規的完善薪酬，以及雇用營運據點當地之居民為管理階層	●	●	○	○	●
	採購實務	採購高林實業重要營運據點周圍供應商之產品與服務，並與供應商建立良好關係	●	●	●	●	○
 環境	能源管理	在擴大營運規模的同時，也致力於降低能源使用量，降低溫室氣體排放及減少對環境的衝擊	●	●	○	●	○
 社會	不歧視	提供多元且包容的職場環境，保障所有員工的權益	●	●	○	○	○
	結社自由與團體協商	尊重同仁結社自由及團體協商的權利，促進勞資合作	●	●	○	○	○
	強迫或強制勞動	致力於消除一切強迫勞動，維護員工基本人權	●	●	○	○	○
	行銷與標示	於產品標示來源及使用安全，並遵循資訊與標示、行銷傳播之相關法規	●	●	●	○	○
	客戶隱私	重視客戶隱私，遵循法規保護消費者權益與隱私	●	●	●	○	○

重大議題管理方針

重大議題	政策與承諾	負責單位	資源與管理機制	目標與標的	特定的行動	申訴機制	
 經濟	經濟績效	高林實業在貿易、零售、生技醫療或其他轉投資事業上，將因應市場持續妥善規劃，強化資本結構、提高股東權益報酬率	董事長室、企業服務群 - 會計課	由董事長室規劃各事業群之營運方向及策略，並由會計課同仁統整經濟績效相關數據	開發新興市場貿易客戶、增加進口代理之陣容並擴及服飾以外品項，使營業額持續穩定成長	<ul style="list-style-type: none"> 貿易：積極發展全球貿易規模，提高訂單數量 零售：發展線上線下全通路整合，提供全新消費體驗模式 投資：轉投資生技醫療產業，擴大事業範圍及營收 	<ul style="list-style-type: none"> 股東聯絡信箱： esg@email.collins.com.tw 官方網站「企業社會責任」專區之「利害關係人溝通方式」
	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	由人事課不定期調查薪資水準，視市場薪資水平調整同仁起薪	持續提供高於法定工資之起薪	<ul style="list-style-type: none"> 提供優於勞基法最低薪資之起薪以及福利 	<ul style="list-style-type: none"> 人事聯絡信箱： hr@email.collins.com.tw
	採購實務	於全球各地設立辦公室與子公司，協助各地區客戶進行採購	貿易事業群	由貿易事業群規劃全球貿易之採購流程，並視採購狀況新增各地區據點	不斷強化後勤，以完善支援多品牌多據點之運作	<ul style="list-style-type: none"> 因應疫情調整現有服飾及代理品牌之採購與通路 規劃建設樹林物流中心 	<ul style="list-style-type: none"> 進口業務聯絡信箱： g2000@email.collins.com.tw 出口業務聯絡信箱： candy@email.collins.com.tw
 環境	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	由總務課進行能源設備更新及管控，並帶動全體同仁節能減碳	提高能源使用效率與建置再生能源設備	<ul style="list-style-type: none"> 規劃新廠辦之太陽能發電設備建置、雨水滯留槽 投資雲豹能源，促進綠色產業成長 	<ul style="list-style-type: none"> 企業服務群聯絡信箱： henryya@email.collins.com.tw 時尚生活事業群聯絡信箱： hpt1211@email.collins.com.tw



社會

重大議題	政策與承諾	負責單位	資源與管理機制	目標與標的	特定的行動	申訴機制
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	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	積極杜絕職場歧視之情事發生	<ul style="list-style-type: none"> 宣導性別平等工作法、性騷擾防治法，打造性別平等職場 	<ul style="list-style-type: none"> 人事聯絡信箱：hr@email.collins.com.tw
結社自由與團體協商	確保各營運據點之同仁皆擁有結社與團體協商自由	企業服務群 - 人事課	由人事課同仁定期舉辦勞資會議	維護員工結社及團體協商自由權益	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦勞資會議，使勞資方相互交流意見及想法 	<ul style="list-style-type: none"> 人事聯絡信箱：hr@email.collins.com.tw
強迫或強制勞動	重視員工身心健康及家庭生活，各營運據點與供應商皆不利用任何形式強制勞動	企業服務群 - 人事課、貿易事業群	由人事課同仁定期檢核出缺勤紀錄及班表，貿易事業群則要求供應商提出社會責任相關認證	無超時加班情形、無供應商強迫勞動情事	<ul style="list-style-type: none"> 於新進人員入職當天告知勞工權益及優於勞基法之福利 要求供應商提交社會責任驗廠報告 	<ul style="list-style-type: none"> 人事聯絡信箱：hr@email.collins.com.tw
行銷與標示	銷售之商品皆有清楚且完整之標示，符合國家銷售規範及標準	時尚生活事業群 - 營業課、貿易事業群	由營業課及貿易事業群同仁確保產品之標示及認證	商品通過產品標示相關認證	<ul style="list-style-type: none"> 於商品上標示與商品相關之資訊供消費者查詢 商品之原料、製造產地、洗標及尺寸標皆符合國家規範 	<ul style="list-style-type: none"> 國內客戶聯絡信箱：g2000@email.collins.com.tw 國外客戶聯絡信箱：candy@email.collins.com.tw
客戶隱私	高林實業重視會員資料之安全性，列有相關規範嚴防會員資料洩漏情事	時尚生活事業群 - 商品課、營業課、貿易事業群、企業服務群 - 電腦課	由營業課、商品課同仁與委外雲端廠商溝通，確保客戶資料安全；貿易事業群之客戶資料則由電腦課進行管理	0 件客戶隱私洩露情事	<ul style="list-style-type: none"> 將客戶資料隱私列為資安風險保護重點 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 	<ul style="list-style-type: none"> 國內客戶聯絡信箱：g2000@email.collins.com.tw 國外客戶聯絡信箱：candy@email.collins.com.tw、ivy@email.collins.com.tw

CH2

夥伴關係



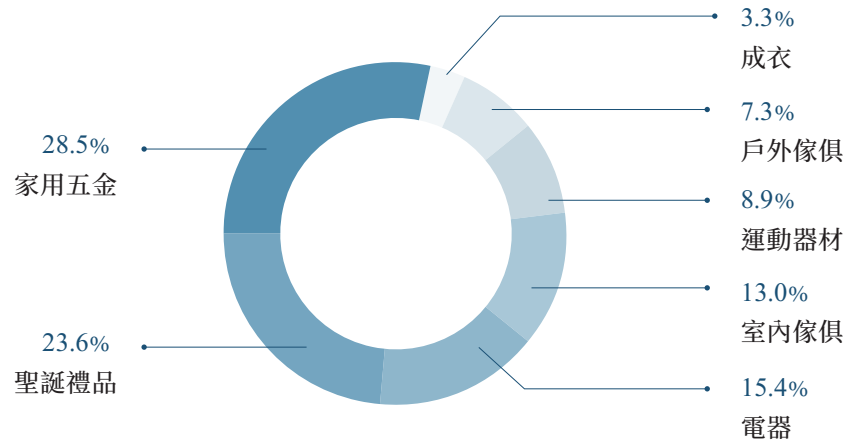
供應鏈管理

永續供應鏈

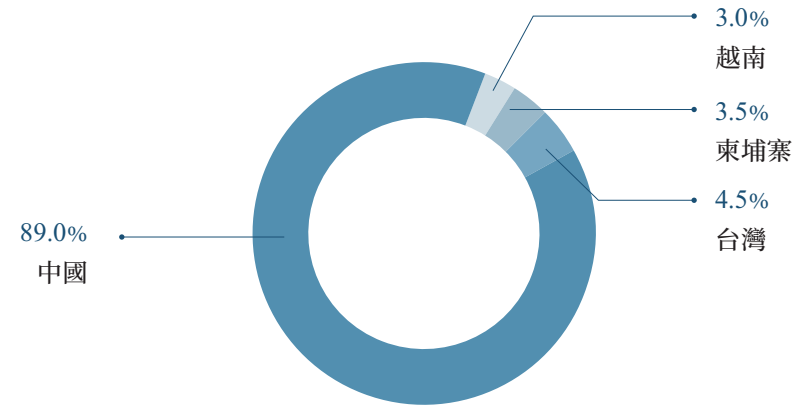
高林實業之業務分為貿易及零售兩類，與供應商建立長久且良好的關係是本公司重要經營理念之一。在供應商管理部分，本公司配合客戶需求，定期要求供應商進行評鑑作業，評鑑內容包括製程環境之勞工權益、健康、安全及環境保護等要求，並與主要供應商簽署合作契約條款，如有嚴重違反企業社會責任之情事，本公司將依契約條款終止或解除該供應商合作契約。

在貿易方面，供應商數量為 123 間，遍及台灣、越南、柬埔寨、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，2021 年貿易總採購金額為 2,350 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。

供應商類別比例



供應商分布位置比例



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。

◆ 供應商評鑑

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、存取監控、程序安全、人員安全等 9 大面向進行評估。2021 年度貿易事業群之聖誕禮品課供應商共有 3 家工廠參與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

- | | |
|--------------|-----------|
| • 社會管理體系 | • 不僱用童工 |
| • 工人參與與保護 | • 保護青年工人 |
| • 結社自由與集體談判權 | • 無缺乏保障就業 |
| • 不歧視 | • 無強迫勞動 |
| • 公平報酬 | • 保護環境 |
| • 體面勞動時間 | • 道德的商業行為 |
| • 職業健康與安全 | |

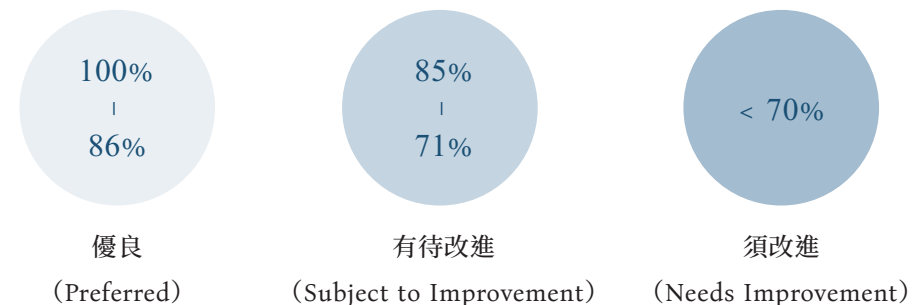
| 反恐驗廠審核項目

- | | |
|-----------|-------------|
| • 商業夥伴要求 | • 人員安全 |
| • 實體安全 | • 資訊網路安全 |
| • 進出入管制控制 | • 安全訓練與威脅意識 |
| • 程序安全 | • 企業內部安全 |
| • 貨櫃及拖車安全 | |

| 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



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。

CH3

顧客健康與安全

產品安全 ————— 35



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，2021 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

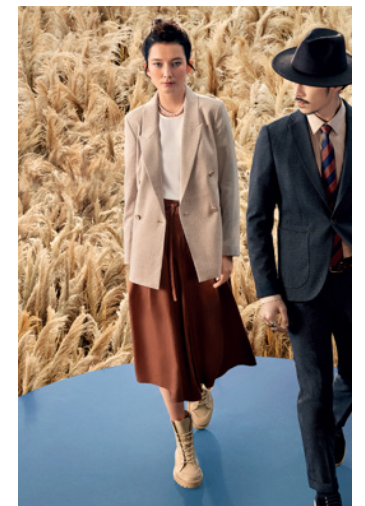
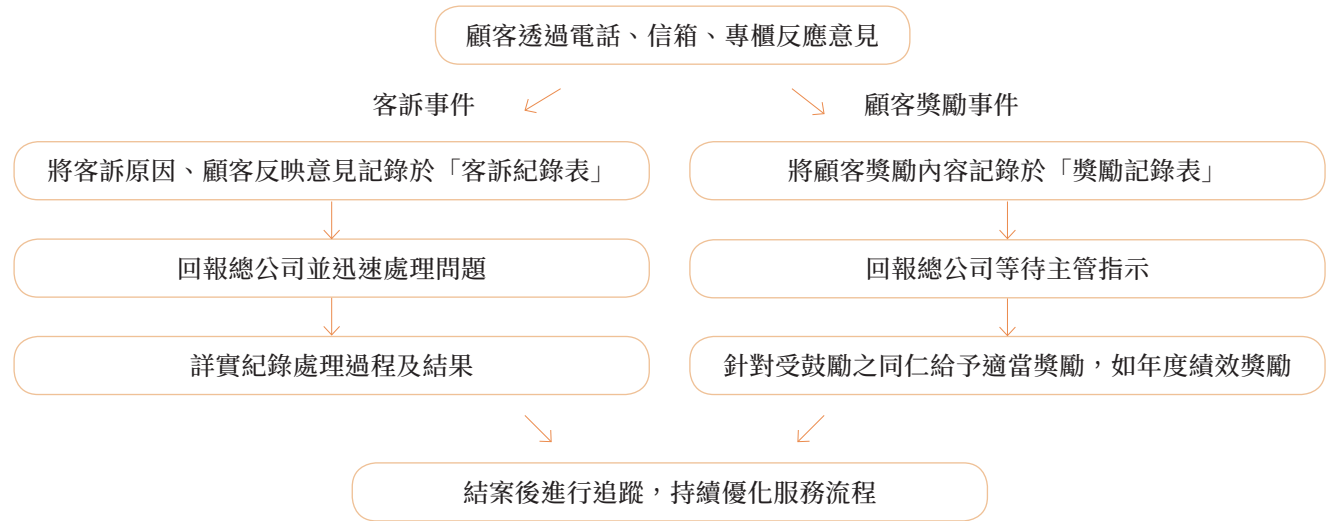
高林實業貿易事業群採購之商品，商品標示皆符合客戶當地之政府規範與標準，以電器相關產品為例，將依照規定於包裝上標示電器標誌、參考毒性標誌等；零售產品則皆有標示產品原料、製造產地、洗標與尺寸標，標示與商品相關之資訊供消費者查詢，符合國家規範與標準。2021 年無違反產品與服務資訊與標示相關法規之情事發生，亦無違反行銷傳播相關法規情事發生。



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。2021年客訴事件為4件，顧客獎勵事件共3件，客訴多為商品尺寸退換問題，皆100%妥善完成處理。

顧客意見處理流程



CH4

友善職場

招募夥伴	—————	38
薪酬福利	—————	41
健康安全	—————	44



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。

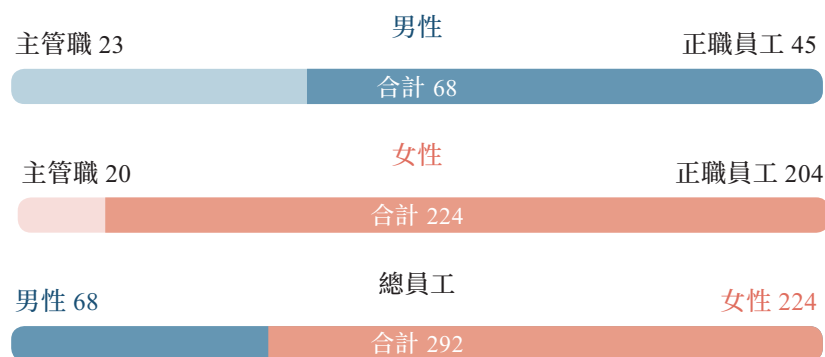


人力結構

截至 2021 年 12 月底，本公司總員工人數為 292 人，其中女性占 76.71%，男性占 23.29%，主管職均為本國籍員工，雇用當地主管比例為 100%。正職員工比例為 100%，計時員工比例為 0%。整體平均年歲為 44.3 歲，平均服務年資 13.72 年。

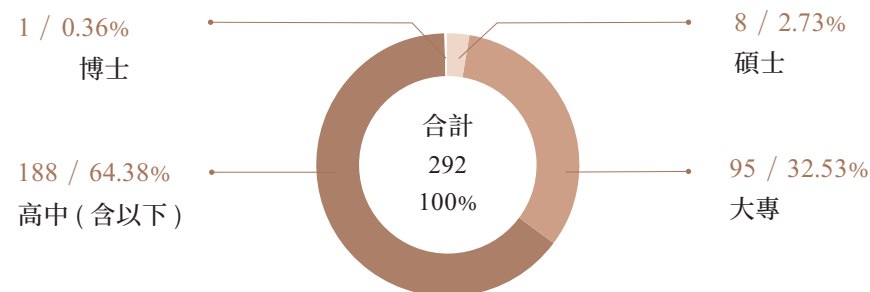
2021 年員工人數

單位：人



2021 年員工學歷資訊

單位：人



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 2021 年 12 月 31 日
2. 主管職為理級以上之主管

2021 年新進及離職員工

全年新進人員入職人數共 29 人 (占整體員工人數 9.93%)，新進人員約半數集中在 30-50 歲間。2021 年全年離職人員總數共 42 人 (占整體員工人數 14.4%)。依年齡分類，主要以 30-50 歲同仁為離職比較多的族群 (約占離職人員 61.9%)，其次是小於 30 歲人員 (約占離職人員 28.6%)，2021 年度店內員工之自願人員流動率為 14.7%，非自願人員流動率為 0%。

新進員工人數及比例

性別	女性		男性	
	人數	比例	人數	比例
<30 歲 (人)	10	41.67%	2	40%
30-50 歲 (人)	12	50%	3	60%
>50 歲以上 (人)	2	8.33%	0	0%
合計 (人)	24	100%	5	100%
新進比例 (%)	8.22%		1.71%	

離職員工人數與比例

性別	女性		男性	
	人數	比例	人數	比例
<30 歲 (人)	12	32.43%	0	0
30-50 歲 (人)	22	59.46%	4	80%
>50 歲以上 (人)	3	8.11%	1	20%
合計 (人)	37	100%	5	100%
離職比例 (%)	12.61%		1.71%	

【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，由執行長李界義博士、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樺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。



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，2021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，2021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。2021年舉辦一次勞資會議，由企業服務群副總擔任主席，與會成員為勞資方各五位代表，討論事項包括彈性調整補班事宜、調整新進人員特別假（特休），本次勞資會議之決議為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，且新人試用期滿三個月即給予特別假3天，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。2021年無接獲任何員工申訴案。
溝通信箱：hr@email.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。2021年舉辦1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

於1978年成立職工福利委員會，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。2021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。2021 年基層人員基本薪資高於勞基法標準起薪 1.18 倍，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	男性	女性
管理職人員	1	0.9
正職員工	1	0.92

非主管全時員工薪資概況

單位：新台幣仟元

	2019 年	2020 年	2021 年
非主管全時員工人數	105	106	109
非主管全時員工薪資平均數	602	586	564
非主管全時員工薪資中位數	542	536	507

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，提供包含社團旅遊、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。2021 年福利補助支出總金額為 226 萬元。

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
- 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。

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，本公司不定期安排各部門員工參與教育訓練，2021 年由於疫情嚴峻，為同仁之健康安全著想，無舉辦相關教育訓練，但已針對 2022 年之教育訓練課程做完整規劃，已於 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

課程日期	課程名稱	課程時數
2022/2/24	營業秘密法相關法令介紹	0.5
2022/3/24	節能減碳 高林實 Yes	0.5
2022/4/28	永續報告書系列研討會：氣候相關財務揭露	3
2022/5/6	ESG X Data 數位驅動企業永續發展	3
2022/5/26	資通安全宣導	0.5
2022/6/23	鬆開壓力提升腦力，身心舒壓策略 123	1
2022/7/28	懂得業務力，職場 So Easy 銷售自我，成功推動下一步	1.5
2022/8/25	業務力就是你的競爭力	1.5

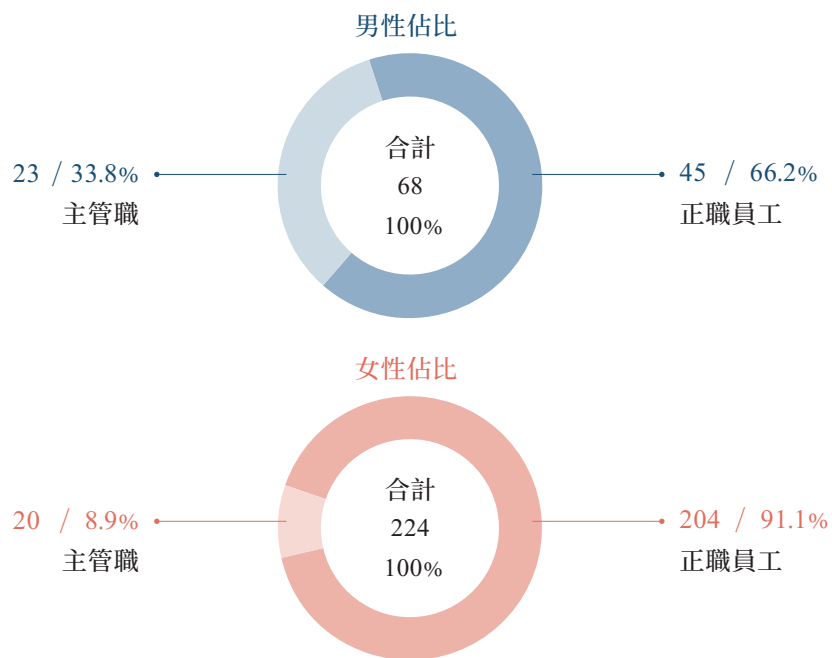


績效管理

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。截至 2021 年 12 月 31 日本公司總人數為 292 人，其中共 292 名員工參與績效考核，接受定期考核者佔全體員工 100%。

2021 年考核參與人員統計表

單位：人



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 2021 年 12 月 31 日
2. 主管職為理級以上之主管

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。2021 年底，選擇舊制退休金共計 20 位；新制退休金 272 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。2021 年共 6 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	男性	女性	女性
A. 2021 年符合申請育嬰留停人數	-	-	-
B. 2021 年實際申請育嬰留停人數	0	6	6
C. 2021 年預計育嬰留停復職人數	0	2	2
D. 2021 年實際育嬰留停復職人數	0	2	2
復職率 (D / C)	0	100%	100%
E. 2020 年育嬰留停復職人數	0	2	2
F. 2020 年育嬰復職持續工作一年	0	1	1
留任率 (F / E)	0	50%	50%

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

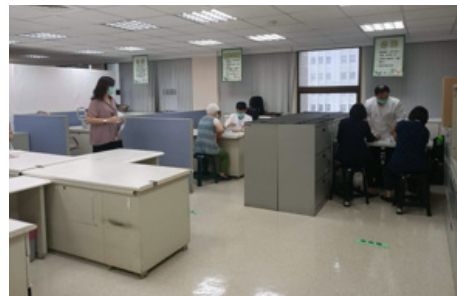
健康安全

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，因此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，以阻絕疫情傳播，落實員工健康安全實踐。

◆ 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，2021 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，2021 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。2021 年由兩位同仁參與急救人員課程，學習傷口處理、AED 急救訓練等實務課程，並安排兩位同仁參與防火管理課程，學習消防常識、防火避難設備等知識，此外，已安排同仁考取「甲種職業安全衛生業務主管安全衛生」訓練課程，目前共取得職安證照 2 張。

◆ 防疫措施

疫情嚴峻情況下，為全方面照顧員工身心健康，高林實業為全體同仁加保防疫險及疫苗險，並推動彈性工時，同仁可於 8:00-9:00 進入公司上班，每日工時滿 8 小時即可，工作模式則採用線上會議，無論是公司內部會議或是新進人員面試，皆採用線上會議模式進行，確保人員進出單純，有效阻絕疫情傳播，盡全力維護員工身體健康。

彈性工時

同仁可於 8:00-9:00 進入公司上班，每日工時滿 8 小時即可

線上會議

針對內部會議、新進人員面試，採 Google Meet 進行線上會議，降低病毒傳播機率

防疫保險

為全體同仁加保防疫險、疫苗險，全方位照顧同仁身心健康與生活

CH5

社會共融

社會參與 ————— 46



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，如捐贈 G2000 服飾、捐贈唾液快篩等，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兩揚慈善基金會合作，持續固定捐贈衣物給偏鄉弱勢孩童。2021 年由兩揚慈善基金會舉辦「寒冬暖衣計畫」，高林實業於此計畫共捐贈 115 件衣物，並透過計畫將保暖外套送至「台東荊桐書屋」，提供孩子們新的保暖外套，讓孩子們在寒冬中也能感受到社會大眾給予的溫暖及力量。



◆ 捐贈唾液快篩

由於疫情嚴峻，弱勢族群生活比以往更加艱辛，為使弱勢家庭受到更好照顧，高林實業轉投資之杏昌生技捐贈家扶基金會 38,016 盒福吉美唾液快篩，以及捐贈 10,000 劑兒童唾液快篩至財團法人礦工兒子教育基金會，期望帶動更多企業加入行列，一齊守護弱勢族群身體健康。



◆ 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 2021 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 3,050 台斤白米，將資源投入給真正需要的族群。



12 年累計捐贈



3,050 台斤白米

◆ 贊助 T1 職業籃球聯盟

為參與全民體育並鼓勵員工從事休閒活動，高林實業贊助 T1 職業籃球聯盟，推動國內籃球賽事進行。



◆ 贊助美國慈善高爾夫比賽

2021 年回應 BJ'S WHOLESALE CLUB 客戶邀請，贊助慈善高爾夫球賽 4,000 美金。



CH6

環境永續

綠色營運 ————— 49

溫室氣體管理 ————— 51



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，預計於新廠辦建立太陽能發電系統，案場規模為 170.64kW，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 170.64kW

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，並於 2017 年替換 LED 燈管，將燈管由 LED T8 光管替換為 LED T5 光管，同時規劃於 2022 年更換舊有冷氣設備，並維持恆溫 26 度以上，減少能源使用；在汽油部分，高林實業於 2021 年 10 月起租賃公務車一台，將持續統計汽油用量；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，2021 年共採購 260,000 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

	2019 年	2020 年	2021 年
汽油	-	-	188 公升
外購電力	301 度 (1083.5 MJ)	278 度 (1001.6 MJ)	281 度 (1012.6 MJ)
員工人數	137	127	129
人均用電量 (度 / 人)	2.20	2.19	2.18

註：電力換算單位為 1 度電力 = 3.6 百萬焦耳 (MJ)

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。2021 年共採購 260,000 張。



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。

◆ 採用綠建材

為保護環境及提供顧客健康安全的空間，高林實業致力於採用綠建材打造 G2000 門市，如 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，共採用 81 片。



◆ 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，2021 年 2000 個托特包全數贈完，期望帶動消費者減少塑膠袋使用。



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，高林實業預計成立「溫室氣體盤查小組」，2021 年度針對高林實業總部、G2000 忠孝旗艦店統計能源使用量，進行溫室氣體排放量計算，並規劃 2022 年度依循 ISO 14064 之規定，於 G2000 忠孝旗艦店實施溫室氣體盤查計畫，未來將陸續針對其他門市進行統計與盤查，實施碳排放管理與減碳行動，善盡地球公民的使命。

2021 年 G2000 忠孝旗艦店能源使用量與排放統計

	用量	排放當量 (公斤 CO ₂ e / 年)
外購電力	93,574 度 (336,866.4 MJ)	46,974.1480
水	546 度	82.9920
溫室氣體排放總量 (公斤 CO ₂ e / 年)	-	47,057.1400

註 1：電力換算單位為 1 度電力 =3.6 百萬焦耳 (MJ)

註 2：外購電力 CO₂ 排放當量 = 電力使用量 x 電力排放係數 x1，電力排放係數係引用經濟部能源局 2021 年公告之 2020 年度電力排放係數 = 0.502 公斤 CO₂e / 度計算

註 3：每使用一度水之 CO₂ 排放當量使用台灣自來水公司「每度用水排放二氧化碳 (CO₂) 約當量」資料，採用數值為 2021 年度公布之 2020 年度資料 =0.152 公斤 CO₂ / 度

近三年高林實業總部能源使用量與排放統計

	2019 年	2020 年	2021 年
汽油	-	-	188 公升
外購電力	301 度 (1083.5 MJ)	278 度 (1001.6 MJ)	281 度 (1012.6 MJ)
溫室氣體排放總量 (公斤 CO ₂ e / 年)	153.1963	139.6720	585.1178

註 1：電力換算單位為 1 度電力 =3.6 百萬焦耳 (MJ)

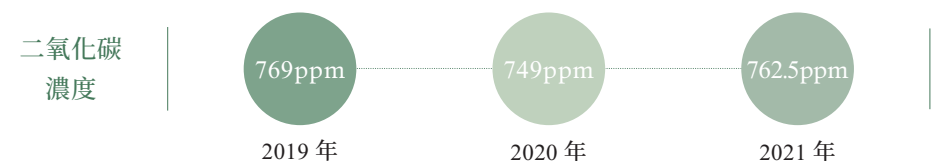
註 2：外購電力 CO₂ 排放當量 = 電力使用量 x 電力排放係數 x1，電力排放係數係引用經濟部能源局公告之數值，2019 年電力排放係數以 0.509 公斤 CO₂e / 度計算，2020 年與 2021 年引用 2021 年公告之 2020 年度電力排放係數 = 0.502 公斤 CO₂e / 度計算

註 3：溫室氣體排放總量 = 能源燃料使用量 x 環保署公告之排放係數 x 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

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：

近三年高林實業總部二氧化碳濃度

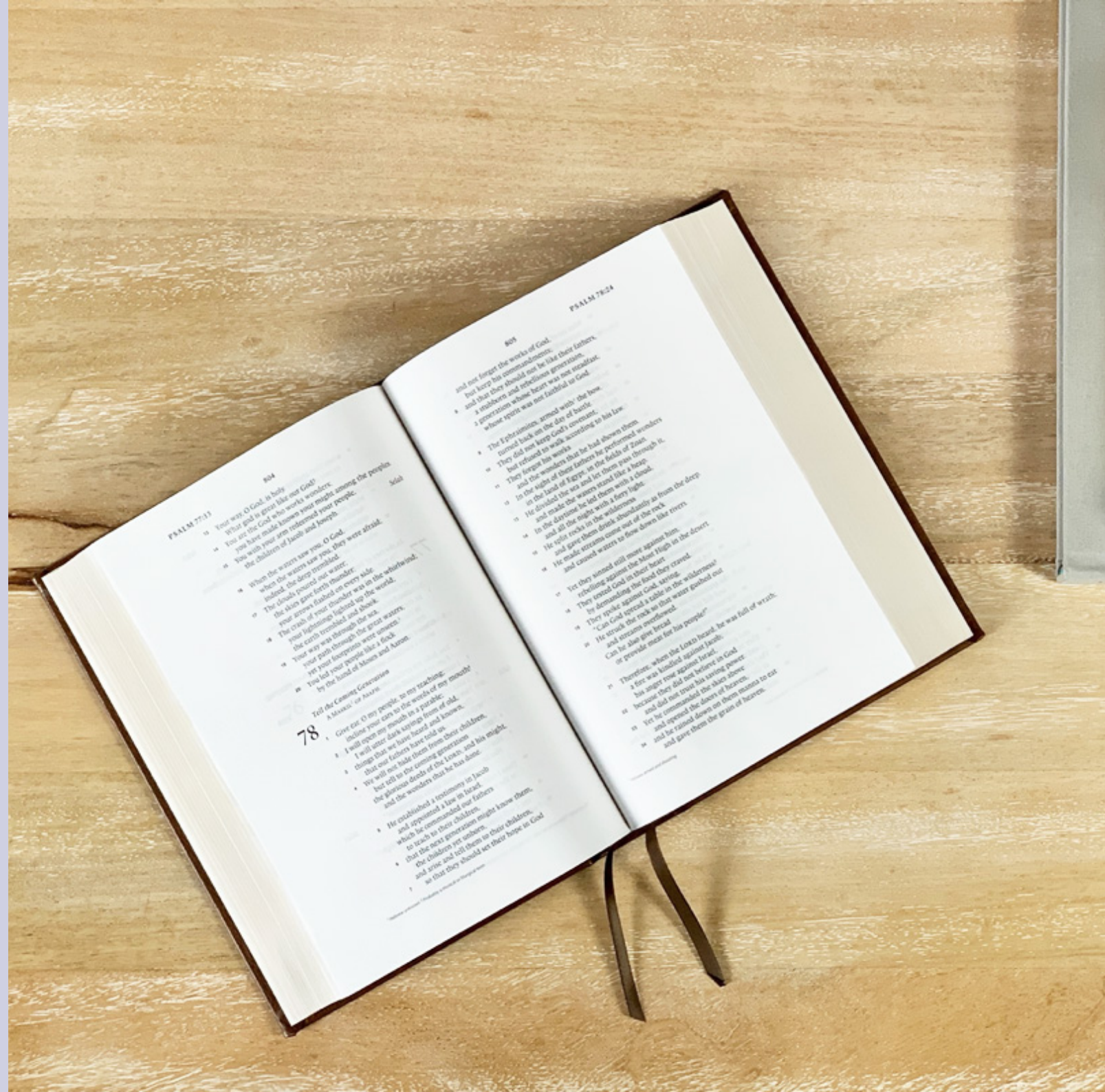


CH7

附錄

GRI 指標對照表 — 53

SASB 指標對照表 — 57



GRI 指標對照表

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
GRI 102 一般揭露 (2016)	組織概況	102-1	組織名稱	2
	組織概況	102-2	活動、品牌、產品與服務	9-12
	組織概況	102-3	總部位置	3
	組織概況	102-4	營運據點	7, 11
	組織概況	102-5	所有權與法律形式	7
	組織概況	102-6	提供服務的市場	9, 11-12
	組織概況	102-7	組織規模	7
	組織概況	102-8	員工與其他工作者的資訊	38
	組織概況	102-9	供應鏈	32
	組織概況	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	7
	組織概況	102-11	預警原則或方針	21-23
	組織概況	102-12	外部倡議	14
	組織概況	102-13	公協會的會員資格	14
	策略	102-14	決策者的聲明	4-5
	倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	20
	治理	102-18	治理結構	15-16
	利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	25-26
	利害關係人溝通	102-41	團體協約	40
	利害關係人溝通	102-42	鑑別與選擇利害關係人	25-26
	利害關係人溝通	102-43	與利害關係人溝通的方針	25-26
利害關係人溝通	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	27	

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
GRI 102 一般揭露 (2016)	報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2
	報導實務	102-46	界定報告書內容與主題邊界	28-30
	報導實務	102-47	重大主題表列	28
	報導實務	102-48	資訊重編	首次編製
	報導實務	102-49	報導改變	首次編製
	報導實務	102-50	報導期間	2
	報導實務	102-51	上一次報告書的日期	首次編製
	報導實務	102-52	報導週期	2
	報導實務	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	3
	報導實務	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	2
	報導實務	102-55	GRI 內容索引	53-56
	報導實務	102-56	外部保證 / 確信	無

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	29
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	13, 32
經濟	經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	13
	經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	22
	經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	43
	經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務補助	13

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	29
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	38, 41
經濟	市場地位 2016	201-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	41
	市場地位 2016	201-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	38

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	29
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	33
經濟	採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	32

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	29
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	49-51
環境	能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	49, 51
	能源 2016	302-3	能源密集度	49
	能源 2016	302-4	減少能源消耗	49-51

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	30
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	40
社會	不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	40

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	30
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	33, 40
社會	結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	33, 40

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	30
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	33, 40
社會	強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	33, 40

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	30
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	35
社會	行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	35
	行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	35
	行銷與標示 2016	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	35

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
管理方針	GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	28
	GRI 103 管理方針 2016	103-2	管理方針及其要素	30
	GRI 103 管理方針 2016	103-3	管理方針的評估	23
社會	客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	23

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 綠色營運 - 綠色商場	49, 51
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	23
	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	23
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	41
	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	39
	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	40
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	38
	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	40
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	32
	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	35
	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	50

高林實業股份有限公司



<http://www.collins.com.tw>

台北市松山區敦化北路201號6樓

(02) 2712-5311

