



2024 永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於報告	2
榮耀與肯定	3
經營者的話	4

CH1 永續治理 5

1.1 永續發展	6
1.2 利害關係人溝通	7
1.3 重大主題決定	10

CH2 企業概況 18

2.1 關於高林實業	19
2.2 營運績效	26
2.3 公司治理	29
2.4 誠信經營	37
2.5 風險管理	42

CH3 夥伴關係 50

3.1 供應鏈管理	51
3.2 客戶關係	56
3.3 產品品質	59

CH4 環境永續 62

4.1 環境管理制度	63
4.2 氣候變遷管理	64
4.3 溫室氣體管理	74
4.4 能源管理	76
4.5 水資源管理	78
4.6 廢棄物管理	79
4.7 綠色營運	80

CH5 友善職場 82

5.1 人才政策	83
5.2 人才吸引	87
5.3 多元共融	90
5.4 人才發展	92
5.5 健康安全	94

CH6 社會共融 98

6.1 社會參與	99
----------	----

附 錄

附表一、GRI 永續性 報告準則內容索引表	101
附表二、SASB 指標 對照表	104
附表三、氣候相關財 務揭露 (TCFD) 及上 市公司氣候相關資訊 索引表	105
會計師確信聲明書	106



關於報告

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

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	- 永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 2021) - 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) - 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) - 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
揭露範圍	本報告書揭露範疇以臺灣總公司及子公司益和國際為主，與本公司合併財務報表所包含之子公司略有差異，完整子公司名單詳見關係企業合併營業報告書及 <u>關係報告書：請參閱公開資訊觀測站</u> 單一公司 > 電子文件下載 / 關係企業三書表專區
報告期間	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
報告週期	每年定期編製報告，本報告書於 2025 年 8 月發行，下一份報告預計於 2026 年 8 月發行
資訊重編	2.2 營運績效 - 經濟績效：2022 年薪資福利更新為 947,093；保留盈餘更新為 1,017,915 4.3 溫室氣體管理：2022 年與 2023 年排放密集度計算方式調整，公式更新為「排放總量 / 百萬元營收」。(詳情請參考 p.74) 4.3 溫室氣體管理、4.4 能源管理、4.5 水資源管理：2022 年與 2023 年涵蓋比例計算方式調整，公式更新為「排放量涵蓋之門市數量 / 高林實業直營門市 (具實際營運控制權)」。(詳情請參考 p.74、p.76、p.78) 4.5 水資源管理 (詳情請參考 p.78)：雨水回收量整年度數據資料較難完整統計，故今年度暫不揭露該項數據內容。

報告品質保證

內部審核

本報告書資料及數據經由各單位窗口提供，由公司治理課統整資料，再經過各部門主管審查內容正確性，最後董事會通過核定揭露，編製為正式的報告書。

外部確信

- 永續數據：委託正大聯合會計師事務所依據中華民國確信準則公報第 3000 號對本報告特定項目進行有限確信，確信報告請參閱本報告書附錄之會計師有限確信報告。
- 財務營運績效：取自於合併報表，依循國際財務報導準則 (IFRS)，由安侯建業聯合會計師事務所簽證。
- 溫室氣體盤查：汐止總公司、樹林物流中心及 22 家門市經 DNV 查證通過 ISO 14064-1: 2018 認證。

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：新北市汐止區新台五路 1 段 95 號 21 樓



榮耀與肯定

治理G

取得 **鄧白氏**
企業 ESG 認證

營業收入淨額較前一年度
成長 **10.91%**

董事會績效評估結果皆
>92分顯著超越標準

公司治理評鑑較前一年度
提升**29.21**分 排名級距前進**2**級
為近五年來最高

社會S

中高階主管性別比 **1:1**

ESG 內外訓總時數
563.5 小時

餐飲代理品牌**100%**
採用動物福利友善雞蛋

15年累計捐贈
3,700 台斤白米

環境E

增資 **6.88** 千萬元於綠能產業 累積投資 **>1.5** 億元新台幣

樹林物流中心太陽能發電 年產出 **155,202** 度綠電

大型物流中心以**綠建築** 概念設計，節能環保

網路購物運送包裝 **100%** 使用可重複回收利用的紙箱



經營者的話

GRI 2-22

● 強化治理，邁向永續新里程

在這個氣候變遷日益嚴峻的時代，永續發展已不再是選項，而是企業生存與成長的必要條件。台灣政府積極推動相關法規與政策，要求企業強化環境管理與碳排放控制。面對這樣的趨勢，高林實業深刻體認到永續發展不僅是企業的責任，更是提升競爭力的關鍵。為因應永續發展的挑戰與機會，高林實業於 2024 年將原有的「永續發展推動小組」升級為「永續發展委員會」，由董事會直接領導，強化本公司永續治理架構。

● 佈局綠能，提升碳管理能力

高林實業秉持「重視環境，永續未來」精神，2024 年度已將總公司及樹林物流中心納入溫室氣體查證範圍，並通過第三方查證，確保排放數據的準確性與透明度。此外，為實現能源轉型與淨零碳排目標，本公司投資之子公司「高明能源」積極發展太陽能光電、電動車充電及儲能服務等業務，未來將成立綠電售電公司，持續為台灣實踐綠能發展的承諾。

● 關懷社會，實踐多元共融

高林實業長期關注社會公益與員工福祉，連續 15 年捐贈白米給育幼院，並邀請員工參與淨灘減塑活動，推廣環保理念。在多元共融方面，我們邀請身心障礙藝人到公司表演，促進社會融合。此外，也持續提升優於法規的員工薪資報酬福利，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。

● 展望未來，推動永續發展

面對全球氣候變遷與永續發展的挑戰，本公司將持續強化永續治理，深化碳管理能力，推動綠色轉型，並積極履行企業社會責任。實踐 ESG 永續企業的承諾，為臺灣播下永續種子，茁壯為高樹之林。



董事長

李忠良

永續治理

呼應
SDGs



1-1 永續發展

1-2 利害關係人溝通

1-3 重大主題決定



1.1 永續發展

GRI 2-12, 2-13, 2-14

永續發展政策

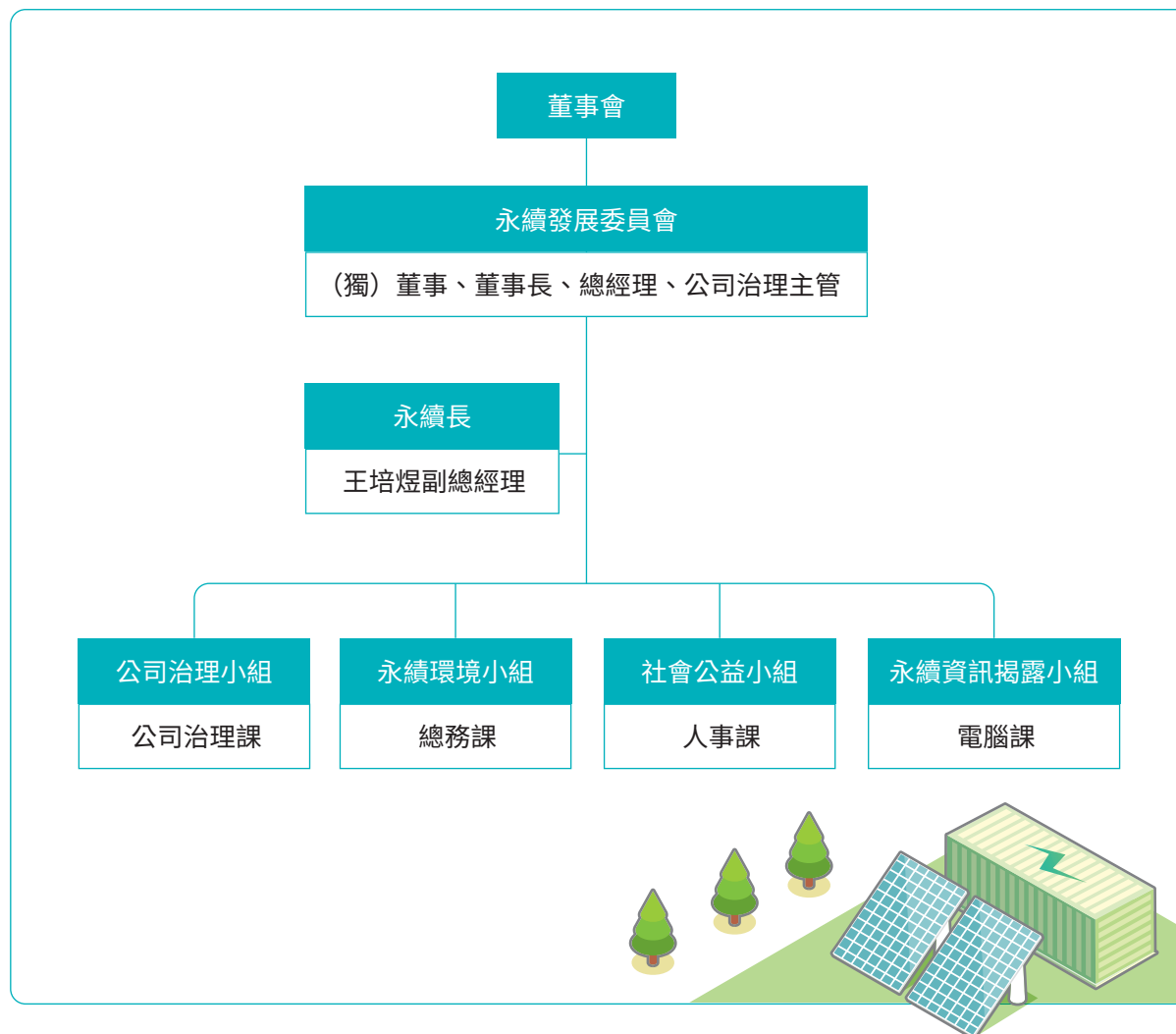
為實踐永續發展，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，高林實業訂定「永續發展實務守則」，以「落實推動公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強永續發展資訊揭露」為原則，並訂定「編製與申報永續報告書作業辦法」及「永續資訊之管理辦法」，確保本公司永續資訊之正確性、可靠性及完整性。

永續治理架構

為強化永續治理機制與董事會監督功能，本公司於2024年11月13日正式將原有之「永續發展推動小組」改為「永續發展委員會」，提升至董事會功能性委員會層級。該委員會由董事長、永續長、4位獨立董事及1位董事組成，由總經理擔任召集人，統籌並領導各部門推動永續相關工作，並由公司治理課負責協調各部門間之執行與配合。

永續發展委員會負責擬定與推動公司永續政策與年度計畫，定期檢討執行情形與成果，並督導永續資訊揭露、審議永續報告書，以及督導永續守則與董事會指派之相關事項之落實執行。委員會每年至少召開一次會議，並向董事會報告ESG策略規劃及執行成果。

◆ 永續治理架構圖



1.2 利害關係人溝通

利害關係人溝通

GRI 2-29

高林實業秉持「誠信為本」的核心理念，重視與各類利害關係人的誠信互動與雙向溝通。依循國際 AA1000 SES 議合標準，參考「依賴性、責任、影響、多元觀點、張力」五大原則，鑑別出七類主要利害關係人。透過提供客戶高品質的產品及服務、員工意見回饋、法說會、供應商稽核與網站揭露等多元管道，傾聽與了解利害關係人關注的議題，並由各權責單位處理回應，確保利害關係人意見能有效整合於永續決策之中。



◆ 利害關係人溝通議題與管道

客戶 / 消費者



對高林實業的意義

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

關注議題

- 誠信經營
- 資訊安全與客戶隱私
- 產品服務與創新
- 顧客健康與安全
- 客戶關係管理

溝通途徑

- 電話及信箱溝通 (不定期)
- 面對面／視訊會議 (不定期)

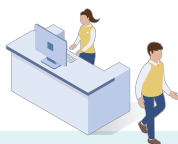
2024 溝通成效

- 不誠信事件 **0** 件
- 客戶隱私洩露之情事 **0** 件
- 餐飲門市客戶滿意度平均 **> 3** 分

聯絡管道

- 國外客戶 - 張副總 電話：02-217125311#306
E-Mail：candy@collins.com.tw
- 國內客戶 - 廖副理 電話：02-27157722
E-Mail：g2000@collins.com.tw

員工



對高林實業的意義

員工是高林實業的重要資產，因此為吸引卓越人才，我們提供完善的薪資報酬福利及培訓制度，發揮員工潛能，創造最大營運績效

關注議題

- 人才吸引與留任
- 市場地位
- 人才培育與發展
- 資訊安全與客戶隱私

溝通途徑

- 內部訊息宣導 (不定期)
- 舉辦勞資會議、職工福利委員會 (每年)
- 員工內部申訴管道

2024 溝通成效

員工 ESG 內外訓總時數 **563.5** 小時

聯絡管道

連絡人 - 朱經理

電話：02-27125311#247

E-Mail：eileenchu@collins.com.tw

股東 / 投資人



對高林實業的意義

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

關注議題

- 經濟績效
- 產品服務與創新

溝通途徑

- 召開股東會及法人說明會 (每年)
- 公司官網及媒體訊息揭露

2024 溝通成效

- 合併營收較上一年度成長 **10.91%**
- 召開 **1** 場股東會、**2** 場法說會

聯絡管道

- 發言人 - 王副總
電話：02-27125311 #300
E-Mail：perry@collins.com.tw
- 代理發言人 - 柯協理
電話：02-27125311 #572
E-Mail：wilber@collins.com.tw

供應商



對高林實業的意義

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

關注議題

- 經營績效
- 誠信經營
- 永續採購
- 資訊安全與客戶隱私

溝通途徑

- 電話及信箱溝通 (不定期)
- 面對面／視訊會議 (不定期)

2024 溝通成效

共 **3** 家供應商通過反恐及人權相關認證

聯絡管道

- 出口業務 - 張副總
電話：02-217125311#306
E-Mail：candy@collins.com.tw
- 進口業務 - 陳副理
電話：02-27157722
E-Mail：g2000@collins.com.tw

政府 / 法規制定者



對高林實業的意義

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

關注議題

- 經濟績效
- 誠信經營
- 資訊安全與客戶隱私
- 職業健康與安全
- 顧客健康與安全
- 客戶關係管理

溝通途徑

- 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

2024 溝通成效

2024 年加入國家資通安全研究院營運的

「**TWCERT 臺灣電腦網路危機處理暨協調中心**」，共享資安情報

聯絡管道

發言人 - 王副總

電話：02-27125311#300

E-Mail：perry@collins.com.tw

社會大眾



對高林實業的意義

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

關注議題

- 公司治理
- 市場地位
- 人才吸引與留任
- 職業健康與安全
- 顧客健康與安全
- 行銷與標示
- 客戶關係管理

溝通途徑

- 公司官網
- 媒體訊息揭露
- 公司總機與信箱

2024 溝通成效

- **無發生**違法勞動相關法規
- **無發生**違法健康安全相關法規

聯絡管道

發言人 - 王副總

電話：02-27125311#300

E-Mail：perry@collins.com.tw

當地社區



對高林實業的意義

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

關注議題

- 資訊安全與客戶隱私

溝通途徑

- 公司官網
- 媒體訊息揭露
- 公司總機與信箱

2024 溝通成效

- 資訊安全相關事件 **0** 件
- 捐助 **250 斤**白米給社會福利機構

聯絡管道

發言人 - 王副總

電話：02-27125311#300

E-Mail：perry@collins.com.tw

1.3 重大主題決定

重大性分析流程

GRI 3-1

高林實業以 GRI 作為基礎，並參考 IFRS S1 永續相關財務資訊揭露之要求與歐洲永續發展報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) 針對永續衝擊的指引，運用「雙重重大性 (Double Materiality)」原則，將永續衝擊分為對環境及社會重大性與財務重大性。

透過以下分析流程，評估高林實業營運活動對社會、環境的影響 (外部衝擊)，以及這些外部衝擊對公司營運的影響 (內部衝擊)。最終，綜合評估內外部衝擊結果，確定 12 項重大永續議題。

◆ 重大性分析流程

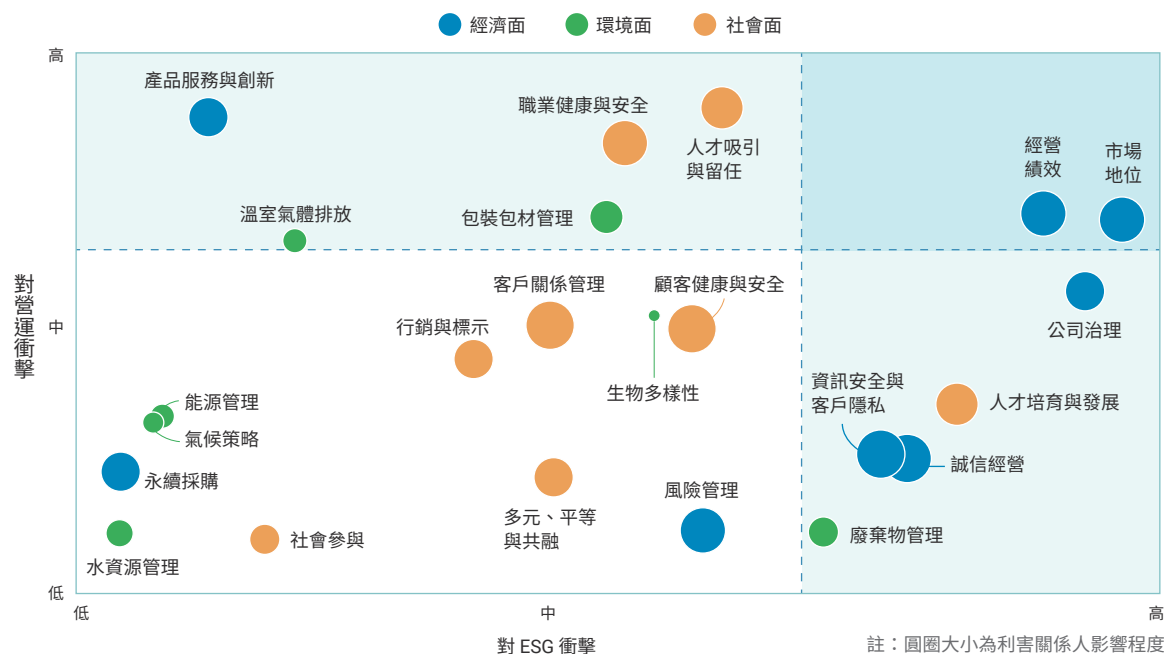
1	利害關係人鑑別	以 AA 1000 SES 利害關係人議合標準，透過五大原則：依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，鑑別出七類主要利害關係人。 【7 大利害關係人】客戶 / 消費者、員工、股東 / 投資人、供應商、政府 / 法規制定者、社會大眾，以及當地社區	7 大利害關係人
2	永續議題蒐集	參考 GRI、SASB 等國際準則，以及同業關注議題作為永續議題的蒐集基礎，統整出 23 項永續議題。	23 項永續議題
3	利害關係人調查	將內部同仁分配其業務密切接觸到利害關係人，以該利害關係人之角度填寫問卷，評估公司永續議題對利害關係人的影響程度，共回收 19 份問卷。	19 份利害關係人問卷
4	衝擊性調查	透過問卷發送，向公司內部同仁調查高林實業對經濟、環境及人群的正 / 負面衝擊程度與發生可能性，以及永續議題對公司財務的衝擊性，共回收 23 份重大性問卷。	23 份重大性問卷
5	重大主題確立	根據問卷回填結果，計算各議題「對經濟、環境及社會的影響」與「對公司營運的衝擊」，並依重大性排序，鑑別出 12 項具重大性的議題。	12 項重大主題
6	揭露與報導	針對重大主題報導要求，將資訊揭露於永續報告書中，向利害關係人溝通高林實業的永續發展成果，並每年定期檢視永續議題重大性。	每 1 年檢視

決定重大性主題

GRI 3-2

高林實業調查公司營運「對經濟、環境、社會的衝擊」，及各項永續議題趨勢對本公司的「財務衝擊」，彙整問卷結果進行重大性鑑別，並與外部專家討論，鑑別出 12 項議題具重大性。

◆ 雙重大性矩陣



經濟面

- 誠信經營
- 市場地位
- 經營績效
- 公司治理
- 資訊安全與客戶隱私
- 產品服務創新

環境面

- 包裝包材管理
- 溫室氣體排放
- 廢棄物管理

社會面

- 人才吸引與留任
- 職業健康與安全
- 人才培育與發展

◆ 2024 年重大主題較前一年度調整差異說明

重大主題	差異說明	調整原因
資訊安全與客戶隱私	調整名稱	將「資訊安全」調整名稱為「資訊安全與客戶隱私」，議題涵蓋內容不變。
產品服務與創新	議題新增	消費者需求日趨多元且轉變快速，綜合評估後考量其對營運衝擊程度高，故列為新增議題。
風險管理	重大性降低	鑑別分析衝擊程度後，低於重大性門檻。
永續採購	重大性降低	鑑別分析衝擊程度後，低於重大性門檻。
能源管理	重大性降低	鑑別分析衝擊程度後，低於重大性門檻。
職業健康與安全	議題新增	因近期重大職安事件頻傳，職安風險受關注，評估分析後新增此議題。

重大主題列表

GRI 3-3

●：直接衝擊 ○：間接衝擊

面向	重大主題	對公司營運衝擊程度	對經濟、環境及社會的衝擊描述	對價值鏈的衝擊範圍			對應指標	對應章節
				上游供應商	公司營運	下游客戶 / 消費者		
				產品製造		產品與服務使用		
經濟面	誠信經營	低	潛在正面衝擊：促進公平交易，提升市場透明度，增強經濟穩定與健康發展。 潛在負面衝擊：若發生不誠信事件，將損害利害關係人權益。	●	●	●	205 反貪腐	2.4 誠信經營
	資訊安全與客戶隱私	中	潛在正面衝擊：建立完善資訊安全管理架構，防止營運機密及客戶隱私外流。	●	●	●	418 客戶隱私	2.5 風險管理 3.2 客戶關係
	市場地位	高	潛在正面衝擊：帶動產業升級，並擴大社會影響力促進共融發展。 潛在負面衝擊：若在地任用比率較低或薪資不符合公平原則，可能影響營運據點當地的整體經濟成長。	●	●	○	202 市場地位	5.2 人才吸引 5.3 多元共融
	經營績效	高	實質正面衝擊：若企業提升獲利，可能吸引投資人興趣、促進經濟發展。 潛在負面衝擊：若營收降低可能影響投資人的信心，對利害關係人權益造成影響。	●	●	○	201 經濟績效	2.2 營運績效
	公司治理	高	實質正面衝擊：公司治理評鑑結果上升二個級距，提升公司資訊揭露，有助於利害關係人掌握公司資訊。 實質負面衝擊：若違反重大公司治理相關法規，可能損害利害關係人權益。	●	●	●	2-9~2-22 治理	2.3 公司治理
	產品服務創新	高	潛在正面衝擊：推出創新的產品或服務，可促進產業升級與創造價值，帶動整體經濟發展。	○	●	●	自訂主題	3.3 產品品質

面向	重大主題	對公司營運衝擊程度	對經濟、環境及社會的衝擊描述	對價值鏈的衝擊範圍			對應指標	對應章節
				上游供應商	公司營運	下游客戶 / 消費者		
				產品製造		產品與服務使用		
環境面	包裝包材管理	高	實質正面衝擊：降低包材使用，重複利用包材，並宣導客戶資源重複利用，提升資源使用效率。 實質負面衝擊：若未降低包材使用、選擇再生材質包材，將造成環境資源浪費。	●	●	●	301-3 回收產品及其包材	4.7 綠色營運
	溫室氣體排放	高	潛在負面衝擊：若未進行溫室氣體排放管理，可能加劇極端氣候、生態失衡與自然資源枯竭之情形發生。	●	●	●	305 排放	4.3 溫室氣體排放
	廢棄物管理	低	實質正面衝擊：降低廢棄物使用量，加強廢棄物重複利用，有助於資源重複利用。 潛在負面衝擊：若未降低廢棄物產生，對環境造成負擔。	●	●	○	306 廢棄物	4.6 廢棄物管理
社會面	人才吸引與留任	高	潛在正面衝擊：提升公司薪資報酬福利，吸引頂尖人才，對員工權益帶來正面影響。 潛在負面衝擊：高度人員流動可能對公司營運及員工工作心情造成影響。	○	●	○	401 勞雇關係 402 勞資關係	5.2 人才吸引
	職業健康與安全	高	潛在正面衝擊：落實職業健康與安全管理，降低工傷與職災風險，促進員工身心健康並保障勞工權益。	●	●	○	403 職業安全衛生	5.5 健康安全
	人才培育與發展	中	潛在正面衝擊：以完整的員工教育訓練，提升同仁職能發展，對員工職涯帶來正面影響。 潛在負面衝擊：若未提供相關訓練資源，將造成員工競爭力降低、影響產業人才供應，限制創新與競爭力發展。	○	●	○	404 訓練與教育	5.4 人才發展

重大主題管理方針

重大主題	資訊安全與客戶隱私	市場地位	誠信經營
政策與承諾	持續維護資訊安全並持續監控資安管理之成效，並減少資安事件發生，以保障公司營運與客戶之利益	提供高於法定工資之起薪，雇用當地人才，提升在地連結	以廉潔誠信、公平透明、自律負責之經營理念，制定落實各項道德規範政策
管理行動	- 逐步升級內部軟硬體，以強化防禦資安攻擊事件 - 要求雲端服務公司簽署保密及個資切結書，並確保資料保護架構及層級 - 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 - 每年參與資安相關研討會掌握最新趨勢	- 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	- 推動誠信經營相關教育訓練 - 所有員工須簽署誠信原則及操守相關聲明書 - 設置申訴電子信箱，受理及調查相關檢舉
2025 目標	持續落實企業資安意識，除強化端點防護外，相關資安事件宣導與社交工程演練仍是執行重點	持續提供高於法定工資之起薪	- 落實誠信經營之企業文化 0 件不誠信事件發生
2024 年度執行成果	- 完成上市櫃公司資通安全管控考核 E-Course 課程，共 3 人次、6 小時 - 進行社交工程演練與教育訓練各 1 次 - 進行資訊安全宣導 2 次 - 導入 XDR 端點防護偵測與回應機制 - 無發生資安事件 - 加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (CERT-CSIRT) 聯盟會員	100% 主管皆為臺灣籍 100% 薪資符合法定標準 - 非主管全時員工薪資平均數連三年成長	100% 員工簽署誠信原則及操守相關聲明書 - 誠信經營教育訓練共辦理 2 場，共 255 人次參與
負責單位	- 貿易事業群、企業服務群 - 電腦課 - 個人資料保護執行小組	企業服務群 - 人事課	誠信經營行動小組
檢核機制	- 貿易事業群、企業服務群 - 電腦課每年完成資訊安全檢查辦法之要點 - 個人資料保護執行小組不定期召開會議追蹤	人事課每年定期追蹤同業薪資水平	誠信經營行動小組每年定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並每年定期將執行結果報告董事會
申訴機制	- 國內客戶聯絡：g2000@collins.com.tw - 國外客戶聯絡：candy@collins.com.tw	人事聯絡信箱：hr@collins.com.tw	不誠信事件檢舉信箱： cust@collins.com.tw、hr@collins.com.tw

重大主題	經濟績效	公司治理	產品服務創新
政策與承諾	拓展國外新市場，深化與國際精品集團合作，並投資前瞻產業，擴大公司財務營收	依循本公司公司治理原則：保障股東權益、強化董事會職能、發揮獨立董事功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度	致力於引進符合永續發展理念的產品，並承諾優先選擇符合環保標準的供應商與品牌。我們希望透過嚴格的選品標準，提供市場更具環保意識的服裝選擇，促進時尚產業的永續發展
管理行動	- 繼續拓展美國以外的市場，如墨西哥與中南美洲，尋找新客源 - 繼續深耕網路平台的佈局並擴充產品線 - 擴充高端品牌代理陣容品牌產品優化以區隔市場同質性競爭者、持續拓展據點並深入區域性複合生活商場 - 持續尋找與本業具有綜效之投資標的	- 提升董事永續相關職能 - 根據公司治理評鑑規劃相關措施，持續提升治理及資訊透明 - 加強法規意識，並對過去違法事件訂定因應措施，避免再度發生違規情事	- 優先進口使用環保材料（如有機棉、回收纖維等）及具備國際環保認證的商品 - 與供應商建立長期合作關係，確保其生產過程符合環保與勞工倫理標準
2025 目標	營收穩健成長	增加女性獨立董事	與國際品牌合作，推動更符合永續趨勢的產品線
2024 年度執行成果	- 墨西哥與加拿大等市場有顯著的成長，挹注貿易整體營收向上成長 - 與日本 BCG 貝肯士集團合作，開拓服飾及餐飲市場延續成長動能；國際頂級精品業務持續擴展獲利呈現顯著增長 - 成立高禧能源子公司，拓展潔淨能源相關服務，加速臺灣能源轉型	- 已新增一名女性獨立董事 - 董事進修永續相關課程共 36 小時，佔總時數 40%	- 逐步減少一次性塑膠包裝，品牌滿額活動贈送品牌環保購物袋 - 日系服飾品牌累積贈送 250 個品牌環保購物袋 - G2000 累積贈送 1928 個環保透明悠遊袋及 1931 組玻璃杯組
負責單位	企業服務群	- 公司治理課 - 公司治理小組	時尚生活事業群 - 日系時尚部門
檢核機制	- 企業服務群支援本公司直屬業務單位及部分轉投資事業之後勤管理作業 - 每月進行業務會議，追蹤整理營運狀況	- 公司治理課負責規劃董事進修、公司治理評鑑提升措施 - 每年公司治理評鑑檢核治理狀況 - 每年董事會績效評估檢核董事職能	監控市場趨勢，根據最新永續標準調整選品方向
申訴機制	企業服務群：perry@collins.com.tw	公司治理課：jerrychung@collins.com.tw	- 供應商與合作夥伴：提供溝通管道 - 消費者：官方客服

重大主題	廢棄物管理	溫室氣體排放	包裝包材管理
政策與承諾	降低廢棄物使用量，並宣導回收再利用，促進環境永續發展		降低包材使用量、重複利用包材，並選用更環保的材質，與客戶一同減塑
管理行動	- G2000 門市重複利用服飾塑膠包材 - 門市及樹林物流中心重複利用紙箱 - 使用電子發票替代紙張耗用，並鼓勵同仁重複使用紙張，宣導降低影印紙張使用 - 鼓勵員工攜帶環保杯及餐具	- 分階段執行各營運據點溫室氣體盤查 - 針對溫室氣體排放量進行分析，評估減碳方向 - 加強人員溫室氣體排放教育訓練，提升減碳意識	- G2000 門市推動滿額送環保托特包活動，並不主動提供紙袋，鼓勵消費者減少使用一次性包裝 - 貿易服務與客戶評估討論包材減量或替代材質
2025 目標	持續降低廢棄物產生		2025 年 100% 營運據點完成盤查
2024 年度執行成果	- G2000 門市持續重複利用服飾塑膠包材 - 門市及樹林物流中心持續重複利用紙箱 - 總部定期進行減塑及垃圾分類宣導、廢棄物減量宣導	- 完成 22 家門市、總部辦公室、樹林物流中心共 24 個據點溫室氣體盤查，並取得 ISO 14064-1 認證 - 樹林物流中心選擇低碳綠建材、增加 5 棵真柏植栽，建置太陽能發電系統、冷氣採用 R410a 環保冷媒	- 成功協助客戶降低 2 款產品包材 - 網路購物運送包裝 100% 使用可重複回收利用的紙箱
負責單位	- 企業服務群 - 總務課 - 時尚生活事業群 - 總務課		- 時尚生活事業群 - 營業課 - 貿易事業群
檢核機制	企業服務群及時尚生活事業群總務課每年定期統計廢棄物產生量，評估廢棄物減量目標	企業服務群及時尚生活事業群總務課每年定期執行溫室氣體盤查，確認溫室氣體盤查狀況	- 時尚生活事業群 - 營業課每年規劃降低包裝包材之企劃 - 貿易服務群針對客戶需求規劃產品包材減量
申訴機制	- 企業服務群聯絡信箱：ben@collins.com.tw - 時尚生活事業群聯絡信箱：hpt1211@collins.com.tw		- 進口業務聯絡信箱：g2000@collins.com.tw - 出口業務聯絡信箱：candy@collins.com.tw

重大主題	職業健康與安全	人才吸引與留任	人才培育與發展
政策與承諾	遵守法律規範，加強危害預防，創造安全健康的工作環境；同時提升同仁安全意識，建立安全文化，打造安心的職場		
管理行動	- 員工身體健康檢查 - 作業環境測定 - 安全教育訓練	- 追蹤同業薪資福利，並持續提供優於法規的福利事項 - 重視員工身心健康，定期舉辦員工旅遊活動及員工健康檢查，並提供旅遊補助 - 辦理校園招募說明會活動，招募校園實習人才	- 每月辦理相關講座，提升同仁職能及 ESG 領域知識 - 規劃重要管理階層之接班計畫，培養管理知識、技能、領導等能力，提升經營管理能力及思維 - 視員工職涯能力需求，提供適當在職及專業課程教育訓練，並鼓勵至外部上課學習／內部工作輪調
2025 目標與標的	- 符合法規要求，降低事故與災害件數，確保同仁工作安全 - 妥善照顧同仁身心健康與安全，預防事故傷害和疾病的發生，建立安全健康文化	降低員工離職率	每月辦理教育訓練
2024 年度執行成果	- 總部辦公室定期執行二氧化碳濃度空氣檢測，合格率 100% - 總部辦公室共舉辦 1 次消防安全講座、1 次消防避難演練 - 飲水機固定每季更換 1 次濾心，每年清洗 1 次水膽及水管系統	- 福委會辦理 3 項福利活動、3 項團康旅遊活動 - 招募大學 4 位實習生	- 教育訓練共 926.5 小時、470 參與人次 - ESG 內外訓總時數 563.5 小時
負責單位	企業服務群 - 人事課 / 總務課	企業服務群 - 人事課	企業服務群 - 人事課
檢核機制	企業服務群 - 減低災害事故傷害率	企業服務群 - 人事課負責人才招聘，透過每年勞資溝通會議，了解員工意見，規劃相關留才措施	企業服務群 - 人事課統籌規劃一般性在職訓練課程各部門自行排定專業訓練，於年度預算中先行提報
申訴機制	人事聯絡信箱：hr@collins.com.tw	人事聯絡信箱：hr@collins.com.tw	人事聯絡信箱：hr@collins.com.tw

企業概況

呼應
SDGs



2-1 關於高林

2-4 誠信經營

2-2 營運績效

2-5 風險管理

2-3 公司治理



2.1 關於高林實業

公司簡介

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、輕食餐飲、生技醫療產業，並跨足綠色能源等前瞻產業，投入永續的同時擴大高林實業之商業規模。



設立日期 1969 年 5 月 5 日

所屬產業 貿易百貨業

員工人數 327 人

資本額 新台幣 20.91 億元

發行股數 209,116,648 股

營運據點 6 個

總部位置 新北市汐止區新台五路一段 95 號 C 棟 21 樓之 8

經營理念

GRI 2-1

「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，藉由企業力量，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。

總公司與海外據點資訊

高林實業總公司設於台灣，因應全球市場布局與貿易拓展需求，本公司於美國、加拿大、香港等地區設有海外據點，主要支援國際貿易業務之在地營運、通路整合與客戶服務。其餘時尚生活、生技醫療與綠能投資業務，皆以台灣為主要營運據點。



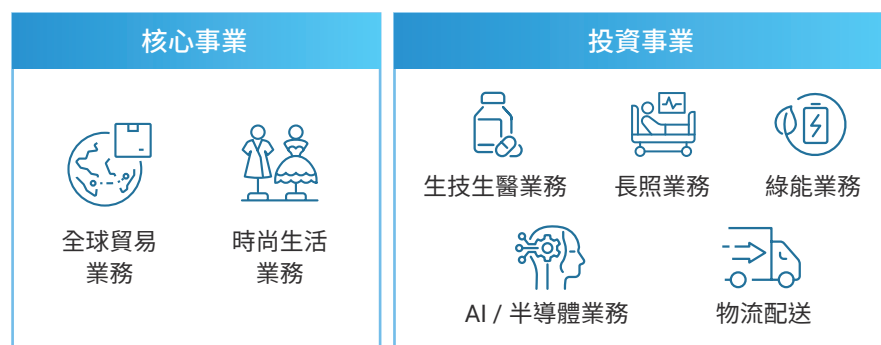
註：上方據點僅包括高林實業持股 50% 以上之子公司，更多孫公司及持股未達 50% 之子公司資訊詳見關係企業合併營業報告書及關係報告書：請參閱[公開資訊觀測站](#) 單一公司 > 電子文件下載 / 關係企業三書表專區

產品服務

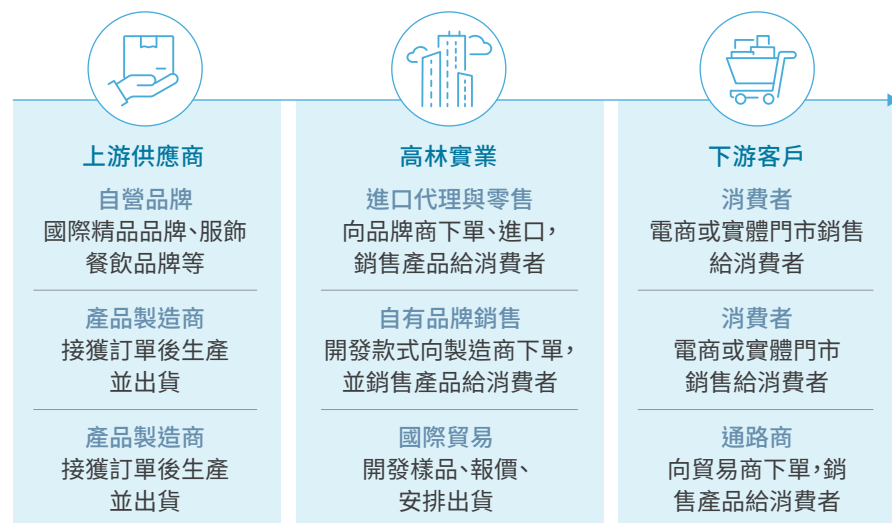
GRI 2-6

本集團核心事業主要為雜貨／成衣國際貿易服務、服飾餐飲／精品代理及零售，及生技醫療產品銷售與服務，另有投資生技醫療、綠能等具高成長動能之投資標的產業。

◆ 高林實業事業版圖



◆ 高林實業價值鏈



全球貿易業務

本公司國際貿易服務以出口家用消費產品為主，主要銷售對象為歐美中大型進口商與通路商，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。

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、戶外用具、室內外家具等，並發展自有品牌，於電商平台展開 B2C 銷售。

競爭優勢

- ◆ 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
- ◆ 在亞洲地區擁有強大的採購能力，運用充沛的貨源與談判籌碼，確保商品的獨特性，價格與交期能配合客戶需求



電動牙刷品牌

ORAL MASTER

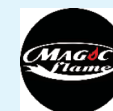
儲物整理品牌

Montezuma®

空間改造品牌

Admira
COLLECTION

戶外用具品牌



戶外休閒品牌

BLUE SKY®
OUTDOOR LIVING

時尚生活業務

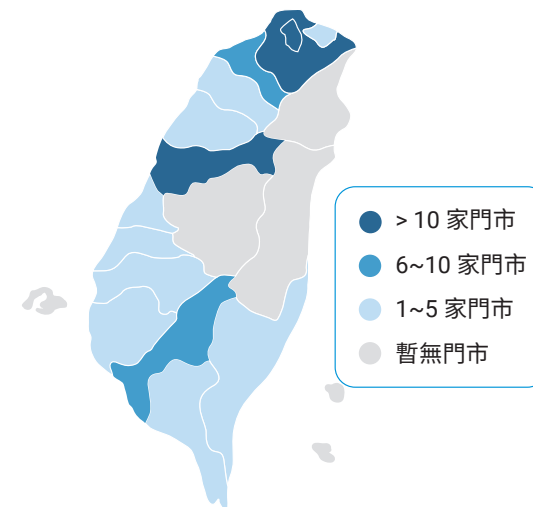
本公司之時尚生活事業群代理香港上班族服飾品牌 G2000，截至 2024 年底在全台設立共 66 個門市據點，並與日商 BAYCREW'S GROUP 合作於台灣市場發展旗下服飾及餐飲品牌，截至 2024 年底共設立 4 家日系服飾門市與 3 家日系餐飲門市，本公司持續穩固既有品牌及新品牌之市場認知度，提供消費者多元選擇。

競爭優勢

- ◆ 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



◆ 臺灣門市據點分布狀況



代理品牌列表

G2000

都會時尚服飾品牌。提供商務套裝系列及多樣化商品組合，為追求潮流男女仕上班族之最佳選購服飾首選。



JOURNAL STANDARD

為 BAYCREW'S GROUP 代表品牌，結合美式復古與潮流選品，展現藝文知性且有活力的時尚態度。



relume
JOURNAL STANDARD

relume 以「just feeling」為品牌核心，主張恰如其分的時尚品味，透過簡約設計與細緻質感，打造兼具風格與舒適的日常衣著體驗。



B.C STOCK

彙集 BAYCREW'S GROUP 旗下眾多品牌，以兼具質感與性價比的服飾，滿足商務與休閒等多元需求。



J.S. FOODIES

為 JOURNAL STANDARD 團隊打造的風格選食餐飲店，融合美式經典與日式品味，匯聚 J.S. BURGERS 與 FLIPPER'S 等人氣品牌，提供顧客優質飲食的味蕾。



FLIPPER'S

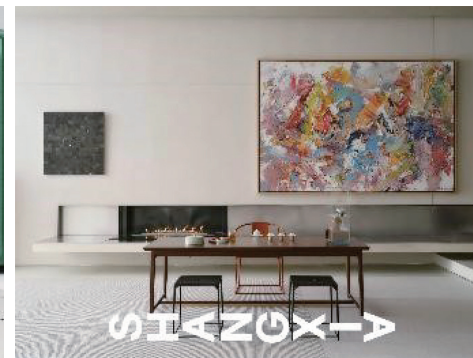
FLIPPER'S 以「THE BEST DISH」為理念，嚴選高品質食材，打造入口即化的奇蹟舒芙蕾，帶來結合綿密口感與純粹風味的全新食感體驗。



精品代理業務

本公司轉投資事業「美之心國際股份有限公司」專營國際精品代理。憑藉多年精品經營與管理經驗，致力於將高品質的服裝、皮件及配飾引進市場，提供廣大消費者多元選擇，並致力於打造優質的品牌形象。

目前代理品牌已累積至 8 個，透過零售業務專業能力、企業信譽及通路優勢，持續為消費者帶來精緻且高端的服飾與配件。



生技醫療業務

面對日益嚴峻的高齡化與少子化挑戰，醫療照護需求日趨多元且迫切，高林實業自民國 105 年起跨足生技醫療領域，透過轉投資方式積極參與醫療產品的研發、生產與銷售。

在布局醫療事業過程中，本公司持續依據市場法規發展趨勢、周邊輔助商品的應用潛力、新技術的成熟度，以及整體資源配置計畫，於既有基礎上進行適度調整與優化。本公司相信，唯有穩健投入並靈活調整策略，方能在這條關鍵道路上持續前行，協助更多民眾在快速變遷的環境中獲得更穩固、更有品質的醫療照護，實現健康生活的願景。

旗下企業	 杏昌生技	 高昌生醫	 沃康生技
與高林實業的關係	本公司於民國 105 年取得該公司控制權，直接與間接持股比例達到 20%。	本公司為該公司之創始股東之一，目前持有 54% 股權。	本公司於民國 107 年起投資該公司，目前持有 26% 股權。
簡 介	主要從事醫療器材耗材之經銷，其中以血液透析相關產品為最主要業務，目前與 40 家洗腎中心合作。	致力於醫療器材的研發設計、法規認證與生產銷售。高昌生醫核心技術包含醫用關鍵模組、醫材轉譯技術、醫用電源技術與醫用衛星工廠。	以水凝膠為基底 研發並製造各種不同 應用產品，包含牙白貼、敷料、創可貼以及藥劑釋放載體。
2024 擴充產品	◆ 代理數位 AI 智慧醫療及精準醫療輔助系統 ◆ 人體組織修護材料	◆ 雙階陽壓呼吸器 ◆ 自動雙階陽壓呼吸器 ◆ PD 醫療級行動電源	◆ 開發水凝膠 OK 棒 ◆ 添加再礦化成分之牙白產品問世

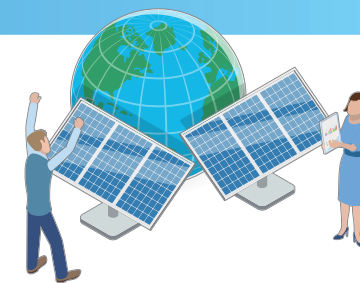
投資事業

高林實業評估投入具未來發展性及永續經營理念之產業，轉投資項目除持續以精品代理、綠能與生技醫療為核心。2024 年度，本公司於印尼進行內陸貨櫃運輸公司及於香港進行 B2C 電商品牌公司的直接投資，強化海外布局並拓展本業延伸價值。持續透過強化投資後管理機制，提升金融資產之靈活度與整體運用效益，以促進企業永續成長與資源最佳化配置。

【綠能投資】能源子公司成果穩步發酵，持續邁向淨零目標

為響應政府推動能源轉型與淨零政策目標，本公司持續擴大對綠色能源產業之投入，積極參與再生能源與儲能基礎設施之建置與營運。2024 年度，本公司以新台幣 6.88 千萬元增資綠能控股公司——高明能源，作為深化新能源佈局之核心策略之一。同時亦轉投資雲豹能源、羽光能源、拓森能源等具發展潛力之再生能源公司，透過跨公司資源整合，強化電網彈性、提升綠電比重，具體實踐企業低碳轉型願景。

◆ 2024 年度綠能投資成果



高明能源

主要業務

- ◆ 太陽能光電
- ◆ 電動車充電樁
- ◆ 智慧儲能系統
- ◆ 能源管理解決方案

2024 成果

- ◆ 推動大型儲能案場建置與營運
- ◆ 進行電動車充電站整合與場域經營
- ◆ 發展智慧型電能管理解決方案
- ◆ 規劃與開發太陽光電案場

羽光能源

主要業務

儲能案場建置與備轉服務

2024 成果

2024 年 1 月完成設備容量 4.5MW 之 dReg 0.25 儲能案場建置，並順利併網商轉，正式參與台電備轉服務市場。

拓森能源

主要業務

儲能案場建置與備轉服務

2024 成果

於彰濱工業區建置設備容量 2.4MW 之 E-dReg 0.5 儲能案場，並已於 2024 年 6 月併網商轉，支援台電系統調節及尖峰負載管理，強化電網彈性與備援能力。

雲樁科技

主要業務

電動車充電設備設置與營運

2024 成果

全台已建置 500 座商用充電樁，並完成 50 個社區大樓的住宅型充電設備規劃，為 TESLA 官方認證之快充樁安裝廠商，累計供電量已達 770 萬度，推動綠色交通基礎設施普及。

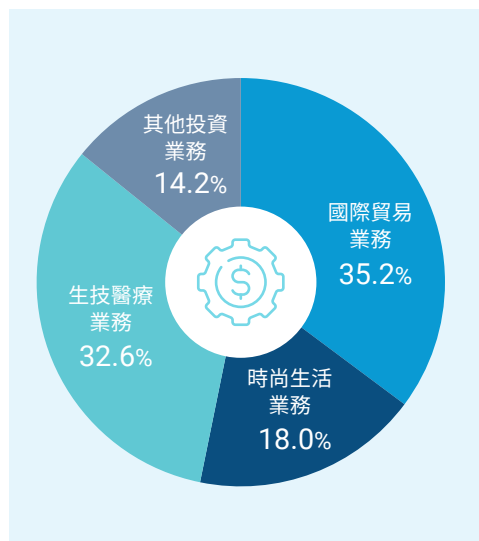
2.2 營運績效

經濟績效

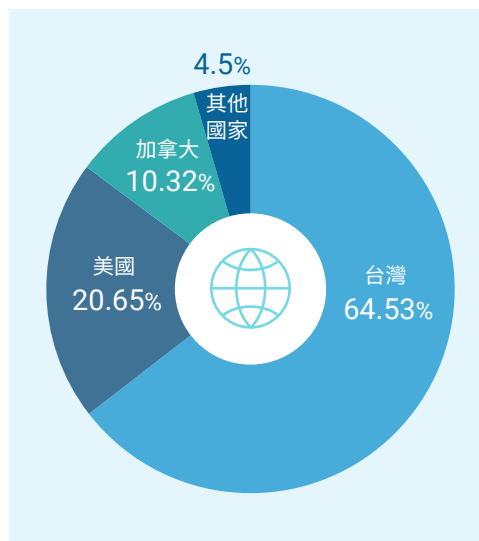
GRI 201-1

高林實業 2024 年度本公司合併營收達 88.73 億元，較上一年度成長 10.91%，各事業群皆展現穩健且亮眼的成績。貿易事業群受惠於墨西哥與加拿大市場需求擴大，帶動整體營收顯著成長；時尚精品事業群旗下 G2000 服飾品牌與日系品牌持續展現成長動能，美之心國際所經營之高端精品銷售亦表現強勁；生技醫療事業群中，杏昌生技之血液透析與醫材業務營運穩定，搭配綠能等投資業務穩定挹注收入，推動本公司營運體質持續強化，為長期成長奠定堅實基礎。

◆ 業務別合併營收占比



◆ 地區別合併營收占比



◆ 近三年營運績效 (單位：新台幣千元)

項目	細項說明	2022 年	2023 年	2024 年
產生的經濟價值	營業收入	8,951,871	8,001,065	8,873,685
	營業成本	6,675,059	5,615,164	6,274,980
	營業損益	450,819	455,167	452,866
分配的經濟價值	薪資福利	947,093	1,010,779	1,073,173
	現金股利	83,644	125,467	125,467
	支付所得稅	114,173	130,608	133,747
	社區投資	5,833	153	35,000
	稅後淨利	375,155	348,075	345,931
留存的經濟價值	保留盈餘	1,017,915	1,026,249	1,047,399

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：新台幣千元）

項目	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利	505,698	484,673	497,531
所得稅費用	130,543	136,598	151,600
所得稅率 (%)	25.80%	28.18%	30.47%
已支付所得稅	114,173	130,608	133,747

政府補助

GRI 201-4

2024 年度高林實業共兩筆政府補助計畫，包含身心障礙藝人表演補助，及醫護臨場補助，總計 10.85 萬元。

計畫名稱	政府機關	補助金額	計畫成果
臺北市補助民營企業、團體邀請身心障礙 (街頭) 藝人展演試辦計畫	臺北市勞動力重建運用處	新台幣 8,500 元	邀請身心障礙藝人於公司尾牙表演
中小企業臨場健康服務補助計畫	勞動部職業安全衛生署	新台幣 100,000 元	醫護定期至公司進行臨場服務

參與公協會

GRI 2-28

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。為推動公司永續發展政策，本公司於 2024 年度加入「台灣投資人關係協會」，持續強化高林實業之公司治理能力。

◆ 參與之公協會名單

公 / 協會組織名稱	參與身份	參與目的
台北市進出口商業同業公會	會員	獲得政府及產業資訊，協助公司貿易業務發展
中華民國公開發行公司股務協會	創始會員	掌握法規最新資訊
中華民國企業永續發展協會	常任會員	了解永續最新趨勢，有助於推動公司內部永續發展
台灣投資人關係協會	團體會員	強化公司治理、投資人關係專業能力
台灣資安主管聯盟	上市櫃會員	可進行資安情資交換與預防可能的威脅，加強資安防護能量

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，期望藉由本公司所秉持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。

玉山 ESG 永續倡議行動

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。



2.3 公司治理

GRI 2-11, 2-16

高林實業最高治理單位為董事會，轄下設有薪資報酬委員會、審計委員會，並於2024年度新設立「提名委員會」及「永續發展委員會」，持續強化公司管理機能。本公司下設有貿易事業、時尚事業，與投資事業等三大事業群，以及企業服務群負責支援本公司直屬業務單位及部分轉投資事業後勤管理作業。

公司治理架構

本公司現任董事共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、法律等長才

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

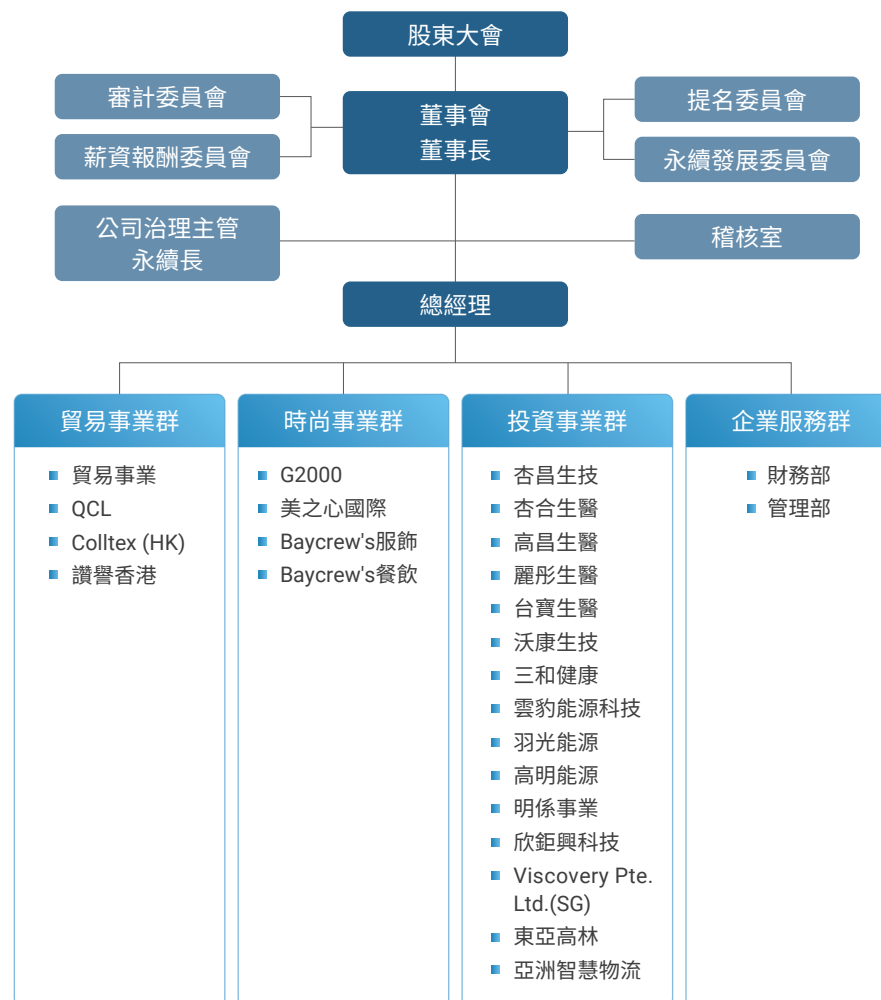
本公司設有利害關係人溝通及檢舉申訴管道，以維護利害關係人之權益，並藉由此管道瞭解利害關係人之需求，即時回應、處理利害關係人所關切之議題，促進透明、有效之對話與溝通

重大訊息揭露

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，並依法令所訂定之重大事件及議案向董事會討論通過後，發布公告相關資訊

2024年共32項重大訊息：[公開資訊觀測站](#) 股票代號2906

◆ 公司治理架構



董事會多元化

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11

高林實業為強化董事會職能規範，訂定【公司治理實務守則】，明定董事會成員多元化方針，董事會組成應考量其「基本條件與價值」及「專業知識與技能」。

◆ 董事會成員多元化方針

基本條件與價值

參考其性別、年齡、國籍及文化等，且女性董事至少一人。

專業知識與技能

考量專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

此外，為達到公司治理之理想目標，董事會成員應具備以下所須之知識、技能及素養：



- ◆ 營運判斷能力
- ◆ 經營管理能力
- ◆ 產業知識
- ◆ 領導能力
- ◆ 會計及財務分析能力
- ◆ 危機處理能力
- ◆ 國際市場觀
- ◆ 決策能力

董事會組成

本公司為提升董事成員多元化，2024 年新增 1 席女性獨立董事，本屆董事會共 12 名董事，其中包含 4 名獨立董事，成員專業背景涵蓋財金、商務、管理、理工、法律、財務及網路科技等多面向專業性領域，且獨立董事連續任期均未超過 9 年。董事會依據高林實業「董事會議事規範」每季召開董事會議，2024 年度董事會共開會 5 次。

◆ 董事會成員列表

職稱	董事姓名	基本組成						專業經驗				專業知識與技能				
		國籍	性別	年齡 (歲)	獨立董事 任期年資			行銷	法律	金融 財務	科技	產業 知識	經營 管理	領導 決策	財務 會計	生技 投資
					3 年 以下	3-6 年	7-9 年									
董事長	李忠良	中華民國	男	60~69				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
董事	李錫祿	中華民國	男	75 以上				✓		✓		✓	✓	✓	✓	
董事	陳俊宏	中華民國	男	60~69				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
董事	李宗庭	中華民國	男	50~59				✓		✓		✓	✓	✓		
董事	陳慶堃	中華民國	男	60~69				✓		✓		✓	✓		✓	
董事	李柏儀	中華民國	男	40~49				✓		✓		✓	✓	✓		
董事	李界義	中華民國	男	40~49						✓	✓	✓	✓	✓		
董事	侯淳涓	中華民國	男	30~39				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
獨立 董事	賀士郡	中華民國	男	50~59			✓			✓		✓	✓		✓	✓
獨立 董事	朱立聖	中華民國	男	50~59		✓		✓		✓		✓	✓		✓	
獨立 董事	林水永	中華民國	男	60~69	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立 董事	杜孟真	中華民國	女	40~49	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

詳細董事會成員內容請參考高林實業官網：[董事會成員](#)

董事會多元性與獨立性

高林實業重視董事成員之多元性與獨立性，2024 年度已達成多元化與獨立性目標，並將持續依公司治理原則檢視與優化董事會組成，強化決策品質與監督機能。

◆ 2024 多元性目標與成果

多元性管理目標	執行成果	達成情形
女性董事席次 1 席	一名女性獨董	✓
獨立董事席次占董事席次 1/3 以上	獨立董事佔比 33.3%	✓
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3	兼任公司經理人比例 8.3%	✓

◆ 2024 獨立性目標與成果

獨立性管理目標	執行成果	達成情形
獨立董事席次或外部董事席次比例過半	外部董事席次 8 席，佔所有董事席次 66.6%，比例過半	✓
獨立董事連續任期不得超過三屆	100% 獨立董事連續任期均未超過 9 年	✓

▶ 詳細請參考高林實業官網[董事會成員多元化](#)

董事會績效評估

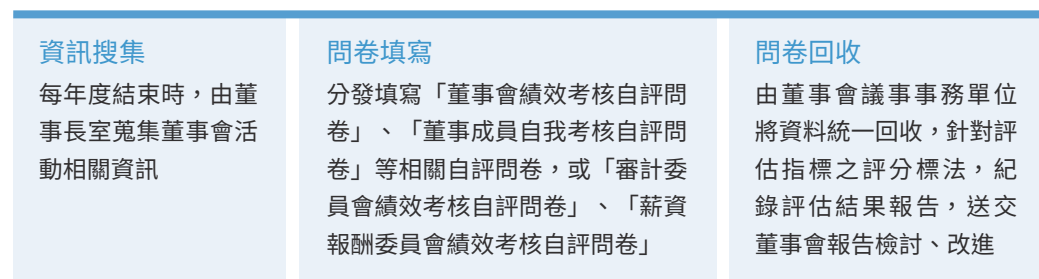
GRI 2-18

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」，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估、每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊以問卷或實地訪查等方式評核，透過建立績效目標以加強董事會運作效率。

2024 年度本公司已進行內部及外部機構之董事會績效評估，受評對象包含董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會。

內部績效評估

◆ 評估流程



◆ 評估流程參考指標

董事會績效評估	董事會成員績效評估	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

◆ 2024 年內部績效評估結果

評估對象	評比分數	評比結果	說明
整體董事會	97.62 分	顯著超越標準	董事出席董事會比率高，與公司經營團隊溝通良好，對於公司產業有足夠了解，並對於議案能充分討論，給予正面評價，但建議董事成員多元化該項指標可以持續優化。
董事個別成員	95.35 分	顯著超越標準	董事各成員可了解公司營運目標、產業特性及風險，對於公司會計制度、財務狀況與財務、稽核報告等能予以了解及監督，善盡董事之職責，給予正面評價。
審計委員會	93.41 分	顯著超越標準	審計委員出席率良好，明確瞭解公司產業及風險，並能適時提供客觀意見提交董事會，對於整體審計委員會給予正面評價。
薪資報酬委員會	92.89 分	顯著超越標準	委員會出席率良好，定期檢討公司董事、經理人績效與薪資報酬評估標準，對於整體薪資報酬委員會給予正面評價。

► 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) [113 年董事會績效評估結果](#)

外部績效評估

本公司於 2024 年委託台灣投資人關係協會辦理外部董事會績效評估，評估程序係透過本公司提供之文件、自評問卷、及實地訪談等方式進行。協會依據評估結果出具正式報告，肯定本公司董事會整體運作良好，並就部分可提升項目提出建議。本公司已據以研擬相關改善作法，納入後續治理強化計畫，持續優化董事會職能與公司治理機制。

◆ 2024 年外部績效評估建議及優化措施

外部機構評估結果及建議	高林實業優化措施
設置「永續發展委員會」之功能性委員會	已建置永續發展委員會
規劃下屆任一性別董事席次達三分之一	已新增一名女性獨立董事使女性董事達到三分之一
規劃下屆董事間不超過二人具有二親等以內之親屬關係	已建議董事會下屆提名應注意二親等之規範
永續報告書取得第三方驗證	已取得第三方會計師確信
修訂公司治理實務守則	已修章程並逐一實施改善及修正作業
修訂董事會績效評估辦法	已修訂辦法，董事會績效評估應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次
制訂永續資訊管理之內部控制制度	已修訂辦法，並由稽核室實施管控
制訂智慧財產管理計畫	訂定智慧財產管理辦法，並於官網及年報中揭露執行情形
每年受邀（自行）至少二次法人說明會	已實施每年二次法人說明會，並計畫每季召開法說會
參考每年公司治理評鑑之強弱分析，訂定改善公司治理評鑑之短、中及長期目標	每月由總經理召開執行改善進度彙報，並依設定工作目標達成率先後完成指標

董事會成員進修

GRI 2-17

高林實業重視董事會專業能力之持續強化，持續安排進修課程，提升決策品質與風險辨識能力。2024 年度董事進修主題涵蓋防範內線交易、AI 治理趨勢、資安風險、洗錢與稅務案例解析、公司經營權爭議等。此外，為強化董事對 ESG 議題的理解與決策敏感度，董事成員亦參與多門 ESG 課程，透過持續參與 ESG 進修活動，董事得以掌握最新的永續治理趨勢，強化永續決策品質與公司治理效能。2024 年本公司董事會之董事、獨立董事 12 人，總進修時數共計 90 小時，其中共 36 小時進修企業永續發展相關課程。

◆ 提升董事 ESG 職能課程

課程名稱	進修機構	董事參與人數	董事進修總時數
公司治理暨企業永續經營研習班	財團法人台灣金融研訓院	3	9
永續資訊確信實務解析確信準則 3000 號重點說明	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	1	3
公司治理講堂—企業永續經營	財團法人台灣金融研訓院	1	3
公司治理「生成式 AI 之應用與未來趨勢」及 ESG「追求長期價值增長，理解低碳轉型趨勢」	中華民國證券商業同業公會	1	6
2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	臺灣證券交易所	1	6
ESG 下的董事會治理	社團法人中華公司治理協會	1	3
永續經營的人才發展	社團法人中華公司治理協會	1	3
品牌溝通與利害關係人管理	社團法人台灣投資人關係協會	1	3

董事會薪資報酬政策

GRI 2-19, 2-20

董事薪資報酬

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。

經理人薪資報酬

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。

此外，本公司目前董事與經理人之酬勞尚未與永續發展績效連結，未來將持續優化薪資報酬制度，逐步強化其與永續目標之結合，以促進公司永續經營。

功能性委員會

GRI 2-20

薪資報酬委員會

2024 年度由 3 位獨立董事組成，每年至少開會 2 次。

負責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、標準與結構及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2024 年會議次數

2 次

2024 年實際出席率

83 %

► 詳細內容請參考高林實業官網連結

- (1) [薪資報酬委員會公司官網](#) (2) [薪資報酬委員會組織規程](#)
(3) [2024 薪資報酬委員會運作情形](#) (4) [2024 薪資報酬委員會決議情形](#)

提名委員會

為提升公司治理效能，本公司於 2024 年設立提名委員會，由董事長、1 位董事及 4 位獨立董事組成，每年至少召開 1 次會議。

負責覓尋董事候選人名單，審查候選人資格條件及有無公司法第 30 條情事，另負責董事進修計畫之建置與檢討。

2024 年會議次數

1 次

2024 年實際出席率

100 %

► 詳細內容請參考高林實業官網連結

- (1) [提名委員會公司官網](#) (2) [提名委員會組織規程](#)
(3) [2024 提名委員會運作情形](#) (4) [2024 提名委員會決議情形](#)

審計委員會

2024 年度由 4 位獨立董事組成，每年至少開會 4 次。

負責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、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。

2024 年會議次數

4 次

2024 年實際出席率

93.75 %

► 詳細內容請參考高林實業官網連結

- (1) [審計委員會公司官網](#) (2) [審計委員會組織規程](#)
(3) [2024 審計委員會運作情形](#) (4) [2024 審計委員會決議情形](#)

永續發展委員會

為強化永續治理，本公司於 2024 年成立永續發展委員會，由董事長、1 位董事、4 位獨立董事及永續長組成，每年至少召開 1 次會議。

負責制定永續政策與策略、追蹤執行成效、督導資訊揭露與永續報告書編製，並推動相關永續政策落實。

2024 年會議次數

1 次

2024 年實際出席率

100 %

► 詳細內容請參考高林實業官網連結

- (1) [永續發展委員會公司官網](#) (2) [永續發展委員會組織規程](#)
(3) [2024 永續發展委員會運作情形](#) (4) [2024 永續發展委員會決議情形](#)

公司治理推動

為提升公司治理及營運與財務資訊透明化，高林實業成立「公司治理課」及「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，遵守公司治理與內部管理機制相關法令規定，並持续提升「公司治理評鑑」結果，同時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。

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。

2024 年度執行成果

2024 年度共進行 10 次會議，主要討論內容包含公司 ESG 永續發展策劃，公司治理評鑑指標分數提升，以及與利害關係人溝通之法說會籌備。

2024 年度公司治理主管進修情形

公司治理主管同時帶領永續發展推動小組執行 ESG 相關規劃，因此除了公司治理、誠信經營相關課程外，也安排進修永續發展相關課程。2024 年度共進修 27 小時。

進修機構	課程名稱	進修時數
中華獨立董事協會	2024 獨董菁英研訓院 - 董事會如何控管企業財務風險與案例解析	3.0
台灣證券交易所	永續知識賦能宣導課程 - 非電子業以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6.0
財團法人中華公司治理協會	董事會績效評估實務分享研討會 (2024)	3.0
台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
台灣證券交易所	永續知識賦能宣導課程 - 金融業與服務業以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6.0
財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續資訊管理之內部控制實務論壇	3.0

公司治理再升級！高林實業第 11 屆評鑑成果大躍進

為強化治理績效並提升公司治理評鑑表現，本公司積極推動多項制度的優化並強化治理措施，具體措施包含：

智慧財產管理

訂定管理辦法並揭露於公司網站與年報，每年至少向董事會報告一次執行情形。

審計品質指標 (AQIs) 應用

依據 AQIs 評估簽證會計師之獨立性與適任性，評估結果揭露於年報中。

內部人持股異動揭露

每月 10 日前完成上傳至公開資訊觀測站，確保資訊透明與即時。

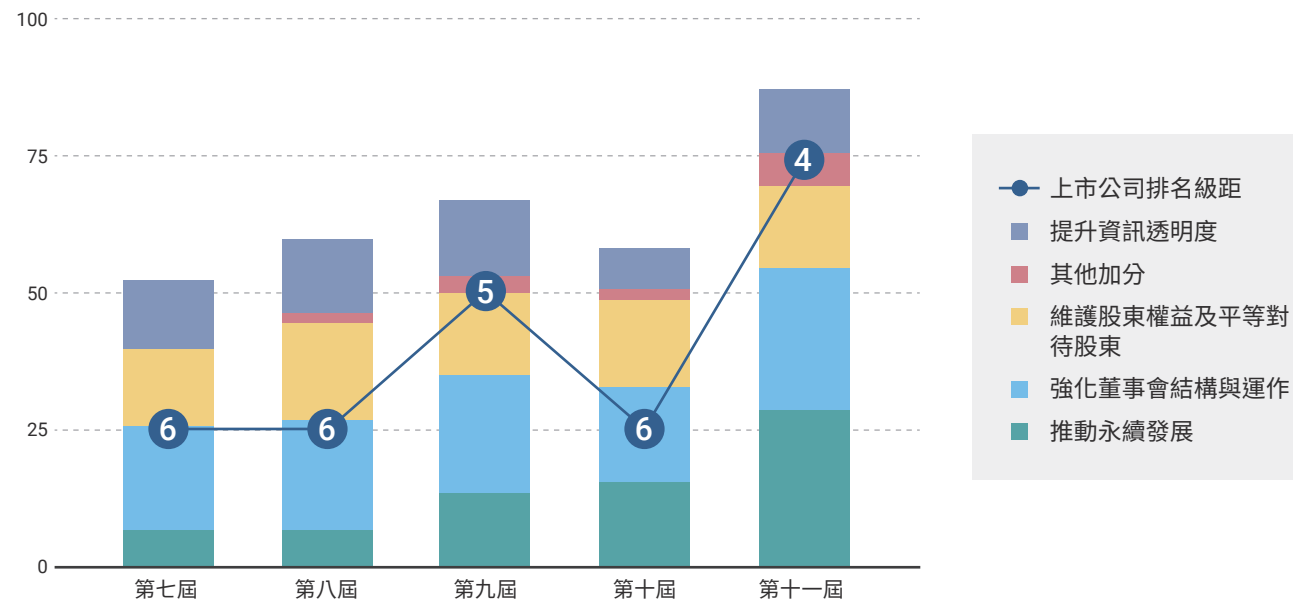
檢舉制度建置

明訂檢舉流程，於公司網站揭露供內外部人員反映不法或不道德行為。

供應商管理政策

要求供應商於環保、職安與人權議題符合法規，並揭露執行情形。

在強化公司治理機制及落實永續經營的推動下，2024 年度高林實業公司治理評鑑級距由第 6 級躍升至第 4 級，評鑑總分達 87.33 分，較前一年度大幅提升 29.21 分，成長幅度達 50.2%，為近五年來評分最高年度。此次評分顯著進步，主要來自「推動永續發展」與「強化董事會結構與運作」兩大構面之表現提升，反映公司在董事會運作專業化、多元性強化，以及永續策略推動與資訊揭露等方面之積極作為與具體成效。



2.4 誠信經營

GRI 205-1

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。

誠信經營行動小組

由人力資源單位成立「誠信經營行動小組」做為專責單位，協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。每年定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，執行誠信政策宣導訓練之推動及協調，規劃檢舉制度等工作，每年至少一次向董事會報告，2024 年度共向董事會報告 1 次。

◆ 誠信經營規章制度

- ◆ 誠信經營守則
- ◆ 道德行為準則
- ◆ 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理程序
- ◆ 誠信經營作業程序及行為指南
- ◆ 內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序



► 詳細誠信經營內容請參考高林實業[官網連結](#)

誠信經營原則

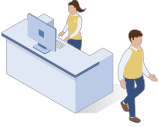
基於「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項：

- ◆ 禁止提供或收受不當利益
- ◆ 禁止疏通費及處理程序
- ◆ 不提供非法政治獻金
- ◆ 遵守慈善捐贈或贊助之處理程序
- ◆ 有利害關係者應予迴避
- ◆ 禁止洩露營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產
- ◆ 禁止從事不公平競爭之行為
- ◆ 建立商業關係前進行誠信經營評估，並說明本公司誠信經營政策
- ◆ 避免與不誠信經營者交易
- ◆ 契約明訂誠信經營



建立誠信經營文化

GRI 205-2, 205-3

對象	推動措施	遵守規範	2024 年度執行成效	不誠信檢舉及事件
 董事、高階經理人	訂有相關規範，董事會成員及高階經營主管等，遇利益衝突等情事發生時，能主動提出陳述說明並進行利益迴避，以免違反誠信經營原則	■ 上市上櫃公司誠信經營守則 ■ 誠信經營作業程序及行為指南 ■ 公司治理實務守則 ■ 道德行為準則 ■ 董事會議事規範	無違反之情形	
 員工	■ 進行誠信經營教育訓練及宣導 ■ 到職時均須簽署「道德行為準則」，並於新進人員教育訓練中說明，確保一切行為守法合規	■ 上市上櫃公司誠信經營守則 ■ 誠信經營作業程序及行為指南 ■ 道德行為準則 ■ 員工工作規則	■ 透過宣導短片訓練共 255 人次，總時數 55.05 小時，內容包含防止內線宣導、智慧產權宣導 ■ 100% 員工皆完成聲明書簽署	
 客戶	公司明定相關規範，在建立商業關係前需進行誠信經營評估	■ 商業合約 ■ 誠信經營作業程序及行為指南 ■ 公司治理實務守則 ■ 道德行為準則	無違反之情形	皆未發生
 供應商	確認是否位於貪腐高風險國家、是否屬賄賂高風險行業、是否曾發生不誠信事件等，並在簽署買賣合約上均註明不可進行不誠信交易	■ 商業合約 ■ 供應商管理政策 ■ 供應商管理及詢比議價相關作業	無違反之情形	

利益迴避

GRI 2-15, 205-3

為發揮董事會運作之獨立性與公正性，本公司訂有《董事會議事規範》，防範潛在利益衝突並維護公司及全體股東之最大利益。

明確規定當董事本人或其代表的法人，對會議議案有利害關係時，須主動說明，且如可能影響公司利益，必須迴避討論與表決，也不得代替其他董事投票。若議案涉及董事的配偶、二親等內血親，或與董事有控制關係的公司，也一併視為董事本人有利害關係，並依法辦理相關迴避程序。

防範內線交易

為強化本公司資訊透明度，本公司訂定《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，建立完善之內部重大資訊處理及對外揭露機制，確保資訊揭露之及時性、一致性與正確性，並防範未公開資訊洩漏風險。

為加強全體員工對重大資訊處理及防止內線交易觀念，除每年安排董事進修相關課程外，並對內部員工進行宣導，不定期開設內線交易影片課程供同仁觀看，並適時提供有關防範內線交易相關資料，俾利遵循。2024 年度舉辦防範內線交易宣導活動，參與對象為總公司員工，共有 125 位同仁參加，參與率達總公司員工的 97.7%。

► 詳細防範內線交易內容請參考[高林實業官網](#)連結

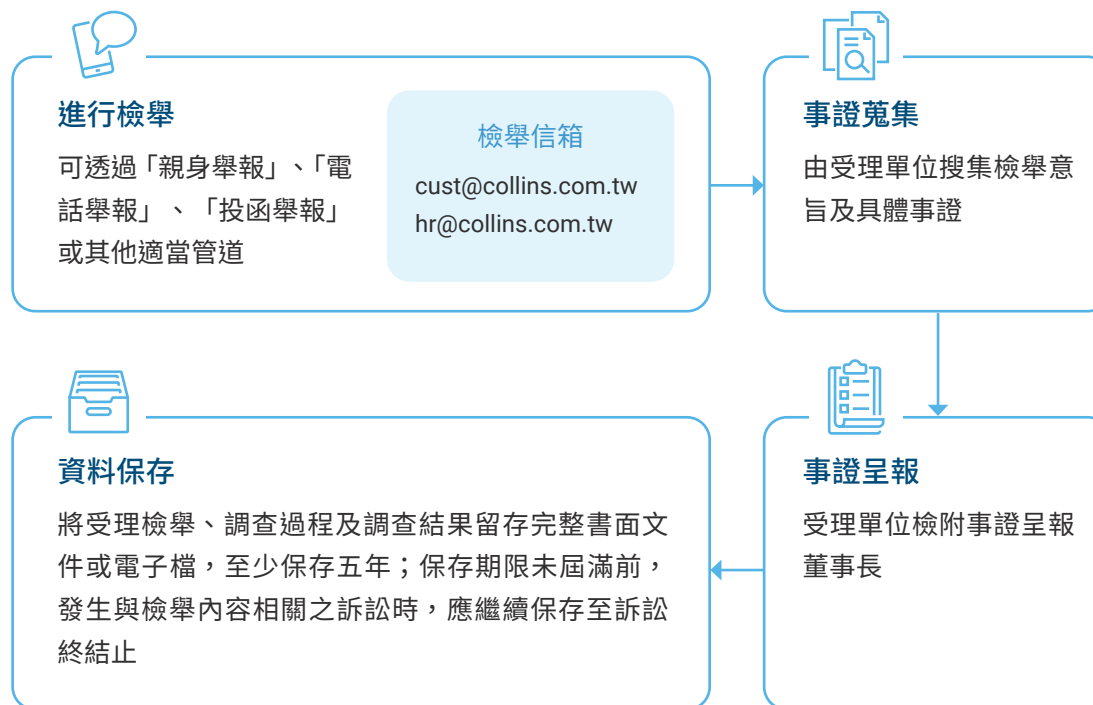
不道德或不誠信行為案件處理

GRI 2-25, 2-26

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。

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。2024 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



智慧財產管理

為推動商業科技及模式創新、有效管理、運用及保護智慧財產，並強化本公司之公司治理架構，本公司訂定《智慧財產管理辦法》，維護商標、專利、著作、營業秘密等資產及權利，並每年向董事會報告執行成果。

◆ 智慧財產



商標權

國內有效註冊商標 8

國外有效註冊商標 10



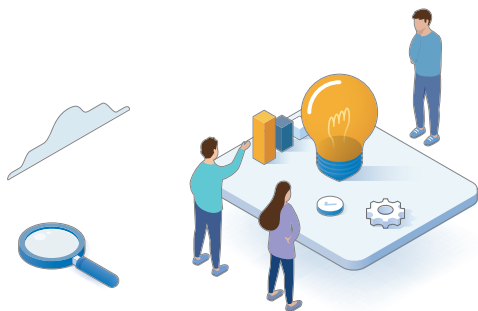
著作權

YouTube 頻道影片、
法說會、股東會資料

註：國內範疇以台灣為主

智慧財產維護

本公司密切注意智慧財產法規對於申請程序、權利期間、延展申請及費用等相關規定，依相關規定納管並按時維護。針對公司內部營運及外部授權第三人使用，以 PDCA「計畫、執行、檢查與行動」的管理循環，落實智慧財產保護。



智財權管理制度



制度目標

制訂與營運策略有關連之智慧財產管理政策、目標與制度。



管理制度

依規模、型態，建立、實施、維持其智慧財產取得、保護、維護與運用管理制度。



提供資源

決定及提供足以有效實施與維持智慧財產管理制度所需之資源。



風險管理

觀測內外部有關智慧財產管理之風險或機會並採取因應措施。

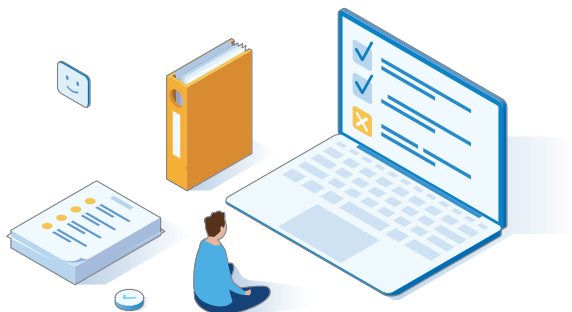


優化改善

規劃及實施持續改善機制，以確保智慧財產管理制度運作與成效符合公司預期。

智財外部管理

管理措施	說明
 授權契約	授權第三人利用或使用本公司智慧財產時，視個案情形於契約中約定授權範圍、使用限制及相關罰則。
 保密條款	與第三人簽訂契約，視契約性質訂定保密相關約定。
 取得授權	■ 本公司如有利用或使用第三人智慧財產權之需要時，應取得權利人之授權。 ■ 與第三人之合作，如該第三人有利用或使用他人之智慧財產權時，視個案情形於契約約定權利瑕疵擔保，要求該第三人擔保無侵害他人之智慧財產權。



智財內部管理

項目	維護措施
 商標	由商標權責管理單位定期盤點及檢視本公司商標之有效性並造冊管理，且應依需求辦理延展，確保商標皆於有效期限內使用。
 專利	由專利研發管理單位定期盤點及檢視本公司專利之有效性並造冊管理，另得視本公司需求不定期委由外部專業事務所進行專利佈局與規劃。
 著作	員工依循公司與員工簽屬之聲明書及內規規定： ■ 員工於職務上相關之一切創作，其智慧財產權永久屬於本公司。 ■ 員工使用電腦、網際網路或各種影音等與智慧財產權有關之產品時，應使用合法正版，或取得授權使用。
 營業秘密與機密資料	■ 本公司與員工簽屬之聲明書及工作規則、「道德行為準則」及「誠信經營守則」等內規訂有保密相關規定。 ■ 本公司對紙本文件依權責部門分類管理，對資訊系統之管理訂有權限存取等相關規定。

2.5 風險管理

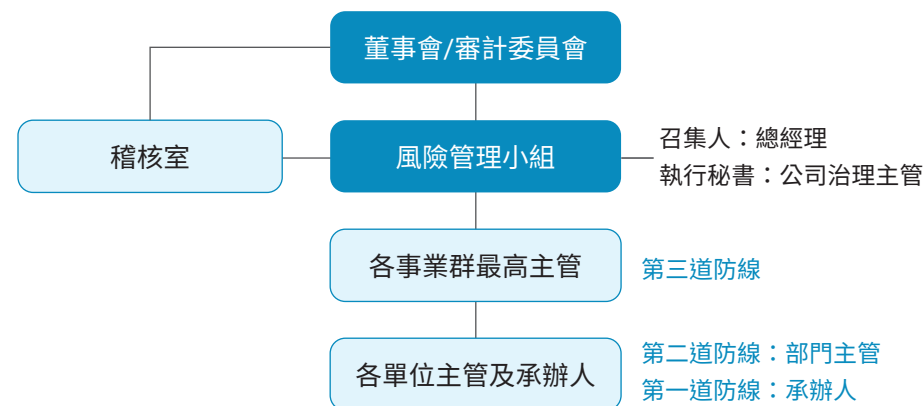
風險管理政策

高林實業訂定《風險管理政策與程序》，成立風險管理小組，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，以達預防效益，確保公司策略目標達成。

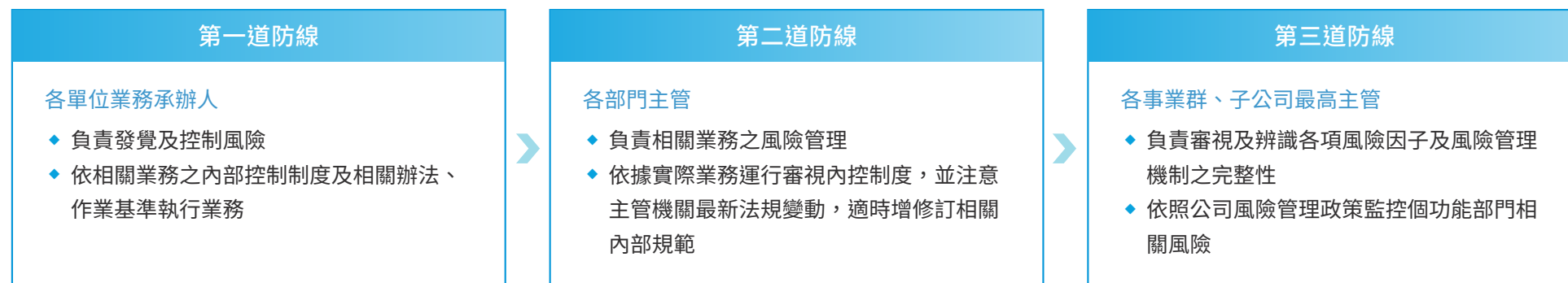
風險管理架構

風險管理小組以總經理為召集人，公司治理主管為執行秘書，為負責風險管理政策修訂，及執行風險監控與督導的權責單位，獨立於功能業務部門，並每年定期向董事會報告執行情形。稽核室則秉持獨立性與客觀性，負責督導與提醒各級主管確實遵守風險管理政策。本公司依風險管理三級制分工架構運作，由各單位業務承辦人、部門主管，及各事業群、子公司最高主管協同，辨識及控制風險因子。

◆ 風險管理架構圖

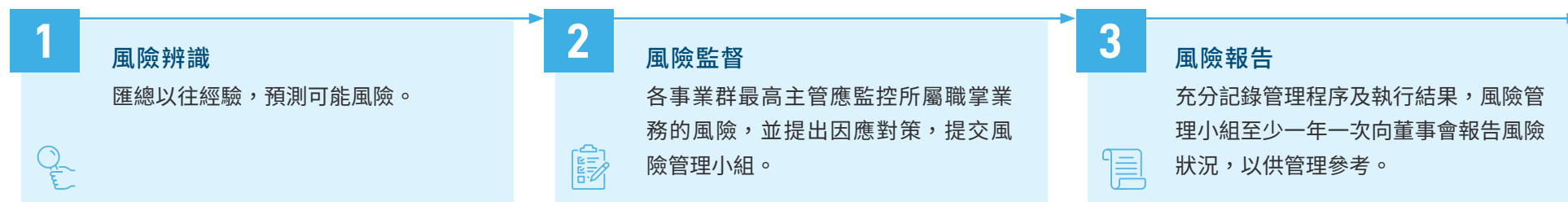


◆ 風險管理運作情形



風險管理流程

風險小組透過風險管理流程，瞭解組織處境，其考量與公司利害關係之需求、期望並與之溝通，整合流程如下：



風險管理政策

風險評估項目	風險說明與因應措施
 環境及氣候變遷風險	◆ 公司依循氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 建立企業氣候風險與機會的管理架構，每年度檢視風險與機會的管理策略、目標與成果。詳細資訊請參閱章節：環境永續—氣候變遷管理 ◆ 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，瞭解組織溫室氣體排放情勢，藉此規劃未來企業的碳管理機制。辦理教育訓練及發布相關訊息宣導，提升同仁對於環保及氣候變遷的意識，強化公司對環境風險與機會因素的識別與因應能力。 ◆ 透過新科技與管理制度降低營運對環境的衝擊，達成污染預防、減量並提高能源使用效率，此可減少環境及氣候變遷風險並帶來新的機會。詳細資訊請參閱章節：環境永續 ◆ 推動各項節能、減碳與回收資源管理措施，以達空污、溫室氣體、廢棄物／廢水管理目標，減少營運對環境的衝擊。詳細資訊請參閱章節：環境永續
 職業安全	◆ 包含與員工或供應商安全工作環境有關議題所造成之風險。 ◆ 落實安全衛生自主管理，實施促進健康管理，降低職場風險。 ◆ 推動各類職安教育訓練、案例宣導，強化員工風險意識與職安觀念。

風險評估項目	風險說明與因應措施
 利害關係人溝通	◆ 為避免利害關係人與本公司立場不一致，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心的重大議題，相關識別、評估與管理。詳細資訊請參閱章節：1.2 利害關係人溝通 ◆ 建立多種溝通管道，如：申訴專線、股東專區、設投資人信箱、處理及回應利害關係人關切的議題。
 社會經濟與法令遵循	◆ 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 ◆ 依據國際業務之運行流程，訂定內控制度與辦法、作業基準、目標注意主管機關公告之最新規章、命令，適時修正訂補相關內規制度。 ◆ 保護利害關係人、客戶及智慧財產權及保障公司權益。 ◆ 風險定期識別、維護每年檢視。
 強化董事職能	◆ 為董事規劃相關進修課程，每年度董事評鑑執行制度發展與政策。 ◆ 為董事設保留董事責任保險，保障董事受到訴訟或保險之補償。
 營運與財務風險	◆ 管控因素如產業升降、信用風險、匯率波動及政策等對公司造成影響的風險。 ◆ 管控因營運模式改變、組織轉型、觸及新事業群中，產品或服務之訂價及品質管理以及商業合約重大風險管理等引起的公司營運或財務風險。
 資訊安全	◆ 監控管理資訊系統與設備，預防資訊安全風險及隱私保護風險，並規劃進行定期外部稽核作業，提升資料處理效率。落實資安管理制度，辦理全體同仁資安宣導、教育訓練、建構完整的網路及電腦安全防護機制。 ◆ 小型部門資安會議、共享資安情報，並向同仁加強宣導，相關人員每年參與資安研討會，精進資安防護知識。

資訊安全管理

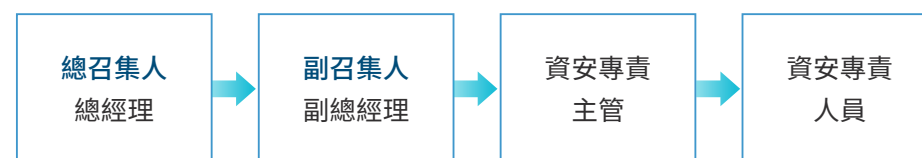
GRI 418-1, SASB CG-MR-230a.1

面對資安風險，高林實業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，以 PDCA 持續改進之精神，逐步強化郵件過濾與入侵防護機制，推動資安教育訓練以提升員工資安意識，並採行多重資料備援與保護措施，亦要求所有委外之資訊系統與服務供應商符合資安相關規範，持續提升資訊安全強度。2024 年度本公司影響營運重大資安事件 0 次。本公司 2024 年度通過台灣電腦網路危機處理暨協調中心審核加入 CERT_CSIRT 聯盟會員，2025 年 1 月加入台灣資安主管聯盟 (CISO)，可進行資安情資交換與預防可能的威脅，加強資安防護能量。

資通安全風險管理架構

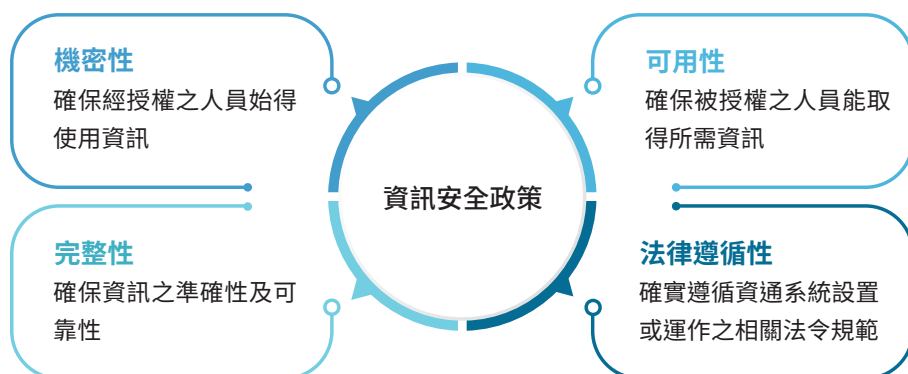
本公司設立資訊安全小組，由總經理擔任小組總召集人，副總經理擔任副召集人，以強化資訊安全治理層級之監督機制。資訊安全之權責單位為企業服務群電腦課，並於該單位內設置資安專責主管一名及資安專責人員一名，專責統籌公司整體資訊安全政策之制定、資訊安全措施之規劃與推動，及相關作業之執行與管理。

◆ 資通安全風險管理架構圖

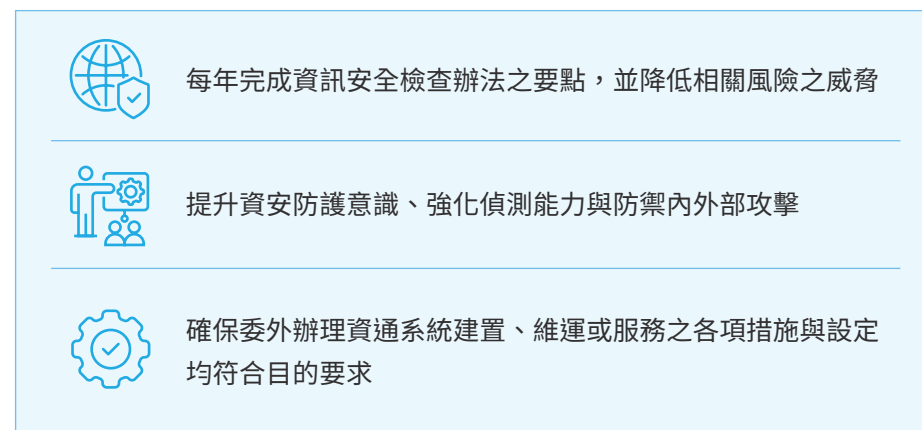


資訊安全政策

在資訊安全政策部分，規劃四大目的包括：機密性、完整性、可用性、法律遵循性，維護各單位執行業務之資訊安全。



◆ 資訊安全政策目標



資訓安全具體管理方案

- | | |
|--------|--|
| 網路設備調控 | <ul style="list-style-type: none">檢視各層網通設備，關閉預設開啟或未使用之通訊埠，減少漏洞造成破口遠端管理設備需設定來源位址連線規則，或更改預設連接埠明確定義各節點防火牆規則來源、目的及服務類別 |
| 端點防護 | <ul style="list-style-type: none">佈署端點防護與控制中心，確認即時更新定義與查閱事件紀錄建置郵件外部過濾機制，搭配端點防護掃描，降低郵件感染風險 |
| 資料防護 | <ul style="list-style-type: none">資料庫防加密備份與備援建置重要資料集中管理與權限設定，並進行快照與複寫等備份機制進行保護 |

投入資通安全管理之資源

- | | |
|----------|--|
| 建置多層防禦機制 | 開道端設置多層次防火牆，包含入侵防禦、網頁與郵件和檔案過濾，以及佈署 XDR 威脅防護偵測系統保護各端點主機設備，降低駭客攻擊風險 |
| 資訊安全監控 | 資安設備即時監控以及端點防護系統異常告警。資安人員每日檢視設備紀錄及系統日誌，發現異常或攻擊行為，即時進行處理，防止資安問題擴大 |
| 備份備援與演練 | 對重要核心系統與資料檔案，設置快照與複寫機制進行保護，定期進行異機還原及備份資料還原測試，於 2024 年核心系統與資料檔案進行 2 次備份還原演練 |

資訊安全教育訓練

2024 年度本公司針對全體員工辦理進行包括《數位時代如何識別假新聞》之資安宣導，宣導內容參考台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 所發布之實用技巧，協助員工認識常見網路謠言與假訊息特徵，建立正確的資訊判讀觀念，2024 年度共計 106 人次參與。

此外，本公司亦安排資訊安全主管與專責人員參與台灣金融研訓院所開設之「資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course」課程，2024 年度共有 3 人完成課程，受訓總時數 6 小時，並取得第一期至第三期修畢之官方證書，強化資安人員在政策理解、風險因應與法遵作業之專業能力。

未來，本公司將持續依據產業趨勢與法規要求，強化資安訓練頻率與深度，並擴大數位學習資源，確保全體員工具備足夠的資訊安全意識與應變能力，共同守護企業資訊資產安全。

社交工程演練

為提升同仁意識及資安人員知識，本公司每年以 Email 信件方式發送社交工程攻擊說明文件並透過宣導影片來強化同仁對於來歷不明的郵件開啟以及點擊附件的警覺性。

2024 年度本公司進行社交工程演練 1 次，並針對未通過員工進行重點式加強教育課程，2024 共 16 人參與，教育訓練總時數為 10.72 小時。

◆ 2024 年社交工程演練執行情形

社交工程演練進行日期

2024/09/03

釣魚信件點擊率

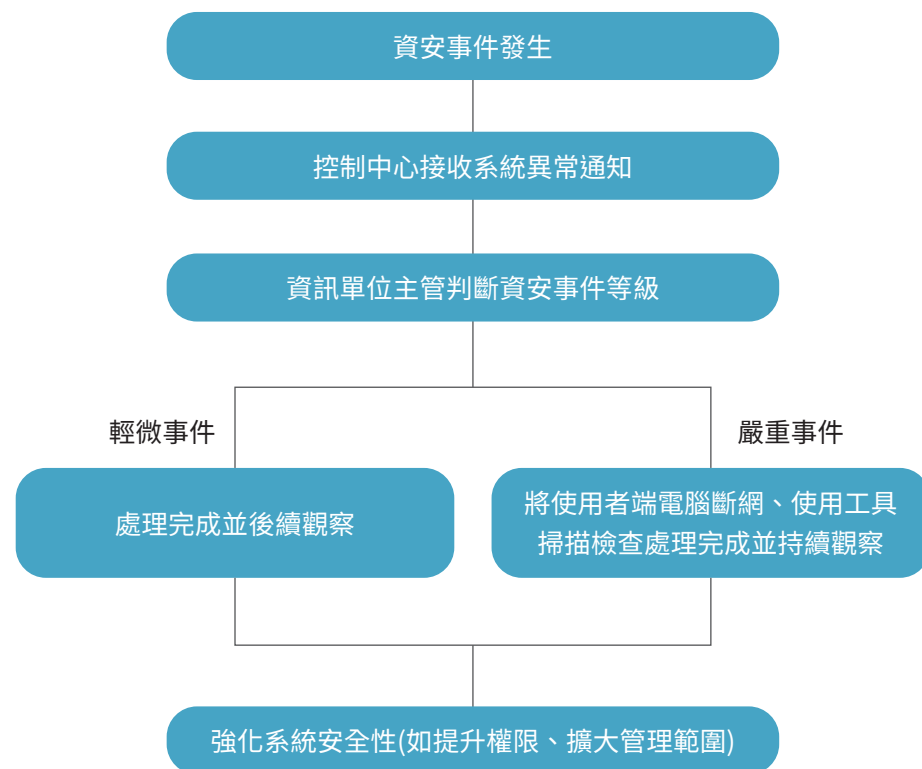
15.09%

受測人數

106 人

資安事件處理流程

當出現資安事件，中央控制中心或監控平台接收異常通知時，資訊單位主管立即針對事件來評估是否為資安事件或誤報，以及事件的嚴重等級；若為嚴重事件，則會對使用者端點設備進行斷網隔離，封鎖可疑連線等控制措施，並運用工具來進行掃描檢查與保留相關紀錄，彙整各項資訊後進行討論與後續強化系統安全等措施，再持續進行觀察。本年度高林實業並未發生相關資安事件。



個人資料防護

SASB CG-MR-230a.2

高林實業訂定《個人資料保護作業辦法》並設置「個人資料保護執行小組」，由董事長指派管理代表，及各單位主管指定專人組成，負責個人資料保護法之規劃及評估管理。

針對「零售業務消費者」，為防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，高林實業另訂有《綜合商品零售業個人資料檔案安全維護計畫》，並設有專責人員與稽核人員，本公司員工皆依該計畫辦理個人資料檔案安全管理及維護事宜。2024 年度無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶個人資料的投訴。

專責人員

職責

- ◆ 規劃、訂定、修正、執行安全維護計畫及其他相關事項
- ◆ 定期就執行前開任務情形向負責人或經其授權人員提出書面報告

稽核人員

職責

- ◆ 定期稽核安全維護計畫之執行情形及成效，並將稽核結果，向代表人或經其授權之人員提出報告



內部稽核

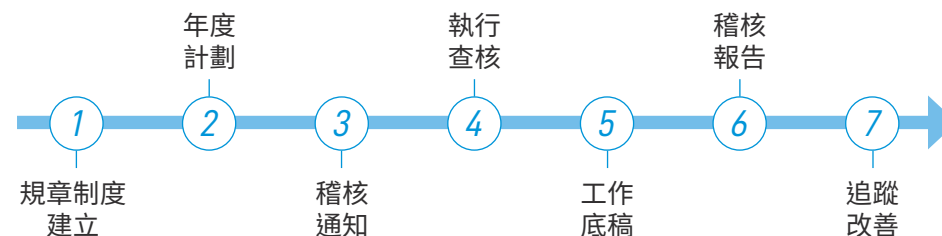
內部稽核主要在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司內部稽核室直接隸屬於董事會，配置 2 位人員負責稽核相關事項，其中 1 位通過 CIA 國際內部稽核師證照。

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



稽核人員進修

為健全公司內部稽核制度，本公司安排稽核人員參與「內部稽核協會」相關進修課程，2024 年度參與人次共 4 人次、訓練總時數 12 小時。

◆ 2024 年度稽核人員進修

課程名稱	課程時數
如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	3
集團企業 (含海外轉投資事業) 之財務規劃暨監督管理稽核實務	3
內稽人員的新挑戰 – 永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	3
提升企業永續價值，完整風險管理制度	3

永續資訊內部控制

高林實業內部訂有《永續資訊之管理辦法》明定詳細的內控措施，另訂有《編製與申報永續報告書作業辦法》，規定本公司發布之永續報告書須經董事會決議通過，確保永續資訊的正確性、完整性及可靠性。

► 詳細內容請參考高林實業官網連結

(1) [永續資訊之管理辦法](#) (2) [編製與申報永續報告書作業辦法](#)

法規遵循

GRI 2-27

本公司為恪遵法令及謹守道德規範之企業，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。在法規遵循方面，對重大事件定義係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大事件，2024 年本公司並無違反重大法規之情事。

◆ 2024 違規事件說明

時間	裁罰金額	違規事由	改善措施
2024 年 3 月	新台幣 10,000 元	因可轉債轉換資訊申報延遲，違反資訊申報作業辦法	- 落實作業流程規範，遵守申報作業制度 - 掌控內部、外部相關人員的時程

建構合規文化

為強化法規遵循意識並防範違規風險，本公司持續關注相關法規之修訂與趨勢動向，並安排相關單位同仁參與法規研習會、座談會及專業課程等活動，以提升合規管理能力。2024 年度共計完成 12 人次之教育訓練，總訓練時數達 44 小時。

宣導名稱	受訓人次	受訓總時數
113 年度永續資訊之管理內部控制制度宣導會	2	6
「ESG 與現代法律實務 - 律師想早點告訴你的事」研討會暨新書精華座談（一）	1	3
「ESG 與現代法律實務 - 律師想早點告訴你的事」研討會暨新書精華座談（二）	1	3
113 職場平權暨性騷擾防治法令研習會	2	8
內稽人員的新挑戰 - 永續資訊揭露和管理政策和相關稽核要點之解析	1	6
如何調整內控制度以因應 ESG 新規範	1	6
113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	1	3
個資新時代 - 如何因應零售業個資安維辦法	1	3
扣繳、印花稅及近期稅務法規更新	2	6
總計	12	44

夥伴關係

呼應
SDGs



3-1 供應鏈管理

3-2 客戶關係

3-3 產品品質



3.1 供應鏈管理

📦 供應商管理政策

高林實業訂定《供應商管理政策》，供應商應遵循環境保護、職業安全衛生及道德規範等企業社會責任標準，並定期執行供應商評鑑，以作為合作與續約依據，致力與供應商共同強化永續經營表現。

◆ 供應鏈管理內容

供應商篩選原則

採購應根據供應商的社會責任暨道德規範表現挑選供應商，選擇表現良好的供應商，淘汰表現不良之供應商，從而鼓勵所有供應商採取措施改善其社會責任暨道德規範表現。

社會責任承諾要求

所有供應商在得到訂單或合約前都應簽署社會責任暨道德規範承諾書，承諾遵守當地勞動法規及社會責任暨道德規範道德規範標準要求，並接受公司要求的現場審核。

現場稽核與改善

採購應每年至少安排一次供應商現場審核，評估供應商在社會責任暨道德規範方面的表現，並跟進改善措施。



商業行為誠信規範

嚴格禁止利用職務上的便利謀取利益，獲取財物等，至於涉及賄賂、商業資訊保密之義務及其他刑事責任部分，將按國家的相關法律予以處理。

重大違規處理原則

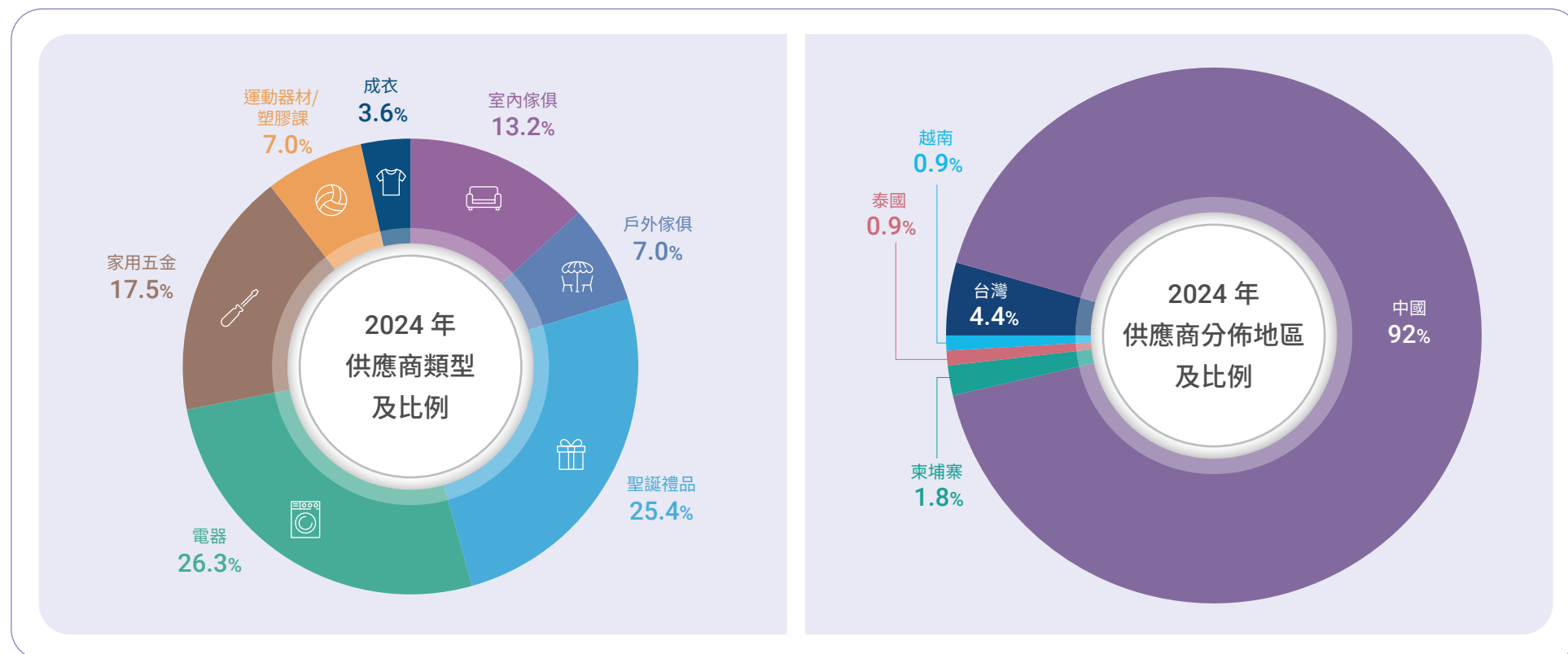
- ◆ 發現供應商故意使用童工、強迫勞動或其他嚴重違反勞動法規的現象，應立即停止合作關係。
- ◆ 發現供應商有失誠信、侵犯他人知識產權及向客戶行賄和其他不適當的利益的，如回扣、送禮等等，並對公司的商業活動、財務狀況等予以公開，不得有謊報、欺瞞等情況發生，否則將立即停止合作關係。

📦 供應商管理 – 全球貿易業務

供應鏈概況

高林實業全球貿易業務以出口家用消費產品為主，2024 年度供應鏈涵蓋台灣、中國、柬埔寨、越南與泰國，共 114 間供應商，產品類別涵蓋電器、聖誕禮品、戶外與室內家具、運動器材、家用五金、成衣等類別。為因應關稅政策變動所帶來之影響，近年積極拓展東南亞供應據點，提升供應鏈穩定，以確保整體供應體系穩健支援全球業務發展。

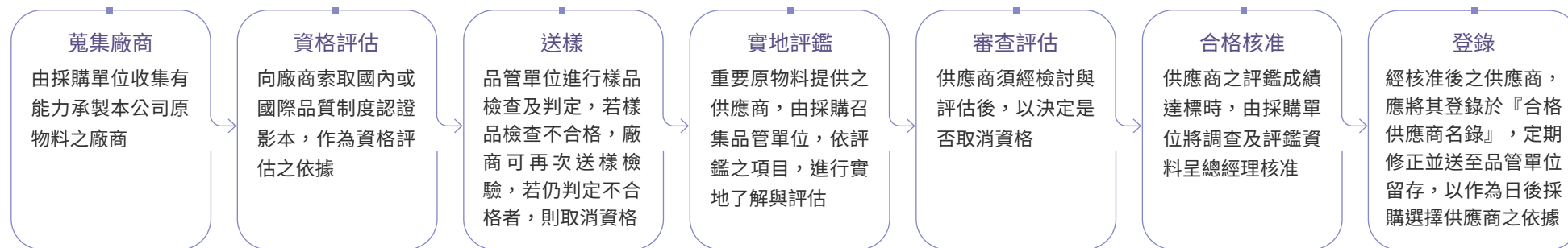
◆ 供應商類別與分佈地區比例



供應商遴選

本公司於供應商遴選過程中，採行實地訪查與書面調查並行方式，針對新供應商進行全面性評鑑，確保其具備品質穩定、價格合理及交貨可靠等基本條件。2024 年度共遴選通過 12 家新供應商，涵蓋室內家具 4 家、聖誕商品 2 家、電器 3 家、家用五金 2 家、運動器材 1 家。

◆ 國內外供應鏈遴選流程

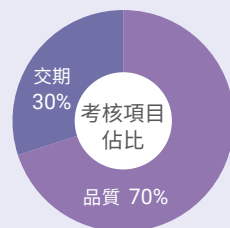


供應商定期評估

本公司針對合作供應商實施定期評核與年度評鑑機制，以確保供應品質與交貨穩定性，此外，對於已取得國內或國際品質管理制度認證之供應商，本公司定期確認其認證是否仍在有效期限內，如為過期則要求供應商補送有效證明，否則將註銷其供應商資格，強化供應鏈的整體效能。

定期考核

定期考核項目包含「品質」與「交期」兩大指標，由品管單位及採購單位分別負責依據實際營運數據進行統計與評分，並每月由採購單位彙整成績，報主管核定，若供應商考核結果未達標準，將由採購單位通知其限期改善，若逾期未改善，將視情節檢討合作資格。



- 70% 依進料檢驗結果統計品質分數
- 30% 依實際交貨記錄統計交期準時率

定期評鑑

針對國內重要原物料供應商，每年安排一次實地或書面評鑑，由採購與品保單位聯合執行，對於重大缺失或重複性問題要求限期改善，未改善者將提報取消合作資格。

實地評鑑重點

改善追蹤

檢視前次評鑑所提缺失之改善情形

現況評估

就品質、交期、產能、管理制度等進行實地確認

供應商 ESG 管理

本公司主要客戶為歐美地區中大型進口商與零售通路商，對供應商多有明確的驗廠及認證要求。多數客戶對童工、虐待、賄賂等社會責任重大議題採取零容忍政策，本公司亦依據客戶規範進行供應商篩選與管理，確保合作對象符合國際社會責任標準與商業道德要求。

社會責任評估

本公司於社會責任評鑑作業中，依據 13 項指標進行評估，評等分為五個等級。2024 年度，貿易事業群聖誕禮品課對 3 家產品製造商執行社會責任評鑑，評等結果皆為 C 級。對此，本公司依客戶要求督導供應商提出 CAPA 改正計畫，針對驗廠發現之缺失進行改善，並強化與員工溝通，確保實質改善措施落實執行。

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

社會責任驗廠審核項目

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



反恐驗廠評估

在反恐管理方面，本公司依據 9 大面向進行評估，評等分為三個等級。2024 年度，貿易事業群聖誕禮品課針對 3 家產品製造商執行反恐驗廠評估，評估結果均達 Preferred 等級 (90% 以上)。依客戶要求，相關供應商已針對工廠在反恐細節上的進行補充改善，確保符合客戶標準。

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)

反恐驗廠審核項目

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



供應管理 – 時尚生活業務

服飾代理品牌

高林實業時尚生活事業群，主要業務為品牌代理零售，在服飾品牌方面代理 G2000 品牌產品及日系品牌，包含 B.C STOCK、JOURNAL STANDARDS、relume 等品牌。

產品皆由品牌商總公司負責供應商管理及製造，產品製成後運送到高林實業進行店櫃銷售，因此製造產品之物料供應商由品牌總公司進行篩選，本公司採購成品後進行銷售，並依據品牌規範執行產品驗證與品質管理。

品牌	G2000	日系品牌
供應商管理單位	香港總公司	日本貝肯士集團
驗證機構	SGS 檢驗合格	日本南通浩達紡織品檢測公司
品質保障方式	材料統一採購，出貨前須通過檢驗	出貨前檢驗合格，特殊商品附標章與功能吊牌

餐飲代理品牌

本公司除了代理服飾品牌，同時跨足餐飲門市，代理日本貝肯士集團旗下餐飲品牌，J.S. FOODIES 及 FLIPPER'S 奇蹟的舒芙蕾鬆餅。2024 年度餐飲原物料供應商主要分為肉品商、蔬果商、奶製品商，以及食材商，共 31 家供應商，其中共 12 家供應商通過國際食品安全管理系統 ISO 22000 驗證。

供應商評核

每年針對供應商進行環境衛生及製作流程審查，2024 年度所有供應商 31 家皆為 A 級合格廠商。此外，2024 年度共針對 2 家供應商執行實地審查，通過率為 100%。

評鑑等級	判定結果	評鑑頻率	家數
A 級	合格	2 年評鑑一次	31
B 級	合格	1 年評鑑一次	0
C 級	不合格	通知改善，半年評鑑一次	0
D 級	不合格	終止配合	0



3.2 客戶關係

顧客服務品質

高林實業本公司重視顧客回饋，視其為提升服務品質與優化營運流程的重要依據。針對服飾代理品牌與餐飲代理品牌，皆設有明確之客訴處理流程，確保能即時回應顧客需求，妥善處理意見及申訴事項，秉持以顧客為中心的經營理念，持續優化客戶體驗，強化品牌信任。

服飾代理品牌

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顧客反應和意見分別記錄於「獎勵記錄表」或「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，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。

2024 年顧客獎勵事件共 1 件，客訴事件為 6 件，獎勵事件主要為服務態度良好，已由門市主管進行表揚並提供績效獎勵，鼓勵同仁持續優良表現；客訴則分別為服務態度及產品瑕疵問題，已加強員工服務態度及產品相關訓練，皆 100% 妥善完成處理。

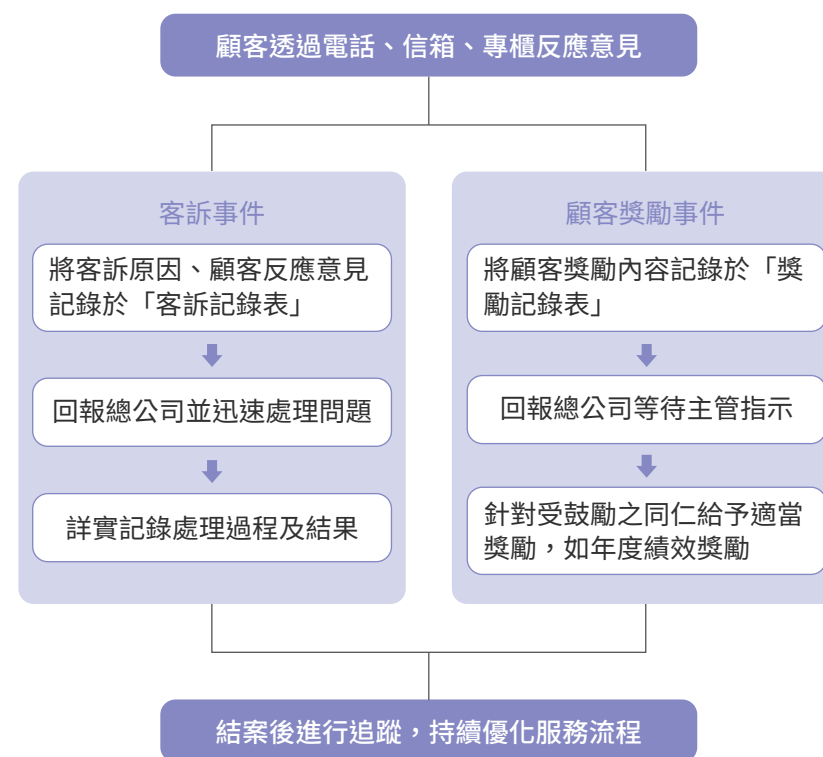
◆ 獎勵事件處理

獎勵原因	發生件數	獎勵措施
服務態度	1	由門市主管表揚並提供內部績效獎勵

◆ 客訴事件處理

客訴原因	發生件數	改善措施	預防措施
服務態度	5	致電向顧客致歉及說明	加強員工服務態度及禮儀訓練
商品瑕疵	1	致電顧客說明商品更換地點	加強員工商品尺寸及版型訓練

◆ 顧客意見處理流程



餐飲代理品牌

餐飲品牌於特定門市提供客戶滿意度調查表單，邀請顧客填寫回饋，調查內容包含整體滿意度、服務生態度、餐點精緻度、環境整潔度等項目，以 1-5 星程度評分。同時調查顧客未來希望品嚐到的新品，了解顧客飲食偏好，作為未來新產品研發方向參考。本公司亦將持續針對顧客滿意度回饋進行分析及改善，提供客戶滿意的產品及服務。

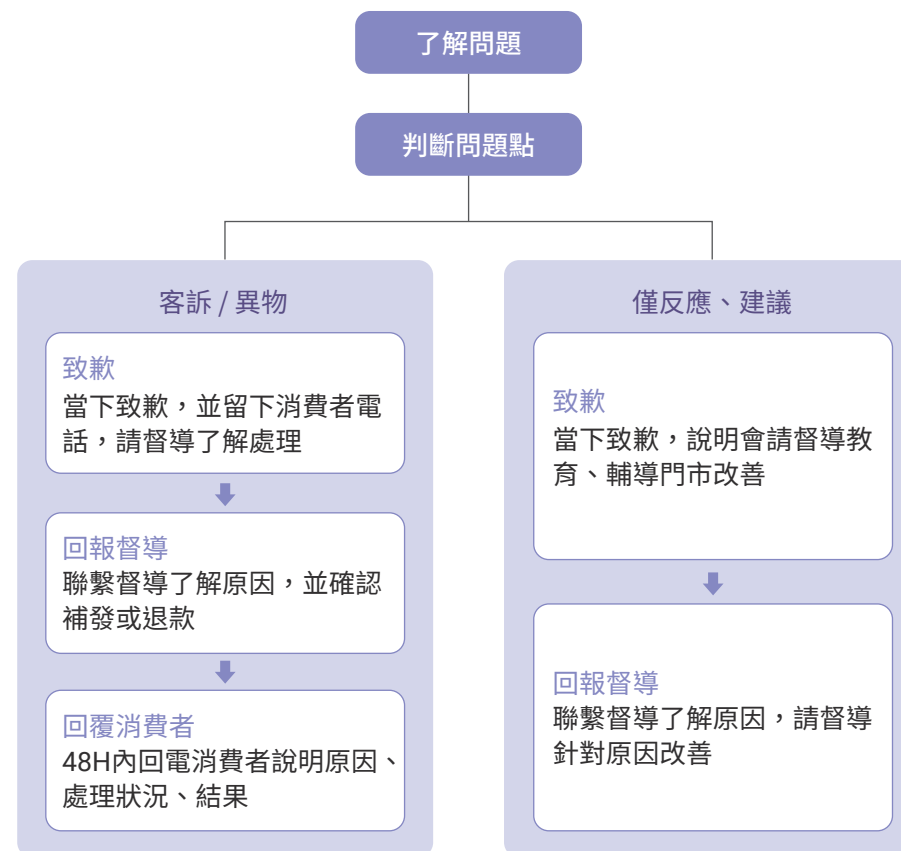
◆ 2024 年度餐飲品牌滿意度情形

	J.S. FOODIES	FLIPPER'S
服務生態度	3.32	3.73
餐點精緻度	3.38	3.67
環境整潔度	3.72	3.94
整體滿意度	2.98	3.35

◆ 顧客實際回饋



◆ 客訴處理作業流程



顧客隱私保護

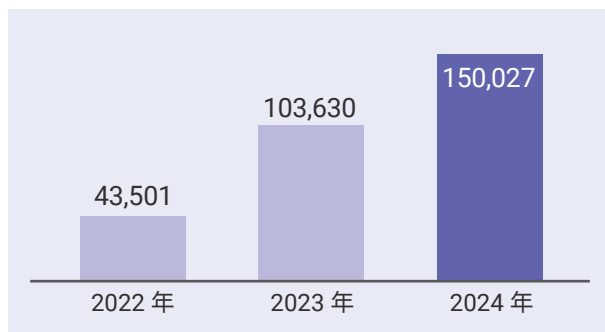
GRI 418-1, SASB CG-MR-230a.2

高林實業注重客戶資料隱私，由資安主管負責監督、電腦課負責執行會員資料隱私維護，並訂定「個人資料保護作業辦法」及「綜合商品零售業個人資料檔案安全維護計畫」，設置「個人資料保護執行小組」，每年定期執行個人資料保護法之規劃及評估管理。2024 年無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

數位化會員管理升級，打造安全的數位服務體驗！

本公司旗下代理品牌 G2000 積極推動會員經營數位化轉型，致力於提供顧客安全、便利且具吸引力的消費體驗。每月持續透過全台門市及店櫃進行會員招募，擴大與顧客的互動與連結。受益於完整的制度管理與精準行銷機制，會員人數於近三年持續穩定成長，展現顧客對本公司品牌的高度信任與黏著力。

◆ 近三年 G2000 會員數



◆ G2000 會員專屬權益

- ◆ 加入會員即可獨享價值 950 元新台幣購物金
- ◆ 特殊活動期間透過行銷推播獲得購物金回饋
- ◆ 不定期會員專屬購物優惠與促銷活動

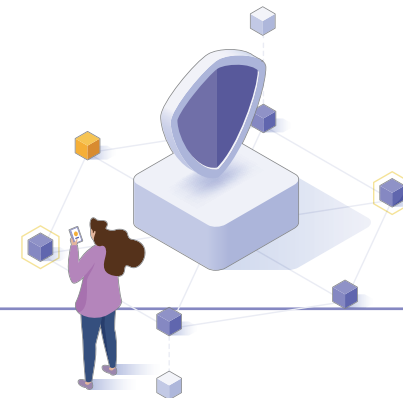
為保障會員資料安全，高林實業委託通過 SOC2 (Service Organization Controls, 服務組織控制) 資訊安全稽核作業之雲端廠商來管理會員資料，嚴格管控資訊系統的安全性、可用性、處理完整性、機密性及隱私保護，並規劃未來進行定期外部稽核作業，提高資料安全性。2024 年無發生任何顧客資料洩漏事件，亦無任何涉入個資之資安事件發生，無任何顧客受到影響。

G2000 隱私權政策

本公司重視顧客隱私權與個人資料保護，G2000 隱私權聲明明確說明蒐集個人資料之目的、類別、利用期間、地區、對象及方式，並依循《個人資料保護法》及相關規範執行管理。

G2000 僅於提供電子商務服務、售後服務、行銷推播、履行契約及保護利害關係人權益等目的下，蒐集與使用個人資料。2024 年度本公司未發生任何涉及顧客個資洩漏或資安事件，展現資訊保護制度之有效性。

► 詳細隱私權政策內容請參考 [G2000 官網](#)



3.3 產品品質

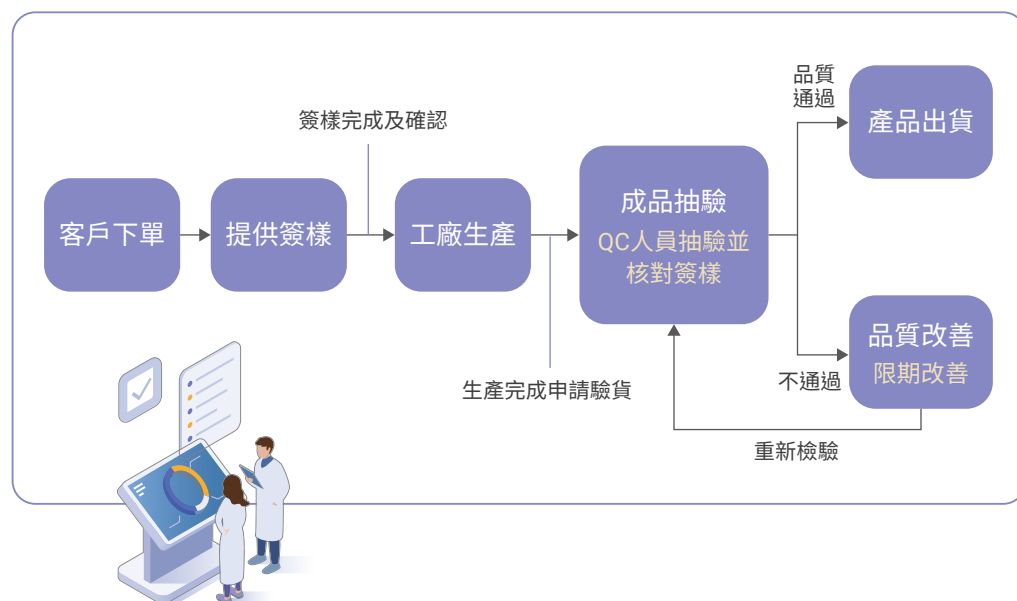
SASB CG-MR-410a.2.

品質與安全管理 – 全球貿易業務

高林實業注重顧客之健康與安全，出口之產品除皆符合進口國家當地安全規範及標準，商品標示皆符合客戶當地之政府規範與標準，並因應客戶要求，工廠原物料皆符合 RoHS 標準的無毒材料。2024 年度未發生違反產品標示、產品健康及安全，或行銷相關法規之情事。

部分客戶指定特定產品須進行第三方產品測試方可出貨，包含聖誕飾品產品須通過 UL 品質測試等基本規範，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、高低溫極高濕度測試、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、產品如實標示。

品質抽驗流程



品質與安全管理 – 時尚生活業務

服飾代理品牌

高林實業代理之服飾品牌產品，皆由品牌總公司於產品出貨前，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，而 B.C STOCK、JOURNAL STANDARDS、relume 等日系品牌皆通過日本南通浩達紡織品檢測公司檢驗通過。

高林實業同時設有產品品質查核流程作為把關，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。客服人員也提供產品洗滌與保養說明，協助顧客以正常方式使用產品，並避免發生危害健康或安全之事件。

產品標示

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。2024 年無違反產品與服務資訊與標示相關法規之情事發生，亦無違反行銷播相關法規情事發生。

餐飲代理品牌

為提供顧客安全無虞的健康餐點，餐飲門市針對食材及店鋪衛生分別建立管理政策，員工依循操作手冊執行店鋪衛生管理，管理項目包含員工衛生管理、餐皿與設備清洗衛生管理、食材品質管理，以及 ERP 系統物料管理，並配合商場定期進行衛生檢驗查核，確保顧客健康安全。

員工衛生管理



員工出勤須測量體溫是否符合正常狀態



檢查雙手正反面是否有傷口或正確包紮符合衛生安全



確實穿上身制服與帽子及口罩穿戴



工作區域負責外場員工著半身式圍裙及工作帽，進行酒精消毒雙手作業



工作區域負責內場員工著全身式圍裙及工作帽，進行酒精消毒雙手作業後，配戴食品級無粉手套

店鋪衛生管理

管理項目	頻率	說明
店鋪員工	每日	確認身體情況是否符合出勤狀況，若出現感冒、發燒、嘔吐、情緒控制不佳等，未符合規範則不得出勤。
店鋪席座區	每日	確保外場席座區環境衛生，店鋪員工依照清潔條例須地板、窗台、餐桌、餐椅進行酒精消毒擦拭。
店鋪廚房區	每日	確保內場廚房區環境衛生，店鋪員工依照清潔條例於製餐區、出餐區、回收區、休息區之地板、工作台、設備器具、餐皿等進行酒精消毒或清水擦拭。
店鋪環境	每年	委託外部專業機構執行廚房排煙設備、空調管線清潔作業，確保空氣環境衛生。
店鋪環境	每月	委託外部專業機構與商場配合廠商，執行店鋪消毒、殺蟲、滅鼠作業，確保環境衛生。
水質檢測	每年	水質過濾器濾心定期全面更換，確保水質安全。

店鋪食材管理



食材進貨

食材驗收品名、數量及單價，並檢查其保存期限是否符合標準及包裝是否完整無破損，若有異樣則拒絕收貨入庫。



食材標示

食材保存期限檢查是否不易注意或模糊，出現判讀不清則加強標註與增添記號，避免過期使用。



食材儲存

食材依照區分為即用、常溫、冷藏、冷凍性質，於定時內完成擺放與入庫作業，並按照使用期限順序調整耗用。



食材處理

食材處理前確認保存期限符合，區分生鮮、肉製品、半成品、醬料、蔬菜水果等，規劃作業區域內與相關專屬器皿使用，避免生熟食材交互混合。



食材控管

食材產生異樣情況(變色、結塊、異味等)，複檢保存期限是否過期與不明汙染，禁止使用並封裝密閉不佳食材為樣品，盤點現存品項食材是否相同情況，立即反映供應商處理。

公開食材與包材資訊，共同實踐食材資訊透明化

為強化食品安全資訊揭露與食材溯源管理，本公司旗下餐飲品牌 J.S. FOODIES 林口三井店，已依據《新北市食品安全衛生管理自治條例》第七條規定，主動登錄「新北市食材登錄平台」(業者登錄字號：A-111547230-00000-1)。

消費者可查詢本店所使用食材原料、食品添加物及其供應來源等資訊，實現食材來源的透明化。落實自主管理，亦提升消費者對食品安全的信賴，並有助於主管機關在必要時進行溯源管理。

► 詳細內容請參考[新北市食材登錄平台](#)

100% 採用「動物福利」友善雞蛋



本公司代理之餐飲品牌「J.S. FOODIES」及「FLIPPER'S 奇蹟的舒芙蕾鬆餅」選用茂林畜牧場的「茂林福利蛋」，通過產銷履歷及友善雞蛋聯盟認證，採用歐盟動物福利原則，使用純植物性飼料配方，並拒絕使用抗生素，以人道、友善的方式孕育的健康蛋品。

- ◆ 通過友善雞蛋聯盟的動物福利蛋
- ◆ 純植物性配方
- ◆ 無抗生素
- ◆ 無藥物殘留
- ◆ 通過戴奧辛、重金屬、芬普尼及其代謝物檢測

環境永續

呼應
SDGs



4-1 環境管理制度

4-5 水資源管理

4-2 氣候變遷管理

4-6 廢棄物管理

4-3 溫室氣體管理

4-7 綠色營運

4-4 能源管理



4.1 環境管理制度

高林實業深知永續發展已成全球企業之共同責任與競爭力來源，為善盡企業對環境保護的責任，致力於推動各項環境永續行動，以環境政策為導向作為友善環境的自我期許，走出永續之路。

◆ 環境策略

遵守環境法規 遵循環境相關法規及主管機關要求

2024 年執行成果 無發生任何違反環境相關法規之事件

投資綠能產業 支持再生能源、潔淨能源開發，推動低碳市場發展

2024 年執行成果 投資新台幣 **6.88** 千萬元於綠能產業

► 詳細內容請參考 2.1 產品服務 - 投資事業

建置綠色廠辦 建置太陽能發電系統、雨水滯留槽，降低環境衝擊

2024 年執行成果 樹林物流中心太陽能發電 **155,202** 度電

► 詳細內容請參考 4.7 綠色營運 - 綠色倉儲

執行溫室氣體盤查 依循 ISO 14064 規定實施溫室氣體盤查

2024 年執行成果 完成總部辦公室、樹林物流中心及 22 家 G2000 門市之盤查作業，並通過第三方查證

► 詳細內容請參考 4.3 溫室氣體排放

倡導節約與資源再利用 日常節能節水，減少紙類及塑膠廢棄物產生

2024 年執行成果 辦公室紙杯使用情形自 2022 年減少 **100%**

► 詳細內容請參考 4.6 廢棄物管理

◆ 環境策略



遵循環保能源法規，落實日常管理



強化節能省水減廢，促進環境永續



開發永續低碳產品，推動綠色行銷



深植環境永續意識，全員行動參與



2030 年達減碳 15%，邁向低碳未來



4.2 氣候變遷管理

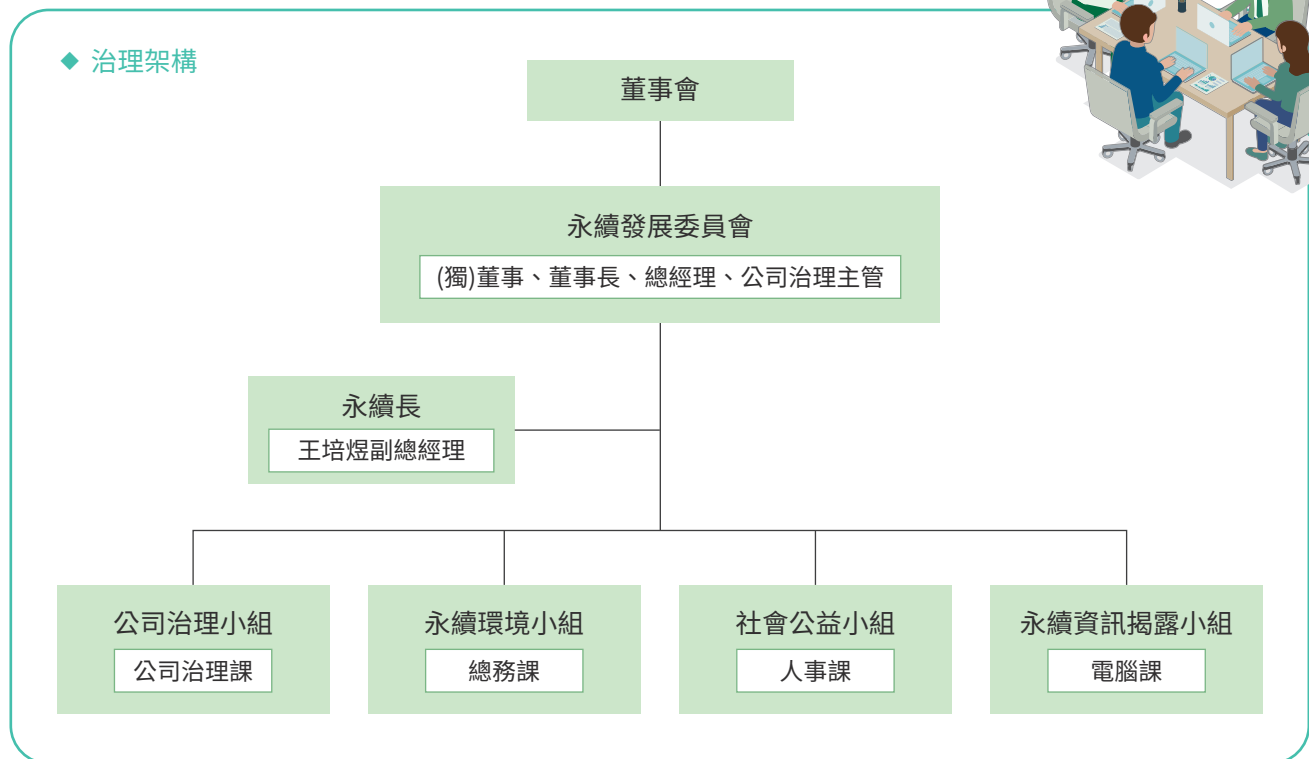
GRI 201-2

根據世界經濟論壇發布的全球風險報告（The Global Risk Report 2024）指出，「極端氣候事件」為可能性及衝擊性最高的風險之一，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。

氣候治理

本公司已建立明確的氣候治理架構，由董事會擔任氣候相關議題之最高治理單位，負責審議與核定氣候相關政策、策略與目標，並將氣候變遷風險與機會納入公司整體營運決策與風險管理機制中。董事會定期接收來自永續長之報告，涵蓋企業永續進展及氣候相關風險評估成果，以掌握氣候議題對公司營運與長期發展之潛在影響。

公司治理小組則擔任氣候風險管理機制之審查與落實單位，負責審視氣候風險管理政策、標準與相關內部控制流程，評估管理架構之有效性與實務執行成效。該小組並推動跨部門協作，循序漸進導入氣候風險評估與管理專案，強化組織氣候韌性與應變能力。



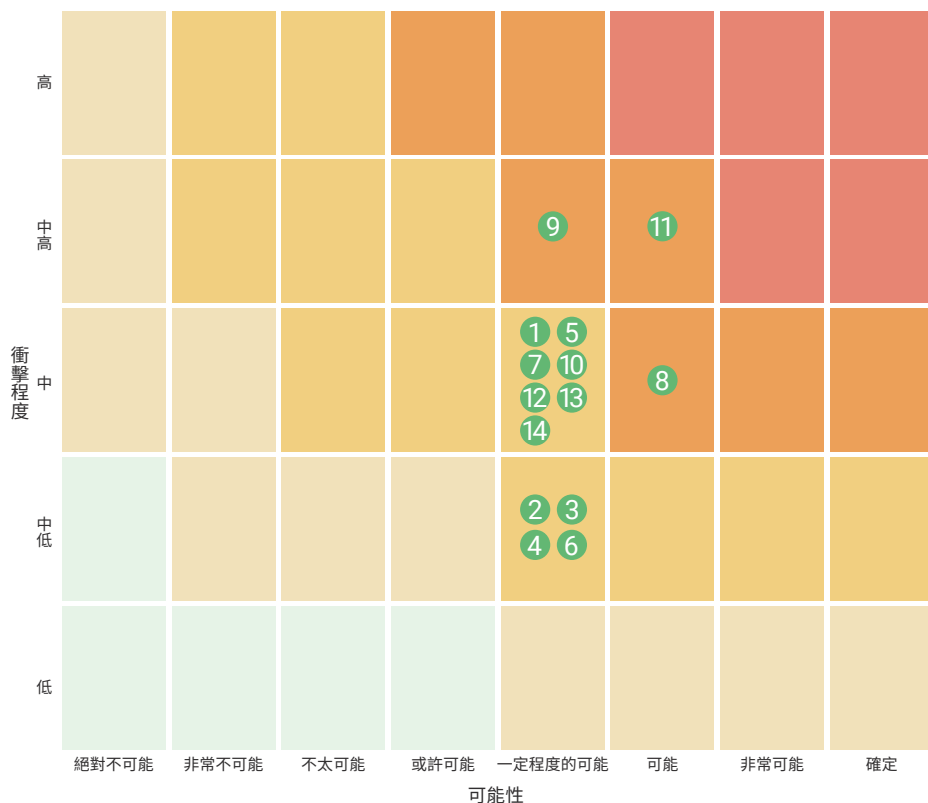
氣候策略

高林實業因應全球淨零減碳趨勢，依據氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，鑑別氣候相關風險與機會，預估各項風險與機會的管理成本之財務相關揭露。透過召集高林實業永續發展推動小組成員，執行 TCFD 教育訓練及工作坊，共同決議出對公司營運有重大衝擊之短、中、長期風險與機會，據此建立衡量指標與目標管理。

◆ 氣候風險與機會鑑別流程

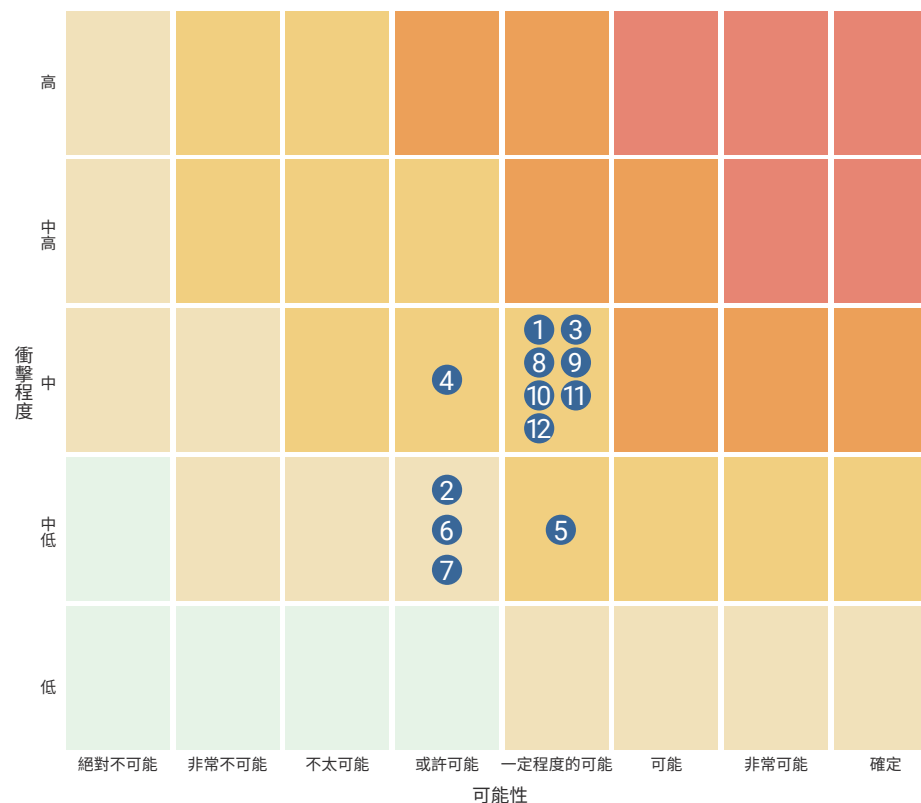


◆ 氣候風險矩陣



- | | | |
|---------------|-----------|-------------------|
| ① 碳稅 | ⑦ 新技術投資 | ⑫ 極端天氣事件增加— 淹水、暴雨 |
| ② 總量管制 / 排放交易 | ⑧ 顧客行為轉變 | ⑬ 極端天氣事件增加— 乾旱 |
| ③ 強制申報 | ⑨ 顧客偏好改變 | ⑭ 平均氣溫上升 |
| ④ 再生能源法規 | ⑩ 海平面上升 | |
| ⑤ 一般環境法規 | ⑪ 原物料成本上升 | |
| ⑥ 新法規的不確定性 | | |

◆ 氣候機會矩陣



- | | | |
|--------|-----------|----------|
| ① 運輸模式 | ⑥ 參與碳市場 | ⑪ 顧客行為轉變 |
| ② 生產製程 | ⑦ 區域式小型電網 | ⑫ 找尋新商機 |
| ③ 再生材料 | ⑧ 低碳產品或服務 | |
| ④ 節能建築 | ⑨ 調適與解決方案 | |
| ⑤ 低碳能源 | ⑩ 營運多樣化 | |

關鍵氣候風險議題

風險項目	發生期間	可能性	衝擊強度	氣候風險說明	財務影響說明	因應措施
原物料成本上升	中期	可能	中高	極端氣候可能造成原料生產中斷或供應失序，加上碳稅／碳費政策推動，可能導致原物料價格波動、進口成本上升。	■ 原物料價格波動將直接推升營運成本，特別是在高碳足跡或進口依賴度高之原料品項，可能造成毛利率下降。 ■ 隨著碳定價與碳關稅（如 CBAM）逐步上路，原物料含碳成本將進一步上升，對成本結構產生中長期壓力，對整體獲利能力構成風險。	逐步調整供應鏈結構，避免過度依賴單一地區，已將部分供應鏈由中國大陸轉移至東南亞。 此外，針對中期碳價格變動導致原物料成本上升風險，依據 TCFD 框架進行情境模擬，預估不同政策與碳定價情境下的潛在財務影響。
顧客行為轉變	短期	可能	中高	因為全球或地區性的永續意識抬昇，使顧客在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量。	■ 因應法規要求進行溫室氣體盤查、揭露與第三方查證，將導致公司需投入額外人力資源與顧問費用，增加行政與合規成本。 ■ 若無法依時完成揭露，可能影響與重視 ESG 績效之關鍵客戶合作關係，間接衝擊營收穩定性。	全球貿易事業群與客戶協作推動包材減量與循環使用，協助兩款產品改採環保紙材取代原有塑膠包裝，強化商品之永續設計。同時，透過贈送環保購物袋活動，引導消費者參與減碳行動，進一步深化對本公司之永續形象。
顧客偏好改變	短期	可能	中	因為全球或地區性的永續意識抬昇，顧客開始對特定產品與服務產生偏好或排斥。	■ 永續消費趨勢轉變可能導致高碳或缺乏環保設計之產品銷售下滑，進而影響營收成長動能。 ■ 品牌形象若未與永續價值接軌，將影響市場競爭力與顧客忠誠度，間接衝擊中長期獲利能力。	

註：短期為 3 年內、中期為 3~10 年

關鍵氣候機會議題

機會項目	發生期間	可能性	衝擊強度	氣候機會說明	財務影響說明	因應措施
再生材料	中期	可能	中	優先使用再生性包材，減少原生性材料的使用量。	- 採用再生材料有助於降低對原生資源的依賴，減少原物料波動風險，進一步穩定採購成本。 - 長期而言，隨著再生材料市場逐步成熟，其單位成本可能低於傳統材料，並可降低碳稅或碳費等間接成本。 - 永續材質有助提升品牌形象與產品溢價空間，創造差異化競爭優勢。	優先選購通過 FSC 國際認證的包裝包材，於網路購物出貨包裝方面，已全面採用 100% 可回收再利用之紙箱。
低碳產品或服務	中期	可能	中	提供低環境衝擊之產品與服務，特別在溫室氣體的排放減量或氣候變遷的調適上。	- 開發低碳產品或服務可吸引重視 ESG 的顧客群與企業採購商，提升營收來源多元性。 - 低碳商品可提升獲得政府補助與綠色採購資格，創造額外收益管道。	增加低碳產品正面曝光，強化公司低碳產品引領形象。
顧客行為轉變	中期	可能	中	顧客行為發生改變，對選擇產品或服務的提供，產生不同的考量。	開發氣候調適型產品或服務（如節能產品、耐氣候包材等）可拓展新客群，並建立差異化定位。	
調適與解決方案	中期	可能	中	透過營運業務，如：綠能或產品的推陳出新，降低因氣候變遷風險所帶來之衝擊。	投入綠能產業相關投資與調適策略將強化本公司因應氣候衝擊的韌性，並開創具永續價值的成長機會。	
營運多樣化	中期	可能	中	提供更多樣的營運業務，穩固市場地位與競爭力。	- 拓展低碳產品線，可降低單一產品營收依賴，分散市場波動風險，提升營運韌性。 - 多元化產品組合有助搶占新興市場份額，提升整體營收規模，並優化資源配置效率，強化資本報酬率。	持續投資能源子公司拓展再生能源市場，並積極投資綠能業者，未來將透過購買綠電憑證及碳權，降低產品碳足跡，提供低碳產品。
找尋新商機	中期	可能	中	於既有市場提高獲利，或於新興市場，如：綠色能源，找尋新的商業機會。	藉由氣候變遷相關政策，探索新商業模式，拓展營運邊界。例如進軍再生能源供應鏈、碳中和服務或循環經濟平台，有助創造非傳統本業以外之成長動能，提升長期營收與利潤空間。	

註：短期為 3 年內、中期為 3~10 年

氣候變遷情境分析

高林實業於本年度風險鑑別中，評估「原物料成本上升」為潛在衝擊最大之氣候相關風險。為評估未來氣候政策與碳定價變化可能帶來之影響，高林實業採用由 NGFS (Network for Greening the Financial System) 所發布之長期氣候情境，包括「Net Zero 2050」與「NDCs」兩種情境進行模擬分析。模擬情境基於一致的社會經濟假設，並納入能源市場變化的影響，有助於評估公司在不同減碳政策推進下所面臨之轉型風險與財務影響。

Net Zero 2050

本情境假設全球將於 2050 年左右實現淨零排放，在此假設下本世紀末將全球暖化限制在 1.5°C 以下的可能性至少為 50%。

由於需大幅削減溫室氣體排放，因此在此路徑下，企業與政府面臨的轉型壓力顯著增加，相關政策、法規與市場變動亦相對劇烈，轉型風險較高。

NDCs

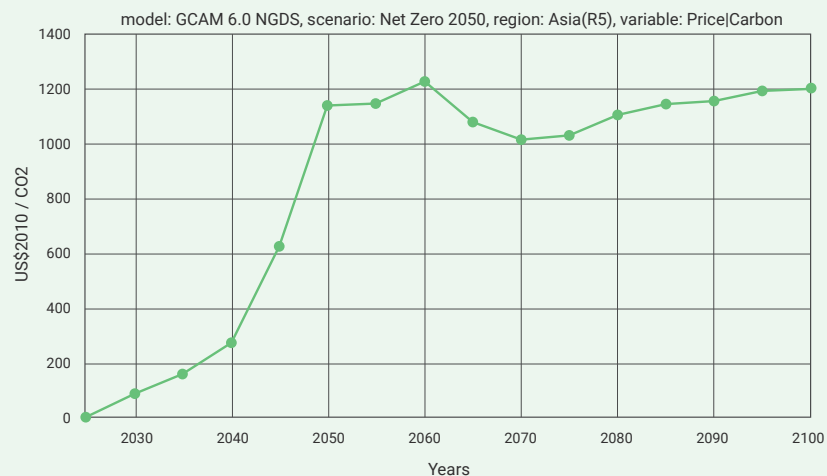
本情境假設自 2024 年起，各國依現行有條件之國家自主貢獻 (NDCs) 持續推進至 2100 年，整體減排力道有限，僅使全球升溫於本世紀末略降至約 2.3°C。

由於此情境未大幅強化碳減排承諾，政策與市場環境相對穩定，企業面臨的轉型壓力與調適需求較低，轉型風險相對較小。



原物料成本上升的成因多元，其中與氣候變遷密切相關的主要為原物料在生產與運輸過程中所間接產生之碳排放所帶來的額外成本。面對全球碳有價時代的來臨，高林實業針對碳費長期變化趨勢進行模擬評估，預測在不同減碳政策情境下，碳定價對原物料採購成本所造成之潛在財務衝擊，作為未來風險管理與策略調整之依據。

Net Zero 2050



由於本模擬情境假設大幅削減溫室氣體排放，預期將伴隨政策、法規與市場機制的劇烈調整，導致碳價自 2040 年後快速攀升。根據情境推估，碳價將於本世紀中達到每公噸 1,143.36 美元，並於世紀末進一步上升至 1,206.66 美元。

模擬時間

2050 年

2100 年

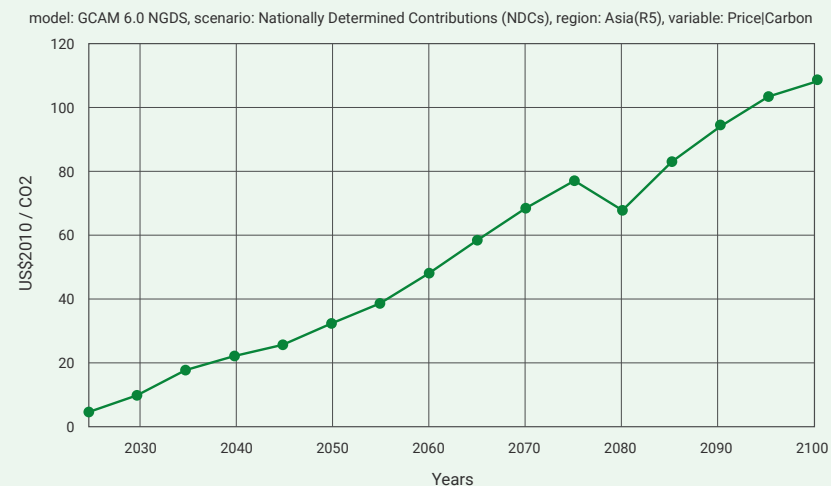
模擬碳價

1,143.36

1,206.66

單位：美金 (USD)/ 噸 tCO₂e

NDCs



在 NDCs 情境下，政策與市場環境相對穩定，整體轉型壓力較低。然而，隨著現行減碳政策逐步發酵並持續推進，碳價仍呈現緩步上升趨勢，預估將於本世紀中達到每公噸 32.18 美元，並於世紀末上升至 108.48 美元。

模擬時間

2050 年

2100 年

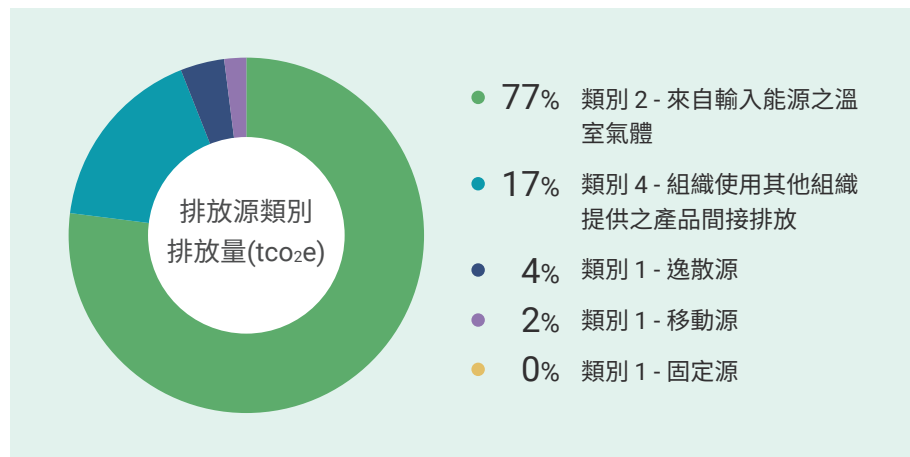
模擬碳價

32.18

108.48

單位：美金 (USD)/ 噸 tCO₂e

財務影響預估



高林實業於 2024 年度所產生與原物料相關之溫室氣體排放為類別四 (上游產品間接排放)，占全年總碳排放量約 17%，總計達 46.844 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。

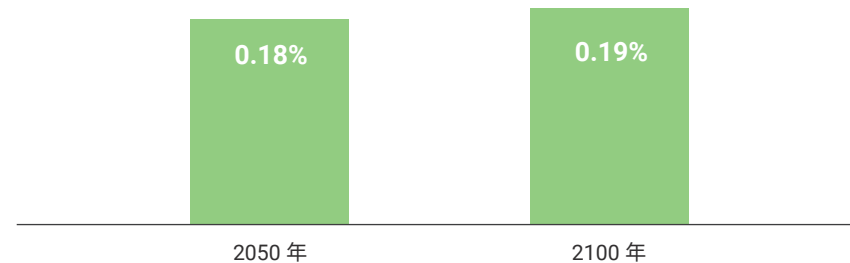
依據氣候情境所推估之碳價路徑進行模擬計算，預估增加成本如下：

情境	2050 年	2100 年
Net Zero 2050	1,615,085	1,704,501
NDCs	45,457	153,236

註：單位：新台幣 (元)，以模擬時之美金即期匯率 30.155 計算。

以高林實業 2024 年度營業成本新台幣 887,641 千元為基準進行評估，在「Net Zero 2050」與「NDCs」兩種氣候情境下，預估於本世紀中，碳成本將分別對營業成本造成約 0.18% 與 0.01% 的影響；至世紀末，影響幅度進一步擴大至約 0.19% 與 0.02%。經過整體評估，原物料相關之轉型風險所導致之潛在財務衝擊，仍屬高林實業可控與可承受之範圍，不影響整體財務表現預期。

◆ Net Zero 2050 成本影響比率



◆ NDCs 成本影響比率



指標與目標

逐年減碳，佈局 2050 淨零

因應本年度風險鑑別結果與氣候情境模擬分析，高林實業評估最重大的潛在衝擊為溫室氣體增加所帶來之直接與間接影響。為有效管理碳風險並邁向 2050 淨零目標，高林實業已訂定短期、中期與長期之階段性減碳目標，並透過年度計畫與成效追蹤機制，穩健推進減量進程。

具體減碳計畫如下：

短期目標 (近 2 年)：較基準年減量 5%

節能降碳措施：

降低汐止辦公室及門市能源使用，導入智能照明與定時關燈機制，加裝節電器並落實設備用電監測。

推動循環材料應用：

擴大再生材料 (如 PCR 塑料) 於產品設計之應用，特別針對消費型產品導入綠色設計概念。

強化永續意識：

定期辦理員工與消費者回收教育、資源再利用與循環經濟相關宣導活動。

中期目標 (3-5 年)：較基準年減量 10%

導入雲端能源管理：

建置能源管理平台，監測照明與空調耗電，以符合未來逐年節能政策。

門市與廠區節能升級：

逐步使用 LED 照明與節能 / 省水認證設備，並推動減包裝策略，落實品牌環保化。

擴大綠能投資：

持續投資再生能源，並計劃擴大太陽能、風力等再生能源資產，逐年提升綠能比重。

供應鏈永續管理：

強化供應商碳管理，納入碳足跡揭露與環保準則為採購評選依據。

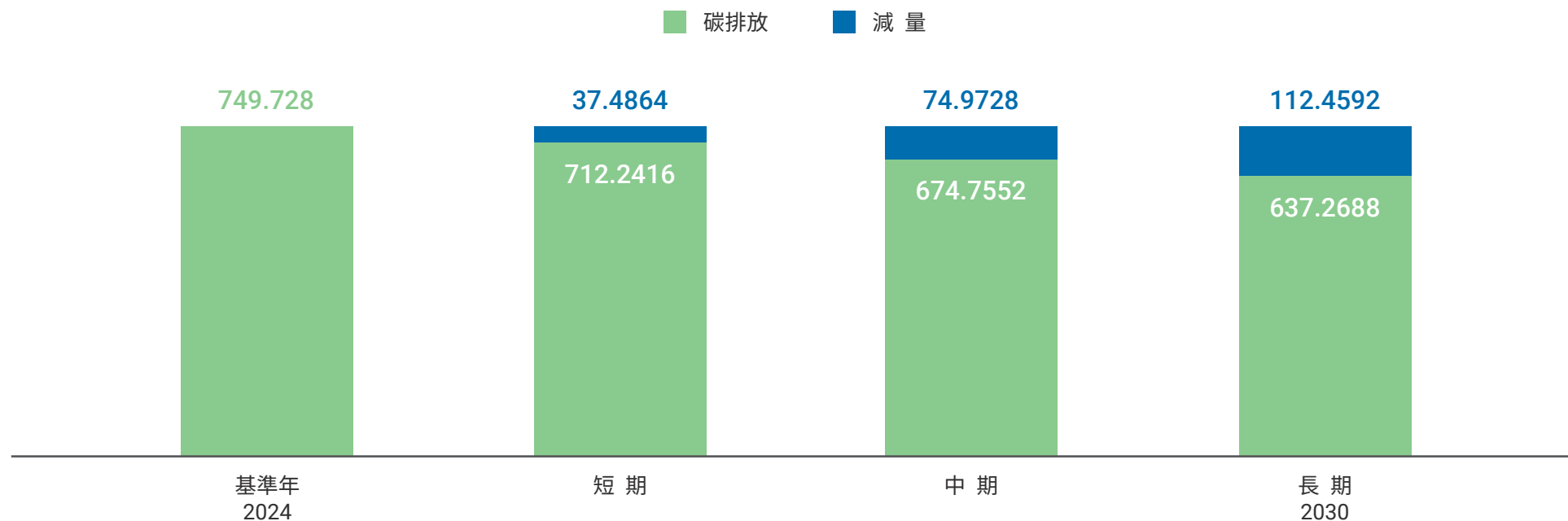
長期目標 (2030 年)：較基準年減量 15%**發展再生能源夥伴關係：**

加強與國內外綠能夥伴合作，共同開發大型再生能源專案，提升公司在能源轉型中的戰略角色。

產品全生命週期管理：

推動產品自設計、使用至回收的完整生命週期管理，目標 2030 年達成：

- ◆ 50% 以上產品採用再生材料
- ◆ 包裝材料 100% 符合可回收或生物可分解標準
- ◆ 優先採用低碳足跡與去塑材料

◆ 減量路徑圖

4.3 溫室氣體管理

溫室氣體排放

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

高林實業設立「溫室氣體盤查推行委員會」，由總經理擔任主任委員，統籌碳管理政策與推動方向，展現本公司對氣候治理與碳排管理之高度承諾。2024 年度完成總部辦公室、樹林物流中心及 22 家 G2000 門市之盤查作業，涵蓋率達 62.86%，為推動減碳行動奠定關鍵基礎。

◆ 高林實業直接與能源間接溫室氣體排放量統計 (單位：tCO₂e)

類別	2022 年	2023 年	2024 年
高林實業總部辦公室			
類別 1：直接溫室氣體排放	0.95	0.67	6.70
類別 2：能源產生的間接排放	169.46	161.54	59.31
樹林物流中心			
類別 1：直接溫室氣體排放	-	0.31	11.27
類別 2：能源產生的間接排放	-	84.31	34.95
營運門市			
類別 1：直接溫室氣體排放	0.00	6.56	8.94
類別 2：能源產生的間接排放	48.48	569.25	510.29
涵蓋比例	3.33%	59.46%	62.86%
排放總量	218.88	822.63	631.45
排放密集度 (tCO ₂ e / 百萬元營收)	0.02	0.10	0.07

註 1：涵蓋比例 = 排放量涵蓋之門市數量 / 高林實業直營門市 (具實際營運控制權)，2022 年與 2023 年涵蓋比例公式更新

註 2：近三年營運門市皆通過 ISO 14064-1 第三方認證

註 3：計算採用行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4、IPCC 第六次評估報告的 GWP 值

註 4：2022 年電力係數引用經濟部能源局 2023 年公布之 2022 年電力排放係數：0.495 tCO₂e/度計算，2023 年電力係數引用經濟部能源局 2024 年公布之 2023 年電力排放係數：0.494 tCO₂e 度計算，2024 年電力係數引用經濟部能源局 2025 年公布之 2024 年電力排放係數：0.474 tCO₂e 度計算

註 5：排放密集度 = 排放總量 / 百萬元營收。2022 年與 2023 年排放密集度公式更新

◆ 營運門市其他間接溫室氣體排放量統計 (單位：tCO₂e)

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
類別 3：運輸產生的間接排放	上游原料運輸	1.08	-	-
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	8.85	112.91	126.76
	採購水相關上游的排放			
類別 5：使用來自組織的產品有關的間接排放	N/A	-	-	-
類別 6：其他來源產生的排放	N/A	-	-	-
涵蓋比例		3.30%	56.76%	62.86%

註 1：涵蓋比例 = 排放量涵蓋之門市數量 / 高林實業直營門市 (具實際營運控制權)，2022 年與 2023 年涵蓋比例公式更新

註 2：近三年皆通過 ISO 14064-1 第三方認證

註 3：2023 年擴大溫室氣體盤查範圍，範疇三運輸產生的間接排放未納入重大排放源

溫室氣體減量目標

GRI 305-5

高林實業深知永續發展對企業經營之關鍵性，承諾遵循環境法規並持續強化節能減碳作為，已訂定以 2024 年為基準年之減碳目標，並訂定短中長期的具體減碳目標與策略。為實現環境永續願景，本公司持續透過制定相關政策與成效追蹤機制，落實減碳策略，朝向低碳轉型目標邁進。



溫室氣體減量達成情形

總部新辦公室全面採用 LED 燈具和一級能效電器，2024 年度總部辦公室 911 坪，總用電度數 124,043.55 度，2024 年度平均用電量為 136 度 / 坪，較前一年度舊辦公室平均用電量 285 度 / 坪，節約 149 度 / 坪，成功節省了 52% 的能源耗用。

2023 年度響應政府綠能政策，本公司開始積極投入新能源產業，已投資 1.5 億元於綠能投資，實踐溫室氣體減量，佈局 2050 淨零目標。

2024 年 22 間 G2000 門市溫室氣體排放量較 2023 年減少 9.27%，顯示高林實業在減碳方面的成果。

4.4 能源管理

GRI 302-1 302-3, SASB CG-MR-130a.1

高林實業持續關注營運據點之能源使用情形，每年統計總部辦公室、樹林物流中心及門市之能源消耗數據，作為推動節能管理之依據，2024 年度能源統計資料範圍與溫室氣體盤查一致，涵蓋總部辦公室、樹林物流中心及 22 家 G2000 門市。

總部能源使用以電力與公務車汽油為主，透過倡導節約行為與提升員工環保意識，降低能源使用強度。而樹林物流中心目前研擬將 2024 年能源使用數據設定為基準年，並持續規劃具體減量目標。各門市方面，透過全面汰換為 LED 燈具，外購電力消耗亦逐年下降，顯示節能成效，未來將持續推動節能措施，以降低整體碳足跡。2024 年度使用能源情形，電力共 4,592.77 GJ、汽油共 87.56 GJ、柴油共 4.34 GJ。

◆ 近三年高林實業總部辦公室能源用量表

項目	2022 年	2023 年	2024 年
高林實業總部辦公室			
汽油 (GJ)	13.13	9.14	87.56
外購電力 (GJ)	1235.05	1177.53	450.56
總計 (GJ)	1248.18	1186.67	538.12
能源密集度	0.14	0.15	0.06

註 1：2022、2023 年度單位燃料熱值參考能源局之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油 7,800kcal/L、柴油 8,400kcal/L；1kcal = 4.184KJ；1GJ = 1,000,000KJ。2024 年度單位燃料熱值參考環境部最新溫室氣體排放係數及熱值數據，汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L；1kcal = 4.1868KJ；1GJ = 1,000,000KJ

註 2：電力換算單位為 1 度電力 = 0.003601 GJ

註 3：能源密集度 = 能源使用量 (GJ) ÷ 營業收入淨額 (百萬元)

◆ 近三年樹林物流中心與營運門市能源用量表

項目	2022 年	2023 年	2024 年
樹林物流中心			
柴油 (GJ)	-	4.22	4.34
外購電力 (GJ)	-	622.26	265.55
再生能源 (GJ)	-	-	-
營運門市			
外購電力 (GJ)	352.65	4202.13	3876.66
再生能源 (GJ)	-	-	-
涵蓋比例	3.33%	59.46%	62.86%

註 1：2022、2023 年度單位燃料熱值參考能源局之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油 7,800kcal/L、柴油 8,400kcal/L；1kcal=4.184KJ；1GJ=1,000,000KJ。2024 年度單位燃料熱值參考環境部最新溫室氣體排放係數及熱值數據，汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L；1kcal = 4.1868KJ；1GJ = 1,000,000KJ

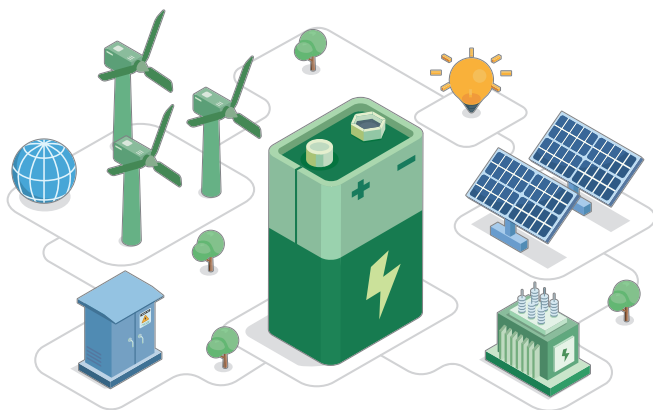
註 2：涵蓋比例 = 排放量涵蓋之門市數量 / 高林實業直營門市（具實際營運控制權），2022 年與 2023 年涵蓋比例公式更新

佈局綠色能源，驅動低碳未來

為響應政府推動能源轉型與 2050 淨零排放政策目標，本公司持續擴大對綠色能源產業之投入，積極參與再生能源與儲能基礎設施之建置與營運。2024 年度，本公司以新台幣 6.88 千萬元增資綠能控股公司——高明能源，作為深化新能源佈局與提升綠電比重之核心策略。

同時，透過轉投資雲豹能源、羽光能源、拓森能源等具發展潛力之再生能源公司，整合跨公司資源，強化電網韌性與再生能源應用效率。於 2024 年，本公司已陸續完成儲能案場建置，並順利併網商轉，正式投入台電備轉容量服務市場，展現企業支持低碳轉型與電力穩定的具體行動。

► 詳細內容請參考 [2.1 關於高林實業—產品服務章節](#)



綠色採購

本公司秉持「重視環境，永續未來」精神，竭力降低整體能源使用及溫室氣體排放量，於興建新物流中心時部分參考綠建築工法，門市、辦公室等裝修則選用環保綠建材，並持續採購綠色標章之採購項目。2024 年度共採購綠色標章產品新台幣 39,900 元。

綠色標章採購金額

 森林驗證認可計畫	採購項目	影印紙
	採購金額	39,900 元
	總計	39,900 元



4.5 水資源管理

高林實業營運用水來源皆為當地自來水公司供應，100% 為民生用水，無製造工廠與生產程序，故自來水取水量與排水量相當、耗水量為 0。各據點無位於用水高風險地區。污水則透過汙水管線送至公共污水處理廠處置。本次用水管理之盤查邊界涵蓋總部辦公室、樹林物流中心與全台 19 家營運門市，因餐飲門市多設於百貨商場中，目前尚未建立完整的用水統計機制，未來將持續評估合適之盤查方式，以逐步完善用水資料蒐集，做為規劃節水管理措施之依據。

◆ 高林實業水資源使用狀況

項目	2022 年	2023 年	2024 年
高林實業總部辦公室			
取水量 (千立方公尺)	4.901	5.318	2.708
樹林物流中心			
取水量 (千立方公尺)	-	1.773	0.184
營運門市			
取水量 (千立方公尺)	4.95	4.350	4.702
涵蓋比例	3.33%	59.46%	54.29%

註 1：高林實業總部辦公室 2022、2023 年取水量數據係依水費金額，參考台灣自來水公司公布單價進行推估；2024 年因總部辦公室搬遷，新辦公室無法獨立區分取水量，故取水量係使用水利署公告之每人每日生活用水量進行估計

註 2：樹林物流中心於 2023 年啟用，因此無 2022 年數據

註 3：樹林物流中心、營運門市取水量數據來自自來水帳單

註 4：涵蓋比例 = 排放量涵蓋之門市數量 / 高林實業直營門市（具實際營運控制權），2022 年與 2023 年涵蓋比例公式更新

註 5：因較難取得全年完整的雨水進水量及回收數據，為確保資訊品質，本年度暫不揭露該項數據，並列為資訊重編項目。本項調整不影響整體水資源管理政策之推動方向

水資源管理政策



減量目標 每年用水量減少 **0.5%**

辦公室節水措施

- ◆ 辦公室水龍頭加裝水省器，控制出水量
- ◆ 日常宣導員工建立節約水資源的觀念，包括：隨手關閉水龍頭
- ◆ 設立即時通報機制，發現供水設備損壞洩漏時立即修復，避免浪費

物流中心節水措施

- ◆ 廁所馬桶水槽各投入一瓶 500cc 寶特瓶水，以減少沖水量

4.6 廢棄物管理

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

高林實業營運過程中產出之廢棄物以一般事業廢棄物為主，未產生有害事業廢棄物。主要項目包括生活垃圾、廢紙、廢紙箱、廢棄電腦設備及廢油等。所有廢棄物皆進行妥善分類處理，並委託合法之專業廠商辦理清運作業，最終交由焚化廠進行後續處理。目前本公司廢棄物重量統計範疇包括總部辦公室及樹林物流中心，未來將評估針對各門市廢棄物進行統計。

◆ 廢棄物產生與處置

場域	產出項目	處理方式
總部辦公室	生活垃圾、廢紙、廢棄電腦	分類資源回收及一般垃圾，交由大樓配合的清運廠商離場處理，一般垃圾焚化處理、資源回收則再由廠商進行回收再利用
樹林物流中心	生活垃圾、廢紙箱、廢紙、廢油	統一委由合格環保清運廠商處理

◆ 廢棄物處置量 (單位:公噸)

類別	處置方式	處置點	2023 年	2024 年
高林實業總部辦公室				
一般事業廢棄物	焚化 (非能源回收)、資源回收	離場	30.6	5.115
有害事業廢棄物	N/A	N/A	無	無
樹林物流中心				
一般事業廢棄物	焚化 (非能源回收)、資源回收	離場	1.9	11.847
有害事業廢棄物	N/A	N/A	無	無
總計			32.5	16.962

註 1：高林實業總部辦公室於 2024 年 1 月進行搬遷，2024 年度未統計 1, 2 月之廢棄物重量，年度數據為 3 月至 12 月之累計值

註 2：高林實業總部辦公室 2023 年廢棄物為大樓統一清運，數據透過大樓清潔費推估；2024 年採實際秤重計算

廢棄物管理政策



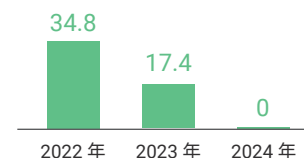
減量目標 每年減少紙類廢棄物 5%

備註：統計範疇為高林實業總部辦公室、樹林物流中心

辦公室垃圾減量措施

- ◆ 響應無紙化，陸續推展紙本文件數位化、簡化流程、善用雲端資料庫與優化數位管理
- ◆ 公司內部宣導自帶環保杯，訪客來訪不提供紙杯改用磁杯

紙杯用量情形 (kg)



物流中心垃圾減量措施

- ◆ 實行包材減量及重複使用，協助設計環保包材，並在物流配送過程中重複使用包裝材料

廢棄物減量達成情形

本公司持續透過內部宣導強化垃圾減量與分類意識，2024 年總部辦公室每人每月所產生之廢棄物量，較 2023 年減少 79.27%。

每人平均每月產生之廢棄物



註 1：計算公式：每月平均廢棄物產生量 / 台灣總公司員工人數

註 2：總部辦公室因搬遷，2024 年度未統計一、二月之廢棄物重量

4.7 綠色營運

包裝包材管理

高林實業因應環境部於 2023 年公告施行之《網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式》，已依規定將相關數據經會計師進行有限確信。

◆ 2024 年網購包材相關數據



為落實減量政策目標，本公司網路購物運送包裝使用可重複回收利用的紙箱佔比 100%，紙箱及破壞袋材質的採購符合 ISO14021 國家環保標準的廠商，減輕對環境造成的負擔及符合環保的要求，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。

SASB CG - MR-410a.3, GRI 301-3

包裝包材永續行動

包材減量

- ◆ 全球貿易事業群：與客戶討論包材減量及循環之可能性，協助將 2 款產品包材之永續性設計，將塑膠包材改為環保紙類包材。

鼓勵自備購物袋及環保杯

- ◆ 時尚生活事業群：日系服飾林口三井店推出週年慶滿額贈送品牌環保購物袋，2024 年共送出 250 個。
- ◆ 時尚生活事業群：代理品牌 G2000 推出滿額贈送環保透明悠遊袋及玻璃杯組，共計贈出 1,928 個環保透明悠遊袋、1,931 組玻璃杯組，持續減塑行動愛地球。



綠色倉儲

樹林物流中心建置太陽能發電系統，實踐綠建築低碳願景

2024 年度樹林物流中心發電 **155,202** 度電

為降低對環境之依賴與能源支出，高林實業於樹林物流中心建置階段即導入太陽能發電系統，目前產出之綠電全數販售給台電。

物流中心設計亦部分參考綠建築標章指標，透過設備選材與能源策略之整合，實現低碳營運、能源效率與環境友善之目標，展現本公司對綠色建築與永續物流的承諾。



智慧倉儲

高林實業樹林物流中心部分為服飾倉儲使用，由於提升倉儲營運效率有助於增進倉儲能源效率，本公司分析倉儲營運流程，導入智慧化倉儲設備，降低人力並提升營運效率，並達到節能減碳之效益。

AGV 智慧無人搬運車，提升倉儲自動化：

- ◆ 大幅減少 40% 人力

RFID 無線射頻辨識系統，提升進貨清點效率及出貨速度：

- ◆ 進貨清點效率約提升 50%，正確性高達為 99.9%
- ◆ 出貨速度約提升 20% ~25%
- ◆ 人力約降低 20% ~25%



友善職場

呼應
SDGs



5-1 人才政策

5-4 人才發展

5-2 人才吸引

5-5 健康安全

5-3 多元共融



5.1 人才政策

人權政策

GRI 2-23, 2-24, 2-25

高林實業股份有限公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含遵循聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》之相關規範，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。2024 年無涉及違反勞工法規、就業歧視相關法規。

高林實業人權政策宣言

- ◆ 杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- ◆ 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- ◆ 提供安全與健康的工作環境
- ◆ 禁用童工
- ◆ 禁止強迫勞動

人權教育訓練

針對「不法侵害」進行教育訓練，讓同仁了解自身權益，2024 年度共 81 參與人次，訓練總時數 81 小時。未來將持續針對人權、性騷擾防治提供相關教育訓練，提升同仁人權意識，並避免人權侵犯事件發生。

性騷擾防治

本公司訂定「性騷擾防治措施申訴及懲戒」及「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」，維護員工免於職場性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒、及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

▶ 相關規章連結[性騷擾防治措施申訴及懲戒](#)

禁止職場暴力

高林實業訂定「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

▶ 相關規章連結[禁止工作場所職場暴力之書面聲明](#)

性騷擾防治、職場暴力申訴管道

本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。此外，高林實業明文禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

- ◆ 申訴專用電話：02-27125311 # 247 / # 274 (人事課)
- ◆ 申訴專用電子信箱：hr@collins.com.tw

▶ 相關規章連結[禁止工作場所性騷擾之書面聲明](#)

勞資溝通

GRI 2-30, SASB CG-MR-310a.3.

高林實業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，2024 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，每年舉辦勞資會議，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。

◆ 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。2024 年無接獲任何員工申訴案。溝通信箱：hr@collins.com.tw

勞資會議

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。2024 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，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

整理員工之福利措施，如：員工旅遊、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

若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。2024 年無發生任何貪腐情事。

營運變化預告

GRI 402-1

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。

人力結構

高林實業員工以全職雇用類型為主，兼職人員主要為門市計時人員，所有員工皆為永久聘僱員工，而非員工工作者分別為臺灣總公司辦公室清潔人員，及大樓保全人員。

◆ 高林實業員工資訊

類別	2023 年			2024 年		
	男	女	合計	男	女	合計
全職員工	59	251	310	61	233	294
兼職員工	12	24	36	9	24	33

註：無聘僱無時數保證員工及臨時員工

截至 2024 年底，高林實業總員工人數為 327 人，員工人數較上年度減少 5.81%，主要為門市人員減少。由於公司業務性質以門市銷售及辦公後勤為主，女性員工占 78.89%，男性則占 21.11%。此外，本公司並無聘用童工，由於公司業務性質，暫無聘用外籍移工。

◆ 員工人數統計表

類別	2023 年						2024 年					
	台灣總公司			門市人員			台灣總公司			門市人員		
	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
中高階主管	20	20	40	-	-	-	19	19	38	-	-	-
基層主管	9	39	48	-	-	-	8	24	32	-	-	-
基層員工	14	26	40	28	190	218	14	40	54	28	175	203
合計	43	85	128	28	190	218	41	83	124	28	175	203

GRI 2-7, 2-8, 405-1, SASB CG-MR-330a.1

◆ 高林實業非員工工作者

類型	男	女	合計
清潔人員	0	1	1
保全	1	0	1

註：以上為於高林實業臺灣總公司的非員工工作者

◆ 2024 年員工學歷及年齡資訊

項目	台灣總公司		門市人員	
	人數	比例	人數	比例
博士	1	0.81%	0	0.00%
碩士	12	9.68%	0	0.00%
大專	88	70.97%	43	21.18%
高中(含以下)	23	18.55%	160	78.82%
合計	124	100.00%	203	100.00%
<30 歲	15	12.10%	59	29.06%
31-50 歲	50	40.32%	99	48.77%
51 歲以上	59	47.58%	45	22.17%
合計	124	100.00%	203	100.00%

GRI 401-1, SASB CG-MR-310a.2

新進及離職員工

高林實業重視人力資源的穩定與發展，持續檢視員工進出情形，作為招募與留任策略之重要依據，2024 年新進人員入職人數共 136 人，占整體員工人數 41.59%，離職人員總數共 157 人，占整體員工人數 48.01%。2024 年度店內員工之自願人員流動率為 60.10%，非自願人員流動率為 0.99%，主要流動率較高來自計時人員，因兼職性質新進及離職率較高。

◆ 新進員工人數

	總公司				門市全職人員				門市兼職人員			
性別	女性		男性		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	人數	比例	人數	比例
< 30 歲	13	9.56%	1	0.74%	21	15.44%	7	5.15%	32	23.53%	14	10.29%
30 - 50 歲	8	5.88%	5	3.68%	23	16.91%	3	2.21%	1	0.74%	0	0.00%
> 50 歲以上	1	0.74%	1	0.74%	6	4.41%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	22	16.18%	7	5.15%	50	36.76%	10	7.35%	33	24.26%	14	10.29%

◆ 離職員工人數

	總公司				門市全職人員				門市兼職人員			
性別	女性		男性		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	人數	比例	人數	比例
< 30 歲	15	9.55%	1	0.64%	29	18.47%	7	4.46%	43	27.39%	23	14.65%
30 - 50 歲	6	3.82%	2	1.27%	5	3.18%	3	1.91%	2	1.27%	1	0.64%
> 50 歲以上	7	4.46%	2	1.27%	10	6.37%	0	0.00%	1	0.64%	0	0.00%
合計	28	17.83%	5	3.18%	44	28.03%	10	6.37%	46	29.30%	24	15.29%

5.2 人才吸引

GRI 201-3

招募夥伴

高林實業認為員工是推動公司持續成長與創新的核心資產，本公司打造具吸引力的職場環境與制度，重視員工待遇與職涯發展，提供具市場競爭力的薪資報酬福利，並結合內外部課程資源，強化員工專業，進而提升整體營運效能。為招募並留任優秀人才，本公司依據員工個人績效表現，核發年終獎金及業績獎金激勵員工，促進企業與員工的共同成長。

在招募策略方面，除既有之線上人力招募平台與求職網站外，高林實業亦與大專院校合作辦理實習計畫，提前培育未來人才；另設有內部員工推薦機制，未來將評估導入推薦獎金制度，進一步擴大人才來源。

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員工，每月按員工薪資總額 4%，提撥退休準備金至台灣銀行勞工退休準備金專戶。截至 2024 年底，選擇舊制退休金共計 43 位；新制退休金 284 位，員工參與退休計劃比率 100%。

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，年資應予計算

薪資報酬

GRI 2-21, 202-1, SASB CG-MR-310a.1

為吸引與留任卓越人才，本公司建立完善的績效管理及薪資報酬制度，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。

年度總薪酬比率

年度薪酬比率

26.01

年度總薪酬
變化比率

1.04

註 1：年度總薪酬比率＝薪酬最高個人之年度總薪酬 ÷ 其他所有員工年度總薪酬中位數

註 2：年度總薪酬變動比率＝薪酬最高個人之年度總薪酬變動率 ÷ 其他所有員工年度總薪酬變動率中位數

◆ 非主管全時員工薪資概況

單位：仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度差異 (比率)
非主管全時員工人數	115	133	146	+9.7%
非主管全時員工薪資平均數	589	617	620	+ 0.49%
非主管全時員工薪資中位數	524	571	559	-2.15%

註：以上範疇為高林實業個體公司，不包含店櫃人員之非主管全時員工薪資概況

基層人員薪資與當地法令基本薪資比率

本公司皆依當地法規訂定員工起薪標準，2024 年度員工起薪水準皆無低於當地政府所公告之最低工資標準之情事，所有店櫃員工薪資皆高於最低工資，店櫃員工之平均時薪為 227 元。

基層人員與當地
最低薪資比率

女性

1.28

男性

1.31

福利制度

GRI 401-2

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，提供員工旅遊、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。

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）

福利補助

- ◆ 三節獎金、婚喪補助金、生日禮金
- ◆ 員工旅遊
- ◆ 年終聚餐
- ◆ 集團員購福利（美之心精品、G2000、日系品牌）

休假制度

- ◆ 彈性上、下班時間制度（員工工作滿 8 小時，上班 7:00~10:00，下班 16:00~19:00）
- ◆ 新進人員試用期滿三個月即給予特別假 3 日，滿半年再享有特別假 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

2024 年度職工福利委員會共辦理 5 項員工福利活動，包含公益樂活淨灘活動、電影推廣活動、年末尾牙酬謝餐會、及員工旅遊等活動。透過舉辦豐富的員工福利活動，增進員工間之情誼與向心力，強化員工對企業之認同與歸屬感。



高林實業職工福利員工旅遊之 5 天 4 夜韓國釜山行



高林實業職工福利活動 Collins 淨灘動起來～金山中角灣、朱銘美術館一日遊

育嬰假

GRI 401-3

高林實業依法提供完整之育嬰留職停薪制度，鼓勵符合資格員工申請育嬰假，同仁育嬰留職停薪期限屆滿時可申請復職。2024 年度共 2 名女性申請育嬰留停。

◆ 2024 育嬰留停統計

項目	男	女	合計
A. 2024 年符合申請育嬰留停人數	0	2	2
B. 2024 年實際申請育嬰留停人數	0	2	2
C. 2024 年預計育嬰留停復職人數	0	0	0
D. 2024 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0
復職率 (D / C)	-	-	-
E. 2023 年育嬰留停復職人數	0	0	0
F. 2023 年育嬰復職持續工作一年	0	0	0
留任率 (F / E)	-	-	-

A：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數

B：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請育嬰留停之申請人數

C：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 之申請人數

D：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 且於此期間復職之人數

E：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職人數

F：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職且一年後仍在職之人數

安心托育，幸福相伴 — 打造育兒友善的職場環境

為落實《性別平等工作法》之規定，高林實業致力於營造友善育兒之職場環境，提供員工適當之托兒協助措施。考量員工實際托育需求與通勤便利性，本公司透過實地參訪評估鄰近合法立案之托兒機構。

提供本公司同仁子女專屬托育優惠與相關服務，作為本公司推動家庭支持措施之一。未來亦將持續蒐集員工育兒意見，滾動檢討托育支持策略，以強化員工工作與家庭生活之平衡。



5.3 多元共融

高林實業秉持尊重與共融的理念，致力於打造多元、平等且包容的職場環境，不因性別、種族、宗教、國籍或其他個人背景因素而有任何差別待遇，截至 2024 年底，本公司主管皆為台灣籍，當地主管雇用比例達 100%，並雇用 2 名身障同仁，亦無發生任何就業歧視相關事件。

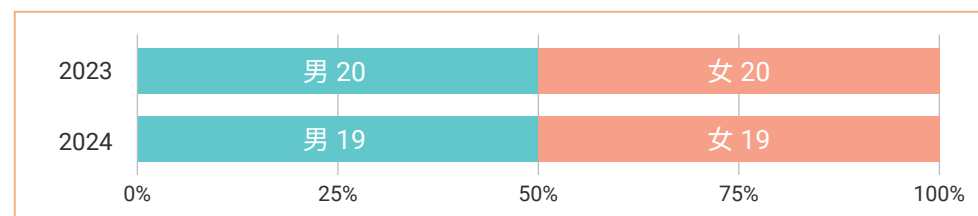
另在性別平等方面，高林實業持續推動男女同工同酬原則，提供合理薪資報酬及平等晉升機會。整體而言，本公司男性高階員工多為擔任決策層職務，職責範圍及挑戰度較高，平均薪資略高於女性主管，本公司薪資核定皆依職責與績效為依據，不因性別有所差異，未來亦持續強化性別平權機制，持续提升組織多元與共融文化。

◆ 男女基本工資和報酬比例

員工類別	基本薪資（男：女）	總薪資報酬（男：女）
高階主管	1.6:1	2.63:1
中階主管	0.99:1	0.98:1
基層主管	0.92:1	0.92:1
一般員工	1.5:1	1.46:1

註：基本薪資指勞工與雇主約定的固定薪資；總薪資報酬指基本薪資及獎金、加班費等酬勞

◆ 近兩年中高階主管性別比



多元共融措施

GRI 202-2, SASB CG-MR-330a.2



母性保護與家庭關懷措施：

- ◆ 提供同仁護理室、集乳室，支持哺餵母乳政策
- ◆ 提供女性生理假、育嬰假、陪產假、產假、流產假以及生育補助
- ◆ 對懷孕女性員工排除夜間工作安排
- ◆ 提供與合法托兒園合作之托育優惠，協助員工育兒需求



身障關懷與就業支持行動：

- ◆ 邀請身心障礙者藝人至尾牙活動表演，促進職場多元包容
- ◆ 透過職務再設計進用身心障礙員工，並參與新北市勞工局「成功進用身障員工經驗分享會」，向更多企業分享案例



營造零騷擾、零霸凌之職場文化：

- ◆ 實施預防職場霸凌宣導，協助同仁了解職場霸凌，避免霸凌行為，共同營造一個友善的工作環境
- ◆ 訂定性騷擾防治措施、申訴辦法，並公開揭示

專欄

尊重差異，共創舞台 — 邀請身障藝人至尾牙表演

高林實業相信，每個人都有發光的舞台。為實踐多元共融理念，本公司連續兩年於年度尾牙活動中，邀請身心障礙藝人擔任表演嘉賓，透過精彩演出帶來滿滿正能量，亦讓全體員工近距離感受「不同能力，同樣精彩」的生命力量。

此舉不僅展現企業對身障藝術人才的尊重與支持，更深化同仁對多元與共融價值的理解與共鳴。我們相信，一個真正友善的職場，是從欣賞每一份獨特開始。未來，高林實業將持續以實際行動支持身障者參與社會，讓尊重、包容與共好成為企業文化的一部分。



高林實業尾牙邀請身障者表演

身心無礙，多元職場 — 職務再設計支持身障就業

2024 年 5 月，本公司參與新北市勞工局舉辦的進用身障座談會，了解政府提供的職務再設計與媒合資源。經專業顧問團隊實地訪視後，協助媒合人才加入本公司總務課，擔任內勤行政與庶務支援工作。

考量其身體狀況，本公司特別調整其工作內容，以室內文書及庶務支援為主，避免需外出奔波的職責，並依其適應情形調整事務流程，使其逐步熟悉作業並穩定投入工作，展現優異表現。

高林實業深信，職務再設計不僅有助於身障者順利融入職場，更能實現職場共融。為擴大企業間交流與實踐分享，2024 年 9 月本公司企業服務群王培煜副總受邀回到座談會，分享實際進用經驗與成果，期望鼓勵更多企業加入身障就業支持行列，共同打造友善、多元且永續的就業環境。



新北協助企業進用身障者交流座談會



進用案例照片分享

5.4 人才發展

GRI 404-1, 404-2

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，每月定期舉辦不同主題教育訓練課程，並提供外部訓練機會，幫助同仁精進專業技能及個人能力。培訓對象涵蓋全體員工，包括各部門基層同仁、主管，亦鼓勵同仁參與外部訓練。

◆ 員工培訓面向

訓練面向	培訓內容說明
職場健康與安全	提升員工健康意識與自我保護能力，涵蓋職場常見疾病預防、消防安全觀念、勞工職災保護與職場安全規範
公司治理與管理	提升主管在公司治理、風險控管、財務監督、跨部門協作與永續決策上的能力
法規遵循	協助員工掌握最新法規動態，包含勞動法令、性別平等、個資保護、會計與稅務遵循等，強化內控合規能力
數位能力訓練	強化員工在數位行銷、零售科技與 AI 應用等領域的知識與實務操作能力，掌握全通路零售新趨勢、行銷平台運用技巧與數據工具在營運上的應用潛力

◆ 2024 年度員工訓練時數概況

職稱	性別	總時數	總人數	平均訓練時數
主管職	男	126	19	6.63
	女	129	19	6.79
基層員工	男	300.5	50	6.01
	女	371	239	1.55
合計		926.5	327	2.83

塑造永續文化

為提升同仁對永續議題之認識與實務應用能力，高林實業於 2024 年度規劃多場永續相關教育訓練課程，邀請外部專業講師授課，內容涵蓋永續報告書撰寫實務、溫室氣體盤查、永續時尚工作坊等主題，協助員工建構系統化之永續知識體系，藉由教育訓練全面提升員工素質，並強化永續思維之內化。2024 年度永續相關內部訓練總時數達 195 小時。

此外，本公司鼓勵同仁主動參與外部機構舉辦之進修課程與研討會，以拓展國內外永續視野、吸收產業最佳實務經驗。2024 年度員工參與外部永續發展及溫室氣體盤查等相關訓練課程總時數達 368.5 小時。

為強化永續推動核心領導力，本公司亦持續安排永續長參加永續相關課程包括：「GRI 認證課程」及「永續菁英淬鍊學程：建立信任，成就永續」等，精進其專業職能，將引領高林實業穩健邁向永續發展之目標。

◆ 2024 塑造永續文化成果



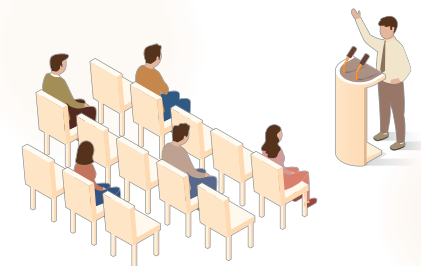
內部永續相關訓練

總時數 **195** 小時



外部永續相關訓練

總時數 **368.5** 小時



校園培訓

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。高林實業積極投入校園徵才活動，與台灣各大專院校合作，鼓勵在校學生於課餘時間參與實習計畫。2024 年共 4 位實習生於高林實業服務。

為擴大實習人才招募，本公司增加實習合作學校，與東吳大學一同辦理訓練計畫，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。

◆ 菁英校園人才培訓

- ◆ 實習計畫分為學期間及暑假實習
- ◆ 透過部門主管手把手帶領，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
- ◆ 每週進行高階主管訪談，協助學生規劃職涯舞台



高林實業企業服務群副總前進東吳大學說明菁英實習計畫，參與人次共 20 人次

績效管理

GRI 404-3

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。

◆ 2024 年考核參與人員統計表

單位：人

職稱	台灣總公司				益和國際			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	完成考核比例	人數	完成考核比例	人數	完成考核比例	人數	完成考核比例
主管職	19	100%	19	100%	-	-	-	-
基層員工	22	100%	64	100%	28	100%	175	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 2024 年 12 月 31 日

註 2：主管職為理級以上之主管

註 3：佔比計算方式為該職稱考核人數／該職稱性別人數



5.5 健康安全

職業安全衛生管理

GRI 403-1,403-2,403-4

本公司營運性質屬低風險事業，依法無須設置職業安全衛生管理系統。然而，本公司仍重視員工安全與健康，訂有相關職安政策。現有 3 位員工已取得甲種職業安全衛生業務主管證書，公司內亦設有急救人員，並領有急救人員安全衛生訓練合格證書，能即時應對突發之急救事件，強化工作環境應變韌性。2024 年無違反職業安全衛生相關法規之情事。

保障工作職場安全

- ◆ 固定配置緊急救難箱，並定點增設 AED 急救設備兩台。
- ◆ 嚴謹門禁保全，設有 24 小時嚴密監視系統與保全公司簽約維護安全。
- ◆ 每年至少一次，請專業合格電工試算足夠電力插座避免負荷過重引起火警。
- ◆ 每年至少一次，委外進行消防檢查。定點放置合格滅火器，並定時保養及檢查，確保滅火器效用。
- ◆ 每年至少一次，派員參與配合大樓消防講習，以清楚辦公區消防設備操作及逃生有關訊息。
- ◆ 保持工作間及通道間足夠照明，定時整理工作場所保持整齊，避免碰撞或絆倒等意外發生。

維持工作職場衛生

- ◆ 辦公室禁止吸菸政策，影印機、傳真機設置獨立區域。
- ◆ 定期委外檢查並清潔，公司之通風系統（含冷氣空調、隔塵網清潔等）。
- ◆ 每年定期檢測二氧化碳濃度並加強循環新鮮空氣及更新空氣的頻率。
- ◆ 注意員工飲用水之安全，每三個月做飲用水機台保養檢測。
- ◆ 採用環保燈具，讓辦公室照明有充足的光源照射。
- ◆ 定期舉辦員工健康檢查。

職業健康分析

高林實業依據職場風險特性與員工結構，持續推動多項預防性措施，以預防潛在職業病或健康損害發生。本公司已制定相關管理辦法，包含「異常工作負荷促發疾病預防執行計畫」、「人因性危害預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「中高齡及高齡工作者工作適能指數評估」等，作為職場風險識別與控管之依據。

為確保措施落實與風險掌握之完整性，本公司委託外部專業醫護團隊協助執行健康管理、職業病預防及健康促進等作業，透過健康調查表，藉以蒐集職場健康風險資訊。根據 2023 年健康檢查報告分級面談名單及 2022 年度健康檢查複檢名冊，數異常值風險低至高進行分級第一及至第四級，並以數值較嚴重會有立即影響的為優先訪談對象。2022 年體檢共 112 人，D 級：20 人；C 級：37 人，健康檢查複檢需追蹤為 10 人；其中 1 人，自主健康管理即可。

過負荷預防計畫

臨場時間關懷 24 位同仁，進入追蹤共 9 位。已安排臨場醫生進一步諮詢共 6 位。已訪同仁暫無須調整工作內容。

人因預防計畫

篩選出 47 位同仁有肌肉骨骼問題，安排臨場醫生進一步諮詢共 6 位，30 位已訪同仁暫無須調整工作內容予以保健指導後結案。11 位同仁依個別狀況由職業衛生護理師進一步追蹤關懷或結案。

透過參考 2024 年度健康調查表及 2022 年度員工健康檢查結果，進行健康分級分析管理與後續狀況追蹤，並依據員工實際狀況進行工作建議，必要時由臨場合格醫師進行工作適性評估及醫療專業諮詢。

職業健康服務

GRI 403-3, 403-5, 403-6, 403-7

高林實業主要為辦公室及門市銷售，於工作期間可能對同仁帶來的健康危害為店櫃人員久站及辦公室同仁坐姿不良，本公司加強相關教育訓練，並規劃相關措施避免健康危害發生。

職安教育訓練

為打造安全工作環境，高林實業安排專責同仁進修專業知識，分別進修「職業安全業務主管回訓」、「防火管理人員回訓」、「營造作業人員台灣職安卡教育訓練」、「堆高機操作」等職安課程。2024 年訓練人次共 7 人次，訓練總時數為 39 小時。

健康促進教育訓練

為促進同仁健康安全，本公司安排相關教育訓練，內容包含久坐姿勢、慢性病預防等內容。2024 年度共 142 人次參與，169 小時。

◆ 2024 年健康促進教育訓練時數

課程名稱	參與人次	訓練總時數
久坐辦公族常見身體危害之預防保健	41	41
消防安全防護講座	27	54
聽覺健康全攻略	40	40
『腰』你健康－拒絕代謝症候群，小心你當選成三高候選人	34	34
總計	142	169

員工協助方案 — 打造健康職場，從身體照護出發

高林實業秉持「以人為本」的理念，持續推動以健康促進為核心的員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，透過醫師臨場服務、個別關懷與多元健康宣導，支持員工提升健康意識與身體照護能力，實踐永續幸福職場。

2024 年本公司委託合格醫療機構提供定期臨場健康服務，讓所有員工皆可於工作場域就近獲得專業醫護協助。針對員工健康檢查報告進行分級管理，依據異常數值嚴重程度排列優先順序，由醫護人員分批安排健康諮詢，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。

臨場服務安排如下：



臨場護理師

每月臨場服務 3 次，每次 2 小時，全年總計 72 小時



臨場醫師

每 4 個月 1 次，全年總計 6 小時

此外，依據年度健檢結果統計，員工最常見的五大健康問題中，約有三分之一與肥胖相關。為因應此一趨勢，公司推動下列措施：

健康海報宣導

以減糖、低油、均衡飲食為主題，鼓勵員工培養健康飲食習慣

餐盒採購建議

建議午餐選擇五穀飯、十穀飯、糙米等主食，減少油炸及精緻澱粉類食品攝取

透過上述具體作為，高林實業持續深化對員工身心健康的支持，並以預防性健康管理強化企業韌性，實踐永續發展之人本價值。

辦公室空氣品質

為維護辦公空間之室內空氣品質，並保障員工於日常工作中的健康與舒適，高林實業總部辦公室持續推動空氣品質管理機制，並落實二氧化碳 (CO₂) 濃度定期檢測制度。為確保檢測結果具備準確性與合規性，本公司委託具專業資格之第三方檢驗機構執行相關監測作業。

檢測項目係依據《室內空氣品質管理法》之規定，參照國內法定標準值 (1,000 ppm) 進行評估。2024 年度本公司共於上、下半年各進行一次檢測，檢測結果皆顯示二氧化碳濃度穩定，100% 符合法定限值要求，顯示辦公空間之通風設施運作良好，空氣流通充足。

◆ 2024 年高林實業總部二氧化碳濃度 (ppm)

項目 / 年度	2024 年 3 月	2024 年 9 月
二氧化碳濃度 (ppm)	762	960

餐飲代理環境安全管理

本公司餐飲代理品牌主要設於百貨商場之內，營運品項以簡餐、輕食及非油炸類食品為主，整體烹調作業過程所產生之油煙量相對較低。儘管如此，本公司仍高度重視作業場所之空氣品質與員工職業健康，積極導入設施設備與管理機制，以降低員工暴露於廚房油煙與異味中的風險，維護良好之工作環境品質。

截至 2024 年底，已有 75% 之餐飲門市配置「油煙靜電處理機」，透過靜電集塵技術有效去除空氣中油煙與微粒物質，並減緩異味散逸，提升廚房與鄰近區域空氣品質，減少對員工呼吸系統可能造成之影響。本公司將持續檢視各營運據點之通風與空氣過濾效能，並針對烹飪作業區加強職場健康風險評估與改善措施，確保員工於低風險、符合職業衛生標準之環境下工作，以落實職業安全管理責任與永續經營承諾。

職業傷害

GRI 403-9, 403-10

2024 年度本公司共發生 1 件職業傷害事件，為員工於樹林物流中心作業時不慎跌倒所致。事件發生後，公司已立即啟動事故調查程序，並針對現場環境進行全面檢視與改善，包含優化工作場所之動線設計，以降低類似事件再次發生。2024 年度本公司未發生因工作造成之長期健康損害紀錄，亦無職業病案件。

營運據點	工作總時數	死亡		可記錄之職業傷害	
		人數	比率	件數	比率
高林實業	417,488	0	0	1	0.48
益和國際	276,688	0	0	0	0

註 1：工作總時數＝員工人數 × 每日工作時數 × 每年工作日數

註 2：職業傷害造成的死亡比率＝[職業傷害造成的死亡人數／總經歷工時] × 200,000

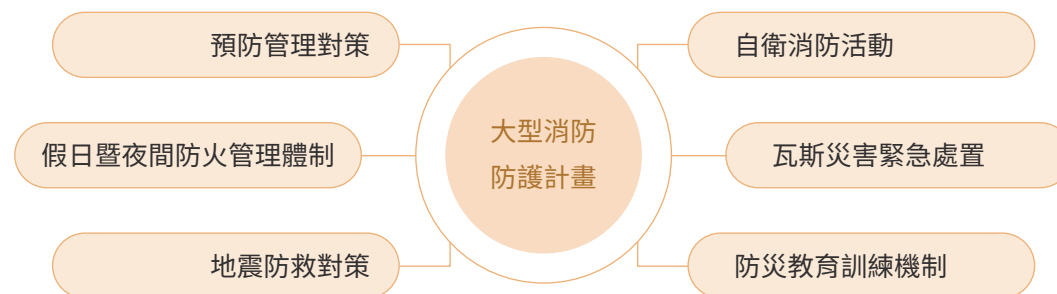
註 3：可記錄之職業傷害比率＝[可記錄之職業傷害數／總經歷工時] × 200,000

消防安全

高林實業重視營運場所之安全風險控管，總公司已訂定完整的《大型消防防護計畫》，作為緊急應變管理之依據，確保火災、地震、瓦斯外洩等突發災害發生時能迅速應對、妥善處置，維護人員生命安全與設施完整性，此消防防護計畫之統籌執行責任由本公司「防火管理人」負責。

為確保各項消防設備維持良好運作狀態，本公司每年 5 月由專業檢修機構定期執行消防安全設備之全面檢修，並於完成後 15 日內將結果報請當地消防機關備查。該機制確保設備符合法定維護週期與安全標準，降低消防系統故障風險。

◆ 《大型消防防護計畫》內容



◆ 防火管理人職責：

- ◆ 消防防護計畫之製定、檢討及變更
- ◆ 實施滅火、通報及避難引導訓練
- ◆ 防火避難設施、用火用電設備設施之檢查實施及監督
- ◆ 電氣配線、電氣機器、機械設備之管理及安全確認
- ◆ 消防安全設備檢查維護之實施及監督，以及法定檢修之會同檢查
- ◆ 施工中消防防護計畫之製作及安全措施之建立
- ◆ 火源使用或處理有關之指導及監督
- ◆ 收容人員管理及加強進出人員之管制
- ◆ 對內部員工及相關人員實施防災教育
- ◆ 加強高樓層員工之避難引導演練
- ◆ 加強模擬火災時之水平避難演練
- ◆ 訓練、要求員工應熟練火災時之救災活動
- ◆ 防火管理業務相關人員之指導及監督
- ◆ 製定員工工作手冊，以加強災害發生時的急救處理
- ◆ 對管理權人提出建議及請求指示
- ◆ 保持機構內通道之順暢，防止物品阻礙通路、樓梯
- ◆ 推動防止縱火之預防措施
- ◆ 各項防火管理相關資料之保管與整理

社會共融

呼應
SDGs



6-1 社會參與



社會參與

企業在社會中的地位不僅是為了追求利潤，更應該肩負起社會責任，積極參與社會事務並關心社會福祉。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幫助民間團體，實踐企業公民的使命。我們積極參與各項社會公益活動，通過款項捐助、合作伙伴關係等多種方式，我們致力於改善社區和社會的整體狀況，促進社會永續發展。

消除飢餓，為愛送糧 — 白米捐贈行動

15 年累計捐贈 **3,700** 台斤白米

本公司呼應聯合國永續發展目標 SDG 1 消滅貧窮、SDG 2 終止飢餓等目標，每年捐贈白米給社會福利機構，自 2010 年到 2024 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機構，15 年來累計捐贈 3,700 台斤白米。2024 年度捐贈 250 台斤白米給臺北市三玉啟能中心、社團法人台北市智障者家長協會、社團法人台北市心生活協會、財團法人臺北基督教女青年會、財團法人新北市樂笑關懷協會，支持身心障礙者及偏鄉長者生活。



守護海岸，海好友你 — 金山中角灣淨灘

投入新台幣 **95,221** 元、**48** 人參與

本公司 2024 年邀約員工一起參與淨灘減塑活動，由公司治理課主辦、福委會協辦，鼓勵同仁攜家帶眷一同參與淨灘、人文藝術之旅。

海洋的重要性對整個地球影響不容小覷，它緊扣了氣候及所有生命的存活。海洋廢棄物的問題造成海岸的景觀汙染外，更加造成生物的危害。而我們應盡力去保護，可以透過淨灘，保護海洋生物的生存環境，同時維護海灘的美麗景色，也喚起增加人們對環境的認識及重視。

詳細內容請參考[北海岸及觀音山國家風景區 - 我愛淨灘心得分享](#)



閱讀傳愛，扎根地方 — 《發現雲林人 - 雲萃》捐書行動

投入新台幣 **28,000** 元

《發現雲林人》是一套由雲林縣政府推動的地方人物故事叢書，旨在挖掘並記錄雲林在地各行各業傑出人物的生命歷程與貢獻。

本公司關懷在地教育與文化傳承，於 2024 年捐贈該系列第十冊《雲萃》圖書共 200 冊予雲林縣政府，作為推廣閱讀與文化扎根的行動支持，期待讓年輕世代在閱讀中認識家鄉、學習榜樣、培養文化自信。



以愛為名，為善共行 — HEB MEXICO 2024 慈善晚會

投入美金 **4,450** 元 (約新台幣 **145,738** 元)

本公司響應 H-E-B 墨西哥公司舉辦之年度慈善活動 Torneo de la Amistad (友誼盃公益賽)，透過實際行動參與，我們與來自各地的合作夥伴一同展現企業社會責任，共同推動區域永續發展與社會共好。



附表一、GRI 永續性報告準則內容索引表

使用聲明	高林實業依 GRI 準則報導 2024 年（2024 年 1 月 1 日 - 2024 年 12 月 31 日）期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布				

類別	主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 (2021)	組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於高林實業	p.20~21
	組織及報導實務	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告	p.2
	組織及報導實務	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告	p.2
	組織及報導實務	2-4	資訊重編	關於報告 2.2 營運績效 4.3 溫室氣體排放 4.4 能源管理 4.5 水資源管理	p.2 p.26 p.74 p.76 p.78
	組織及報導實務	2-5	外部保證 / 確信	關於報告	p.2
	活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於高林實業 - 產品服務	p.22~26
	活動與工作者	2-7	員工	5.1 人才政策 - 人力結構	p.85
	活動與工作者	2-8	非員工的工作者	5.1 人才政策 - 人力結構	p.85
類別	主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 (2021)	治理	2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	p.31
	治理	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	p.31
	治理	2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	p.30~31
	治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展	p.7
	治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展	p.7
	治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展	p.7
	治理	2-15	利益衝突	2.4 誠信經營	p.39
	治理	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理	p.29
	治理	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	p.33
	治理	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	p.31~32
	治理	2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	p.33

類別	主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 (2021)	治理	2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	p.33
	治理	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才吸引	p.87
	策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p.4
	策略、政策與實務	2-23	政策承諾	5.1 人才政策-人權政策	p.83
	策略、政策與實務	2-24	納入政策承諾	5.1 人才政策-人權政策	p.83
	策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營	p.39 p.83
	策略、政策與實務	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	p.39
	策略、政策與實務	2-27	法規遵循	2.5 風險管理	p.49
	策略、政策與實務	2-28	公協會的會員資格	2.2 營運績效	p.28
	利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	p.7~9
	利害關係人議合	2-30	團體協約	5.1 人才政策	p.84
類別	主題	指標代號	指標名稱	對應章節	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	1.3 重大主題決定	p.10-11
	重大主題揭露	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題決定	p.12-13
	重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定	p.14~17

對應重大主題				
主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
重大主題 — 公司治理				
GRI 2 一般揭露 2021	2-9~2-22	請參考上方 GRI 2 指標對應資訊		
重大主題 — 經濟績效				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	p.26
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷管理	p.64~73
	201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	5.2 人才吸引	p.87
	201-4	取自政府之補助	2.2 營運績效	p.27
重大主題 — 市場地位				
GRI 202：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	5.2 人才吸引	p.87
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 多元共融	p.90
重大主題 — 誠信經營				
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	p.37
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	p.38
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	p.38~39
重大主題 — 資訊安全與客戶隱私				
GRI 418：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	3.2 客戶關係	p.58
重大主題 — 產品服務與創新				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 產品品質	p. 59-61

對應重大主題				
重大主題 — 包裝包材管理				
GRI 301： 物料 2016	301-3	回收產品及其包材	4.7 綠色營運	p.80
重大主題 — 溫室氣體排放				
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	p.74
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	p.74
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	p.74
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	p.74
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	p.75
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	無相關排放	-
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	無相關排放	-
重大主題 — 廢棄物管理				
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	p.79
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	p.79
	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	p.79
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	p.79
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	p.79

對應重大主題				
重大主題 — 人才吸引與留任				
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才政策	p.86
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 人才吸引	p.88
	401-3	育嬰假	5.2 人才吸引	p.89
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人才政策	p.84
重大主題 — 職業健康與安全				
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 健康安全	p.94
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 健康安全	p.94
	403-3	職業健康服務	5.5 健康安全	p.95~96
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 健康安全	p.94
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 健康安全	p.95
	403-6	工作者健康促進	5.5 健康安全	p.95~96
	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	5.5 健康安全	p.95~96
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 健康安全	p.94
	403-9	職業傷害	5.5 健康安全	p.96
	403-10	職業病	5.5 健康安全	p.96
重大主題 — 人才培育與發展				
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才發展	p.92
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才發展	p.92
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才發展	p.93

附表二、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 (%)	4.4 能源管理	p.76
資料安全	CG-MR-230a.1	描述鑑別及解決資安風險的方法	無	2.5 風險管理 - 資訊安全管理	p.46~47
	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 (%)	無此情事	p.47
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 (%)	5.2 人才吸引 - 薪資報酬	p.87
	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	5.1 人才政策 - 人力結構	p.86
	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	無此情事	p.84

重大主題	會計指標	指標說明	單位	對應章節	頁碼
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 (%)	5.1 人才政策 - 人力結構	p.85
	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	無此情事	p.90
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	暫無資訊	-
	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	3.3 產品品質	p.59
	CG-MR-410a.3	討論減少包裝對環境影響的策略	無	4.7 綠色營運 - 包裝包材管理	p.80

附表三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及上市公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項			上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節	頁碼
治理	TCFD 1 (a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	p.64
	TCFD 1 (b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			
策略	TCFD 2 (a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷管理	p.66
	TCFD 2 (b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	p.67~68
	TCFD 2 (c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.2 氣候變遷管理	p.69~71
風險管理	TCFD 3 (a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷管理	p.65
	TCFD 3 (b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。			
	TCFD 3 (c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。			
指標與目標	TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.2 氣候變遷管理	p.72~73
	TCFD 4 (b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	4.3 溫室氣體管理	p.74~75
	TCFD 4 (c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4.2 氣候變遷管理	p.72~73

會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

高林實業股份有限公司 公鑒：

本會計師受高林實業股份有限公司（以下簡稱「高林實業」）之委託，對高林實業民國 113 年度永續報告書中，業經選定之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

本確信案件之確信標的資訊及適用基準詳列於附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

高林實業管理階層之責任應依全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 永續性標準準則(GRI Standards)及高林實業自行設計適當基準編製永續報告書及確信標的資訊，且設計、付諸實行及維持確信標的資訊有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人會計研究基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對確信標的資訊(詳附件一)在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對高林實業民國 113 年度永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性與品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業態度。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理制度，該品質管理制度規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策及程序。

1

SF, No.21, Sec. 8, Zhongxing E. Rd.,
Nangang Dist., Taipei 11575, Taiwan
T +886 2 2789 0887 F +886 2 2789 1005
www.grantthornton.tw

總 所：115608 台北市南港區忠孝東路六段21號8樓 電話：(02) 2789-0887 傳真：(02) 2789-1005
新竹所：300196 新竹市東區盛豐路118號7樓2室 電話：(03) 666-1919 傳真：(03) 666-1960
台中所：403023 台中市西區博愛路117號6樓 電話：(04) 2322-2448 傳真：(04) 2322-2353
高雄所：806616 高雄市前鎮區長權二路8號16樓之1 電話：(07) 223-5556 傳真：(07) 330-2969



所執行之確信程序彙總說明

本會計師係針對確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：
・訪談高林實業相關人員，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
・基於對上述事項所取得之瞭解，就永續報告書之確信標的資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及驗算等程序，以獲取足夠及適切之有限確信證據。
上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存在重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

由於諸多確信標的資訊係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性及正確性之解釋可能涉及更多高林實業管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解釋。

有限確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊有未依適用基準編製而須做重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，高林實業對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

正大聯合會計師事務所

會計師：楊雅慧

會計師：施純宜

正大聯合會計師事務所地址：
台北市 115608 忠孝東路六段 21 號 5 樓

中 華 民 國 1 1 4 年 8 月 1 3 日

2

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	確信標的	對應章節	確信標的資訊	適用基準
1	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自能源總量。	4.3 能源管理	高林實業113年度能源統計資料範圍涵蓋總部辦公室、樹林物流中心及 22 家 G2000 門市，統計數據如下： ● 外購電力：4,592.77十億焦耳 ● 汽油：87.56十億焦耳 ● 柴油：4.34十億焦耳 註：113年度單位燃料熱值參考環境部最新溫室氣體排放係數及熱值數據，汽油7,609 kcal/L、柴油8,642 kcal/L；1kcal=4.1868KJ；1GJ=1,000,000KJ。 ● 外購電力百分比98.038% ● 再生能源使用率0% ● 自發自能源總量 0 十億焦耳	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量
2	水資源管理-總取水量及總耗水量	4.4 水資源管理	高林實業113年度水資源統計資料涵蓋總部辦公室、樹林物流中心與全台19家營運門市，營運用水來源皆為當地自來水公司供應，100% 為民生用水，無製造工廠與生產程序，故自來水取水量與排水量相當，耗水量為0。 取水量統計數據如下： ● 高林實業總部辦公室取水量：2,708千立方公尺 註：113年度由於更換辦公室，新辦公室無法獨立區分取水量，故取水量係使用水利署公告之每人每日生活用水量進行估計。 ● 樹林物流中心取水量：0.184千立方公尺 ● 營運門市取水量：4,702千立方公尺	GRI 303-3 取水量
3	職業傷害	5.5 健康安全	高林實業 113 年職業傷害統計數據如下： ● 可記錄的職業傷害事件數：1件 ● 職業傷害死亡人數：0人	GRI 403-9 職業傷害
4	綠色標章採購金額	4.3 能源管理	高林實業113年度採購綠色標章產品統計數據如下： ● 取得森林驗證認可計畫之影印紙，共計新台幣 39,900 元。	自訂主題
5	職安教育訓練人次及時數	5.5 健康安全	高林實業 113 年度，安排專責同仁分別進修「職業安全業務主管回訓」、「防火管理人員回訓」、「營造作業人員台灣職安卡教育訓練」、「堆高機」等職安課程。113 年度職安教育訓練人次 7 人次，職安教育訓練總時數 39 小時。	GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練

3

