**2023年永續發展執行情形**

| 推動項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？ | 1.遵循本公司ESG政策的願景與使命，於109年成立「公司治理室」，110年7月更名為「永續發展委員會」，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由總經理擔任主席，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。  2.「永續發展委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由每季會議及依議題而設的任務小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。  3.「永續發展委員會」定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。 |
| 二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？ | 1.111.08.11董事會通過「ESG風險管理政策與程序」。  2.各權責部門的「Mg74-高林集團風險係數評估表」及「Mg75-風險評估管理紀錄表」已於8月31日前經部門主管覆核後，提交永續發展委員會彙整並呈送總經理核准後執行。  3.本公司風險管理的目標為，即時的降低營運風險、掌握發展的機會，並遵循 ESG 原則與做法，在善盡企業公民與營運創新的同時，做好公司治理始能兼顧環境與社會責任。  4.112年度全集團共列8項優先處理風險，其中經濟面3項，經濟與公司治理面1項，其他面4項；值得管理風險19項，其中環境面4項，社會面4項，經濟面6項，經濟與公司治理面3項，公司治理面1項，其他面1項。具體對策如下表：   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 重要性 | 面向 | 風險 | 對策/執行方案 | | 優先處理 | 經濟面 | 經營決策失誤 | 公司各項重大經營策略，應由各處高階主管與總經理協商討論，依各策略方案與評估報告做決策評估，必要時需經董事會開會同意通過，方能執行。 | | 新品開發能力不足 | 1. 產學合作專案 2. 新技術研究專案 3. 教育訓練(內/外訓) 4. 安排工程師拜訪成衣廠 5. 開發新的ODM產品 | | 技術智財風險：專利的申請與維護；專利誤用與侵權；是否定期檢索相關專利 | 1. 研發部級會議定期討論競品專利資料，以檢視競品開發動向。 2. 加強智慧財產權的宣導與教育訓練 3. 安排專人處理專利維護作業，定期追蹤專利申請進度與確保按時繳納維護費用。 | | 經濟與公司治理面 | 資安風險(數位資訊安全、一般資料保護規範) | 1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 2. 系統防護：建置資訊安全管理系統，落實資安防護管理措施。 3. 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。 | | 其他面 | 重大天然或人為災害事件 | 1. 發生天災與人為災害事件時，各處主管應緊急召開危機應變小組會議。 2. 總管理處應針對各項災害，制定危機處理SOP，一旦災害突然發生時，才能及時做出應對。 | | 極端事件所引發的尾部風險 | 1. 佈局第二生產基地/第二供應鏈(單一生產基地生產占比80%以上的風險)。 2. 暫緩對高銀背書保證。 3. 暫緩對高銀增加新的投資。 | | 極端事件所引發的尾部風險，COVID/中美貿易 | 1. 發生天災與人為災害事件時，各處主管應緊急召開危機應變小組會議 2. 總管理處針對各項災害，需制定危機處理SOP。 3. 所有供應商因應極端事件的風險層級評估。 4. 建立供應鏈中斷應變計畫(容忍不同天數2/5/7應變計畫) 。 5. 佈局第二生產基地/第二供應鏈(單一生產基地生產占比80%以上的風險)。 | | 長期新興風險 | 資訊通訊安全。 | | 值得管理 | 環境面 | 能源管理(水、電) | 1. 總公司、兩廠管理部門每月應監控水電使用情況。建議針對高耗能設備或高製程用水推減量專案。 2. 定期向員工宣導節能省電觀念，節能減碳的成果可透過獎勵制度回饋給員工。 | | 資源回收管理(水及原物料廢棄物) | 1. 廢棄物減量專案(RD/工程)。 2. 兩廠需確實做好各項資源回收(如：廢紙、廢水、廢鐵、廢油…)，除減少資源浪費，亦可增加工廠額外收益。 3. 定期於每月工廠會議上，提報廢棄物減量情況，並提出改善對策。 | | 廢氣、廢水、毒物、噪音排放管理 | | 當地環保法規、環評要求 | 1. 兩廠設置專責環安法規鑑別人員。 2. 建立環安法規鑑別管理程序及法規資料庫連接。 | | 社會面 | 人力短缺、人才斷層、人才發展管理 | 1. 各部門應落實員工教育訓練。 2. 關鍵人才的培育與發展應有完整計畫。 3. 儲備人才儘早規劃，避免人才斷層。 4. Hahow學習平台的導入，激發員工學習風氣。 5. 內部獎勵辦法的制定(如：營業、研發)。 | | 員工教育訓練執行與否 | | 人力短缺、人才斷層、人才發展管理 | 1. 配合104人資輔導專案各項規劃。 2. 內部獎勵辦法的制定。 3. 各部門落實員工教育訓練。 4. 關鍵人才的培育與發展需有完整計畫。 5. 落實儲備人才計劃 | | 產業專業技術人才短缺、接班人才斷層、人才發展管理 | 1. 優化招募廣告流程吸引人才應聘 2. 產學合作人才培育 3. 主管養成培育制度主管 4. 優秀人才輪調,定義人才標準及輪調計劃(EX:績效表現良好,有發展潛力,個人有企圖心與意願…) 5. 優化晉升制度(管理職/專業職要有輪調與外派歷練) | | 經濟面 | 應收帳款回收、逾期呆帳風險 | 1. 合約強化/客戶交貨前的滾動評鑑，應有風險停損機制。 2. 營業各部應定期跟催逾期貨款，避免呆帳產生。 3. 每月應收帳款明細表/對帳單，應請代理確實簽回。 4. 若發現代理有拖欠貨款的徵兆，應主動呈報上級並積極與代理協商還款計畫。 | | 專利、商標、著作、營業秘密等智財相關風險 | 1. 新產品開發前專利的搜尋與確認、專利設計迴避…等各項措施需嚴格落實，以避免誤用他人專利而不自知。 2. 請研發處針對防止專利侵權的各項規範, 每年定期重審「專利案件管理辦法」，必要時修訂。 3. 營業秘密管理辦法目前由總管理處審核修訂中。 | | 營運模式改變(如：新的事業體) | 因應外部競爭環境， 評估：  1. 相關產業投資  2. 同業策略結盟  3. 轉型: 產品及市場擴展-牛仔類產品及市場 | | 專利、商標、著作、營業秘密等智財相關風險 | * + - 1. 建議建置工業局推廣的台灣智慧財產管理規範（TIPS），協助高林建立系統化之基礎智慧財產管理制度，以擺脫零散片段、個案管理模式以降低營運風險、保護企業權利，增加競爭優勢。       2. 持續委請大陸商標事務所每月定期商標檢索，做好商標監測工作。對於爭議商標案件得以及時處理，以降低公司營運風險。       3. 持續擴充第7類商標(補充不足)及第9類商標(電子類)相關商品項目申請。       4. 持續佈署申請縫紉機產業前、中、後段的商標相關類別商品項目。       5. 營業秘密辦法目前制定中，後續有依可循。       6. 強化營業秘密之保護與管理，委請商標事務所透過相關議題及案例，進行實務運作介紹及經驗分享給相關主管與業務同仁，以強化企業對於營業秘密的風險與管控。 | | 應收帳款回收、逾期呆帳風險 | * + 1. 合約強化/客戶交貨前的滾動評鑑，風險停損機制     2. 營業各部應定期跟催逾期貨款。     3. 每月應收帳款明細表/對帳單，應請代理確實簽回。     4. 若發現代理有拖欠貨款的徵兆，應主動呈報上級並積極與代理協商還款計畫。     5. 針對逾期一年以上客戶應評估採取法律行動的成本效益，如為有利者應速辦理。 | | 專利、商標、著作、營業秘密等智財相關風險 | 1. 新產品開發前專利的搜尋與確認、專利設計迴避…等各項措施需嚴格落實，以避免誤用他人專利而不自知。 2. 請研發處針對防止專利侵權的各項規範, 重新修正「專利案件管理辦法」。 | | 經濟與公司治理面 | 未能遵循相關法規之風險而可能衍生之風險 | 1. 持續提供內部人公司法、證券交易法等相關法令規範之修訂及各項因應措施。 2. 加強負責對外公告申報之經辦人員熟悉證券交易法之相關規定，避免觸犯罰則，致公司或負責人遭受重大損害。 3. 不定期舉辦內部宣導或參與外部教育訓練。 | | 資安風險(數位資訊安全、一般資料保護規範)、員工缺乏資訊安全意識、廠商權限控管缺乏安全管理機制 | 1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 2. 系統防護：建置資訊安全管理系統，落實資安防護管理措施。 3. 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。 | | 應收帳款回收. 逾期呆帳風險 | 責成營業處填寫 | | 公司治理面 | 內部控制相關風險 | 1. 新進員工教育訓練時期，務必詳閱相關作業辦法。 2. 稽核人員應加強稽核力道，隨時糾正作業缺失。 | | 未能遵循相關法規之風險而可能衍生之風險 | 1. 各功能部門需定期至『全國法規資料庫』追蹤相關法規是否有更新。 2. 相關法規如有更新，需部內宣導並遵循。 | | 其他面 | 重大外部危害事件 | 訂定風險胃納和風險限額 | |
| 三、環境議題  （一）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？ | 本公司致力於落實生產過程的環境保護，在生產價值鏈上，從原物料到產品，都涵蓋在我們環境保值的範疇中，為了體現我們的精神，本公司積極關注環境保護議題，除由核心技術出發，積極研發，提供高製程效能、創新綠色產品的解決方案，亦積極由產品生命週期，與社會責任的角度檢視，以「節能、減排」為願景，並與全體同仁的績效考核連動，以示貫徹的决心。 |
| （二）公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？ | 1. 面臨低碳時代的衝擊，降低能源成本已成為當前企業追求永續發展之必要策略。本公司基於對能源管理議題之關注，同時有感於日後能源管理所面臨之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，訂定了「節約能源管理辦法」作為能源管理最高指導方針，以遵守能源法規要求為基本，並由各廠區的負責計劃監督，透過 PDCA (Plan-Do-Check-Action)循環，確認實施成效並持續改善，以符合公司永續發展與環境共存共榮的目標。 2. 再生能源亮點作為   本公司桃園廠為落實企業永續經營，早於2019年便擬定設置太陽能屋頂再生能源發電規劃，將屋頂出租給太陽光電業者，用以新增建構太陽能面板，集結太陽熱能轉換成電能，藉此支持政府推動綠能、鼓勵企業參與太陽能光電建置政策，以解決電力短缺難題；高銀廠自2022年起設置太陽能發電，自2023年度8月啟用，2023年度已發電達1,3242.67 GJ，其中使用量為8,256.13 GJ，使用率為62.34%；再生能源使用佔總體能源使用占比為35.67%。   1. 高林制定相關再生物料目標如下：  * 使用可再生物料比例達95%以上，2023實際可再生物料比例為99.13%。 * 包材回收比例5%以上，2023實際包材回收比例為7.8%。 * 高銀廠廢棄物回收比例90%以上，2023實際廢棄物回收比例為92.5%。 |
| （三）公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？ | 本公司將氣候變遷所帶來的潛在衝擊，如在經濟面，包括產品和服務需求無法及時滿足客戶、營運成本增加，環境面包含營運據點面臨停水停電等納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並在年度策略會議中一併規劃風險因應與緩解措施計劃，以及危機處理機制，以便及早提出預警，減緩風險對公司營運帶來的影響,如高林桃園廠區已建置太陽能發電設備,提升再生能源發電。 |
| （四）公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？ | 本公司依據ISO 14064-1：2018標準及「溫室氣體盤查管理程序」建置盤查組織邊界之溫室氣體盤查清冊。為維持溫室氣體管理運作，以符合國際標準ISO/CNS 14064-1：2018對資訊管理之要求，自2022年起於隔年第一季完成前一年度之溫室氣體盤查作業，以確認前一年度之排放量。並供作為管理階層決策之參考。  為提高本年度溫室氣體盤查資訊與報告之可信度、提升數據品質，委由第三方公正單位【TUV NORD Taiwan Co., Ltd.】查驗溫室氣體盤查資料。  本公司2023年度溫室氣體盤查已完成內部稽核，並於本公司官網及永續報告書揭露過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。  表一、過去兩年度全集團類別一、類別二溫室氣體排放量(單位：CO2e)：   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | 2022年 | 2023年 | | 類別一 | 470.5370 | 267.7427 | | 類別二 | 5518.1216 | 4555.8685 |   表二、過去兩年度桃園廠用水(單位:百萬公升)：   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | 2022年 | 2023年 | | 地下水 | 1.065 | 1.194 | | 自來水 | 3.072 | 4.201 |   表三、過去三年度桃園廠廢棄物總量(單位:公噸)：   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  | 2021 | 2022 | 2023 | | 一般事業廢棄物總量 | 22.04 | 25.41 | 26.09 |   本公司除了「節約能源管理辦法」以達成溫室氣體減量外，還訂定「廢棄物管理辦法」及「廢水管理辦法」，並依據法令進行廢棄物與廢水作業處理。廢棄物方面，高林督促各單位進行分類廢棄物分類與回收，並透過內部稽核作業與外部清除檢測，以達到資源回收再利用及減低環境衝擊目的。廢水處理方面，高林設有廢水處理設備，並對廢水做有效的監督與量測，以符合水污染防制法法規規定。 |
| 四、社會議題  （一）公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？ | 隨著國際對於人權議題的日漸重視，企業人權議題上的作為，亦是推動永續經營重要的一環。本公司恪守台灣的勞動相關法令，並參考國際人權公約「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約十項原則」以及國內外人權的相關倡議，落實自身員工之人權，發展良好的勞動條件、溝通機制及訓練發展，使全體員工均能獲得公平及尊嚴的對待。此外，本公司重視供應商及各據點人權議題，並要求供應商尊從本公司人權規範與協議，並確保供應商及營業據點結社自由與團體協商權利。 |
| （二）公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？ | 1. 員工薪酬：   為吸引留任人才，本公司提供具有競爭力的薪酬，且每位同仁之薪酬皆依據員工自身經歷及應徵評鑑而決定，不因性別、國籍、種族等因素而有差異，且皆達到勞動局規定之法定基本工資。本公司設置薪資報酬委員會，每年召開會議至少兩次，定期檢討公司之薪資報酬政策、制度、標準與結構。本公司設有反應信箱提供利害關係人對本公司薪酬事宜有意見或其他建議進行反饋，並將重大議題列入薪酬委員會討論案，評估利害關係人提案是否作為調整本公司薪酬之參考。   1. 員工福利措施：   本公司依據勞基法等相關法令提供勞、健保、育嬰、退休準備金、假勤制度等福利政策，凡本公司員工均依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，享有保險給付權力，讓每位員工都能感受到關心與照顧。  公司設立職工福利委員會，每月提撥福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生活藝文課程補助、生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼等，另外還提供同仁免費健檢計畫、同仁優惠購車方案等福利。  。對於同仁遇有育嬰、種大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。   1. 職場多元化與平等：   實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長。   1. 經營績效反映於員工薪酬：   章程第23條：本公司年度如有獲利，應按下列方式提撥員工及董事酬勞。  一、員工酬勞百分之二至八。本公司分派員工酬勞之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，其條件由董事會訂定之。  二、董事酬勞不高於百分之三。   1. 整體薪酬政策：   本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。 |
| （三）公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？ | 本公司重視職業安全衛生，對員工安全健康及身心健康投注心力，並將每一位員工的工作安全是為公司營運的基礎，為維護、促進及改善員工工作環境與健康，本公司訂有「職業安全衛生管理規章」，以「尊重「生命價值」的關懷、堅持「安全紀律」的決心，「工安事故」的防止」為公司安全衛生政策，以符合政府環保及職業安全衛生法令為目標，善盡企業社會責任。  為建立安全的工作環境，依據職業安全衛生法第23條規定，本公司設有職業安全衛生委員會，對安全衛生室擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。  公司不定期聘請專業醫學科醫生、勞工健康服務護理師與職安人員，針對母性保護、過負荷、心理健康、健康檢查異常之健康管理進行指導。 |
| （四）公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？ | 本公司對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、主管訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入企業倫理的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。  於每年定期之績效面談時，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。 |
| （五）針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？ | 本公司掌握和管控商品的價值鏈，由原物料、物流至客戶，設置管理機制，並且持續追蹤商品安全訊息與健全內部檢舉機制，以落實商品安全之承諾。  本公司訂有客戶資料保護管理制度與政策，並設有客戶資料保護專案小組，管理及保護客戶隱私。透過個資內部稽核、外部驗證、危機預防及教育訓練，為客戶的資料把關。  本公司嚴格遵守政府相關法規規定，於相關規章中，明定將商品標示需符合商標法或政府相關法令規定作為新供應商的篩選標準，並要求供應商簽署協議書，保證商品成分、製造及標示及廣告，皆符合法規要求。  本公司設立客戶服務部，不定期主動查核確認各項客戶政策之執行情形與接受客戶申訴與處理，並協助第一線業務同仁處理客戶申訴案件，做好維護客戶權益工作。 |
| （六）公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？ | 供應商為本公司價值鏈的重要夥伴，除提供客戶具有經濟價值的產品與服務外，我們同時關注社會與環境價值，為推動公司的永續發展及響應全球環保潮流，本公司與供應商建立長期合作夥伴關係，積極確保各供應廠商遵守供應鏈的社會與環境責任。  本公司秉持著企業公民的精神，為確保供應鏈工作環境安全、尊重勞工尊嚴，並善盡環境責任與遵守道德操守，高林制定供應商行為準則，盼與合作夥伴共同達成企業社會責任。113年起，高林對供應商進行合格供應商評估，除了對交貨品質、數量、交期、價格進行評估外，也將企業社會責任的概念涵蓋在供應鏈中，將評量標準擴及環境友善、職業衛生安全、勞工與人權及道德規範等面向將統一訂定。 |
| 五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？ | 本公司採用最新「GRI準則」(GRI Standards)、參考永續會計準則(SASB)、氣候相關財務揭露(TCFD)及政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制「2022永續報告書」，並公開於公司網站。  參照2022年度永續報告書112頁，2023年度永續報告書將於2024/08/31前上傳。 |
| 六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：  本公司於111年11月董事會通過訂定本公司「永續發展實務守則」，以實現企業環境永續、社會責任及公司治理之永續經營，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。本公司定期依該守則檢視執行情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。 | |
| 七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：   * 1. 本公司以「Sew Much Better - 讓全世界每件衣服都有高林車縫的線跡」為願景，肩負著照顧員工、回饋股東、推動產業發展的責任。分別訂定以「成立永續發展委員會、營運策略規劃、風險管理、產品品質優先」、「綠色研發創新、顧客滿意及服務創新」、「品牌經營與企業永續經營」為短、中、長期目標，與各利害關係人共同追求永續未來。   2. 本公司最近年度及截至年報刊印日止贊助教育文化公益慈善機關或團體之捐贈明細：  |  |  |  | | --- | --- | --- | | 捐助日期 | 捐助對象 | 捐助金額 | | 112.02 | 高林文創基金會 | 2,000,000 | | 112.06 | 112年上半度長庚大學學術回饋金 | 3,000 | | 112.12 | 112年下半度長庚大學學術回饋金 | 50,000 |  * 1. 高林文創基金會推廣行動如下：      + 2023教育永續吧 – 高林與家政學科中心合作，提供試車廢棄料供六所學校創作使用，實踐永續循環概念。      + 重縫教育–多所小學及高中舉辦運用廢料進行手縫創作活動，傳遞資源再利用觀念。      + 創造工作機會–        1. 與紡研所合作，開立300小時製衣技術量產培訓課程，高林提供全新工業機設備場域，含平車機15台及拷克機3台及1台三本車，以達到增加相關專業技能者，創造更多工作機會的目的。        2. 與松婦女新知、德婦女暨家庭服務中心、芥菜種會、中正婦女中心合作，高林提供工業縫紉機專業場域做為技能培力工作坊，2020-2023四年來共培力超過300位婦女。        3. 於台北NPO聚落提供工業縫紉機專業場域及永續布料銀行補給，讓更多人接觸工業用縫紉機，以發掘更多從業人材。        4. 與士林大同婦女中心合作和台北市婦女新知協會，以手藝、創意及生意結合的概念，讓更多婦女朋友們學習製作牛仔布托特包、圍裙等布藝物品。      + 社區連結–與高雄杏福巷子-杏仁茶、台南茶布屋和佳皇紙業股份有限公司合作，推出NG水泥袋再利用活動，高林提供工業用縫紉機讓市民及遊客舉辦舊衣、NG水泥袋、幟旗循環進行改造的教學體驗課程，推廣資源循環再利用。      + 公益活動–        1. 鄭惠中布衣工作室提供廢棄床單布，基金會將其製作成床包枕頭套共72 套全數捐贈給南投原聲國際學院。        2. 與煙波大飯店合作，將廢棄床單解構重縫為新的布商品或贈品，實踐循環用續。        3. 桃園廠旁陽光長照中心社區關懷公益活動，將庫存新制服改製為腰枕及束口袋，傳達永續觀念及關懷長者。        4. 與愛物資和ROOTS合作參與板橋大遠百愛的抱抱公益活動，由高林車縫師將舊衣再製成小抱枕，傳遞永續循環概念，並將ROOTS庫存衣製成60個抱枕贈送六龜和南投偏鄉孩童。      + 陪讀課程–贊助中華基督教救助協會陪讀班，以重縫計劃進行北中南高林美學工作坊的永續手作課程，直接贊助陪讀班，讓永續教育從小開始紮根。      + 運動賽事贊助–高林添翼捕夢未來計畫與台灣火星人運動發展協會合作，在蘭嶼進行第五屆公益棒球訓練營，高林提供學生裝備，幫助其實現夢想。      + 藝文活動贊助–        1. 高林贊助康雅筑纖維藝術展-再啟囊 Re/Un/Repack，傳遞永續創作概念。        2. 高林贊助今晚我是手吳季禎文字藝術展，以永續概念將基金會提供的回收牛仔褲進行裝置藝術創作。   2. 本公司鼓勵領導樹立廉潔風氣，若各項業務之驗收人、證明人、會計審核人員於執行業務時發現有違反廉潔守則事實者，應負舉發之責，違反廉潔守則，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節之大小，將予以下列不等之處分，或合併處分，處分方式如下:   (1)扣發績效獎金、年終獎金、員工酬勞  (2)降等  (3)免職  (4)採取法律行動。  112年度迄今本公司並無接獲任何申訴案件。  本公司於公司網站及年報揭露其誠信經營守則執行情形，亦將誠信經營及道德相關之政策文件公告於本公司網站。  舉報管道:以電子郵件方式提出檢舉。 | |