



胡連集團永續報告書

2025 Sustainability Report VOL.14





目錄

Contents

01 經營者的話 01

02 關於本報告書 03

03 永續發展成果 04

3.1 永續管理

- 3.1.1 永續發展委員會
- 3.1.2 永續策略與推動
- 3.1.3 聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 3.1.4 永續發展成果

3.2 利害關係人與重大主題鑑別

- 3.2.1 利害關係人鑑別
- 3.2.2 利害關係人溝通
- 3.2.3 重大主題鑑別
- 3.2.4 重大主題管理

04 集團簡介 14

4.1 集團簡介

- 4.1.1 集團組織圖
- 4.1.2 全球營運地圖
- 4.1.3 核心價值

4.2 產品發展及業務範疇

4.3 獲獎與榮耀

4.4 管理系統

4.5 公協會參與

05 誠信治理 24

5.1 公司治理實務

- 5.1.1 公司治理結構
- 5.1.2 董事會運作
 - 5.1.2.1 董事提名與遴選流程
 - 5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形
 - 5.1.2.3 董事成員多元化統計
 - 5.1.2.4 董事會成員之接班規劃
 - 5.1.2.5 利益衝突與迴避
- 5.1.3 功能性委員會運作
 - 5.1.3.1 審計委員會
 - 5.1.3.2 薪資報酬委員會
 - 5.1.3.3 永續發展委員會
 - 5.1.3.4 風險管理委員會
- 5.1.4 內部控制制度
- 5.1.5 誠信經營
 - 5.1.5.1 法令遵循
 - 5.1.5.2 法遵實務及違法遭裁事件
- 5.1.6 溝通管道及申訴機制

5.2 風險管理

- 5.2.1 風險管理組織架構與執掌
- 5.2.2 經營風險評估管理與因應措施

5.3 營運績效

- 5.3.1 重大主題：營運績效
- 5.3.2 營運概況
- 5.3.3 確定福利計劃義務與其它退休計畫
- 5.3.4 取自政府之財務補助
- 5.3.5 稅務治理
 - 5.3.5.1 各地區所得稅率

5.4 產品創新與智財成果

- 5.4.1 重大主題：創新研發
- 5.4.2 新能源產品

5.5 價值鏈管理

- 5.5.1 重大主題：永續供應鏈
- 5.5.2 增進客戶關係
 - 5.5.2.1 管理目標與成效
 - 5.5.2.2 客戶意見與投訴處理
 - 5.5.2.3 客戶滿意度調查
 - 5.5.2.4 產品健康與安全管理
- 5.5.3 產品品質與責任安全
 - 5.5.3.1 品質管理體系與政策
 - 5.5.3.2 品質專業培訓
 - 5.5.3.3 產品行銷與標示

5.6 資安防護

- 5.6.1 政策與承諾
- 5.6.2 資訊安全委員會
- 5.6.3 資安執行狀況說明
- 5.6.4 資安事件處理流程
- 5.6.5 資安教育訓練統計

5.7 營業秘密保護與交易安全

06 友善環境 52

6.1 原物料管理

- 6.1.1 在地採購資訊
- 6.1.2 原物料回收再利用

6.2 能資源與溫室氣體管理

- 6.2.1 能源管理
- 6.2.2 節約能源
- 6.2.3 氣候變遷相關財務揭露
- 6.2.4 溫室氣體碳排放
- 6.2.5 揮發性有機化合物管控



目錄

Contents

06 友善環境 52

6.3 水資源與廢棄物管理

- 6.3.1 水資源管理
- 6.3.2 廢棄物管理
 - 6.3.2.1 重大主題：廢棄物管理
 - 6.3.2.2 廢棄物產生及管理
 - 6.3.2.3 廢棄物回收再利用

07 員工關係與社會關懷 72

7.1 人權政策落實與管理

7.2 員工概況

7.3 薪酬福利

- 7.3.1 薪酬福利
- 7.3.2 薪酬決定流程
- 7.3.3 年度總薪酬比率
- 7.3.4 不同性別員工薪酬比率
- 7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數
- 7.3.6 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利

7.4 人才培育

- 7.4.1 重大主題：人才培育
- 7.4.2 每名員工每年接受訓練的平均時數
- 7.4.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

7.5 職業安全與衛生

- 7.5.1 重大主題：職業安全
- 7.5.2 胡連集團職安衛願景暨發展策略
- 7.5.3 職業安全衛生管理系統

- 7.5.4 職安衛教育訓練
- 7.5.5 勞資共組職業安全衛生委員會
- 7.5.6 危害鑑別與風險分級管制
- 7.5.7 稽核與矯正管理
- 7.5.8 工作者危害提報與權益保障
- 7.5.9 事故調查與應變管理
- 7.5.10 職業傷害統計

7.6 職業健康服務與健康促進

- 7.6.1 職業健康服務與溝通機制
- 7.6.2 多元健康檢查與預防醫學
- 7.6.3 身心健康諮詢與職場關懷
- 7.6.4 多元健康促進活動
- 7.6.5 職業病預防與風險分級

7.7 社會參與

08 附錄 100

附錄一 GRI Standards 內容索引

附錄二 電子零組件業永續揭露指標

附錄三 確信機構意見書

附錄四 上櫃公司氣候相關資訊

附錄五 SASB 永續會計準則內容索引

附錄六 集團員工組成資訊

01 經營者的話

胡連願景：與全球一流車廠對等溝通參與創新的連接系統解決方案

胡連承諾：技術導向、高效服務、緊密連結、永續效能



全球產業正處於前所未有的變革中，人工智慧的快速發展、貿易戰爭的持續升溫、地緣政治的不穩定性，持續考驗企業的經營韌性。唯有具備高度靈活性與敏捷的組織，才能及時調整營運策略，並以「每天進步 1%」的精神穩步前行。

對胡連集團而言，企業韌性（Resilience）正是支撐永續經營的核心競爭力。

汽車產業向來是高度成熟且變動迅速的產業之一。面對全球局勢的多重挑戰，胡連以數位轉型為核心，持續建構完善的先進基礎設施，提升對環境變化的即時回應能力。同時，秉持「全球化管理、區域化服務」的原則，靈活佈局長鏈與短鏈的營運管理模式，確保在不確定的市場條件下，仍能維持生產與服務的穩定與效率。

營運韌性，不僅是胡連的核心競爭力，更讓我們在車用移動產業中，持續為客戶與供應商創造更高的附加價值。

為持續強化企業韌性，胡連積極推動「與全球一流車廠對等溝通參與創新的連接系統解決方案」的願景，聚焦於智慧化、低碳化和循環化的營運方向。我們深信，科技服務不僅是解決問題的工具，更是提升客戶與供應商永續韌性的關鍵力量。此一轉型體展現胡連突破既有的營運思維的決心，並持續深耕汽車連接導通服務的創新科技，佈局高附加價值的未來市場。

落實永續性的科技服務是一項巨大的挑戰，但我們深信，這正是引領產業邁向永續未來的重要使命。

胡連深耕車用移動電子零組件產業，我們始終相信唯有以謙遜的態度與持續反思的精神，才能引領集團邁向永續未來。胡連以「共好」作為核心經營哲學，將企業韌性視為實現永續發展的基石。對胡連而言，真正的韌性不僅來自於因應外部挑戰，更在於與利害關係人攜手合作，共同創造實質附加價值。我們在永續理念引領下，持續拓展國際據點，並讓永續韌性深植於企業營運與社會環境之中，促進整體社會的正向發展，最終實現與利害關係人共創更美好的生活品質。



在永續轉型的過程中，淨零目標是不可或缺的關鍵一步。

胡連訂定明確的減碳目標：在 2030 年前實現營運活動碳中和、2050 年前達成價值鏈淨零排放。

為實現此一轉型目標，胡連從智慧化、低碳化與循環化三大方向著手，持續提升營運的附加價值：

智慧化 (Smart Operation)

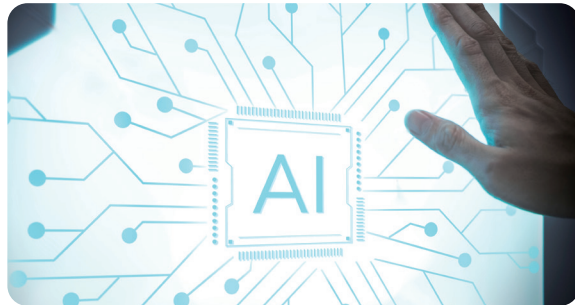
在全球營運擴張的背景下，胡連聚焦在「碳密度管理智慧化」&「碳密度管理成本最佳化」，透過供應商永續管理平台，營運團隊能實時掌握供應商 ESG 動態，並運用材料閉環技術驗證「再生能源最佳化」模組，制定低碳材料生產策略，兼顧成本控管與能源效率提升。

低碳化 (Decarbonization)

胡連持續投入自動化設備升級和智慧節能技術，各營運據點配置太陽能設備並提高再生能源使用比例，邁向低碳營運模式。未來五年，集團廠區將逐步朝向綠色工廠發展，並自 2025 年起攜手 165 家供應商推動低碳轉型，透過供應商永續管理平台，建構低碳智能製造與供應鏈計畫。

循環化 (Circulatory)

面對全球資源日益短缺的挑戰，胡連積極推動再生原料與回收再利用的綠色計畫，五年內永續策略藍圖與永續採購機制，從研發、工程、生技、生產各環節，攜手供應商共同開發再生原料、推動廢棄物回收與短鏈採購，全面提升價值鏈的循環永續性，為客戶提供兼具創新與環境友善的產品與服務。



人工智慧已成為企業科技服務的核心驅動力。胡連以數位化和自動化為基礎，正由「數位轉型」邁向「智慧轉型」，全體同仁專注於提升系統的應用能力與創新實踐。透過生成式 AI 和內部 BI 系統的導入，顯著提升生產與銷售規劃的效率與預測準確性，並能更快速回應市場變化與客戶需求。同時，提升 AI 應用於資安管理跨國協作體系中，強化智慧決策能力，進一步提升企業韌性與運營效率。

人工智慧

我們深信，驅動企業持續成長的核心始終是來自於人才培育與發展。多元化人才是企業創新的基石，胡連致力於培養來自不同文化背景的全球化人才，並強化跨層級培訓與實戰經驗的累積。同時，積極培育海外在地的管理者人才，以提升在全球動盪環境中的應變能力與長期競爭力。



人才策略



在「地方創生」方面，胡連攜手台灣地方文化團體【水源村】劇團，共同舉辦「看見台灣新力量：(潘朵拉的希望)」活動，透過 ESG 議題，引導偏鄉兒童認識地球永續與幸福生活的重要性。展望 2026 年，胡連也將參與植樹千株活動，實踐企業作為世界公民的責任與義務。未來，我們期待能邀請更多供應商與價值鏈夥伴參與，深化企業與地方的長期合作關係，促進環境、社會與地方經濟的永續發展。

永續創生

胡連於 2025 年「S&P Global 企業永續評鑑：(CSA)」中取得 46 高分，較，2024 年及產業平均中位數 34 分顯著提升，並在 Apsoto (愛普搜) 商業平台獲頒 2025 中國汽車產業鏈出海百強企業，同時在台灣得到台電公司對於胡連致力於電力負載管理節能減碳成果的肯定，此外胡連亦於 Taipei AMPA 2025 榮獲 Golden ESG Achievement 金色標章，並入選獲外資精選台灣企業 100 強，充分展現胡連集團在永續治理上持續全面強化成果與長期再創巔峰承諾。



再創巔峰

02 關於本報告書

胡連集團為展現重視 ESG 的決心與承諾，自 2013 年 7 月自發性首次出版永續報告書，並持續以每年一次之頻率發行胡連集團永續報告書。

依循規範：

✓ 依循 GRI 準則所揭示之八項報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性及可驗證性進行編製。

✓ 依據 GRI 永續性報導準則 (2021) 要求實施資料蒐集撰寫，循其規範之揭露相關資訊，當中包含 GRI 內容索引表 (詳附錄一)，並對應聯合國永續發展目標 (SDGs)，同時自願遵循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表一之十二、電子零組件業永續揭露指標之要求 (詳附錄二) 及附表二、上櫃公司氣候相關資訊 (詳附錄四)，與 SASB 永續會計準則內容索引 (詳附錄五)。

✓ 本報告書委由獨立且具公信力之國富浩華聯合會計師事務所依據確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定對根據 GRI Standards 準則所編製的 2024 年企業永續報告書，進行有限確信 (limited assurance)。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請詳本報告書附錄之獨立確信報告書 (詳附錄三)。

本報告書揭露與涵蓋範疇：

- ✓ 本報告書涵蓋胡連集團各營運據點的數據。
- ✓ 財務數據與年度財報邊界一致，並以新台幣仟元為計算單位。
- ✓ 環安衛與員工統計數據以國際常見指標方式計算。

報導期間：

- ✓ 揭露期間：2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日
- ✓ 上期報告書出版日期：2025 年 8 月
- ✓ 本期報告書出版日期：2026 年 6 月
- ✓ 編制 / 審查：胡連集團 永續發展委員會

本報告書管理單位：

- ✓ 永續發展委員會負責公司永續發展工作目標與策略之訂定、永續發展工作之推動與督導、永續報告書之編制及查證作業實施及其他與公司永續發展相關事宜。
- ✓ 報告書內容，呈報永續發展委員會審查後，上傳於官網及公開資訊觀測站。

聯絡資訊：

✓ 對於本報告書有任何指教，歡迎將寶貴的意見傳達讓我們知道。

胡連集團 永續發展委員會

聯絡人：永續發展處 李素美 / 聯絡電話：(02) 2694-0551 #60005

電子郵件：ESG@hulane.com.tw / 公司官網：https://www.hulane.com.tw



03 永續發展成果

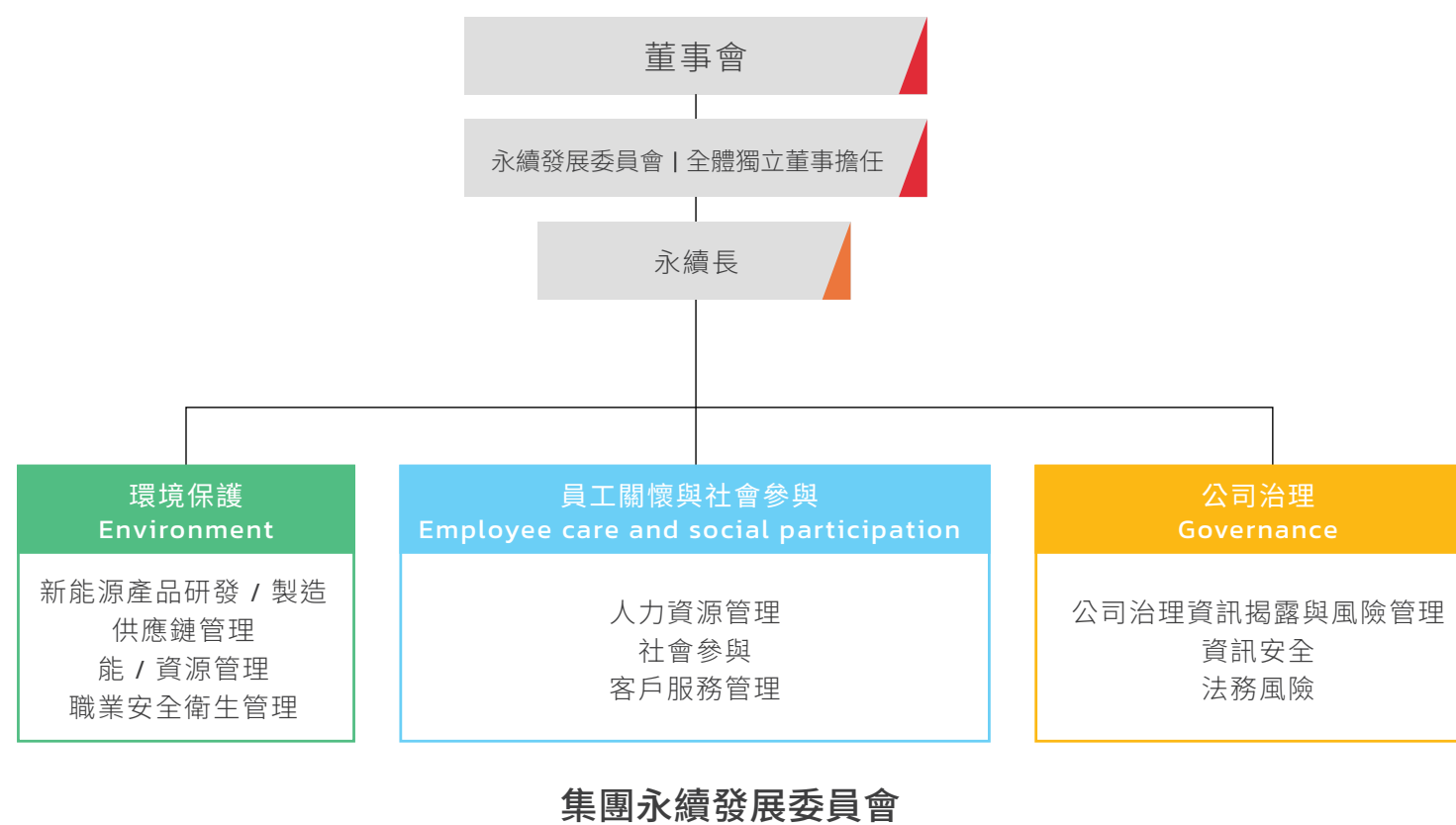
3.1 永續管理

3.1.1 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，於董事會下設永續發展委員會並通過永續發展實務守則，並委請全體獨立董事擔任委員，關注利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等議題，並於公司內部推行並且落實。

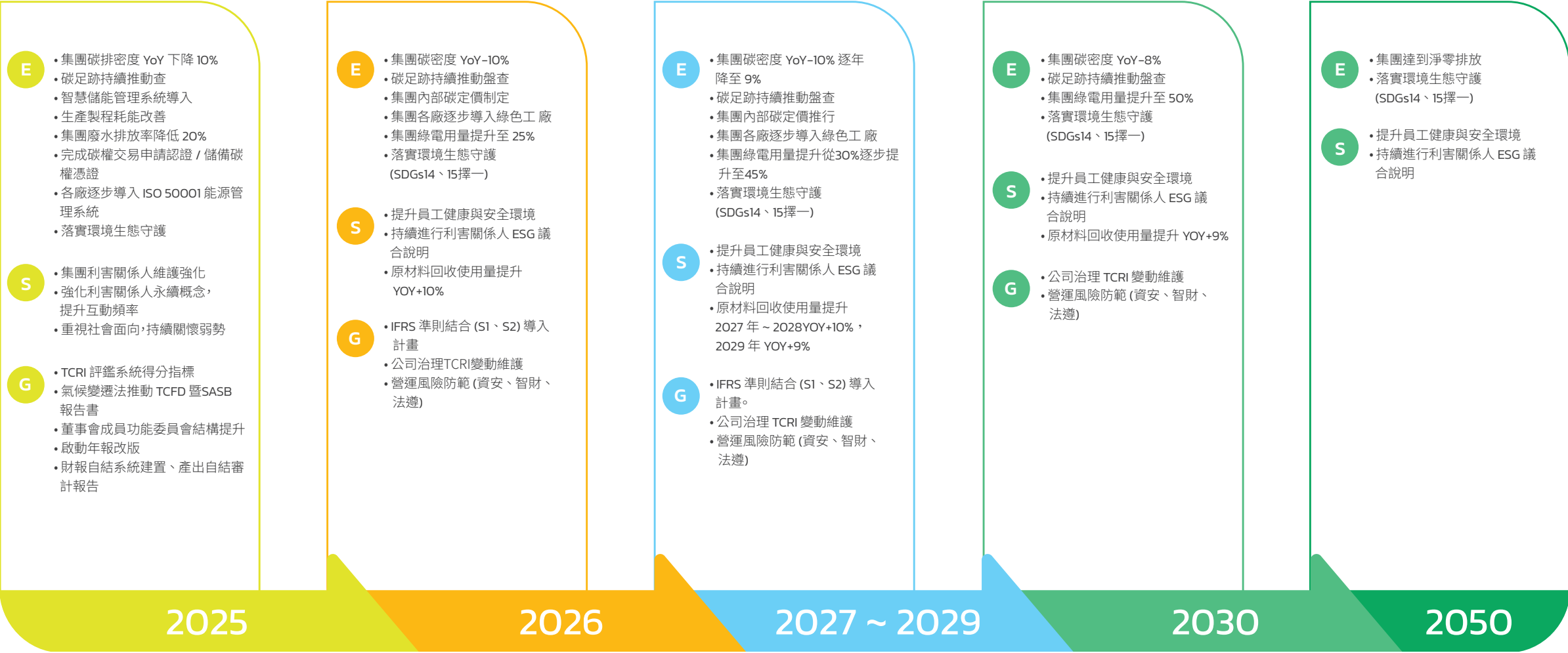


永續發展實務守則



3.1.2 永續策略與推動

永續發展委員會訂定胡連集團之短、中、長期永續發展策略，逐步將永續經營理念融入胡連集團企業文化當中。
2025 年共召開 3 次會議，全體委員 100% 出席，並由永續長於董事會中報告向董事會報告永續策略與執行成果，強化董事會對公司推行 ESG 成果的參與程度。



永續短中長期策略發展藍圖

3.1.3 聯合國永續發展目標（SDGs）

聯合國於 2015 年通過永續發展目標（簡稱 SDGs），訂立了 17 項攸關全球永續發展的議題及目標，胡連集團依據企業核心專業能力，呼應聯合國永續發展目標與推動重點做法。

目標	細項目標	胡連作為	揭露章節
	終結貧窮	1. 台北胡連自 2008 年起已舉辦十八屆『關懷弱勢●傳播愛心』公益活動與『社團法人世界和平會』弱勢家庭 _ 搶救受飢兒經費，讓孩童能夠吃飽、安心上學，捐款金額 NTD300,000 元；受惠機構 - 世界和平會、華山基金會，受惠人數 219 位 2. 南京胡連秉持關懷在地社區、促進社區共融的理念，參與彭福村舉辦之「月滿金秋迎雙節」活動，透過節慶互動與實際行動凝聚鄰里情感，關懷社區弱勢族群。由志願者與村方代表組成慰問小隊，攜帶月餅禮盒及牛奶等節日物資，前往村內 30 戶高齡老人、獨居家庭及身心障礙家庭進行關懷訪視，受惠機構 _ 彭福社區	7.7 社會參與
	消除飢餓	台北胡連支持在地小農，以實際行動支持小農加工農產品，在端午及五一佳節向辛苦員工致謝及慰勞員工的付出。購入 1,320 份，總金額 NT\$494,550 元	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）福利 _ 員工福利措施
	健康與福祉	胡連集團每年辦理全體員工健康檢查，除符合法定職業病檢查外，更提供多項優於法規的健檢項目（如：超音波、心電圖、癌症篩檢及幽門螺旋菌檢查），並搭配四癌篩檢以落實早期預防。並邀請專業人士，開立健康講座及壓力紓解課程等，以確保員工及整體職場安全。	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 7.5 職業安全與衛生 7.6 職業健康服務與健康促進
	優質教育	1. 英文能力提升計畫，2025 年參與計畫為 123 人次，實際課程開課堂數為 25 堂 2. 新進人員與在職人員年度教育訓練達成率為 100% 3. 2025 年度與五間學校進行產學合作計畫，參與學生人數達 24 人，本計畫建立穩定產學合作模式為中長期人才培育奠定基礎。 4. 集團年度教育訓練費用投入 NTD 5,775 仟元	7.4 人才培育
	性別平等	1. 胡連集團制訂人權政策，在安全的工作環境，尊重隱私權，消弭職場任何形式的暴力，騷擾、歧視，侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等並設置申訴管道與處理機制 2. 2025 年無發生任何侵害人權情事	7.1 人權政策落實與管理
	潔淨水與衛生	1. 廢水處理，生活廢水皆依政府規範，依法從嚴執行污水檢測，確保達到污水處理廠達放離標準台北最終放流基隆河 2. 廢水處理單元：綜合調勻池、快混池、PH 調整池、慢混池、沉澱池、重力式濃縮池、中和池及污泥脫水設備等並定期檢測確保達放流標準	6.3.1 水資源管理
	可負擔的潔淨能源	持續進行生產設備汰舊換新，能耗密集度逐年遞減。為降低用電量，將於各營運據點從設計開發導入新製程與設備，並積極建置太陽能儲能設備，台北胡連、南京胡連、越南胡連、嘉興上河均安裝了太陽能綠電設備。東莞胡連亦在新廠建設中，投入太陽能設備工程	6.2.1 能源管理
	尊嚴就業與經濟成長	1. 不分性別從業基層人員標準薪資皆高於當地最低薪資 2. 員工薪酬福利皆高於低地法令規定，包含工資、工作時間、保險、退休金和其他法律等。多元融合，男女起薪同工同酬。另為保障基層人員之權益，並制定公司章程保障基層員工薪資紅利	7.3 薪酬福利

目標	細項目標	胡連作為	揭露章節
	產業創新與基礎設施	集團透過系統性研發布局，強化產品設計、材料應用與製程技術能力，藉由深化前期開發與跨部門協作機制，縮短產品開發時程、提升設計成熟度，並降低開發與量產風險，拓展高附加價值產品與新應用領域，提升產品差異化與技術門檻，強化於全球汽車供應鏈中的關鍵地位	5.4.1 重大主題：創新研發
	減少不平等	1. 制訂人權政策，嚴格禁止侵害人權，尊重隱私權，何形式暴力，免受騷擾及非法歧視，包括侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，並提供有效適當的申訴管道與處理機制 2. 2025 年無發生任何侵害人權情事	7.1 人權政策落實與管理
	永續城市與社區	2025 汐止區公所續簽「防災合作備忘錄」，加入企業防災的行列，防汛期時，能透過汐止區公所的指揮調派，整合企業在防災及物資上的補給援助，在大規模的災害來臨時，能大幅提升防救災的效率	7.7 社會參與 (三) 參與地方防災合作，強化社區韌性
	責任消費和生產	1. 從製程端開始提升效率，降低原物料的損耗，末端做好廢棄物管控，回收或處理，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果 2. 生產廢棄物包含一般事業廢棄物和有害事業廢棄物 2.1 一般事業廢棄物管 & 生活廢棄物管制措施上要求落實資源分類，並落實分類回收再利用 2.2 有害事業廢棄物主要為電鍍含銅污泥、生產與保養產生的廢油、廢活性碳、廢乳化液、廢容器、廢濾芯、廢模具清洗液、廢燈管等。 2.3 所有的廢棄物產生後分類收集貯存，均由領有合格許可證的供應商處理	6.3.2 廢棄物管理
	氣候行動	持續致力於工廠溫室氣體盤查，確實掌控溫室氣體排放情形並進一步採行溫室氣體自願減量相關計畫。亦經由外部查證機構 (BSI) 進行查證溫室氣體碳排放量，自 2024 年起加入 TCFD 氣候風險機會盤查，展開風險分析與防範衝擊對策	6.2.3 氣候變遷相關財務揭露 6.2.4 溫室氣體碳排放 "
	保育陸域生態	推動「健康森林健走」數位活動，將員工健康與環境保護深度結合，轉化規律運動為實質生態貢獻。活動成果如下： 健康實踐：共 209 人參與，累積總步數達 41,049,180 步，健走總里程約 28,733,507 公尺，累計燃燒熱量 1,005,678 大卡，並減少碳排放 6,393.8 公斤 生態保育：透過步數轉換，共實踐 6 棵 植樹行動，於 2026 年 4 月在高雄茄苳濕地由高雄市愛種樹協會負責進行植樹，為生態復育及碳匯累積貢獻力量	7.7 社會參與 (二) 健康森林健走，以步數換植樹
	和平、正義與制度	胡連集團制訂檢舉管道及受理程序，並承諾對檢舉人個資及檢舉內容保密，若查證屬實，不對檢舉人有任何不利處置	5.1.6 溝通管道及申訴機制
	夥伴關係	1. 提升供應鏈之永續發展，減少斷鏈風險，增強企業的核心競爭力，創造長期價值 2. 強化客戶重要性並持續加強彼此關係及建立強而有力的信任，胡連集團將著重於提升形象及品牌價值，進而達成與全球一流車廠對等溝通的目標。 3. 推動六核心價值（誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越）與客戶、供應商緊密連結，成就卓越	5.5 價值鏈管理

3.1.4 永續發展成果

治理 /
經濟面

- ✓ 本公司於第十二屆 (2025 年) 評鑑結果總分為 94.7
- ✓ 入選 TPEX FactSet 氣候韌性指數當日成分股
- ✓ 2025 年獲得第 21 屆遠見 ESG 企業永續獎綜合績效評選入圍
- ✓ 女性董事佔比 22.22% (二位)、獨立董事佔比 33.33% (三位)、半數以上獨董連續任期末屆滿 3 屆。
- ✓ 董事人均進修 ESG 專業時數達 7.22 小時；公司治理主管進修達 23 小時。
- ✓ 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。
- ✓ 合併營收新台幣 9,823,300 仟元，較前一年成長 11.63%。
- ✓ 歸屬於母公司淨利新台幣 1,258,417 仟元，達成每年維持獲利之目標。
- ✓ 新能源產品佔集團銷售收入之 19.36%，較前一年成長 9.55%。
- ✓ 全球各據點客戶滿意度均達標 80 分以上，平均分介於 80.5 至 94.4 之間。
- ✓ 2025 年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。



環境面

- ✓ 獲得新北市企業防災績優企業。
- ✓ ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，連續四年度通過外部第三方查證。並每年取得第三方查證聲明書。
- ✓ ISO 14067：2018 產品碳足跡本集團共完成 ISO 14067 產品碳足跡盤查與外部取證 12 項。(2023 年 4 項，2024 年 5 項，2025 年 3 項，將逐步增加完成項目)
- ✓ 有害事業廢棄物總量較前一年減少 ↓1.3714 公噸，與前一年度比較降低 ↓3.31%。(其中可回收的有害事業廢棄物總量較前一年增加 ↑38.37%) 一般事業廢棄物可回收總量較前一年增加 ↑9.66%，加強增加可回收的比重，盡力保護環境。"
- ✓ 符合歐盟 RoHS 及 REACH 有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求，亦要求供應商簽署承諾書確保不使用有害物質。
- ✓ 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。
- ✓ 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。



人群
(包含人權)

- ✓ 女性員工比例達 44%；其中中高階 (含) 以上女性主管 22 人 (24.44%)。
- ✓ 員工育嬰留停復職後留任率 100%。
- ✓ 當年度維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。
- ✓ 未有勞資爭議事件及侵害人權情事。



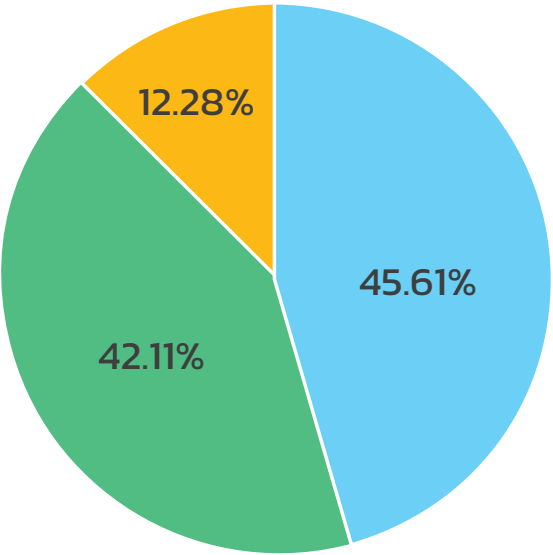


2025 各構面專案執行成果

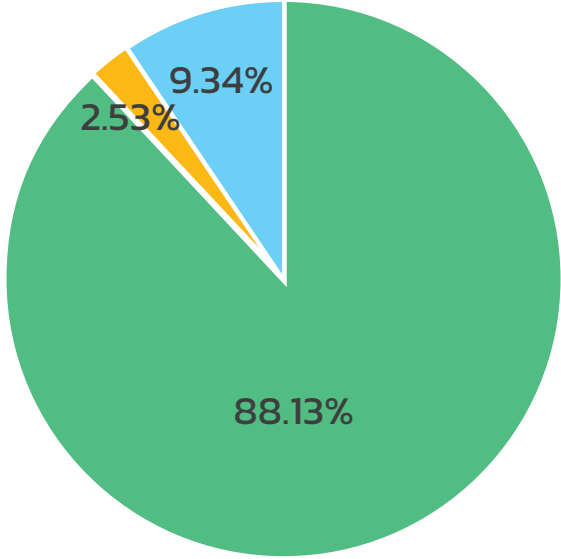
單位：新台幣 仟元 / 件數

項目	完成專案數	執行總金額
環境保護	24	45,950
人群 (含人權)	26	4,872
經濟 / 公司治理	7	1,318
合計	57	52,140

各構面專案占比 (總數：57)

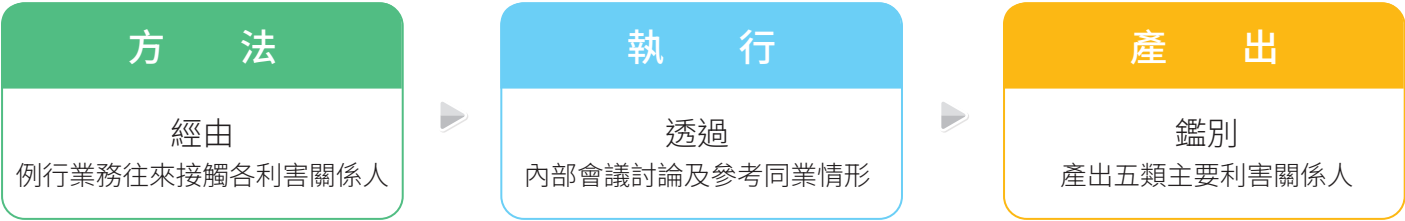


各構面金額占比 (總額：52,140)



3.2 利害關係人與重大主題鑑別

3.2.1 利害關係人鑑別



註：由於胡連集團所在之電子零組件產業近年穩定，並無劇烈變動，故 2025 年經永續長徵詢委員及各主管意見後，維持原主要利害關係人類別。

3.2.2 利害關係人溝通

溝通對象	對胡連集團的重要性	關切議題	溝通平台 / 頻率	互動活動
政府 / 主管機關	政府機關監理與查核，公司各項法規的遵循實務	● 職業健康與安全 ● 資訊安全 ● 水資源管理 ● 節能減碳 ● 廢棄物管理	1. 胡連官網（不定期） 2. 公開資訊觀測站（不定期） 3. 配合政府與主管機關，各項推動事宜 參與主管機關評鑑（不定期）	1. 定期揭露財報，年報 2. 參與國內外法人說明會 7 場
員工	員工為營運不可或缺之根基，承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂	● 人權保障 ● 倫理誠信 ● 營運績效 ● 薪酬福利 ● 勞資溝通	1. 勞資會議（每季） 2. 福委會（不定期） 3. 職業安全衛生委員會（每季） 4. 人評會（每年） 5. 總經理信箱 / 公佈欄 / 電子郵件（不定期） 6. 員工滿意度調查或員工永續敬業度調查（每年） 7. 定期 / 不定期員工溝通會	1. 勞資會議 / 每季一次（母公司） 2. 福委會（母公司）/ 隨時 3. 職業安全衛生委員會 / 每季一次 2025 年實際召開 8 場次，參與人次 201 人 4. 人評會 / 每年一次 5. 內部員工溝通 / 隨時 6. 2025 年員工滿意度調查，整體填答率達 91%，滿意度 82.15 分 7. 年度員工大會，每年一次 / 績效面談，定期與不定期
客戶	產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高諾，維持客戶的高滿意度將有助於持續爭取客戶的認同	● 職業健康與安全 ● 資訊安全 ● 永續供應鏈管理 ● 產品品質與安全 ● 客戶關係	1. 客訴及回饋機制（不定期） 2. 定期溝通討論會議（每月） 3. 現場稽核討論（不定期） 4. 客戶滿意度調查（每年）	1. 客訴案件處理完成比率 100% 2. 客戶滿意度調查整體 80 分以上 （目標：80 分；滿分 100 分）
投資者	保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	● 倫理誠信 ● 參與公益 ● 營運績效 ● 廢棄物管理 ● 資訊安全	1. 股東大會（每年） 2. 海內外法人說明會（每季） 3. 海內外投資機構投資人座談會（不定期） 4. 公開資訊觀測站（不定期）	1. 舉辦股東常會 (2025/6/26) 2. 與投資人溝通時數共計 65 小時
供應商	與供應夥伴維繫長期良性互動，穩定地提供原物料、零組件，共同開拓市場；同時運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免污染環境、違反勞動人權之情事發生	● 產品品質與安全 ● 永續供應鏈管理 ● 倫理誠信 ● 營運績效 ● 勞資溝通	1. 定期檢討會議（每月） 2. 供應商知識與技術交流 / 訪談（不定期） 3. 供應商年度評鑑（每年） 4. 供應商大會（每年）	1. 每月品質會議 2. 供應商不定期來訪 / 技術交流 3. 每月執行供應商評分，年度評鑑依風險評估結果，排定實地稽核之供應商與時間 4. 2024 年 9 月份於嘉興廠舉辦供應商大會

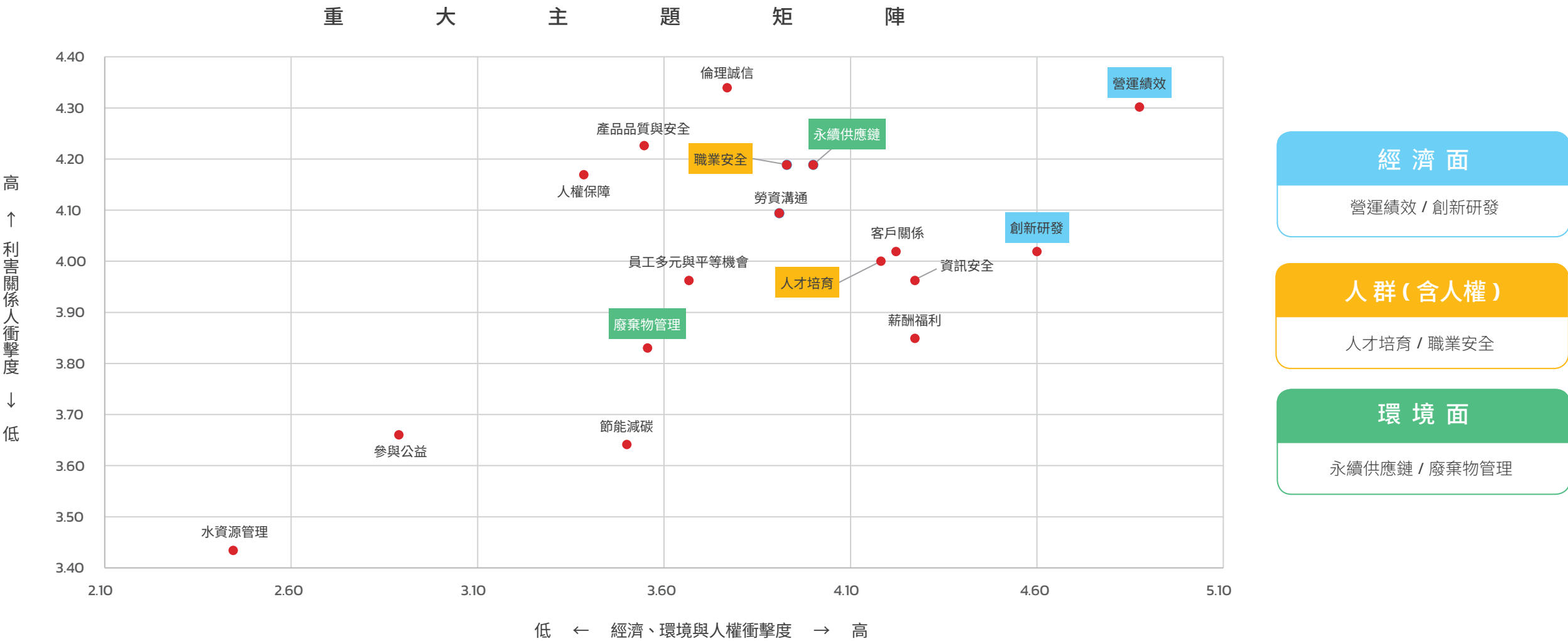
連絡方式：永續發展處副總經理 ESG@hulane.com.tw

3.2.3 重大主題鑑別



鑑別步驟：

1. 由永續發展委員會擬定 2025 年胡連集團 – 永續發展衝擊程度評估問卷調查表內容，於網路上投放問卷調查表。
2. 請主要利害關係人及高階主管填寫各項議題對胡連造成的正 / 負面的實際衝擊與潛在衝擊的程度，共回收 72 份有效問卷，涵蓋投資者 10 份、員工 25 份、客戶 6 份、供應商 10 份、政府機關 2 份、高階主管 19 份。
3. 根據回收問卷調查表彙總後得出重大主題矩陣圖，經由永續發展委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前二名之主題，鑑別出的 6 項重大主題對胡連集團同時具備風險與機會。
4. 胡連集團將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露胡連集團投身公益的成果。



3.2.4 重大主題管理

		對公司的重要性	衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
				公司	投資人	供應商	客戶		
經濟面	運營績效	本公司致力於透過數位轉型與製程優化，建立具備韌性與效率的營運體系 2025 年，我們聚焦於提升產品競爭力、優化製造效率、強化治理與風險管理，以及健全人才組織運作，確保短期經營目標與長期價值創造之平衡 集團並以 2030 年總營收達 10 億美元為中長期發展目標，穩步推進成長動能	正面實際	●	○	○	○	201 經濟績效： 2016 (201-1、201-3 ~ 201-4)	5.3.1~5.3.4
	創新研發	創新研發是本集團於汽車零組件產業中持續提升客戶價值與市場競爭力的核心關鍵 藉由深化前期開發與跨部門協作機制，本集團得以縮短產品開發時程、提升設計成熟度，並降低開發與量產風險，協助客戶加速新車型導入與市場佈局，建立長期且穩定的合作關係 同時，創新研發亦支撐本集團拓展高附加價值產品與新應用領域，提升產品差異化與技術門檻，強化於全球汽車供應鏈中的關鍵地位，為集團帶來持續成長動能，並奠定長期競爭優勢	正面潛在	●	○		○	自訂重大主題（創新 -1）	5.4.1~5.4.2
人群（含人權）	人才培育	對於人才視為寶貴的資產，透過集團策略地圖，期以能有效提高同仁的工作績效表現、推動內部成長，進而提升高績效組織競爭力，讓我司在市場中佔有優勢並應對市場變化；其次，培育人才也能提高同仁的敬業度，減少人才流失，達成內部的穩定性和發展性；同時也能激勵員工、塑造積極的學習文化和核心價值觀，建立良好的企業文化	正面實際	●	○			404 訓練與教育：2016 (404-1~3)	7.4.1~7.4.3
	職業健康與安全	職業安全是企業永續發展的核心，良好的工安不僅能保障員工健康、提升士氣與生產力，建立深厚的社會信賴與品牌價值，強化企業形象，成為吸引並留住優秀人才的關鍵競爭力	實際潛在	●		○	○	403 職業安全衛生：2018 (403-1~10)	7.5.1~7.5.10
環境面	永續供應鏈	與供應商建立長期合作及可持續發展，關注成本、效率、質量與交付的基礎上，系統性地融入環境可持續性、社會責任和良好治理（ESG）三大維度的管理理念與實踐，增強企業的核心競爭力，創造長期價值	正面潛在	●		○	○	308 供應商環境評估： 2016 (308-1~308-2) 414 供應商社會評估： 2016 (414-1~414-2)	5.5.1
	廢棄物管理	秉持著從源頭改善，從製程端開始提升效率，降低原物料的損耗，末端做好廢棄物管控，由領有合格許可證的供應商回收或處理，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果	正面實際	●		○	○	306 廢棄物 2020 (306-1~306-5)	6.3.2.1~6.3.2.3

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊。

近二年重大主題異動說明

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2024 年 重大主題	薪酬福利	溫室氣體管理 (含節能減碳 與空污管理)	原物料管理 (含採購實務)	客戶關係 (含申訴機制)	營運績效	創新研發	法令遵循	職業健康與安全	人才培育	永續供應鏈管理	資訊安全 (含營業秘密 保護及交易安全)	廢棄物管理
2025 年 重大主題	營運績效	創新研發	永續供應鏈	人才培育	職業安全	廢棄物管理	-	-	-	-	-	-
比較	↑ 4	↑ 4	↑ 7	↑ 5	↑ 3	↑ 6	-	-	-	-	-	-

註：1. 2025 年依循 2024 年模式，依據經濟、環境及人群（包含人權）三個面向，自各類項目中挑選前二名永續議題，（共計六項）列為當年度的重大主題。
2. 「公司治理」、「風險管理」、「法規遵循」以及「申訴機制」為依法規定必須揭露的重要內容，已納入永續報告書的基本架構，因此不重複列入。
3. 2025 年排除的項目包括：法令遵循、資訊安全（含營業秘密保護及交易安全）、客戶關係（含申訴機制）、薪酬福利、溫室氣體管理（含節能減碳與空污管理）、原物料管理（含採購實務）等六項重大主題。
上述排除項目有部分已納入永續報告書架構，另部分已轉為例行工作項目，因此不再列為重大主題管理範疇。

04

關於胡連

4.1 集團簡介

胡連精密憑藉著「矢志卓越」的精神，以每一天進步 1% 的執著，致力於成為全球車輛連接器的領導品牌。我們專注於為全球第一流的車輛製造商及一級廠提供最專業、最佳化的高性能連接產品。



企業概況

- 成立年份：1977 年
- 產業定位：電子零組件業，全球前百大連接器製造商
- 核心理念：「緊密連結 成就卓越 Bound for Excellence」

從零件到系統：產品與技術的進化

胡連從基礎的金屬沖壓端子起家，現已轉型為提供高品質連接器與解決方案的領導者，具備上下游垂直整合的設計組裝能力。

產品類別	關鍵技術與產品內容
傳統優勢	低壓連接器、保險絲盒
高附加價值	FAKRA、HSD、Ethernet 等高頻產品
新能源應用	新能源高壓連接器、Header 板端連接器
未來研發	短期積極開發智能控制（域控）系列產品

永續承諾 (Sustainability Commitment)

胡連集團承諾透過以下四大維度，提供更優質、可靠的服務以滿足客戶期待：



技術導向
Technology Driven

以技術為核心，持續推動高效且具前瞻性的連接解決方案。



高效服務
Speedy Services

憑藉效率與行動力，快速回應市場變化，支援夥伴多元需求。



緊密連結
Strong Connections

透過內部團隊與全球夥伴的緊密合作，建立穩固而可靠的連結關係。



永續效能
Sustainable Performance

將永續理念落實於營運與職場發展，持續創造長期且穩健的企業效能。

4.1.1 集團組織圖

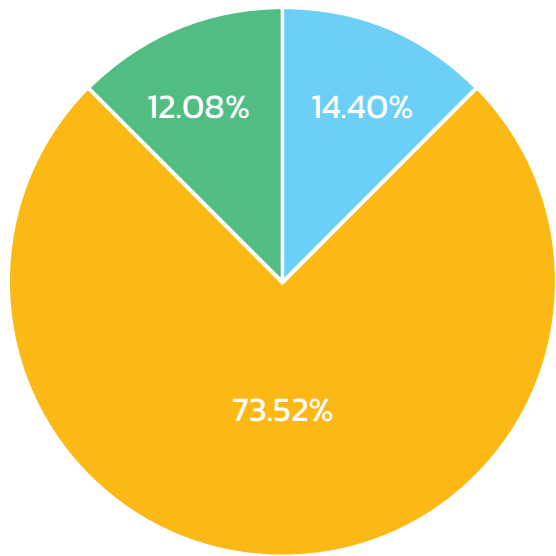
- 公司名稱：胡連精密股份有限公司 (股票代號：6279)
- 公司總部地址：新北市汐止區福德一路 342 巷 1 號
- 資本額：新台幣 1,190,157.36 仟元
- 全球據點：總部設立於台北，營運據點遍佈大陸、香港、越南、印尼及歐洲等。



胡連集團重要歷史沿革



胡連集團股權結構圖

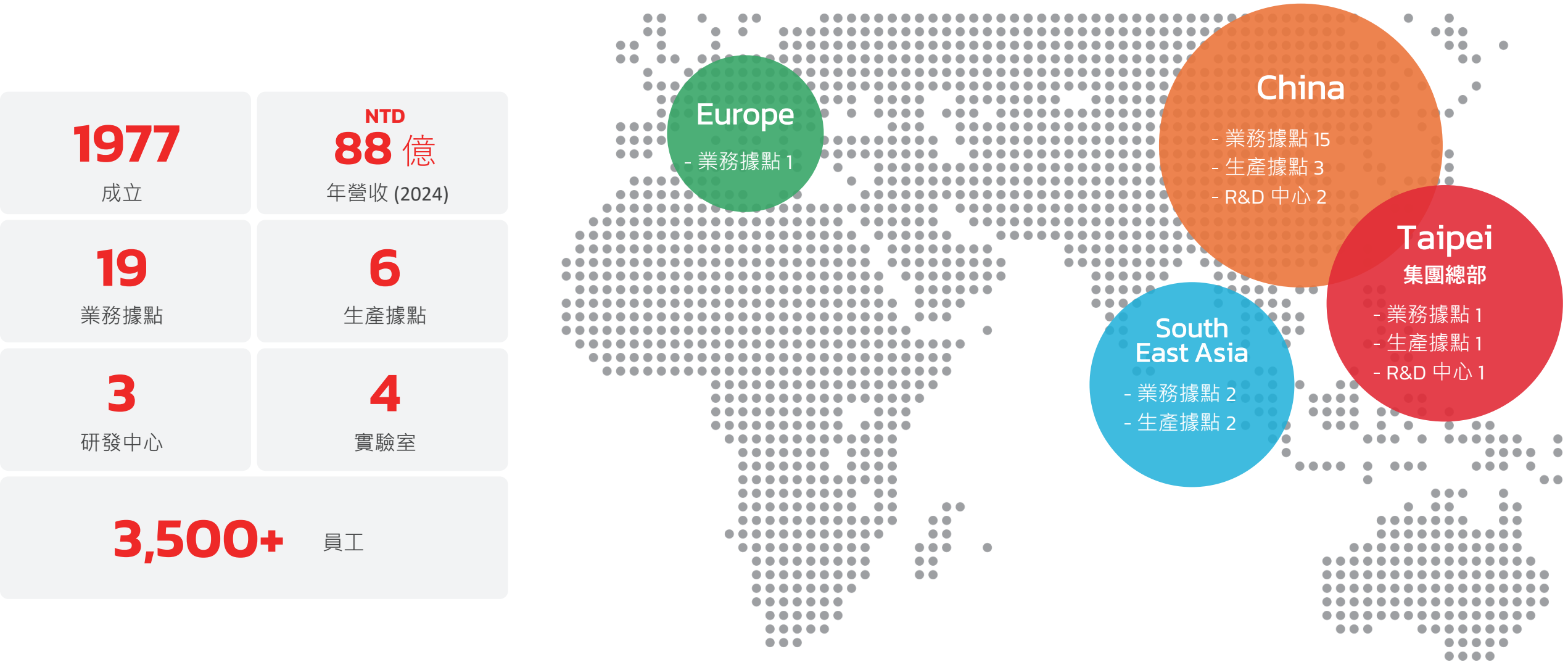


● 本國法人 ● 本國個人 ● 外國機構與外國個人



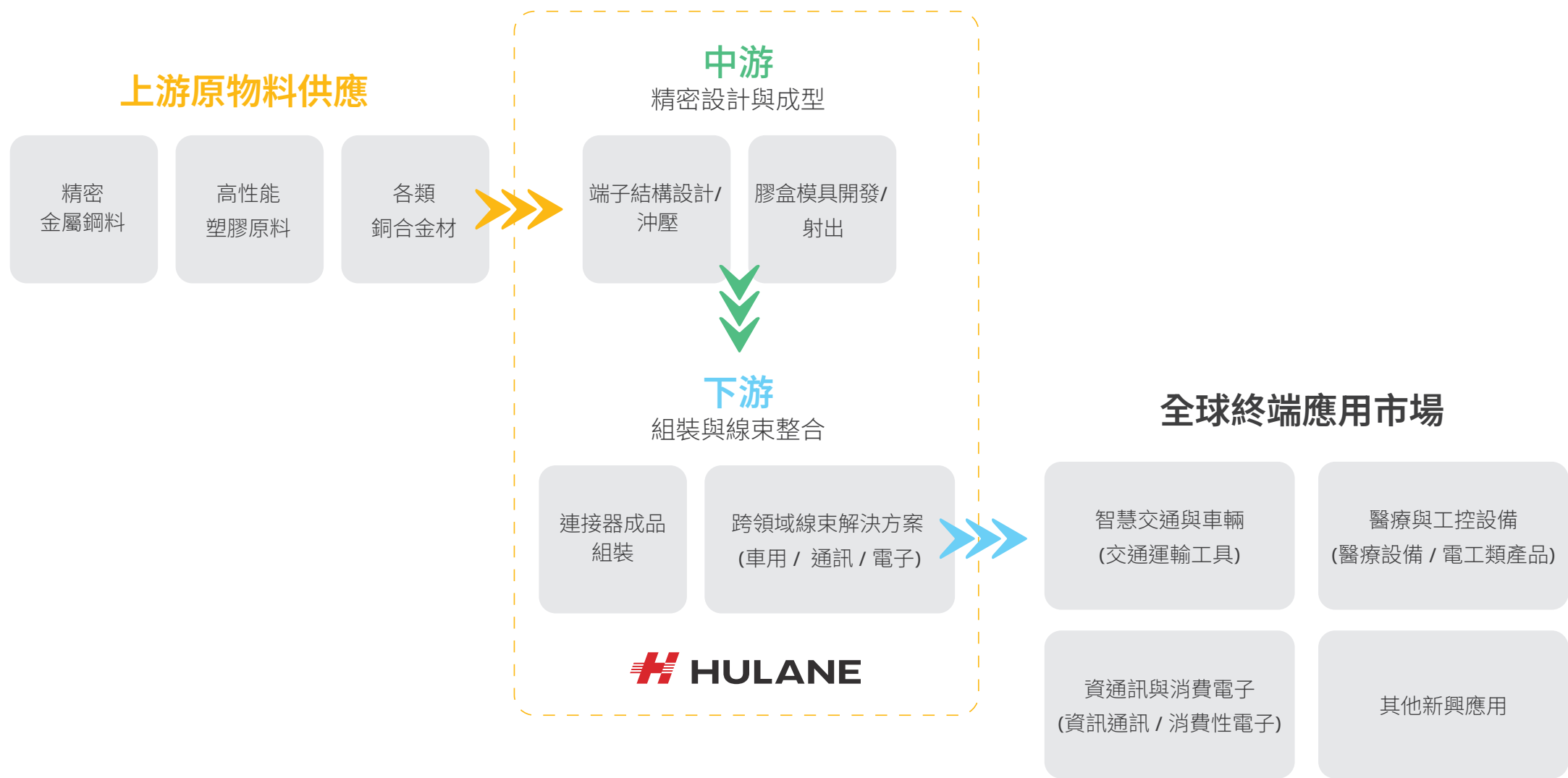
4.1.2 全球營運地圖

胡連概覽：成立近 50 年，胡連積極拓展世界佈局，設立銷售、研發、生產基地，以追求高效卓越的精神，服務各地市場與客戶需求。



產業上、中、下游之關聯性

胡連集團為專業連接器生產製造廠商，位於產業鏈之中游及下游，上游主要原料為銅及塑膠，其涵蓋產業包括製銅業及塑化業；終端產品則廣及交通運輸、新能源車、電子通訊、消費性電子產業等。茲將上、中、下 遊關聯圖列示如下：



4.1.3 核心價值

依品牌願景與核心目的的指引下，將致力提倡並凝聚公司核心價值與企業文化。核心價值是企業文化的核心，而職能是企業實現其核心價值的關鍵能力！我們將對內、對外持續展現胡連人的價值觀於各項行為展現。



對於內外部合作夥伴秉持公正、務實態度，並堅守承諾，以取得合作夥伴的信賴與尊重



重視ESG與國際思維，與利害關係人(含政府/主管機關、員工、客戶、投資者、供應商等)建立正向共好關係，以確保胡連的永續經營



以人為本，相互信任與包容他人的多樣性，並打破本位主義，跨團隊合作以達成公司整體的目標



察覺並掌握市場變化與客戶需求，並採取正向態度快速適應調整與改變，以保持競爭力和靈活性



擁抱改變，勇於嘗試，並透過新技術、產品與流程的不斷創新，以推動團隊與業務的持續進步



察覺自身與他人發展的需要，主動學習與承擔更有挑戰的工作，精益求精以提供更好的工作成果、產品與客戶服務

4.2 產品發展及業務範疇

與全球一流車廠對等溝通，參與創新的連接系統解決方案。

先進車輛解決方案
Automotive Solutions

我們提供客製化解決方案，並與客戶和合作夥伴共同推動產業向前發展



高壓連接器解決方案

- 新能源車



高頻連接器解決方案

- 先進車輛駕駛輔助系統
- 車用娛樂系統



線束解決方案

- 整車線束設計組裝
- 低壓、高壓、高頻線束



客製化共同開發

- 車用板端連接器
- 小型化、混合型連接器
- 智能電氣盒

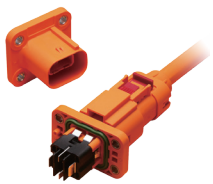
主要產品範疇
Product Range

我們累積開發上萬種產品，提供廣泛、多元的選擇，洞察產業趨勢與客戶需求靈活創新



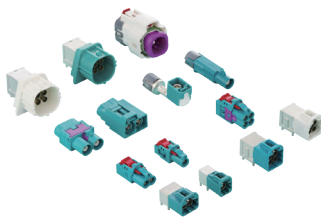
低壓連接器
Low Voltage Connectors

- 線對線
- 線對板
- 線徑: 0.22~10 mm²



高壓連接器
High Voltage Connectors

- 電壓: 600~1000 V DC
- 電流: 32A~280A



高頻連接器
High Frequency Connectors

- FAKRA
- HSD
- Mini FAKRA
- Ethernet 乙太網



車用板端連接器
Pin Headers

- 線對板
- 客製化
- 微小化

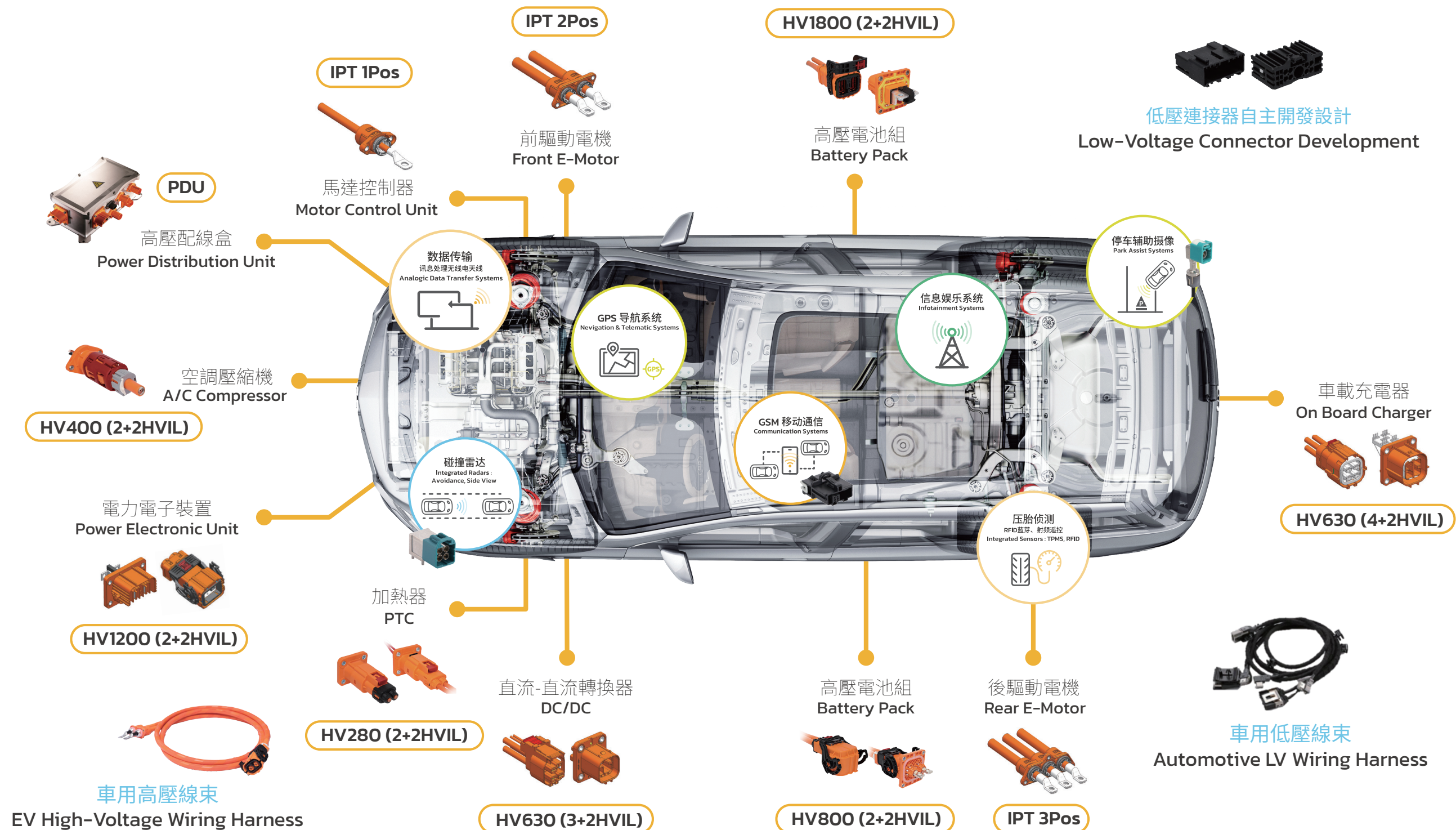


保險絲盒
Fuse Boxes

- 硬線式
- 智能式
- PCB 式

4.2.1 產品發展及業務範疇

與全球一流車廠對等溝通，參與創新的連接系統解決方案。



全方位車用連接解決方案
Comprehensive Automotive Connectivity Solutions

4.3 獲獎與榮耀

台北胡連



台灣電力公司感謝胡連
節約能源
感謝狀

台北胡連



外資精選台灣 100 強

台北胡連



台北國際汽機車零配件展
ESG 金色標章

台北胡連



獲頒教育部體育署
『運動企業』認證

東莞胡連



國家工業和信息化部頒發專精特新小巨人
企業獎，並獲人民幣 150 萬獎勵金

南京胡連



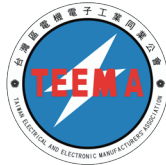
2025 第三屆中國汽車產業出海百強榜

4.4 管理體系

胡連集團取得證書之國際管理系統

管理系統			取得證書公司	驗證機構	備註
品質系統	IATF 16949	汽車品質管理系統	集團內全面取證	TUV；NQA（嘉興上河）	
	VDA 6.1	汽車品質管理系統（德系）	台北胡連，南京胡連，東莞胡連	TUV	VDA 為德系要求，僅客戶指定之公司取證
環境面	ISO 14001：2015	環境管理系統	集團內全面取證	TUV	
	ISO 14064-1：2018	溫室氣體盤查	集團式取證	BSI	2024 年為基準年
	ISO 14067：2018	產品碳足跡查證	台北胡連，南京胡連，東莞胡連	BSI	依個別產品項目之生產地取證，每年安排各系列相關產品取證
	ISO 50001：2018	能源管理系統	台北胡連，南京胡連，東莞胡連，嘉興上河，越南胡連	TUV；INSPECT CERTIFICATIONS USA LLC（越南胡連）	母公司先導入並取證，子公司自 2024 年起陸續安排導入與規劃取證
	ISO 45001：2018	職業安全衛生管理標準	台北胡連	TUV	母公司先導入並取證，子公司自 2024 年起陸續安排導入與規劃取證
實驗室系統	ISO / IEC 17025：2017	測試實驗室	獲集團內實驗室全面取證	台北胡連：TAF 東莞胡連：CNAS 南京胡連：CNAS	
資安系統	ISO 27001：2022	資訊安全管理系統	ERP 系統維運、機房管理（主機房）、備援機房（配合 ISO 27001 以範圍性定義）	BSI	

4.5 公協會參與

台北胡連						
						
台灣區電子電機工業同業公會 參加身分 (會員)	台灣區車輛工業同業公會 參加身分 (會員)	台灣區模具工業同業公會 參加身分 (會員)	台灣電子连接器協會 參加身分 (會員)	台北市進出口商業同業公會 參加身分 (會員)	新北市工業會 參加身分 (會員)	中小企業總會 參加身分 (會員)

東莞胡連	南京胡連	越南胡連	印尼胡連	
				
東莞市台商投資企業協會 參加身分(會員) 林明森副總 擔任理事	南京市台商協會 參加身分 (會員)	中國科學技術協會 參加身分 (會員)	越南海防台商協會 參加身分 (會員)	勿加泗臺灣工商聯誼會 參加身分(會員) Taiwan Business Club Bekasi Indonesia

05 誠信治理

5.1 公司治理實務

胡連集團秉持著誠信務實的經營理念，突破各種經營挑戰，追求公司成長及回饋社會。
在第 11 屆公司治理評鑑中，在上櫃公司組評比中排名為 6%~20% 之間。

本公司於 114 年度委託臺灣董事會績效協進會進行董事會績效之外部評估。

評估結果顯示，董事會於組成與結構、董事參與程度、決策品質、內部控制、永續發展及價值創造等各構面，整體治理效能表現良好，符合現行公司治理相關法規及實務指引之要求。

評估單位建議，本公司可持續朝下列方向精進董事會治理效能：

A、制度化新任董事培訓機制，協助新任董事迅速熟悉公司治理架構與營運重點。

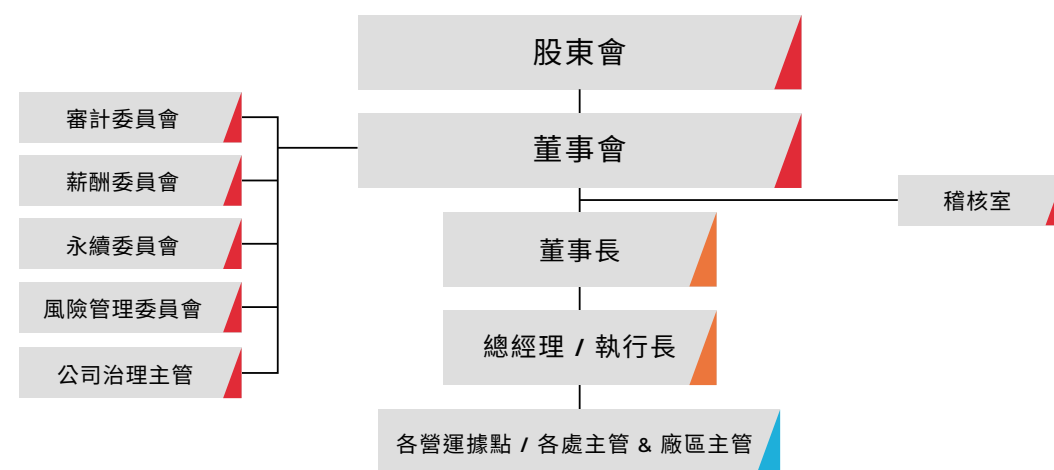
B、強化審計委員會之獨立溝通機制，提升內部控制與監督效能。

C、優化吹哨者制度之資訊通報機制，提升資訊傳遞之即時性與透明度。

整體而言，本公司董事會治理運作已具備良好基礎，並展現持續精進公司治理與永續經營之決心。



5.1.1 公司治理結構



5.12 董事會運作

董事會議每季至少召開一次，討論企業重要策略，如經濟面、環境面、人群（含人權）面等風險，與審核公司營運狀況、經營績效等議題。董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站及胡連網站投資人專區。

5.1.2.1 董事提名與遴選流程

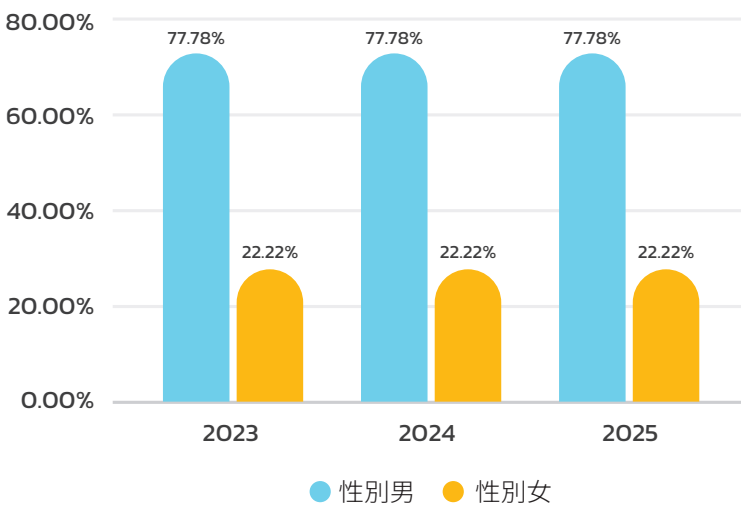
董事會依照「公司章程」及「董事選舉辦法」，設董事七至十一人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任。上述董事名額中，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。

5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形

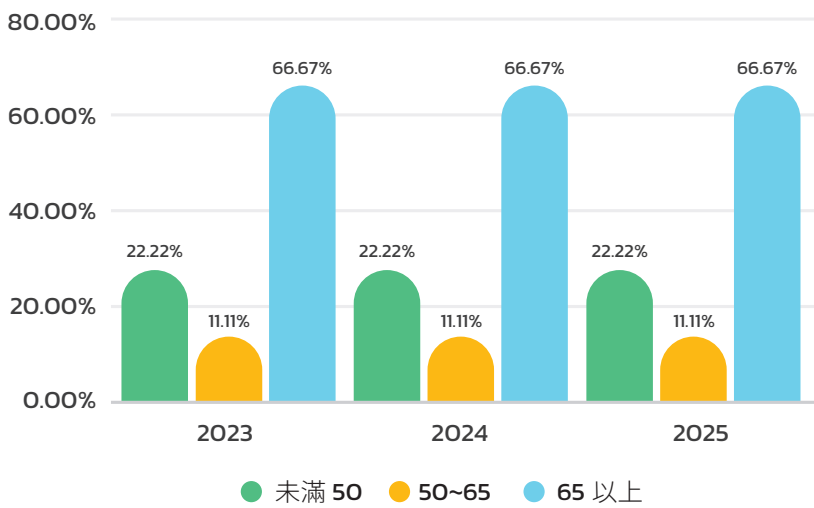
- 1. 董事會多元化政策及獨立性之相關資訊：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。
- 2. 董事專業資格：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、/（一）董事資料 / 董事專業資格及獨立性資訊揭露。
- 3. 董事會成員多元化政策落實情形：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、/（一）董事資料 / 董事會成員多元化政策落實情形資訊揭露。
- 4. 董事會成員出席：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 /（一）董事會運作情形
- 5. 公司治理運作：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 /（五）公司治理運作情形及上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因。
- 6. 全體董事未持有競爭同業、供應商、客戶的股份。

5.1.2.3 董事成員多元化統計

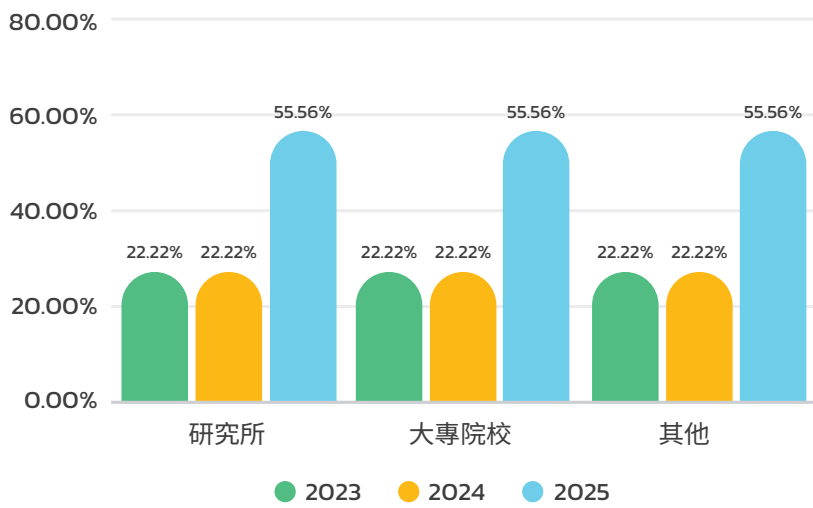
董事性別統計表



董事年齡百分比



董事學歷百分比



註：
女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。
男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

5.1.2.4 董事會成員之接班規劃

未來胡連集團董事會的組成架構和成員經歷背景將提升女性成員及強化董事成員專業背景，積極推動董事會成員的年輕化，專業化。並設有董事會選舉辦法。

註：董事會成員之接班規劃，請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / (一) 董事會運作情形 / 其他應記載事項 / (七) 董事會成員及重要管理階層之接班規劃。

5.1.2.5 利益衝突與迴避

1. 治理架構中，主席並非組織的高階管理階層，董事及及從屬關係人對自身利 害關係致有害於公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理其他董事行使表決權。
2. 訂定並在官網揭露「從業人員道德行為準則」和「誠信經營作業程式及行為指南」，進行規範，並要求董事、經理人配合遵守。
3. 永續發展委員會帶領團隊持續落實 **ESG** 策略。推廣強化已設置員工投訴、總經理信箱和官網利害關係人信箱，根據不同層級部門進行受理，以確保符合利害關係人的需求和期望。
4. 保密檢舉人身份及內容並謹慎與小心求證態度處理，給予檢舉者完善之保護措施並向高階主管報告調查結果，並提出解決方案和措施。如果問題可能對公司營運造成重大威脅，高階主管將向董事會彙報，在董事會上進行討論和決定。每年度，公司也會在官網上揭露受理件數和處理情況。

截至 2025 年底，胡連集團並未出現任何影響利益之關鍵重大事件且未有任何負面衝擊之事件。

5.1.3 功能性委員會運作

5.1.3.1 審計委員會

胡連集團於 2020 年 6 月設置審計委員會，由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少須有一人在國內有住所，至少一人應具備會計或財務專長。每季召開一次會議，定期召開會議檢視公司內控制度及內部稽核之執行和重大財務業務行為，與簽證會計師溝通交流，以確實監督公司運作及風險管控。

註：審計委員會決議事項：請參考胡連集團 2025 年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / (二) 審計委員會運作情形。

5.1.3.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會每年至少召開二次，定期檢討胡連集團董事、經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，訂定其個別薪資報酬之內容與數額。

提名與遴選流程：薪資報酬委員會依照「薪資報酬委員會組織規程」，由董事長提請董事會決議委任三位薪資報酬委員，三人皆為獨立董事，本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。

註：薪酬委員會決議事項：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / (三) 薪資報酬委員會與提名委員會之組成及運作情形 / 4. 薪資報酬委員會運作情形資訊。

5.1.3.3 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，由全體獨立董事擔任委員，委員應監督與參與公司永續發展事務之推展與執行，並由永續長統籌規劃 **ESG** 策略與監督各部門落實執行。

註：永續發展委員會決議事項：請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / (四) 其他功能委員會（永續發展委員會及風險管理委員會） / 永續發展委員會運作情形。

5.1.3.4 風險管理委員會

為強化公司治理，確保穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，並以遵循法令、推動並落實公司整體營運風險管理為目標，明確瞭解永續經營所面之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任，於 2024 年 11 月 8 日之董事會通過成立集團風險管理委員會，及相關組織與規程。

註：風險管理委員會決議事項：請參考胡連集團請參考胡連集團 2025 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / (四) 其他功能委員會（永續發展委員會及風險管理委員會） / 永續發展委員會運作情形。

5.14 內部控制制度

內部稽核組織之設置及目的：胡連集團內部稽核單位隸屬於董事會，依照公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適當之專任內部稽核人員。內部稽核單位並設置主管一人，經審計委員會同意，並由董事會決議任免之。



2025 年度稽核活動

參與董事會	● 稽核主管列席 6 次董事會
教育訓練	● 3 人次 ● 合計 54 小時
查核內容	● 依年度稽核計畫，據以實施集團稽核作業，查核結果並無發現重大異常事項。

5.15 誠信經營

5.15.1 法令遵循

依據法律法規的修正，同步改善或制訂制度規範，使公司在行事、營運不會逾越法度，合法合規。

政策 / 承諾	短期目標	中長期目標	當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
將公司規章制度更完善嚴謹，符合法規、貼近人心、保護員工	1. 協助推動相關守則及政策的公佈及實施，後續研擬加強法遵、評估及落實相關政策執行方式、進度與實施教育訓練的可行性 2. 確保無行政或司法制裁和罰款等違規事件	1. 維持無行政或司法制裁和罰款等違規事件 2. 制訂加強法遵及誠信經營之宣導與執行面監督機制，並舉辦相關教育訓練 3. 與上下游的合作夥伴共同遵守企業社會責任，以防止違法貪腐事件的發生	每年兩次固定教育訓練，及新人到職之教育訓練	2025 年度，董事完成「公司治理新高度－建立誠信經營企業」課程訓練，總訓練時數 27 小時；另全體及新進員工皆於入職或不定期由人資單位辦理	負責部門：法務室 申訴機制：稽核室設立之獨立申訴管道	完成結案成效報告

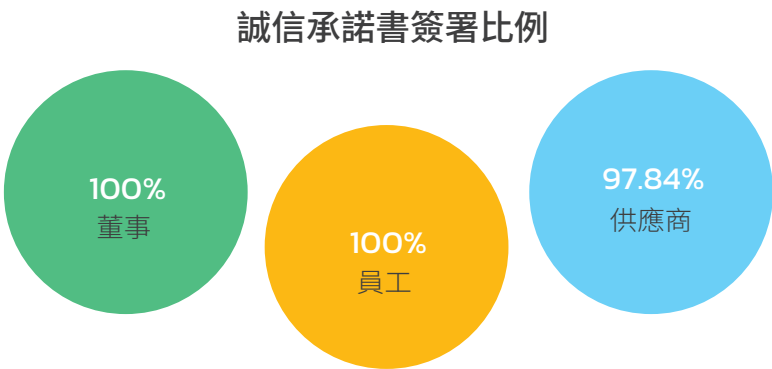
5.15.2 法遵實務及違法遭裁事件：

法遵實務

胡連集團基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，於 2017 年 12 月 27 日董事會通過誠信經營作業程序及行為指南，作為具體規範集團與董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人及往來之交易對象，於執行業務時應注意之事項。每年至少一次向董事會報告運作及執行情形，並於官網上公告，以供利害關係人查閱。



誠信經營作業程序及行為指南



註：關鍵供應商定義為銅料類，塑膠類，橡膠料類，電線類。

誠信課程主題	參加人次	誠信訓練總時數	人均訓練時數
HL-1037 誠信經營作業程序及行為準則	4,088 人次	4,047 小時	0.99 小時

反競爭行為、反托拉斯和壟行為的法律行動：
胡連集團於 2023~2025 年三年度皆未發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為及賄賂、洗錢、內線交易等事件。
違法遭裁罰統計：2025 年當年度未發生違法遭裁罰事項。

5.1.6 溝通管道及申訴機制

胡連集團致力於與利害關係人建立透明的溝通橋樑，並提供多元且暢通的管道，供內部及外部人員就誠信經營、道德規範或潛在違規行為尋求建議或反映疑慮。

溝通與檢舉管道

獨立檢舉信箱

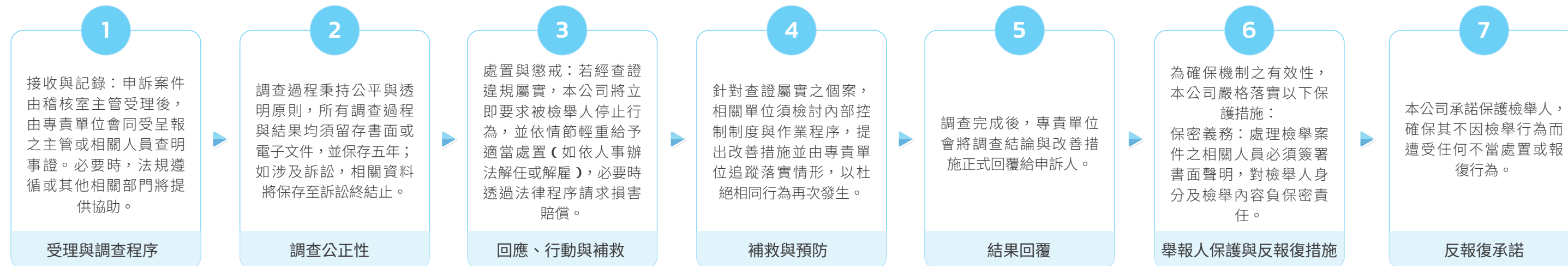
檢舉專線

獨立董事
檢舉信箱

檢舉採實名制，為利後續調查，檢舉人應提供被檢舉人之姓名、足以識別其身分之特徵資料，以及可供調查之具體事證。

負面衝擊之補救與申訴處理程序

胡連集團訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，由集團人資處擔任專責單位，負責規劃檢舉制度、通報內容登錄建檔及監督執行，確保所有申訴案件獲得妥善處理與持續改善。



治理監督與運作績效

專責單位定期將檢舉情事、處理方式及後續改善措施向董事會報告。

定期向董事會報告

於內部網站揭露違反誠信行為人員之職稱、姓名、違規日期、內容及處理情形。

誠信經營決心

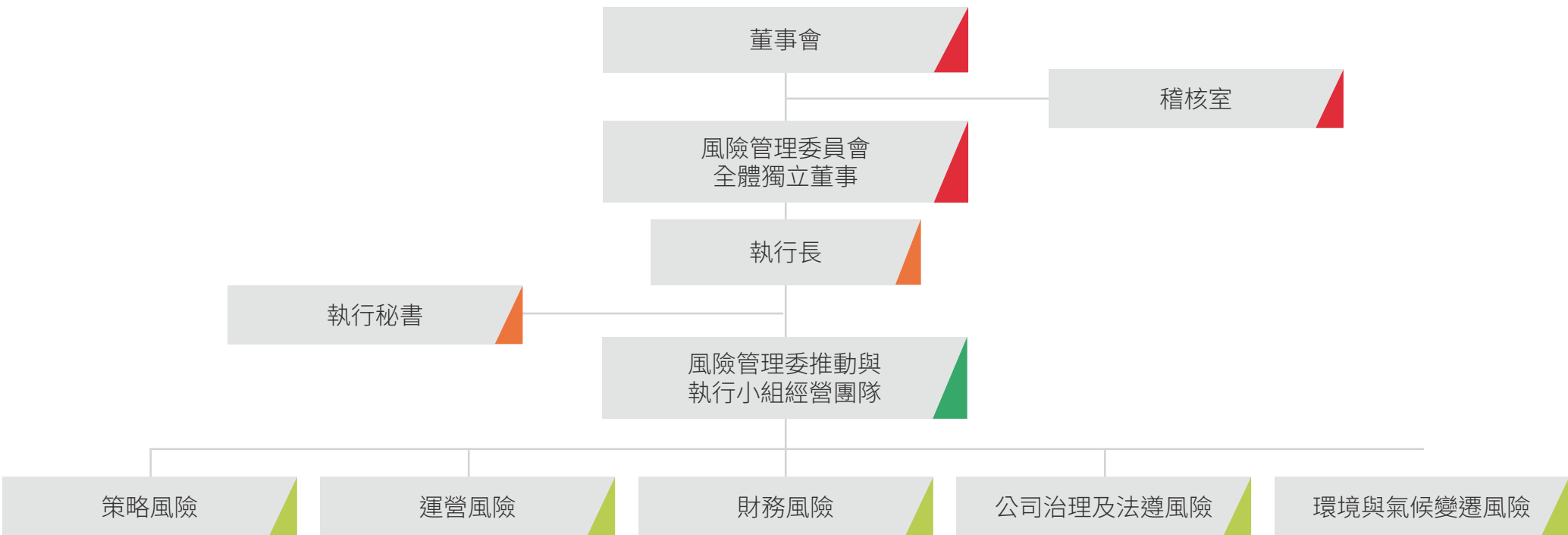
0 件，將持續優化相關機制，積極回應各方建議。

2025 年度受理案件

5.2 風險管理

為強化公司治理，確保穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，特訂定風險管理政策與程序，以落實風險管理制度機制，提昇風險管理分工之效能。

5.2.1 風險管理組織架構與執掌



取得證書公司	驗證機構
董事會	為公司風險管理之最高指導單位，以遵循法令、推動並落實公司整體營運風險管理為目標，明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任
稽核室	依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議
風險管理委員會	董事會負責，委員會成員秉持審慎嚴謹之態度，審視其所負責督導之各項風險，並確保相關風險管理作業之落實執行

5.2.2 經營風險評估管理與因應措施

風險範疇	風險來源	內 / 外部	利害關係人	衝擊範圍	發生機率	影響程度	風險值	因應機制
地緣政治與貿易	國際貿易戰、關稅調整、政局緊張	外部	政府 / 主管機關； 客戶；投資者； 供應商	稅務成本增加、物流受阻、產能需重新配置	4	5	20	推動在地化生產，目前國際市場營收佔比已達 20%，台北 / 越南 / 印尼產地銷售比重提升至 39%
市場與原物料	通膨、匯率波動、 戰爭導致供應中斷	外部	客戶；供應商	成本上漲壓縮利潤、庫存積壓或短缺	5	4	20	提高在地採購比率、採取合約鎖定銅價、增加再生料使用
資訊安全	駭客 / 勒索軟體攻擊、 內部管理疏失	內外部	客戶；投資者； 供應商；員工	系統中斷、數據洩漏、商譽受損、 供應鏈停工	3	5	15	持續建置資訊安全系統：東莞廠已上線，台北廠社交工程防護系統、弱掃系統預計於 2025 年 12 月上線
人力資源	培訓制度不全、升遷不透明、 權責模糊	內部	員工	工作效率低下、人才流失、 內部溝通成本增加	4	3	12	塑造學習文化，年度訓練達成率 100%。推動部主管第一職代培訓、主管讀書會及英文提升計畫
營運韌性（電力）	氣候變遷導致供電不穩、 低碳轉型	外部	客戶；供應商	生產中斷、精密設備損毀、 營運效率下降	4	4	16	建立儲能與節電設備。集團綠電佔總用電 13%，全集團預計 2026 完成佈建

5.3 營運績效

5.3.1 重大主題：營運績效

本公司持續透過數位轉型與製程優化，打造具備韌性與效率的營運體系。2025 年，將聚焦於產品競爭力提升、製造效率優化，以及治理與風險管理的持續強化，同步完善人才與組織運作，確保短期營運成果與長期價值創造之間的穩健平衡。集團並以 2030 年總營收達 10 億美元 為中長期發展目標，穩步推進成長動能。

取得證書 公司	驗證機構	目標	當年度投入資源具體成果	具體成果	負責部門	評估機制
	短期目標	中長期目標				
數位化轉型與 智慧製造	2025 年完成集團各廠區之製造執行系統 (MES) 全面導入	生產數據的即時透明化，確保產品在來源追溯與製造流程中的高品質控管，提升整體生產效率與信任度 透過長期的數據分析，更精準地制定產品生產策略，優化生產過程，進一步滿足市場需求並達成企業效益最大化的目標	1. MES 系統基礎設施及資料確認 • 系統與硬體導入 投入經費：7,934.89 仟元； 差旅費：127.85 仟元 • MES 模組基礎資料建制 • 建立數據採集模式以二維碼為標準 建立項目：物料，模具，作業員 2. 教育訓練 70 人次學習並支付 15.87 仟元訓練費	1. 嘉興上河與印尼胡連完成試運行並持續改善 2. 全集團各廠全面導入成功 3. 高階主管可即時掌握集團生產數據及機器運轉資訊	負責部門： 各廠區生產事業單位 申訴機制： 稽核室設立之獨立申訴管道	1. 各廠即時生產數據 2. 機器運轉資訊
新事業體制建置	1. 建置 PCB 類產品生產體制 2. 建立完整 PCB 類產品線及設計準則	1. 逐步擴大車型項目、新增客戶群 2. PCB 類產品毛利 15% 3. 取得下列系統認證 ISO/SAE 21434 ; ISO 26262 ; A-SPICE	1. 樣品製造費用 NTD38,154 2. 出差費用 NTD 242,925	1. SMT 生產線運行並量產 2. 2025 年 PCB 類產品收入：NTD117,906 仟元，佔營收 1.20%	負責部門： 全球研發中心 （電子產品發展部） 申訴機制： 集團稽核室	1. PCB 類產品毛利逐年成長，達到長期目標 15% 2. 取得第三方認證

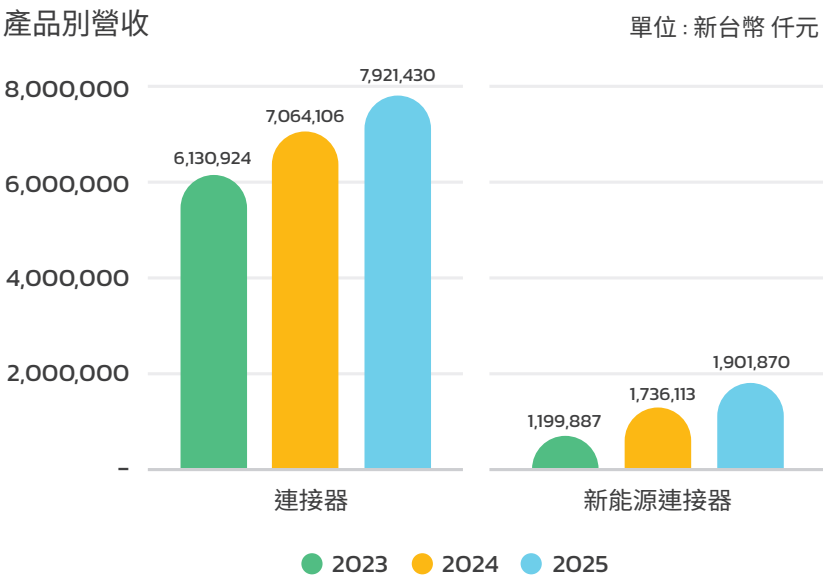
5.3.2 營運概況

項目	2023	2024	2025
集團營收	7,330,328	8,800,219	9,823,300
營運成本	4,983,996	4,887,307	5,570,607
員工薪資與福利	1,569,375	1,734,907	1,939,812
支付出資人的款項	619,238	566,824	742,843
支付政府的款項 (註)	170,855	406,834	394,502
社區投資	1,655	2,031	2,901
留存的经济價值	933,766	1,202,316	1,172,635

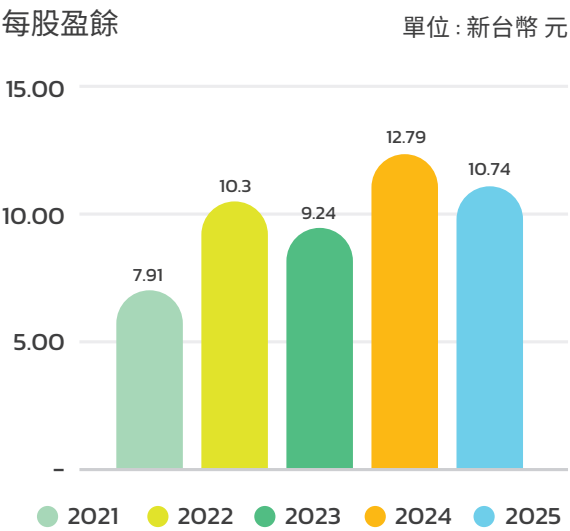
註：胡連集團未提供政治獻金

單位：新台幣 仟元

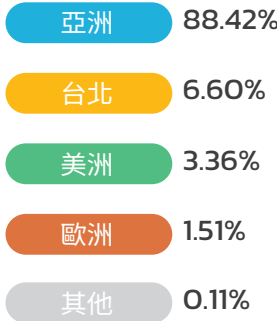
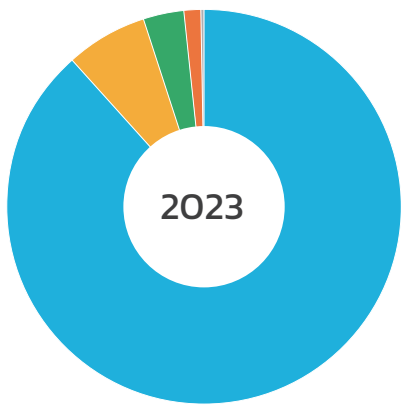
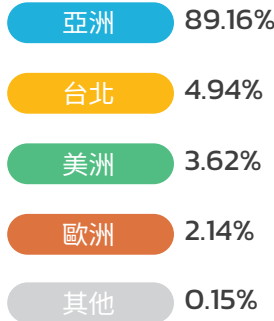
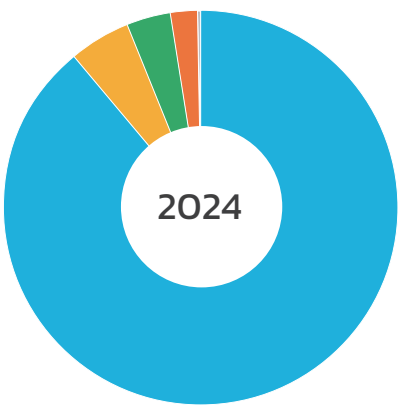
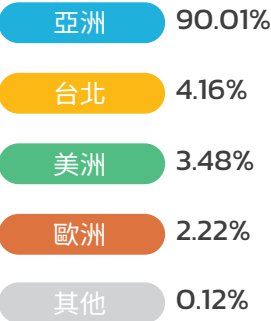
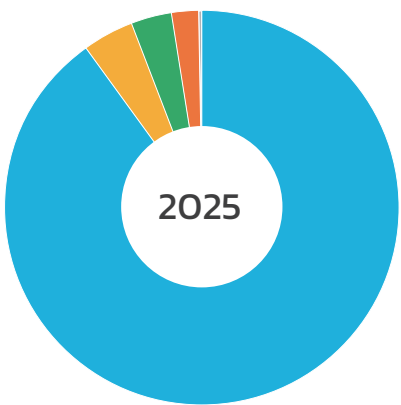
產品別營收



每股盈餘



地區別營收



5.3.3 確定福利計劃義務與其它退休計畫

胡連集團遵循各地相關退休法規及制度，所有正式員工參與退休計畫比率為 100%。
再聘屆齡（自請）退休員工（台北地區）：
為增進人力運用效益，活用退休員工進行世代交流及合作，以達到經驗傳承之目的，依勞動部「中高齡及高齡者就業促進法」規範再聘屆齡（自請）退休員工；部門主管得因公司業務需求提出再聘屆齡（自請）退休員工申請。

地區	法源	提撥項目	提撥結果	
台北地區	勞動基準法	確定福利計畫	截至 2025 年底計劃資產公允價值為 110,802 仟元，2025 年度認列費用之金額為 764 仟元。對於未來依法須提撥之金額已帳列應計退休金負債，截至 2025 年底之金額為 11,432 仟元	1. 按月就薪資總額 5% 2. 以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行
	勞工退休金條例	確定提撥計畫	於 2025 年認列為費用之金額為 106,822 仟元	1. 每月按員工薪資 6% 2. 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶
海外子公司	就當地員工薪資總額依法提列提撥退休金至相關單位，已達當地勞動法規並欲退休時，公司予以協助申請退休金作為老年生活規劃方案。如有意繼續工作者，將簽訂返聘合約，而因員工已超齡不能購買社會保險時，公司為其購買商業險。			

註：另外針對非自願離職員工之資遣費皆依法令要求給付，並詢問是否需就業服務或接受職業訓練。

5.3.4 取自政府之財務補助

稅收減免及抵減主係台北地區適用產業創新條例，以及大陸地區之南京胡連及東莞胡連適用大陸之高新企業技術優惠，享有當年度之研發費用加計扣除。
政府補助係各地區政府提供之獎勵、疫情紓困及用人相關補助等。

項目	受補助項目	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	稅收減免及抵減	11,808	-	13,374
台灣	政府補助	5,549	1,564	148
大陸	稅收減免及抵減	102,991	115,203	124,575
大陸	政府補助	16,415	34,331	6,329
香港	政府補助	-	-	-
	合計	136,763	151,098	144,426

5.3.5 稅務治理

胡連集團稅務策略

1. 董事會透過內控機制和風險管理確保公司財稅制度執行合乎法規要求
2. 依循各營運所在地稅務法規，誠實納稅，不採用避稅天堂或其他方式來規避稅賦，不將創造的價值移轉到低稅收地區。
3. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則
4. 致力於稅務資訊透明化，財務報告揭露遵循相關規定與準則要求處理，並委由第三方會計事務所進行查核。

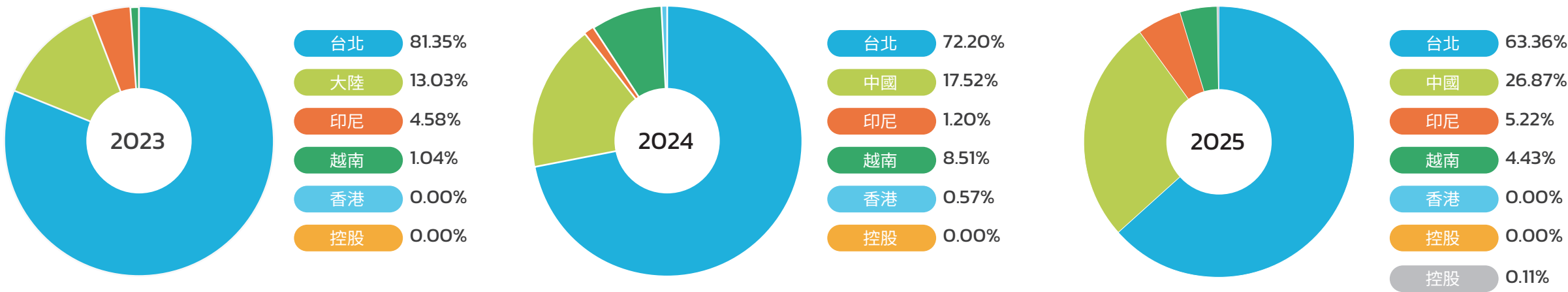
5.3.5.1 各地區所得稅率

2025 年度之合併有效稅率及現金稅率分別為 18% 及 25%，現金稅率高於營運據點台灣地區的法定稅率 20%，係本年度台灣地區未分配盈餘稅增加，以及本年度暫繳之金額增加，惟稅前淨利下滑所致。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利	1,204,528	1,774,493	1,548,052
所得稅費用	277,707	458,659	282,102
有效稅率	23.06%	25.85%	18.22%
已繳納所得稅	170,855	406,834	394,502
現金稅率	14.18%	22.93%	25.48%

單位：新台幣 仟元

地區別所得稅費用



5.4 產品創新與智財成果

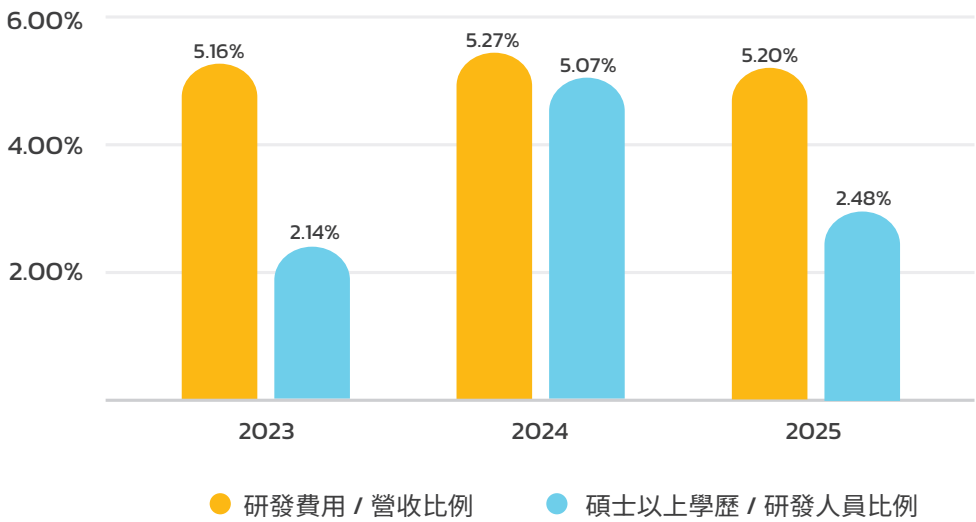
5.4.1 重大主題：創新研發

創新研發是本集團於汽車零組件產業中持續提升客戶價值與市場競爭力的核心關鍵。面對車輛電動化、智能化及法規快速演進之趨勢，本集團透過系統性研發布局，強化產品設計、材料應用與製程技術能力，確保能即時回應全球車廠及 Tier 1 客戶對性能、品質與交期之高度要求。

藉由深化前期開發與跨部門協作機制，本集團得以縮短產品開發時程、提升設計成熟度，並降低開發與量產風險，協助客戶加速新車型導入與市場佈局，建立長期且穩定的合作關係。同時，創新研發亦支撐本集團拓展高附加價值產品與新應用領域，提升產品差異化與技術門檻，強化於全球汽車供應鏈中的關鍵地位，為集團帶來持續成長動能，並奠定長期競爭優勢。

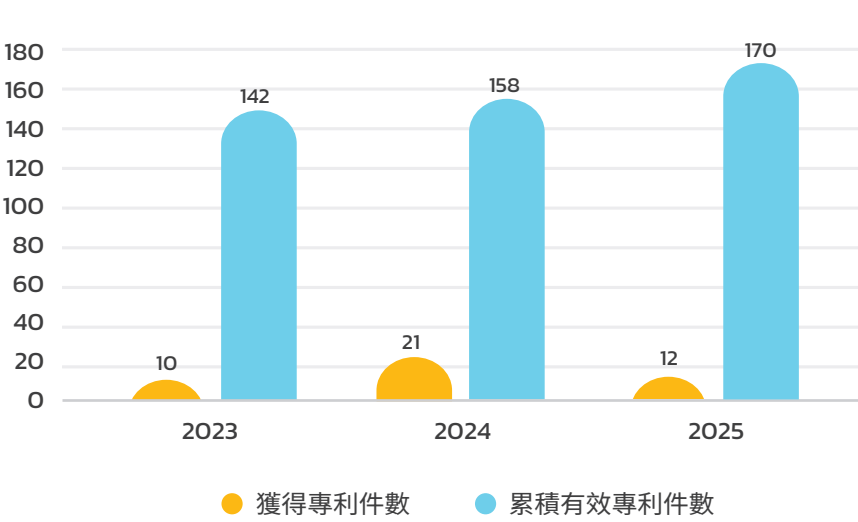
政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
	短期目標	中長期目標				
政策： 掌握動向、資源整合、滿足需求、全方位產品服務 承諾： 開發多元且高附加價值產品的開發與推廣，積極與車廠協同開發新能源產品，推動新能源產品實現	1. 積極開發高頻、高壓、PCB 產品，推廣應用於自動駕駛輔助有效節能，推動新能源產品的實現 2. 專利目標件數：30 件	1. 持續開發與推高頻、高壓、PCB 產品、SMT 端件，達到新能源產實現 2. 專利目標件數：36 件	1. 研發成本： 510,740 仟元 主要成本分佈： 南京 175,308 仟元 東莞 117,581 仟元 台北 160,292 仟元 2. 人力： 2025 年度集團研發 685 人，相較去年同期增加 113 人（+19.76%）	1. 新能源產品 1.1 2025 年高頻高壓產品目標達成 98.86 %，相較去年同期成長 31.70% 1.2 2025 年度塑橡膠、端子零件產品產能效率平均提升 55.5%，材料利用率平均提升 8.1% 2. 專利 2.1 2025 年獲得專利數共 12 件，申請中專利共計 20 件 2.2 2025 年累積有效專利 170 件，較前一年增加 8% 2.3 A 級專利 45 件	負責部門： 研發處 申訴機制： 稽核室設立之獨立申訴管道	1. 高頻、高壓產品開發目標達成 100% 2. 專利發明達成率 100%

投入研發的人力 & 費用



研發資訊

有效專利取得件數

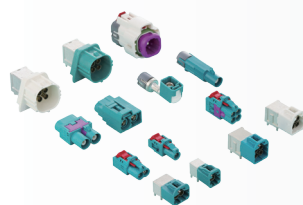


有效專利統計

說明：當年度因部分專利到期失效，實際有效專利數已重新統計。
2024 年新獲得專利共計 21 件，另有 8 件專利尚在申請審核中。

5.4.2 新能源產品

胡連集團成立於 1977 年，創立時從事金屬沖壓端子零件產品，於 2004 年涉入塑膠连接器產品，開發具有優質汽車连接器與客戶特定解決方案，偕同車廠設計開發新能源產品，滿足汽車行業的高要求，如今已成為汽機車業界專業连接器廠，目前已有多項新產品應用於新能源車上，未來對於新能源車的發展，胡連集團秉持不斷創新追求卓越的精神，持續推動新能源產品的開發與實現。

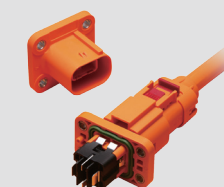


高頻高速连接器解決方案

覆蓋 USCAR 高頻高速 Rosemberger 與 TE 介面板與線端连接器

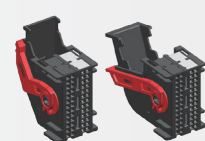
高壓大電流產品解決方案

覆蓋整車 800V 高壓平臺系統應用连接器



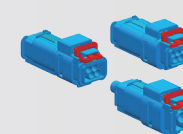
PCB 控制模組

全新自主設計 / 自主製造 PCB 保險盒



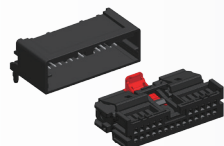
車身域控產品解決方案

足區域 控制 架構下的非防水產品，大孔位集成化



48V 產品解決方案

48V 終端產品，滿足 95% 的終端用電設備，降低功耗，降低導線線經和重量

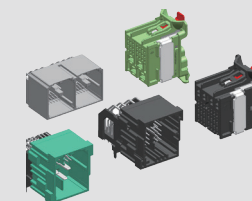


0.5型非防水綫對板產品解決方案

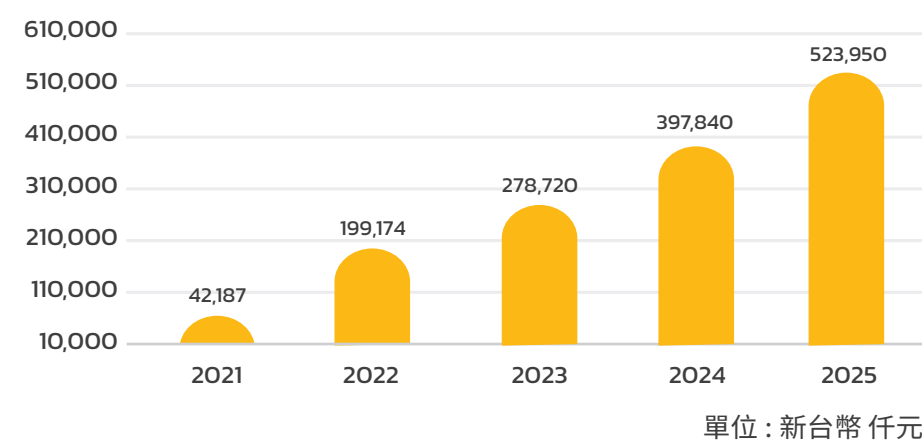
USCAR 0.5非防水型界面，小型化，公規界面，2孔-24孔

混合型小型化綫對板產品解決方案

小型化，輕量化，緊湊型，覆蓋信號，及供電多種應用需求場景



高頻高壓 年度營收明細



5.5 價值鏈管理

5.5.1 重大主題：永續供應鏈

與供應商建立長期合作及可持續發展，關注成本、效率、質量與交付的基礎上，系統性地融入環境可持續性、社會責任和良好治理（ESG）三大維度的管理理念與實踐，增強企業的核心競爭力，創造長期價值。

政策 / 承諾

1. 採用經評鑑合格的供應商，簽訂各項合作協議，按評核風險程度進行定期稽核，確保穩定供應。
2. 採用符合國際環保規範的原材料，包含禁限用物質及無沖突礦產。
3. 採用符合企業社會責任遵守法規的供應商。

短期目標

	關鍵績效指標 (KPI)	目標
E 環境面	銅素材下腳料委外加工（南京胡連）	100%
E 環境面	關鍵供應商 ISO 14064-1 證書持有率	10%
S 人群（含人權）	關鍵一級供應商《供應商行為準則》簽署率	100%
S 人群（含人權）	簽署《共同成長承諾書》家數	55 家
G 治理面	永續評等 D 級供應商減量率	20%
G 治理面	永續評等 E 級供應商存在數	0 家

中長期目標

	關鍵績效指標 (KPI)	目標
ESG 管理	1. 關鍵一級 & 二級供應商碳排放與環境管理執行率 2. 關鍵一級 & 二級原材料供應商取得 ISO 14064-1 證書 & ISO 14067 證書	1. 執行率 50%（已執行家數 / 總供應商家數） 2. 證書每年比例提升 10%
供應商開發	建置完善全價值鏈之永續管理架構	將 ESG 指標納入供應商等級與合作考核
風險管控	1. 建立供應鏈永續應急機制（如物流、替代供應商儲備），提升抗風險能力 2. 增強供應商韌性：建立多元化的供應商網絡，提高供應鏈的風險抵禦能力	1. 建立供應鏈應急機制 2. 建立多元化的供應商網絡

2025 年度投入資源

1. 供應商 ESG 績效審核與風險控管為落實供應鏈監管，針對 26 家關鍵一級及二級供應商執行 ESG 實地與線上審核。

各廠區投入之管理成本如下

營運據點	執行成本	說明
台北胡連	2,240	持續追蹤 ESG 合規狀況
南京胡連	4,888	重點輔導與實際查核
東莞胡連	0	資源整合與常態化管理
越南胡連	3,661	強化在地供應鏈管理
印尼胡連	2,035	建立標準化管理流程

單位：新台幣 元

2. 策略性議合：
嘉興上河於 2025 年舉辦「第一屆供應商大會」，共邀請 49 家 供應商與會（含輔材類供應商），總投入成本為 RMB 34,070.20。
本次大會聚焦於：
A. 技術創新：新產品開發與應用交流。
B. 策略對齊：佈達胡連集團 ESG 中長期規劃與執行進度。
C. 績效激勵：表彰 ESG 表現優秀之供應商，並透過經驗分享驅動整體供應鏈導入永續轉型。
3. 數位化管理與輔導機制：
2025 年正式導入供應商永續評鑑管理平台 Synesgy 系統（投入成本 NTD 120.4 萬元），將 ESG 績效與採購作業程序整合。
A. 風險分級：透過數位平台量化供應商 ESG 成績。
B. 改善計畫：針對評鑑結果為 D 級或 E 級 之供應商，預計於 2026 年啟動專案輔導，協助其降低碳排並達成減碳目標，建立共榮發展模式。
4. 嚴謹的供應商篩選準則「供應商開發及管理程序文件」中明文規範新供應商的篩選準則，納入 ESG 作業管控。
所有新供應商須通過 SQE（供應商質量工程師）的實地考評，包含：資質合規：營業執照與 ISO 系列認證。
商業實力：產能配比、技術研發、財務穩定度及抗風險能力。
永續發展：具體檢核 ESG 作業執行力，確保與本公司永續價值鏈接軌。

具體成果

1. 建置供應商永續管理平台

營運據點	計劃導入	實際導入	達成率
台北胡連	40	35	87.50%
南京胡連	50	50	100.00%
東莞胡連	50	50	100.00%
嘉興上河	18	18	100.00%
越南胡連	11	10	90.91%
印尼胡連	3	2	66.67%
合計	172	165	95.93%

單位：家數

2. 集團總合格供應商，簽署廉潔承諾書簽署達成率 87.76% 及 社會責任承諾書簽署達成率 83.40%
負責部門：運籌處。
申訴機制：稽核室設立之獨立申訴管道。

胡連集團 供應商									
類別 / 年度	合格供應商 (A)			關鍵原物料供應商 (B)				以品質系統稽核之關鍵供應商 (C)	以 ESG 評鑑稽核之關鍵供應商 (D)
年度	原有廠商	新增廠商	小計	原有廠商	新增廠商	取消合作	小計		
2023	704	33	737	153	8	0	161	34	10
2024	737	83	820	161	23	-4	180	40	23
2025	820	234	1,054	180	5	0	185	20	21
	2025 年增加比率		28.54%	2025 年增加比率			2.78%	10.81% (註 3)	11.35% (註 4)

註：單位：家數

1. 合格供應商 (A)：當年度合格供應商清冊之供應商，不含總務類，服務類，其他類，及個人戶委外加工供應商。

2. 關鍵原物料供應商 (B)：指銅料類，塑料類，橡膠料類，電線類。

3. 以品質系統稽核之關鍵供應商 (C)：當年度對前項 (B) 有進行品質系統稽核之關鍵供應商；2025 年度稽核比率為 10.81%。

4. 以 ESG 評鑑稽核之關鍵供應商 (D)：以 ESG 項目或問卷對前項 (B) 供應商稽核之關鍵供應商；2025 年度稽核比率為 11.35%。

2025 年度關鍵供應商 情況表												
營運據點	關鍵供應商	二級供應商	關鍵原物料新增家數	廉潔承諾書簽署	社會責任承諾書簽署	關鍵原物料 ESG 自評 (供應商自評)	關鍵原物料 ESG 胡連實地稽核	ESG 稽核 缺失項 (件)	已改善項 (件)	品質稽核	品質稽核 缺失項 (件)	已改善項 (件)
台北胡連	38	13	3	34	33	29	2	0	0	4	3	3
南京胡連	45	40	1	45	45	45	4	0	0	3	18	18
東莞胡連	61	26	5	61	61	61	7	0	0	7	40	40
嘉興上河	25	10	3	25	25	25	0	0	0	2	0	0
越南胡連	11	2	1	11	11	11	5	0	0	5	2	2
印尼胡連	5	6	0	5	5	1	1	0	0	1	0	0
合計	185	97	13	181	180	172	19	0	0	22	63	63
佔比		52.43%		97.84%	97.30%	92.97%	10.27%			11.89%		

註：單位：家數

1. 關鍵供應商：銅料類，塑膠類，橡膠料類，電線類。

2. 持續推動既有供應商完善[廉潔承諾書] 及 [社會責任承諾書] 的簽署作業，2025 年總供應商家數 1,054 家，其中關鍵供應商家數 185 家，完成[廉潔承諾書] 簽署 97.84 %，完成[社會責任承諾書] 簽署 97.30 %。

3. 定期實施年度供應商品質稽核，總稽核家數 22 家，開出缺失項 63 項，已於 2025 年底前已完成改善。

4. 關鍵原物料二級供應商家數 97 家，占關鍵原物料一級供應商家數占比 52.43%，主要為銅料類、塑料類。

5.5.2 增進客戶關係

胡連集團致力於強化客戶重要性，建立深厚的信任基礎。我們以提升品牌價值與形象為核心，目標達成與全球一流車廠對等的溝通地位。在產品管理上，胡連將品質安全與售後服務視為最高承諾，透過維持高品質服務以持續贏得客戶認同。

5.5.2.1 管理目標與成效

胡連制定了明確的方針以提升顧客價值，包括產品、服務、人員及形象等維度。

管理目標		2025 年投入資源與具體成果
營運成長	2025 年營業額達 125 億元；2030 年目標 300 億元	2025 年較去年營收成長 11.63%
客戶價值	重點客戶每月發表 1 件新品研發結果	完成 150 項協同開發重點產品，取得 2,000 餘筆訂單，其中新品訂單約 3 億元
品牌影響	建立清晰品牌識別，提供全車解決方案	參與「慕尼黑上海電子展」，投入約 56 萬人民幣，以全新的品牌形象於大陸市場正式亮相，建立更加清晰的品牌識別，更提供了比以往更加完整的全車解決方案，強化系統整合。並且透過多元的曝光方式，有效提升品牌關注度，微信帳號大幅增粉
客戶滿意度	客戶滿意度平均值維持 80 分上	全球各據點滿意度均達標，平均分介於 80.5 至 94.4 之間



5.5.2.2 客戶意見與投訴處理

胡連集團建置了多元化的溝通平台，包含線上問卷、客戶反映及客訴回覆平台，以迅速應對客戶需求。

針對不當服務或產品瑕疵，本公司設立了標準化補償機制：

- 1. 受理反映：銷售單位收到抱怨後立即成立專屬客訴單號。
- 2. 生產協調：協調生管單位進行全面檢查、重工或緊急插單生產，並隔離異常產品。
- 3. 彈性補償：依客戶要求進行退（補）貨，確保不影響客戶生產流程。
- 4. 改善追蹤：品保單位提供對策，並持續追蹤改善情況直至結案。
- 5. 申訴管道：由國際行銷業務處負責，並設有稽核室之獨立申訴專線。

5.5.2.3 客戶滿意度調查

2025 年度，胡連針對全球據點發出調查問卷，收集關於品質、交期及技術支持等意見。

滿意度表現：各營運據點表現亮眼，其中東莞普光 - 銷售獲得最高分 94.4 分，所有營運據點均維持在 80 分以上之水平。

客戶關注重點：不同據點客戶關注點略有差異，台北與東莞客戶最重視「品質」與「銷售服務」；越南與印尼客戶則高度關注「交期」與「產品資訊」。

營運據點	▶ 台北胡連	東莞普光（銷售）	東莞普光（技術）	越南胡連	印尼胡連
滿意度分數	▶ 88.12	94.4	92.2	87.41	80.5
最重視項目	▶ 品質	銷售人員服務	材料 / 包裝設計	交期	品質 / 新品

有關印尼胡連客戶滿意度雖已達標，但分數仍低於總體平均值以下

原因說明：因供應鏈問題及物流問題導致交期不達客戶預期

改善對策：針對供應鏈波動，透過提升關鍵原料安全庫存水位，並針對熱銷品項建立戰略性庫存預留機制，有效緩解物流運輸風險。

以縮短訂單交付週期，確保產品供應的穩定性，實踐對客戶服務品質的長期承諾。

5.5.2.4 產品健康與安全管理

胡連深知零件品質對汽車安全至關重要，嚴格遵循國際車廠規範與安全標準。

追溯系統：雖然胡連主要客戶為系統整合商與車廠，非直接面對終端消費者，但我們建立了完善的產品質量追溯系統。

應變機制：若發生品質導致之安全疑慮，將全力配合客戶啟動根本原因分析，並依合約與法律履行責任。

年度表現：2025 年度，本公司產品均未發生因品質或安全問題導致之汽車召回事件，亦無違反任何產品健康與安全法規之紀錄。

5.5.3 產品責任與安全

胡連精密視產品品質為企業的核心競爭力。

我們深知，身為全球車載連接器的領先供應商，每一組元件的穩定性都直接關乎駕駛者的生命安全與客戶的品牌聲譽。

5.5.3.1 品質管理體系與政策

胡連秉持「技術創新，客戶滿意」的品質政策。

致力於提供高品質產品，更將環境永續納入考量，確保產品從設計到交付的每個環節均符合國際標準。

國際體系認證	IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001
環保合規性	全面選用符合歐盟 RoHS 規範之環保材料，嚴格控管有害物質
持續精進	透過內外部稽核機制與 PDCA 循環，在產品生命週期內持續推動流程優化。



實驗室據點國際標準認證主要車廠認可資質

台北實驗室	南京 / 東莞實驗室	車廠認可
- 台灣 TAF 認證 - 可執行國際 IEC、台灣 CNS 標準之測試	- CNAS ISO / IEC 17025:2017 - 認可標準 SAE-USCAR-2 廠認可證書 - VW 80000 、VW 75174 、VW 80107 標準的認可	多家主流車廠認可例：上海通用汽車 (SAIC-GM)
 Testing Laboratory 3004  ISO/IEC17025:2017	 Testing CNAS L4194 (南京)  TestingCNAS L12848 (東莞)  ISO/IEC17025:2017	     

2025 年品質驗證實績
集團實驗室積極響應客戶需求，針對現有產品優化與售後服務提供堅實的數據支撐。
2025 年共計完成 1,611 筆產品可靠性驗證測試（其中新品開發驗證完成 451 筆；客戶服務完成 17 筆）。

5.5.3.2 品質專業培訓

為加強對客戶的服務，與產品安全確認，提供內部同仁進行有關於產品品質相關的教育訓練，以確保產品穩定且安全的供應客戶。

2025 年品質專業培訓（教育訓練統計表）

項目	參與人次	總訓練小時數	訓練費用新台幣仟元	訓練成效說明
品質系統條文訓練	1,968	3,285.17	466.11	提升對條文的理解及應對第二者與第三者的審核，並應用於內部審核使用
IATF16949 六大核心工具應用訓練	1,962	2,357.14	45.37	拓展知識、提升 IATF16949 六大核心工具應用能力及應對第二者與第三者的審核，並應用於內部審核使用
品質分析手法訓練	814	930.15	107.77	透過對同仁訓練，運用品質分析手法，深入探討個別現象，彙整出關鍵問題與要因
專業職能	4,409	5,540.03	265.43	提升同仁對品質意識的認知，達到全員同仁的工作效率提升及對不良原因分析和品質判定的能力
總合計	9,153	12,112.49	884.68	

5.5.3.3 產品行銷與標示

胡連集團致力於提供透明且準確的產品資訊，透過嚴謹的內部管理與法規監控，確保所有產品之標示、行銷與傳播內容均符合營運所在地法規及國際標準。

產品資訊標示政策與執行

本集團對所有產品類別進行 100% 的資訊標示與評估。具體執行措施如下：

材質辨識與回收	針對塑件產品，在結構空間允許下，皆依法標示材質種類，協助用戶端依據材質進行分類回收
有害物質管控	於產品圖紙與端子產品外包裝明確標示 RoHS 符合性標誌，確保產品符合國際環保法規
透明化文件	隨樣提供客戶之文件均檢附完整測試報告與證明，保障客戶知的權利
風險轉嫁保障	為落實產品責任，集團積極投保產品責任險 US\$230,000 仟元

本集團連續三年度均達成「零違規」

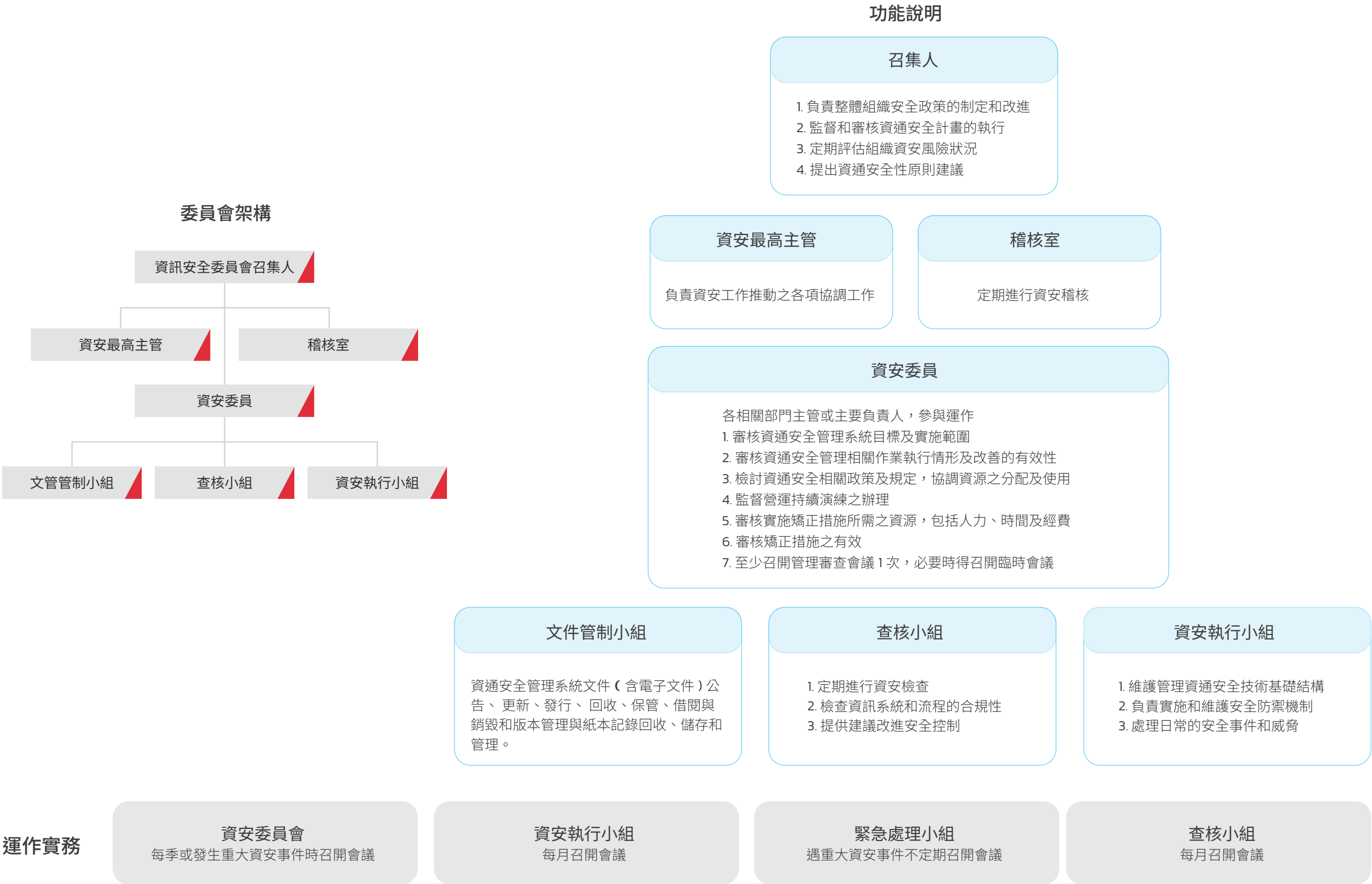
GRI 指標	揭露項目	2023 年	2024 年	2025 年
417-1	產品與服務資訊標示合規比例	100%	100%	100%
417-2	違反產品與服務資訊與標示法規之事件數	0 件	0 件	0 件
417-3	違反產品與服務資訊與標示法規之事件數	0 件	0 件	0 件

5.6 資安防護

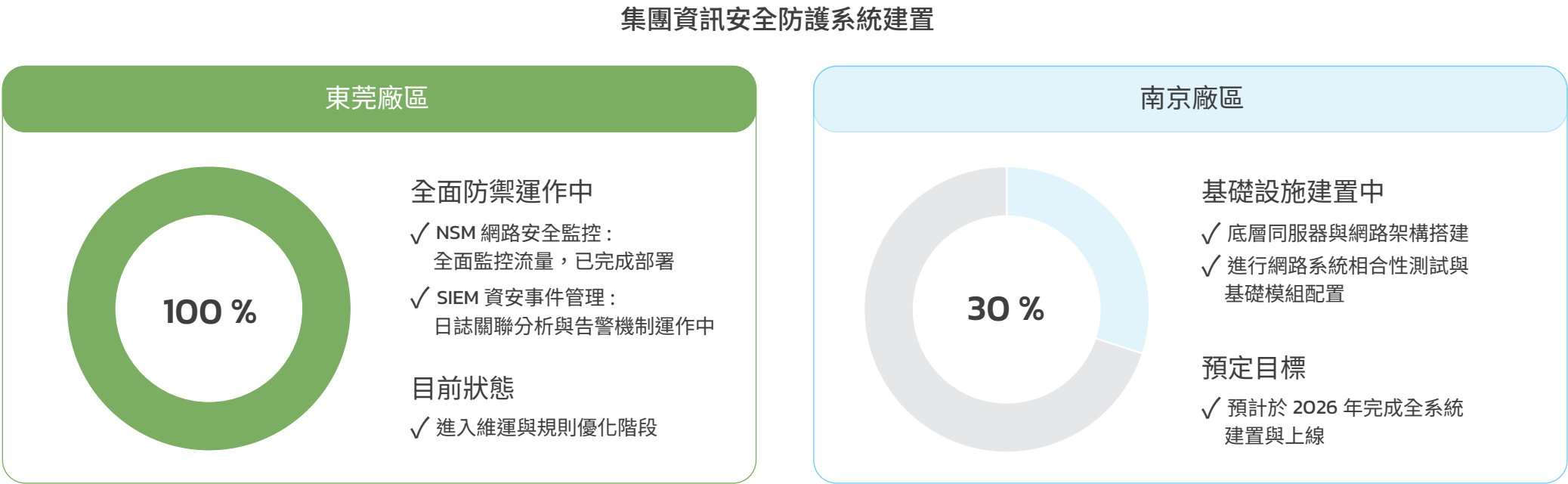
5.6.1 政策與承諾



5.6.2 資訊安全委員會



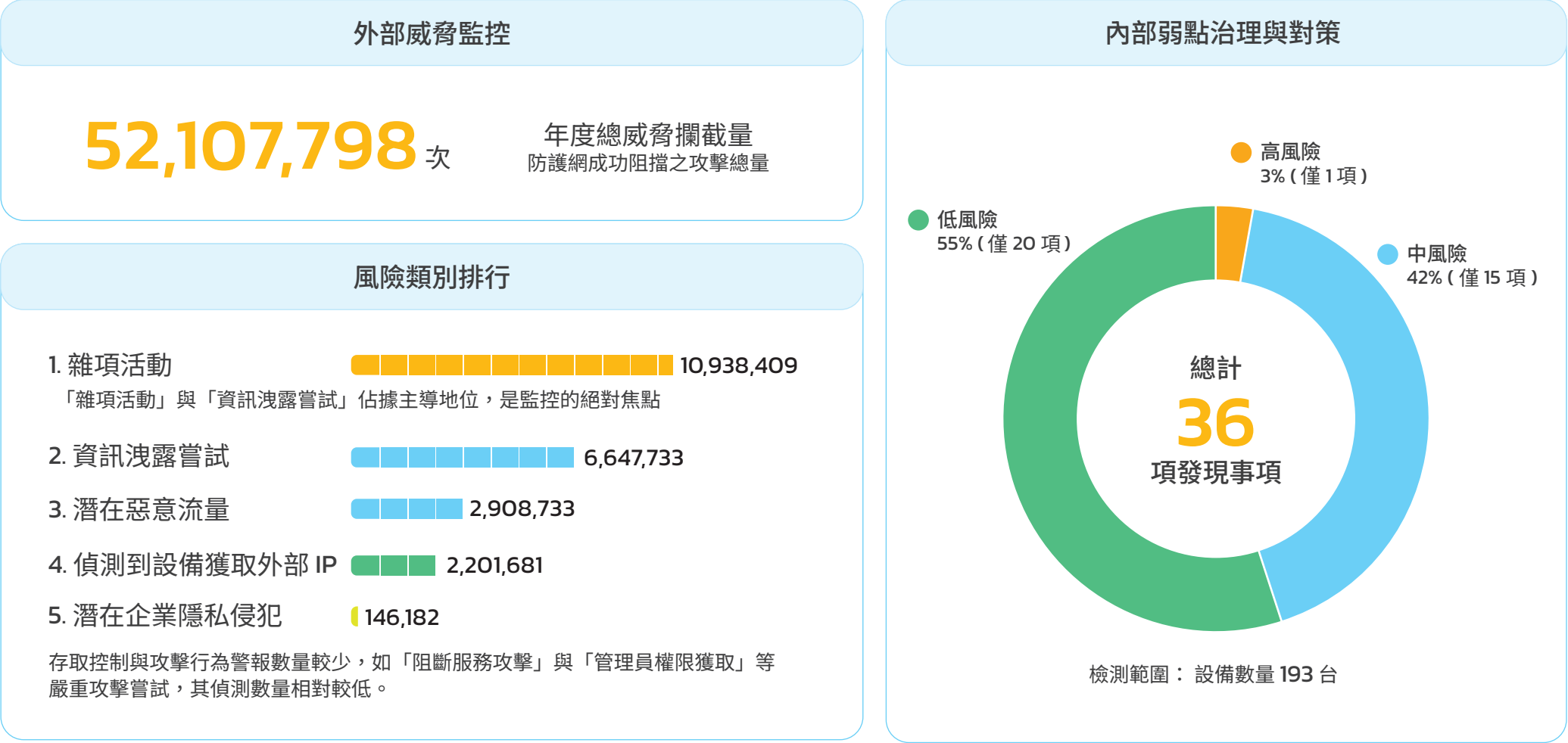
5.6.3 資安執行狀況說明



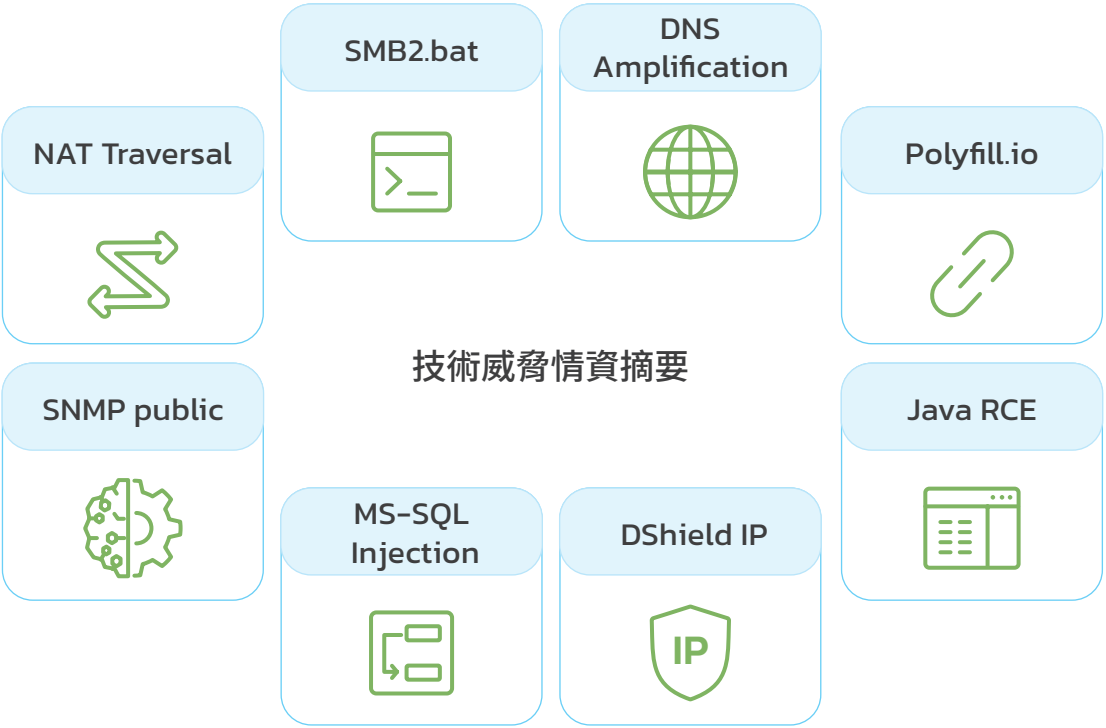
關鍵資安風險分析 (2024 v.S. 2025)



關鍵指標類別	指標項目	2024 年 (基準年)	2025 年 (截至 11 月)	同比超勢 / 變化
風險概況	年度高風險事件總數	980,557	312,614	↓ 顯著降低 (-68%)
	平均每月高風險事件	81,713	28,419	↓ 大幅改善 (-65%)
	年度風險總計	32,40,514	44,044,692	↑ 風險偵測總量上升 (+36%) (註：因導入新系統，偵測能力提升，結構優化)
營運指標	總封包數 (流量規模)	約 15.3 億	約 15.7 億	➡ 保持穩定微幅增長
每秒事件	EPS 趨勢區間	441-1174	267-2172	↑ EPS 增長但資安環境更穩固



2025 年度技術威脅與 CVE 分析報告



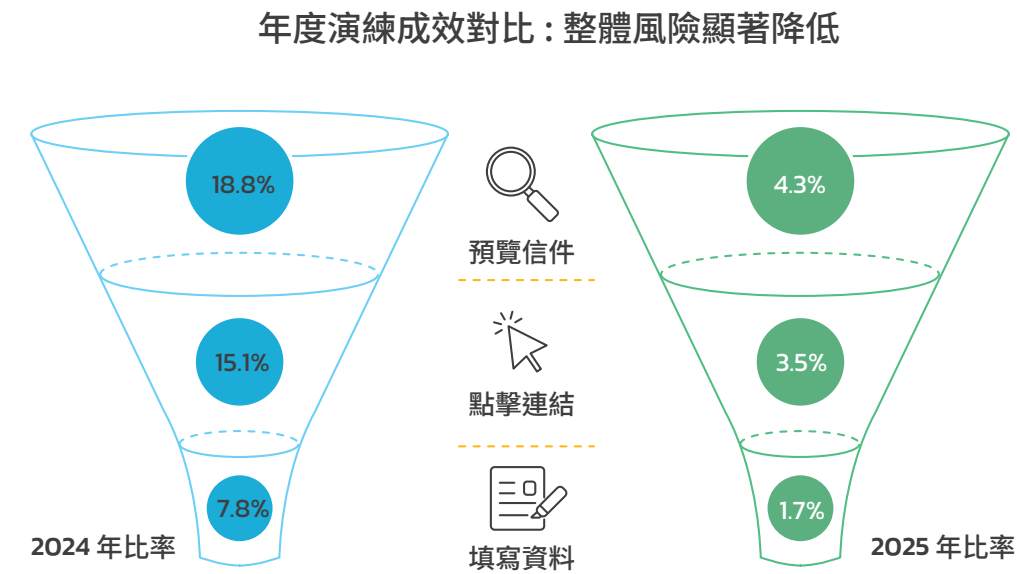
2025 年度 TOP 10 資安攻擊 CVE 分析

排名	CVE 編號	年度累計次數	註記 / 受影響的主要產品
1	CVE-2024-6387	≈ 125 000	Log4j-2 (2.0-beta7~2.17.0) - 受影響設備廣泛
2	CVE-2024-14007	≈ 6500	Log4j-2 (不 2.14.1 之前之版本修補)
3	CVE-2015-0204	≈ 420	Microsoft Exchange IMAP 緩衝區溢位
4	CVE-2019-11500	≈ 380	Windows NT RPC 遠端程式呼叫漏洞
5	CVE-2021-44228	≈ 200	Apache Log4j JNDI 遠端程式碼執行
6	CVE-2020-11900	≈ 20	Cisco AnyConnect (不當的驗證)
7	CVE-2022-22947	≈ 20	Spring Cloud Config Server 伺服器端 RCE
8	CVE-2022-22963	≈ 12	Spring Cloud Config Server RCE (類似)
9	CVE-2023-1389	≈ 10	Dovecot IMAP AUTH 失效 (TLS)
10	CVE-2022-22963	≈ 6	Spring Cloud Config Server RCE

資料來源 :2025 年度資安攻擊 CVE 分析表 [cite:43]

社交工程演練成效：2024 - 2025 年對比與目標

本報告透過比較近兩年度的社交工程演練數據，量化評估員工在應對釣魚郵件攻擊時的行為變化。數據顯示各階段的風險指標均有顯著改善，反映出資安意識培訓的成效。



2025 年演練中，預覽、點擊至填寫資料的各階段比率均較 2024 年大幅下降

2025 年關鍵防禦目標

連結點擊率 **< 7%**
持續將員工點擊惡意連結的風險控制在目標範圍內

帳密提交率 **< 3%**
確保因釣魚郵件導致的帳密密碼外洩風險維持在極低水平

5.6.4 資安事件處理流程

資安事件分級通報指南

快速告知所有人員，當發現不同嚴重程度的資安事件時，應採取的標準通報流程與時限
本指南根據公司《資訊安全事故管理程序》，將資安事件依衝擊程度分為「輕度」、「中度」、「嚴重」三個等級。所有人員在發現疑似資安事件時，皆有責任依循此流程即時通報，確保事件得到妥善處理。



5.6.5 資安教育訓練統計



06

友善環境

胡連集團一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，在能源、水資源管理、溫室氣體排放、廢棄物排放等皆有相對應的管控措施，降低對環境的負面衝擊。

6.1 原物料管理

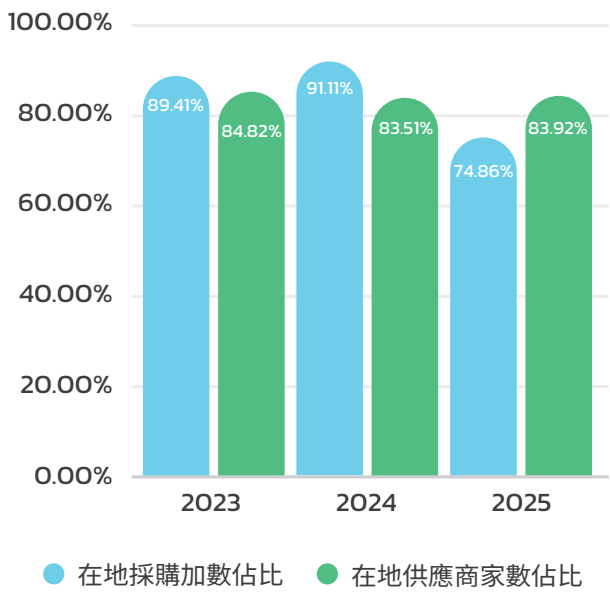
取得符合永續環境生產之原物料，節能減碳，協同在地供應商共同保護地球環境，推動低碳供應鏈並提升原料回收再利用、輔助材料降低用量。

短期目標	中長期目標
1. 提高關鍵原物料在地採購金額佔比 90% 2. 風險管控：識別高風險原物料（如稀缺性、沖突礦產、高碳排放），制定替代或減量應急計劃 3. 關鍵原材料供應商取得 ISO 14067 證書比例提升至 10%	1. 與核心供應商簽訂《永續合作協議》，明確原物料可再生比例、碳減排目標等約束性條款 2. 對取得 ISO 14067 之供應商，採購金額佔總採購額之 30% 3. 原料回收再利用目標：各廠原材料回收總量 YOY+10%

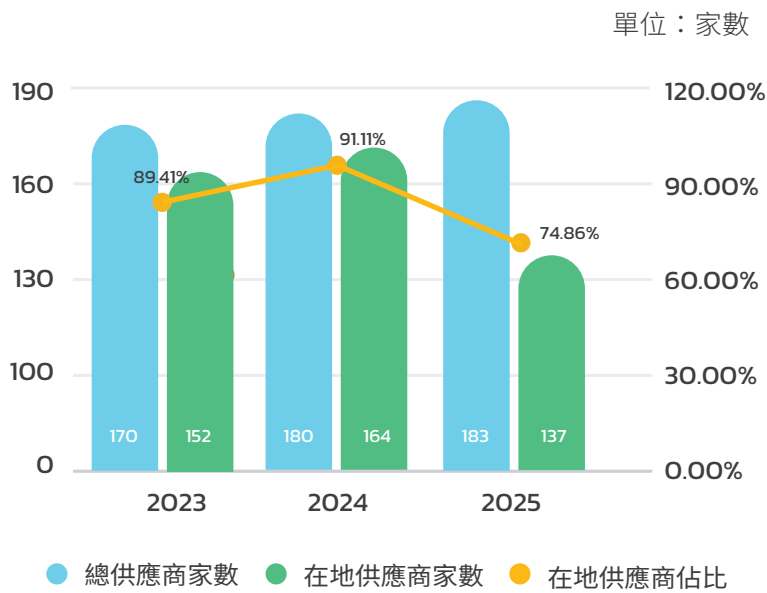
6.1.1 在地採購資訊

取得符合永續環境生產之原物料，節能減碳，協同在地供應商共同保護地球環境，推動低碳供應鏈並提升原料回收再利用、輔助材料降低用量。

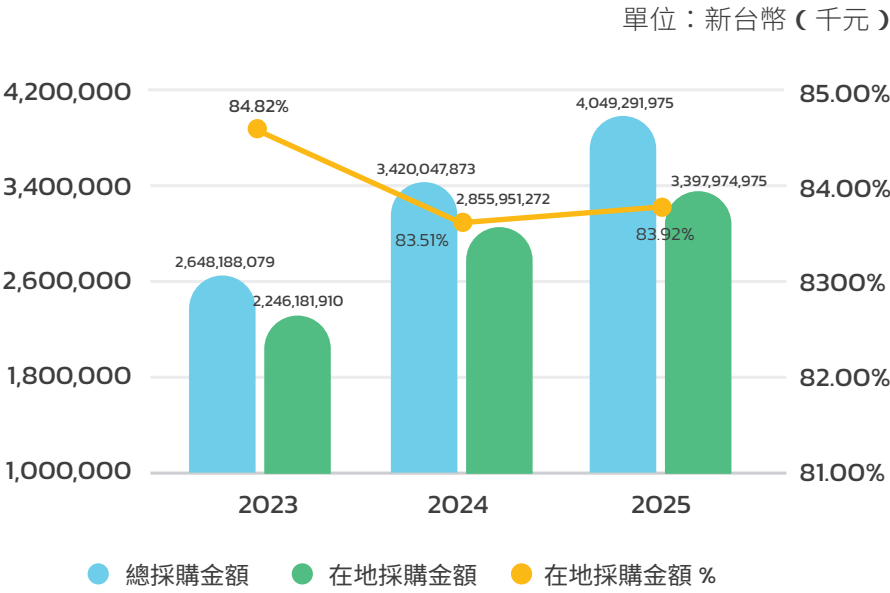
在地採購資訊



在地供應商佔比



在地採購金額佔比

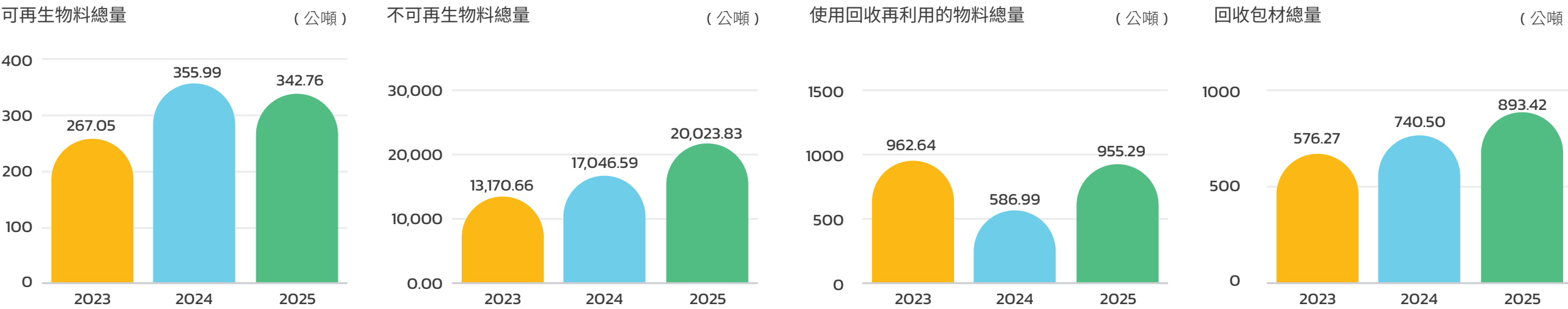


說明：2025 年在地供應商家數，較 2024 年減少的原因：
（A）印尼胡連當地的材料生產廠家較少，隨著印尼生產規模增加，非印尼在地生產的材料品項使用增加。
（B）東莞胡連 2025 年部份原料從臺北進口。

6.1.2 原物料回收再利用

年度	可再生物料		不可再生物料		使用回收再利用的物料總量		物料使用總量	物料使用總量			棧板及塑膠籃總回收重量	售出之產品總量
	總量	比率	總量	比率	總量	比率		回收項目	總量	比率		
2023 年	267.05	1.99%	13,170.66	98.01%	962.24	7.16%	13,437.72	膠軸、棧板、 2 號箱、塑膠籃 等	576.27	0.02%	490.23	2,433,346.37
2024 年	355.99	2.05%	17,046.59	97.95%	586.99	3.37%	17,402.57		740.50	0.03%	501.77	2,759,606.07
2025 年	342.76	1.68%	20,023.83	98.32%	995.29	4.89%	20,366.60		893.42	0.03%	710.11	2,843,804.58

單位：公噸 / 百分比



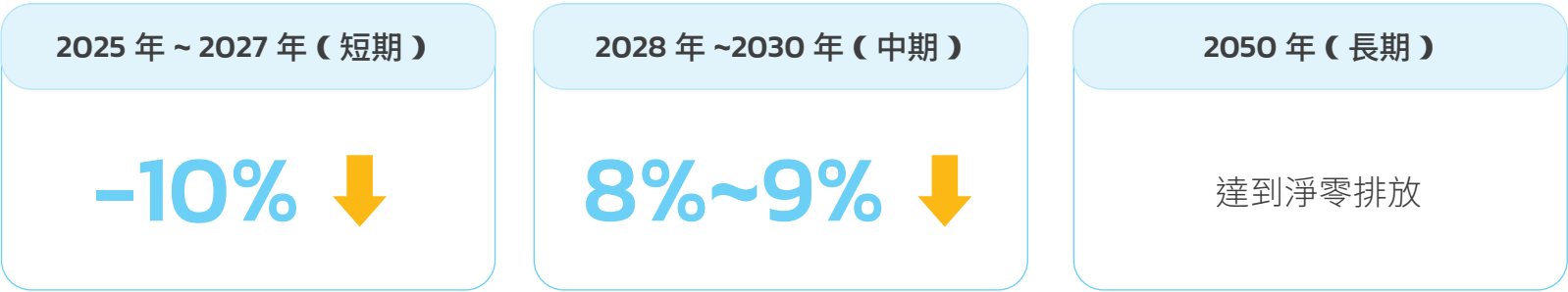
說明：1. 可再生物料：橡膠。
2. 使用回收再利用的物料：銅料與塑膠膠料。
3. 資料重編說明：
A. 回收包材總量，因嘉興上河 2024 年塑膠籃回收數量漏記，故數值重編。
B. 售出之產品總量，因越南胡連 2024 年度的產品單位毛重誤植，故數值重編。

6.2 能資源與溫室氣體管理

願景：2025 年達到淨零排放

能源效率優化	定期進行能源盤查，導入能源管理系統與高效節能設備，節能減碳
溫室氣體管理	建立常態化溫室氣體盤查機制，監控並公開排放數據
推動低碳營運	集團綠電用量短期內提升至 25%，2030 年提升至 50%，攜手合作夥伴，透過永續平台共同強化溫室氣體管理與資源循環利用，建構具韌性的低碳供應鏈
法規遵循與教育	遵守國家環保法規與國際環境公約。舉辦內部教育訓練，強化全體同仁對氣候變遷與減碳行動的認知

減量目標 集團碳密集度 YoY



6.2.1 能源管理

組織內部總能源消耗量

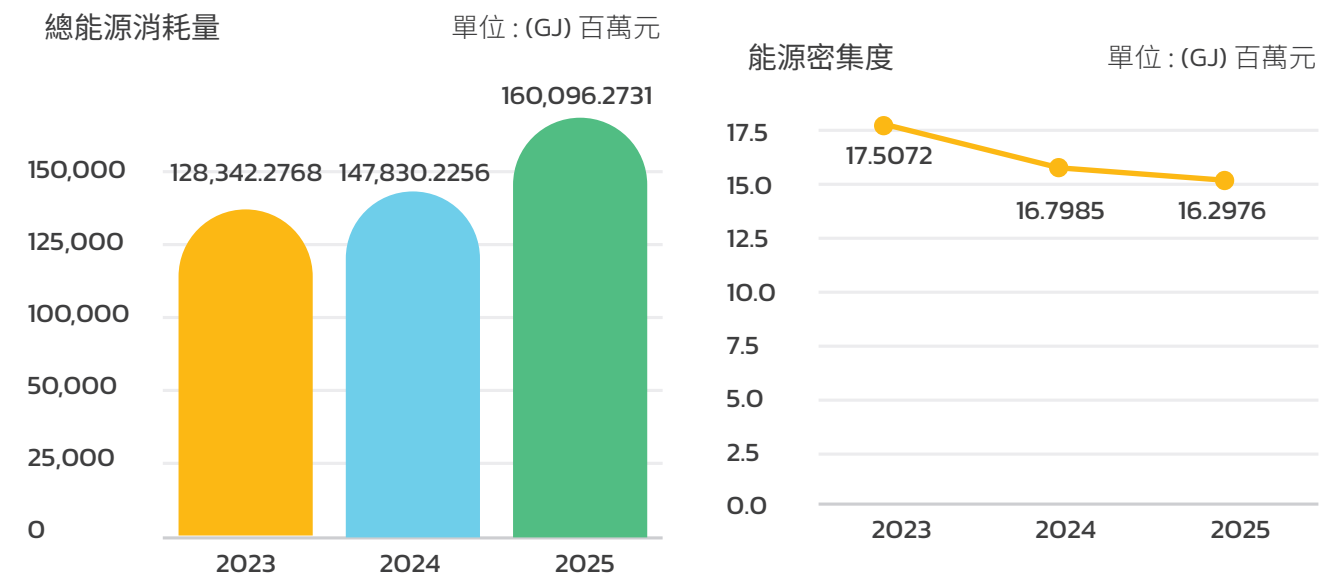
胡連集團主要生產產品為金屬沖壓端子零件及塑膠連接器，在製程上使用的能源主要為電力，能源管理的重點為電力使用的管理。

	2023 年		2024 年		2025 年	
外購電力 （含外購綠電）	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	33,648,239.0818	121,133.6607	37,702,260.4198	135,728.1375	42,144,847.5580	151,721.4512
太陽能發電	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	1,147,744.7938	4,131.8813	2,404,260.9483	8,655.3394	1,435,880.4000	5,169.1694
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	327.7778	12.3511	159.1667	5.9976	271.9800	11.6151
製程用柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	6,524.47	229.4597	3,457.46	121.5957	4,096.3897	147.9939
車用汽油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	69,600.43	2,272.9440	84,111.24	2,746.8240	74,567.0393	2,347.7235
車用柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	15,979.36	561.9800	16,273.69	572.3314	19,329.1036	698.3199
組織內部總 能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	128,342.2768		147,830.2256		160,096.2731	

能源消耗密集度

	2023 年	2024 年	2025 年
總能源消耗量	128,342.2768	147,830.2256	160,096.2731
能源密集度	17.5072	16.7985	16.2976

註：胡連集團持續進行生產設備汰舊換新，引進高效節能設備，及公務車改購買電動車，因此能耗密集度逐年遞減。



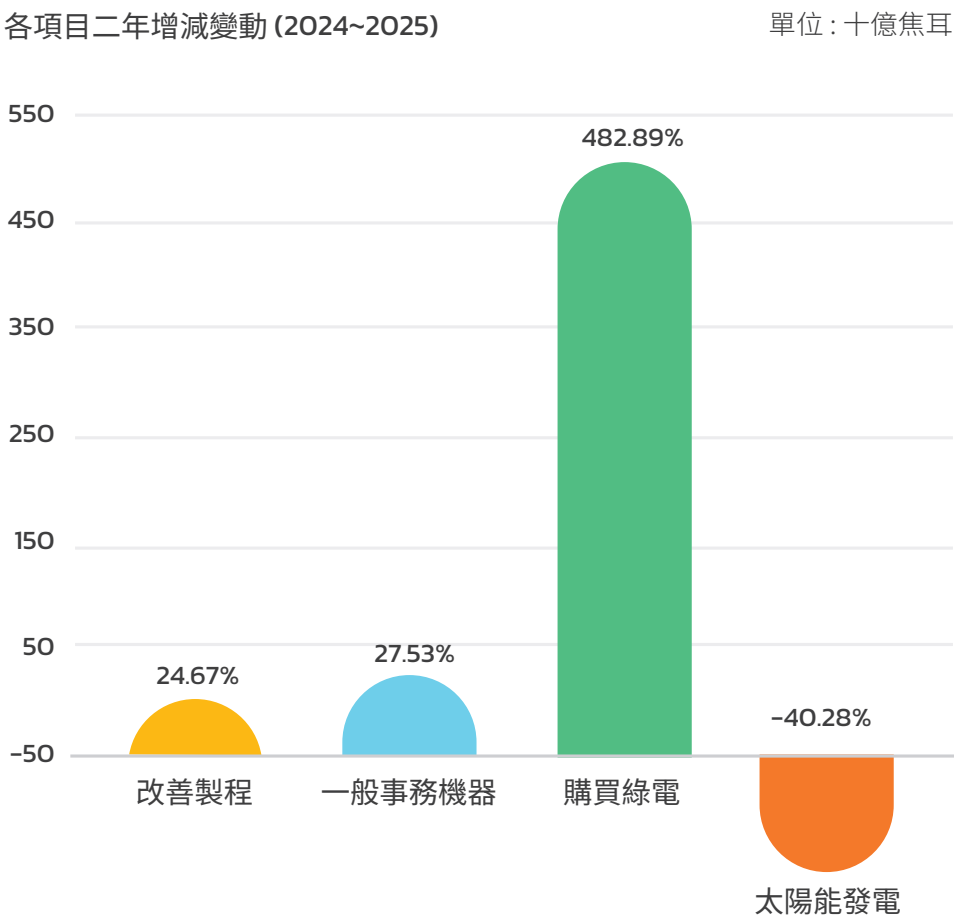
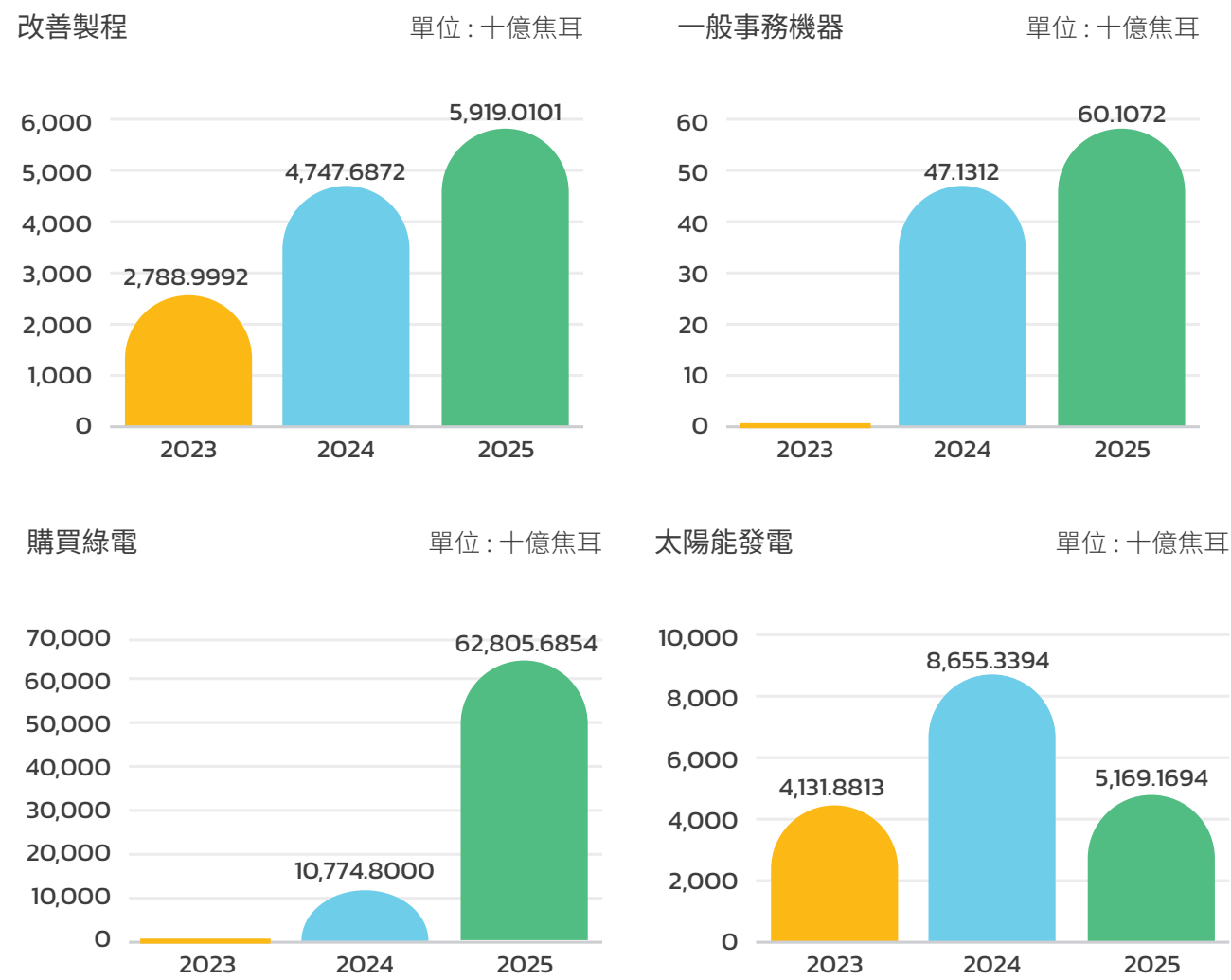
6.2.2 節約能源

對於能源管理議題之關注，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，化被動為主動，從能源到創能，完善能源管理系統智慧監控，達到最佳的用電效益持續進行「汰舊換新計畫」，逐年汰換高機齡高耗能設備，改採智慧變頻馬達，有效且直接降低能源消耗。除了持續節能外，更不斷積極建置太陽能發電設備與購買綠電。

三年度節約能源成果：

	2023 年	2024 年	2025 年	二年增減變動	
改善製程	2,788.9992	4,747.6872	5,919.0101	1,171.3229	24.67%
一般事務機器	-	47.1312	60.1072	12.9760	27.53%
購買綠電	-	10,774.8000	62,805.6854	52,030.8854	482.89%
太陽能發電	4,131.8813	8,655.3394	5,169.1694	-3,486.1700	-40.28%
	6,920.8804	24,224.9578	73,953.9721	49,729.0143	205.28%

單位：十億焦耳



6.2.3 氣候變遷相關財務揭露

本公司響應《巴黎協定》目標，承諾以 2050 年達成溫室氣體淨零排放為長期願景，並規劃設定 2030 年前之中期減量目標，持續降低營運與產品之碳足跡。本公司支持與《巴黎協定》及 1.5°C 升溫情境一致之國家氣候政策與法規，未來若參與公共政策倡議或產業協會活動，將確保相關立場不抵觸上述氣候目標。胡連依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）之氣候治理、策略、風險管理、指標與目標四大要素推動氣候變遷管理，確保未來在極端氣候的情況下能及時進行鑑別、評估與因應對策。

治理

為因應未來氣候變遷帶來的可能性風險，胡連在風險管理組織下設置環境與氣候變遷風險小組，加強風險管理與分工機制，各功能風險管理組織架構與職掌請詳永續報告書 5.2.1。並由執行長定期向風險管理委員會及董事會報告氣候變遷相關資訊與發展趨勢，以及胡連集團在各項氣候相關的管理進展。

策略

氣候風險評估方法

將「衝擊度」及「影響頻率」界定為五種等級，分別為最低、很低、中等、很高、最高，分別給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。根據問卷回收的數據，計算出各議題的綜合風險值，並據此篩選出對集團具有高度相關性的議題。

鑑別流程

第一階段鑑別	1. 鑑別各項實體風險與轉型風險議題 2. 選擇潛在財務影響 3. 定義短中長期。短期為 1-3 年，中期為 3-5 年，長期為 5 年以上
第二階段問卷調查	針對高階主管及獨立董事發放 10 份問卷調查表，根據短 / 中 / 長期進行重大議題調查（調查衝擊度及影響頻率）

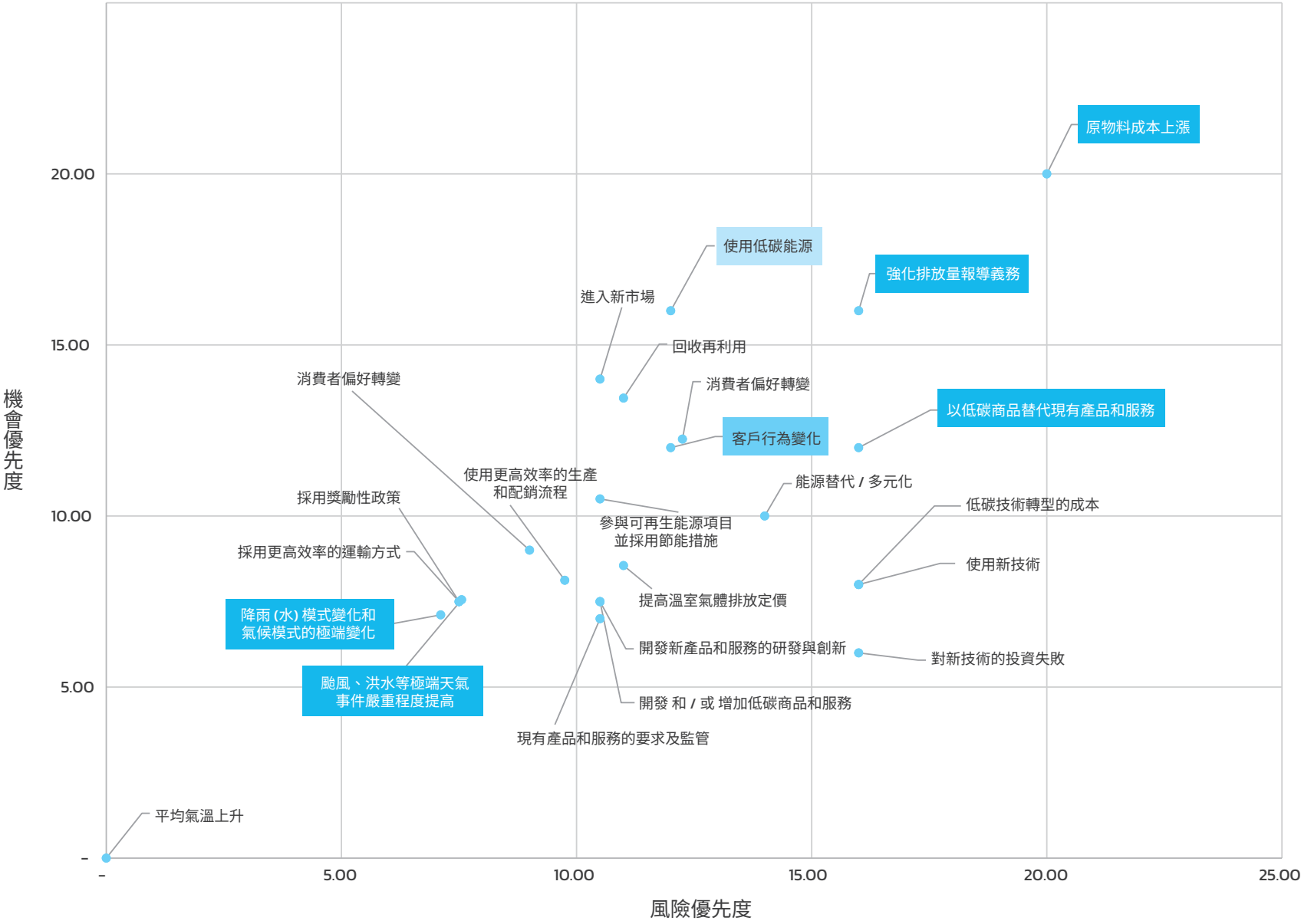
風險管理

胡連集團根據第一階段鑑別以及第二階段問卷調查後，由環境與氣候變遷風險小組召開會議討論對集團較具有急迫性且有重大影響的風險與機會議題，其中，短期氣候轉型風險選擇 4 項，短期氣候實體風險選擇 2 項，另外再從短期氣候機會選擇 1 項，中期氣候機會選擇 2 項，合計 6 項氣候風險與 3 項氣候機會，屬於胡連應優先因應的氣候議題。具體結果 依短 / 中 / 長期三個階段問卷產出結果如下：

短期 1~3 年 風險與機會排名			
風險		議題	風險排名
轉型風險	市場	原物料成本上漲	1
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	2
轉型風險	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	3
轉型風險	技術	對新技術的投資失敗	4
轉型風險	技術	低碳技術轉型的成本	5
轉型風險	市場	客戶行為變化	6
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	7
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	8
轉型風險	名譽	消費者偏好轉變	9
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	10
實體風險	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	11
實體風險	長期性	平均氣溫上升	12

機會		議題	機會排名
機會	能源來源	使用低碳能源	1
機會	市場	進入新市場	2
機會	資源效率	回收再利用	3
機會	產品與服務	消費者偏好轉變	4
機會	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	5
機會	韌性	能源替代 / 多元化	6
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	7
機會	能源來源	使用新技術	8
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	9
機會	能源來源	採用獎勵性政策	10
機會	產品與服務	開發 和 / 或 增加低碳商品和服務	11
機會	產品與服務	開發新產品和服務的研發與創新	12

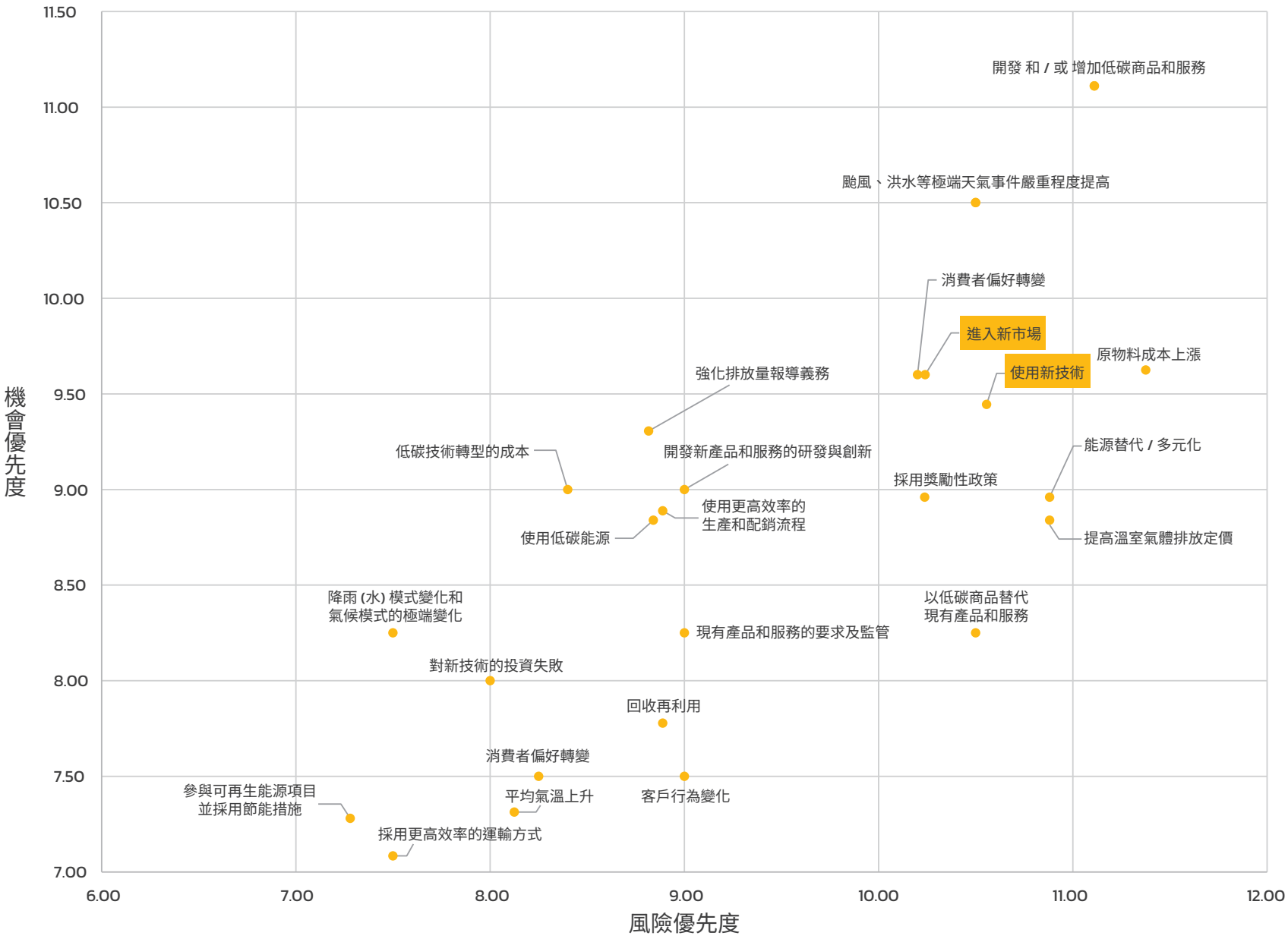
短期機會與風險矩陣



中期 3~5 年 風險與機會排名			
風險		議題	風險排名
轉型風險	市場	原物料成本上漲	1
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	2
轉型風險	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	3
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	4
轉型風險	名譽	消費者偏好轉變	5
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	6
轉型風險	市場	客戶行為變化	7
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	8
轉型風險	技術	低碳技術轉型的成本	9
實體風險	長期性	平均氣溫上升	10
轉型風險	技術	對新技術的投資失敗	11
實體風險	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	12

機會		議題	機會排名
機會	產品與服務	開發 和 / 或 增加低碳商品和服務	1
機會	市場	進入新市場	2
機會	能源來源	使用新技術	3
機會	產品與服務	開發新產品和服務的研發與創新	4
機會	能源來源	採用獎勵性政策	5
機會	韌性	能源替代 / 多元化	6
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	7
機會	能源來源	使用低碳能源	8
機會	資源效率	回收再利用	9
機會	產品與服務	消費者偏好轉變	10
機會	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	11
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	12

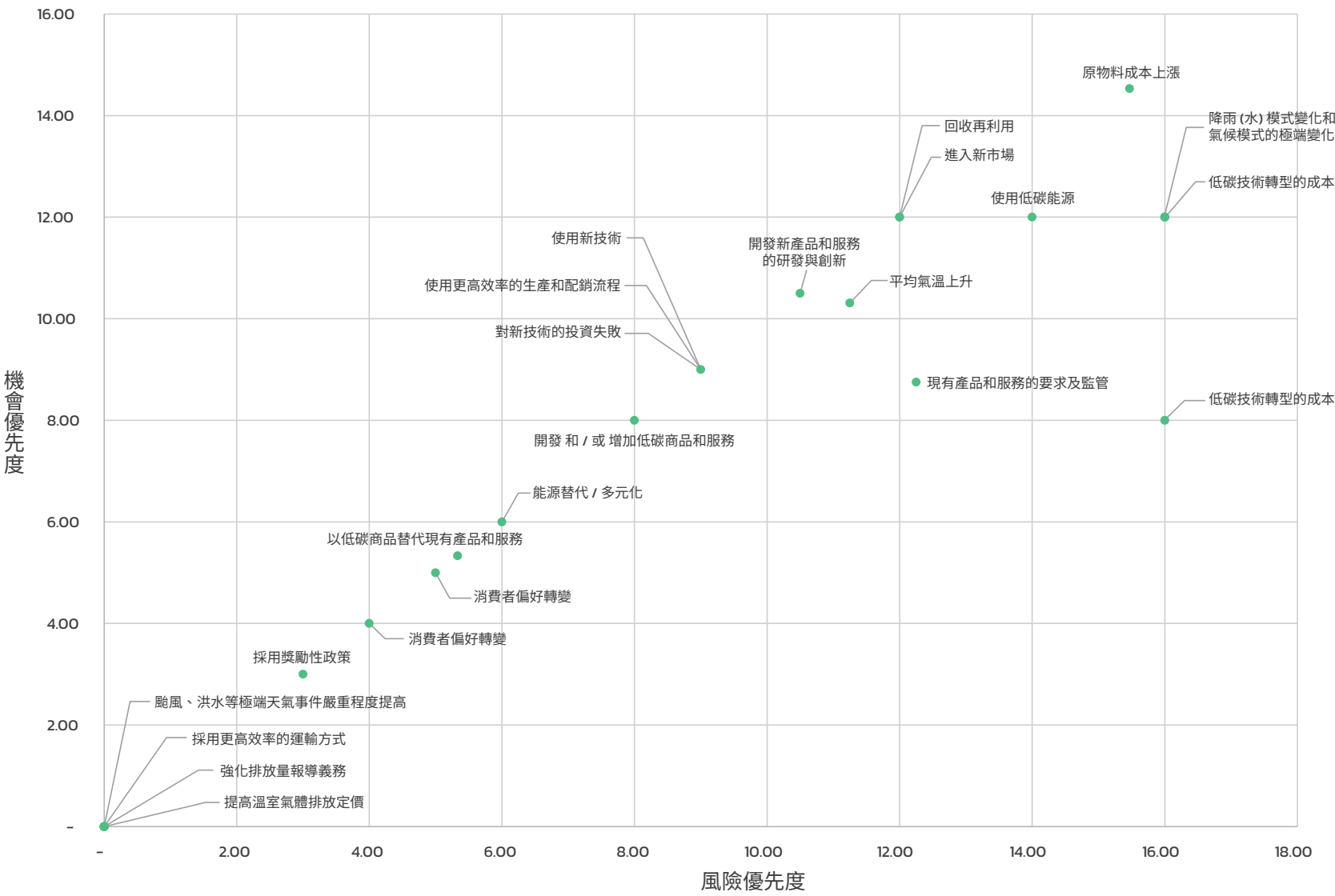
中期機會與風險矩陣



長期 5 年以上 風險與機會排名			
風險		議題	風險排名
轉型風險	技術	低碳技術轉型的成本	1
實體風險	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	2
轉型風險	市場	原物料成本上漲	3
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	4
實體風險	長期性	平均氣溫上升	5
轉型風險	市場	客戶行為變化	6
轉型風險	技術	對新技術的投資失敗	7
轉型風險	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	8
轉型風險	名譽	消費者偏好轉變	9
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	10
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	11
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	12

機會		議題	機會排名
機會	資源效率	回收再利用	1
機會	能源來源	使用低碳能源	2
機會	市場	進入新市場	3
機會	產品與服務	開發新產品和服務的研發與創新	4
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	5
機會	能源來源	使用新技術	6
機會	產品與服務	開發 和 / 或 增加低碳商品和服務	7
機會	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	8
機會	韌性	能源替代 / 多元化	9
機會	產品與服務	消費者偏好轉變	10
機會	能源來源	採用獎勵性政策	11
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	12

長期機會與風險矩陣



胡連集團鑑別 6 項重大風險與 3 項重大機會後，由環境與氣候變遷風險小組針對各議題討論對集團的衝擊與後續因應機制

項目		氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	高	短	衝擊分析：主要體現於營業成本與費用上升 因應機制：1. 建置標準化流程，增加顧問輔導費用並導入外部查證體系 2. 管理工具與治理整合 3. 實質減量行動以降低報導壓力
	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	高	短	衝擊分析：1. 資本支出與折舊增加：為了維持技術領先，投入新能源產品模具開發（共 170 套）增加短期的折舊費用支出 2. 產品通用性確保資產價值：由於連接器產品具備跨平台通用特質，能同時滿足燃油車與新能源車需求，因此不涉及重大之提前報廢或資產減損風險 3. 管理與查證成本：因應客戶密集提出的 ESG 調查，需投入額外人力與第三方查證費用以維持供應鏈准入資格 因應機制：1. 密集投資技術轉型：規劃於 2026 至 2027 年轉型關鍵期開發共 312 套新能源產品專用模具，確保產品線即時對應市場需求 2. 自動化提升品質穩定性：投入高頻高速自動化組裝機，利用機器自動化克服人工加工的不穩定性，確保高規格產品品質 3. 持續回應客戶 ESG 調查
	市場	客戶行為變化	高	短	衝擊分析：1. 消費者偏好改變導致商品需求量下降 2. 投入成本（如能源、水）和產出需求（如廢棄物處理）變化導致生產成本提高。 3. 能源成本改變：電力、水等價格上漲 4. 收入組合和來源變化 5. 資產重新定價：傳統高碳產品的需求量下降，未來的獲利預期降低，當資產能產生的未來現金流減少，會計上必須進行資產重新定價，導致資產負債表上的淨值縮水 因應機制：1. 增加高頻、高壓等新能源產品之模具開發，以應對市場的需求，提升營業收入與毛利率 2. 導入節能設備，生產機具汰舊換新，佈局可再生能源（建置太陽能設備） 3. 擬定廢棄物減量目標以因應廢棄物處理等產出需求變化，以避免產生非預期支出
	市場	原物料成本上漲	高	短	衝擊分析：未來可能因碳關稅或碳費轉嫁，使投入成本（如水電）上升，進而導致公司的營業成本增加 因應機制：1. 製程設備汰換：將傳統高能耗的製程設備逐步汰換成高效能低能耗的設備 2. 能源管理系統（EMS）：在 ISO 50001 之下，持續推動越南、印尼廠區（目前印尼暫無導入 ISO 50001）進行即時電力監控，透過監測找出異常耗能設備 / 產線，優化契約容量配置，避免尖峰契約容量超標產生額外罰款費用 3. 提升集團綠電用量：(1) 各廠提升綠電購買量 (2) 各廠在廠房頂棚加裝太陽能板，建置儲能設備，增加自產再生電來抵減電力採購成本。(3) 集團綠電用量目標 :2026 年（目標 25%）~2030 年（目標 50%）
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短	衝擊分析：1. 產能下降或中斷（如停產、運輸困難、供應鏈中斷） 2. 影響勞動力管理和規劃（如員工衛生安全、缺勤） 3. 現有資產沖銷和提前報廢（如「高風險」地區的財產和資產損害） 因應機制：1. 降低產能下降或中斷風險：日常庫存盤點，確保安全庫存量 2. 降低勞動力短缺風險：進行崗位培訓，鼓勵跨單位人員支援；逐步提高各廠區在地聘用的員工比率 3. 降低廠房、設備因颱風、洪水損壞風險，例：廠房建置皆高於路面、安裝洪水擋板，懸掛物品進行檢查，加固保護等 4. 降低員工因颱風、洪水受傷風險，員工在災害期間嚴禁外出，降低物品吹落砸傷員工的風險，並統一通知非住宿員工放假，避免在上班途中受傷。針對外地員工因洪災無法到廠區提供勞務的因應措施，以當地政府公告為主，HR 即時通知員工

項目		氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制
實體風險	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	高	短	衝擊分析：1. 營運成本提高 2. 基礎建設成本升高 3. 產量降低導致收入下降 4. 保險成本上升與投保困難 因應機制：1. 量化風險暴露：依據歷史氣象數據及區域氣候預測，評估廠區所在位置的淹水頻率與深度，並針對各廠區面臨的不同風險，每年至少進行一次相應的天然災害事故演練 2. 建立氣候韌性基礎設施，確認各廠區防水防洪工程，加高廠區地基、設置防水閘門、強化排水系統等 3. 營運持續計畫與供應鏈多元化，制定極端天氣緊急應變方案：包括停產預案、遠端辦公機制、緊急供應鏈切換方案 4. 檢視保險內容，移轉風險對於公司營運活動的變數 5. 參與政府的防災計劃
	能源來源	使用低碳能源	高	短	衝擊分析：營運成本降低：隨著碳費 / 碳稅調升，低碳能源可大幅減少環境合規成本 因應機制：1. 強化供應鏈在地化採購比例，降低無法運輸的氣候風險及耗能。 2. 提高各營運據點之再生能源使用：各廠均有太陽能發電以及有計畫性購買綠電，降低碳排放數量，目標 2026 年提升集團綠電使用量至 25% 3. 供應鏈協作：已執行帶動上游供應鏈投入降低耗能及碳排計畫，增加品牌形象
機會	能源來源	使用新技術	中	中	衝擊分析：1. 專利產品收益實績：2023 至 2025 年專利產品累計貢獻營收達 134,601,815 元，且營收額呈現逐年穩定成長趨勢 2. 勞動力成本大幅優化：導入全自動加工設備後，單條線束的人工成本由 1.79 RMB 降至 0.092 RMB，降幅高達 95% 3. 資源效率提升效益：透過模具技術優化（如增加穴數與縮短週期），節省生產成本與提升產量 4. 材料回收成本降低：廠內塑膠廢料回收專案可降低純料產品約 10% 至 15% 之原物料採購成本，增加獲利能力 因應機制：1. 模具效能與數位管理：持續提升技術開發模具多穴數（目標 10.19 CAV 以上）並縮短週期（目標 21.5 S 以下），以降低單位耗能成本 2. 循環經濟實踐：擴大水口料頭回收使用範圍，逐年提高廢料回收計畫，降低對高碳排原生料的依賴。 3. 專利價值管理：執行專利分類制度，目標於 2026 年達成 30 件專利（含 3 件 A 級專利），確保技術領先地位與訂單獲取能力
	市場	進入新市場	中	中	衝擊分析：1. 市場偏好與產品轉型：產品組合過時風險，全球車市正處於從燃油車（ICE）轉向電動車（EV）的趨勢。 2. 低碳轉型研發：透過發展能源轉型相關技術，切入新市場，進一步擴大產品銷售版圖，有助於提升整體市場占有率 3. 全球供應鏈的韌性考驗：建立在地化的低碳供應鏈 因應機制：1. 綠電採購策略：規避未來碳稅成本，鎖定長期營運能源成本，免受能源價格波動衝擊 2. 規範供應鏈審查機制：建立供應鏈風險地圖，在極端天氣發生前具備預警與替代料源方案，確保營運連續性 3. 新產品：因應智能化與電動車轉型，佈局車用 PCB 產品，建置車用電子 SMT 產線並依市場需求擴充產能，創造營收 4. 新市場投資併購：降低對原市場的依賴，開拓新的市場營收來源

情境分析

台北胡連（汐止總部）：
轉型風險使用 TCCIP 官網工具，https://tccip.ncdr.nat.gov.tw/ds_02_01_ar6.aspx
實體氣候風險的情境分析是採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫（TCCIP）第六次風險評估報告（AR6）的模型工具以及台灣 3D 災害潛勢地圖。

大陸地區：
轉型風險使用 CMIP6（第六次耦合模式比較計畫）氣候模型預測，中國地區的升溫趨勢普遍高於全球平均水準，針對南京（長江下游）、嘉興（杭嘉湖平原）以及東莞（珠三角）預測。
<https://interactive-atlas.ipcc.ch/>
實體氣候風險的情境分析：EPA SWMM（Storm Water Management Model）— 廠區內排水能力評估，及中國《中央氣象臺氣象災害預警發佈辦法》暴雨預警的降水量標準與各地方政府公告文件。

風險面向	營運據點	假設情境				主要財務影響
轉型風險	台北胡連	SSP1-2.6	2040~2080 年之間， 預估升溫 0.7°C~1.1°C	維持生產區域及 行政辦公場所合 宜室溫 26 度	1. 根據建築能源研究，氣溫每升高 1°C，空調系統的用電量約會增加 6%。假設台北廠的總用電量中，空調冷卻系統佔 40%，則總用電量對升溫的敏感度 =1°C*40%*6%=2.4% 2. 假設台灣碳費每公噸為新台幣 1,500 元	預估年耗電量 8,171,242 度 ~8,202,680 度之間； 每年碳費支出新台幣 580.98 萬元 ~583.21 萬元之間
		SSP5-8.5	2040~2080 年之間， 預估升溫 0.8°C~2.5°C			預估年耗電量 8,179,102 度 ~8,312,710 度之間； 每年碳費支出新台幣 581.53 萬元 ~591.03 萬元之間
	南京胡連	SSP1-2.6	2040~2080 年之間， 預估升溫 1.35°C~1.8°C		1. 根據國網湖南省電力有限公司研究，氣溫每升高 1°C，空調系統的用電量約會增加 6%~10%，取中間值 8%。假設南京廠的總用電量中，夏季空調冷卻系統佔 4.79%，則總用電量對升溫的敏感度 =1°C*4.79%*8%=0.38% 2. 以全國碳排放權交易中心每公噸為人民幣 74.33 元為假設	預估年耗電量 16,312,411 度 ~16,340,395 度之間； 每年碳費支出新台幣 306.36 萬元 ~306.88 萬元之間
		SSP5-8.5	2040~2080 年之間， 預估升溫 1.75°C~5°C"			預估年耗電量 16,337,286 度 ~16,539,395 度之間； 每年碳費支出新台幣 306.82 萬元 ~310.62 萬元之間
	東莞胡連	SSP1-2.6	2040~2080 年之間， 預估升溫 0.9°C~1.3°C		1. 查閱《廣東省建築節能與綠色建築發展“十四五”規劃》，氣溫每升高 1°C，空調系統的用電量約會增加 6%。假設東莞廠的總用電量中，空調冷卻系統佔 40%，則總用電量對升溫的敏感度 =1°C*40%*6%=2.4% 2. 廣東省目前碳配額成交均價約在 50~80 元人民幣 / 噸（以平均 60 元為例）	預估年耗電量 8,073,664 度 ~8,149,532 度之間； 每年碳費支出新台幣 99.56 萬元 ~100.50 萬元之間
		SSP5-8.5	2040~2080 年之間， 預估升溫 1.2°C~4°C			預估年耗電量 8,130,565 度 ~8,661,644 度之間； 每年碳費支出新台幣 100.27 萬元 ~106.81 萬元之間
	嘉興上河	SSP1-2.6	2040~2080 年之間， 預估升溫 1.35°C~1.8°C		1. 根據國網湖南省電力有限公司研究，氣溫每升高 1°C，空調系統的用電量約會增加 6%~10%，取中間值 8%。假設嘉興廠的總用電量中，夏季空調冷卻系統佔 15.81%，則總用電量對升溫的敏感度 =1°C*15.81%*8%=1.26% 2. 浙江省碳費無單獨省級定價，在全國市場統一交易，2025 年全國市場均價為 62.36 元 / 噸	預估年耗電量 3,805,977 度 ~3,827,275 度之間； 每年碳費支出新台幣 51.19 萬元 ~51.48 萬元之間
		SSP5-8.5	2040~2080 年之間 □ 預估升溫 1.75°C~5°C			預估年耗電量 3,824,909 度 ~3,978,731 度之間； 每年碳費支出新台幣 51.44 萬元 ~53.51 萬元之間

風險面向	營運據點		假設情境		主要財務影響
實體風險	台北胡連	台灣 3D 災害潛勢地圖	假設短時強降雨， 12 小時降下 300mm 雨量	依國家災害防救中心的 3D 災害潛勢分析，報告顯示在短時間降下豪大雨，造成廠區週邊道路淹水，使得員工及物流無法順利進出	集團所有營運據點一天停產，將造成年營收日損失率為 0.4%，各營運據點影響整體營收情形說明如下： 1. 台北胡連停產一日，預估影響整體營收之 0.05% 2. 南京胡連與東莞胡連營運模式主要為生產型工廠，其生產產品完全供台北胡連與東莞普光等銷售單位，故此二家公司如停產一日，預估影響整體營收之 0.31% 3. 嘉興上河，生產之產品，部份供應集團內之銷售單位，部份自行銷售，如停產一日，預估影響整體營收之 0.01% 4. 越南胡連與印尼胡連其規模較小，停產一日，尚不足以影響營收，故暫不評估影響程度
	南京胡連	EPA SWMM (Storm Water Management Model) — 廠區內排水能力評估		依據 EPA SWMM 報告顯示：最大的情境，將造成 12 小時累積徑流無法排出，另根據南京市政府發文，城市內排水現狀：降雨量 24 小時 243 毫米以上會形成內澇災害（30 年一遇）將使得員工及物流無法順利進出	
	東莞胡連			依據 EPA SWMM 報告顯示：電力中斷、物流中斷、及廠區周邊邊坡不穩定，造成員工及物流無法順利進出 對照國家標準：根據中國《中央氣象臺氣象災害預警發佈辦法》，暴雨預警的降水量標準是：紅色預警（最高級）：過去 12 小時內降雨量已達 150 毫米以上，將造成廠區週邊道路淹水，使得員工及物流無法順利進出	
	嘉興上河			依據 EPA SWMM 報告顯示：積水「易進難出」、路面交通中斷等，造成員工及物流無法順利進出 另根據中國《中央氣象臺氣象災害預警發佈辦法》，暴雨預警的降水量標準是：紅色預警（最高級）：過去 12 小時內降雨量已達 150 毫米以上，將造成廠區週邊道路淹水，使得員工及物流無法順利進出	

說明：1. 碳費計算公式 = 用電量 * 電力排放係數 * 碳費每噸均價
2. 越南胡連 / 印尼胡連 / 歐洲胡連，因營運規模較小，暫不做情境分析

指標與目標

胡連持續推動氣候變遷目標，降低溫室氣體排放密集度。2025-2026 年目標每年碳排密集度下降 10%，2027-2029 年碳排密集度逐年下降 9%。
2025 年胡連集團內部已完成碳密度 YOY 下降 10% 目標，未來將持續要求供應商執行降碳計畫，建立供應商管理平台評分計畫，持續推動供應鏈朝向永續方向，讓範疇三目標與胡連同步，共同推動永續達到全面降碳目標。

	2024 (基準年)		2025 年				兩年度比較		說明
	排放總量	排放密集度	排放總量	排放密集度	排放總量	排放密集度	排放總量 YoY	排放密集度 YoY	
範疇一 範疇二	地區基礎法 (Location-Based Approach)		地區基礎法 (Location-Based Approach)		市場基準法 (Market-Based Approach)		地區基礎法 (Location-Based Approach)		未來將持續要求供應商執行降碳計畫，持續推動供應鏈朝向永續方向，讓範疇三目標與胡連同步，共同推動永續達到全面降碳目標。 自 2026 年起將提供 LBA 與 MBA 二種方式的二年增減變化。
範疇一	808.3974	0.0919	828.3054	0.0844	828.3054	0.0844	19.9080	↓ 8.16%	
範疇二	18,603.8053	2.1140	21,845.3589	2.2237	13,392.8212	1.3634	3,241.5536	↑ 5.19%	
範疇三	55,345.4303	6.2891	72,259.4756	7.3560	72,259.4756	7.3560	16,914.0453	↑ 16.96%	
總排放量	74,757.6330	8.4950	94,933.1399	9.6641	86,480.6022	8.8038	20,175.5069	↑13.76%	

單位：公噸 CO2e / 百萬元

6.2.4 溫室氣體碳排放

胡連集團為善盡企業之責任，主動積極於 2021 年度起，致力於工廠溫室氣體基線盤查，確實掌控溫室氣體排放情形，並進一步採行溫室氣體自願減量相關計畫。亦經由外部查證機構 (BSI) 進行查證溫室氣體碳排放量，將溫室氣體盤查基準年設為 2024 年。

量化方法：溫室氣體排放量計算主要依據排放係數法，計算方法如下：

活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢 (GWP) = CO2 當量數或使用質量平衡法，指直接填充物質的多寡之進出、消耗質量平衡計算溫室氣體排放量。

依據「環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4」或「中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集 (2022)」選擇排放係數後，計算出之數值再依 IPCC 公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP)，將所有之計算結果轉換為 CO2e (二氧化碳當量值)，單位為公噸 / 年。

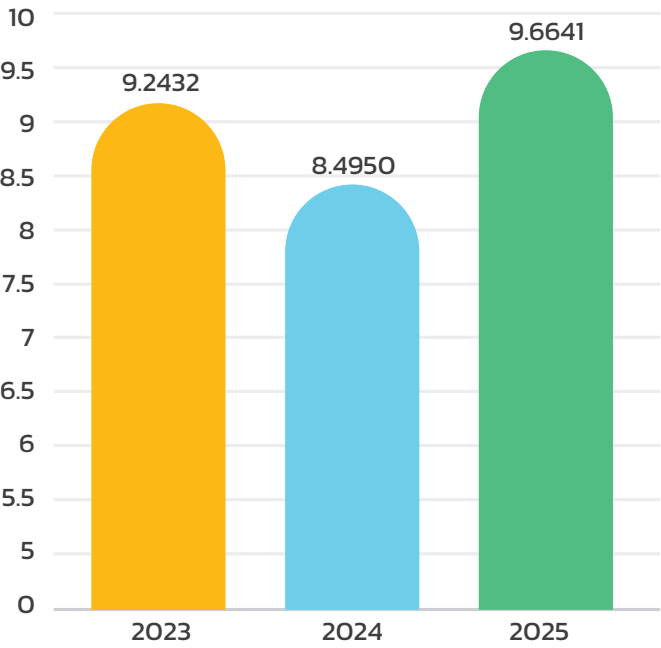
使用溫室氣體排放量盤查作業指引 (2024.05) 公告 GWP 值最新版本為 IPCC 第六次評估報告 (2021)。

二年度溫室氣體碳排放密集度增減變化

	2023 年	2024 年 (基準年)	2025 年		2025 與 2004 年 二年度增減變化		原因
	地區基礎法 (Location-Based Approach)	地區基礎法 (Location-Based Approach)	地區基礎法 (Location-Based Approach)	市場基準法 (Market-Based Approach)	地區基礎法 (Location-Based Approach)		
範疇一	0.1123	0.0919	0.0844	0.0844	-0.0075	-8.16%	未來將持續要求供應商執行降碳計畫，持續推動供應鏈朝向永續方向，讓範疇三目標與胡連同步，共同推動永續達到全面降碳目標。 自 2026 年起將提供 LBA 與 MBA 二種方式的二年增減變化。
範疇二	2.6029	2.1140	2.2237	1.3634	0.1097	5.19%	
範疇三	6.5280	6.2891	7.3560	7.3560	1.0669	16.96%	
總合計	9.2432	8.4950	9.6641	8.8038	1.1691	13.76%	

三年度溫室氣體排放密集度
(地區基礎法)

單位：公噸 CO2e / 百萬元



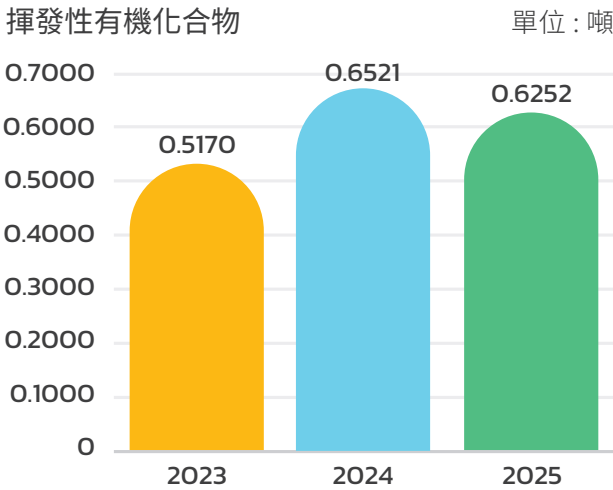
項目 / 年度	2023 年度 地區基礎法 (Location-Based Approach)		2024 年度 (基準年) 地區基礎法 (Location-Based Approach)		2025 年度 地區基礎法 (Location-Based Approach)	
	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元
範疇一						
台北胡連	133.5995	0.0182	178.0608	0.0202	183.3052	0.0186
南京胡連	253.8919	0.0346	187.5298	0.0213	171.6645	0.0175
東莞胡連	132.9578	0.0181	113.2473	0.0129	123.8293	0.0126
東莞普光	42.7727	0.0058	45.9622	0.0052	52.6635	0.0054
嘉興上河	96.8984	0.0132	90.2549	0.0103	101.3455	0.0103
越南胡連	90.0436	0.0123	88.9065	0.0101	98.8628	0.0101
印尼胡連	73.2999	0.0100	81.3879	0.0092	73.4901	0.0075
歐洲胡連	-	-	23.0480	0.0026	23.1445	0.0024
合計	823.4638	0.1123	808.3974	0.0919	828.3054	0.0844
範疇二						
台北胡連	3,752.8263	0.5119	4,104.7850	0.4664	4,149.4139	0.4224
南京胡連	8,297.1135	1.1318	7,082.4789	0.8048	8,825.4276	0.8984
東莞胡連	3,643.2971	0.4970	3,234.2237	0.3675	3,501.0531	0.3564
東莞普光	34.7870	0.0047	30.2222	0.0034	38.3481	0.0039
嘉興上河	924.8990	0.1262	1,187.3574	0.1349	1,397.3088	0.1422
越南胡連	2,119.6480	0.2891	2,488.1115	0.2827	3,220.9639	0.3279
印尼胡連	308.8824	0.0421	476.2882	0.0541	711.5694	0.0724
歐洲胡連	-	-	0.3384	-	1.2741	0.0001
合計	19,081.4533	2.6029	18,603.8053	2.1140	21,845.3589	2.2237

項目 / 年度	2023 年度		2024 年度 (基準年)		2025 年度	
	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元	總排放量公噸 CO2e / 年	密集度公噸 CO2e / 百萬元
範疇三						
台北胡連	14,815.4096	2.0210	12,767.5867	1.4508	16,730.4018	1.7031
南京胡連	10,758.2150	1.4675	14,721.5856	1.6729	17,287.7220	1.7599
東莞胡連	9,823.8948	1.3401	11,101.2966	1.2615	14,114.7664	1.4369
東莞普光	404.8420	0.0552	282.3047	0.0321	760.7116	0.0774
嘉興上河	4,459.8468	0.6084	7,285.9683	0.8279	10,769.8909	1.0964
越南胡連	5,312.0559	0.7246	7,882.6265	0.8957	10,485.3037	1.0674
印尼胡連	2,280.9464	0.3111	1,292.8914	0.1469	2,061.8659	0.2099
歐洲胡連	-	-	11.1705	0.0013	48.8133	0.0050
合計	47,855.2105	6.5279	55,345.4303	6.2891	72,259.4756	7.3560
總合計	67,760.1276	9.2432	74,757.6330	8.4950	144,518.9512	9.6641

確信情況說明：
胡連集團 2024 揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 808.3974 公噸 CO2e（佔總排放量之 1.08%）；範疇二 18,603.8053 公噸 CO2e（佔總排放量之 24.89%）；
範疇三 55,345.4303 公噸 CO2e（佔總排放量之 74.03%）；
經確信機構新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司，採 ISO 14064-3 準則確信。
確信意見：範疇一、二為合理保證；範疇三為有限保證。
2025 年度之溫室氣體盤查數據預計於 2025 年第二季起由外部第三方查證機構進行查證。
註：溫室氣體排放量之密集度以每總排放量公噸 CO2e / 合併營業額計算（單位：新台幣百萬元）。

6.2.5 揮發性有機化合物管控

南京胡連在注塑生產過程會產生有機廢氣非甲烷總烴，2025 年廢氣處理設備進行升級改造，改造成處理效率更高的吸附脫附催化氧化設備，2023 年起安裝在線監測設備時時進行濃度監測，胡連集團製程中未使用破壞臭氧層物質。



有機廢棄物處理設備



在線監測設備



6.3 水資源與廢棄物管理

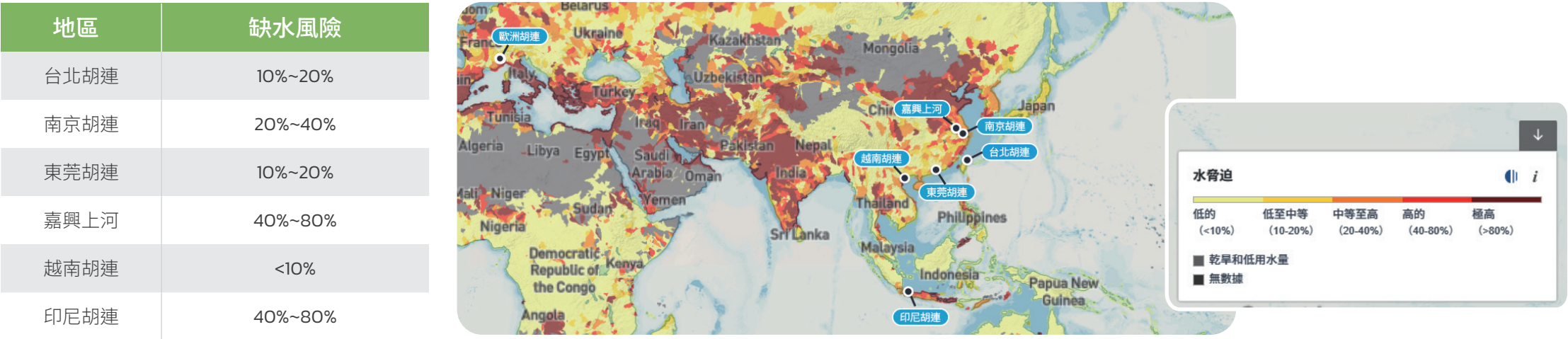
6.3.1 水資源管理

胡連集團的取水來源均為自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活用水與生產用水。

生產用水：包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、設備冷卻用水及廢水處理用水等，相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量，並持續評估如放流水回收至製成再循環使用、純水廢水回收至冷卻水塔使用、製程廢水循環使用及低耗水生產技術研發等節水措施。

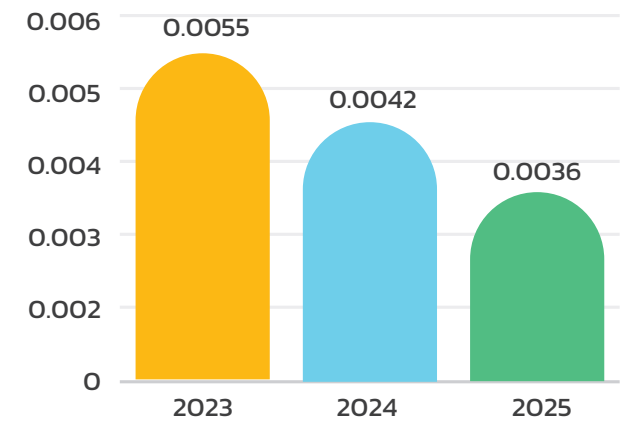
生活用水：為節約水資源使用量，台北胡連新廠啟用時即安裝省水馬桶，南京胡連於 2025 年安裝節水水龍頭 65 個，估計 2025 年節約用水 371.196 度。經由各營運據點努力下，耗水密集度逐年下降，2025 年耗水密集度與去年同期降低 0.0006 ML / 百萬元 (↓ 15.29%)。

從世界水資源研究所 (World Resources Institute，WRI) 的 Aqueduct 工具進行情境模擬分析結果：

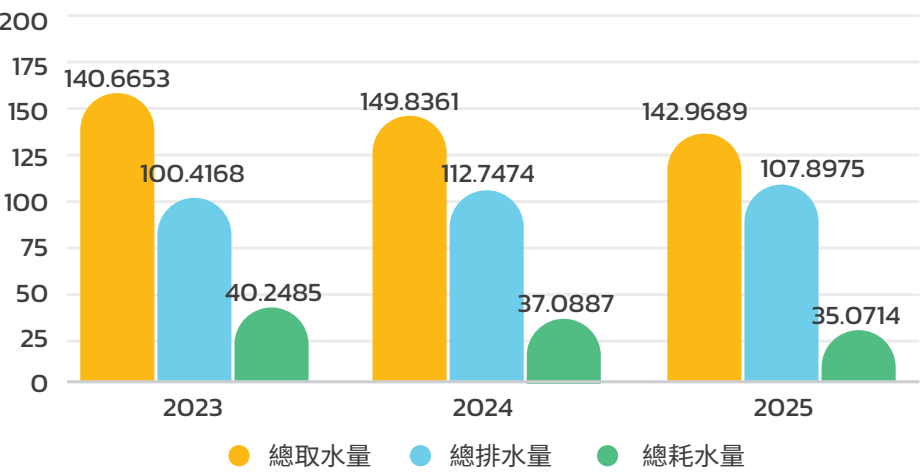


依分析資料顯示，嘉興上河與印尼胡連所在區域缺水風險高，為免於停水造成之損失，嘉興上河廠區裝置感應水龍頭，用以節約用水，並已建設有 28m³ 水塔儲存水以備應急使用。印尼胡連所在之工業區的水廠有設置水塔備水，以備應急使用。

集團耗水密集度統計表 單位：ML / 百萬元



集團用水統計 單位：ML / 百萬元



在廢水處理部分，生活廢水皆由廠內預處理後接管至污水處理廠處理，最後放流至水體，遵循政府規範，對生活污水每年檢測，確保達到污水處理廠的接受標準。

台北胡連 mg/L	總懸浮固體	排放標準	銅	排放標準	化學需氧量	排放標準	PH	排放標準	氰化物	排放標準	油脂	排放標準
2023 年	2.50	30.00	0.69	150	56.00	100.00	8.80	6~9	0.0020	1.00	4.10	10.00
2024 年	2.50	30.00	0.08	150	37.00	100.00	7.30	6~9	ND	1.00	3.90	10.00
2025 年	2.50	30.00	0.92	150	65.00	100.00	7.70	6~9	0.5620	1.00	6.20	10.00

說明：台北胡連最後放流至基隆河，廢水處理單元有綜合調勻池、快混池、PH 調整池、慢混池、沉澱池、重力式濃縮池、中和池及污泥脫水設備等並定期檢測確保達放流標準。

本年度自 8 月份起電鍍製程全程委外生產，對於電鍍未來發展，將朝與其他電鍍廠製程合作併購方向進行，以期降低電鍍廢棄物對環境的影響。

南京胡連 mg/L	總懸浮固體	排放標準	氨氮	排放標準	化學需氧量	排放標準	總磷	排放標準	PH	排放標準
2023 年	11.00	200.00	32.70	35.00	194.00	350.00	3.11	4.00	7.00	6~9
2024 年	88.00	200.00	32.20	35.00	337.00	350.00	3.51	4.00	7.00	6~9
2025 年	36.00	200.00	15.80	35.00	238.00	350.00	1.20	4.00	7.60	6~9

東莞胡連 mg/L	總懸浮固體	排放標準	氨氮	排放標準	化學需氧量	排放標準	五日生化需氧量	排放標準	磷酸鹽	排放標準	動植物油	排放標準	色度	排放標準	PH	排放標準
2023 年	37.00	400.00	81.70	/	320.00	500.00	96.00	300.00	7.19	/	1.14	100.00	3.00	/	7.20	6~9
2024 年	36.00	400.00	80.10	/	318.00	500.00	92.40	300.00	7.05	/	1.30	100.00	2.00	/	7.10	6~9
2025 年	28.00	400.00	107.00	/	382.00	500.00	168.00	300.00	10.40	/	2.91	100.00	2.00	/	7.00	6~9

越南胡連 mg/L	PH	排放標準	TSS 總懸浮固體	排放標準	生化需氧量	排放標準	BOD5	排放標準	氨氣	排放標準	總磷	排放標準	氨氮 NH4+- N	排放標準	FE	排放標準	MN	排放標準	Coliform	排放標準
2023 年	7.12	5.5~9	30.00	100.00	67.00	150.00	24.00	50.00	46.20	40.00	3.00	6.00	35.50	10.00	0.18	5.00	0.03	1.00	24x10 ⁵	5,000
2024 年	7.50	5.5~9	20.00	100.00	77.00	150.00	25.00	50.00	44.00	40.00	2.72	6.00	41.03	10.00	<0.10	5.00	0.02	1.00	16x10 ⁴	5,000
2025 年	8.22	5.5~9	112.00	100.00	178.00	150.00	81.00	50.00	80.40	40.00	5.12	6.00	73.21	10.00	1.01	5.00	<0.045	1.00	54x10 ⁴	5,000

說明：越南胡連之環境觀測結果顯示共有 6 項指標超出法規標準。於收到監測結果後，越南廠即刻進行廠內各項廢水來源之檢查與盤點，並針對空壓機廢水來源重新採樣進行監測，預計約於 2026 年 01 月 30 日取得複測結果。

待監測結果確認後，越南廠將依相關法規規定，持續推動後續改善及處理作業。

印尼胡連 mg/L	PH	排放標準	TSS 總懸浮固體	排放標準	生化需氧量	排放標準	BOD5	排放標準	氨氣 NO3	排放標準	NO2	排放標準	氨氮 NH3+- N	排放標準	FE	排放標準	MN	排放標準	Coliform	排放標準
2023 年	7.20	6-9	3.00	400.00	6.10	800.00	2.00	500.00	0.9000	30.00	<0.008	2.00	<0.082	10.00	0.10	5.00	0.1400	2.00	0.00	0.00
2024 年	7.32	6-9	10.00	400.00	31.70	800.00	8.20	500.00	3.1000	30.00	0.4800	2.00	7.60	10.00	0.10	5.00	<0.031	2.00	0.00	0.00
2025 年	7.27	6-9	66.60	400.00	65.00	800.00	27.60	500.00	0.0443	30.00	0.0609	2.00	138.00	10.00	<0.106	5.00	0.4190	2.00	0.00	0.00

說明：為克服高 NH3-N 濃度，增設了一個控制槽作為臨時儲槽，隨後進行處理後依標準重新檢測並處置。

6.3.2 廢棄物管理

6.3.2.1 重大主題：廢棄物管理

秉持著從源頭改善，從製程端開始提升效率，降低原物料的損耗，末端做好廢棄物管控，由領有合格許可證的供應商回收或處理，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果。

政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
	短期目標	中長期目標				
降低製程中原料的耗用，減少末端廢棄物產出，改善廢棄物對環境的衝擊。	1. 持續降低製程報廢率 20% 2. 有害危險廢棄物減量 5% 3. 降低污泥產量：YOY 減少 50% 廢水跟污泥 4. 一般事業廢棄物減量 台北胡連：紙張採購金額降低 南京胡連：其他廢棄物人均降低 15% 東莞胡連：廢棄物降低 10% 嘉興上河：其他廢棄物降低 10%	1. 南京胡連成型製程以膠匡包裝替代紙箱材料，紙箱使用量累計減少 50% 2. 一般事業廢棄物減量：廢棄物減量 YOY 減少 5%	1. 東莞胡連導入固廢智能回收管理解決方案 2. 南京胡連持續執行一般事業廢棄物減量活動，進行宣導、訓練、查核、記錄等活動 3. 南京胡連 2025 年投入膠匡 3000 個，約計人民幣 9,087 元	1. 台北胡連 2025 年第 3 季與 OO 電鍍廠合作，承接台北胡連 100% 電鍍產量，讓廠區廢水及污泥量大幅降低 台北胡連紙張採購金額從 2023 年起，金額累計已下降 59% (2023 年做基準)，每年持續進行電子表單替代方案 2. 南京持續進行一般事業廢棄物減量活動 3. 東莞胡連執行固廢智能回收管理解決方案，提升作業效率 (>80%)、消除人為錯誤，並為精細化管理提供真實、即時的數據基礎	負責部門： 各營運據點環安單位 申訴機制： 稽核室設立之獨立申訴管道	1. 實際 EIP 查驗報廢率 2. ISO 14001 外部認證並通過定期查證 3. 事業廢棄物清運三聯單統計廢棄物數據

6.3.2.2 廢棄物產生及管理

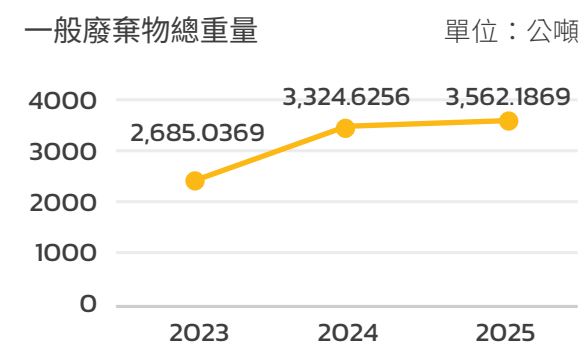
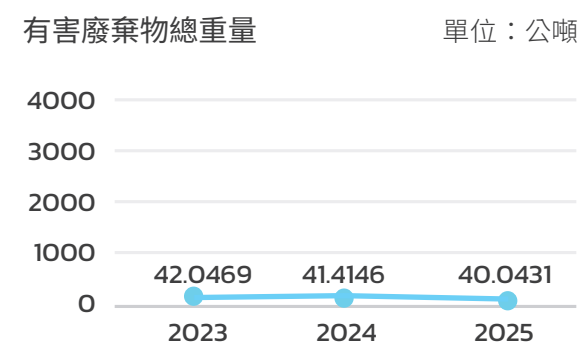
生產廢棄物包含：一般事業廢棄物和有害事業廢棄物。

一般事業廢棄物主要為：生產產生的廢塑膠料、廢銅料、廢矽膠料、廢不鏽鋼、廢棧板等。

有害事業廢棄物主要為：電鍍含銅污泥、生產與保養產生的廢油、廢活性炭、廢乳化液、廢容器、廢濾芯、廢模具清洗液、廢燈管等。

各營運據點廢棄物委託處理方式有焚化、固化、物理處置、及回收等方式，配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。所有的廢棄物產生後分類收集貯存，交由合格許可證的供應商離廠處理。

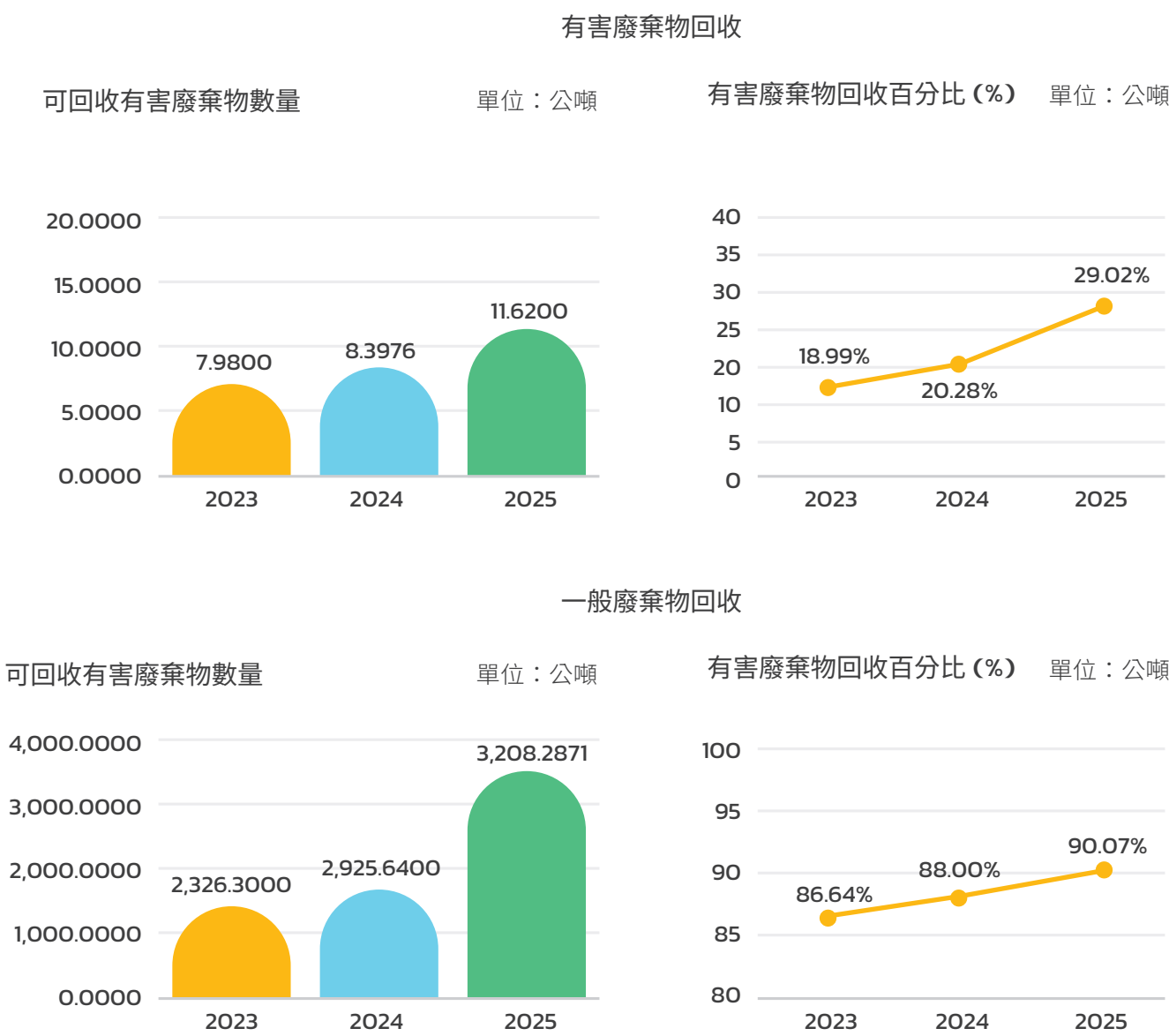
供應商取得合格廢棄物處理證照明細				
廢棄物種類	供應商家數	營利事業登記證	取得合格許可證	取得國際環境認證系統
一般事業廢棄物	32	32	5	2
有害事業廢棄物	11	11	10	5



6.3.2.3 廢棄物回收再利用

製程廢棄物管理，首重源頭管制，循環再生使用為目標，最終處置為輔，落實資源分類，嚴控廢棄物處置，杜絕污染產生，並落實分類回收，導入電子化管理系統減少文書作業之紙張，系統備置雲端電子化檔案儲存；日常一般廢棄物落實垃圾分類與回收工作。

未來計劃：本公司 2026~2030 集團全面導入綠色工廠認證系統，降低生產製程所產生廢棄項目，簽訂推動綠色供應鏈整合計畫，轉移高產出廢棄製程委與外部專業電鍍業者進行策略性併購或深度協作。藉由專業設備及處理技術達到減廢技術進而強化廢棄物及污水管控能力，有效緩解製程對環境的負擔，達成減污降碳的治理目標。



07

員工關係與社會關懷

7.1 人權政策落實與管理

政策：依據國際人權法典與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利的宣言】等國際人權公約所揭櫫之原則，經董事會核定後發佈公司之人權政策。

2025 年具體落實情況如下：

維護職場安全與尊嚴	職場霸凌防治：為落實人身安全保障，本公司訂定《執行職務遭受不法侵害預防辦法》，並推行至全球各營運據點。透過明確的申訴機制與教育訓練，防止員工在執行職務時遭受生理或心理上的不法侵害 防止性騷擾：本公司訂定《性騷擾防治措施管理辦法》，秉持對性騷擾行為零容忍之態度，設置獨立申訴管道並嚴格執行保密規範，確保受害者權益
公平對待與不歧視	多元平等：將公平競爭與多元化精神納入《工作規則手冊》及《永續發展實務守則》 於招募、考核、晉升及薪資待遇等面向，不因人種、性別、宗教、黨派、國籍、身心障礙或性取向而有任何形式之歧視，落實平等發展機會
不雇用童工與不強迫勞動	禁止使用童工：嚴格禁止雇用未滿法定工作年齡之童工。2025 年所有營運據點皆查無使用童工之情事；所有員工入職前均須提供身分證件進行年齡核驗，從源頭落實法令遵循。 禁止強迫勞動：本公司嚴禁任何形式的強迫或強制勞動。於《工作規則》中明文保障員工權益，且 2025 年未接獲任何與強迫勞動相關之申訴案件，確保所有同仁均在自由意志下進行工作
尊重自由結社與溝通	本公司尊重員工依據當地法律行使自由結社、加入工會或組織之權利，並提供多元溝通管道（如勞資會議、意見箱等），以維持透明、健康的勞資對話關係
保全人員接受人權政策或程序之訓練	本集團保全人員 100% 接受公司正式人權政策或特定程序訓練

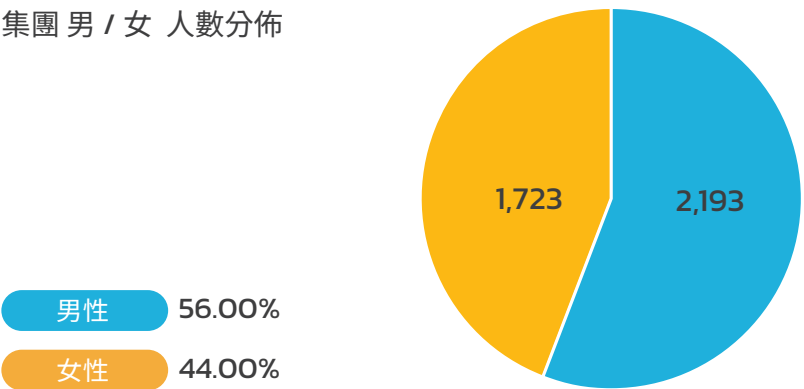


7.2 員工概況

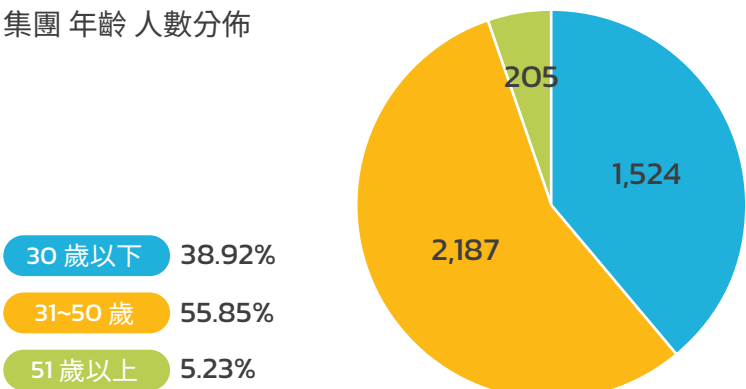
截至 2025 年底，胡連集團各營運據點區員工數為 3,916 人，正式員工為 3,044 人（佔 77.73%）。非正式員工共計 872 人（佔 22.27%），非員工之工作者主要委由大陸地區之外部派遣公司指定至公司服務之勞務工共計 866 人（佔 99.31%）；非員工共計 7 人，（其中保全 4 人，清潔 3 人）。

員工結構

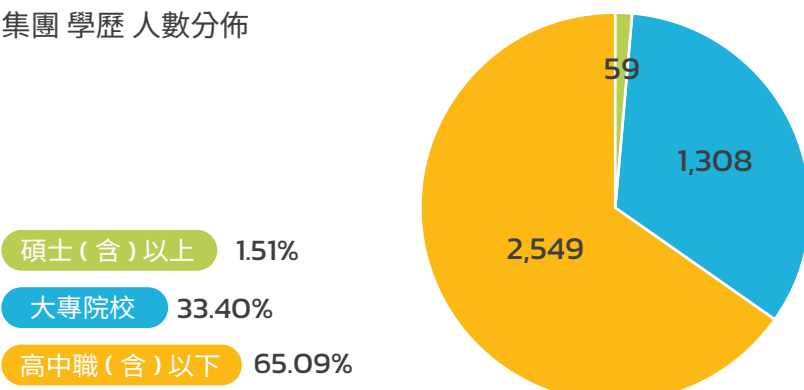
集團 男 / 女 人數分佈



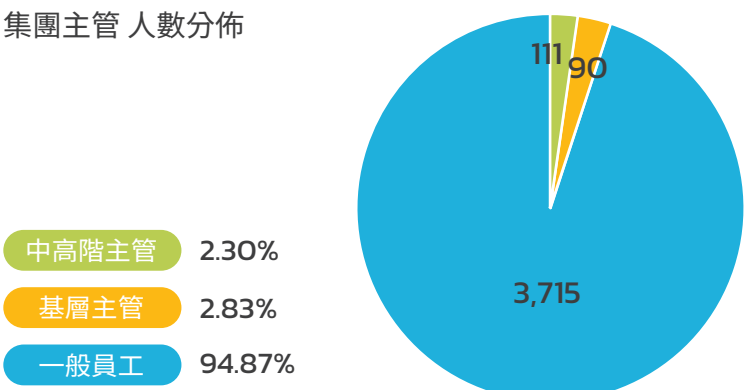
集團 年齡 人數分佈



集團 學歷 人數分佈



集團主管 人數分佈



註：以上各營運據點資訊，請詳附錄六 集團員工組成資訊。

弱勢團體、身心障礙、原住民人數

		台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連	合計
少數民族 (原住民)	男	0	10	27	2	17	63	-	-	119
	女	1	17	25	1	21	68	-	-	133
	合計	1	27	52	3	38	131	-	-	252
身心障礙 (殘疾人)	男	5	1	-	-	2	-	-	-	8
	女	4	2	-	-	-	-	-	-	6
	合計	9	3	-	-	2	-	-	-	14

單位：人數

STEM 及創造營收人員

		台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連	合計
STEM	主管	13	10	8	-	4	6	-	-	41
	非主管	116	231	163	-	24	110	-	-	644
	合計	129	241	171	-	28	116	-	-	685
創造營收	主管	2	1	-	17	1	1	1	6	29
	非主管	33	16	2	68	3	5	5	-	132
	合計	35	17	2	85	4	6	6	6	161

說明：1. STEM：職類為 R(研究發展) 及 E(工程技術) 人員，專注於技術研發與產品開發，藉由創新方案解決產業痛點，建立公司長期的技術護城河。
2. 創造營收：職類為 S(銷售業務) 的人員，透過市場開拓、行銷策略、客戶關係管理以及銷售業務等方式，直接轉化技術優勢為財務績效。

單位：人數

主管與女性主管比例

胡連集團中高階（含）以上主管共計 90 人，其中女性主管 22 人（24.44 %）。

雇用當地主管比例

胡連集團雇用當地主管共計 72 人，佔全集團主管之 80%，其中男性主管共計 52 人（76.47%）；女性主管共計 20 人（90.91%）。

營運據點		台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連	合計	
中高階主管總數	男性人數	34	11	10	1	5	3	3	1	68	75.56%
	女性人數	7	4	3	4	0	2	1	1	22	24.44%
	合計	41	15	13	5	5	5	4	2	90	100.00%
僱用當地居民為 中高階主管人數	男性人數	34	9	6	0	1	0	1	1	52	
	男性佔比	100.00%	81.82%	60.00%	0.00%	20.00%	0.00%	33.33%	100.00%	76.47%	
	女性人數	7	4	3	4	0	1	0	1	20	
	女性佔比	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%	50.00%	0.00%	100.00%	90.91%	
	合計	41	13	9	4	1	1	1	2	72	
當地中高階主管佔比		100.00%	86.67%	69.23%	80.00%	20.00%	20.00%	25.00%	100.00%	80.00%	

單位：人數

新進與離職員工

本年度新進正式員工比例達 42.48%，較去年同期（33.52%）顯著成長 26.73%。同時，正式員工離職率為 30.75%，較去年（25.69%）上升 19.70%。
本指標增幅較大之主因在於數據包含短天期離職人員，未進行額外排除，導致整體離職數值偏高。

胡連集團 2025 年度 新進 / 離職 統計表

員工類別		營運據點	台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連	合計		
新進人員	新進人數合計		144	192	372	15	94	439	36	1	1,293	42.48%	
	性別	男	83	124	212	9	58	228	27	0	741	24.34%	
		女	61	68	160	6	36	211	9	1	552	18.13%	
	年齡	30 歲以下	81	115	196	7	78	269	33	0	779	25.59%	
		31~50 歲	57	77	175	8	15	167	3	1	503	16.52%	
		51 歲以上	6	0	1	0	1	3	0	0	11	0.36%	
	學歷	碩士（含）以上	18	4	1	0	87	1	0	0	111	3.65%	
		大專院校	73	107	75	7	7	121	6	1	397	13.04%	
		高中（含）以下	53	81	296	8	0	317	30	0	785	25.79%	
離職人員	自願 離職	離職人數合計		105	121	311	12	42	336	9	0	936	30.75%
		性別	男	66	76	186	6	31	166	7	0	538	17.67%
			女	35	45	123	5	11	170	2	0	391	12.84%
		年齡	30 歲以下	46	67	167	4	36	194	6	0	520	17.08%
			31~50 歲	48	52	142	7	6	141	2	0	398	13.07%
			51 歲以上	7	2	0	0	0	1	1	0	11	0.36%
		學歷	碩士（含）以上	11	1	0	0	0	1	0	0	13	0.43%
			大專院校	56	59	61	5	2	77	1	0	261	8.57%
			高中（含）以下	34	61	248	6	40	258	8	0	655	21.52%
	非自願 離職	性別	男	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0.10%
			女	3	0	0	1	0	0	0	0	4	0.13%
		年齡	30 歲以下	1	0	1	1	0	0	0	0	3	0.10%
			31~50 歲	3	0	1	0	0	0	0	0	4	0.13%
			51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
		學歷	碩士（含）以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
			大專院校	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0.10%
			高中（含）以下	2	0	1	1	0	0	0	0	4	0.13%

註：當年度員工總數：以當年底（12/31）的正式員工總數為準；新進率 =（當年度新進員工總數 / 當年底正式員工總數）*100%；
離職率 =（當年度離職員工總數 / 當年底正式員工總數）*100%。

單位：人數

7.3 薪酬福利

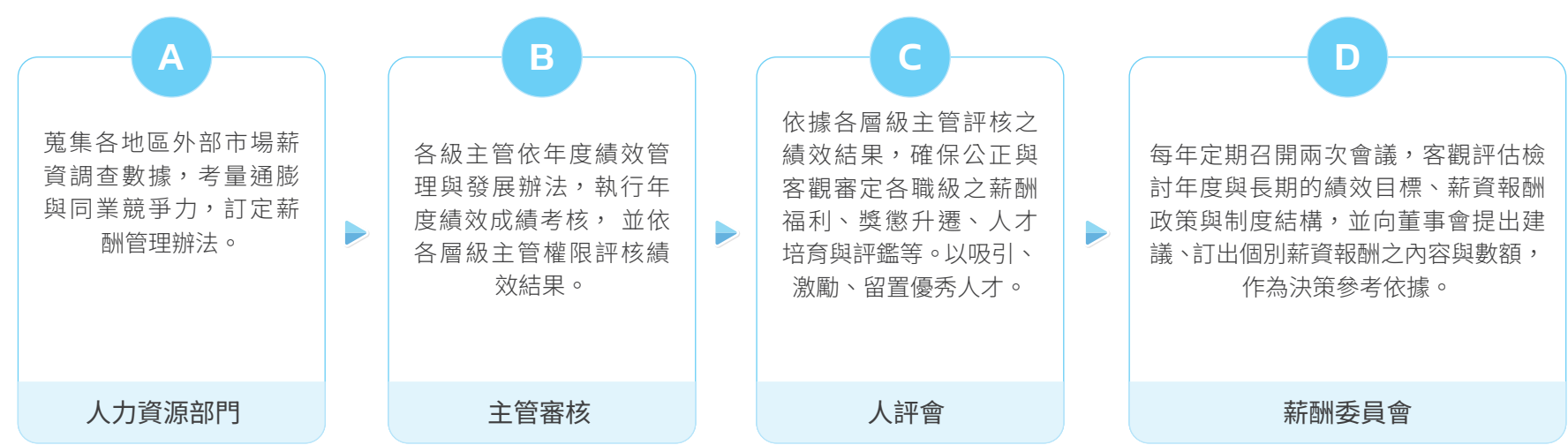
7.3.1 薪酬福利

集團整體薪酬制度理念是肯定每位同仁負擔之職位職責、能力成長與績效表現，勉勵同仁要更加主動積極，勇於挑戰現況並承擔責任，持續自我成長並同步展現卓越績效，為自己在胡連集團的職涯發展創造更美好的未來。整體薪酬制度以作為我司吸引、激勵與保留人才的重要人力資源管理措施，並進而有效影響組織的經營績效。

政策 / 承諾	短期目標	中長期目標	當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
1. 薪酬對標高科技產業為標竿 2. 符合營運據點各地區勞動法規 3. 年度獲利依公司章程規範提撥員工酬勞	1. 整體薪酬反映職位職責、績效及能力，並連結外部薪資標竿市場，以標竿市場 P50_80% 為目標，每年定期固定薪資檢視 2. 主管應落實薪酬溝通，年度績效管理與發展 (PMD) 面談達成率 100% 3. 員工薪酬與發展的差異化，每年依公司營運績效結果發放變動薪資 4. 考量營運、人才資產及競爭交流者，定期參與韋萊韜悅市場薪資調查，更新多元薪資表 5. 為強化公司治理及推動永續發展，高階主管薪資報酬與財務性及非財務性兩大指標連結，並含 ESG 相關績效評估	以集團策略發展為方向以實現中長期組織發展策略制定員工職涯發展計畫及職能盤點考核項目對應「人才激勵、吸引與留置」的共好目標。	員工永續敬業度：共創員工體驗，創造永續敬業文化投入 NTD 4,310,000 元	1. 依台灣地區公開資訊觀測站，2024 年度上櫃公司電子零組件業，我司非擔任主管職務之全時員工資訊－員工薪資－中位數 671 仟元 / 人 (+9.6%) 高於市場中位數 612.5 仟元 / 人。(註：尚未更新 2025 年度，公開資訊觀測站彙總公布員工薪資 (含中位數) 於每年 6 月) 2. 我司給予每個員工相應的待遇，使所有人能夠在職場上有一致的立足點，並透過薪酬與績效管理與發展制度，激勵員工能持續挑戰更高的薪酬，與引導員工能有更全面的職涯發展舞台。每年定期依人員績效結果與薪資競爭力進行年度薪資檢視，2025 年集團固定薪資調整率為 5.08%，以確保合理給付人員薪酬水準 3. 依集團績效管理與發展制度，培養員工當責與主動性，強化績效回饋與指導，兼重目標達成與能力發展。集團各廠在職人員年度績效管理與發展 (PMD) 達成率為 100% 4. 2025 年集團變動薪酬核定為 NTD152,262 仟元 5. 依 2024 年度員工永續敬業度調查結果，集團整體永續敬業認同度為 88%，調查結果領先市場上許多績優企業。集團為持續提升核心價值溝通，2025 年度應用其調查結果作為員工體驗優化改善的基礎，透過 41 個主題行動改善工作坊，促以提升員工敬業度與組織效能	集團人資處 / 稽核室設立之獨立申訴管道	1. 公開資訊觀測站 2. 薪資檢視 BPM 簽呈記錄 3. 年度績效評等 BPM 簽呈記錄 4. 集團變動薪酬 BPM 簽呈記錄 5. 員工永續敬業度集團列管專案

註：台北胡連基層員工定義：非屬經理人且薪資水準低於新台幣 63,000 元者。

7.3.2 薪酬決定流程



7.3.3 年度總薪酬比率

單位：新台幣 元

公司總薪酬最高的個人 (A) (註 1)	7,001,550							
各重要營運據點所在國家	台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B) (註 2)	618,952	484,741	413,528	378,302	408,121	178,622	203,900	1,113,607
比率 (A/B)	11.31	14.44	16.93	18.51	17.16	39.20	34.34	6.29
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	13.87%							
各重要據點其他員工總薪酬增加百分比之中位數 (D)	-3.48%	5.04%	3.44%	2.26%	17.98%	81.58%	7.84%	2.44%
比率 (C/D)	-3.99	2.75	4.03	6.15	0.77	0.17	1.77	5.69

註：1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。
2. 其他員工包含高階管理階層，但不包含薪酬最高之特定人；B 項目應分別統計不同公司當中的所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數，如統計各公司各自的員工薪資中位數。
3. 各公司分別計算近 2 年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是一位員工。

7.3.4 不同性別員工薪酬比率

胡連集團員工薪酬福利皆符合各地所適用的相關法令規定，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、退休金制度和其他法定福利的法律等。不因性別或群族而有所差異，男女起薪同等且同工同酬。另為保障基層人員之權益，每年定期檢視薪資給付水準是否符合或高於當地法令。

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台北胡連	男	1:1
	女	
南京胡連	男	1:1
	女	
東莞胡連	男	1:1
	女	
東莞普光	男	1:1
	女	
嘉興上河	男	1:1
	女	
越南胡連	男	1:1
	女	
印尼胡連	男	1:1
	女	
歐洲胡連	男	無基層人員
	女	

註：1：基層人員定義請以公司內部人力系統的定義為主：O65
2：標準薪資為提供基層正職人員的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女
台北胡連	中高階主管	基本薪資（註 1）	1.30	1
		薪酬（註 2）	1.13	1
	基層主管	基本薪資	0.79	1
		薪酬	0.61	1
	間接人員	基本薪資	0.97	1
		薪酬	0.87	1
	直接人員	基本薪資	0.96	1
		薪酬	0.93	1
南京胡連	中高階主管	基本薪資	1.06	1
		薪酬	1.07	1
	基層主管	基本薪資	0.90	1
		薪酬	0.91	1
	間接人員	基本薪資	0.86	1
		薪酬	1.29	1
	直接人員	基本薪資	1.04	1
		薪酬	1.03	1
東莞胡連	中高階主管	基本薪資	0.87	1
		薪酬	0.72	1
	基層主管	基本薪資	1.07	1
		薪酬	1.09	1
	間接人員	基本薪資	1.3	1
		薪酬	1.31	1
	直接人員	基本薪資	1.38	1
		薪酬	1.33	1
東莞普光	中高階主管	基本薪資	NA	1
		薪酬	NA	1
	基層主管	基本薪資	1	1
		薪酬	0.99	1
	間接人員	基本薪資	1.2	1
		薪酬	1.28	1
	直接人員	基本薪資	0.95	1
		薪酬	0.92	1

基本薪資與薪酬的比率			2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女
嘉興上河	中高階主管	基本薪資	1	NA
		薪酬	1	NA
	基層主管	基本薪資	1.63	1
		薪酬	1.58	1
	間接人員	基本薪資	1.37	1
		薪酬	1.37	1
	直接人員	基本薪資	1.35	1
		薪酬	1.33	1
越南胡連	中高階主管	基本薪資	0.62	1
		薪酬	0.52	1
	基層主管	基本薪資	0.80	1
		薪酬	0.82	1
	間接人員	基本薪資	0.99	1
		薪酬	1.40	1
	直接人員	基本薪資	1.24	1
		薪酬	1.27	1
印尼胡連	中高階主管	基本薪資	NA	1
		薪酬	NA	1
	基層主管	基本薪資	1.28	1
		薪酬	1.27	1
	間接人員	基本薪資	0.88	1
		薪酬	0.90	1
	直接人員	基本薪資	0.95	1
		薪酬	1.10	1
歐洲胡連	中高階主管	基本薪資	NA	1
		薪酬	NA	1
	基層主管	基本薪資	NA	1
		薪酬	NA	1
	間接人員	基本薪資	1	1
		薪酬	1	1
	直接人員	基本薪資	NA	1
		薪酬	NA	1

註：1. 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。
2. 直接人員指胡連集團職級 O63~O65 及 P51~P53；間接人員指集團職級 P51~P53
3. 歐洲胡連無直接員工
4. 歐洲胡連間接員工的職級皆不落在 P51~P53（註 2）

7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

非主管職務之全時員工		員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024 年	男性	363	882,439.00	752,547.00
	女性	211	745,348.00	623,908.00
	合計	574	832,045.00	684,060.00
2025 年	男性	389	884,024.00	737,165.00
	女性	234	746,790.00	631,729.00
	合計	623	832,479.00	693,519.00
差異	男性	26	1,585.00	-15,382.00
	女性	23	1,442.00	7,821.00
	合計	49	434	9,459.00

註：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數僅統計台北胡連

單位：人 / 新台幣 元

7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

員工權益

為提振國內就業市場，依照公司用人規劃投入大量資源招募人才。即使在金融海嘯、景氣低迷時期，希望能夠確實保障員工權益，善盡企業社會責任。對於員工因公受傷，公司亦依照相關規定及實際情形核給工傷假，並協助員工申請勞工保險補助。

員工福利措施

胡連集團於員工福利項目共投入新台幣 36,571 仟元。

在胡連集團，我們始終將員工的身心健康與生活品質視為企業責任的重要一環。隨著公司業務穩健成長，胡連更加確信，唯有在關注營運績效的同時，持續投入員工關懷，才能打造真正具備韌性與永續力的企業。

2025 年，胡連持續深化核心價值——誠信（Honesty）、團結（Unity）、永續（Longevity）、敏捷（Agility）、創新（Novelty）與卓越（Excellence）。這些核心價值不再只是牆上的標語，而是被具體融入每一場活動與每一次互動之中。公司延續以「創新」為員工關懷推展的核心主軸，持續思考更貼近同仁實際需求的照護方式，讓關懷不流於形式，而是成為同仁在日常工作與生活中能真實感受到的支持。

1 家庭日

在團隊凝聚方面，胡連於 2025 年規劃團建活動「HULANE LAND 一從『新』出發」。活動透過多元競賽與合作任務設計，促進跨單位交流與協作，強化團隊向心力。活動過程中，競賽結果並非唯一焦點，更重要的是在合作中重新理解彼此、建立信任，具體體現團結與敏捷的核心精神，也展現公司在業務成長過程中，持續優化員工體驗、重視整體福祉的承諾。



在健康促進方面，胡連持續透過徒步活動、健康講座與每月運動日等多元安排，鼓勵同仁在忙碌工作之餘，重新關注自身體能與健康狀態。部分同仁在清晨的徒步活動中，發現彼此擁有相同的運動習慣；也有同仁在健康講座後，開始更重視自身健康管理，學習與工作節奏取得平衡。透過專業教練進廠指導與健康知識的推廣，相關活動逐步累積成為職場文化的一部分，展現胡連不僅重視工作成果，也同樣關心同仁能否健康且長遠地發展。



對胡連而言，員工的生活不僅存在於工作場域，也自然延伸至家庭層面。2025 年，胡連於各地舉辦家庭日活動，邀請同仁與其眷屬共同參與。透過將核心價值融入活動設計，讓家屬得以更深入了解胡連是一家重視員工幸福與長期發展的企業，也讓同仁在工作與家庭之間，感受到來自公司的理解與支持。

2 員工旅遊

此外，每年舉辦的員工旅遊活動，為同仁提供一段集體按下休息鍵的時光。不論選擇國內或海外路線，同仁皆能與家人及同事共同創造美好回憶，在短暫放鬆後重返工作崗位，帶回更緊密的情誼與更飽滿的能量。這些無形卻深刻的連結，成為支撐團隊持續向前的重要力量。



3 佳節慶典活動

在日常工作中，胡連亦不定期規劃各式內部同樂活動，為同仁在高效率運作的工作節奏中，創造適度放慢步調與交流互動的空間。透過這些輕鬆而多元的活動安排，不僅拉近同仁之間的距離，也進一步強化團隊凝聚力。



4 多元職場活動

在這樣的交流氛圍下，胡連也進一步將「多元與包容」的理念轉化為具體而有感的行動，致力於建立一個尊重差異、鼓勵多元的工作環境，讓每一位同仁都能充分展現才華。

因此，胡連與同仁一同慶祝多元職場的力量，並承諾繼續努力，實現平等和包容的工作環境。在這特殊的日子裡，公司向所有支持尊重、平等和多元價值觀的夥伴表達誠摯感謝，並鼓勵同仁參與胡連多元職場嘉年華活動，展現真實的自我，並記錄下最美好、自信的一刻。透過這個活動，我們希望能夠促進團隊合作，激發創意，並加深彼此之間的了解和尊重。胡連罩你・找出最自在的自己！不僅是一句口號，更體現公司對多元文化與員工關懷的實際行動。



5 社團活動

在下班後的時間裡，公司鼓勵同仁依其興趣與專長成立各類社團，並提供適度資源與制度性支持，協助社團穩定運作，透過支持員工社團活動，營造兼顧工作與生活平衡的職場環境。同仁不僅能在工作之外找到紓壓與成就感，也在輕鬆自在的氛圍中培養默契與信任。這些由興趣串聯而成的連結，進一步強化同仁對團隊與公司的歸屬感，成為企業文化中溫暖而穩定的力量。



展望未來，胡連精密將持續以核心價值為發展指引，透過具體且員工有感的關懷措施，深化員工對企業文化的理解與認同。公司相信，當員工能在工作感受到尊重、支持與幸福，將有助於提升整體組織韌性，展現成為幸福企業的潛力，並與所有夥伴共同邁向永續發展的未來。

育嬰假

胡連集團遵循各地勞工聘用法規執行育嬰假；若育嬰留職停薪期滿後，將安排回任原單位及職務或輔導。

員工育嬰留停 / 年度	2025 年	
	男	女
享有育嬰留停資格的員工人數 <2025 年有資格 >	4	3
申請育嬰留停的員工數	2	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	1	0
復職率 (B / A)	100%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	2	0
留任率 (C / 前一年 B)	100%	0%

註：1. 享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
2. 復職率 =(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。
3. 留任率 =(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%

提升員工職能及過渡協助方案

建立各職位的職涯發展藍圖，並針對在職員工持續強化專業技能的培養，提供教育訓練資源，為達到組織內部持續改善與不斷提升崗位素質，激勵員工學習的求知慾，提升同仁工作專業能力及技能，以強化組織在市場上的競爭優勢。

胡連集團專業技能制度明確地擘畫出各職位職涯發展藍圖與專業技能，期許組織需要的能力能夠落實在同仁身上，好讓同仁們自我成長和學習，並能與公司的未來組織發展更緊密的連結在一起，達到唯才是用，從而激發同仁職涯發展活力，促進員工與企業的可持續成長，共生共贏。

年度訓練提供給同仁在管理或專業能力針對退休同仁生涯規劃，如有意繼續工作協助與就業輔導機構連繫或提供政府機構職業訓練技能學習資訊，促使同仁退休生涯轉職能更加順利。

另外，非自願離職員工之資遣費皆依法令要求給付，並依法令詢問是否需要就業服務或接受職業訓練。

營運變化最短預告期

當胡連集團各廠有重大營運變化時，均依循當地法規之要求於規定天數內提前預告。

台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連
最短預告期遵循勞基法及相關法律規定執行	4 週 (提前 30 工作日)	4 週 (提前 30 工作日)	4 週 (提前 30 工作日)	4 週 (提前 30 工作日)	4 週 (提前 30 工作日)	2 週 (法定 10 天前)	依協議 或 個別合同規定

7.4 人才培育

7.4.1 重大主題：人才培育

對於人才視為寶貴的資產，透過集團策略地圖，期以能有效提高同仁的工作績效表現、推動內部成長，進而提升高績效組織競爭力，讓我司在市場中佔有優勢並應對市場變化；其次，培育人才也能提高同仁的敬業度，減少人才流失，達成內部的穩定性和發展性；同時也能激勵員工、塑造積極的學習文化和核心價值觀，建立良好的企業文化。

政策 / 承諾	短期目標	中長期目標	當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
1.「矢志卓越」的精神，以每一天進步 1% 2. 胡連人緊密連結成就卓越 3. 員工多元發展建構人才永續經營的理念	1. 塑造積極的學習文化和核心價值觀，年度教育訓練達成率為 100% 2. 年度績效管理與發展 (PMD) 達成率為 100% 3. 年度核心職能評鑑達成率為 100% 4. 年度專業技能盤點達成率為 100%	1. 推動國際化人才持續第二語言培訓 2. 中長期營運策略發展持續盤點不同職能需求計畫 3. 多元職能定位營造學習型組織，持續推動內部講師培訓目標	1. 集團年度教育訓練費用投入 NTD 5,775 仟元 2. 人才策略釐清與人才資產活化：Saville 報告解讀與主管回饋技巧工作坊投入 NTD 500 仟元	1. 英文能力提升計畫，2025 年參與計畫為 123 人次，實際課程開課堂數為 25 堂 2. 新進人員與在職人員年度教育訓練達成率為 100% 3.2025 年度與五間學校進行產學合作計畫，參與學生人數達 24 人，本計畫建立穩定產學合作模式為中長期人才培育奠定基礎。 4.2025 年度集團各廠在職人員年度核心職能評鑑完成度 100%，此結果將應用於職位晉升決策品質依據 5. 學習應用 Saville 職能架構，集團人資團隊 10 人參訓，以加速提升單位識才適任與人才培育成效 6.2025 年度專業技能全員 100% 盤點，盤點結果將應用職位晉升與教育訓練，持續提升同仁專業能力	負責部門：集團人資處暨各廠區人資單位 申訴機制：稽核室設立之獨立申訴管道	1. 教育訓練記錄 2. 績效管理與發展 (PMD) 計畫書 3. 核心職能記錄 4. 結業證書 5. 年度專業技能盤點記錄 6. 實習合作契約

7.4.2 每名員工每年接受訓練的平均時數

每名員工每年接受訓練的平均時數																																	
類別		台北胡連				南京胡連				東莞胡連				東莞普光				嘉興上河				越南胡連				印尼胡連				總合計			
		主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計	主管	間接人員	直接人員	合計
受訓人次	男	1,175	2,893	5,394	9,462	714	1,926	4,546	7,186	908	3,419	8,085	12,412	364	427	715	1,506	1	-	1,334	1,335	12	4,417	2,386	6,815	3	198	313	514	3,176	13,280	22,773	39,229
	女	161	2,133	3,086	5,380	435	2,197	2,942	5,574	505	3,619	4,529	8,653	564	2,537	115	3,216	-	-	989	989	-	2,889	2,139	5,028	98	132	151	381	1,763	13,507	13,951	29,221
平均受訓時數	男	35.71	32.91	22.18	27.66	60.24	18.19	18.49	20.46	96.24	54.98	42.29	48.93	102.74	34.53	46.46	52.77	0.13	-	24.84	16.33	0.51	65.91	39.68	52.85	0.67	23.74	16.14	16.90	45.19	41.07	28.34	33.99
	女	37.23	32.14	20.46	26.20	83.05	19.63	16.63	19.89	118.93	51.16	37.85	46.59	98.98	47.25	47.67	54.99	-	-	20.70	12.18	-	51.89	22.96	33.41	56.25	20.20	18.94	21.69	65.32	35.59	23.62	30.66
平均受訓費用	男	995	1,772	166	831	3,833	799	268	591	3,542	1,135	205	652	-	-	-	-	-	-	359	236	-	466	75	293	-	914	530	591	1,571	953	220	576
	女	30	1,124	11	537	17,030	2,835	54	1,656	9,871	1,274	348	1,121	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,006	46	415	-	869	447	303	5,057	1,324	112	859

註：1. 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底正式員工總人數。
2. 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性正式員工總數。
3. 各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別正式員工總數。

單位：人 / 新台幣 元

7.4.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

胡連集團整體薪酬制度理念是肯定每位同仁負擔之職位職責、能力成長與績效表現，勉勵各位同仁一定要更加主動積極，勇於挑戰現況並承擔責任，持續自我成長並同步展現卓越績效，為自己在胡連集團的職涯發展創造更美好的未來。績效管理與發展制度（PMD，Performance Management & Development）的目的是為了協助公司或單位績效成長曲線持續前進和移動，並同步協助各位同仁能力發展，期以讓胡連集團能在全球競爭市場中勝出，為此均落實對在職滿三個月以上之同仁進行績效考核作業。

2025 接受績效考核之員工人數														
廠區			台北胡連			南京胡連			東莞胡連			東莞普光		
			2025			2025			2025			2025		
			員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比
員工類別	性別	男	430	413	96.05%	448	448	100.00%	359	331	92.20%	43	42	97.67%
		女	249	247	99.20%	344	344	100.00%	259	242	93.44%	87	86	98.85%
	員工類別	直接人員	355	351	98.87%	503	503	100.00%	391	361	92.33%	23	23	100.00%
		間接人員	324	309	95.37%	289	289	100.00%	227	212	93.39%	107	105	98.13%
	主管職	中高階主管	41	41	100.00%	15	15	100.00%	13	13	100.00%	5	5	100.00%
		基層主管	23	23	100.00%	18	18	100.00%	21	21	100.00%	16	16	100.00%
廠區			嘉興上河			越南胡連			印尼胡連			歐洲胡連		
			2025			2025			2025			2025		
			員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比	員工人數	接受考核 總人數	占比
員工類別	性別	男	102	102	100.0%	298	251	84.2%	68	64	94.1%	1	1	100.0%
		女	85	85	100.0%	231	187	81.0%	34	28	82.4%	6	5	83.3%
	員工類別	直接人員	117	117	100.0%	251	205	81.7%	60	58	96.7%	0	0	0.0%
		間接人員	70	70	100.0%	278	233	83.8%	42	38	90.5%	7	6	85.7%
	主管職	中高階主管	5	5	100.0%	5	5	100.0%	4	4	100.0%	2	1	50.0%
		基層主管	14	14	100.0%	15	15	100.0%	4	4	100.0%	0	0	0.0%

註：僅統計正式員工

7.5 職業安全與衛生

7.5.1 重大主題：職業安全

職業安全是企業永續發展的核心，良好的工安不僅能保障員工健康、提升士氣與生產力，建立深厚的社會信賴與品牌價值，強化企業形象，成為吸引並留住優秀人才的關鍵競爭力。

政策 / 承諾	短期目標	中長期目標	當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
建構安全、健康、活力、友善的職場	1. 重大職災事故 0 件 2. 安全培訓達成率 100% 3. 隱患整改達成率 100% 4. 特種作業人員持證上崗率 100% 5. 2026 年南京胡連、東莞胡連、嘉興上河通過 ISO 45001 職業健康安全管理體系	1. 集團各營運據點通過 ISO 45001 職業健康安全管理體系 2. 集團重大職災事 0 件 3. 臺北胡連同仁心血管（三高）異常比率降低，逐年下降 1% 4. 臺北胡連人因危害風險改善，每年 6 件	1. 員工健康保障 100% 體檢覆蓋：落實職業危害崗位及全員年度體檢，投入 204 萬元 完善應急體系：投入 4.43 萬元 編制各類災害（火災、化學品等）預案並定期演練，強化應變韌性 2. 安全教育培訓 入職與在職強化：新進人員 100% 培訓考核上崗；完成全員安全再培訓，提升風險辨識力 專業持證：特種作業人員持證率 100%，年度投入證照培訓經費 26.28 萬元 3. 風險辨識與整治 常態化巡檢：執行週、月、節假 \ 日及專項檢查，建立多維度防護網 100% 閉環管理：投入 13 萬元 專項費用進行隱患治理，確保所有風險項目全數整改完畢	1. 安全營運達標：年度重大職災事故 0 件 2. 專業持證上崗：特種設備及特殊作業人員共 227 人，持證率 100% 3. 風險隱患整治：累計排查隱患 85 件，整改完成率 100%（閉環管理） 4. 應變能力強化：全年累計辦理各類型應急演習 20 場次	負責部門：各廠區行政課 / 環安室 申訴機制：稽核室設立之獨立申訴管道	1. 證書清冊 2. 隱患排查清單 3. 演習記錄 4. 培訓記錄 5. 體檢總結報告

7.5.2 胡連集團職安衛願景暨發展策略

- ✓ 企業職安衛願景：建構「安居樂業」的職場環境
- ✓ 企業職安衛使命：「零災害、零事故」
- ✓ 企業職安衛目標：「零職災」
- ✓ 為達成零職災目標的策略方向：A. 符合法規要求 B. 持續環境改善 C. 辨識危險源 D. 排查整改隱患 E. 落實教育訓練。

7.5.3 職業安全衛生管理系統

落實雇主責任，提供充足資源建構並持續精進職安衛管理系統，展現對保障員工安全的堅定承諾。

管理架構與數位賦能

分層負責：依據《職安衛管理手冊》及《工作守則》，建立層級清晰的管理架構。

數位監控：整合健康管理、工安巡檢、應變平台、職災統計及承攬商門禁等數位化管理系統，落實全方位監督。

供應鏈協同管理

採購合規：將職安衛規範納入採購流程，要求供應商遵循一致安全標準，確保價值鏈安全。

ISO 45001:2018 導入與驗證

全體覆蓋：台北胡連與南京胡連已導入 ISO 45001 系統，對象涵蓋全體員工、承攬商及清潔警衛等各類工作者。

稽核成效：內部稽核：覆蓋率 100% (647 位工作者)。

外部驗證：經第三方認證涵蓋率達 100% (647 位工作者)。

南京胡連將於 2026 年 06 月完成取證。

全球統一標準：未納入 ISO 驗證之廠區，亦嚴格依據當地法規落實稽核與管理計畫。



7.5.4 職安衛教育訓練

集團落實因地制宜的職安訓練計畫，涵蓋新進培訓、全員年度複訓、專項培訓及月度宣導，確保員工 100% 合格上崗，全面提升健康與安全意識。

教育訓練小時數												
	新進人員教育訓練		一般安全衛生教育訓練		急救訓練		健康講座		安全員培訓		騎乘機車基本安全	
	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓
台北胡連	122	-	122	27	1	1	-	3	-	-	-	-
南京胡連	12,888	-	716	-	-	4	3	-	-	120	-	-
東莞胡連	1,088	-	1,275		-	15	-	40	-	48	-	-
東莞普光	12		282	-	-	8	-	8	-	-	-	-
嘉興上河	17,172	-	4	-	-	-	-	-	-	32	-	-
越南胡連	3,078	-	-	12,880	-	560	-	-	-	-	-	-
印尼胡連	24	-	4	-	20	-	11	-	30	-	12	-
合計	34,384	-	2,402	12,907	21	588	14	51	30	200	12	-
內訓合計												36,862
外訓合計												13,746

2025 年承攬商危害告知教育訓練			
	訓練課程名稱	參加人數	訓練小時數
臺北胡連	承攬商施工危害告知	93	93
南京胡連	承攬商安全培訓	290	145
東莞胡連	安全 & 環保 & 消防知識培訓	30	30
合計		413	268



職業健康知識培訓



交通安全培訓



2025 年消防演練 - (滅火器及疏散)



7.5.5 勞資共組職業安全衛生委員會

胡連集團重視勞資溝通，鼓勵員工參與安全政策制定。各廠區依法由員工投票選出勞方委員，與職安人員、主管共同組成「職業安全衛生委員會」。

勞方參與比例：

台灣區：勞方委員 > 1/3。

大陸區：勞方委員 ≥ 8%。

越南區：勞方委員 ≥ 10%。

運行機制：各廠區每季召開會議。

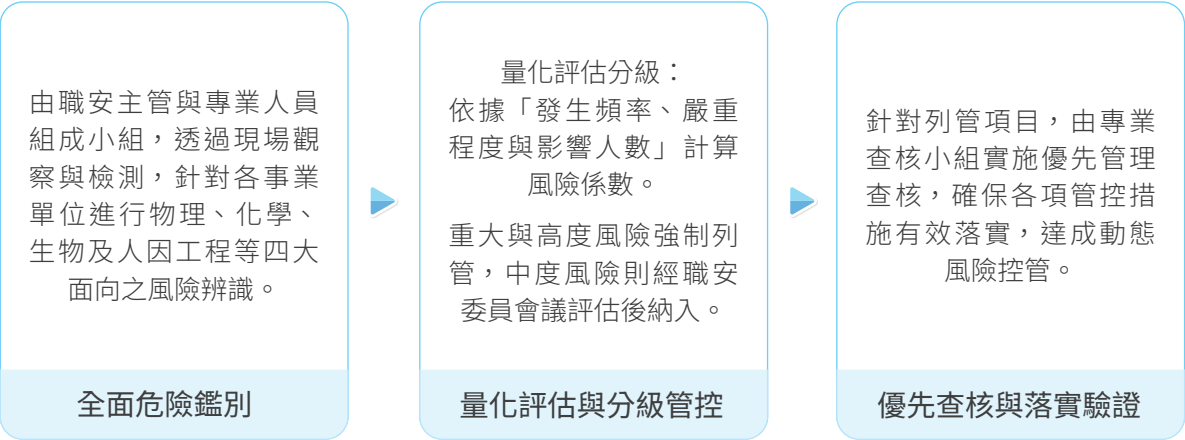
委員會職責：獲授權共同審議、考核、協調及建議安全衛生事項，並具備實質決策權。



2025 職業安全衛生委員會會議

7.5.6 危害鑑別與風險分級管制

胡連集團每年定期落實職安風險管理，將各作業環境納入標準化監控流程。



2025 年集團危險鑒別風險等級總覽表				
營運據點	風險分級（件數）			說明風險來源 / 項目
	低風險	一般風險	較大風險	
台北胡連	292	9	3	依危害鑑別評估表
南京胡連	83	57	12	1. 有限空間作業（消防水池、污水池、環保設備） 2. 起重傷害（行車） 3. 儲存場所易燃、可燃物燃燒（包材倉、倉庫） 4. 儲存場所易燃、可燃物（防爆櫃、柴油發電機房、危廢倉） 5. 動火作業（承攬商） 6. 儲氣罐超壓 7. 裝卸區作業 8. 有機廢氣燃燒 9. 電動車充電 10. 自動倉貨架 11. 高壓配電房 12. 高處作業
東莞胡連	0	1	0	識別廠區環保設施 UV 光解存有爆炸引起火災隱患
東莞普光	0	0	0	工作環境為辦公室
嘉興上河	9	8	1	依危害鑑別評估表
越南胡連	2026 年起執行危害鑑別評估表鑑別風險項目分級			
印尼胡連	2026 年起執行危害鑑別評估表鑑別風險項目分級			
歐洲胡連	2026 年起執行危害鑑別評估表鑑別風險項目分級			工作環境為辦公室
合計	384	75	16	

7.5.7 稽核與矯正管理

胡連集團建立完善的監控與預警機制，透過年度內外部稽核、至少每年一次的環境監測及不定期現場巡檢，全面追蹤職業安全衛生績效。

缺失改善：針對查核發現之不符事項，由職安單位開立限期改善通知，並由受檢單位記錄回報。職安單位全程追蹤進度並執行複查，確保矯正措施落實到位，形成閉環管理。

立即危害處置：若作業現場存在立即危害風險，各場所負責人具備緊急停工權，應立即停止作業並進行安全處置，優先確保人員生命安全。



2025 主管帶隊安全隱患排查

7.5.8 工作者危害提報與權益保障

連集團依據《安全衛生工作守則》，賦予員工自主維護安全的實質權限，並落實管理閉環：

緊急叫停權

凡發現作業現場具有立即危害之虞且缺乏防護措施時，員工得報請單位最高負責人立即停止作業，並通知所屬事業部，直至風險改善完成後方可復工。

自主退避權與安全撤離

工作者若發現工作場所存在安全隱患，在不危及他人的前提下，具備自行停止作業並退避至安全場所之權利，並應立即向現場負責人通報。

升級管理與保護政策

風險升級：針對未依限期改善之案件，由管理階層介入研議提升風險管理層級，確保預防對策有效執行。

隱私與權益保障

集團對行使退避權之員工採取隱私保護與零容忍報復政策，嚴禁任何不公平對待。

7.5.9 事故調查與應變管理

胡連集團建立標準化事故處理體系，確保從通報到預防落實閉環管理。

分級調查與全員參與：依事故情節區分為重大、一般及虛驚事故。由職安專員、場所負責人及工作者代表共同進行根因分析，擬定改善對策並層報核定。

重大事故緊急處置：

法規通報：判定重大事故後，於 8 小時內通報勞檢機構。

深度辨識：重新啟動危害鑑別，評估現有防護缺口並調整風險等級。

限期預防：一週內公告改善方案與案例教育，杜絕再發。

7.5.10 職業傷害統計

員工的職業傷害統計			
類別	2023 年	2024 年	2025
因公死亡人數	0	0	0
因公死亡比例 註 1	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比例 註 2	0	0	0
可記錄工傷 / 職業傷害數量	7	2	14
失能傷害頻率 (FR) 註 3	0.89	0.21	1.53
失能傷害嚴重率 (SR) 註 4	25.1415	2.447	48.801
綜合傷害指數 (FSI) 註 5	0.1495	0.0228	0.2731
職業傷害的主要類型	切割擦傷、撞傷、機械傷害、跌傷、高處墜落	夾傷、機械傷害	跌傷、切割擦傷、夾傷、壓傷、燙傷、電傷、車禍
總工作時數	7,875,414	9,399,085.95	9,159,651.25

註：1. 因公死亡比例 = (因公死亡人數 ÷ 總工時) × 1,000,000
2. 嚴重職業傷害比例 = (不含死亡事故且損失日數大於 180 天之嚴重職業傷害人數 ÷ 總工時) × 1,000,000
3. 發生失能傷害的總人次數 × (0^6) / 工作總工時
4. (工作傷害損失總日數 × (10^6) / 工作總工時
5. [(失能傷害頻率 FR × 失能傷害嚴重率 SR) ÷ 1000] ^ 0.5

7.6 職業健康服務與健康促進

7.6.1 職業健康服務與溝通機制

專業團隊與全方位照護

胡連集團（台北胡連）配置特約職業醫學科醫師與專任職業衛生護理師，定期臨場服務。服務範圍涵蓋健康諮詢、個案轉介及急救指導，協助辨識工作環境之健康風險並守護同仁身心。

數位化溝通與即時防疫

線上健康通報系統：提供同仁即時報備病況，利於公司追蹤及應變。
Line@ 官方帳號防疫專區：提供雙向資訊查詢與防疫指導，確保資訊透明對等。
海外據點亦依此模式建立在地化健康服務機制，確保全球員工權益。

7.6.2 多元健康檢查與預防醫學

胡連集團每年辦理全體員工健康檢查，除符合法定職業病檢查外，更提供多項優於法規的自願性健檢項目（如：超音波、心電圖、癌症篩檢及幽門螺桿菌檢查），並搭配四癌篩檢以落實早期預防。
為因應人口結構改變與法規趨勢，集團特別針對中高齡同仁新增職業健康保護評估，透過量身打造的監測與關懷機制，全面守護不同族群同仁之身心健康。

2025 年健康檢查統計					
檢查項目	應受檢人數	實際受檢人數	受檢率	第一二級管理（非職業禁忌）	第三四級管理（職業禁忌）
一般健檢	2,121	2,108	99.34%	2,100	8
噪音特殊作業健檢	291	291	90.37%	286	5
粉塵特殊作業健檢	176	176	100.00%	176	-
噪音粉塵特殊健檢	24	24	100.00%	24	-
噪音高溫特殊健檢	111	111	100.00%	111	-
冰乙酸高溫特殊健檢	2	2	100.00%	2	-
噪音 / 電工作業	3	3	100.00%	3	-
工頻電場 / 電工作業 / 登高作業	4	4	100.00%	4	-
噪音 / 電工作業 / 登高作業	2	2	100.00%	2	-
噪聲粉塵高溫特殊健檢	39	39	100.00%	37	2

註：職業禁忌員工均已安排轉崗到非特殊作業崗位。

7.6.3 身心健康諮詢與職場關懷

胡連集團由專業醫護團隊積極推動職場健康管理，針對「心理健康」「肌肉骨骼疾病」「癌症篩檢」「代謝症候群相關項目高血壓、高血糖、高血脂」落實預防措施。透過辨識組織內身心危害因子，針對高風險族群提出改善方案，有效預防職業病發生。

2025 年健康管理與關懷統計	
類別	人次
健康管理與關懷	99
母性保護與關懷	200
過負荷保護與關懷	17
人因保護與關懷	15
合計	331

註：以上僅統計台北胡連與南京胡連

7.6.4 身多元健康促進活動

胡連集團視員工為核心資產，秉持「超越合規、主動關懷」理念，持續深化職場健康計畫。我們致力於打造安全活力的環境，引導同仁將身心健康視為與績效同等重要的經營指標。

2025 年健康促進實績

動態活動：舉辦「胡連運動日」、線上運動會、減脂挑戰賽及多元社團，建構同仁規律運動習慣。

知識賦能：辦理專業健康講座，強化同仁自我健康管理意識。

身心平衡：透過多元專案協助同仁平衡工作與生活，落實全員健康投資，邁向永續經營。

2025 年健康促進活動統計		
類別	場次	人次
運動日	14	611
健康講座	14	310
減脂比賽	1	132
線上運動會	2	382
羽球社團活動	49	784
合計	80	2,219

註：以上僅統計台北胡連與南京胡連

7.6.5 職業病預防與風險分級

胡連集團委聘職業醫學專科醫師，結合作業環境監測與年度健檢數據，針對高風險族群建立精準預防機制：

風險族群辨識：針對輪班、夜班、長工時及特殊負荷同仁（如：差旅、極端溫度、噪音等），由醫護人員評估其工作負荷因子，辨識潛在健康風險。

科學量化評估：運用 Framingham Risk Score (FRS) 計算表，推算同仁十年內心血管疾病風險值，落實健康分級管理。

預防實績：透過系統化的分級介入與追蹤措施，胡連集團歷年職業病案件數量及因職業病致死人數持續維持為 0。

促發疾病風險分級	管理分級	管理措施內容
A 級、B 級	健康自主管理	• 工時管理。 • 公司定期健檢管理。
C 級	關懷訪談	• 個案負荷狀況若必要進行工作調整，即轉介從事勞工健康服務醫師進行評估與建議。
D 級	從事勞工健康服務之醫師諮詢	• 依據「身心關懷諮詢紀錄表」進行各項健康評估與指導。



2025 年健康檢查



2025 年健康促進活動健康講座

三高講座



營養講座

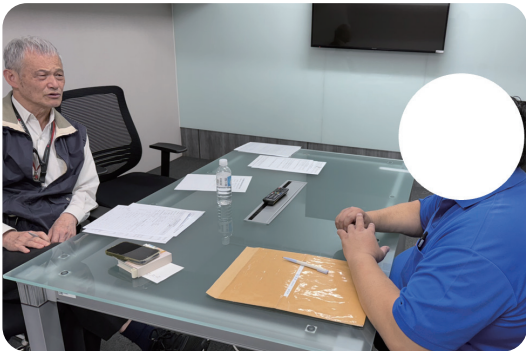


2025 年健康森林健走活動



運動企業認證標章

2025 年特約職醫
健康管理與關懷



7.7 社會參與

胡連人持續關注多元社會議題，將社會參與視為企業永續發展的重要一環。公司透過「生態永續」與「社會回饋」，將永續理念轉化為具體行動，期望與社會共同創造長遠價值，攜手邁向共好未來。

一、生態永續

與夥伴攜手，實踐在地共好

胡連人以在地連結為出發點，讓永續不僅停留於理念層面，而是真正落實於社區與生活之中。

2025 年以「『連汐』永續：ESG 行動方案」為主軸，邀請合作供應商共同參與，透過實際行動深化在地經營，展現在地共好精神。

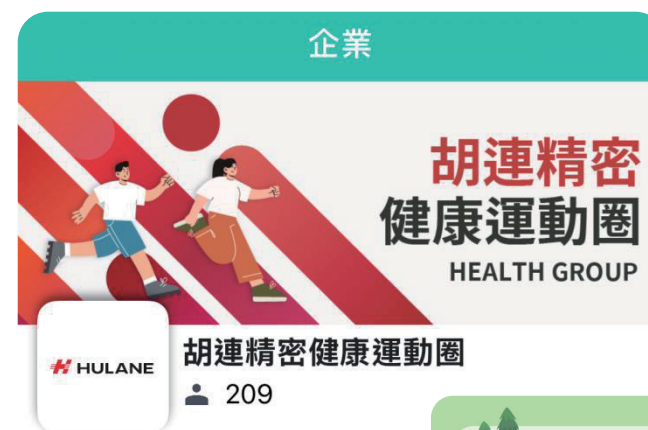
2025 延續汐止大尖山舉辦第二場 ESG 行動 淨山健行活動。當日共 96 人參與，活動結合環境清潔與健行導覽，在專業導覽員的帶領下，淨山行動及重新認識汐止的自然環境與人文脈絡且，透過淨山循序持續將永續理念落實於日常營運與社會參與之中同時亦強化了員工身心健康與團隊凝聚力。



健康森林健走，以步數換植樹

為實踐公司生態永續理念並促進員工健康，2025 年推動健康森林健走活動，透過數位平台鼓勵員工培養規律步行習慣，並將日常運動與環境保護行動結合。活動期間，透過累積步數轉換為實際植樹行動，讓健康促進的同時也為生態永續創造正向影響。

本次活動共計 209 名員工報名參與，其中 147 人成功達標，達標率為 70.3%。活動期間累積總步數達 41,049,180 步，健走總里程約 28,733,507 公尺，累計燃燒熱量 1,005,678 大卡，並減少碳排放 6,393.8 公斤。透過員工步數累積，共轉換為 6 棵樹之植樹行動，預計於 2026 年 4 月在高雄茄苳濕地由高雄市愛種樹協會負責進行植樹，為生態復育及碳匯累積貢獻力量。



二、社會回饋

胡建精密長期秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，積極投入公益活動，善用企業資源與影響力回饋社會。2025 年，公司分別捐贈新臺幣 15 萬元予長期合作之世界和平會及華山基金會，支持社福團體推動各項弱勢關懷服務。

其中，透過與世界和平會合作推動搶救受飢兒方案，提供弱勢家庭兒童愛心早餐及營養食品，共計 219 人次兒童受益。

此外，公司亦於廠慶期間向伊甸社會福利基金會訂購蛋糕並與全體員工分享，以實際行動支持社福機構，落實企業回饋社會之責任。

公益捐血行動

2025 年由集團各廠分別舉辦【捐血傳愛，胡連相伴】的公益捐血活動，成功捐血總人數 283 人，總捐血量達 86,500ml，與 2024 年相比捐血量成長 2.05 倍，展現了胡連員工積極參與公益活動及實踐社會責任的高度投入。



參與地方防災合作，強化社區韌性

2025 年，胡連精密持續與汐止區公所簽署「防災合作備忘錄」，整合企業資源提供防災支援與物資補給，以提升大規模災害發生時的防救災應變效率。並於 3 月參與新北市政府舉辦之防災績優企業表揚大會，企業對於社區防災與社會安全是責任也是義務。此外，胡連人積極走入在地社區，參與汐止區崇德里防災宣導活動，透過與社區居民的互動交流，提升防災意識並強化社區連結，展現企業與社會是密不可分。



即時關懷災後需求，協助社區復原

2025 年 9 月，花蓮馬太鞍溪堰塞湖潰堤，造成花蓮縣光復地區嚴重災情，居民生活與居住環境受到重大影響。災害發生後，胡連精密即時投入關懷行動，攜手公益夥伴共同參與災後援助工作，協助受災家庭儘速恢復基本生活機能捐贈新臺幣 50 萬元之傢俱與床墊，提供受災戶急需的生活物資，逐步重回穩定的日常生活。

胡連人面對突發災害時的即時回應與實際行動。透過與公益夥伴的跨界合作，將資源有效送達需要的地方，陪伴社區共度艱難時刻，為災後復原注入支持與希望。

支持教育與文化，深化永續價值傳遞

胡連精密以實際行動支持教育與文化發展，持續將 ESG 與 SDGs 理念融入社會回饋行動之中。2025 年，公司贊助水源村劇團於宜蘭利澤國小演出兒童劇《潘朵拉的希望》，透過藝術形式將永續教育帶入校園，陪伴孩子認識未來議題。

《潘朵拉的希望》以奇幻故事為主軸，巧妙融入 SDGs 永續概念，引導孩子思考在面對未來挑戰或災害來臨時，如何勇敢面對、彼此互助合作，並持續懷抱希望。透過生動的劇情與舞台演出，孩子們在歡笑與感動中學習珍惜環境、關懷他人，也成為孩子們認識 SDGs、理解「希望與永續」價值的重要學習體驗，培育具備關懷力與行動力的新世代正向迎向未來的勇氣。



區關懷行動，深化在地連結

南京胡連秉持關懷在地社區、促進社區共融的理念，在中秋之際參與彭福村舉辦之「月滿金秋迎雙節」活動於 9 月 28 日下午舉行，南京胡連志願者與彭福村村民在專業烘焙老師指導下，共同參與「暖情手作」月餅製作活動。與村民協力完成製作月餅 300 餘塊，部分於現場分享，另部分包裝成節慶禮盒，作為後續弱勢村民關懷慰問之用。由志願者與村方代表組成慰問小隊，攜帶月餅禮盒及牛奶等節日物資，前往村內 30 戶高齡老人、獨居家庭及身心障礙家庭進行關懷訪視，傳遞企業與社區的溫暖關懷。



回顧 2025 年，胡連人從在地環境行動、公益投入、災後即時援助到教育文化支持，持續以實際行動回應社會需求。無論是淨山淨街的環境守護、挽袖捐血的公益參與，或是陪伴受災家庭與社區長者度過艱難時刻，胡連精密始終相信，企業的價值不僅體現在經營成果，更展現在對社會的責任與關懷之中並將秉持初新持續攜手員工、夥伴與社區，共同打造更具韌性與溫度的永續未來。

附錄 一、GRI 內容索引

★為重大主題

使用聲明：胡連精密股份有限公司已依循 GRI 準則報導。
報導期間：2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止之期間的內容。

使用的 GRI 1
GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則
不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	02 關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體			
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人			
	2-4	資訊重編	6.1.2 原物料回收再利用	53	6.1.2 原物料回收再利用：A. 回收包材總量，因嘉興上河 2024 年塑膠籃回收數量漏記，故數值重編 B. 售出之產品總量，因越南胡連 2024 年度的產品單位毛重誤植，故數值重編
			6.2.1 能源管理	54	6.2.1 能源管理：為與 ISO 盤查基準範圍一致，內部能源涵蓋範圍自「產線活動」擴展至具營運控制權之「直接營運活動」。原列於組織外部能源之車用汽、柴油已改列至組織內部能源消耗，並重編前一年度數據，整體能耗總量不變
			6.2.4 溫室氣體碳排放	64	6.2.4 溫室氣體碳排放：2024 年溫室氣體盤查資料，依外部第三方公司查核後資訊更新揭露
活動與工作者	2-5	外部保證 / 確信	02 關於本報告書	3	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.1 集團簡介	14	
			5.5 價值鏈管理	38	
	2-7	員工	7.2 員工概況	73	
治理	2-8	非員工的工作者			
	2-9	治理結構及組成	5.1 公司治理實務	24~29	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選			
	2-11	最高治理單位的主席			
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色			
	2-13	衝擊管理的負責人			
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色			
	2-15	利益衝突			
	2-16	溝通關鍵重大事件			
	2-17	最高治理單位的群體智識			
	2.18	最高治理單位的績效評估			
	2-19	薪酬政策	7.3.1 薪酬政策	77	
	2-20	薪酬決定流程	7.3.2 薪酬決定流程	78	
	2-21	年度總薪酬比例	7.3.3 年度總薪酬比率	78	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	3.1.2 永續策略與推動 5.1.5 誠信經營 5.1.6 溝通管道及申訴機制 5.2 風險管理 7.1 人權政策落實與管	5 28 29 30 72	
	2-23	政策承諾			
	2-24	納入政策承諾			
	2-25	補救負面衝擊的程序			
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制			
	2-27	法規遵循	5.1.5 誠信經營	28	
	2-28	公協會的會員資格	4.5 公協會參與	23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	3.2.2 利害關係人溝通	10	
	2-30	團體協約	7.1 人權政策落實與管	72	本公司尊重員工依據當地法律行使自由結社、加入工會或組織之權利，並提供多元溝通管道（如勞資會議、意見箱等），以維持透明、健康的勞資對話關係
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	3.2.3 重大主題鑑別 3.2.4 重大主題管理	11 12	
	3-2	重大主題列表			
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面	★ 經濟績效				
	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3.1 重大主題：營運績效	32	
	GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	5.3.2 營運概況	33	
		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.2.3 氣候變遷相關財務揭露	56	
		201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.3. 確定福利計劃義務与其它退休計畫	34	
		201-4 取自政府之財務補助	5.3.4 取自政府之財務補助	34	
	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	7.3.4 不同性別員工薪酬比率	79	
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.2 員工概況 _ 雇用當地主管比例	75	

主題		揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面	間接經濟衝擊					
	GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	7.7 社會參與 _ 二、社會回饋 _ 參與地方防災合作，強化社區韌性 / 即時關懷災後需求，協助社區復原	98	
		203-2	顯著の間接經濟衝擊	7.4.1 人才培育 _ 2025 年度與五間學校進行產學合作計畫，參與學生人數達 24 人，本計畫建立穩定產學合作模式為中長期人才培育奠定基礎。	86	
	採購實務					
	GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.1.1 在地採購資訊	52	
	反貪腐					
	GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	05 誠信治理 5.1.5 誠信經營	24 28	
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			
	反競爭行為					
	GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	5.1.5 誠信經營	28	
	稅務					
	GRI 207：稅務 2019 管理方針	207-1	稅務方針	5.3.5 稅務治理	35	
		207-2	稅務治理、管控與風險管理			
207-3		稅務相關議題之利害關係人溝通與管理				
★ 創新研發						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4.1 重大主題：創新研發	36		
自訂重大主題	創新 -1	當年度投入研發資源	5.4.1 重大主題：創新研發	36		

主題		揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面	物料					
	GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	6.1.2 原物料回收再利用	53	
		301-2	使用的可再生物料	6.1.2 原物料回收再利用	53	
		301-3	回收產品及其包材	6.1.2 原物料回收再利用	53	
	能源					
	GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.2.1 能源管理	54	
		302-3	能源密集度	6.2.1 能源管理	54	
		302-4	減少能源消耗	6.2.2 節約能源	55	
		302-5	降低產品和服務的能源需求	5.4.2 新能源產品	37	
	水與放流水					
	GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	6.3.1 水資源管理	67	
		303-2	與排水相關衝擊的管理			
	GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量			
		303-4	排水量			
		303-5	耗水量			
	排放					
	GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2.4 溫室氣體碳排放	64	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放			
	GRI 305：排放 2016	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放			
		305-4	溫室氣體排放密集度			
		305-5	溫室氣體排放減量	6.2.4 溫室氣體碳排放	64	
		305-6	破壞臭氧層物質的排放	本公司製程投入之原物料未產出破壞臭氧層物質	-	
		305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	6.2.5 揮發性有機化合物管控	66	

主題		揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面	★ 廢棄物					
	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3.2.1 重大主題：廢棄物管理	69	
	GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.3.2.2 廢棄物產生及管理 6.3.2.3 廢棄物回收再利用	69 70 71	
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理			
	GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生			
		306-4	廢棄物的處置移轉			
		306-5	廢棄物的直接處置			
	★ 供應商環境評估					
	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5.1 重大主題：永續供應鏈	38 39 40	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商				
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動				
主題		揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面	勞雇關係					
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	7.2 員工概況 – 新進與離職員工	76	
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	81~85	
		401-3	育嬰假	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 – 育嬰假		
		薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數	81	依據在地主管機關要求揭露
	勞 / 資關係					
	GRI 402：勞 / 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 – 營運變化最短預告期	85	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面	★ 職業安全衛生				
	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.5.1 重大主題：職業安全	88
	GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	7.5.3 職業安全衛生管理系統	89
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.5.6 危害鑑別與風險分級管制 7.5.7 稽核與矯正管理 7.5.8 工作者危害提報與權益保障 7.5.9 事故調查與應變管理 7.5.10 職業傷害統計	91~93
		403-3	職業健康服務	7.6 職業健康服務與健康促進	94
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.5.5 勞資共組職安衛委員會	91
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.5.4 職安衛教育訓練	90
		403-6	工作者健康促進	7.6 職業健康服務與健康促進	94~96
		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	7.5.4 職安衛教育訓練 7.5.3 職業安全衛生管理系統 7.6 職業健康服務與健康促進	90 89 94
	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.5.3 職業安全衛生管理系統	89
		403-9	職業傷害	7.5.10 職業傷害統計	93
		403-10	職業病	7.6.5 職業病預防與風險分級	96
	★ 訓練與教育				
	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.4.1 重大主題：人才培育	86
	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	7.4.2 每名員工每年接受訓練的平均時數	86
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.3.6 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 – 提升員工職能及過渡協助方案	85
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.4.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	87
	員工多元化與平等機會				
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形 5.1.2.3 董事成員多元化統計 7.2 員工概況	25 73
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.3.4 不同性別員工薪酬比率	79
	不歧視				
	GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人權政策落實與管理	72

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.1 人權政策落實與管理	72	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.1 人權政策落實與管理	72	
保全實務					
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	7.1 人權政策落實與管理	72	
原住民權利					
GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	7.1 人權政策落實與管理	72	
當地社區					
GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.7 社會參與 _ 二、社會回饋 _ 參與地方防災合作，強化社區韌性 / 即時關懷災後需求，協助社區復原	98	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動			
★ 供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5.1 重大主題：永續供應鏈	38~40	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選			
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動			
顧客健康與安全					
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.2.4 產品健康與安全管理 5.5.3 產品品質與責任安全	42	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
行銷與標示					
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5.5.3.3 產品行銷與標示	44	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件			
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			
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	5.7 營業秘密保護與交易安全	51	

附錄二、電子零組件業永續揭露指標

(依照上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-附表一之十二揭露)

[illegible]

註：1. 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。本項應計算產品、原料或部份零組件於生命週期結束時，並未完全被丟棄，進而做回收或再循環等利用之重量，範圍得包含組織所擁有、從第三方蒐集而來之再利用、回收或翻新之物件

2. 職業災害比率計算：年度職業災害人數（分子）與年底總員工人數（分母）占比計算 %

職災定義依據我國勞動部職業安全衛生法第 2 條所稱職業災害，係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。故勞工於上、下班通勤中發生之交通事故不屬上述提供勞務之場所。公司應揭露疾病、傷害、失能或死亡的人數及比率

3. 關鍵材料為公司產品在製造過程中必不可少又有供應風險的材料

[illegible]

附錄三、確信機構意見書



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405台北市松山區敦化北路
122號7樓
7F., No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist., Taipei City
105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

胡連精密股份有限公司 公鑒：

胡連精密股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對胡連精密股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

胡連精密股份有限公司所選定之績效指標(以下簡稱確信標的資訊)與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製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

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限



確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，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、重大性與正確性之解釋可能涉及更多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讀。

獨立性及品質管理規範

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、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則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、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

附錄三、確信機構意見書



確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，胡連精密股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：吳孟達



中 華 民 國 1 1 5 年 6 月 5 日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

編號	確信項目	指標描述	對應章節	衡量基準
一	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	6.2.1 能源管理	2025 年度消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率
二	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號二	總取水量及總耗水量	6.3.1 水資源管理	2025 年度總取水量及總耗水量
三	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	6.3.2 廢棄物管理	2025 年度所產生有害廢棄物之重量及回收百分比
四	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號四	職業災害類別、人數及比率	7.5.10 職業傷害統計	2025 年度職業災害類別、人數及比率
六	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號六	使用關鍵材料相關的風險管理之描述	5.5 價值鏈管理	胡連集團針對關鍵材料供應商之定義
七	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號七	反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	5.1.5 誠信經營	2025 年度反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額
八	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號八	依產品類別之主要產品產量	5.3.2 營運概況	2025 年度依產品類別之主要產品產量
九	其他確信項目	投入研發的人力&費用、累計有效專利件數	5.4.1 重大主題：創新研發	2025 年度胡連精密股份有限公司投入研發的人力&費用、累計有效專利件數。上開資訊係胡連精密股份有限公司之統計資料。

附錄四、上櫃公司氣候相關資訊

（依據上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法之附表二揭露）

氣候相關資訊執行情形

項目		報告書揭露內容				
1	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。	(1) 本公司關注氣候議題，TCFD 推動作業由風險管理委員會作為監督最高單位，由執行長帶領經營團隊組成風險管理推動及執行小組，其中由環境與氣候變遷風險小組執行氣候變遷對集團相關的風險因應 (2) 執行長每年定期向風險管理委員會與董事會報告氣候及經營風險與機會相關計劃、管理、成效等，再由風險管理委員會督導集團氣候因應執行狀況				
2	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)。	具體內容，請參閱永續報告書章節 6.2.3 氣候變遷相關財務揭露				
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	具體內容，請參閱永續報告書章節 6.2.3 氣候變遷相關財務揭露 – 情境分析				
4	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	113 年 11 月本公司改組風險管理委員會，範疇包含氣候相關風險與機會，藉由風險辨識、風險分析與評量、風險監督管理、風險報告與揭露等管理流程，各營運權責單位依據短中長程目標與業務職掌進行風險辨識，分析風險事件發生機率進行評估，並依據評估後之風險等級提出風險，所有相關執行審查與報告，以有效調適風險				
5	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	本公司氣候風險的情境分析是採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 第六次風險評估報告 (AR6) 的模型工具以及台灣 3D 災害潛勢地圖，針對轉型風險與實體風險，依照不同情境對胡連造成的財務衝擊 一、轉型風險情境： （一）SSP1–2.6 為低強迫路徑，其模擬結果為台北胡連廠區所在地在 2040 年將升溫 0.7°C。2060 年將升溫 1°C。2080 年將升溫 1.1°C （二）SSP5–8.5 為高強迫路徑，其模擬結果為台北胡連廠區所在地在 2040 年將升溫 0.8°C。2060 年將升溫 1.6°C。2080 年將升溫 2.5°C 轉型風險以 TCCIP AR6 的模擬工具來預估未來用電度數上升，分析對胡連造成的財務衝擊（未來潛在繳納碳費的成本） （具體內容請參閱永續報告書章節 6.2.3） 二、實體風險情境： 實體風險以台灣 3D 災害潛勢地圖模擬短時強降雨（12 小時降下 300mm 雨量）情境下，造成主要廠區周邊聯外道路淹水，員工與物流無法順利進出，對胡連造成的財務衝擊。 （具體內容請參閱永續報告書章節 6.2.3）				
6	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	轉型計畫	計畫內容	行動項目	指標	目標
		轉型風險	節能減碳	依循 ISO 50001:2018 管理程序	能源密集度	各廠逐步導入 ISO 50001 能源管理系統
				依循 ISO 14064–1:2018 管理程序	碳排放密集度	2025–2026 年碳排密集度較前一年度減少 10 %； 2027–2029 年碳排密集度逐年減少到 9%
				依循 ISO 14067:2018 管理程序	產品碳足跡量化流程	每年持續盤查，有效管控碳排放源，降低未來在市場上被額外徵收碳費或碳稅的風險
		綠色能源		太陽能發電	太陽能發電量	無設定目標
				綠電採購	綠電採購量	2026 年集團綠電提升至 25%，2029 年集團綠電逐步提升至 45%
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用				
8	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	(1) 本公司已於 114 年完成 113 年度永續報告書揭露與外部認證，完成集團溫室氣體盤查與外部取證 114 年 5 月 12 日至 6 月 27 日執行 113 年度外部稽核查證，114 年 7 月 31 日取得 ISO 14064–1 溫室氣體排放證書，將於 115 年 6 月於年報及永續報告書等公開資訊揭露溫室氣體排放情形				
		(2) 台北胡連採購綠電：1,198,366.00 度（太陽能）南京胡連採購綠電：10,015,000.00 度（太陽能）東莞胡連採購綠電：5,300,000 度（太陽能） 嘉興上河採購綠電：932,657.72 度（太陽能）				
		(3) 本集團共完成 ISO 14067 產品碳足跡盤查與外部取證 12 項，以了解產品生命週期，尋找產品優化的解決方案。(112 年 4 項，113 年 5 項，114 年 3 項，將逐步增加完成項目)				
9	溫室氣體盤查及確信情形	另填於 1-1 溫室氣體盤查及確信情形及 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫				

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☐ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信

■ 資本額未達 50 億元之公司

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查二年度數據：具體內容，請參閱永續報告書 _6.2.4 溫室氣體碳排放

確信情況說明：

胡連集團

2024 年揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 808.3974 公噸 CO2e(佔總排放量之 1.08 %)；範疇二 18,603.8053 公噸 CO2e(佔總排放量之 24.89 %)；範疇三 55,345.4303 公噸 CO2e(佔總排放量之 74.03 %)；

經確信機構新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司，採 ISAE3410/ISO 14064-3 準則確信，確信意見：範疇一、二、為合理保證；範疇三為有限保證

2025 年之溫室氣體盤查數據預計於 2026 年第 二 季由外部第三方查證機構進行查證

註：

1. 溫室氣體排放量之密集度以每總排放量公噸 CO2e/ 合併營業額計算（單位：新台幣百萬元）

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形	1. 溫室氣體減量基準年：2024 年 2. 基準年數據：請詳上表 2024 年總排放量公噸 CO2e/ 年數據 3. 減量目標： 短期目標：ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 10 % 中長期目標：ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 8~ 9% 4. 策略及具體行動計畫：請參閱永續報告書 6.2 能資源與溫室氣體管理 5. 減量目標達成：請參閱永續報告書 6.2 能資源與溫室氣體管理
---	---

附錄五、SASB 永續會計準則內容索引

表 1. 永續揭露主題及指標

[illegible]

註：1. 揭露應包括對值得注意之召回之討論，諸如影響大量之車輛及車型或與嚴重傷害或死亡有關之召回，本年度未因本公司之零組件而產生召回汽車事項

2. 個體應描述其對為用於再製而取得生命終結產品及零件之倡議，包括產品收回計畫。本公司產品非客戶或消費者最終使用產品，本公司未參與最終客戶之產品、原料或部份零組件回收

3. 個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景以及因而採取之任何改正行動

4. 本公司產品非客戶或消費者最終使用產品，亦非汽車之電氣化動力設備、或引擎管理系統等相關產品

5. 本公司係 B2B 之銷售模式。未參與最終客戶之產品、原料或部份零組件再循環作業

表 2. 活動指標

活動指標	數量	衡量單位	代碼
生產零件數量	9,269,898 KPCS	數量	TR-AP-000.A
生產零件重量	52,670	公噸 (t)	TR-AP-000.B
製造廠房之面積	133,376.77	平方公尺 (m2)	TR-AP-000.C

附錄六、集團員工組成資訊

2025 各廠員工人數																				
廠區		台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工類別	總人數	682		1083		850		130		530		532		102		7		3,916	100.00%	
	正式工人數	679		792		618		130		187		529		102		7		3,044	77.73%	
	非正式工人數	3		291		232		0		343		3		0		0		872	22.27%	
全廠區	性別	男	432	63.3%	607	56.0%	453	53.3%	43	33.1%	291	54.9%	298	56.0%	68	66.7%	1	14.3%	2,193	56.00%
		女	250	36.7%	476	44.0%	397	46.7%	87	66.9%	239	45.1%	234	44.0%	34	33.3%	6	85.7%	1,723	44.00%
	年齡	30 歲以下	167	24.5%	369	34.1%	294	34.6%	27	20.8%	352	66.4%	257	48.3%	58	56.9%	-	0.0%	1,524	38.92%
		31~50 歲	403	59.1%	681	62.9%	526	61.9%	98	75.4%	166	31.3%	267	50.2%	40	39.2%	6	85.7%	2,187	55.85%
		51 歲以上	112	16.4%	33	3.0%	30	3.5%	5	3.8%	12	2.3%	8	1.5%	4	3.9%	1	14.3%	205	5.23%
	最高畢業學歷	碩士(含)以上	46	6.7%	7	0.6%	2	0.2%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.4%	2	2.0%	-	0.0%	59	1.51%
		大專院校	344	50.4%	360	33.2%	184	21.6%	71	54.6%	113	21.3%	195	36.7%	34	33.3%	7	100.0%	1,308	33.40%
		高中職(含)以下	292	42.8%	716	66.1%	664	78.1%	59	45.4%	417	78.7%	335	63.0%	66	12.4%	-	0.0%	2,549	65.09%
	主管職	中高階主管	41	6.0%	15	2.2%	13	1.9%	5	0.7%	5	0.7%	5	0.7%	4	0.6%	2	0.3%	90	2.30%
		基層主管	23	3.4%	18	2.6%	21	3.1%	16	2.3%	14	2.1%	15	2.2%	4	0.6%	-	0.0%	111	2.83%
全廠區 (僅正式工)	性別	男	430	63.3%	448	56.6%	359	58.1%	43	33.1%	102	54.5%	298	56.3%	68	66.7%	1	14.3%	1,749	44.66%
		女	249	36.7%	344	43.4%	259	41.9%	87	66.9%	85	45.5%	231	43.7%	34	33.3%	6	85.7%	1,295	33.07%
	年齡	30 歲以下	166	24.4%	185	23.4%	182	29.4%	27	20.8%	80	42.8%	254	48.0%	58	56.9%	0	0.0%	952	24.31%
		31~50 歲	403	59.4%	574	72.5%	411	66.5%	98	75.4%	102	54.5%	267	50.5%	40	39.2%	6	85.7%	1,901	48.54%
		51 歲以上	110	16.2%	33	4.2%	25	4.0%	5	3.8%	5	2.7%	8	1.5%	4	3.9%	1	14.3%	191	4.88%
	最高畢業學歷	碩士(含)以上	46	6.8%	7	0.9%	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%	2	2.0%	0	0.0%	59	1.51%
		大專院校	342	50.4%	360	45.5%	184	29.8%	71	54.6%	81	43.3%	195	36.9%	34	33.3%	7	100.0%	1,274	32.53%
		高中職(含)以下	291	42.9%	425	53.7%	432	69.9%	59	45.4%	106	56.7%	332	62.8%	66	64.7%	0	0.0%	1,711	43.69%

2025 各廠員工人數																							
員工類別			廠區	台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計			
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
全職	正式工	性別	男	18	2.7%	1	0.1%	1	0.2%	1	0.8%	1	0.5%	1	0.2%	1	1.0%	1	14.3%	25	0.64%		
			女	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%		
		年齡	30 歲以下	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%		
			31~50 歲	4	0.6%	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	1.0%	-	0.0%	6	0.15%		
			51 歲以上	15	2.2%	-	0.0%	1	0.2%	1	0.8%	1	0.5%	1	0.2%	-	0.0%	1	14.3%	20	0.51%		
		最高畢業學歷	碩士(含)以上	8	1.2%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	8	0.20%		
			大專院校	6	0.9%	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.5%	1	0.2%	1	1.0%	1	14.3%	11	0.28%		
			高中職(含)以下	5	0.7%	-	0.0%	1	0.2%	1	0.8%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	7	0.18%		
		地區	當地區民	19	2.8%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	14.3%	20	0.51%
			非當地區民	-	0.0%	1	0.1%	1	0.2%	1	0.8%	1	0.5%	1	0.2%	1	1.0%	-	0.0%	6	0.15%		
全職	正式工	性別	男	16	2.4%	10	1.3%	9	1.5%		0.0%	4	2.1%	2	0.4%	2	2.0%	-	0.0%	43	1.10%		
			女	6	0.9%	4	0.5%	3	0.5%	4	3.1%	-	0.0%	2	0.4%	1	1.0%	1	14.3%	21	0.54%		
		年齡	30 歲以下	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%		
			31~50 歲	11	1.6%	14	1.8%	6	1.0%	4	3.1%	4	2.1%	2	0.4%	2	2.0%	1	14.3%	44	1.12%		
			51 歲以上	11	1.6%	-	0.0%	6	1.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.4%	1	1.0%	-	0.0%	20	0.51%		
		最高畢業學歷	碩士(含)以上	6	0.9%	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	7	0.18%		
			大專院校	12	1.8%	11	1.4%	7	1.1%	2	1.5%	3	1.6%	2	0.4%	3	2.9%	1	14.3%	41	1.05%		
			高中職(含)以下	4	0.6%	2	0.3%	5	0.8%	2	1.5%	1	0.5%	2	0.4%	-	0.0%	-	0.0%	16	0.41%		
		地區	當地區民	22	3.2%	13	1.6%	9	1.5%	4	3.1%	1	0.5%	1	0.2%	1	1.0%	1	14.3%	52	1.33%		
			非當地區民	-	0.0%	1	0.1%	3	0.5%	-	0.0%	3	1.6%	3	0.6%	2	2.0%	-	0.0%	12	0.31%		

2025 各廠員工人數																						
員工類別				廠區	台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計	
					人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
全職	正式工	基層主管	性別	男	22	3.2%	11	1.4%	13	2.1%	7	5.4%	7	3.7%	10	1.9%	3	2.9%	-	0.0%	73	1.86%
				女	1	0.1%	7	0.9%	8	1.3%	9	6.9%	7	3.7%	5	0.9%	1	1.0%	-	0.0%	38	0.97%
			年齡	30 歲以下	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	3	0.6%	-	0.0%	-	0.0%	3	0.08%
				31~50 歲	21	3.1%	18	2.3%	19	3.1%	16	12.3%	14	7.5%	12	2.3%	3	2.9%	-	0.0%	103	2.63%
				51 歲以上	2	0.3%	-	0.0%	2	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	1.0%	-	0.0%	5	0.13%
			最高畢業學歷	碩士(含)以上	3	0.4%	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.4%	-	0.0%	-	0.0%	6	0.15%
				大專院校	17	2.5%	13	1.6%	14	2.3%	11	8.5%	10	5.3%	8	1.5%	3	2.9%	-	0.0%	76	1.94%
				高中職(含)以下	3	0.4%	4	0.5%	7	1.1%	5	3.8%	4	2.1%	5	0.9%	1	1.0%	-	0.0%	29	0.74%
全職	正式工	(非主管職) 間接人員	性別	男	149	21.9%	125	15.8%	90	14.6%	15	11.5%	23	12.3%	169	31.9%	19	18.6%	-	0.0%	590	15.07%
				女	111	16.3%	131	16.5%	103	16.7%	71	54.6%	28	15.0%	89	16.8%	15	14.7%	5	71.4%	553	14.12%
			年齡	30 歲以下	50	7.4%	109	13.8%	93	15.0%	17	13.1%	30	16.0%	117	22.1%	16	15.7%	-	0.0%	432	11.03%
				31~50 歲	167	24.6%	146	18.4%	96	15.5%	67	51.5%	20	10.7%	138	26.1%	18	17.6%	5	71.4%	657	16.78%
				51 歲以上	43	6.3%	1	0.1%	4	0.6%	2	1.5%	1	0.5%	3	0.6%	-	0.0%	-	0.0%	54	1.38%
			最高畢業學歷	碩士(含)以上	27	4.0%	5	0.6%	2	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	2.0%	-	0.0%	36	0.92%
				大專院校	205	30.2%	228	28.8%	139	22.5%	56	43.1%	49	26.2%	169	31.9%	22	21.6%	5	71.4%	873	22.29%
				高中職(含)以下	28	4.1%	23	2.9%	52	8.4%	30	23.1%	2	1.1%	89	16.8%	10	9.8%	-	0.0%	234	5.98%

2025 各廠員工人數																								
員工類別				廠區	台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計			
					人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
全職	正式工	直接人員	性別	男	225	33.1%	301	38.0%	246	39.8%	20	15.4%	67	35.8%	116	21.9%	43	42.2%	-	0.0%	1,018	26.00%		
				女	130	19.1%	202	25.5%	145	23.5%	3	2.3%	50	26.7%	135	25.5%	17	16.7%	-	0.0%	682	17.42%		
			年齡	30 歲以下	116	17.1%	76	9.6%	89	14.4%	10	7.7%	50	26.7%	134	25.3%	42	41.2%	-	0.0%	517	13.20%		
				31~50 歲	200	29.5%	395	49.9%	290	46.9%	11	8.5%	64	34.2%	115	21.7%	16	15.7%	-	0.0%	1,091	27.86%		
				51 歲以上	39	5.7%	32	4.0%	12	1.9%	2	1.5%	3	1.6%	2	0.4%	2	2.0%	-	0.0%	92	2.35%		
			最高畢業學歷	碩士（含）以上	2	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.05%
				大專院校	102	15.0%	107	13.5%	24	3.9%	2	1.5%	18	9.6%	15	2.8%	5	4.9%	-	0.0%	273	6.97%		
				高中職（含）以下	251	37.0%	396	50.0%	367	59.4%	21	16.2%	99	52.9%	236	44.6%	55	53.9%	-	0.0%	1,425	36.39%		
			全職	非正式工	（非主管職） 間接人員	性別	男	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1
女	-	0.0%					1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.05%		
年齡	30 歲以下	-				0.0%	1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%		
	31~50 歲	-				0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%		
	51 歲以上	1				33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.05%		
最高畢業學歷	碩士（含）以上	-				0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%		
	大專院校	1				33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%		
	高中職（含）以下	-				0.0%	1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.05%		

2025 各廠員工人數																						
員工類別				廠區	台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計	
					人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
全職	非正式工	直接人員	性別	男	-	0.0%	159	54.6%	94	40.5%	-	0.0%	189	55.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	442	11.29%
				女	-	0.0%	131	45.0%	138	59.5%	-	0.0%	153	44.6%	3	100.0%	-	0.0%	-	0.0%	425	10.85%
			年齡	30 歲以下	-	0.0%	183	62.9%	112	48.3%	-	0.0%	272	79.3%	3	100.0%	-	0.0%	-	0.0%	570	14.56%
				31~50 歲	-	0.0%	107	36.8%	115	49.6%	-	0.0%	64	18.7%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	286	7.30%
				51 歲以上	-	0.0%	-	0.0%	5	2.2%	-	0.0%	6	1.7%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	11	0.28%
			最高畢業學歷	碩士(含)以上	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				大專院校	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	32	9.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	32	0.82%
				高中職(含)以下	-	0.0%	290	99.7%	232	100.0%	-	0.0%	310	90.4%	3	100.0%	-	0.0%	-	0.0%	835	21.32%
兼職	非正式工	間接人員	性別	男	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%
				女	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
			年齡	30 歲以下	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%
				31~50 歲	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				51 歲以上	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
			最高畢業學歷	碩士(含)以上	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				大專院校	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%
				高中職(含)以下	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%

2025 各廠員工人數																								
員工類別				廠區	台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		嘉興上河		越南胡連		印尼胡連		歐洲胡連		集團合計			
					人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
兼職	非正式工	直接人員	性別	男	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%		
				女	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%		
			年齡	30 歲以下	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				31~50 歲	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				51 歲以上	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%
			最高畢業學歷	碩士（含）以上	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				大專院校	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.00%
				高中職（含）以下	1	33.3%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.03%
非員工工作者 （此區域不計入全場總人數）		承攬商	人數																		-	0.00%		
		保全人員	人數			9								4							13	0.33%		
		清潔人員	人數			5									3							8	0.20%	
		其他	人數																			-	0.00%	

