

胡連集團永續報告書

2023 SUSTAINABILITY REPORT VOL.12



01 經營者的話

02 關於本報告書

03 永續發展成果

3.1 永續管理

永續發展委員會

永續策略與推動

聯合國永續發展目標 (SDGs)

永續發展成果

3.2 利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人鑑別

利害關係人溝通

重大主題鑑別

重大主題管理

報告書報導原則

04 關於胡連

4.1 集團簡介

集團組織圖

全球營運地圖

4.2 經營理念

核心價值

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

5.1 公司治理實務

公司治理結構

董事會運作

- 董事提名與遴選流程
- 董事會成員多元化政策落實情形
- 董事成員多元化統計
- 董事會成員之接班規劃
- 利益衝突與迴避

功能性委員會運作

- 審計委員會
- 薪資報酬委員會
- 永續發展委員會

內部控制制度

誠信經營

- 重大主題：反貪腐
- 法遵實務及違法遭裁事件

5.2 風險管理

5.3 營運績效

重大主題：營運績效

營運概況

確定福利計劃義務與其它退休計畫

取自政府之財務補助

稅務治理

- 各地區所得稅率

5.4 產品創新與智財成果

重大主題：創新研發

綠色新能源產品

5.5 價值鏈管理

重大主題：永續供應鏈

增進客戶關係

- 重大主題：客戶關係

產品責任

- 行銷與標示
- 產品驗證

5.6 資安防護

重大主題：資訊安全

資訊安全委員會

資安執行狀況說明

5.7 營業秘密保護與交易安全

06 友善環境

6.1 重大主題：原物料管理

在地採購資訊

原物料回收再利用

6.2 能資源與溫室氣體管理

重大主題：節能與溫室氣體管理

能源管理

- 組織內部總能源消耗量
- 組織外部能源消耗量
- 能源消耗密集度
- 節約能源

溫室氣體碳排放

揮發性有機化合物管控

6.3 水資源與廢棄物管理

水資源管理

廢棄物管理

- 重大主題：廢棄物管理
- 廢棄物產生及管理
- 廢棄物回收再利用

6.4 環保管理與管制

07 員工關係與社會關懷

7.1 人權保障

7.2 員工概況

員工統計

員工多元化與平等機會

- 重大主題：員工多元與平等機會
- 員工的多元化

7.3 薪酬福利

薪酬政策

薪酬決定流程

年度總薪酬比率

不同性別員工薪酬比率

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

雇用當地居民為高階管理階層的比例

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

- 員工權益
- 福利措施
- 育嬰假

7.4 人才培育

重大主題：人才培育

提升員工職能及過渡協助方案

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

7.5 勞資溝通

7.6 職業安全與衛生

重大主題：職業健康與安全

胡連集團職安衛願景暨發展策略

職業安全衛生管理系統

職安衛教育訓練

勞資共組職安衛委員會

危害鑑別

風險分級管制

查核矯正

工作者危害提報流程

事故應變與管理

職業傷害統計

7.7 職業健康服務與健康促進

配置適當醫護人員

員工健康檢查

員工身心健康諮詢及協助

多元健康促進活動

職業病預防

7.8 社會參與

08 附錄

- 附錄一 GRI Standards 內容索引
- 附錄二 永續揭露指標—電子零組件業
- 附錄三 會計師確信意見
- 附錄四 上櫃公司氣候相關資訊

01 經營者的話

逆風向上、攜手共好

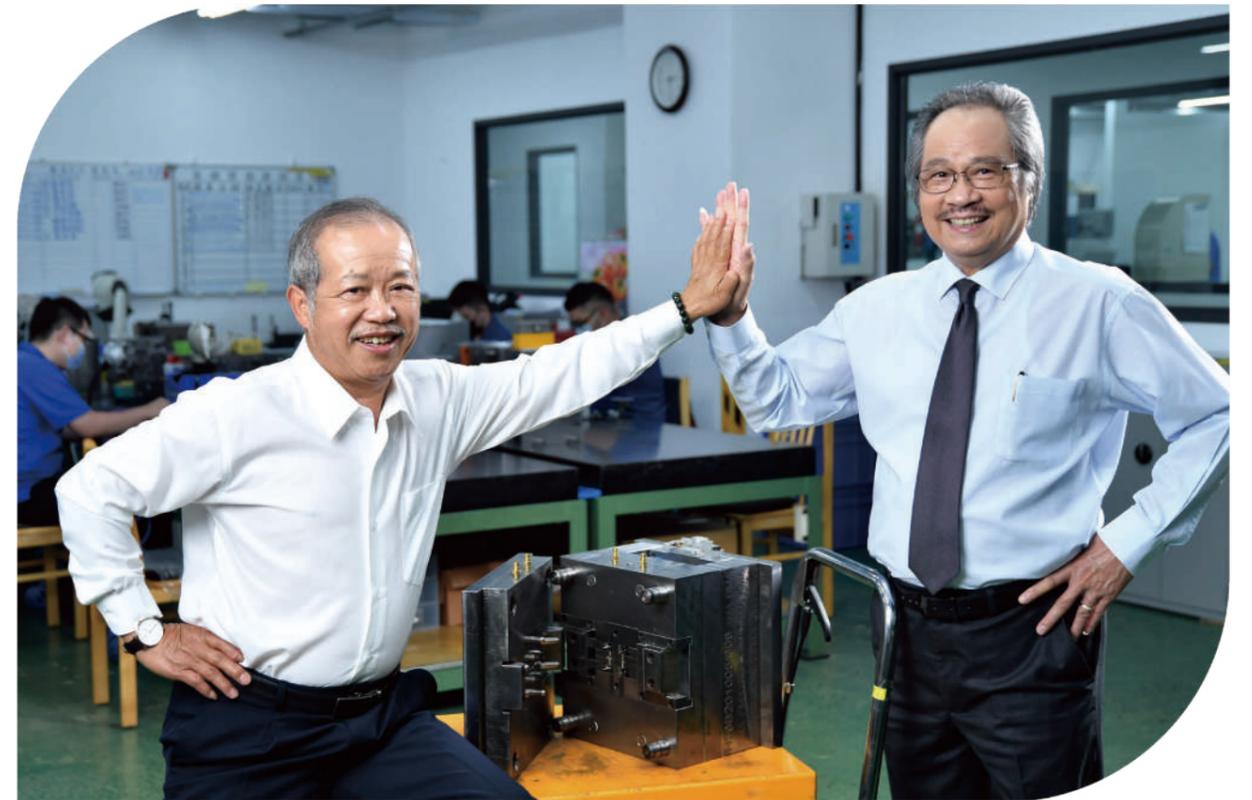
胡連集團成立即將邁入 48 年，我們一直以誠信正直的理念與客戶、供應商共榮共存為經營方向，朝向成為與全球一流車廠對等溝通，參與創新連接系統解決方案的策略願景，不斷地求新求變，發展成為更具韌性的營運體質面對未來新的挑戰。

2023 年胡連集團整體經營績效再創佳績，營業額突破了 73.3 億元、成長率 12.32% 的新紀錄，在新能源連接器的綠能產品不斷推出新品項，以快速變動組織來因應突破，在世界動亂的經濟型態，胡連集團努力朝向永續，交出綠色新能源產品 YOY 成長 17% 的成績單。



有您真好、共享幸福

「員工」是公司重要的資產，公司致力打造友善的工作環境，透過勞資座談會及走動式管理聆聽員工的心聲，胡連集團年年為員工調薪，在引人、留人下足功夫，重視員工健康、鼓勵員工參與社團活動，關懷員工家庭讓員工在工作與家庭之間找到平衡，幸福的員工更能提供滿意的產品暨服務給予顧客，並在經營團隊帶領下，穩定的拓展業務，積極鼓勵同仁創新、參與各項挑戰性專案及持續學習的氛圍，營造團隊合作的歸屬感，相信在不久的將來，胡連集團將朝向 2025 年 100 億目標前進，與利害關係人共同榮耀外，也會是一家充滿活力創新的幸福企業。



許一個永續的未來

我們將致力於遵循相關指標做到永續發展，在我們的產業內作正確的示範，運用創新的方式，與環境、人、社區，以及我們所居住的地球友善共處，成為一個具有影響力的企業。我們所肩負的使命，便是將 ESG 的精神付諸實現，追求生態之美 (Environment)、社會之善 (Social) 與治理之真 (Governance)，讓這些真善美的內涵，ESG 相同理念的夥伴，與我們攜手共進，以創新思維，讓企業與環境、社會一起走向永續發展，實現「創新而永續」的願景構築出企業永續的藍圖。

我們期待有更多關注發展的共識，在胡連集團的六大企業價值下永續發展的策略及目標。六大永續發展策略為：「永續責任採購」、「綠色產品創新」、「循環再生經濟」、「低碳製造轉型」、「成就員工使命」、「幸福共榮職場」訂定明確的短、中、長期目標，作為我們對永續發展的未來承諾。在承諾下展開關鍵行動並與永續發展委員會持續檢視及推動。

氣候變遷永續共生是沒有企業可以置身事外，所以企業永續發展包括旨在滿足當今利害相關人需求的策略和實踐，同時創造經濟、社會和環境價值，為現代和後代的福祉做出貢獻。因應全球淨零排放浪潮與歐美碳邊境調整機制趨勢，胡連集團亦在董事會的支持下成立了碳權憑證提撥專戶，逐步協助胡連集團「低碳轉型」，為淨零碳排及綠色轉型規劃得到實際行動支持，也展現胡連集團對永續的決心。

『矢志卓越、永續不停』

依循規範：

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，自願性以每年一次的頻率發行胡連集團永續報告書。

✓ 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）。

✓ 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 2023 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：2023 年 1 月 1 日～ 2023 年 12 月 31
- ✓ 上期報告書出版日期：2023 年 6 月
- ✓ 本期報告書出版日期：2024 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：集團財務處
- ✓ 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

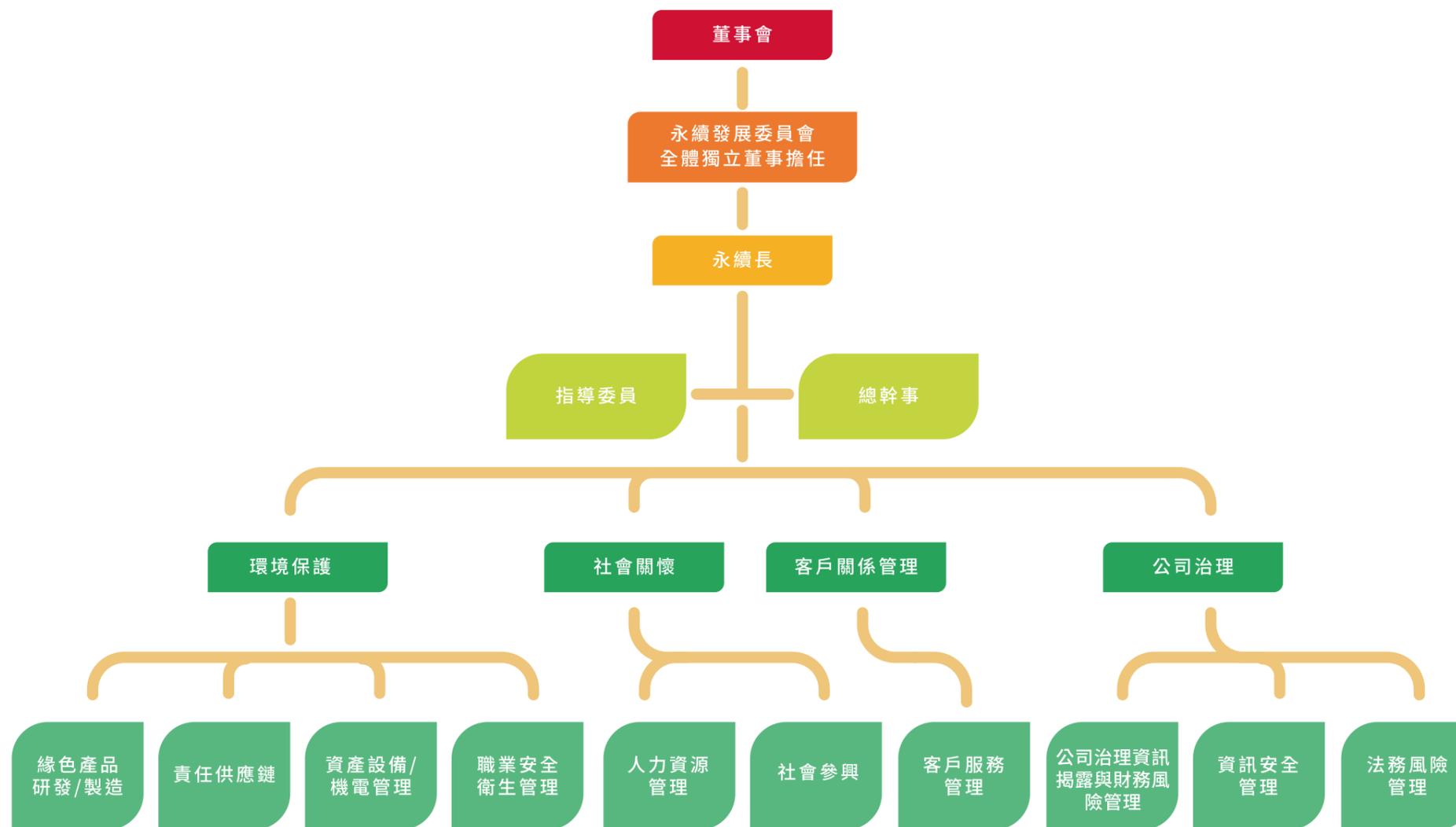
3.1.1 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，董事會通過集團永續發展委員會組織圖及通過永續發展實務守則並委請全體獨立董事擔任委員，下設永續長，指導委員及專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，於公司內部推行並且落實。

永續發展實務守則



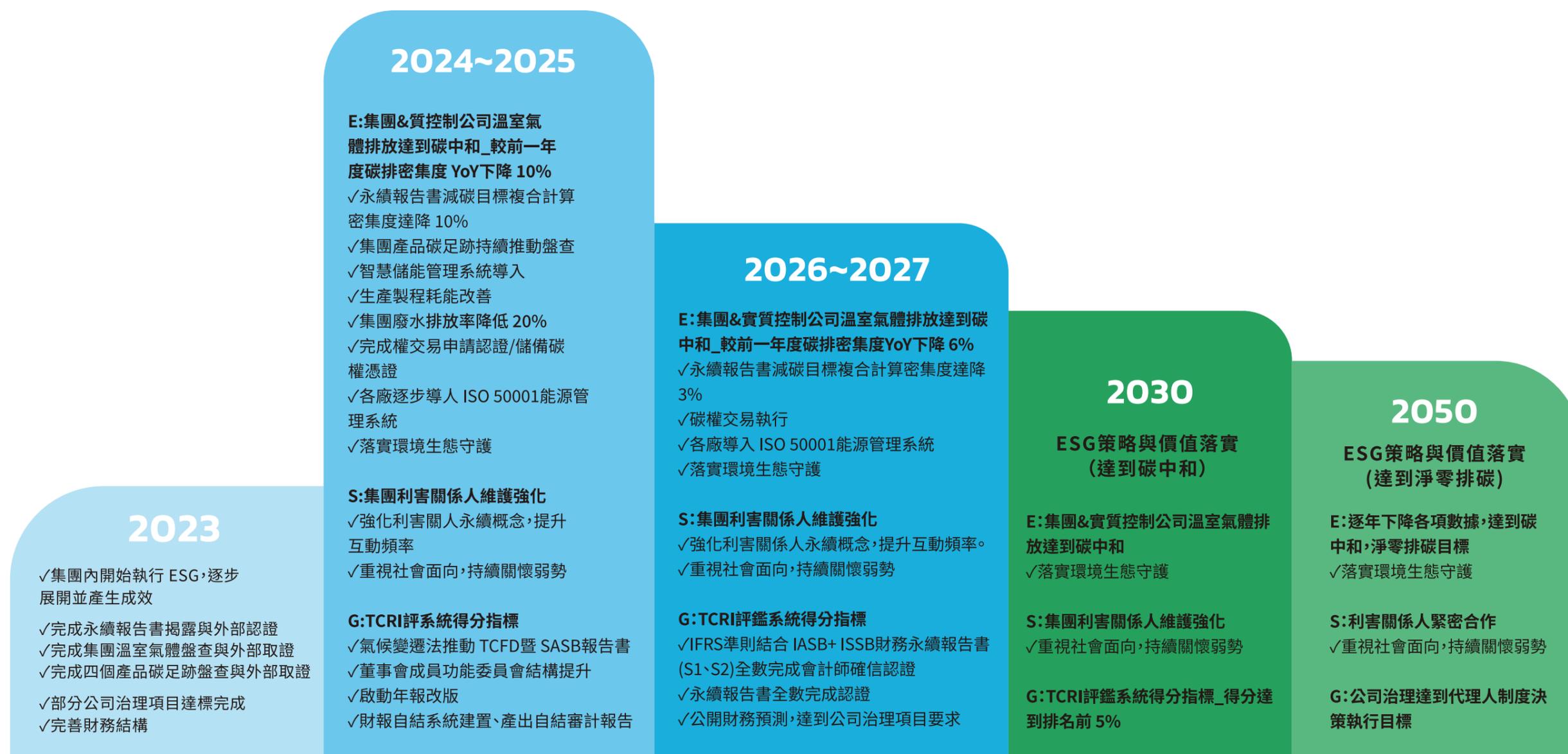
胡連集團永續會



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。2023 年共召開二次會議，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。

胡連集團永續短中長期策略發展地圖



胡連集團永續短中長期策略發展目標 _ESG(E 環境保護 / S 人群 (包含人權) / G 公司治理)

2030 策略重點	2023年	2024年	2025年	2026-2027年	2030年
<p>E</p> <p>ESG 策略與價值落實</p>	<p>2023年</p> <p>ESG盤查起始年</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 完成集團內各公司 ISO 14064-1溫室氣體盤查及第三方驗證 (已完成外部查證, 已完成取證) ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查_台北碳排密集度降低10% (未達成, 23年較22年成長244%, 23年盤查密度為0.0065099公噸CO2e/仟元, 22年盤查密度0.0018937為公噸CO2e/仟元) ✓ 完成ISO 14067產品碳足跡之原料3個類型產品盤查並經第三方驗證 (已完成四個產品外部查證, 已完成取證) ✓ 投入資本支出_越南胡連: 太陽能設備工程建置 (已完成建置, 並於11月17日開始統計發電量) ✓ 完成永續發展報告書輔導專案, 經第三方認證並公告 (已取得獨立保證意見聲明書取證) 	<p>2024年</p> <p>集團&實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和_較前一年度碳排密集度YoY下降 10% (公式: 年度碳排放量/年度銷售額) 單位: 公噸CO2e/仟元)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度降低10% ✓ ISO 14067 產品碳足跡持續盤查, 並經第三方驗證 (2024年已確定盤查五項產品) ✓ 投入資本支出_太陽能設備工程: <ul style="list-style-type: none"> A. 東莞胡連 B. 印尼胡連 C. 台北胡連 (原2023年專案) ✓ 廢水排放率降低20%_提升電鍍委外供應商外包產量 (原2023年專案) ✓ ISO 50001能源管理系統導入: 南京/越南 	<p>2025年</p> <p>集團&實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和_較前一年度碳排密集度YoY下降10%(公式: 年度碳排放量/年度銷售額) 單位: 公噸CO2e/仟元)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度降10% ✓ ISO 14067 產品碳足跡持續盤查, 並經第三方驗證 ✓ 集團各公司完成太陽能綠電設備建置 ✓ 依法申報上傳集團永續報告公開資訊 ✓ 集團廢水資源回收可達到20% (原2024年專案, 因廢水回收設備改善工程尚未執行, 該項於2024年無法統計) ISO 50001能源管理系統導入: 東莞/印尼 	<p>2026-2027年</p> <p>集團&實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和_較前一年度碳排密集度YoY下降 6%(公式: 年度碳排放量/年度銷售額) 單位: 公噸CO2e/仟元)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度降6% ✓ ISO 14067 產品碳足跡持續盤查, 並經第三方驗證 ✓ 完成永續報告書完整的第三方認證 ✓ ISO 50001能源管理系統導入: 嘉興 	<p>2030年</p> <p>集團&實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和_較前一年度碳排密集度YoY下降 6%(公式: 年度碳排放量/年度銷售額) 單位: 公噸CO2e/仟元)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度降6% ✓ ISO 14067 產品碳足跡持續盤查, 並經第三方驗證 ✓ 永續報告書全數完成認證並公開資訊
<p>S</p> <p>ESG 策略與價值落實</p>	<p>2023年</p> <p>ESG盤查起始年</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資水平標竿市場P50 (已達標) ✓ 利害關係人各系列活動展開 <ul style="list-style-type: none"> A. 員工滿意度調查 (進行中) B. 各廠區每年度舉辦社區/政府公益活動 (已完成) C. 台北和大陸地區每年度舉辦供應商大會 (已完成) D. 集團各公司參與客戶活動 (已完成) 	<p>2024年</p> <p>集團利害關係人維護強化 (客戶、供應商、員工、投資人、政府/社區)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 檢視並篩選優質ESG供應商_10% A. 合規ESG供應商的盤點 B. ESG相關採購政策的制定與規劃。【備註】優質供應商定義: 已制定ESG五年期策略目標或是已完成相關環境與能源管理系統盤查/取證。 C. 取得供應商ISO 14067產品碳足跡查證書 (佔採購金額10%) ✓ 台北和大陸地區每年度舉辦供應商大會 ✓ 與集團利害關係人年度互動活動次數YOY成長_員工關係年度活動計畫執行率100% ✓ 與投資人互動提升至六次 	<p>2025年</p> <p>集團利害關係人維護強化 (客戶、供應商、員工、投資人、政府/社區)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 檢視並篩選優質ESG供應商_10% ✓ 與集團利害關係人年度互動活動次數YOY成長 	<p>2026-2027年</p> <p>集團利害關係人維護強化 (客戶、供應商、員工、投資人、政府/社區)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 檢視並篩選優質ESG供應商_6% ✓ 與集團利害關係人年度互動活動次數YOY成長 	<p>2030年</p> <p>集團利害關係人維護強化 (客戶、供應商、員工、投資人、政府/社區)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 檢視並篩選優質ESG供應商_6% ✓ 與集團利害關係人年度互動活動次數YOY成長
<p>G</p> <p>ESG 策略與價值落實</p>	<p>2023年</p> <p>ESG盤查起始年</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 公司治理3.0項目提升5% (已完成, 23年較22年提升11.53%, 23年符合指標數為58項, 22年符合指標數為52項) ✓ 專業機構對集團風險管理評估報告 (未達成) ✓ GRI執行200項目 (已完成) ✓ 公司審計 (財報) 完成自結 (進行中, 預計2024年3月中產出自結財報) 	<p>2024年</p> <p>TCRI評鑑系統得分指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TCRI評鑑系統得分指標: <ul style="list-style-type: none"> A. TCRI評鑑得分指標 83分 B. 成立董事會轄下之風險管理委員會 ✓ 優化永續報告書(從十項重大議題, 提升至十二項重大議題; 並經會計師確信) ✓ 強化歐洲公司監理機制 (2023年專案) ✓ 導入TCFD (氣候相關財務揭露) 輔導專案及通過第三方認證 ✓ 完成年報改版, 依公司治理規範申報 ✓ 完成碳權交易申請認證 	<p>2025年</p> <p>TCRI評鑑系統得分指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TCRI評鑑系統得分指標 ✓ 強化TCFD (氣候相關財務揭露) 範圍提升, 取得整合意見書 (確信認證) ✓ 導入SASB (永續會計準則委員會) 輔導專案及通過第三方認證 ✓ 提名委員會成立 	<p>2026-2027年</p> <p>TCRI評鑑系統得分指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TCRI評鑑系統得分指標 ✓ 導入IFRS準則, 結合IASB、ISSB財務用續報告書並完成會計師確信認證 (S1-S2) ✓ 強化SASB (永續會計準則委員會) 範圍提升, 取得整合意見書 (確信) 	<p>2030年</p> <p>TCRI評鑑系統得分指標_得分達到排名前5%</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TCRI評鑑系統得分指標_得分達到排名前5% ✓ 各項委員會達到代理人制度決策執行目標。

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。

聯合國永續發展目標目標 (Goals)	胡連集團的做法	揭露章節
 <p>1、終結貧窮 在全世界消除一切形式的貧困。促進社會和經濟發展，以實現全球共同繁榮。</p>	<p>1. 台北胡連自2008年至2023年已舉辦十六屆『關懷弱勢●傳播愛心』公益活動。透過同仁愛心義賣及公司捐款等，所得款項皆用在長期配合的『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。 成果：募資物品210件；募捐金額NTD 404,525元；受惠機構-世界和平會、華山基金會；受惠人數615位。</p> <p>2. 越南胡連2023年執行【胡連送溫暖，愛心獻社會】公益活動，幫助【偏鄉幼兒園】物資捐助及環境清潔、與前往【孤兒院】探訪及物資捐贈。 成果：募資物品83件；志工人數2位；受惠人數300位；受惠機構-河江省光平線那薑社、海陽省紅十字會之人道中心。</p>	7.8 社會參與
 <p>2、消除飢餓 消除飢餓，實現糧食安全，改善營養狀況和促進永續農業。以實現全球食品安全。</p>	<p>台北胡連為支持在地小農，以實際行動認購小農有機農產品，作為五一勞動節禮品，感謝及慰勞員工的付出。購入有機米1,200公斤。</p>	7.8 社會參與
 <p>4、優質教育 確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。</p>	<p>1. 新進及在職人員教育訓練達成率達100%。 2. 胡連核心價值暨核心職能教育訓練達成率達100%，投入專案費用為3,300,000元。</p>	7.4 人才培育
 <p>5、性別平等 實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。</p>	<p>1. 胡連集團制訂人權政策，致力打造尊重、安全的工作環境，尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，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. 2023年無發生任何侵害人權情事。</p>	7.1 人權保障
 <p>6、潔淨水與衛生 為所有人提供水資源衛生及進行永續管理。</p>	<p>1. 廢水處理，生活廢水皆由廠內處理後接管至污水處理廠處理，最後放流至水體，依政府規範法遵對生活污水每年檢測，確保達到污水處理廠的接受標準。 2. 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。</p>	6.3.1 水資源管理
 <p>7、可負擔的潔淨能源 確保人人負擔得起、可靠和永續的現代能源。</p>	<p>胡連集團持續進行生產設備汰舊換新事宜，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並持續導入新製程與設備，並積極建置太陽能儲能設備，目前南京胡連、越南胡連、嘉興上河均安裝了太陽能綠電設備。</p>	6.2.2 能源管理
 <p>8、尊嚴就業與經濟成長 促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得適當工作。</p>	<p>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。不因性別或族群而有所差異，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。</p>	7.3 薪酬福利

聯合國永續發展目標目標 (Goals)

胡連集團的做法

揭露章節

**9、產業創新與基礎設施**

建設具防災能力的基礎設施，促進具包容性的永續工業化及推動創新。

- 1.取得符合永續環境生產之原物料，節能減碳，並協同在地供應商共同保護地球環境。
- 2.在地採購金額達84.82%；在地供應廠達89.41%，偕同供應商共同為促進當地經濟繁榮及環境保護與人民安居樂業盡一份力量。

6.1重大主題：原物料管理
6.1.1在地採購資訊
5.5.1重大主題：永續供應鏈

**10、減少不平等**

減少國家內部和國家之間的不平等。

- 1.胡連集團制訂人權政策，嚴格禁止職場內發生侵害人權情事，包含但不限於尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，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。
- 2.2023年無發生任何侵害人權情事。

7.1人權保障

**11、永續城市與社區**

建設包容、安全、具防災能力與永續的城市和人類住區。

2023台北胡連與汐止區公所續簽「防災合作備忘錄」，加入汐止區企業防災的行列，希望進入防汛期時，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。

6.4環保管理與管制

**12、責任消費和生產**

確保永續的消費和生產模式。

- 1.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。
- 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。
 - 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生活垃圾和廚餘垃圾由員工辦公、宿舍、食堂等產生。
 - 2.4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

**13、氣候行動**

採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊。

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2022年。

6.2.3溫室氣體碳排放

**16、和平、正義與制度**

創建和平與包容的社會以促進永續發展，提供公正司法之可及性，建立各級有效、負責與包容的機構。

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。

7.1人權保障

**17、夥伴關係**

加強執行手段，重振永續發展的全球夥伴關係。

- 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。
- 在產品品質管理上，品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶的高滿意度與良好品質服務，持續爭取客戶的認同。

5.5價值鏈管理

3.1.4 永續發展成果



- 獲得新北市企業防災績優企業。
- 台北胡連通過 ISO 50001:2018 能源管理系統並取得證書。
- 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，並通過外部第三方查證。
- 導入 ISO 14067:2018 產品碳足跡查證(4個產品)，並通過外部第三方查證。
- 溫室氣體密集度排放量：範疇一產生 0.1114公噸 CO₂e/百萬元；範疇二產生 2.6039公噸 CO₂e/百萬元。
- 溫室氣體密集度排放量範疇一較前一年減少 22.10%；範疇二減少 5.61%。
- 有害事業廢棄物總量較前一年減少 1.42公噸
- 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。
- 針對主要關鍵供應商進行 ESG 相關評估與稽核，ESG 問卷(自評)共完成 112家，ESG 實地稽核完成 10家，合格率 100%。
- 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。



- 女性員工比例達 42.96%；女性主管比例達 28.79%。
- 員工育嬰留停復職後留任率 100%。
- 台北胡連通過 ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統並取得證書。
- 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。
- 捐贈新台幣 404.53仟元予弱勢團體；出動志工 86人次投身公益活動。受惠人數達 1,320人。



- 在第十屆公司治理評鑑中，在上櫃公司組評比中排名為6%~20%之間，同時在TCRI評等為4。
- 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未屆滿3屆。
- 董事人均進修ESG專業時數達6小時；公司治理主管進修達24小時。
- 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治政法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。
- 公司合併營收新台幣7,330,811仟元，較前一年成長 12.32%。
- 歸屬於母公司淨利新台幣921,221仟元，達成每年維持獲利之目標。
- 綠色新能源產品佔集團銷售收入之16.37%，較前一年成長17.28%。
- 客戶滿意度調查每年維持在4分以上，2023年平均分數為 4.19分。(滿分5分)
- 當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。

3.2 利害關係人與重大主題鑑別

3.2.1 利害關係人鑑別

01 方法 經由例行業務往來接觸各利害關係人

02 執行 透過內部會議討論及參考同業情形

03 產出 鑑別產出五類主要利害關係人

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 2023 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



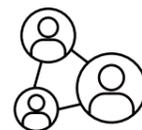
政府／主管機關

IR經理兼發言人
government@hulane.com.tw



員工

人資處專案副理
employee@hulane.com.tw



客戶

行銷事業處執行副總
sales@hulane.com.tw



投資者

IR經理兼發言人
investor@hulane.com.tw



供應商

運籌處經理
supplier@hulane.com.tw

對胡連集團的重要性

政府機關監理與查核
公司各項法規的遵循實務

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。

產品的品質安全與售後服務視為對客
戶的最高承諾，維持客戶的高滿意度將
有助於持續爭取客戶的認同。

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。

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。

關切議題

員工多元與平等機會
資訊安全、永續供應鏈、原物料管理、
節能與溫室氣體管理

薪酬福利、職業健康與安全、營運
績效、創新研發、人才培育

原物料管理、員工多元與平等機會
永續供應鏈、資訊安全

營運績效、客戶關係、員工多元與
平等機會、創新研發、資訊安全

員工多元與平等機會、客戶關係、
永續供應鏈、產品及服務標示、資訊安全

溝通平台/頻率

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. 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/線上公佈欄 (不定期)
6. 員工滿意度調查 (每年)

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. 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. 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)

互動活動

1. 定期揭露財報、年報。
2. 參與國內外法人說明會5場。

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。
2023年實際召開4場次，參與人次43人。
4. 人評會／每年一次。
5. 各營運據點設立總經理信箱／隨時，2023年受理0封。
6. 員工滿意度調查集團整體介於75分~84.88分之間。
(滿分100)

1. 客訴案件處理完成比率100%。
2. 客戶滿意度調查整體4.19分。
(滿分5分)

1. 舉辦股東常會(2023/6/19)。
2. 參與國內外法人說明會5場。
3. 與投資人溝通時數共計68小時。

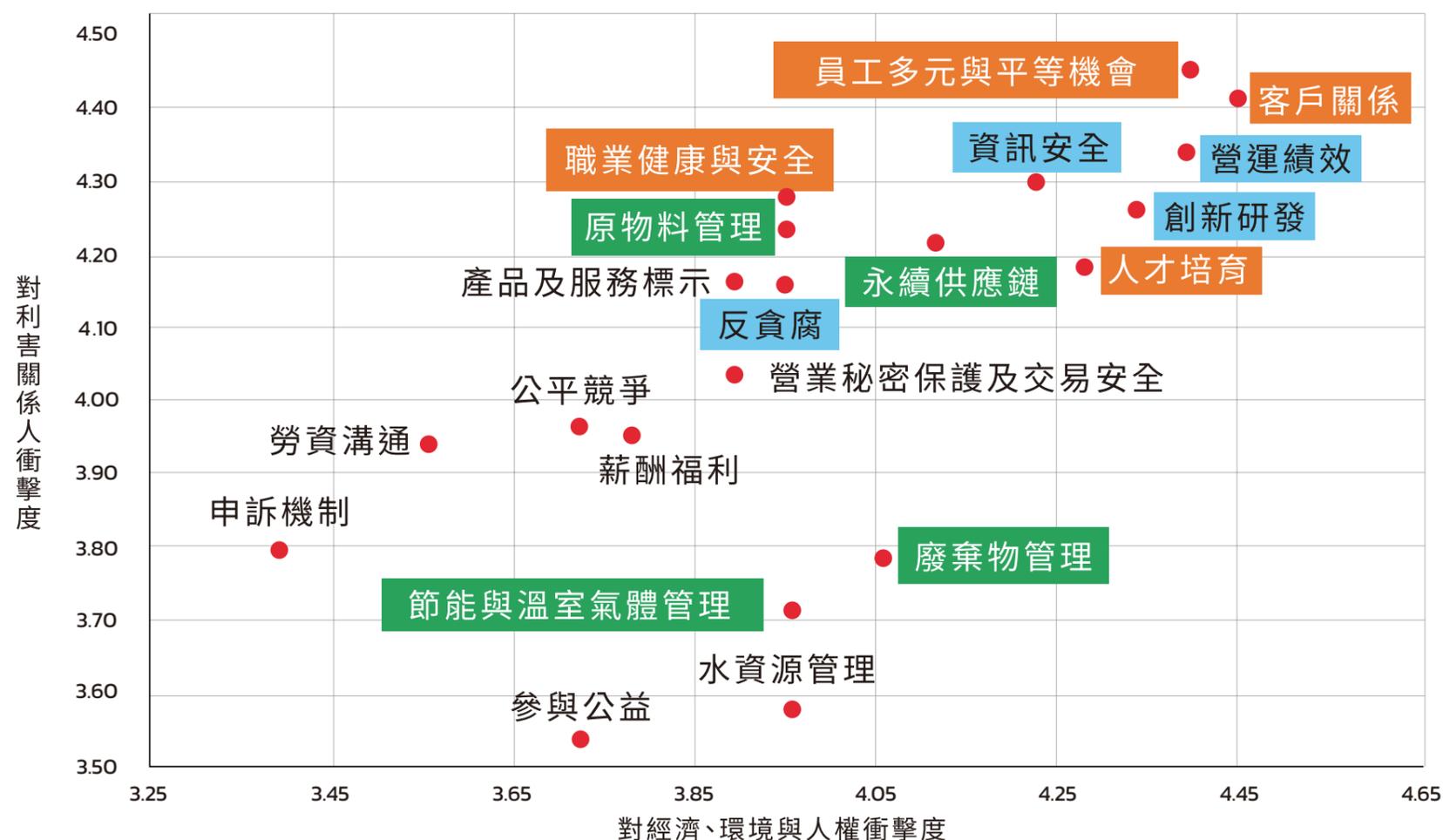
1. 每月品質會議
2. 供應商不定期來訪/技術交流。
3. 每月執行供應商評分，年度評鑑依風險評
估結果，排定實地稽核之供應商與時間。
4. 2023年台北胡連與南京胡連各舉辦一場
供應商大會。

3.2.3 重大主題鑑別



鑑別步驟：

1. 由永續發展委員會擬定 20 項永續議題，於網路上投放問卷調查表。
2. 請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收 104 份有效問卷，涵蓋投資者 22 份、員工 29 份、客戶 9 份、供應商 35 份、政府機關 9 份。
3. 請 18 位主管填寫各永續議題對胡連集團內部與外部產生衝擊程度之評分，共回收 18 份。
4. 根據二者評分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四名之主題，鑑別出的 12 項重大主題對胡連集團同時具備風險與機會。
5. 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 註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊；★為公司促成的衝擊。

	重大主題	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
				公司	投資人	供應商	客戶	
環境面	永續供應鏈 報告書揭露章節 5.5.1	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。	實際正面	●		○	○	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)
	原物料管理 報告書揭露章節 6.1、6.1.1、6.1.2	取得符合永續環境生產之原物料，節能減碳，並協同在地供應商共同保護地球環境。	潛在負面	●		○	○	204採購實務 2016 (204-1) 物料2016(301-1~301-3)
	廢棄物管理 報告書揭露章節 6.3.2.1、6.3.2.2、6.3.2.3	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。	實際正面	●			○	306廢棄物 2020 (306-1~306-5)
	節能與溫室氣體管理 報告書揭露章節 5.4.2、6.2.1、6.2.2.1、6.2.2.2、6.2.2.3、6.2.2.4、6.2.3、6.2.4	1.除了能夠符合主管機關與客戶的期待外，更可以發現廠區碳排放熱點，進而推動節能減碳措施，達到降低營運成本與減少溫室氣體排放的雙重效益。 2.提高企業品牌價值，從而增強企業的市場競爭力。 3.可為企業帶來新的商業機會，例如碳權交易和節能減碳合作案等。	潛在正面	●	○	○	○	302能源：2016 (302-1~302-5) 305 排放：2016 (305-1~305-7)
人群(含人權)面	客戶關係 報告書揭露章節 5.5.2	產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶的高滿意度與良好品質服務，持續爭取客戶的認同。	實際正面	●			○	自訂重大主題(客戶-1)
	員工多元與平等機會 報告書揭露章節 5.1.2.2、5.1.2.3、5.1.2.4、7.2.2.1、7.2.2.2、7.3.4	組織積極推動員工多元化與平等機會，可同時對組織與工作者產生顯著效益。	潛在負面	●			○	405員工多元化與平等機會：2016 (405-1~405-2)

3.2.4 重大主題管理

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊；★為公司促成的衝擊。

	重大主題	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
				公司	投資人	供應商	客戶	
人群(含人權)面	人才培育 報告書揭露章節 7.4、7.4.1、7.4.2、7.4.3	公司的永續經營與成長，仰賴著全體同仁充分發揮管理與專業能力，透過不同組織層級的培訓與發展機制，不斷提升主管及同仁的競爭力，讓公司成為全球車輛連接器的領導品牌。	實際正面	●			○	404訓練與教育：2016 (404-1~3)
	職業健康與安全 報告書揭露章節 7.6、7.6.1、7.7	以職工安全與健康為重要策略方向，實施及改善職業安全衛生管理系統所需的資源，並展現其對職業安全衛生績效持續改善的承諾。	實際正面	●		○	○	403 職業安全衛生：2018 (403-1~10)
經濟面	營運績效 報告書揭露章節 5.3.1、5.3.2、5.3.3、5.3.4	獲利是公司持續永續發展的動力，也是利害關係人共同關注的目標。	實際正面	●	○	○	○	201經濟績效：2016 (201-1、201-3~201-4)
	創新研發 報告書揭露章節 5.4.1	致力於產品研發與技術創新，與國際大廠建構協同開發合作模式，採取核心能力多角化，以擴大產品應用領域，積極發展車用連接器的新產品。	實際正面	●	○		○	自訂重大主題(創新-1)
	資訊安全 報告書揭露章節 5.6.1	提高企業資通安全防禦力、提升企業聲譽和競爭力、有效保護資產、遵守法規。	實際正面	●	○		○	自訂重大主題(資安-1)
	反貪腐 報告書揭露章節 5.1.5	創造最大自我利益，與利害關係人須同時兼顧，強化胡連集團對社會責任之觀念與落實，反貪之成效，由自律到他律，踐行反貪目標。	實際正面	●	○		○	205反貪腐：2016 (205-2)

近 2 年重大主題異動說明

	2022年重大主題	2023年重大主題	比較
1	創新研發	員工多元與平等機會	新增
2	客戶關係	客戶關係	-
3	資訊安全	營運績效	↑1
4	營運績效	資訊安全	↓1
5	職業健康與安全	職業健康與安全	-
6	永續供應鏈	創新研發	↓5
7	人才培育	原物料管理	↑1
8	原物料管理	永續供應鏈	↓2
9	營業秘密保護及交易安全	人才培育	↓2
10	節能減碳	反貪腐	新增
11	-	廢棄物管理	新增
12	-	節能與溫室氣體管理	↓2

註：2023 年由永續發展委員會討論後，依經濟、環境與人群（含人權）三個面向，取各類前四名（共計 12 項）之永續議題列入當年度的重大主題。2023 年增加三項重大議題（2022 年減少一項）

3.2.5 報告書報導原則



胡連集團遵循 GRI 準則的報導原則來編制永續報告書。

1. 準確性原則：充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效。
2. 平衡性原則：公正反映正、反面績效，讓利害關係人對胡連集團的 ESG 績效做出合理的評估。
3. 清晰性原則：呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。
4. 可比較性原則：以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
5. 完整性原則：充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍。
6. 永續性脈絡原則：透明的揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
7. 時效性原則：定期發行永續報告書，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策。
8. 可驗證性原則：透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

04 關於胡連

4.1 集團簡介

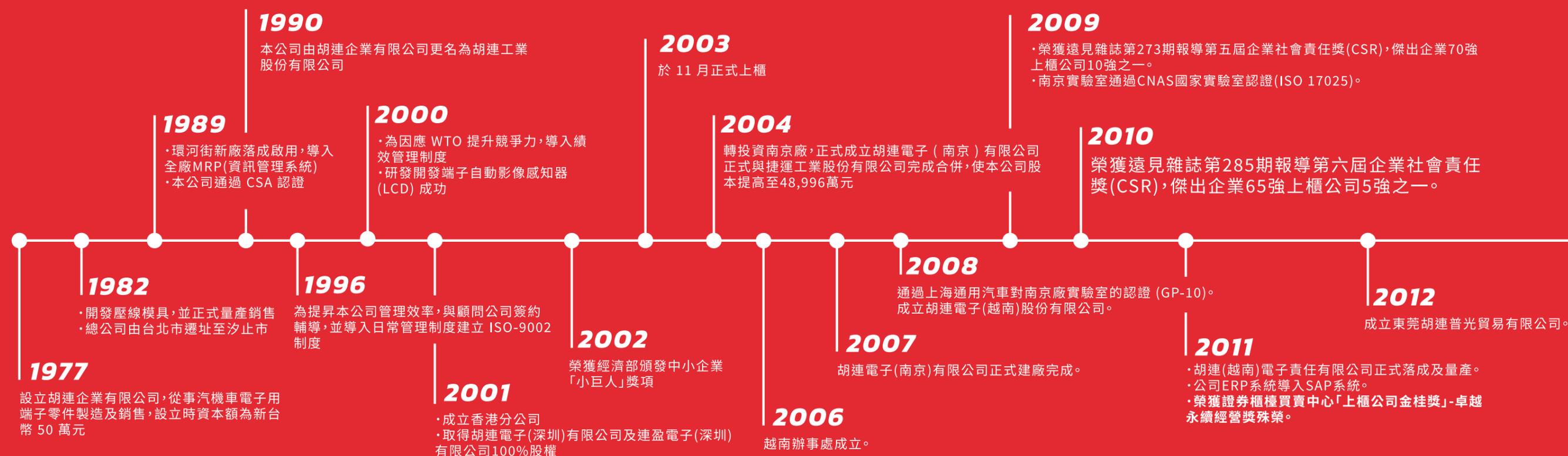
Since 1977

胡連集團成立於1977年，創立時從事金屬沖壓端子零件產品，從端子起家，一直致力於汽機車零件配件製造，隨著市場變遷和公司擴張，我們深刻體會到，單純提供零部件，已難以滿足客戶需求。於2004年涉入塑膠連接器產品，成為汽機車業界專業連接器廠；並跨足醫療、太陽能等各方面領域。新能源車的趨勢，改變了連接器的市場，因應市場的改變與競爭，必須快速進步的研發；生產技術，及跨國人才的需求。胡連集團將轉型升級，未來更將朝向全球市場的擴張持續發展以維持成長動能，拓展銷售於全球市場。

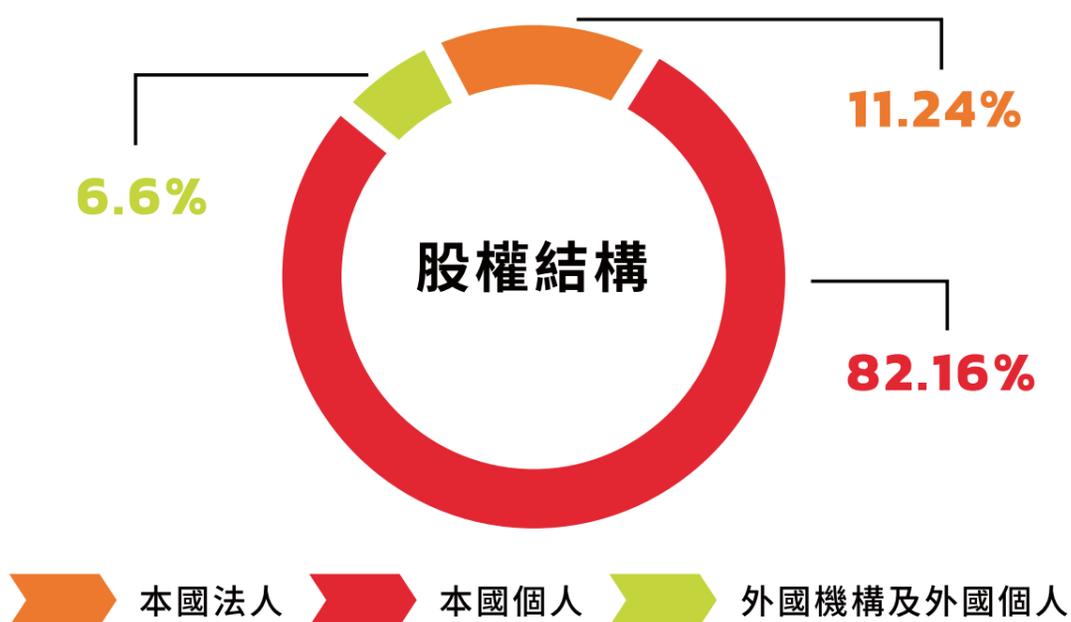
4.1.1 集團組織圖

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996,554仟元
全球據點	總部設立於台北，營運據點遍佈大陸、香港、越南及印尼等。

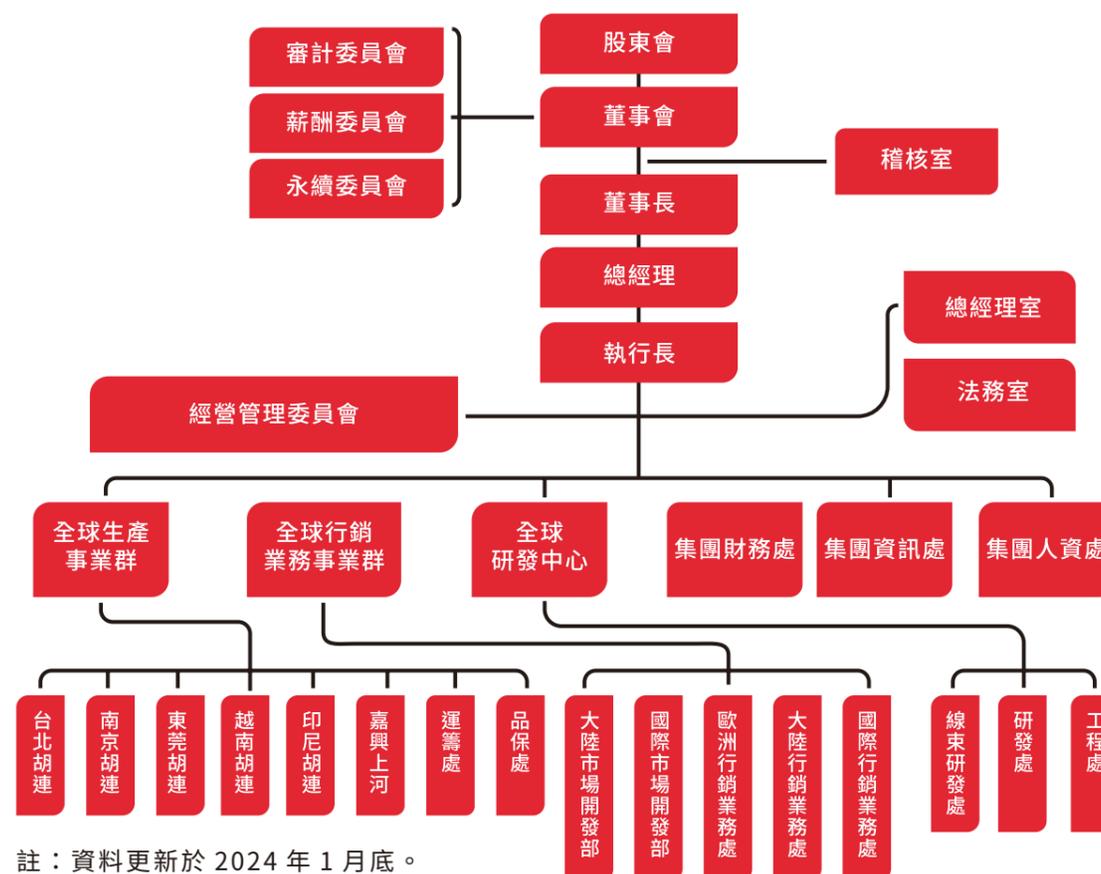
Since 1977



4.1.1 集團組織圖



4.1.1 集團組織圖



2014

榮獲經濟部第二屆中堅企業獎。
胡連電子(南京)有限公司自動倉儲系統完成啟用。

2015

東莞胡連電子科技有限公司東莞廠區正式落成並量產。

2017

胡連集團推展品管圈活動，東莞胡連電子科技有限公司獲得第51屆健峰全國品管圈大會之「石川獎」及「健峰獎」。
成立印尼胡連科技製造有限責任公司

2016

東莞胡連普光貿易有限公司獲頒比亞迪汽車工業有限公司第十五事業部之「優質供應商」。

2013

·東莞胡連電子科技有限公司正式投產。
·胡連電子(南京)有限公司12月獲頒長城汽車質量學院第一屆零缺陷工程獎(為唯一獲獎連接器廠商)。
·胡連電子(南京)有限公司二期擴廠完成。

2019

設立歐洲辦事處。
東莞胡連電子科技有限公司通過CNAS實驗室認可證書。
胡連電子(南京)有限公司獲得南京市工業企業技術裝備投入普惠性獎。
胡連電子(南京)有限公司獲得江寧區智能製造示範培育項目。

2018

胡連電子(越南)責任有限公司通過IATF-16949:2016認證。
胡連電子(越南)責任有限公司通過ISO-14001:2015認證。
(11月) 東莞胡連電子科技有限公司通過全國高新技術企業認證。
(12月) 胡連電子(南京)有限公司通過全國高新技術企業認證。

2020

電動摩托車高低電壓充電座上市。
車用高頻RF連接器、車用乙太網路連接器上市。

2021

台北新廠擴廠落成。
本公司與美國Lear集團合資成立揚州李爾胡連汽車部件貿易有限公司。
本公司獲比亞迪優秀供應商獎。
東莞胡連電子科技有限公司取得吉利汽車對東莞實驗室之認可證書。

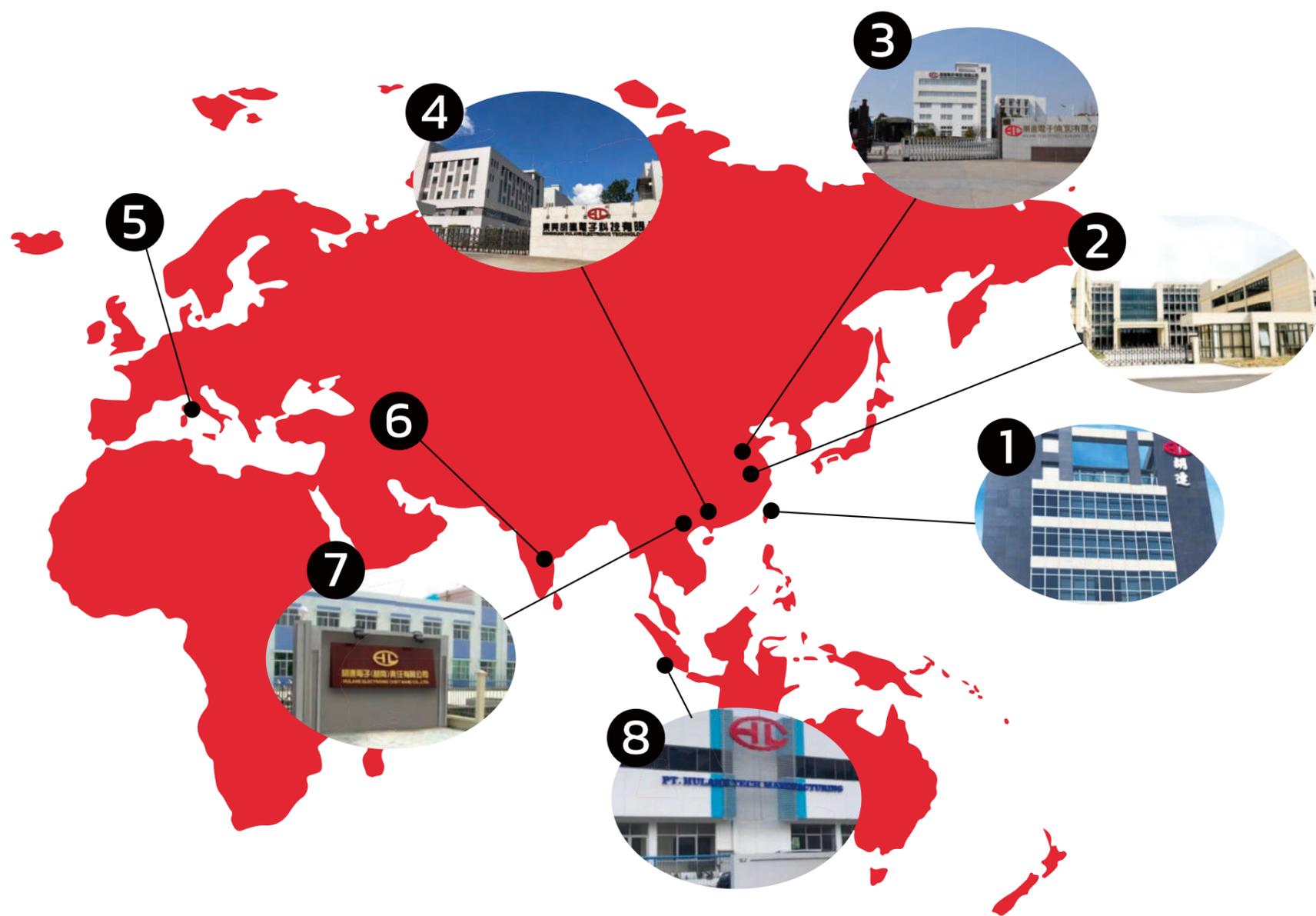
2022

2022年台北集團總部落成啟用。
2022年度獲大陸汽車部件(蘇州)有限公司優秀供應商，並特授予“卓越交付獎”。
2022年東莞廠分別取得東莞市創新型中小企業及專精特新中小企業資格認定。
2022 APEA Asia Pacific Enterprise Awards共三座獎項
- MASTER ENTREPRENEUR-張子雄董事長個人獎項
- INSPIRATIONAL BRAND-公司獎項
- CORPORATE EXCELLENCE-公司獎項
2022取得台北上河暨嘉興上河100%股權，加強垂直整合，擴大產品線。
2022啟動ESG永續專案完成台北廠ISO14064-1溫室氣體盤查碳排認證確信。

4.1.2 全球營運地圖

大陸 15 處辦事處

重慶、柳州、長沙、臺州、福州、鄭州、武漢
西安、長春、蕪湖、保定、南京、上海、廣東、嘉興



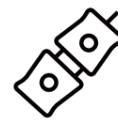
 **3**
研發中心

 **19**
銷售辦事處

 **3**
實驗室

 **2500+**
員工

 **6**
生產基地

 **8000+**
產品

 **2500+**
客戶

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 胡連精密(台北總公司) | 2. 嘉興上河 |
| 3. 胡連電子(南京) | 4. 東莞胡連/東莞胡連普光 |
| 5. 胡連精密(歐洲) | 6. 印度代理 |
| 7. 胡連電子(越南) | 8. 胡連科技(印尼) |



銷售生產據點佈局

產業上、中、下游之關聯性：

胡連精密為專業連接器生產製造廠商，上游主要原料為銅及塑料，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、醫療設備、電子通訊、消費性電子產業等。茲將上、中、下游關聯圖列示如上圖。

「矢志卓越 Commit to Excellence」

4.2 經營理念

胡連精密從過去作為零部件供應商開始，逐漸轉型為提供高品質連接器產品和解決方案的領導者。我們的核心目的和存在價值在於持續優化人類未來移動的效能。是我們堅定的使命，也是持續不斷努力原因。

以「矢志卓越」的精神，胡連不忘初衷的向前邁進。我們的目標是與全球一流的車廠平起平坐，共同參與創新的連接系統解決方案。我們希望能夠與他們保持直接的溝通，共同推動行業的進步和發展。

未來，我們將持續提供更優質、更可靠的產品和服務，以滿足客戶的需求和期望。我們的品牌將朝向高效服務、技術導向、永續效能、緊密連結發展。這是胡連的承諾，也是我們的願景和使命。



4.2.1 核心價值

依品牌願景與核心目的指引，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。

胡連集團 核心價值

Honesty 誠信

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

Unity 團結

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

Longevity 永續

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

Agility 敏捷

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

Novelty 創新

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

Excellence 卓越

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

核心職能架構

職能項目	職能定義	職能主軸
1. 創新應用	持續精進個人專業，並利用數位科技應用，提出構思完整的想法且落實有效的工作規劃，並瞭解如何將新技術、新趨勢與未來發展相結合。	<ul style="list-style-type: none"> ★提出想法 ★應用技術 ★實現創新
2. 韌性敏捷	明確展示專業自信並堅信自己有能力影響團隊與組織未來的發展，採取正向積極的方法處理工作並接受變革，迅速敏捷地回應市場變化。	<ul style="list-style-type: none"> ★展現自信 ★正向思考 ★支持改革
3. 包容永續	具備國際觀，提升個體差異和多元文化的價值，在當地和全球工作環境中創建坦誠、尊重和包容的工作場所，並以行動支持對社會/環境有益的行為，以達到永續經營。	<ul style="list-style-type: none"> ★運用全球視角 ★多元包容 ★社會永續
4. 團結共榮	兌現個人對團隊的承諾，展現誠信務實；過程中，同理聆聽多元意見並設立共同目標，掌握成員不同需求，重視每位成員的正面貢獻與發展，以創造個人及組織的績效與成長。	<ul style="list-style-type: none"> ★兌現承諾 ★團結協作 ★發展自我與團隊
5. 夥伴共好	掌握市場、經濟和法規環境的知識經驗，瞭解並預見內、外部合作夥伴的需求，及時採取行動，提供超越預期的高品質產品及服務，兼顧ESG，致使合作夥伴產生信心和信任以建立永續關係。	<ul style="list-style-type: none"> ★關注夥伴需求 ★制定解決方案 ★建立永續關係
6. 卓越當責	主動採取行動並抓住機會，堅持不懈地追逐目標並獲得出色成果，勇於衝破「已知」領域向前推進，成功創出前所未有的新機會。	<ul style="list-style-type: none"> ★追求機會 ★挑戰目標 ★積極行動

4.2.2 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。

代表性產品

 低壓連接器	 車用乙太網	 高壓連接器	 板端連接器	 防水栓 汽車鎖環護套
 端子	 FAKRA	 機車用高壓線束	 保險絲盒	 PDU

保險絲盒和繼電氣盒系統

產品類型 插槽式/銅連板式/佈線式保險絲盒/PCB式/智慧型

製造流程 設計 零件製造 組裝 國際汽車規範認證

應用部位 蓄電池 / 發動機艙 / 儀錶板

胡連提供3D模型客製化打樣服務，並提供平台化設計方案，配合機械手臂(SCARA)自動化製程。

先進車輛輔助系統 & 車用資訊娛樂系統

 高頻傳輸 FAKRA 系列

 高速傳輸 HSD 系列

 乙太網路連接器方案

<p>FFAKRA</p>  <p>線端 RG58/RG174 (非防水) 板端 RG174 Header 線端 防水FAKRA</p>	<p>HSD</p>  <p>線端 HSD Inline 板端 HSD Header/HSD4+2</p>	<p>MINI FAKRA</p>  <p>線端 MINI fakra Inline 板端 MINI fakra Header</p>	<p>Ethernet</p>  <p>線端 Ethernet Inline 板端 Ethernet Header</p>
--	---	---	---



汽車防撞標示系統

交通號誌辨識系統

60

車道偏離警示系統

無鑰匙啟動系統

車用資訊娛樂系統

行人偵測防撞系統

4.3 獲獎與榮耀



獲得鄧白氏D&B ESG Registered永續標章。



東莞胡連獲得廣東省大朗鎮政府於2023年度工作總結大會中頒發年度先進單位獎。



東莞普光獲得廣州新李汽車公司頒發年度卓越品質和敬業精神獎感謝信函；海陽三賢公司頒發年度優質供應商獎。



印尼胡連獲得PT Astra Honda Motor A級供應商、白金供應商

4.4 管理系統

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)	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。
環境面系統	ISO 14001 : 2015	環境管理系統	集團內全面取證	TUV 因嘉興上河於2023年併入, 擬於2024年取證。
	ISO 14064-1 : 2018	溫室氣體盤查	集團式取證	BSI
	ISO 14067 : 2018	產品碳足跡查證	台北胡連, 南京胡連	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	TUV 母公司先導入並取證, 子公司自2024年起陸續安排導入與取證。
	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取證。
實驗室系統	ISO / IEC 17025 : 2017	測試實驗室	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)	規劃中 2024年導入並取證。

註：歐洲胡連係2023年6月份併入集團，故自2024年開始揭露



1



2



3



4



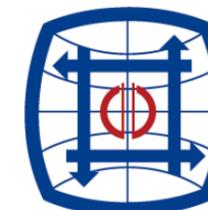
5



6



7



8



9

南京市
台商協會



10



(林明淼副總_擔任理事)



11



12



- 1 台灣區電子電機工業同業公會 參加身份|會員
- 2 台灣區車輛工業同業公會 參加身份|會員
- 3 台灣區模具工業同業公會 參加身份|會員
- 4 台灣電子连接器協會 參加身份|會員

- 5 台北市進出口商業同業公會 參加身份|會員
- 6 新北市工業會 參加身份|會員
- 7 中小企業總會 參加身份|會員
- 8 江蘇省汽車行業協會 參加身份|會員

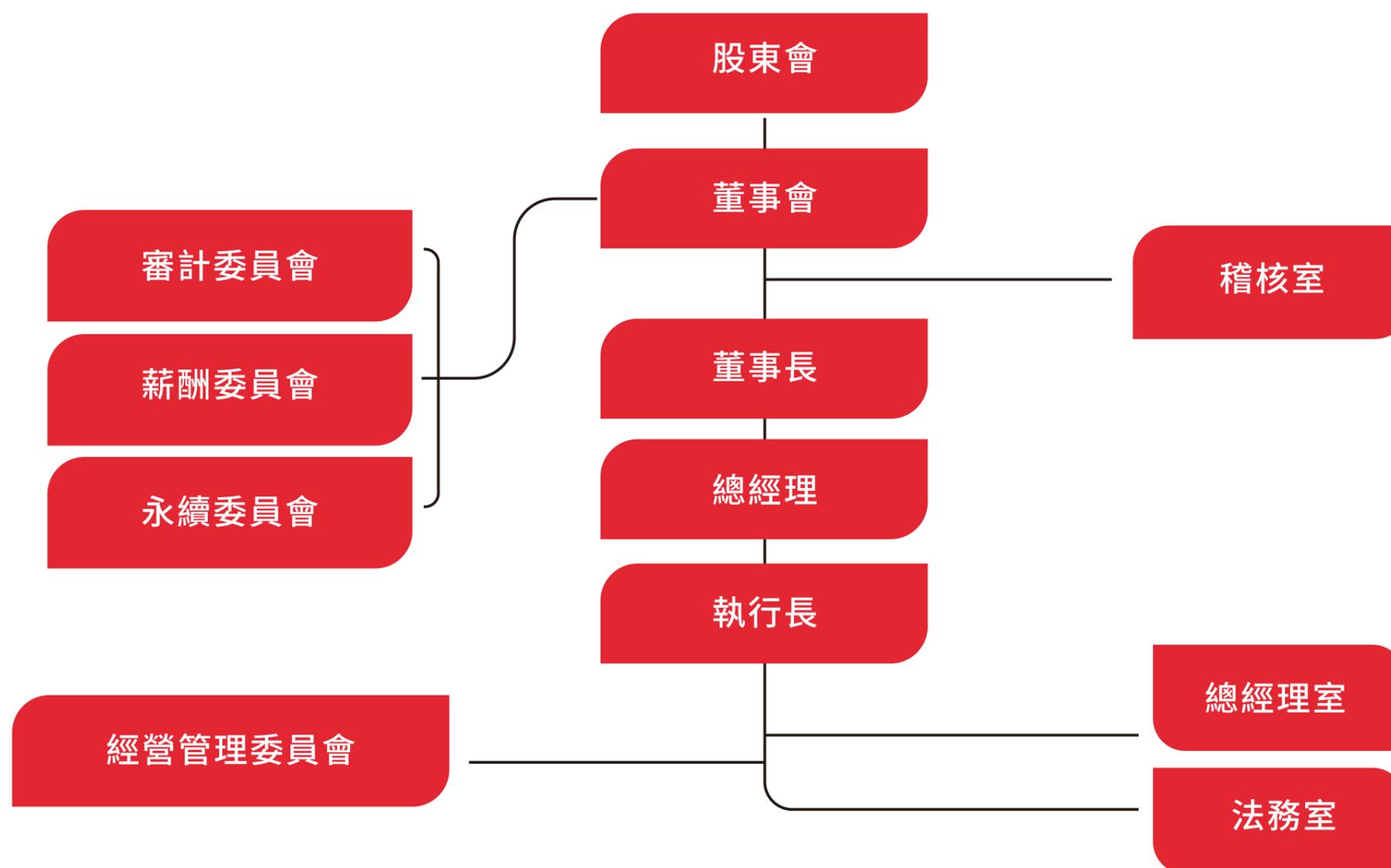
- 9 南京市台商協會 參加身份|會員
- 10 東莞市台商投資企業協會 參加身份|會員
- 11 越南海防台商協會 參加身份|會員
- 12 雅加達台灣工商聯誼會 參加身份|會員

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。在第十屆公司治理評鑑中，在上櫃公司組評比中排名為 6%~20% 之間，同時在 TCRI 評等為 4。

5.1.1 公司治理結構



5.1.2 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。及胡連網站投資人專區。

5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形

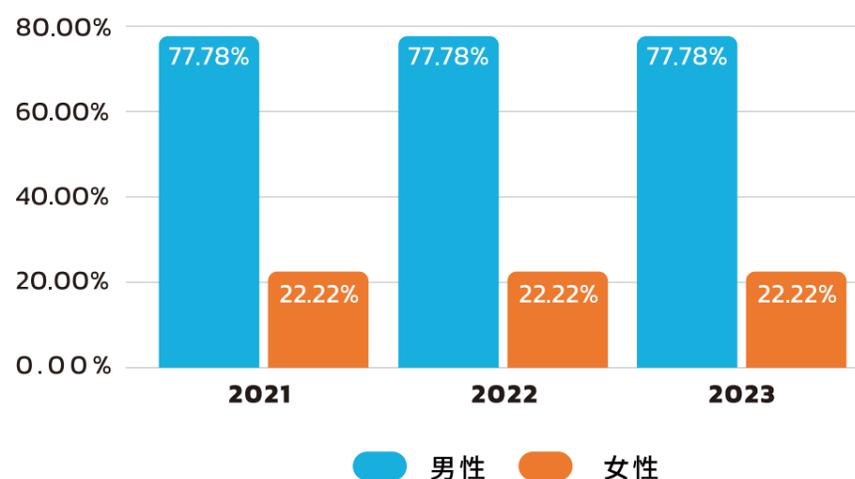
胡連集團依照個別董事的需求安排相關進修課程，也積極安排全體董事課程佔比為 100%。透過提供相關進修課程，提升董事的專業知能，並且落實公司治理。為了分散董事的法律責任風險，提升公司治理能力，亦為董事投保了責任保險，總保額達 USD 300 萬元。

註：

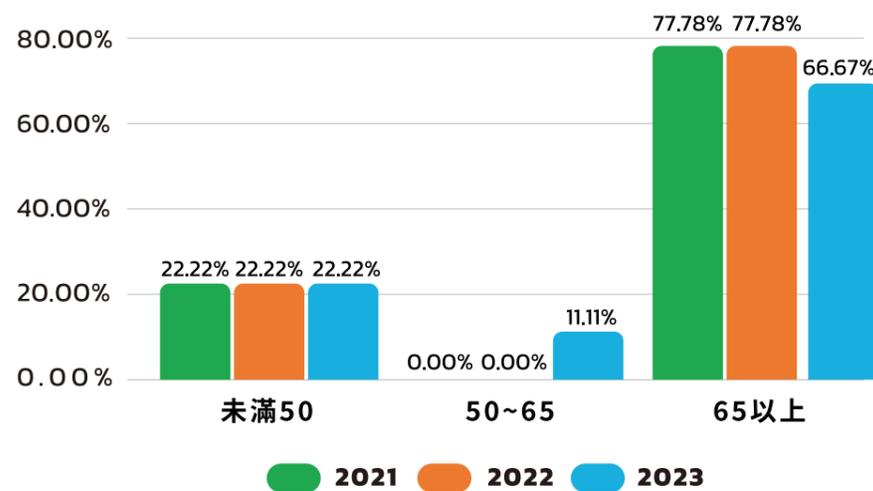
1. 董事會多元化政策及獨立性之相關資訊：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／二、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。
2. 董事專業資格：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／二、／（一）董事資料／董事專業資格及獨立性資訊揭露。
3. 董事會成員多元化政策落實情形：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／二、／（一）董事資料／董事會成員多元化政策落實情形資訊揭露。
4. 董事會成員出席：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（一）董事會運作情形
5. 公司治理運作：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（三）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：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

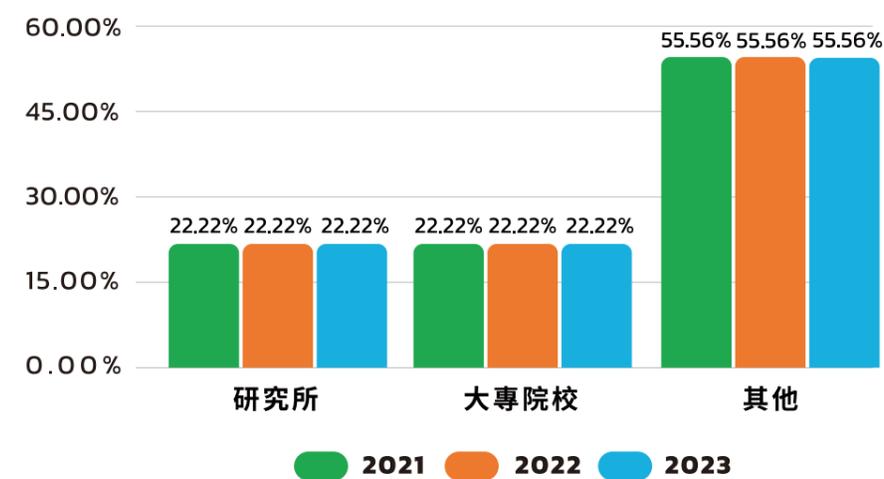
董事性別百分比



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%。
 女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 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 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（一）董事會運作情形。

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. 保密檢舉人身分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 2023 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 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（二）審計委員會運作情形。

5.1.3.3 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，獨立董事應監督與參與公司永續發展事務之推展與執行，由永續長統籌規劃 ESG 策略與監督各部門落實執行。提名與遴選流程：永續發展委員會由全體獨立董事、永續長、2 位執行副總及 1 位集團人資處協理組成。

註：永續發展委員會決議事項：請參考胡連集團 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（四）／5. 永續發展委員會運作情形資訊。

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 2023 年年報／參、公司治理報告／四、公司治理運作情形／（四）／4. 薪資報酬委員會運作情形資訊。

5.1.4 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。



2023 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

5.1.5 誠信經營

5.1.5.1 重大主題：反貪腐

創造最大自我利益，與利害關係人須同時兼顧，強化胡連集團對社會責任之觀念與落實，反貪之成效，由自律到他律，踐行反貪目標。

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
以『誠信』為宗旨，禁止行賄及收賄、禁止非法政治獻金或不當慈善捐獻或贊助、禁止不合理餽贈、款待或其他不正當利益。	固定進行員工教育訓練，使相關觀念深植人心。	1.深耕基層鄰裡，促進社會參與。 2.持續推動誠信與廉政倫理教育訓練。 3.落實風險管理，強化稽核及內控。	舉辦誠信課程_反貪腐及內線交易，參加人次186人次，共舉辦2場次，合計6小時。	1.於2023年12月22日向董事會報告教育訓練成果及法遵宣導。 2.除制定相關規章、反貪腐、誠信與廉政倫理規章於新人到職時進行教育訓練，深植人心。 3.供應商反貪腐政策，要求合格供應商簽回承諾函，政策及教育訓練等在供應商大會中宣導及溝通。 4.2023年經查未接獲關於違反誠信與廉政倫理之檢舉事項。	法務室/稽核室設立之獨立申訴管道。	誠信課程訓練成效。

5.1.5.2 法遵實務及違法遭裁事件：法遵實務

右圖：誠信承諾書簽署比例



反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

胡連集團於2021年~2023年三年度皆未發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等事件。

違法遭裁罰統計

單位：新台幣（仟元）

違法事由	違反法規條文	罰款	改善措施
2023年2月24日新北市勞動檢查處查核結果： 新北府勞檢字第1123656500號 廠區A棟3樓磨床作業區作業時，砂輪護罩未覆蓋，未符合法規要求之必要安全衛生設備及措施。	違反《機器設備器具安全標準》第97條第1項第3款。 違反《職業安全衛生法》第6條第1項。	30	加強人員操作規範教育訓練。
2023年12月13日新北市環保局查核結果： 新北環稽字第1130372500號 電鍍貯存廢液PH小於2.0，惟包裝材料未分類編號，未標示明細及區別有害事業廢棄物特性之標誌。	違反《廢棄物清理法》第36條第1項，暨事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準第7條第1項第2款規定。	60	規定現場人員每日巡檢紀錄。
2023年12月14日 新北府勞檢字第1124689471號 延長工作時間超過法令規定。	違反《勞動基準法》第32條第2項。	50	調整為三班制作業，將同仁加班工時控制在46工時內。

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，特訂定本辦法，以落實風險管理制度機制，提昇風險管理分工之效能。

風險管理組織架構及相關執掌

組織架構	工作執掌
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。
經營管理	為董事長、總經理、執行長或相關營運主管所主持之主管會議或營運會議，負責審核控管各功能單位所啟動的各項計劃、專案的風險評估及應變指揮。
稽核單位	負責實施內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果、效率，並適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施，和作為檢討修正內部控制制度之依據。
功能單位	於日常作業中擔負第一線風險管理之責任，進行分析、監控及預防所屬單位內之相關風險，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，確保風險控管機制與程式能有效執行。

	風險說明	風險管理策略
永續環境	採購再生物料比例過低	步驟一：篩選識別出可再生物料。 步驟二：採購做市場資訊收集並發予研發設計單位，同時邀請供應商至公司進行物料性能溝通說明，新品開發之物料選用。 步驟三：根據樣品承認管理辦法，進行送樣承認流程。
	供應商導入永續環境管理系統比例過低	1、各主要原材料供應商執行進度調查。 2、主要原材料供應商發函要求導入並要求提供完成計劃書，採購單位定期追蹤進度。
	再生能源使用率過低	添購綠電、建置再生能源設備（如太陽能設備）
	能源密集度無法降低	導入ISO 50001能源管理系統、設備需汰舊換新時，優先選擇有節能標章認證設備。
	溫室氣體排放密集度無法降低	持續執行節能減碳措施，汰舊換新更節能的設備，增加綠電使用率。
	用水密集度無法降低	公司各棟樓分別安裝分水錶，監控用水量，進行水平衡測試，確認用水的合理性。安裝節水水龍頭，張貼節水標識，生產冷卻用水循環使用。
	廢棄物密集度無法降低	制定報廢率目標值，降低公司廢料的產生；逐步推進無紙化管理，降低紙張的使用量。
	缺水、缺電	安裝柴油發電機，以備缺電應急使用，制定用水用電管控指標，做好用水、用電管控。
	颱風、洪災	關注天氣資訊，收到相關災害預警後，啟動相應應急管理程式，降低災害對公司影響。
	違反環保法規	每季度更新環保法律法規，並進行合規性評價，確保公司法規的合規性。
人群（包含人權）	發生職災	公司進行風險源辨識，做好風險源管控；執行作業危險因子盤查，避免員工受到傷害；制定員工安全培訓計劃，提高員工安全意識；對作業場所有害因素進行檢測，確保工作場所安全；每年對員工進行體檢，監測員工的身體狀況。
	發生消防事件	日常對消防設施進行檢查和檢測，確保消防設備的有效性；對動火作業進行管控，所有動火作業辦理作業許可證後才可施工；全廠均禁煙，設置單獨吸煙區，避免吸煙引發火災。
	發生侵害人權事件	遵循HL-1038永續發展實務守則第五章人權維護，每年集團全體員工定期接受培訓宣導。
	過勞工作	員工加班需提前報備，每日加班出勤時數，需系統送簽核，經單位主管審核確認。
	面臨缺工	1. 每年依組織發展、經營計劃評估最適人力配置，並計劃性展開多元人員招募。 2. 每年依績效管理與能力管理計劃，計劃性提升與培養人員能力（產學合作、輪調自動化、新技術等），促使團隊績效與個人績效卓越。

風險說明	風險管理策略
<p>產品責任／安全</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優化生產自動化流程，提升生產設備稼動率，減短交貨期及強化綠能設備。 2. 加強產品競爭力，作為公司內部生產計劃之調整。 3. 客戶有特定環境技術標準要求，公司應當遵守並滿足客戶要求。 4. 為產品投保責任險，總保額為US\$218,740,000。
<p>貪腐風險</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置總經理專線及稽核信箱、專線，有任何情事(包含但不限於貪腐、人權)皆可直接通報，並保密當事人身分。 2. 制定相關管理辦法「誠信經營行為守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」。 3. 新人到職皆須上完相關反貪腐課程。
<p>官網資訊揭露透明度不足</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確實依照相關法令及主管機關之規定強化資訊揭露，於規定期限前提早公告並申報年度財務報告，第一、二、三季財務報告與各月份營運情形。 2. 提升重大訊息公開之正確性及時效性，增加發言人與投資人溝通頻率。 3. 專人定期維護公司財務業務相關資訊及公司治理資訊，並提供英文版財務、公司治理或其他相關資訊，以利國內外股東及利害關係人參考。 4. 參與法人說明會以錄音或錄影方式保存並透過公司網站及公開資訊觀測站提供查詢。
<p>發生資安事件</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立應急響應計劃：制定清晰應急計劃，明確指定團隊成員的角色與責任，成立資安管理委員會，定期與落實召開會議，檢視公司資安防護現況，確認定期測試、通報與演練應急計劃，能夠有效執行。 2. 法規遵循：遵守相關法規與標準，建立合規性檢查機制，導入ISO 27001資訊安全管理系統並取得認證，確保組織滿足法律要求。 3. 實施安全事件監控：建置安全資訊與事件管理系統(NSM、SIEM)實時監控網路與系統活動，使用入侵檢測系統與資安實時攻擊情資檢測異常行為與攻擊。 4. 定期備份重要數據，保護備份免受惡意軟件與其它威脅。 5. 漏洞管理與弱點掃描：定期進行漏洞掃描與滲透測試，識別系統與應用程式的安全性漏洞，及時修補發現的漏洞，減少攻擊面。 6. 身份與訪問管理：實施強身份驗證措施，針對特權的帳戶，離職人員帳號服務停用，進行定期審查與更新使用者權限，確保僅有需要的人擁有訪問權限。 7. 教育與培訓：提供員工資安培訓，使其瞭解常見的威脅與攻擊手法，強調其社交工程防護的措施，防止員工受到釣魚與惡意郵件的影響。 8. 持續風險評估：定期執行資安風險評鑑，確保風險管理策略持續符合組織的需求，適應瞭解新興威脅和技術，更新風險管理策略。

公司
治
理

5.3 營運績效

5.3.1 重大主題：營運績效 獲利是胡連持續永續發展的動力，也是利害關係人共同關注的目標。

政策／承諾 智能工廠建構

短期目標

1. 自動化設備的持續導入及優化，集團通用性多盤收料機導入。
2. 永續資本支出的投入：投入資本支出_太陽能儲能設備工程。

中長期目標

1. 自動化設備的持續導入及優化
 - A. 設備共用化、模組化。
 - B. 生產流程改善
2. 永續資本支出的投入：廢水回收設備改善；各公司完成太陽能綠電設備建置。

當年度投入資源

一、MES系統優化和延伸

1. 表單電子化(台北胡連)：
 - 1.1 暫保留紙質：計141張表單，經確認保留51張，紙張減少比率：64%
 - 1.2 電子檔：68張已全數用電子檔，完成率：100%
 - 1.3 轉MES系統運作：目前完成3張，完成率：19%
 - 1.4 轉BPM串流程：11張表單已全數上線，完成率：100%
 - 1.5 作廢申請：74張已全數完成作廢申請，完成率：100%
 紙張使用減量：
與2023年1至12月同期相比減少25.0%；約當18,800張。
2. 南京胡連：可視化的即時生產資訊看板關注生產數據定義管控項目，核對所有產品之數據對比，準確率均95%~105%之間。
3. 南京胡連：生產原物料系統條碼追溯完成率80%以上。
4. 越南胡連：MES系統導入。
所有終端程式安裝運行，運算元據管理，終端基礎功能操作培訓等上線啟用。

二、自動化設備成效

1. 逐步自動檢測設備導入(東莞胡連)：檢測效率和不良攔截能力不良檢出率100%，0不良品流出。
2. 伺服折彎治具通用化導入(東莞胡連)：確保折彎品質及縮短治具開發時間和成本提升開發週期43%。
3. 自動化設備導入(越南胡連)：導入自動化組裝機及雙料帶端子紙盤自動收料機結合CCD檢測機，提升生產效率。
4. 自動倉-儲位空間的優化(台北胡連)。
 - 4.1 提升儲格增加了11%容器數量縮減至10台以內。
 - 4.2 自動倉零數產品筆數增加26%平面倉減少94%。
5. 自動化設備的導入及優化(南京胡連)。
 - 5.1 一台收料反包一體機效率提升為115%包裝人員減編1人。
 - 5.2 人機協作優化導入生產流程改善，6款料號分別各導入2組，效率提升5%~9.76%。

三、永續資本支出的投入

1. 電鍍製程優化用水量降低：2023年暫停執行，故未有結案及成效資訊。
2. 台北胡連已取得報價，正在請廠商提供第二個方案(其他廠家)，由於考量太陽能發電必須與目前正在建置的能源管理軟體系統介接，此議題同步確認中。
3. 越南胡連已投入太陽能設備之建置，金額12,429仟元。

負責部門/申訴機制

集團營運中心/稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制/成果

完成結案/成效報告。

5.3.1 重大主題：營運績效

政策／承諾
高附加價值產品的開發與推廣

短期目標

集團營收目標88億元

中長期目標

集團營收目標100億元

評估機制／成果

每季統計所有產品的營收實績。

當年度投入資源

Q1:16.10億
Q2:15.78億
Q3:18.85億
Q4:22.57億

2023年度集團營收為73.3億元，集團持續致力於開發綠色新能源產品，並拓展業務，綠色新能源連接器營收較2022年增加17.28%

中長期目標

集團具備完整線束設計與開發能力(線束和零件的整合)。

短期目標

- 1.建構整車線束(大迴路線束)生產能力。
- 2.座椅線束模組化生產。

當年度投入資源

- 1.集團成立線束研發處。
- 2.建構整車線束(大迴路線束)生產能力專案，擬於2024年持續專案承接。
- 3.高頻線束產品製程優化，評估預計投入之費用，及考量客戶之需求，取消此項專案。
- 4.台北胡連吸收合併子公司—台北上河，提高線束製程能力。

評估機制／成果

- 1.完成人員招聘培訓(線束開發課)。
- 2.提出年度成效報告。

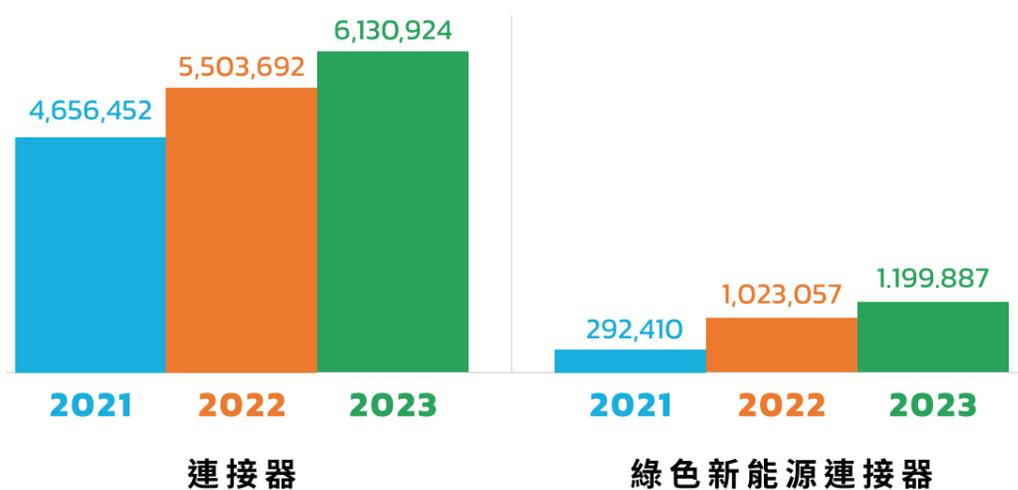
政策／承諾
建構成為Tier1的供應商

5.3.2 營運概況

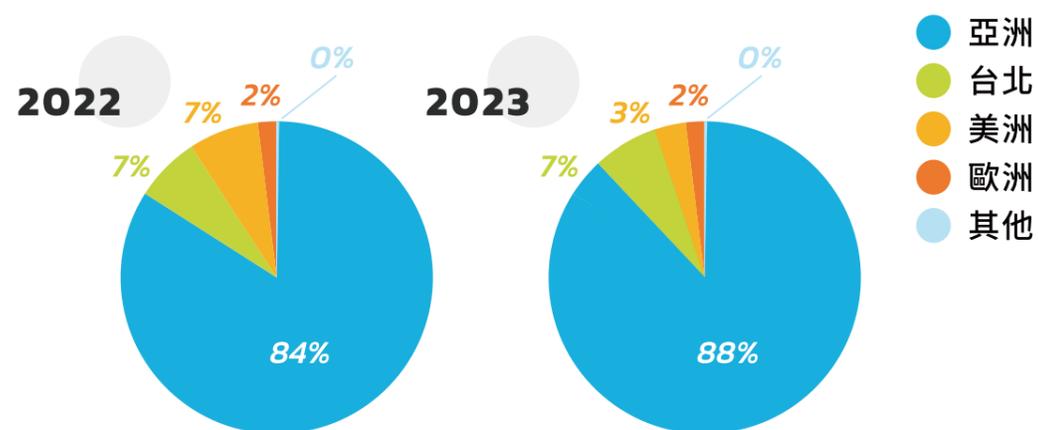
項目	2021	2022	2023
收入	4,948,862	6,526,749	7,330,811
營運成本	2,558,885	3,688,664	4,036,577
員工薪資與福利	1,031,646	1,381,066	1,569,239
支付出資人的款項	411,711	537,025	618,719
支付政府的款項	126,867	191,742	170,855
社區投資	875	603	1,655
留存的經濟價值	818,878	727,649	933,766

單位：新台幣仟元

產品別營收



地區別營收



單位：新台幣仟元

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%。

台北地區

法源	提撥項目	提撥結果	
勞動基準法	→ 確定福利計畫	→	截至2023年底計劃資產公允價值累計89,908仟元，2023年度認列費用1,077仟元，截至2023年底之金額為33,076仟元。
			按月就薪資總額5%。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2023年認列為費用之金額為70,931仟元。
			每月按員工薪資6%。提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

海外子公司

法源	提撥結果
依當地勞動法規	→ 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保時，公司為其購買商業險。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。

地區	受補助項目	2021	2022	2023
台北地區	稅收減免及抵減	9,608	8,692	11,808
台北地區	政府補助	170	360	5,549
大陸地區	稅收減免及抵減	125,638	130,126	102,991
大陸地區	政府補助	670	9,874	16,415
香港地區	政府補助	-	91	-
合計		136,086	149,143	136,763

單位：新台幣仟元

5.3.5 稅務治理

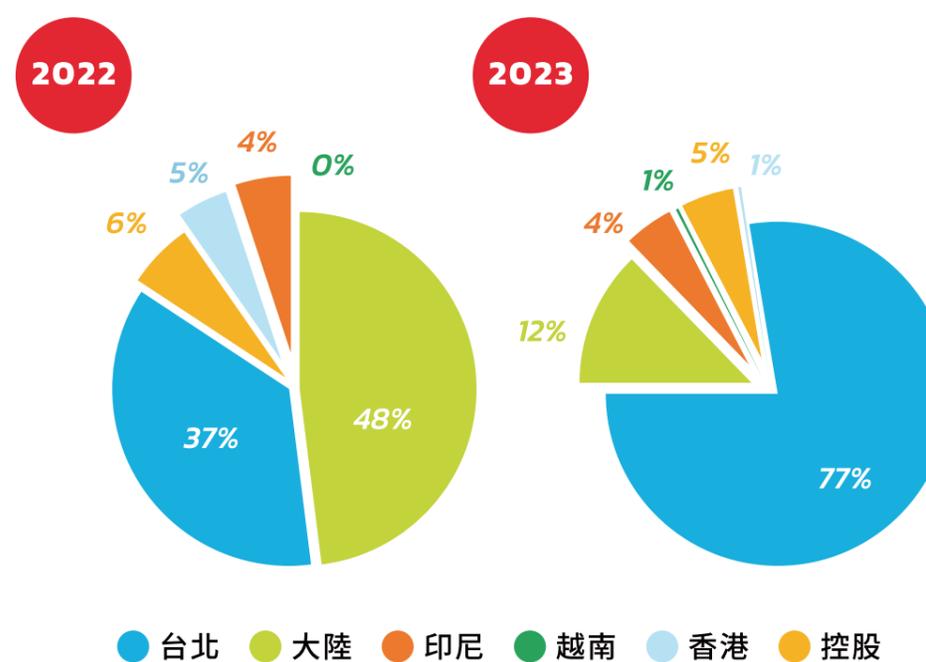
胡連集團因應稅務治理之國際趨勢，在稅務治理上遵循各營運所在地主管機關之稅務法規執行，善盡納稅義務人之社會責任，實踐公司誠信經營之精神。集團財務處為胡連集團稅務治理之權責單位，財務處副總經理為稅務管理負擔最終責任，由各子公司財會人員協助財務副總履行胡連集團的稅務義務。胡連集團在多個國家投資，因此積極關注各國稅務政策變動，遵守法令，並評估在當地發展業務可能產生之稅務風險。

5.3.5.1 各地區所得稅率

年度	2022	2023
稅前淨利	1,257,796	1,204,528
所得稅費用	255,521	277,707
有效稅率	20%	23%
已繳納所得稅	191,742	170,855
現金稅率	15%	14%

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

胡連集團致力於產品研發與技術創新，與國際大廠建構協同開發合作模式，採取核心能力多角化，以擴大產品應用領域，積極發展車用連接器的新產品。

政策／承諾

掌握動向、資源整合、滿足需求、全方位產品服務。
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綠色新能源產品，推動綠色產品實現。

短期目標

- 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，推動綠色產品的實現。
- 2.專利申請件數：22件（專利發明4件、高頻高壓保險絲盒共計12件、低壓6件）。

中長期目標

- 1.持續開發與推廣高頻、高壓、PCB產品、SMT板端件，達到綠色產品的實現。
- 2.專利申請件數：22件（專利發明6件、高頻高壓保險絲盒共計14件、低壓2件）。

當年度投入資源

- 1.2023年研發總投入成本378,441仟元。
1.1各據點投入專利費用如下：
南京胡連RMB\$95,765.10元；
東莞胡連NT\$283,778元；
台北胡連NT\$1,119,794元。
1.2新能源高功800V（創新優化）專案，投入18人力，NT\$10,015仟元。
- 2.人力：2023年度514人（較去年同期增加119人）。

具體成果

- 1.綠色新能源產品。
1.1綠色新能源連接器營收較2022年增加17.28%
1.2 新能源高功率800V（創新優化）專案，試作樣品驗證規劃中。
1.3 2023年度塑件產品35組產能效率提升100.99%；材料利用率提升12.47%。
1.4 2023年度端子產品3組產能效率提升 75.00%。
- 2.專利
2.1 2023年申請中專利共計23件，獲得專利數共10件。
2.2 2023年累積有效專利142件，較前一年增加7.4%。

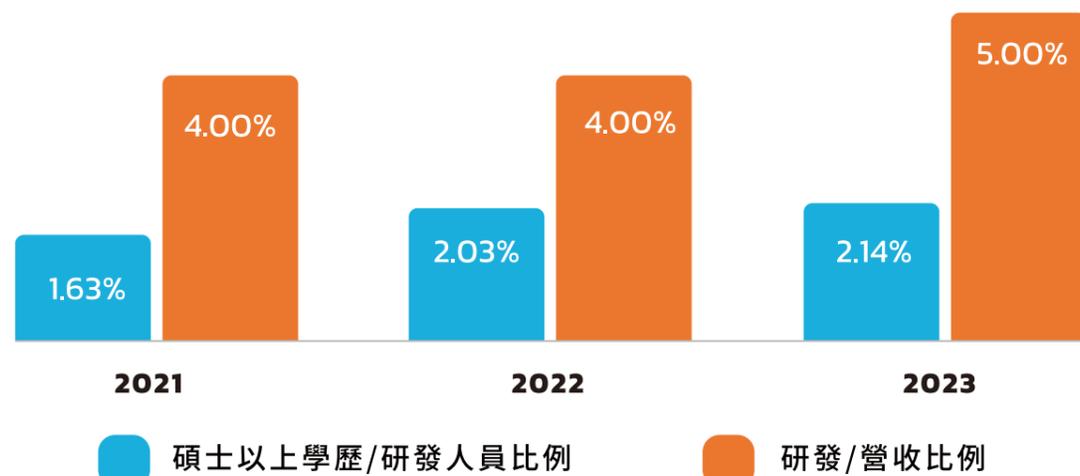
負責部門/申訴機制

集團研發中心/稽核室設立之獨立申訴管道。

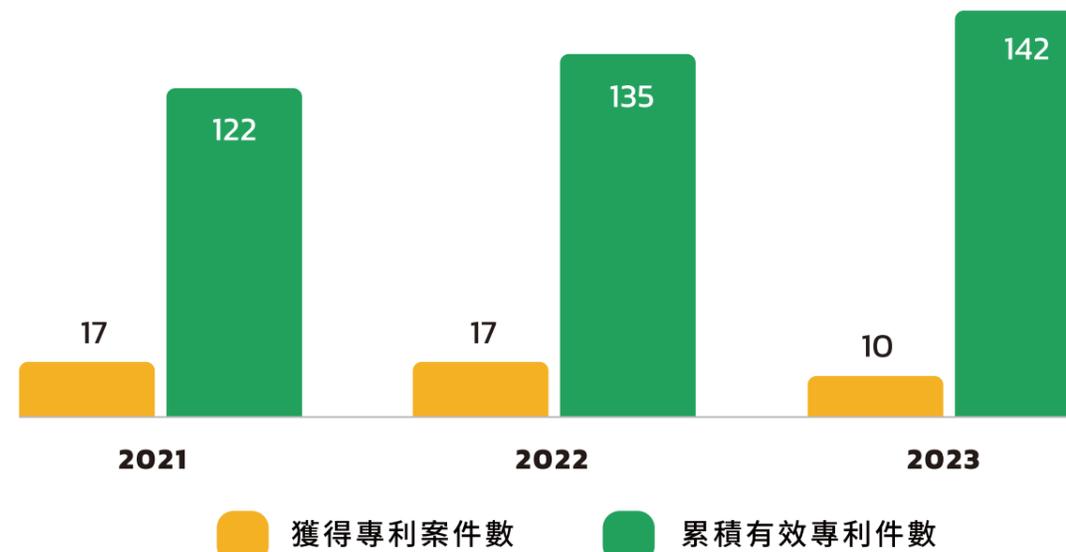
評估機制／成果

- 1.高頻、高壓產品開發目標達成100%。
- 2.專利申請送件達成率100%。

投入研發的人力&費用



專利取得件數



說明：當年度有到期失效的專利，故總計為實際有效數。2023年獲得專利數共10件，申請中專利共計23件。

5.4.2 綠色新能源產品

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 年涉入塑膠連接器產品，開發具有優質汽車連接器與客戶特定解決方案，偕同車廠設計開發綠色新能源產品，滿足汽車行業的高要求，如今已成為汽機車業界專業連接器廠，目前已有多達 894 項綠能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，持續推動綠色產品的開發與實現。

成功開發的產品 / 技術



產品

高速高頻解決方案

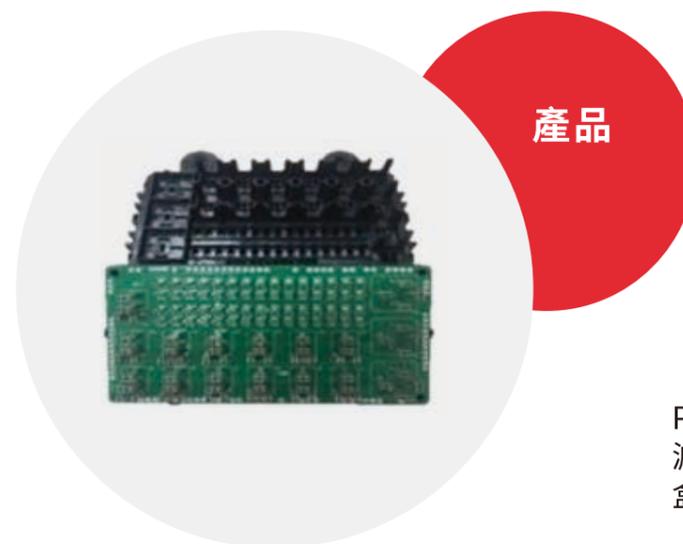
Automotive high speed connector and wiring for camera、central control、V2X system、gateway system、smart cockpit、LiDAR。



產品

GB/T_AC可攜式充電槍

實現220V家用兩相電充電，可延伸戶外可攜式放電使用。



產品

車載PCB盒產品

PCB盒對比傳統模塊，減少零件數量和電器盒的單重

車載2.0平台化保險絲盒

平台化產品，應用多個車型。減少產品的種類，減少開模數量

新能源高功率800V(創新優化)專案

工作電流/電壓大、體積小，提高功率密度和能量使用效率

功率提升

應用範圍：直流快充、電機、電控與動力電池組



HV800技術參數

● 最大載流(85°C) : 200A (50.00mm²) ● 工作電壓: 850 V DC

新能源汽車電壓平台以600V為主

P(功率)=I(電流)*U(電壓)=200*600=**120KW**

功率提升67%



HV1800技術參數

● 最大載流(85°C) : 250A (50mm²) ● 工作電壓: 1000 V DC

新能源汽車電壓平台以800V為主

P(功率)=I(電流)*U(電壓)=250*800=**200KW**

5.5 價值鏈管理

5.5.1 重大主題：永續供應鏈

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。

政策 / 承諾

1. 採用經篩選的供應商，並按風險程度進行定期稽核，確保無供應風險。
2. 採用符合國際環保規範的原物料，包含禁限用物質及負責任礦產。
3. 採用具企業社會責任遵守法規操守的供應商。

短期目標

1. 依據《供應商選擇暨管理程序》作業條款之月定期考核平均分、品質狀況、體系認證、年交易量、績效指標等訊息進行評估，制定次年關鍵供應商碳排放與環境實地審核計劃，家數占總關鍵供應商比例為10%。
2. 新進關鍵供應商篩選評鑑執行率100%。

中長期目標

1. 關鍵供應商根據年度計劃稽核執行率100%。
2. 關鍵銅料供應商責任礦產調查100%及關鍵塑橡膠料供應商禁限用物質(環保協議)簽署100%。
3. 廉潔承諾書簽署100%及社會責任承諾書簽署100%。

當年度投入資源與具體成果

1. 前往10家主要原材料供應商實地審核ESG清單之執行狀況，供應商管理符合ESG管理作業要求符合2022年短期目標。
2. 台北地區：第二屆舉辦供應商大會，宣導五年ESG策略地圖；標竿供應提供經驗分享。
大陸地區：第一屆舉辦供應商大會，宣導五年ESG策略地圖；傳達對供應商具體合作要求，增加雙方合作溝通及互動，達到合作共贏目的。

負責部門 / 申訴機制

運籌處 / 稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制 / 成果

1. 關鍵供應商年度稽核執行率。
2. 關鍵供應商禁限用物質(環保協議)簽署達成率100%。
3. 廉潔承諾書&社會責任承諾書簽署達成率。

胡連集團 供應商家數

單位：家數

類別	合格供應商 (A)			主要原物料供應商 (B)			以品質系統評鑑/稽核之供應商 (C)			以 ESG 評鑑/稽核之供應商 (D)		
	既有廠商	新增廠商	小計	既有廠商	新增廠商	小計	既有廠商	新增廠商	小計	既有廠商	新增廠商	小計
2021	636	32	668	128	8	136	28	1	29	0	0	0
2022	672	32	704	141	12	153	26	1	27	0	0	0
2023	699	33	732	146	8	154	26	8	34	10	0	10
2023 年增加比率	4.02%	3.13%	3.98%	3.55%	-33.33%	0.65%	0%	700.00%	25.93%	100%	100%	100%

說明：

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. 主要原物料供應商 (B)：指銅料類，塑料類，橡膠料類，電線類。
3. 以品質系統評鑑 / 稽核之供應商 (C)：指當年度對前項 (B) 有進行品質系統評鑑 / 稽核的供應商。
4. 以 ESG 評鑑 / 稽核之供應商 (D)：以 ESG 項目或問卷對前項 (B) 供應商評鑑 / 稽核的供應商。
5. 2023 年新增主要原物料供應商 100% 執行品質系統評鑑 / 稽核。

關鍵供應商

單位：家數

據點	關鍵	廉潔	社會責任	ESG問卷 (自評)	ESG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	39	27	25	25	0	0	0	3	8	8
南京胡連	39	39	39	39	10	0	0	7	4	4
東莞胡連	43	41	41	41	0	0	0	10	22	22
嘉興上河	13	9	9	0	0	0	0	0	0	0
越南胡連	5	5	5	5	0	0	0	4	0	0
印尼胡連	7	0	4	2	0	0	0	2	0	0
合計	146	121	123	112	10	0	0	26	34	34
佔比		82.88%	84.25%	76.71%	6.85%			17.81%		

說明：

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，2023年關鍵供應商總供應商家數 146 家，完成廉潔承諾書簽署82.88%，完成社會責任承諾書簽署 84.25%，2024年預估完成100%。
3. 持續推動既有關鍵供應商ESG自評，或實施實地審查，2023年關鍵供應商家數146家，完成自評76.71%，實施實地審核 10家(6.85%)，開出缺失項0項，未有終止合約供應商。
4. 定期實施年度供應商品質稽核，總稽核家數 26 家，開出缺失項 34 項，於2023年底前已完成改善。

5.5.2 增進客戶關係

5.5.2.1 重大主題：客戶關係

強化客戶重要性並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。在產品品質管理上，品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶的高滿意度與良好品質服務，持續爭取客戶的認同。

政策 / 承諾

1. 提高顧客價值：包含產品、服務、人員、形象價值等。
2. 重視顧客滿意度；定期運用滿意度調查工具提升客戶滿意度與建立雙贏的服務夥伴關係。

短期目標

1. 營收達成率100%。
2. 客戶滿意度調查分數平均值達4分。
註：客戶滿意度滿分為5分。

中長期目標

1. 擴大營業額
2025年增長到100億；2030年增長到300億。
2. 客戶滿意度調查分數維持平均值以上。

負責部門 / 申訴機制

行銷業務、行銷企劃 / 稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制 / 成果

1. 2030年 營業額成長25%。
2. 客戶歷年滿意度達平均值以上。

當年度投入資源

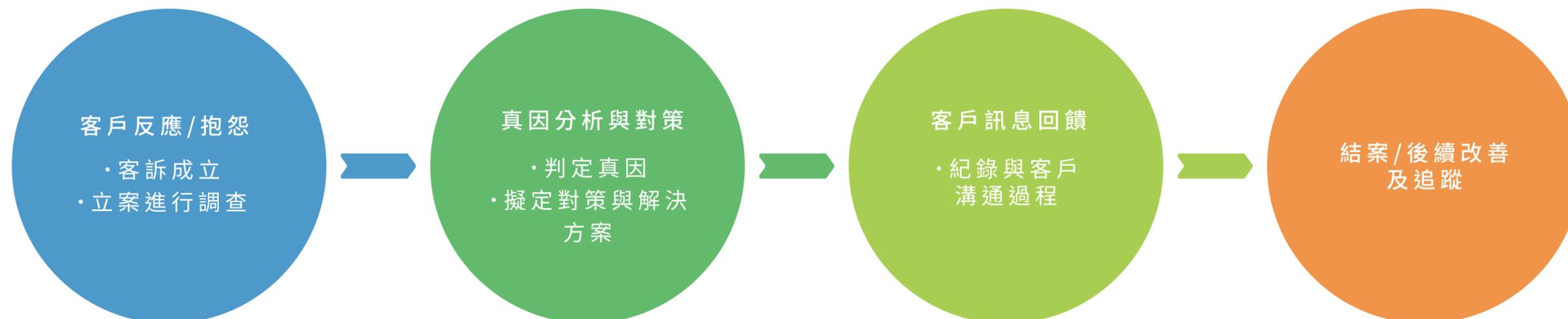
1. 透過產銷協調會議快速檢視生產地及需求地的訂單數量，降低待貨時間，以提升交貨效率。
2. 透過新品會議建立行銷 / 技術 / 項目管理等部門之間的協同合作模式，完成與客戶協同開發之項目。

3. 2023年胡連參加美國AAPEX汽車零配件展，並加強原有客戶拜訪，期許2024年客戶及業績增長。本項共支出75萬元經費。
4. 2023年參加慕尼黑上海展，持續提供客戶各項服務中。本項共支出134萬元經費。
5. 制訂客服受理流程。(詳下圖客訴流程)

具體成果

1. 客戶滿意度調查分數加權平均近三年為 4.33分。
2. 2021年因疫情導致原物料短缺，訂單減少，2022年市場逐漸回溫，因足夠的庫存量使得客戶滿意度大幅提升，2023年因訂單成長速度太快，導致客戶等待交期拉長，以致客戶滿意度下滑。
3. 2023年營收成長12.32%。

客服受理流程：



2023 年客戶滿意度調查結果



發出份數

74

2023年滿意度分數(滿分5分)

4.25

客戶重視之項目排序

關於品質 → 關於交期 → 關於新品/送樣/新技術 → 關於產品資訊



發出份數

7

2023年滿意度分數(滿分5分)

4.38

客戶重視之項目排序

關於交期 → 關於品質 → 關於新品/送樣/新技術 → 關於產品資訊



發出份數

194

2023年滿意度分數(滿分5分)

4.36

客戶重視之項目排序

關於交期 → 關於品質 → 關於新品/送樣/新技術 → 關於產品資訊



發出份數

3

2023年滿意度分數(滿分5分)

3.76

客戶重視之項目排序

關於產品資訊 → 關於品質 → 關於新品/送樣/新技術 → 關於交期

胡連集團為了深入瞭解客戶的需求以及問題，並尋求改善的可能性以及解決方案，透過線上問券等方式收集顧客意見，以及建立客戶反映、客訴回覆等平台以及相關機制，以便迅速應對客戶的需求。

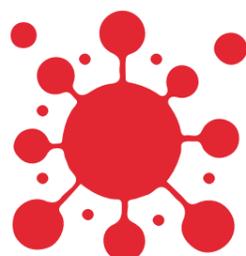
針對 2023 年客戶滿意度調查中滿意度較低的 產品資訊 / 品質服務方面，相關單位除了針對電子 / 紙本目錄正在進行翻新作業以外，也預計開始規劃以『新產品技術 / 模具新技術 / 新自動化技術 / ESG』四個面向的主題，透過官方網站、社群平台等方式向客戶宣達，期望可以向外傳遞更多胡連專業性較高的一面。期待能帶給客戶新的感受。

5.5.3 產品責任

5.5.3.1 行銷與標示



原料來源



有害物質



使用安全須知



回收注意

產品和服務資訊與標示2021年／2022年／2023年 三年度皆100%依規定標示。

標示執行說明

- 所有的產品標籤有標示材質編碼。
- 塑件產品空間允許下有標示材質。
- 所有送樣客戶文件說明已有檢附報告與證明。
- 產品圖與端子產品外包裝有標示ROHS標示。
- 胡連集團產品非終端用戶使用的，回收方不在我司，用戶端可依照產品材質回收處理。

未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件說明

- 胡連集團100%已依照法規評估產品各類標示資訊，亦已依照組織要求揭露各類產品資訊(產品來源、成分、安全使用說明、產品清除、及對環境/社會的衝擊)。
- 2023年未發生未遵循產品和服務之資訊與標示相關法規的事件。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

- 胡連集團商業模式為B2B，未有違反行銷或傳播法規情事。

5.5.3.2 產品驗證：

胡連集團所屬之三個實驗室均為國家級實驗室，通過 ISO / IEC 17025，且南京實驗室通過上汽通用 GP-10、上汽、長安、吉利等車廠認證，東莞實驗室通過吉利、比亞迪等車廠認證。2023年三個實驗室共完成了 2,170 筆產品可靠性驗證，其中新品開發 716 筆，包括產品組裝拆卸、電氣連接及耐久環境，從材料、結構、工藝等不同方面驗證產品性能的符合性，產品可靠性達到 90% 以上。並對產品投保產品責任險，共計 US\$218,740 仟元。

此外，客戶服務 5 筆，協助系統廠和主機廠對產品應用過程中的問題進行故障再現分析。

5.6 資安防護

5.6.1 重大主題：資訊安全

提高企業資通安全防禦力、提升企業聲譽和競爭力、有效保護資產、遵守法規。

政策 / 承諾

資通安全政策、合法合規性承諾、教育與培訓、風險管理承諾、技術安全措施、協力廠商風險管理、透明度通報、持續改進 / 每年0重大資安事件。

短期目標

2024年ISO/IEC 27001:2022 預算100萬元。

中長期目標

合規資通安全制度規範持續有效、全集團資通安全管理系統。

負責部門 / 申訴機制

資訊處 / 稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制 / 成果

2024年通過ISO / IEC 27001:2022認證，完成取證。

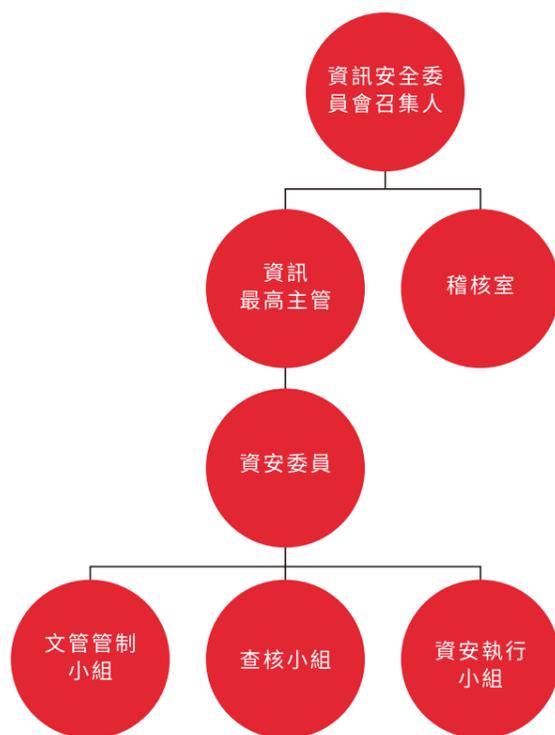
1. 當年度投入資源 2. 具體成果

1. 2023年12月 完成資安項目工作盤點。(共計11項：風險評估和管理、資通安全政策和程式、資產管理、存取控制、網路安全、應用程式安全、數據加保護和加密、員工培訓和意識、持續監控和應對、合規性和法規遵從、供應鏈安全)。
 2. 2023年12月22日董事會通過資安主管任命。
 3. 2023年9月完成資產清冊初稿。(依資產清冊於2024第1季完成落差分析，2024第2季完成ISO 27001風險評鑑、風險改善計劃)。
 4. 2023年12月進行內部高風險資安項目改善計畫(2024導入WAF應用程式防火牆)。完成內部流程簽訂送審。

5. 實施備份還原資料演練。
 6. 新人資安教育訓練 計26人次；內網進行內部資安宣導，當年度宣導共15則、瀏覽共1,855人次；社交工程演練150人次。
 7. 資安委員會：每季或發生重大資安事件時召開會議；資安執行小組：每月召開會議；資安委員：遇重大資安事件不定期召開會議；查核小組：每月召開會議；預計2024年資安專責人員增加2人。
 8. 當年度未發生資安重大事件。

5.6.2 資訊安全委員會

委員會架構



功能說明

- 召集人：
 - 負責整體組織安全政策的制定和改進。
 - 監督和審核資通安全計畫的執行。
 - 定期評估組織資安風險狀況。
 - 提出資通安全性原則建議。
- 資安最高主管：

負責資安工作推動之各項協調工作。
- 稽核室：

定期進行資安稽核
- 資安委員：各相關部門主管或主要負責人，參與運作。
 - 審核資通安全管理系統目標及實施範圍。
 - 審核資通安全管理相關作業執行情形及改善的有效性。
 - 檢討資通安全相關政策及規定，協調資源之分配及使用。
 - 監督營運持續演練之辦理。
 - 審核實施矯正措施所需之資源，包括人力、時間及經費。
 - 審核矯正措施之有效性。
 - 每年至少召開管理審查會議 1 次，必要時得召開臨時會議。

5. 資安執行小組：

- 維護管理資通安全技術基礎結構。
- 負責實施和維護安全防禦機制。
- 處理日常的安全事件和威脅。

6. 查核小組：

- 定期進行資安檢查。
- 檢查資訊系統和流程的合規性。
- 提供建議改進安全控制。

7. 文件管制小組：

資通安全管理系統文件（含電子文件）公告、更新、發行、回收、保管、借閱與銷毀和版本管理與紙本記錄回收、儲存和管理。

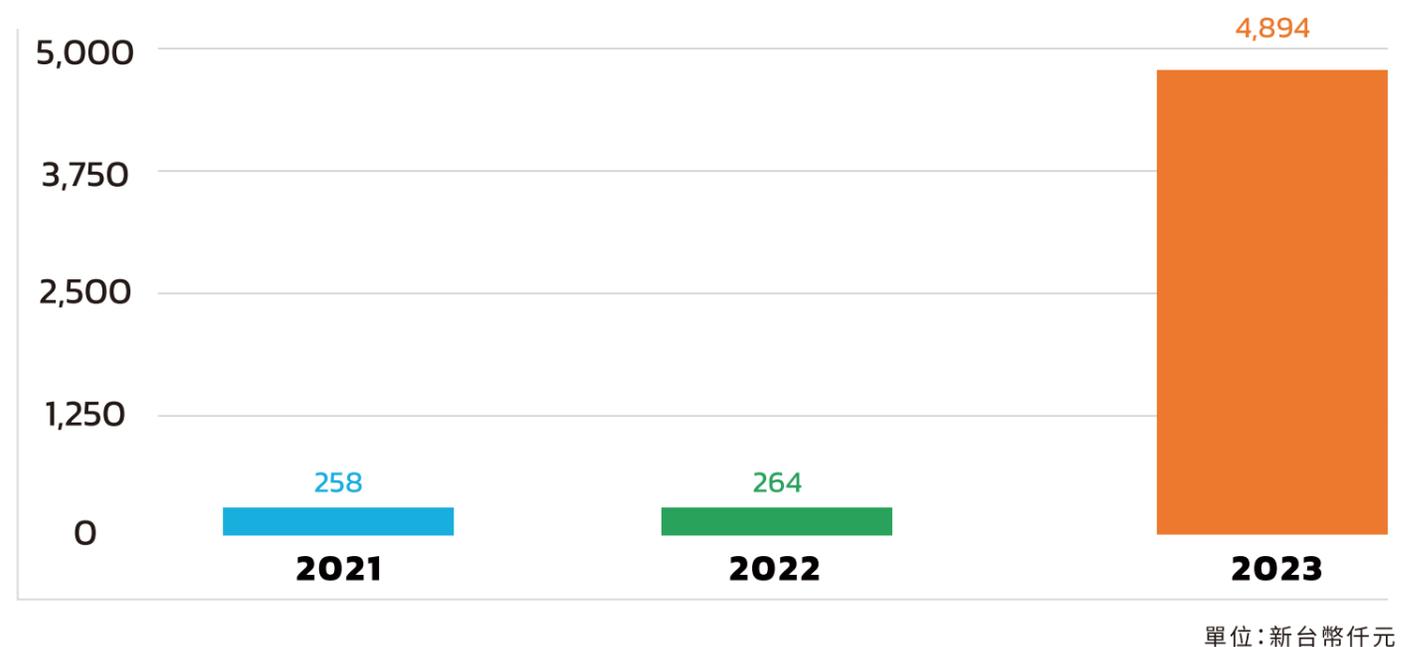
運作實務（說明成員角色分工、開會頻率）

- 資安委員會：每季或發生重大資安事件時召開會議。
- 資安執行小組：每月召開會議。
- 緊急處理小組：遇重大資安事件不定期召開會議。
- 查核小組：每月召開會議。

5.6.3 資安執行狀況說明

項目內容	衡量指標	執行效果	2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	費用合計
			9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
資安情資系統(台北)	偵測效能、成本效益(實際威脅)	威脅偵測、攻擊分析、減少實際威脅	█															(1) 機器設備投入: 2,690,000元 (2) 資安顧問費用: 2,016,000元 (3) 防毒軟體: 278,250元
網路封包安全管理系統(台北)	偵測效能、即時性、可擴充性	即時威脅處理、事件追蹤、提高網路安全水平	█															(1) 教育訓練: 18,900元
弱點掃描系統(台北)	準確性、自動化程度	弱點識別和修補、風險評估、合規性檢查	█															合計5,003,150元
SIEM系統(台北)	事件偵測和監控能力、警報效能、整合性和可擴充性	事件集成、實時監控和報警、安全資訊分析	█															
ISO27001(台北)	合規性程度、風險管理效果、資訊資產保護、合規法規遵循、人員培訓與意識	資安文化的建立、風險管理的優化、持續改進、法規合規性、事故的應變能力					█											預算費用 1,000,000元

三年度投入資訊安全經費



5.7 營業秘密保護與交易安全

營業秘密成為胡連集團生存不可或缺的關鍵技術或成為商品或服務競爭利器，它讓胡連集團能夠成為藍海市場的領先者，或是紅海市場的優勝者，但是它的核心價值只是在於「領先時間」，在現存或潛在競爭者研發新的製程、新的技術；或者營業秘密被工程還原、被改良，新的商品、服務或改良的商品或服務問世之前，競爭優勢仍尚存，因此守住秘密即保住市場，是最優先之事。當年度未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴情事。

06 友善環境

政策 / 承諾

推動低碳供應鏈並提升原料回收再利用成效。

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 重大主題：原物料管理

取得符合永續環境生產之原物料，節能減碳，並協同在地供應商共同保護地球環境。

短期目標

1. 台北地區與大陸地區舉辦供應商大會，宣導低碳供應鏈之策略方向。
2. 提高關鍵原物料在地採購金額佔比85%。

中長期目標

1. ESG相關採購政策制定與規劃。
2. 取得 ISO14067之供應商，佔總關鍵原物料之供應商總數比例為10%。

負責部門 / 申訴機制

運籌處 / 稽核室設立之獨立申訴管道

1. 當年度投入資源 2. 具體成果

1. 銅帶包裝間層紙，不增加成本情況下，要求供應商將覆膜不可回收材質變更為可回收材質，符合環保要求。
2. 南京廠端子膠盤粘著膠，80%端子包裝膠盤由白乳膠變更為CLIP卡扣，符合環保要求。
3. 新品開發塑膠原料選用無鹵材料，對於已導入有鹵盤查是否為防火阻燃等級為V-0，防火阻燃等級非V-0需尋找替代料驗證，同時系統料號做特殊標記不做新品開發選用。

評估機制 / 成果

評估機制：

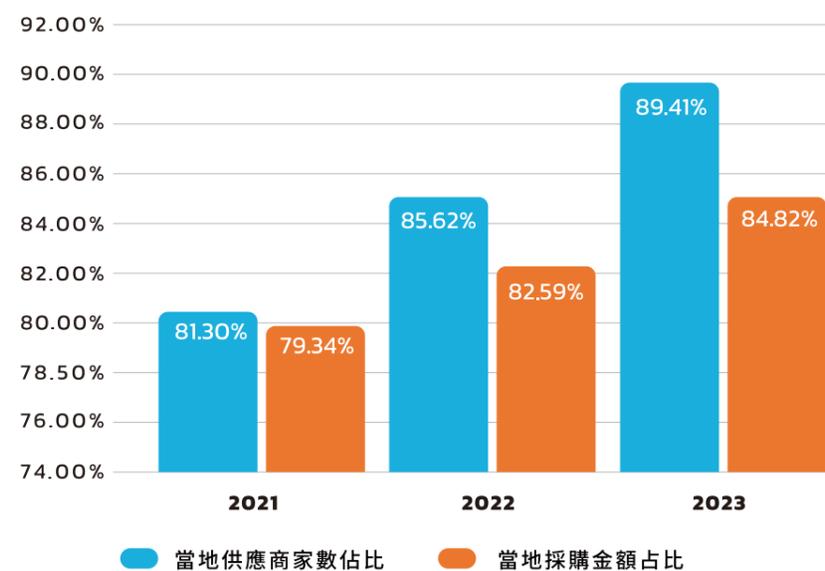
1. ESG相關採購政策及規劃：《供應商選擇暨管理程序》、《供應商可持續發展審核清單》，供應商開發及管理調查審核。
2. 取得ISO 14067供應商數量佔總關鍵原物料供應商總數比例。
3. 符合歐盟RoHS及REACH有害物質管理法規，亦要求供應商簽署承諾書確保不使用有害物質。

成果：

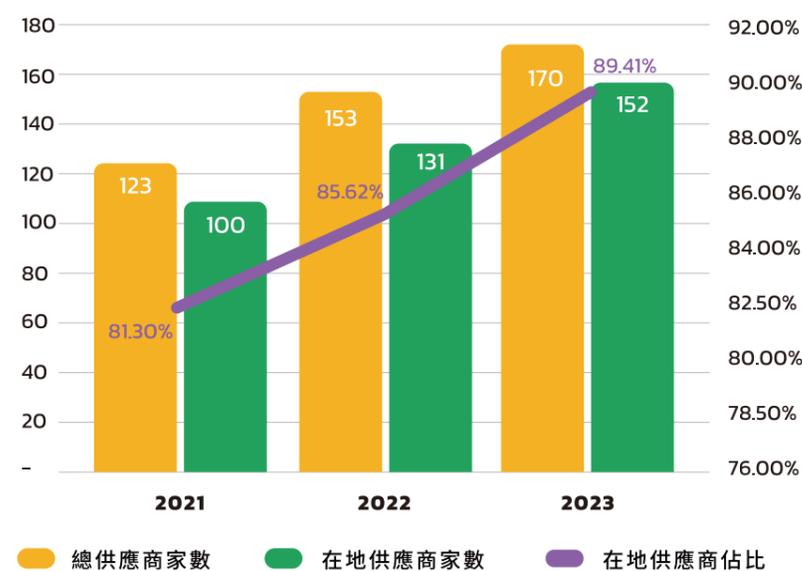
1. 關鍵原物料在地採購金額佔比84.82%。
2. 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。

6.1.1 在地採購資訊

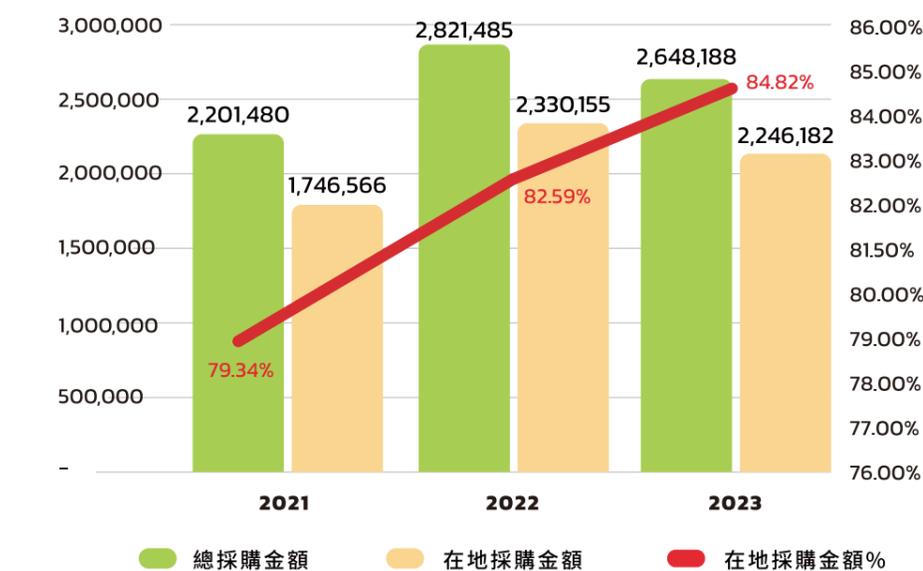
在地採購資訊



在地供應商佔比



在地採購金額佔比



單位：新台幣 仟元

6.1.2 原物料回收再利用

原物料回收再利用

單位:公噸/百分比

類別	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	回收包材總量			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		
2021	215.90	1.92%	11,003.90	98.08%	997.54	8.89%	11,219.80	膠軸、棧板、 2號箱、塑膠籃等	269.50	0.01%	246.23	2,513,955.40
2022	242.79	2.07%	11,502.19	97.93%	1,064.07	9.06%	11,744.98		314.60	0.01%	274.38	2,418,145.30
2023	267.05	1.99%	13,170.66	98.01%	962.24	7.16%	13,437.72		576.27	0.02%	490.23	2,433,346.37

可再生物料總量(公噸)



不可再生物料總量(公噸)



使用回收再利用的物料總量(公噸)



回收包材總量(公噸)



註：2023年使用回收再利用之數據較2022年為下降原因：採用銅料素材之訂單下降。

可再生物料為：橡膠

使用回收再利用的物料：銅料與塑膠膠料

6.2 節能與溫室氣體管理

6.2.1 重大主題：節能與溫室氣體管理

- 除了能夠符合主管機關與客戶的期待外，更可以發現廠區碳排放熱點，進而推動節能減碳措施，達到降低營運成本與減少溫室氣體排放的雙重效益。
- 提高企業品牌價值，從而增強企業的市場競爭力。
- 可為企業帶來新的商業機會，例如碳權交易和節能減碳合作案等。

政策 / 承諾

胡連集團為善盡企業對環境保護之責任，降低因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，將致力於以下事項：

1. 持續推動節能減碳措施。
2. 遵行溫室氣體相關法規、客戶要求與其他相關規定。

短期目標

1. ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度降低10%。
2. 完成ISO 14067產品碳足跡產品盤查並經外部第三方驗證。
3. 投入資本支出：台北胡連及越南胡連，太陽能設備工程建置。
4. 成立碳權基金專戶。

中長期目標

1. 2030年 ISO 14064-1溫室氣體盤查_集團碳排密集度較前一年降低6%。
2. 投入資本支出_太陽能設備工程：東莞胡連、印尼胡連。
3. 依法申報上傳集團永續報告公開資訊。

1. 當年度投入資源 2. 具體成果

1. 當年度投入資源
 - 1.1 系統建立(環保面) 2,906,630元; 設備投入12,429,280元; 環境愛護202,411元。
2. 具體成果：
 - 2.1 完成集團ISO14064-1溫室氣體盤查，2023年與2022年盤查後碳排密集度比較：
 - 範疇一：下降22.10%；
 - 範疇二：下降5.61%；
 - 範疇三：下降0.32%。
 集團整體碳排密集度：2023年較2022年下降2.19%。
 - 2.2 完成ISO 14067產品碳足跡之原料4個類型產品盤查並經外部第三方驗證並取證。
 - 2.3 越南胡連：太陽能設備工程完成建置，並於2023年11月17日開始統計發電量。截至2023年底為止共發電75.571 MWh。
 - 2.4 完成永續發展報告書輔導專案，經外部第三方認證且對外公告。
 - 2.5 台北胡連完成能源管理_智慧電錶建置。

評估機制 / 成果

評估機制：
ISO14064-1溫室氣體盤查取得外部第三方認證。
成果：
1. 台北胡連2023年溫室氣體密集度排放下降5.07%。
2. 台北胡連未完成太陽能設備建置，因仍在評估中。

負責部門 / 申訴機制

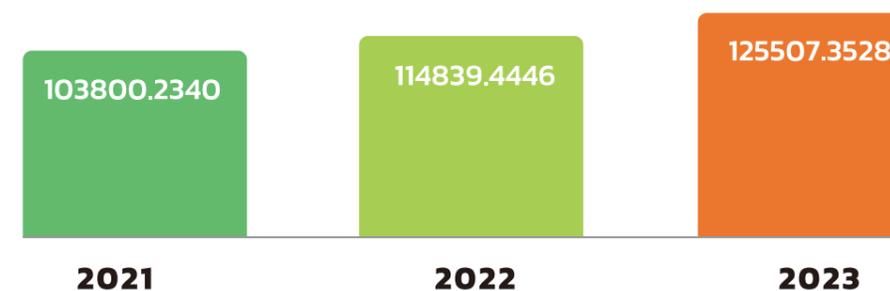
集團財務處/稽核室設立之獨立申訴管道。

6.2.2 能源管理

6.2.2.1 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。

	2021		2022		2023	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	28,808,977.0576	103,712.3174	31,656,221.0010	113,962.3956	33,648,239.0818	121,133.6607
太陽能發電	0.0000	0.0000	229,074.6057	824.6686	1,147,744.7938	4,131.8813
液化石油氣	141.2037	5.3207	101.8519	3.8379	327.7778	12.3511
柴油	2,348.5325	82.5958	1,380.2583	48.5425	6,524.4663	229.4597
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	103,800.2340		114,839.4446		125,507.3528	

總能源消耗量 (GJ)



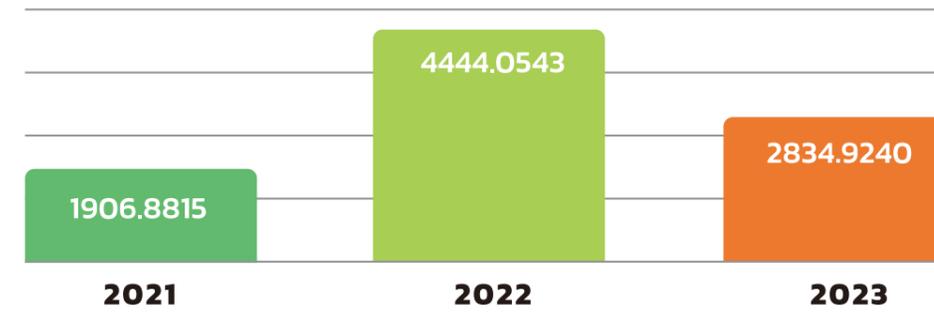
外購電力 (GJ)



6.2.2.2 組織外部能源消耗量

能源	2021		2022		2023	
	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
車用汽油	56,056.9443	1,830.6539	120,970.1462	3,950.5269	69,600.4302	2,272.9440
車用柴油	2,167.9163	76.2437	14,032.9766	493.5274	15,979.3588	561.9800
組織外部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	1,906.8815		4,444.0543		2,834.9240	

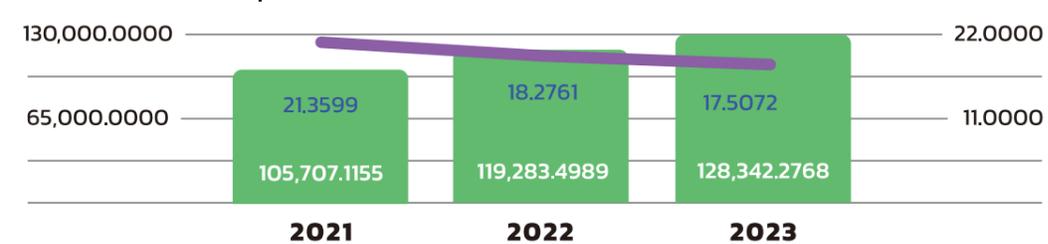
組織外部能源 (GJ)



6.2.2.3 能源消耗密集度

	總能源消耗量	總營業額	能源密集度 (GJ/百萬元)
2021	105,707.1155	4,948.8620	21.3599
2022	119,283.4989	6,526.7490	18.2761
2023	128,342.2768	7,330.8110	17.5072

能源密集度 (GJ/百萬元)



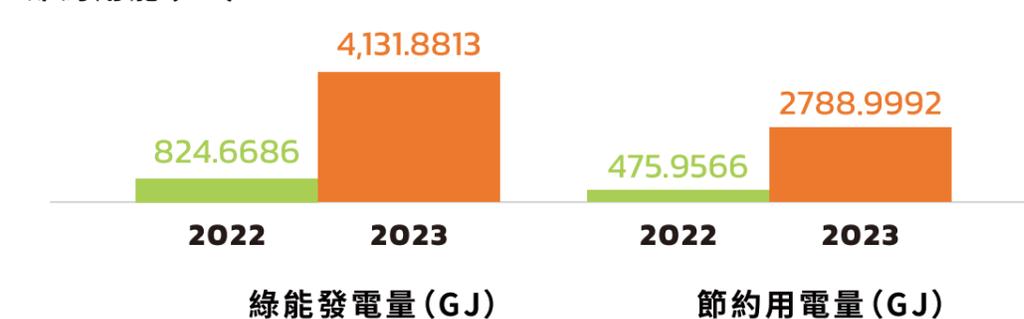
註：胡連集團持續進行生產設備汰舊換新事宜，因此能耗密集度逐年遞減。

6.2.2.4 節約能源

為降低用電量將於各營運據點持續導入新製程與設備，並秉持源頭減量的方向進行設計開發，除了持續節能外，更不斷積極建置太陽能發電設備。

	綠能發電量 (GJ)	節約用電量 (GJ)	合計節約 (GJ)
2022	824.6686	475.9566	1,300.6252
2023	4,131.8813	2,788.9992	6,920.8804

節約用能 (GJ)



註：

南京胡連、越南胡連、嘉興上河均安裝了太陽能發電設備，預計2024、2025年進行450KW（臺北胡連）、449.3KW（東莞胡連）太陽能發電工程建設，及南京胡連2024年增加20%綠色電力購入。

對於能源管理議題之關注，同時有感於日後能源管理所面臨之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，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，可有效且直接降低能源消耗。



在射出成型機上安裝節能發熱圈，節約用電



宿舍熱水器由電熱水器更換成太陽能及電熱水機組



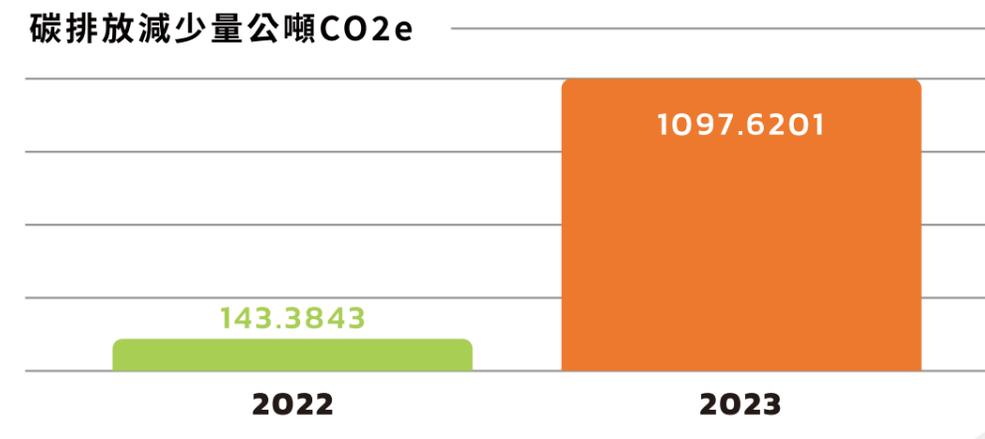
能源管理系統智慧監控

6.2.3 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 2022 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（2022.05）公告 GWP 值最新版本為 IPCC 第六次評估報告（2021）。胡連集團在 2023 年共執行 3 個方案，台北胡連和南京胡連汰舊換新射出成型機 25 台，南京胡連汰舊換新空壓機 1 台，熱水器 1 台，總計節約用電 774,721.9868 度。

	廠區	綠能發電量/度	節約用電量/度	電力碳排放係數	碳排放減少量公噸CO ₂ e
2022	南京胡連	119,209.0000	132,210.1599	0.5703	143.3843
2023	南京胡連	604,892.5128	638,807.3868	0.5703	709.2821
	嘉興上河	467,281.4810	0	0.5703	266.4906
	越南胡連	75,570.8000	0	0.7221	54.5697
	台北胡連	0	135,914.6000	0.4950	67.2777



	2021		2022		2023	
	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						
母公司	159.5860	0.0323	188.8766	0.0289	132.8242	0.0181
南京胡連	-	-	231.0339	0.0354	253.8919	0.0346
東莞胡連	-	-	139.8849	0.0214	133.1837	0.0182
東莞普光	-	-	170.5370	0.0261	44.1759	0.0060
嘉興上河	-	-	67.8145	0.0104	89.2759	0.0122
越南胡連	-	-	68.1430	0.0104	90.0406	0.0123
印尼胡連	-	-	67.0700	0.0103	73.2997	0.0100
合計	159.5860	0.0323	933.3599	0.1430	816.6919	0.1114

	2021		2022		2023	
	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
範疇二						
母公司	3,447.0280	0.6965	3,475.4839	0.5325	3,760.3374	0.5129
南京胡連	-	-	8,736.5255	1.3386	8,297.1135	1.1318
東莞胡連	-	-	3,495.3231	0.5355	3,643.2971	0.4970
東莞普光	-	-	20.1456	0.0031	34.7870	0.0047
嘉興上河	-	-	220.5065	0.0338	924.8990	0.1262
越南胡連	-	-	1,837.2769	0.2815	2,119.6480	0.2891
印尼胡連	-	-	219.2029	0.0336	308.8824	0.0421
合計	3,447.0280	0.6965	18,004.4644	2.7586	19,088.9644	2.6039

	2021		2022		2023	
	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						
母公司	1,067.5702	0.2157	13,926.6898	2.1338	14,865.5928	2.0278
南京胡連	-	-	12,259.2683	1.8783	10,759.7090	1.4677
東莞胡連	-	-	10,661.0328	1.6334	9,845.4085	1.3430
東莞普光	-	-	133.7720	0.0205	235.1996	0.0321
嘉興上河	-	-	916.7504	0.1405	4,459.5462	0.6083
越南胡連	-	-	4,112.1793	0.6301	5,312.0559	0.7246
印尼胡連	-	-	646.6352	0.0991	2,280.9464	0.3111
合計	1,067.5702	0.2157	42,656.3278	6.5356	47,758.4584	6.5148
總合計	4,674.1842	0.9445	61,594.1521	9.4372	67,664.1147	9.2301

確信情況說明：

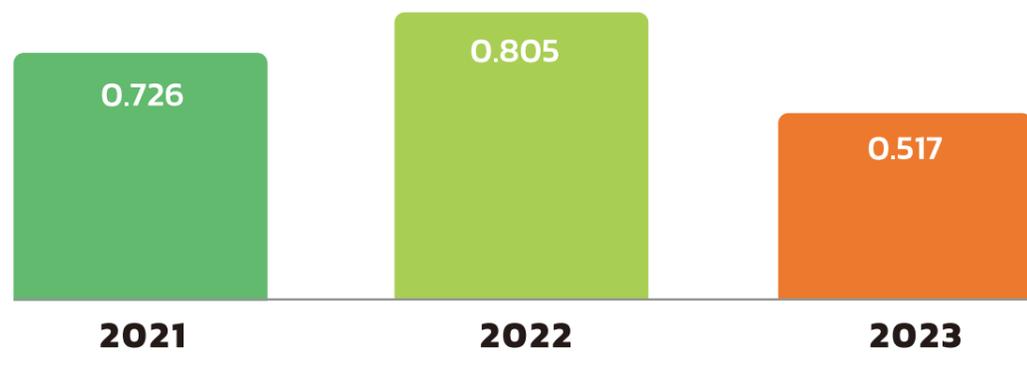
胡連集團 2022 年揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 933.3599 公噸 CO2e(佔總排放量之 1.52%)；範疇二 18,004.4644 公噸 CO2e(佔總排放量之 29.23%)；範疇三 42,656.3278 公噸 CO2e(佔總排放量之 69.25%)；經確信機構新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司，採 ISO 14064-3 準則確信；確信意見：範疇一、二、為合理保證；範疇三為有限保證。2023 年之溫室氣體盤查數據預計於 2024 年第 3 季由外部第三方查證機構進行查證。

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）。2. 2021 年僅就台北胡連做盤查，2023 年盤查數據預計 2024 年第 3 季由外部第三方查證機構進行查證。

6.2.4 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，按照環保要求安裝 UV+ 活性碳廢氣處理設備對廢氣進行處理，2023 年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。

揮發性有機化合物 (t)



項目	監測日期	濃度範圍	監測時間	監測值	標準值	數據狀態
1	2024-03-04 18:00	7.81	2024-03-04 18:00	7.81	20471.4 (mg/L)	正常
2	2024-03-04 18:00	81.784	2024-03-04 18:00	81.784	0.07 (mg/L)	正常

揮發性有機化合物每年排放量 單位：公噸



在線監測設備

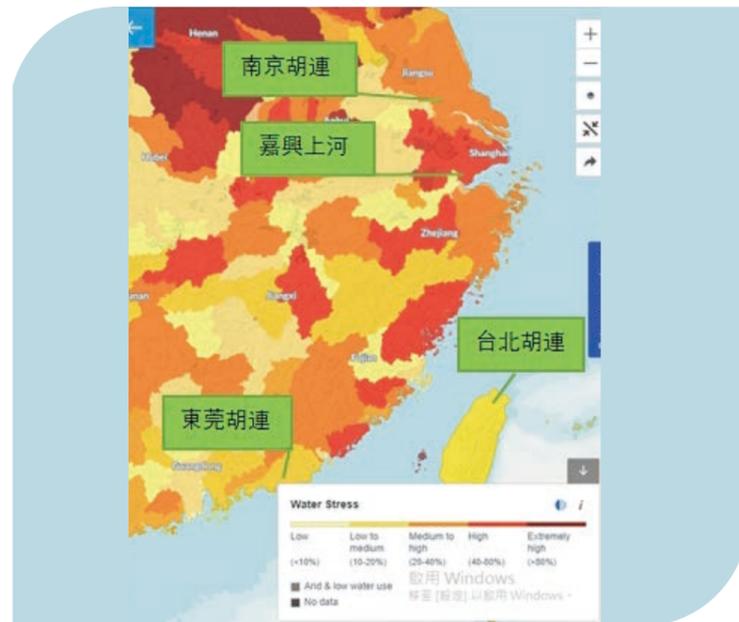


有機廢氣處理設備：UV+ 活性碳設備

6.3 水資源與廢棄物管理

6.3.1 水資源管理

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顯示，在 2030 年的時候，台北胡連缺水風險是 10%~20%，南京胡連缺水風險是 20%~40%，東莞胡連和東莞普光缺水風險是 10%~20%，嘉興上河缺水風險是 40%~80%，缺水風險高，印尼胡連缺水風險是 40%~80%，缺水風險高，越南胡連缺水風險是低於 10%，嘉興上河所在區域缺水風險高，廠區已建設有 28m³ 水塔，儲存水以備應急使用，印尼胡連所在區域缺水風險高，工廠所在之工業區的水廠有設置水塔備水，以備應急使用。

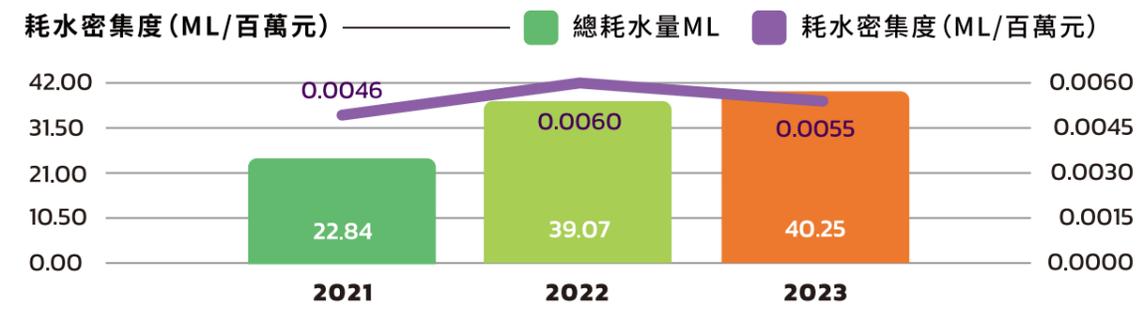


缺水風險		降低風險措施
台北胡連	10%~20%	1. 嘉興上河和印尼缺水風險最高，已建設儲水塔。 2. 南京胡連缺水風險較高，2024年安裝分水錶，對用水進行監控，並進行水平衡測試，避免水資源浪費。
南京胡連	20%~40%	
東莞胡連	10%~20%	
嘉興上河	40%~80%	
印尼胡連	40%~80%	
越南胡連	<10%	

胡連集團的取水來源均為一自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活用水及生產用水，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。

為節約水資源使用量，台北胡連洗手間皆安裝省水馬桶，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。

單位: ML	總取水量	總排水量	總耗水量	總營業額百萬元	耗水密度 ML/百萬元
2021	120.43	97.60	22.84	4,948.86	0.0046
2022	130.87	91.80	39.07	6,526.75	0.0060
2023	140.67	100.42	40.25	7,330.81	0.0055



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，依政府規範法遵，對生活污水每年檢測，確保達到污水處理廠的接受標準。

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
2021	73.00	200.00	14.60	35.00	68.00	350.00	3.98	4.00	7.0	6~9
2022	58.00	200.00	26.90	35.00	217.00	350.00	2.67	4.00	7.3	6~9
2023	11.00	200.00	32.70	35.00	194.00	350.00	3.11	4.00	7.0	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	氮氣	排放標準	Ptổng	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
2021	7.48	5.5~9	5	100	3	150	1	50	5.60	40.00	0.15	6.00	1.20	10.00	0.22	5.00	<0.09	1.00	9.00	5000.00
2022	7.5	5.5~9	18	100	99	150	30	50	77.00	40.00	5.95	6.00	66.40	10.00	<0.10	5.00	0.03	1.00	46x10 ⁵	5000.00
2023	7.12	5.5~9	30	100	67	150	24	50	46.20	40.00	3.00	6.00	35.50	10.00	0.18	5.00	0.03	1.00	24x10 ⁵	5000.00

註：檢測報告超標的原因：從 2021 年底開始，送餐供應商要求在送餐過程中清洗餐具和工具。還有 2022 年人數比 2021 年增加了 21%，2023 年人數比 2021 年增加了 45%，及化糞池沒有定期清理。越南胡連廠所在工業區針對超標污染已多收取廢水處理費用。改善措施：一年一次定期清理化糞池。

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
2021	60.00	400.00	18.40	/	452.00	500.00	146.00	300.00	5	/	1.74	100	16	/	7.05	6~9
2022	64.00	400.00	16.50	/	387.00	500.00	130.00	300.00	0.52	/	2.97	100	2	/	7.8	6~9
2023	37.00	400.00	81.70	/	320.00	500.00	96.00	300.00	7.19	/	1.14	100	3	/	7.2	6~9

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	氮氣 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	7.20	6 - 9	3.0	400	6.1	800	2	500	0.90	30.00	<0.008	2.00	<0.082	10.00	0.10	5.00	0.14	2.00	0	0.00v

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
2021	4.90	30.00	0.34	1.50	20	100.00	7.80	6~9	ND	1.00	1.20	10.00
2022	17.80	30.00	0.39	1.50	40	100.00	7.00	6~9	0.0040	1.00	1.10	10.00
2023	2.50	30.00	0.69	1.50	56	100.00	8.80	6~9	0.0020	1.00	4.10	10.00

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。台北胡連對於電鍍未來發展，2023 年決議新增加委外電鍍商合作模式，故原 2022 年電鍍專案計畫暫緩，以電鍍委外合作模式先行執行，由於原 2022 年電鍍專案計畫中的廢水回收系統未施作，故無法達成廢水減量 20% 之目標。

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

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。

短期目標

- 1.降低製程報廢率20%。
- 2.台北胡連有害廢棄物減量5%
- 3.台北胡連一般事業廢棄物減量(紙張減量40%)。

中長期目標

- 1.持續降低製程報廢率20% (至2025年)。
- 2.持續降低有害事業廢棄物產量，以改善製程方向進行，降低廢棄物量5% (至2025年)。
- 3.持續改善一般事業廢棄物減量，降低用紙量95% (至2025年)。

1.當年度投入資源 2.具體成果

- 1.胡連集團在模具開發初期設計，採以降低產品耗料量方式進行開模，減少廢料產生，並於2023年上半年度在舊模翻新案件上，減少產品耗料實績減少6%用量。
- 2.胡連集團因應綠色循環概念，2023年從新品設計開發、與材料選用時，採用回收用料(目標設定16件產品，回收料使用占總量10%)生產產品，提升資源再生與再利用、減少廢棄

料產生。並承諾未來在新品開發將持續投入回收料，提高回收料再利用率。
3.2023年台北胡連先行導入無紙化專案_BPM電子簽核系統，推行財會應付憑單線上簽核(當年僅於台北胡連執行，共減少用紙量約為18,800張)，年節省25%紙張需求及降低歷史資訊查找時間。

負責部門/申訴機制

各營運據點環安單位/稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制/成果

- 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、廢活性碳、廢乳化液、廢容器、廢濾芯、廢模具清洗液、廢燈管等。

生活垃圾和廚餘垃圾由員工辦公、宿舍、食堂會產生。
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。

供應商取得合格廢棄物處理證照明細



有害事業廢棄物 單位：公噸

	2021	2022	2023	處理方式	離場/現場處理
電鍍污泥	47.58	32.70	29.60	熱處理	離場
盛裝化學品廢容器	0.57	0.27	0.33	回收	離場
盛裝化學品廢容器	0.37	0.52	0.97	焚化	離場
廢活性炭	4.10	4.22	5.20	回收	離場
廢活性炭	0.05	0.05	0.05	焚化	離場
廢油	1.37	3.81	2.41	回收	離場
廢油	0.66	0.69	0.54	焚化	離場
廢清洗液	0.09	0.17	0.42	物化	離場
廢清洗液	0.10	0.08	0.13	廢水處理系統	離場
廢乳化液	0.00	0.04	0.05	焚化	離場
含油廢棄物	0.14	0.20	0.20	焚化	離場
含油廢棄物	0.00	0.00	1.25	廢水處理系統	離場
廢燈管	0.05	0.05	0.10	物理	離場
沾有化學品廢抹布	0.63	0.63	0.69	焚化	離場
廢電池	0.00	0.00	0.08	電池破壞系統	離場
列印機有害廢棄物	0.02	0.02	0.01	焚化 & 固化	離場
有毒廢棄物	0.00	0.01	0.02	焚化 & 固化	離場
小計	55.74	43.47	42.05		

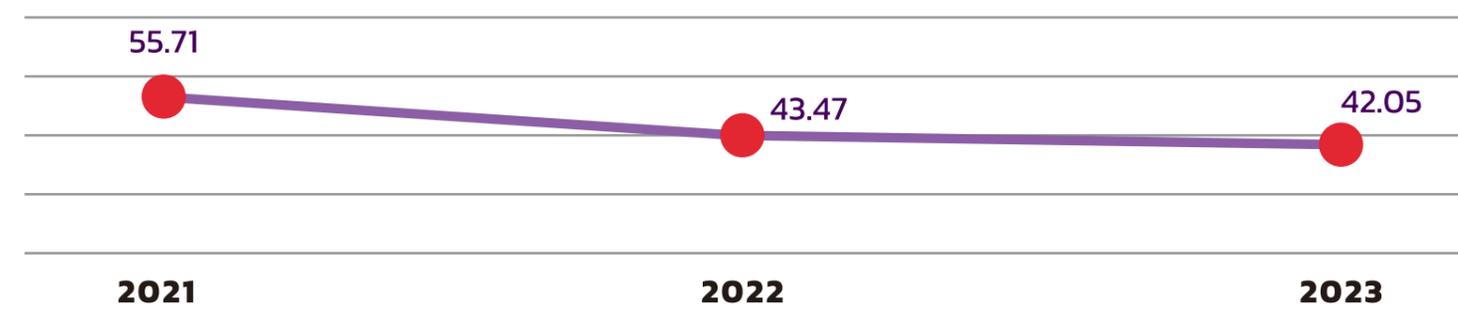
一般事業廢棄物 單位：公噸

	2021	2022	2023	處理方式	離場/現場處理
生活垃圾	298.54	352.63	358.73	焚化&掩埋	離場
廢木材	38.46	42.05	20.98	回收	離場
廢紙	32.58	47.21	29.51	回收	離場
廢不銹鋼	32.51	40.81	44.32	回收	離場
廢塑膠	838.27	1,202.07	1,107.98	回收	離場
廢銅料	998.15	942.07	1,071.04	回收	離場
廢硅膠料	23.62	45.46	50.09	回收	離場
PE膜	3.84	3.96	0.24	回收	離場
廢線	0.00	0.75	1.45	回收	離場
包裝材料	0.00	0.00	0.70	回收	離場
小計	2,265.97	2,677.01	2,685.04		

6.3.2.3 廢棄物回收再利用

廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔，在管制措施上要求落實垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成污染問題，另外還有廢棄物源頭管制，落實分類回收，此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性檔案盡量雙面列印或使用報廢檔之空白面，並將可不用紙張的檔案轉為電子化儲存。目前胡連集團廢棄物委託處理方式有焚化、及回收，配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。

有害事業廢棄物(公噸)



6.4 環保管理與管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，胡連集團依法購置符合安全標準之設備及設置污染防制設施，並聘雇專責人員及設立專責單位，且導入 ISO14001:2015 環境管理系統，以 PDCA 之運作原則進行環境的持續改進，對於主管機關查核發現之缺失，亦秉持誠意竭力改善以符合相關法令要求，訂定相關改善目標並定期檢視後改善措施之有效性。對當地社區未發現有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。

制定環境應急預案，配備應急物資，在發生環境應急事件或者發生事故有可能對環境造成衝擊時，立即啟動環境應急預案，避免或減少對環境造成污染。2023 台北胡連與汐止區公所續簽「防災合作備忘錄」，加入汐止區企業防災的行列，希望進入防汛期時，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。



2023 年化學災害演練



2023 年化學災害演練（處理洩漏物質）



2023 年化學災害演練（防護器具及物資支援）



新北市政府頒發
「企業防災合作」
感謝狀



獎項頒發之合影

07 員工關係與社會關懷

7.1 人權保障

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。

人權政策

- 承認國際公認之基本人權。
- 禁用童工或使用年少工作者從事危險工作。
- 消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為。
- 保障性別平等，未使其工作者無法自由結社或團體協約權利。

維護

- 公司遵循各國的勞動人權法規。
- 保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。
- 對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。
- 積極推動「性別平等與女性權利保障」，提供性別友善空間與舒適的工作環境，讓女性員工權利受到保障營造具尊重、安全、無工作職場性騷擾的對待環境，胡連集團致力打造尊重、安全的工作環境。
- 尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，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。
- 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。

實踐

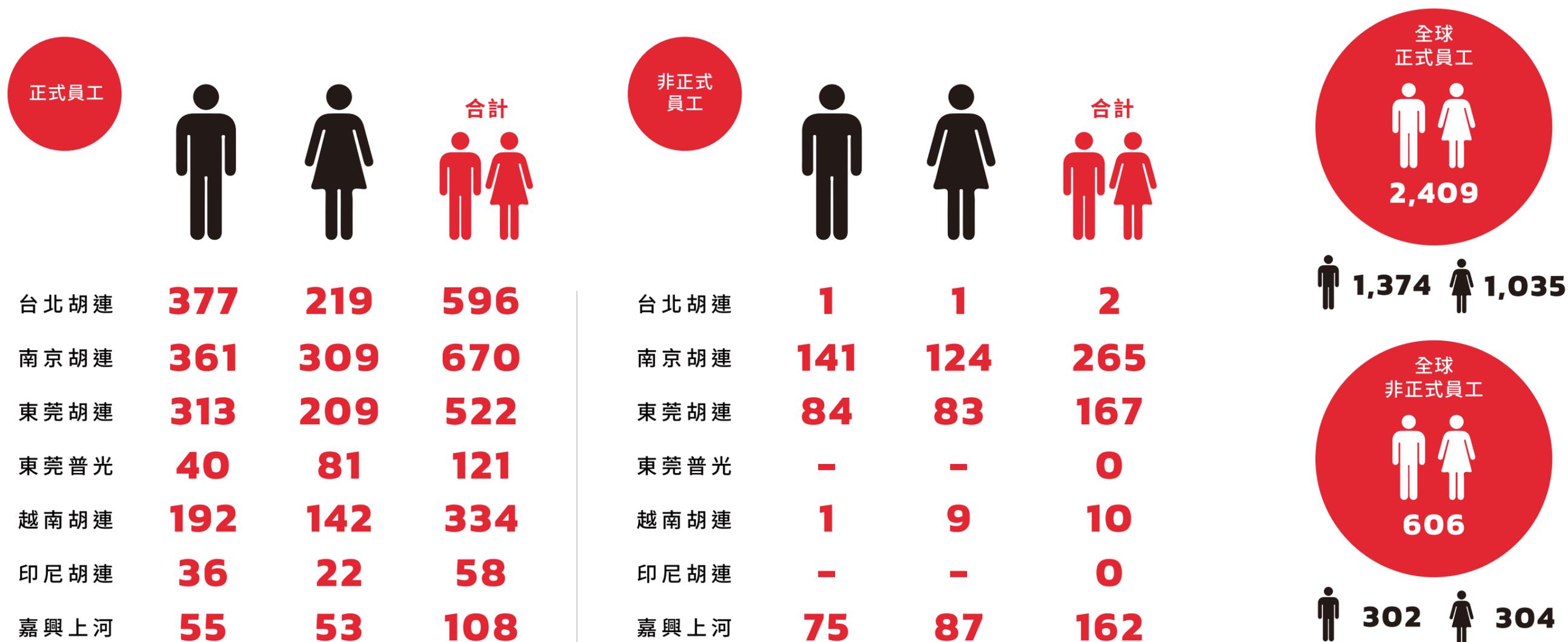
- 提供有效適當的申訴管道與處理機制。
- 依法提供具原住民身份員工所屬族別歲時祭儀時之休假權益，以營造以營造多元、開放、平等且免遭歧視與騷擾之工作環境。
- 公平對待所有員工。
- 公司制訂誠信政策以及各項誠信規章辦法供同仁遵循，要求董事、經理人、一般員工簽署誠信承諾書；亦要求供應商配合。
- 每年定期舉辦『誠信/職安訓練課程』本年度共執行：誠信課程2,433人次；職安課程4,141人次。
- 針對保全人員執行相關人權政策與程序之訓練，定期安排相關教育訓練課程並100%落實執行。
- 重視優秀人員晉升與獎勵優秀員工，每年定期召開一次人事評議委員會進行會議審核；相對對於表現不佳或違反公司規定之員工，也將進行審核、給予適當處罰。
- 2023年未有違反人權且未發生任何歧視或性騷擾及侵害原住民等事件，亦也未發生違反法規被處罰款知情事等紀錄。

7.2 員工概況

7.2.1 員工統計

胡連集團秉持著以人為本的管理原則，著重員工照護與社會責任，同時遵守各地勞動基準法規定，給予員工應有的尊重與自由，讓員工在合理的人性化管理與制度下。胡連集團無論徵才活動、面試訪談，在人才招募的過程中皆以公平、公正、公開、客觀的態度進行。胡連集團對求職者面試或所僱員工於聘用、培訓、薪資報酬、晉升、解聘或退休事務上，都不以種族、階級、國籍、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、勞工代表或以往工會會員身為由有所歧視。秉持「適才適性」與「人盡其才」的理念執行，支持並依循各項國際人權理念，唯才是用之標準擇優錄取。

截至 2023 年底，胡連集團各營運據點員工數為 3,015 人，正式員工為 2,409 人（佔約 79.90%），非正式員工共計 606 人（佔約 20.10%）。非正式員工主要委由外部派遣公司指定至各營運據點服務之勞務工，勞務工與臨時工合計共 605 位 + 台北胡連另聘 1 位專業契約顧問。公司中階含以上主管共計 66 人，女性主管佔約 28.79%。



胡連集團遵循以人為本，重視員工福利。在各地除了百分之百遵守當地法令，提供各項公司福利與退休提撥外，亦也提供團體保險（醫療、傷殘）以保障同仁工作與生活安全。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。

新進員工和離職員工

新進員工							百分比					
結構	男	女	30歲以下	31-50歲	50歲以上	合計	男	女	30歲以下	31-50歲	50歲以上	合計
台北胡連	69	86	66	79	10	155	44.52%	55.48%	42.58%	50.97%	6.45%	100%
南京胡連	63	40	55	47	1	103	61.17%	38.83%	53.40%	45.63%	0.97%	100%
東莞胡連	140	115	122	132	1	255	54.90%	45.10%	47.84%	51.76%	0.39%	100%
東莞普光	9	16	10	15	0	25	36.00%	64.00%	40.00%	60.00%	0.00%	100%
越南胡連	94	35	65	64	0	129	72.87%	27.13%	50.39%	49.61%	0.00%	100%
印尼胡連	6	6	8	3	1	12	50.00%	50.00%	66.67%	25.00%	8.33%	100%
嘉興上河	38	27	33	30	2	65	58.46%	41.54%	50.77%	46.15%	3.08%	100%
全球	419	325	359	370	15	744	56.32%	43.68%	48.25%	49.73%	2.02%	100%

離職員工							百分比					
結構	男	女	30歲以下	31-50歲	50歲以上	合計	男	女	30歲以下	31-50歲	50歲以上	合計
台北胡連	53	37	38	48	4	90	58.89%	41.11%	42.22%	53.33%	4.44%	100%
南京胡連	94	50	63	79	2	144	65.28%	34.72%	43.75%	54.86%	1.39%	100%
東莞胡連	124	95	114	105	0	219	56.62%	43.38%	52.05%	47.95%	0.00%	100%
東莞普光	5	8	4	9	0	13	38.46%	61.54%	30.77%	69.23%	0.00%	100%
越南胡連	90	60	73	77	0	150	60.00%	40.00%	48.67%	51.33%	0.00%	100%
印尼胡連	8	3	7	3	1	11	72.73%	27.27%	63.64%	27.27%	9.09%	100%
嘉興上河	14	4	9	9	0	18	77.78%	22.22%	50.00%	50.00%	0.00%	100%
全球	388	257	308	330	7	645	60.16%	39.84%	47.75%	51.16%	1.09%	100%

註：
 當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。
 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。
 如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。
 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。
 如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

7.2.2 員工多元化與平等機會

7.2.2.1 重大主題：員工多元與平等機會

組織積極推動員工多元化與平等機會，可同時對組織與工作者產生顯著效益。

政策 / 承諾

具備國際觀，提升個體差異和多元文化的價值，在當地和全球工作環境中創建坦誠、尊重和包容的工作場所，並以行動支持對社會/環境有益的行為，以達到永續經營。

短期目標

1. 透過公平、公開的管道進行人員招募甄選任用，依各職位職責選拔人才、適才適用。
2. 薪酬管理制度是整體薪酬的概念，更能反映職責與市場行情、激勵能力提升與肯定績效貢獻，促以實現中長期組織發展策略、年度工作目標並達到人才激勵、吸引與留置。

中長期目標

1. 依組織發展與策略性人力規劃，依職缺之職位職責開放多元招募管道，開放性接納多元化員工組成與合理薪酬給付。
2. 集團薪酬策略(固定薪酬以達市場薪資競爭力P50_80%為目標)。
 - 2.1 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。
 - 2.2 主管應落實薪酬溝通，協助同仁瞭解薪酬與職責及績效間的關連性，以鼓勵承擔更多職責並持續成長。
 - 2.3 擴大績效卓越與績效一般員工的薪酬與發展的差異化，以激勵與留置優秀人才。
 - 2.4 考量營運、人才資產策略及人才相互競爭交流者，以各地相近行業的領先企業作為整體薪酬標竿對象。
 - 2.5 為強化公司治理及推動永續發展，高階主管薪資報酬與ESG相關績效評估連結。

當年度投入資源

請參閱7.2.2.2。

具體成果

2023年集團固定薪酬達市場薪資競爭力。P50_80%，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，以確保合理給付人員薪酬水準。

負責部門/申訴機制

集團人資處/稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制/成果

1. 多元化統計。
2. 年度薪資檢視。

7.2.2.2 員工的多元化

直接

		台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		越南胡連		印尼胡連		嘉興上河	
		人數	百分比												
性別	男	140	23.49%	260	38.81%	211	40.42%	21	17.36%	61	18.26%	6	10.34%	40	37.04%
	女	111	18.62%	191	28.51%	111	21.26%	3	2.48%	92	27.54%	0	0.00%	35	32.41%
年齡	未滿30	97	16.28%	67	10.00%	65	12.45%	10	8.26%	64	19.16%	2	3.45%	28	25.93%
	30以上 未滿50	138	23.15%	359	53.58%	244	46.74%	12	9.92%	87	26.05%	4	6.90%	46	42.59%
	50以上	16	2.68%	25	3.73%	13	2.49%	2	1.65%	2	0.60%	0	0.00%	1	0.93%
學歷	研究所	1	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	70	11.74%	86	12.84%	16	3.07%	0	0.00%	10	2.99%	0	0.00%	11	10.19%
	其他	180	30.20%	365	54.48%	306	58.62%	24	19.83%	143	42.81%	6	10.34%	64	59.26%

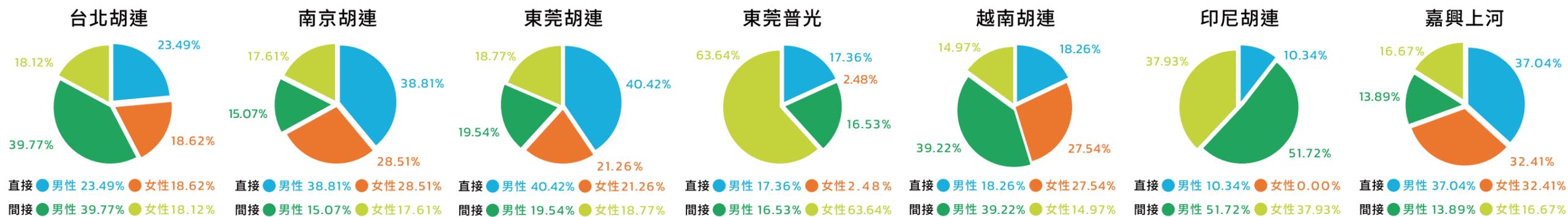
間接

		台北胡連		南京胡連		東莞胡連		東莞普光		越南胡連		印尼胡連		嘉興上河	
		人數	百分比												
性別	男	237	39.77%	101	15.07%	102	19.54%	20	16.53%	131	39.22%	30	51.72%	15	13.89%
	女	108	18.12%	118	17.61%	98	18.77%	77	63.64%	50	14.97%	22	37.93%	18	16.67%
年齡	未滿30	45	7.55%	77	11.49%	80	15.33%	15	12.40%	77	23.05%	20	34.48%	9	8.33%
	30以上 未滿50	238	39.93%	139	20.75%	108	20.69%	80	66.12%	102	30.54%	27	46.55%	22	20.37%
	50以上	62	10.40%	3	0.45%	12	2.30%	2	1.65%	2	0.60%	5	8.62%	2	1.85%
學歷	研究所	44	7.38%	4	0.60%	0	0.00%	0	0.00%	3	0.90%	4	6.90%	0	0.00%
	大專院校	235	39.43%	174	25.97%	130	24.90%	59	48.76%	114	34.13%	22	37.93%	17	15.74%
	其他	66	11.07%	41	6.12%	70	13.41%	38	31.40%	64	19.16%	26	44.83%	16	14.81%

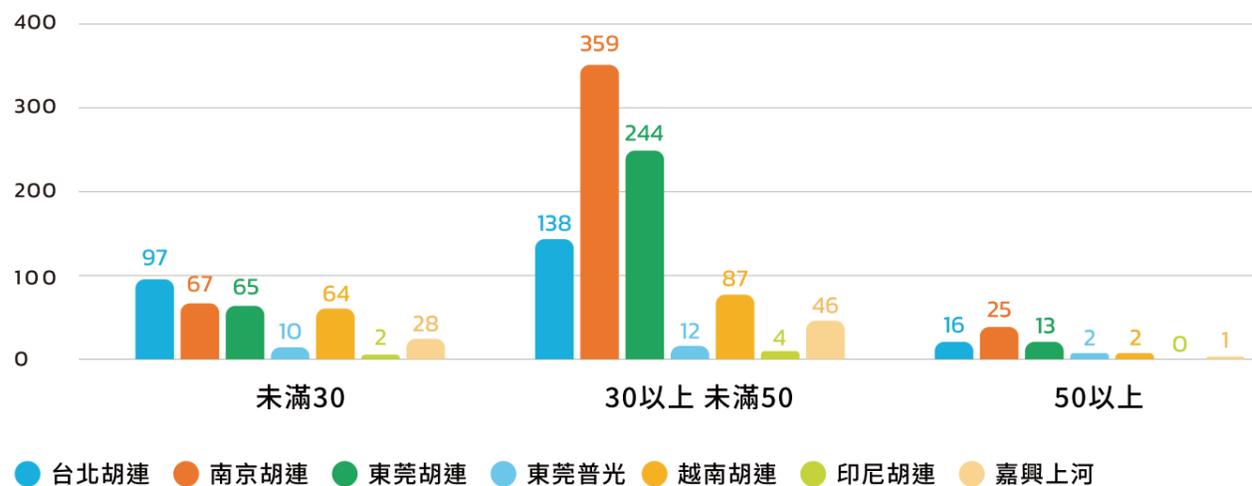
註：未滿30歲的直接人員百分比 = (當年度未滿30歲的直接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註：研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

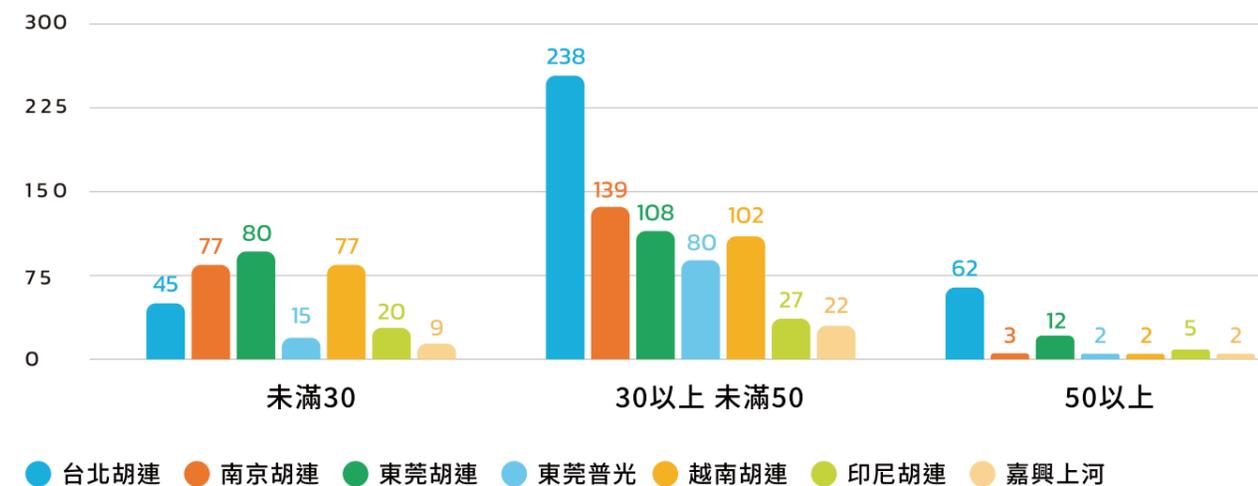
人員性別分佈



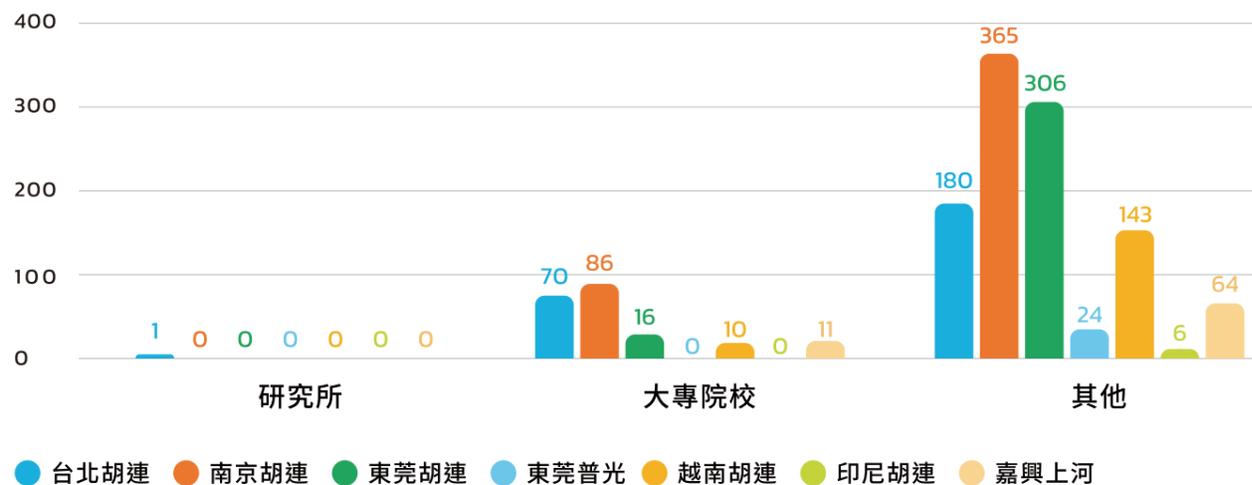
直接員工年齡分佈



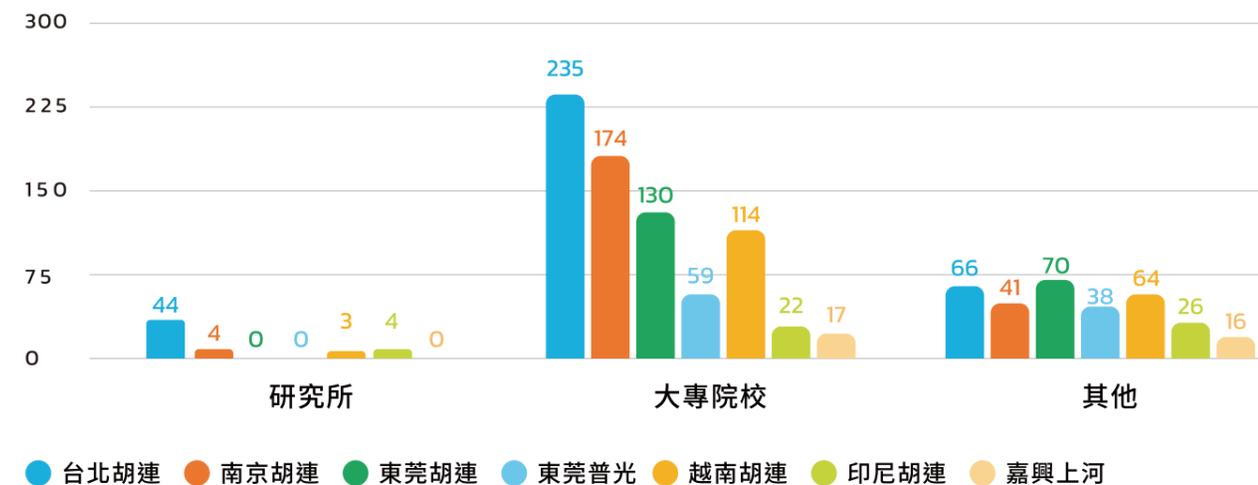
間接員工年齡分佈



直接員工學歷分佈



間接員工學歷分佈



7.3 薪酬福利

7.3.1 薪酬政策

- ✓公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。
- ✓職位職責：整體獎酬反映職位職責、績效及能力，並連結外部薪資標竿市場。
- ✓員工溝通：主管應落實獎酬溝通，協助同仁瞭解獎酬與職責及績效間的關連性，以鼓勵承擔更多職責並持續成長。
- ✓人才激勵：擴大績效卓越與績效一般員工的獎酬與發展的差異化，以激勵與留置優秀人才。
- ✓標竿市場：考量營運、人才資產策略及人才相互競爭交流者，以各地相近行業的領先企業作為整體薪酬標竿對象。
- ✓年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之十為員工酬勞及不高於百分之一為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

7.3.2 薪酬決定流程

薪資報酬委員會每年定期召開兩次，會以專業、客觀評估檢討董事及經理人年度與長期的績效目標、薪資報酬政策與制度結構，並向董事會提出建議、訂出個別薪資報酬之內容與數額，作為決策參考依據。

胡連集團各地區薪酬決定，會視外部市場給付薪資水準，每年定期調整內部薪資表，以確保薪資給付符合市場薪資競爭力水準，並依薪酬政策落實執行整體獎酬反映職位職責、績效及能力，以吸引、激勵、留置優秀人才。

7.3.3 年度總薪酬比率

公司總薪酬最高的個人(A) (註1) **5,749,507**

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	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河
各重要據點其他員工總薪酬的中位數(B) (註2)	608,603	437,261	392,748	348,545	95,405	194,360	322,725
比率(A/B)	9.45	13.15	14.64	16.50	60.26	29.58	17.82
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率(C)				-3.16%			
各重要據點其他員工總薪酬增加百分比之中位數(D)	3.91%	1.78%	-0.38%	0.46%	10.49%	8.96%	46.94%
比率(C/D)	-0.81	-1.78	8.25	-6.95	-0.30	-0.35	-0.07

註：

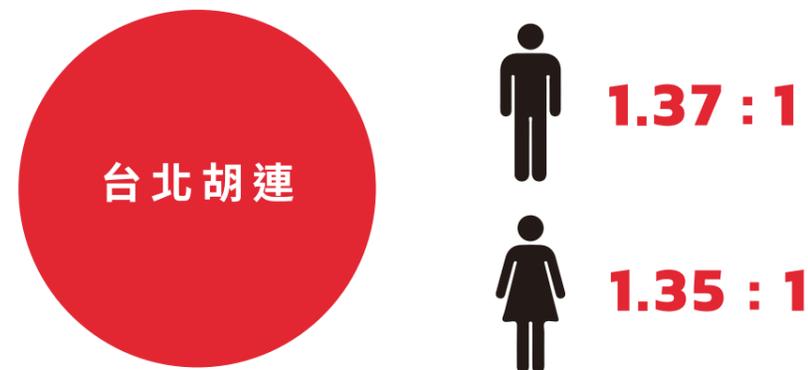
1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。

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。

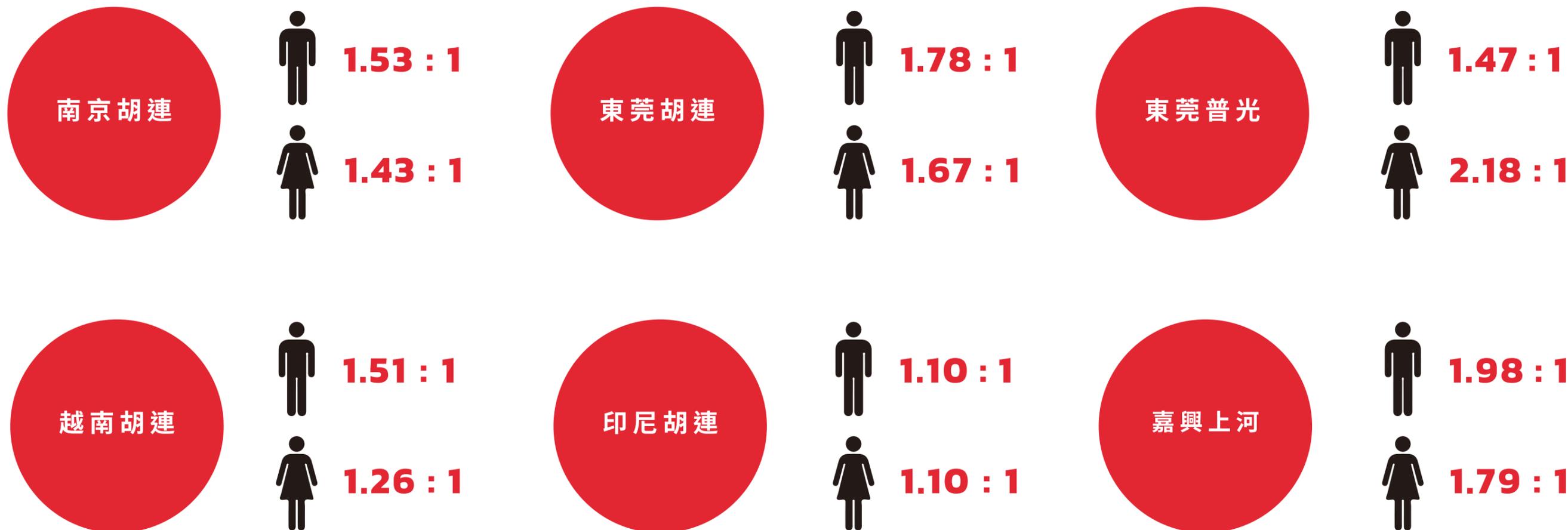
3. 各公司分別計算近2年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是同一位員工。

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。不因性別或族群而有所差異，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。



標準薪資與當地基本工資比例



註 1：基層人員定義請以公司內部人力系統的定義為主，如直接人員指胡連集團職級 O63~O65 及 P51~P53；而且基層人員以正職為限，不包含實習生或派遣人員。

註 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

重要營運據點	員工類別	項目	男	女
台北胡連	直接(註3)	基本薪資	1.60	1
		薪酬	1.74	1
	間接(註3)	基本薪資	0.98	1
		薪酬	0.93	1
南京胡連	直接	基本薪資	1.06	1
		薪酬	1.08	1
	間接	基本薪資	1.17	1
		薪酬	1.16	1
東莞胡連	直接	基本薪資	1.26	1
		薪酬	1.31	1
	間接	基本薪資	1.17	1
		薪酬	1.00	1
東莞普光	直接	基本薪資	1.11	1
		薪酬	1.08	1
	間接	基本薪資	1.24	1
		薪酬	1.39	1
越南胡連	直接	基本薪資	1.19	1
		薪酬	1.32	1
	間接	基本薪資	0.90	1
		薪酬	0.98	1
印尼胡連	直接	基本薪資	-	-(註2)
		薪酬	-	-
	間接	基本薪資	1.14	1
		薪酬	1.13	1
嘉興上河	直接	基本薪資	1.57	1
		薪酬	1.58	1
	間接	基本薪資	1.18	1
		薪酬	1.19	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）。

註2：印尼廠無女性直接人員

註3：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。

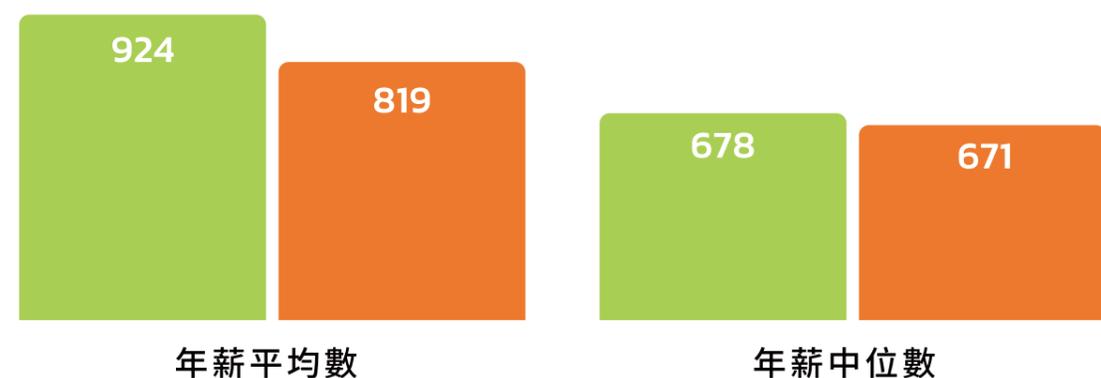
7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數			
單位：人／新台幣仟元			
非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2022	399	924	678
2023	509	819	671
差異	+110	-105	-7

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資(單位:新台幣仟元)



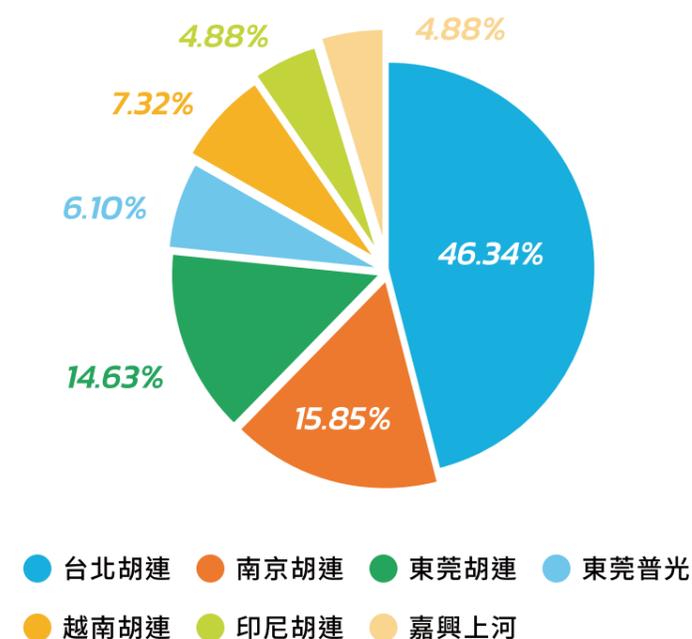
7.3.6 僱用當地居民為高階管理階層的比例

重要營運據點	中/高階主管總數	僱用當地居民為中/高階主管人數	比例
台北胡連	38	38	100.00%
南京胡連	13	10	76.92%
東莞胡連	12	10	83.33%
東莞普光	5	4	80.00%
越南胡連	6	2	33.33%
印尼胡連	4	1	25.00%
嘉興上河	4	3	75.00%

7.3.6 各營運據點高階管理階層比例

重要營運據點	人數	比例
台北胡連	38	46.34%
南京胡連	13	15.85%
東莞胡連	12	14.63%
東莞普光	5	6.10%
越南胡連	6	7.32%
印尼胡連	4	4.88%
嘉興上河	4	4.88%
合計	82	100.00%

7.3.6 各營運據點高階管理階層比例



註 1：當地居民：以取得當地身分為計入基準 註 2：中 / 高階主管之定義：以取得當地身分之部門主管為範圍。

7.3.7 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

7.3.7.1 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。

7.3.7.2 福利措施

各營運據點同仁均享有各項福利、包含每年定期舉辦年度健康檢查、年終尾牙聚餐與摸彩、三節獎金（勞動節、端午節、中秋節）、舉辦員工訓練規劃及家庭日等多元活動、設置員工餐廳及專屬孕婦集哺乳室。另依《職工福利金條例》成立「職工福利委員會」，負責辦理員工福利相關事宜，設置教育獎助（員工在職進修、子女教育獎勵金）、提供婚喪喜慶相關補助規定與申請、當月員工生日禮金，及員工旅遊促進情感交流。

員工福利項目	台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河
結婚/葬補助	✓	✓	✓	✓			✓
節日獎金	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
績效獎金	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
年度健檢	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
員工餐廳	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
韻律教室	✓						
員工宿舍	✓	✓	✓	✓			✓
育嬰假	✓	✓	✓	✓			✓
退休制度	✓	✓	✓	✓			✓
中秋節禮物		✓			✓		✓
年終尾牙餐會	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
員工家庭日	✓				✓		
員工旅遊	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
員工制服	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
外語教育訓練	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

台北胡連
歲末聯歡晚會；
家庭日活動



南京胡連
歲末聯歡晚會；
員工旅遊



東莞胡連
員工旅遊；假日
小活動



嘉興上河
員工旅遊；節日
活動



越南胡連
歲末聯歡晚會；
員工旅遊



印尼胡連
開齋節聚餐



7.3.7.3 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。

註 1：享有育嬰留職停薪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。
 註 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%。
 註 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%。

2023

員工育嬰留停 / 年度	男	女
享有育嬰留停資格的員工人數 <2023年有資格>	7	3
申請育嬰留停的員工數	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	0	1
復職率 (B/A)	100%	100%
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)	1	1
留任率 (C/前一年B)	100%	100%

7.4 人才培育

7.4.1 重大主題：人才培育

公司的永續經營與成長，仰賴著全體同仁充分發揮管理與專業能力，透過不同組織層級的培訓與發展機制，不斷提升主管及同仁的競爭力，讓公司成為全球車輛連接器的領導品牌。

政策／承諾

公司設置專責組織及單位，針對各組織層級、不同職務的主管及同仁，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。

短期目標

1. 新進及在職人員教育訓練達成率達100%。
2. 凝聚同仁對公司的向心力與認同度，核心價值暨核心職能教育訓練達成率達100%。
3. 策略性人力規劃專案完成率100%，從單純的年度人力預估，轉變成為連結中長期營運策略的人力規劃，以確保企業在人力質量兼具情況下達成策略目標。
4. 高潛力人才年度發展執行率100%。
5. 績效管理與發展(PMD)執行率100%，關注主管及同仁工作績效與能力提升。
6. 與時俱進重新檢視各職位發展藍圖及專業技能表，協助同仁職涯發展。

中長期目標

1. 新進及在職人員教育訓練達成率達100%。
2. 高潛力人才年度發展執行率100%。
3. 績效管理與發展(PMD)執行率100%，關注主管及同仁工作績效與能力提升。
4. 年度管理暨專業技能盤點完成率100%，關注同仁能力持續成長、職涯發展。
5. 透過高績效主管領導統禦培訓課程，提升主管的領導力，建置中高階管理人才梯隊，2027年中期目標計50位。
6. 持續引入管理及專業課程，促進同仁的創新應用及競爭力。

當年度投入資源／具體成果

1. 新進及在職人員教育訓練達成率達100%。
2. 胡連集團核心價值暨核心職能教育訓練達成率達100%，投入專案費用為3,300,000元。
3. 完成集團總部與台北胡連一級主管所轄單位人力結構分析與建議，透過人力市場數據，以數據分析與邏輯為導向的人力結構預測，提升整體用人效率，當年度投入專案費用為3,300,000元。
4. 高潛力人才年度發展盤點計21人。
5. 績效管理與發展(PMD)執行率為100%。
6. 透過各職位職涯發展藍圖及專業技能表專案，釐清各職位職涯發展管道，並標準化設計各職等晉升專業技能要件；預計2024年進行人員專業技能盤點，盤點弱項將轉入年度教育訓練計畫提升同仁專業能力。

負責部門／申訴機制

集團人資處／稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制／成果

1. 每年教育訓練達標。
2. 課後滿意度調查。
3. 高潛力人才年度發展履歷。
4. 績效管理與發展(PMD)計畫書。
5. 職涯發展藍圖暨專業技能表。

人才培育與教育訓練：人才為集團的重要資產，推展集團營運重要基礎。為培育經營發展所需人才，制定【集團教育訓練程式】，規範教育訓練體系與訓練規範，不定期檢視公司與員工需求制訂年度訓練計畫，據以辦理訓練，提升知識及技能。藉由人才培育制度，強化管理才能發展和事業知能，儲備各級管理及專業人才，同時鼓勵同仁自我進修。胡連集團訓練體系分為新進人員職前訓練和在職員工訓練，在職訓練依訓練屬性區分為專業（技術）訓練、管理訓練、發展訓練、專案訓練、自我啟發。



每名員工每年接受訓練的平均時數

員工訓練平均實數	台北胡連	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河	
每名員工受訓平均時數	16.30	6.14	42.58	31.24	44.02	10.69	1.21	
員工依性別受訓平均時數	女	14.20	5.86	46.41	31.73	40.70	9.08	2.39
	男	17.52	6.38	40.02	30.26	46.63	11.68	2.48
員工依類別受訓平均時數	直接	11.97	3.84	37.14	34.92	21.96	16.00	1.75
	間接	21.33	10.87	51.34	30.33	63.44	10.08	3.98

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註 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 / 當年底女性員工總數。

註 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 / 當年底該類別員工總數。

訓練時數之差異說明：

東莞胡連、東莞普光、越南胡連、印尼胡連等據點，因 2023 年進行語文、品質系統及 VDA 等相關訓練，故平均時數高於其他營業據點。

7.4.2 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。

考核人數 / 員工數

績效評核檢視人數

地區類別	男考核數	男員工數	占比%	女考核數	女員工數	占比%	直接考核	直接人數	占比%	間接考核	間接人數	占比%
台北胡連	357	377	94.69%	191	219	87.21%	215	251	85.66%	333	345	96.52%
南京胡連	357	361	98.89%	294	309	95.15%	433	451	96.00%	218	219	99.54%
東莞胡連	295	313	94.25%	194	209	92.82%	297	322	92.24%	192	200	96.00%
東莞普光	40	40	100.00%	79	81	97.53%	24	24	100.00%	95	97	97.94%
越南胡連	178	192	92.70%	135	142	95.07%	150	153	98.04%	163	181	90.06%
印尼胡連	35	36	97.22%	20	22	90.90%	6	6	100.00%	49	52	94.23%
嘉興上河	45	55	81.82%	48	53	90.57%	62	75	82.67%	31	33	93.94%
合計	1,307	1,374	95.12%	961	1,035	92.85%	1,187	1,282	92.59%	1,081	1,127	95.92%

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。

7.5 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。

胡連集團恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，台北營運據點依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表出席層級包含總經理、執行長、公司治理主管及廠區主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

除定期舉辦勞資會議，胡連集團亦實施集團之員工滿意度調查，透過員工滿意度回饋，讓員工能夠有多元溝通管道充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策落實，近年胡連集團勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

關於營運變化的最短預告期

台北胡連	東莞胡連(含普光、香港)	南京胡連	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河
最短預告期遵循勞基法及相關法律規定執行	提前30工作日	提前30工作日	提前30工作日	法定10天前	提前30工作日

7.6 職業安全與衛生

7.6.1 重大主題：職業健康與安全

以職工安全與健康為重要策略方向，實施及改善職業安全衛生管理系統所需的資源，並展現其對職業安全衛生績效持續改善的承諾。

政策／承諾

胡連集團會同勞工代表訂定職安衛政策，並經董事長核准，保障全體員工、協力廠商的安全與健康，防止職業災害發生。我們以重大職災事件數淨零為目標，承諾依胡連集團職安衛策略建置及排定行動計畫優先順序，並持續檢討和改善管理系統，提升職安衛績效。

短期目標

- 1.承攬商安全管理，危害告知教育訓練100%。
- 2.執行無毒環境計畫(台北胡連)。

中長期目標

- 1.落實員工照護制度：每年實施員工健康檢查，關懷員工健康，提供友善職場。
- 2.取得AED安心場所認證。

1.當年度投入資源 2.具體成果

- | | |
|------------------|---|
| 1.法規適用性鑑別及符合性查核。 | 5.通過AED安心場所認證投入226,692元，完成度50%，預定2024年取得證書。 |
| 2.停車場坡道安全優化。 | 6.通過職場健康啟動標章認證。 |
| 3.作業現場悶熱環境改善。 | 7.通過ISO 45001外部查證-已完成2023年目標。" |
| 4.專業人員教育訓練。 | |

負責部門/申訴機制

各營運據點職安單位/稽核室設立之獨立申訴管道。

評估機制／成果

- 1.承攬商教育訓練比率。
- 2.計畫報告。

7.6.2 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. 落實教育訓練 D. 促進健康安全。

7.6.3 職業安全衛生管理系統

為呼應職安法規，雇主應負保護員工安全衛生的最終責任，而所有管理階層皆應提供建立、實施及改善職業安全衛生管理系統所需的資源，並展現其對職業安全衛生績效持續改善的承諾。依照胡連集團（台北胡連）「環境與職業安全衛生管理手冊」及「安全衛生工作守則」，以分層負責之方式管理，輔以集團內自行建立的健康管理、工安巡檢、緊急重大事件應變平台、職業災害統計與分析數據、承攬商暨門禁等數位化的管理資訊系統，監督各事業單位所有工作者之健康與安全管理成效。胡連集團亦於採購流程中納入職安衛相關要求，供應商的安全標準與我們是一致的。胡連集團（台北胡連）2022年開始導入ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，2023年4月通過外部第三方驗證，實施ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，將全時於廠區內工作之員工、承攬商、守衛、物流、團膳、清潔人員等工作人員以一致之標準進行管理。職安衛管理系統的內部稽核涵蓋率100%，涵蓋逾615位工作者；經外部第三方驗證之涵蓋率86%，涵蓋逾529位工作者。其他廠區依各國法規，採內部稽核等相關管理計劃與執行紀錄推展職安衛管理。

ISO45001:2018 證書



7.6.4 職安衛教育訓練

胡連集團職安衛教育訓練包含訓練宣導、工作教導、文宣佈告等方式，至少每三年實施三小時，並執行訓練有效性或滿意度調查，以提升員工的健康與安全知能。同時，我們依各國當地法規來規劃職安衛相關訓練，各地點因地制宜發展職安衛訓練計畫。

2023教育訓練統計

類別	場次	人次	總時數
證照-依主管機關法規要求(外訓)	12	27	231
非證照-一般安全衛生教育訓練(內訓)	54	3,939	12,909
承攬商危害告知	62	175	175
合計	128	4,141	13,315

*資料範疇：胡連集團。 *證照類：依主管機關法規要求，例如有害作業主管、急救人員等。 *非證照類：依各廠需求個別規劃，例如一般安全衛生、緊急事故應變處理等。



20231017-新進人員一般職安衛教育訓練(台籍)



20231019-新進人員一般職安衛教育訓練(越籍)下午



20231107-新進人員(菲籍)



2023年消防演練(教學)



2023年消防演練(實地)



2023年消防演練(疏散)



2023年消防演練-急救(AED)



2023年內稽人員教育訓練



2023年危害鑑別教育訓練



2023年研磨機操作SOP



2023年公司永續及人權政策部 內導讀訓練



2023年承攬商危害告知(泰德)



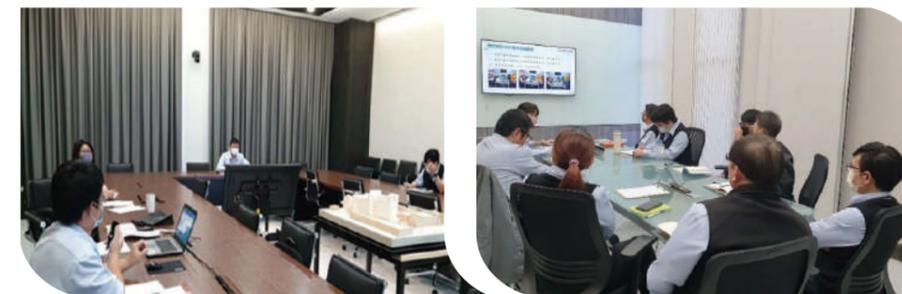
2023年承攬商危害告知(泰德)



2023年承攬商危害告知(上穩)

7.6.5 勞資共組職安衛委員會

為促進良好的職業安全衛生溝通，我們鼓勵所有工作者對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議。員工經投票選出勞方委員，與職業安全衛生人員和廠區主管等委員，組成職業安全衛生委員會，台北區勞方委員比例大於總額的三分之一；各區各地點至少每三個月開會一次，授權委員會共同審議、考核、協調及建議安全衛生相關事項，並作出決策。



2023安委會

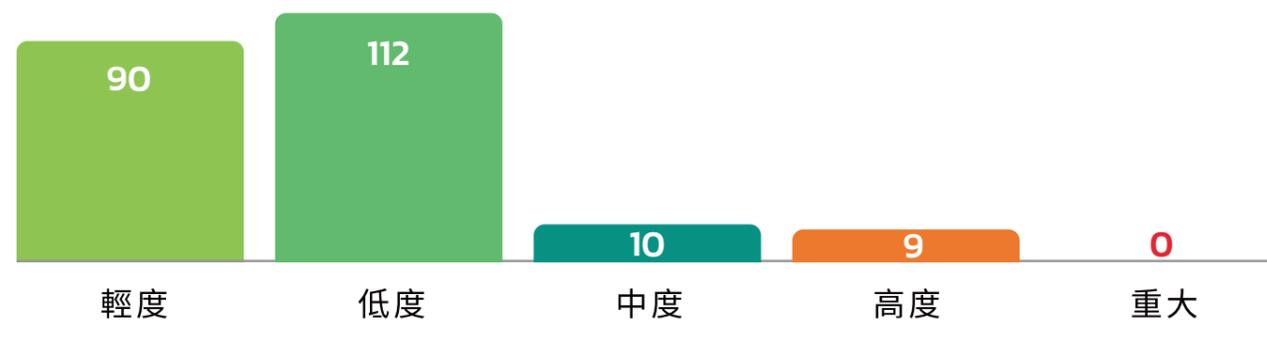
7.6.6 危害鑑別

胡連集團（台北胡連）每年定期實施全面危害鑑別，由受過職業安全衛生、危害鑑別與評估等訓練之職業安全衛生主管或各單位指定人員，透過作業流程檢視、現場觀察、作業檢測、檔查核等方式進行所有事業單位元作業之物理、化學、生物、人因相關風險危害鑑別。

7.6.7 風險分級管制

鑑別出的危害依照發生頻率、嚴重程度與影響人數予以量化，計算風險係數。風險評鑑結果如屬重大風險與高度風險者，應列入重大風險管製表進行管控；中度風險視情況及可行性後，經職安委員會 / 管理審查會議討論，也可列入管製表中。管製表內項目為優先查核項目，由各事業部受過危害鑑別及風險評估專業教育訓練的單位查核人員、各場所職業安全衛生專責人員及其工作小組，至各場所實施管理查核作業。

各風險等級數量圖示表



危害鑑別風險等級總覽表

	輕度	低度	中度	高度	重大	合計
自動倉儲區	14	14	2	2	0	32
成型組	5	10	1	3	0	19
自動化設計組	8	5	1	0	0	14
沖壓組	2	8	0	1	0	11
沖壓維修組	6	10	1	0	0	17
法務室	0	5	0	0	0	5
品管課	3	0	0	0	0	3
採購課	0	10	1	0	0	11
產品部	1	2	0	0	0	3
組裝課	2	8	0	1	0	11
設備維修組	10	7	0	0	0	17
開發技術部	23	5	0	1	0	29
塑膠維修部	8	8	1	0	0	17
資訊部	0	5	0	0	0	5
電鍍部	4	6	3	1	0	14
稽核室	4	2	0	0	0	6
銷售處	0	7	0	0	0	7
總數	90	112	10	9	0	221

7.6.8 查核矯正

胡連集團（台北胡連）每年均依管理計畫進行內外部稽查與巡檢，輔以不定期突襲檢查與每年 2 次之作業環境監測，持續監控與追蹤職業安全衛生管理成效。發現該場所設施有未符合規定者，查核人員得依實際狀況，告知違反法令條款並通知限期改善，定期追蹤並進行複查作業。受檢場所應派員確實紀錄其不符合規定之內容，提交至職安室，由職安室協助與查核改善進度。如發現有立即危害之虞者，各場所負責人應立即配合停止該作業並做妥善處置，以維護人員安全。

7.6.10 事故應變與管理

工作場所發生職業災害時，公司職業安全衛生專責人員及工作場所負責人會同工作者代表，依內部分級定義將職災事故區分為重大事故、一般事故、虛驚事故，分別實施對應之通報、災害發生原因之調查、分析與作成紀錄，並擬訂妥善之因應對策，提供改善工作方法，依行政作業程式層報經主管核定後實施。經判定為重大事故者，廠區內之緊急

7.6.9 工作者危害提報流程

上述發現有對作業人員有立即危害之虞，且未加強防範措施或停止該項作業，得報請單位最高負責人停止該場所之作業，並副知所屬事業部單位，直至改善完成。未依期限改善者，得報請管理階層研議提升風險管理層級與預防等處理事宜，並將其結果副知所屬事業部單位。

「安全衛生工作守則」明訂，工作場所中具有安全隱患，工作者得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向工作場所負責人報告。對於工作者拒絕、退避工作危害與危險狀況，公司會保護其隱私及權益，避免其遭受不公平的報復與對待。

應變小組依任務編組進行相關應變作為，並應在知悉後 8 小時內通報所在轄區勞動檢查機構，同時展開原因調查，運用危害鑑別方法進行分析，辨識危害類型、確認作業環境條件和現有防護措施，據此評估風險等級以決定控制措施；並於一週內提出改善方案並公告案件，防止類似事件重複發生。

7.6.11 員工的職業傷害統計	2021	2022	2023
因公死亡人數	0	0	0
因公死亡比例（註1）	0.00	0.00	0.00
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	3	1	7
可記錄工傷頻率 / 職業傷害事故率（TRIFR/IR）（註3）	0.51	0.14	0.89
損失工時工傷 / 失能傷害數量	3	1	7
損失工時工傷頻率 / 失能傷害頻率（LTIFR/FR）（註4）	0.51	0.14	0.89
職業傷害的主要類型	切割擦傷、壓傷、撞傷	夾傷	切割擦傷、撞傷、機械傷害、跌傷、高處墜落
總工作時數	5,895,982	7,312,553	7,875,414

註 1. 因公死亡比例 = (因公死亡人數 ÷ 總工時) × 1,000,000。

註 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。

註 3. 可記錄工傷頻率 / 職業傷害事故率 (Total Recordable Injury Frequency Rate/Incidence Rate, TRIFR/IR) = (可記錄職業傷害件數 ÷ 總工時) × 1,000,000。

註 4. 損失工時工傷頻率 / 失能傷害頻率 (Lost-Time Injury Frequency Rate/Disabling Injury Frequency Rate, LTIFR/FR) = (計入損失日數之職業傷害人數 ÷ 總工時) × 1,000,000。

7.7 職業健康服務與健康促進

7.7.1 配置適當醫護人員

胡連集團（台北胡連）勞工健康服務團隊中包含特約職業醫學科醫師、專任職業衛生護理師，共同守護同仁健康。針對疫情，設置線上通報系統，同仁可即時通報病況。亦建置 Line@ 官方帳號防疫專區，提供同仁即時防疫資訊查詢。海外各地區亦有類似機制，員工於工作場所中可透過特約職業醫學科醫師及專任職業衛生護理師臨場、轉介、急救等服務，獲得適切的指導及關懷。

7.7.2 員工健康檢查

每年辦理員工健康檢查，也定期每年辦理特殊作業健檢，涵蓋全體員工，並提供優於法規的健檢項目，例如加入超音波、心電圖、癌症篩檢等項目。我們於健檢時搭配四癌篩檢，且因應勞基法修法，新增中高齡職業健康保護評估。

7.7.3 員工身心健康諮詢及協助

胡連集團透過配置勞工健康服務醫護專業人員共同參與職場安全衛生推動，定期協助公司落實健康管理事項，介入心理或肌肉骨骼疾病預防措施提供健康諮詢與服務，強化職業健康高風險勞工之評估與管理，就組織內部影響員工身心健康危害因數，提出改善措施，以維護員工身心健康預防職業病發生。

7.7.4 多元健康促進活動

胡連集團將員工視同為公司最重要的資產，所以相關員工的身心健康方面，總是主動投入許多資源，關心職場健康促進的相關事項，除了法令規定事項外，永遠願意多想一點，比如胡連運動日、健康講座、減脂比賽、線上運動會、社團活動等希望創造給員工一個安全、舒適的工作環境，讓員工在全心投入工作時，也能將個人的身心健康，當成年度工作目標一般地經營，永續投資，達到身心平衡。

2023健康管理與關懷統計

	人次
特約職醫健康管理與關懷	68
職護健康管理與關懷	119
母性保護與關懷	3
過負荷保護與關懷	5
人因保護與關懷	11
合計	206

2023健康檢查統計

類別	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	1,712	1,712	100%	-	-
噪音特殊作業健檢	270	270	100%	269	1
正己烷特殊作業健檢	7	7	100%	7	0
粉塵特殊作業健檢	134	134	100%	134	0
噪音粉塵特殊健檢	52	52	100%	52	0
噪音高溫特殊健檢	24	24	100%	23	1
冰乙酸高溫特殊健檢	2	2	100%	2	0
粉塵高溫特殊健檢	1	1	100%	1	0
高溫特殊健檢	1	1	100%	1	0
合計	2,203	2,203	100%	489	2

注：職業禁忌員工均已安排轉崗到非特殊作業崗位。

2023健康促進活動統計

	場次	人次	總時數
運動日	12	755	755
健康講座	4	102	145
減脂比賽	1	100	-
線上運動會	1	132	-
羽球社團活動	70	560	1,120
合計	88	889	1,372

7.7.5 職業病預防

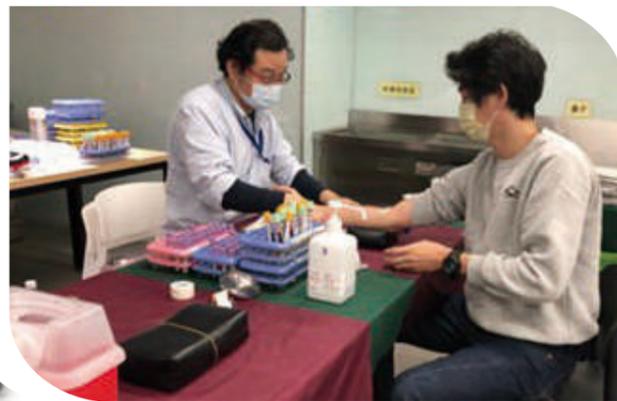
配合特約職業醫學科專科醫師、環境監測數據，定期評估勞工健康情形，以辦理職業病預防。從事勞工健康服務之醫護人員，針對輪班、夜間、長時間工作及其他異常工作負荷之同仁，進行個人及工作負荷促發疾病風險因數評估，找出如不規律、經常出差的、異常溫度、噪音、時差、精神緊張等工作職業病的高風險族群，再透過年度健康檢查結果，以 "Framingham Risk Score" 計算表，推算十年內心血管疾病風險程度值，並進行職業病的預防分級管理措施。2023 年職業病造成的死亡人數、職業病的案件數量均為 0。

7.7.6 職業病風險分級及管理措施

促發疾病風險分級	管理分級	管理措施內容
A 級、B 級	健康自我管理	1.工時管理。2.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。



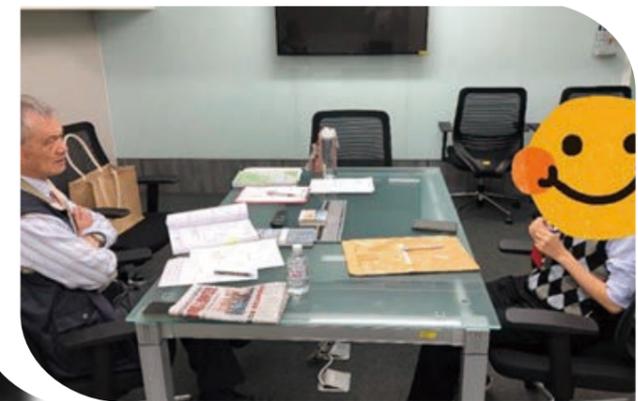
2023年健康檢查



2023年健康檢查



2023年特約職醫健康管理與關懷



2023年特約職醫健康管理與關懷



2023年健康促進活動-健康講座



2023年健康促進活動-健康講座



2023年線上運動會



健康職場認證標章

2023



2023年台北胡連贊助水源村劇團慈善公演及參與志工服務，邀請八所偏鄉國小孩童(共405人)觀看演出，透過公演劇情模擬災害發生時，如何因應、守護自身並傳遞信心與希望，降低孩童對災害發生時的恐懼與衝擊。

✓ 志工人數8位
八所偏鄉國小孩童(共405名學童受惠)





胡連人：「和我們一起為環境盡一份心力」



人：「我們做到了！環境由我們守護！」



為響應永續企業責任之愛護環境，2023年台北胡連共舉辦兩場【新北石門 | 北海生態樂園&一日生態管家】活動，號召76位胡連人擔任一日生態濕地志工，協助清除生態水域中的外來種植物【人厭槐葉蘋】、及濕地雜草與淤泥，以減少外來種植物對本土生態水域中物種與植物的迫害，兩場活動共清理2,424公斤的人厭槐葉蘋、雜草、與淤泥。

✓志工人數76位、清理2424公斤的人厭槐葉蘋、雜草、與淤泥。



台北胡連自2008年至2023年已舉辦十六屆『關懷弱勢●傳播愛心』公益活動。透過同仁愛心義賣及公司捐款等，所得款項皆用在長期配合的『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。

✓募資物品210件 ✓受惠機構-世界和平會、華山基金會
募捐金額NTD404525 受惠人數615位



越南胡連2023年執行【胡連送溫暖，愛心獻社會】公益活動，幫助【偏鄉幼兒園】物資捐助及環境清潔、與前往【孤兒院】探訪及物資捐贈。

✓募資物品83件、志工人數2位、受惠機構-河江省光平線那薑社、海陽省紅十字會之人道中心、受惠人數300位



台北胡連為支持在地小農，以實際行動認購小農有機農產品，作為五一勞動節禮品，感謝及慰勞員工的付出。

✓有機米1200公斤



2023年胡連集團各營運據點舉辦【捐血傳愛，胡連相伴】的公益捐血活動，號召各營運據點同仁一起挽起袖子，為社會盡一份心力。成功捐血總人數151人，共捐49,100ml。

✓捐血總人數151人、捐血量49,100ml。



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：2023年1月1日起至2023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

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋		
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	6.2.3 溫室氣體碳排放	54	2022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		
	2-5	外部保證/確信	02 關於本報告書	3			
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.1 集團簡介~4.2經營理念 5.5 價值鏈管理	16~23 43			
	2-7	員工	7.2 員工概況	64			
	2-8	非員工的工作者					
治理	2-9	治理結構及組成	5.1 公司治理實務	27			
	2-10	最高治理單位的提名與遴選		27~29			
	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 7.3.2 薪酬決定流程 7.3.3 年度總薪酬比率	68	
	2-20	薪酬決定流程					
	2-21	年度總薪酬比例					

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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 5.2 風險管理 7.1 人權保障	5 31 32 63	
	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	31	
利害關係人議合	2-28	公協會的會員資格	4.5 公協會參與	26	
	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	-	-	不適用／各據點未簽署

GRI 3：重大主題 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	11~14	
	3-2	重大主題列表			

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	36	
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	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-	-	資訊無法取得/不完整 胡連集團尚未鑑別氣候相關風險與機會，未有策略與風險管理機制等資訊可供揭露。預計於2024年導入。
	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	39	
	201-4	取自政府之財務補助	5.3.4 取自政府之財務補助	39	

市場地位					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 202:市場地位 2016	201-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7.3.4 不同性別員工薪酬比率 7.3.6 雇用當地居民為高階管理階層的比例	69~70	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		71	
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	7.8 社會參與	84~85	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊			
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	50	
★反貪腐					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1.5 誠信經營	31	
GRI 205:反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	資訊揭露不完整/預計2025年底前完成評估
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	05 誠信治理 5.1.5 誠信經營	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	資訊揭露不完整/預計2025年底前完成評估
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	31	
稅務					
GRI 207:稅務 2019管 理方針	207-1	稅務方針	5.3.5 稅務治理	40	
	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	41	
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	41	

★ 客戶關係

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5.2 增進客戶關係	45	
自訂重大主題	客戶-1	當年度客戶滿意度調查	5.5.2 增進客戶關係	45	

★ 資訊安全

GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.6.1 重大主題:資訊安全	48	
自訂重大主題	資安-1	當年度發生資安事件	5.6.1 重大主題:資訊安全	48	

環境面

★ 物料

GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.1 重大主題:原物料管理	50	
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	51	
	301-2	使用的可再生物料	6.1.2 原物料回收再利用	51	
	301-3	回收產品及其包材	6.1.2 原物料回收再利用	51	

★ 能源

GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2.1 重大主題:節能與溫室氣體管理	52	
GRI 302:能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.2.2.1 組織內部總能源消耗量	52	
	302-2	組織外部的能源消耗量	6.2.2.2 組織外部能源消耗量	53	
	302-3	能源密集度	6.2.2.3 能源消耗密集度	53	
	302-4	減少能源消耗	6.2.2.4 節約能源	53~54	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.4.2 綠色新能源產品	42	

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	57	
GRI 303:水與放流水 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理			
	303-3	取水量			
	303-4	排水量			
	303-5	耗水量			

★ 排放

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2.1 重大主題:節能與溫室氣體管理	52	
GRI 305:排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.3 溫室氣體碳排放	54~56	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放			
	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	6.2.3 溫室氣體碳排放	54~56	
	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	6.2.4 揮發性有機化合物管控	56	

★ 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	59	
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	59~61	
	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	43	
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
勞雇關係					
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	7.2.1 員工統計	64	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	7.3.7.2 福利措施	72~73	
	401-3	育嬰假	7.3.7.3 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	71	
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	7.5 勞資溝通	77	
★職業安全衛生					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.6.1 重大主題: 職業健康與安全	78	
★職業安全衛生					
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	7.6.3 職業安全衛生管理系統	78	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.6.6 危害鑑別 7.6.7 風險分級管制 7.6.8 查核矯正 7.6.9 工作者危害提報流程 7.6.10 事故應變與管理 7.6.11 職業傷害統計	80~81	
	403-3	職業健康服務	7.7 職業健康服務與健康促進	82	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.6.5 勞資共組職安衛委員會	80	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.6.4 職安衛教育訓練	79	
	403-6	工作者健康促進	7.7 職業健康服務與健康促進	82	
	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	7.6.4 職安衛教育訓練 7.6.3 職業安全衛生管理系統	78~79	
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	7.6.3 職業安全衛生管理系統	78	
	403-9	職業傷害	7.6.11 職業傷害統計	81	
	403-10	職業病	7.7.5 職業病預防	83	

★訓練與教育

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	74	
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	7.4.1 重大主題:人才培育	74~75	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.4.2 提升員工職能及過渡協助方案	76	
	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	76	

★員工多元化與平等機會

GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.2.2.1 重大主題:員工多元與平等機會	66	
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 7.2.2.2 員工的多元化	28 66~67	
	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	69~70	

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 人權保障	63	
------------------	-------	-----------------	----------	----	--

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 人權保障	63	
-----------------	-------	-------------------	----------	----	--

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 人權保障	63	
----------------------	-------	-------------------------	----------	----	--

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 人權保障	63	
-------------------	-------	-----------------	----------	----	--

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 人權保障	63	
--------------------	-------	--------------	----------	----	--

當地社區

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	6.4 環保管理與管制	62	
	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	43	
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	5.5.3.2 產品驗證	47	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.5.3.2 產品驗證		

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	5.5.3.1 行銷與標示	47	
	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

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	49	



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：

本會計師受胡連精密股份有限公司(以下簡稱「胡連公司」)之委任，對胡連公司 2023 年度永續報告書所選定之特定永續指標資訊執行確信程序，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關胡連公司所選定 2023 年度永續報告書之永續指標資訊(以下簡稱「確信標的資訊」)及其適用基準，詳附件一「確信項目彙總表」。

上開適用基準係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」(以下簡稱「作業辦法」)及有關法令之規定，以及胡連公司依行業特性與其報導之永續指標參採之其他適用基準。

管理階層之責任

胡連公司管理階層之責任係依據作業辦法、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives)發布之 GRI 準則(GRI Standards)及依行業特性參採其他適用之準則，以編製永續報告書所報導之永續指標，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，包括辨識利害關係人及重大性議題，以確保報告書所報導之特定永續指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號



「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊在所有重大方面是否存有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師執行有限確信時，對與確信標的攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對胡連公司 2023 年度永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

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。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管制準則 1 號「會計師事務所之品質管制」，以維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行工作程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- (一) 取得胡連公司 2023 年度永續報告書，並閱讀其內容；
- (二) 訪談胡連公司管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程及程序；
- (三) 基於上述事項所取得之瞭解，就永續報告書揭露之確信標的資訊執行分析性程序，或於必要時抽選樣本檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。有限確信所執行程序之性質及時間與適用於合理確信者不同，其範圍相對較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。



先天限制

胡連公司 2023 年度永續報告書內容涵蓋非財務資訊，相較於財務資訊之確信存在更多先天性之限制，故該等資訊之揭露內容可能涉及胡連公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對於該等資訊亦可能有不同之解讀。

有限確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述胡連公司 2023 年度永續報告書中所選定之確信標的資訊在所有重大方面有未依適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

胡連公司網站之維護係管理階層之責任，對於本確信報告於胡連公司網站公告後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 會計師

吳孟達

西元 2024 年 06 月 17 日

附件一

確信項目彙總表

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 節能與溫室氣體管理	2023 年消耗能源總量、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 水資源與廢棄物管理	2023 年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 水資源與廢棄物管理	2023 年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	7.6 職業安全與衛生	2023 年職業災害類別、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	2023 年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	2023 年依產品類別之主要產品產量
九	其他確信項目	客戶滿意度	5.5.2 增進客戶關係	2023 年銷售據點之客戶滿意度

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)

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	報告書揭露章節
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	預計2024年導入TCFD
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)	預計2024年導入TCFD
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	預計2024年導入TCFD
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	預計2024年導入TCFD
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。	預計2024年導入TCFD
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。	預計2024年導入TCFD
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	預計2024年導入TCFD
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)	6.2.3溫室氣體碳排放

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

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)

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

胡連集團

項目/年度	2021		2022		2023	
	總排放量(公噸CO ₂ e/年)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e/年)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e/年)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)
範疇一						
母公司	159.5860	0.0323	188.8766	0.0289	132.8242	0.0181
南京胡連	-	-	231.0339	0.0354	253.8919	0.0346
東莞胡連	-	-	139.8849	0.0214	133.1837	0.0182
東莞普光	-	-	170.5370	0.0261	44.1759	0.0060
嘉興上河	-	-	67.8145	0.0104	89.2759	0.0122
越南胡連	-	-	68.1430	0.0104	90.0406	0.0123
印尼胡連	-	-	67.0700	0.0103	73.2997	0.0100
合計	159.5860	0.0323	933.3599	0.1430	816.6919	0.1114
範疇二						
母公司	3,447.0280	0.6965	3,475.4839	0.5325	3,760.3374	0.5129
南京胡連	-	-	8,736.5255	1.3386	8,297.1135	1.1318
東莞胡連	-	-	3,495.3231	0.5355	3,643.2971	0.4970
東莞普光	-	-	20.1456	0.0031	34.7870	0.0047
嘉興上河	-	-	220.5065	0.0338	924.8990	0.1262
越南胡連	-	-	1,837.2769	0.2815	2,119.6480	0.2891
印尼胡連	-	-	219.2029	0.0336	308.8824	0.0421
合計	3,447.0280	0.6965	18,004.4644	2.7586	19,088.9644	2.6039
範疇三						
母公司	1,067.5702	0.2157	13,926.6898	2.1338	14,865.5928	2.0278
南京胡連	-	-	12,259.2683	1.8783	10,759.7090	1.4677
東莞胡連	-	-	10,661.0328	1.6334	9,845.4085	1.3430
東莞普光	-	-	133.7720	0.0205	235.1996	0.0321
嘉興上河	-	-	916.7504	0.1405	4,459.5462	0.6083
越南胡連	-	-	4,112.1793	0.6301	5,312.0559	0.7246
印尼胡連	-	-	646.6352	0.0991	2,280.9464	0.3111
合計	1,067.5702	0.2157	42,656.3278	6.5356	47,758.4584	6.5148
總合計	4,674.1842	0.9445	61,594.1521	9.4372	67,664.1147	9.2301

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)

確信情況說明：

胡連集團2022年揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 933.3599公噸CO₂e(佔總排放量之1.52%)；範疇二 18,004.4644公噸CO₂e(佔總排放量之29.23%)；範疇三 42,656.3278 公噸CO₂e(佔總排放量之69.25%)；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：範圍一、二、為合理保證；範圍三為有限保證。2023年之溫室氣體盤查數據預計於2024年第3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)。
- 2.2021年僅就台北胡連做盤查，2023年盤查數據預計2024年第3季由外部第三方查證機構進行查證。

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：2022年。
- 2.基準年數據：請詳上表2022年總排放量公噸CO₂e/年數據。
- 3.減量目標：胡連集團溫室氣體短期目標__集團密集度降低10%。
- 4.策略及具體行動計畫：請詳本報告書6.2.1 重大主題：節能與溫室氣體管理及6.2.3溫室氣體碳排放。
- 5.減量目標達成：請詳本報告書6.2.1 重大主題：節能與溫室氣體管理及6.2.3溫室氣體碳排放。