



2024

胡連集團永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT VOL.13

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

Contents 目錄

01 經營者的話	02	05 誠信治理	28
02 關於本書報告	03	5.1 公司治理實務	
03 永續發展成果	04	5.1.1 公司治理結構	
3.1 永續管理		5.1.2 董事會運作	
3.1.1 永續發展委員會		5.1.2.1 董事提名與遴選流程	
3.1.2 永續策略與推動		5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形	
3.1.3 聯合國永續發展目標 (SDGs)		5.1.2.3 董事成員多元化統計	
3.1.4 永續發展成果		5.1.2.4 董事會成員之接班規劃	
3.2 利害關係人與重大主題鑑別		5.1.2.5 利益衝突與迴避	
3.2.1 利害關係人鑑別		5.1.3 功能性委員會運作	
3.2.2 利害關係人溝通		5.1.3.1 審計委員會	
3.2.3 重大主題鑑別		5.1.3.2 薪資報酬委員會	
3.2.4 重大主題管理		5.1.3.3 永續發展委員會	
3.2.5 報告書報導原則		5.1.3.4 風險管理委員會	
04 關於胡連	17	5.1.4 內部控制制度	
4.1 集團簡介		5.1.5 誠信經營	
4.1.1 集團組織圖		5.1.5.1 重大主題：法令遵循	
4.1.2 全球營運地圖		5.1.5.2 法遵實務及違法遭裁事件	
4.2 經營理念		5.2 風險管理	
4.2.1 核心價值		5.2.1 風險管理組織架構與執掌	
4.2.2 產品發展及業務範疇		5.2.2 經營風險評估管理與因應措施	
4.3 獲獎與榮耀		5.3 營運績效	
4.4 管理系統		5.3.1 重大主題：營運績效	
4.5 公協會參與		5.3.2 營運概況	
		5.3.3 確定福利計劃義務與其它退休計畫	
		5.3.4 取自政府之財務補助	
		5.3.5 稅務治理	
		5.3.5.1 各地區所得稅率	
		5.4 產品創新與智財成果	
		5.4.1 重大主題：創新研發	
		5.4.2 綠色新能源產品	
		5.5 價值鏈管理	
		5.5.1 重大主題：永續供應鏈	
		5.5.2 增進客戶關係	
		5.5.2.1 重大主題：客戶關係	
		5.5.2.2 客服受理流程	
		5.5.2.3 瑕疵產品或不當服務之補償措施	
		5.5.2.4 客戶滿意度調查結果	
		5.5.3 產品責任	
		5.5.3.1 行銷與標示	
		5.5.3.2 產品驗證	
		5.5.3.3 品質專業培訓	
		5.6 資安防護	
		5.6.1 重大主題：資訊安全	
		5.6.2 資訊安全委員會	
		5.6.3 資安執行狀況說明	
		5.7 營業秘密保護與交易安全	

01 經營者的話

02 關於本書報告

03 永續發展成果

04 關於胡連

05 誠信治理

06 友善環境

07 員工關係與社會關懷

08 附錄

06 友善環境 52

6.1 重大主題：原物料管理

6.1.1 在地採購資訊

6.1.2 原物料回收再利用

6.2 能資源與溫室氣體管理

6.2.1 重大主題：節能與溫室氣體管理

6.2.2 能源管理

6.2.2.1 組織內部總能源消耗量

6.2.2.2 組織外部能源消耗量

6.2.2.3 能源消耗密集度

6.2.2.4 節約能源

6.2.3 氣候變遷相關財務揭露

6.2.3.1 治理

6.2.3.2 策略

6.2.3.3 風險管理

6.2.3.4 指標與目標

6.2.4 溫室氣體碳排放

6.2.5 揮發性有機化合物管控

6.3 水資源與廢棄物管理

6.3.1 水資源管理

6.3.2 廢棄物管理

6.3.2.1 重大主題：廢棄物管理

6.3.2.2 廢棄物產生及管理

6.3.2.3 廢棄物回收再利用

6.4 環保管理與管制

07 員工關係與社會關懷 72

7.1 人權保障

7.2 員工概況

7.2.1 員工統計

7.2.2 員工多元化與平等機會

7.2.2.1 員工多元化與平等機會政策

7.2.2.2 員工的多元化

7.3 薪酬福利

7.3.1 重大主題：薪酬福利

7.3.2 薪酬決定流程

7.3.3 年度總薪酬比率

7.3.4 不同性別員工薪酬比率

7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

7.3.6 雇用當地居民為高階管理階層的比例

7.3.7 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利

7.4 人才培育

7.4.1 重大主題：人才培育

7.4.2 提升員工職能及過渡協助方案

7.4.3 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

7.6.1 重大主題：職業健康與安全

7.6.2 胡連集團職安衛願景暨發展策略

7.6.3 職業安全衛生管理系統

7.6.4 職安衛教育訓練

7.6.5 勞資共組職安衛委員會

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

7.7 職業健康服務與健康促進

7.7.1 配置適當醫護人

7.7.2 員工健康檢查

7.7.3 員工身心健康諮詢及協助

7.7.4 多元健康促進活動

7.7.5 職業病預防

7.7.6 職業病風險分級及管理措施

7.8 社會參與

08 附錄 95

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

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄



2024 年胡連集團正處於一個變化莫測、充滿挑戰與機會的年代，我們創下了 48 年來的歷年最高營收，未來更放眼全球持續擴展佈局胡連腳步，持續挑戰創新，並將全球氣候變遷衝擊、國際局勢動盪詭譎、加上疫情的變化、通膨影響及各國保護主義策略，造成供應鏈的重整與失衡等，納入了集團永續推展並導入 TCFD 來強化機會與風險並進行了對策與管理設定了目標與指標，以積極的態度及靈活的行動，穩健佈局並持續投入新能源產品研發，並與客戶建立緊密連結，成就卓越，在永續基礎下與利害關係人共同努力下，追求經營績效外，並邀請了外部顧問對於員工身心健康與多元融合進行了各項活動深入員工貼近的互動，「誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越」的經營原則，將環境保護 (E，Environment)、社會責任 (S，Social) 以及公司治理 (G，Governance) 等納入營運指標，設定全方位行動計畫並連結高階主管 KPI 持續積極行動，並與我們供應商成立社會責任採購供應鏈平台與我們供應商共同邁向節能減碳的永續目標並不斷持續推動實踐永續營運活動，為環境、社會及經濟正向發展貢獻心力。

穩健佈局並持續投入研發

在技術研究與發展方向，持續推動車用區域系統智能控制產品拓展胡連車用市場客戶需求，讓產品由連接器零件持續朝向系統控制，產品多樣市場多角的策略方向進行，依據客戶需求客製化開發為客戶提出問題解決方案。因應集團業務發展需求，持續投入建廠規劃，為集團中長期業務拓展預作準備。

胡連集團不斷注入新的成長動能

2024 年，本業依市場暨客戶需求持續佈局新技術，完成建置新產能完成了印尼建廠案、導入自動化 MES 智能化製造管理；我們也建置了資安系統並符合 ISO27001 系統，集團各廠全面建置太陽能儲能並採購用電總數 10% 的綠電投入製程持續降低產品碳足跡亦帶動產業升級並佈局「創能、節能產業」，致力解決碳排問題也為集團注入新的成長動能。

胡連集團除了持續在經濟面及環境等構面邁向永續，持續推動執行善的循環，並由胡連做起，在客戶端我們將持續盤算產品碳足跡持續下降碳含量產品，在供應商端我們將透過供應商社會責任供應鏈團隊攜手推動降碳活動，在投資人端做好公司治理 TCR 指標提供即時正確資訊並透明揭露來與投資人快速互動，在社區關懷端透過胡連社區義工推動各項活動與社區共同互動，在員工端，員工是胡連集團的支柱，透過多元融合、健康關懷、薪資對標、夥伴共好等活動等讓胡連人團隊在職場職能成長、樂做工作等持續希望驅動善的循環，秉持愛無國界的精神，拋磚引玉、服務在地、深耕全球，建立共好社會；胡連集團致力於「公司治理、環境永續與社會公益」，並透過集團與員工的共同參與，落實「向善、至善」的理念，以行動共築「共好社會」。



2024 年度永續報告書，也將完整呈現我們在 ESG 的各項努力成果及願景與目標。我們也始終相信：「成功，是要共好、共榮」，胡連集團期許藉由自身與供應鏈伙伴及集團成員共同努力的成果，實踐胡連集團永續的影響力。

02 關於本報告書

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

依循規範：

✓ 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 2024 年企業永續報告書，進行有限確信（limited assurance）。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請詳本報告書附錄之獨立確信報告書（詳附錄三）。

本報告書揭露與涵蓋範疇：

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

報導期間：

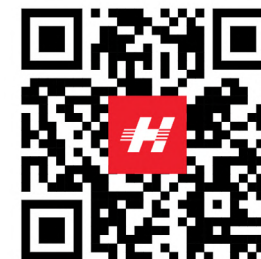
- ✓ 揭露期間：2024 年 1 月 1 日～ 2024 年 12 月 31 日
- ✓ 上期報告書出版日期：2024 年 6 月
- ✓ 本期報告書出版日期：2025 年 6 月
- ✓ 編制 / 審查：胡連集團 永續發展委員會

本報告書管理單位：

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

聯絡資訊：

- ✓ 對於本報告書有任何指教，歡迎將寶貴的意見傳達讓我們知道。
- 胡連集團 永續發展委員會
聯絡人：永續發展處 李素美 / 聯絡電話：（02）2694-0551 #60005
電子郵件：ESG@hulane.com.tw / 公司官網：https://www.hulane.com.tw



03 永續發展成果

3.1 永續管理

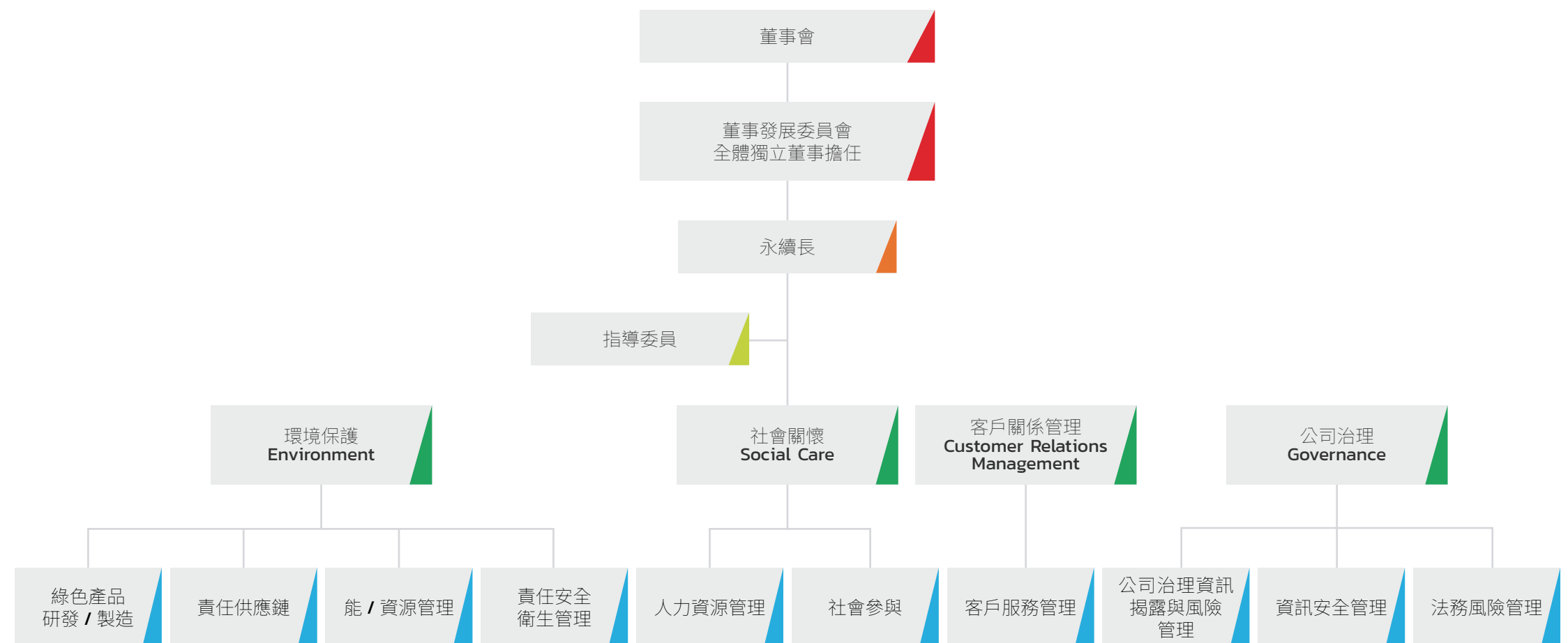
3.1.1 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，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
永續發展委員會組織規程

胡連集團永續發展委員會

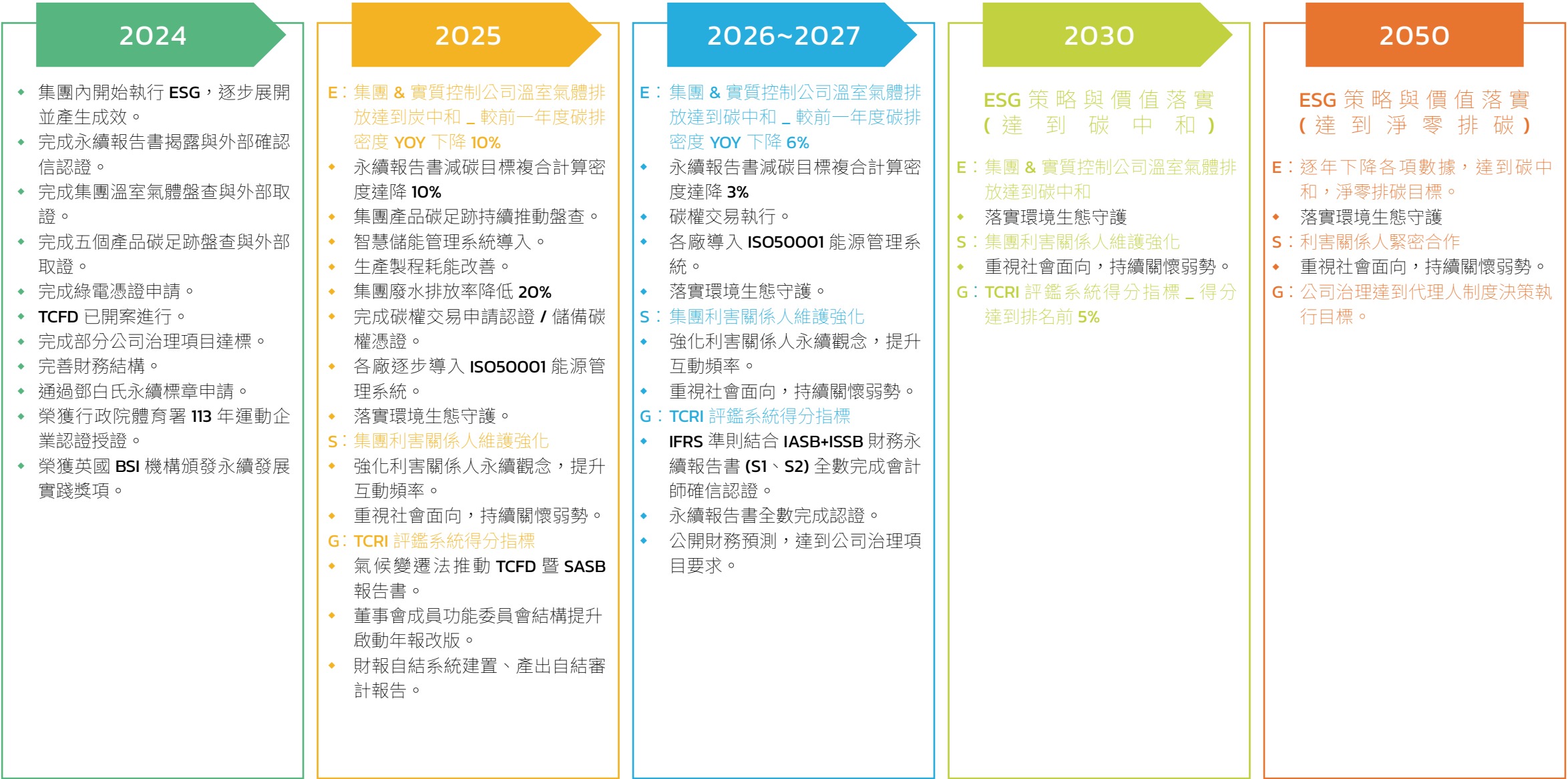


- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。
2024 年共召開 4 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



目錄

01 經營者的話

02 關於本書報告

03 永續發展成果

04 關於胡連

05 誠信治理

06 友善環境

07 員工關係與社會關懷

08 附錄

胡連集團永續短中長期策略發展目標 _E 環境保護

2030 策略重點 E ESG 策略與價值落實 (達到碳中和)	2024 年 集團 & 實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和 _ 較前一年度碳排密度 YoY 下降 10% (公式：年度碳排量 / 年度銷售額；單位：公噸 CO2e/ 仟元) ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密度降低 10% (未達成，23 年較 22 年降低 2.06%。24 年盤查密度為 0.0092432 公噸 CO2e/ 仟元，23 年盤查密度 0.0065099 為公噸 CO2e/ 仟元) 1. ISO 14067 產品碳足跡持續盤查，並經第三方驗證 (已完成五個產品外部查 / 取證) 2. 投入資本支出 _ 太陽能設備工程： A. 東莞胡連 (暫緩) B. 印尼胡連 (暫緩) C. 台北胡連 (原 2023 年專案) 3. 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)(暫停) 4. ISO 50001 能源管理系統導入 (台北胡連已完成外部查 / 取證)	2025 年 集團 & 實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和 _ 較前一年度碳排密度 YoY 下降 10% (公式：年度碳排量 / 年度銷售額；單位：公噸 CO2e/ 仟元) 1. ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密度降 10% 2. ISO 14067 產品碳足跡持續盤查，並經第三方驗證 3. 集團各公司完成太陽能綠電設備建置 4. 依法申報上傳集團永續報告公開資訊 5. 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) 6. ISO 50001 能源管理系統導入：南京 / 東莞 / 嘉興 / 越南	2026~2027 年 集團 & 實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和 _ 較前一年度碳排密度 YoY 下降 6% (公式：年度碳排量 / 年度銷售額；單位：公噸 CO2e/ 仟元) 1. ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密度降 6% 2. ISO 14067 產品碳足跡持續盤查，並經第三方驗證 3. 完成永續報告書完整的第三方認證 4. ISO 50001 能源管理系統導入：嘉興	2030 年 集團 & 實質控制公司溫室氣體排放達到碳中和 _ 較前一年度碳排密度 YoY 下降 6% (公式：年度碳排量 / 年度銷售額；單位：公噸 CO2e/ 仟元) 1. ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密度降 6% 2. ISO 14067 產品碳足跡持續盤查，並經第三方驗證 3. 永續報告書全數完成認證並公開資訊
--	--	--	--	--

胡連集團永續短中長期策略發展目標 _S 人群（含人權）面

2030 策略重點 S ESG 策略與價值落實	2024 年 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) 1. 檢視並篩選優質 ESG 供應商 _10% (已完成) 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%) 2. 台北和大陸地區每年度舉辦供應商大會 (已完成) 3. 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% (已完成) 4. 與投資人互動提升至六次 (已完成)	2025 年 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) 1. 檢視並篩選優質 ESG 供應商 _10% 2. 與集團利害關係人年度互動活動次數 YOY 成長	2026~2027 年 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) 1. 檢視並篩選優質 ESG 供應商 _6% 2. 與集團利害關係人年度互動活動次數 YOY 成長	2030 年 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) 1. 檢視並篩選優質 ESG 供應商 _6% 2. 與集團利害關係人年度互動活動次數 YOY 成長
--	--	---	---	--

胡連集團永續短中長期策略發展目標 _G 公司治理

2030 策略重點 G ESG 策略與價值落實	2024 年 TCRI 評鑑系統得分指標 1. TCRI 評鑑系統得分指標 (已完成) 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 2. 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) (已完成) 3. 強化歐洲公司監理機制 (2023 年專案) 4. 導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 輔導專案及通過第三方認證 (進行中) 5. 完成年報改版，依公司治理規範申報 (已完成) 6. 完成碳權交易申請認證 (暫緩)	2025 年 TCRI 評鑑系統得分指標 1. TCRI 評鑑系統得分指標 2. 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) 3. 導入 SASB (永續會計準則委員會) 輔導專案及通過第三方認證 4. 提名委員會成立	2026~2027 年 TCRI 評鑑系統得分指標 1. TCRI 評鑑系統得分指標 2. 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) 3. 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)	2030 年 TCRI 評鑑系統得分指標 _ 得分達到排名前 5% 1. TCRI 評鑑系統得分指標 _ 得分達到排名前 5% 2. 各項委員會達到代理人制度決策執行目標。
--	---	--	---	--

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

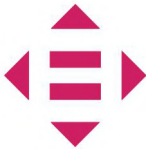
3.1.3 聯合國永續發展目標（SDGs）

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
 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。	1. 台北胡連自 2008 年起已舉辦十七屆『關懷弱勢●傳播愛心』公益活動與『社團法人世界和平會』弱勢家庭 _ 搶救受飢兒經費，讓孩童能夠吃飽、安心上學。 2024 年成果：募捐金額 NTD 371,480 元；受惠機構 - 世界和平會、華山基金會、伊甸基金會；志工人數 81 人，受惠人數 3,405 位。 2. 南京胡連聯合彭福社區開展「慈善映重陽 點亮微心願」活動，與老者交談，傾聽他們的生活故事和人生經驗，營造尊老敬老的社會責任感和使命感。 2024 年成果：募捐金額 RMB\$ 6,983 元，募資物品 40 件，志工人數 6 位，受惠人數 40 位受惠機構_彭福社區。	7.8 社會參與
 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。	台北胡連支持在地小農，以實際行動支持小農加工農產品，在五一佳節向辛苦員工致謝及慰勞員工的付出。購入 631 份，總金額 NTD37,860 元。	7.3.7.2 福利措施
 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。	1. 新進及在職人員核心價值暨核心職能教育訓練達成率達 100%， 2. 各部同仁在職職能提升教育訓練專案費用為 NTD5,271.80 仟元； 3. 高績效主管領導統御提升專案費用為 NTD4,300 仟元；共計 NTD9,571.8 仟元。	7.4 人才培育
 5、性別平等 實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。	1. 胡連集團制訂人權政策，在安全的工作環境，尊重隱私權，消弭職場任何形式的暴力， 騷擾、歧視，侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等並設置申訴管道與處理機制。 2. 2024 年無發生任何侵害人權情事。	7.1 人權保障
 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。	1. 廢水處理，生活廢水皆依政府規範，依法從嚴執行污水檢測，確保達到污水處理廠達放離標準台北最終放流基隆河。 2. 廢水處理單元：綜合調勻池、快混池、PH 調整池、 慢混池、沉澱池、重力式濃縮池、中和池及污泥脫水設備等並定期檢測確保達放流標準。	6.3.1 水資源管理
 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。	持續進行生產設備汰舊換新，能耗密集度逐年遞減。為降低用電量，將於各營運據點從設計開發導入新製程與設備，並積極建置太陽能儲能設備，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。台北胡連及東莞胡連（第一期）將於 2025 年起陸續投入太陽能設備工程。	6.2.2 能源管理

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

聯合國永續發展目標目標（Goals）	胡連集團的做法	揭露章節
 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。	1. 不分性別從業基層人員標準薪資皆高於當地最低薪資。 2. 員工薪酬福利皆高於低地法令規定，包含工資、工作時間、保險、退休金和其他法律等。多元融合，男女起薪同工同酬。另為保障基層人員之權益，預計將於 2025 制定辦法保障基層員工薪資紅利。	7.3 薪酬福利
 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 83.15%；在地供應廠達 91.11%，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（含採購實務） 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. 制訂人權政策，嚴格禁止侵害人權，尊重隱私權，何形式暴力，免受騷擾及非法歧視，包括侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，並提供有效適當的申訴管道與處理機制。 2. 2024 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。	2024 汐止區公所續簽「防災合作備忘錄」，加入企業防災的行列，防汛期時，能透過汐止區公所的指揮調派，整合企業在防災及物資上的補給援助，在大規模的災害來臨時，能大幅提升防救災的效率。	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. 從製程端開始提升效率，降低原物料的損耗，末端做好廢棄物管控，回收或處理，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果。 2. 生產廢棄物包含一般事業廢棄物和有害事業廢棄物。 2.1 一般事業廢棄物管 & 生活廢棄物管制措施上要求落實資源分類，並落實分類回收再利用。 2.2 有害事業廢棄物主要為電鍍含銅污泥、生產與保養產生的廢油、廢活性碳、廢乳化液、廢容器、廢濾芯、廢模具清洗液、廢燈管等。 2.3 所有的廢棄物產生後分類收集貯存，均由領有合格許可證的供應商處理。	6.3.2 廢棄物管理
 13、氣候行動 採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊。	持續致力於工廠溫室氣體盤查，確實掌控溫室氣體排放情形並進一步採行溫室氣體自願減量相關計畫。亦經由外部查證機構（BSI）進行查證溫室氣體碳排放量，2024 年加入 TCFD 氣候風險機會盤查，待完成後展開執行對策行動防範衝擊對策。	6.2.3 氣候變遷相關財務揭露 6.2. 4 溫室氣體碳排放
 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。 3. 推動六核心價值（誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越）與客戶、供應商緊密連結，成就卓越。	5.5 價值鏈管理

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

3.1.4 永續發展成果

面向	2024 年永續成果
治理／經濟面	✓ 在第 11 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。 ✓ 遠見雜誌 2024《遠見》ESG 年度企業前 36 強。 ✓ 列入櫃買中心公司治理指數成分股。 ✓ 女性董事佔比 22.22%（二位）、獨立董事佔比 33.33%（三位）、半數以上獨董連續任期末屆滿 3 屆。 ✓ 董事人均進修 ESG 專業時數達 6 小時；公司治理主管進修達 21 小時。 ✓ 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。 ✓ 合併營收新台幣 8,800,219 仟元，較前一年成長 20.04%。 ✓ 歸屬於母公司淨利新台幣 1,310,477 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 19.73%，較前一年成長 44.69%。 ✓ 客戶滿意度調查每年維持在 80 分以上，2024 年平均分數為 81 分。 ✓ 導入 ISO／IEC 27001：2022 通過外部第三方認證並取得證書。 ✓ 2024 年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。
環境面	✓ 獲得新北市企業防災績優企業。 ✓ 獲頒教育部體育署『運動企業』認證。 ✓ 獲得天下永續會認證符合《巴黎協議》溫度控制目標認證。 ✓ ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，連續三年度通過外部第三方查證。並每年取得第三方查證聲明書。 ✓ ISO 14067：2018 產品碳足跡 2024 年查證 5 個產品，並通過外部第三方查證。連續二年度通過外部第三方查證，總計 9 個產品。 ✓ 溫室氣體密集度排放量：範疇一產生 0.1116 公噸 CO2e/ 百萬元；範疇二產生 2.1141 公噸 CO2e/ 百萬元。 ✓ 溫室氣體密集度排放量範疇一 + 範疇二較前一年減少 18.03%。 ✓ 有害事業廢棄物總量較前一年減少 0.63 公噸，與前一年度比較降低 150%。其中可回收的有害事業廢棄物總量較前一年增加 5.17%；可回收的一般事業廢棄物總量較前一年增加 25.76%，加強增加可回收的比重，盡力保護環境。 ✓ 符合歐盟 RoHS 及 REACH 有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求，亦要求供應商簽署承諾書確保不使用有害物質。 ✓ 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。 ✓ 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 139 家，ESG 實地稽核完成 25 家，合格率 100%，實地稽核家數與去年同期比成長 150%。 ✓ 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
人群（包含人權）	✓ 女性員工比例達 42.70%；女性主管比例達 22.09%。 ✓ 員工育嬰留停復職後留任率 100%。 ✓ 當年度維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ✓ 未有勞資爭議事件及侵害人權情事。 ✓ 捐贈新台幣 402,616 元予弱勢團體；出動志工 87 人次投身公益活動。受惠人數達 3,445 人。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

2024 年 永 續 發 展 投 入

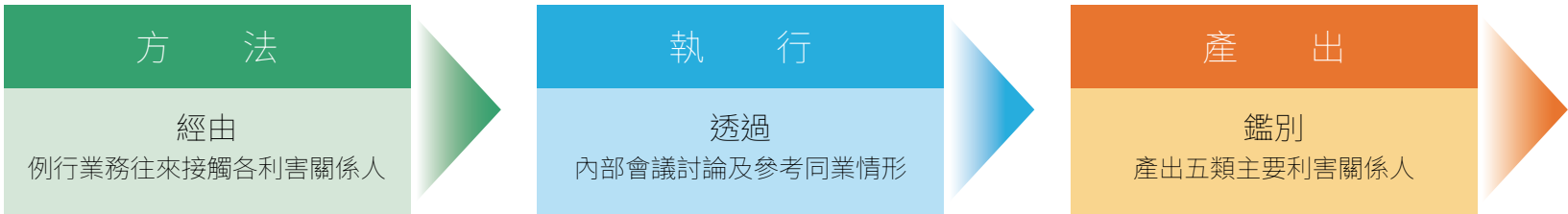


目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

3.2 利害關係人與重大主題鑑別

3.2.1 利害關係人鑑別



註：由於胡連集團所在之電子零組件產業近年穩定，並無劇烈變動，故 2024 年經永續長徵詢委員及各主管意見後，維持原主要利害關係人類別。

3.2.2 利害關係人溝通

溝通對象	對胡連集團的重要性	關切議題	溝通平台 / 頻率	互動活動
政府／ 主管機關	政府機關監理與查核，公司各項法規的遵循實務。	員工多元與平等機會； 職業健康與安全； 法令遵循； 公平競爭； 營運績效。	1. 胡連官網（不定期）。 2. 公開資訊觀測站（不定期）。 3. 配合政府與主管機關，各項推動事宜。參與主管機關評鑑（不定期）。	1. 定期揭露財報，年報。 2. 參與國內外法人說明會 7 場。
員工	員工為營運不可或缺之根基，承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	營運績效； 職業健康與安全； 產品及服務標示； 法令遵循； 創新研發。	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／電子郵件（不定期）。 6. 員工滿意度調查或員工永續敬業度調查（每年）。 7. 定期／不定期員工溝通會。	1. 勞資會議／每季一次（母公司）。 2. 福委會（母公司）／隨時。 3. 職業安全衛生委員會 / 每季一次。 2024 年實際召開 4 場次，參與人次 36 人。 4. 人評會／每年一次。 5. 內部員工溝通／隨時。 6. 2024 年員工永續敬業度調查參與人次 2,304 人，整體填答率達 96%，員工永續敬業度為 88%，顯著領先全球高科技常模。 7. 年度員工大會，每年一次／ 績效面談，定期與不定期。
客戶	產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高諾，維持客戶的高滿意度將有助於持續爭取客戶的認同。	客戶關係／申訴機制； 員工多元與平等機會； 職業健康與安全； 公平競爭； 營運績效。	1. 客訴及回饋機制（不定期）。 2. 定期溝通討論會議（每月）。 3. 現場稽核討論（不定期）。 4. 客戶滿意度調查（每年）。	1. 客訴案件處理完成比率 100%。 2. 客戶滿意度調查整體 81 分。（目標：80 分；滿分 100 分）
投資者	保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效； 產品及服務標示； 客戶關係 / 申訴機制； 創新研發； 供應鏈管理。	1. 股東大會（每年）。 2. 海內外法人說明會（每季）。 3. 海內外投資機構投資人座談會（不定期）。 4. 公開資訊觀測站（不定期）。	1. 舉辦股東常會（2024/5/30）。 2. 參與國內外法人說明會 7 場。 3. 與投資人溝通時數共計 56 小時。
供應商	與供應夥伴維繫長期良性互動，穩定地提供原物料、零組件，共同開拓市場；同時運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免污染環境、違反勞動人權之情事發生。	客戶關係 / 申訴機制； 產品及服務標示； 職業健康與安全； 法令遵循； 供應鏈管理。	1. 定期檢討會議（每月）。 2. 供應商知識與技術交流 / 訪談（不定期）。 3. 供應商年度評鑑（每年）。 4. 供應商大會（每年）。	1. 每月品質會議。 2. 供應商不定期來訪 / 技術交流。 3. 每月執行供應商評分，年度評鑑依風險評估結果，排定實地稽核之供應商與時間。 4. 2024 年 9 月份台北胡連與大陸區胡連各舉辦一場供應商大會。

連絡方式：永續發展處副總經理 ESG@hulane.com.tw

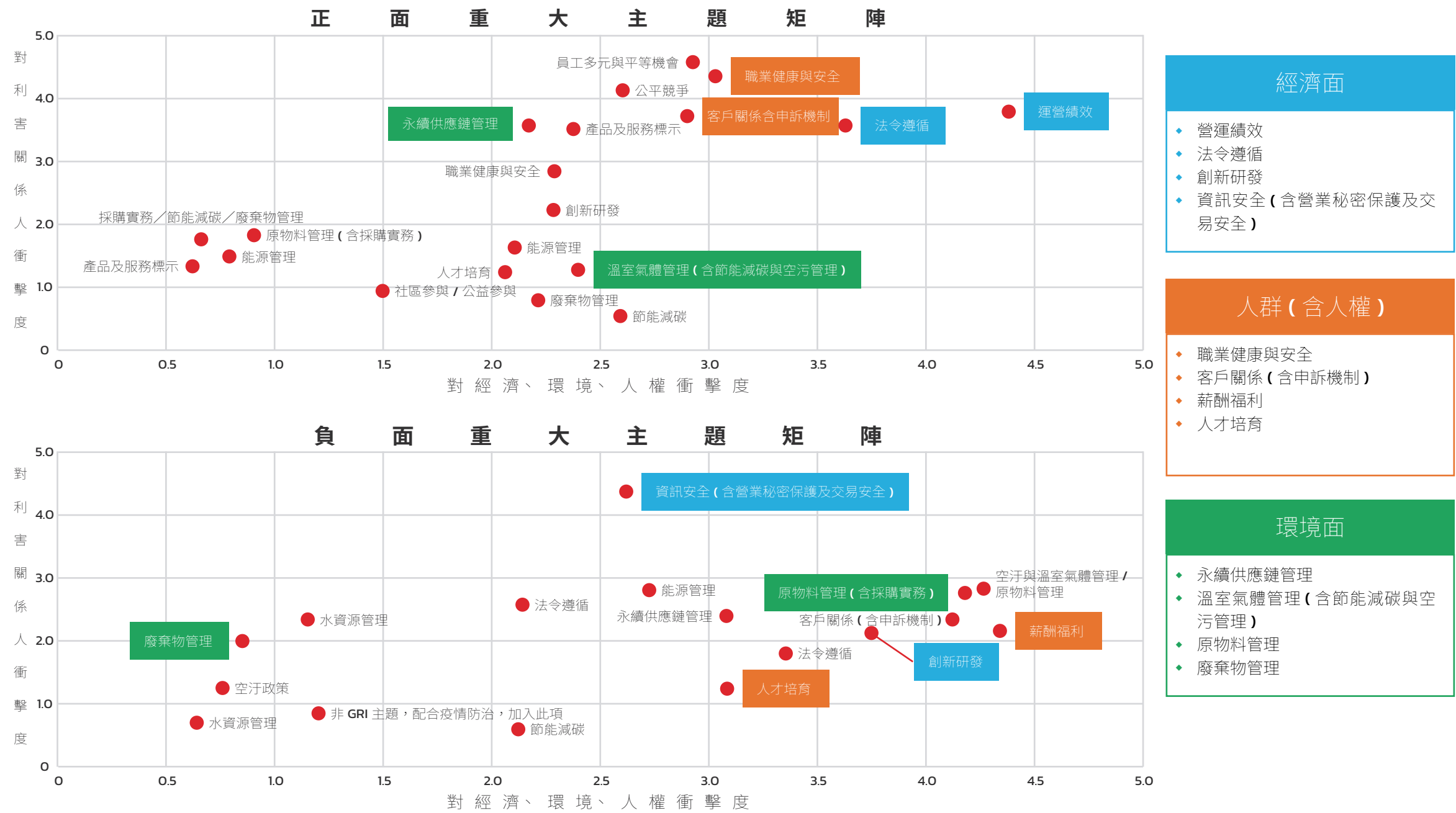
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

3.2.3 重大主題鑑別



鑑別步驟：

1. 由永續發展委員會擬定 2024 年胡連集團 – 永續發展衝擊程度評估問卷調查表內容，於網路上投放問卷調查表。
2. 請主要利害關係人及高階主管填寫各項議題對胡連造成的正 / 負面的實際衝擊與潛在衝擊的程度，共回收 205 份有效問卷，涵蓋投資者 36 份、員工 77 份、客戶 5 份、供應商 70 份、政府機關 2 份、高階主管 15 份。
3. 根據回收問卷調查表彙總後得出重大主題矩陣圖，經由永續發展委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前四名之主題，鑑別出的 12 項重大主題對胡連集團同時具備風險與機會。
4. 胡連集團將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露胡連集團投身公益的成果。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

3.2.4 重大主題管理

溝通對象		對公司的重要性	衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
				公司	投資人	供應商	客戶		
經濟面	運營績效	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。	正面實際	●	○	○	○	201 經濟績效：2016(201-1、201-3 ～ 201-4)	5.3.1、5.3.2、5.3.3、5.3.4
	創新研發	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，以擴大產品應用領域，積極發展車用區域控制產品，智能控制等產品。	負面潛在	●	○		○	自訂重大主題（創新 -1）	5.4.1
	法令遵循	依據法律法規的修正，同步改善或制訂制度規範，使公司在行事、營運不會逾越法度，合法合規。	正面潛在	●	○	○	○	2-27 法規遵循	5.1.5
	資訊安全 （含營業秘密保護及交易安全）	☆ 環境： 1. 節能與資源使用效率：透過資訊安全措施保護數據和伺服器系統，防止勒索軟體、惡意攻擊導致系統崩潰或資料外洩，降低因系統重建而消耗額外源。 2. 永續供應鏈：資訊安全保護系統，避免中斷影響永續目標。 ☆ 社會： 1. 保護個人隱私：企業需要符合 GDPR 、 CCPA 等隱私保護法規，確保客戶與員工的個資安全。 2. 防範網路攻擊：有效的資訊安全機制可以防止勒索軟體攻擊、金融詐騙等事件，維護企業營運穩定性。 3. 維護信任：資訊安全事件可能嚴重損害企業聲譽，失去客戶和合作夥伴的信任。 ☆ 公司治理： 1. 風險管理與合規性：確保企業符合 ISO 27001 等國際資安標準，減少法規違反的風險。 2. 董事會與高層參與：資訊安全應被納入公司治理架構中，由董事會和高層直接監管資安政策的執行與成效。 3. 透明報告：企業在 ESG 報告中揭露資訊安全風險管理機制及具體績效，提升投資人信心。	負面潛在	●	○		○	自訂重大主題（資安 -1）	5.6.1
人群（含人權）	薪酬福利	1. 年檢對標同業薪酬水平制度。 2. 制定員工職涯規畫，投入適當教育訓練。 3. 員工紅利連結行動策略 KPI 。 4. 專職訓練自我成長並同步展現卓越績效，為自己在胡連職涯發展上公開透明。 5. 盤點關鍵人才庫，薪酬條件規畫作為留才的重要人力資源管理措施，並進而有效影響組織的經營績效。	負面實際	●	●			2-19 薪酬政策 2-20 薪酬決定流程 2-21 年度總薪酬比例 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.3.1、7.3.2、7.3.3、7.3.4
	客戶關係 （含申訴機制）	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。	正面實際	●			○	自訂重大主題（客戶 -1）	5.5.2

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。

目錄

01 經營者的話

02 關於本書報告

03 永續發展成果

04 關於胡連

05 誠信治理

06 友善環境

07 員工關係與社會關懷

08 附錄

3.2.4 重大主題管理

溝通對象	對公司的重要性	衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
			公司	投資人	供應商	客戶		
人群（含人權）	職業健康與安全	1. 創造員工安全職場環境。 2. 員工健康、工作效能以及企業的聲譽息息相關，員工健康為公司重要無形資產。 3. 保護員工避免傷害，當員工在安全的環境中工作，士氣與工作效率也會顯著提升生產力，助力公司提升生產力。 4. 職業安全不僅是在保護員工的基本權益，也是促進公司可持續發展的核心因素。	實際潛在	●		○	403 職業安全衛生：2018 (403-1~10)	7.6、7.7
	人才培育	員工人才視為寶貴的資產，透過集團策略地圖 L2-1 人才培育策略，有效提高同仁的工作績效表現、推動內部成長提升高績效組織競爭力應對市場變化。 培育人才提高敬業度，降低人才流失，在穩定發展下激勵員工塑造積極的學習文化和核心價值。	負面潛在	●		○	404 訓練與教育：2016 (404-1~3)	7.4、7.4.1、7.4.2、7.4.3
環境面	溫室氣體管理（含節能減碳與空污管理）	1. 在符合利害關係人的期待進行盤查，過程中發現廠區碳排放熱點，進而推動減碳措施，達提升營運綜效暨降低溫室氣體排碳雙重效益。 2. 設備系統自動化、智能化提升效能降低耗能。 3. 研發產拚新製程原料，提升原料循環回收率，降低廢棄率等。	潛在正面	●	○	○	302 能源：2016(302-1~302-5) 305 排放：2016(305-1~305-7)	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、6.2.5
	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)	6.1、6.1.1、6.1.2
	永續供應鏈管理	與供應商建立長期合作及可持續發展形成採購供應鏈社會責任平台－，以 ESG 系統平台管理系統形成團隊共同朝向降耗降碳，創造長期市場價值。	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)	5.5.1
	廢棄物管理	秉持著從源頭改善，從製程端開始提升效率，降低原物料的損耗，末端做好廢棄物管控，由領有合格許可證的供應商回收或處理，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果。	實際正面	●		○	306 廢棄物 2020(306-1~306-5)	6.3.2.1、6.3.2.2、6.3.2.3

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。

目錄

01 經營者的話

02 關於本書報告

03 永續發展成果

04 關於胡連

05 誠信治理

06 友善環境

07 員工關係與社會關懷

08 附錄

近二年重大主題異動說明

2023 年重大主題		2024 年重大主題	比較
1	員工多元與平等機會	薪酬福利	新增
2	客戶關係	溫室氣體管理（含節能減碳與空污管理）	↑10
3	營運績效	原物料管理（含採購實務）	↑4
4	資訊安全	客戶關係（含申訴機制）	↓2
5	職業健康與安全	營運績效	↓2
6	創新研發	創新研發	-
7	原物料管理	法令遵循	新增
8	永續供應鏈	職業健康與安全	↓3
9	人才培育	人才培育	-
10	反貪腐	永續供應鏈管理	↓2
11	廢棄物管理	資訊安全（含營業秘密保護及交易安全）	↓7
12	節能與溫室氣體管理	廢棄物管理	↓1

註：1. 2024 年循 2023 年模式，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。
2. 2024 年增加二項重大議題，分別為：薪酬福利及法令遵循。
3. 排除項目為：員工多元與平等機會及反貪腐二項重大主題。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄



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：報導內容應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 **ESG** 績效與衝擊。
2. 平衡性原則：公正反映正、負面衝擊，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與品質。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

04 關於胡連

4.1 集團簡介

Since 1977

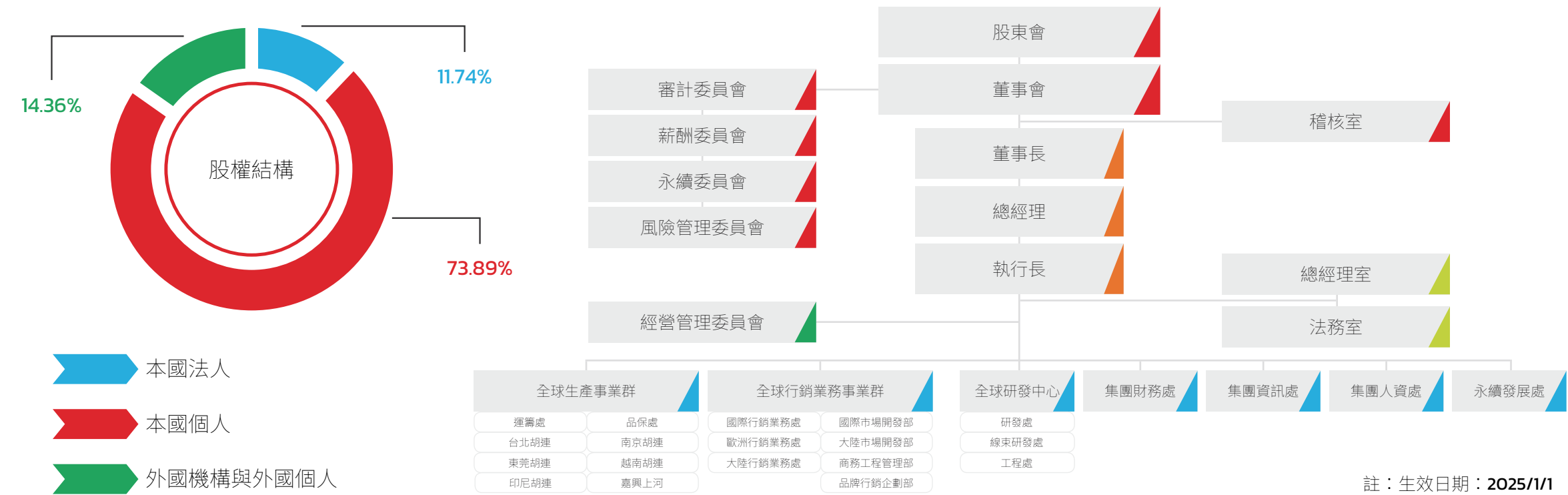
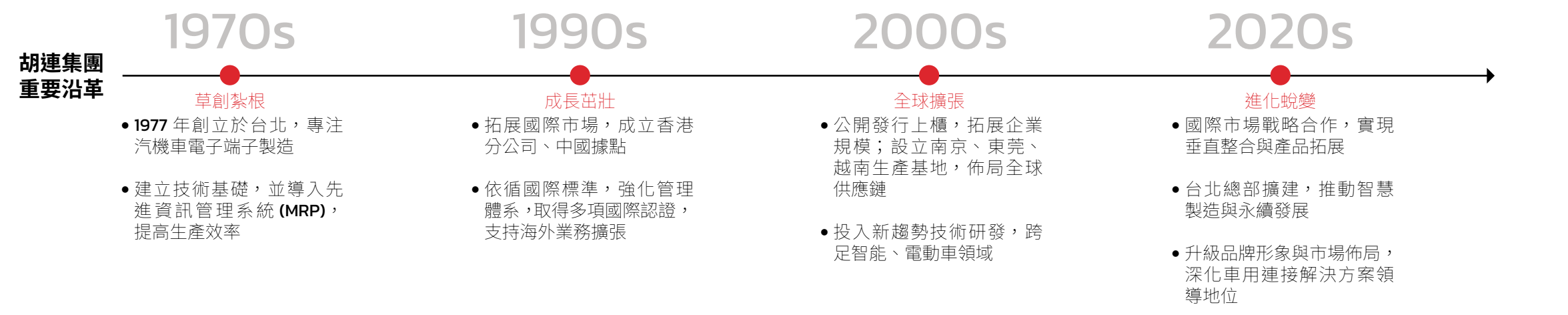
胡連集團成立於 1977 年，創立時從事金屬沖壓端子零件產品，從端子起家，一直致力於汽機車零件配件製造，隨著市場變遷和公司擴張，我們深刻體會到，單純提供零部件，已難以滿足客戶需求。

本公司為電子零組件業，名列全球前百大之連接器廠家之一。除多年來開發生產之低壓連接器，近年更發展如 **FAKRA** ／ **HSD** ／ **Ethernet** 等高頻產品、新能源高壓連接器、**Header** 板端連接器、保險絲盒等高附加價值之產品，短期積極開發智能控制（域控）系列開產品發，更發展出上下垂直整合設計組裝技術能力。長年深耕台灣、大陸及東南亞市場，更與汽車廠與 **Tier1** 大廠合作多年。尤其在台灣與大陸市場市佔率年年上升。

全球主要國家在節能減碳政策的持續發展之下，推動日益嚴苛的碳排放標準，未來新能源車仍是主要趨勢，胡連集團在獲利方面維持穩定成長，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

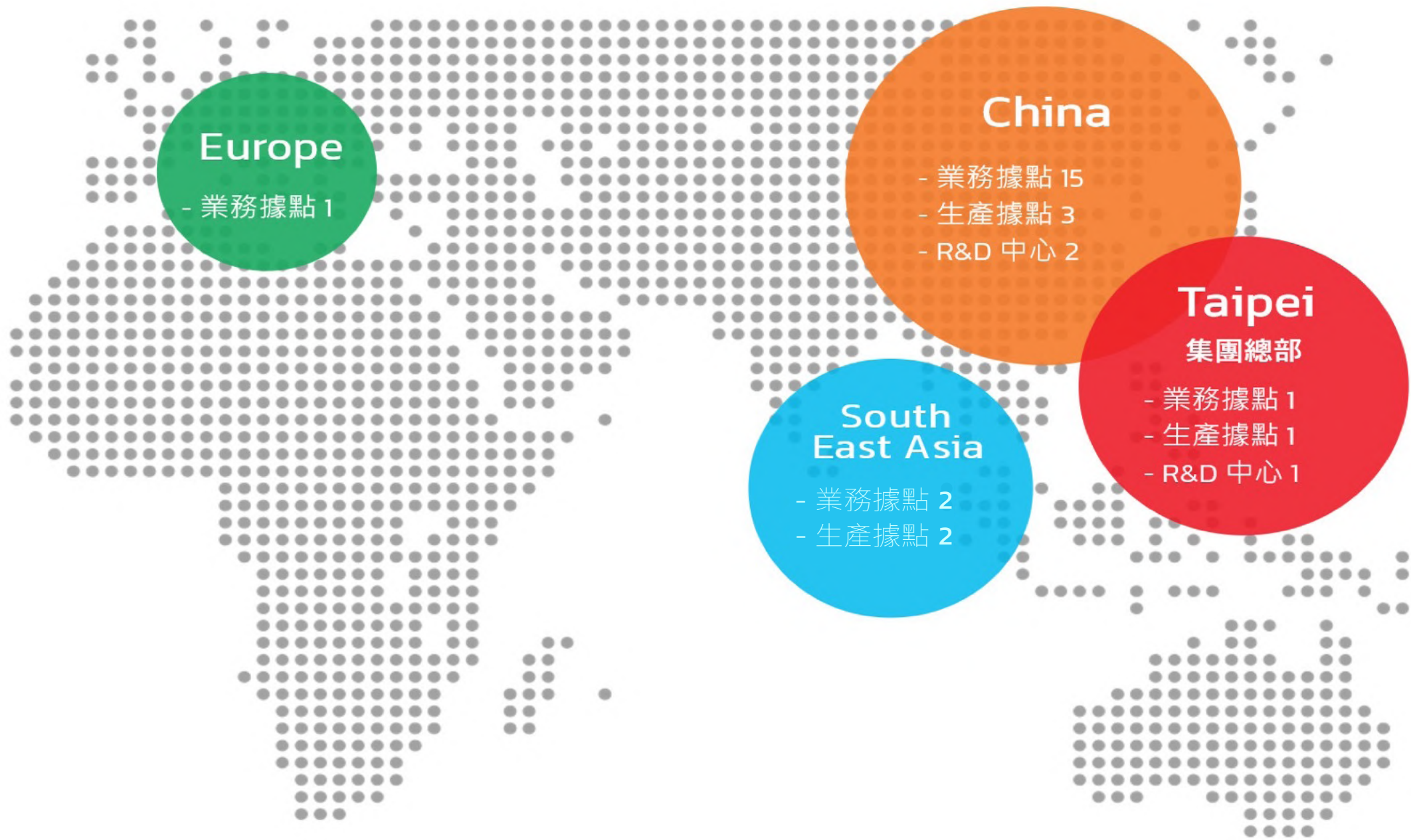
公司名稱	胡連精密股份有限公司（股票代號：6279）
公司總部地址	新北市汐止區福德一路 342 巷 1 號
資本額	新台幣 1,047,172 仟元
全球據點	總部設立於台北，營運據點遍佈大陸、香港、越南、印尼及歐洲等。



註：生效日期：2025/1/1

胡連概覽

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



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

產業上、中、下游之關聯性

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



「緊密連結 成就卓越 Bound for Excellence」

4.2 經營理念

胡連集團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「緊密連結 成就卓越 Bound for Excellence」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。

高效服務
Speedy
Services

永續效能
Sustainable
Performance

技術導向
Technology
Driven

緊密連結
Strong
Bonding

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

4.2.1 核心價值

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

胡連集團 核心價值

HONESTY • 誠信

對於內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，與利害人關係（含政府 / 主管機關、員工、客戶、投資者、供應商等）建立良好關係，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

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、產品與客戶的服務

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。	★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。	★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。	★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。	★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。	★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。	★追求機會 ★挑戰目標 ★積極行動

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

先進車輛解決方案 Automotive Solutions

我們提供客製化解決方案，並與客戶和合作夥伴
共同推動產業向前發展



高壓連接器解決方案

- 新能源車



高頻連接器解決方案

- 先進車輛駕駛輔助系統
- 車用娛樂系統



線束解決方案

- 整車線束設計組裝
- 低壓、高壓、高頻線束



客製化共同開發

- 車用板端連接器
- 小型化、混合型連接器
- 智能電氣盒

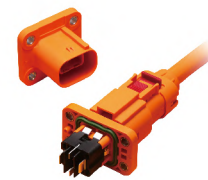
主要產品範疇 Product Range

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



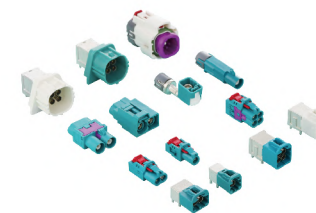
低壓連接器
Low Voltage Connectors

- 線對線
- 線對板
- 線徑: 0.22~10 mm²



高壓連接器
High Voltage Connectors

- 電壓: 600~1000 V DC
- 電流: 32A~280A



高頻連接器
High Frequency Connectors

- FAKRA
- Mini FAKRA
- HSD
- Ethernet 乙太網



車用板端連接器
Pin Headers

- 線對板
- 客製化
- 微小化



保險絲盒
Fuse Boxes

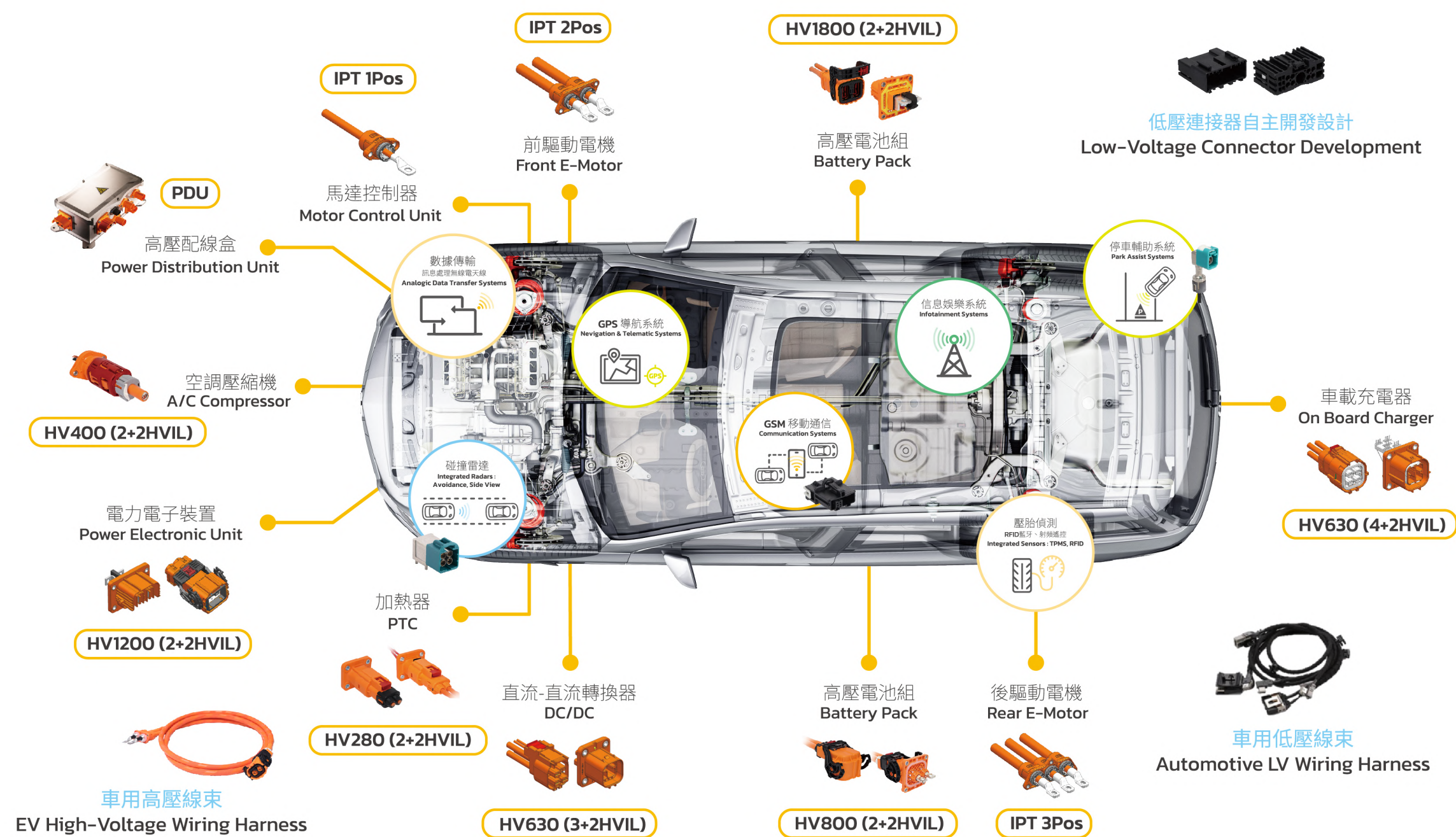
- 硬線式
- PCB 式
- 智能式

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

4.2.2 產品發展及業務範疇

產品發展及業務範疇涵蓋新能源車輛解決方案、自主設計開發的車用低壓連接器與低壓線束產品，以及車用高壓線束產品。

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



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

4.3 獲獎與榮耀

胡連集團

BSI 永續發展實踐獎
備註：獎項為集團式評分



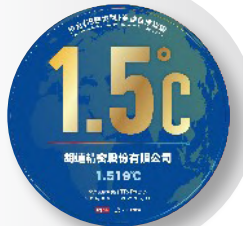
東莞胡連

國家工業和信息部頒發專精特新
小巨人企業獎，並獲人民幣 150
萬獎勵金



胡連集團

天下永續會認證符合《巴黎協議》
溫度控制目標認證



印尼胡連

AHM Platinum Supplier 2024



台北胡連

獲頒教育部體育署
『運動企業』認證



印尼胡連

AHM Best Supplier Category
Polymer Period July-September
2024



台北胡連

中華徵信所 -2024 TOP5000 經
營績效傑出企業



印尼胡連

AHM IRMC (Industrial
Relationship Management
Control) in Compliance,
Effective Communication
& Labor Risk Management
Category Green Level Supplier



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

4.4 管理系統

胡連集團取得證書之國際管理系統

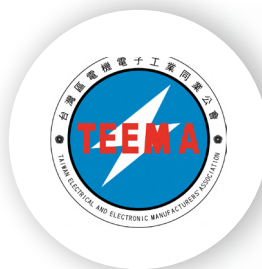
管理系統			取得證書公司	驗證機構	備註
品質系統	IATF 16949	汽車品質管理系統	集團內全面取證	TUV ；NQA（嘉興上河）	
	VDA 6.1	汽車品質管理系統（德系）	南京胡連，東莞胡連	TUV	VDA 為德系要求，僅客戶指定之公司取證。
	ISO 14001：2015	環境管理系統	集團內全面取證	TUV	嘉興上河於 2023 年併入，於 2024 年取證。
環境面系統	ISO 14064-1：2018	溫室氣體盤查	集團式取證	BSI	2023 年為基準年
	ISO 14067：2018	產品碳足跡查證	台北胡連，南京胡連，東莞胡連	BSI	依個別產品項目之生產地取證，每年安排各系列相關產品取證。
	ISO 50001：2018	能源管理系統	台北胡連	TUV	母公司先導入並取證，子公司自 2024 年起陸續安排導入與規劃取證。
	ISO 45001：2018	職業安全衛生管理標準	台北胡連	TUV	母公司先導入並取證，子公司自 2024 年起陸續安排導入與規劃取證。
實驗室系統	ISO / IEC 17025：2017	測試實驗室	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）	集團模式取證	2024 年導入並取證。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

4.5 公會參與

台北胡連



台灣區電子電機工業同業公會
參加身分 | 會員



台灣區車輛工業同業公會
參加身分 | 會員



台灣區模具工業同業公會
參加身分 | 會員



台灣電子连接器協會
參加身分 | 會員

台北胡連



台北市進出口商業同業公會
參加身分 | 會員



新北市工業會
參加身分 | 會員



中小企業總會
參加身分 | 會員



東莞市台商投資企業協會
參加身分 | 會員 林明森副總 | 擔任理事

東莞胡連

南京胡連



江蘇省汽車行業協會
參加身分 | 會員



南京市台商協會
參加身分 | 會員

越南胡連



越南海防台商協會
參加身分 | 會員

印尼胡連



勿加泗臺灣工商聯誼會
參加身分 | 會員
Taiwan Business Club Bekasi Indonesia

目錄

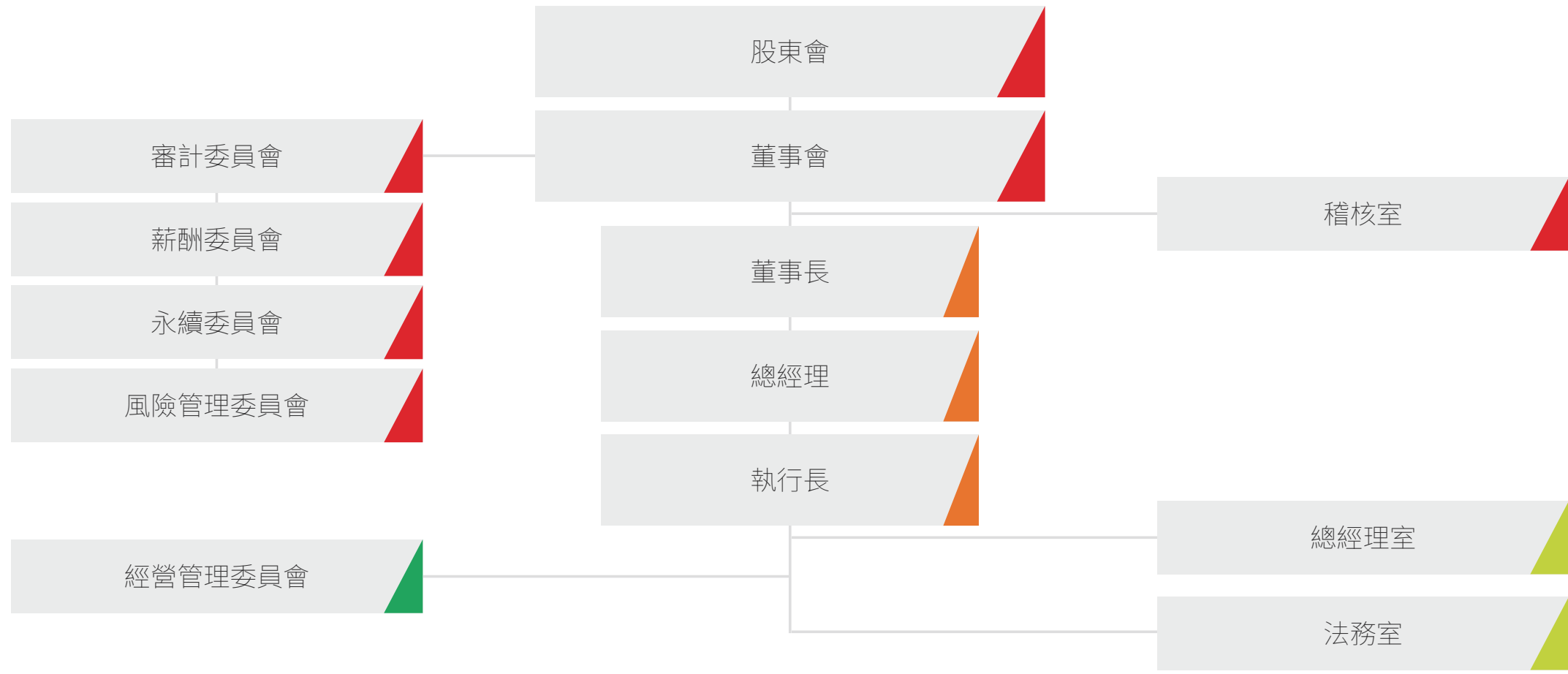
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

05 誠信治理

5.1 公司治理實務

胡連集團秉持著誠信務實的經營理念，突破各種經營挑戰，追求公司成長及回饋社會。在第 11 屆公司治理評鑑中，在上櫃公司組評比中排名為 6%~20% 之間，同時在 TCRI 評等為 4。

5.1.1 公司治理結構



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

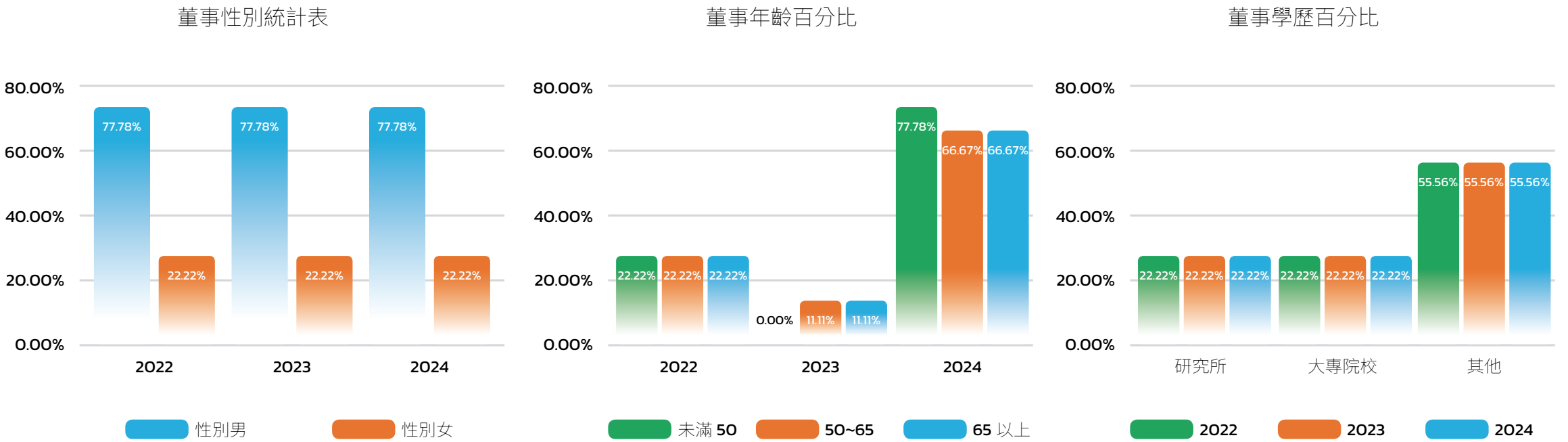
5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形

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 500** 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 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。
- 2. 董事專業資格：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、/（一）董事資料 / 董事專業資格及獨立性資訊揭露。
- 3. 董事會成員多元化政策落實情形：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 一、/（一）董事資料 / 董事會成員多元化政策落實情形資訊揭露。
- 4. 董事會成員出席：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 /（一）董事會運作情形
- 5. 公司治理運作：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、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



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%。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / （一）董事會運作情形 / **17.** 董事會成員及重要管理階層之接班計畫。

5.1.2.5 利益衝突與迴避

- 1. 治理架構中，主席並非組織的高階管理階層，董事及及從屬關係人對自身利 害關係致有害於公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理其他董事行使表決權。
- 2. 訂定並在官網揭露「從業人員道德行為準則」和「誠信經營作業程式及行為指南」，進行規範，並要求董事、經理人配合遵守。
- 3. 永續發展委員會帶領團隊持續落實 **ESG** 策略。推廣強化已設置員工投訴、總經理信箱和官網利害關係人信箱，根據不同層級部門進行受理，以確保符合利害關係人的需求和期望。
- 4. 保密檢舉人身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 **2024** 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 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / （二）審計委員會運作情形。

5.1.3.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會每年至少召開二次，定期檢討胡連集團董事、經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，訂定其個別薪資報酬之內容與數額。提名與遴選流程：薪資報酬委員會依照「薪資報酬委員會組織規程」，由董事長提請董事會決議委任三位薪資報酬委員，三人皆為獨立董事，本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。

註：薪酬委員會決議事項：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / （四） / **14.** 薪資報酬委員會運作情形資訊。

5.1.3.3 永續發展委員會

胡連集團遵循主管機關政策，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（擔任委員）、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 **2024** 年年報 / 貳、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / （四） / **15.** 永續發展委員會運作情形資訊。

5.1.3.4 風險管理委員會

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

註：風險管理委員會決議事項：請參考胡連集團 **2024** 年年報 / 資、公司治理報告 / 三、公司治理運作情形 / （三） / 【附件四】風險管理委員會運作資訊。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。



2024 年度稽核活動

參與董事會	● 稽核主管列席 7 次董事會
教育訓練	● 3 人次 ● 合計 60 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。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.1.5 誠信經營

5.1.5.1 重大主題：法令遵循

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

政策／承諾	短期目標	中長期目標	當年度投入資源	具體成果	負責部門 / 申訴機制	評估機制
將公司規章制度更完善嚴謹，符合法規、貼近人心、保護員工。	1. 協助推動相關守則及政策的公佈及實施，後續研擬加強法遵、評估及落實相關政策執行方式、進度與實施教育訓練的可行性。 2. 確保無行政或司法制裁和罰款等違規事件。	1. 維持無行政或司法制裁和罰款等違規事件。 2. 制訂加強法遵及誠信經營之宣導與執行面監督機制，並舉辦相關教育訓練。 3. 與上下游的合作夥伴共同遵守企業社會責任，以防止違法貪腐事件的發生。	每年兩次固定教育訓練，及新人到職之教育訓練	2024 年度分別於 5/9、8/8 辦理董事教育訓練，另全體及新進員工皆於入職或不定期由人資單位辦理。	法務室 / 稽核室設立之獨立申訴管道。	完成結案成效報告

5.1.5.2 法遵實務及違法遭裁事件：

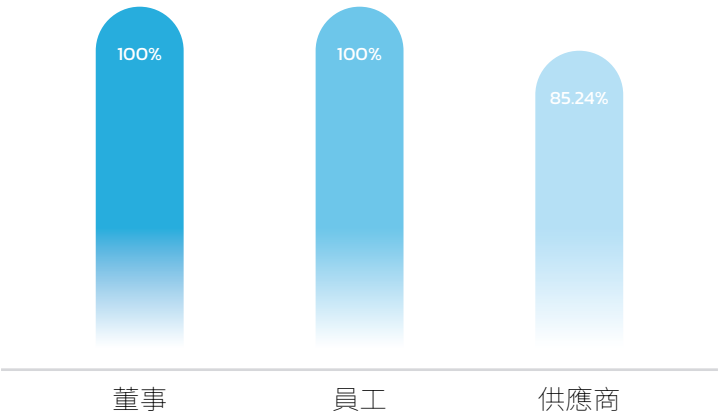
法遵實務

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



誠信經營作業程序及行為指南

誠信承諾書簽署比例



註：關鍵供應商定義為銅料類，塑膠類，橡膠料類，電線類。

誠信課程主題	參加人次	誠信訓練總時數	人均訓練時數
HL-1037 誠信經營作業程序及行為指南	2,130 人次	3,945.15 小時	1.85 小時

反競爭行為、反托拉斯和壟行為的法律行動：
胡連集團於 2022 年 ~2024 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：當年度未發生違法遭裁罰事項。

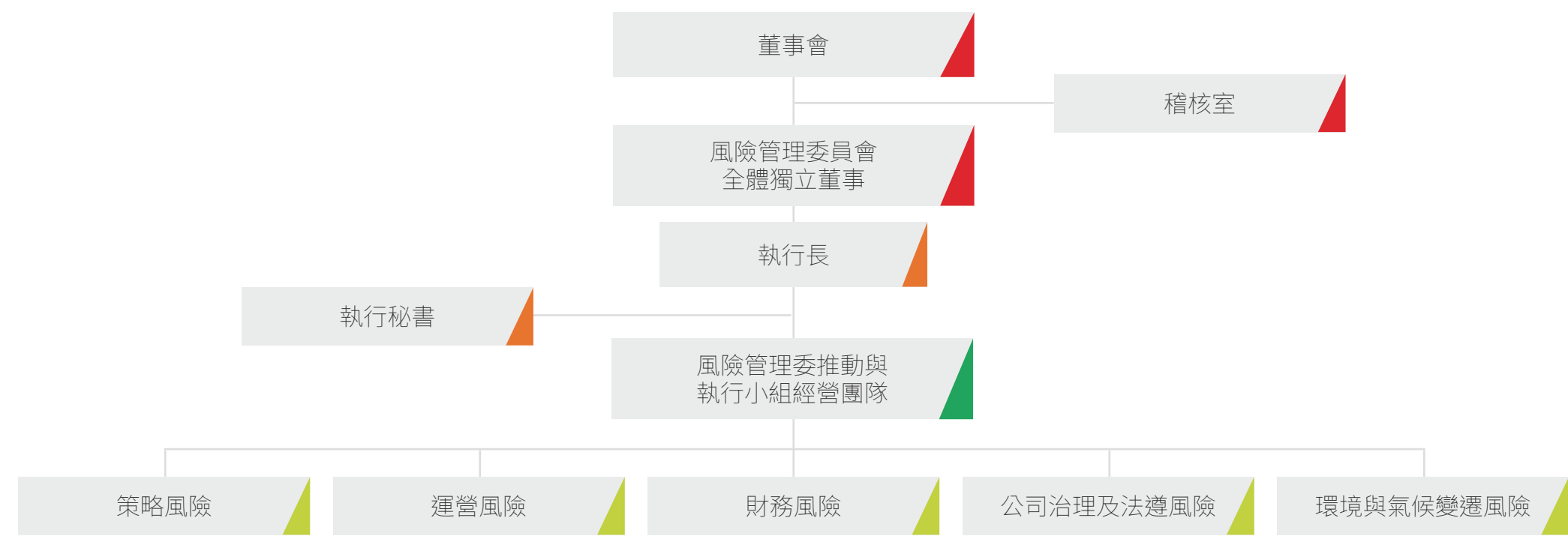
目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.2 風險管理

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

5.2.1 風險管理組織架構與執掌



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。
稽核室	依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。
風險管理委員會	董事會負責，委員會成員秉持審慎嚴謹之態度，審視其所負責督導之各項風險，並確保相關風險管理作業之落實執行。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.2.2 經營風險評估管理與因應措施

風險範疇	風險來源	利害關係人	內 / 外部	衝擊範圍	發生機率	影響程度	風險值	因應機制
策略及營運風險	國際貿易局勢	客戶 政府	外部	1. 稅務的衝擊：貿易戰爭往往伴隨關稅提升，進口原料或出口產品的成本增加，直接壓縮企業的利潤空間。稅務政策的不確定性（如新增貿易壁壘或關稅調整）可能影響企業的財務規劃與價格策略，增加合規管理的複雜度。 2. 物流費用的衝擊：政治局勢緊張可能導致貿易路線受阻或海運、陸運等物流成本攀升。貿易限制（如進出口禁令）可能迫使企業尋求替代供應商或市場，增加額外的運輸和管理費用。 3. 產能配置的衝擊：貿易戰爭引發的關稅壓力可能驅動企業重新配置生產基地（例如轉移至非關稅區），這需要投入大量資金和時間調整產能布局。 地緣政治影響可能改變區域市場需求，導致企業需快速調整產能分配以滿足不同市場的需求。	3	3	9	1. 國際企業化發展，不偏重單一區域市場，國際市場營收佔比 22% 2. 產能配置完善，符合當地化生產，降低物流費用率至 2.38%
	原物料及產品價格波動	供應商 客戶	外部	成本增加	4	4	16	1. 建立集團整合的採購平台，設定 17 項統購重點品項 – 塑料金額（約佔總採購金額 57% ）， 14 項議價降本，平均降本約 3.6% 2. 關注每一季庫存比例和未異動 180 天以上各產品金額
	資訊安全	政府 投資者 員工 供應商 客戶	內部	外部攻擊、內部管理失效	3	4	12	1. ISO27001 資安體系於 2024 年第四季取得認證 2. 內部資訊安全宣導再教育、管理機制制定
	人力資源與培育	員工 政府	內部	內部教育訓練制度不完善、升遷制度不明確、職等職責模糊、人才流失、人力及能力斷層。	4	4	16	集團專業技能檢視和設定：使集團各階層同仁之職位晉升管道通暢，核心職能、專業技能、績效評等的應用有所遵循，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。
環境及氣候變遷風險	碳稅 / 碳費	政府	外部	歐盟碳關稅，於 2023 年度試運行， 2026 年度正式生效及台灣計畫於 2025 年徵收碳費	4	4	16	2024 年完成 ISO 14067 六項產品碳足跡盤查與外部取證，了解產品生命週期，尋找產品優化的解決方案， 2024 年提撥 NT\$3,665,405 至專款專用帳戶，作為溫室氣體減量額度交易運用
	電力供應不穩定	政府 員工 供應商 客戶	外部	停電、斷電，停止生產、營運	3	4	12	1. 備用發電機的設置、 UPS 不斷電系統 2. 全廠區能源消耗管理（空調溫度設定、個人電腦使用時間、電燈等電力管控）

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

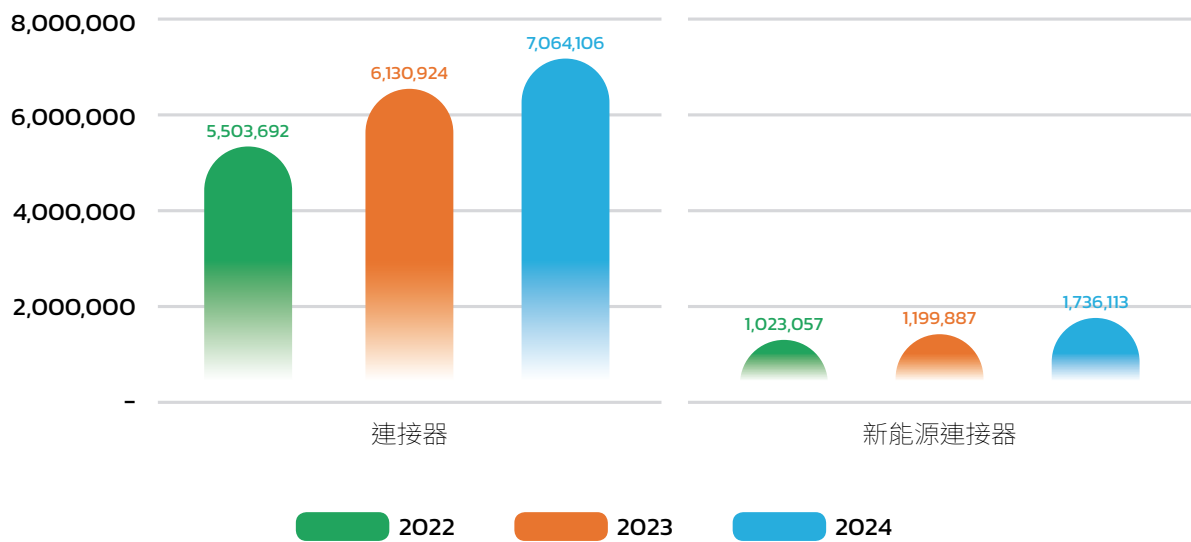
5.3.2 營運概況

項目	2022	2023	2024
收入	6,526,749	7,330,328	8,800,219
營運成本	4,561,586	4,983,996	4,887,307
員工薪資與福利	1,381,066	1,569,375	1,734,907
支付出資人的款項	537,025	619,238	566,824
支付政府的款項	191,742	170,855	406,834
社區投資	603	1,655	2,031
留存的經濟價值	727,649	933,766	1,202,316

單位：新台幣 仟元

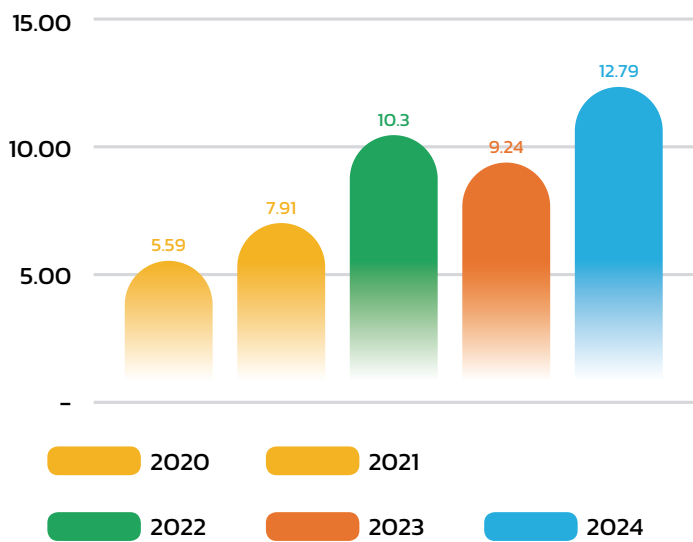
產品別營收

單位：新台幣 仟元

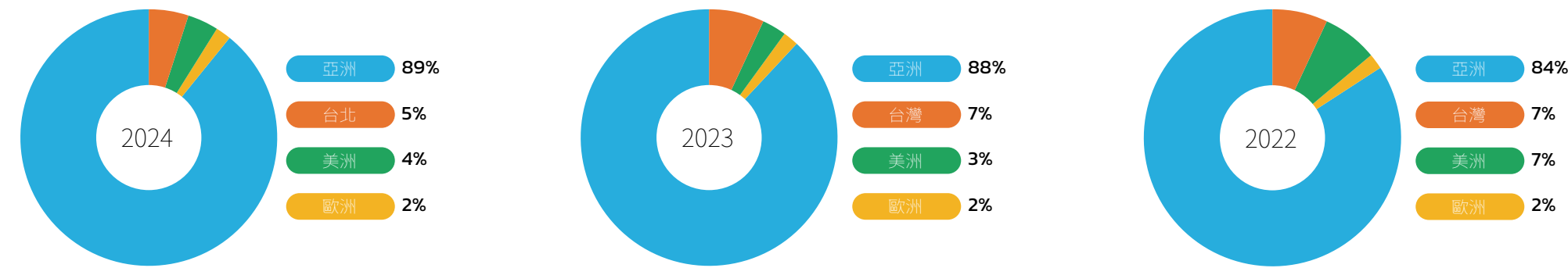


每股盈餘

單位：新台幣 元



地區別營收



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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%。



法源	提撥結果	提撥結果
勞動基準法	確定福利計畫	截至 2024 年底計畫資產公允價值為 97,001 仟元，2024 年度認列費用之金額為 913 仟元。，截至 2024 年底之金額為 26,718 仟元。

1. 按月就薪資總額 5%。
2. 以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。

勞工退休金條例	確定提撥計畫	於 2024 年認列為費用之金額為 89,205 仟元。
---------	--------	------------------------------

1. 每月按員工薪資 6%。
2. 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。



法源	提撥結果
----	------

就當地員工薪資總額依法提列提撥退休金至相關單位，已達當地勞動法規並欲退休時，公司予以協助申請退休金作為老年生活規劃方案。如有意繼續工作者，將簽訂返聘合約，而因員工已超齡不能購買社會保險時，公司為其購買商業險。
另外針對非自願離職員工之資遣費皆依法令要求給付，並詢問是否需就業服務或接受職業訓練。

5.3.4 取自政府之財務補助

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

項目	受補助項目	2022	2023	2024
台灣	稅收減免及抵減	8,692	11,808	
台灣	政府補助	360	5,549	1,564
大陸	稅收減免及抵減	130,126	102,991	115,203
大陸	政府補助	9,874	16,415	34,331
香港	政府補助	91		
	合計	149,143	136,763	151,098

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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務法規執行，公司之經營活動皆符合法令規範，善盡納稅義務人之社會責任，實踐公司誠信經營之精神，朝企業永續發展前進。

集團財務處為本公司稅務治理之權責單位，財務處資深經理為稅務管理負擔最終責任，由各子公司經驗豐富及專業的財會人員協助財務資深經理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。

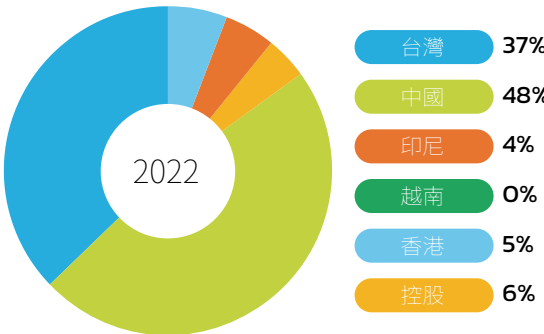
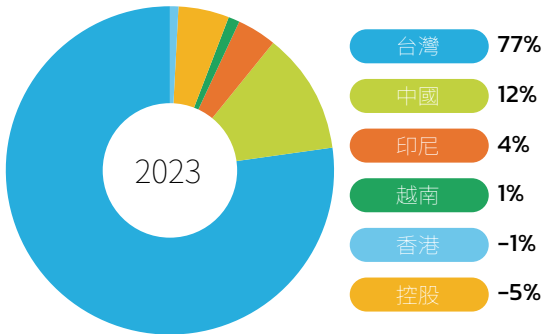
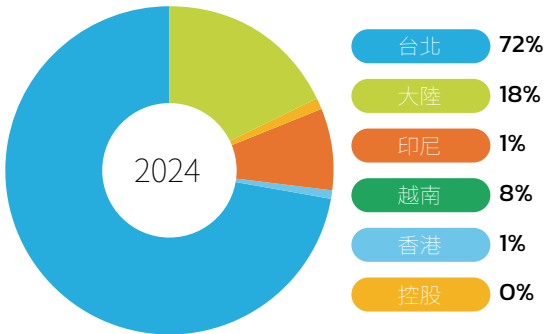
5.3.5.1 各地區所得稅率

2024 年度之合併有效稅率及現金稅率分別為 25.85% 及 22.93%，皆高於營運據點台灣地區的法定稅率 20%，係本年度進行海外子公司盈餘分配，本年度盈餘匯回稅使所得稅費用及繳納金額大幅增加。

	2022	2023	2024
稅前淨利	1,257,796	1,204,528	1,774,493
所得稅費用	255,521	277,707	458,659
有效稅率	20.31%	23.06%	25.85%
已繳納所得稅	191,742	170,855	406,834
現金稅率	15.24%	14.18%	22.93%

單位：新台幣 仟元

地區別所得稅費用

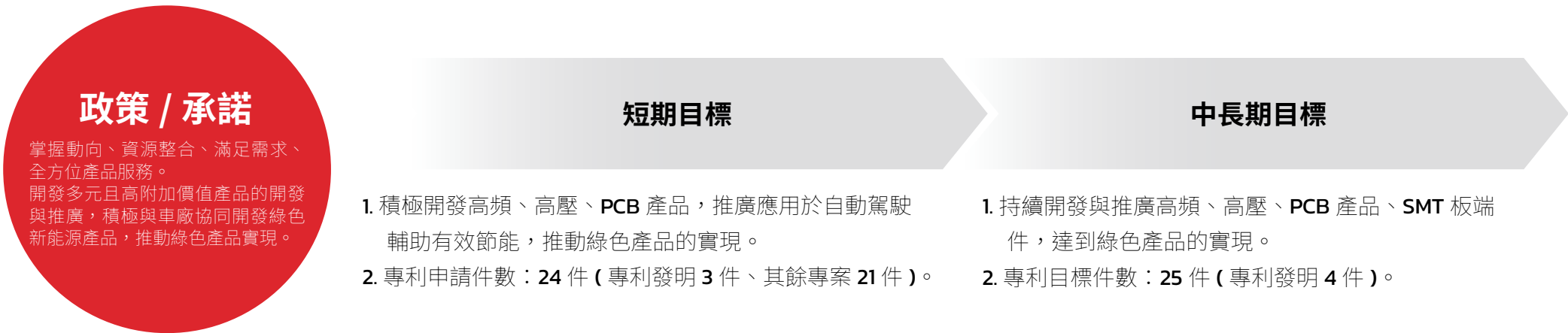


- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。



當年度投入資源	具體成果
1. 研發成本 463.62 仟元。 2. 人力：2024 年度 572 人，相較去年同期增加 58 人。	1. 高頻高壓產品 1.1.2024 年高頻高壓產品目標達成 75.06%，實際營收相較去年同期成長 42.74%。 1.2 新能源高功率 800V(創新優化) 專案階段測試完成。 1.3 2024 年度塑件產品 35 組產能效率提升 91.27%，材料利用率提升 7.24%。 1.4 2024 年度端子產品 3 組產能效率提升 75.00%。 2. 專利 2.1 2024 年獲得專利數共 21 件，申請中專利共計 8 件。 2.2 2024 年累積有效專利 158 件，較前一年增加 15%。 2.3 A 級專利 45 件

負責部門 / 申訴機制

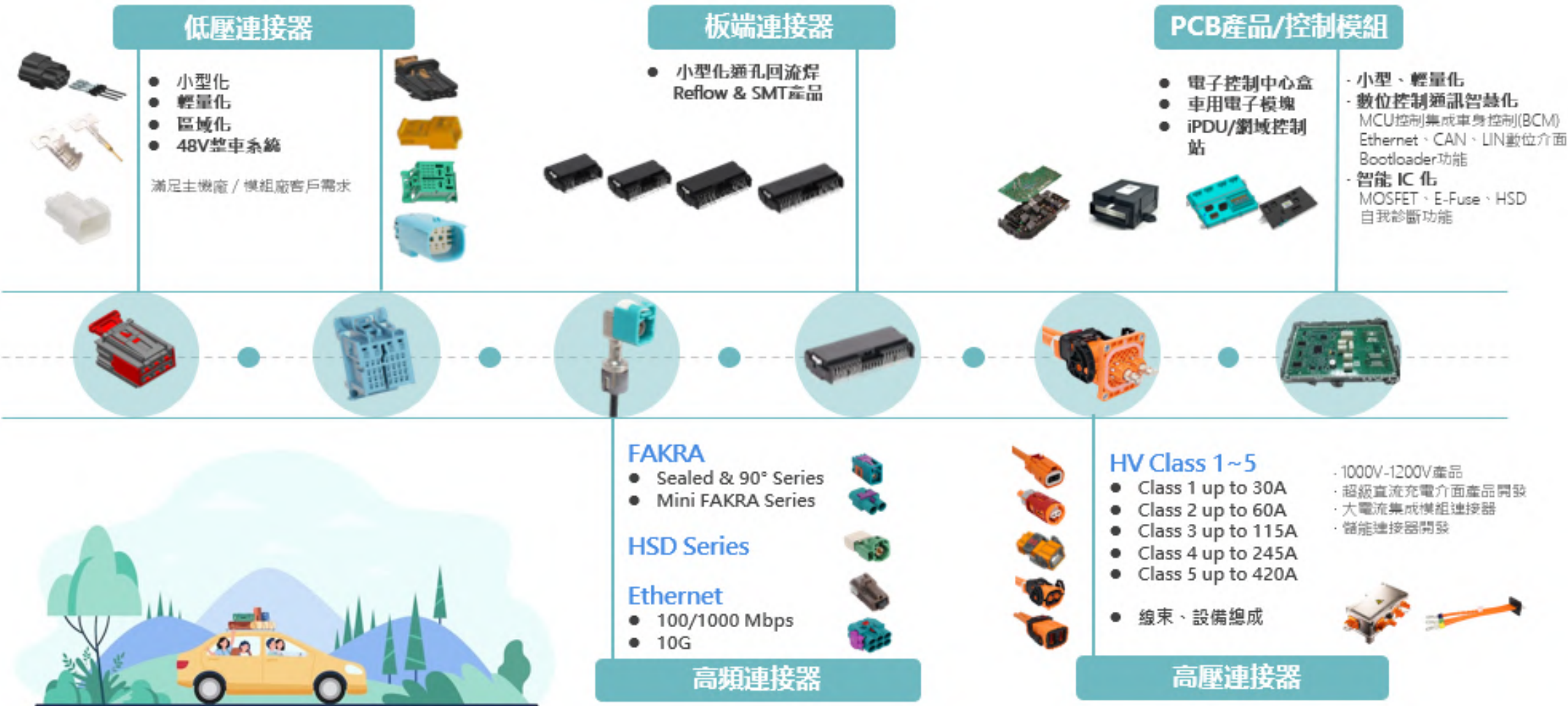
集團研發中心 / 稽核室設立之獨立申訴管道

評估機制 1. 高頻、高壓產品開發目標達成 100%。2. 專利發明達成率 100%。

目錄

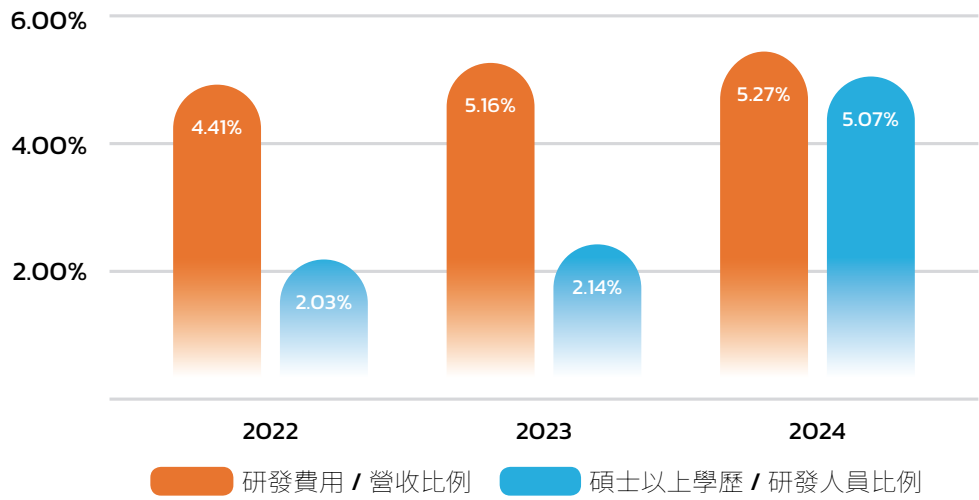
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

技術發展藍圖



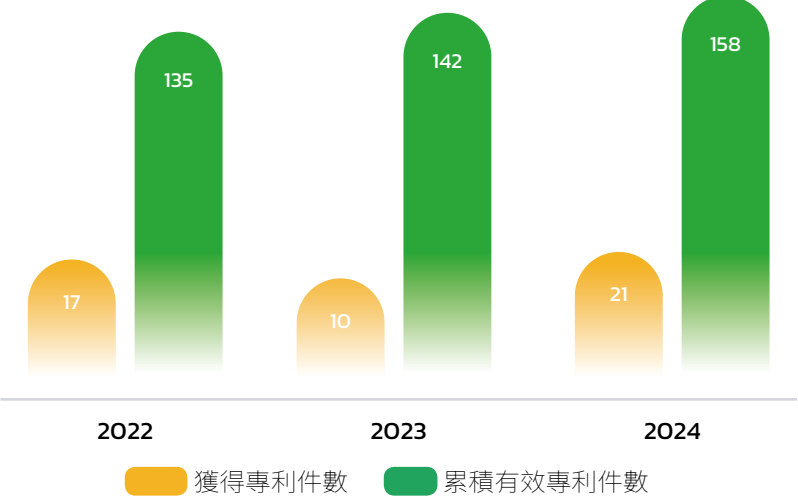
投入研發的人力 & 費用

研發資訊



有效專利取得件數

有效專利統計



說明：當年度有到期失效的專利，故總計為實際有效專利數。
2024 年獲得專利數共 21 件，申請中專利共計 8 件。

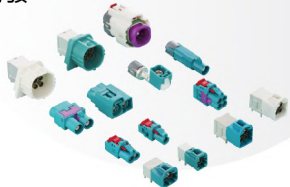
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

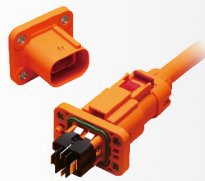
高頻高速連接器解決方案

深化高頻高壓發展
MINIFAKRA 防水產品補齊開發，
10G Ethernet 防水款 / 90度補齊開發。



高壓大電流產品解決方案

覆蓋整車 800V 高壓平臺系統應用連接器。



PCB 控制模組

全新自主設計 / 自主製造 PCB 保險盒。



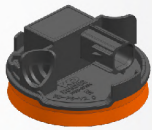
貼片式板端連接器

050 型板端件
Pin 寬 0.5mm，最小 1.8mm 中心距，尾端增設端子固定結構，相比 0.64 介面，0.50 介面約節省 50% 空間。



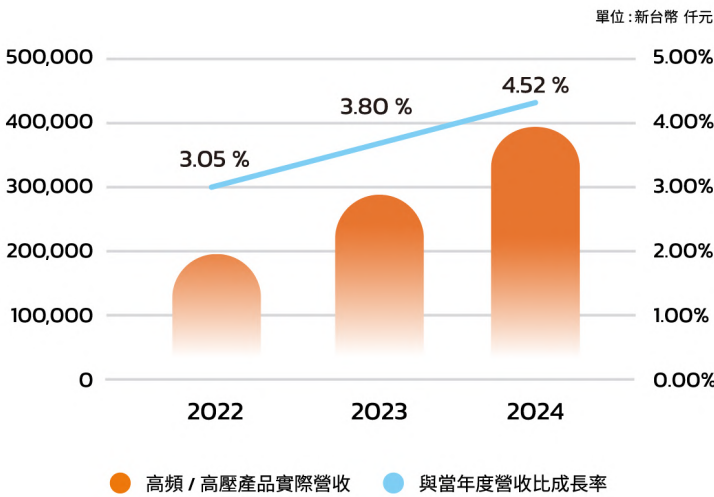
空氣壓力傳感器連接器

採用二次主體成型包膠技術 + 埋設魚眼針形式，全新的卡扣解鎖方式，結構新穎。



高頻高壓產品成長圖

高頻、高壓綠色能源產品，穩步擴大



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 (50.00 mm²)
工作電壓: 850 V DC

新能源汽車電壓平台以 600V 為主
 $P(功率) = I(電流) * U(電壓) = 200 * 600 = 120KW$



HV1800 技術參數

最大載流(85°C): 250A (50.00 mm²)
工作電壓: 1000 V DC

新能源汽車電壓平台以 600V 為主
 $P(功率) = I(電流) * U(電壓) = 250 * 800 = 200KW$

功率提升 67%

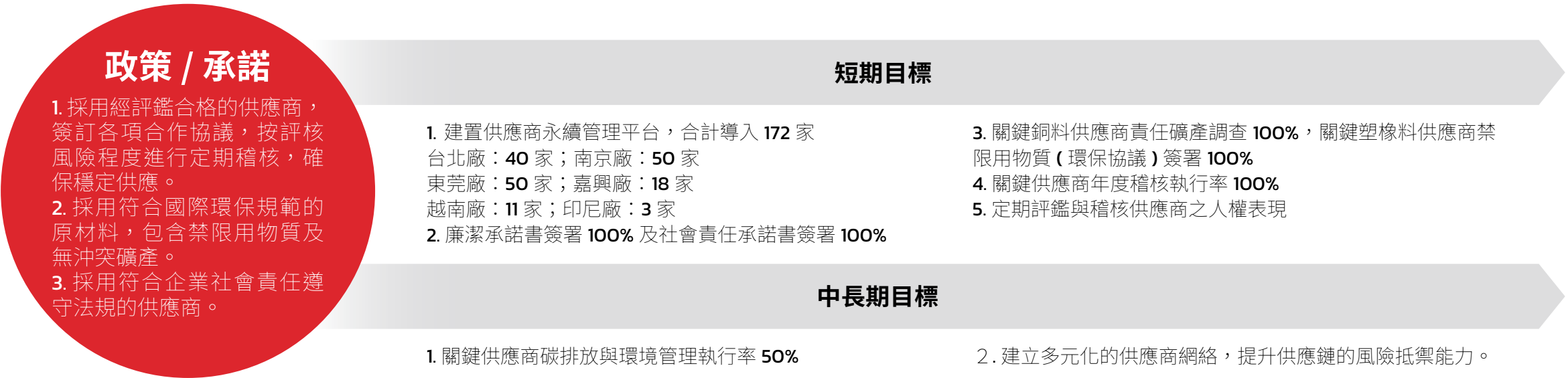
目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5 價值鏈管理

5.5.1 重大主題：永續供應鏈

建立長期合作及永續發展，降低供應風險，確保原材料穩定供應，避免對運營造成負面影響風險，增強核心競爭力，創造長期價值。



當年度投入資源	具體成果
1.15 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，南京胡連 + 東莞胡連執行成本 RMB3,196.5 元，越南廠執行成本 VND8,528,788 元 2. 台北廠： 舉辦第三屆供應商大會，宣導五年 ESG 策略地圖；標竿供應商提供經驗分享。 東莞廠： 舉辦第一屆供應商大會，宣導五年 ESG 策略地圖；頒發優秀供應商獎；宣導對供應商具體合作要求，合作溝通及互動，達到合作共贏目的，總投入成本 RMB23,188 元	1.2024 年關鍵供應商年度 ESG 稽核執行率 12.78%，較 2023 年執行率 6.8%，增加 5.98% 2. 關鍵銅料礦產調查達成率 100%；關鍵塑橡料供應商禁限用物質（環保協議）簽署達成率 100% 3.2024 年廉潔承諾書、社會責任承諾書，與供應商簽署達成率分別為 85.24%、77.20%，廉潔承諾書簽署 2024 年作業達成率較 2023 年增加 2.14%。社會責任承諾書簽署 2024 年作業達成率較 2023 年降低 7.3%，此項降低原因為臺北廠簽署為 119 家，占臺北廠總家數 306 家比例為 38.89%，線束類供應商簽署家數拉低總達成率，改善對策：臺北廠已與供應商溝通處理中，截止 2025 年 4 月份已新增 24 家簽署，會持續改善提升。

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 1. 年度計劃 / 實績及原因分析與改善對策。2. 供應商評核結果。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

胡連集團 供應商家數								單位：家數	
類別 / 年度	合格供應商（A）			關鍵原物料供應商（B）				以品質系統稽核之關鍵供應商（C）	以 ESG 評鑑稽核之關鍵供應商（D）
年度	原有廠商	新增廠商	小計	原有廠商	新增廠商	取消合作	小計		
2022	672	32	704	141	12	0	153	27	0
2023	704	33	737	153	8	0	161	34	10
2024	737	83	820	161	23	-4	180	40	23
2024 年增加比率			11.26%	2024 年增加比率			11.8%	22.22%	12.78%

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. 關鍵原物料供應商（B）：指銅料類，塑料類，橡膠料類，電線類。

3. 以品質系統稽核之關鍵供應商（C）：當年度對前項（B）有進行品質系統稽核之關鍵供應商；2024 年度稽核比率為 22.22%

4. 以 ESG 評鑑稽核之關鍵供應商（D）：以 ESG 項目或問卷對前項（B）供應商稽核之關鍵供應商；2024 年度稽核比率為 12.78%。

5.2024 年末包含歐洲胡連之供應商統計，因其大部份由集團內採購，故擬自 2025 年開始

2024 年度關鍵供應商 情況表										單位：家數
據點	關鍵供應商	廉潔承諾書簽署	社會責任承諾書簽署	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	41	33	31	31	4	0	0	5	5	5
南京胡連	45	45	45	45	10	0	0	4	15	15
東莞胡連	56	56	56	56	8	0	0	29	71	71
越南胡連	11	11	11	11	0	0	0	2	7	7
印尼胡連	9	9	9	9	0	0	0	0	0	0
嘉興上河	18	18	18	18	1	0	0	0	0	0
合計	180	172	170	170	23	0	0	40	98	98
佔比		95.56%	94.44%	94.44%	12.78%			22.22%		

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，2024 年總供應商家數 820 家，完成【廉潔承諾書】簽署 85.24 %，完成【社會責任承諾書】簽署 77.20 %；關鍵供應商總供應商家數 180 家，完成廉潔承諾書簽署 95.56%，完成社會責任承諾書簽署 94.44%，2025 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，2024 年關鍵供應商家數 180 家，完成自評 94.44 %，實施實地審核 23 家，開出缺失項 0 項，未有終止合約之關鍵供應商。

4. 定期實施年度供應商品質稽核，總稽核家數 40 家，開出缺失項 98 項，亦於 2024 年底前已完成改善。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5.2 增進客戶關係

5.5.2.1 重大主題：客戶關係

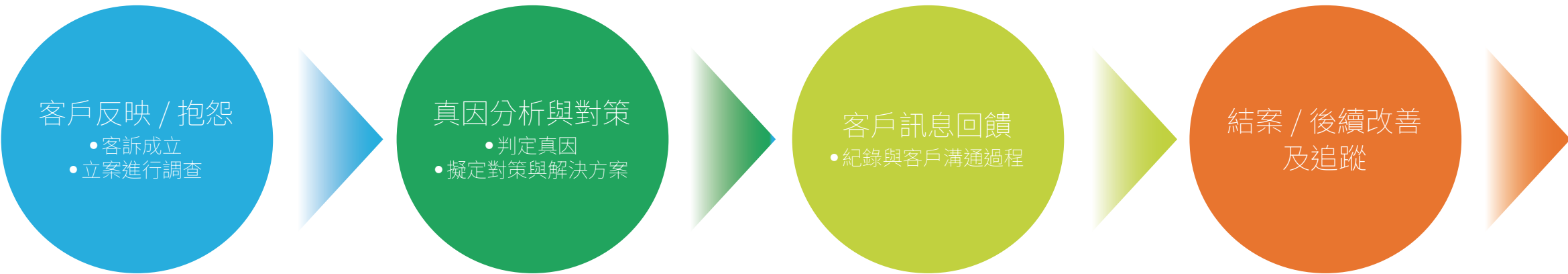
強化客戶重要性並加強彼此關係，建立強而有力的信任，胡連集團將著重於提升形象及品牌價值，進而達成與全球一流車廠對等溝通的目標。在產品品質管理上，品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶的高滿意度與良好品質服務，持續爭取客戶的認同。



當年度投入資源	具體成果
1. 為減短交貨等待時間，透過產銷協調會議不定期檢視模具生產地及需求地的訂單數量，進而評估模具移轉，以提升交貨效率。 2. 透過新品會議建立行銷 / 技術 / 項目管理部門之間的協同合作模式，共同與客戶協同開發重點產品。 3. 2024 年 10/22-10/24 第二次參加於德國狼堡（Wolfsburg）福斯汽車工業城舉行的 International Suppliers Fair (IZB) 展覽。IZB 是全球汽車產業供應鏈中最具影響力的展覽之一，客戶多數針對高頻產品以及混合型連接器展現了極大的興趣。參展費用約新台幣 127 萬元。	1. 透過新品會議，部門協力合作完成 131.5 項與客戶協同開發之重點產品，並順利取得訂單 130 筆，其中新品訂單約新台幣金額三億元。 2. 透過參加各地的展覽機會，開發新客戶，取得參與國際大廠的報價機會與推廣產品優勢的提案契機。期望能在 2025 展現成果。 3. 2024 年營收成長 20.04%

負責部門 / 申訴機制 國際行銷業務處 / 稽核室設立之獨立申訴管道 **評估機制** 1. 營業額成長 25% 至 2030 年。2. 客戶歷年滿意度達平均值以上。

5.5.2.2 客服受理流程：



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5.2.3 瑕疵產品或不當服務之補償措施：



補償措施

1. 銷售單位收到客戶反映／抱怨時，立即成立專屬的客訴單號，進行客服受理流程。
2. 依客戶要求進行退（補）貨給予客戶，或依其他要求進行處理作業，以配合客戶之生產流程。
3. 立即協調生管單位，安排全面檢查或重工或緊急插單生產等；並同時對品質異常產品進行隔離。
4. 品保單位應提供客戶對策及保持與客戶的聯繫，紀錄並追蹤後續改善情況，至該案件結案。

5.5.2.4 客戶滿意度調查結果



發出份數

57

2024 年滿意度分數（滿分 100 分）

81.81

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

199

2024 年滿意度分數（滿分 100 分）

88

客戶重視之項目排序

關於品質 → 關於新品 / 送樣 / 新技術 → 關於產品資訊 → 關於交期



發出份數

10

2024 年滿意度分數（滿分 100 分）

83.2

客戶重視之項目排序

關於交期 → 關於新品 / 送樣 / 新技術 → 關於產品資訊 → 關於品質



發出份數

10

2024 年滿意度分數（滿分 100 分）

71

客戶重視之項目排序

關於品質 → 關於產品資訊 → 關於交期 → 關於新品 / 送樣 / 新技術

胡連集團為了深入瞭解客戶的需求及問題，並尋求改善的可能性與解決方案，透過線上問卷調查等方式收集顧客意見，並建置客戶反映、客訴回覆等平台與相關機制，以便迅速應對客戶的需求。

針對 2024 年客戶滿意度調查中滿意度較低的營運據點，主因係供應鏈問題及物流問題導致交期不達客戶預期，進而影產品交期。

改善對策：

1. 針對供應鏈與物流不穩定，加強原料及產品庫存管理及備貨與運輸調度管理，縮短客戶等待時間，並強化與客戶溝通的能力，建立透明的訂單追蹤機制，以期可立即掌握訂單交期狀況。

2. 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，期望可以向外界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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5.3 產品責任與安全

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 2022 年 / 2023 年 / 2024 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）。
- 2024 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。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5.3.2 產品驗證：

集團所屬之三個實驗室均為國家級實驗室，通過 ISO / IEC 17025，南京 / 東莞實驗室通過上汽通用 GP-10、吉利等車廠認證，南京實驗室通過上汽、長安等車廠認證。東莞實驗室通過比亞迪車廠認證。2024 年共完成了 1,748 筆產品可靠性驗證，其中新品開發 581 筆，客戶服務 19 筆，並對產品投保產品責任險，共計美金 218,740 仟元。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.5.3 品質專業培訓

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

2024 年品質專業培訓 _ 教育訓練統計表

項目	參與人次	總訓練小時數	訓練費用新台幣仟元	訓練成效說明
品質系統條文訓練	800	2,481.25	217.00	提升對條文的理解，及應對第二者與第三者的審核，並應用於內部審核使用。
TS 5 大核心工具應用訓練	344	1,545.85	204.22	拓展知識、提升 TS 5 大核心工具應用能力，及應對第二者與第三者的審核，並應用於內部審核使用。
品質分析手法訓練	92	120.45	17.84	透過對同仁訓練，運用品質分析手法，深入探討個別現象，彙整出關鍵問題與要因。
TQC 專業職能	4	1.53	0	提升同仁對全面品質意識的認知，達到全員品保提升企業競爭力。
專業職能	1,781	2,208.28	81.60	提升同仁的工作效率，及對不良原因分析和品質判定的能力。
總合計	3,021	6,357.36	520.66	

5.6 資安防護

5.6.1 重大主題：資訊安全

環境

- 1. 節能與資源使用效率：透過資訊安全措施保護數據和伺服器系統，防止勒索軟體、惡意攻擊導致系統崩潰或資料外洩，降低因系統重建而消耗額外資源。
- 2. 永續供應鏈：資訊安全保護系統，避免中斷影響永續目標。

社會

- 1. 保護個人隱私：企業需要符合 GDPR、CCPA 等隱私保護法規，確保客戶與員工的個資安全。
- 2. 防範網路攻擊：有效的資訊安全機制可以防止勒索軟體攻擊、金融詐騙等事件，維護企業營運穩定性。
- 3. 維護信任：資訊安全事件可能嚴重損害企業聲譽，失去客戶和合作夥伴的信任。

公司治理

- 1. 風險管理與合規性：確保企業符合 ISO 27001 等國際資安標準，減少法規違反的風險。
- 2. 董事會與高層參與：資訊安全應被納入公司治理架構中，由董事會和高層直接監管資安政策的執行與成效。
- 3. 透明報告：企業在 ESG 報告中揭露資訊安全風險管理機制及具體績效，提升投資人信心。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

政策 / 承諾

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特定此政策規範。

短期目標

2024 年 ISO/IEC 27001:2022 通過驗證，取得證書。

中長期目標

管理面：
合規資通安全制度規範持續有效，2025-Q4 取得 TISAX 認證以符合國際車用供應商資安標準。
技術面：
自主系統化建構全集團資通安全管理系統。

當年度投入資源	具體成果
一、投入經費 NTD\$2,790,250。 二、投入人力： 12 人跨部門協作：稽核，人資、職安。 三、ISO27001：2022 資訊安全管理系統驗證專案。	通過 ISO27001:2022 驗證並取得證書。

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 一、2024 年通過 ISO/IEC27001:2022 認證，完成取證。 二、技術面實施：全年重大資安事件 1% 以下

5.6.2 資訊安全委員會



運作實務

- 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。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

5.6.3 資安執行狀況說明

集團資通安全計畫

名稱	執行狀況
ISO27001:2022 驗證 - 資通安全管理系統 (台北)	通過驗證
名稱	執行狀況
NSM 網路封包安全管理系統	上線
SIEM 日誌事件管理系統	上線
資通安全 HONEYPO 情資系統	上線
每年 - 弱點掃描系統 (系統 / 原始碼)	上線
PVE：私有虛擬環境系統	上線
WAF	上線

- 風險智能畫：建置智能風險管理工具，實現風險快速感知和應對
- 永續發展目標：結合組織永續發展目標，將資安融入企業社會責任
- 敏捷安全文化：培養敏捷和安全的企業文化，鼓勵同仁積極參與資安防護
- 創新安全教育：探索新型資安培訓方式，使教育過程更具吸引力並提高參與度
- 卓越的度量和評估：建立卓越的監控和評估機制，定期檢視和改進資安策略



ISO 27001:2022 證書



時程表

ISO 27001:2022 認證：逐步時間表



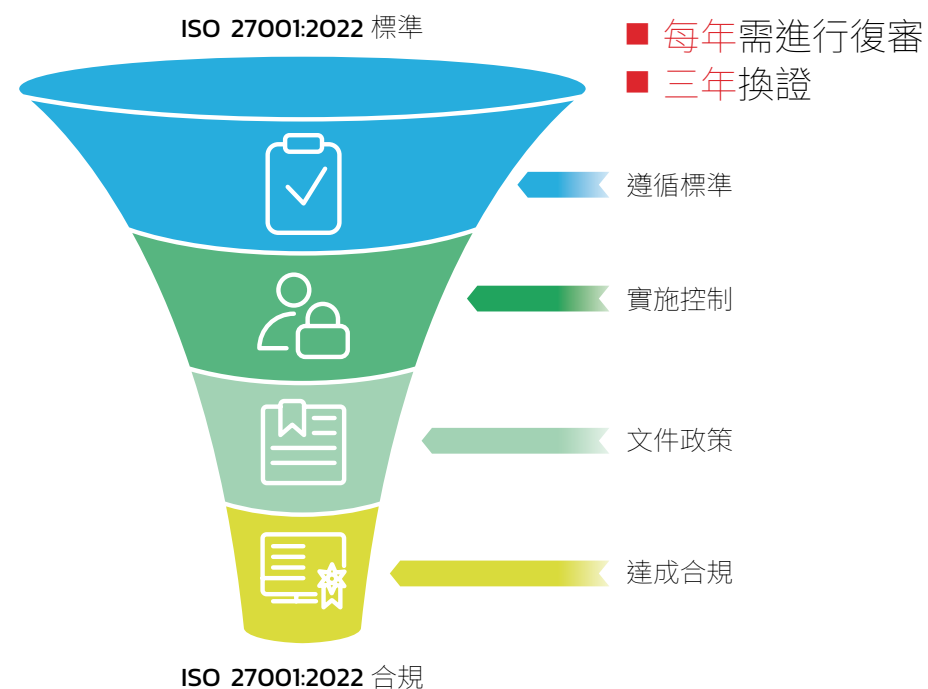
資通安全：身分驗證 掌控正在發生、預見即將發生、鑑識異常發生、提升資通安全韌性

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

資通安全執行報告 - 管理面

ISO 27001:2022 合規流程



資通安全 2005

胡連資安敏捷卓越計劃



資通安全執行報告 - 技術面

整體結合：人體免疫系統的完整模型

「資訊安全系統如人體免疫系統，各部分密切配合，共同抵禦威脅，保障系統健康穩定運作。」

- 防火牆阻擋初步威脅
- NSM 監控數據流
- IDS/IPS 快速清除異常
- SIEM 分析與過濾關鍵數據
- HONEYPOT 吸引並記錄攻擊
- 備份與災難恢復系統確保受損後快速恢復（資安）

- MISP 共享威脅情報
- OpenCTI 整合情報進行決策
- 資安實驗室模擬實戰以提升能力
- PVE 系統提供隔離測試場域，避免實際環境暴露風險

資通安全：身分驗證 掌控正在發生、預見即將發生、鑑識異常發生、提升資通安全韌性

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。

2024 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。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

06 友善環境

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

6.1 重大主題：原物料管理（含採購實務）

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。

政策 / 承諾

推動低碳供應鏈並提升原料回收再利用、輔助材料降低用量之成效。

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 90%。

3. 南京廠包裝紙箱降低使用量。

中長期目標

1.ESG 相關採購政策制定與規劃，集團各工廠統一作業方法及作業表單。

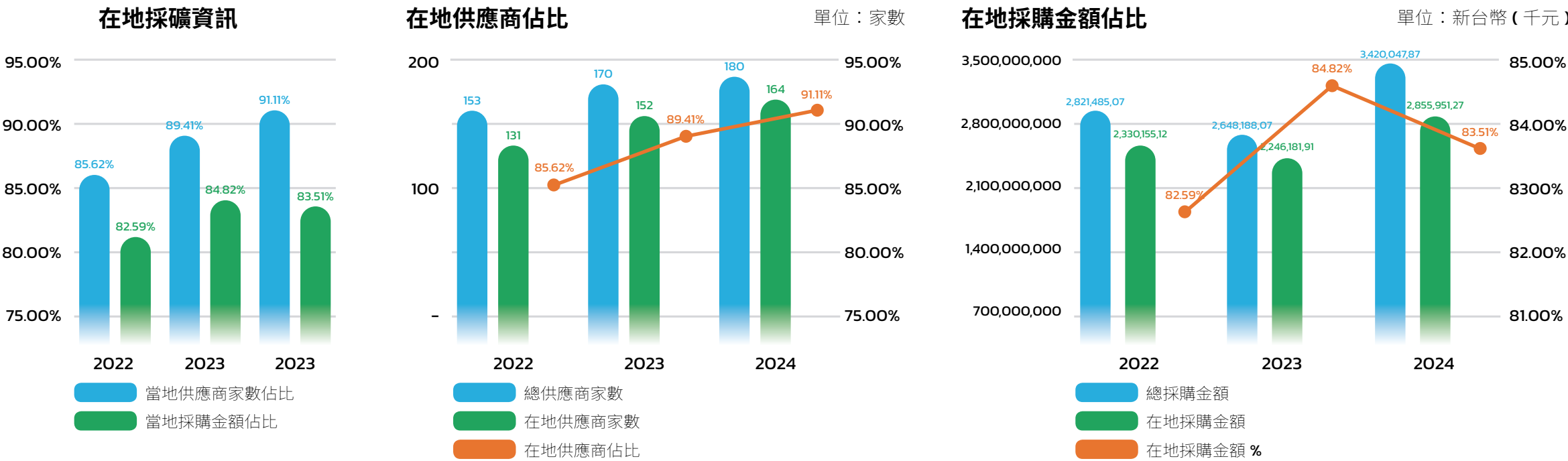
2. 對取得 ISO14067 之供應商，採購金額佔總採購額之 30%。

當年度投入資源	具體成果
1. 針對主要原材料供應商執行進度調查並追蹤取得 ISO14067 進度。 2. 提高關鍵原物料在地採購金額，南京廠成功替代導入一款材料，交貨周期由 6 個月降為 3 個月，降低成本及縮短採購周期，減少庫存積壓。	1.ESG 相關採購政策制定及規劃之作業文件：《供應商選擇暨管理程序》、《供應商可持續發展審核清單》，新增供應商開發及管理調查審核。 2. 關鍵原物料在地採購金額佔比 83.51%。較 2023 年降低 1.31%，主要原因是印尼在地採購金額有減少，減少 1 家在地供應商家數。在地供應商佔比 91.11%，較 2023 年增加 1.7%。 3. 取得永續報告書之供應商採購金額佔總金額比例為 24.18%。 4. 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。

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 1. 主要原材料供應商執行 ISO14067 家數統計。2. 在地化採購金額達成率

6.1.1 在地採購資訊

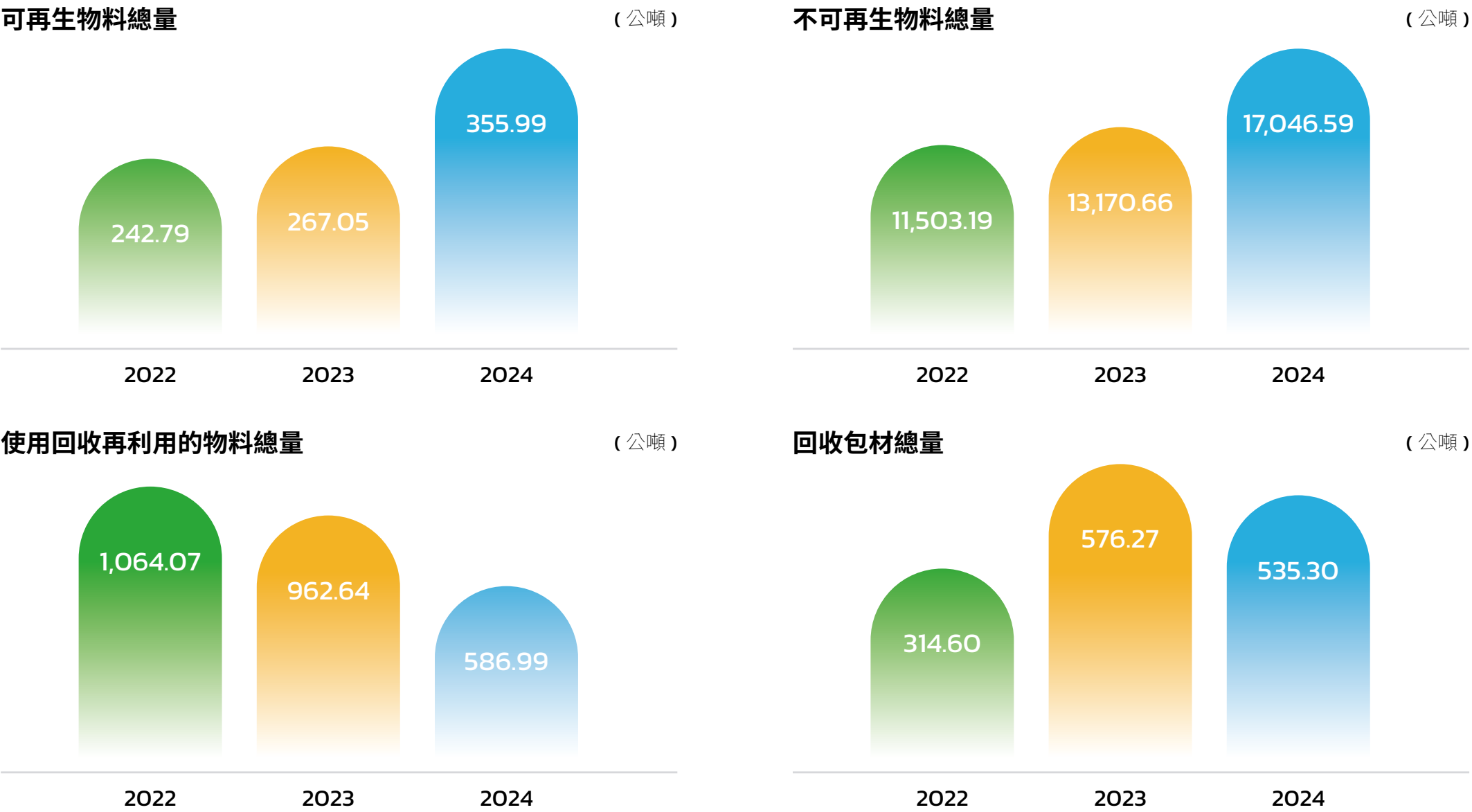


目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.1.2 原物料回收再利用：

2024 年度關鍵供應商 情況表											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			棧板及塑膠籃總回收重量	售出之產品總量
年度	總量	比例	總量	比例	總量	比例		回收項目	總量	比例		
2022	242.79	2.07%	11,502.19	97.93%	1,064.07	9.06%	11,744.98	膠軸 棧板 2 號箱 塑膠籃等	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
2024	355.99	2.05%	17,046.59	97.95%	586.99	3.37%	17,402.57		535.30	0.02%	296.58	2,761,520.26



說明：1.2024 年使用回收再利用的物料下降原因：採用銅料素材之訂單下降。
2. 棧板及塑膠籃總回收重量減少的原因：係因為嘉興上河與印尼胡連，部份產品品號不生產，故其塑膠籃未使用，致沒有回收數量產出。
3. 可再生物料：橡膠。
4. 使用回收再利用的物料：銅料與塑膠膠料。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.2 能資源與溫室氣體管理

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

公司為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司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. 完成集團內各公司 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方驗證。

2.ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 10%。

3. 完成 ISO 14067 產品碳足跡產品盤查並經第三方驗證

4. 台北購買綠電並取得憑證。

5. 南京提升綠電採購量，提升自身綠電使用占比 80%

6.投入資本支出 _ 太陽能設備工程：台北胡連、東莞胡連(第一期)。

中長期目標

1. 持續進行集團溫室氣體排放減量措施；ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 6%。

2. 投入資本支出 _ 太陽能設備工程：印尼胡連。

3. 投入資本支出 _ 東莞胡連：綠建築興建。

當年度投入資源	具體成果
1. 台北與東莞的太陽能設備工程因設計問題延期至 2005 年 ~2026 年進行建置。 2. 南京綠電採購佔 2023 年用電量的 17%，共花費約 209.9 萬人民幣 (約 957.1 萬台幣)。 2025 年將提升到 40%。 台北胡連與越南胡連預計綠電採購量佔 2024 年用電量的 10% 。	1.2024 年自結盤查密集度：9.0005 公噸 CO2e/ 百萬元，預計於 2025 年第三季完成集團 ISO 14064-1 溫室氣體第三方外部查證並取證。 2024 年盤點項目中之上游購買原料之碳排放量，因產量增加，致該單項碳排量增加。整體碳排放密集度較去年同期降低 2.63%。 2. 完成 ISO 14067 產品碳足跡之原料 5 個類型產品盤查並經第三方驗證並取證。 3. 台北胡連建置能源管理系統，針對生產機台汰換全電式高效能成型機，進而提升生產效率，更新 6 台機台，每台每小時可節能 12.68kw，每小時共節能 76.08kw(節能 45.61%)。 4. 東莞胡連導入油壓成型機節能發熱圈，優化保溫效能並節能。2024 年共完成 18 套並投產，平均每台成型機每年能節省 8703 度的電，節能比率約 37.66%。
負責部門 / 申訴機制 永續發展處 / 稽核室設立之獨立申訴管道	評估機制 1.ISO14064-1 溫室氣體盤查取得第三方外部認證。 2.14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度 YOY 降低比率。 3.ISO14064-7 產品碳足跡盤查取得第三方外部認證。 4. 取得綠電憑證。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.2.2 能源管理

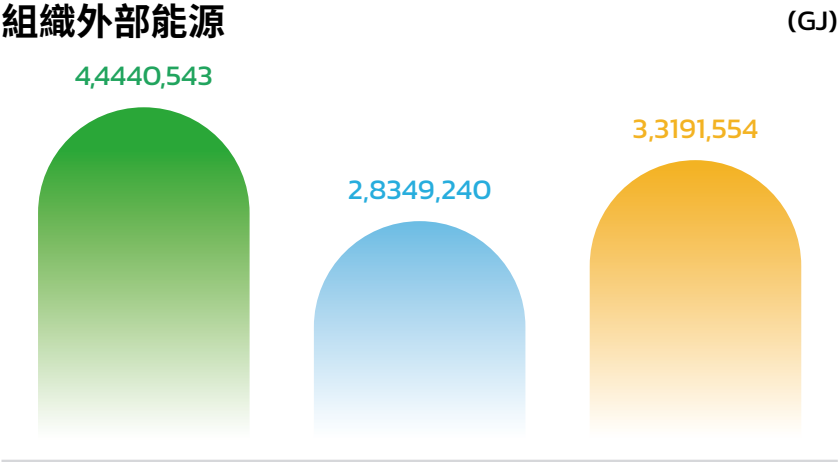
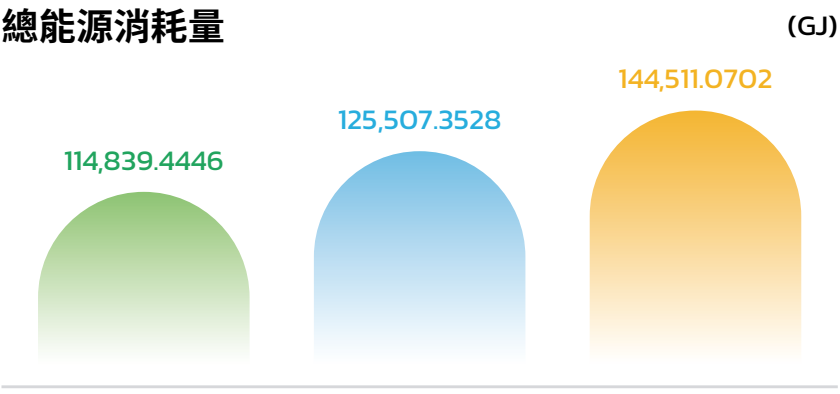
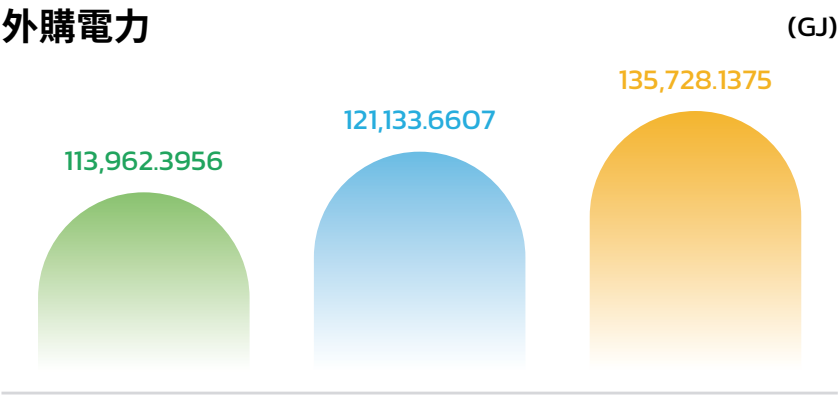
6.2.2.1 組織內部總能源消耗量

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。

能源	2022		2023		2024	
外購電力 (含外購綠電)	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	31,656,221.0010	113,962.3956	33,648,239.0818	121,133.6607	37,702,260.4198	135,728.1375
太陽能發電	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	229,074.6057	824.6686	1,147,744.7938	4,131.8813	2,404,260.9483	8,655.3394
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	101.8519	3.8379	327.7778	12.3511	159.1667	5.9976
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	1,380.2583	48.5425	6,524.4663	229.4597	3,457.4564	121.5957
組織內部總 能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	114,839.4446		125,507.3528		144,511.0702	

6.2.2.2 組織外部能源消耗量

能源	2022		2023		2024	
車用汽油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	120,970.1462	3,950.5269	69,600.4302	2,272.9440	84,111.2367	2,746.8240
車用柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	14,032.9766	493.5274	15,979.3588	561.9800	16,273.6900	572.3314
組織外部總 能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	4,444.0543		2,834.9240		3,319.1554	

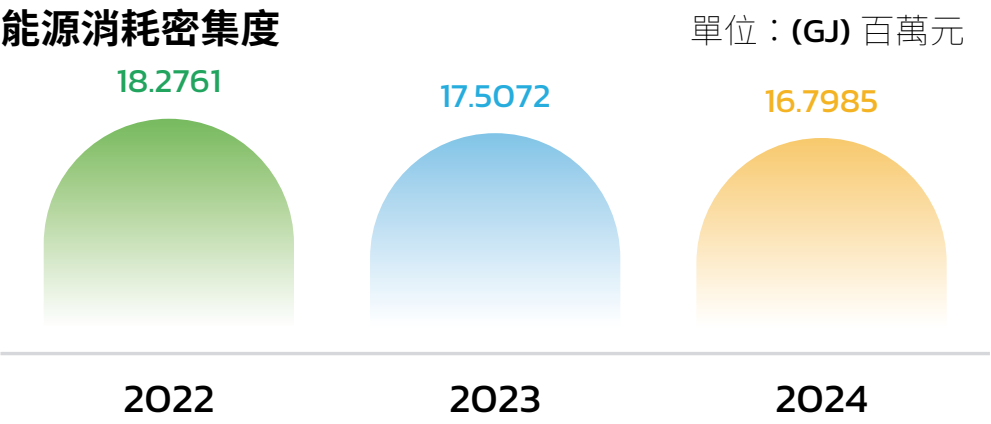


目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.2.2.3 能源消耗密集度：

總能源消耗量		能源密集度	單位：GJ / 百萬元
2022	119,283.4989	18.2761	
2023	128,342.2768	17.5072	
2023	147,830.2256	16.7985	



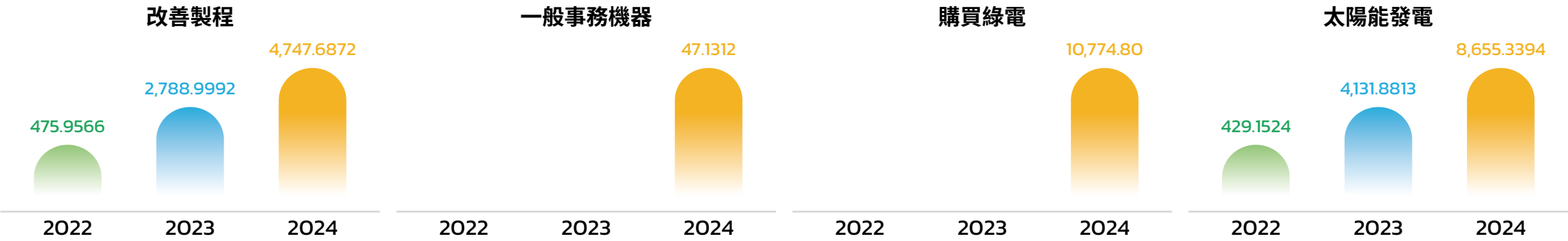
註：胡連集團持續進行生產設備汰舊換新，引進高效節能設備，因此能耗密集度逐年遞減。

6.2.2.4 節約能源：

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

三年度節約能源成果：

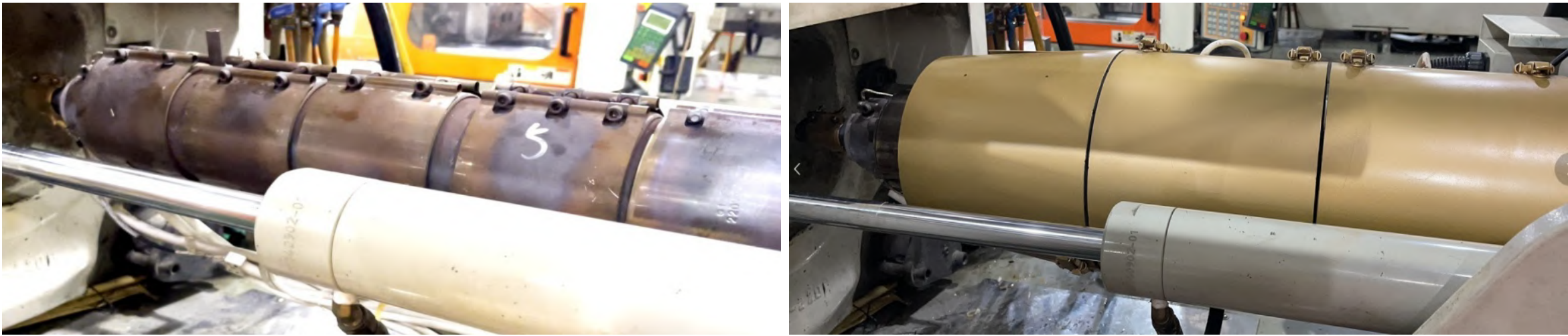
項目	2022	2023	2024	最近二年度增減變動	
改善製程	475.9566	2,788.9992	4,747.6872	1,958.6881	70.23%
一般事務機器	未統計	未統計	47.1312	47.1312	100%
購買綠電	未購買	未購買	10,774.80	10,774.80	100%
建置太陽能發電	429.1524	4,131.8813	8,655.3394	4,523.4582	109.48%



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

油 壓 成 形 機 節 能 發 熱 圈



普通發熱圈		節能發熱圈	
1	溫控精度不夠精確	帶隔离罩溫控精准度更高	
2	能耗高	更節能	
3	使用壽命短	使用壽命長	
4	拆裝時間長	拆裝時間更短	

6.2.3 氣候變遷相關財務揭露

胡連依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）之氣候治理、策略、風險管理、指標與目標四大要素推動氣候變遷管理與揭露，確保未來在極端氣候的情況下能及時進行鑑別、評估與因應對策。

6.2.3.1 治理

為因應未來氣候變遷帶來的可能性風險，胡連在風險管理組織下新增環境與氣候變遷風險小組，加強風險管理與分工機制，各功能風險管理組織架構與職掌請詳永續報告書 5.2.1。永續長則每季向胡連董事會報告氣候變遷相關資訊與發展趨勢，以及胡連在各項氣候相關的管理進展。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

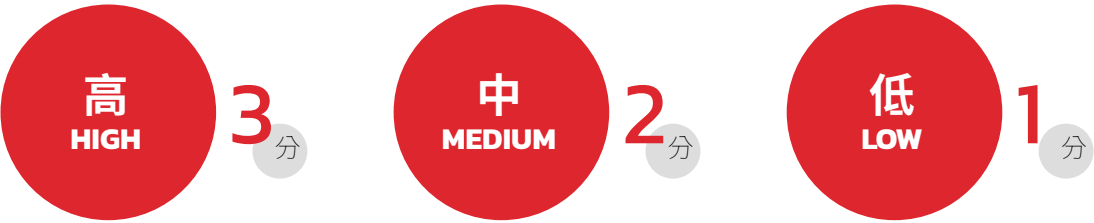
6.2.3.2 策略

氣候風險評估方法採用方法：氣候變遷風險評估方法 (Climate Change Risk Assessment Methodology，CCRAM)

發布機構：英國政府 (2012/2017/2022 edition)

準則	內涵
衝擊度 (Magnitude)	經濟、社會、環境受到極端氣候的影響程度
發生可能性 (LikeLihood)	衝擊程度發生的可能性
急迫性 (Urgency)	實施相關政策的時間優先排序性

將各項準則界定為三種等級



公式： $100 * (\frac{Social + Enviromental + Economic}{9})(\frac{Likelihood}{3})(\frac{urgency}{3})$

鑑別流程



6.2.3.3 風險管理

根據第一階段鑑別以及第二階段在不同情境 (RCP2.6&RCP8.5) 的調查下，對胡連的衝擊度及影響頻率進行篩選，最後調查出的結果如下：



圖 1：情境一 (SSP 2.6) 風險矩陣圖 (SSPI-2.6 為低強迫路徑，其模擬結果顯示在 2100 年將升溫低於 2°C)

情境一 (SSPI-2.6)			
風險	排名	機會	排名
政策和法規 - 強化排放量報導義務	1	資源效率 - 採用更效率的生產和配銷過程	1
政策和法規 - 提高溫室氮氣體排放義務 (碳費 / 稅)	2	能源來源 - 使用新技術	2
技術 - 低碳轉型成本	3	資源效率 - 回收再利用能源	3
市場 - 原物料成本上漲	4	能源來源 - 採用低碳能源	4
市場 - 客戶行為變化	5	韌性 - 採用節能措施	5
政策和法規 - 現有產品和服務的要求及監管	6	產品或服務 - 開發低碳產品	6
技術 - 低碳產品替代	7	產品或服務 - 業務活動多元化	7
長期性 - 平均溫度變化	8	韌性 - 參與可再生能源投資	8
名譽 - 消費者偏好改變	9	市場 - 進入新市場	9
立即性 - 缺水或水資源匱乏	10	資源效率 - 減少用水 / 排水量	10
立即型 - 颱風導致洪災	11	能源來源 - 採用獎勵性政策	11
技術 - 新投資失敗	12	產品或服務 - 消費者偏好轉變	12
名譽 - 產業汙名化	13		
政策和法規 - 面臨訴訟風險	14		

表 1：SSP 1-2.6 情境下的風險與機會項目排名

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

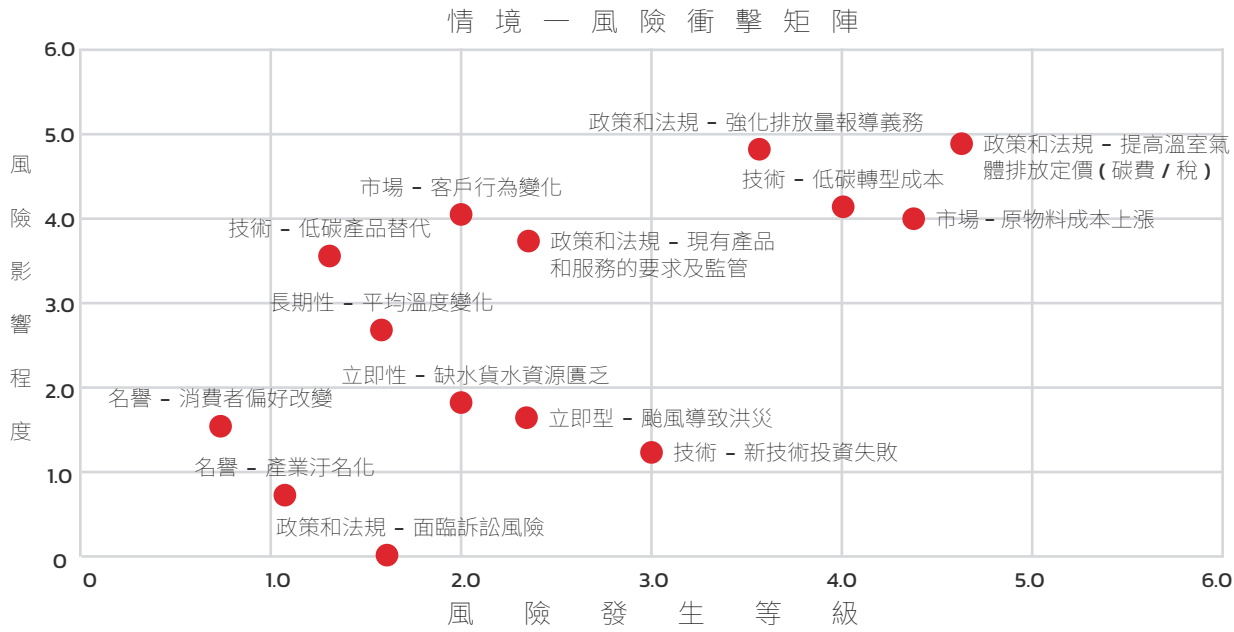


圖 2：情境一 (SSP 2.6) 機會矩陣圖 (SSP1-2.6 為低強迫路徑，其模擬結果顯示在 2100 年將升溫低於 2°C)

依照問卷調查的結果，針對風險與機會排名前五項進行分析：

風險排名	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制
R1	政策和法規 - 強化排放量報導義務	高	短	政府主管機關要求於年報及永續報告書等公開資訊揭露溫室氣體排放情形。 本公司已於 2024 年完成 2023 年度永續報告書揭露與外部認證。 2025 年 5 月 14 日至 2025 年 6 月 17 日進行 2024 年度的外部稽核查證，2025 年 8 月 1 日取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放證書，將於 2025 年 6 月於年報及永續報告書等公開資訊揭露溫室氣體排放情形。
R2	政策和法規 - 提高溫室氣體排放義務 (碳費 / 稅)	高	短	歐盟碳關稅於 2023 年試運行，2026 年將正式生效。台灣計畫於 2025 年徵收碳費，針對此政策，本公司於 2023-2024 年共完成 ISO 14067 九項產品碳足跡盤查與外部取證，了解產品生命週期，尋找產品優化的解決方案。 2025 年因應機制： 1. 降低原材料耗料比率。 2. 降低廢氣物排放量。 3. 材料可回收佔比提升 10%。
R3	技術 - 低碳轉型成本	高	中	隨著能源缺乏嚴重，且成本逐年增加，連帶影響公司營運成本。本公司持續提高各營運據點之再生能源使用，如採購綠電和安裝太陽能板，自給自足，並將設備汰舊換新。 2024 年南京胡連綠電採購占 2023 年用電量的 17%，2025 年將提升至 40%；台北胡連和越南胡連的綠電採購量預計達到 2024 年用電量的 10%。

情境二 (SSP5-8.5)			
風險	排名	機會	排名
市場 - 原物料成本上漲	1	資源效率 - 採用更有效率的生產和配銷過程	1
政策和法規 - 提高溫室氣體排放義務 (碳費 / 稅)	2	能源來源 - 採用低碳能源	2
政策和法規 - 現有產品和服務的要求及監管	3	能源來源 - 使用新技術	3
技術 - 低碳轉型成本	4	產品或服務 - 開發低碳產品	4
政策和法規 - 強化排放量報導義務	5	韌性 - 採用節能措施	5
技術 - 低碳產品替代	6	市場 - 進入新市場	6
長期性 - 平均溫度變化	7	資源效率 - 回收再利用能源	7
市場 - 客戶行為變化	8	產品或服務 - 業務活動多元化	8
立即性 - 缺水或水資源匱乏	9	韌性 - 參與可再生能源投資	9
立即型 - 颱風導致洪災	10	產品或服務 - 消費者偏好轉變	10
技術 - 新投資失敗	11	資源效率 - 減少用水 / 排水量	11
名譽 - 消費者偏好改變	12	能源來源 - 採用獎勵性政策	12
政策和法規 - 面臨訴訟風險	13		
名譽 - 產業汙名化	14		

表 2：SSP 5-8.5 情境下的風險與機會項目排名

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

風險排名	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制
R4	市場 - 原物料成本上漲	高	中	因氣候變遷使歐盟 2023 年起試行徵收碳稅，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。對此本公司將： 1. 強化供應鏈在地化採購比例，降低物流費用費。 2. 建立集團整合的採購平台，重點原物料降本平均約 3.4% 。 3. 導入抽粒料設備， 2023 年 PA66 回收率 88% ， 2024 年 PBT 回收率預計 90% 。
R5	市場 - 客戶行為變化	高	短	消費者配合環保政策，偏好購買新能源類型的環保車輛，使客戶端提升對於新能源車的產量。本公司除原有的低壓產品外，也開發新能源電動車與燃油車共通零組件，高頻、高壓、保險絲盒、域控制器等產品來因應客戶的行為改變。

機會排名	氣候變遷機會議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制
O1	資源效率 - 採用更效率的生產和配銷過程	高	中	透過提升效率，降低營運成本；提高產能，增加營業收入； 導入自動化管理和規劃，降低人事成本等做法來應對，因應機制做法如下： 1. 增加 CCD 檢測設備應用於判斷產品品質，可有效減少人力需求並降低維修，從而縮減材料的使用和員工的接觸。 2. 各廠引進 MES 系統讓工廠人員能實時監控生產狀況，若有突發事件產生，也能透過 MES 系統獲取相關資訊，並立即處理。 3. 強化供應鏈在地化採購比例，降低物流費用費。
O2	能源來源 - 使用新技術	高	中	隨著可再生能源、儲能技術和智慧能源系統的快速發展，專利在推動技術進步、保護知識產權、以及促進技術商業化中扮演著重要角色。本公司於 2023 年擁有 24 項專利， 2024 年提升專利價值，執行分類制度，擁有 9 項 B 類專利， 2025 年目標： 30 件專利，含 A 級專利： 3 件。
O3	資源效率 - 回收再利用能源	高	短	因氣候變遷包括歐盟 2023 年起試行徵收碳稅，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。本公司因應方案： 1. 導入抽粒料設備， 2023 年 PA66 回收率 88% ， 2024 年 PBT 回收率預計 90% 。 2. 包材可回收佔比提升 10% 。
O4	能源來源 - 採用低碳能源	高	短	透過改以使用以低碳排能源取代燃煤燃電，及減少生產、運送時的能耗，降低碳排放，強化因應氣候變遷與相關法規之韌性。本公司因應做法： 1. 強化供應鏈在地化採購比例，降低物流費用費。 2. 提高各營運據點之再生能源使用。綠電採購的部分， 2024 年南京胡連綠電採購占 2023 年用電量的 17% ， 2025 年將提升至 40% ，台北胡連和越南胡連預計綠電採購占 2024 年用電量的 10% 。
O5	韌性 - 採用節能措施	高	短	隨著能源日趨缺乏嚴重，且能源成本逐年提升，增加公司營運成本。因此本公司將持續提高各營運據點之再生能源使用，安裝太陽能板，自給自足，同時將設備汰舊換新，降低能源消耗。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.2.3.4 指標與目標

胡連持續推動氣候變遷目標，降低溫室氣體排放密集度。**2024-2025** 年目標每年碳排密集度下降 **10%**，**2026-2027** 年碳排密集度逐年下降 **6%**。然因初期投入時間有限，較難即時彰顯成果，後續仍將持續努力達成設定目標。

項目	2024		2023		兩年度比較	
	排放總量	排放密集度	排放總量	排放密集度	排放總量 YoY	排放密集度 YoY
範疇一	981.6851	0.1116	823.4638	0.1123	+19.21%	-0.69%
範疇二	18,604.7945	2.1141	19,081.4533	2.6029	-2.50%	-18.78%
範疇三	59,619.9300	6.7748	47,855.211	6.5280	+24.58%	+3.78%
總排放量	79,206.4096	9.0005	67,760.1276	9.2432	+16.89%	-2.63%

單位：公噸 CO2e/ 年

6.2.4 溫室氣體碳排放

胡連集團為善盡企業之責任，主動積極於 **2021** 年度起，致力於工廠溫室氣體基線盤查，確實掌控溫室氣體排放情形，並進一步採行溫室氣體自願減量相關計畫。亦經由外部查證機構（BSI）進行查證溫室氣體碳排放量，將溫室氣體盤查基準年設為 **2023** 年。

量化方法：溫室氣體排放量計算主要依據排放係數法，計算方法如下：

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

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

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

二年度溫室氣體碳排放密集度增減變化

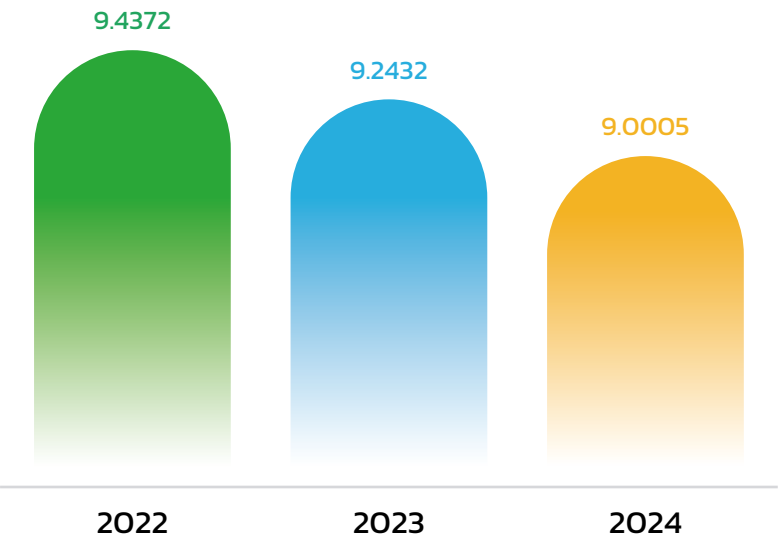
項目	2022	2023(基準年)	2024	二年度增減變化	
範疇一	0.1430	0.1123	0.1116	-0.0007	-0.62%
範疇二	2.7586	2.6029	2.1141	-0.4888	-18.78%
範疇三	6.5356	6.5280	6.7748	0.2468	+3.78%
總合計	9.4372	9.2432	9.0005	-0.2427	-2.63%

原因說明

2024 年盤點項目中之上游購買原料之碳排放量，因產量增加，致該單項碳排量增加。整體碳排放密集度較去年同期降低 **2.63%**

三年度溫室氣體碳排放密集度

單位：(GJ) 百萬



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

項目 / 年度	2022		2023		2024	
	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	188.8766	0.0289	133.5995	0.0182	179.3792	0.0204
南京胡連	231.0339	0.0354	253.8919	0.0346	278.7591	0.0317
東莞胡連	139.8849	0.0214	132.9578	0.0181	147.3961	0.0168
東莞普光	170.5370	0.0261	42.7727	0.0058	51.6002	0.0059
嘉興上河	67.8145	0.0104	96.8984	0.0132	132.2077	0.0150
越南胡連	68.1430	0.0104	90.0436	0.0123	89.6806	0.0102
印尼胡連	67.0700	0.0103	73.2999	0.0100	79.6320	0.0090
歐洲胡連					23.0302	0.0026
合計	933.3599	0.1430	823.4638	0.1123	981.6851	0.1116
範疇二						
母公司	3,475.4839	0.5325	3,752.8263	0.5119	4,105.7804	0.4666
南京胡連	8,736.5255	1.3386	8,297.1135	1.1318	7,082.4789	0.8048
東莞胡連	3,495.3231	0.5355	3,643.2971	0.4970	3,234.2237	0.3675
東莞普光	20.1456	0.0031	34.7870	0.0047	30.2222	0.0034
嘉興上河	220.5065	0.0338	924.8990	0.1262	1,187.3574	0.1349
越南胡連	1,837.2769	0.2815	2,119.6480	0.2891	2,488.1115	0.2827
印尼胡連	219.2029	0.0336	308.8824	0.0421	476.2820	0.0541
歐洲胡連					0.3384	0.0000
合計	18,004.4644	2.7586	19,081.4533	2.6029	18,604.7945	2.1141

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

項目 / 年度	2022		2023		2024	
	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	13,926.6898	2.1338	14,815.4096	2.0210	17,000.6447	1.9318
南京胡連	12,259.2683	1.8783	10,758.2150	1.4675	13,301.2240	1.5114
東莞胡連	10,661.0328	1.6334	9,823.8948	1.3401	11,096.6407	1.2610
東莞普光	133.7720	0.0205	404.8420	0.0552	310.7644	0.0353
嘉興上河	916.7504	0.1405	4,459.8468	0.6084	8,731.4388	0.9922
越南胡連	4,112.1793	0.6301	5,312.0559	0.7246	7,869.6597	0.8943
印尼胡連	646.6352	0.0991	2,280.9464	0.3111	1,304.0167	0.1482
歐洲胡連					5.5410	0.0006
合計	42,656.3278	6.5356	47,855.2105	6.5280	59,619.9300	6.7748
總合計	61,594.1521	9.4372	67,760.1276	9.2432	79,206.4096	9.0005

確信情況說明：

胡連集團 2023 揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 823.4638 公噸 CO2e(佔總排放量之 1.22%)；範疇二 19,081.4533 公噸 CO2e(佔總排放量之 28.16%)；範疇三 47,855.2105 公噸 CO2e(佔總排放量之 70.62%)；

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。

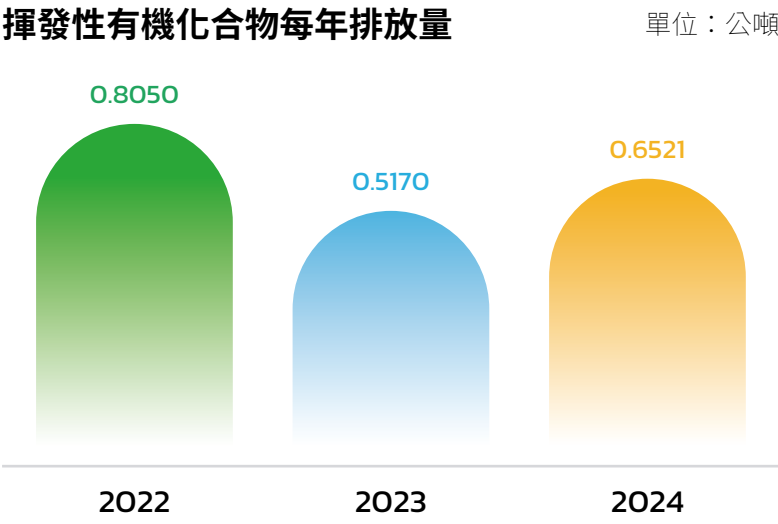
確信意見：範疇一、二為合理保證；範疇三為有限保證。

2024 年度之溫室氣體盤查數據預計於 2025 年第 2 季起由外部第三方查證機構進行查證。

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

6.2.5 揮發性有機化合物管控

南京胡連在注塑生產過程會產生有機廢氣非甲烷總烴，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 年起安裝在線監測設備時時進行濃度監測，胡連集團製程中未使用破壞臭氧層物質。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

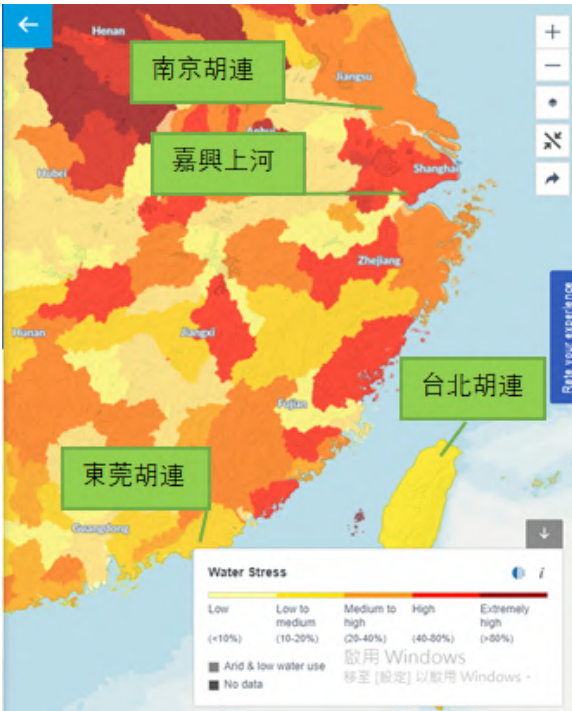
6.3 水資源與廢棄物管理

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，於 **2030** 年，台北胡連缺水風險為 **10%~20%**，南京胡連缺水風險為 **20%~40%**，東莞胡連和東莞普光缺水風險為 **10%~20%**，嘉興上河缺水風險為 **40%~80%**（缺水高風險地區），印尼胡連缺水風險是 **40%~80%**（缺水高風險地區），越南胡連缺水風險低於 **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，並計劃於 **2025** 年進行評估雨水回收的可能性。

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. 嘉興上河計劃於 2025 年進行評估雨水回收的可能性。 3. 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%	

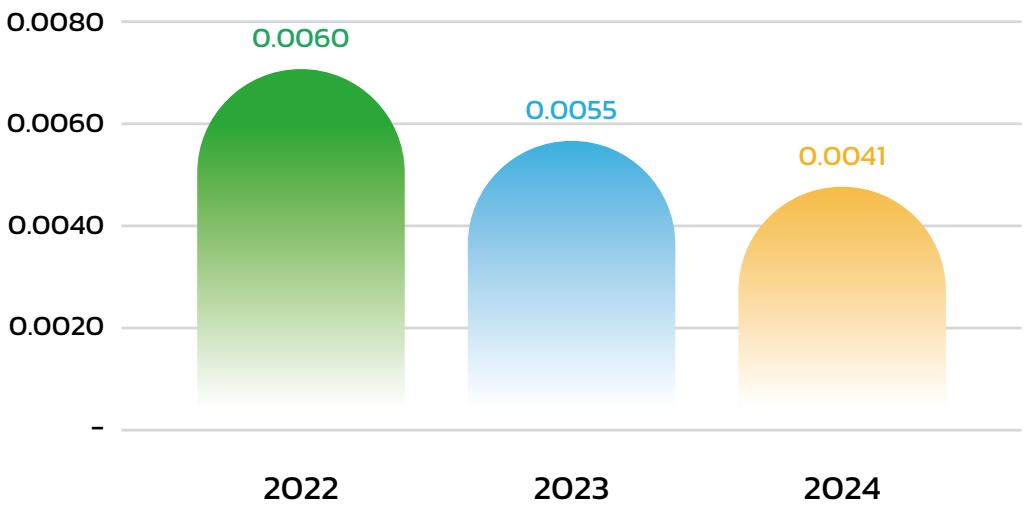
胡連集團的取水來源均為自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活用水與生產用水。

生產用水，包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、設備冷卻用水及廢水處理用水等。

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。經由各營運據點努力下，期許耗水密集度可逐年下降，**2024** 年耗水密集度與去年同期降低 **0.0014 ML /百萬元（-25.45%）**。

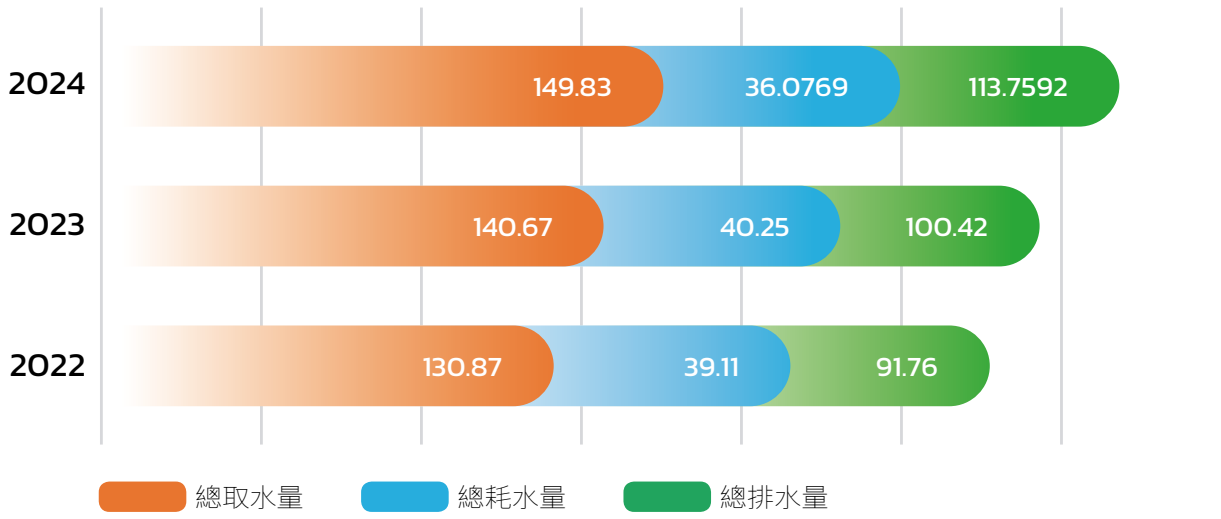
胡連集團 耗水密集度統計表

單位：ML



胡連集團取水明細表

單位：ML



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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

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
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
2024	88.00	200.00	32.20	35.00	337.00	350	3.51	4.0	7.0	6~9

東莞胡連：mg/L	總懸浮固體	排放標準	氨氮	排放標準	化學需氧量	排放標準	五日生化需氧量	排放標準	磷酸鹽	排放標準	動植物油	排放標準	色度	排放標準	PH	排放標準
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	2	/	7.2	6~9
2024	36.00	400.00	80.10	/	318.00	500.00	92.40	300.00	7.05	/	1.30	100	2	/	7.1	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
2022	7.50	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
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
2024	7.50	5.5~9	20	100	77	150	25	50	44.00	40.00	2.72	6.00	41.03	10.00	<0.10	5.00	0.02	1.00	16x10 ⁴	5000

註：超標原因：主要為員工用水。近年來，工人數量不斷增加，而廁所和化糞池的數量仍然有限。 / 改善措施：化糞池改造計劃，增加污水管疏通及化糞池抽水力度。。

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	0.00
2024	7.32	6 - 9	10.00	400	31.7	800	8.20	500	3.10	30.00	0.48	2.00	7.60	10.00	0.10	5.00	<0.031	2.00	0	0.00

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
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
2024	2.50	30.00	0.08	1.50	37	100.00	7.3	6~9	ND	1.00	3.90	10.00

說明：
台北胡連最後放流至基隆河，廢水處理單元有綜合調勻池、快混池、PH調整池、 慢混池、沉澱池、重力式濃縮池、中和池及污泥脫水設備等並定期檢測確保達放流標準。對於電鍍未來發展，執行電鍍委外合作模式進行，本年度約 **50%** 製程委外，故原電鍍專案計畫中的廢水回收系統未施作，致無法達成廢水減量 **20%** 之目標。將來將朝與其他電鍍廠製程合作併購方向進行，以期降低電鍍廢棄物對環境的影響。

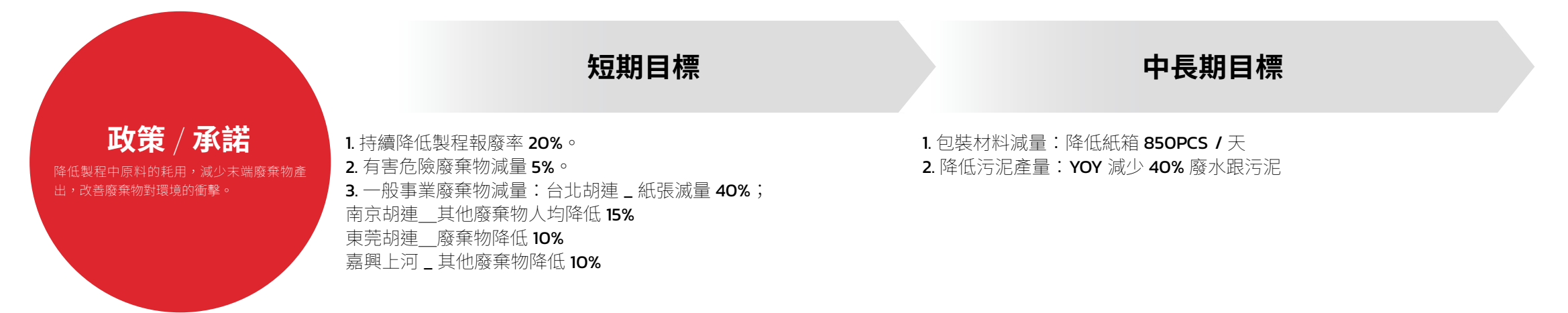
目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。



當年度投入資源	具體成果
2024 年廢棄物降低方案 1.2024 年持續推進無紙化事案 BPM 電子簽核系統，紙質表單改為電子簽核，降低用紙量。 2. 電鍍廠計劃進行改造，改造期間電鍍委外生產，降低污泥產量。 3. 胡連集團因應綠色循環概念，在模具開發初期設計，採以降低產品耗料量方式進行開模，新品設計開發、與材料選用時，使用回收用料，減少材料廢棄物產出。	1. 集團 2024 年有害危險廢棄物共減量 0.64 公噸，減量 152%， 其中可回收的有害危險廢棄物為 8.39 公噸，佔危險廢棄物總量的 20.26% 2. 集團 2024 年一般廢棄物可回收的項目與 2023 年同期比增加回收 599.34 公噸 (25.76%)

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 1. 實際 EIP 查驗報廢率。 / 2.ISO14001 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。

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				
廢棄物種類	供應商家數	營利事業登記證	取得合格許可證	取得國際環境認證系統
一般事業廢棄物	29 家	29 家	/	/
有害事業廢棄物	9 家	9 家	10 家	6 家

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

有害事業廢棄物 單位：公噸

廢棄物項目	2022	2023	2024	處理方式	離場 / 現場處理
電鍍污泥	32.70	29.60	28.36	熱處裡	離場
盛裝化學品廢容器	0.27	0.33	0.25	回收	離場
盛裝化學品廢容器	0.52	0.97	0.93	焚化	離場
廢活性炭	4.22	5.20	6.10	回收	離場
廢活性炭	0.05	0.05	0	焚化	離場
廢油	3.81	2.41	2.04	回收	離場
廢油	0.69	0.54	0.49	焚化	離場
廢清洗液	0.17	0.42	0.74	物化	離場
廢清洗液	0.08	0.13	0.11	廢水處理系統	離場
廢乳化液	0.04	0.05	0.12	焚化	離場
含油廢棄物	0.20	0.20	0	焚化	離場
含油廢棄物	0.00	1.25	1.14	廢水處理系統	離場
廢燈管	0.05	0.10	0.06	物理	離場
沾有化學品廢抹布	0.63	0.69	0.60	焚化	離場
廢電池	0.00	0.08	0.36	電池破壞系統	離場
列印機有害廢棄物	0.02	0.01	0.02	焚化 & 固化	離場
有毒廢棄物	0.01	0.02	0.07	焚化 & 固化	離場
廢 PCB 板			0.02	焚化	離場
小計	43.47	42.05	41.40		

目錄

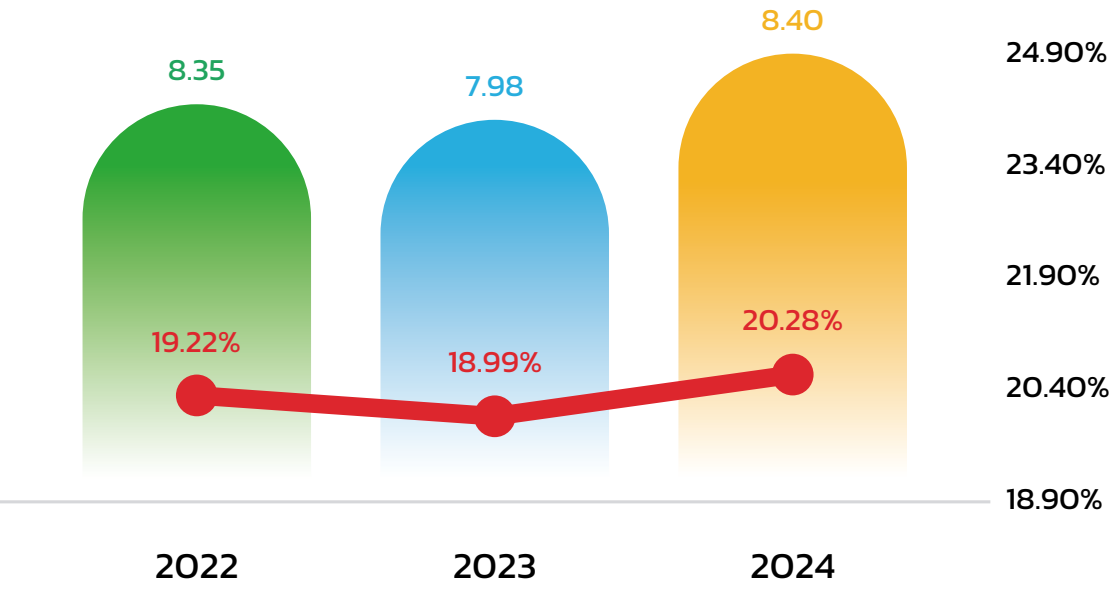
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

一般事業廢棄物 單位：公噸

廢棄物項目	2022	2023	2024	處理方式	離場 / 現場處理
生活垃圾	352.63	358.73	398.99	焚化 & 掩埋	離場
廢木材	42.05	20.98	21.32	回收	離場
廢紙	47.21	29.51	33.30	回收	離場
廢不銹鋼	40.81	44.32	91.87	回收	離場
廢塑膠	1,202.07	1,107.98	1,507.86	回收	離場
廢銅料	942.07	1,071.04	1,216.83	回收	離場
廢硅膠料	45.46	50.09	52.53	回收	離場
PE 膜	3.96	0.24	0.24	回收	離場
廢線	0.75	1.45	1.65	回收	離場
包裝材料	0.00	0.70	0.02	回收	離場
小計	2,677.01	2,685.04	3,324.61		

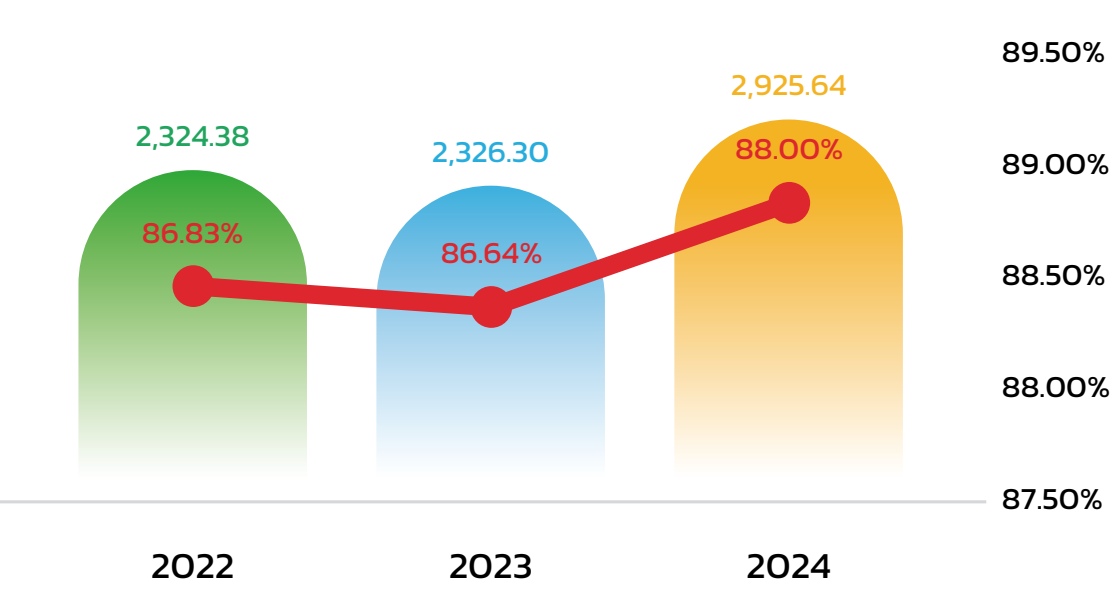
有害廢棄物回收

單位：公噸



一般廢棄物回收

單位：公噸



目錄

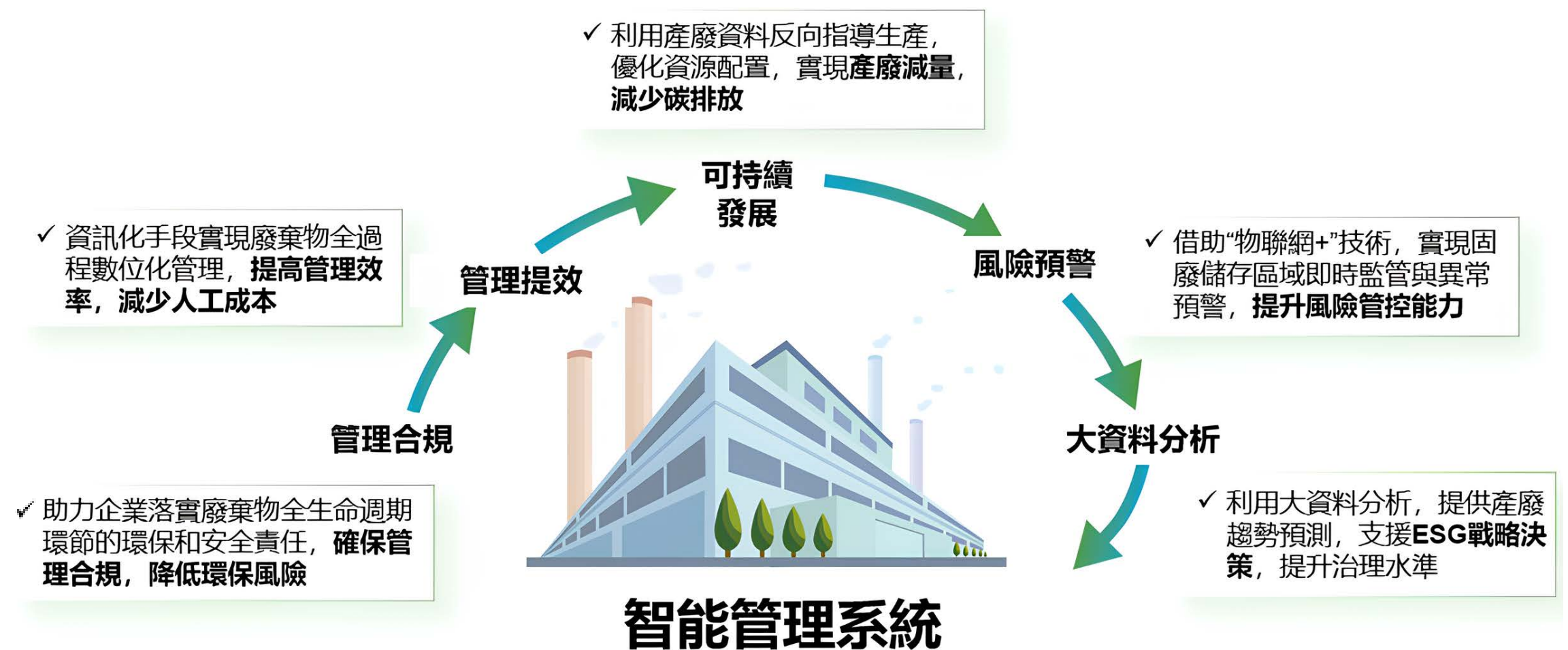
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

6.3.2.3 廢棄物回收再利用

製程廢棄物管理，就源頭管制，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資源分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成污染問題，並落實分類回收，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，檔案儲存以電子化儲存為主；日常一般廢棄物落實垃圾分類與回收工作。各營運據點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。

未來計劃：東莞胡連將於 **2025** 導入實現資源有效回收使用之專案計劃，評估及促成合金銅電鍍下腳料與供應商做換購新料方案，並導入廢棄物智能管理解決方案及推動切換使用循環載具方案，期望資源有效回收佔比提升 **10%** 以上。

附加價值：助力ESG碳減排



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

台北胡連與汐止區公所簽署「防災合作備忘錄」，積極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。



2024 年化學災害演練 (穿著防護衣)



2024 年化學災害演練 (封鎖區域)



2024 年化學災害演練 (設置防溢條)



2024 年化學災害演練 (災害搶救)



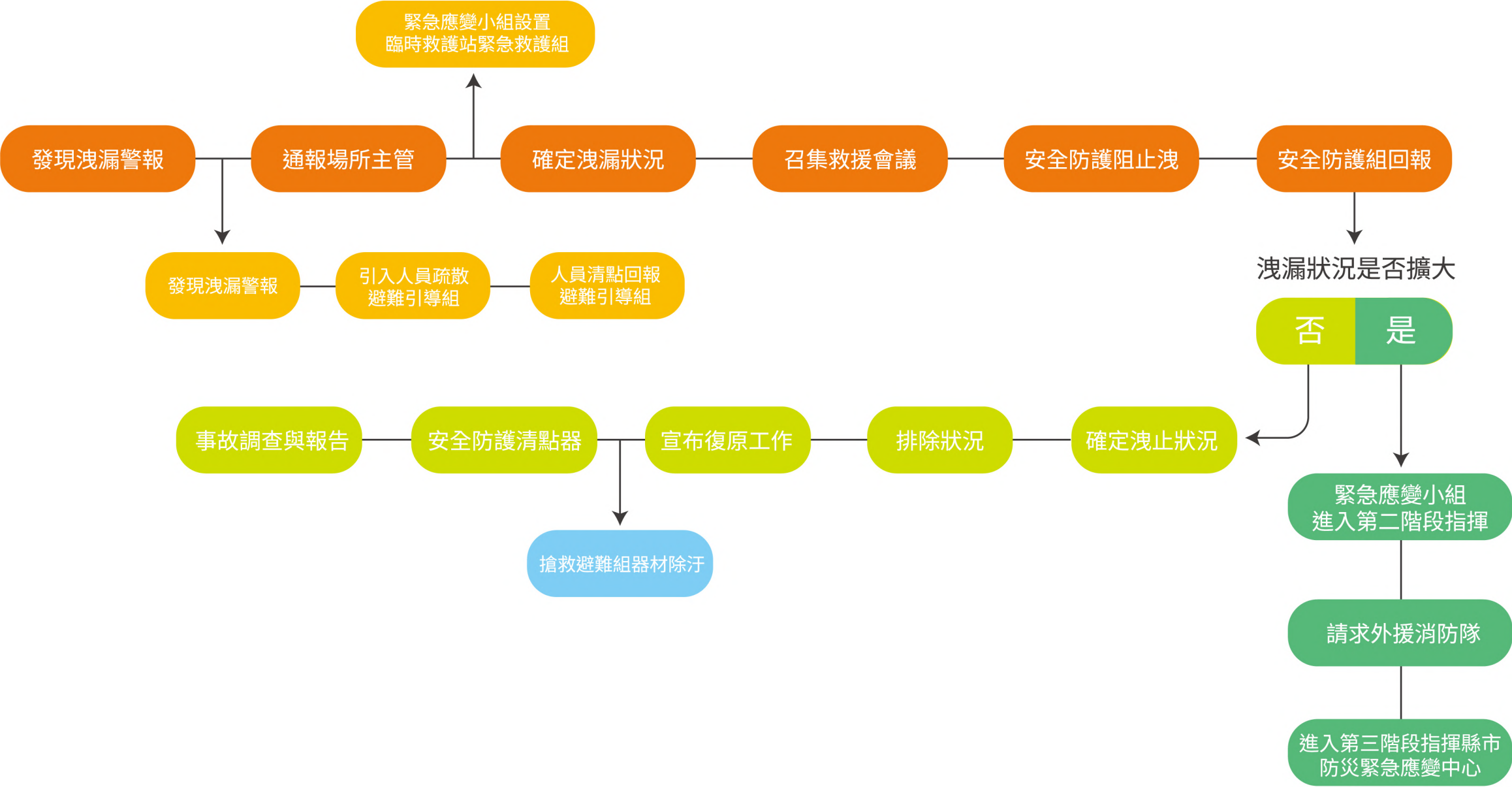
新北市政府頒發
「企業防災合作」
感謝狀



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

化學品洩漏緊急應變流程



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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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分員工所屬族別歲時祭儀時之休假權益，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 **2,130** 人次；職安課程 **46,511** 小時。
- 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、給予適當懲處。
- **2024** 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之情事等紀錄。

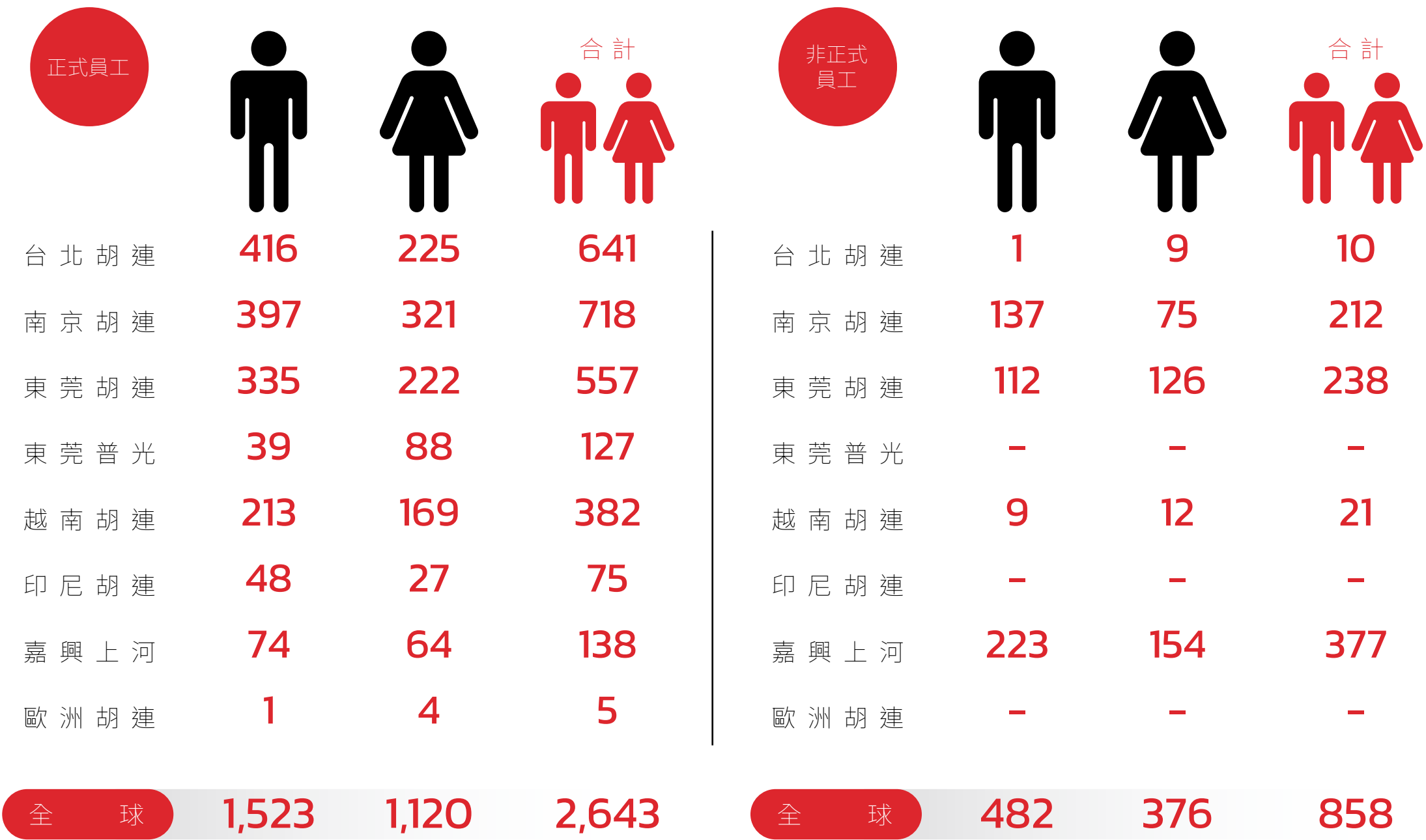
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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，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分為由有所歧視。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 2024 年底，胡連集團各營運據點區員工數為 3,501 人，正式員工為 2,643 人（佔約 75.49%）非正式員工共計 858 人（佔約 24.51%），非員工之工作者主要委由大陸地區之外部派遣公司指定至公司服務之勞務工共計 827 人（佔約 96.39%），台北胡連則另聘僱 1 位專業契約顧問及 9 位臨時工（佔約 1.17%）；公司中階含以上主管共計 86 人，女性主管佔約 22.09%。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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

新進員工人數							離職員工人數					
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	100	41	74	56	11	141	63	32	45	41	9	95
南京胡連	92	52	80	64	0	144	57	40	40	55	2	97
東莞胡連	169	128	161	135	1	297	150	112	144	117	1	262
東莞普光	2	14	6	10	0	16	1	8	4	5	0	9
越南胡連	135	100	147	88	0	235	113	83	111	84	1	196
印尼胡連	14	8	16	6	0	22	1	3	0	4	0	4
嘉興上河	17	14	19	11	1	31	10	6	8	7	1	16
歐洲胡連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全 球	529	357	503	370	13	886	395	284	352	313	14	679

新進員工百分比							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	70.92%	29.08%	52.48%	39.72%	7.80%	100%	66.32%	33.68%	47.37%	43.16%	9.47%	100%
南京胡連	63.89%	36.11%	55.56%	44.44%	0.00%	100%	58.76%	41.24%	41.24%	56.70%	2.06%	100%
東莞胡連	56.90%	43.10%	54.21%	45.45%	0.34%	100%	57.25%	42.75%	54.96%	44.66%	0.38%	100%
東莞普光	12.50%	87.50%	37.50%	62.50%	0.00%	100%	11.11%	88.89%	44.44%	55.56%	0.00%	100%
越南胡連	57.45%	42.55%	62.55%	37.54%	0.00%	100%	57.65%	42.35%	56.63%	42.86%	0.51%	100%
印尼胡連	63.64%	36.36%	72.73%	27.27%	0.00%	100%	25.00%	75.00%	0.00%	100.00%	0.00%	100%
嘉興上河	54.84%	45.16%	61.29%	35.48%	3.23%	100%	62.50%	37.50%	50.00%	43.75%	6.25%	100%
歐洲胡連	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
全 球	59.71%	40.29%	56.77%	41.76%	1.47%	100%	58.17%	41.83%	51.84%	46.10%	2.06%	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%。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.2.2 員工多元化與平等機會

7.2.2.1 員工多元化與平等機會政策：

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。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。

7.2.2.2 員工的多元化

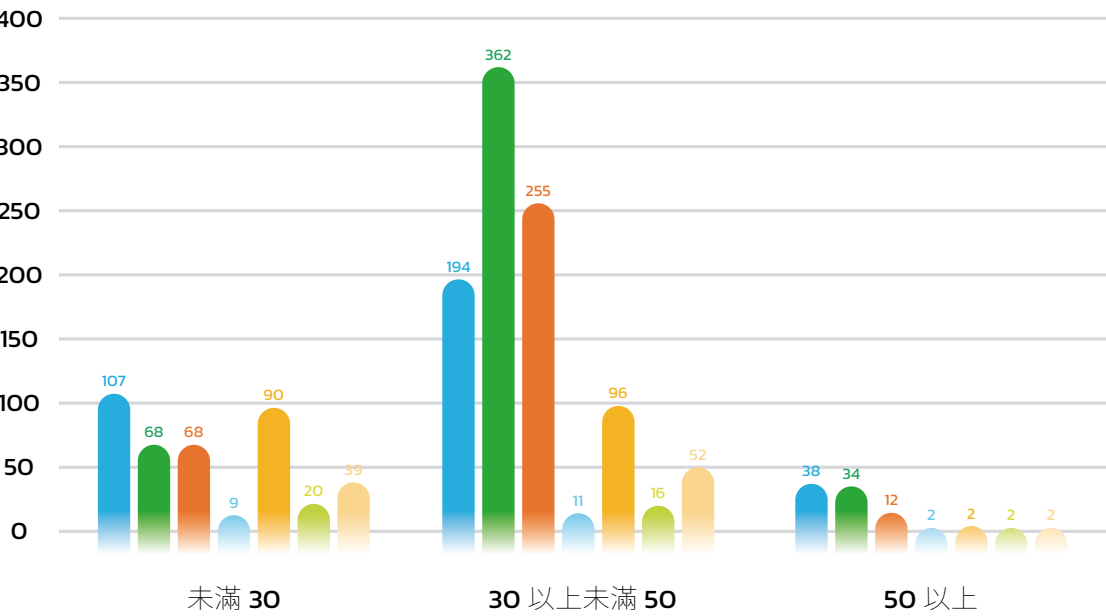


目錄

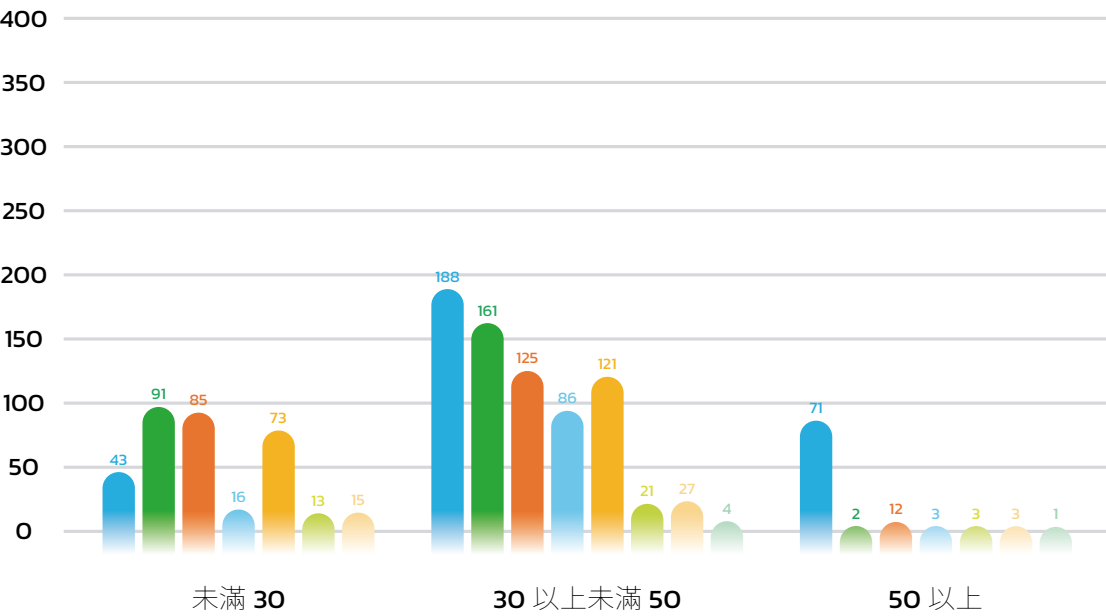
- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

● 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 ● 歐洲胡連

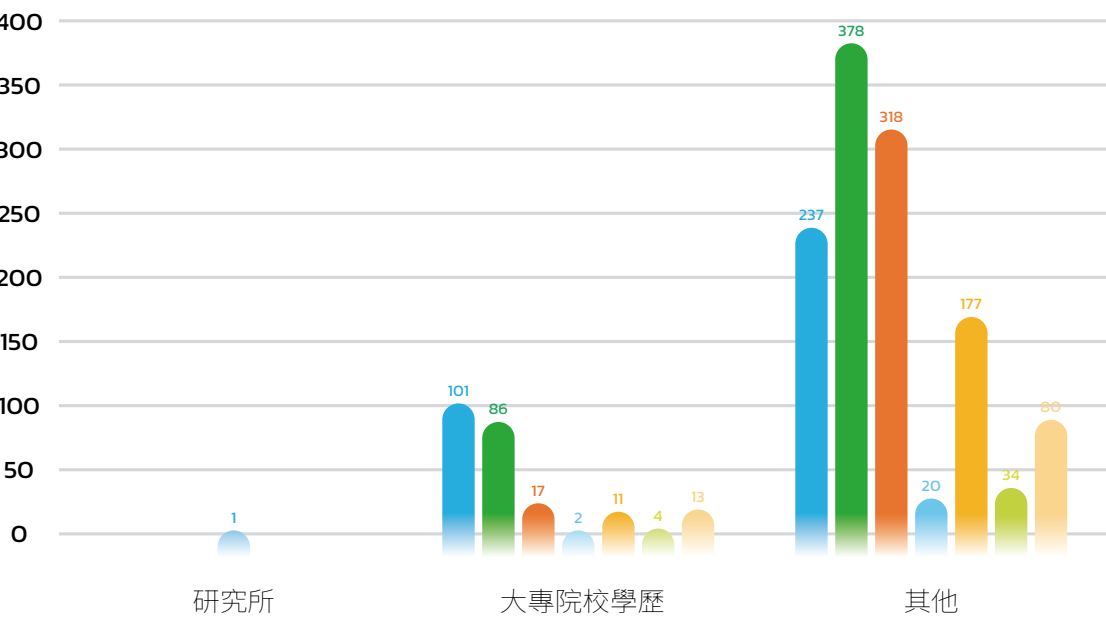
直接員工年齡分布



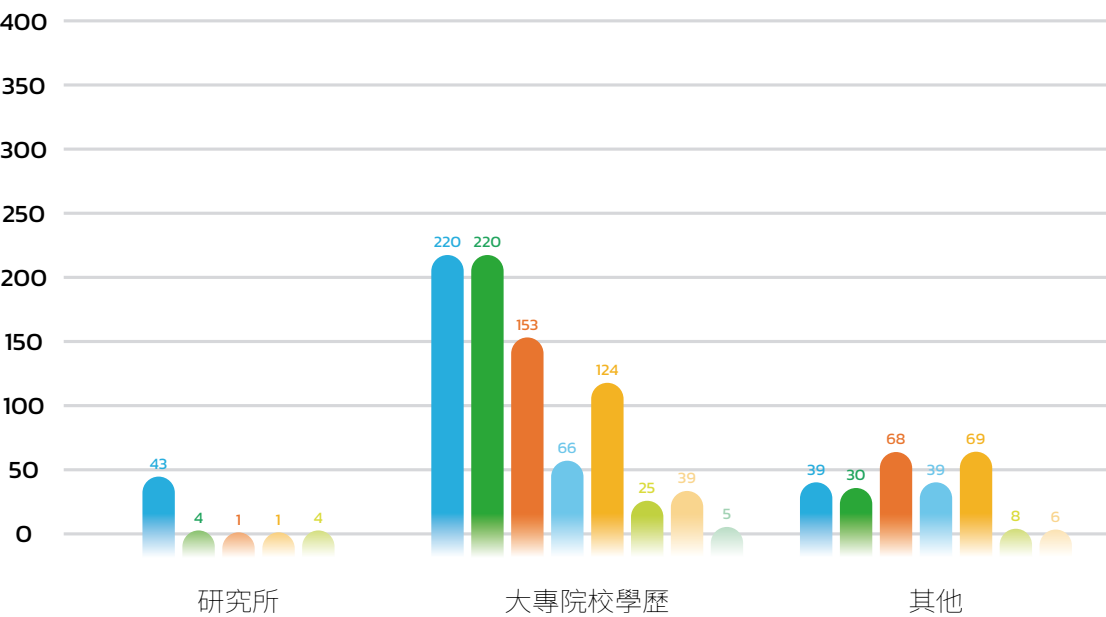
間接員工年齡分布



直接員工學歷分布



間接員工學歷分布



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%。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.3 薪酬福利

7.3.1 重大主題：薪酬福利

集團整體薪酬制度理念是肯定每位同仁負擔之職位職責、能力成長與績效表現，勉勵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。整體薪酬制度以作為我司吸引、激勵與保留人才的重要人力資源管理措施，並進而有效影響組織的經營績效。

政策 / 承諾

1. 薪酬對標皆以外部之高績效企業為標竿市場，設計公平且具激勵性的薪酬制度，藉由具備市場競爭力薪酬及完善福利，達到人才吸引與保留。
2. 所有職務的敘薪均符合各地區勞動法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、年齡及種族而有所差異。
3. 公司年度如有獲利（所謂獲利系指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），應提撥百分之一至百分之十為員工酬勞（本項員工酬勞數額不低於（含）15% 應為基層員工分配酬勞）及不高於百分之一為董事酬勞。但公司尚有累積虧損（包括調整未分配盈餘金額）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。前項員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，資格條件由董事會訂定之。前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。

短期目標

1. 整體薪酬反映職位職責、績效及能力，並連結外部薪資標竿市場，以標竿市場 P50_80% 為目標，每年定期固定薪資檢視。
2. 主管應落實薪酬溝通，協助同仁了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，年度績效管理與發展 (PMD) 面談達成率為 100%。
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，每年依公司營運績效結果發放變動薪資。
4. 考量營運、人才資產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，定期參與韋萊韜悅市場薪資調查，每年定期更新多元薪資表。

中長期目標

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」的雙贏結果。

當年度投入資源	具體成果
員工永續敬業度調查專案費用投入 NTD 2,400 仟元。	1. 依台灣地區公開資訊觀測站，2023 年度上櫃公司電子零組件業，我司非擔任主管職務之全時員工資訊 – 員工薪資 – 中位數 671 仟元 / 人 (+9.6%) 高於市場中位數 612.5 仟元 / 人。 2. 2024 年集團年固定薪酬達標竿市場薪資競爭力 80.5%、全年薪酬達標竿市場薪資競爭力 81.9%，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。 3. 2024 年參與年度員工永續敬業度調查為 2,304 人次，集團整體永續敬業認同度高達 88%，調查結果領先市場上許多績優企業。整體而言，我們在各面向皆領先市場，其中領先幅度最高為「實現潛能」與「合理獎酬」。2025 年我們將繼續針對調查結果中認同度較低的項目進行深度探討，擬定改善行動計畫，打造胡連集團更美好的未來！

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 1. 公開資訊觀測站 / 2. 薪資檢視 BPM 簽呈記錄 / 3. 員工永續敬業度調查

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

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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） 6,148,532

各重要營運據點所在國家	台北胡連	南京胡連	嘉興上河	東莞胡連	東莞普光	越南胡連	印尼胡連	歐洲胡連
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B)(註 2)	641,245	461,482	345,937	399,759	369,958	98,373	189,083	1,087,078
比率 (A/B)	9.59	13.32	17.77	15.38	16.62	62.5	32.52	5.66
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	6.94%							
各重要據點其他員工總薪酬增加百分比之中位數 (D)	5.36%	5.54%	7.19%	1.78%	6.14%	3.11%	-2.72%	0.00%
比率 (C/D)	1.29	1.25	0.96	3.89	1.13	2.23	-2.56	0

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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

基層員工類別	標準薪資與當地基本工資比例							
性別	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	歐洲胡連
男	1.33	1.19	1.63	1.51	1.06	1.17	1.64	N/A
女	1.28	1.21	1.56	2.19	1.00	1.04	1.48	N/A

註 1：基層人員定義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（定義同各地區勞動法）。

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 2）	基本薪資	2.32	1
		薪酬	2.06	1
	間接（註 2）	基本薪資	0.98	1
		薪酬	0.99	1
南京胡連	直接	基本薪資	1.10	1
		薪酬	1.04	1
	間接	基本薪資	1.16	1
		薪酬	1.13	1
東莞胡連	直接	基本薪資	1.38	1
		薪酬	1.39	1
	間接	基本薪資	1.36	1
		薪酬	1.31	1

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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
東莞普光	直接	基本薪資	1.04	1
		薪酬	0.99	1
	間接	基本薪資	1.32	1
		薪酬	1.40	1
越南胡連	直接	基本薪資	1.17	1
		薪酬	1.26	1
	間接	基本薪資	0.95	1
		薪酬	1.18	1
印尼胡連	直接	基本薪資	2.88	1
		薪酬	2.56	1
	間接	基本薪資	1.53	1
		薪酬	1.53	1
嘉興上河	直接	基本薪資	1.76	1
		薪酬	1.81	1
	間接	基本薪資	1.31	1
		薪酬	1.30	1
歐洲胡連	直接（註 3）	基本薪資	無直接員工	
		薪酬		
	間接（註 4）	基本薪資	N/A	N/A
		薪酬	N/A	N/A

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：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

註 3：歐洲胡連無直接員工

註 4：歐洲胡連間接員工的職級皆不落在 P51~P53(註 2)

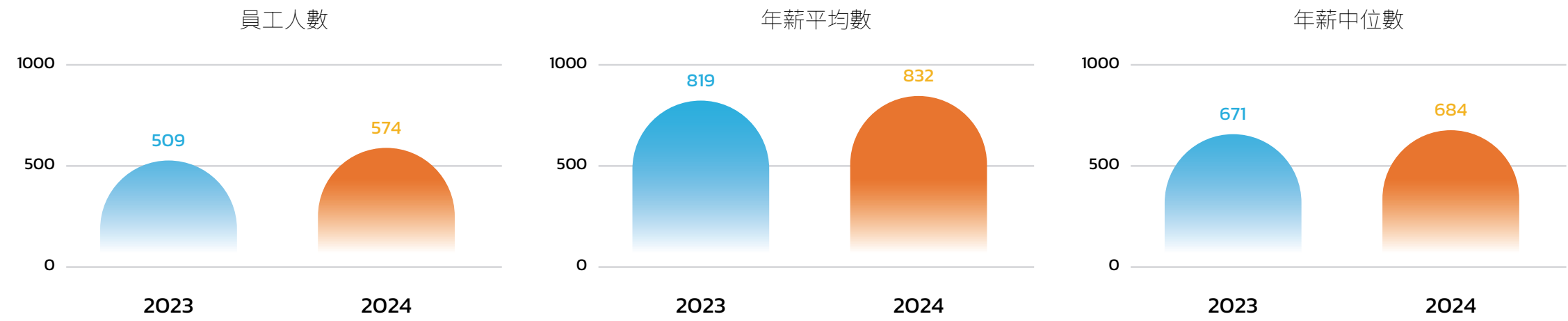
目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

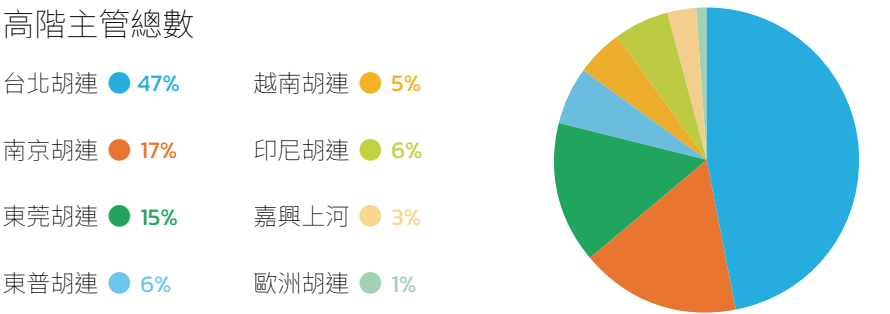
非主管職務之全時員

單位：新台幣 仟元 / 人



非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023	509	819	671
2024	574	832	684
差異	65	13	13

7.3.6 雇用當地居民為高階管理階層的比例



7.3.6 雇用當地居民為高階管理階層的比例								
重要營運據點	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	歐洲胡連
中／高階主管總數	40	15	13	5	4	5	3	1
僱用當地居民為中／高階主管人數	40	12	9	4	1	5	2	1
比例	100%	80%	69%	80%	25%	100%	67%	100%

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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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

胡連集團重視所有員工生活與工作之平衡，積極推動重視健康體能、連結家庭生活的各項活動，使員工在工作之餘，也能得到妥善的照顧與休閒活動。基於胡連集團的核心目的與品牌願景，2024 年胡連集團重新定調胡連的核心價值為誠信 **Honesty**、團結 **Unity**、永續 **Longevity**、敏捷 **Agility**、創新 **Novelty**、卓越 **Excellence**，在 2024 年，我們以創新為焦點，各廠區都把創新的主題運用在員工照護與關懷的活動裡，加深同仁對胡連核心價值的理解與認同。

胡連集團將同仁的身心健康視為公司重要的議題，希望同仁在工作之餘，也能好好照顧自己的身體，並在 2024 年安排徒步活動、健康講座及每月運動日 ... 等活動，強化員工重視健康體能，鼓勵運動健身，聘請專業運動教練進廠授課，並舉辦健康講座，普及健康知識，預防疾病，提升健康素養，提高員工自我健康管理能力，使員工更加瞭解自己的身體狀況，關注身體健康。



胡連集團除了照護員工之外，也希望藉由活動的參與可以讓眷屬更了解胡連集團是一家怎麼樣的企業，2024 年集團各地舉辦了家庭日活動，並將核心價值結合在活動的設計理念裡，邀請同仁及其家人一同參與活動，共同體驗幸福與成就的關懷與重視，始終相信，一個幸福的企業能夠激發員工的潛力，進而推動企業的持續發展。胡連集團致力於創造一個讓內、外部夥伴都自豪的幸福職場，這不僅鞏固了內部員工的向心力，也增強了與外部夥伴的合作與互信。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

舉辦年度員工旅遊活動，提供豐富多彩的國內、外路線讓同仁們選擇，在旅遊期間我們期望能讓同仁與家人、同事一同享受放鬆和休閒的時光，一起製造美好的旅遊回憶，並藉由短暫的休息後再回歸到工作職場，期許能增進團隊的凝聚力，及提高同仁的士氣和工作效率。



胡連集團在工作日中不定期會舉辦許多內部的同樂活動，其中有動態、有靜態、有美食、有歡笑，在一次又一次的活動當中，期盼能讓同仁們在工作之餘可以稍微放慢步調，沉浸在輕鬆愉快的氛圍中，並在短暫的休息過程中加深了同仁彼此間的聯繫，強化了團隊的凝聚力。

未來，胡連集團核心價值將成為我們發展的引擎，我們將持續透過各項活動作為傳遞核心價值的橋樑，期許能增強員工對組織核心價值的理解和認同，提升員工的歸屬感和忠誠度。



7.3.73 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。

2024		
員工育嬰留停 / 年度	男	女
享有育嬰留停資格的員工人數 <2024 年有資格>	11	3
申請育嬰留停的員工數	5	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	2	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	2	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%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
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%

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.4 人才培育

7.4.1 重大主題：人才培育

對於人才視為寶貴的資產，透過集團策略地圖 **L2-1** 人才培育策略，期以能有效提高同仁的工作績效表現、推動內部成長，進而提升高績效組織競爭力，讓我司在市場中佔有優勢並應對市場變化；其次，培育人才也能提高同仁的敬業度，減少人才流失，達成內部的穩定性和發展性；同時也能激勵員工、塑造積極的學習文化和核心價值觀，建立良好的企業文化。

政策 / 承諾

胡連人憑藉著「矢志卓越」的精神，以每一天進步 **1%** 的執著，致力於成為全球車輛連接器的領導品牌。以誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越的核心價值觀，提供多元發展的訓練體系，達到建構人才永續經營的理念。

短期目標

1. 塑造積極的學習文化和核心價值觀，推動內部同仁能力持續成長，年度教育訓練達成率為 **100%**。

2. 依集團績效管理與發展制度，培養同仁當責與主動性，強化績效回饋與指導，兼重目標達成與能力發展，年度績效管理與發展 (PMD) 達成率為 **100%**。

3. 依集團核心價值暨核心職能制度，與同仁持續溝通我司的核心價值觀與行為標準，年度核心職能評鑑達成率為 **100%**。

4. 提供同仁多元的職涯發展機會與專業技能訓練，激發同仁職涯發展活力，期以達到適才適所，促進公司與同仁持續共同成長，**2025** 年度專業技能盤點達成率為 **100%**。

中長期目標

透過各項人力資源制度的設計，營造我司為學習型組織，引導與鼓勵同仁不斷的學習及自我成長，足以因應外在環境不斷變化下的挑戰，達到與我司「共同成長，人才永續」的雙贏結果。

當年度投入資源	具體成果
當年度投入資源： 1. 集團年度教育訓練費用投入 NTD 5,271.80 仟元。 2. 大陸區高績效主管領導統御提升營模組專案費用投入 NTD4,300 仟元。	1. 第一，依集團組織發展需求與國際化策略，集團各廠依循年度英文能力提升計畫，2024 年參與計畫為 119 人次，將持續提供良好的學習環境與實務職場應用時機。第二，集團各廠新進人員與在職人員年度教育訓練達成率為 100%。 2. 依集團績效管理與發展制度，培養員工當責與主動性，強化績效回饋與指導，兼重目標達成與能力發展。集團各廠在職人員年度績效管理與發展 (PMD) 完成度 100%。 3. 2024 年集團各廠已全面實施核心價值暨核心職能推廣與應用，同仁們皆有明確的行為標準可遵循展現，並能提升人才招聘與晉升決策品質。集團各廠在職人員年度核心職能評鑑完成度 100%，此結果將應用於職位晉升決策品質依據。 4. 依集團組織發展需求與國際化策略，持續優化質量兼具的大陸市場領導管理團隊，2024 年完成大陸區高績效主管提升營 74 人次 (含成果發表會)，強化人才策略性思考解決單位策略性問題、願景制定的應用價值、同儕標竿學習 ... 等學習目標。 5. 依循人才培育策略，2024 年優化完成集團職位職涯藍圖及專業技能專案，釐清各職位職涯發展管道，並標準化設計職位晉升要件。已於同年進行集團各廠年度專業技能盤點，盤點結果將應用職位晉升與教育訓練，持續提升同仁專業能力。

負責部門 / 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	1. 教育訓練記錄 2. 績效管理與發展 (PMD) 計畫書 3. 核心職能記錄 4. 職涯發展藍圖暨專業技能表
-------------	---------------------	------	---

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	歐洲胡連
每名員工受訓平均時數		30.74	7.31	48.9	34.80	23.58	84	2.00	0
員工依性別受訓平均時數	女	26.29	7.84	49.1	35.90	18.50	48.00	4.246	0
	男	32.07	6.86	48.8	32.10	27.61	84	3.781	0
員工依類別受訓平均時數	直接	20.45	4.61	44.8	30.50	14.14	74.00	2.968	0
	間接	40.58	12.20	55.04	35.70	32.72	60	6.133	0

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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

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。

績效評核檢視人數							考核人數 / 員工數					
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	396	417	95%	217	229	95%	312	339	92%	301	307	98%
南京胡連	375	397	94%	314	321	98%	446	464	96%	241	254	95%
東莞胡連	315	335	94%	211	222	95%	319	335	95%	207	222	93%
東莞普光	38	39	97%	85	88	97%	22	22	100%	101	105	96%
越南胡連	188	213	88%	145	169	86%	186	188	99%	147	194	76%
印尼胡連	43	48	90%	23	27	85%	33	38	87%	33	37	89%
嘉興上河	57	74	77%	53	64	83%	71	93	76%	39	45	87%
歐洲胡連	1	1	100%	4	4	100%	0	0	0%	5	5	100%
全 球	1,412	1,523	93%	1,048	1,120	94%	1,389	1,479	94%	1,074	1,169	92%

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

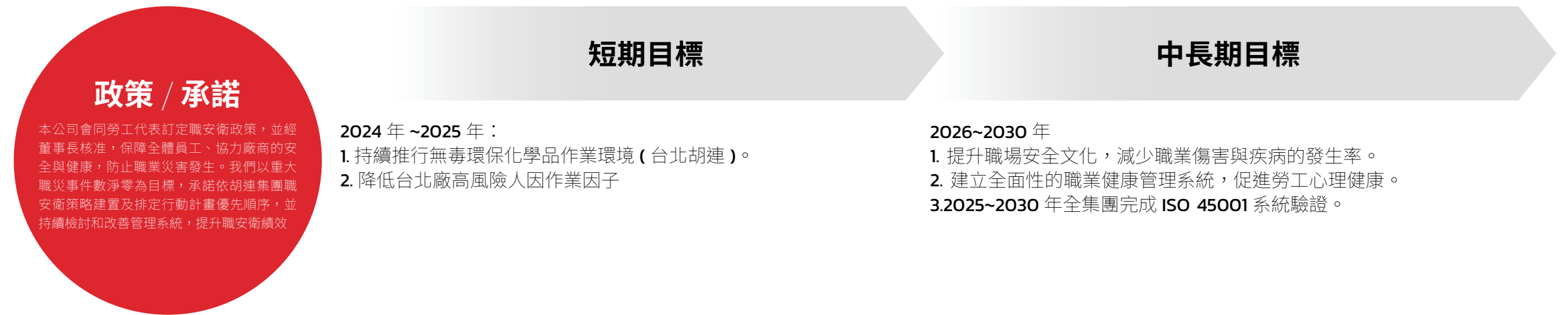
關於營運變化的最短預告期						
台北胡連	東莞胡連 (含普光、香港)	南京胡連	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河	歐洲胡連
最短預告期遵循勞基法 及相關法律規定執行	(提前 30 工作日)	(提前 30 工作日)	(提前 30 工作日)	(法定 10 天前)	(提前 30 工作日)	最短預告期遵循勞基法 及相關法律規定執行

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.6 職業安全與衛生

7.6.1 重大主題：職業健康與安全

職業安全對企業而言具有不可或缺的重要性，緊密關聯著員工的健康、工作效能以及企業的聲譽，營造安全的工作環境能有效減少事故的發生，從而保護員工避免傷害，士氣與工作效率也會顯著提升，助力公司提升生產力。更容易獲得員工和社會的信賴，同時也能提升企業形象，並吸引優秀人才的加入與留任。職業安全不僅是在保護員工的基本權益，也是促進公司可持續發展的核心因素。



當年度投入資源	具體成果
無毒化學品專案： 測試環保型有機溶劑，評估現場作業可行性，測試含差價經費約 11 萬 / 年。 現場作業溫度改善： 產線裝置 24 座工業換氣設備，工程成本約新台幣 162 萬。	1. 無毒化學品專案： 以環保有機溶劑替代含有正己烷有機溶劑，替換環保洗手膏，成功降低廠區高風險化學品 50%。 2. 現場作業溫度改善： 控制作業現場綜合熱指數在 28~31。 3. 承攬商安全管理執行度 100%

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 1. 降低廠區高危害化學品：2023~2024 年目標 50% 2024~2025 年目標 90%
2. 降低廠區高危害人因作業因子：2024~2025 年目標 70%

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 604 位工作者；經外部第三方驗證之涵蓋率 100%，涵蓋逾 590 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。



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

2024 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）	9	17	151
非證照 - 一般安全衛生教育訓練（內訓）	31	479	828
承攬商危害告知	21	109	109
合計	61	605	1,088

※ 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。



20240429
新進人員一般職安衛教育訓練（台籍）



20240507
新進人員一般職安衛教育訓練（越籍）



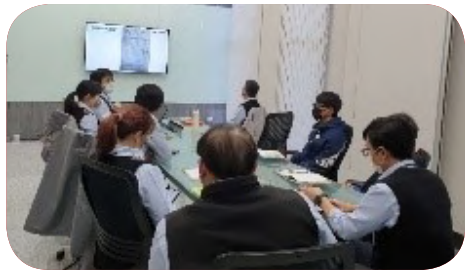
2024 年消防演練 -（滅火器及疏散）



2024 年消防演練 -（急救）

7.6.5 勞資共組職業安全衛生委員會

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，台灣區勞方委員比例大於總額的三分之一、大陸區勞方委員比例至少 **8%**，及越南區勞方委員比例至少 **10%**；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。



2024 職業安全衛生委員會會議



2024 職業安全衛生委員會

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

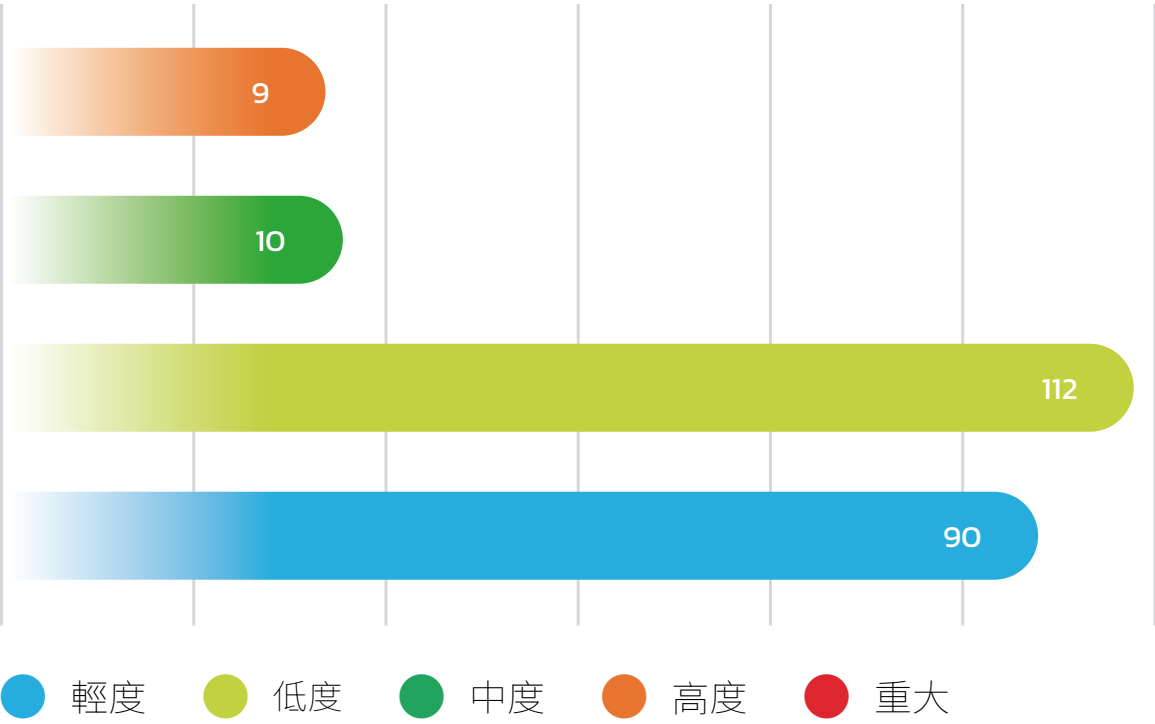
7.6.6 危害鑑別

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表

	輕度	低度	中度	高度	重大	合計
自動倉儲	14	14	2	2	0	32
成型組	5	10	1	3	0	19
自動化設計	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
塑膠維修組	8	8	1	0	0	17
資訊部	0	5	0	0	0	5
電鍍組	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

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

7.6.9 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者，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。

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 職業傷害統計：

員工的職業傷害統計

類別	2022	2023	2024
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	1	7	2
可記錄工傷頻率 / 職業傷害事故率 （TRIFR/IR） 註 3	0.14	0.89	0.21
損失工時工傷 / 失能傷害數量	1	7	2
損失工時工傷頻率 / 失能傷害頻率 （LTIFR/FR） 註 4	0.14	0.89	0.21
職業傷害的主要類型	夾傷	切割擦傷、撞傷、機械傷害、 跌傷、高處墜落	夾傷、機械傷害
總工作時數	7,312,553	7,875,414	9,399,085.95

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。

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。

2024 健康管理與關懷統計	人次
健康管理與關懷	80
母性保護與關懷	2
過負荷保護與關懷	40
人因保護與關懷	14
合計	136

2024 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	1,951	1,896	97.18%		
噪音特殊作業健檢	257	256	99.61%	235	21
粉塵特殊作業健檢	140	140	100%	140	0
噪音粉塵特殊健檢	17	17	100%	17	0
噪音高溫特殊健檢	107	107	100%	107	0
冰乙酸高溫特殊健檢	2	2	100%	2	0
粉塵高溫特殊健檢	29	29	100%	29	0
合計	2,503	2,447	97.76%	530	21

注：職業禁忌員工均已安排轉崗到非特殊作業崗位。

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。

2024 健康促進活動統計	場次	人次	人天數
運動日	14	201	117 天
健康講座	10	295	122 天
減脂比賽	1	158	56,248 天
線上運動會	1	77	1,540 天
羽球社團活動	45	452	1,695 天
合計	71	1,183	59,722 天

目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

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。**2024** 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	健康自主管理	• 工時管理。 • 公司定期健檢管理。
C 級	關懷訪談	• 個案負荷狀況若必要進行工作調整，即轉介從事勞工健康服務醫師進行評估與建議。
D 級	從事勞工健康服務之醫師諮詢	• 依據「身心關懷諮詢紀錄表」進行各項健康評估與指導。



2024 年健康檢查



2024 年健康檢查



2024 年特約職醫健康管理與關懷



2024 年線上運動會



2024 年健康促進活動
健康講座 - 眼科講座



2024 年健康促進活動
健康講座 - 心理健康講座



運動企業認證標章



目錄

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

7.8 社會參與

胡連集團自成立以來一直憑藉著精益求精的精神，一步一腳印地成長，達到卓越的營運表現，也持續關注著多元社會議題，並藉由「生態永續」及「社會回饋」活動的展開投入資源，號召員工及上下游夥伴們一同參與，發揮社會影響力，期望能一起攜手打造共好社會的未來。

1

生態永續

與夥伴們攜手，展現在地共好精神：邀請鄰里及合作供應商們一起參與活動，實現永續在地經營，達到與在地共好的目標，**2024** 年活動重點：「連汐」永續 _ 社區淨街志工活動。



在 **2024** 年活動主軸是從淨街到永續未來，胡連集團在汐止已經深耕超過 **35** 年，公司藉由活動帶領著員工走進熟悉的社區，實現「在地永續目標」，並透過小行動帶來改變，從自身做起，向外推動環保意識、愛護地球，為未來的永續發展播下希望的種子。



這次的淨街活動，由員工們帶著家屬與里長及志工們一同投入，當他們穿上背心，走上街道，大家才真正意識到，這些微小的垃圾，無論看不見或被忽視，都在影響著社區的環境。「平常走過這裡都沒注意到，今天彎下腰撿起這些垃圾，才真正感覺到問題的存在。」表示這次的活動讓員工們更加意識到，永續行動需要從細微處開始。



在短短 **45** 分鐘的淨街行動，**56** 位參與者（包含家屬）清理出 **138** 公斤垃圾，並將於蒂集中裝滿 **10** 個寶特瓶中，這些數據不僅展現了行動的效率，也突顯出環境問題的嚴重性。這不僅是一場清潔活動，而是對環境、社區和永續發展的共同承諾。而在活動中，很多員工帶著孩子一起參與，這也為下一代帶來了環保教育的機會，這種多元、共融的方式，正是胡連集團對永續發展的理解與實踐。

- 01 經營者的話
- 02 關於本書報告
- 03 永續發展成果
- 04 關於胡連
- 05 誠信治理
- 06 友善環境
- 07 員工關係與社會關懷
- 08 附錄

社會回饋

為落實企業社會責任中公益面向，號召集團各廠員工共同為社會盡一分心力，**2024** 年活動重點：公益捐血活動、愛心公益活動。

胡連集團一直以來都積極參與社會公益活動，並抱持著「取之於社會、用之於社會」的精神，運用著自身的資源及影響力，透過公司號召 / 募集同仁捐款、愛心義賣、及公司編列預算捐款等，在 **2024** 年共募捐金額 **402,616** 元，所得款項皆用在配合的世界和平會、華山基金會、伊甸基金會、及南京彭福社區，並以實際的活動來落實社會回饋的責任。



2024 年由集團各廠分別舉辦【捐血傳愛，胡連相伴】的公益捐血活動，號召各廠員工一起挽起袖子，並同時邀請供應商共同參與，用行動支持，為社會盡一份心力，此次活動成功捐血總人數 **285** 人，共捐出 **90,200ml**，與 **2023** 年相比活動參與人數成長 **1.88** 倍，展現了胡連員工積極參與公益活動及對社會責任的奉獻精神。



台北胡連與伊甸基金會合作「胡恁助力，伊起守護」希望活動，邀請新北市政府補助伊甸基金會辦理汐止大同小作所、南興小作所進行企業參訪，並安排 **25** 位員工與身心障礙學員進行毛線圈吊飾，以及花漾球手作體驗，透過互動更認識彼此，減少偏見與歧視，以行動力挺身心障礙朋友，營造一個友善、共融的生活圈。



在重陽佳節來臨之際，南京胡連聯合彭福社區開展「慈善映重陽 點亮微心願」活動，南京胡連安排 **6** 位同仁帶著精心準備的禮物進入社區，禮物包含了老年人需求的智能水壺、智能電炒鍋、電子鍋..等共價值 **RMB\$6,983** 元，此次活動的成功舉辦，不僅讓社區老年人感受到了來自社會的關愛與溫暖，更展現了胡連尊老敬老的社會責任感和使命感，讓我們共同為建構和諧社會、關愛困境老人傳遞企業愛心與正能量。



未來，我們將持續透過各項活動傳遞生態永續及社會回饋的理念，並在各項行動的落實下提高同仁對於 **ESG** 的認知，期許能發揮正面的社會影響力，進而達成社會共好的目標。

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：2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止之間的内容。

使用的 GRI | GRI 1：基礎 2021
使用的 GRI 行業準則 | 不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	02 關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體			
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人			
	2-4	資訊重編	6.2.4 溫室氣體碳排放	61	2023 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	17~20 42	
	2-7	員工	7.2 員工概況	73	
	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	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選			
	2-11	最高治理單位的主席			
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色			
	2-13	衝擊管理的負責人			
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色			
	2-15	利益衝突			
	2-16	溝通關鍵重大事件			
	2-17	最高治理單位的群體智識			
	2-18	最高治理單位的績效評估			
	2-19	薪酬政策★	7.3.1 薪酬政策	77	
	2-20	薪酬決定流程★	7.3.2 薪酬決定流程	78	
	2-21	年度總薪酬比例★	7.3.3 年度總薪酬比率	78	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	3.1.2 永續策略與推動 5.1.5 誠信經營 5.2 風險管理 7.1 人權保障	5 32 33 72	
	2-23	政策承諾			
	2-24	納入政策承諾			
	2-25	補救負面衝擊的程序			
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制			
	2-27	法規遵循★	5.1.5 誠信經營	32	
利害關係人議合	2-28	公協會的會員資格	4.5 公協會參與	27	
	2-29	利害關係人議合方針	3.2.2 利害關係人溝通	11	
	2-30	團體協約			不適用／各據點未簽署，本公司勞資委員會未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

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					
重大主題	3-1	決定重大主題流程	3.2.3 重大主題鑑別	12	
	3-2	重大主題列表	3.2.4 重大主題管理	13	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3.1 重大主題：營運績效	35	
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	36	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.2.3 氣候變遷相關財務揭露	57	
	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	37	
	201-4	取自政府之財務補助	5.3.4 取自政府之財務補助	37	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
市場地位					
GRI 202： 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7.3.4 不同性別員工薪酬比率	79	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.3.6 雇用當地居民為高階管理階層的比例	81	
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	93	
	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	52	
反貪腐					
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點			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	28 32	
	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	32	
稅務					
GRI 207： 稅務 2019 管理方針	207-1	稅務方針	5.3.5 稅務治理	38	
	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			

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★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	39	
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	39	
★客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5.2 增進客戶關係	44	
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	44	
★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	
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
★物料					
GRI 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	52	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	6.1.2 原物料回收再利用	53	
	301-2	使用的可再生物料	6.1.2 原物料回收再利用	53	
	301-3	回收產品及其包材	6.1.2 原物料回收再利用	53	
★能源					
GRI 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	54	
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	55	
	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	55	
	302-3	能源密集度	6.2.2.3 能源消耗密集度	56	
	302-4	減少能源消耗	6.2.2.4 節約能源	56	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.4.2 綠色新能源產品	41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
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	64	
	303-2	與排水相關衝擊的管理			
GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量			
	303-4	排水量			
	303-5	耗水量			
★排放					
GRI 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	54	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2.4 溫室氣體碳排放	61	
	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	6.2.4 溫室氣體碳排放	61	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	本公司製程投入之原物料未產出破壞臭氧層物質		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	6.2.5 揮發性有機化合物管控	63	
★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	66	
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	66 69	
	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			

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★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	42	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商			
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動			

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					
★勞雇關係					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.3.1 重大主題：薪酬福利	77	
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	73	
	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	82	
	401-3	育嬰假	7.3.7.3 育嬰假	83	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	7.3.5 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數	81	
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	86	
★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	87	
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	87	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.6.6 危害鑑別	89 90	
			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		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★職業安全衛生					
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管理方針	403-3	職業健康服務	7.7 職業健康服務與健康促進	91	
	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	88	
	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	88	
	403-6	工作者健康促進	7.7 職業健康服務與健康促進	91	
	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	88 87	
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	87	
	403-9	職業傷害	7.6.11 職業傷害統計	90	
	403-10	職業病	7.7.5 職業病預防	92	
★訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.4.1 重大主題：人才培育	84	
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	84	
	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	85	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.4.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	85	
員工多元化與平等機會					
GRI 405： 員工多元化與 平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2.2 董事會成員多元化政策落實情形	29	
			5.1.2.3 董事成員多元化統計	29	
			7.2.2.2 員工的多元化	75	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.3.4 不同性別員工薪酬比率	79	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人權保障	72	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.1 人權保障	72	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.1 人權保障	72	
保全實務					
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	7.1 人權保障	72	
原住民權利					
GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	7.1 人權保障	72	
當地社區					
GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.4 環保管理與管制	70	
	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	42	
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	47	
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	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件			
	417-2	未遵循行銷傳播相關法規的事件			
客戶隱私					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.7 營業秘密保護與交易安全	51	



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

會計師有限確信報告

胡連精密股份有限公司 公鑒：

胡連精密股份有限公司民國 113 年度永續報告書，業經本會計師針對胡連精密股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

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

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

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



確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

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

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

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。



確信結論

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

其他事項

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

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：吳孟達

吳孟達

中華民國 114 年 6 月 5 日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

編號	確信項目	指標描述	對應章節	衡量基準
一	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	6.2 能資源與溫室氣體管理	2024 年度消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率
二	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號二	總取水量及總耗水量	6.3 水資源與廢棄物管理	2024 年度總取水量及總耗水量
三	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	6.3 水資源與廢棄物管理	2024 年度所產生有害廢棄物之重量及回收百分比
四	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號四	職業災害類別、人數及比率	7.6 職業安全與衛生	2024 年度職業災害類別、人數及比率
六	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號六	使用關鍵材料相關的風險管理之描述	5.5 價值鏈管理	胡連集團針對關鍵材料供應商之定義
七	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號七	反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	5.1.5 誠信經營	2024 年度反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額
八	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條附表一之十二編號八	依產品類別之主要產品產量	5.3.2 營運概況	2024 年度依產品類別之主要產品產量

附錄四、上櫃公司氣候相關資訊（依據上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法之附表二揭露）

氣候相關資訊執行情形						
項目		報告書揭露內容				
1.	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司關注氣候議題，推動 TCFD 系統並由風險委員會作為監督最高單位，由轄下執行長擔任總指揮帶領經營團隊組成之風險管理推動及執行小組，定期或不定期向風險委員會報告氣候及經營風險與機會相關計劃、管理、成效等，由風險委員會向董事會提報運作及監督情形。				
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）。	短期：【業務：生產設備與庫存品可能毀損。】【策略：營運成本增加。】【財務：原物料採購成本增加。】 中期：【業務：供應鏈可能因氣候風險造成供應鏈異常甚至斷鏈危機。】【策略：在法令不斷更新下可能遇到技術 瓶頸。】【財務：設備需汰舊換新和增加投入的研發技術費用。】 長期：【業務：消費者偏好改變使客戶端調整其業務需求。】【策略：以低碳或碳中和為營運目標。】【財務：各 國對於碳排與能源政策未有共識將使營運與投資成本持續增加。】				
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	原物料採購成本運輸費用增加，將推動研發單位進行原料循環回收比率提升，降低成本費用並積極設備需汰舊換新和增加投入的智能生產設備，提升稼動率，降低成本。				
4.	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	113 年 11 月 本公司改組風險管理委員會，包含氣候相關風險與機會，藉由風險辨識、風險分析與評量、風險監督管理、風險報告與揭露等管理流程，各營運權責單位依據短中長程目標與業務職掌進行風險辨識，分析風險事件發生機率進行評估，並依據評估後之風險等級提出風險，所有相關執行審查與報告，以有效調適風險。				
5.	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司採用問卷調查方法使用 RCP2.6 RCP8.5 假設參數評估氣候變遷風險。 共發放 148 份問卷，根據不同情境進行重大議題調查（調查衝擊度及影響頻率）。 情境一： SSPI-2.6 為低強迫路徑，其模擬結果顯示在 2100 年將升溫低於 2°C 。 情境二： SSP5-8.5 為高強迫路徑，排放量高到足以在 2100 年產生 8.5W/m2 輻射強迫力的 SSP 情境，全球升溫將到達 5°C 。 情境分析因子及指標： 1. 折現率 2. 碳價 / 碳稅 3. 大宗商品價格 4. 總經指標 5. 產品能源效率（營收） 6. 能源政策 7. 氣溫變化 8. 碳中和期程				
6.	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	轉型計畫	計畫內容	行動項目	指標	目標
		節能	減碳	依循 ISO 50001:2018 管理程序	能源密集度	無設定目標。
				依循 ISO 14064-1:2018 管理程序	碳排放密集度	2024-2025 年碳排密集度較前一年度減少 10% ； 2026-2027 年碳排密集度較前一年度減少 6% 。
				依循 ISO 14067:2018 管理程序	產品碳足跡量化流程	每年持續盤查，有效管控碳排放源，降低未來在市場上被額外徵收碳費或碳稅的風險。
		綠色能源		太陽能源發電	太陽能源發電量	無設定目標。
綠電採購	綠電採購量			2024 年南京胡連綠電採購占 2023 年用電量的 17% ， 2025 年將提升至 40% ，台北胡連和越南胡連預計綠電採購占 2024 年用電量的 10% 。		
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。				
8.	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	1. 本公司已於 112 年完成 111 年度永續報告書揭露與外部認證，完成集團溫室氣體盤查與外部取證。 113 年 5 月 14 日至 6 月 17 日 作 112 年度外部稽核查證， 113 年 8 月 1 日 取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放證書，將於 114 年 6 月 於年報及永續報告書等公開資訊揭露溫室氣體排放情形。 2. 本公司已於 112 年完成 ISO 14067 四項產品碳足跡盤查與外部取證， 113 年完成 ISO 14067 五項產品碳足跡盤查與外部取證，了解產品生命週期，尋找產品優化的解決方案。				
9.	溫室氣體盤查及確信情形。	另填於 1-1 溫室氣體盤查及確信情形及 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。				

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

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

胡連集團

項目 / 年度	2022 年度		2023 年度 (基準年)		2024 年度	
	總排放量 (公噸 CO2e/ 年)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e/ 年)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e/ 年)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)
範疇一						
母公司	188.8766	0.0289	133.5995	0.0182	179.3792	0.0204
南京胡連	231.0339	0.0354	253.8919	0.0346	278.7591	0.0317
東莞胡連	139.8849	0.0214	132.9578	0.0181	147.3961	0.0167
東莞普光	170.5370	0.0261	42.7727	0.0058	51.6002	0.0059
嘉興上河	67.8145	0.0104	96.8984	0.0132	132.2077	0.0150
越南胡連	68.1430	0.0104	90.0436	0.0123	89.6806	0.0102
印尼胡連	67.0700	0.0103	73.2999	0.0100	79.6320	0.0090
歐洲胡連	-	-	-	-	23.0302	0.0026
合計	933.3599	0.1430	823.4638	0.1123	981.6851	0.1116
範疇二						
母公司	3,475.4839	0.5325	3,752.8263	0.5119	4,105.7804	0.4666
南京胡連	8,736.5255	1.3386	8,297.1135	1.1318	7,082.4789	0.8048
東莞胡連	3,495.3231	0.5355	3,643.2971	0.4970	3,234.2237	0.3675
東莞普光	20.1456	0.0031	34.7870	0.0047	30.2222	0.0034
嘉興上河	220.5065	0.0338	924.8990	0.1262	1,187.3574	0.1349
越南胡連	1,837.2769	0.2815	2,119.6480	0.2891	2,488.1115	0.2827
印尼胡連	219.2029	0.0336	308.8824	0.0421	476.2820	0.0541
歐洲胡連	-	-	-	-	0.3384	0.0000
合計	18,004.4644	2.7586	19,081.4533	2.6029	18,604.7945	2.1141
範疇三						
母公司	13,926.6898	2.1338	14,815.4096	2.0210	17,000.6447	1.9318
南京胡連	12,259.2683	1.8783	10,758.2150	1.4675	13,301.2240	1.5115
東莞胡連	10,661.0328	1.6334	9,823.8948	1.3401	11,096.6407	1.2610
東莞普光	133.7720	0.0205	404.8420	0.0552	310.7644	0.0353
嘉興上河	916.7504	0.1405	4,459.8468	0.6084	8,731.4388	0.9922
越南胡連	4,112.1793	0.6301	5,312.0559	0.7246	7,869.6597	0.8943
印尼胡連	646.6352	0.0991	2,280.9464	0.3111	1,304.0167	0.1482
歐洲胡連	-	-	-	-	5.5410	0.0006
合計	42,656.3278	6.5356	47,855.2105	6.5280	59,619.9300	6.7748
總合計	61,594.1521	9.4372	67,760.1276	9.2432	79,206.4096	9.0005

確信情況說明

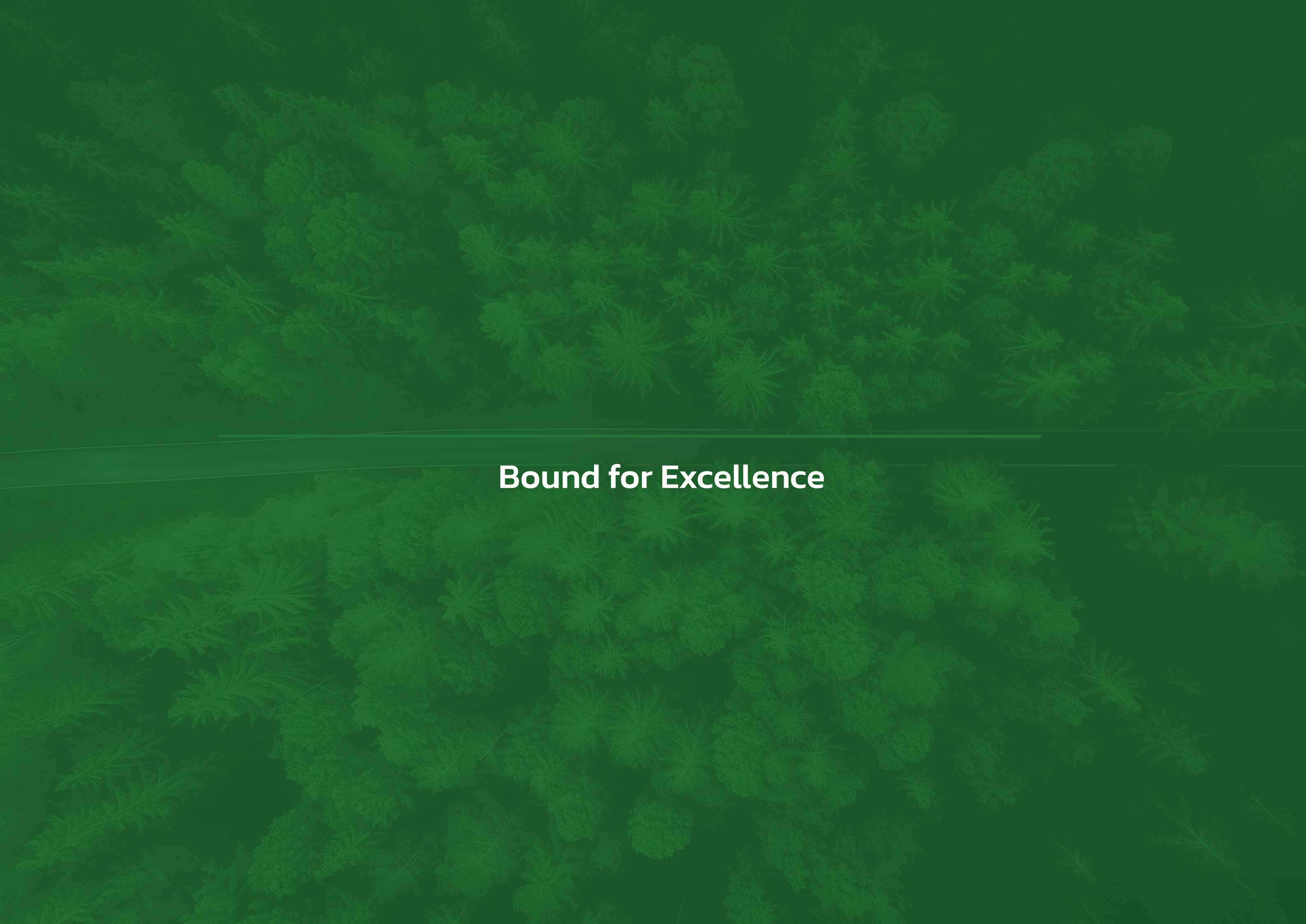
胡連集團 2023 年揭露溫室氣體總排放量中，範疇一 823.4638 公噸 CO2e(佔總排放量之 1.22 %)；範疇二 19,081.4533 公噸 CO2e(佔總排放量之 28.16%)；範疇三 47,855.2105 公噸 CO2e(佔總排放量之 70.62%)；經確信機構新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司，採 ISAE3410/ISO 14064-3 準則確信，確信意見：範疇一、二、為合理保證；範疇三為有限保證。
2024 年之溫室氣體盤查數據預計於 2025 年第 三 季由外部第三方查證機構進行查證。

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）。
2.2024 年盤查數據預計 2025 年第三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：2023 年。
- 2. 基準年數據：請詳上表 2023 年總排放量公噸 CO2e/ 年數據。
- 3. 減量目標：短期目標：ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 10%
中長期目標：ISO 14064-1 溫室氣體盤查 _ 集團碳排密集度降低 6 %
- 4. 策略及具體行動計畫：請詳 6. 2 能資源與溫室氣體管理
- 5. 減量目標達成：請詳 6. 2 能資源與溫室氣體管理

An aerial photograph of a dense evergreen forest, showing the intricate patterns of the tree canopy from above. A thin, horizontal white line runs across the middle of the image, serving as a background for the text.

Bound for Excellence