



2022

胡連集團永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

第
11
期

實踐永續目標 ♡ 共創美好未來

目錄

CONTENTS

01 經營者的話	03	05 誠信治理	23	06 永續環境	44
02 關於本報告書	04	5-1 治理實務		6-1 能源管理	
03 永續治理與策略	05	5.1.1 董事會		6-2 碳排放管理	
3-1 永續發展委員會		5.1.2 功能性委員會		6-3 水資源與廢棄物管理	
3-2 利害關係人與鑑別		5.1.3 內部稽核		6.3.1 水資源	
3.2.1 確認利害關係人		5.1.4 績效評估執行情形		6.3.2 廢棄物	
3.2.2 利害關係人溝通管道與關注議題		5.1.5 董事之酬金		6-4 環保管制	
3.2.3 鑑別重大主題		5-2 風險管理		6-5 永續供應鏈	
3.2.4 重大主題管理		5-3 營運績效		6-6 職業安全與衛生	
3.2.5 永續發展目標		5.3.1 重大主題		07 社會關懷	58
3.2.6 撰寫報告書原則		5.3.2 營運近況		7-1 員工概況_各項統計	
3.2.7 確定重大主題和邊界		5.3.3 稅務治理		7-2 勞資溝通	
04 關於胡連	17	5-4 法規遵循		7-3 人才培育	
4-1 公司簡介		5-5 產品服務		7-4 薪酬福利	
4-2 經營理念		5.5.1 創新研發		7-5 公益參與	
4-3 歷年獲獎榮耀與管理系統		5.5.2 客戶關係		附錄	
4-4 參與外部組織		5.5.3 原物料管理		附錄1 GRI內容索引	
		5.5.4 行銷與標示		附錄2 查證聲明書	
		5-6 資訊安全		附錄3 永續發展實務守則	
		5.6.1 資訊安全		附錄4 永續揭露指標_電子零組件業	
		5.6.2 營業秘密保護與交易安全			



01 經營者的話

回顧2022年，衷心感謝全體同仁的努力以及客戶和供應商的合作，致我們的營運績效持續成長，但在綠色永續和社會責任的溝通上，我們特別邀請及傾聽更多利害關係者的回饋，也得知在「永續發展策略」、「公司治理」和「風險管理」是多數利害關係者最關注的議題，這些都是我們持續追求改善與進步的原動力。延續胡連誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越的核心價值朝向與友善地球企業的目標邁進，在努力實現所有利害關係人對胡連的期待與持續改善方向達到2050年淨零排放目標。

從來之社會、取之社會、反饋社會的宗旨，胡連秉持「共好」的信念，深信此信念一直是賴以永續經營的根基，慎重且積極地從環境、社會、公司治理等三大面向落實推行ESG相關管理活動，驅動我們朝「運用科技，提升生活及環境品質」的數位願景前進。

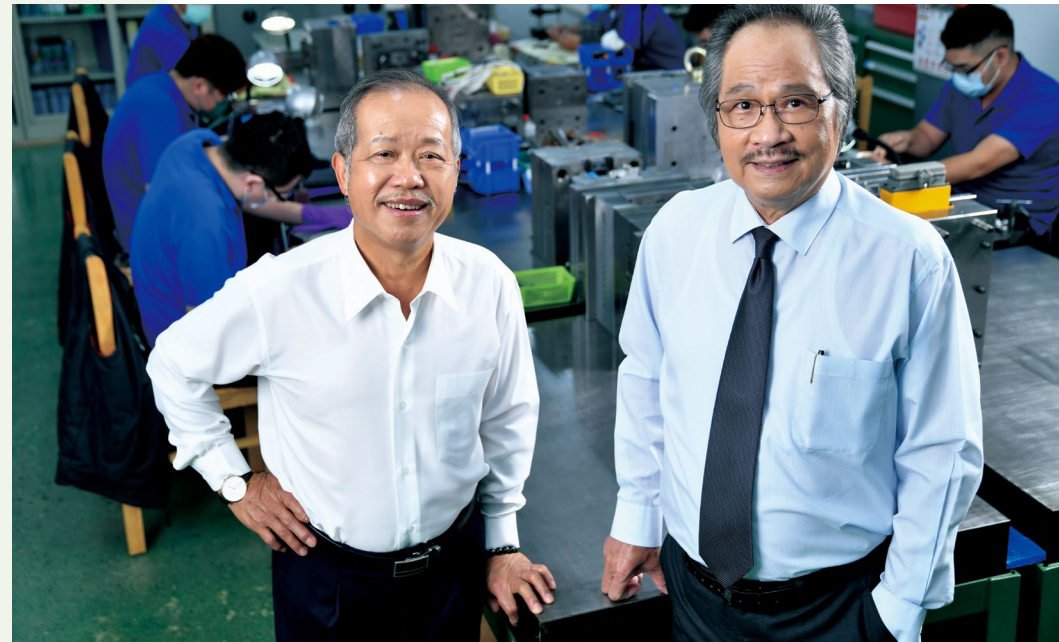
我們以平衡多方利害關係人的利益為出發點來應對永續議題，持續對投資者有合適的回饋，同時也兼顧員工、社區、政府、環境、供應商、客戶等其他利害關係人的期待。面對多面向複雜且衝突的問題時，我們將心比心地做全面性的衡量，從對方的角度思考，找出雙贏共利的折衷方案；雖然短期可能影響獲利，但把時間軸拉長，在過程中很多隱性的努力就能創造更多利於永續的條件，這才是真正好的利益。

2022年度我們朝向提升友善環境目標，強化新能源汽機車零件產品完整性，建立新能源汽機車完整解決方案能量，

集團營運架構邁向全球運籌的經營管理模式；在產銷策略方面，建構區域風險整體營運規劃，成立義大利胡連子公司提升歐洲客戶滲透率，擴大越南及印尼廠之營運規模，加強在地化與OEM車廠之緊密聯繫合作，邁向國際化行銷體系，並以與國際大廠建構長期合作與協同開發能力共同朝向永續發展為目標；在生產政策方面，提高設備AI智能，達到節能減碳效益，提升生產速度及MES系統優化，朝向提升生產效率及降低能源減碳同時俱進；在推動永續發展(ESG)方面，已設立永續發展委員會，由獨立董事擔任委員負責訂定永續策略方向。公司制定五年期(112年~116年)永續發展策略目標，並透過永續發展委員會進行相關永續專案推動與追蹤，預期在積極減碳作為及集團排碳控制下，產品碳排放與絕對總碳排放可逐年下降。

現今大環境趨勢下，我們的利害關係人紛紛開始關心企業ESG結果，公司的表現會直接影響其投資決策。胡連推動ESG核心在於合法、合情、合理的公司治理，並延伸到對環境的投資與努力以及對社會的關懷與貢獻。我們在台灣證交所第六屆「公司治理評鑑」排名前百分之6%~20%，並持續推展往前5%邁進。

展望未來，我們不以現況自滿，必須提醒自己要往前再進階，真正運用ESG的概念，提升企業永續經營的能力與表現。



改變想法、改變行動、改變現況
胡連與利害關係人共同邁向 ESG

胡連集團董事長

張子雄

胡連集團總經理

胡盛清

02 關於本報告書

胡連精密股份有限公司（股票代號:6279）為展現公司重視 ESG 的決心與承諾，自2013年7月自發性首次出版永續報告書。並自願性以每年一次的頻率，發行胡連永續報告書。

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)。【註】該準則自2023年1月1日生效，適用於報告書或其它文件。本報告書管理單位為永續發展委員會，由全體獨立董事為當然委員，本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。



依循規範

每年度由永續發展委員會召開永續發展會議，並依據 GRI 準則(2021)要求實施資料蒐集撰寫永續報告書，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)。

同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，初稿完成後，委由外部獨立機構 BSI香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司，依據 AA1000AS v3保證標準(Assurance Standard)進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則並取得查證聲明書，(詳附錄二)。

且經永續委員會審查後，呈 董事會審查永續議題及報告書內容，核准並發行經第三方查證之報告書。並於官網及與證券櫃檯買賣中心(OTC)網站公開刊登。



涵蓋範圍

本報告書揭露相關資訊與涵蓋範圍，包含轉投資子公司納入胡連精密永續報告書範疇，除原母公司營運績效相關財務報表數字以合併報表為主，子孫公司（南京胡連、東莞胡連、東莞普光、越南胡連、印尼胡連、台北上河、嘉興上河）狀況亦同步揭露。

若有例外於報告書中以註解方式說明，財務報表數字以新台幣計算。



報導期間

揭露期間：2022年1月1日～2022年12月31日

編制/設計：永續發展委員會

上期出版日期：2022年6月

本期出版日期：2023年6月



胡連精密股份有限公司 永續發展委員會

聯絡人：李素美

聯絡電話：(02)2694-0551 #60005

電子信箱：ESG@hulane.com.tw

公司官網：https://www.hulane.com.tw

如果對本報告書有任何指教有任何建議或疑問，可透過以上聯絡方式，將您寶貴的意見傳達讓我們知道。



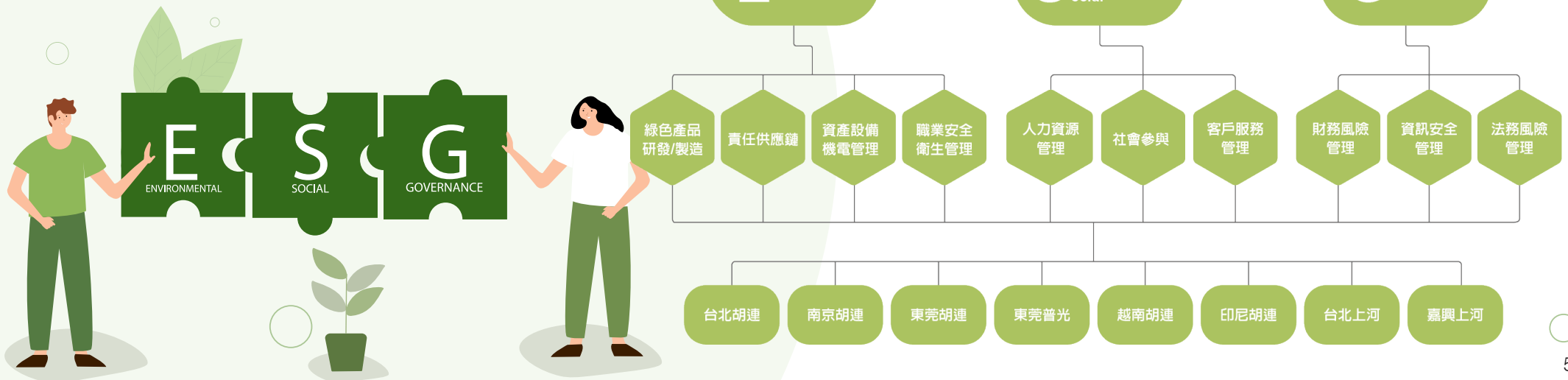
03 永續治理與策略

3-1 永續發展委員會

胡連精密遵循主管機關政策，董事會通過集團永續發展委員會組織圖(3.0版)及通過永續發展實務守則(註)，並委請獨立董事全員擔任委員。永續發展委員會擬定永續策略發展方向，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入胡連精密企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境(E)、社會(S)與公司治理(G) (以下稱ESG)，永續發展委員會下設永續長，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，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。未來胡連精密亦規劃定期向董事會報告ESG執行成果，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。註:永續發展實務守則 (詳附錄三)

胡連精密永續發展委員會之委員，委請全體獨立董事擔任。



永續發展委員會職掌與任務

永續發展委員	永續長	指導委員	總幹事
■ 召開永續議題及報告書編制等相關會議。 ■ 永續策略方向制定。	■ 確認目標符合組織的目標，並與高階主管進行溝通。 ■ 進度控管與過程審查。 ■ 資源協調與支援分配。	■ 依各指導委員之專業經歷與職責，對各項議題提出建議與方向。	■ 執行永續委員會決議事項。 ■ 對各組人員間溝通協調與進度跟催。 ■ 整理與呈報各項資訊。

項目		負責範圍		利害關係人
E Environment 環境面	綠色產品研發/製造	產品研究發展	訂定具備能源效率的技術藍圖、產品創新、綠色產品研發/製造。成為善盡企業責任的技術領導者。	員工、客戶、供應商
		品質暨可靠性	訂定品質政策，保障產品品質與可靠性、產品召回管理機制。	員工、客戶、供應商
	責任供應鏈	責任供應鏈	原物料與供應鏈風險管理、供應商管理、負責任商業聯盟及其行為準則；風險管理、危機處理、緊急應變程序與行動計劃。	員工、投資者、客戶、供應商、政府/主管機關
	資產設備/機電管理	機電工程、生產設備維護與保證	營運環保效率維持、污染防治防範、資源風險管理、綠色製造。	員工、客戶、投資者
	職業安全/衛生管理	環境安全與衛生	制定環境政策與管理系統、關注全球氣候變遷、污染防治、碳排放與碳權管理、環境責任、環境問題反映機制、環保支出；制定職業安全衛生政策與管理機制、作業場所安全、職業病預防與健康促進；環保、安全與衛生法規溝通。	員工、投資者、客戶、供應商、政府/主管機關
S Socia 社會責任與利害關係人	人力資源管理	人力資源暨公共關係維護	吸引及留任人才、員工身心健康暨工作生活平衡、勞資關係與員工認同、勞工人權、培育與職涯發展。	員工、客戶、供應商、政府/主管機關、社區
	社會參與		與利害關係人互動／經營、社會衝擊問題申訴機制、慈善公益、社區關係經營。	
	客戶服務管理	業務開發 客戶服務 公司形象維持	與客戶聯盟合作，促進更智慧化、更環保的產品創新；並對外分享相關經驗與成果。客戶服務與滿意、客戶信任、客戶隱私、負責任商業聯盟及其行為準則。	員工、客戶
G Governance 公司治理	財務風險管理	財務暨投資人關係維護	制定股利政策、稅務等相關策略及財務資訊揭露。妥善處理投資人關心議題、建立長期互信關係、經營有效的雙向溝通、年報編製、媒體關係維護。	員工、股東/投資者、客戶、供應商、政府主管機關
	資訊安全管理	資訊安全風險管理	制定及管理:資訊安全風險管理以及資訊危機緊急應變計畫	員工、投資者、客戶、供應商、政府主管機關
	法務風險管理	法務	公司治理、從業道德規範、法規遵循（如公平競爭、隱私與個人資料、舉報者保護）、智慧財產、公司機密資訊。	員工、政府主管機關

3-2 利害關係人與鑑別

3.2.1 確認利害關係人

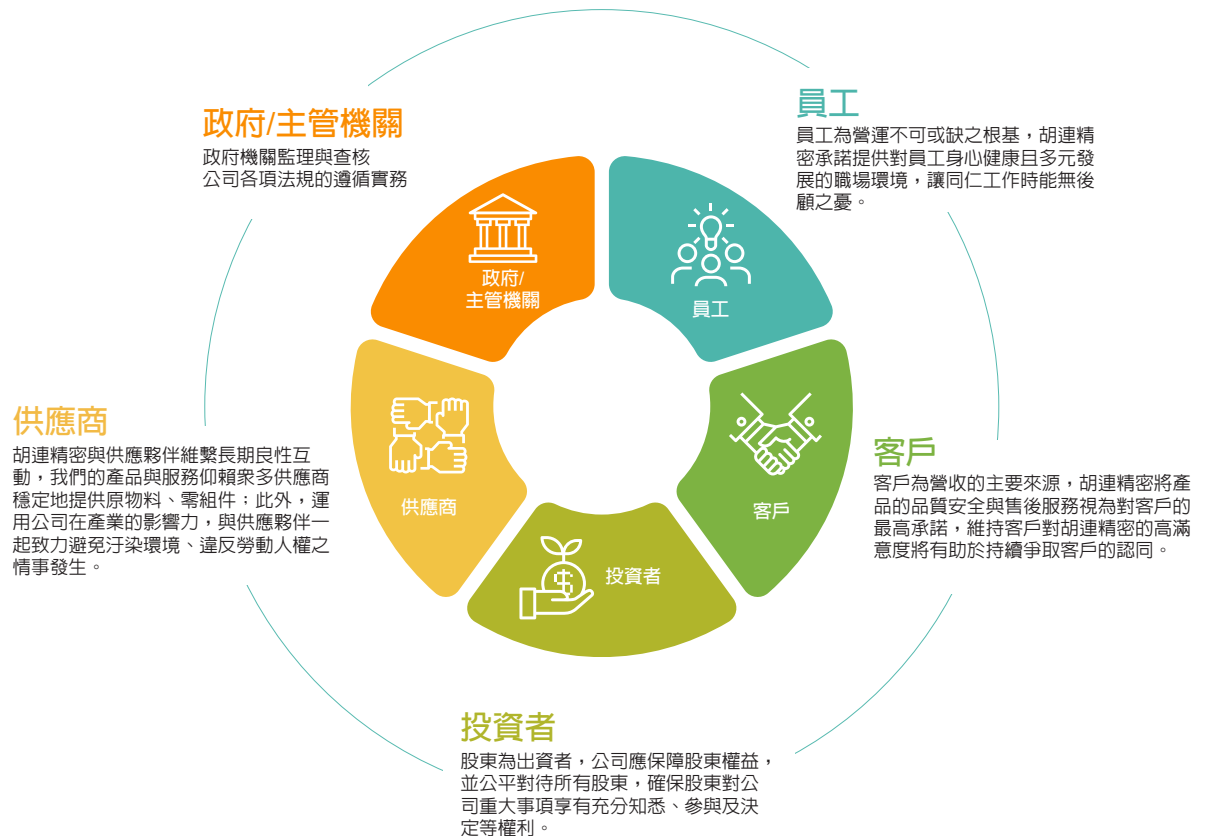
利害關係人為影響胡連精密或受胡連精密影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與胡連精密的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，及透過 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人，最終篩選出五類對胡連精密而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府/主管機關、員工、客戶、投資者、供應商。



3.2.2 利害關係人溝通管道與關注議題

胡連精密的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注胡連精密之議題亦多有差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注胡連精密的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時胡連精密亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會收集彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業CSR報告，歸納出十項重大永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保胡連精密揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。



主要利害關係人溝通管道/頻率

主要利害關係人	政府／主管機關	員工	客戶	投資者	供應商
關注議題	營運績效、永續供應鏈（環保&職安&人權）、職業健康與安全、人才培育、創新研發、資訊安全、節能減碳、勞資溝通	永續供應鏈（環保&職安&人權）/ 營運績效/職業健康與安全/客戶關係/ 創新研發	創新研發/客戶關係/資訊安全/營運 績效/永續供應鏈（環保&職安&人 權）/營業秘密保護及交易安全	營運績效/客戶關係/永續供應鏈（環 保&職安&人權）/創新研發/原物料 管理/資訊安全	永續供應鏈（環保&職安&人權）/ 營運績效/客戶關係/創新研發/原物 料管理/資訊安全/營業秘密保護及交 易安全
溝通管道 / 頻率	1. 官網設有利害關係人專區與溝通管道 2. 相關資訊不定期透明揭露於公開資訊觀測站/財報/年報/官網揭露 3. 配合政府與主管機關，各項推動事宜，參與主管機關評鑑/隨時 4. 電子郵件信箱、電話/隨時 5. 聯絡窗口：發言人、代理發言人/隨時	1. 勞資會議/每季一次(台北胡連)， 2022年實際召開4場，參與人次48人 2. 職業安全衛生委員會(台北胡連)/每季一次 4. 福委會(台北胡連)/隨時 5. 人評會/每年一次 6. 各公司設立總經理信箱/隨時，2022年受理0封 7. 各公司設立公佈欄及線上公佈欄/隨時 8. 各公司員工滿意度調查/每年一次 9. 電子郵件信箱、電話/隨時 10. 聯絡窗口：人資主管/隨時	1. 各公司客訴及回饋機制/隨時 2. 各公司定期溝通討論會議/每月一次 3. 現場稽核討論/隨時，或依客戶指定安排 4. 各公司客戶滿意度調查/每年一次 5. 電子郵件信箱、電話/隨時 6. 聯絡窗口：行銷業務主管/隨時	1. 股東大會/每年一次 2. 海內外法人說明會/每季一次 3. 海內外投資機構投資人座談會，時數共計70小時 4. 相關資訊不定期透明揭露於公開資訊觀測站 5. 電子郵件信箱、電話/隨時 6. 聯絡窗口：發言人、代理發言人/隨時	1. 各公司定期檢討報告與會議/每月一次 2. 各公司供應商管理/不定期訪談 3. 各公司供應商年度評鑑/每年一次 4. 供應商大會知識與技術交流/每年一次 5. 電子郵件信箱、電話/隨時 6. 聯絡窗口：運籌主管/隨時

註：利害關係人聯絡資訊：<https://www.hulane.com.tw/tw/investor/stakeholder>

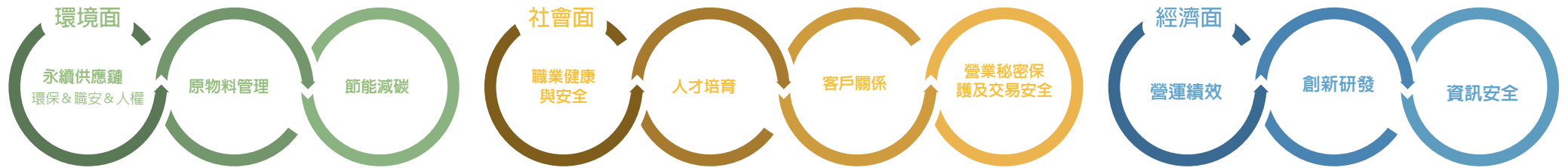
3.2.3 鑑別重大主題

胡連精密永續發展委員會擬定22項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收142份有效問卷，涵蓋股東/投資人28份、員工42份、客戶34份、供應商35份、政府機關3份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注衝擊影響程度評分；再發放線上問卷予公司16位主管填寫各永續議題對胡連精密產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前十名之永續議

題列入當年度的重大主題，確認當年度胡連精密應優先揭露環境、社會與經濟面向的十項重大主題分別為：永續供應鏈（環保&職安&人權）、原物料管理、節能減碳、職業健康與安全、人才培育、客戶關係、營業秘密保護及交易安全、營運績效、創新研發、資訊安全>胡連精密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，補充揭露胡連精密投身公益的成果。

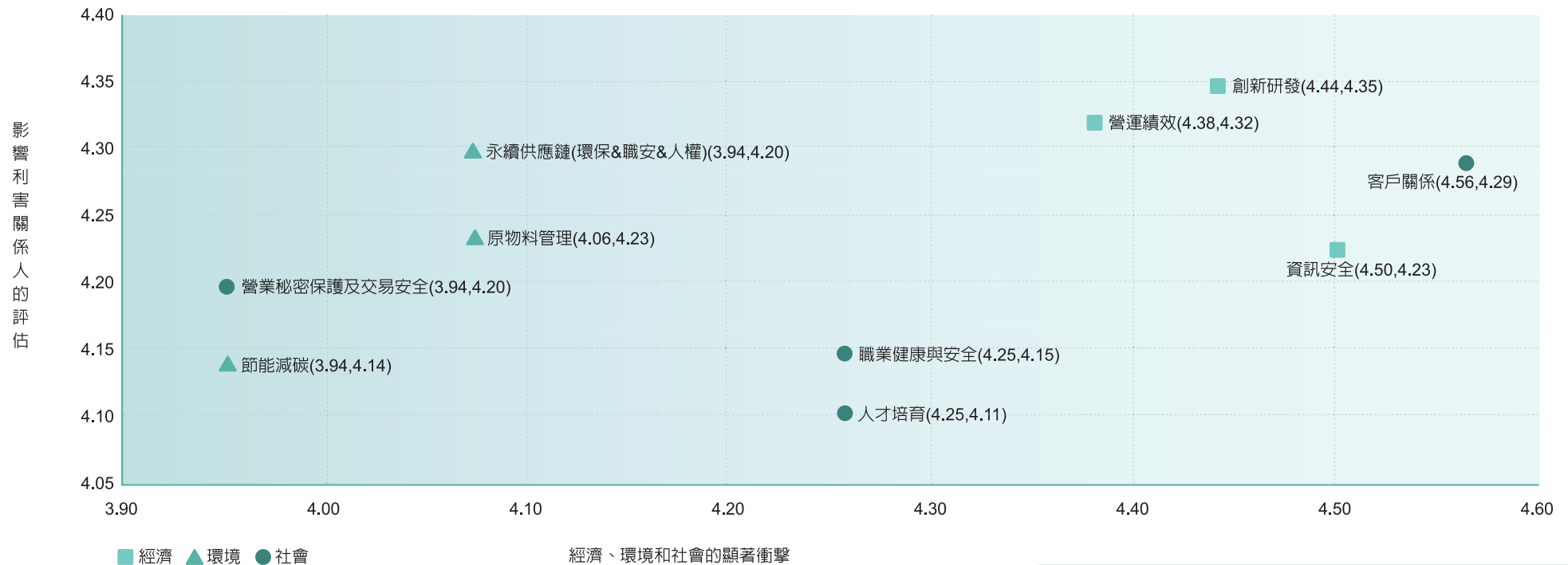


10 項重大主題



胡連精密重大主題矩陣圖

十大重大主題矩陣圖



註：本年度為首本完整依照GRI準則編訂報告書，無重大主題變更

3.2.4 重大主題管理

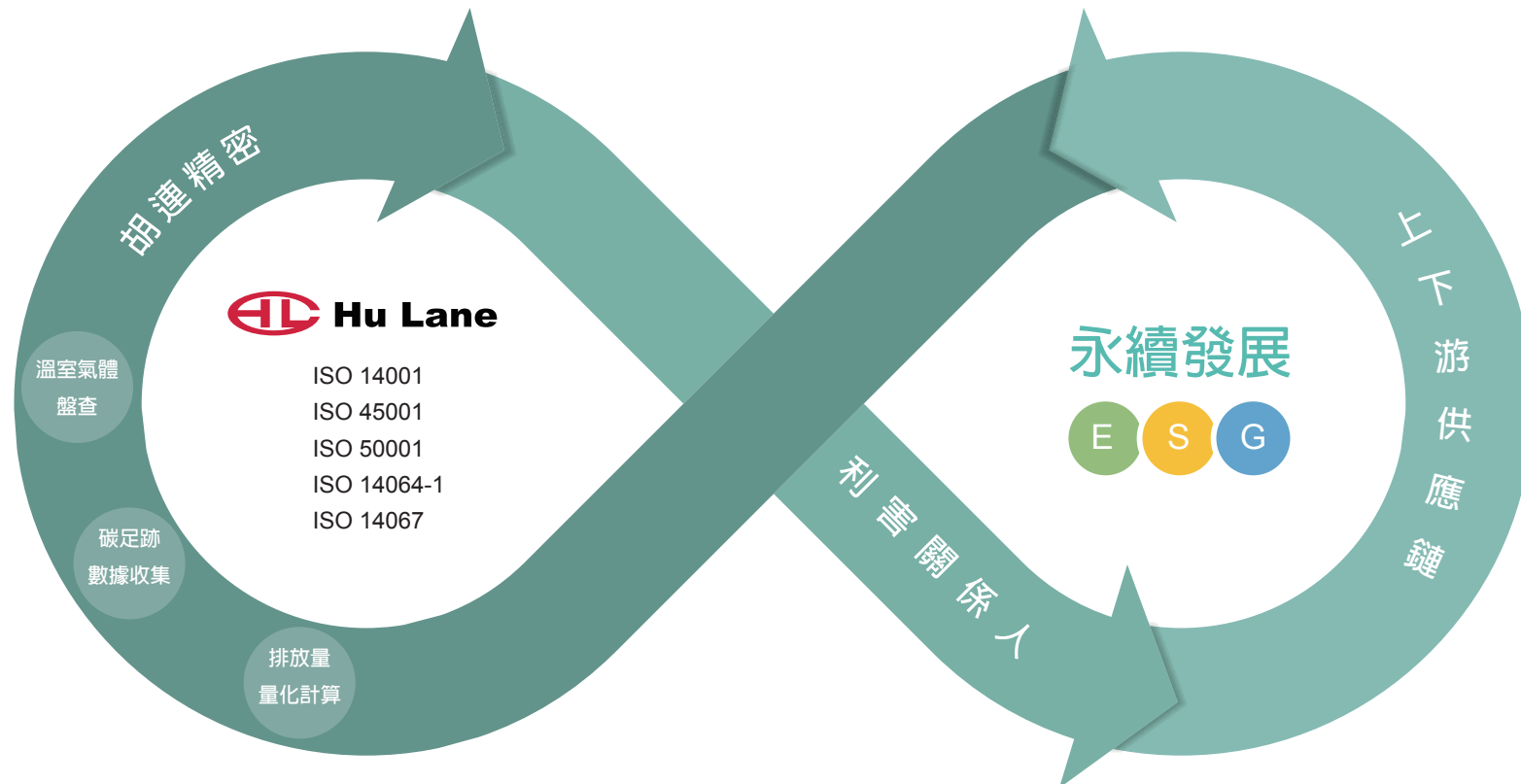
胡連精密根據十項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為：



3.2.5 永續發展目標

為2050淨零排碳目標與企業永續政策，集團持續推動建構「溫室氣體盤查」、「產品碳足跡數據收集」、「排放量量化計算」專案計劃，並完成第三方查證。做為胡連精密朝向永續發展基礎，持續投入地球環境改善，盡一份地球公民的力量。

透過串聯上下游供應鏈，持續秉持「誠信務實」「客戶滿意」「永續經營」「友善環境」的經營理念，突破各種經營挑戰，追求公司成長及社會回饋，與利害關係人建立長期信任關係，以達企業永續發展。



■ 永續目標列表

目標	04 優質教育	05 性別平等	06 淨水及衛生	08 合適的工作 及經濟成長	11 永續城鄉	12 責任消費 及生產	13 氣候行動
細項目標	4.3 確保所有人有接受職業教育的機會 1.5 確保弱勢族群接受各階級教育 4.7 提倡性別平等教育	5.1 消除各種形式對女性員工的歧視	6.4 提高用水效率	8.5 就業與同工同酬 8.7 勞動人權	11.6 都市環境與廢棄物管理	12.4 妥善處理廢棄物 12.5 廢棄物減量、回收與再利用	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，提升意識，增進人與機構的能力
胡連作為	▪ 排定年度教育訓練計畫，2022年集團教育訓練費用投入NTD 855,400元，年度訓練時數34,731小時，人均17.12小時。 ▪ 舉辦「胡連精密獎助學金」，補助具有低收身份資格、急需救助、成績優異之學生。2022年舉辦第十九屆「胡連精密獎助學金」活動，共核發20名，當中具有低收身分學生共計4位。迄今累計至2022年共核發365名學生(具低收資格或急需救助人數佔39.2%)，核發總金額為4,533,000元。 ▪ 本公司遵守相關法規，遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，每年安排教育訓練，並於2022年完成2202人次宣導。	▪ 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。 本公司致力打造尊重、安全的工作環境，尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，免受騷擾及非法歧視，包括侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，並提供有效適當的申訴管道與處理機制。 2022年無接獲相關申訴紀錄。	▪ 2022年因台北胡連電鍍製程生產規劃，用水隨著產線調整後逐漸下降，從2021年87.63百萬公升，下降至44.05百萬公升。 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程再循環使用。 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。	▪ 公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。 ▪ 提供公平合理的薪資與工作條件、杜絕歧視並確保工作機會均等、禁用童工、不強迫勞動，2022年無歧視或違反勞動人權情事。	▪ 胡連精密一般事業廢棄物可回收再利用比例達90.32%；有害事業廢棄物可回收再利用比例達19.29%。	▪ 台北胡連因應客戶需求與公司對於環境保護盡一份力量，有害事業廢棄物將於2023年添購污泥乾燥設備，能大幅降低有害污泥的重量，預計2023年底正式啟用執行。	▪ 台北胡連2021年之溫室氣體盤查於2022年經第三方BSI公司查證後取得查證證明書，並預定於2023年取得集團2022年溫室氣體盤查查證證明書。 ▪ 2022年起規劃太陽能建置計畫(台北胡連、越南胡連)，規劃於2023年分別建置450 KW(台北胡連)、675 KW(越南胡連)太陽能綠電，太陽能板設置完成後，每年預估可再增加45萬度的綠電。
揭露章節	07 - 3.人才培育 07 - 5.公益參與 04 - 2 經營理念_人權政策	04 - 2 經營理念_人權政策	06 - 3. 水資源與廢棄物水管理	07 - 4.薪酬與福利 04 - 2 經營理念_人權政策	06 - 3.2廢棄物	六、3.3廢棄物	六、2. 碳排放管理

■ 永續發展相關成果

公司治理成果

- 1.證券櫃檯買賣中心第九屆公司治理評鑑排名6%至20%。
- 2.Sustainalytics ESG風險評分中
度風險評鑑總分22.9分，全球同產
業共231家企業排名128。
- 3.2022年6月任命集團財務處主管
擔任公司治理主管。
- 4.女性董事佔比22%；獨立董事佔
比33%。

環境保護成果

- 1.為響應企業永續責任，2022年
12月於新金山海灘，號召同仁及其
親友合計共90人次參與淨灘活動，
藉以推廣愛護珍貴海洋資源環保概
念，提昇海洋生態環境保育及水資
源保護的重視，並促進親子、公司
同仁之互動，以具體行動為地球環
保盡心盡力，當日撿拾垃圾總重量
高達357公斤，共同維護海域之環
境清潔。
- 2.依循國際減塑趨勢，集團各廠推
動不提供免洗餐具及包裝水等一次
性使用產品。



員工照顧成果

員工健康照護活動每月運動日：於
2022年11月開始進行，累積共有
205位同仁參與。(台北胡連) 年度
減脂競賽：共有148位同仁(包含29
組團隊)參與，當中73位同仁(含16
組團隊)減脂成功。共減少76.29kg
脂肪(相當減少58.74萬大卡=減少
碳排放約2.51kg)。(台北胡連)

醫師駐廠健康諮詢：安排醫師每月
入廠一次，提供同仁們健康諮詢服
務，2022年共安排56位同仁與醫
師面談，使同仁更加了解自身健康
狀況。(台北胡連)

『熱度接力·溫暖全廠域』
：2022歲末之季，為回饋員工的
付出與辛勞，胡連員工關懷協會特
請來『國宴級』車輪餅攤『不貳
光』陪員工一起上班，歡樂不打
烺！(台北胡連)



參與公益活動

2022年慈善捐贈總額新台幣
528,106元。

(台北胡連長年期資助世界和平會
與華山基金會；東莞胡連贊助參與
東莞大朗政府新冠病毒防疫；越南
胡連工會送愛回家活動)

台北胡連：胡連獎助學金250,000
元。

東莞胡連愛心捐血活動，共47位同
仁參與，總捐血量為15,200cc。



產品責任（顧客健康安全）

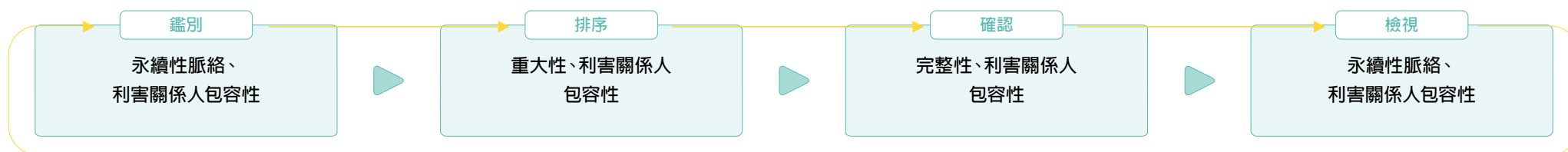
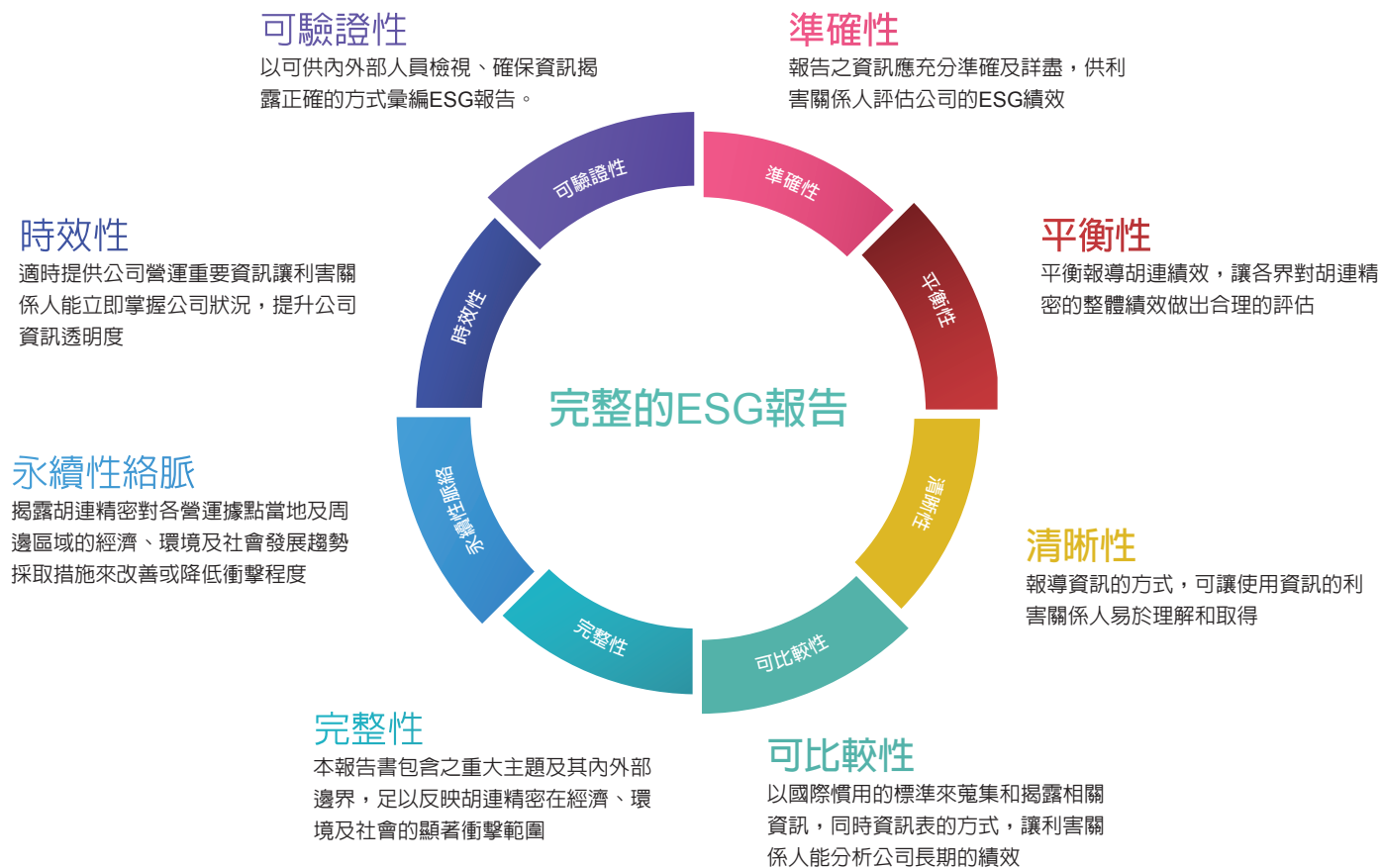
為提供品質可靠的產品，除了管
理體系通過多項國際品質管理認
證外，產品亦符合歐盟及歐洲化
學品管理署所制定的「RoHS」及
「REACH」環保法規，給予客戶
品質信賴的產品。

為完整守護客戶健康安全，公司投
保產品責任保險限額美金1,000萬
元。



3.2.6 撰寫報告書原則

胡連精密遵循GRI準則的要求，依照界定報告內容的8大原則來編制ESG報告



3.2.7 確定重大主題和邊界

面向		環境	環境	環境	社會	社會
重大主題		永續供應鏈（環保&職安&人權）	原物料管理	節能減碳	客戶關係	職業健康與安全
重要性		胡連精密除自身在ESG精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應商夥伴應符合營運當地法規及胡連精密的ESG政策，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步。	避免原物料品質、缺料斷料等原物料供料不穩因素影響產品交期，甚至嚴重時影響到企業商譽及營收。	自2015年巴黎協定通過後，至2022/11的聯合國氣候變化大會COP27，節能減碳對抗極端氣候變遷已是全球一致共識。 公司身為全球的一份子，從環境保育，到企業營運，都需面對減碳挑戰，如何妥善因應並對減碳做出貢獻，是公司責無旁貸之責任。	客戶是企業的重要財富。除了不斷開發新的客戶，拓寬客源，同時也要做好存量客戶的維護，多渠道捕捉和確切瞭解客戶需求，提高銷售收入和銷售利潤；透過對客戶進行具體甄別和群組分類，並對其特性進行分析，從而降低銷售成本；提高客戶滿意程度等。	和諧的勞資關係與健康的職場環境，是建構勞資雙贏的基礎，故創造優質的工作空間，減除可以預防的職場風險，是公司的重要指標。
正 / 負面衝擊		正面衝擊	負面衝擊	正面衝擊	正面衝擊	正面衝擊
內部邊界 公司		●	●	●	●	●
外部邊界	投資人			●		
	供應商	●	●	●		
	客戶			●	●	●
	當地社區			●		●
對應 GRI 準則		308供應商環境評估：2016（308-1~308-2）	204採購實務 2016(204-1) 301-1~301-3物料2016	302能源：2016（302-1、302-3、302-4） 305 排放：2016（305-1、305-2、305-4~5）	公司自訂重大主題	403 職業安全衛生：2018（403-1~10）
報告書揭露		●	●	●	●	●

面向		社會	社會	經濟	經濟	經濟
重大主題		人才培育	營業秘密保護與交易安全	營運績效	創新研發	資訊安全
重要性		人才為集團的重要資產，推展集團營運重要基礎，透過完善的訓練機制，提升員工能力。	營業秘密成為我司生存不可或缺的關鍵技術，成為商品或服務競爭利器，它讓我司能夠成為藍海市場的領先者、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。	獲利是公司持續永續發展的動力，胡連精密透過提升營業收入及降低成本，開發高附加價值產品等活動創造利潤，持續朝成為提供汽機車連接器暨線束完整解決方案的集團企業目標挺進，除了能增強股東、員工及產業價值對我們的信心，更是邁向永續經營的關鍵。	公司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，跨足醫療、太陽能各領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。	公司視研發技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流。
正 / 負面衝擊		正面衝擊	正面衝擊	正面衝擊	正面衝擊	正面衝擊
內部邊界 公司		●	●	●	●	●
外部邊界	投資人			●	●	●
	供應商		●	●		
	客戶		●	●	●	●
	當地社區	●				
對應 GRI 準則		GRI 404訓練與教育 2016(404-1~3)	418：客戶隱私 2016	201經濟績效：2016 201-1~4	公司自訂重大主題	公司自訂重大主題
報告書揭露		●	●	●	●	●

04 關於胡連精密

4-1 公司簡介

胡連精密成立於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，如今已成為全球專業汽機車連接器品牌；並跨足醫療、工控、家電等領域。

本公司為全球知名之連接器廠家之一，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，更發展出上下垂直整合之線束設計組裝技術能力。本公司長年深耕台灣、大陸及東南亞市場，更與汽車廠與 Tier1 大廠合作多年。



1977年 創立胡連企業股份有限公司

1990年 經核准更名為胡連工業股份有限公司

1993年 再次更名為胡連精密股份有限公司

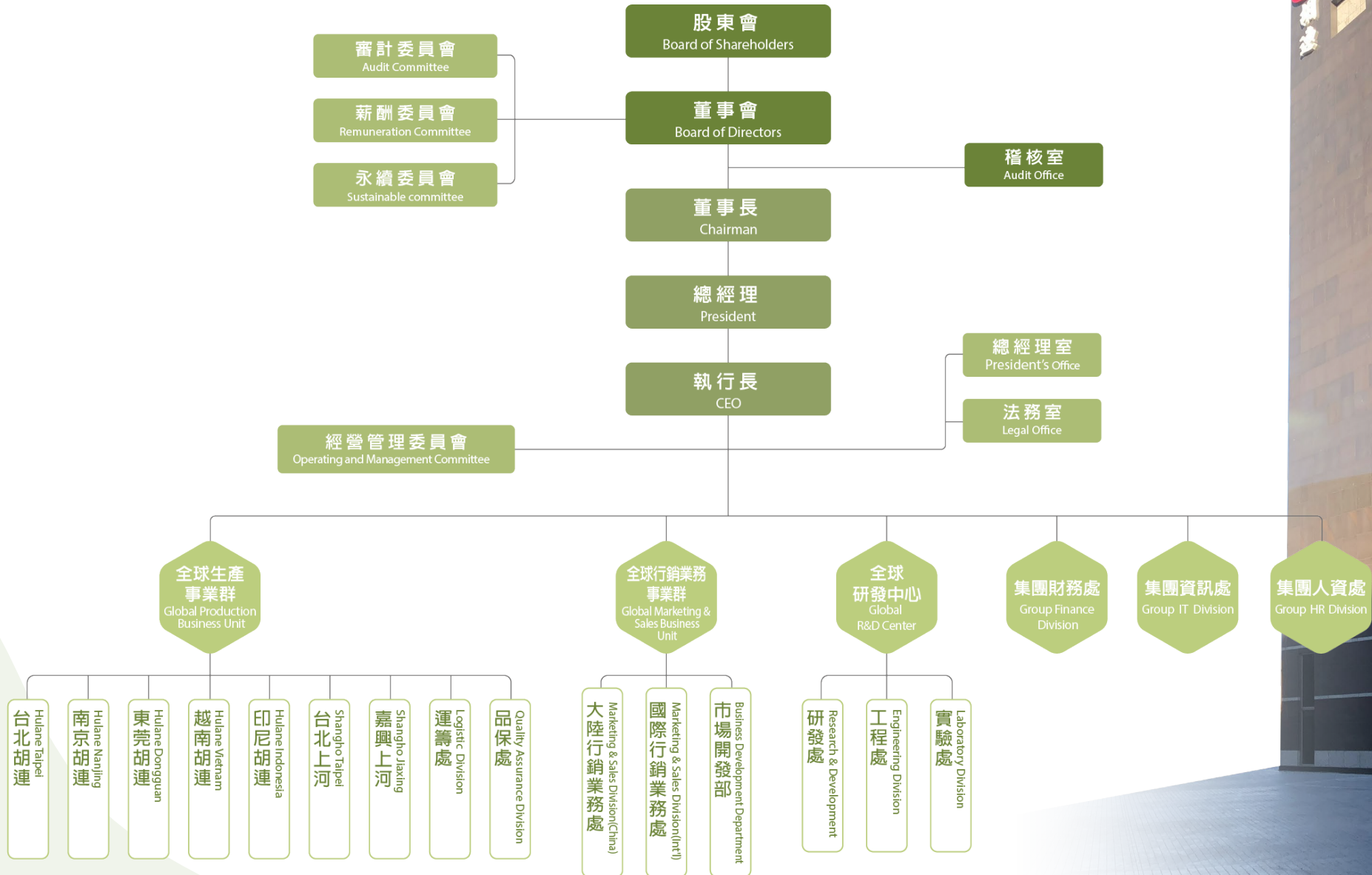
2001年 發行新股暨補辦公開發行，並獲主管機關同意公開發行股份

2003年 於11月正式上櫃

2022年

- 台北集團總部落成啟用
- 本公司獲大陸汽車部件（蘇州）有限公司優秀供應商，並特授予「卓越交付獎」
- 東莞胡連電子科技有限公司分別取得
得東莞市「創新型中小企業及專精特新中小企業」資格認定
- 榮獲APEA Asia Pacific Enterprise Awards共三座獎項
 - MASTER ENTREPRENEUR-張子雄董事長個人獎項
 - INSPIRATIONAL BRAND-公司獎項
 - CORPORATE EXCELLENCE-公司獎項
- 取得台北上河暨嘉興上河100%股權，加強垂直整合，擴大產品線
- 啟動ESG永續專案完成台北廠ISO14064-1溫室氣體盤查，並取得第三方查證聲明書
- 榮獲新能源汽车「比亞迪全資子公司弗迪科技公司」優秀供應商獎

■ 胡連精密企業組織



公司名稱	胡連精密股份有限公司 (股票代號：6279)
總部地址	新北市汐止區福德一路342巷1號
成立日期	1977年7月9日
資 本 額	新台幣996,547千元
全球據點	總部設立於台北，營業據點遍部中國、香港、越南、印尼、印度及歐洲等
主產品及服務	新能源產品、端子產品、塑件產品連接器、線束產品、Header 連接器、保險絲盒產品、橡膠類產品、高頻率/高壓連接器、壓著模具、產品/模具設計提案與完整解決方案及完整連接器實驗項目服務

■ 產業上、中、下游之關聯性

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

上游(原料)	中游(設計、加工製造)	下游(配線加工製造、系統商)	終端應用市場
1.銅料 2.塑膠原料 3.鋼材	1.端子設計、加工製造商 2.膠盒設計、加工製造商	1.插頭、連接器加工製造商 2.資訊、通訊產品、新能源車、燃油車、電子產品及電子類線束產品製造商	1.交通運輸工具 2.新能源車 3.資訊通訊類產品 4.電工類產品 5.消費性電子產品 6.其他



Low Voltage Connector



Ethernet



High Voltage Connector



Pin Header



Rubber Seal /Grommet /Sleeves

FEATURE PRODUCTS

胡 連 精 密 特 色 產 品



Terminal



FAKRA



High Voltage Wire harness



Fuse box



PDU

4-2 經營理念

秉持「誠信務實」「客戶滿意」「永續經營」「友善環境」的經營理念下，突破各種經營挑戰，追求公司成長及回饋社會，與利害關係人建立長期信任關係，以達企業永續發展。

人權政策

■ 保障職場人權

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，承認國際公認之基本人權，包括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。並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。公平對待所有員工等。同時，公司制訂誠信政策以及各項誠信規章辦法供同仁遵循。亦要求供應商配合。

■ 公平的薪酬政策

公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。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。

■ 誠信政策及規章

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；倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，承諾對檢舉人的個資保密，不對檢舉人進行任何不利之對待。

■ 性平政策

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。本公司致力打造尊重、安全的工作環境，尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，免受騷擾及非法歧視，包括侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，並提供有效適當的申訴管道與處理機制。

■ 供應商管理

對供應商進行各項ESG評鑑、實地稽核，不及格廠商要求限期改善，逾期不改將降低對該廠商的採購金額或移出合格供應商名單。

■ 員工治理

胡連精密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，由各單位主管提報，進行初審與會議審核。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。

■ 保全人員

針對保全人員執行相關人權政策與程序之訓練，2022年起定期安排相關教育訓練課程並100%落實執行。

■ 訓練課程

公司每年定期舉辦誠信/職安訓練課程。

* 2022年末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，亦未發生違反法規被處罰款之情事等紀錄。*



4-3 歷年獲獎榮耀與管理系統

4.3.1 公司通過的國際管理系統

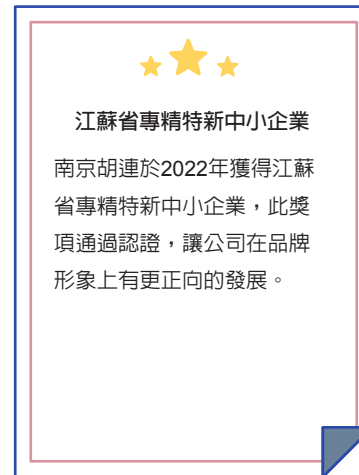
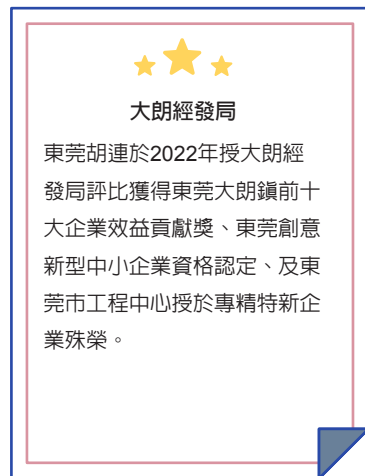
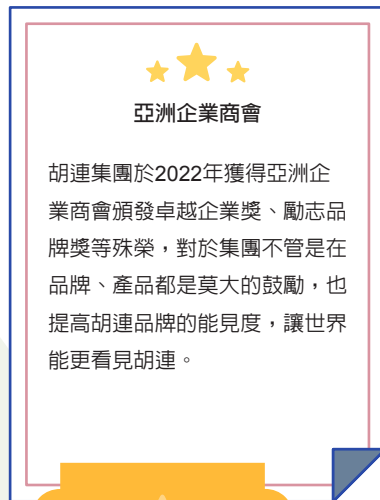
項目	取得驗證證書/聲明書公司	驗證機構
ISO 14001	台北胡連、東莞胡電、南京胡連、越南胡連、印尼胡連	TUV
IATF 16949	台北胡連、東莞胡電、南京胡連、越南胡連、印尼胡連	TUV

項目	取得驗證證書/聲明書公司	驗證機構
VDA 6.1	南京胡連	TUV
ISO 17025	台北胡連、東莞胡電、南京胡連	TUV

項目	取得驗證證書/聲明書公司	驗證機構
ISO 14064-1	台北胡連	BSI
ISO 45001	台北胡連 (註)	TUV

台北胡連於2022年啟動 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證_專案輔導，預定於2023年取得第三方查證公司證書。

4.3.2 獲獎榮耀



4-4 參與外部組織

4.4.1 公協會的會員資格

台北胡連



4.4.2 團體協約

集團各重大營運據點皆未有單獨簽訂團體協約



| 05 誠信治理

5-1 治理實務

胡連精密秉持著「誠信務實」「客戶滿意」「永續經營」「友善環境」的經營理念，突破各種經營挑戰，追求公司成長及回饋社會。在第九屆公司治理評鑑中，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 董事會

■ 董事會運作

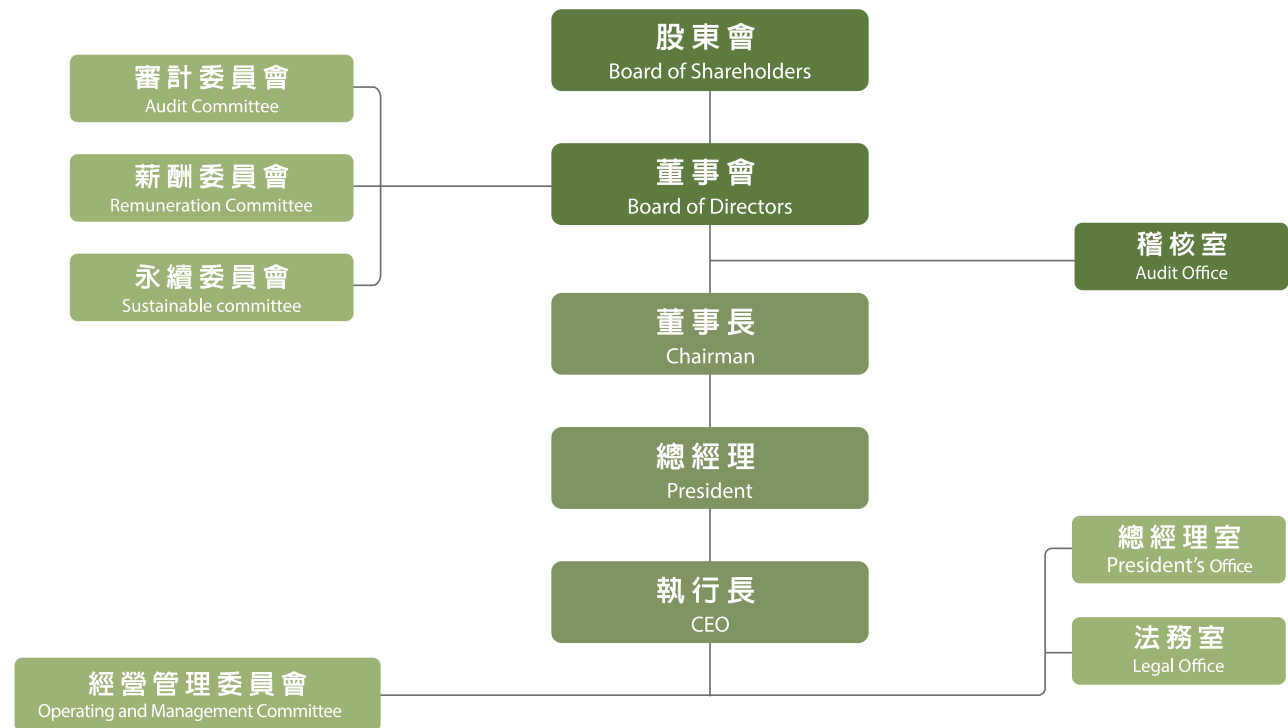
董事會議每季至少召開一次，討論企業重要策略(如經濟面、環境面、社會面、風險等)與審核公司營運狀況、經營績效等議題。董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站及本公司網站投資人專區。

■ 董事提名與遴選流程

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

■ 董事會多元化及獨立性

董事會多元化政策及獨立性之相關資訊，請參考胡連精密2022年報資訊。



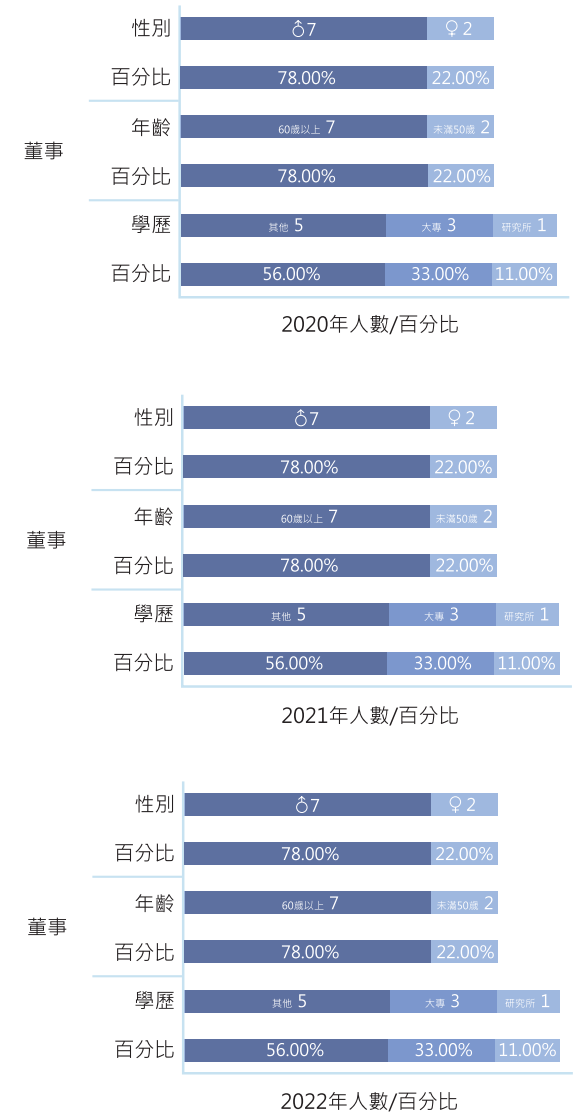
胡連精密治理結構

董事會成員多元化政策落實情形

職稱	姓名	實際出席率(%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	張子雄	100%	2	產業、財務會計、經營管理、領導決策	無此情形
董事	胡盛清	100%	0	產業、財務會計、經營管理、領導決策	無此情形
董事	張秉鈞	100%	0	產業、服務與行銷、經營管理、領導決策	無此情形
董事	胡韶鈞	100%	0	產業、服務與行銷、經營管理、領導決策	無此情形
董事	劉春香	100%	0	產業、服務與行銷、經營管理、領導決策	無此情形
董事	詹益閔	100%	2	產業、服務與行銷、經營管理、領導決策	無此情形
獨立董事	張學志	100%	0	產業、財務會計、經營管理、領導決策	無此情形
獨立董事	林原豐	100%	0	產業、財務會計、經營管理、領導決策	無此情形
獨立董事	林展列	100%	1	產業、財務會計、經營管理、領導決策	無此情形

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

多元化統計



本公司依照個別董事的需求安排相關進修課程，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，本公司為董事投保責任保險，總保額達美金300萬元。

為了提升公司治理能力，本公司任命集團財務處副總經理擔任公司治理主管，負責董事會股東會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令，以及董事會績效評估及董事責任保險相關事務等，同時協助公司遵循公司章程或契約所訂定之事項等，確保胡連精密公司治理的有效執行。

■ 董事會成員之接班規劃

未來本公司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，為了確保董事會成員具備長期穩定的領導能力和創新思維，積極推動董事會成員的年輕化，專業，並設有董事會選舉辦法。

■ 利益衝突與迴避

本公司的治理架構中，主席並非組織的高階管理階層，董事及其配偶、二親等內親，或與董事具有控制從屬關係之公司，對於會議之事項有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。

於胡連精密官網揭露「誠信經營作業程序及行為指南」，發行「從業人員道德行為準則」程序書，以規範公司內、外部人員檢舉不合法（包括貪汙）和不道德行為，並要求董事、經理人配合遵守。

透過多元的溝通管道收集和回應利害關係人的意見，定期檢討申訴機制和補救措施，提報永續發展委員會以持續落實ESG策略。公司已設置員工投訴、總經理信箱和官網利害關係人信箱，根據受檢舉對象層級的不同部門進行受理，以確保符合利害關係人的需求和期望。

檢舉情事之處理，對於檢舉人身分及內容予以保密，受理檢舉事宜皆秉持保密謹慎與小心求證態度處理，給予檢舉者完善之保護措施，以確保調查品質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匯報，在董事會上進行討論和決定。每年度公司會在官網上揭露受理件數和處理情況。透過這樣的機制可以確保公司在道德和法律上的遵守，保護檢舉者的權益，同時有助於公司在永續發展方面取得長期的成功。

5.1.2 功能性委員會

■ 審計委員會

本公司於2020年6月設置審計委員會，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。

提名與遴選流程：審計委員會依照本公司「審計委員會組織規程」，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。選舉獨立董事時，依規定列入之獨立董事候選人，其已連續擔任本公司獨立董事任期達三屆者，本公司應於公告獨立董事候選人審查結果時併同公告，繼續提名其擔任獨立董事之理由，於股東會選任時向股東說明前開理由。

獨立董事因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

* 決議事項，請參閱審計委員會會議記錄資訊。*

■ 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會每年至少召開二次，定期檢討本公司董事、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本公司「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。

* 決議事項，請參閱薪資報酬委員會會議資訊。*

■ 永續委員會

本公司遵循主管機關政策，獨立董事應監督與參與公司永續發展事務之推展與執行，於2022年12月董事會通過集團永續發展委員會組織圖(3.0版)，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組成。

永續會決議事項：本公司之永續發展委員會委員計7人。

續發展委員會開會一次，出席及開會資訊如下：

出席狀況

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)	備註
召集人	張學志	1	0	100%	初任
委員	林原豐	1	0	100%	初任
委員	林展列	1	0	100%	初任
永續長	潘素秋	1	0	100%	初任
指導委員	張秉鈞	1	0	100%	初任
指導委員	張少謙	1	0	100%	初任
指導委員	張仲貽	1	0	100%	初任

永續發展委員會開會資訊

日期	議案內容	永續發展委員會 決議結果	公司對永續發展委員會意見之處理
2022.12.23 第一屆 第一次	報告事項: 1.永續委員會執行成效報告。 討論事項: 1.訂定「永續報告書編制及驗證作業程序」案，提請審議。 2.永續發展委員會組織圖，提請審議。 3.修訂「永續報告書實務守則」案。	全體出席委員同意，提請董事會決議。	經主席徵詢各參與會議之永續發展委員對本案是否有其他意見及建議，全體人員表達無任何意見，照案通過。

5.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，作為檢討修正內部控制制度之依據。

2022年稽核主管列席參與6次董事會。

2022年度稽核人員受訓3人次合計54小時。

2022年內部稽核單位依據風險評估結果訂定各項營運循環及其他相關作業之稽核計畫：

A.法令規章遵循事項。

B.取得或處分資產處理程序，按月查核。

C.資金貸與他人及背書保證作業程序，按季查核。

D.向金管會指定網站進行公開資訊申報相關作業。

E.關係人交易管理辦法。

F.子公司監理作業辦法。

G.董事會議事運作之管理作業。

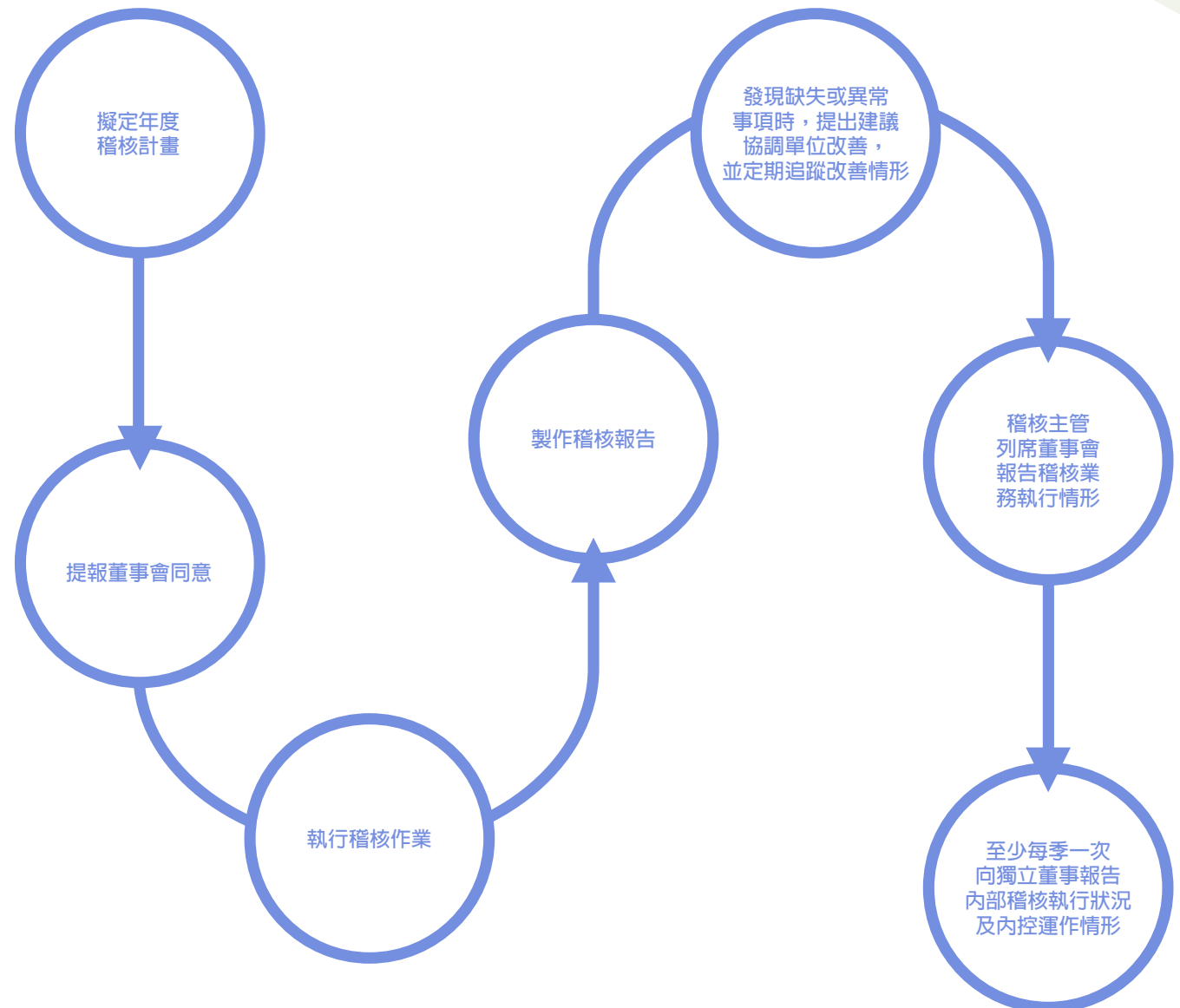
H.財務報表編製流程管理辦法。

I.電腦化資訊系統處理。

J.薪資報酬委員會運作之管理辦法。

K.審計委員會運作之管理辦法。

依上述計劃，據以實施集團稽核作業，其查核結果並無發現重大異常事項。



5.1.4 績效評估執行情形

本公司每年度針對整體董事會、審計委員會及薪酬委員進行績效評估，評估作業採用問卷方式自評。

評估範圍	評估方式	評估內容
1.董事會 2.董事成員(自我或同儕) 3.功能性委員會-薪酬委員會 4.功能性委員會-審計委員會	1.董事會內部自評 2.董事成員自評	(一)「董事會績效考核自評問卷」由全體董事成員自評，評估五大面向包括： 1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制 (二)「董事成員(自我或同儕)考核自評問卷」由全體董事成員自評，評估六大面向包括： 1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制 (三)「功能性委員會-薪酬委員會及審計委員會績效考核自評問卷」由各功能性委員會召集人進行評估，評估五大面向包括： 1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成 5.內部控制員選任本公司網站 (http:// www.hulane.com.tw) 公司治理/ 董事會成員，揭露績效結果報告。

本公司已完成2022年度董事會績效自評，評估結果於2023年3月25日由薪資報酬委員會提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。

董事會績效自評整體平均分數為 4.52（滿分 5 分）個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.48 分（滿分 5 分）。本次董事會運作績效自評其中一項評為「普通(3)」，董事有與簽證會計師充份進行溝通及交流。自2020年6月19日成立審計委員會，董事成員與簽證會計師溝通及交流於審計委員會中，另外進行獨董及會計師之單獨溝通會議，顯示整體董事會運作良好；薪酬委員會及審計委員會績效自評結果，各委員均 4.84、4.85（滿分 5 分）同意各衡量項目，顯示整體運作情況完善，「優於標準」及符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

5.1.5 董事之酬金

董事之酬金係依照「董事會績效評估辦法」，依評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、內部控制等項目考量績效評估結果，定期評估薪資報酬之合理性，經薪資報酬委員會評估討論建議後，提請董事會議定。

5-2 風險管理

胡連集團於2012年起建立風險管理機制，董事會通過「風險管理辦法」作為公司內部風險管理之依據。本公司依照風險管理辦法和關鍵風險因子指標（Key Risk Indicators）持續運作，

落實定期追蹤、評價與處理。未來將配合全球化政策，適時適度調整風險管理機制，每年年底向董事會報告，於公開資訊網站揭露其運作情形。

風險類別	環境面			社會面		
	永續供應鏈 (環保&職安&人權)	原物料管理	節能減碳	客戶關係	職業健康與安全	人才培育
利害關係人	供應商、員工	供應商	政府/主管機關、員工客戶、投資者、供應商	客戶	員工	員工
關注議題	政府/主管機關：營運績效/永續供應鏈（環保&職安&人權）/職業健康與安全/人才培育/創新研發/資訊安全/節能減碳/勞資溝通 員工：永續供應鏈（環保&職安&人權）/營運績效/職業健康與安全/客戶關係/創新研發 客戶：創新研發/客戶關係/資訊安全/營運績效/永續供應鏈（環保&職安&人權） 投資者：營運績效/客戶關係/永續供應鏈（環保&職安&人權）/創新研發/原物料管理/資訊安全 供應商：永續供應鏈（環保&職安&人權）/營運績效/客戶關係/創新研發/原物料管理/資訊安全/營業秘密保護及交易安全					
風險說明	1.供應商未朝向ESG永續發展的方向 2.供應商執行ESG的活動不夠落實	1.供應商所提供的原料不符合環保要求 2.採購碳足跡沒有減量 3.原料來自衝突礦產區	碳排放量隨生產產量提升而升高	顧客抱怨、退貨	不安全的工作環境風險上升	集團關鍵崗位人才斷層
風險管理策略（因應措施）	1. 預計2023年制定ESG評核表，提供協力廠商推動的ESG方向，並定期召開供應商宣導會議，持續推動供應商永續的活動。 2. 預計2023年對供應商的稽核活動增加ESG的考核成績。	1. 請供應商簽訂禁用物質表單、環保協議書。 2. 提升當地化採購比例，以減少碳足跡。 3. 簽訂供應商社會責任承諾書，100%禁止使用衝突礦產區原料。	1. 提升設備能源使用效率。 2. 採用潔淨能源。 3. 預計2023年台北胡連導入ISO 50001能源管理系統與集團ISO 14064溫室氣體盤查與查證，以確認節能減碳成效。 4. 針對關鍵供應商進行節能輔導，打造永續供應鏈。	確保公司依照品質管理系統規劃之客戶關係管理與客戶抱怨程序運作。	1. 預計2023年推動管理系統：導入ISO 45001管理系統並通過驗證，落實作業控管，宣導職安衛防護措施，避免職災發生。 2. 落實員工照護制度：每年實施員工健康檢查，關懷員工健康，落實四大計劃內容，提供友善職場。 3. 加強危害辨識與風險評估：對高風險之工作環境及影響因子，採取適當預防性措施，進而將風險控制在可接受範圍。 4. 規劃訂定供應鏈稽核計畫：將承攬商納入稽核範圍內，以降低不安全行為，加強輔導與改善，共創安全供應鏈體系。	1. 2022年高潛力人才庫計畫，進行關鍵崗位盤點點佔集團人力1.04%(=23人/2202人)；集團完成高潛力人才訓練活動23人，其中內部高階導師制度參與15人，外部團隊教練課程參與8人。 2. 2022年全球職位評等系統(GGS)評等師認證教育訓練費用投入TWD 1,450,000元，集團取得評等師認證為10人。 3. 2022年集團教育訓練費用投入855,400元，年度訓練時數34,731小時，人均17.12小時。

風險類別	治理面				
	營業秘密保護與交易安全	創新研發	資訊安全	營運績效	
利害關係人	客戶、員工	客戶、供應商	政府/主管機關、員工、客戶、投資者、供應商	政府/主管機關、員工、客戶、投資者、供應商	
關注議題	政府/主管機關：營運績效/永續供應鏈（環保&職安&人權）/職業健康與安全/人才培育/創新研發/資訊安全/節能減碳/勞資溝通 員工：永續供應鏈（環保&職安&人權）/營運績效/職業健康與安全/客戶關係/創新研發 客戶：創新研發/客戶關係/資訊安全/營運績效/永續供應鏈（環保&職安&人權） 投資者：營運績效/客戶關係/永續供應鏈（環保&職安&人權）/創新研發/原物料管理/資訊安全 供應商：永續供應鏈（環保&職安&人權）/營運績效/客戶關係/創新研發/原物料管理/資訊安全/營業秘密保護及交易安全				
風險說明	1.交易資訊(機密)洩漏 2.合作內容洩漏(技術、產品)	1.專利侵權風險 2.關鍵技術難於突破	發生資安事件	外幣資產、負債受到外幣匯率波動之風險	應收帳款逾期之風險
風險管理策略(因應措施)	1.訂定相關規章(從業人員道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南)，每年度並進行教育訓練及宣導。 2.簽核流程依內容及金額由符合層級簽核。 3.每年由內部稽核進行稽核。	1.針對有高風險的產品提出專利檢索需求，予以評估新設計提案，降低專利侵權風險。 2.持續研究新開發技術，技術顧問到廠指導，落實評估可製造的設計提案，積極擴充外包供應商資源等，確保符合技術與品質要求目標，降低開發失敗風險。	1.完善資訊治理策略，成立資安管理委員會，定期檢視公司資安防護現況。 2.盤點 ISO/IEC 27001控制要項，以合規認證為目標進行。 3.定期執行資安風險評鑑，針對高風險資安項目進行風險改善計畫。 4.建立資訊資產清冊，提高風險控管能力。 5.依據資訊資產緊急應變指導書，處理緊急災害系統備份與還原。 6.依據集團資訊安全管理辦法，強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產、系統環境、電磁資料的機密性、完整性及可用性。	1.控管每月合併匯兌損益占合併營收的百分比，盤點各分子公司外幣資產負債部位狀況，藉由外部收款及借貸透過金融工具進行必要的避險。 2.依集團各分子公司實務狀況，進行適當之衍生性商品操作，以達到匯率避險之目的。 3.於2022年度集團共進行3次USD/TWD匯率交換之操作，進行外幣之匯率避險。截至2022年底前述操作契約總金額為90,424仟元，已實現之利益為1,573仟元。	1.控管連續6個月應收帳款天期超過135天以上之客戶 2.持續監督信用暴險以及交易對方之信用評等，將總交易金額分散至各信用評等合格之客戶，透過每年由財務副總經理及稽核、財會等相關單位複核及核准之交易對方信用額度限額控制信用暴險。 3.應收帳款天期控管成果：集團對於非關係人之應收帳款周轉天數2021年為152天，2022年度周轉天數為137天，下降約10%。

5-3 營運績效

5.3.1 重大主題策略與績效

獲利是胡連精密持續永續發展的動力，更是利害關係人共同努力的目標。

政策／承諾	智能工廠建構 	高附加價值產品的開發與推廣 	建構成為Tier1的供應商 
短期目標	1.MES(註1)系統優化和延伸 A.工廠管理-可視化的即時生產資訊看板 / B.生產進度即時追蹤 C.物料管理提升物料追溯效 / D.提升人員效率(系統化管理與電子化作業) E.生產設備管理(設備及模具) 2.自動化設備的持續導入及優化 A.設備共用化、模組化 / B.生產流程改善 3.永續資本支出的投入:投入資本支出_越南胡連太陽能設備工程20,000仟元、投入資本支出_台北胡連電鍍廢水改善設備20,000仟元	胡連精密營收目標75.34億元；開發符合未來趨勢綠色需求產品 1.高頻產品營收 1.0億 2.高壓產品營收 1.4億 3. PCB產品營收 0.7億 (VAVE)	1.建構整車線束(大迴路線束)生產能力 2.強化線束、零部件、組裝件開發及設計的能力，整合各廠能力建構團隊
中長期目標	1.MES系統優化和延伸，SAP(註2)、PLM(註3)、MES資訊完整串接 A.生產製程參數管理及運用：數據分析提升優化製程品質 B.生產履歷追溯(料/工單/機台/時間/人員/品質記錄等) C.品質檢驗數據及時收集與析，快速防止不良發生 D.生產排程管理 / E.建構生產製程KM(註4)管理平台(知識管理) F.環境、安全及能源監控：智能化管理，提升綠色生產效率 2.自動化設備的持續導入及優化 A.設備共用化、模組化 / B.生產流程改善 3.永續資本支出的投入：廢水回收設備改善、各公司完成太陽能綠電設備建置	胡連精密營收目標100億元 開發符合未來趨勢綠色需求之產品，2025年綠色產品占總營收30%，2030年綠色產品占總營收60%	集團具備完整線束設計與開發能力（線束和零件的整合）
當年度投入資源	1.MES之系統優化導入作業：南京胡連已投入250仟元、台北胡連已投入2,381仟元，已完成完成MES網路接點，透過web看板與MES系統掌握生產狀況，整體運行驗證中 2.胡連精密各廠已投入自動化設備(自動組裝機等)的導入及建置金額約60,355仟元 3.永續資本支出的投入：南京胡連已投入太陽能設備之建置，金額8,309仟元	2022年度胡連精密營收為65億元，持續致力於開發綠色需求產品，並拓展業務	大迴路線束團隊成立，整合原有內部資源及2022年新併入集團的生產研發資源，持續開發新能源產品
評估機制／成果	1.檢討資訊化進度。YM即時生產看板完成後，減少生產過程用紙量70%目標(台北胡連) 2.完成結案/成效報告 3.降低電鍍製程用水量20%，完成結案/成效報告	每季統計所有產品的營收實績	完成人員招聘培訓，並提出產量達成率以及年度成效報告

註1 MES：製造執行系統

註2 SAP：企業資源規劃是一款企業資源規劃應用軟體。其中包含的業務流程有運營、財務、人力資本管理和企業服務。

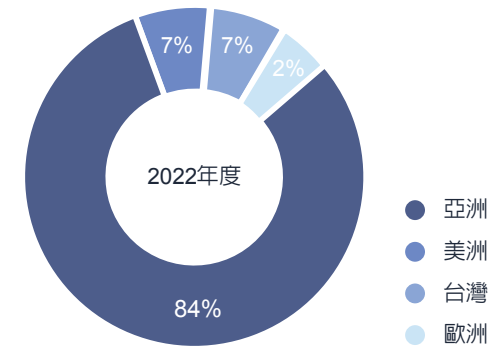
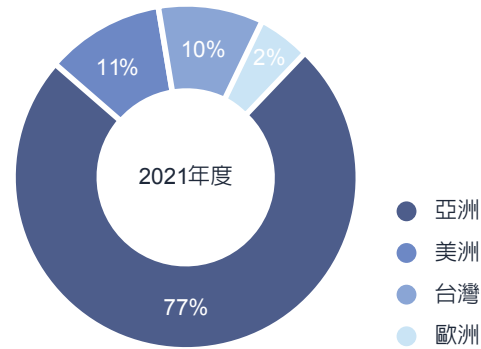
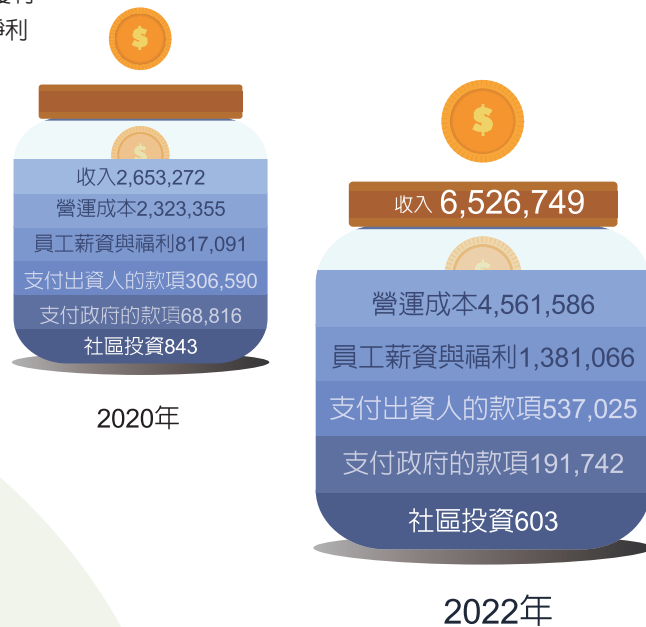
註3 PLM：產品生命週期管理系統 註4 KM：知識管理系統

5.3.2 經營概況

胡連精密為電子零組件業，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，更發展出上下垂直整合之線束設計組裝技術能力。本公司長年深耕台灣、大陸及東南亞市場，更與汽車廠與Tier1大廠合作多年。

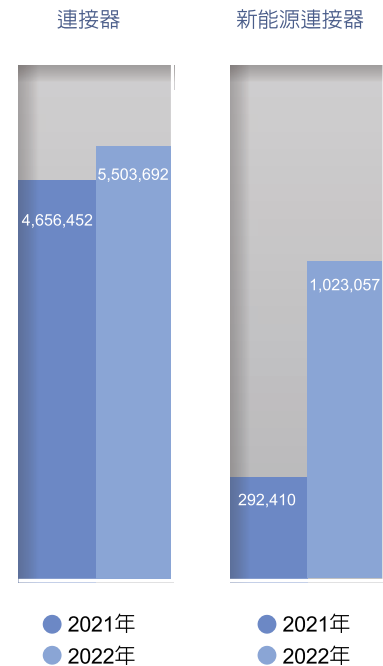
全球主要國家在節能減碳政策的持續發展之下，推動日益嚴苛的碳排放標準，未來新能源車是主要趨勢，胡連精密在獲利方面維持穩定成長。

2022年，受惠於車市回升，客戶之業務增加，大陸地區新能源車銷售量仍維持高檔，能源車市場持續擴大，以及藉由收購台北上河與嘉興上河兩家線束廠，加強垂直整合，擴大產品線，合併營收達NTD 6,526,749仟元，相較於2021年成長31.88%，預算達成率為118%；在獲利方面，2022年合併稅前淨利NTD 1,002,275仟元，合併每股稅後盈餘為NTD 10.03元，分別較上一年度成長25.96%與26.80%。

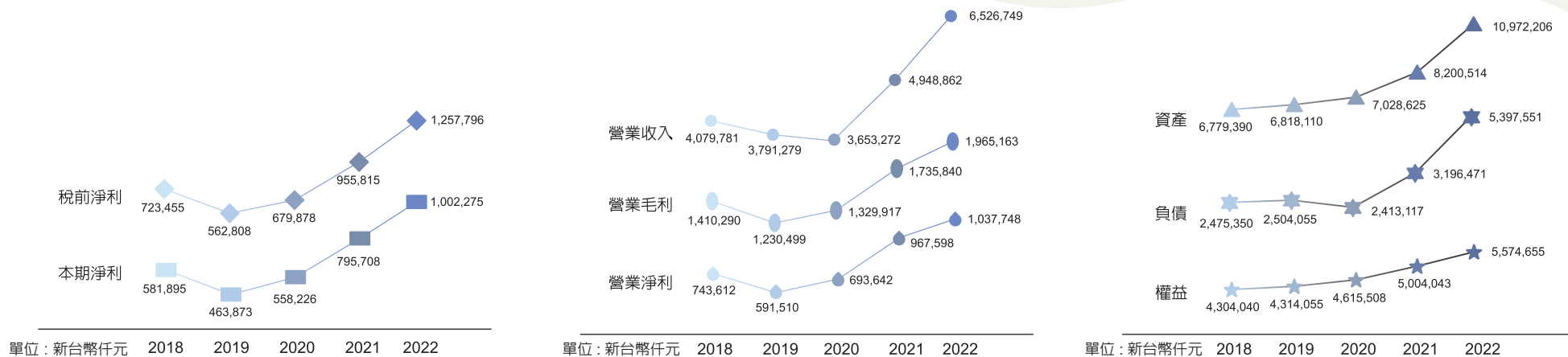


2021年

單位：仟元



財務績效



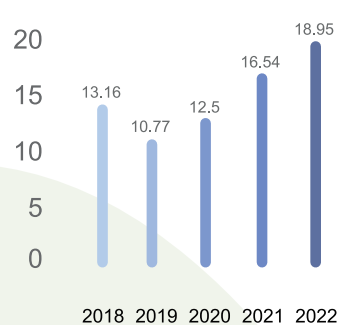
註：以上資訊為依經行政院金融監管委員會認可之國際財務報導準則編制，詳情請參考本公司2022年年報「陸、財務概況」及「柒、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項」

獲利能力

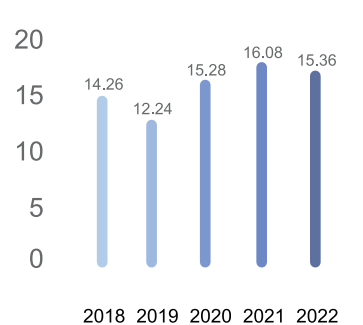
堅持不斷的創新與突破，成為世界級的領導品牌，是胡連精密循序發展的長遠目標。

我們秉持「誠信務實」「客戶滿意」「永續經營」「友善環境」的經營理念，克服各種經營挑戰，追求公司永續成長與股東最大利益為目標。本公司自2003年股票上櫃以來，每一年度皆維持盈餘而未有虧損，未來除了持續提高營收之外，也將努力降低成本，創造更大的利潤來回饋給股東及投資人。

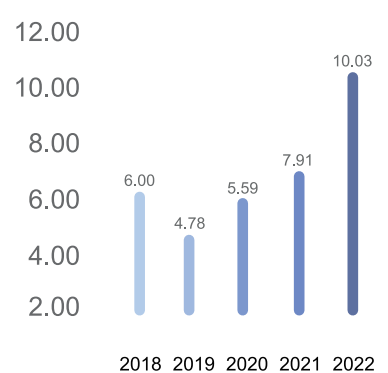
胡連精密將考量公司所處環境及成長階段，因應未來資金需求及長期財務規劃，滿足股東對現金流入之需求，採現金股利與股票股利互相配合方式發放，其中現金股利不得低於股利總額之10%。



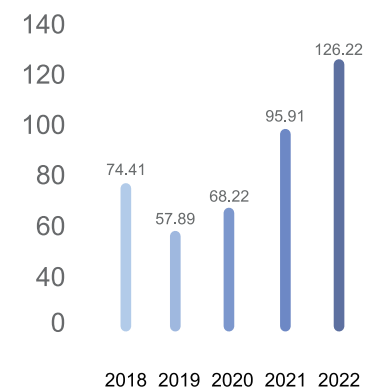
權益報酬率 (%)



純益率 (%)



每股盈餘(元)



稅前純益占實收資本額比率 (%)

■ 確定福利計劃義務與其它退休計畫

胡連精密遵循各地相關退休法規及制度，所有正式員工參與退休計畫比率為100%。

台北胡連依據《勞動基準法》訂定確定福利計畫，以及依據《勞工退休金條例》訂定確定提撥計畫。

本公司之海外子公司/廠區之員工退休金則係依當地勞動法規提撥勞工退休金（社會保險費或勞工保險費）。當人員年資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，企業為其購買商業險。

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

依《勞動基準法》訂定之員工退休金係根據服務年資之基數及核准其退休前六個月平均工資計算，按規定按月就薪資總額5% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行，每年亦委請專業顧問，進行退休準備金精算，確保足額提撥，保障員工退休權益。

截至2022年底計劃資產公允價值為95,220仟元，2022年度認列費用之金額為845仟元。對於未來依法須提撥之金額已帳列應計退休金負債，截至2022年底之金額為33,797仟元。

台北胡連依《勞工退休金條例》所訂定之員工退休金每月按員工薪資6% 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，海外子公司亦就當地員工薪資總額之特定比率提撥退休金至相關單位。台灣地區及海外子公司所提撥之退休金，於2022年認列為費用之金額為46,317仟元。

■ 取自政府之財務補助

稅收減免及抵減主係台北地區適用產業創新條例，以及大陸地區之南京胡連及東莞胡連適用大陸之高新企業技術優惠，享有當年度之研發費用加計扣除。

政府補助係各地區政府提供之獎勵、疫情紓困及用人相關補助等。

地區	受補助項目	2020年	2021年	2022年
台北	稅收減免及抵減	347	9,608	8,692
台北	政府補助	-	170	360
大陸	稅收減免及抵減	80,273	125,638	130,126
大陸	政府補助	6,299	670	9,874
香港	政府補助	126	-	91
	合計	87,045	136,086	149,143

單位：新台幣仟元

5.3.3 稅務治理

胡連精密因應稅務治理之國際趨勢，在稅務治理上遵循各營運所在地主管機關之稅務法規執行，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，財務處副總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處副總經理履行胡連精密的稅務義務。

胡連精密在多個國家投資，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。

■ 風險

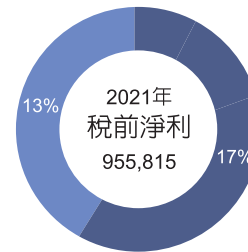
- 各國因應經濟合作暨發展組織 (OECD) 推行之國際公認移轉訂價準則，多已關注跨國企業於各該國從事受控交易移轉訂價之合理性，導致稅務遵循成本增加。
- 法規變更或交易模式變動，若未能及時因應，將產生稅務風險及額外稅賦成本。透過稅務管理策略，集團財務處定期監理子公司財務與會計程序、稽核室執行年度稽核計畫及法務室審查稅務法令遵循，降低未遵循稅法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

■ 相關稅務策略

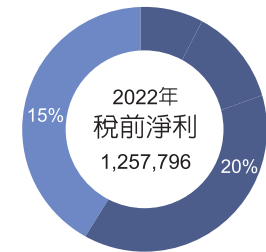
- 依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均依規呈報並取得核准，透過內控機制和風險管理確保公司財稅制度執行合乎法規要求。
- 支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，依循各營運所在地稅務法規，誠實納稅，不採用避稅天堂或其他方式來規避稅賦，面對不熟悉之稅務事項，主動向主管稅務機關徵詢與溝通。
- 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。
- 致力於稅務資訊透明化，財務報告揭露遵循相關規定與準則要求處理，並委由第三方會計事務所進行查核。
- 持續人才培訓，並透過第三方會計事務所提供的專業服務，強化專業知識。

■ 各地區所得稅率

2022年度之合併有效稅率及現金稅率分別為20%及15%，分別等於及低於主要營運據點台北地區的法定稅率20%，以及皆低於CSA Companion 發布的全球工業平均有效稅率30.30%，主係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，以及按15%之稅率繳納企業所得稅，台北胡連適用產業創新條例申請相關投資抵減減免，其餘子公司亦依照各公司之營業形態申請合適之租稅優惠補助。

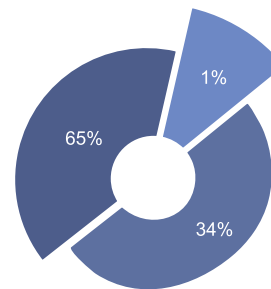


所得稅費用：160,107
有效稅率：17%
已繳納所得稅：126,867
現金稅率：13%
單位：新台幣千元



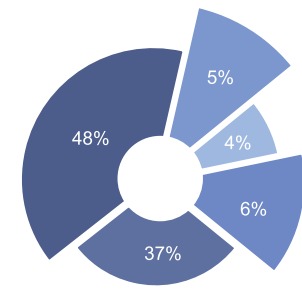
所得稅費用：255,521
有效稅率：20%
已繳納所得稅：191,742
現金稅率：15%
單位：新台幣千元

地區別所得稅費用



2021年

■ 台灣 ■ 香港
■ 中國 ■ 印尼
■ 越南 ■ 控股



2022年

■ 台灣 ■ 香港
■ 中國 ■ 印尼
■ 控股 ■ 越南

5-4 法規遵循

5.4.1 反貪腐

胡連精密致力於維持最高道德標準及專業能力，高度重視組織整體的信譽。為確保秉持經營理念，本公司以「反貪腐」、「防弊端」、「嚴紀律」為中心，訂有公司治理守則、誠信經營守則等規章，配合教育訓練、簽署自律文件及提供申訴管道等。

同時，本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、及「從業人員行為道德規範」，明訂嚴禁員工接受與本公司往來交易之供應商、經銷商或客戶之餽贈、優惠或特殊待遇及其他相關營業活動之誠信規範。堅持高度行為準則及職業道德規範，落實誠信經營之承諾。

■ 稽核制度

獨立內部稽核制度，督導內部控制與完成年度稽核計畫，於董事會上向各董事會成員提出報告，並追蹤後續改善情況。透過不定期查核檢驗，讓機密文件外流或貪污的風險機率降至最低。

■ 員工行為倫理規範

本公司已建立「從業人員道德行為準則」讓全體同仁了解誠信正直的從業行為之意義。提供同仁遵循的原則，其主要內容如下：

- 從業人員之行為需符合誠實無欺及道德標準。
- 需避免與公司利益衝突及圖己自私之行為。
- 未經公司核准公開之資訊，均需予以保密。
- 以公平交易的原則對待本公司客戶、供應商、競爭者及其他員工。
- 嚴禁不當或違法使用公司資源。
- 遵守政府法令規章，包含內線交易相關法令。
- 饋贈禮物與娛樂招待需合宜。
- 鼓勵陳報任何非法或違反道德行為規範之行為。

每年定期舉辦洗錢防治與反貪腐及從業人員道德行為準則1.5小時相關誠信課程2022年全集團累計2,202人次，總計3,303小時

	接受反貪腐 教育訓練之總人數	接受反貪腐教育 訓練百分比 (%)	簽署反貪腐承諾 之總人數	簽署反貪腐承諾 之百分比 (%)
董事會成員	9	100%	未辦理	未辦理 (註1)
員工	2202人	100%	2202人	100%
客戶	未辦理		未辦理	
供應商	NA		未辦理(註2)	

註1：自2023年度起，每屆董事於就任時，簽署反貪腐承諾書。

註2：供應商係以_要求合格供應商簽署本司之廉潔承諾書為主，擬於2023年開始執行。

2022年已進行貪腐風險評估的營運據點如下，並未發生貪腐事件

已進行貪腐風險評鑑的營運據點總數	6
已進行貪腐風險評鑑的營運據點百分比 (%)	75%

註：因台北上河與嘉興上河於2022年6月份併入胡連精密，時程上未跟進風險評估，擬於2023年一起進行評估作業。



5.4.2 反競爭行為206

近三年度未有涉及反競爭、反托拉斯、壟斷行為的法律行動。

	2020年	2021年	2022年
發生反競爭、反托拉斯之事件，現正涉訟案件總數	未發生	未發生	未發生
訴訟結案總數	0	0	0

5.4.3 其他牽涉法律之訴訟或爭議

近三年度未有其他牽涉法律之訴訟或爭議

	2020年	2021年	2022年
行政裁罰 (含環保、工安)	未發生	未發生	未發生
民、刑事訴訟	未發生	未發生	未發生
訴訟結案總數	0	0	0
環保法規	176,700	331,500	0
人權法規	未發生	未發生	未發生

說明:

1.係指以胡連精密股份有限公司為當事人之事件(訴訟)。

2.台北胡連2020年因廢污水處理設備零件故障，處分176,700元；2021年因廢污水處理設備零件故障，處分331,500元。

3.改善對策：廢污水處理設備之老舊，已更新設備。另於2023年規畫增設廢水回收系統。

5-5 產品服務

5.5.1 創新研發

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

政策	承諾	目標		當年度投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
		短期	中長期			
掌握動向、資源整合、滿足需求、全方位產品服務。	多元且高附加價值產品的開發與推廣，積極與車廠協同開發新能源產品，推動綠色產品實現。	開發高頻、高壓、PCB產品，推廣應用於自動駕駛輔助有效節能，推動綠色產品的實現。 專利目標件數：18件。	持續開發與推廣高頻、高壓、PCB產品，達到綠色產品的實現。 專利目標件數：22件。	研發成本新台幣287,762仟元。 2022專利投入成本計算：南京人民幣57,546.89元+ 東莞人民幣39,415.57元+台北新台幣974,353元。 人力：2022年度420人 (相較去年同期增加80人)	集團研發中心/ 稽核室設立之獨立申訴管道。	2022年高頻高壓產品目標達成199%，相較去年同期成長369%。 2022年專利獲證17件，相較去年同期持平。 累積有效專利135件。

胡連精密向來深耕於新能源車的發展，持續開發相關使用的高頻高壓產品。近年成功開發之產品/技術品項簡述如下：

技術項目	簡述說明
 FAKRA	Header : 1 port R/A type seal & un-sealed female & male inline
Mini FAKRA	Header: 4 port R/A type un-sealed female & male : 4port inline
HSD 	Header: R/A 4pin & R/A 4+2 & V/T 4pin Un-sealed female & male 4 inline Un-sealed female 4+2 inline
Ethernet 100BASE-T & 1000BASE-T0	Header R/A type:1, 2, 6 port Un-sealed female: 1, 2, 3, 6 port inline Un-sealed male: 2, 3 port inline
Ethernet 10G (H-MTD ver)	Un-sealed female: 1 & 6 port inline

技術項目	
GB/T AC 便攜式充電槍	實現220V家用兩相電充電，可延伸戶外便攜式放電使用。
車載大燈智能控制PCB模組	PCB盒，對比傳統模塊，減少零件數量和單重。
車載PCB電器盒	PCB電器盒，對比傳統直插電器盒，減少零件數量和電器盒的單重。
車載2.0平台化保險絲盒	平台化產品，可應用於多個車型。減少產品的種類，減少開模數量。



5.5.2 客戶關係

客戶是企業的重要財富。除了不斷開發新的客戶，拓寬客源，同時也做好存量客戶的維護，多渠道捕捉和確切瞭解客戶需求，提高銷售收入和銷售利潤；透過對客戶進行具體甄別和群組分類，並對其特性進行分析，從而降低銷售成本；提高客戶滿意程度等。

政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
1.提高顧客價值：包含產品、服務、人員、形象價值等。 2.重視顧客滿意度；定期運用滿意度調查工具(例如發送問卷調查、活動與商品滿意度調查)來追蹤及持續改進。	1.集團各公司參與客戶活動，維持客戶關係。 2.維持客戶歷年平均滿意度以上。	1.擴大營業額 2025 年增長到100億；2030年增長到300億。 2.維持客戶歷年平均滿意度以上。	招募行銷業務人才、完善產品線、滿意度調查修訂。	行銷業務、行銷企劃/稽核室設立之獨立申訴管道。	1.營業額複合成長25 %至2030年。 2.客戶歷年平均滿意度以上。

2022年度客戶滿意度調查

執行項目/成果		台北胡連	台北上河	東莞普光	嘉興上河	越南胡連	印尼胡連
問卷採樣數(發出數)		100份	8份	164份	2份	12份	10份
回收率 (%)		88%	62.50%	97.50%	100%	100%	33.3%
2022年總體滿意度分數. 客戶滿意度		88.00分 (4.40)	89.60分	92.20分(4.61)	86.50分	85.60分(4.28)	90.00分(4.5)
2021年總體滿意度分數.		85.20分	N A	88.00分	N A	84.40分	68.80分
2022年上升百分比		+3.29%	NA	+4.77%	NA	+1.42%	+30.81%
調查項目排序	第一名	產品品質	服務態度	產品交期	事物性配合	品質	產品回饋處理
	第二名	產品交期	服務人員 /專業知識	產品品質	服務品質	交貨	產品品質
	第三名	新品/技術服務	其他需求/配合度	產品回饋處理	品質價格/交期配合/新品開發/技術支援	產品目錄資訊/品牌服務	出貨交期
	第四名	產品回饋處理	不良對策 /配合度	產品項目信息/ 品牌服務	-	產品回饋處理	專業/服務
	第五名	產品目錄資訊/品牌服務	技術支援	新品/ 技術服務	-	新品/技術服務	產品目錄資訊/品牌服務

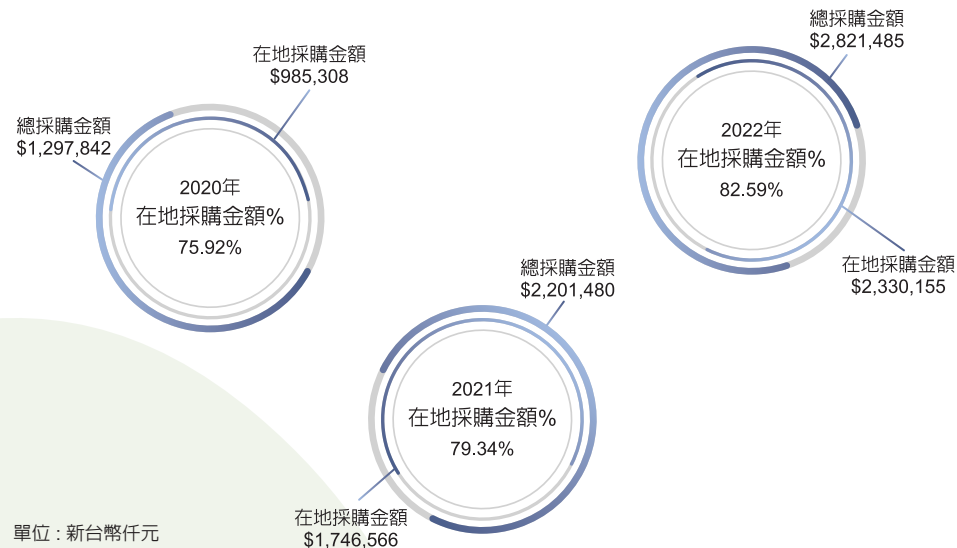
5.5.3 原物料管理

取得符合無毒無污染產品原物料，協同供應商朝向永續發展淨零排碳方向前進，為善待環境努力，持續不斷的朝共好的方向邁進，以創造企業商譽。

政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
1.產品符合環保要求， 2.禁止原料取得來自衝突礦產地區。 3.提升各廠區的當地化採購比例，以降低因運輸而產生之碳排放量。	1.原料100% 符合RoHS、REACH要求。 2.禁用衝突礦產地 區_100%。 3.提升原料當地化採購比例，建立供應商ESG評鑑類別_分級A.B.C.D。	1.完成供應商ESG評鑑類別分級； 2.執行供應商ESG評鑑 A類廠家採購比率50%。 3.提升在地化的原料採購比例。	1.用於友善環境之檢測費用新台幣130萬，抽查供應商報告資訊的符合性，確保本公司提供符合環境要求的產品給客戶。 2.與供應商溝通交流會議，發佈ESG的行動方向，明確表達要求供應商符合/規劃進行，以與供應商共同提升。	運籌處/稽核室設立之獨立申訴管道。	1.供應商ESG評鑑類別分級_程序與表單。 2.分散採購達成家數。

■ 來自當地供應商的採購支出比例

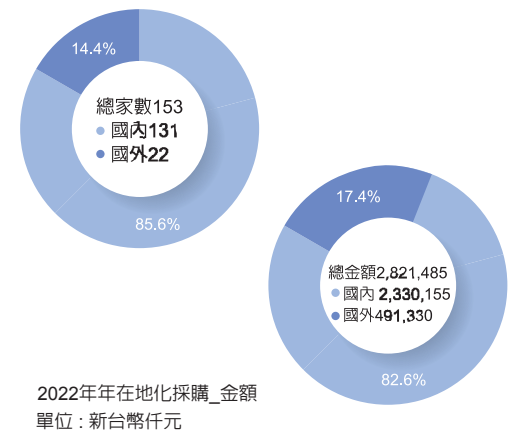
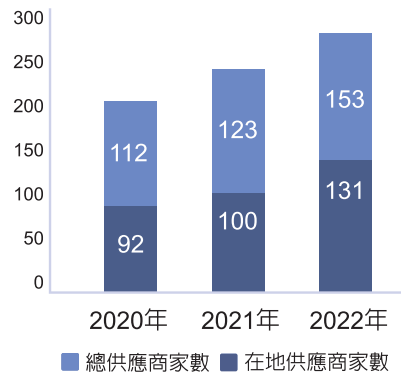
胡連精密秉持加強與在地供應商夥伴的關係，積極開發當地供應商，透過在地供應，提升當地就業機會與經濟繁榮，降低營運風險，及減少運輸距離而產生之溫室氣體之碳排放量。



■ 在地化採購金額統計定義

- 在地化採購或本地採購係指__採購項目下單的地區與供應商所在的地區一致。
- 如採購項目的供應商為經銷商或代理商，所採購的品項經在地加工的製程即計入在地採購。

2022年在地化採購_廠商家數

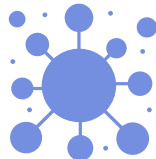


說明：1.嘉興上河與台北上河 係於2022年6月份併入胡連精密，上開數值係2022年1月~12月。
2.以上統計類別為銅料、塑料、橡膠料、線材等四款主要原料為主。

5.5.4 行銷與標示



原料來源



有害物質



回收注意



使用安全須知

產品和服務資訊與標示的要求 2020 / 2021 / 2022 皆 **100%** 符合標示需求

■ 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
- 本公司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，本公司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。2020年～2022年均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，本公司商業模式為B2B，不適用。



5-6 資訊安全

5.6.1 資訊安全

胡連精密著重關鍵技術為導向，善用資訊科技工具是成功的關鍵因素之一，資訊安全更是立於永續之基礎。

政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	評估機制/成果
	短期	中長期		
1.落實資安規範要求。 2.降低資安事件風險。	1.完成資安組織架構。 2.招聘資安專責人力。 3.建立資產管理清冊。 4.執行資訊資產風險評估。 5.針對高風險資安項目進行風險改善計畫。 6.完善備援機制。 7.定期完成復原演練。 8.評估高風險無法版更系統的替代方案。	集團資訊安全遵循主管機關規範，提前準備 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證所需條件。	1.盤點資訊安全組織，設立相關權責單位。 2.擴充虛擬機、更新備援建置費用：新台幣280萬元。 3.企業流程管理系統費用：新台幣350萬元。 4.外部顧問聘僱費用：新台幣192萬元。	1.2022/12/23 董事會完成提報資安組織，且符合相關法規，招聘專責人力。 2.企業流程管理系統 (BPM) 系統導入，汰換風險審核系統。 3.年度復原演練：2022年8月 測試還原BPM 審核系統。 4.虛擬主機 & 備份系統升級：伺服器虛擬機化已完成 95 %；虛擬主機效能及空間等,估計提升60%；縮短災害還原時間：RTO縮短20%時間。 5.經由外部顧問授課建立組織資安意識。 6.完成資訊資產盤點及資安風險評估並進行風險改善。

■ 資訊安全組織架構及因應對策

為遵循主管機關內部控制處理準則要求，訂定資訊安全組織架構及任務發展目標。

■ 資安專責單位的主要任務

- 建立業務持續營運計畫，盤點資通系統並進行資安風險評估，以確保系統能夠正常運作，不會對公司的核心業務造成影響。
- 建立並執行相應的管理制度與技術防護，以防止資訊安全事件對公司造成不良影響。
- 建立資安事件應變處理與通報作業程序，加入資安情資分享組織，以取得相關情資並採取相對應的處理作法，並且依主管機關相關規定處理重大資安事件。
- 確保管理制度的適切性與有效性，定期進行內部與委外廠商資安稽核，追蹤發現事項的改善情況，並向董事會或管理階層報告執行情況。

■ 資訊安全組織擬定執行計畫

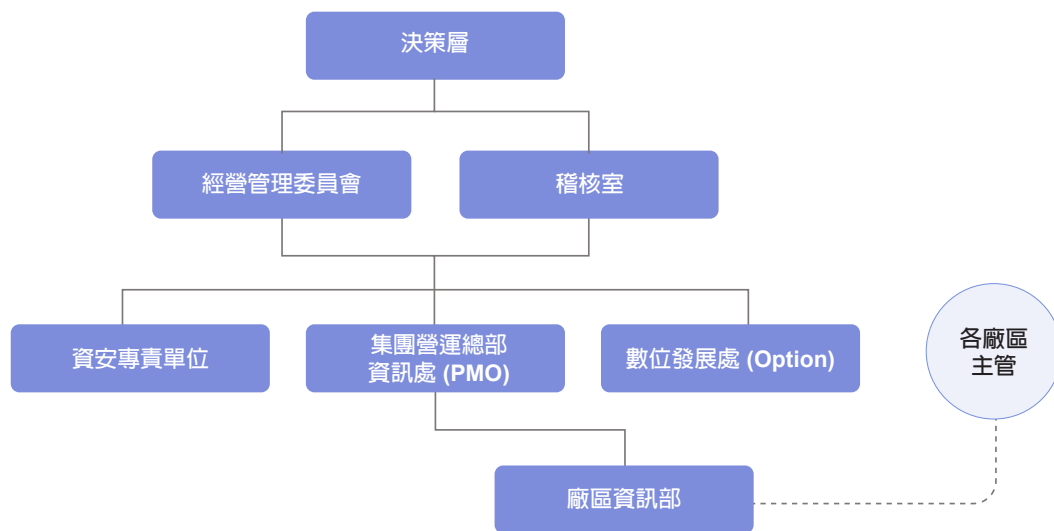
- 2023 年度成立資訊安全強化專案，以確保各要求事項工作均符合主管機關要求之目標，相關時程計畫步驟如下表陳述



健全資安組織、強化資安控制要項專案

負責部門/申訴機制：集團資訊處/稽核室設立之獨立申訴管道

資訊組織架構設計



1. 稽核室 定期稽核資訊相關單位成效、缺失與改善建議。加強資訊稽核專業能力。
2. 集團資訊處 (PMO) 資訊策略/專案協調規劃管理。
3. 各廠區資訊部 資訊專案執行與日常維運。
4. 資安專責單位 資訊安全專案規劃、管理、執行與日常維運。
5. 數位發展處 (Option) 先進資訊技術的評估、發展

5.6.2 營業秘密保護與交易安全

營業秘密成為我司生存不可或缺的關鍵技術或成為商品或服務競爭利器，它讓我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。

政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	負責部門/申訴機制
	短期	中長期		
政策： 制定誠信經營作業程序及行為指南作為遵循相關辦法條列。 承諾： 本公司人員應確實遵守有關相關作業規定，不得洩露所知悉之公司、客戶、其他第三方因往來所知悉之營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產予他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產。	1. 設置處理專責單位，負責制定與執行公司之營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產之管理、保存及保密作業程序，並應定期檢討實施結果，確保其作業程序之持續有效。 2. 定期進行教育訓練，將營業秘密、智財、反貪腐等法律觀念深植員工。	設置完整之營業秘密管理辦法。	分別於2022/4/28及11/24委請外部法律事務所辦理營業秘密、反貪腐、公司治理3.0等教育訓練。 經費：由每年法律顧問時數中支出，故尚無需費用。 兩次教育訓練分別有111人次及103人次參與授課。	法務室/稽核室設立之獨立申訴管道。

* 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴未發生此情事 *

06 環境永續

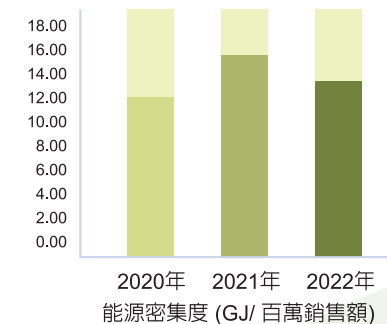
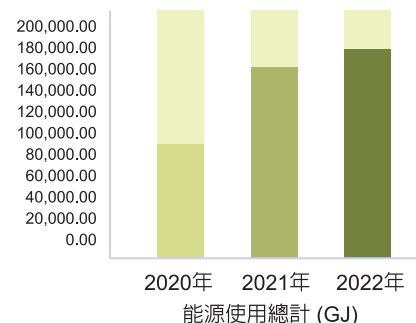
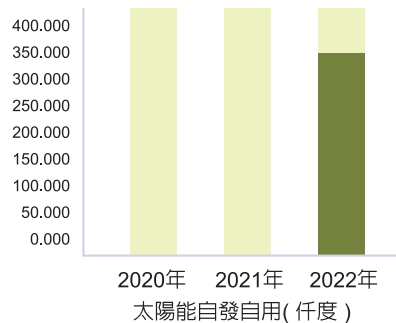
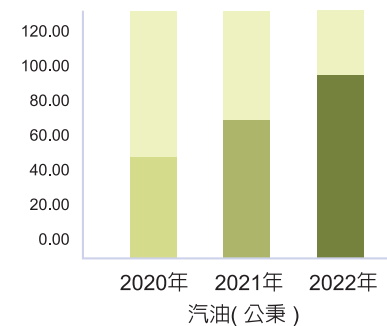
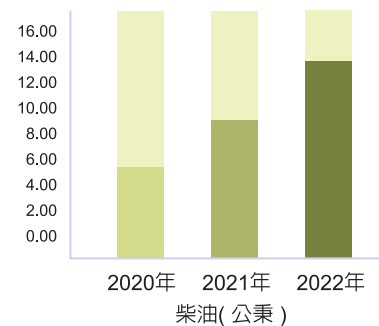
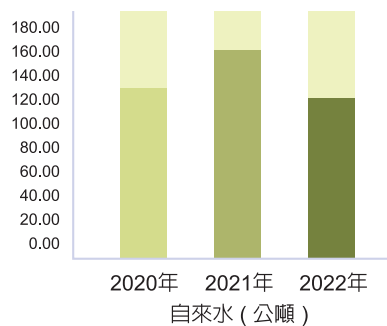
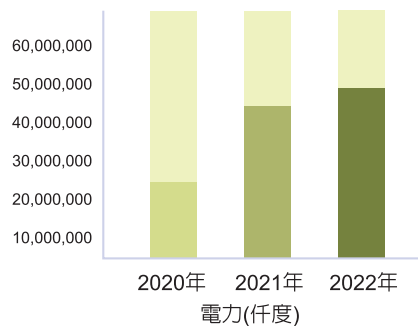
胡連精密一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，不管是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆有相對應的管控措施，降低對環境的負面衝擊。

6-1 能源管理

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皆為電力。自2020年起台北胡連進行生產設備汰舊換新專案，因此能耗量逐年遞減。為降低用電量將於各營業據點持

續導入新製程與設備，並秉持源頭減量的方向進行設計開發，除了持續節能外，更不斷積極建置太陽能發電設備，預計2023年投入新台幣4,000萬持續建設能源使用統計。

能源使用統計



胡連南京、嘉興上河太陽能發電設備)

註1.Covid-19疫情因素，廠區停工導致2020年數據偏低。 註2.因2023年規畫增設廢水回收系統，2022年調升委外電鍍，產線降產25%。

能源使用統計

金屬沖壓端子零件及塑膠連接器製程中的下腳料回收，紙棧板為運送所使用的再生原料，包材為產品運送時所使用的外裝箱盒，回收的工作由下游廠商端交由廠商回收，近三年回收及再生物料量逐年提升。

2020年回收及再生物料統計



2021年回收及再生物料統計



2022年回收及再生物料統計



6-2 碳排放管理

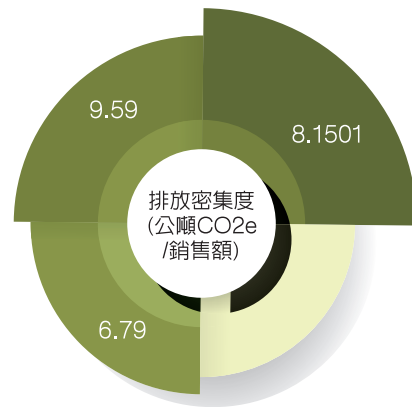
政策 / 承諾	目標		具體策略	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
政策： 致力於本公司之溫室氣體盤查，掌握本公司溫室氣體之排放狀況。 依據盤查結果，持續推動節能減碳措施。 全員參與節能減碳活動。 遵行環保相關法規。 與客戶攜手共創綠色產能化要求。 承諾： 以環境政策為導向做為友善環境之自我期許，將環境保護信念具體透明化。	台北廠2023年單位產品溫室氣體排放減少15%。 規劃太陽能板設置(台北廠、越南廠)。	耗能設備優先採購節能設計。 集團2027年單位產品溫室氣體排放減少30%。 再生及潔淨能源使用。 儲能設備設置。	持續規劃節能措施減少用電量，降低碳排放。 老舊設備汰換如空壓機及空調冰水機，提升能源使用能源效率。 2023年台北、越南廠共增設1,125 KW 太陽能板發電設備。 照明陸續汰換老舊T5、T8燈具，全面改為節能LED燈具。 依功能區域不同如茶水間、戶外及走廊，評估規劃裝設感應式照明設備。	環安單位。 稽核室設立之獨立申訴管道。	能源申報節能績效。 ISO50001能源管理系統（預定2023年取證）。

胡連精密於2022年成立永續發展委員會組織，規畫推動各生產據點溫室氣體盤查策，並依據環保署公告之相關盤查指引及規定，以營運控制權進行組織邊界界定，使 IPCC「政府間氣候變化專門委員會」、「年全球升溫潛能(GWP)值」及環保署公之國家排放係數，計算各項排放值。

台北胡連自 2022年開始執行溫室氣體盤查作業（資料年度2021年），並經第三方查證公司查證(BSI)並出具查證聲明書；自2023年起，全集團各生產據點執行溫室氣體盤查作業(資料年度2022年)，並預定2023年11月通過第三方查證公司查核。本報告書之相關碳排放量皆為自結數，未經查核。

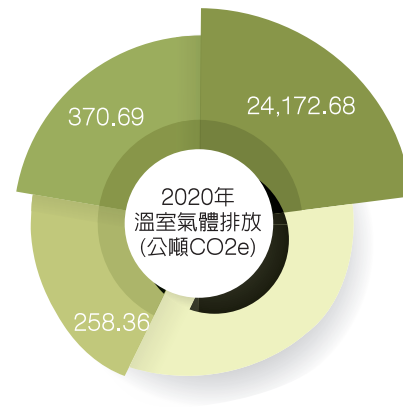
近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，胡連精密也極力配合全球議題以及響應政府政策，將溫室氣體逐一盤查與建立清冊，依照溫室氣體排放來源分為：直接與間接排放及其他間接排放。

直接排放是由廠區公用設備使用之冷媒、二氧化碳滅火器、車輛油料使用及廢水處理所產生；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。

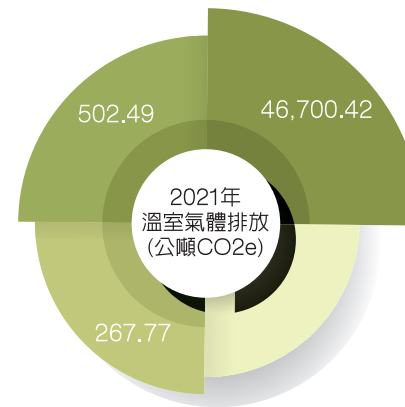


排放密集度

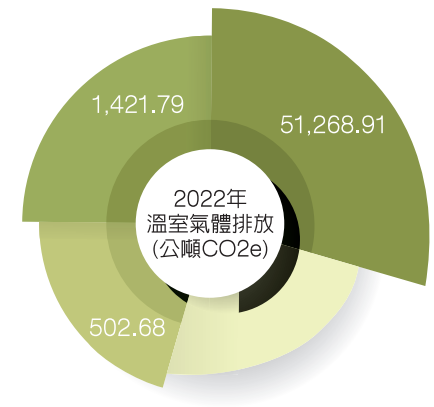
2020年 2021年 2022年



直接排放(類別一)



能源間接排放(類別二)

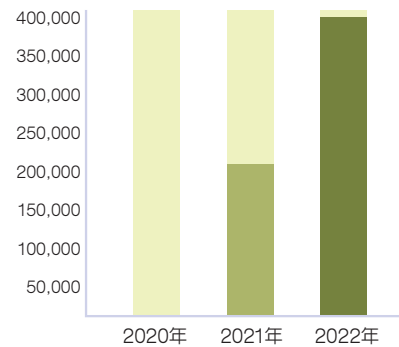


其他間接(類別三)

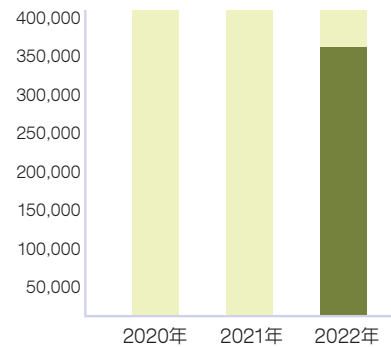


註：報導期間無使用及排放破壞臭氧層物質。碳系數採用IPCC第六次評估報告GWP值。

減少能源消耗(度)



設備汰舊換新(效率提升)



綠色能源(太陽能)



對於能源管理議題之關注，同時有感於日後能源管理所面臨之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，化被動為主動，從能源到創能，完善能源管理系統到智能監控，達到最佳的發電效益持續進行「汰舊換新計畫」，逐年汰換高機齡高耗能設備，改採智能變頻馬達，可有效且直接降低能源消耗。



汰舊換新高效能空壓機，提升將近14%的功率

2022年起規劃太陽能建置計畫(台北胡連、越南胡連)，規劃於2023年分別建置450KW(台北胡連)、675KW(越南胡連)太陽能綠電，太陽能板設置完成後，每年預估可再增加45萬度的綠電。

2022年起除印尼廠外，員工餐廳禁止使用一次性塑膠餐具，並提供環保餐具給員工使用，每年可減少12萬5千組免洗餐具，每人每餐都使用免洗餐具(塑膠飲料杯、塑膠吸管、免洗筷、塑膠湯匙、紙盒包)，一日/人就減少產生碳排0.287kgCO₂e，每年可減碳約150,388kg CO₂e。

胡連精密在近三年節能減碳措施執行下，台北胡連廠共減少約480公噸CO₂e二氧化碳排放，未來會持續規劃相關節能減碳措施呼應客戶要求以及響應全球減碳議題。



6-3 水資源與廢棄物管理

6.3.1 水資源

政策 / 承諾	目標		具體策略	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
減少污染排放，妥善處理廢水，保護地球生態環境。	每年持續減少污染排放，2023年完成廢水回收處理設備回收20%製程水量。	每年維持製程用水回收再利用率，降低廢污水排放。 廢水處理操作提升，處理效益最佳化。	依排放許可內容操作廢污水，每季實施外部放流水質符合規範要求(台北廠)。 定期廢水藥品添加參數及控制優化，實踐最佳可行操作技術。 製程廢水回收再利用20%，將廢水回收至製程使用，提升用水效率。	環安單位。 稽核室設立之獨立申訴管道。	廢污水水質檢測報告/2022年未超出標準。 ISO 14001外部認證/2022年通過定期查證。 無違反法規。

水資源現況

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqeduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時地區面臨缺水的風險為10-20%，當下雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全國節約用水議題，胡連精密也極力的配合各項水資源管理措施。

台北胡連的取水來源皆為台灣自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活污水及生產用，包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、及廢水處理用水等。2022年因台北胡連電鍍製程生產規劃，用水隨著產線調整後逐漸下降，從2021年87.63百萬公升，下降至44.05百萬公升。

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，持續為永續發展盡一己之力。

水資源管理		2020 (水量百萬公升)	2021 (水量百萬公升)	2022 (水量百萬公升)
 取水量 (依來源劃分)	● 地表水+地下水+海水	0	0	0
	● 產出水總量	0	0	0
	● 第三方的水總量(註一)	128.82	158.27	121.8
	 總取水量	128.82	158.27	121.8
 排水量	 總排水量	108.7	126.48	117.15
 耗水量	 總耗水量	18.45	32.28	25.16

註1:第三方水為自來水，其總溶解固體皆為≤1,000 mg/L之淡水。

在廢水處理部分，皆由廠內自行處理後由專管排放，最後放流至排放水體；台北胡連經過廠內自行處理後，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可確實將所產生之製程廢水妥善處理。對廢水的管制要求非常嚴謹，每三個月會定期檢測廢水水中的污染物質含量，以確保不會違反放流水排放標準。

註：1.依照台灣「水污染防治法」電鍍業放流水排放標準。
2.依照中華人民共和國水污染防治法標準。
3.依照越南環保法規 (72/2020/QH14)，工業廢水之國家規 (QCVN40:2011/BTNMT)。
4.水質數據取每年末檢驗值資料

台北胡連
廢水排放
檢測數據

	水溫℃	PH值	銅金屬含量 (mg/L)	化學需氧量 (mg/L)	懸浮固體 (mg/L)	氰化物 (mg/L)	油脂 (mg/L)
2020年	25.67	7.55	2.07	18.75	3.17	0.018	ND
2021年	22.55	7.37	3.25	17.97	3.15	ND	1.2
2022年	23.2	8	6.22	25.22	6.12	0.004	1.1

南京胡連
廢水排放
檢測數據

	PH值	懸浮固體 (mg/L)	氨氮 (mg/L)	化學需氧量 (mg/L)	總磷 (mg/L)
2020年	2.07	45	7.55	18.75	3.17
2021年	3.25	73	7.37	17.97	3.15
2022年	6.22	38	8	25.22	6.12

越南胡連
廢水排放
檢測數據

	懸浮固體 (mg/L)	BOD (mg/L)	化學需氧量 (mg/L)
2020年	<10	13	39
2021年	<10	17	31
2022年	18	30	99



6.3.2 廢棄物

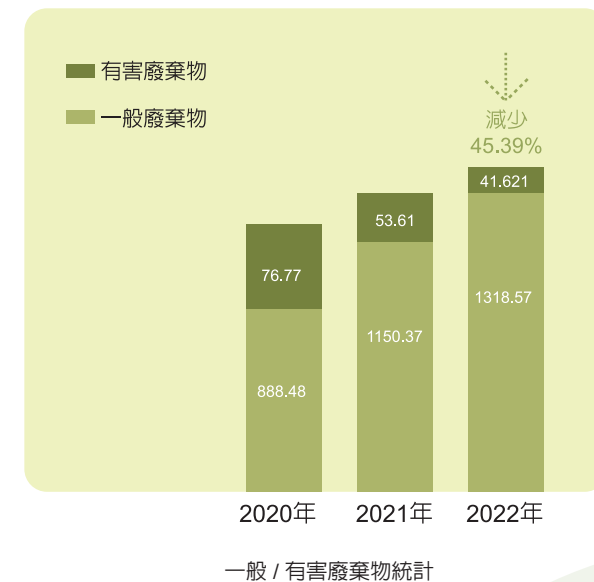
在廢棄物產出上，胡連精密秉持著從源頭改善，從製程端開始提升效率，降低原物料的使用，末端盡可能降低產出量，以達到廢棄物資源化及最大利用化的效果。

廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔，在管制措施上要求確實盡到垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成處理問題，另外還有廢棄物源頭管制，在製程所產生之廢棄物依照性質分門別類：廢污泥、廢銅料、廢擦拭布及廢塑膠等，落實分類回收，此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙列印或使用報廢文件之空白面，並將可不用紙張的檔案轉為電子化儲存。

目前胡連精密廢棄物委託處理方式有焚化、及再利用，配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。

項目 / 年度	2020	2021	2022
 合格廠商(家)	4	4	4
 合格清運人員(位)	6	6	6
 稽核違規紀錄(件)	0	0	0

胡連精密					
單位：公噸					
廢棄物類別	廢棄物項目	2020年	2021年	2022年	回收
一般事業廢棄物	廢木材	8.02	11.06	10.80	✓
	廢紙	3.73	5.42	5.20	✓
	廢鐵	1.83	4.04	3.62	✓
	廢塑膠	374.60	475.60	567.30	✓
	廢矽膠	7.50	23.60	42.00	✓
	廢銅料	389.00	500.00	562.00	✓
	一般垃圾	103.80	130.65	127.65	
有害事業廢棄物	廢活性碳	1.00	4.10	4.22	✓
	廢油	6.21	1.37	3.81	✓
	廢模具清洗液	0.24	0.09	0.17	
	廢乳化液	0.15	-	0.04	
	廢濾芯	0.28	0.13	0.19	
	電鍍污泥	68.22	47.58	32.70	
	廢容器瓶	0.67	0.34	0.49	



6-4 環保管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，胡連精密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。

2021年協同「錦歆公司」舉辦毒化物聯合防災演練，模擬企業在發生大規模的災害時，可結合附近的廠家共同救災，達到防止災害擴大的效果。



2022年胡連精密與汐止區公所簽訂「防災合作備忘錄」，加入汐止區企業防災的行列，希望進入防汛期時，能透過汐止區公所的指揮調派，整合企業在防災及物資上的補給援助，在大規模的災害來臨時，能大幅提升防救災的效率。

6-5 永續供應鏈

建置完善的永續供應鏈管理機制，並監控及強化供應商的管理，可提升供應鏈永續經營。

政策 / 承諾	目標		具體策略	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
政策： 1.遵守所有營運所在地之法規，同時兼顧客戶需求。 2.善盡企業社會責任，不使用衝突礦產。 3.逐步將企業社會責任實踐列入供應商管理機制，帶動供應商永續發展。 承諾： 隨著永續經營與供應鏈風險管理等相關議題逐漸被重視，為建立更具韌性與永續的供應鏈，胡連公司除了自身積極履行社會責任與回饋社會外，也體認本公司必須更瞭解供應商對於公司營運、社會與環境之影響，落實供應商管理及企業永續。	前50大主要原料供應商執行永續規劃達20%。	前50大主要原料供應商執行永續規劃達80%。	1.共評鑑 18 家新供應商，其中 18家通過審核，成為合格供應商。 2.舉辦供應商大會，宣達公司各項推行政策及公司理念，說明胡連公司對供應商 ESG 的要求及未來目標分享。 花費支出: 新台幣 3.5萬	運籌處／稽核室設立之獨立申訴管道。	依據訂定的目標定期執行供應商稽核，確保完成供應商永續規劃達成率。

■ 對供應商環境評估

現行供應商依據程序規定, 100% 符合 RoHS/Reach 禁限用物質, 有毒物質 及不使用衝突礦產來源原物料 之管理要求。

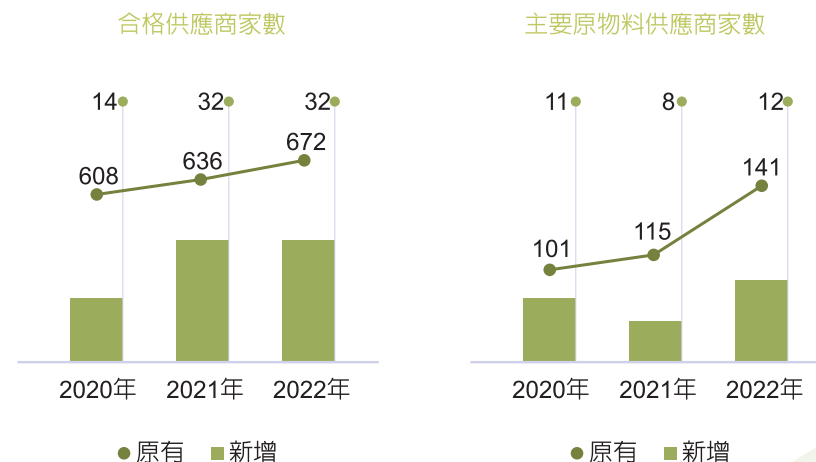
■ 採用環境及社會標準篩選新供應商

新供應商除於環境面符合上項程序要求外, 於2023年起增加對主要原料新供應商,進行對安全、人權、法律法規、產品安全性方面工作等項目, 以新表單《供應商可持續發展審覈清單》核實。

■ 供應商篩選準則

- 取得政府所核發之合法登記證明。
- 經合格認證公司取得ISO9001與／或IATF16949證書者為優先候選對象。
- 如屬有毒性的及危險性的管制物質，須依政府和安全法規中規定處理。
- 符合歐盟環保法規【EU RoHS及 REACH】之要求，且可配合本公司「禁用物質標準」之要求者。
- 不使用來自【衝突礦石地區】之金屬原料供應商。
- 採購人員依「從業人員道德行為準則」與供應商簽署「胡連集團廉潔承諾書」。

■ 三年度篩選之 既有 及 新供應商數量明細表



6-6 職業安全與衛生

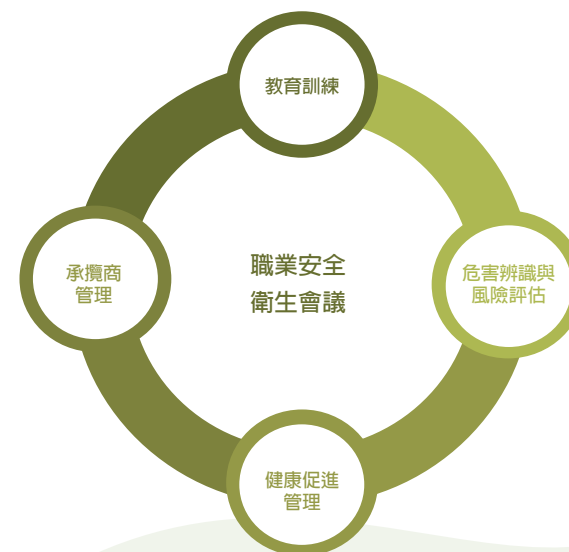
和諧的勞資關係與健康的職場環境，是建構勞資雙贏的基礎，故創造優質的工作空間，減除可以預防的職場風險，是公司的重要指標。

政策 / 承諾	目標		具體策略	負責部門/ 申訴機制	評估機制/成果
	短期	中長期			
建構一個全體同仁得以安居樂業的職場環境。	導入 ISO 45001 管理系統並通過驗證，落實作業控管，宣導職安衛防護措施，避免職災發。 取得AED安心場所認證。	落實員工照護制度：每年實施員工健康檢查，關懷員工健康，落實四大計劃內容，提供友善職場。 規劃訂定供應鏈稽核計畫：並將承攬商納入稽核範圍內，以降低不安全行為，加強輔導與改善，共創安全供應鏈體系。	安心場所認證規劃，已取得二員AED管理員證書，2023年訓練人數達到後即可向新北市政府申請認證。 定期實施作業環境監測包含噪音、照明、二氧化碳、有機溶劑、特化物及高溫作業場所，確保工作安全。 每年執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動，提供健康友善職場環境。 持續每年外部驗證ISO 45001系統，強化員工職業安全技能以及知識。	環安單位。 稽核室設立之獨立申訴管道。	取得ISO 45001第三方驗證證書(預定2023年取證)。

■ 職業健康與安全

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，每年實施現場緊急事故演練，並於2022年排定第三方職業安全衛生管理系統認證，並計畫於2023年取得ISO 45001:2018認證，其管理系統範圍包含了所有公司員工以及承攬商。

建立”危險源鑑別與風險評估管理規定”進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全(2022年台北胡連共評估10項危害，屬於重大危害共2項，列為管理方案並於當年度改善完成)。針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據公司制訂之”意外事件調查與通報管理標準”進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。



■ 2022重大危害項目

危害項目	年度改善計畫/作法
噪音	實施聽力保護計畫
滑倒(車道)	車道防滑工程



急應變災害演練

依據職業安全衛生法規，台北胡連成立職業安全衛生委員會，並指派勞工代表反應員工意見(總人數7人，勞工3人)，每季開會參與審議機械/設備/原料/材料危害預防措施、作業環境監測計畫、意外事故調查及現場安全衛生管理績效等議題，並擁有決策權。

除員工之外，其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論會議，近三年來發生的職業傷害類型主要為跌傷、切傷、夾傷等等，每當發生事故後(依照意外事故調查程序)立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度，並對每位員工執行每年一小時的職業安全衛生訓練，教育訓練項目依職業安全衛生法第三十二條第二項訂定。



職業專科醫生作業環境評估



2020年職業傷害統計

	台北胡連	南京胡連	東莞胡連/ 東莞普光	越南胡連	嘉興上河
總經歷工時	814,000	1,030,972	1,381,935	301,252	104,413
工傷人次數	3	2	4	0	0
損失日	3	189	4	0	0
失能傷害率	3.69	1.94	2.89	0.00	0.00
失能傷害嚴重率	3.69	183.32	2.89	0.00	0.00
工傷率	0.74	0.39	0.58	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

2021年職業傷害統計

	台北胡連	南京胡連	東莞胡連/ 東莞普光	越南胡連	嘉興上河
總經歷工時	1,040,140	2,218,959	1,666,795	580,173	204,913
工傷人次數	1	1	2	0	0
損失日	1	30	2	0	0
失能傷害率	0.96	0.45	1.20	0.00	0.00
失能傷害嚴重率	0.96	13.52	1.20	0.00	0.00
工傷率	0.19	0.09	0.24	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

2022年職業傷害統計

	台北胡連	南京胡連	東莞胡連/ 東莞普光	越南胡連	嘉興上河
總經歷工時	1,170,000	1,602,500	1,310,400	712,500	275,830
工傷人次數	0	0	0	1	0
損失日	0	0	0	1	0
失能傷害率	0.00	0.00	0.00	1.40	0.00
失能傷害嚴重率	0.00	0.00	0.00	1.40	0.00
工傷率	0.00	0.00	0.00	0.28	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

註：1.已排除交通事故增加經歷總工時。2.FR、SR使用百萬工時計算。

為了建立安全文化及加強員工安全意識，職安方面透過活動製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查與同業之案例分享。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。



台北胡連預計2023年第四季通過「安心場所」認證機制，鼓勵設置AED之單位落實員工技能訓練、設備管理及提供安全環境，使通過認證者為保障公共場所安全環境之用心得以彰顯，並讓員工能清楚辨識公共場所設置AED之位置。



安心場所認證活動

各單位作業安全活動自製海報

■ 員工健康管理及健康促

依據勞工健康保護規則，公司設置專任勞工健康服務人員及委託駐廠醫師，定期進行臨場訪視，提供員工健康諮詢。在所有廠區依照危害風險分區，配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

胡連精密的員工皆享有每年定期舉辦的一般及特殊健康檢查，駐廠醫師會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。

為了關懷員工身心健康狀況，胡連精密制訂並實施母性保護計畫，保障懷孕及分娩後未滿一年之女性工作者在職場中的健康安全；過負荷預防計畫，預防員工因輪班、夜間及長時間工作所造成之心血管疾病之問題；不法侵害通報處置計畫，避免員工遭受騷擾、霸凌的風險；人因危害預防計畫，避免作業中重複性動作造成肌肉骨骼之疾病。定期依據評估結果以及實際發生狀況採取相改善措施。另外公司每季皆有規劃健康促進活動，給予員工健康方面的支持。

■ 預防職安衛衝擊措施

胡連精密職安衛人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報職業安全衛生委員會研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在承攬商管理部分，制定“承攬商管理標準”落實各項作業管制以減緩可能造成之危害。另外也透過“信息溝通管理規定”蒐集職安問題，採取對應措施預防災害發生。若是發生未遵守「胡連集團」之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。



廠醫諮詢



員工健康檢查



運動日活動



台北胡連員工關懷協會歲末活動



減脂競賽頒獎典禮



胡連年度愛心捐血活動

| 07 社會關懷

7-1 員工概況_員工各項統計

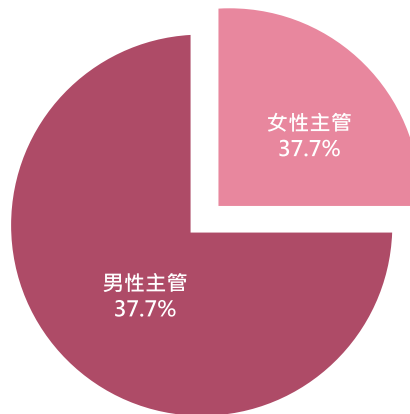
胡連精密秉持著以人為本的管理原則，著重員工照護與社會責任，同時遵守各地勞動基準法規定，給予員工應有的尊重與自由，讓員工在合理的人性化管理與制度下。

胡連精密無論徵才活動、面試訪談，在人才招聘的過程中皆以公平、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。

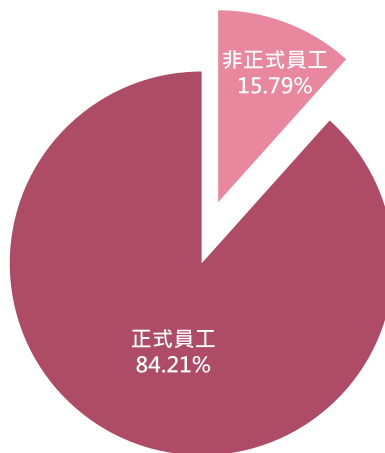
秉持「適才適性」與「人盡其才」的理念執行，支持並依循各項國際人權理念，唯才是用之標準擇優錄取。

截至2022年底，胡連精密各廠區員工數為2615人，正式員工為2202人(佔約84.21%)；非正式員工共計413人(佔約15.79%)；非正式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410人(佔約99.3%)，台北地區則另聘僱3位專業契約顧問(佔約0.7%)；公司中階含以上主管共計53人，女性主管佔約37.7%。

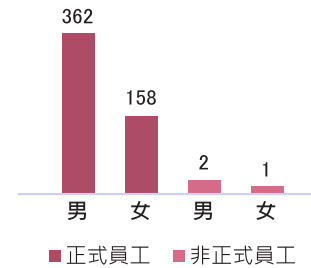
中階含以上主管占比



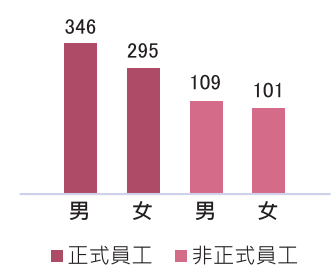
各廠區員工數占比



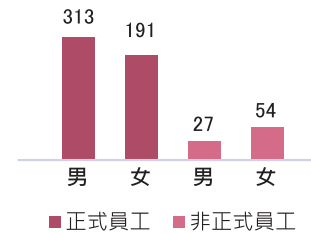
台北胡連



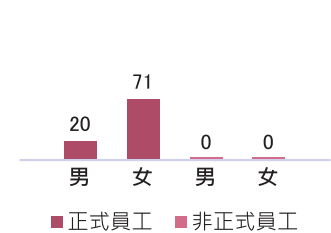
南京胡連



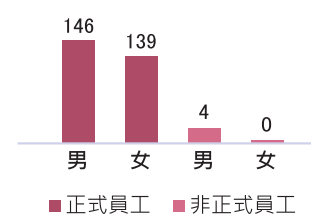
東莞胡連



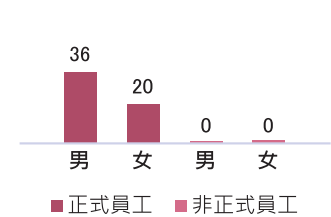
東莞普光



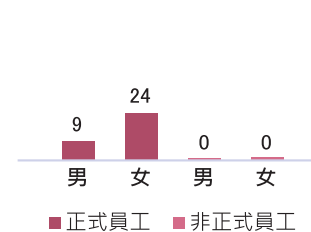
越南胡連



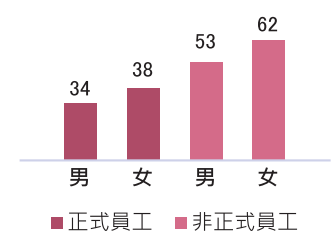
印尼普光



台北上河



嘉興上河

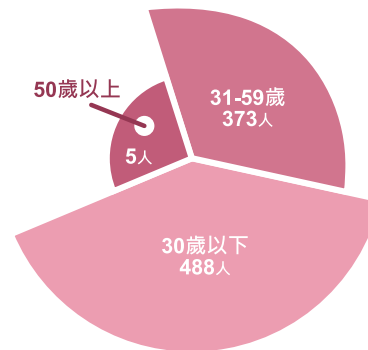


7-2 勞資溝通

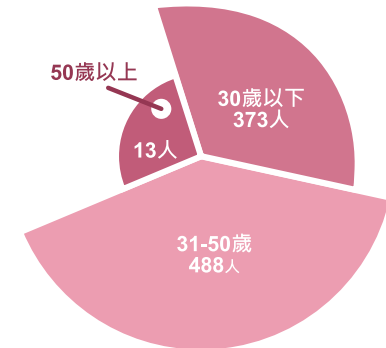
7.2.1 勞雇關係

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

新進員工 年齡人數分佈



離職員工 年齡人數分佈



台北胡連

新進員工	離職員工
3	50歲以上 5
69	31-50歲 38
62	30歲以下 20
51	女 17
83	男 46

南京胡連

新進員工	離職員工
	50歲以上 2
87	31-50歲 71
97	30歲以下 66
86	女 64
98	男 75

東莞胡連

新進員工	離職員工
2	50歲以上
113	31-50歲 113
150	30歲以下 131
96	女 112
169	男 152

東莞普光

新進員工	離職員工
	50歲以上
12	31-50歲 10
6	30歲以下 2
16	女 9
2	男 3

越南胡連

新進員工	離職員工
	50歲以上 2
82	31-50歲 63
121	30歲以下 91
83	女 68
120	男 88

印尼胡連

新進員工	離職員工
	50歲以上
4	31-50歲 4
1	30歲以下 12
6	女 2
10	男 3

台北上河

新進員工	離職員工
	50歲以上 4
3	31-50歲 8
	30歲以下
2	女 10
1	男 2

嘉興上河

新進員工	離職員工
	50歲以上
3	31-50歲 3
40	30歲以下 4
18	女 4
25	男 3

7.2.2 勞雇溝通

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。

胡連精密恪遵法令，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，胡連精密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，近年胡連精密勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

■ 關於營運變化的最短預告

台北胡連 台北上河	東莞胡連 東莞普光	南京胡連	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河
最短預告期遵循勞基法 及相關法律規定執行	提前30工作日	提前30工作日	提前30工作日	提前10工作日	提前30工作日

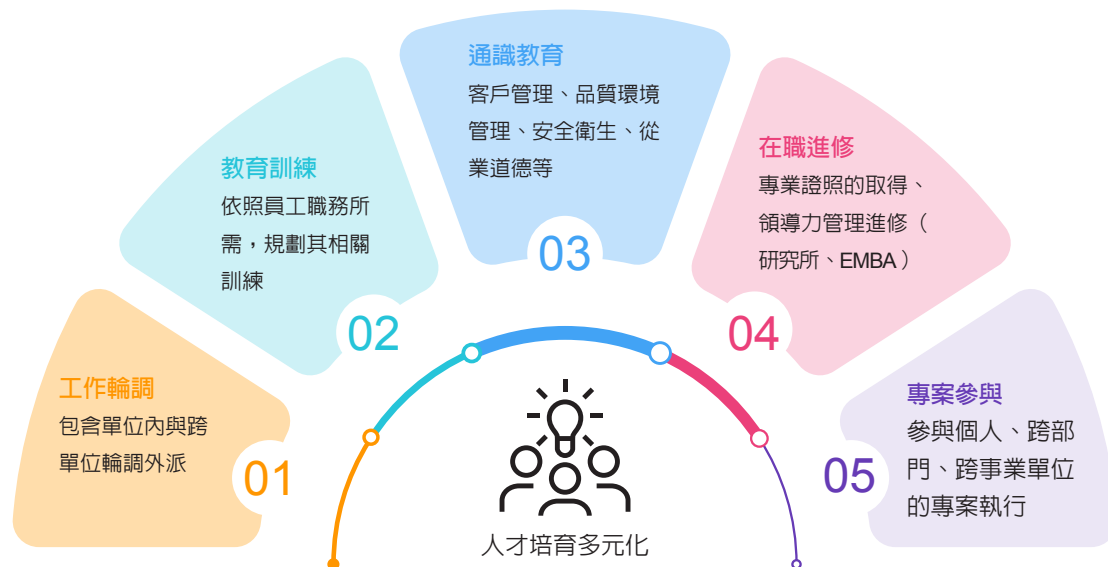
7-3 人才培育

才為胡連精密的重要資產，推展集團營運重要基礎。

為培育經營發展所需人才，制定【集團教育訓練程序】，規範教育訓練體系與訓練規範，不定期檢視公司與員工需求制訂年度訓練計畫，據以辦理訓練，提升知識及技能。

藉由人才培育制度，強化管理才能發展和事業知能，儲備各級管理及專業人才，同時鼓勵同仁自我進修。

本公司訓練體系分為新進人員職前訓練和在職員工訓練，在職訓練依訓練屬性區分為專業（技術）訓練、管理訓練、發展訓練、專案訓練、自我啟發。



政策 / 承諾	目標		當年度投入資源	評估機制/成果
	短期	中長期		
創新敏捷、主動當責、以人為本。 同仁為公司最重要的策略夥伴。透明化的管理機制與制度，提供良好的工作環境，提升同仁對於公司政策的參與程度，創造主動積極承擔責任之氛圍，提升組織活力與創新能力。	1.2022年集團完成高潛力人才訓練活動 2.取得全球職位評等系統(GGS) TTT證照，提升職位評等專業能力 3.完善集團教育訓練達成，提升同仁工作專業能力與技能。	1.完善集團一級績效單位之重要關鍵職位人才接班梯隊 2.透過職能發展導向，提升主管管理能力與同仁專業能力。	1. 2022年集團完成高潛力人才訓練活動23人 2. 2022年全球職位評等系統(GGS)評等師認證教育訓練費用投入NTD 1,450,000元，集團取得評等師認證為10人 3. 2022年集團教育訓練費用投入NTD 855,400元，年度訓練時數34,731小時，人均17.12小時	1.專案達成成果/取得證書 2.年度教育訓練成果/時數

■ 每名員工每年接受訓練的平均時數

員工訓練平均時數		台北胡連 台北上河	南京胡連	東莞胡連	東莞普光	越南胡連	印尼胡連	嘉興上河
每名員工受訓平均時數		9.82	8.77	29.94	22.39	51.55	14.75	1.00
依性別受訓 平均時數	女	8.22	9.37	30.35	23.61	70.90	14.15	1.00
	男	10.51	8.26	29.68	17.95	33.62	15.08	1.00
依類別受訓 平均時數	直接	9.03	4.75	32.26	/	40.09	13.33	1.00
	間接	10.39	21.24	26.12	22.39	68.40	14.92	1.00

註1：員工類別間接包含管理階層人員

註2：嘉興上河據點因新併入，所執行之訓練未予集團同步，故相對低於其他營業據點。

註3-1：越南胡連因2022年語言學習課程與發展新製程及新產品課程，間接人員除了語言的學習、工程師亦會同步接受新製程及產品的訓練，故整體平均時數及間接人員受訓時數皆高於其他營業據點；另因越南胡連員工類別間接女性多於男性，故其平均訓練時數與男性員工產生明顯的差距。

註3-2南京胡連間接人員平均訓練時數高於直接員工，主要因南京胡連擁有多數的工程及研發人員接受產品、製程改善等相關訓練高於直接人員。

■ 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。

胡連精密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。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

胡連精密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。

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	352人	362人	97%	148人	158人	94%	266人	279人	95%	234人	241人	97%
南京胡連	337人	346人	97%	286人	295人	97%	377人	391人	96%	246人	250人	98%
東莞胡連	300人	313人	96%	183人	191人	96%	295人	313人	94%	188人	191人	98%
東莞普光	19人	20人	95%	67人	71人	94%	/	/	/	86人	91人	95%
越南胡連	139人	146人	95%	136人	139人	98%	166人	168人	99%	109人	117人	93%
印尼胡連	30人	36人	83%	17人	20人	85%	6人	6人	100%	41人	50人	82%
台北上河	8人	9人	89%	19人	24人	79%	17人	21人	81%	10人	12人	83%
嘉興上河	34人	34人	100%	38人	38人	100%	39人	39人	100%	33人	33人	100%
總數	1219人	1266人	96%	894人	936人	96%	1166人	1217人	96%	947人	985人	96%

7-4 薪酬與福利

■ 薪酬政策

- 公司的薪酬政策亦保障員工的新薪資敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。
- 職位職責：整體獎酬反映職位職責、績效及能力，並連結外部薪資標準市場。
- 員工溝通：主管應落實獎酬溝通，協助同仁瞭解獎酬與職責及績效間的關連性，以鼓勵承擔更多職責並持續成長。
- 人才激勵：擴大績效卓越與績效一般員工的獎酬與發展的差異化，以激勵與留置優秀人才。
- 標竿市場：考量營運、人才資產策略及人才相互競爭交流者，以各地相近行業的領先企業作為整體薪酬標準對象。

■ 薪酬決定流程

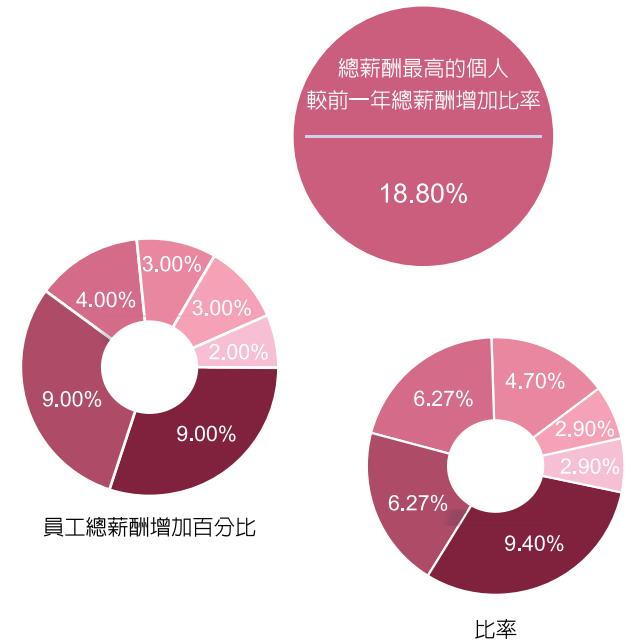
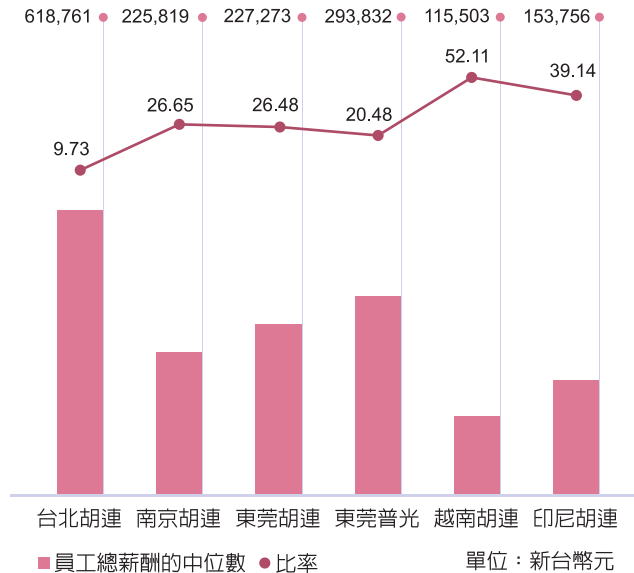
薪資報酬委員會每年定期召開兩次，會以專業、客觀評估檢討本公司董事及經理人年度與長期的績效目標、薪資報酬政策與制度結構，並向董事會提出建議、訂出個別薪資報酬之內容與數額，作為決策參考依據。

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。

■ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

胡連精密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。

公司總薪酬最高的個人：6,018,362



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。

註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，如統計台北胡連/南京胡連(含東莞普光及東莞普光)/越南胡連個別的員工薪資中位數。註3.台北上河與嘉興上河營業據點，主要因二家公司於2022年合併，因未滿一年故未揭露本表。

註3.台北上河與嘉興上河營業據點，主要因二家公司於2022年合併，因未滿一年故未揭露本表。

■ 雇用當地居民為高階管理階層的比例

公司雇用當地居民為高階含以上主管共計53人，佔集團人數約2.41%。

註1當地居民：以取得當地身分為計入基準

註2高階主管之定義：以取得當地身分之部門主管為高階管理階層

■ 全職員工福利

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

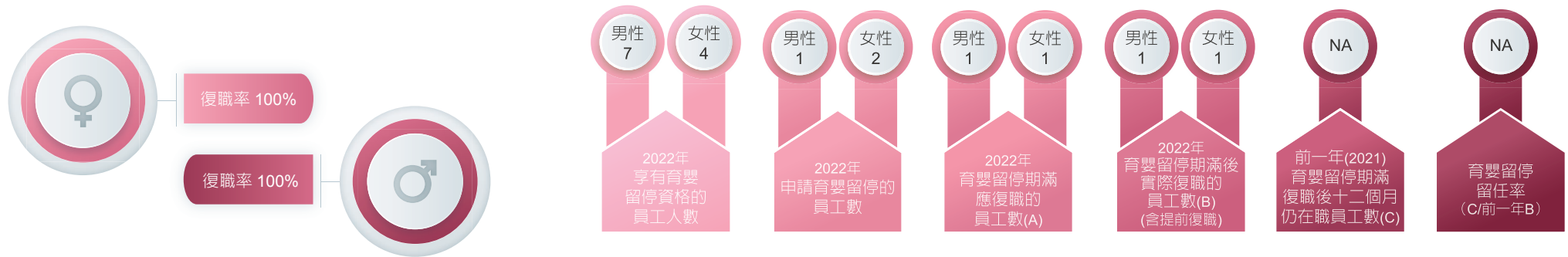
• **福利措施：**各公司同仁均享有各項福利、包含每年定期舉辦年度健康檢查、年終尾牙聚餐與摸彩、節日獎金（勞動節、端午節、中秋節）、舉辦員工訓練規劃及家庭日等多元活動、設置員工餐廳及專屬孕婦集哺乳室。台北胡連另依《職工福利金條例》成立「職工福利委員會」，負責辦理員工福利相關事宜，設置教育獎助（員工在職進修、子女教育獎勵金）、提供婚喪喜慶相關補助規定與申請、當月員工生日禮金，及員工旅遊促進情感交流。

*以上福利不包含臨時或兼職員工

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

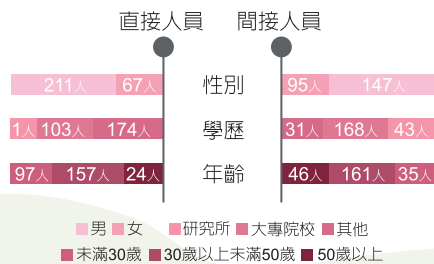
育嬰假

為使員工能兼顧個人發展與家庭照顧之需求，胡連精密遵循各地勞工聘用法規，提供育嬰留職停薪的權利，於育嬰留職停薪期滿後，公司將協助安排申請復職。

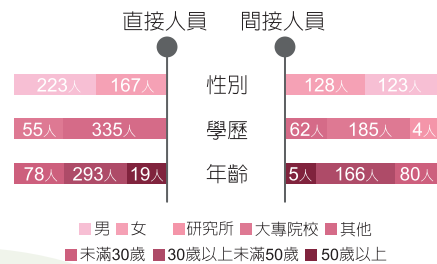


員工多元化與平等機會 2016

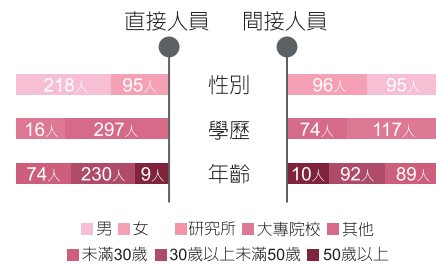
台北胡連員工總人數：520人



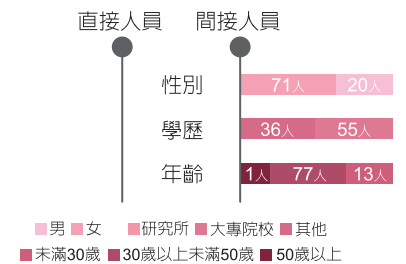
南京胡連員工總人數：641人



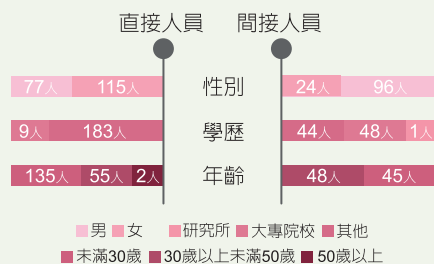
東莞胡連員工總人數：504人



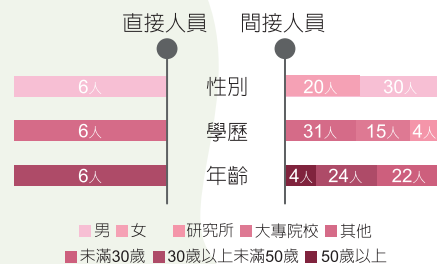
東莞普光員工總人數：91人



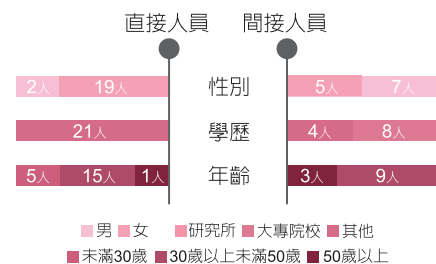
越南胡連員工總人數：285人



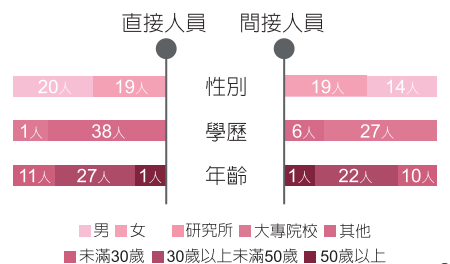
印尼胡連員工總人數：56人



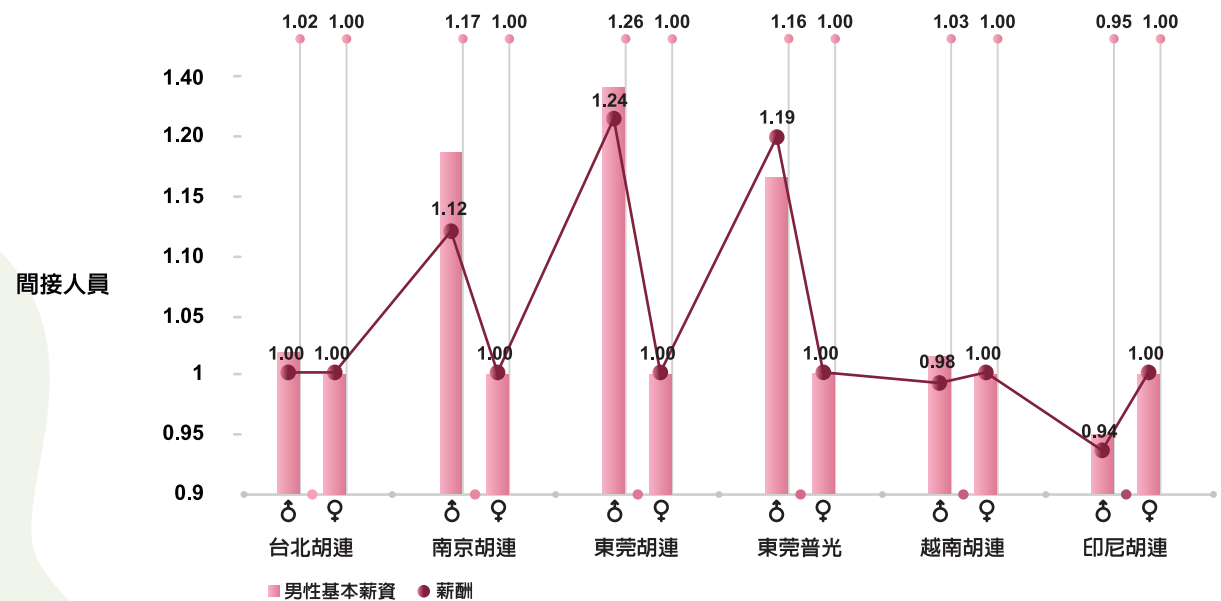
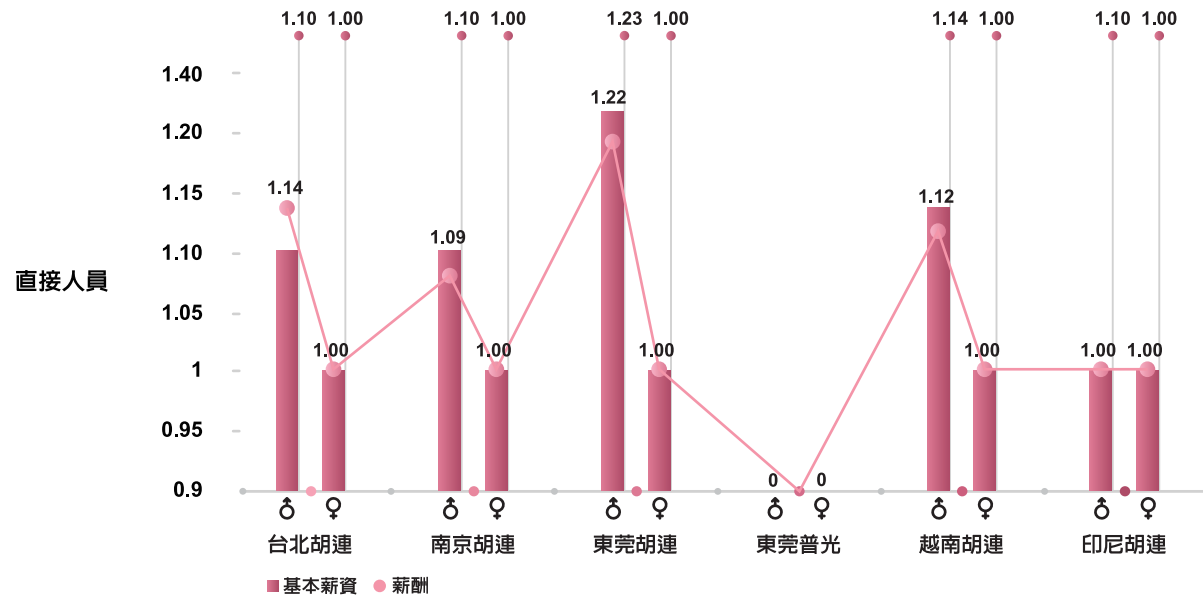
台北上河員工總人數：33人



嘉興上河員工總人數：72人



■ 女性對男性基本薪資加薪酬的比率



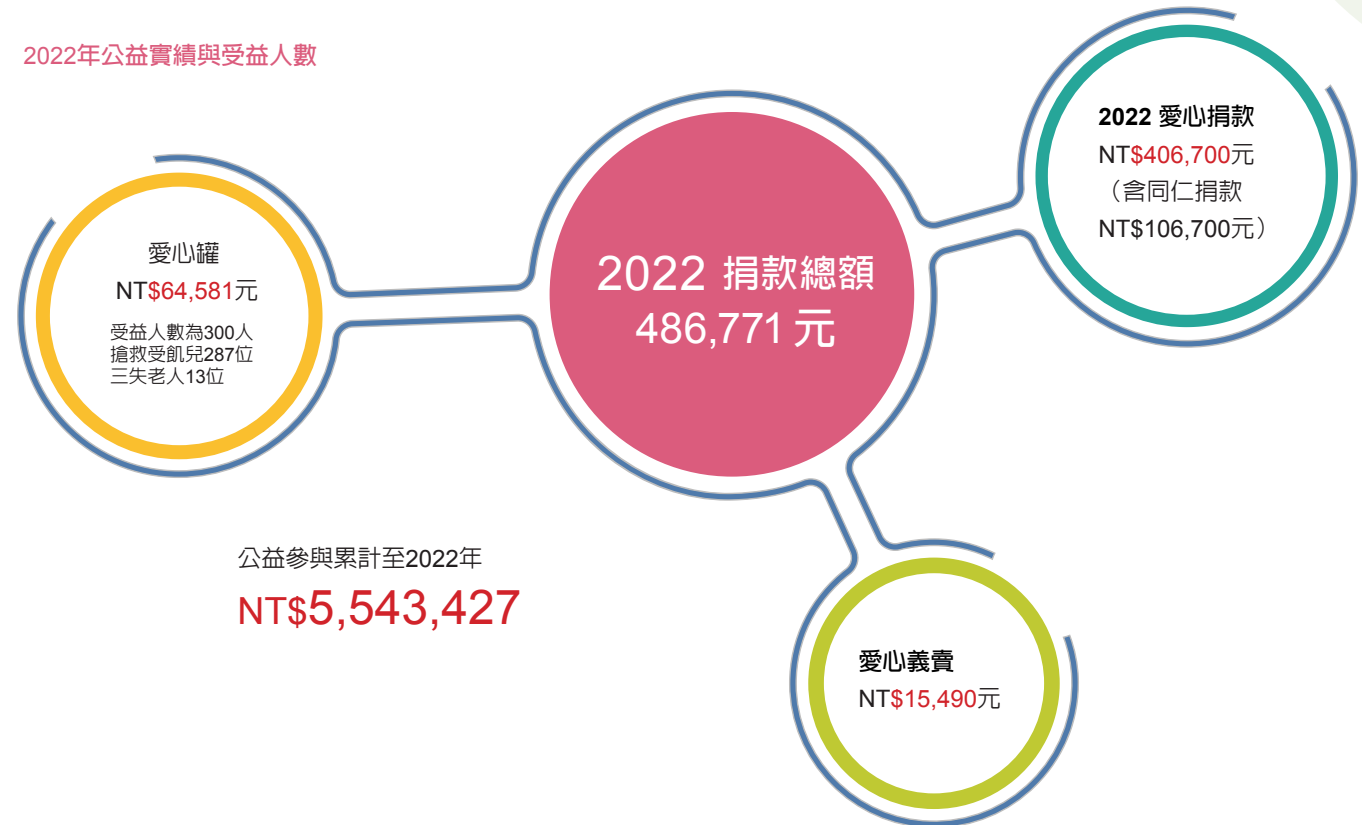
7-5 公益參與

胡連精密為實踐「取之社會、用之社會」理念，落實企業社會責任。自2004年起台北胡連開始推動系列性公益活動，透過拋磚引玉、發揮企業影響力，逐步將傳播愛心的氛圍渲染到各營業據點，並由各營業據點與在地團體合作，同時號召同仁共享盛舉，一同為社會盡一份心力。

台北胡連自2008年起，每年定期於7月～8月舉辦「關懷弱勢、傳播愛心」公益活動，並將該兩個月訂為公益活動月。捐助對象以長期捐助「世界和平會_搶救受飢兒」、「華山基金會_服務三失老人」，二家機構為主。

2022年第十五屆捐款金額為NT\$486,771元(公司捐款300,000元、同仁捐款106,700元、參與愛心義賣15,490元、本公司出資製作愛心罐，並由世界和平會放置商家供民衆捐款，共募得64,581，受益人數為300人。迄今累計至2022年捐款金額共為5,543,427元。

2022年公益實績與受益人數



■ 台北胡連【獎助學金】

自2004年起每年定期於9月~隔年1月，以公益為導向，舉辦「胡連精密獎助學金」，補助具有低收入身份資格、急需救助、或成績優異之學生，減輕其生活壓力，期許學生能夠克服困境，逆流而上，順利完成學業，以達到嘉惠學子、培育英才、回饋社會、善盡企業責任之義務。2022年舉辦第十九屆「胡連精密獎助學金」活動，共核發20名，當中具有低收入身分學生共計四位。迄今累計至2022年共核發365名學生(具低收入資格或急需救助人數佔39.2%)，核發總金額為4,533,000元。

■ 台北胡連【環境保護】

為響應永續企業責任之愛護環境，台北胡連於2022年12月3日選定新金山海灘，號召本公司在職同仁與其眷屬或親友，共90人進行淨灘活動，藉以推廣愛護珍貴海洋資源環保概念，提昇海洋生態環境保育及水資源保護的重視，並促進親子、公司同仁之互動，以具體行動為地球環保盡心盡力，共同維護海域之環境清潔。當天活動成果：共撿拾垃圾總重為357kg。



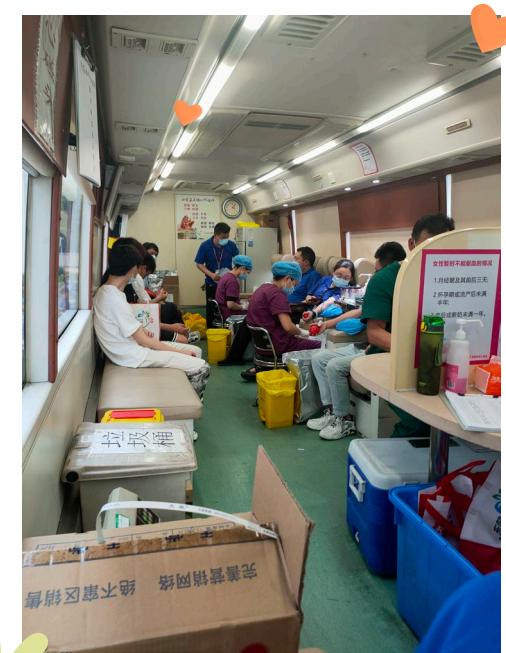
■ 東莞胡連【新型冠狀病毒防疫捐款/義工參與】

自2019年起新型冠狀病毒(Covild_19)陸續在全球各地蔓延，2022年東莞大朗鎮疫情爆發，2月底由大朗臺商協會組織各臺商企業捐款購買抗疫物資，東莞胡連捐款RMB5,000元給大朗政府。同時安排三名員工支援大朗防疫中心派發抗疫物資及維持核酸檢驗現場次序。



■ 東莞胡連【愛心捐血】

東莞胡連逐步踏實走向今日，持續落實企業社會責任的公益活動面向。每年定期於3月~4月號召同仁參與愛心捐血活動。2022年4月29日舉辦「東莞胡連_愛心捐血活動」，共有47位同仁報名參與，經過醫生評估後實際捐血人數為31位，總捐血量為15,200ml。



■ 越南胡連【工會送愛回家】

越南胡連工會在2022年前得知六名廠內員工，因經濟困難無法返鄉過節，由工會號召廠內同仁共同樂捐，購買車票，幫助員工能夠順利返鄉過年，與其家庭能有個溫馨的春節假期。共募得VND1,480萬(工會捐款680萬、同仁捐款800萬)。

|

附錄

附錄一 GRI內容索引

使用聲明		胡連精密股份有限公司，已依已依循GRI準則報導， 報導期間：2022年1月1日起至2022年12月31日止,之期間的內容。				
使用的GRI 1		使用的GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則		不適用				
面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
GRI 2： 一般揭露	一、 組織及報導實務	2-1組織詳細資訊	02 關於本報告書	4		
		2-2 組織永續報導中包含的實體				
		2-3 報導期間、頻率及聯絡人				
		2-4 資訊重編			不適用	資訊未重編
		2-5 外部保證/確信	02 關於本報告書	4		

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
GRI 2： 一般揭露	二、 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	04 關於胡連精密_ 4-1~4-3	17~21		
		2-7 員工	07 社會關懷_7-1 員工概況 _各項統計	58		
		2-8 非員工的工作者				
	三、 治理	2-9 治理結構及組成	02 關於本報告書	23~28		
		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	07 社會關懷 _7-4薪酬與福利	64		
		2-20 薪酬決定流程				
		2-21 年度總薪酬比率				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
GRI 2： 一般揭露	四、策略、政策與實務	2-22永續發展策略的聲明	03 永續治理與策略3-1 永續發展委員會;3.2.5 永續發展目標 04 關於胡連精密 _ 4-2 經營理念 05 誠信治理 _5-1 治理實務；5-2風險管理	5~6 11~12 20 23~31		
		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	04 關於胡連精密 _ 4-2 經營理念	20		
			05 誠信治理 _5-4法規遵循	36~37		
		2-28 公協會的會員資格	04 關於胡連精密 _ 4-4 參與外部組織	22		
	五、利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	03 永續治理與策略	7~9		
		2-30 團體協約	04 關於胡連精密 _4-4.參與外部組織	22		
GRI 3： 重大主題	二、重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	03 永續治理與策略_ 3-2 利害關係人與鑑別	7~10		
		3-2 重大主題列表				
		3-3 重大主題管理				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_經濟 面向	一、GRI 201：經濟績效2016 (重大主題_營運績效)	1. 管理方針揭露	05 誠信治理 _ 5-3營運績效	31~36		
		2. 特定主題揭露				
		201 -1 組織所產生及分配的直接經濟價值				
		201 -2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會			資訊無法取得/不完整	胡連精密尚未鑑別氣候相關風險與機會，未有策略與風險管理機制等資訊可供揭露。已列入集團之經營計畫中，預計於2024年導入，並啟動TCFD輔導專案及第三方查證。
		201 -3 確定福利計劃義務与其它退休計畫	05 誠信治理 _ 確定福利計劃義務与其它退休計畫	34		
		201 -4 取自政府之財務補助	05 誠信治理 _ 取自政府之財務補助	34		
	二、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	07 社會關懷 _7-4薪酬與福利	64		
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例				
	三、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	07 社會關懷 _ 7-5公益參與	68~69		
		203-2 顯著的間接經濟衝擊				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_經濟 面向	四、GRI 204：採購實務 201 (重大主題_原物料管理)	1.管理方針揭露	05 誠信治理 _ 5.5.3 原物料管理	40		
		2.特定主題揭露				
		204-1 來自當地供應商的採購支出比例				
	五、GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	05 誠信治理 _5-4法規遵循	36~37		
		205-2 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練				
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動				
	六、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				
	七、GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	05 誠信治理 _ 5.3.3 稅務治理	35		
		207-2 稅務治理、管控與風險管理				
		207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理				
		207-4 國別報告				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_環境 面向	一、GRI 301： 物料 2016	1.管理方針揭露	05 誠信治理 _5.5.3 原物料管理 06 永續環境_6-1能源管理	40 44~45		
		2.特定主題揭露				
		301-1 所用物料的重量或體積				
		301-2 使用的可再生物料				
		301-3 回收產品及其包材				
	二、GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	06 永續環境 _6-1能源管理	44~45		
		302-2 組織外部的能源消耗量				
		302-3 能源密集度				
		302-4 減少能源消耗				
		302-5 降低產品和服務的能源需求				
	三、GRI 303: 水與 放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	06 永續環境_6-3水資源與廢棄物管理	49~50		
		303-2 與排水相關衝擊的管理				
		2.特定主題揭露				
		303-3 取水量				
		303-4 排水量				
		303-5 耗水量				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_環境 面向	五、GRI 305： 排放 2016 (重大主題_節能減 碳)	1.管理方針揭露	06 永續環境 _6-2碳排放管理	46~48		
		2.特定主題揭露				
		305-1 直接（類別一）溫室氣體排放				
		305-2 能源間接（類別二）溫室氣體排放				
		305-3 其它間接（類別三）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				
		305-6 破壞臭氧層物質的排放				
		305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx) ，及 其它重大的氣體排放				
	六、GRI 306：廢 棄物 2020	1.管理方針揭露	06 永續環境_6.3.2 廢棄物	49		
		306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊		51		
		306-2 廢棄物重大衝擊管理				
		306-3 廢棄物生產				
		2.特定主題揭露				
		306-4 廢棄物回收處置方式				
		306-5 廢棄物最終處置				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_環境 面向	七、GRI 308： 供應商環境評估 2016(重大主題_永 續供應鏈)	1.管理方針揭露	06 永續環境 _6-5永續供應鏈	53		
		2.特定主題揭露				
		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				
特定主題_社會 面向	一、GRI 401：勞 雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	07 社會關懷_ 7. 2.1勞雇關係	59		
		401-2 提供給全職員工（不包含臨時或 兼職 員工）的福利	07 社會關懷 _全職員工福利	65		
		401-3 育嬰假	07 社會關懷 _ 育嬰假	66		
	二、GRI 402：勞/ 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	07 社會關懷 _ 7.2.2勞雇溝通	60		
	三、GRI 403：職 業安全衛生 2018(重大主題_職業健康 與安全)	1.管理方針揭露	06 永續環境_6-6 職業安全與衛生	74~80		
		2.特定主題揭露				
		403-1 職業安全衛生管理系統				
		403-2 危害辨識、風險評估、及事故調 查				
		403-3 職業健康服務				
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參 與、諮 商與溝通				
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練				
		403-6 工作者健康促進				
		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				
		403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之 工作者				
		403-9 職業傷害				
		403-10 職業病				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_社會面向	四、GRI 404：訓練與教育 2016 (重大主題_人才培育)	1.管理方針揭露	07 社會關懷_7-3 人才培育	61~64		
		2.特定主題揭露				
		404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數				
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案				
	五、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	05 誠信治理_5-1_董事會多元化及獨立性	23		
		405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	07社會關懷_員工多元化與平等機會	66~67		
	六、GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	04 關於胡連 _ 4-2 經營理念	20		
	七、GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商				
	八、GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險				
	九、GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商				
	十、GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程式訓練				
	十一、GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件				
	十二、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	06 永續環境 _ 6-4 環保管制	52		
		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(此項未有資料)				

面向	揭露項目		位置		省略	
			章節	頁碼	理由	解釋
特定主題_社會 面向	十四、GRI 415： 公共政策 2016	415-1 政治捐獻			不適用	胡連精密未有政治捐獻之情事
	十五、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			不適用	本公司產品非終端用戶使用
		416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件				
	十六、GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	05 誠信治理 _ 5.5.4 行銷與標示	41		
		417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件				
		417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件				
	十七、GRI 418： 客戶隱私 2016 (重大主題:營業秘密保護與交易安全)	1.管理方針揭露	05 誠信治理 _ 5.6.2營業秘密保護與交易安全	43		
		2.特定主題揭露				
		418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴				
	自訂重大主題	創新研發	05 誠信治理 _ 5.5.1創新研發	38		
		客戶關係	05 誠信治理 _ 5.5.2 客戶關係	39		
		資訊安全	05 誠信治理 _ 5-6 資訊安全	42~43		

註:胡連集團對於永續會計準則(SASB)，尚未有策略與風險管理機制等資訊可供揭露。已列入集團之經營計畫中，預計於2024年導入，並啟動SASB輔導專案及第三方查證。

附錄二 查證聲明書

bsi.



獨立保證意見聲明書

胡連精密股份有限公司 2022 年永續報告書

英國標準協會與胡連精密股份有限公司(簡稱胡連精密)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對胡連精密股份有限公司 2022 年永續報告書進行評估和查證外，與胡連精密並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對胡連精密股份有限公司 2022 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查胡連精密提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由胡連精密一併回覆。

查證範圍

胡連精密與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與胡連精密股份有限公司 2022 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估胡連精密遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結胡連精密股份有限公司 2022 年永續報告書內容，對於胡連精密之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、胡連精密所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關胡連精密的環境、社會及治理等績效資訊是公正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了胡連精密對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就胡連精密所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明遵循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於胡連精密政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 12 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2022 年報告書反映出胡連精密已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了胡連精密之包容性議題。

重大性

胡連精密公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了胡連精密之重大性議題。

回應性

胡連精密執行來自利害關係人的期待與看法之回應。胡連精密已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了胡連精密之回應性議題。

衝擊性

胡連精密已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。胡連精密已確立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了胡連精密之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

胡連精密提供有關遵循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的特定主題 GRI 準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了胡連精密的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為胡連精密負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-V/M/SPS

Statement No: SRA-TW-2022062

2023-05-31

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™

附錄三 永續發展實務守則



附錄四 永續揭露指標_電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形		單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量	175,578.30	十億焦耳(GJ)	1.合併集團數值 2.再生能源為太陽能發電量 3.南京胡連太陽能發電於2022年Q4啟用,嘉興上河於Q3啟用.詳如P64.說明.
			外購電力百分比	97.71%	百分比(%)	
			再生能源使用率	0.72%	百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量	121,800	千立方公尺(m³)	合併集團數值
			總耗水量	25,160		
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量	41.62	公噸 (t)	
			回收百分比	19.29%	百分比(%)	

編號	指標	指標種類	年度揭露情形		單位	備註
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2022年發生職災人數:1人 FR:1.4 SR:1.4 災害類別: 夾傷		數量 比率(%)	數據為越南胡連統計資料
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	擬予2023年揭露		公噸 (t), 百分比 (%)	2023年起揭露產品報廢數量
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司已進行衝突礦產鑑別,並在官網公告相關資訊			CMRT調查表
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0		NTD	揭露合併報表數
八	依產品類別之主要產品產量	量化	連接器	5,538,131	KPCS	揭露合併報表數
			新能源連接器	734,926		