

2024

弘塑科技股份有限公司

Grand Process Technology Corporation

永續報告書

目錄 CONTENTS

關於本報告書
經營者的話

01	關於 弘塑科技	1.1 公司簡介	5
		1.2 經營理念	10
		1.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	11
		1.4 參與外部組織	13
02	利害關係人 議合	2.1 永續發展委員會	15
		2.2 確認利害關係人	18
		2.3 利害關係人溝通管道與關注議題	18
		2.4 鑑別重大主題	20
03	誠信治理	3.1 治理實務	25
		3.2 風險管理	33
		3.3 法規遵循	36
		3.4 營運績效	37
		3.5 資安防護	39
04	責任生產	4.1 永續供應鏈	43
		4.2 創新研發	47
		4.3 產品品質	52
		4.4 產品安全	53
		4.5 客戶關係	54
05	綠色永續	5.1 氣候相關財務揭露建議	59
		5.2 原物料管理	62
		5.3 能源管理	63
		5.4 溫室氣體管理	66
		5.5 水資源管理	68
		5.6 廢棄物管理	70
06	社會關懷	6.1 員工概況	74
		6.2 適才適任	80
		6.3 職業安全衛生	89
		6.4 公益參與	98
	附錄	附錄一、GRI 永續性報導準則對照表	101
		附錄二、永續會計準則 SASB 對照表 - 工業機械與物品	107
		附錄三、上市櫃公司氣候相關資訊	108
		附錄四、TCFD 揭露項目對照	109

關於本報告書

弘塑科技為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，本報告書揭露範圍以弘塑科技為主體，為求完整揭露永續資訊，部份段落及表格以集團角度撰寫，若有涵蓋不同範疇之內容，亦以註記說明。弘塑科技期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明
資訊重編	- 營運績效數據：更新統計基準，採用個體財報計算 - 當地採購金額比率：為求數據精確，2022 年及 2023 年數據分別更新為 58.73%、67.47% - 研發費用：更新統計基準，採用個體財報費用計算 - 年度用水：更新統計基準，故 2022 年及 2023 年數據分別更新為 4.6938、4.1570 百萬公升 - 教育訓練人均時數：前本報告書數據的分母為教育訓練總人次，依 GRI 要求本報告書更正為員工總數
營運據點	台灣廠區（新竹總部、台中、台南、高雄）
財務數據	與個體財報數據一致
環安衛數據	新竹總部
員工數據	台灣廠區（新竹總部、台中、台南、高雄）

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書內容包含經濟（公司治理）、社會（含人群／人權）及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露弘塑科技永續發展的成效，並呈現與利害關係人溝通的結果，採用永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021)、參考永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及政府主管機關要求《上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法》編製。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環境、社會及職安面向等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 弘塑科技制訂《永續報告書編製及確信作業程序》，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由永續發展委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 本報告書溫室氣體盤查資訊為通過 ISO14064-1：2018 查證之資料。
- 2024 年度報告書未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。

發行頻率

此為弘塑科技發布的第四本 ESG 報告書，未來弘塑科技每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，歷年報告書之電子檔可於弘塑科技官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

- 弘塑科技股份有限公司・總經理室
- 地址：300104 新竹市香山區中華路六段 89 號
- 聯絡分機：2109
- Email：ESG@gptc.com.tw
- 公司官網：<https://www.gptc.com.tw/>

歷年報告書下載



官方網站



經營者的話

隨著全球對永續發展的關注日益增強，無論是法規要求、產業趨勢還是客戶需求，都使得企業必須更加重視社會責任與環境保護。弘塑科技自 2016 年以來就已成立企業社會責任委員會，積極推動永續發展；然而，隨著時代的變遷和需求的變化，我們在 2024 年重新改組了委員會，以便更有效地應對這些變革並推動公司長期的永續發展。

秉持著「誠信、創新、品質」的核心價值，我們的永續策略圍繞著三大核心方向：責任生產、友善社區和產業共好。在業務營運的過程中，我們致力確保每一個生產環節都符合環保與社會責任，在廠務運作之外也積極支持社區發展、促進產業間與整個價值鏈的合作，實現共贏。

為保護環境，我們在生產過程中納入綠色思維，包括優化生產流程、降低能源消耗並減少廢物排放，並實施水資源回收和再利用；同時，在產品設計上，也積極與客戶共同研究，開發更節能的機台元件，成為負責任的供應商。

我們深知員工是企業永續的基石，為弘塑同仁提供完善的工作環境和員工福利。公司設有健康與安全管理體系，確保員工在安全、健康的環境中工作；此外，還設有多樣化的員工福利計畫，包括定期健康檢查、員工培訓、技能提升計畫、福委會等，並提供靈活的工作制度以平衡員工的工作和生活需求。

在業務增長的同時，弘塑科技也不忘善盡企業公民責任，積極參與各類公益活動，致力於回饋社會。公司定期舉辦慈善贊助、社會弱勢援助和在地社區回饋等活動，並鼓勵員工參與公益，將企業的良好影響力發揮到最大。

為了逐步踏實永續進程，弘塑科技訂下了具有挑戰的永續目標，由高階主管共同推展，從環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 三大面向出發，定期管理並追蹤進度。這些充滿挑戰的目標包括：至 2030 年減少 20% 碳排放強度、主要產品機台到 2030 年節能 20%、逐年提升從獲利提撥的比例貢獻於公益等。

以上種種不僅展現了我們對永續發展的決心，也體現了我們在全球化競爭中，將永續發展作為核心競爭力的一部分。我們相信，透過這樣的努力，能夠為公司創造更長遠的價值，並為社會、環境及下個世代帶來更好的未來。

弘塑科技 董事長





01

CHAPTER

關於弘塑科技

1.1 公司簡介	5
1.2 經營理念	10
1.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	11
1.4 參與外部組織	13

1.1 公司簡介

弘塑科技是國內半導體濕製程設備產業中的領導品牌，自 1993 年創立起，我們的步伐穩健而踏實，於台灣北部、中部以及南部設立服務據點，更成功在 2009 年登錄興櫃，2011 年掛牌上櫃，所製造之金屬蝕刻設備、金屬化鍍設備、8 吋及 12 吋單晶片旋轉清洗設備等，深獲許多知名科技大廠指定購買。

為加強異業整合，弘塑集團於 2013 年、2018 年及 2019 年，分別收購添鴻科技、太引資訊、佳霖科技，跨足化學配品、工程資料分析、量測設備代理通路等領域，擴大營運版圖提供客戶完整解決方案，客戶群包括晶圓代工、封測及記憶體等全球半導體大廠。

公司名稱

弘塑科技股份有限公司

行業別	1. 公開資訊觀測站的上櫃產業類別：其他電子業 2. SASB 行業分類系統：工業機械與商品類
總部位置	新竹市香山區中華路六段 89 號
資本額	292,160 (單位：新台幣仟元)
股權結構	本國法人 58.31%、本國個人 30.44%、外國機構與外國個人 11.25% ^{註 1}
當年度個體營收	2,298,019 (單位：新台幣仟元)
員工人數	216 人
營運據點	新竹、台中、台南、高雄
主要產品 / 服務	半導體濕製程設備
當年度主要產品產量	出機 99 台 (含修改)
主要產品銷售比重	- 機台設備產品銷售 (90.73%) - 維修 (9.27%)
各區營收比重	台灣 (100%)

註 1：統計至 2024 年 8 月。

公司沿革



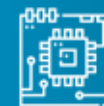
上下游介紹



零組件製造商



半導體設備業



半導體製造業

產品介紹

弘塑科技・技術領域



濕式蝕刻



化學清洗



超純水清洗



金屬化鍍

弘塑科技・產品



單晶圓旋轉設備



批次式酸槽設備



複合式製程設備

弘塑科技・應用領域



先進構裝



IC前端製程



光電產業

設備 單晶圓旋轉設備

系列：UFO-A、UFO、UFO Long type

簡介

隨著半導體製程條件的持續緊縮，單片晶圓內以及片與片之間的製程條件一致性及再現性更顯重要，單晶圓旋轉設備可透過自動化的機器手臂傳送及精準定位，製程腔體透過彈性參數設定可精準控制化學反應以滿足製程需求，同時設備佔地面積小，搭載藥液回收系統、藥液蝕刻終點監控、雙面清洗等功能，協助客戶降低生產成本，適用於 Metal Etch、Silicon Etch、Oxide Etch、PR Strip、Wafer Clean、Mask Clean 等製程應用。



設備 批次式酸槽設備

系列：VAN、DIO



簡介

展現高度客製化機種，透過酸槽配置，進行浸泡式製程，搭配溫控機制、流場循環、上下晃動、超音波震盪、混酸補酸機制、乾燥機制等功能，最佳化製程條件，同時具備高產出、低成本的優勢，同時可處理各種尺寸晶圓及基板，適用於 Metal Etch、Silicon Etch、Oxide Etch、Nitride Etch、PR Strip、RCA Clean、Glass Clean、Electroplating、Electroless Plating 等製程應用。

設備 複合式製程設備

系列：UFO-300C、UFO-150C

簡介

隨著半導體製程演進，線寬線距持續微縮，以及 2.5D/3D 先進封裝製程持續發展，多功能濕製程設備愈趨重要，複合式製程設備可整合酸槽浸泡及單晶圓旋轉腔體於同一機台內，最佳化化學力及物理力於濕製程中，達到最佳去除效果，適用於 PR Strip、Metal Lift Off、Carrier Recycle 等製程應用。



設備 方形基板單片旋轉製程設備

系列：UFO-500、UFO-600

簡介

採用矩形基板，相較傳統圓形基板可提升空間利用率，降低成本。以 CoWoS-L 技術概念，結合了 CoWoS-S 和 InFO 技術的優勢，具有多個 LSI(局部矽互連)的重構中介層，可支援超過 3.3 倍光罩尺寸，用於晶片間的互連和 RDL 層的電源及信號傳輸。弘塑科技的 FOPLP 設備適用於 PR Strip、UBM Etch、Scrubber 等製程應用。

弘塑集團架構與商業夥伴關係

弘塑科技為弘塑集團的母公司，集團旗下涵蓋多家子公司，分布於設備、化學品、數據解決方案等不同領域，致力於提供多元化產品與服務，創造整體綜效並提升競爭優勢。主要關係企業包括：負責濕製程設備的弘塑科技、供應濕製程化學品的添鴻、代理先進封裝檢測的佳霖科技，以及做大數據分析的太引資訊。各公司在集團整體架構下密切協作，共同實踐永續經營的核心理念，並持續精進在環境保護、社會責任及公司治理等面向的表現。以下列舉本集團部分子公司，完整合併報表請見年報。

公司名稱	集團之分工職務	主要營業項目
弘塑科技 股份有限公司	集團之營運總部，統籌集團之財務、人事、業務之運作。 自製設備新產品應用領域之研發設計與製造，負責及台灣及海外客戶之銷售業務。	半導體及積體電路製造設備之工程承包、製造、買賣及維修工程，及半導體相關之機械安裝、電子零組件製造。
添鴻科技 股份有限公司	100% 持有之子公司，主要產品為工業級化學蝕刻液。	工業級、試藥級、電子級混酸(蝕刻液)、電鑄藥液、工業級及電子級化學品代客分裝暨各類膠製造與開發買賣等。
佳霖科技 股份有限公司	100% 持有之子公司，主要業務為設備、零組件等產品之買賣、代理、售後服務等。	測試儀器設備及零件、分析實驗儀器設備及零件、工業用儀器設備零件 ... 等組合加工買賣業務、進出口貿易及售後維修等。
太引資訊系統 股份有限公司	主要服務為軟體銷售及安裝，集團持股 78%。	軟體銷售及安裝等。

1.2 經營理念

弘塑科技成立以來，秉持「立於誠信、樂於分享、勇於創新、行於效率、精於品質、勤於服務」的經營理念，除了致力於持續成為半導體濕製程設備之領導製造商外，更計畫開發特殊濕式製程設備，成為客戶的最佳夥伴。

短中長期營運目標

銷售策略與生產計畫雙軌並行，加強與既有客戶的合作，共同開發新製程機台，朝向產品多元化發展，並積極開發海外客戶。與國內許多客戶合作上，皆能於有限時間達交並提供製程解決方案，持續居於國內自動化濕式製程設備領先地位。爾後將爭取更多海外客戶，目標未來 10 年往國際化邁進。

1.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

本公司已取得以下 ISO 國際標準認證，展現對品質管理與永續發展的高度承諾。



管理系統

ISO 9001 : 2015

驗證機構

SGS

證書效期

2024.9.7~2027.9.7



管理系統

ISO 14001 : 2015

驗證機構

SGS

證書效期

2022.1.28~2025.1.28



管理系統

ISO 45001 : 2018

驗證機構

SGS

證書效期

2022.1.28~2025.1.28



管理系統

ISO 14067 : 2018

(單晶圓旋轉設備 UFO300 系列)

驗證機構

SGS

證書效期

2024.4.1~2026.3.31



管理系統

ISO 14064-1 : 2018

驗證機構

SGS

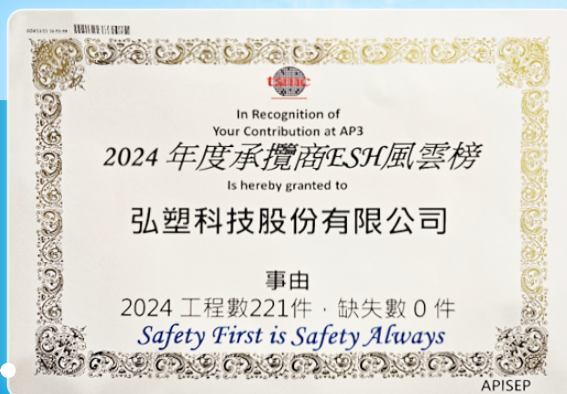
查驗範圍

2024 年溫室氣體排放

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項

2024年

tsmc年度承攬商
ESH風雲榜



2023年

tsmc優良設備
承攬商獎



2023年

日月光最佳供應商

1.4 參與外部組織

弘塑科技積極履行企業社會責任，除專注本業技術與持續精進服務外，亦主動參與多項產業相關公協會，以會員角色與業界持續對話，促進跨領域知識交流，掌握政策方向與市場趨勢。我們深信透過與利害關係人之間的溝通合作，不僅能強化企業治理與創新思維，更能共同推動產業永續發展。



新竹市企業經理協進會
2020 年石本立榮獲傑出總經理獎

會員



台灣電子製造設備工業同業公會

會員



新竹市工業會

會員



SEMI 國際半導體產業協會

會員



SEMI 矽光子產業聯盟

會員



TCFD 響應

當全球對氣候變遷議題日益關注，企業也被驅動著積極採取行動以應對環境挑戰。本公司自 2024 年起響應「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 倡議，依循其架構揭露我們在氣候風險與機會下所規劃的因應策略與行動方向，展現邁向低碳經濟轉型的決心，並落實企業對社會的責任。

CDP 響應

2023、2024 年受客戶邀請參與 CDP(原碳揭露專案)，2024 年度在氣候變遷問卷獲得 B 級成績。





02

利害關係人議合

CHAPTER

2.1 永續發展委員會	15
2.2 確認利害關係人	18
2.3 利害關係人溝通管道與關注議題	18
2.4 鑑別重大主題	20

利害關係人與重大主題鑑別流程



2.1 永續發展委員會

弘塑科技自 2016 年成立企業社會責任委員會，並於 2022 年改組為「永續發展委員會」，負責推動與規劃弘塑科技的永續活動。2024 年經董事長與高階管理層核准進行改組，委員會由集團執行長擔任主席，並設立各功能小組，由處級主管擔任小組組長，每季召開一次會議。會前由執行秘書發出通知，各小組長彙整當季行動與成果，並於會議中進行討論與決議，進一步強化永續發展機制。

永續發展涵蓋環境、社會（含人群／權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，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，於公司網站設置聯繫管道，提供利害關係人溝通，適切回應其所關切之重要永續議題。本公司也訂定《永續報告書編製及確信作業程序》，納入內部制度《永續資訊之管理作業》與《永續資訊之管理與稽核》，並且每年向董事會提報永續報告書與前一年度 ESG 執行情形。

董事會每年聽取永續發展委員會執行永續項目的情形，並在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。每年永續報告書編製作業啟動時，於永續發展委員會召開起始會議，並每兩年進行一次重大主題評估，根據與利害關係人議合的結果，分析衝擊程度與後續行動，與永續發展委員會成員共同確認當年度 ESG 重大主題。

永續策略



弘塑永續規劃

永續策略：責任生產、友善社區、產業共好



公司
治理



綠色
製造



永續
價值鏈



環境
永續



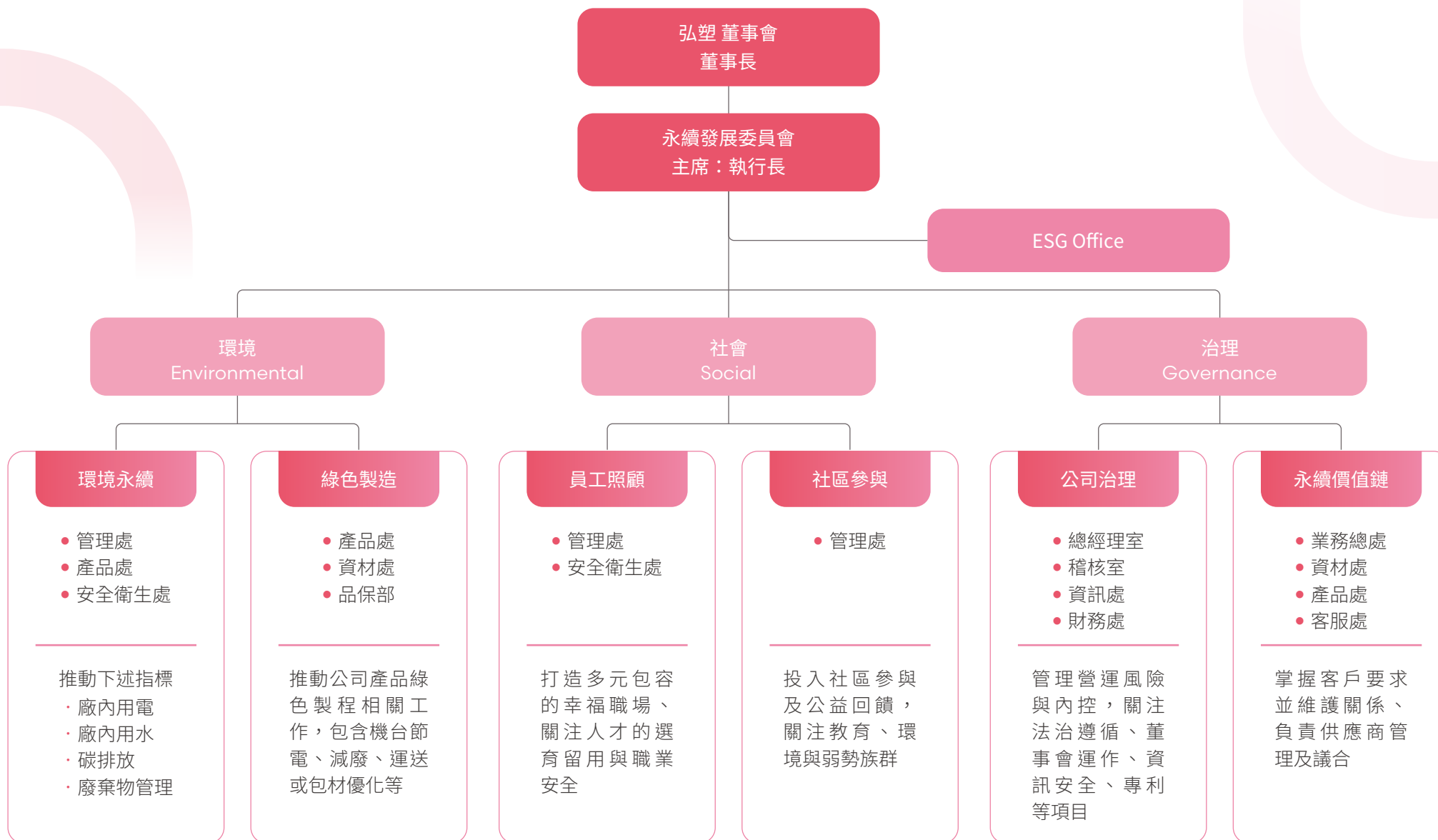
員工
照顧



社區
參與

核心價值：誠信、創新、品質

永續發展委員會組織圖



2.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人指的是對弘塑科技產生影響或受其影響的群體。各部門首先依據日常業務往來，初步篩選相關利害關係人類型，接著根據與公司的互動頻率、相互影響程度及彼此的重要性，經內部會議討論並參考同業作法，最終確定 4 類對公司至關重要的主要利害關係人：股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、客戶及員工。

2.3 利害關係人溝通管道與關注議題

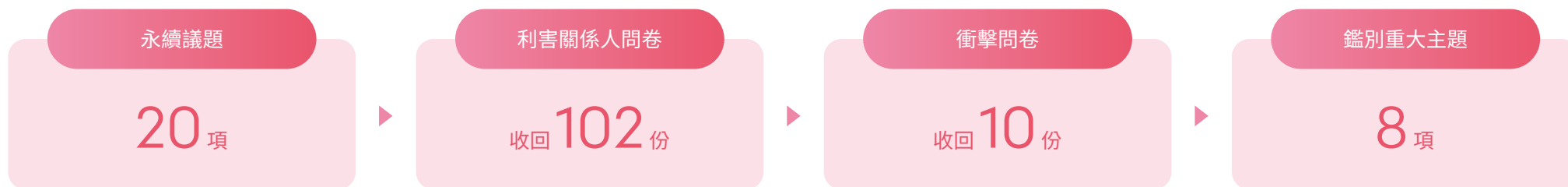
弘塑科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注弘塑科技之議題亦多有差異，弘塑科技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注弘塑科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時弘塑科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

弘塑科技各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斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告書，歸納出 20 項永續議題，涵蓋經濟（公司治理）、環境與社會（含人群 / 權）等面向，確保弘塑科技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	對弘塑科技的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	當年度溝通統計
 股東 / 投資人	股東是弘塑科技最重要的所有者之一，他們的投資資金支援了公司的運營和成長。股東的意見和需求對公司策略的制定具有重要影響，弘塑科技致力保障股東權益，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 - 水資源管理 - 能源管理 - 廢棄物管理 - 創新研發 - 資安防護 - 客戶服務	聯絡窗口： 莊凱吉 - 電話：03-5183030 #2002 - 郵件：invest@gptc.com.tw	- 股東常會 / 每年 - 官網投資人專區 / 每月 - 公開資訊觀測站 / 不定期 - 股東會 1 次 - 法說會 18 次
 供應商 / 承攬商	供應商和承攬商是公司產品和服務的核心資源提供者。他們為公司提供必要的原材料、零件、服務與技術支持，影響著公司的生產效率和產品品質。良好的供應鏈管理和合作關係能夠降低成本、保證生產的順利進行，並提升公司競爭力。	- 營運績效 - 創新研發 - 原物料管理 - 客戶服務 - 資安防護	聯絡窗口： 資材部門 電話：03-5183030	- 供應商考核 / 每半年 - 供應商評鑑 / 不定期 - 電話、E-MAIL / 不定期 - 供應商定期考核 2 次 - 供應商不定期稽核數次
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，了解客戶的偏好與期望，有助於公司提供更符合市場需求的產品或服務，從而建立品牌忠誠度並提高競爭優勢。持續的顧客關係管理對公司的成功至關重要。	- 創新研發 - 客戶服務 - 倫理誠信 - 資安防護 - 永續供應鏈 - 產品與服務安全	聯絡窗口： 梁勝銓 - 電話：03-5183030 #2202 - 郵件：travis_liang@gptc.com.tw 顏榮偉 - 電話：03-5183030 #2203 - 郵件：jw_yen@gptc.com.tw	- 客戶會議 / 不定期 - 業務拜訪 / 不定期 - 客戶滿意度調查 / 每年 - 電話、E-MAIL / 每天 - 客戶滿意度調查 1 次
 員工	員工是公司日常運營的基石，他們的工作表現直接影響公司的效率、創新與發展。員工的專業技能、工作滿意度與公司文化密切相關，對於公司能否達成目標和實現長期成長至關重要。公司需關注員工的福祉與職業發展，提供良好的工作環境，進而提升員工的積極性與忠誠度。	- 營運績效 - 薪酬福利 - 創新研發 - 人才培育 - 倫理誠信	聯絡窗口： 人資部門 電話：03-5183030	- 電話、E-MAIL / 不定期 - 勞資會議 / 每季 - 員工申訴管道 / 不定期 - 勞資會議 4 次

2.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

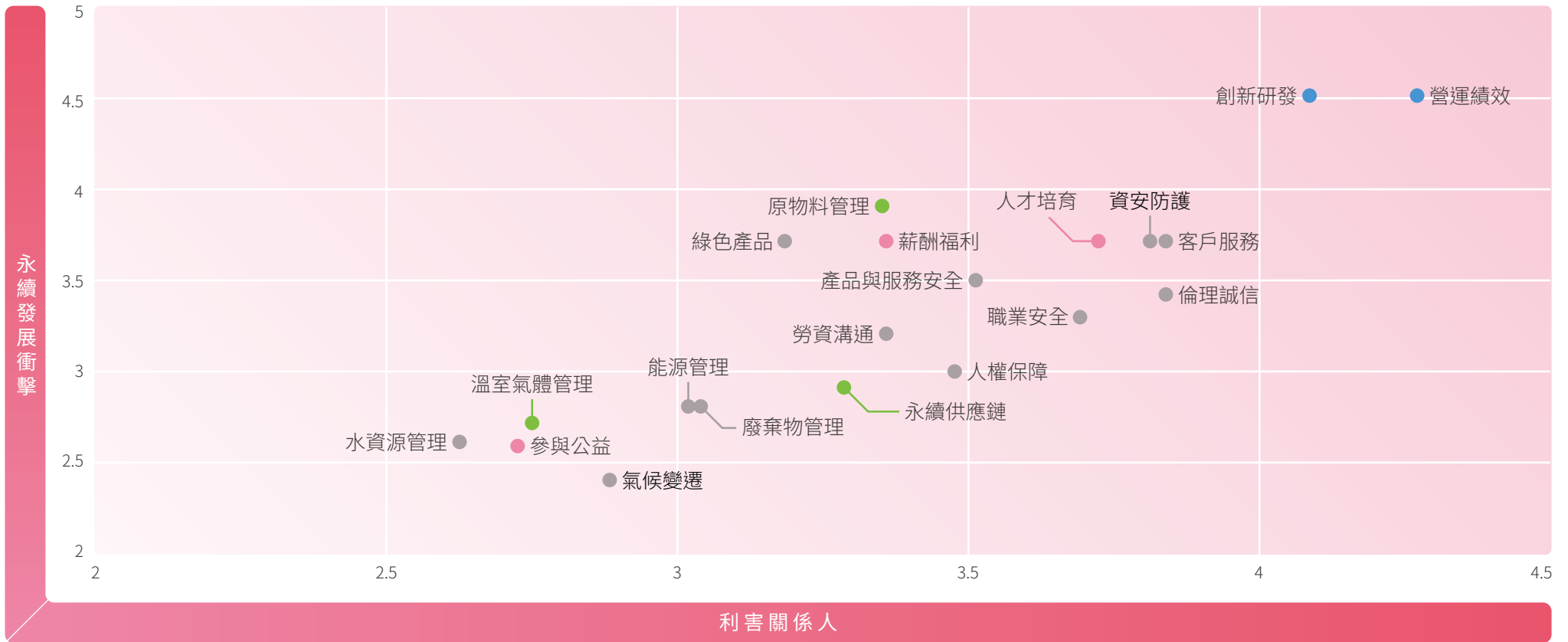


面向	永續議題
環境面	• 能源管理 • 綠色產品 • 氣候變遷 • 永續供應鏈 • 廢棄物管理 • 原物料管理 • 水資源管理 • 溫室氣體管理
社會 (含人群 / 權) 面	• 人才培育 • 薪酬福利 • 職業安全 • 勞資溝通 • 人權保障 • 參與公益 • 產品與服務安全
經濟 (公司治理) 面	• 營運績效 • 創新研發 • 客戶服務 • 資安防護 • 倫理誠信

弘塑科技永續發展委員會針對永續發展擬定 20 項議題，並透過線上問卷調查主要利害關係人對各議題的影響程度。此次調查共回收 102 份有效問卷，其中包括股東 / 投資人 37 份、員工 33 份、客戶 11 份，以及供應商 / 承攬商 21 份，藉此評估各利害關係人對永續議題的關注程度。此外，公司亦邀請 10 位主管填寫問卷，評估各議題對內外部的影響，最終彙整雙方評分，繪製重大主題矩陣圖，並經永續發展委員會討論，最後從環境、社會 (含人群 / 權) 及經濟 (公司治理) 三大面向中，各取評分前二或三名的議題，確定當年度的 8 項重大主題，包括：營運績效、創新研發、人才培育、原物料管理、薪酬福利、永續供應鏈、溫室氣體管理及參與公益。這些議題同時代表公司面臨的風險與機會——在追求營運績效、滿足股東與客戶期望的同時，公司亦須重視環境品質與員工福祉，避免違規行為損害商譽。然而，若能有效管理風險，並在經濟效益、環境永續與社會共榮間取得平衡，將有助於公司持續成長，邁向長遠的永續經營。

本報告將詳細說明這 8 項重大主題的管理方針及相關揭露數據內容，其餘永續議題為本公司自願揭露內容。

重大主題矩陣圖



⊕ 正面 ⊖ 負面

ESG 面向	重大主題 (衝擊面向)			
● 環境面	⊖ 原物料管理	⊕ 永續供應鏈	⊕ 溫室氣體管理	
● 社會面 (含人群 / 權)	⊖ 人才培育	⊕ 薪酬福利	⊕ 參與公益	
● 經濟面 (公司治理)	⊕ 營運績效	⊕ 創新研發		

撰寫報告書原則

弘塑科技依據 GRI 準則的報導原則編製 ESG 報告，確保資訊的透明度與完整性。



永續性脈絡

清楚揭露公司如何應對營運所在地及周邊地區的經濟、環境及人群 (含人權) 影響，以降低負面影響或提升正面效益。



完整性

確保報告內容能充分反映公司在經濟 (公司治理)、環境及社會 (含人群 / 權) 方面的重大影響。



準確性

提供詳盡且準確的資訊，以便利害關係人能有效評估公司的 ESG 表現。



平衡性

公平呈現企業在 ESG 方面的正面與負面績效，使利害關係人能夠客觀評估。



清晰性

確保資訊表達方式清楚易懂，便於利害關係人理解與獲取。



可比較性

依據國際標準揭露 ESG 資訊，讓利害關係人能夠對公司長期績效進行分析。



時效性

定期發布 ESG 報告，確保利害關係人能獲得即時且準確的資訊，以做出適當決策。



可驗證性

透過內外部審查，確保報告內容的真實性與準確性。

這些原則確保弘塑科技的 ESG 報告具備高透明度、公信力與可比較性，以滿足利害關係人的需求。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	衝擊面向	影響範圍			對應 GRI 準則 2021 一般揭露 / 主題準則	報告書揭露章節
			上游	公司	下游		
			零組件製造商		半導體製造業		
 經濟面	營運績效	⊕ 實際正面	●	●		● 經濟績效 (201)	3.4 營運績效
	創新研發	⊕ 實際正面		●	●	● 自定義主題	4.2 創新研發
 環境面	永續供應鏈	⊕ 實際正面	●	●		● 供應鏈 ESG 評估 (308-1、414-1) ● 供應商 ESG 管理 (308-2、414-2)	4.1 永續供應鏈
	溫室氣體管理	⊕ 實際正面	●	●	●	● 排放 (305)	5.4 溫室氣體管理
	原物料管理	⊖ 潛在負面	●	●		● 原物料 (301)	5.2 原物料管理
 社會面	薪酬福利	⊕ 實際正面		●		● 市場地位 (202-1) ● 勞雇關係 (401-2&3)	6.2.1 薪酬福利
	人才培育	⊖ 潛在負面		●	●	● 訓練與教育 (404)	6.2.2 人才培育
	參與公益	⊕ 實際正面		●	●	● 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 (203-1)	6.4 公益參與

註：●為對上下游及公司自身造成的衝擊



03

誠信治理

CHAPTER

3.1 治理實務	25	3.4 營運績效	37
3.2 風險管理	33	3.5 資安防護	39
3.3 法規遵循	36		

3.1 治理實務



健全的公司治理制度為企業永續經營與提升競爭力之基礎，透過規範董事會運作機制及資訊處理流程，不僅有助於強化公司內部管理與風險控管，亦能保障股東及利害關係人權益，建立公開透明之經營文化。

弘塑科技依據公司法及證券交易法等相關法令，建立以誠信經營與資訊透明為核心之公司治理架構，董事會並通過《董事會議事規範》以提升董事會運作效率與決策品質，強化其管理及監督功能；另亦訂定《內部重大資訊處理作業程序》，以防範內線交易、落實正確即時資訊揭露之原則，確保市場公平性並維護投資人權益。

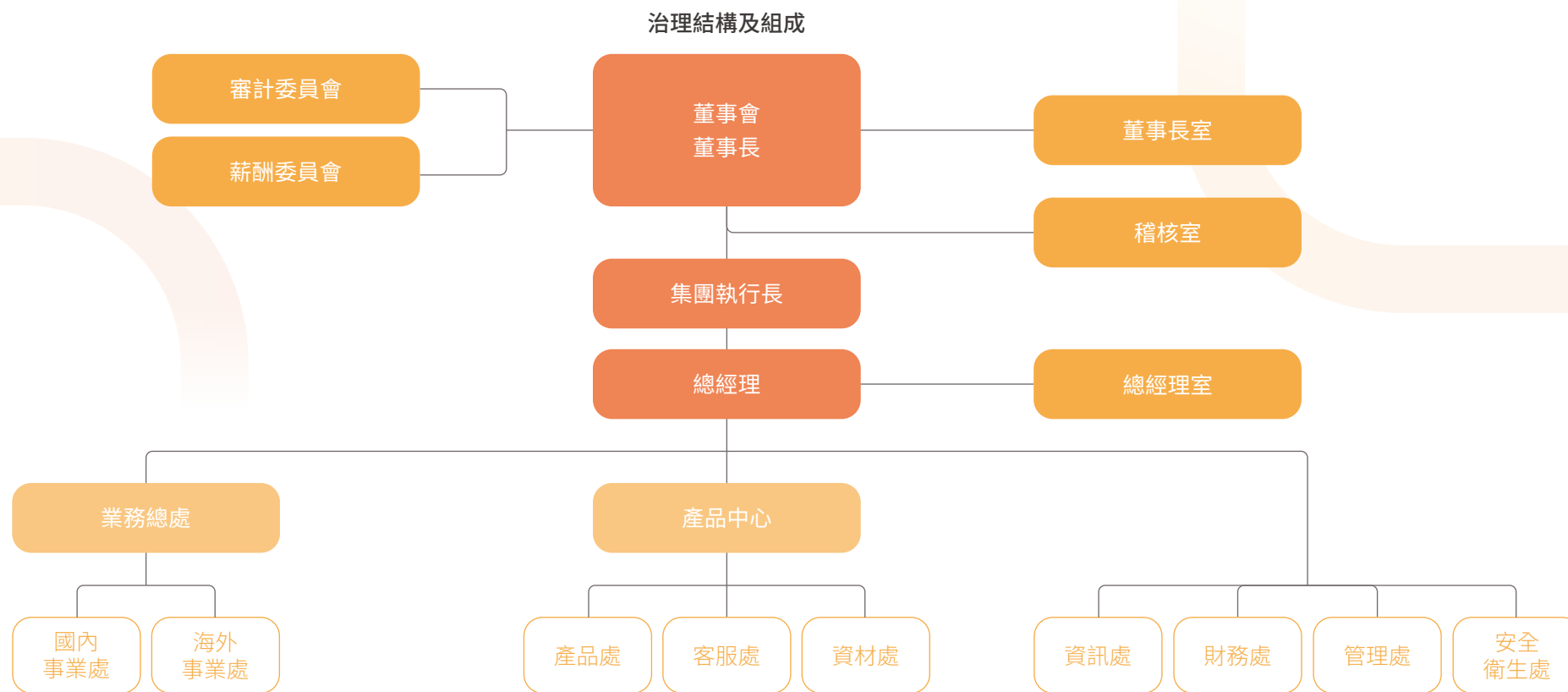
董事會
議事規範



內部重大資訊
處理作業程序



3.1.1 董事會



為強化董事會管理機制，弘塑科技於董事會下設立審計委員會及薪酬委員會，藉此提升公司治理品質。現任董事會成員任期為 2022 年至 2025 年，董事長、集團執行長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共舉行 4 次董事會，董事平均出席率達 96%。為確保董事會的獨立性與多元性，7 名董事中設有 3 席獨立董事，占比達 43%，並聘任 1 名女性董事，展現對多元化的承諾。各董事成員均具備豐富的產業經驗（營運事業發展、經營管理、國際市場、大專院校講師）及專業能力（商務、法律、會計、風險管理），為公司提供策略性指導與監督。本公司亦鼓勵並安排董事成員參與專業進修，以保持其核心價值及專業優勢與能力，2024 年全體董事進修時數為 21 小時，未來亦規劃增加企業永續經營相關之課程。

職稱	姓名	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	張鴻泰	5	產業
董事	石本立	5	產業
董事	張泰山	5	產業
董事	定業投資 代表人：任克川	0	產業
獨立董事	施聖亭	3	產業
獨立董事	何幼梅	1	產業
獨立董事	陳俊合	1	會計

註：詳細董事成員背景，請參閱年報「貳、公司治理報告」。

多元化統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50 ～ 60	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		60 以上	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	7	100%
		大專	1	14.29%	1	14.29%	0	0.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

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% 。

董事提名及選舉

弘塑科技訂定《董事選舉辦法》，確保董事選任過程公平、公正、公開。本公司採取候選人提名制度，並遵循記名累積選舉法進行董事選舉，每一股份享有與應選董事人數相同的選舉權，可集中選舉一人或分配選舉數人，董事任期為三年。為確保董事會具備多元性與專業性，本公司在董事提名與遴選時，將考量以下因素：

1. 多元化組成：

董事會成員應涵蓋多元背景，包括性別、年齡、國籍、文化、專業背景、專業技能及產業經驗，以提升決策品質與組織競爭力。

2. 利害關係人之觀點 (包含股東)：

提名過程應納入股東及其他利害關係人的意見，確保董事會決策符合公司及所有利害關係人的長期利益。

3. 獨立性：

為維持董事會的客觀性與公正性，確保一定比例的董事具備獨立性，以強化治理機制、降低潛在利益衝突。

4. 與組織衝擊相關之能力：

董事應具備與公司業務及發展戰略相關的專業知識與經驗，如法律、財務、會計、科技、行銷或產業專業等，以有效應對市場變化及企業挑戰。

本公司將持續完善董事遴選機制，確保董事會具備適當的專業知識、技能與經驗，以有效履行公司治理職責，推動企業永續發展。

利益衝突機制

弘塑科技董事會通過《董事會議事規範》，規範董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係者之會議事項，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本年度董事利益迴避之情事，請參考年報公司治理運作情形。

董事會及功能性委員會績效自評

為了評估董事會年度績效，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事事務單位透過董事會內部自評方式評估董事會績效，評估內容包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

● 董事會績效評估

對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。

● 個別董事成員績效評估

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、董事之專業及持續進修、內部控制。

● 功能性委員會績效評估

對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

董事會績效評估

自評 (問卷)	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	4.6	4.5	4.5
審計委員會	4.6	4.5	4.5
薪酬委員會	4.6	4.5	4.5

註：指標最低為 1 分、最高為 5 分。

監督管理的角色

董事會負責指示公司未來營運方向，由集團執行長、總經理與其他管理階層共同擬定營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。

利害關係人可透過公司官網或其業務對應窗口，向公司相關的權責部門進行聯繫並表達意見，提供如電子郵件、電話或即時訊息系統，讓利害關係人能夠提出建議、疑慮或反映問題。此外，公司設有 ESG 專門信箱，接受利害關係人的意見，確保每一個意見都能得到適當的回應與處理。

一旦發生負面衝擊，公司會先啟動危機應對流程，透過相關單位向上通報並評估事件等級，決議因應對策；事後並根據根因分析、責任追究、修正方案設計、賠償或補償計畫、實施與監控等步驟，設定負責人與相關行動，此外，公司擁有健全的管理辦法和流程，由專業的管理團隊和部門負責進行日常的風險評估和供應商盡職調查，確保所有潛在的風險和問題能夠及時被發現並妥善處理。若遇可能對公司運營、財務狀況或聲譽造成重大影響的情況時，管理團隊會將相關資訊報告給董事會，董事會隨後依據全面的分析與評估，做出適當的應對措施或策略調整。董事會的主要責任是在發現重大風險或潛在的重大負面事件時，進行必要的決策，以保障公司長期的可持續發展與穩定運營。2024 年弘塑科技與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。

為有效落實風險管理並提升專業人才擔任董事及經理人的意願，弘塑科技為董事及經理人投保責任保險，使其在執行業務時無後顧之憂。同時，此舉亦有助於降低及分散因決策錯誤或疏失可能對公司及股東造成的重大風險。弘塑科技於 112 年任命財務處曾繁斌處長為公司治理主管，於初任主管一年內進修與公司治理相關課程達 18 小時，符合法令規定。

3.1.2 功能性委員會

為健全監督職能與強化管理效能，董事會設立審計委員會與薪資報酬委員會。除依法規須獨立行使職權的事項外，各功能性委員會均應對董事會負責，並將所提議案提交董事會決議。詳細功能性委員會當年資訊，請參考該年年報公司治理運作情形。

審計委員會

弘塑科技依《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》建立審計委員會，遂由董事會通過《審計委員會組織規程》，旨在強化公司治理，確保財務報告的真實性與適當表達，並負責監督簽證會計師的選任、獨立性及績效表現。此外，審計委員會確保內部控制機制的有效運作，督導公司遵循相關法令與規範，並評估與管控公司現有及潛在的風險，以維護股東權益並提升企業透明度與營運穩定性。

本委員會由全體獨立董事組成，由陳俊合獨立董事擔任召集人，且至少一人具備會計或財務專長。當年度共召開 4 次會議，全體出席率達 100%。



薪資報酬委員會

弘塑科技為健全公司董事、監察人及經理人薪資報酬，遂由董事會通過《薪資報酬委員會組織規程》，在董事會設置薪酬委員會，此委員會的職能是以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。



委員會成員之委任依專業資格與獨立性，符合薪酬委員會職權辦法規定，並由董事會決議委任，目前三位成員皆為獨立董事，由施聖亭獨立董事擔任召集人。當年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。本委員會召開時，得請本公司董事、相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議，並提供相關必要之資訊。

本委員會負責定期檢討相關規程，並訂定及評估董事、監察人及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，確保其符合公司績效目標及長期發展方向。評估過程將參考同業標準，考量個人職責、績效表現、公司財務狀況及風險管理原則，避免因薪資報酬激勵而產生過度風險行為。此外，董事及高階經理人之短期績效獎勵與變動薪資支付，將依公司業務性質及行業特性調整。本委員會成員不得參與自身薪資報酬之討論及表決，以維持決策公正性與客觀性。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 7.5% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司以獲利數額為基準，由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞。但若公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	✓	✓
簽約金或招聘獎金	-	-
索回機制	-	-
退休福利	-	✓

目前弘塑科技仍處於初期推動 ESG 的階段，尚未將 ESG 發展目標與績效納入董事與經理人薪酬考量。然而，弘塑科技將持續關注 ESG 趨勢，並隨著內部 ESG 推行日趨成熟，由薪酬委員會進一步研議評估相關辦法的制定。

年度總薪酬比率

最高個人之年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數

11.47

最高個人年度總薪酬增加百分比 / 其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數

1.4

註：其他員工不包括該薪酬最高個人

3.1.3 內部稽核

本公司為加強財務管理、確保資產安全，並稽查經營績效與政策執行狀況，特設內部稽核單位負責內部稽核工作。內部稽核的核心目標在於調查與評估內部控制制度的缺失，衡量營運效率，並提供改善建議，確保內部控制機制持續有效運作。同時，內部稽核作為管理的輔助機能，透過獨立的分析與考核，協助各管理階層健全作業流程，並確保各項業務活動符合既定標準。內部稽核主要採抽查方式進行，各管理階層仍負責落實其控管職責。

本公司內部控制制度的設計與執行，旨在促進公司穩健經營，並確保營運效率、財務報導的可靠性與法規遵循。為因應內外部環境變化，公司每年定期執行內部控制制度的自行評估，以強化企業自我監督機制，確保內部控制措施適時調整並有效運作，進一步提升內部稽核的評估品質與效率。

弘塑科技除了確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，獨立董事參與之審計委員會與董事會，亦定期核閱本公司稽核報告、審查財務營運表冊，每年查核公司內控情況，每季就公司財務、業務狀況進行了解。獨立董事與內部稽核主管及會計師間均以電話或 E-mail、通訊軟體方式進行溝通，內部稽核主管及會計師均能充分尊重獨立董事之建議。

目前，公司配有 1 名具備國際內部稽核師資格的專業稽核人員，並於本年度執行 39 項稽核項目，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。



3.1.4 倫理誠信

弘塑科技將倫理誠信視為建立企業信譽的基礎，對內，可以吸引認同公司價值觀的優秀人才，達成長期的合作關係；對外，對於客戶與價值鏈夥伴，誠信道德的行為能為商業夥伴關係提供深厚的信任基礎。此外，倫理誠信能夠有效降低法律風險，避免因違法或不道德行為而引發的訴訟和負面影響，亦有助於提升公司在社會上的形象和影響力，保持弘塑科技在市場的競爭優勢與地位。

弘塑科技以管理部門為誠信經營政策推動單位，制定《員工行為守則》，內容遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，除法令遵循之外，亦包含營業機密、智財保護、嚴禁貪污舞弊、避免利益衝突、禮品與應酬限制、採購投標程序等面向的規範。此守則呈總經理核准後實施，修訂時亦同，並提董事會報告。弘塑科技深信誠實、廉潔和公平是公司的重要資產，所有僱員必須謹守最高的道德和誠信標準，確保弘塑科技的聲譽不會因欺詐、不忠或貪污行為而受損。至 2024 年度，共有 216 位員工簽署，簽署比共 100%。員工行為守則亦適用於弘塑科技的所有附屬公司。

舉報與保護

利害關係人可透過公司官網的聯絡管道聯繫權責部門，諮詢誠信內規或反映意見。為強化公司治理與落實誠信經營，弘塑科技訂有《員工意見申訴及處理作業準則》，提供申訴管道；員工可向管理單位或其直屬主管，包含總經理，提出意見或申訴，並由專責單位負責調查處理。弘塑科技秉持保護雙方及保密不公開之原則進行調查，承諾保護申訴人之身份，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。若舉報事件經查證屬實，對公司營運有重大效益，將依公司《獎懲規定》提報獎勵；違反公司規範者，亦依規章提報懲處。2024 年度利害關係人向檢調機構檢舉次數為 0 次，且內、外部稽核皆未發現重大缺失。



3.2 風險管理

弘塑科技永續發展委員會透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的經濟 (公司治理)、環境與社會 (含人群 / 權) 面向的重大主題，針對重大主題可能對弘塑科技造成的負面衝擊提出因應策略。公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業；由永續發展委員會監控永續相關風險，並視情況向董事會報告 ESG 風險之因應。

弘塑科技風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
 策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
 營運及市場風險	- 總經理室 - 業務總處 - 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
 財務與流動性風險	財務處	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
 法律風險	各有關部門與外部法律顧問	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
 環安衛風險	- 安全衛生處 - 各有關部門	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。
 勞工風險	管理處	確保法令合規、人才留任、溝通順暢與職場安全，以降低風險並提升企業競爭力與員工滿意度。

弘塑科技風險管理策略

風險類別	風險說明	風險管理策略
 永續環境	溫室氣體管理	- 盤查溫室氣體排放與設定減量目標 透過 ISO 14064 標準盤查組織溫室氣體排放、監控碳排熱點，並以逐年降低 3% 碳排放強度為減量目標。 - 設備優化 增設的二期廠區投資高效能設備，致力優化生產流程以降低碳排放量。 - 發展再生能源 於二期廠區設置太陽能發電設備，致力於減少溫室氣體排放。
	極端氣候	- 氣候風險評估 依循 TCFD 架構，進行氣候風險管理，對極端氣候事件進行風險檢視，並評估可能影響企業營運的具體風險，訂定因應措施及管理目標。 - 供應鏈管理 朝本地化生產和在地物流發展，以減少依賴長距離運輸，降低運輸過程中受到極端氣候影響的風險。 - 關注政府政策 遵守政府對氣候風險的監管要求，配合政府的氣候適應政策並依此調整，以減少因政策變化帶來的風險。
 員工照顧	人才培育	- 優於業界的薪酬福利 提供員工優於業界水準的薪酬及福利，配合實施員工獎勵激勵機制，吸引專業人才，提升競爭力。 - 完善的教育訓練系統 建立完整的員工教育訓練系統，對於新進員工提供導師制度，協助新人快速融入環境。鼓勵員工參加外部訓練課程，提供補助，並另依實際需求，不定期舉辦教育課程，提升員工在專業技術訓練、職能訓練及領導管理等各面向的能力。 - 職務輪調制度 透過橫向的職務調動安排，以提升員工技能、增加工作經驗，促進組織內部的靈活性，並增加留任率。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 員工照顧	員工權益	• 透明化薪酬與福利制度 確保薪酬與福利政策公平透明，並定期進行市場薪酬調查以保持競爭力。 • 員工意見反饋機制 建立員工申訴管道，了解員工需求並即時回應。 • 勞動法規合規性審查 定期檢查公司政策是否符合當地勞動法規，並確保員工享有合理工時、加班費等權益。 • 員工成長與發展 關注員工的發展與成長，提供教育訓練、職涯發展規劃及內部晉升機會，激發員工對工作的熱情與投入，並增強員工與公司之間的信任關係，進而提升員工忠誠度。
	發生侵害人權事件 (如職場霸凌、性騷擾 ... 等)	• 管理辦法與政策 公司訂有《勞工人權政策》與《執行職務遭受不法侵害預防計畫》管理辦法，確保所有工作者的工作安全與身心健康。 • 教育訓練 不定時進行防範職場不法侵害的內部教育訓練及宣導訊息，提升員工對於工作人權及職場友善文化的認知。 • 多元公平與共融 發布《多元公平共融 (DEI) 職場宣言》，宣示維護多元、公平與共融價值觀，打造健全職場文化。
 營運績效	市場波動	• 客戶技術合作 以技術合作方式與國際級客戶共同設計及開發設備，調節產品開發之風險，同時降低開發完成後相關驗證及檢測的成本花費，由客戶直接採購，減少存貨呆滯風險。 • 協力廠商整合 透過整合協力廠商資源和製造外包提高產能彈性與韌性，並將人力資源專注於研發和掌握關鍵系統整合技術，增強核心競爭力。
	研發瓶頸	• 研發能量儲備 本公司聘有專業研發團隊包含高學歷及資深人才，確保技術創新與研發實力。 • 提高經費投入 增加研發經費並持續加大技術投入，以強化市場競爭力。 • 共同合作 與客戶合作開發專案，確保研發方向與產業需求一致，技術領先同業。

3.3 法規遵循

弘塑科技對於各項法令法規極為重視，由各部門單位共同關注國內外法規變化，每年不定期於內部重申商業道德、公司治理、員工品格操守等道德規範，並以誠信經營的原則從事所有商業活動，遵守所在地之各項法律、法規，要求弘塑科技全體董事及員工共同遵循法規。

公司治理方面，本公司設置公司治理主管，專責協助董事會運作並提供專業建議，進一步強化董事會之職能與效能，依循公司治理評鑑指標及上市上櫃公司治理實務守則，積極推動公司治理，精進公司治理機制，並積極推動全體同仁之法遵意識，致力於提升公司整體治理水準。

人員管理方面，弘塑科技要求新進員工簽署《員工行為守則》，明確規範員工須遵守公司內部規章及相關法令，並落實工作環境安全與健康、人權保障、營業秘密及智慧財產權保護。同時，守則嚴格禁止貪污舞弊行為，並要求員工避免利益衝突，藉此強化公司整體合規與倫理文化。

在環境管理方面，弘塑科技致力於確保產品生命週期各階段皆符合環保及職業安全相關法規，並有效運作環境與職安管理系統。透過持續性的管理循環，主動辨識潛在風險，並即時採取適當管控措施，以防範可能損害，確保公司營運之永續與穩健。

弘塑科技在 2024 年未發生任何重大違法事件（定義為罰鍰達 10 萬元以上），公司將以每年維持零違法紀錄為目標。倘若利害關係人發現任何違法之情事欲申訴，可透過內稽報告、內部檢舉機制、官網聯絡窗口等管道提出，將由各部門接收受理後，視情況轉呈回報稽核室、發言人或高階主管。



遵守法令



客戶與
供應商關係



資訊安全



嚴禁
貪污舞弊



智慧財產保護



個資及
營業機密保護



適當工作環境

3.4 營運績效

重大主題 營運績效

 對公司的重要性	營運績效是衡量公司短期財務健康的指標，更是弘塑科技實現長期可持續發展的基石。關注營運績效幫助我們確保在不斷變化的市場環境中保持韌性和競爭力，持續為利害關係人創造長久的價值；並透過優化資源運用，提高效率、降低成本，減少對環境和社會的負面影響。此外，穩定且優良的營運績效有助於提升公司在市場中的競爭力，吸引更多投資者和價值鏈夥伴的信任，進而實現經濟、環境與社會的結盟綜效。
 政策 / 承諾	1. 產能提升佈局，隨著客戶需求，增加人力及廠房設備 2. 持續拓展市場 3. 集團資源整合，為客戶提供完整解決方案 4. 持續強化技術研發
 短期目標	1. 積極拓展市場： 除了既有的半導體龍頭客戶之外，在美國、日本及馬來西亞均有產品開始裝機，增加不同地區市場營業額 2. 擴展產能： 二期廠房預計於 2025 年下半年投入生產，預估增加 20% 以上的產能
 中長期目標	觀察主要半導體客戶發展方向，預先佈局完美滿足客戶訂單需求

 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	1. 關注客戶需求，依據量能需求評估增加人力與廠房設備 2. 強化投資組合：投資工程塑膠專業加工廠名超企業 250 萬股、取得 7.45% 股權，預期能為集團增加收入
 評估機制	1. 當年度弘塑科技個體營收較前一年成長 41.3% 2. 弘塑科技個體產品在全球市佔率為 1% 3. 營業毛利率 44% 4. 營業淨利率 37% 5. 每股盈餘 (EPS) 新台幣 29.07 元
 負責部門 / 申訴機制	● 負責部門：財務處 ● 申訴機制：總機轉介相關部門 03-5183030

弘塑科技專注於半導體及積體電路製造設備之工程承包、製造、買賣及維修，並涉足相關機械安裝及電子零組件代理業務。

競爭利基

1. 服務支援機動性高：

由於貼近國內市場，可提供即時且彈性之售後支援服務，且相較國外廠商，在文化、語言溝通方面較無障礙，更容易接近客戶，目前除位於北台灣（新竹）之總部據點外，已建立中部（台中）及南部（高雄、台南）之服務據點。

2. 優越的研發能力：

本公司自成立後即投入濕製程設備之研發，為國內最早投入該產品領域之公司，在歷經多年之研究開發工作後，已累積厚實之自有技術智慧財產 (IP)，能適時推出新產品獲得客戶採用。

3. 設備產品競爭力：

比較美、日等國之國際大廠之產品，本公司生產之設備，已具有品質及價格競爭優勢，並取得業界領導廠商之認可及購置。

4. 整合性高的週邊團隊支援：

本公司透過策略結盟及產業串聯的合作，從重要上游零組件之取得，到成品應用設計，都有關係密切的合作伙伴，藉以增加市場推廣的成功率，降低新產品導入的風險成本，提升整體的競爭力。

5. 政府獎勵及國內客戶採購策略：

本土化半導體製程設備是政府積極輔導產業之一，可享有多項優惠措施及科專經費補助，國內客戶採購策略亦開始較著重於建立國內製程設備供應商夥伴關係。

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	2,014,757	1,626,367	2,298,019
營運成本	1,161,043	864,334	1,283,394
員工薪資與福利	438,470	346,410	440,342
支付出資人款項	499,914	532,760	473,364
支付政府款項	135,931	78,993	116,048
社區投資	1,090	120	270
留存經濟價值	-221,691	-196,250	-15,399

註 1：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註 2：營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

註 3：員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

註 4：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

註 5：支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 6：社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位，如，向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈；支援社區基礎設施的資金；社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

政府補助

國家	項目	2024 年	說明
台灣	投資補助、研發補助及其他相關類型補助	11,000 新台幣仟元	因進行製程設備開發計畫而取得政府補助收入。

3.5 資安防護

弘塑科技為確保業務順利運行，防止資訊與資通系統遭未授權存取、洩漏、破壞或竄改，並保障機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)，制定完善的資安政策與風險管理架構。

GPTC 資安防護項目



資安三不政策

01

不要存取不明網站

02

不要讀取不明郵件

03

不要下載或執行不明檔案

資通安全風險管理架構

公司設有專責資訊部門，隸屬總經理，並配置專責資安主管及兩位資安人員，符合行業特性及規模需求。此外，弘塑科技亦成立資通安全委員會，共有 9 名成員，包含總經理、副總經理、處級主管與資安專責人員，負責公司整體資安管理與策略規劃，確保公司在面對各種資訊安全風險時，能夠有效防範、監控和應對，每季舉行一次會議討論資安議題。

資通安全委員會成員與權責分工表

委員會責任	職稱	職能別說明
主席	總經理	決策
召集人 / 資安專責主管	資訊處處長	公告 / 發佈
資通安全稽核單位	稽核室經理	查核
資通安全管理單位	資訊處處長	執行 / 宣導
資通文件管制單位	文管負責人員	文件管理
資通推動單位	全處室	宣導

資通安全政策與管理措施

弘塑科技訂有多項資訊安全管理辦法，如《系統災難復原辦法》、《網路使用規則》、《資訊安全管理規則》、《資訊系統權限管理辦法》、《電腦軟硬體使用及公司網站管理辦法》、《伺服器檔案使用規則》等，並依《獎懲規定》處理違反資安行為。所有員工須參與資安教育訓練，提高風險意識，保護企業機敏資訊及資通系統之機密性與完整性，避免未經授權的存取與竄改。此外，透過資安防護對應項目，在資安事件的前、中、後層層把關，確保災害復原機制的有效性，並透過內部稽核機制確保政策落實，定期進行第三方資安評估，確保資訊環境的合規性與穩定性。

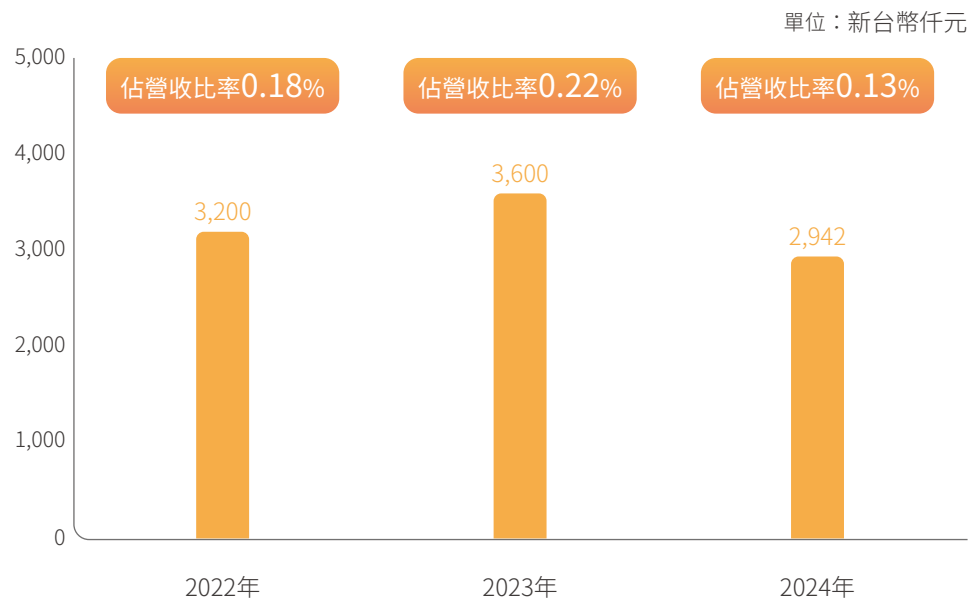
資安防護項目對應



資安投入與管理方案

1. 本公司每年均經會計師事務所查核資訊環境、帳號控管、軟硬體配置、防毒軟體、防火牆、ERP 系統 ... 等，評核結果為適切。
2. 本公司內稽人員每年定期內部稽核，資訊環境尚無內控重大缺失。
3. 本公司資訊人員得依工作需求參加外部資安訓練課程，其費用則由公司全額負擔。
4. 本公司每年固定與專責資安廠商簽訂相關軟硬體合約，例如：電腦系統軟硬體維護合約、主機維護合約、防毒軟體合約 ... 等，本年度投入金額約新台幣 50~100 萬。
5. 本公司本年度更新伺服器、主機、電腦機房 ... 等相關硬體設備，例如：異地備援專案更新軟硬體、郵件過濾主機，112~113 年度投入金額為新台幣 300~400 萬。
6. 本公司資訊人員定期向所有同仁宣導資安重要性，例如：勿使用或安裝非法軟體、注意網路（上網）使用的安全、勿下載不明軟體或程式 ... 等。

資安經費



資安目標

短期內，全員須完成至少 1 小時資安訓練；中長期則確保資安事件可迅速通報、應變與復原，並將年度重大資安事件控制在 1 次以下。



STANDARD

04

責任生產

CHAPTER

4.1 永續供應鏈	43
4.2 創新研發	47
4.3 產品品質	52

4.4 產品安全	53
4.5 客戶關係	54

4.1 永續供應鏈

重大主題 永續供應鏈

 對公司的重要性	隨著社會與客戶對永續議題的重視逐漸提升，弘塑科技除了自身落實永續發展，還期待帶動供應鏈一起執行永續，增強供應鏈的韌性和長期競爭力。我們致力朝在地採購的方向前進，並透過強化供應商夥伴關係，逐步向供應商及承攬商溝通弘塑科技的永續發展規劃，藉此增強協力廠商對永續議題的意識，與弘塑科技共同努力減少對資源的過度依賴、降低碳排放並提升運營效率。	 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	1. 供應商考核共 19 家 2. 開發新供應商共 30 家
 政策 / 承諾	1. 採購金額前 70% 市購件 / 加工件廠商皆簽署不使用衝突礦產聲明書 2. 所有新簽約的承攬商 / 加工件廠商，皆接受永續稽核評鑑調查 3. 所有新簽約的承攬商 / 加工件 / 市購件廠商皆簽署供應商承諾書；所有新的市購件 / 加工件廠商皆簽署不使用衝突礦產聲明書	 評估機制	1. 內部稽核 / 客戶稽核皆未發現重大缺失 2. 與弘塑科技配合之供應商在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事
 短期目標	1. 強化供應商之 ESG 意識及績效，要求新供應商簽署承諾書，瞭解國際標準之要求 2. 邀請供應商共同加入永續行動 3. 採購金額前 70% 市購件 / 加工件廠商皆簽署不使用衝突礦產聲明書	 負責部門 / 申訴機制	• 負責部門：資材處 • 申訴機制：總機轉介相關部門 03-5183030
 中長期目標	1. 維持穩定在地採購比例，帶動在地發展並減少運輸風險及碳排放問題 2. 各項內外部稽核中無重大缺失		

弘塑科技將供應商視為重要的策略合作夥伴，除提供符合客戶需求的產品與服務外，我們重視並邀請供應商在環境、社會和經營管理上，共同實踐企業社會責任。

為增強供應商永續管理，弘塑科技規劃於 2025 年起制定本公司《供應商行為準則承諾書》，要求本公司之供應商在其所有業務活動範圍內遵循本承諾書，並應符合經營所在國或所在地區的法律規範。弘塑科技將逐步落實，與供應商共同合作打造重視保護環境、勞動人權、安全、重視社會責任且永續發展的供應鏈目標。

弘塑科技承諾向客戶提供符合法令法規標準、高品質且安全之產品與服務，以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司採購之物料皆符合相關法令法規及環保、安全之要求；為維持高品質，更輔以國際管理系統標準之要求進行持續改善。

弘塑科技已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。此外，持續鼓勵供應商重視經營道德、保障勞工人權、重視勞工工作環境與安全衛生，並開發降低環境衝擊的材料和製程。

4.1.1 供應商評選機制

既有供應商考核

擁有良好、堅韌的供應商對於公司營運而言非常重要，同時因認知到供應商是公司持續成長的重要夥伴，弘塑科技訂有《供應商評鑑與考核作業程序》，管理新進供應商之評鑑與既有供應商之考核作業。針對供應商的品質、交期、配合度、服務等項目，由採購單位每半年根據採購金額規模，依據《供應廠商考核記錄表》針對重點供應商進行綜合考核；考核評分依據各面向加權，總分 91 以上為優等、81 至 90 分為良、71 至 80 分為可、61 至 70 分為差，若低於 60 分以下則暫停採購。

於 2024 年共有 19 間供應商接受考核，全數合格，合格率达 100%，整體評鑑率達 5.88%。除上述評鑑制度外，預計於 2025 年開始要求採購金額前 70% 市購件 / 加工件廠商簽署不使用衝突礦產聲明書，推動永續供應鏈管理。

2024年度
既有供應商考核
合格率
100%

新供應商篩選

弘塑科技重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據《供應廠商評鑑項目評核表》選定符合要求之供應商，評鑑合格之廠商則列入本公司合格供應商名錄，做為後續採購對象。

供應商的評鑑作業由採購單位主導，產品中心及品質單位偕同評鑑工作，針對供應商之品質系統認證、配合度、原物料管理、技術專業等進行評鑑，2024 年共新增市購件供應商 16 家、加工件供應商 1 家、工程件供應商 13 家，只針對加工件、工程件供應商進行篩選，篩選率達 100%。

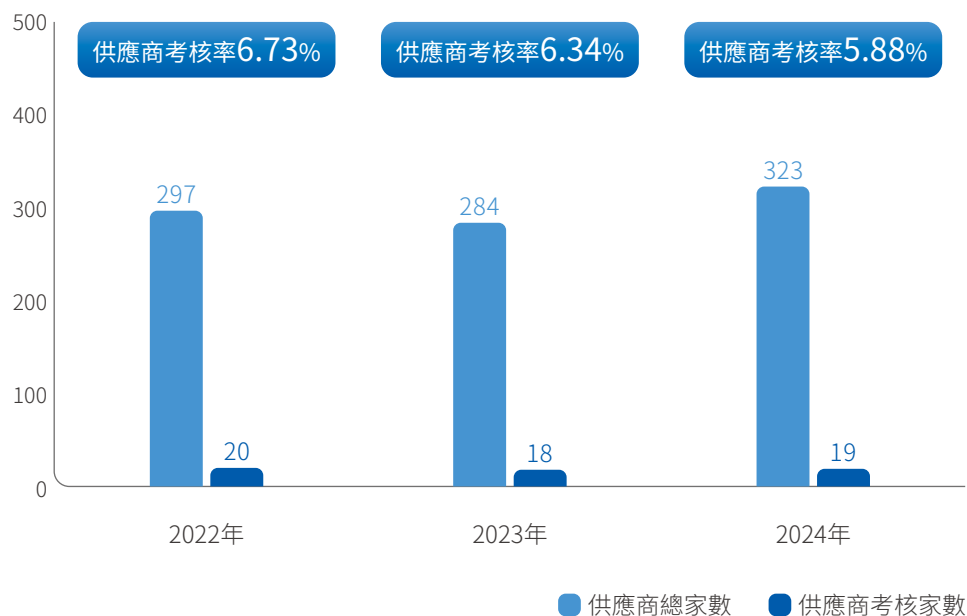
為進一步增強供應商永續管理，本公司針對新簽約之加工件供應商、承攬商進行永續評鑑調查，規劃於 2025 年首次將永續相關標準納入供應商篩選機制，並要求所有新簽約的承攬商 / 加工件 / 市購件廠商皆簽署供應商承諾書；此外，亦要求所有新的市購件 / 加工件廠商皆簽署不使用衝突礦產聲明書。

2024年度
新供應商篩選
篩選率
100%

4.1.2 供應商管理評估情形

弘塑科技近三年供應商考核執行情況

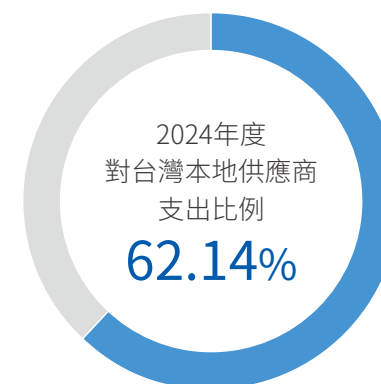
供應商考核	2022 年	2023 年	2024 年
市購件供應商家數	230	213	237
加工件供應商家數	27	33	35
工程件供應商家數	40	38	51
當年度供應商總家數	297	284	323
當年度供應商考核家數	20	18	19
供應商考核率	6.73%	6.34%	5.88%



4.1.3 採購政策

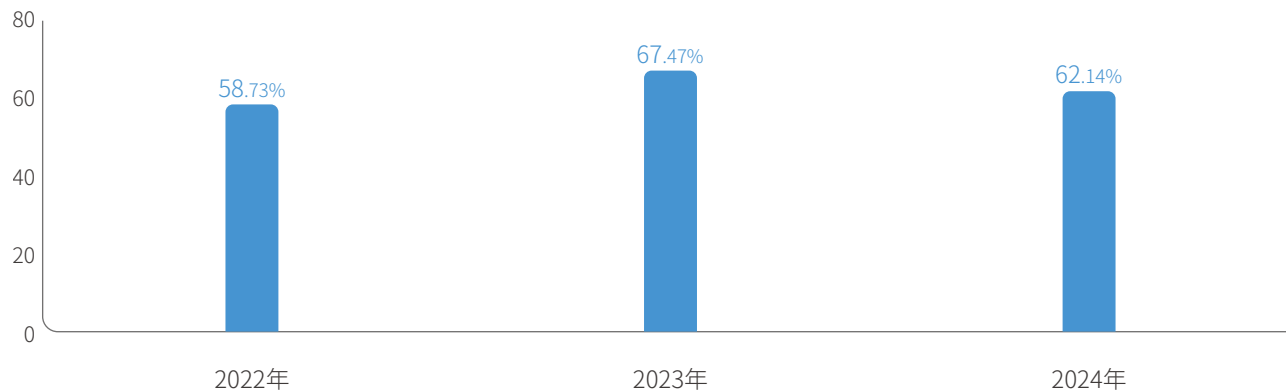
當地採購有助於推動當地經濟的發展，提供就業機會、創造稅收並支持當地的社區建設，同時減少運輸成本、降低燃料消耗和碳足跡，有助於減少對環境的負面影響。弘塑科技秉持在地採購的政策，各項採購案皆以本地合作廠商為優先考量，我們的主要營運據點在台灣，2024 年我們對台灣本地供應商支出比例為 62.14%。

弘塑科技重視與供應商的長期合作，將永續供應鏈管理範疇延伸至經濟與治理、環境保護及社會共融等企業社會責任，包含勞工權益、環保、道德與管理系統等皆納為關鍵供應商評選與稽核要件，以此建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。此外，透過在地化採購以提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、降低生產成本，期以降低整體供應鏈運輸碳排放量。



4.1.4 當地採購情形

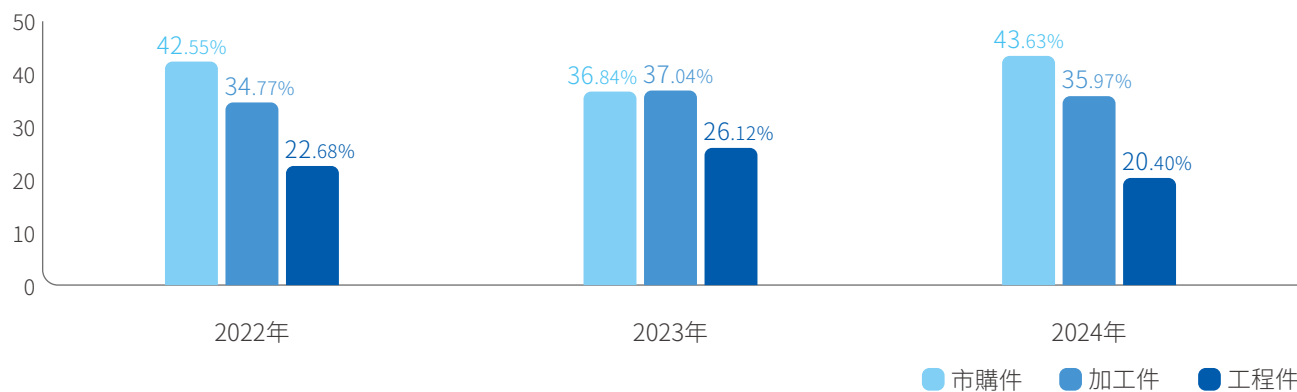
年度當地採購金額比率



註：

1. 當地採購定義為在地生產、製造或組裝的原物料件，且起運地為台灣。
2. 不包含服務性質（如銀行或影印機維修等）。
3. 與台灣代理商購買海外原物料，不算當地採購。
4. 當地採購金額比率 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%。

年度當地採購項目金額佔比



4.1.5 供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，弘塑科技透過多樣化的管道與供應商進行溝通。

- 由採購同仁對接不同供應商，掌握各家供應商的供貨情況。
- 由各負責單位每月評估供應商品質、交期狀況與服務品質，紀錄於供應廠商考核紀錄中。
- 不定期進行供應商與承攬商溝通會議，了解供應商與承攬商的情形。
- 推動內部社會參與專案時，邀請供應商共同參與，攜手推動社會共好。



4.2 創新研發

重大主題 創新研發



對公司的重要性

1. 擴大銷售領域與增加公司營收

透過創新研發，公司能夠不斷推出技術領先、性能優異的新產品，滿足客戶多元化需求，進一步開拓國內外市場。這不僅有助於擴大銷售領域，還能穩定提升公司營收，鞏固市場領導地位。

2. 增進設備研發能力與技術布局

推動公司在高階封裝濕製程設備方面的技術能力進一步提升，為日後進軍半導體前段濕製程技術奠定堅實基礎。同時，公司積極布局 3D-IC 製程與設備的智慧財產權，確保在未來技術競爭中占據優勢。

3. 減少對國外設備的依賴

創新研發的設備不僅能滿足國內半導體製造商的技術需求，還可降低對國外設備的依賴程度。透過提供高性能的本土化解決方案，公司支持國內半導體產業的自主發展。

4. 創造本土半導體供應鏈商機

研發創新設備促使公司採用更多本土零組件，進而帶動國內供應鏈的發展，形成產業鏈協同效應。不僅如此，公司也藉此促進國內相關產業的技術升級與市場拓展，實現整體半導體產業的共榮發展。

創新研發是弘塑科技持續領先市場的重要策略。不僅有助於提升公司的技術實力和市場競爭力，還能推動國內半導體產業鏈的發展，創造更大的產業價值，實現企業與產業的雙贏。



政策 / 承諾

公司以創新為核心，提供穩定的經費與資源，營造自由創新的環境。與晶圓代工及半導體封測龍頭客戶密切合作，推動 3D-IC 技術研發與成果產業化，滿足市場需求並提升客戶滿意度。



短期目標

1. 推出 2 款新產品，申請 6 件專利，完成年度技術開發計畫
2. 透過先進半導體研發實驗室，持續與客戶合作研發



中長期目標

1. 中期
藉由弘塑科技的先進半導體研發實驗室，推動 10 項客戶合作計畫
2. 長期
成為全球領先的 3D-IC 封裝半導體設備供應商，累計專利 250 件，產品應用於多個高科技領域



1. 當年度投入資源 2. 具體成果

1. 團隊與經費
研發團隊 27 人 (2 名博士、10 名碩士、15 名資深工程師)，投入研發經費占營收 11%
2. 研發成果
已申請 24 件專利，授權 21 件，完成 5 項客戶合作
3. 新產品
八腔體模組化清洗蝕刻設備，適用於先進半導體製程
4. 新技術
針對客戶先進構裝需求設計堆疊式模組化清洗蝕刻技術



評估機制

1. 新開發產品 / 技術對公司營收的貢獻

- 貢獻分析：
透過分析新開發的產品或技術對公司整體營收的影響，評估創新研發的商業價值。
- 關鍵市場影響力：
進一步評估新技術是否拓展公司的市佔率或進入了新興市場，為公司未來的營收增長奠定基礎。

2. 關鍵績效指標 (KPI) 達成情況

- KPI 設計與監測：
公司針對創新研發制定 KPI，包括專利申請數、技術轉化率、新產品上市率等。例如：
 - » 專利申請數：目標為 25 件，當年度實現 24 件，達成率 96%。
 - » 新產品上市率：目標推出 3 款新產品，實際完成 2 款，達成率 67%。
 - » 績效反饋：針對未達標的 KPI，公司召開檢討會，找出資源配置或執行過程中的不足，制定改進計畫。

3. 專利與技術成果的增長數據

- 專利成長率：
當年度專利獲證 21 件，較前一年度的 20 件成長 5%，顯示技術創新能力持續提升。
累積有效專利已達 147 件，相較於前一年的 121 件增加 21%，反映了公司在知識產權領域的穩健布局。
- 技術應用落地：
確保專利技術不僅停留在書面，而是能夠實際應用於產品開發和市場推廣，進一步提升公司的市場競爭力。

4. 利害關係人申訴次數

- 申訴記錄審查：
當年度未接獲內外部利害關係人的任何申訴，顯示公司在研發管理中實現了高透明度和高效溝通。
- 持續改進機制：
即使無申訴，公司仍進行保持內部溝通暢通與內部審查，確保研發過程的合規性。

5. 客戶認可與市場競爭力的提升

- 主要客戶肯定：
當年度推出的新技術獲得主要客戶的高度評價，其高效能表現為客戶帶來顯著的成本節約，成功建立長期合作關係。
- 市場領先地位：
新產品或技術不僅滿足市場需求，還在某些指標上超越了競爭對手，鞏固公司在行業內的技術領導地位。例如，新產品的清洗效率高出競爭對手 10%，同時能耗降低 15%。

透過以上指標的評估，顯示弘塑科技的創新研發管理措施不僅有效推動了技術進步，還為營收增長、客戶滿意度與市場競爭力做出了實質貢獻。未來，公司將持續優化研發資源配置與績效管理，確保技術創新成為公司可持續發展的重要驅動力。



負責部門 / 申訴機制

- 負責部門：
由產品處負責創新研發，制定技術策略並協調資源，並提供申訴機制以快速解決問題，確保團隊效率與和諧。
- 申訴機制：
弘塑科技訂有《員工意見申訴及處理作業準則》，任何員工對於創新研發過程中的問題或不滿，均可通過公司設立的正式申訴管道進行反映。申訴管道包括部門會議、內部信箱及定期的員工意見收集會議。收到申訴後，相關部門負責人會在 3 個工作日內成立專案小組，進行初步處理。事件調查後，根據調查結果提出改進措施，並向申訴人回應處理結果。

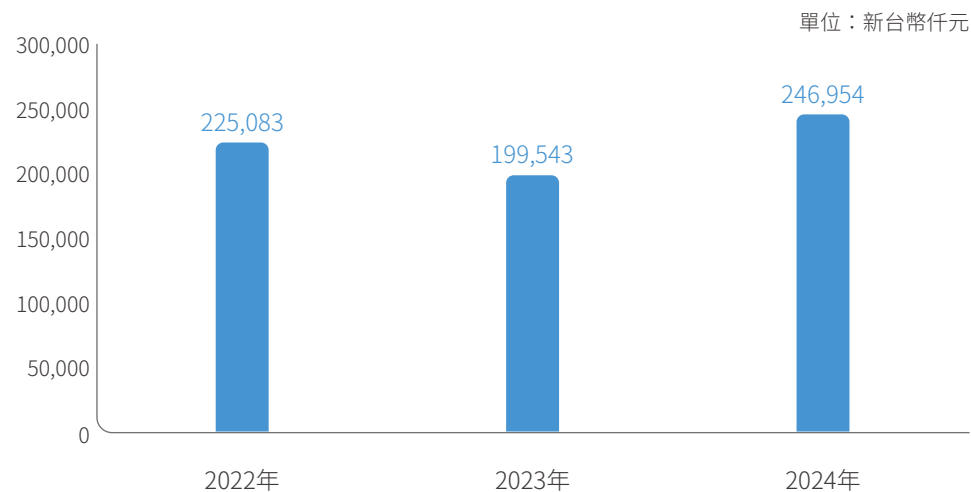
弘塑科技自成立以來即專注於濕製程設備的研發，是國內最早投入該領域的企業。為提供客戶高階濕製程設備應用的完整解決方案，弘塑科技花費上億元打造超潔淨實驗室、持續增加研究所學歷之研發人力，每年於研發費用的投入更占年度營收 10% 以上，可見公司對於技術研發與開發的重視。此外，弘塑科技也與日本、德國等國外公司合作，從設計開發、系統製作、組裝、測試、產品安裝到售後服務，針對客戶的需求快速反應，提升產品品質與良率，完美處理各種濕製程難題。至今弘塑科技總能預先掌握領域內的趨勢，贏得客戶訂單與信賴，並在各種挑戰中持續成長。

本公司由產品處及總經理室負責研發專利申請、關鍵技術建立、新技術引進與開發，以及前瞻技術資料的收集與管理，直至 2024 年，弘塑科技共獲得 147 項有效製程技術專利，專利國別涵蓋台灣及中國大陸，並同步執行營業秘密保護，共計 4 項。

近 3 年研發能量

	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用 (單位：新台幣仟元)	225,083	199,543	246,954
研發 / 營收比率	11.17%	12.27%	10.75%
研發人力 (單位：人)	29	37	37
研究所學歷 / 研發人員比率	31.00%	27.00%	27.00%

近 3 年研發費用



2024 年成功開發之產品 / 技術

2024 年研發案名稱 (UFO)：Si Via 濕式蝕刻製程設備開發

簡要說明

本計畫發展 Silicon Via 濕式蝕刻製程，透過 Via 當作元件之支撐架 (Holder)，以安全地固定矽光子光電元件於 Silicon 上，進而應用於矽光子技術 (Silicon Photonics)。為提高製程良率，此製程須滿足以下條件：(1) 清洗後的晶圓潔淨度，須讓微粒尺寸 (Particle Size) 大於 $0.1\mu\text{m}$ 的微粒增加量少於 5 顆。(2) Via 蝕刻均勻度 (Uniformity) 維持 $\leq 10\%$ 。(3) 精準控制蝕刻輪廓及角度於 $54\sim 55$ 度間。



2024 年研發案名稱 (UFO)：Frame Wafer 鈦蝕刻製程與設備開發

簡要說明

本計畫針對 SoIC 晶圓級封裝技術，開發適用於晶圓黏合至 Film Frame 後進行鈦蝕刻製程的解決方案。SoIC 封裝技術中，晶圓在 Film Frame 上進行 Plasma 切割，由於 SoIC 晶片厚度極薄，易受損傷，因此特別採用 Sputter Ti 技術保護晶片，以提升產品良率。在完成 Plasma 切割後，需進一步進行鈦層的蝕刻製程，以確保製程品質與穩定性。



2024 年研發案名稱 (UFO)：八腔體模組化堆疊式清洗蝕刻設備開發

簡要說明

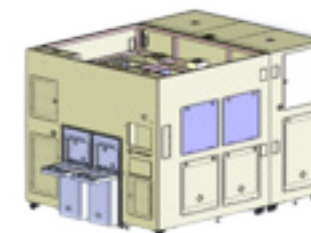
本計畫旨在開發應用於客戶先進封裝技術的八腔體 (Chamber) 模組化堆疊式清洗與蝕刻設備。透過創新設計的堆疊式模組化製程腔體結構，實現八腔體高效配置，有效減少設備佔地面積 27%，顯著提升設備緊湊性與運行效率，進一步滿足先進製程對設備性能和空間利用的嚴苛需求。



2024 年研發案名稱 (UFO)：晶圓異質整合之光阻去除與氧化物蝕刻製程設備開發

簡要說明

本計畫為應用於客戶發展矽光子所需「晶圓異質整合之光阻去除與邊緣氧化物蝕刻之製程」設備開發，光阻去除率必須達到 100%，確保無任何光阻殘留，以維持異質整合的可靠性和穩定性，並進一步提升晶圓的加工精度和製程品質，以確保整體設備性能達到客戶所需的高規格應用標準。

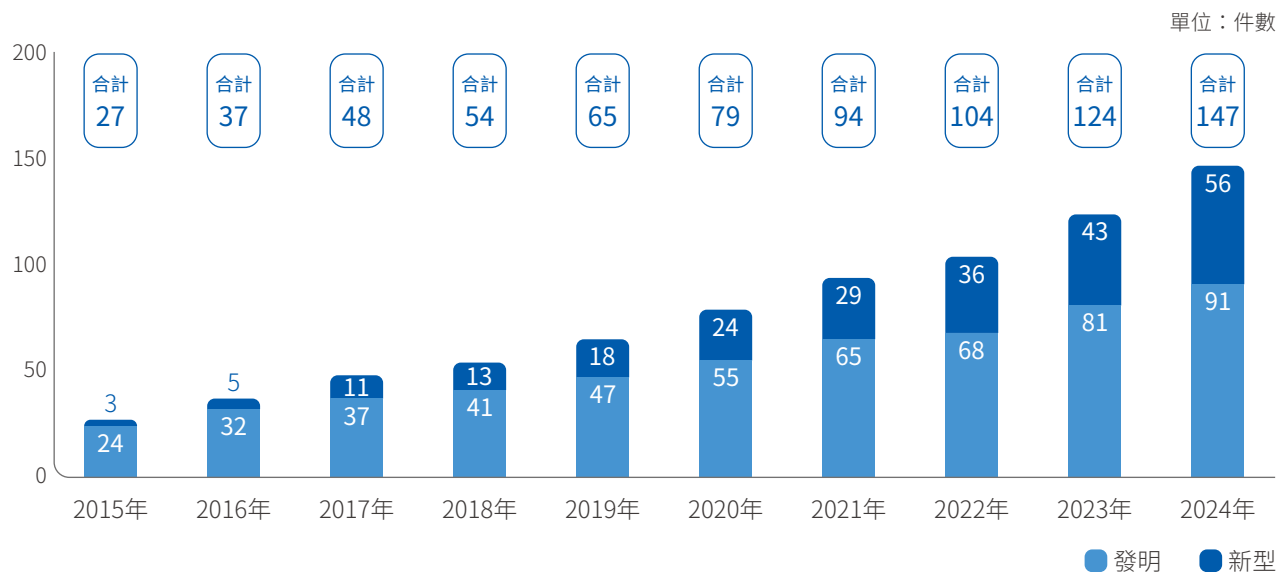


產品別機台專利比例

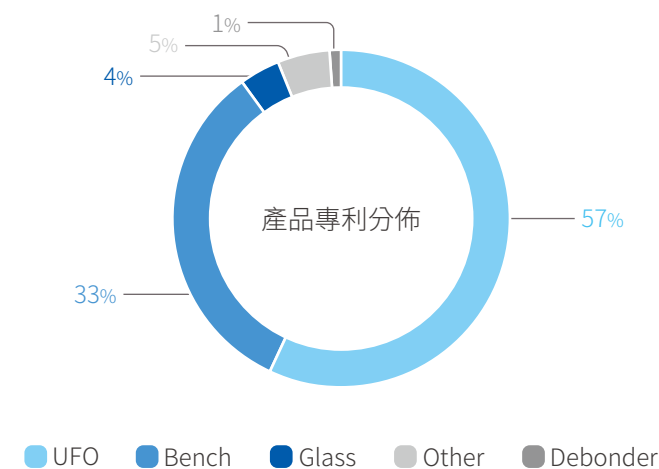
設備分類	領證專利		
	發明	新型	總計
UFO	49	34	83
Bench	27	21	48
Glass	6	0	6
Other	8	0	8
Debonder	1	1	2
總計	91	56	147

創新研發是企業保持競爭力的重要基石，而有效的管理措施可以確保研發資源的最佳配置與成果的最大化。

專利件數



產品專利分佈



4.3 產品品質

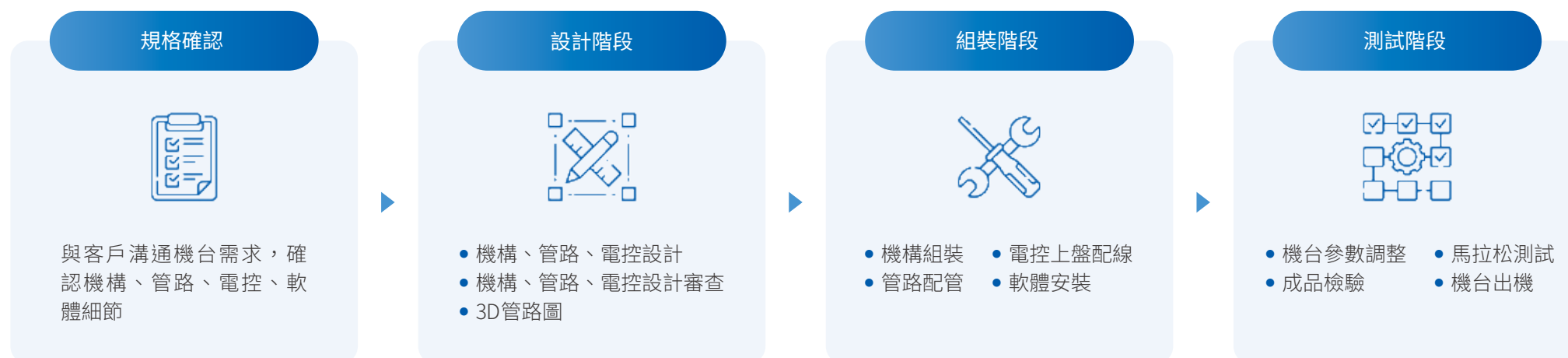
本公司秉持滿足提供客戶客製化與高品質產品之原則，近年來的主要目標仍聚焦於持續優化現有設備，包括單晶圓旋轉設備、批次式酸槽設備及複合式製程設備。隨著 3D IC 構裝技術的發展，公司致力於開發達到國際無電鍍鍍金設備商同等水準的 3D IC 無電鍍金屬化鍍製程設備，並投入整合型扇型封裝 (InFO) 及 Square Fanout 封裝設備的研發，以滿足市場需求。

為確保產品濕製程符合客戶的高標準要求，本公司已通過 ISO 9001 品質管理系統，並以「持續提升品質、滿足客戶需求、預防風險發生」作為品質管理政策，確保品質管理方針得以貫徹。每年定期對新進人員進行品質相關教育訓練，並鼓勵全體員工參加每年兩次的品質教育訓練，以提升品質意識。此外，本公司在經營月會中定期向高階主管報告產品相關品質指標、品質異常事件，並審視供應商所提供之原物料品質狀況，以確保品質管理的全面性。

弘塑科技重視成品檢驗，從規格確認、供應商物料選擇、研發設計、組裝與測試階段，到客戶端產品使用過程的維護，皆由專責人員嚴格把關，確保品質穩定。品質管理涵蓋不合格品管制、品質程序管理、製程品質巡檢、重點檢驗、品質異常處理、原因分析及改善追蹤等，並負責測量工具的管理、客訴案件的處理。若發現品質異常狀況，本公司將即時處理並持續改善，以確保產品品質達到最佳狀態。

2024 年，本公司發生一起客訴事件，原因為機台內部施工配置錯誤。本公司於發現問題後，立即成立專案小組進行檢討與改善，並依照 8D 流程進行詳盡報告，從人因與手法兩個面向提出矯正對策，全面性檢測機台，並將相關改善措施標準化，以確保同類問題不再發生。

產品研發流程



4.4 產品安全

為保障顧客濕製程設備使用上的安全，弘塑科技在設備出廠前 100% 確保進行安全鎖功能檢查，並依據客戶需求部分產品機台符合 SEMI S2 認證標準，此標準的主要內容包括以下幾個方面：

電氣安全

關注設備的電氣系統是否符合相關的安全標準，例如電氣絕緣和接地保護等。產品設備必須經過嚴格測試，確保絕緣性和接地設施能有效防止工作人員操作過程中的電擊危險。

毒害物質控制

檢查設備中所使用的化學物質是否符合環境與健康方面的法規要求。此項目包括對有害物質的檢測，並且要求降低有害物質的使用，從而減少對環境和人體健康的潛在影響。

機械安全

評估設備的機械結構是否足夠安全和穩定，並識別可能對使用者造成傷害的風險。例如，檢查機械部件的防護措施是否符合相關的安全標準規範，以及是否提供操作者安全的操作環境。

電磁兼容性

確保設備在電磁環境中能正常運行，且不會對其他設備產生干擾。這項測試需確認設備對輻射與抗輻射的能力，以確保產品與其他電子設備的相容。

2024 年弘塑科技無發生任何違反客戶健康與安全之法規及自願性規約。

機型名稱	Etching	Stripper	Cleaner
安全規範認證	SEMI-S2/S6	SEMI-S2/S6	SEMI-S2/S6

4.5 客戶關係

本公司落實執行 ISO 9001 制度中針對客戶權益之程序，包括《客戶滿意度調查程序》、《售後服務作業程序》及《客訴管制作業程序》，以即時處理售後服務或客訴事件，並保障客戶之權益，維持良好的客戶關係。

弘塑科技透過與客戶的良性互動，不僅增強客戶忠誠度、帶動營收成長，更能深入了解客戶的使用需求與痛點，進而掌握市場趨勢，推動產品與服務的優化與創新。客戶服務的價值不僅限於創造營收，更是品牌價值提升、競爭優勢塑造的重要支柱。

客戶服務政策



產品與服務創新

根據市場需求不斷創新產品及服務，並透過顧客回饋持續提升顧客服務體驗。



主動聆聽顧客意見

定期進行客戶現場機台問題追蹤，了解顧客需求與問題。



快速反應和改進

正視顧客提出的建議和意見，進行快速反應。

弘塑科技通過 ISO 9001 品質管理系統認證，確保服務標準化，並針對每位客戶配置專屬客服服務團隊，提供 24 小時 on-call 技術支援，確保問題能即時獲得處理。此外，機台出貨後，每週與重要客戶舉行現場問題追蹤會議，以聽取使用者需求，並將客戶端問題回饋至製造單位，藉由廠內系統文件建置（如 ECR、ECN 作業），不斷優化機台成品檢驗項目查檢表和產品設計，以持續提升機台完善性；同時，與重要客戶攜手申請政府科專計畫，共同推動設備與技術創新。短期目標著眼於加快問題處理時效，提供更精準的解決方案；中長期則著重於提升品牌價值，深化客戶關係，鞏固市場地位，除了維持國內客戶滿意度 90 分以上，也將積極拓展海外市場，佈建全球營銷與售後服務網絡，以建立長期的雙贏合作關係。

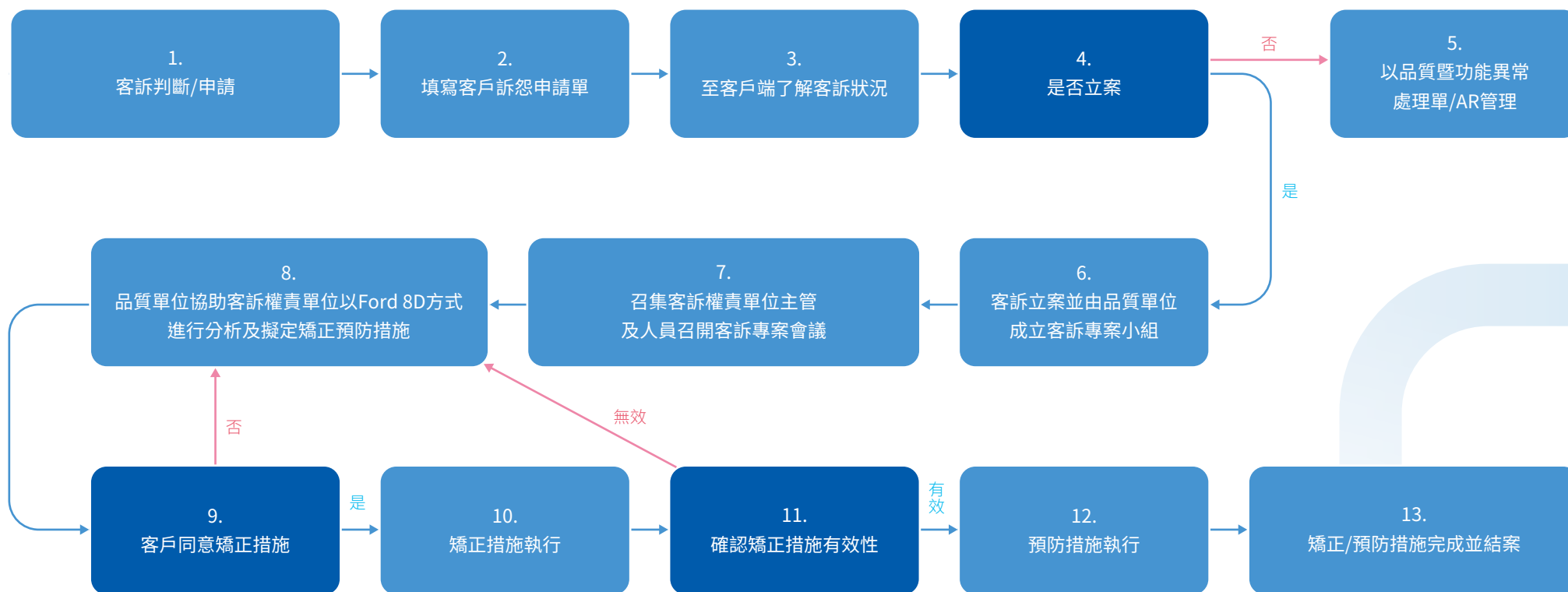
透過這些努力，弘塑科技的客戶滿意度調查分數逐年提升，2024 年客戶申訴案件僅 1 件，占近 3 年總出機數不到 1%，顯示品質與服務穩定度已獲市場高度認可。同時，公司也榮獲多項業界殊榮，包括 2024 tsmc 年度承攬商 ESH 風雲榜、2024 通富微電應急支持獎、2023 日月光傑出供應商獎、2023tsmc 優良承攬商獎等，展現卓越的客戶服務表現與技術實力。未來，我們將持續精進客戶服務，深化市場佈局，致力於提供更優質、可靠的解決方案，與客戶攜手共創價值。

客戶申訴處理流程

弘塑科技透過電話與電子郵件進行日常溝通，並定期安排現場或線上會議，以即時討論並解決客戶問題。為提升服務效率，我們在國內設立多個服務據點，包括新竹、台中、台南及高雄，並依據地區與客戶類別配置專屬客服團隊，確保能提供迅速且專業的技術支援。

在客訴處理方面，業務部門負責接收客戶申訴，由品保部門評估案件是否成立。若成立，將由專案小組進行分析與檢討，擬定矯正與預防措施，確保問題獲得妥善解決，並在客戶確認滿意後正式結案。

客訴管理流程圖

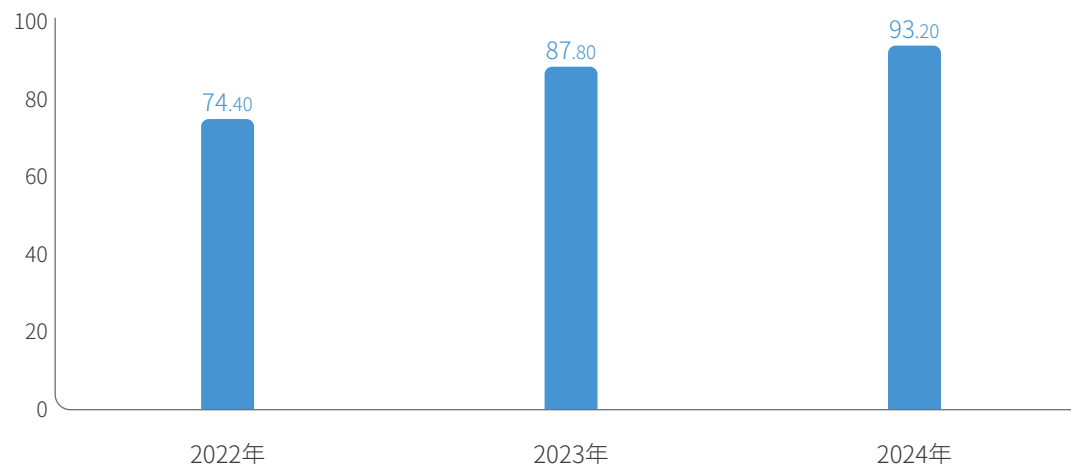


客戶滿意調查

業務部每年針對當年度購買機台的客戶進行滿意度調查，以 0-10 分量表評估（非常不滿意 / 不滿意 / 無意見 / 尚可 / 滿意 / 非常滿意），確保服務品質與產品性能符合客戶期望。主要調查項目如下：

- 服務態度
- 外包商施工態度與品質
- 協調配合程度
- 維修服務效率
- 產品交期
- 維修服務品質
- 產品品質
- 零件備品支援
- 工安衛生
- 專業技術

客戶滿意度評分



透過調查結果，我們持續優化產品設計與售後服務，提升整體客戶體驗，期望憑藉專業團隊的努力，將客戶滿意度分數穩定維持在 90 分以上，展現公司對品質與服務的承諾，並持續深化與客戶的長期合作關係。



05

綠色永續

CHAPTER

5.1 氣候相關財務揭露建議	59	5.4 溫室氣體管理	66
5.2 原物料管理	62	5.5 水資源管理	68
5.3 能源管理	63	5.6 廢棄物管理	70

弘塑科技在追求均衡發展、永續經營之前提下，由總經理核准制訂環安衛政策，對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，以環境永續及健康職場作為公司永續經營的基本考量。截至 2024 年止，弘塑科技持續維持 ISO 14001 環境管理系統之有效運行，每年接受認證單位及內部人員定期稽核，並透過環安衛稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過執行 PDCA 循環，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。

環安衛政策

01

建立環安衛管理系統，持續改善推行環安衛政策。

02

強化全員環安衛意識，有效提升員工健康安全。

03

貫徹節約能源，循環利用降低成本。

04

遵守環安衛法規，落實環安衛管理目標。

05

實踐環安衛政策，向社會大眾透明公開。

弘塑科技具體措施



節能減碳

- 每年透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益，減少排碳，並將排碳量列入管理目標，以善盡企業公民的責任。
- 自 2023 年起受邀於全球 CDP 氣候揭露平台，每年填寫氣候變遷問卷，揭露企業對環境影響資訊。



事業廢棄物清運

- 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理。



減廢 – 生活垃圾分類

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 推動減少免洗餐具之使用，達成生活垃圾減量。



緊急應變

- 弘塑科技訂有《緊急應變措施作業規範》，視緊急事故的規模與影響範圍成立救災指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。新進人員每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 定期進行消防滅火訓練、化學品洩露處理作業及疏散訓練緊急應變教育訓練：
 - » 2024 年依據緊急應變計畫，辦理緊急應變演練。依任務編組分為緊急應變指揮官、現場指揮官、通報班、救護班、警戒 / 避難班、搶救班、後勤支援組等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時能迅速處置，降低人員的傷害及環境影響。

5.1 氣候相關財務揭露建議

依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，弘塑科技由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且規劃未來定期向董事會報告，由董事會監控。

治理

本公司成立永續發展委員會，由集團執行長擔任永續發展委員會主席，每季召開會議，討論氣候變遷影響、能源效率及產品生命週期環境衝擊等議題，並每年向董事會報告，確保公司能有效應對氣候變遷挑戰並持續優化永續經營策略。

董事會負責審視公司氣候變遷風險管理與應對策略，確保永續發展方向符合企業長期目標，並透過永續發展委員會的定期報告，評估執行成果與績效，以確保永續經營策略的落實。

策略

類型	項次	議題	情境分析	短中長期	潛在營運及財務影響	因應對策
轉型 風險	政策和法規	強化排放量 報導義務	以 SSP1-2.6 情境推估政策法規變化 金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規範資本額 50 億元以下上市櫃公司，需於 2026 年完成個體公司溫室氣體盤查、2028 年完成溫室氣體查證。	短期	企業須投入資源建置碳排放數據監測與報導系統，提升碳盤查的準確性與完整性，使得營運成本增加。	- 提升內部人員對於溫室氣體盤查系統的認知與操作，確保企業內部及供應鏈排放數據的準確性與透明度。 - 定期外部確信，確保排放數據的可信度，並提升投資人信任。
	市場	原物料成本上漲	以 SSP1-2.6 情境推估技術需求改變 企業為因應國際碳稅政策與供應鏈低碳轉型的規範，以及氣候變遷導致原物料減少的風險，正積極轉型，採用低碳材料以取代現有原料。	中長期	原物料價格上漲會直接提高生產成本，影響產品毛利率，可能導致產品價格調整或利潤下降。	- 持續監測原物料價格變動，若預期價格上漲，評估透過大量採購以降低成本風險。 - 隨時與客戶更新原物料價格波動資訊，盡力達成對於產品價格的認知共識。 - 避免使用單一供應商，以應對缺料風險，提升供應彈性與競爭力。

類型	項次	議題	情境分析	短中長期	潛在營運及財務影響	因應對策
實體風險	長期性	平均氣溫上升	以 SSP1-2.6 情境推估 21 世紀中、末之年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 6.8 日、6.6 日。	長期	氣溫上升導致空調及冷卻系統用電量增加，提高企業運營成本。 高溫可能增加廠區設備的維護與更換成本。 工作環境溫度過高，可能影響員工健康與工作效率，進而影響生產力與人事成本。	- 透過植栽增設溫度調節功能、加強通風與降溫措施，確保員工舒適與安全，提升生產效率 - 增設的二期廠區投資高效能設備，致力優化生產流程以降低碳排放量。 - 於二期廠區設置太陽能發電設備、更換 LED 燈泡、規劃階段性節能減碳專案、提升員工節能減碳意識，致力於減少溫室氣體排放。
機會	產品與服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	以 SSP1-2.6 情境推估 政府政策支持、資金投入與技術合作更加密切，有助於加速低碳解決方案的研發與商業化。企業若能及早布局，不僅可因應國際供應鏈的永續評估要求，也可藉由擴大低碳商品與服務的比重，強化品牌形象與市場競爭力。	短中期	研發新世代機台，拓展業務機會點	- 研發能源效率更佳、更省水或節省化學品使用之新機台產品 - 與客戶共同推展技術進程，掌握市場趨勢與客戶需求

風險管理

1. 氣候相關風險的鑑別和評估流程

永續發展委員會依據 TCFD(氣候相關財務揭露) 框架，透過會議討論，鑑別可能在現在或未來對公司營運產生影響的氣候相關風險與機會。該過程涵蓋對短期、中期及長期內氣候風險對公司營運與財務影響的評估，並建立系統化的風險識別流程。此外，委員會各部門小組相互合作，確保風險鑑別與評估符合公司整體永續政策。

2. 組織在氣候相關風險的管理流程

氣候風險的管理主要由各部門共同參與，透過 TCFD 框架確定潛在風險，並規劃適當的因應策略。各部門需針對所鑑別的風險執行相關方案，並在執行後進行改善措施的回顧與調整。此外，弘塑科技每年透過永續報告書盤點現行風險應對措施的有效性，必要時進行修正，並將結果提報至董事會，以確保風險管理措施能夠持續優化。

3. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度

弘塑科技將氣候相關風險管理納入整體風險管理制度，由永續發展委員會負責與各部門協作，確保風險識別、評估及應對措施與公司現行的永續政策和營運策略保持一致。由於永續發展委員會成員來自各部門，因此能夠確保風險管理過程橫跨不同業務單位，並有效整合到公司的決策流程。此外，每年定期盤點氣候風險管理成效，確保相關應對措施能夠適時調整，以強化整體風險管理機制的韌性與適應性。

指標和目標

指標

弘塑科技採用溫室氣體盤查結果作為評估氣候變遷風險與機會的主要指標，依循 ISO 14064-1：2018 標準進行 2024 年溫室氣體排放盤查。

溫室氣體盤查結果

- 範疇一 (直接排放)：53.1329 公噸 CO₂e
- 範疇二 (能源間接排放)：685.2324 公噸 CO₂e
- 範疇三 (其他間接排放)：3766.7334 公噸 CO₂e

目標

1. 每年度完成溫室氣體確信
2. 導入智慧電表與節電系統以監測與收集用電數據。

5.2 原物料管理

重大主題 原物料管理

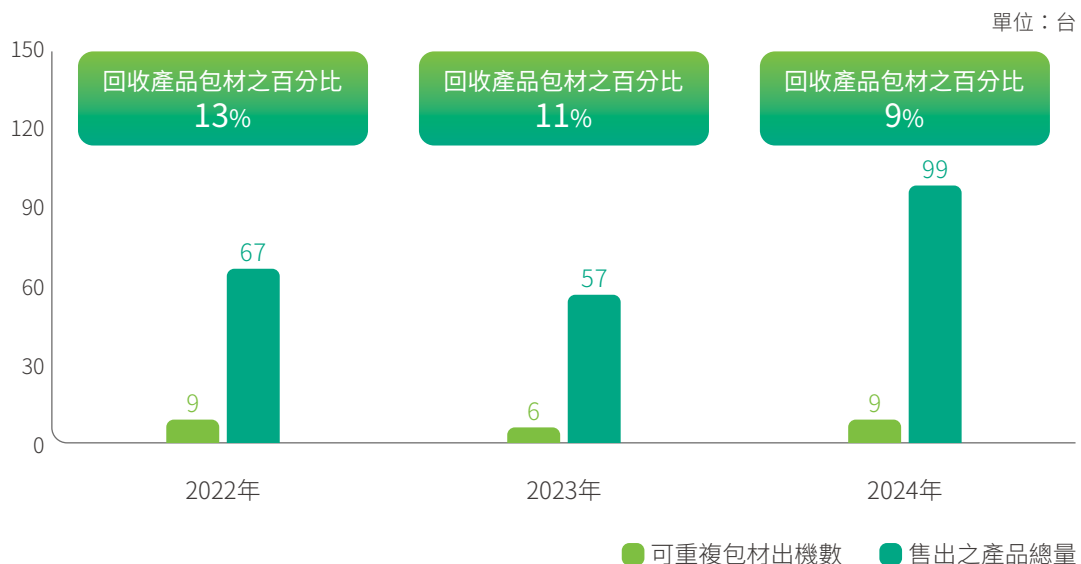
 對公司的重要性	原物料管理是控制生產成本的關鍵，有助確保產品質量、提升生產效率及實現公司可持續發展的目標。弘塑科技透過對原物料的品质進行管理，以確保最終產品的產出達到預期標準，從而提高顧客滿意度、增強市場競爭力；此外，經由原物料的檢驗把關，避免不合格原料進入生產過程，減少產生不必要的損失和返工，亦為降低生產風險及提高生產效率的方式。	 中長期目標	確保稽核過程的全面性與有效性，降低因缺失要求廠商提交改善的情形
 政策 / 承諾	弘塑科技秉持紀錄、追蹤、持續改善的精神，透過 ISO 9001 品質管理系統，管理原物料採購、進料檢驗、製程階段識別與追溯等階段，確保原物料在製程的各個階段皆得到妥善的把關與控管。 透過成品檢驗過程（主要針對承攬管路與電控工程），當發現有檢查異常或不符合規範的情況時，將依據標準與廠商進行溝通檢討，以促使供應商進行改進。所有的缺失和問題都會進行詳細的系統記錄，並定期追蹤進展，確保問題得到有效解決。除此之外，供應商的表現會透過考核機制進行綜合評估，並在必要時進行二次把關，以避免類似問題再次發生。 因公司產品特性，將再生資源用於機台零件的可行性仍低，但弘塑科技將持續關注相關進展，致力推動穩定且永續創新的原物料來源。	 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	1. 投入資源 投資新台幣 7000 萬元於工程塑膠專業加工廠名超企業，取得 7.45% 股權，強化閥件本土化產製，建立替代來源，降低過往原料來源緊缺危機，穩定品質及交期 2. 具體成果 驗收進貨的料件維持檢驗標準合格率 100%
 短期目標	驗收進貨的料件維持檢驗標準合格率 100%	 評估機制	弘塑科技秉持紀錄、追蹤、持續改善的精神，透過內部管理辦法與作業程序，從遴選供應商、收料、製程及出貨階段管制到異常處理，皆有對應的作法；針對主要原物料皆須進行進料檢驗。在製程中經由作業人員自主檢查與組裝過程重要檢驗點的製程檢查，紀錄於系統表單，以確實掌握產品品質。
		 負責部門 / 申訴機制	- 負責部門：資材處、品保部 - 申訴機制：總機轉介相關部門 03-5183030

我們堅守對永續發展的承諾，優先選用來自合法永續來源的原材料並減少製造過程中的浪費，以提升資源使用效率。弘塑科技主要生產產品為半導體機台設備，過程中使用到的主要原材料包括金屬零件（如不鏽鋼、鋁、鐵）、電子元件（如電控機構、感知器）、塑膠材料（PP板、管材）以及組裝所需的潤滑劑與膠合劑；為維持原物料供應韌性，本公司之大部分原物料皆有兩間以上供應商可供應，並備有妥善的緊急方案。弘塑科技購進的原物料幾乎為複合型零件，因其產品特性無法細分物料性質和計算重量或體積。

弘塑科技致力於滿足客戶需求，提供專業且高效的服務。我們將用料精確與避免不必要的浪費視為基本原則，並且因主要原料皆為複合型零件，故無可回收再利用之物料。

我們同時著力於降低產品包材的廢棄量，因此與部分客戶攜手合作，採用鷗翼貨櫃車或鐵箱包覆運送機台至其公司，取代傳統的木箱包裝，減少一次性資源的使用，以提升資源循環利用的效益。

回收產品包材之百分比



註：可重複包材即為上述提及的鐵箱物流

5.3 能源管理

能源管理是當今各企業面臨的一大挑戰，也是弘塑科技嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，企業對能源的需求和壓力也越來越大。能源管理的目的在於提高能源效率，減少能源的浪費；透過合理的能源規劃，本公司致力提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。弘塑科技計畫逐步提升廠區設備效能、建立能源監測系統和實施能源管理政策，讓我們更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。

地球能源有限，弘塑科技主要業務為半導體機台設備，大部分為產品組裝、辦公行政所需能源，無使用大量高汙染能源。公司的能源使用包括車用汽油、柴油及電力。

能源及溫室氣體管理政策

✓ 遵守國家能源法令

✓ 提升能源使用效率

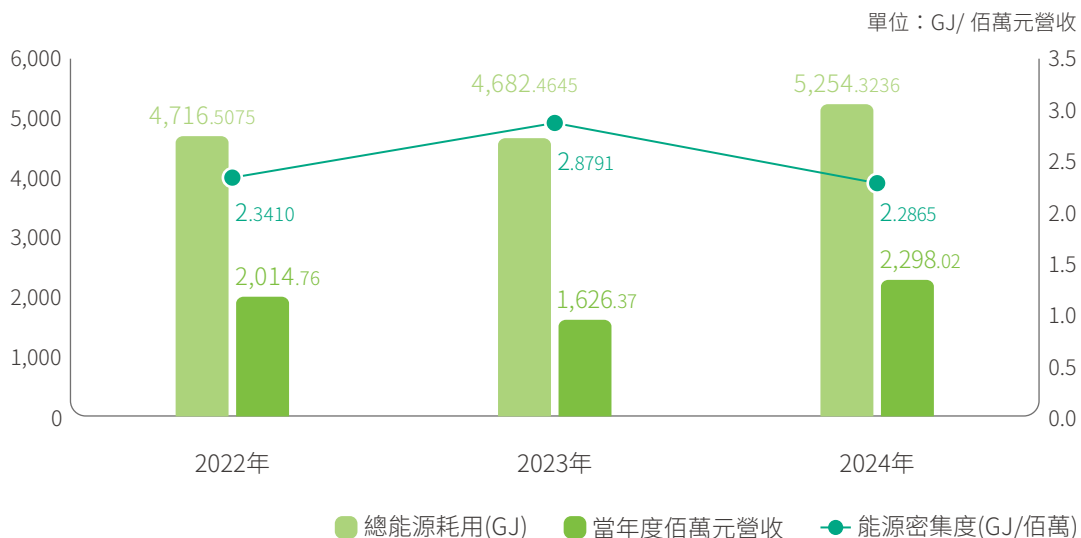
✓ 採購節能標章設備

5.3.1 能源使用

弘塑科技的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗，消耗佔比第二的為公務車汽油使用，柴油則主要用於緊急發電機和公務車使用。2024 年總用電為 1,445,638 度電，相較 2023 年的 1,291,100 度電的總用電來看，增加了 154,538 度電，主要為 2024 年為新增大量訂單生產的因素，公司擴大增聘員工進行生產作業，故導致 2024 年的總用電度數提升。未來弘塑科技計畫透過能源消耗量的盤查，掌握 2025 整年度的能源使用情況；而從能源密集度的角度來看，相較於去年則是有所下降的，可見本公司致力於節能減碳方案的成效。

本公司能源使用量範圍只揭露組織內部的能源消耗量，組織外部的能源消耗包含上游 / 下游運輸與配送、員工通勤、商務旅行 (跨夜差旅)、購買的商品、處置固態和液態廢棄物等，因難以定量分析，僅定性列舉出，於溫室氣體管理章節揭露上述項目之排放量。

弘塑科技 - 能源密集度



註：能源密集度 = 總能源耗用量 (GJ)/ 公司各年度佰萬元營收。

弘塑科技 - 能源活動數據統計

單位：電力 / 度；汽油、柴油 / 公升

年度	內部能源使用		
	電力	車用汽油	柴油
2022	1,297,500	167.13	1,138.71
2023	1,291,100	499.02	517.68
2024	1,445,638	983.19	516.90

弘塑科技 - 能源使用統計

單位：GJ

年度	內部能源使用			總能源耗用
	電力	車用汽油	柴油	
2022	4,671.0000	5.4582	40.0493	4,716.5075
2023	4,647.9600	16.2973	18.2072	4,682.4645
2024	5,204.2968	31.3233	18.7035	5,254.3236

註 1：每度電為 3.6 百萬焦耳；汽油熱值為 7,800kcal/L、柴油熱值為 8,400kcal/L；1kcal 為 4,187 焦耳 (J)，1GJ 為 109 焦耳 (J)。

註 2：汽油、柴油 2022、2023 年度熱值係參考自環境部能源署公布之「能源產品單位熱值表」；2024 年車用汽、柴油熱值則另採用環境部 2025/02/13 公布之新聞資訊：車用汽油低位熱值為 7,609kcal/L、車用柴油低位熱值為 8,642kcal/L。

5.3.2 節能減碳方案

弘塑科技本身無高度消耗能源之製程，但為善盡身為地球公民之責任，仍就公司營運範圍內提出相關節能方案，包括：

1. 午休關燈一小時。
2. 鼓勵影印紙雙面列印。
3. 添購設備盡量選擇有節能標章之產品。
4. 下班時間由保全巡邏，確保全棟建築燈具關閉。
5. 鼓勵員工多爬樓梯少搭電梯，不僅達成節能減碳之目的，更能強身健體。
6. 倡導離開辦公室和會議室時隨手關燈及空調。



目前已完成執行之成果有：

將辦公室、生產區域的日光燈更換成更節能之 LED 燈管，目前大約已更換 **33%**。

5.3.3 產品節能

弘塑科技為進一步提升節能表現，不斷研究如何優化機台的能耗效率；近年來，已成功開發在不同類型的機台替換節能冰水機、過濾零件，有效降低能源使用，同時兼顧效能與穩定性。此產品已準備完善，當客戶提出相關要求時，弘塑科技可以即時滿足客戶需求，更能為環境永續貢獻一份力量。我們持續努力，期望透過技術創新與客戶合作，逐步實現更高效、更環保的生產目標。

► 設備內更換節能元件（冰水機）



5.4 溫室氣體管理

重大主題 溫室氣體管理

 對公司的重要性	溫室氣體管理與氣候行動密切相關，並且對弘塑科技的長期發展至關重要。氣候行動指的是針對氣候變遷問題所採取的各項措施，隨著《巴黎協定》與聯合國氣候峰會的推展，全球各地的政府和企業越來越強調氣候行動，並將其作為實現可持續發展目標的關鍵之一。 對弘塑科技來說，溫室氣體管理是我們身為企業公民的責任之一，也透過揭露相關成績，提升客戶、投資人及整個產業鏈對弘塑科技的信任。我們致力降低業務營運對環境帶來的影響，透過建設再生能源、檢視產品設計、優化生產流程等方式來降低碳排放，進一步減少對環境的負面影響。	 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	2024 年度正值弘塑科技二期廠房建置作業，且因訂單大幅上升，生產運作強度提高，導致了溫室氣體排放量的增加。然而，我們在擴廠專案中仍以節能與新型生產設備作為優先考量，例如二期廠房的冷卻水塔即採方型並聯冷卻水塔，提升冰水主機效率。 執行專案： 1. 新增二期廠房的方型冷卻水塔，提升冰水主機效率 2. 持續根據 ISO 14064 標準盤點組織碳排放，透過跨部門會議尋求減碳機會點
 政策 / 承諾	1. 每年根據 ISO 14064 標準盤查組織碳排放 2. 每年進行組織碳排放外部查證 3. 以 2023 年為基準年，年減 3% 碳排放強度為目標，至 2030 年減少 20% 碳排放強度	 評估機制	評估機制： 1. 每季透過永續委員會會議，定期監控碳排放數據，掌握碳排放點並尋求改善 2. 每年進行碳排放盤查，並接受第三方機構進行確信驗證，確保排放數據準確性與可靠性 當年度具體成果： 範疇一及範疇二碳排放強度 0.3213 公噸 CO₂e，較 2023 基準年減少 25%。
 短期目標	1. 持續尋求廠內節能機會點 2. 每年進行 ISO 14064-1 外部查證	 負責部門 / 申訴機制	● 負責部門：管理處 ● 申訴機制：總機轉介相關部門 03-5183030
 中長期目標	1. 建置智慧電表 / 節電系統監測收集資料，提升用電管理能力 2. 各項用電設備數據產出分析 3. 評估綠電使用		

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，弘塑科技雖非能源使用大戶，但溫室氣體減量是企業共同目標。為達成社會大眾、主管機關、客戶之期待，弘塑科技依循 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體組織型盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據；以排放強度的角度來說，2024 年相比於 2023 年呈現下降趨勢。

範疇一 - 直接溫室氣體排放

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車（車用汽油及柴油）為主。

範疇二 - 能源間接溫室氣體排放

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。

範疇三 - 其他間接溫室氣體排放

本公司其他的活動所產生的其他間接排放，鑑別出之排放源包含：

- 上游運輸及配送
- 員工通勤
- 購買的商品
- 下游運輸及配送
- 員工跨夜差旅
- 處置固態及液態廢棄物

弘塑科技 - 依排放源類型分析排放量統計

單位：公噸 CO₂e/ 年

排放源類型	範疇 1	範疇 2	範疇 3	範疇 1+ 範疇 2 總排放當量
	直接排放	能源間接	其他間接	
2022 年 排放當量	59.8884	642.2625	3784.9134	702.1509
2023 年 排放當量	58.6621	637.8034	4298.2497	696.4655
2024 年 排放當量	53.1329	685.2324	3766.7334	738.3653

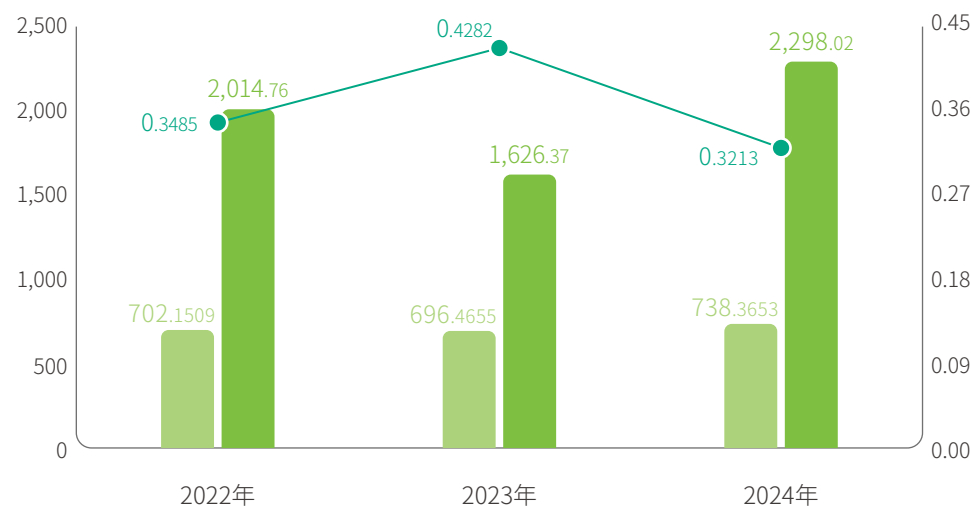
註 1：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等項。

註 2：統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數 2022、2023、2024 分別為 0.495(kgCO₂e/ 度)、0.494(kgCO₂e/ 度)、0.474(kgCO₂e/ 度)。

註 3：除電力排放之外能源排放數據使用環境部提供之試算工具計算，排碳係數來源採用「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。

弘塑科技 - 排放強度

單位：公噸 CO₂e/ 佰萬元營收

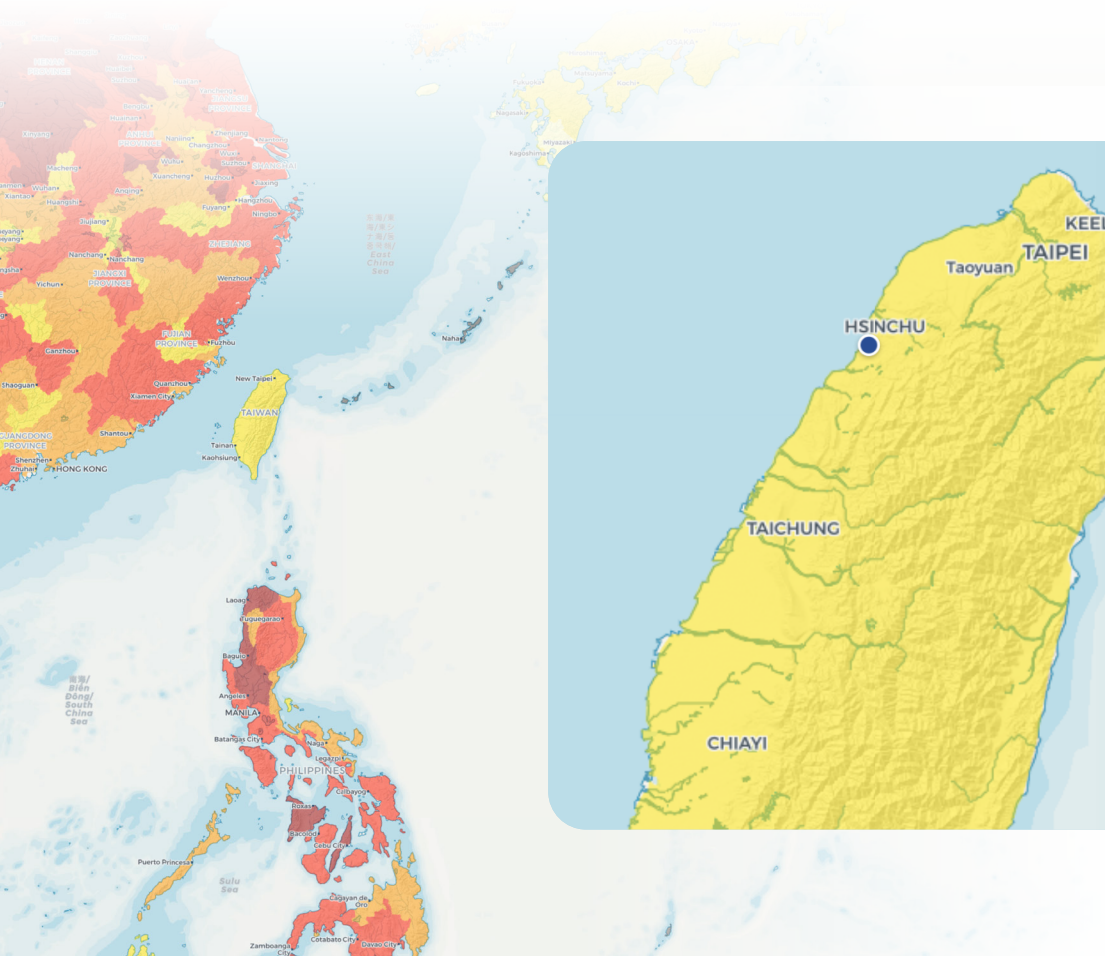


● 範疇1+範疇2總排放當量 (公噸CO₂e) ● 佰萬元營收 ● 排放強度 (公噸CO₂e/佰萬元營收)

5.5 水資源管理

本公司為半導體設備商，因產品之生產、製造為機台設計與搭配組裝，故無製程用水需求，皆為生活用水。公司位於新竹市香山區，非屬水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

此外，根據世界資源研究所 (World Resources Institute, 簡稱 WRI) 開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2024 年本公司營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區。



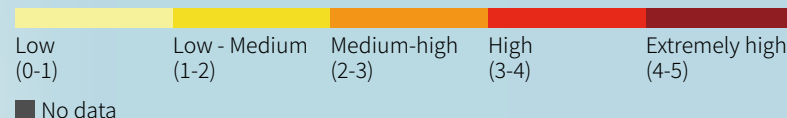
水資源管理政策

- ✓ 提高水資源使用效率
- ✓ 評估水資源風險與因應方案，管控缺水風險

300台灣新竹市香山區中華路六段89號

Input address:	300台灣新竹市香山區中華路六段89號		
Match address:	-		
Latitude:	24.7486881	Minor Basin:	Taan/Tachia River
Longitude:	120.9081517	Aquifer:	-
Country:	Taiwan	Overall Water Risk:	Low - Medium (1-2)
Province:	Taiwan		
Major Basin:	Taiwan		

Overall Water Risk



5.5.1 取水與排水

弘塑科技取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水 (第三方的水，淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。主要使用於生產製程純水、一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間及冷卻水塔等等，排水經由下水道排放。公司屬於大新竹供水系統，主要水源為頭前溪地表水及寶山水庫，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。儘管如此，弘塑科技仍全面落實水資源管理，例如：安裝省水裝置、以回收水沖廁、宣導員工落實節能省水等管理措施，並持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

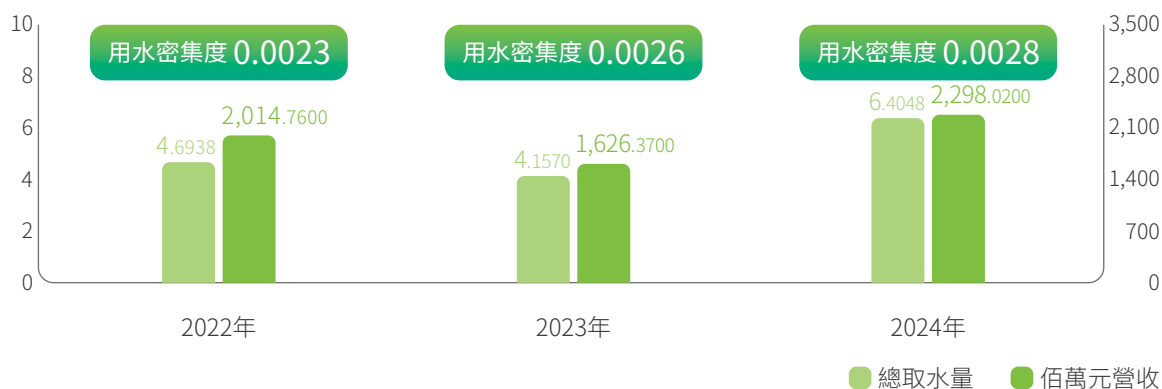
弘塑科技 - 水資源使用量

單位：ML(百萬公升)

年度	地區	總取水量	總排水量	耗水量
2022	新竹市香山區	4.6938	4.6938	0
2023	新竹市香山區	4.1570	4.1570	0
2024	新竹市香山區	6.4048	6.4048	0

弘塑科技 - 用水密集度

單位：ML(百萬公升) / 佰萬元營收



5.5.2 水污染防治與廢液排放管理

弘塑科技僅實驗室時有化學廢液需經過特殊處理，無法直接排放，謹遵公司內部流程，合法合規處理並減少對環境的汙染。

水資源管理措施

- 01 回收機台測試用途的純水，透過監測設備管控，以密閉管線收集至廠內儲水區作為沖廁使用
- 02 持續推動節約用水措施、回收再利用，並提升用水設備使用效率
- 03 水龍頭皆採用具省水標章款式並安裝省水起泡器，二期增設區域陸續使用感應式水龍頭
- 04 使用雙段式馬桶
- 05 不定期舊管線汰換與更新
- 06 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全
- 07 設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率
- 08 不定時利用公佈欄張貼或 email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水、用電知識

5.6 廢棄物管理

本公司廢棄物種類以生產製造之一般事業廢棄物為主，亦包含少量研發與實驗使用之化學品，皆依照法規管理廢棄物，避免因處理不當而造成違法疑慮或是污染環境的風險。同時也積極掌握各項環保法規動態，從研發源頭推動減量、調整製程設計或提升耗材使用率，以達到友善環境的實踐。

廢棄物管理政策

- ✓ 遵守國家廢棄物管理相關法令
- ✓ 承諾產品不使用禁用物質與原料
- ✓ 積極推動廢棄物減量與回收利用

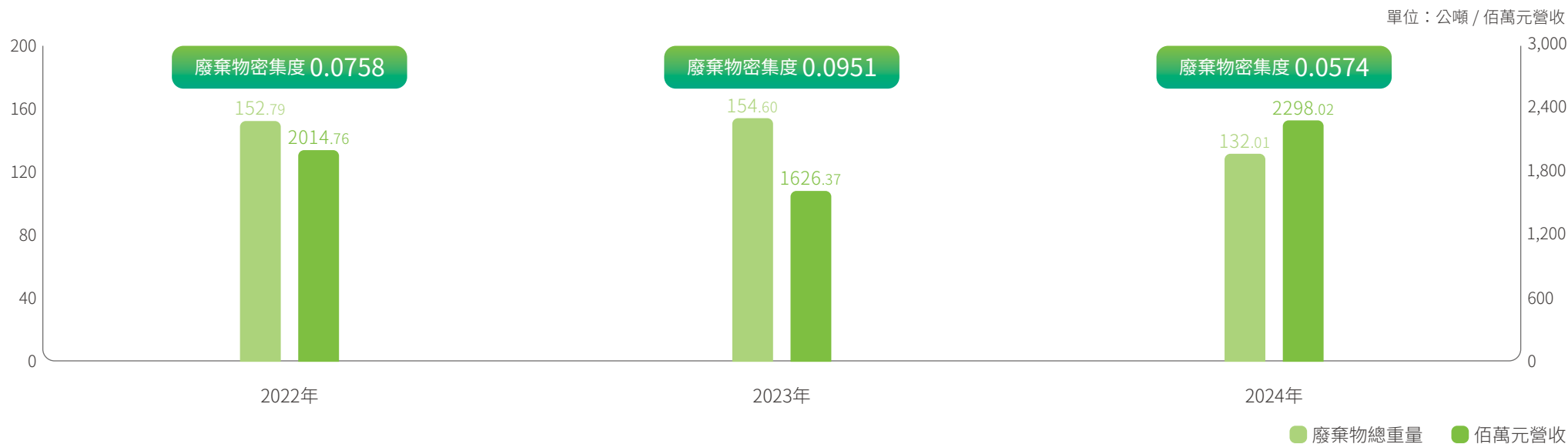
弘塑科技 - 廢棄物產出量統計

單位：公噸

類別	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
 有害事業廢棄物	• 鹼性化學品廢液	29.83	29.88	22.66	化學	離場
	• 盛裝鹼性化學品塑膠空桶	0.095	0.27	0.155	洗淨	離場
	• 酸性化學品廢液	73.44	75.85	58.63	化學	離場
	• 盛裝酸性化學品塑膠空桶	0.1	0.26	0.16	洗淨	現場
	小計	103.47	106.26	81.605	-	-
 一般事業廢棄物	• 廢紙	5.482	3.552	7.417	回收	離場
		2.02	1.64	2.04	焚化	離場
	• 廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶	0.138	0.056	0.069	回收	離場
	• 廢塑膠	0.587	0.404	0.421	回收	離場
		2.02	1.64	2.04	焚化	離場
	• 廢鐵類 (雜鐵、已報廢設備)	2.628	0.36	0.002	回收	離場

類別	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
 一般事業廢棄物	• 生活垃圾	28.32	30.58	30.36	焚化	離場
	• 廢纖維或其他棉、布等混合物	4.04	3.52	4.16	焚化	離場
	• 非有害有機廢液或廢溶劑	3.48	6.2	3.13	物理	離場
	• 其他以物理處理法處理之混合五金廢料	0.61	0.39	0.77	物理	離場
	小計	49.325	48.342	50.409	-	-
總重量		152.79	154.6	132.01	-	

弘塑科技 - 廢棄物密集度



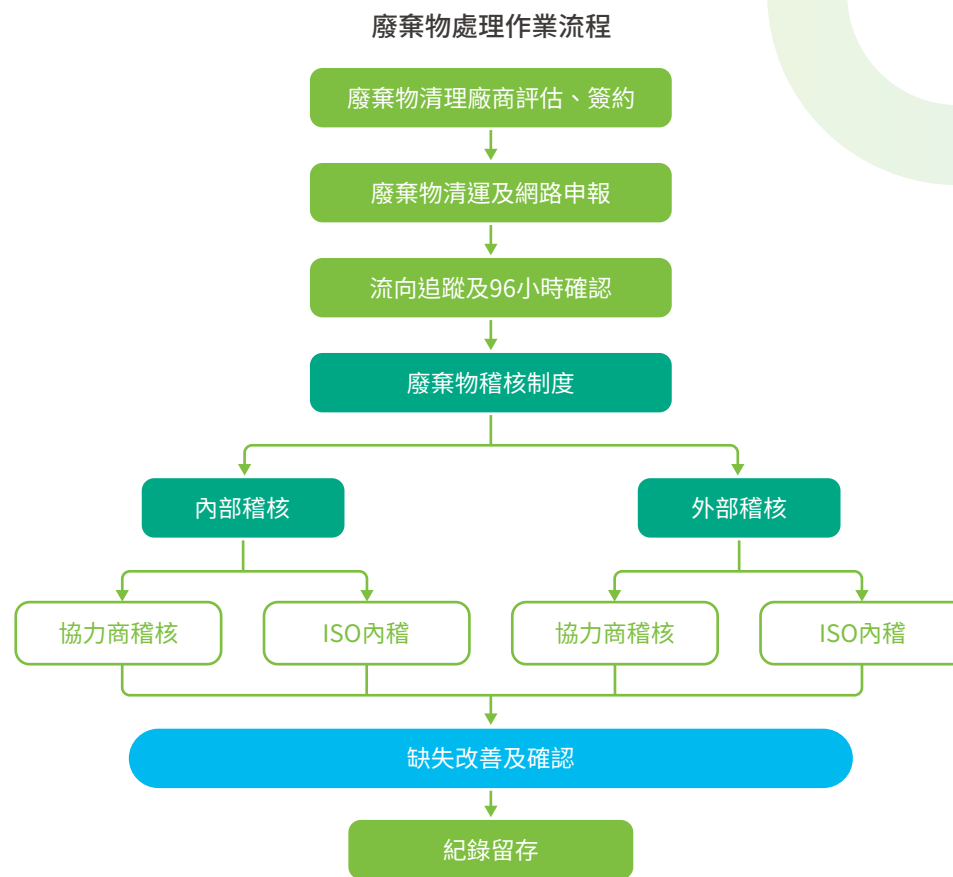
註 1：廢棄物密集度 = 廢棄物總重量 (公噸) / 公司各年度佰萬元營收。

註 2：2022、2023 年因進行機台報廢，導致廢棄物產量較多

5.6.1 廢棄物處理過程



弘塑科技處理廢棄物由安全衛生處確保清運廠商的許可證文件、運作實績、現場操作機具設備等資料，紀錄於《環保承攬商評核 / 稽核表》。以至少一年一次的頻率進行稽核，稽核方式可採定期稽核、跟車稽核或無預警稽核，稽核項目依《環保承攬商評核管制作業規範》作業執行。



與本公司簽約的有害事業廢棄物處理的代表廠商包括：佶鼎科技、秀霖環科、冠柏環保科技等，皆為具備廢棄物處理許可證之廠商。



06

社會關懷

CHAPTER

6.1 員工概況	74
6.2 適才適任	80
6.3 職業安全衛生	89
6.4 公益參與	98

弘塑科技重視員工的勞動權益，致力打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍。為提高員工的向心力，並降低人員流動率，弘塑科技提供具有市場競爭力的薪酬水準，使公司營運穩健發展。此外，弘塑科技還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；亦建立透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性。在勞資關係方面，公司致力提倡良性的勞資互動，透過勞資會議，讓員工暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。同時，弘塑科技導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康。在社區回饋的部份，弘塑科技秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

6.1 員工概況

弘塑科技平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

6.1.1 人權保障

弘塑科技重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據「責任商業聯盟 (RBA)」所揭櫫之原則以及營運所在地的勞動法規，制定《勞工人權政策》、《勞工人權與道德管理程序》與《多元公平共融 (DEI) 職場宣言》，承認國際公認之基本人權，包括禁用童工、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，並承諾保障性別平等、公平對待所有員工等。弘塑科技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，弘塑科技遵循各國的勞動人權法令，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。此外，倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事，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，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待。公司 2024 年未有違反人權的紀錄。

公司當年度舉辦新進員工與在職員工的人權通識訓練，其中新進員工方面，全數新人均接受人權課程，計有 47 人，總時數為 47 小時。至於在職員工方面，人權訓練參與人數有 215 人，總時數為 215 小時。

人權課程名稱	參與人數	總訓練時數	參與比率
新進人員人權通識訓練	47	47	100.00%
內部人員不法侵害通識影片訓練	215	215	100.00%

註：2024 年度因有一名員工是 12 月到職，不在此影片的受訓範圍，故比起員工總數少 1 人。

6.1.2 員工統計

弘塑科技為國內半導體濕製程設備產業中的領導品牌，近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，近三年平均提供近 200 個工作機會，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，弘塑科技屬半導體產業設備商，員工具永久聘雇（即正職員工）、臨時及無時數保證類型，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，員工主要可分為主管、專業人員與行政管理人員，專業人員指從事產品研發設計、機台資料分析、機台運作效能與保養維修等技術工作，由於其所需背景科系緣故，以男性居多；行政管理人員則主要從事文書行政、資材、品保與業務等工作，以女性為主。至於年齡分布而言，近年專業人員與行政管理人員，50 歲以下的員工合計約佔 68.98%，代表弘塑科技現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

弘塑科技台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

由於弘塑科技的產品多為客製化機台設計與組裝，屬於高度專業且客製化導向的精密製造產業，因此在實際生產過程中，需結合多元專業領域的工程技術與組裝工序。此產業特性使得部分工作環節需仰賴具專業能力的承攬商夥伴進行支援，依專案需求調配人力與資源，因此在廠內經常可見承攬商派駐的工程人員進行下包工作。這些非員工的工作者主要支援組裝、管路安裝等環節，是生產體系中不可或缺的合作角色，也反映出弘塑科技在產業鏈協作上靈活調配的營運模式。

弘塑科技 - 員工統計

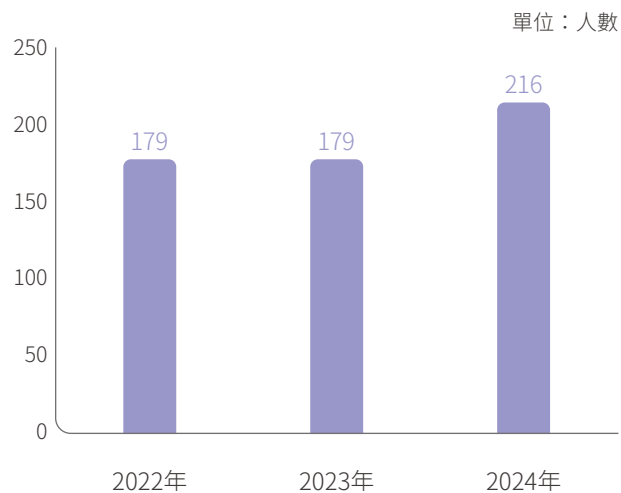
統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		179		179		216	
勞雇合約 (註 2)		永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證 的員工	永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證 的員工	永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證 的員工
性別	男	137	1	137	0	165	0
	女	40	1	42	0	49	2
地區	台灣	177	2	179	0	214	2
勞雇類型 (註 3)		全職		全職		全職	
性別	男	138		137		165	
	女	41		42		51	
地區	台灣	179		179		216	

註 1：當年度員工總數：以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

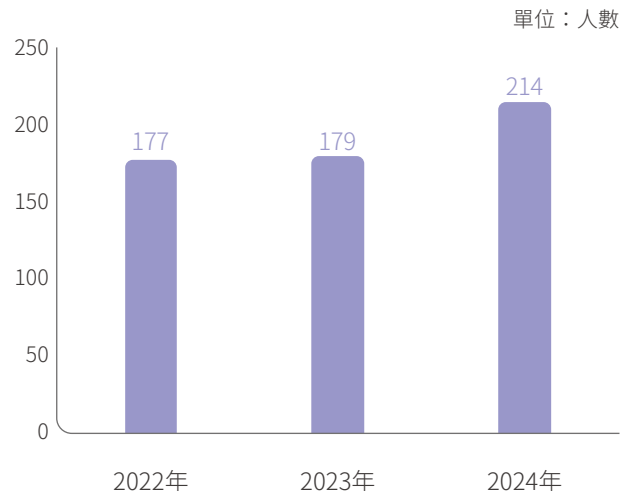
註 2：勞雇合約分為永久聘雇員工（正職）與定期契約（臨時員工及無時數保證）員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）。2024 年因應訂單需求，開設短期約聘職務。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。

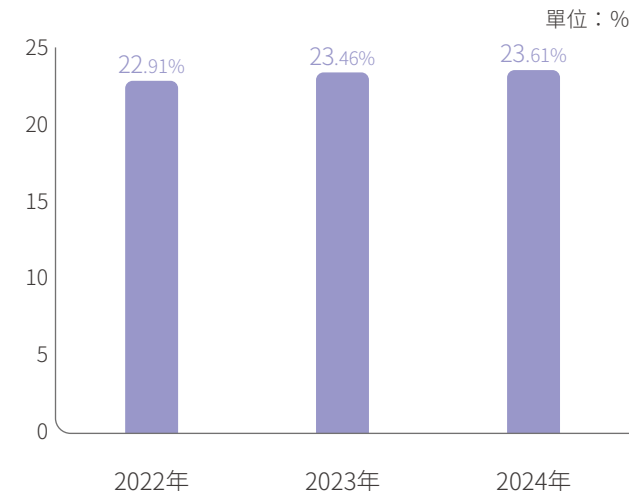
員工總數



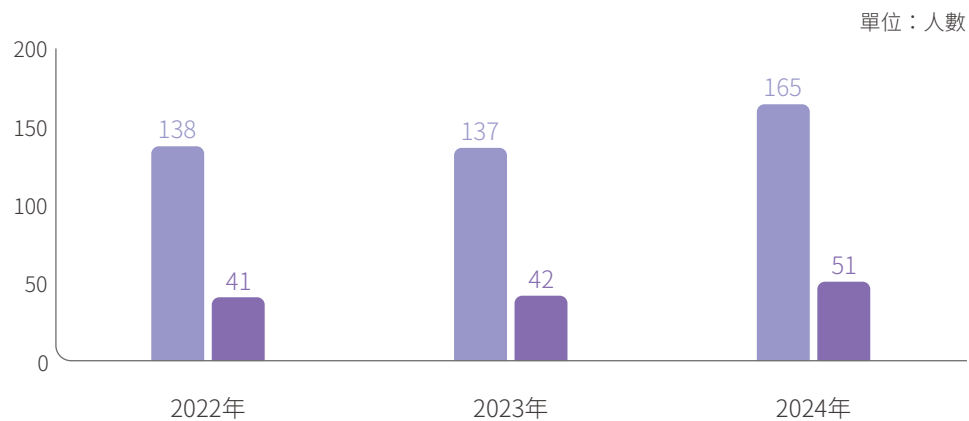
永久聘僱員工人數 (台灣)



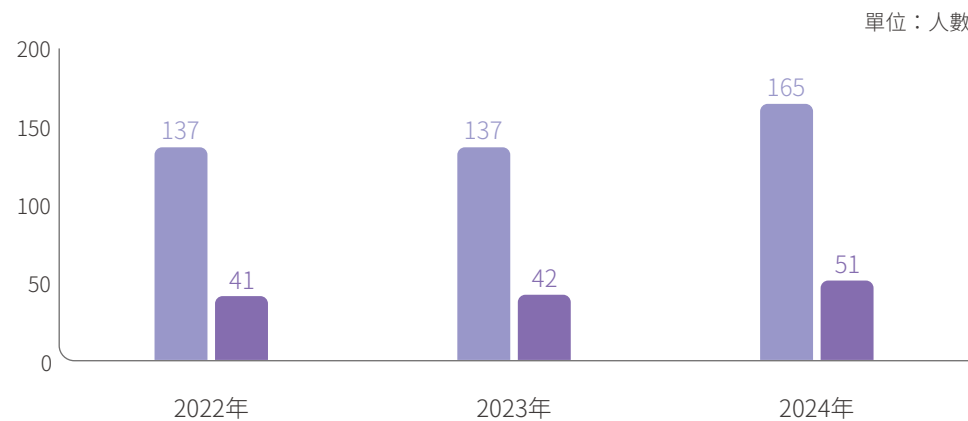
女性員工比率



全職員工人數



員工性別統計



■ 男 ■ 女

■ 男 ■ 女

弘塑科技 - 非員工的工作者統計

統計 / 年度		2022 年			2023 年			2024 年		
工作者總數		151			142			273		
契約類型		派遣		委任	派遣		委任	派遣		委任
地區 台灣		8		143	8		134	8		265
工作性質		警衛	清潔	工程人員 / 作業員	警衛	清潔	工程人員 / 作業員	警衛	清潔	工程人員 / 作業員
地區 台灣		6	2	143	6	2	134	6	2	265

註 1：非員工的工作者：為公司提供勞務，但與公司沒有勞雇契約的人，並且由公司控制 / 指揮其工作內容與執行方式，如派遣人員、承包廠商的駐點人員、高階主管退休後委任為高階顧問等。至於公司的簽證會計師、法律顧問及特約的臨場醫護人員，由於其工作內容無法由公司控制，故不予計入。

註 2：工程人員以申請長期入廠名單計算，因僅有入廠記錄，故無法統計性別，只揭露人數。

弘塑科技 - 多元化統計

多元化統計 / 年度				2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工 主管	性別	• 男性		23	12.85%	23	12.85%	26	12.04%
		• 女性		3	1.68%	3	1.68%	5	2.31%
	年齡	• 未滿 30		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		• 30 以上 未滿 50		10	5.59%	10	5.59%	8	3.70%
		• 50 以上		16	8.94%	16	8.94%	23	10.65%
	學歷	• 研究所		13	7.26%	13	7.26%	16	7.41%
		• 大專院校		13	7.26%	13	7.26%	15	6.94%
		• 其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工 專業人員	性別	• 男性		97	54.19%	96	53.63%	118	54.63%
		• 女性		7	3.91%	7	3.91%	8	3.70%
	年齡	• 未滿 30		7	3.91%	4	2.23%	5	2.31%
		• 30 以上 未滿 50		80	44.69%	79	44.13%	100	46.30%
		• 50 以上		17	9.50%	20	11.17%	21	9.72%
	學歷	• 研究所		19	10.61%	20	11.17%	21	9.72%
		• 大專院校		78	43.58%	76	42.46%	98	45.37%
		• 其他		7	3.91%	7	3.91%	7	3.24%

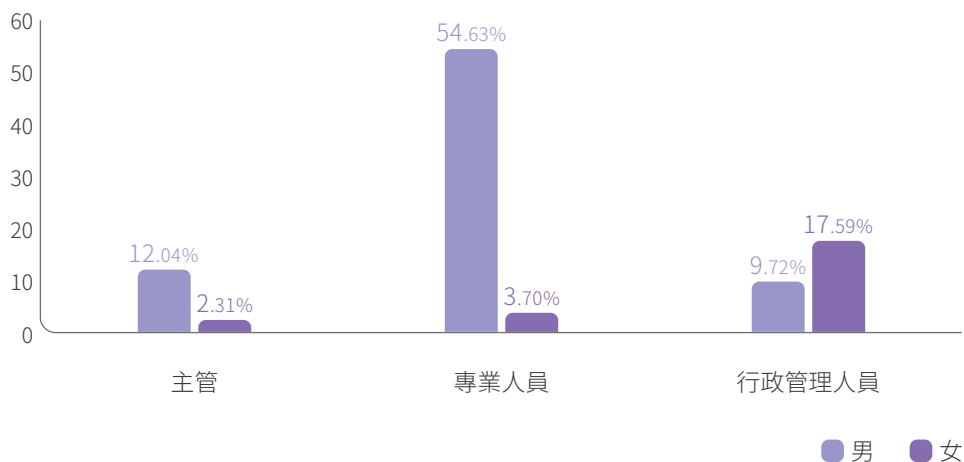
多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工 行政 管理人員	性別	• 男性	17	9.50%	18	10.06%	21	9.72%
		• 女性	32	17.88%	32	17.88%	38	17.59%
	年齡	• 未滿 30	4	2.23%	2	1.12%	5	2.31%
		• 30 以上 未滿 50	32	17.88%	32	17.88%	39	18.06%
		• 50 以上	13	7.26%	16	8.94%	15	6.94%
	學歷	• 研究所	10	5.59%	10	5.59%	12	5.56%
		• 大專院校	37	20.67%	38	21.23%	45	20.83%
		• 其他	2	1.12%	2	1.12%	2	0.93%

註：計算方式如下

- 未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。
- 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 / 當年底的員工總數) * 100%

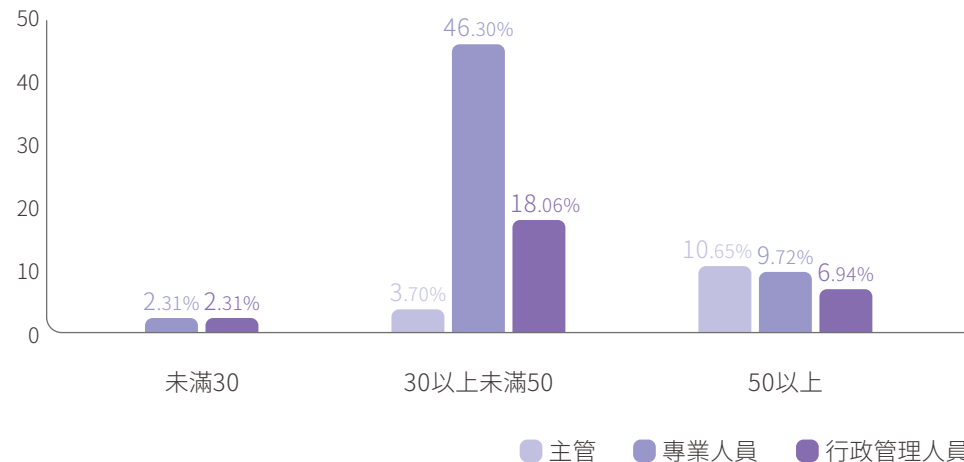
2024 年員工性別統計

單位：%



2024 年員工年齡比率

單位：%



弘塑科技 - 新進員工統計

新進員工統計 / 年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)	179	-	179	-	216	-
年齡	• 未滿 30	4 2.23%	1 0.56%	11 5.09%		
	• 30 以上 未滿 50	13 7.26%	3 1.68%	36 16.67%		
	• 50 以上	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%		
性別	• 男	14 7.82%	4 2.23%	39 18.06%		
	• 女	3 1.68%	0 0.00%	8 3.70%		
學歷	• 研究所	3 1.68%	1 0.56%	7 3.24%		
	• 大專院校	14 7.82%	3 1.68%	40 18.52%		
	• 其他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%		
地區	• 台灣	17 9.50%	4 2.23%	47 21.76%		

註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

註 2：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) * 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 / 當年底員工總數) * 100%。

弘塑科技 - 離職員工統計

離職員工統計 / 年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)	179	-	179	-	216	-
年齡	• 未滿 30	2 1.12%	1 0.56%	3 1.39%		
	• 30 以上 未滿 50	9 5.03%	3 1.68%	9 4.17%		
	• 50 以上	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%		
性別	• 男	7 3.91%	4 2.23%	11 5.09%		
	• 女	4 2.23%	0 0.00%	1 0.46%		
學歷	• 研究所	1 0.56%	0 0.00%	1 0.46%		
	• 大專院校	9 5.03%	4 2.23%	11 5.09%		
	• 其他	1 0.56%	0 0.00%	0 0.00%		
地區	• 台灣	11 6.15%	4 2.23%	12 5.56%		

6.2 適才適任

健全的人力資源是弘塑科技得以永續經營的關鍵。為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工；公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑弘塑科技吸引人才留任的企業文化。在升遷管道方面，透過透明公開的晉升資訊，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才。同時，公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值。弘塑科技亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見；公司對於同仁建議皆予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

6.2.1 薪酬福利

重大主題 薪酬福利



對公司的重要性

提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，吸引優秀的人才、提升員工凝聚力、幫助留才、促進勞資和諧，提升企業競爭力



政策 / 承諾

本公司設有薪酬委員會以制訂薪酬政策，並及時考量法令規定、公司營運狀況、勞動市場狀況、經濟成長率及生活物價指數等因素，適時調整公司薪資水平及獎勵計畫。本公司薪酬並未依男女性別而有不同基準或標準。員工訓練發展需求於年底之績效評核作業同時進行，而年度評核之結果作為次年度晉升、調薪、獎金核發等人事薪酬相關作業及職涯發展所需訓練之參考依據。

公司秉持照顧同仁及利潤共享原則。為獎勵積極投入工作、表現優異的同仁，單位主管可依據同仁特殊工作表現提出記功嘉獎，該季加發獎金鼓勵，年度另依累積獎項於次年員工酬勞加發，於每年五月依同仁表現辦理晉升。獎金包括：

1. 佳節禮金 (端午、中秋)、年終獎金
2. 分紅獎金、績效獎金
3. 專利獎金、投稿獎金
4. 資深同仁久任獎勵



短期目標

維持優於同業的薪資福利水準

	維持固定每年調薪平均 3%
中長期目標	
	1. 非擔任主管職之全時員工薪資優於同類型公司平均 2. 招募與任用：依據年度人力計畫進行招募與人力安排，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力 3. 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。將公司獲利以員工酬勞、年終獎金、績效獎金等方式發放，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪 4. 教育訓練：依據年度教育訓練計畫，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標
1. 當年度投入資源 2. 具體成果	

	1. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數高於同業水準 2. 每三個月召開一次勞資會議
評估機制	
	• 負責部門：人資部門 • 申訴機制：ESG@gptc.com.tw
負責部門 / 申訴機制	

弘塑科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，弘塑科技為了落實讓同仁工作表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁透過自己的努力，成長為該項領域的專業人士；而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

2024 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	165	165	100.00%
	女	51	51	100.00%
員工類別	主管	31	31	100.00%
	專業人員	126	126	100.00%
	行政管理人員	59	59	100.00%

註 1：專業人員指：產品處、客服處全部門 (含助理)

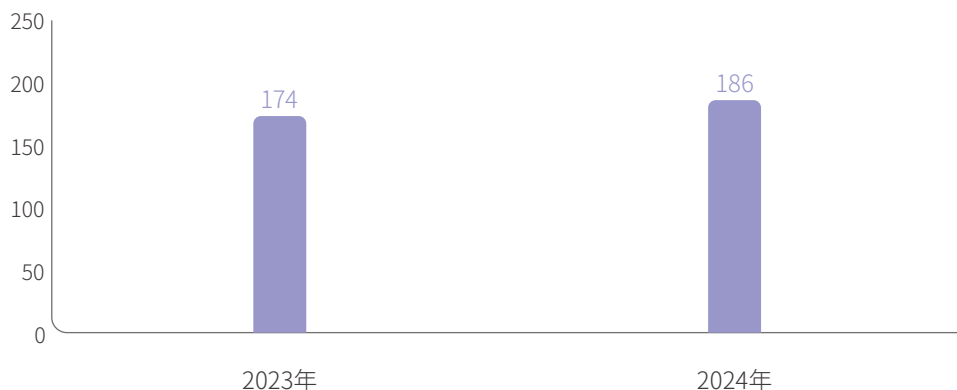
註 2：行政管理人員指：業務、資材、資訊與其他人員

整體而言，弘塑科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，弘塑科技不同性別員工當中區分主管、專業人員與行政管理人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，營運據點中不論是專業人員、行政管理人員，男女之基本薪資略為相當，且男女之整體薪酬差距逐年縮小；然而，以主管職來看，男性與女性在基本薪資與整體薪酬仍有差異，歸因於半導體設備產業特性，男、女性投身本產業的人數始終有落差，且因男性集中在高技術職位，故男性在薪酬上略高於女性。未來，弘塑科技將持續努力在招聘、薪酬分配與職業發展等方面推動性別平等，確保每位員工都能在公平的環境中發揮潛力，並逐步弭平薪酬差距，為產業的長期成長創造更多元的動力。此外，就基層人員薪資來說，弘塑科技基層員工不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

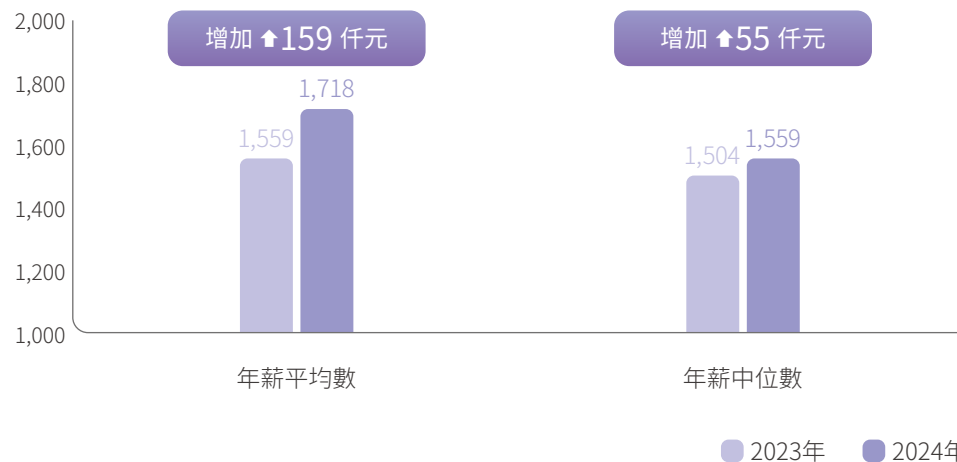
台灣非主管職之全時員工人數

單位：人



台灣非主管職之全時員工薪資

單位：新台幣仟元



弘塑科技 - 基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022 年		2023 年		2024 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	主管	• 基本薪資 ^(註)	1.46	1	1.44	1	1.38	1
		• 薪酬 ^(註)	1.93	1	2.11	1	2.13	1
	專業人員	• 基本薪資	1.23	1	1.24	1	1.19	1
		• 薪酬	1.34	1	1.42	1	1.29	1
	行政管理人員	• 基本薪資	1.13	1	1.15	1	1.17	1
		• 薪酬	1.02	1	1.15	1	1.22	1

註：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）。

員工類別	性別	標準薪資 / 當地基本工資
台灣基層員工	男	1.75
	女	1.50

註 1：標準薪資為一般職員每月固定發放之經常性薪資。

註 2：基層員工定義以弘塑科技內部人力系統的定義為準，在此包含所有 G4 以下人員（包含清潔員工）。

員工是企业的重要資產，弘塑科技為照顧與我們共同打拼的同仁，提供多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。我們的獎金與津貼制度根據員工的專業表現給予獎勵，例如績效獎金、專利獎金，以及於專業期刊雜誌發表與公司產品相關技術論文的投稿獎金等。此外，我們也關心員工下班後的生活品質，並延伸福利至員工家庭，提供生育津貼、幼兒補助及子女教育獎學金等支持。

員工福利項目 - 台灣

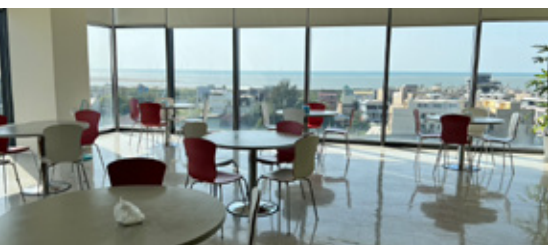
- 團體意外險
- 績效獎金
- 交通車
- 投稿獎金
- 員工進修補助
- 聚餐補助
- 結婚 / 喪葬補助
- 年終獎金
- 生育津貼
- 團膳補助
- 子女教育獎學金
- 員工旅遊 / 家庭日 / 年終尾牙
- 三節獎金
- 交通津貼
- 專利獎金
- 幼兒補助
- 傷病慰問金



▲ 公司環境



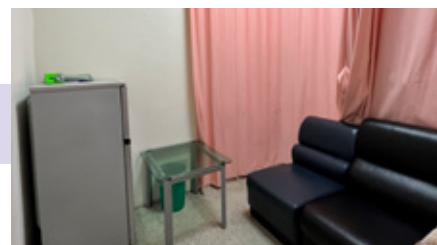
▲ 大廳



▲ 員工休憩區域



▲ 哺集乳室



▲ 中秋聯歡活動

弘塑科技 - 員工育嬰留停統計

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	12	12	9
	女	6	4	3
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	1	0
	女	1	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	1	1
復職率 (B/A)	男	-	0%	-
	女	100%	100%	100%
育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	1	1
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	-	-	-
	女	-	100%	100%

註：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%。

留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) * 100%。

為保障員工退休的財務規劃，弘塑科技退休金制度分為確定福利計畫 (舊制退休金) 與確定提撥計畫 (新制退休金)。

確定福利計畫 (舊制退休金)

弘塑科技之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休；舊制服務年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數，超過十五年之年資，每滿一年給予一個基數，最高總數以 45 個基數為限。弘塑公司舊制退休金的提撥專戶截至 2024 年餘額為 18,638,493 元。

目前弘塑科技保有舊制年資的同仁有 20 位，勞方符合退休條件得隨時向公司提出退休申請請領退休金。

確定提撥計畫 (新制退休金)

弘塑科技自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，2024 年弘塑共提撥 10,758,077 元於勞工個人新制退休金專戶。

6.2.2 人才培育

重大主題 人才培育

 對公司的重要性	透過有效的人才培育計畫，公司能夠提升員工的技能和專業能力，促進其個人發展，從而提高整體工作效能。其次，良好的培訓機制有助於增強員工的忠誠度與滿意度、降低離職率，為公司建立穩定的團隊。此外，人才培育也能夠培養領導人才，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，為公司未來的擴展和業務挑戰做好準備。	 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	1. 打造多元豐富的學習方式，包括線上課程、外部訓練及專業成長 2. 每年盤點人才庫，規劃人力配置 3. 2024 年的訓練花費約 20 萬 4. 2024 年有 14 人員晉升 5. 教育訓練總時數 1,620 小時，平均一人 7.5 小時
 政策 / 承諾	公司訂有《教育訓練作業程序》管理辦法，依實際需要不定期舉辦訓練課程，並鼓勵及補助員工參加外部訓練課程	 評估機制	1. 每年人均受訓時數 2. 人員晉升人數 3. 教育訓練總時數
 短期目標	1. 新進人員職能受訓率達 100% 2. 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 3. 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展 4. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才	 負責部門 / 申訴機制	• 負責部門：人資部門 • 申訴機制：ESG@gptc.com.tw
 中長期目標	評估與學界之間的長期夥伴關係，為學生提供實踐經驗和技能提升的機會，同時為公司未來的人才儲備奠定基礎		

對弘塑科技來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，而教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此弘塑科技向來重視對員工的培訓。弘塑科技整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

弘塑科技為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦與同仁共享成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時，由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。弘塑科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業、成就自我。同仁進修分為內部與外部訓練，各部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，弘塑科技亦鼓勵同仁參與外部機構舉辦之投資理財、永續發展等課程。

弘塑科技每年依據人才庫與公司發展方向設定年度教育訓練計畫，在 2024 年分為新人訓練、一般內部通識訓練（課程內容包括製造品質、檢驗設備儀器、異常事件處理、資訊安全、性騷擾防治等）、專業訓練（課程包括各項專業技術訓練、會計進修、內稽人員進修、職業安全、特定化學物質、廢棄物處理等）與其他課程四大類型，針對不同崗位與工作需求，為員工提供適合的訓練課程。

整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，專業人員多從事設計、開發等工作內容，需要持續進修不同專項訓練，故專業人員受訓時數相較行政管理人員為多；而專業人員以男性同仁為主，行政管理人員以女性居多，故男性員工平均受訓時數亦較女性員工為多。



弘塑科技 - 員工平均受訓時數

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		3.70	4.50	7.50
依性別分類員工 平均受訓時數	男	3.80	4.90	8.30
	女	3.60	3.20	4.90
依類別分類員工 平均受訓時數	主管	3.50	7.70	4.80
	專業人員	4.00	4.50	9.00
	行政管理人員	3.40	3.10	5.90

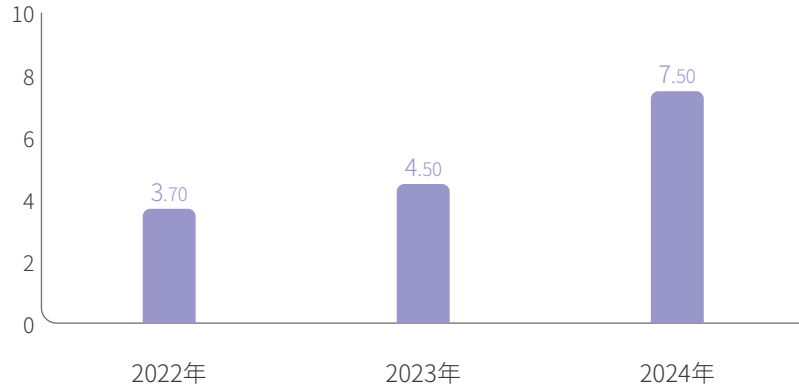
註 1：每名員工平均受訓時數計算方式為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

註 2：當年度員工總數以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

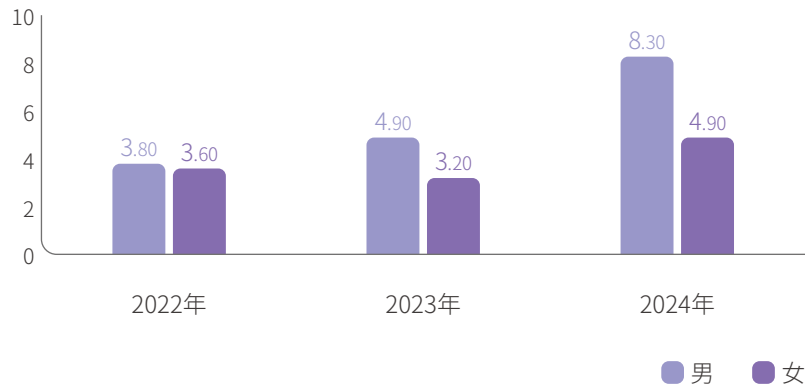
註 3：各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

例：每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

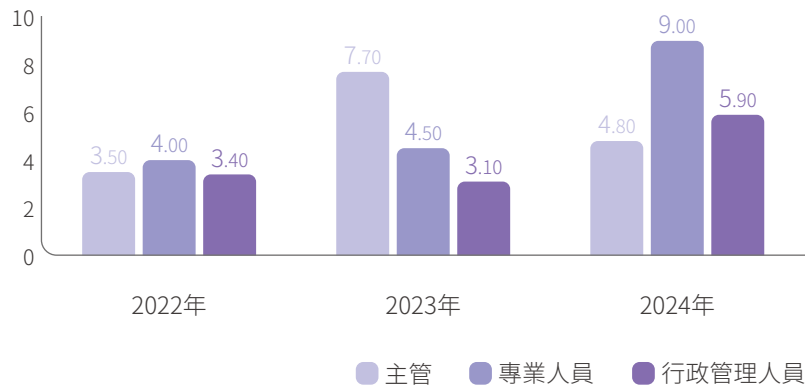
全體員工平均受訓時數



員工平均受訓時數（依性別）



員工平均受訓時數（依類別）



▲ 新人教育訓練



▲ 品保內訓課程

6.2.3 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。弘塑科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含集團執行長、總經理、公司治理主管及人事部門主管等，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；若有可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，本公司依照法律規定於 60 天前通知相關單位或人員，並公告揭示。

同時，弘塑科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年弘塑科技勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

6.3 職業安全衛生

6.3.1 職業安全衛生管理系統

弘塑科技遵守法規要求，香山總公司已通過 ISO 45001：2018 年版之第三方認證，其餘工作場所為客服據點之辦公室，皆依據職業安全衛生相關管理辦法進行管理；職業安全管理系統涵蓋之工作者包括集團全體工作者含正式員工及承攬商人員。本公司職業安全衛生系統管理人員均具備相當資格能力，有相關證照並經各項職安衛訓練；配置之職安衛人員數量皆符合法規要求。

職業安全衛生委員會組織架構



2024 年職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例
ISO 45001:2018	內部稽核	216	100%
	外部查證	199	93%

註：當年度總員工人數為 216 人，部分員工於中、南部地區遠端辦公，故未包含於外部查證範圍內。

6.3.2 工作者參與、諮詢與溝通

現已制定相關安全管理制度並成立職業安全衛生委員會，由 7 位成員組成，包括由總經理擔任的主任委員、安全衛生管理單位擔任委員會祕書，其餘成員由各級主管、勞方代表、職業安全衛生人員、工程技術人員所組成。

安全委員會定期於每季召開一次，勞工代表佔委員人數三分之一以上；經勞資會議由勞工代表推選之人員並經勞資會議同意。其內部之主任委員、委員、勞工代表職責詳見以下表格：



為關注安全風險並預防可能危害發生，弘塑科技鼓勵員工提出虛驚事件或對公司職安衛健康政策的建議與想法，並由安全衛生管理單位進行受理。2024 年度無接獲任何關於職業安全衛生的投訴事件。

6.3.3 職安衛教育訓練

對於全體員工職安衛一般訓練及相關專業訓練訂有年度計畫方案，據此進行工作安全訓練與考核，安全衛生管理單位每年查核職安衛訓練情形，確認員工有依循工作安全規則進行操作，以減少工傷事件發生；社會若有發生相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全倡議。弘塑科技為員工提供新進人員職業安全衛生教育訓練、職業安全衛生業務主管在職訓練、職業安全衛生管理人員在職訓練、有機溶劑作業主管在職訓練、特定化學物質作業主管在職訓練、急救人員在職訓練、ISO45001 內部稽核人員訓練等訓練。本廠內所有教育訓練皆為免費提供與諮詢，本公司將所有訓練留存至檔案區內，並發放教育訓練簽到表。

訓練項目	課程名稱	年度職安衛訓練參與總人數	年度職安衛訓練時數
內部訓練	• 職業安全衛生教育訓練	129 人 (3 小時)	414
	• 危害性化學品 / 危害通識教育訓練	9 人 (3 小時)	
	• 職業安全衛生業務主管在職教育訓練	1 人 (6 小時)	48
	• 職業安全衛生管理員在職教育訓練	1 人 (12 小時)	
外部訓練	• 有機溶劑作業在職教育訓練	1 人 (6 小時)	
	• 特定化學物質作業主管在職教育訓練	1 人 (6 小時)	
	• 急救人員安全衛生在職教育訓練	4 人 (3 小時)	232
	• 廢棄物處理專責人員在職教育訓練	1 人 (6 小時)	
緊急應變	• 消防演練	30 人 (4 小時) 28 人 (4 小時)	

6.3.4 危害辨識、風險評估及事故調查

危害辨識、風險分級評估及 2024 年度盤查結果

弘塑科技每年定期 (至少一次) 或不定期執行廠址範圍內之區域、設施與作業內容鑑別評估，藉危害辨識出廠址範圍內作業前、中、後存在之風險，並評估風險等級，依風險接受程度決定現有風險是否可接受。無法接受之風險採降低方法，降低風險方法採消除、取代、工程控制、行政管理、及個人防護具等順序思維，制定如何有效使危害降低，使其殘餘風險為可接受等級。

每年以風險評估制度對公司現有的風險點進行重新評審確保有效運作。作業活動依工作危害安全風險分析法 $R=S \times P \times C$ ；R- 剩餘風險值，S- 發生事故的後果嚴重性 (重點考慮傷害程度、持續時間)，P- 發生事故的可能性 (重點考慮事故發生的頻次、以及人體暴露在這種危險環境中的頻繁程度)，C- 風險控制成效 (包含自動操作、人工操作的硬體防護措施和有效的作業管制)；根據《職業安全衛生危害鑑別及風險評估表》，由管理審查會議決定 R 值標準，將大於某一特定分數之項目列為不可忍受風險及高風險管制項目，並分析其機會與風險，進行後續行動規劃。

在環境面部分，弘塑科技每年至少一次，透過定期與不定期的環境考量鑑別，評估製程、產品及服務過程中對環境造成的影響。透過風險評分機制，將風險評分大於或等於 3 分、屬於正面環境衝擊或緊急事件、某特定條件 (依管理審查會議決定) 的項目列為重大環境考量面。

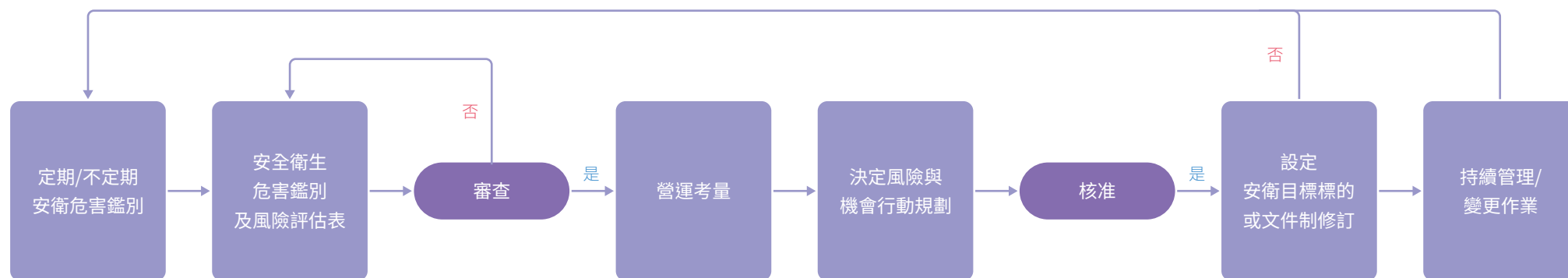
在 2024 年，弘塑科技針對職安衛危害鑑別與風險評估共鑑別 943 項風險，其中不可接受風險及可接受高風險共 141 項。另針對環境考量面鑑別了 756 項風險點，其中有 91 項為重大環境考量面風險。

考量衝擊的風險高低、法規要求、改善技術可行性、現場作業可行性、預算資源可行性與利害關係人意見角度後，分析其機會與風險，弘塑科技在 2024 年鑑別出兩項機會與兩大風險，進行後續行動規劃。

弘塑科技主要風險與機會議題清單

序號	議題	風險 / 機會類別	現況描述	管理系統預期成果	風險及機會分析與評估 (行動說明)
1.	能源使用 人員辦公作業 照明耗用電力	機會	廠區照明裝置輕鋼架所配置原為 T5 傳統燈管型式，尚未全數汰換，相較 LED 燈管耗用多餘電力。	持續控制 資能源使用	廠區照明裝置分區進行更換燈架 / 燈管，預估每日節省電力 19 度 / 日以上
2.	能源使用 機台出機作業 使用木材資源	機會	產品運輸載運作業方式，依客戶端要求使用木箱裝訂載運；每次產品載運前，需使用木材板片裝訂成木箱包覆產品，避免受外在因素 (如碰撞等) 損傷，木箱裝訂過程耗用大量能資源。	持續控制 資能源使用	產品運輸載運作業方式更改為鐵製箱體，減少木材板片使用量約 3,100 公斤 / 年
3.	工作環境 儲放櫃因地震造成 傾倒或位移，人員遭到 擠壓或撞倒而受傷	風險	廠區人員行動路線及逃生動線上儲放櫃未設置防震固定，地震時有傾倒或位移風險，人員遭到擠壓或撞倒而受傷風險，或阻擋逃生出入口影響逃生時機，並可能延長救援人員搜救時間。	持續實施 強化安全	廠區各樓層高度 120cm 以上儲放櫃，利用 L 型金屬固定架加固於牆面，避免地震發生時儲放櫃倒塌或滑動，使人員遭受翻倒或擠壓受傷等風險，並降低因儲放櫃倒塌或滑動，阻擋逃生出入口影響逃生時機之可能性。
4.	工作環境 工作區域未預留 足夠主要通道	風險	廠區各樓層潔淨室未預留足夠勞工使用之主要通道，影響作業人員工作路線及逃生動線。	持續實施 強化安全	各樓層潔淨室出入口對應位置，明確張貼淨空標示與主要通道警示，確保室內工作場所出入口、作業人員工作路線及逃生動線保持淨空。

風險管控流程

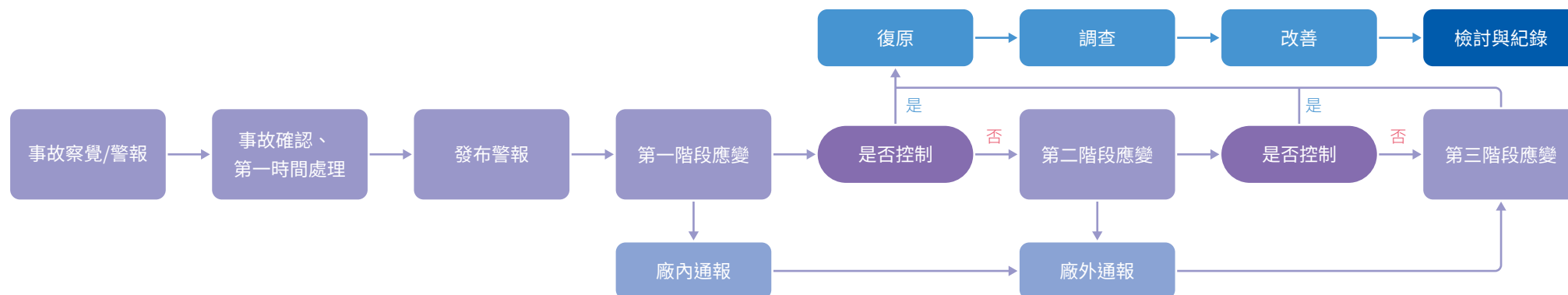


為落實風險教育，使員工更理解風險分級管控和安全隱患治理概念，公司定期宣導有關政策與資訊，並公告相關工作守則，便於同仁隨時查找風險控管原則之資訊。

每年底由安全衛生管理單位負責對當年度發生的所有事故、事件進行統計分析，按照事故、事件分類要求，統計本年度發生的所有事故、事件，實際發生事故時，流程如緊急應變流程圖所示：事故察覺→事故確認與第一時間處理→發布警報→應變措施（復原 / 事故原因調查 / 改善措施）→檢討與紀錄→事故結案；分析出事故事件發生的根本原因，制定防範措施，避免事故的再次發生。2024 年度本公司無發生職業安全健康衛生相關之重大事故，亦未接獲內部及外部申訴或違反法令遭受處罰的情形。

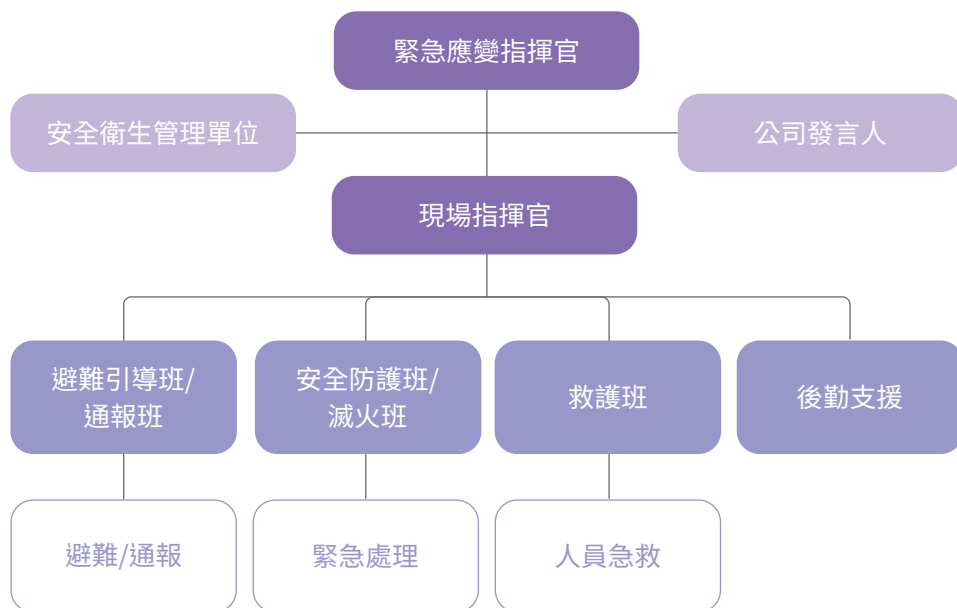
緊急應變流程

緊急應變措施流程

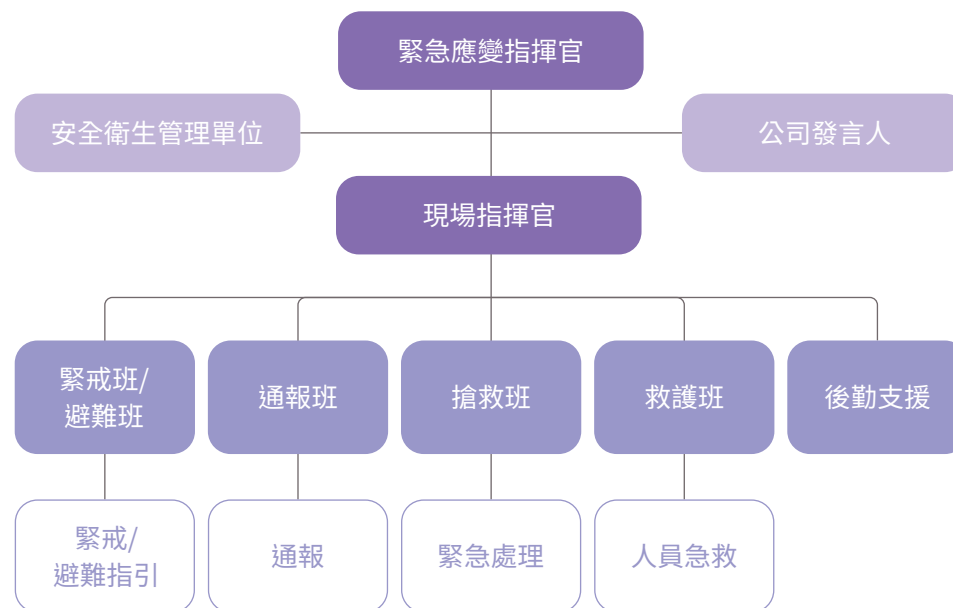


緊急應變組織架構

消防緊急應變組織架構



化學品洩漏處理緊急應變組織架構



2024 年度緊急應變演練

因應各種職災事故處理及緊急應變，讓同仁更了解事故發生緊急處理方式，弘塑科技在 2024 年度完成 2 場消防演練，參加人數共 58 人，總演練時數為 232 小時。

實施日期	2024/6/5、2024/11/25
演練項目	年度消防專案演練
演練內容	全體員工大會訓練及學習緊急應變計畫。加強員工消防基礎知識和滅火器使用的培訓，增強自我保護意識。對關鍵職位和要害部位，實際提升職工應對突發事故的能力。

2024 年完成 2 場消防演練

總參加人數：58 人

總演練時數：232 小時

6.3.5 健康職場推動

弘塑科技每年度實施員工健康檢查，另外每月邀請四次護理師、每年邀請四次醫生進行臨場健康諮詢服務；每年根據體檢報告結果，若在代謝或心血管部分較有風險的員工，公司特別鼓勵這些類別員工安排諮詢面談，尋求專業建議。每日團膳亦為營養師搭配過的餐食品項，控制每餐卡路里，青菜以川燙代替油炒，營養更均衡。

為了關心同仁健康，弘塑科技優於法規每年提供免費健康檢查福利，並設計了兩種彈性選擇，讓員工可依照自身需求安排檢查頻率與內容：

基礎 健檢方案

每年皆可選擇進行一次基本健康檢查，定期掌握健康狀況。

進階 健檢方案

每兩年進行一次，將預算集中於更全面、深入的進階健康檢查，提供更完整的健康評估。

弘塑科技關心員工的健康，並提供彈性安排與多元選擇，讓每位同仁都能依個人需求做出最適合的規劃。2024 年共 149 名同仁接受員工健康檢查。

2024年
接受員工健康檢查人數
149名

工作者的健康促進與關懷

勞工健康服務年度計畫

階段	勞工健康服務項目
危害評估 與健康指導	- 搭配年度健康檢查作業，進行健康教育、衛生指導、身心健康保護、心血管疾病防治、健康促進等措施之策劃與實施 - 辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議 - 人因性危害評估 - 提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議 - 調查勞工健康情形與作業之關聯性，並採取必要之預防及健康促進措施
	- 勞工（體格、健康、特殊）檢查結果之分析、評估、健康管理及資料保存 - 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導
	- 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理 - 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存 - 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置
	- 依據工作適性評估，進行勞工工作分配或調整建議 - 提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議
工作適性 評估	

本公司訂有《健康管理與健康促進計畫》，對員工進行相關的教育宣傳、職業安全相關公告及員工健康促進倡導。此外，不定期舉辦健康促進活動，例如於公司 30 週年慶時舉辦健走活動，贈送每位員工一個運動手環，鼓勵員工走出戶外、培養運動習慣，以促進人員健康。



6.3.6 預防及減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

弘塑科技性質為半導體設備加工商，工作環境是一般辦公室、生產組裝室等，針對入廠施工的承攬商，弘塑科技會要求承攬商簽署安全衛生環保承諾書及承攬商人員健康承諾書，此外透過危害告知教材宣導及《廠區危害因素告知單》，確保施工廠商明確了解。

此外，承攬商監督人員或現場負責人員，須對施工人員進行作業危害之管控，並執行右列工作。



01

工作場所安全措施檢查，並落實施工現場管制，如圍籬告知及材料存放告示標示。



02

每日施工中及施工後，定期或不定期實施施工區域安全巡檢。



03

施工期間，承攬商監督人員或現場負責人員不得任意離開工作區域，須確實執行監工之職務。而對於未遵守弘塑科技之職業安全衛生規定而致危害發生的外包商 / 承攬商，除要求立即改善外，亦將按其事件危害程度輕重依程序處置，必要時列入未來拒絕合作對象。

6.3.7 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析數據如下表顯示，2022~2024 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件，達成零職業災害目標。

統計年度		2022	2023	2024
總經歷工時		360707.5	349567	398474.5
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害 (排除死亡)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
職業病造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0

註 1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數 (包含加班時數，且扣除全體員工的各項請假時數)。

註 2：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害 (即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)，包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，不包含上下班通勤造成的職業傷害；該統計排除輕傷 (現場簡易包紮解決之工傷)。

註 4：職業病包含但不限於肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病 (如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病)、和精神疾病 (如焦慮、創傷後壓力症候群)。

註 5：各類別比率計算方式為 (各類別人數 / 總經歷工時) x 200,000，2022-2024 年員工總人數皆未超過 500 人，故採用 20 萬小時計算比率。

2022年
零職業災害

0

2023年
零職業災害

0

2024年
零職業災害

0

6.4 公益參與

重大主題 公益參與



 對公司的重要性	弘塑集團秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，持續積極贊助公益活動並關懷弱勢團體，以實際行動回饋社會，期望能與在地社區一起發展，共榮共好。
 政策 / 承諾	弘塑科技的社區參與著眼於三大主軸：回饋在地社區、關注教育、扶助弱勢，希望以企業的力量投入相關資源，為社會帶來正向影響力，同時鼓勵員工參與公益活動，共同為美好的未來努力。
 短期目標	1. 依前一年度淨利比例於次年投入公益，逐年調整提升以作為公益預算 2. 內部一年發起一次志工活動鼓勵員工參與
 中長期目標	1. 至 2030 年時提撥前一年度營業淨利的 3%投入公益 2. 建立穩定成熟的志工服務機制，形成積極主動的員工志工服務風氣

 1. 當年度投入資源 2. 具體成果	投入資源 1. 投入新台幣近 70 萬元，用於贈閱學習雜誌給鄰近國小、支持在地弱勢團體與慈善機構、提供愛心待用費用給鄰近弱勢族群 2. 鼓勵員工參與公益，透過發票零錢箱募捐與愛心禮盒認購，全年度募集弘塑員工投入共 100,768 元 具體成果 1. 與遠見天下合作，自 2017 年開始贊助學習雜誌給鄰近國小，這些年來共計捐贈超過 10,284 本雜誌，讓超過 12,000 位學生受惠 2. 長期支持公司所在里 10 戶弱勢家庭的愛心待用金額 3. 2024 全年度共與 8 個基金會合作，捐款支持愛心專案 4. 在過年、端午及中秋節為弱勢族群送暖，於 2024 年共送出 35 盒節慶禮盒問候
 評估機制	1. 每季度審核公益項目，確保資金運用符合計劃並達到預期效益 2. 定期追蹤公益專案資源投入並調整策略
 負責部門 / 申訴機制	• 負責部門：管理處 • 申訴機制：ESG@gptc.com.tw

弘塑科技社區參與關注主軸



企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，弘塑科技積極投入社會公益，發揮自身影響力與善盡企業的社會責任。

弘塑科技的社區參與專案分為三大主軸：關注教育、扶助弱勢、支持在地社區。我們認為孩子的未來就是國家的未來，教育則是培育這些孩子的根本，弘塑科技自 2017 年開始，多年來與遠見天下合作贈閱學習雜誌給新竹的國小，至今贈閱超過 10,284 本雜誌、超過 12,000 個學生受益；自 2015 年開始，不間斷地支持苗栗縣幼安教養院，透過在公司設置發票零錢箱，鼓勵同仁用簡單的行動，即可發揮善心。在 2024 年，弘塑科技同仁一共捐出了 247 張發票、76,193 元現金。



▲ 贈閱學習雜誌給新竹區域的學校



弘塑科技位於新竹香山區，以此地為據點生根發展，注重與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象。自 2015 年開始，弘塑科技秉持敦親睦鄰的精神，每年提撥一筆款項存入 7-11 iCash 作為待用金，由當地里長協調發放給弱勢里民使用；這筆金額主要用於幫助需要支持的家庭或個人，無論是購買日常生活所需物品，或是應急狀況下的物資需求，希望能在社區中發揮積極的社會責任，為弱勢群體提供實質的幫助，並協助他們度過生活中的困難時期。同時，這樣的舉措也能促進社區的凝聚力，讓鄰里之間更加和諧互助。此外，弘塑科技支持新竹及苗栗的弱勢團體，在逢年過節時購買團體推出的愛心禮盒，為弱勢團體創造穩定的收入。除了公司出資購買之外，弘塑科技亦將愛心禮盒的訊息分享給員工，鼓勵員工以行動支持。



▲ 紅包傳愛 - 致贈世界展望會



▲ 支持弱勢團體公益禮盒

除了上述活動之外，弘塑科技也透過經費支持弱勢團體，在 2024 年總共捐給 8 個公益團體；在 2024 年底，為了即將到來的農曆新年，公司響應世界展望會「紅包傳愛」活動，舉辦內部活動鼓勵員工與供應鏈夥伴募款支持弱勢學童，活動累積至 2025 年初，經由員工與供應廠商的協力貢獻一共募得了 192,700 元。

附錄一、GRI 永續性報導準則對照表

- 使用聲明 弘塑科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
- 使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021
- 適用的 GRI 行業準則 不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	一、關於弘塑科技	7-10	
	2-7	員工	6.1.2 員工統計	75-76	
	2-8	非員工的工作者	6.1.2 員工統計	77	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	26-27	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	28	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	29	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展委員會	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展委員會	15	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	29	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	28	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-19	薪酬政策	3.1.1 董事會	30	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1 董事會	30	
	2-21	年度總薪酬比率	3.1.1 董事會	30	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	6.1.1 人權保障	74	
	2-24	納入政策承諾	6.1.1 人權保障	74	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會	29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.1 董事會	29	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部組織	13	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.3 溝通管道與關注議題	18-19	
	2-30	團體協約	-		不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.4 鑑別重大主題	20-23	
	3-2	重大主題列表	2.4 鑑別重大主題	23	
經濟面（公司治理）					
● 經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	37	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候相關財務揭露	59-61	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	6.2.1 薪酬福利	85	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	38	

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	6.2.1 薪酬福利	83	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 員工統計	75	
● 間接經濟衝擊					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.4 公益參與	98	
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	6.4 公益參與	99-100	
● 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	4.1 永續供應鏈	46	
● 創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 創新研發	47	
環境面					
● 物料					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 原物料管理	62	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	5.2 原物料管理	63	
	301-2	使用回收再利用的物料	5.2 原物料管理	63	
	301-3	回收產品及其包材	5.2 原物料管理	63	
● 能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3.1 能源使用	64	
	302-3	能源密集度	5.3.1 能源使用	64	
	302-4	減少能源消耗	5.3.2 節能減碳方案	65	僅列出節能減碳方案
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3.3 產品節能	65	僅文字敘述說明

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	303-1	共享水資源之相互影響	5.5 水資源管理	68	
	303-3	取水量	5.5.1 取水與排水	69	
	303-4	排水量	5.5.1 取水與排水	69	
	303-5	耗水量	5.5.1 取水與排水	69	
● 排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 溫室氣體管理	66	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	67	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	67	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	67	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.4 溫室氣體管理	67	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.3.2 節能減碳方案	65	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		不適用 / 無相關氣體排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	-		不適用 / 無相關氣體排放
● 廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.6 廢棄物管理	70	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.6 廢棄物管理	72	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	5.6 廢棄物管理	70-71	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.6 廢棄物管理	70-71	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.6 廢棄物管理	70-71	
● 供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續供應鏈	43	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈	44	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	44-45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會 (含人群 / 權) 面					
• 勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2.1 薪酬福利	80-81	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1.2 員工統計	79	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2.1 薪酬福利	84	
	401-3	育嬰假	6.2.1 薪酬福利	85	
• 勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.2.3 勞資溝通	88	
• 職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.3.1 職業安全衛生管理系統	89	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.3.4 危害辨識、風險評估及事故調查	91-93	
	403-3	職業健康服務	6.3.5 健康職場推動	95	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.3.2 工作者參與、諮詢與溝通	90	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.3 職安衛教育訓練	91	
	403-6	工作者健康促進	6.3.5 健康職場推動	95-96	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3.6 預防及減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	96	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3.1 職業安全衛生管理系統	89	
	403-9	職業傷害	6.3.7 職業災害統計分析	97	
	403-10	職業病	6.3.7 職業災害統計分析	97	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
● 訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2.2 人才培育	86	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2.2 人才培育	87	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育	87-88	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2.1 薪酬福利	81	
● 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	3.1.1 董事會 6.1.2 員工統計	27 77-78	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2.1 薪酬福利	82-83	
● 供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續供應鏈	43	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.1 永續供應鏈	44	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	44-45	
● 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	4.4 產品安全	53	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.4 產品安全	53	

附錄二、永續會計準則 SASB 對照表 - 工業機械與物品

資源轉化：工業機械與物品

2023-12 版

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	5.3 能源管理
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)，(2) 死亡率，及 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	不適用， 本公司無統計相關數據
燃料經濟性與 使用階段之排放	RT-IG-410a.1	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	不適用， 本公司無商用車隊， 只有公務車
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	不適用， 本公司無製造相關設備
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	不適用， 本公司無製造相關設備
	RT-IG-410a.4	(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	不適用， 本公司無製造相關設備
材料取得	RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	5.2 原物料管理
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	不適用， 本公司無製造相關設備
活動指標 (Activity Metrics)					
-	RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	半導體製程機台： 99 台 (含修改)
	RT-IG-000.B	員工人數	量化	數量	216 人

附錄三、上市櫃公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	請參閱年報 p27
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)。	請參閱年報 p27
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱年報 p27
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。	請參閱年報 p27
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。	請參閱年報 p27
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。	請參閱年報 p27
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參閱年報 p27
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。	請參閱年報 p27
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	請參閱年報 p27

附錄四、TCFD 揭露項目對照

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.1 氣候相關財務揭露
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.1 氣候相關財務揭露
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.1 氣候相關財務揭露
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	5.1 氣候相關財務揭露
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	5.1 氣候相關財務揭露
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1 氣候相關財務揭露
	在氣候相關風險的管理流程	5.1 氣候相關財務揭露
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	5.1 氣候相關財務揭露
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	5.1 氣候相關財務揭露
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	5.1 氣候相關財務揭露
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.1 氣候相關財務揭露