

2020

企業社會責任 基礎揭露報告

報告期間：2020年1月1日至2020年12月31日

連絡窗口：弘塑科技/CSR辦公室

電子郵件：CSR@gptc.com.tw

連絡電話：03-5183030

編輯原則	3
經營者的話	5

1 弘塑概況

1.1 公司簡介	8
1.2 產品與技術	11
1.3 集團發展	13

2 利害關係人

2.1 鑑別與選擇利害關係人	16
2.2 重大主題鑑別與表列	18
2.3 利害關係人溝通	19

3 公司治理

3.1 經營管理	23
3.2 風險與危機管理	28
3.3 永續發展	33
3.4 從業道德法規遵循	38

4 綠色環保

4.1 供應鏈管理及在地化採購	40
4.2 環境保護	42
4.3 綠色產品	43
4.4 氣候變遷與能源管理	44
4.5 環保支出	47

5 友善職場

5.1 人力結構及勞雇關係	49
5.2 薪酬福利	53
5.3 人才發展	55
5.4 人權維護	57
5.5 職場安全	59

6 社會關懷

6.1 社會服務	64
6.2 弱勢關懷	65

附錄

GRI準則對照索引	67
-----------	----

報告書編輯概況

感謝各位閱讀並關注弘塑科技(以下簡稱弘塑)企業社會責任(CSR)報告書。我們秉持誠懇的原則呈現弘塑在經濟、社會、環境等層面努力的目標與成果，期望藉由此份報告書中公開透明的資訊，讓所有關心我們的利害關係人，了解弘塑永續經營的理念，與企業社會責任的實踐。

資料範圍

本報告書揭露內容涵蓋2020年1月1日至12月31日在公司治理、財務、各項企業社會責任及永續經營發展的資訊。包含與客戶、員工、投資人及供應商等利害關係人之間的關係，以及公司對於環境保護的努力和社會責任的目標與措施。報告內容主要以弘塑科技股份有限公司—新竹總公司為主，部分涉及各營運區及子公司相關資訊。

報告依據

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)之永續報導準則(GRI Standards)撰寫。

報告聯絡窗口

報告書如有疑問或建議事宜，歡迎與我們聯繫

聯絡窗口：弘塑科技 CSR辦公室

- ◆ 地址：300104新竹市香山區中華路六段89號
- ◆ 電話：03-5183030
- ◆ 電子郵件：CSR@gptc.com.tw
- ◆ 公司網站：<http://www.gptc.com.tw/tw>



組織最高決策者聲明

雖2020年全球經濟與生活受到COVID-19嚴重影響，我們在政府及人民合作下，戒慎恐懼但平安度過2020年。

弘塑科技擁有扎實的研發設計團隊、百項半導體濕製程相關技術專利，並且與日本、歐美等國外公司合作，從設備設計開發、系統製作、組裝、測試、產品安裝到售後服務，用心處理半導體相關濕製程設備領域中各種難題，以成為相關領域製程工藝最佳提供者為目標。

為因應日新月異的半導體相關製程與封裝技術，近年來我們積極透過集團資源整合，冀對客戶提供更全方位服務的戰略布局，期能滿足廣泛多元的客戶需求。因此我們除持續致力於與客戶及協力商合作開發創新的製程機台外，本著優異創新能力及良好財務結構，利用既有核心能力向半導體週邊產業延伸拓展，同時協助客戶良率品質提升及效率管理。

人才為企業根本。我們持續吸納及培養所需優秀人才，持續提高員工福利及實施相關員工激勵制度以定著作為企業根基的人才。



2020年度目標計畫、績效如下：

短期發展計畫：

1. 關注疫情對產業及中國半導體業發展之影響，審慎接單。
2. 確保關鍵零組件供應，及交期運輸正常。
3. 因應疫情調整服務方式，確保提供客戶所需之售後支援，維繫提升客戶滿意度。

長期發展計畫：

1. 與客戶共同開發製程機台，並朝半導體週邊產業產品多元化發展。
2. 提昇產品品質，拓展行銷版圖。
3. 加強技術研發，開發新產品應用。

2020年度研發成果：

1. 垂直浸泡槽與單晶圓旋轉噴洗之可調式傳送機構。
2. 單晶圓旋轉設備搭配複數個抽氣系統。
3. 全自動電鍍銅設備之軟體開發。
4. IC製造金屬導線銅蝕刻拋光液開發。
5. 半導體及電子級臭氧濃度計之開發與驗證。
6. EDA工程數據分析軟體套件-人工智能預測功能模組。



弘塑概況

- 1.1 公司簡介
 - 1.2 產品與技術
 - 1.3 集團發展
-

關於弘塑

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，陸續於台灣北中南部以及大中華地區設立服務據點。於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，已成為國內半導體設備產業的標竿。

台灣半導體封裝製程設備

領導品牌

創新技術研發，專業團隊分工
預知產業趨勢，超越客戶期待



公司沿革

1993年5月：弘塑科技有限公司成立。

1997年11月：組織型態由有限公司變更為股份有限公司。

2000年9月：開發出第一套12吋全自動濕式晶圓清洗設備及第一套12吋單晶圓濕式清洗設備。

2006年8月：開發出第一套化鍍(electro-less plating)機台。

2009年5月：獲核准登錄興櫃交易，證券代號3131。

2011年1月：弘塑科技正式掛牌上櫃。

2013年1月：增資發行新股收購添鴻科技股份有限公司，添鴻科技成為弘塑百分之百持有之子公司。

2018年3月：發佈併購佳霖科技，於2019年完成換股。

2018年6月：公司英文名稱更名為 Grand Process Technology Corporation。

2018年9月：取得ISO 9001:2015認證。

2018年11月：投資太引資訊系統股份有限公司，取得78%股權。

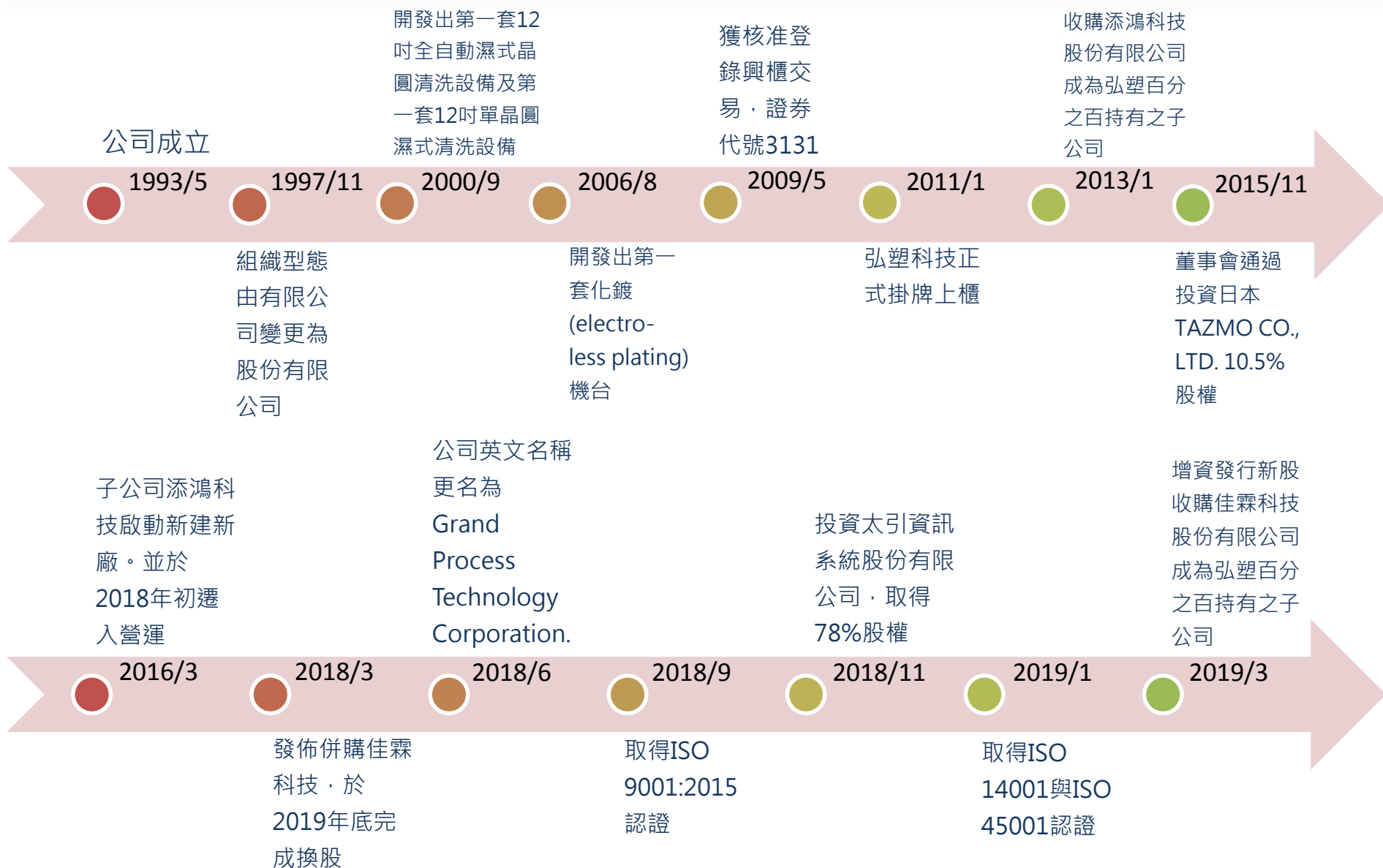
2019年1月：取得ISO 14001與ISO 45001認證。

2019年3月：增資發行新股收購佳霖科技股份有限公司，佳霖科技成為弘塑百分之百持有之子公司。

1.1 公司簡介



P-10



主要品牌、產品與服務

弘塑科技以自創品牌「GPTC」製造行銷產品與服務，主要營運項目為：

- 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。
- 半導體相關之機械安裝、電子零組件製造。

弘塑集團產品(服務)項目：

- 機台設備產品：(Wet Station)、單晶片旋轉設備 (Single Wafer Spin Processor)設備，依製程應用可分為清洗、顯影、蝕刻及去光阻...等；化學品調配供應系統(Chemical Supply System)等等。
- 化學產品：工業級、試藥級、電子級混酸（蝕刻液）、電鑄藥液等等。
- 維修服務及其他：半導體及積體電路製造設備之維修及其材料、零件之代理及買賣業務。
- 軟體銷售及安裝。
- 半導體及電子設備銷售代理。

產品或服務供應之市場

● 半導體封裝產業設備

本公司產品主要為半導體後段封裝濕式設備，尤其在錫鉛凸塊(Solder Bumping)的光阻乾膜去除 (Dry Film Stripper) 製程中，佔有率為最高。另外在凸塊底下金屬層蝕刻(Under-Bump Metallization, UBM)中，亦為國內主要的設備供應商，2004年起已逐漸出貨至各大廠，以製程技術而言，不但領先國內同業，相較於國外大廠，亦極具競爭力。

主要產品(服務)之銷售提供地區：

單位：新台幣(仟元)

年度 銷售地區			2018年度		2019年度		2020年度	
			銷售額	比率(%)	銷售額	比率(%)	銷售額	比率(%)
內 銷	台 灣		1,360,754	91.67	1,488,133	72.19	2,017,003	81.08
外 銷	亞 洲		123,615	8.33	573,254	27.81	470,668	18.92
合 計			1,484,369	100.00	2,061,387	100.00	2,487,671	100.00

供應的主要行業(客戶類型)：

2020年度主要客戶行業分為三大類，半導體業佔95%以上，其餘少數為光電業及面板業相關。

1.3 集團發展

總公司位置

弘塑總部設立於新竹市香山區，並分別在台中、台南、高雄、上海等地設立服務據點。
新竹總公司：300104新竹市香山區中華路六段89號。

營運之區域與國家

本報告書涵括之主要營運地點為台灣，產品(機台設備)主要製造場所位於新竹香山區，完成之機台設備裝置使用於台灣/大陸/新加坡等地之半導體製程相關廠商，主要客戶位於新竹、桃園、台中、彰化、台南、高雄、及大陸與新加坡等地。



1.3 集團發展

公司名稱	集團之職務分工	主要營業項目
弘塑科技股份有限公司	集團之營運總部。新產品應用領域之研發設計與製造。統籌集團之財務、人事、業務之運作。負責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。半導體相關之機械安裝、電子零組件製造。
Grand Plastic Technology Limited.	100%持有之子公司，負責轉投資海外設立子公司事宜。	投資控股、一般性投資。
弘懋光電科技(上海)有限公司	位於中國大陸上海，主要負責出售給大陸客戶機台的安裝維護、維修及相關技術諮詢服務。	半導體及光電工程技術產品及相關零部件和軟體的安裝維護及相關技術諮詢服務、設備及零件、軟體批發進出口與代理。
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，主要服務為產品國際通路代理商。	半導體、化合物半導體、平面顯示器、光電、環保及能源節約產品之代理公司。
太引資訊系統股份有限公司	持股78%，主要服務為軟體銷售及安裝。	運用雲端技術及數據分析技術提供系統式的收集與分析數據功能，並以工業大數據資料分析專業的軟體和豐富的導入經驗，協助客戶達到智能製造的目標。



利害關係人

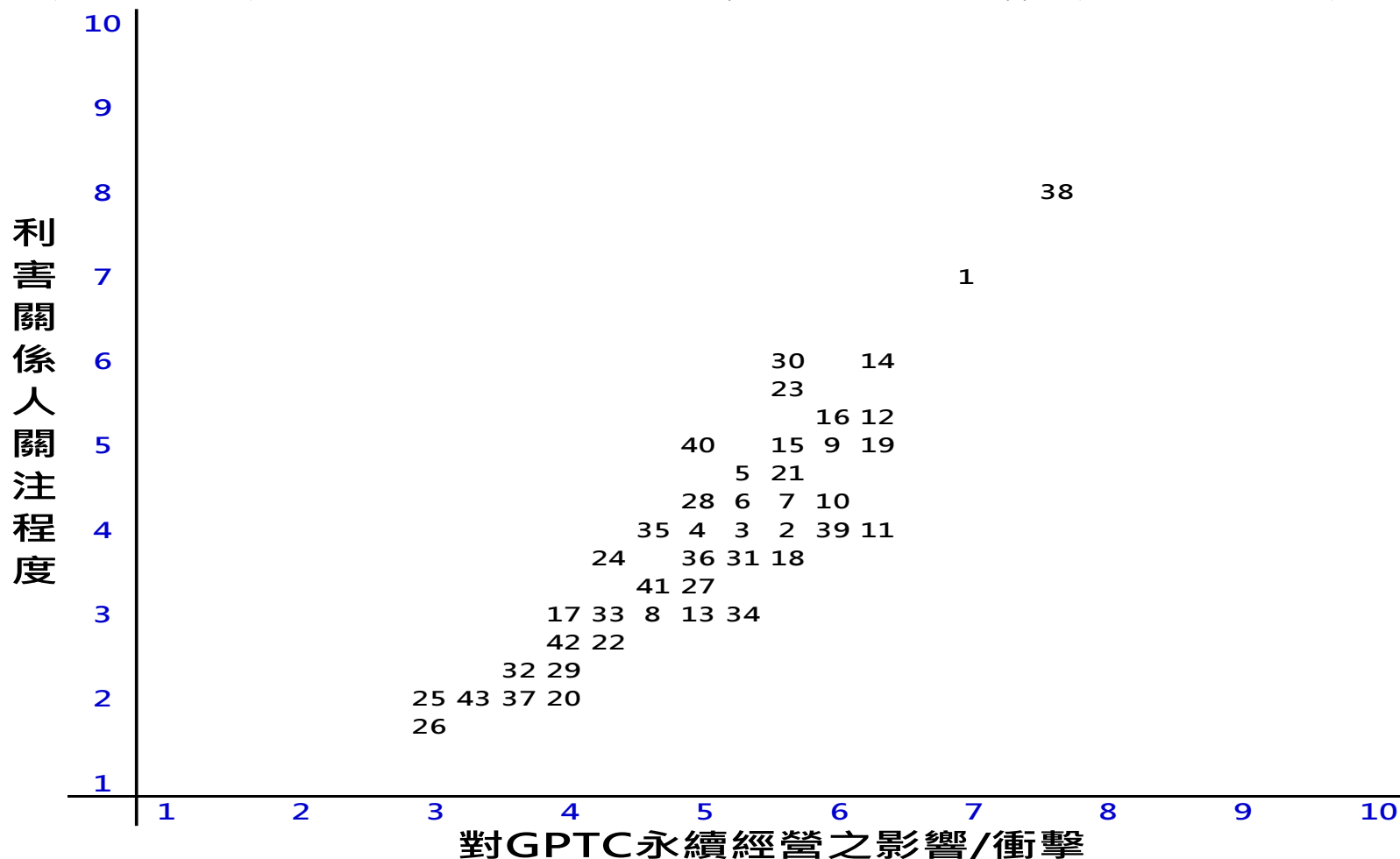
2.1 鑑別與選擇利害關係人

2.2 重大主題鑑別與表列

2.3 利害關係人溝通

2.1 鑑別與選擇利害關係人

利害關係人(stakeholder)的鑑別工作，主要由CSR委員會進行，參考AA1000 SES(2011) 鑑別利害關係人議合標準(SES; Stakeholder Engagement Standards) 的依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力等原則，將利害關係人分為客戶、員工、股東/投資機構、供應商、政府單位、非營利組織/當地社區、媒體、當地社區以及其他等七個群體，並聚焦於六大議題，以電子問卷調查方式進行鑑別與分析，且持續透過定期與不定期的多元管道，針對各利害關係人族群關切的議題，進行溝通。



2.2 重大主題鑑別

利害關係人關心議題

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43		
經濟	市場	產品	供應	物料	能源	水資源	化學品	溫室氣體	廢水及廢棄物	環境保護法規	產品與服務	環境問題	勞工關係	工作與生活	職業健康與安全	訓練與教育	員工多元化	薪酬與福利	勞動實務問題	具人權條款之投資	結社自由與集體協商	平等機會	不歧視	原住民權利	保全實務	顧客隱私	供應商人權評估	人權問題申訴機制	與當地社區關係	反貪腐行為	反競爭行為	公共政策	法規遵循	社會公益	供應社會衝擊評估	社會衝擊問題申訴機制	永續發展策略	能源使用	公司治理	倫理與誠信	社會經濟法規	問題申訴機制		
績效	形象	開發	評估	使用	使用	使用	使用	其他氣體排放		對環境之衝擊		訴機制	生活平衡	安全			機會平等		申訴機制		與集體協商						評估	申訴機制																
經濟面				環境面									勞動面					人權面						社會面						公司治理														

員工	●	●	●	●	●				●		●	●		●	●	●	●		●	●	●					●	●	●				●		●		●													
顧客	●		●			●					●		●	●					●										●					●		●		●											
投資人/股東	●					●			●	●		●		●	●	●											●		●		●	●				●		●	●	●									
供應商	●		●		●			●																				●	●					●	●						●	●					●		
政府單位	●	●				●			●						●														●				●			●		●		●		●		●					
非營利組織	●	●					●				●			●	●	●	●					●	●								●				●			●			●								
媒體		●										●		●								●	●												●						●				●				
社區居民	●	●						●		●				●	●		●			●										●					●			●		●	●								
其他				●			●		●			●	●	●					●										●						●			●		●		●							

2.2 重大主題鑑別與表列

面向	重大主題	面向	重大主題
經濟面	GRI201 經濟績效	人權面	GRI412 具人權條款之投資
	GRI202 市場形象		GRI407 結社自由與集體協商
	自訂 產品開發		GRI405 平等機會
	GRI204 供應商評估		GRI406 不歧視
環境面	GRI301 物料使用		GRI411 原住民權利
	GRI302 能源使用		GRI410 保全實務
	GRI303 水資源使用		GRI418 客戶隱私
	自訂 化學品使用		GR204 供應商人權評估
	GRI305 溫室氣體與其他氣體排放		自訂 人權問題申訴機制
	GRI306 廢汙水及廢棄物		自訂 與當地社區關係
	GRI307 環保法規遵循		GRI205 反貪腐作為
	自訂 產品與服務對環境之衝擊		GRI206 反競爭行為
	自訂 環境問題申訴機制	社會面	GRI415 公共政策
勞動面	GRI402 勞資關係		GRI419 法規遵循
	自訂 工作與生活平衡		自訂 社會公益
	GRI403 職業健康與安全		GRI414 供應商社會衝擊評估
	GRI404 訓練與教育		自訂 社會衝擊問題申訴機制
	GRI405 員工多元化與機會平等		自訂 永續發展策略
	GRI402 薪酬與福利		GRI302 能源使用
	自訂 勞動實務問題申訴機制	公司治理	自訂 公司治理
			自訂 倫理與誠信
			GRI419 社會經濟法規遵循
			自訂 問題申訴機制

2.3 利害關係人溝通

利害關係人關切議題	溝通做法	實際溝通重點與結果
客戶		
永續發展策略 公司治理 產品開發能力 顧客之資訊保護	① 定期營運報告 ② 不定期親訪說明 ③ 問卷回饋 ④ 線上產品說明	✓ 於公司網頁，公開最新產品及公司相關資訊。 ✓ 訂定有「員工行為準則」，倡導遵守從業道德。 ✓ 各階層人員不定期與客戶密切互動聯繫。 ✓ 定期於年報公告投入產品開發金額 ✓ 定期辦理客戶滿意度調查。 ✓ 重視公司產品品質與作業安全，遵守工安紀律。 ✓ 每周/月/季均定期檢討工安相關議題。
員工		
永續發展策略 公司治理 倫理與誠信 經濟績效 產品開發能力 勞資關係 員工健康與安全 員工訓練與教育 員工薪酬與福利 員工有平等機會	① 定期營運報告 ② 新進與離職面談 ③ 勞資溝通會議 ④ 員工會談 ⑤ 管理階層策略共識會議	✓ 管理階層不定期與員工會談，以了解員工訴求與建議。 ✓ 每季舉辦勞資會議，勞資代表協議與員工福利或權益相關議題。 ✓ 每月舉行管理階層方針檢討會議，以闡明營運情況與凝聚共識。 ✓ 不定期召開里民大會，向全體員工說明營運方針方向。 ✓ 年度內定期辦理員工調薪升遷等相關活動。 ✓ 設有人事評議委員會，邀請管理階層參與人事審議事項。

2.3 利害關係人溝通

利害關係人關切議題	溝通做法	實際溝通重點與結果
股東/ 投資機構		
永續發展策略 利害關係人溝通 公司治理 經濟績效 產品開發能力	① 年度股東大會 ② 年度營運報告 ③ 年度法人說明會 ④ 線上產品說明	✓ 於公司網頁，公開最新產品開發及公司相關資訊。 ✓ 不定期應邀舉辦營運法說會，報告營運現況與重大計畫。 ✓ 2020/6月年度股東大會，同時出版年度營運報告。
供應商		
永續發展策略 利害關係人溝通 經濟績效 產品開發能力 原物料及能源節約 顧客之資訊保護	① 線上產品說明 ② 年報提供營運與產品方針 ③ 由供應鏈單位與供應商聯繫合作	✓ 於公司網頁，公開最新產品開發及公司相關資訊。 ✓ 訂有「員工行為準則」，倡導遵守從業道德。 ✓ 2020/6月發佈年度營運報告同時說明公司產品發展方針。 ✓ 由資材相關主管，不定期與核心供應商主管經營階層會議。
政府單位		
公司治理 倫理與誠信 法律遵循(環境)(社會) 公共政策	① 遵守政府相關法令 ② 配合主管機關辦理相關事項	✓ 依法辦理上櫃公司各項應辦理事項 ✓ 依政府主管機關之要求，定期並依法提供各項相關資訊。

2.3 利害關係人溝通

利害關係人關切議題	溝通做法	實際溝通重點與結果
非營利組織/當地社區		
法律遵循(環境)(社會) 市場形象 產品及服務對環境之影響 公共政策 社會公益	① 回饋社區保持互動 ② 協助特定非營利之公益機構	✓ 持續與鄰近社區里長及超商合作，長期提供社區弱勢社民必需品與食物補助。 ✓ 事業廢棄物處理，及定期檢驗所排放廢污，均符合法令要求標準。 ✓ 年度間配合各公務機關檢查，均無違反環保消防法規等議題發生。
媒體		
利害關係人溝通 法規遵循(環境)(社會) 勞資關係 公共政策 社會公益	① 公司公開網站 ② 年報提供營運與產品方針	✓ 於公司網頁，隨時公布公司相關資訊。 ✓ 不定期應邀舉辦營運法說會，報告營運現況與重大計畫。 ✓ 2020/6月透過股東會與年報發佈，提供公司營運相關資訊。 ✓ 以發言人窗口，與利害關係人聯繫互動。



公司治理

3.1 經營管理

3.2 風險與危機管理

3.3 永續發展

3.4 從業道德與法規遵循

公司治理政策



組織經濟管理方針

一 公司治理

董事會每季定期召開會議，檢視營運與績效管理，以保障投資人及利害關係人之權益，並授權董事會下設立之委員會各司其職，落實公司治理方針。此外，為了強化執行效率、改善管理缺失，我們同樣重視內部稽核機制，稽核單位秉持公正立場，確實監督執行，並適時提供改進建議。公司經營制度上分層負責，做到健全組織運作、保持同業領先優勢，帶領員工為股東及全球客戶創造成就與利潤，也為弘塑扎下長久穩定經營的基礎。

一 持續創新

持續以新技術、新製程的應用，開發相關領域的客戶，並確保研發成果符合客戶及市場需求，致力於與客戶共同合作開發新製程機台、化學品及關鍵零組件等，朝向產品多元化發展。另持續加強工程品質與透過採用標準零件減少溢誤購等來持續優化成本。

一 客戶服務

歷經多年研究開發，持續累積自有技術專利，並在與客戶合作上，透過新開發代理產品，力求並提供完整製程解決方案。此外也運用集團各服務據點，提供客戶即時售後支援，以提昇客戶滿意度，確保滿足客戶所需，創造雙贏永續的合作模式。

3.1 經營管理

組織營運規模

2020年度所提供之產品銷售量值表

(弘塑集團)

單位：新台幣(仟元)/台

銷售量值 主要商品	年度	2018年度				2019年度				2020年度			
		內銷		外銷		內銷		外銷		內銷		外銷	
		量	值	量	值	量	值	量	值	量	值	量	值
機台設備產品		40	753,430	3	82,321	54	706,595	13	299,441	60	1,033,894	7	189,850
化學產品		不適用	523,199	不適用	34,495	不適用	550,575	不適用	35,314	不適用	646,749	不適用	99,941
維修服務及其它		不適用	84,125	不適用	6,799	不適用	218,074	不適用	119,182	不適用	324,826	不適用	111,517
軟體銷售及安裝		不適用	0	不適用	0	不適用	12,889	不適用	88,518	不適用	11,534	不適用	45,458
半導體及電子設備 銷售代理		不適用	0	不適用	0	不適用	0	不適用	30,799	不適用	0	不適用	23,902
合 計		不適用	1,360,754	不適用	123,615	不適用	1,488,133	不適用	573,254	不適用	2,017,003	不適用	470,668

組織財務績效

本公司2020年營收淨額為2,487,671仟元，較2019年營收淨額2,061,387仟元，年增20.68%；2020年的稅後純益396,873仟元，稅後每股盈餘為新台幣13.92元，與2019年的稅後純益309,970仟元及稅後每股盈餘新台幣11.11元相比較，純益年增28.04%，每股盈餘年增25.29%。

預期高階半導體封裝產業產能將持續擴張，本公司將藉由集團資源整合互補、設備品質的提升、新製程的應用以及新客戶的開發，穩健擴大經營績效。

單位：新台幣(仟元)

項 目 \ 年 度	2018年度	2019年度	2020年度
銷貨收入	1,484,369	2,061,387	2,487,671
營業成本	808,805	1,112,690	1,361,351
營業毛利	675,564	948,697	1,126,320
營業費用	410,172	533,899	593,200
營業淨利	265,392	414,798	533,120
營業外收入及支出	72,161	(10,743)	(23,083)
稅前淨利	337,553	404,055	510,037
所得稅費用	59,725	91,299	112,679
本期淨利	278,684	309,970	396,873

詳細經營狀況及財務績效，請參閱本公司合併、個體財務報表及年報資料。

近三年度可供分配盈餘/未分配盈餘

弘塑近年來獲利穩健，持續配發高額股東股利。2020分配盈餘為近年新高。

項目	2018年度	2019年度	2020年度
股東現金股利	233,728,120	233,728,120	321,376,165
期末未分配盈餘	533,405,549	576,910,413	660,877,991
股東現金股利	每股現金8元	每股現金8元	每股現金11元

研發活動

2020年研發費用佔營收淨額比例約7.82%。比例雖較前一年度降低，係因營業額提升20%，實質金額則為較前年度增加10%。

最近年度及截至年報刊印日止投入之研發費用

單位：新台幣(仟元)

項 目	2018年度	2019年度	2020年度
研發費用	174,876	175,148	194,497
營收淨額	1,484,369	2,061,387	2,487,671
佔營收淨額比例	11.78%	8.50%	7.82%

風險管理政策

- 整合既有的產業優勢與供應商，並與結盟夥伴，透過整合雙方的技術與資源，提升營運效益及競爭優勢，以因應產業變化。
- 積極尋找國外相關產業先進與技術領域領先公司，進行合作或策略結盟，跨足所處行業相關領域，以降低單一產品或市場銷售之風險。
- 發展代理事業，增加產品線廣度，以滿足客戶一站式購足的期望與服務。也藉此開發本業新機台設備。
- 強化供應鏈管理，因應COVID-19疫情發展的全球經濟連動影響。



風險一：

需投入大量研發機台相關之驗證及檢測費用

面對晶圓製程及封裝科技日新月異，研發機台之相關驗證及檢測設備昂貴，且需持續投入資金於研發新技術及新產品上，以維持其競爭力。

因應措施：

- 本公司持續蓄積良好財務結構及償債能力，藉由公司上櫃已有企業知名度，能加強於資本市場籌措資金之競爭力，以解決資金需求之問題。
- 與下游國際級客戶合作，以技術合作之方式同步為客戶設計及開發設備，不僅可轉嫁產品開發之風險，亦可節省產品開發完成後相關驗證及檢測之成本花費，且確保合作開發出之產品，由客戶直接採購，減少存貨呆滯風險。
- 經過數年運作，我們與主要客戶維持好互惠合作營運模式，確保研發方向與成果，符合客戶所需。

風險二：

新競爭者的進入，使得售價降低

高階封裝設備市場仍屬寡佔，因此吸引國內外競爭者切入，使得部分設備價格下降。

因應措施：

- 本公司致力於持續開發如高附加價值與特殊應用類之新產品，以期因應競爭者加入時，持續維持競爭利基。
- 利用整合協力廠商資源之方式，並藉由製造外包以增加產能彈性。而本公司之人力則專注於研發及掌握關鍵之系統整合技術，提高核心競爭力，增加公司獲利。
- 持續關注中國市場。於中國大陸設立行銷據點，配合大陸半導體市場發展需求，取得市場先佔商機。
- 製程能力之提昇：因我們產品客製化程度高，除基礎研究能力提升外，藉由配合客戶就新產品或製程需求而共同開發之模式，提供較國外廠商靈活性高之客製化機台，以因應同業競爭。
- 提升作業品質，以改良機台設計及提高產能利用率降低設備生產成本。在改良機台設計方面，依客戶需求檢視機台之設計及組裝程序，以減少重工之花費；另藉由未來逐漸獲得客戶認證及下單，提高產能稼動，降低機台生產之平均成本。

3.2 風險與危機管理

本公司之產品，原則上皆係依客戶製程規格設計開發
現就本公司與國外設備商之競爭優劣勢差異比較如下：

比較項目	弘塑科技	國外設備商
市場區格與差異	1. 國內自製，當地技術支援及維修容易。 2. 運送及成本較低，使相較國外競爭者為低。 3. 可就近服務本地半導體廠，且設備裝機交貨較外國廠商方便迅速。	1. 技術支援及維修需仰賴國外原廠支援。 2. 因運送及成本高，使其售價偏高。 3. 本身不一定於客戶所在地設有服務據點，需由代理商服務，交貨及服務速度慢。
競爭優勢	1. 可根據客戶需求進行共同開發及特別設計。 2. 長期貼近客戶服務之經驗，能以較有效率之方式，瞭解客戶真正需求。	1. 生產設備之經驗豐富且經多年認證及使用，信賴度較佳。 2. 擁有較佳之國際視野。

風險三：

研發設計人才養成不易

所在產業之生產設備複雜度日益增加，需靠有經驗之研發設計人員，方能因應不同客戶之需求，且要培養調整產品流程及設計能力之人才，需累積相當時間及經驗，因此研發人員培養不易。

因應措施：

- 藉由公司上櫃提高了企業知名度，進一步吸收優秀人才；另持續提高員工福利，並配合實施相關員工激勵留任制度，以期留住人才。
- 與國際級客戶配合，共同開發，以提昇技術人才之研發能力。

風險四：

銷貨客戶及所其所屬產業過於集中

由於全世界前五大半導體封裝廠集中於國內，其持續擴廠計劃較為積極，其他業者資本支出之投入相對保守，導致短期銷貨客戶集中情形較難改善。

因應措施：

- 除持續拓展國內商機外，亦關注大陸設備市場需求，以增加銷售客戶，降低對單一市場銷售風險。
- 以集團佈局產業上下游，並以半導體封裝設備之技術為基礎，跨足相關產業如光電、太陽能產業，增加產品運用範圍，降低對單一產業領域銷售風險。

企業永續及社會責任

身為半導體設備供應鏈一員，我們了解所處產業使用了龐大社會資源，在為人類文明帶來創新的同時，也可能產生對環境有影響的物質或其他影響。因此在追求企業永續經營的同時，也努力推動企業社會責任實踐。我們遵守法律規範、保障員工權益、積極回饋社會，並與利害關係人共享經營成果。因此擬訂企業社會責任政策如下：

- 一、 遵守法規與道德規範，維持良好公司治理，以求永續經營，利益所有利害關係人與社會。
- 二、 重視員工與社會參與，自內而外落實社會照顧與關懷，善盡企業公民責任。
- 三、 致力環境保護，開發低耗能源與低化學品使用之設備，以終為始、節能減碳。

組織CSR架構

為執行CSR之永續經營目標，我們成立了企業社會責任委員會，負責推動及規劃CSR相關活動。委員會由董事長親自擔任主席及最高決策者，指示或召集相關委員會擬定CSR事務。委員會設置「公司治理與經營治理」、「環境保護」、「員工照顧與社會關懷」團隊，分工進行CSR的事務執行與整合。

「公司治理與經營管理」

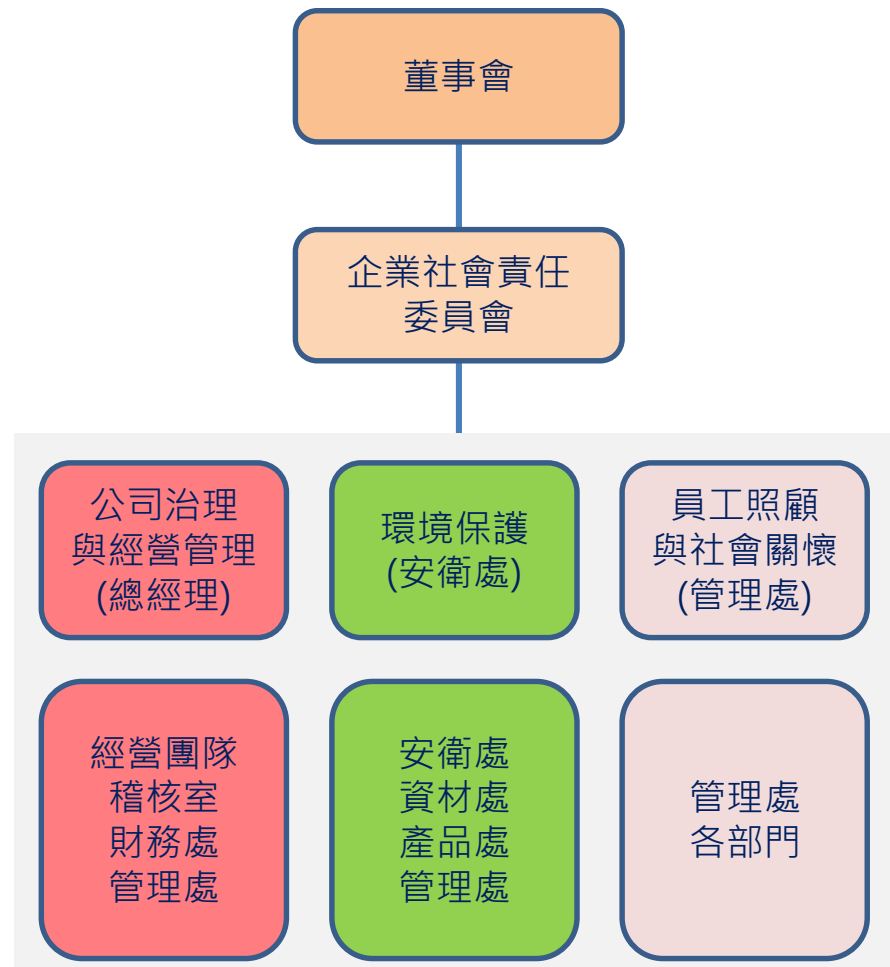
由總經理及以下至一級主管組成，執行組織營運活動，擬定經營策略方針，並由稽核室協助與監督。

「環境保護」

由安全衛生與資材、產品等相關部門組成。負責評估、推廣及提倡環境保護為宗旨的企業活動。

「員工照顧與社會關懷」

以管理處為主，與組織同仁共同進行員工家庭照顧與社會關懷活動。



弘塑 CSR 承諾

我們深知「取之於社會，用之於社會」的精神，心懷永續經營理念，努力追求經濟目標外，更推動社會責任實踐。對內，我們重視員工權益，提供舒適工作環境與所需教育訓練，遵循相關勞基法及勞動條件相關規範，並鼓勵同仁投身公益活動與擔任志工。同時，也發展防污技術、倡導節能減碳、訂定資源回收政策等，讓每位同仁能在一個乾淨健康的環境下發揮潛能。對外，我們投身公益事業、關懷弱勢族群，多年來透過捐款、物資捐贈、定期購買公益團體義賣物品等方式回饋社會，營造正面良善的力量，期望將正向的影響力回饋給所有利害關係人及社會環境，共享永續經營的喜悅。未來，我們期許能追求更多的創新突破，為所有利害關係人投入更多的努力，並達到最大產出的回饋。



組織經營原則

我們視「誠信、廉潔、公平」為弘塑重要的精神。訂有員工守則與獎懲規定等管理辦法，提供一個適度合理的倫理與道德規範，以作為全體員工就履行公司營運相關活動時遇到的各種情況作出指引。瞭解並遵守紀律守則，是每一位員工的責任，我們明訂承諾並遵守公司所在地之企業營運與勞工相關法令規定，以公平、尊嚴、尊重的理念對待所有員工、客戶、供應商及下包商。

相關政策暨員工行為守則說明如下：

— 遵守法令

我們承諾遵守公司所在地之企業營運或勞工相關法令規定，亦要求所有員工有責任遵守公司內部與外部法令。

— 適當工作環境

我們承諾依法為員工提供一個健康、安全及免於歧視或性騷擾的工作環境。如有發生，均應秉持公平正義與法理原則介入調查與釐清排解。

— 個資及營業機密保護

要求員工對知悉員工個資、客戶、供應商、下包商、承攬商等之一切技術、商業資訊等，無論在職或離職後，均負有保密責任。公司對於因洩漏機密而引起相關法律訴訟之員工，也要求負連帶法律責任。

— 智財保護

公司聲明，所有屬於弘塑之著作、專利、商標等，及所謂許可證和任何型式之智慧財產，均有相關法令規範與保護，不應侵犯屬於他人或其他公司之智慧財產。

— 嚴禁貪污舞弊

所有員工均不可向任何與公司有業務往來之人士索取或收受任何及尤其與其職務有關的利益。如有違法之虞者，將對相關雙方人員給予嚴厲處置。

— 客戶與供應商關係，採購及投標程序

與客戶及廣義供應商維持良好關係是公司營運基本原則。所有員工均應秉持誠意且提供正確且必要的產品及服務資訊，任何不合理或不對等的條件或契約條文均應避免。為確保公司商譽與顧客權益，應遵循品質保證的流程及安全規範。

— 資訊系統及公司財物

員工使用電腦軟體均應遵守有關的版權法令的規定。公司亦對所有在公司使用之互聯網路或公用電郵通訊等，均保留監察與備份的權利。紀律守則明確禁止任何人在財務資料上編造虛假或誤導聲明或記錄，並要求公司所有員工與公司內部稽核部門及外聘會計師律師等通力合作，如發現有虧操守或懷疑違反紀律守則事件，相關人員均責無旁貸。

法律、國際標準等規範遵守情形

弘塑科技對於各項法令法規極為重視，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，並以誠信經營原則遵守所在地之各項法律、法規。

2020年間亦無違反法令法規之情事發生。

- ✓ 符合勞基法等勞動相關法令規定
- ✓ 遵行環保相關法令
- ✓ 遵守各項法令規範



綠色環保

- 4.1 供應鏈管理及在地化採購
 - 4.2 環境保護
 - 4.3 綠色產品
 - 4.4 氣候變遷與能源管理
 - 4.5 環保支出
-



主要原料之供應狀況

主要原料	主要供應商	供應狀況
工程件	RORZE/樂華、視動自動化、TAZMO、Aime Tech、華福、導航電、英磊、均瑞、常誠、台陽實業、晶凱、順緯	穩定、良好
加工件	名超、暉陽、唐毅機械、協宏、大洋、廣鍊、立晟、潤太、耀順、奕豐、鑫塑	穩定、良好
市購件	IWAKI/億昇、賢昇、彰京、Levitronix、汎達 SMC、Staubli/史陶比爾、崇越CO2、ABB/艾波比、鼎岳、建誼、和椿	穩定、良好

- 本公司主要原料皆可由多家廠商供應，且品質及廠商交期穩定。本公司已與供應商建立良好之合作關係，並且分散採購來源，以確保供貨來源之穩定，降低缺貨之風險。
- 本公司與往來供應商皆能保持良好的關係和互動。本公司請購、採購流程均落實詢、比、議價，並訂有「供應廠商評鑑與考核作業程序」，定期對供應商考核。

4.1 供應鏈管理及在地化採購

採購作業要求及在地化採購

採購人員對於採購作業處理，應盡力達到下列各項作業要求：

➤ 慎選採購對象：

採購前對廠商品保制度、產能予以客觀評核；採購中對廠商報價水準、報價時限予以評核；採購後對廠商交期、品質、售後服務予以評核。

➤ 以合理價格採購適質料件：

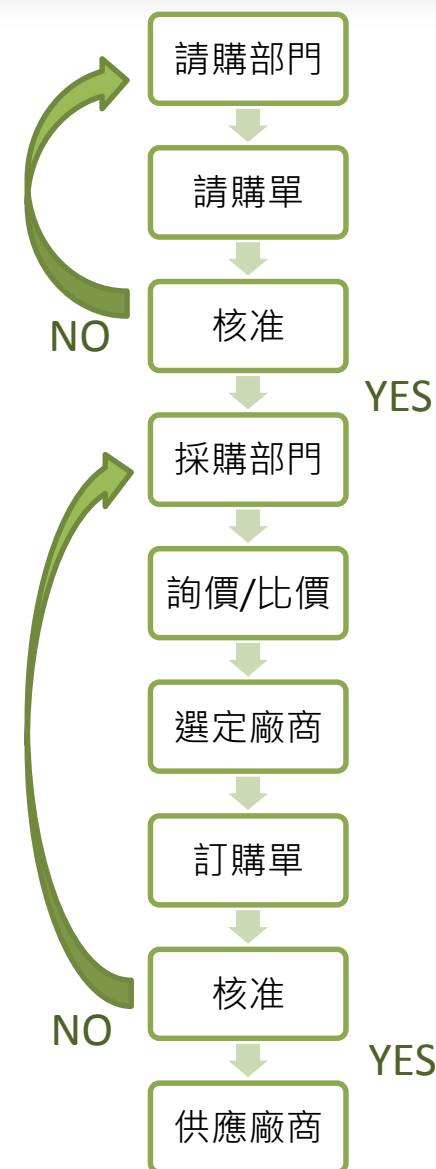
配合原物料之使用條件，選購最有效益之原物料。

➤ 適時、適量供料：

配合使用部門需要日期與需要量，連絡廠商及時供料。

2020年合作供應商總數290家，採購金額約為台幣10億元，其中屬於台灣當地採購的金額約9.58億元，佔比為95.8%。

惟因營運規模關係，我們的供應鏈廠商多數為中小/微型企業或代理貿易商，對永續主題相關之供應鏈要求，仍待往後列入管理作為。



環境面管理方針

環境面管理	已執行情形或規劃情形之具體說明
環安衛政策	一、建立環安衛管理系統，持續改善推行環安衛政策。 二、強化全員環安衛意識，有效提升員工健康安全。 三、貫徹節約能源，循環利用降低成本。 四、遵守環安衛法規，落實環安衛管理目標。 五、實踐環安衛政策，向社會大眾透明公開。
遵行環保相關法令	對內落實遵循環安衛管理系統持續運作，對外遵守環保法令相關規定。
其他（如發展節能、減污及防污之技術、設備及活動；資源之再利用、廢棄物回收及減量、有害物質的禁用等）	本公司除積極配合環保法令、環安衛管理系統規範及政府政策外，對內提倡節約電源、省水節約能源、5S及環安衛政策以響應環保。廢棄物清運均與合法廠商簽立處理合約，亦請清運業者協助資源回收分類與再利用。

原物料使用量

2020年使用主要原料為鐵(含不鏽鋼)共86噸，鋁料共32噸；包裝材料使用木材共12噸。相較前一年度增加，主要為訂單增長、產品組合中大型機台較多之故。

單位：噸

年度	2018年度			2019年度			2020年度		
項目	產品材料使用量		包裝材料使用量	產品材料使用量		包裝材料使用量	產品材料使用量		包裝材料使用量
材料	鐵 (含不鏽鋼)	鋁	木材	鐵 (含不鏽鋼)	鋁	木材	鐵 (含不鏽鋼)	鋁	木材
合計	95	35	11	66	24	6	86	32	12

降低產品對環境影響的措施：

1. 對環境具影響之汙染項目概有生活污水及事業廢棄物等，自2016年開始積極推動ISO 14001環境管理系統，並由環安衛推動小組及各部門專責人員負責執行，透過教育訓練使員工或作業人員瞭解公司環境政策，減少空氣污染、事業廢水與事業廢棄物產生，降低環境衝擊，並持續改善，以符合環境保護法規要求，於2019年初取得管理系統驗證。
2. 秉持永續經營模式，針對各種環保法規要求進行符合度評估，若發現有逾越法令標準風險即採取改善措施。截至2020年止，並無因污染環境所受處分之情事。
3. 為了善盡保護地球環境的社會責任，我們在製造設備時，一律禁用法令規範之有害物質，並將相關訊息傳遞至各部門，以確保公司產品能符合客戶要求。我們在環境污染、能源及資源節約、廢棄物減量等危害防阻方面持續進行改善，以降低潛在的環保風險。

溫室氣體排放總量

自2017年起，弘塑陸續推動溫室氣體盤查作業，暨建立溫室氣體盤查制度，以下為2020年溫室氣體相關數據。增加主因，為生產量增加所致。

排放量單位：公噸

年度 \ 排放量	直接排放 (範疇 1)		間接排放 (範疇 2)		其他 (範疇 3)	
	排放量	比例(%)	排放量	比例(%)	排放量	比例(%)
2018年度	17.58	2.90	582.53	96.23	5.253	0.9
2019年度	17.76	2.89	591.29	96.25	5.254	0.9
2020年度	18.42	2.86	621.24	96.33	5.253	0.8

- 直接溫室氣體排放量(範疇1)

2020年度直接溫室氣體排放總量為18.42公噸CO₂，約佔全廠排放量之2.86%，主要產生之溫室氣體以CO₂排放為主。

- 間接溫室氣體排放(範疇2)

2020年度輸入電力所產生之溫室氣體總排放量為621.24公噸CO₂。能源間接溫室氣體排放源佔排放量之96.33%，主要來自於生產製程及辦公室之電力需求。所有自廠外輸入之電力均向台灣電力公司購電所得。

- 其它間接溫室氣體排放(範疇3)

其他間接溫室氣體排放，由於排放源是由其他公司所擁有或控制的為主，因數據蒐集上有相當之困難度與高度的不準確性，故參酌國際間現況，在符合ISO14064-1之要求下，目前以定性盤查為主。2020年度其他能源間接溫室氣體排放(範疇3)主要排放源包含：非本廠所擁有或控制的作業，如員工通勤、商務旅行、委外運輸【包括原物料、燃料、產品、廢棄物】、委外工作【維護工作、外購產品】、與廢棄物委外掩埋/焚化處理所產生之溫室氣體間接排放。

空氣污染物質排放量

空氣污染管理

廠區生產製程，並無固定污染源發生及使用削減破壞臭氧層列管化學品，僅空調設備用冷媒屬削減破壞臭氧層氣體，但使用過程均密封於空調設備中，循環使用無洩漏發生，因此無破壞臭氧層之疑慮，亦未產生NO_x、SO_x及其他主要氣體。

能源使用量

弘塑為善盡地球公民及企業社會責任，致力於節能減碳行動，遵守相關法規進行污染防治，並持續改善節能工作，以期達到能源節約率所訂定之節能目標。弘塑因屬於設備組裝作業，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且組裝過程屬於綠色組裝製程，故為使降低廠內及周界每月碳排放量，於廠內廣植樹木，以期達到碳中和的概念，並依此理念施行於機器的研發設計與製作。

我們重視提高設備效率，定期維護與保養，尋找節能改善措施與機會。依據能源採購規定，優先購買具有節能標章及節能設施等產品，並適時宣導暨提昇員工節能意識。

能源用量統計表

單位：度(Kwh)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
用電統計	1,116,600	1,133,400	1,190,800

2020年度用電量，相較2019年度，增加約5%。主因為2020年度產能增加，廠區設備及廠務端運作率提高使用之故。

水資源管理：廢水排放暨水污染防治

公司主要廠區的用水，完全來自於自來水公司，並無使用地下水，故並不影響廠址附近之水源地。

2020年廠區之用水約4,409噸，廠內作業過程並無排放特殊製程廢水。依廢水產生源之特性，主要分為作業用測試純水及員工生活污水。

1. 作業用測試純水回收與使用：為妥善作業用測試純水及有效發揮水資源再利用觀念，我們針對使用後測試純水，規畫連續型監測設備，使該測試純水經再測試確定符合標準後，以密閉管線收集至廠內儲水區供廠區廁所用水使用，大幅減少自來水的使用，以充分再利用水資源。
2. 廠內員工生活污水處理：以預鑄式化糞池進行處理，再行排放至自然水體，為確保污水不致對環境造成影響，定期每季檢測污水水質，而檢測結果均符合標準，對環境與生態保護並不會造成影響及衝擊，以善盡企業責任及永續經營之理念。
3. 實驗室產出廢液，均定期由合法化學品清運業者清運，並依相關環保法規辦理。

單位：噸

控管項目	2018年度	2019年度	2020年度
自來水用水量	4,803	4,215	4,409
生活污水	1,167	1,087	1,102
回收水	1,164	1,024	1,058

廢棄物處理處置(類別、產生量及處理方式)

原物料採購時，考量可能產出之廢棄物，並無「巴賽爾公約」所規定之有害廢棄物。主要廢棄物為員工生活垃圾、一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，各類廢棄物皆依環保法規規定，委託合格廠商清運及處理，截至2020年止並未發生任何違反廢棄物清理法規定之事件。

◆ 廢棄物處理量

單位：噸

項目	2018年度	2019年度	2020年度
員工生活垃圾	24.57	25.2	28.42
資源性廢棄物	5.38	5.13	8.14
一般性事業廢棄物	5.18	5.2	5
有害性事業廢棄物	33.67	133.8	91.47

※資源性廢棄物包含紙類、塑膠類、鐵鋁罐、下腳品及報廢品

※非資源性廢棄物包含一般廢棄物、一般事業廢棄物

※有害性事業廢棄物主要為實驗室產出廢液，主因為2020全年度實驗室配合客戶端進行產品規劃及數值驗證使用，均合法委託合格廠商清運處理及申報

◆ 環保成本

單位：新台幣(元)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
事業廢棄物和辦公室一般廢棄物處理費用	131,000	180,000	180,000
園藝整治及環境維護等費用	90,000	90,000	45,000
實驗室產出化學品廢液清運處理費用	1,416,740	3,628,250	3,641,000
總計	1,637,740	3,898,250	3,866,000

友善職場

5.1 人力結構及勞雇關係

5.2 薪酬福利

5.3 人才發展

5.4 人權維護

5.5 職場安全



5.1 人力結構及勞雇關係

組織員工總數

截至2020年底，弘塑總聘僱人數為160人。其中包含8位高階主管階層、89位專業人員、61位行政管理人員。女性員工佔全體員工26.9%，男性員工佔全體員工73.1%。主因現今半導體產業相關專業領域仍以男性工程技術人員居多。

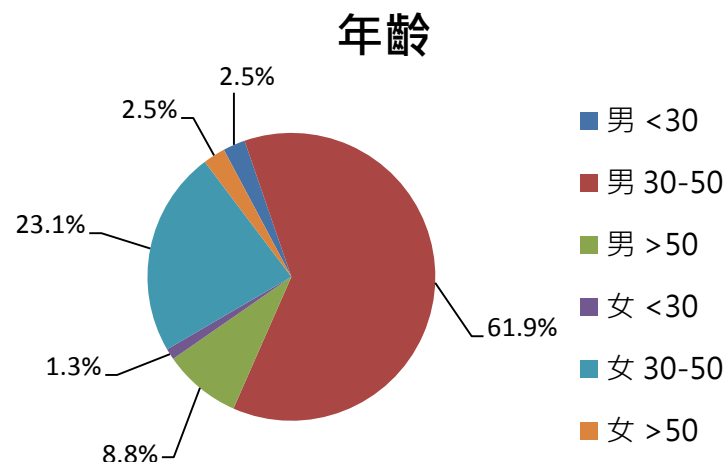
單位：人

僱用類型				職務類型							
不定期契約		定期契約		男			女				
男	女	男	女	主管	專業	行政	主管	專業	行政	清潔員	
117	43	0	0	8	82	27	0	7	34	2	

全體員工的男女比例約為 3：1，低於30歲員工約佔4%，30-50歲員工約佔85%，高於50歲約佔11%。

單位：人

年齡					
男			女		
<30歲	30-50歲	>50歲	<30歲	30-50歲	>50歲
4	99	14	2	37	4

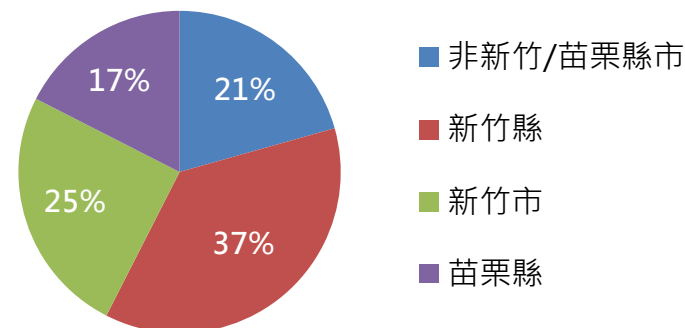


5.1 人力結構及勞雇關係

僱用當地居民比例

2020年底員工總人數160人，全數為本國居民，主要居住於總公司所在新竹香山區附近，約佔79%。另因客服辦公室設於台中/台南/高雄，亦以僱用當地居民為主。

居住地區	人數	比例
新竹縣	59	37%
新竹市	40	25%
苗栗縣	28	17%
非新竹/苗栗縣市	33	21%



新進與離職

年度新進率

2020年度新進人員共20人，年新進率約8.57%。

項目	2018年度	2019年度	2020年度
新進人員人數	16	4	20
年新進率	7 %	1.69 %	8.57 %

5.1 人力結構及勞雇關係

年度新進人員以性別及年齡區分

性別					年齡		
類別	男	比例	女	比例	<30歲	30-50歲	>50歲
2018年度	14	8.75	2	1.25	4	12	0
2019年度	3	1.92	1	0.64	0	4	0
2020年度	15	9.38	5	3.13	4	16	0

年度離職率

2020年度離職人員共16人，年離職率約10.32%。

項目	2018年度	2019年度	2020年度
離職人員人數	20	8	16
年離職率	12.33 %	5.68 %	10.32 %

年度離職人員以性別及年齡區分

性別					年齡		
類別	男	比例	女	比例	<30歲	30-50歲	>50歲
2018年度	17	10.63	3	1.88	5	15	0
2019年度	7	4.49	1	0.64	1	7	0
2020年度	13	8.13	3	1.88	1	14	1

勞資會議

為促進協調勞資關係、促進勞資合作事項、關於勞動條件事項、勞工福利籌畫事項及提高工作效率等其他事項，本公司依法規每三個月固定召開一次勞資會議，藉以增進公司內勞資雙方之溝通，共同為勞資雙方權益之決議執行而努力。會議內同時提供每月公司營運狀況及營運展望，予同仁知悉。

福利及退休計畫

- 遵循勞動法令及退休金條例，每月提撥退休金至勞退專戶以保障員工退休基金。
- 年資每滿五年即提供久任獎金，感謝員工長時間以來對公司付出的心力及努力。
- 優於政府規定之休假制度。
- 為每位員工依法投保勞工保險及全民健康保險外，另規劃員工團體保險，包含免費壽險、意外險、醫療癌症險及海外旅遊平安險，並提供優惠費率，員工可自由選擇為眷屬加保。
- 依職工福利相關法令，成立職工福利委員會，發放三節禮金禮品、生日禮金、舉辦員工家庭日旅遊、部門聚餐補助、婚喪喜慶及年終尾牙餐會等，更加凝聚員工對公司之向心力。

薪酬政策

- 一 為吸引與留任優秀人才，本公司置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酬計劃。本公司薪酬並未依男女性別而有不同基準或標準。
- 一 公開揭露之2020年非擔任主管職之全時員工薪資資訊中，同類別公司之員工薪資平均數為76.8萬，而弘塑薪資平均數為約131.9萬，於全體上市櫃1,626家公司中排名第109。薪資中位數130.9萬，排行第59。如下表：

非擔任主管職之全時員工薪資資訊

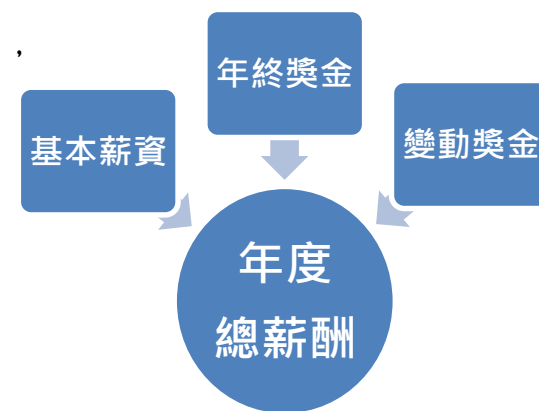
單位：新台幣(仟元)

項目	2019年度	2020年度	成長
中位數	1,236	1,309	5.9%
平均數	1,202	1,319	9.7%

薪酬政策

- 一 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。
- 一 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，於季末加發15%~50%不等的績效獎金，嘉獎頻繁者另加30%~100%不等的獎金。另於每年五月依同仁表現辦理晉升，秉持照顧同仁及利潤共享原則，達成理想薪資架構與優於業界之薪酬水準。

2020年度總薪酬為十二個月薪資、二個月基數之年終獎金，加上績效獎金及前一年度盈餘分紅。



員工福利費用

單位：新台幣(仟元)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
員工福利費用	250,350	258,947	363,280

員工教育訓練

- ✓ 公司訂有「教育訓練作業程序」辦法，供同仁依循辦理參訓。
- ✓ 公司依實際需要，常年不定期舉辦訓練課程。
- ✓ 公司鼓勵並補助員工參加外部訓練課程。
- ✓ 2020年間，總訓練時數共711小時，總參與人次為163人次。

項目	2018年度	2019年度	2020年度
訓練總時數	1,295	686	711
訓練總人次	222	126	163

2020年平均每位員工受訓時數達4.4小時。專業人員佔63%、行政管理人員佔33.1%、高階主管佔3.9%。

性別與時數 員工類別	男				女			
	總時數	總人數	平均時數	比例	總時數	總人數	平均時數	比例
高階主管	28	8	3.5	3.9%	-	0	-	-
專業人員	425	82	5.2	59.8%	23	7	3.3	3.2%
行政管理人員	120.5	27	4.5	16.9%	114.5	34	3.4	16.2%
直接人員	-	0	-	-	0	2	0	0%

5.3 人才發展

新進人員訓練	新進人員到職引導、各部門職掌介紹、工作中訓練(OJT)
專業技術訓練	邀請業界先進舉辦產業技術講座、提供產品中心、設計開發中心、客服工程人員所需專業訓練
環安工衛	依照政府法令及公司政策，提供工業安全教育、職災、急救人員等安全衛生相關訓練課程
職能訓練	依照年度員工訓練需求，舉辦客戶關係管理實務訓練、人際溝通與跨部門溝通協調訓練
領導管理訓練	高階管理人員訓練:參與管理團隊共識訓練，每年不定期參與園區公會、工研院及工商投資策進會等機構舉辦之管理訓練課程

新進人員

1. 各部門職掌介紹
2. 工作中訓練(OJT)
3. 新進人員須知

專業技術

1. 產品製造流程
2. 產業專業趨勢
3. 軟體應用課程
4. 工安教育
5. 職災預防
6. 急救人員訓練

環安工衛

1. 產業技術講座
2. 人際溝通技巧 & 跨部門溝通協調
3. 客戶關係管理實務
4. 關務規劃師認證課程
5. 語文、資訊進修

職能訓練

領導管理

1. 集團經營
2. 團隊會議

5.4 人權維護

社會責任項目	執行情形或規劃情形之具體說明
人 權	
符合勞基法等勞工相關法令規定	本公司依據勞動基準法為最低標準據以制定員工手冊及工作規則等，以及訂定任用招募、獎懲、離職、退休、升遷等管理辦法，亦依法定期每季舉辦勞資會議。 2020年度間不定期接受各政府主管機關單位督導查檢，均符合規範要求。
其他 (如維護員工及應徵者之就業機會平等、確保員工免於騷擾及歧視等)	本公司每年不定期召開人評會，討論關於員工薪酬與晉升等相關議題。並訂定有「申訴辦法」、「性騷擾防治措施暨申訴作業辦法」等管理辦法。公司招募員工，對於應徵者之就業機會，均遵循勞動基準法、性別工作平等法等相關法令。
員 工 權 益	
提供員工充分之教育訓練	本公司於新人報到時均提供新人入職教育訓練，並接續安排個別導師引導。訂定「教育訓練作業程序」，針對在職員工工作上所需之技能或個人之自我發展，每年編列教育訓練預算與員工教育訓練計畫，且皆能達到有效的執行度。
提供員工充分反應意見之權利	本公司設有各類溝通管道，訂有「員工意見申訴暨處理作業準則」，並安排專人處理員工對公司的建言並將意見能反應至管理經營階層。
其他 (如職業安全衛生管理系統經相關機構之認證、提供員工合理之福利與報酬等)	1.本公司員工薪資符合法令關於工資之規定，且公司員工之福利與報酬，管理者隨時檢視並參考同業水準，每年予以適當調整。 2.本公司成立「安全衛生處」，專責人員負責維護與改善勞工職業安全衛生。 3. 2019年1月取得ISO 45001標準認證。

— 首重人權

弘塑秉持公開招聘、公平甄選及公正錄用的原則招募人才，平等看待每一位求職者及員工之權益，遵守相關法令規定。

— 禁用童工，及原住民權利

弘塑遵照聯合國國際勞工組織及我國勞動基準法規定，雇主不得僱用未滿15歲之人從事工作。自公司成立以來不曾僱用未滿16歲之員工，未來仍會依法令規範辦理。實際執行招募作業時，初步徵選履歷就專業背景及工作經驗進行遴選。於報告期間，弘塑20-50歲同仁佔全體員工89%，並且無年齡小於20歲之員工。且無涉及侵犯原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案。

— 工時管理

公司內部制訂有出勤請假規定，每日/每週工作時數皆符合法定規範並恪遵勞動基準法及國際規範，不會強制、脅迫無意願之人員進行勞務行為，且未發生任何強制強迫勞動的情況。弘塑積極配合政府相關法令要求，並期許提供員工工作與生活平衡之工作環境。

訂定勞工衛生安全相關政策，確保工作環境之安全

持續推動 ISO45001職安衛管理系統運作，訂定有「環安衛管理手冊」及相關職安衛等管理辦法。對於工作環境、設備儀器、有害物質的管理，遵守相關職安衛法規，保障員工工作上的安全與健康。宣示政策如下：

- 一、 建立環安衛管理系統、持續改善推行環安衛政策。
- 二、 強化全員環安衛意識、有效提升員工健康安全。
- 三、 貫徹節約能資源、循環利用降低成本。
- 四、 遵守環安衛法規、落實環安衛管理目標。
- 五、 將環安衛政策實踐、可向社會大眾公開。

工傷率、職業疾病率、損失天數率、缺勤率及工作相關死亡人數

2020年換算總計應工作日數39,520天，人員缺勤日數：149.4日，缺勤率：0.38%

項目	2018年度	2019年度	2020年度
總工作日 (工作天 * 員工人數)	39,360	38,532	39,520
缺勤時數	1,650.5	1,535	1,195
缺勤天數	206.3	191.9	149.4
缺勤率	0.52%	0.49%	0.38%

職業災害統計

為降低職業災害的發生，環安人員、事發單位與相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善對策，同步於各部門之間水平展開，使再發生降至最低。

2020年職業災害統計分析資料，依據職業安全衛生法定義值之失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)、綜合傷害指數(FRI)、失能傷害平均損失日數及失能傷害人次數如下表：

職業災害統計分析資料

資料時間	失能傷害 頻率(FR)	失能傷害 嚴重率(SR)	失能傷害平均 損失日數	綜合傷害 指數(FRI)	失能傷害 人次數	因公死亡 事故數
2018年度	0	0	0	0	0	0
2019年度	0	0	0	0	0	0
2020年度	0	0	0	0	0	0

員工健康檢查

本公司重視員工的身心健康，並提供優於勞工健康保護規則之規定，每年提供每位同仁優於法規規定項目之健康檢查，為員工健康努力把關。並依健康檢查結果，結合工作場所環境監測數據，及醫護人員、廠區環安衛部門對工作場所健康危害風險診斷進行綜合檢討，以掌握員工的健康訊息並加以提前預防。2020年度員工健康檢查因應COVID-19防疫措施，暫停辦理乙次，故2020年度是依2019年度檢查結果實施分級照護關懷，依不同等級提供不同管理措施，共有26位員工受到醫護面談健康照護。

項目	2018年度	2019年度	2020年度	備註
符合受檢人數	154	155	-	前年度12/31到職前之在職員工
實際受檢人數	152	155	-	前年度12/31到職前之在職員工
參與受檢率	98.9%	100%	-	參加健康檢查人數/健康檢查人數

健康檢查一覽表

項次	對象	類別	週期	實施方式
1	新進同仁	一般檢查	到職前完成	新進同仁自行至醫療院所檢查
2	在職同仁	健康檢查	優於法規，每年1次	公司提供半日公出，至特約健檢中心檢查

職場員工健康管理

對於員工職業疾病的預防包含異常工作負荷、重複性作業促發肌肉骨骼傷病、執行職務遭受不法侵害及母性員工保護等，制訂健康促進計畫及健康管理，以避免促發心血管疾病、肌肉骨骼傷害與母嬰危害的發生，於2020年度共計有23位員工接受醫師面談及健康指導。

健康管理項目	工作內容
工作場所人因工程	員工作業因不良姿勢、過度施力、重複性動作而促發肌肉骨骼疾病，採取相關工程改善措施。
異常工作負荷 促發疾病	員工因工時長及其他異常工作形態，所造成精神緊張引起腦部、心血管疾病，給予健康指導、調整工時及更換工作內容等措施。
職場安全防護	員工在職場上遭受暴力、性騷擾，採取辨識與評估、工作適性安排、危害預防及溝通技巧訓練等，免於職場暴力遭受不法侵害之工作環境。 ※設有口頭、書面或電子信箱申訴管道。
母性健康保護	針對懷孕起至分娩後一年內之女性員工，從事有母性健康危害之虞的工作，採取包括危害評估與控制、職業專科醫師面談指導、風險管理及工作適性安排等保護措施。

職業安全衛生委員會

本公司依職業安全衛生法令相關規定，設置安委會機制，並每三個月至少召開一次職業安全衛生委員會議，辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項。

※ 2020年度職業安全衛生委員會召開時間：03/29、06/28、09/27、12/27。



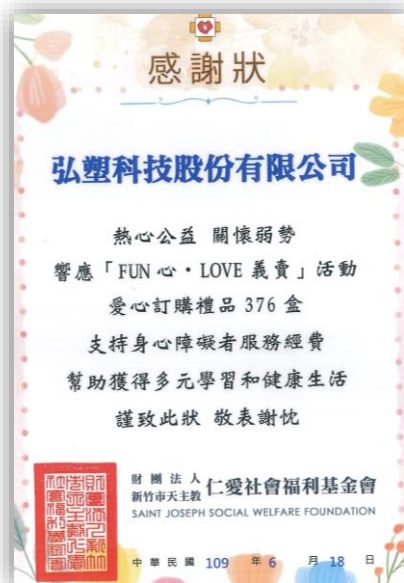
社會關懷

6.1 社會服務

6.2 弱勢關懷

報告期間獲獎情形

- ◆ 2020年度獲得仁愛社會福利基金會感謝狀
- ◆ 2020年度獲得彰化縣政府功在農業感謝狀及獎牌



支持參與社會活動

類別	項目
社會參與	1. 鼓勵員工參與社區公益或慈善活動或擔任志工。 2. 鼓勵員工實行社區援助及捐助。
社會貢獻	1. 不定期捐款予需幫助的各社福團體。 2. 不定期捐款予學術機構。

6.2 弱勢關懷

間接經濟影響

弘塑自成立以來，秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，積極贊助公益活動並關懷弱勢團體。自公司所在地之社區里民近距離協助社區家庭之生活補助，至社會公益團體，透過相關基金會，持續提供協助。希望能由公司發起善盡對社會責任，並進而帶動公司同仁，付諸行動回饋社會。我們將持續努力，為社會盡一份心力。

期間	對象	活動內容
2015/5月~持續	社區弱勢扶助(當地社區)	每月於鄰近統一超商提供「待用餐」與生活必需品補助金並於過年過節時致贈年菜禮品等。
2015/6月~持續	苗栗幼安教養院	於公司內常設「捐發票，做公益」活動，並提供捐助。 2020/5月-認購端午月桃粽。 2020/9月-認購中秋月餅禮盒。
2017/4月~持續	仁愛基金會	協辦愛心園遊會，購買五萬元園遊券。並發起員工參加。 2020/6月-認購「FUN心·LOVE義賣」活動禮盒。
2020/2月~2021/1月	新竹地區49所學校	向遠見天下訂閱《未來兒童》、《未來少年》月刊一年12期捐贈新竹地區49所國小。
2020/10/17	灣聲樂團10月定期音樂會	贊助回饋專場音樂會門票。
2020/12月	華山基金會	捐助支持三失老人常年服務暨第31屆寒士吃飽30活動。
2020/12月	彰化縣政府	捐贈速效纖維水解液2000瓶(稻草分解菌-避免空汙)。



附錄

GRI準則對照索引

揭露項目		章節/說明	頁碼
GRI 102	一般揭露		
102-1	組織名稱	弘塑概況：公司簡介	P-8
102-2	活動、品牌、產品與服務	弘塑概況：產品與技術	P-11
102-3	總部位置	弘塑概況：集團發展	P-13
102-4	營運據點	弘塑概況：集團發展	P-13
102-5	所有權與法律形式	弘塑概況：集團發展	P-14
102-6	提供服務的市場	弘塑概況：產品與技術	P-12
102-7	組織規模	弘塑概況：集團發展	P-13
102-8	員工與其他工作者的資訊	友善職場：人力結構及勞雇關係	P-49
102-9	供應鏈	綠色環保：供應鏈管理及在地化採購	P-40
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	公司治理：經營管理	P-23
102-11	預警原則或方針	公司治理：風險與危機管理	P-28
102-14	決策者的聲明	經營者的話	P-5
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	公司治理：風險與危機管理	P-28
102-16	價值、原則、標準及行為規範	公司治理：從業道德與法規遵循	P-38
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	公司治理：永續發展	P-34
102-18	治理結構	公司治理：經營管理	P-23
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	公司治理：永續發展	P-34
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人：利害關係人溝通	P-19
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	經營者的話	P-5
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	公司治理：永續發展	P-36
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	利害關係人：重大主題鑑別	P-17

揭露項目		章節/說明	頁碼
GRI 102	一般揭露		
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	公司治理：永續發展	P-33
102-35	薪酬政策	友善職場：薪酬福利	P-53
102-36	薪酬決定的流程	友善職場：薪酬福利	P-54
102-37	利害關係人的參與	利害關係人：利害關係人溝通	P-19
102-38	年度總薪酬比率	友善職場：薪酬福利	P-53
102-39	年度總薪酬增加之百分比	友善職場：薪酬福利	P-53
102-40	利害關係人團體	利害關係人：鑑別與選擇利害關係人	P-16
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人：鑑別與選擇利害關係人	P-16
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人：利害關係人溝通	P-19
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人：重大主題鑑別與表列	P-18
102-45	合併財務報表中所包含的實體	公司治理：經營管理	P-26
102-46	界定報告書內容與主題邊界	編輯原則	P-3
102-47	重大主題表列	利害關係人：重大主題鑑別與表列	P-18
102-48	資訊重編	無	
102-49	報導改變	編輯原則	P-3
102-50	報導期間	編輯原則	P-3
102-51	上一次報告書的日期	109年11月	
102-52	報導週期	編輯原則	P-3
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯原則	P-4
102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯原則	P-3
102-55	GRI內容索引	附錄	P-66

揭露項目		章節/說明	頁碼
GRI 103	管理方針		
103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人：重大主題鑑別與表列	P-18
103-2	管理方針及其要素	公司治理：經營管理	P-24
103-3	管理方針的評估	公司治理：經營管理	P-24
GRI 201	經濟績效		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理：經營管理	P-25
201-3	定義福利計畫與其他退休計畫	友善職場：人力結構與勞雇關係	P-52
GRI 204	採購實務		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	綠色環保：供應鏈管理及在地化採購	P-41
GRI 301	物料		
301-1	所用物料的重量或體積	綠色環保：綠色產品	P-43
301-3	回收產品及其包材	綠色環保：環保支出	P-47
GRI 302	能源		
302-1	組織內部的能源消耗量	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-45
302-3	減少能源消耗	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-45
GRI 303	水		
303-1	共享水資源之相互影響	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-46
303-2	與排水相關衝擊的管理	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-46
GRI 305	排放		
305-1	直接(範疇一)溫室氣體的排放	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-44
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-44
305-3	期他間接(範疇三)溫室氣體排放	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-44

揭露項目		章節/說明	頁碼
GRI 305	排放		
305-4	溫室氣體排放密集度	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-44
305-5	溫室氣體排放減量	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-44
305-6	破壞臭氧層物質的排放	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-45
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體排放	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-45
GRI 306	廢汙水和廢棄物		
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-46
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	綠色環保：環保支出	P-47
306-4	廢棄物運輸	綠色環保：環保支出	P-47
306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	綠色環保：氣候變遷與能源管理	P-46
GRI 307	有關環境保護的法規遵循		
307-1	違反環保法規	綠色環保：環境保護	P-42
GRI 401	勞雇關係		
401-1	新進員工和離職員工	友善職場：人力結構及勞雇關係	P-50
401-2	提供給全職員工的福利	友善職場：薪酬福利	P-52
401-3	育嬰假	本公司依照勞基法之相關規定	P-55
GRI 402	勞/資關係		
402-1	關於營運變化的最短預告期	關於營運變化之相關事項，於年度股東會及勞資會議中預告	

	揭露項目	章節/說明	頁碼
GRI 403	職業安全衛生		
403-1	職業安全衛生管理系統	友善職場：職場安全	P-59
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	友善職場：職場安全	P-60
403-3	職業健康服務	友善職場：職場安全	P-61
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	友善職場：職場安全	P-62
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	友善職場：人才發展	P-56
403-6	工作者健康促進	友善職場：職場安全	P-62
403-9	職業傷害	友善職場：職場安全	P-62
GRI 404	訓練與教育		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	友善職場：人才發展	P-55
404-2	提昇員工職能及過渡協助方案	友善職場：人才發展	P-56
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	友善職場：人才發展	P-55
GRI 406	不歧視		
406-1	歧視事件及組織採取的改善行動	友善職場：人權維護	P-57
GRI 408	童工		
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	友善職場：人權維護	P-58
GRI 409	強迫或強制勞動		
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	友善職場：人權維護	P-58
GRI 412	人權評估		
412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	友善職場：人權維護	P-57
412-2	人權政策或程序的員工訓練	友善職場：人權維護	P-57

THANKS

感謝聆聽

