



基士德科技股份有限公司
GSD Technologies Co.,Ltd.

股票代码
6 6 4 1

2025

基士德科技永续报告书

GSD Technologies Co., Ltd. Sustainability Report

CONTENTS 目录

引言		CHAPTER 2 关于基士德科技		CHAPTER 4 利害关系人		CHAPTER 6 经济绩效		CHAPTER 8 社会面	
董事长的话	01	01 公司简介	06	01 寻求建议和提出疑虑的机制	21	01 经济绩效	30	01 劳雇关系	39
		02 员工	09	02 利害关系人议合方针	21			02 职业安全卫生	42
		03 公司治理结构	10	03 协会的会员资格	22			03 训练与教育	46
		04 利益冲突	12					04 员工多元化与平等机会	48
		05 最高治理单位的薪酬政策	13						
		06 沟通重大事件	13						
		07 法规遵循	13						
CHAPTER 1 关于本报告书		CHAPTER 3 治理面		CHAPTER 5 重大主题鉴别		CHAPTER 7 环境面		APPENDIX 附录	
01 编制依据	03	01 最高治理单位于永续报导的角色	15	01 决定重大主题的流程	24	01 排放	33	附录一、GRI内容索引表	50
02 报告边界与范畴	03	02 最高治理单位的群体认知	15	02 所辨识出之重大主题列表、排序与变动	24	02 废弃物	37	附录二、TCFD内容	53
03 报告概况与发行频率	04	03 最高治理单位的绩效评估	16	03 重大主题管理	25				
04 外部确信证明	04	04 永续发展目标及策略	16						
05 资讯重编、理由与影响	04	05 人权尽职调查	19						
06 永续报告之责任单位	04								

引言

董事长的话

2025年度，是基士德科技重新检视永续发展方向，并进一步将永续理念融入核心营运的重要一年。面对全球气候变迁、净零转型、水资源压力及产业智慧化发展等趋势，我们深刻认识，永续不应只是企业信息揭露的一部分，更应回到企业本身的经营模式、产品服务及长期竞争力。因此，本年度我们重新辨识集团价值链，从设备制造、系统整合、智慧水务、营运维护，到人才培育、供应链管理及技术研发，重新检视各项营运活动与经济、环境及社会之间的连结，并逐步将永续管理落实于公司的日常决策与未来发展策略之中。

在永续治理方面，我们持续强化永续议题与公司经营管理之连结，并参考台湾永续发展目标（T-SDGs），将水资源永续、环境质量、人才发展、经济成长及气候行动等重要议题，纳入公司核心业务与中长期发展方向之考量，使永续管理逐步由信息揭露进一步延伸至营运管理与策略决策。同时，本年度亦全面检视永续报告书所适用之法规、准则及揭露要求，持续提升永续信息的完整性与合规性。为进一步强化永续治理架构及董事会对永续议题之监督，公司已规划于2026年成立永续发展委员会，透过更明确的治理、监督及跨部门协作机制，持续追踪重大永续议题、气候风险与机会及相关目标执行情形，逐步将永续治理纳入公司整体经营管理架构，作为推动长期稳健发展的重要基础。

在经济永续方面，我们持续思考如何将水处理专业、技术创新与企业成长相互结合，并透过智慧化及数字化解决方案，创造客户与公司共同的长期价值。从高效率水泵与污水处理设备、污水处理系统整合，到E化巡检、程控智联、AI智慧水务及水资源回收再利用，基士德科技持续将多年累积的水务经验与数据分析、人工智能及自动控制技术整合，协助客户提升处理效率、降低药剂与能源耗用，并进一步提升水资源使用效率。子公司基士德环科2025年度以「太古可口可乐水系统优化方案」再次获得经济部「2025科技新创竞赛 Startup Challenge Awards」肯定，并已连续四年获得相关奖项。对我们而言，这不仅是技术研发成果的肯定，更代表智慧水务与节能控制技术正逐步转化为可实际落地、可持续发展的产品与服务，成为公司提升市场竞争力及推动长期经济价值的重要基础。

在环境永续方面，我们亦重新检视公司的温室气体管理与减碳路径，2025年度本集团范畴一及范畴二温室气体排放量较前一年度减少约7.4%。未来，我们将持续从再生能源、设备改善及碳排放资料管理等面向推动减量，并逐步将气候相关风险与机会纳入设备投资、营运及中长期策略评估，使减碳由单纯的环境管理议题，进一步成为企业经营决策的一部分。

在社会永续方面，我们持续以建立安全、多元及具发展机会的工作环境为目标。2025年度女性管理职比例达31.7%，反映公司在人才晋用与多

元发展上的持续努力；员工离职率亦较前一年度下降至12.1%，显示公司持续推动员工福利、人才培育及职场环境改善等措施，已逐步展现人才留任成效。在职业安全卫生方面，2025年度未发生死亡、严重职业伤害、可记录职业伤害及职业病事件。我们相信，企业的永续竞争力最终仍建立在人之上，唯有让员工能在安全、受到尊重并具有成长机会的环境中工作，才能持续累积组织长期发展所需的人才与专业能力。

回顾2025年度，我们在永续管理上所做的最大改变，不只是增加更多指标或揭露更多数据，而是重新建立「永续与本业之间的连结」。从重新辨识价值链、连结台湾永续发展目标、检视基士德科技温室气体减碳路径，到持续发展智慧水务及节能产品，我们希望逐步建立一套更符合基士德自身产业特性与发展方向的永续管理模式。

展望未来，基士德科技将持续以「绿色、安全、永续经营」为核心理念，深化智慧水务、水资源循环利用、节能设备及低碳技术的研发与应用，同时持续精进公司治理、人才培育、环境管理及气候治理。我们相信，水资源不只是基士德长期深耕的产业，更是全球永续发展不可或缺的重要基础。基士德将持续发挥自身在设备、系统、技术与服务上的专业能力，与客户、员工、股东、供应商及所有利害关系人共同创造兼具环境、社会与经济价值的永续未来。

 董事长 谢宏元

CHAPTER 1

关于本报告书

- 01 编制依据
- 02 报告边界与范畴
- 03 报告概况与发行频率
- 04 外部确信证明
- 05 资讯重编、理由与影响
- 06 永续报告之责任单位

01 编制依据

本报告依台湾证券交易所发布之「上市公司编制与申报永续报告书作业办法」及全球永续性报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）发布的2021版GRI 永续报告准则（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）进行编撰。

02 报告边界与范畴

本报告书边界涵盖英属开曼群岛商基士德科技股份有限公司及其分公司，川源（中国）机械有限公司及其分公司、英属维京群岛商 Chuan Yuan Hydraulic Engineering Co., Ltd.以及基士德环科股份有限公司等4个实体。本报告书揭露实体与合并财务报告揭露实体不一致，请参阅下表：

实体名称	简称	财务信息	永续信息
英属开曼群岛商基士德科技股份有限公司及其分公司	本公司、基士德	V	V
英属维京群岛商 Chuan Yuan Hydraulic Engineering Co., Ltd.	川源（BVI）	V	V
川源（中国）机械有限公司及其分公司	川源（中国）	V	V
川源环境科技（扬州）有限公司	川源（扬州）	V	-
浙江川研环境科技有限公司	川研	V	-
川能碳和（北京）环境科技有限公司	川能	V	-
基士德环科股份有限公司	基士德环科	V	V
GSD Enviro Tech Vietnam Company Limited	越南基士德	V	-

本报告书相关揭露资讯体系纳入报告边界之各实体所提供之营运、环境、社会及治理资料汇整，并依公司既有内部程序进行整合。本报告书未涉及依少数股东权益比例调整相关永续资讯之情形。于报导期间内，本报告书揭露范围所涵盖之各单位未因合并、收购或处分而发生重大变动，故无因组织边界变动而调整资讯整合方式之情事。此外，本报告书各揭露项目及经鉴别之重大主题，均适用于本次纳入揭露范围之各单位，整合方法亦未因个别揭露项目或重大主题而有重大差异。

报告书信息编制及核准流程

资料汇编

本报告书由基士德科技公司治理及永续发展部负责统筹规划，书中所揭露之数据资料、策略目标、绩效指标等信息由各权责单位负责提供，后由基士德永续发展小组进行整合编撰、校对与修订。



内部审阅

报告书完成初版汇编后由本公司各权责单位执行审阅校对，后由单位最高主管完成核定。



内部控制

报告书交由基士德科技公司治理暨永续发展部执行内部控管，确认报告书揭露之内容、数据准确性及可靠性，并符合本公司实务执行情况。



审核定稿

最终版完整稿件由基士德科技公司治理暨永续发展部呈报总经理核准后，呈报董事会后公开发行。

03 报告概况与发行频率

本报告书为基士德科技发行之第3本报告书，每年定期发行一次，本报告书揭露2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）之财务及永续信息，包含管理方针、重大主题等相关作为，同时公布于本公司网站。前次报告书发行时间：2025年8月；本次报告书发行时间：2026年8月。

本报告书报导期间与合并财务报告一致，为求报告的完整性与可比较性，部分章节内容会涵盖2025年1月1日以前，以及2025年12月31日之后的信息，将于该章节附注说明。

04 外部确信证明

本报告书未经独立第三方查验机构进行外部保证或确信，未来本公司将视法规要求、利害关系人期待及永续资讯揭露成熟度，评估导入外部保证／确信之可行性，以持续提升永续报导品质与资讯可信度。

05 资讯重编、理由与影响

本报告书未有资讯重编情形，亦未因组织边界、统计方法、估算方式或资料修正而对前期揭露数据进行重大调整。若未来因资料搜集方式改善、统计边界调整、计算方法变更或查证结果修正，导致前期资讯需重新编制，本公司将于相关章节中说明重编原因、影响范围及调整后数据，以维持永续资讯揭露之透明性、一致性与可比较性。

06 永续报告之责任单位

若对本报告书内容有疑义，可透过以下方式联系

联络单位: 公司治理暨永续发展部
电 话: +886-7-5528802#601

电 子 信 箱: ir@gsd.net.tw
公司ESG专区网站: www.gsd.net.tw

CHAPTER 2

关于基士德科技

- 01 公司简介
- 02 员工
- 03 公司治理结构
- 04 利益冲突
- 05 最高治理单位的薪酬政策
- 06 沟通重大事件
- 07 法规遵循

01 公司简介

本公司为注册在英属开曼群岛之股份有限公司，创立于2013年10月3日。公司以「绿色、安全、永续经营」为经营理念，多年来以良好的服务深获客户信赖。基士德科技携手上下游合作伙伴、股东、员工、学术单位及公益团体，共同努力守护我们的生态环境，追求「万川皆原色，无水不清流」的美丽世界。

2018年，本公司于台湾证券交易所上市（股票代码：6641），成为台股第一家以水处理为主的环保设备与技术服务综合服务商。以水为核心，基士德专注于提供全方位水治理相关服务，GSD品牌亦持续获得市场与专业肯定，为客户创造长期价值。

基士德科技基本资料

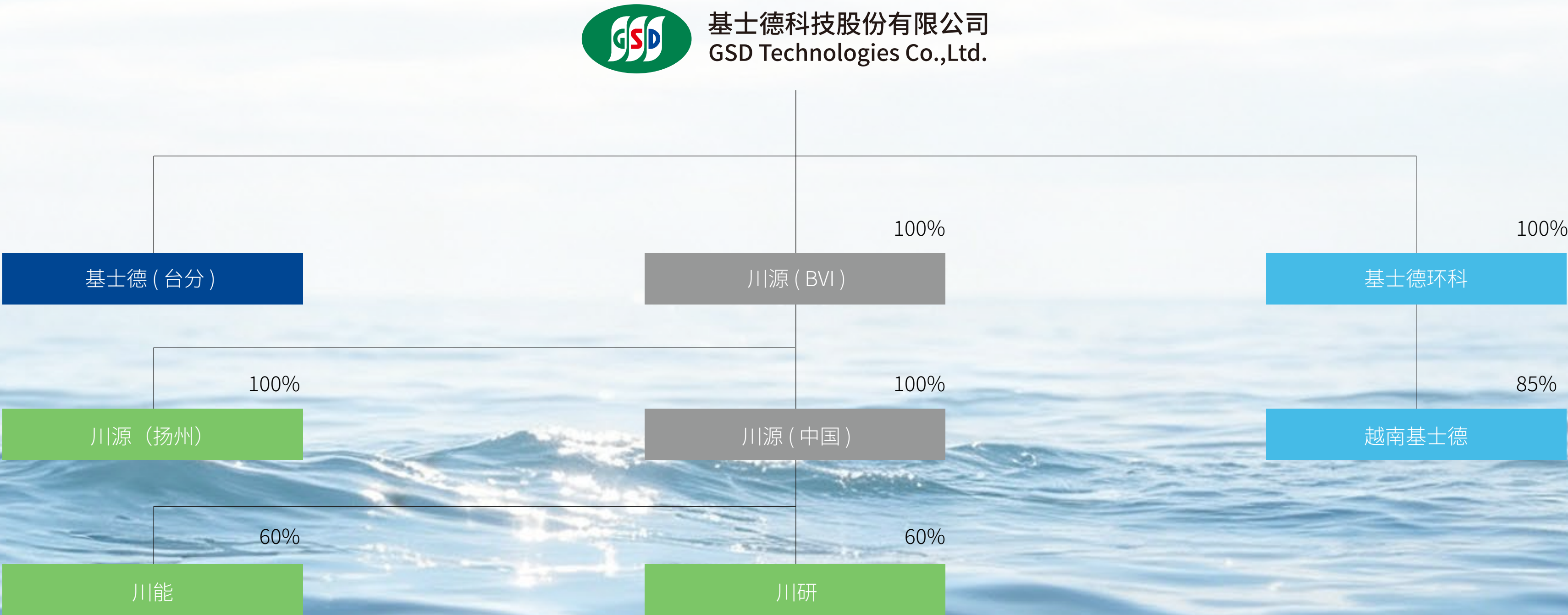
公司名称	基士德科技股份有限公司 (股票代码：6641)
资本额	365,000仟元
产业类别	绿能环保
主要经营业务	环保设备制造与销售、污水处理工艺与方案、智慧水务技术与服务
正式员工数	471人
台湾营运总部	高雄市鼓山区民利街15、17、19号
生产基地	浙江省嘉兴市平湖经济开发区、江苏省扬州市
经营理念	绿色、安全、永续经营



公司使命	优化生态环境，造福广大众生
公司愿景	环境：万川皆原色，无水不清流 公司：品牌的典范，业界之楷模 同仁：精彩的事业，圆满的人生

注：员工人数为基士德科技截至2025年12月31日之统计总人数（报告边界内实体）

投资架构及营运据点



基士德科技价值链

基士德科技将价值链管理纳入永续策略中，在主要活动方面，公司将永续思维融入内部后勤、项目执行、营销业务及服务运维等流程；于设备与系统整合阶段，导入高可靠性设备及智慧化管理，以提升水务基础设施面对极端气候与营运变化之韧性；在行销与业务开发方面，则顺应绿色转型趋势，持续提升节能产品相关营收占比，将环境与气候挑战转化为产品创新与市场发展机会。

在支援活动方面，公司以「人力资源管理」与「技术开发及研发」作为推动永续发展的重要基础。人力资源管理融入人权保障与多元共融理念，积极落实性别平等、提升女性管理职与决策参与比例，并推动家庭友善与育儿支持措施，将人才培育及专业知识传承视为组织永续的重要工作；技术开发及研发则结合AIoT、大数据与数位双生等技术，持续推动智慧水务解决方案及前瞻技术研发，强化营运转型动能。基士德科技价值链分析见右图：

在支援活动中的「采购与供应链管理」方面，基士德科技持续推动在地采购，以促进在地经济并降低运输能耗。上游主要采购品项包括电机马达、铸件、关键零组件及机械加工等，此类供应链具有资本与设备密集、原物料及能源使用较高、质量稳定性要求高，以及交期管理重要等特性，因此基士德科技多与供应商维持长期合作。2025年度重要营运据点川源（中国）之采购支出中，来自当地供应商（工厂登记地与营运据点所在地为同一国家）之比率约为99%。下游实体则主要包括经销商、工程承包商、系统整合商、政府及公共事业单位、工业客户及水处理设施营运单位。经销商主要负责产品推广及转售；工程承包商及系统整合商则将本公司设备与智慧水务系统整合至各类水处理工程；政府、公共事业及工业客户为主要最终使用者。另基士德科技其他商业关系主要包含出租厂房及办公室。

与2024年度相比，基士德科技所属行业、价值链及其他商业关系并无显著变化。



02 员工

截至2025年12月31日止，报告边界内实体之总员工数为471人，其中台湾地区人数为66人，大陆地区人数为405人，其中依照聘用类型可分为不定期契约及定期契约，定期契约主要为约聘员工及外籍移工，所有员工皆为全职员工，无聘雇无时数保证的员工。相对于2024年12月31日，报告边界内实体之员工人数无显著波动。

员工统计资料系由人力资源相关权责单位依报导边界内之实际在职人员资料汇整，作为揭露员工规模、性别组成及聘雇型态之基础。相关数据反映于报导期间结束日之人力配置情形，并可作为后续人力资源管理、组织发展及永续人才政策规划之参考。报告边界内实体之员工依地区及性别分类统计如下：

项 目	男 (大陆地区)	女 (大陆地区)	小计	男 (台湾地区)	女 (台湾地区)	小计	男 (合计)	女 (合计)	总人数
依性别分类的不定期契约员工总数	150	107	257	40	22	62	190	129	319
依性别分类的定期契约(约聘员工)员工总数	94	54	148	3	1	4	97	55	152
员工总数	244	161	405	43	23	66	287	184	471

注1：采人数法计算，以报导期间结束日(2025年12月31日)当天之数值为主。（报告边界内实体）
注2：不定期契约员工对应GRI准则分类为永久员工；定期契约员工对应GRI准则分类为临时员工。

非员工之工作者

报告边界内实体部分事务系委由派遣公司或承包商负责，例如厂区保全、员工餐厅承包商等，近二年非员工工作者人数并无重大变化。

非员工的工作者	大陆地区 (总人次)	台湾地区 (总人次)	总人数
(1) 组织雇用在组织的工作场所、公共区域（例如：道路上）或直接在组织客户的工作场所执行工作的承包商之总数；	14	2	16
(2) 组织供应商之工作者，此供应商依组织指示使用特定的材料或工作方法来制造产品或提供服务之工作者总数。	65	15	80
(3) 为组织工作的志工或实习生之总数。	1	0	1
(4) 组织设备供应商之工作者，此工作者根据设备供应商与组织之间的契约，对供应商的设备（例如：组织工作场所的影印机）进行定期维护之工作者总数；	41	8	49
(5) 组织供应商之工作者，如果组织采购使用此供应商生产方法制造的标准产品（例如：购买的文具为供应商标准产品）之工作者总数。	12	0	12

注：采人数法计算，以报导期间结束日(2025年12月31日)当天之数值为主。（报告边界内实体）

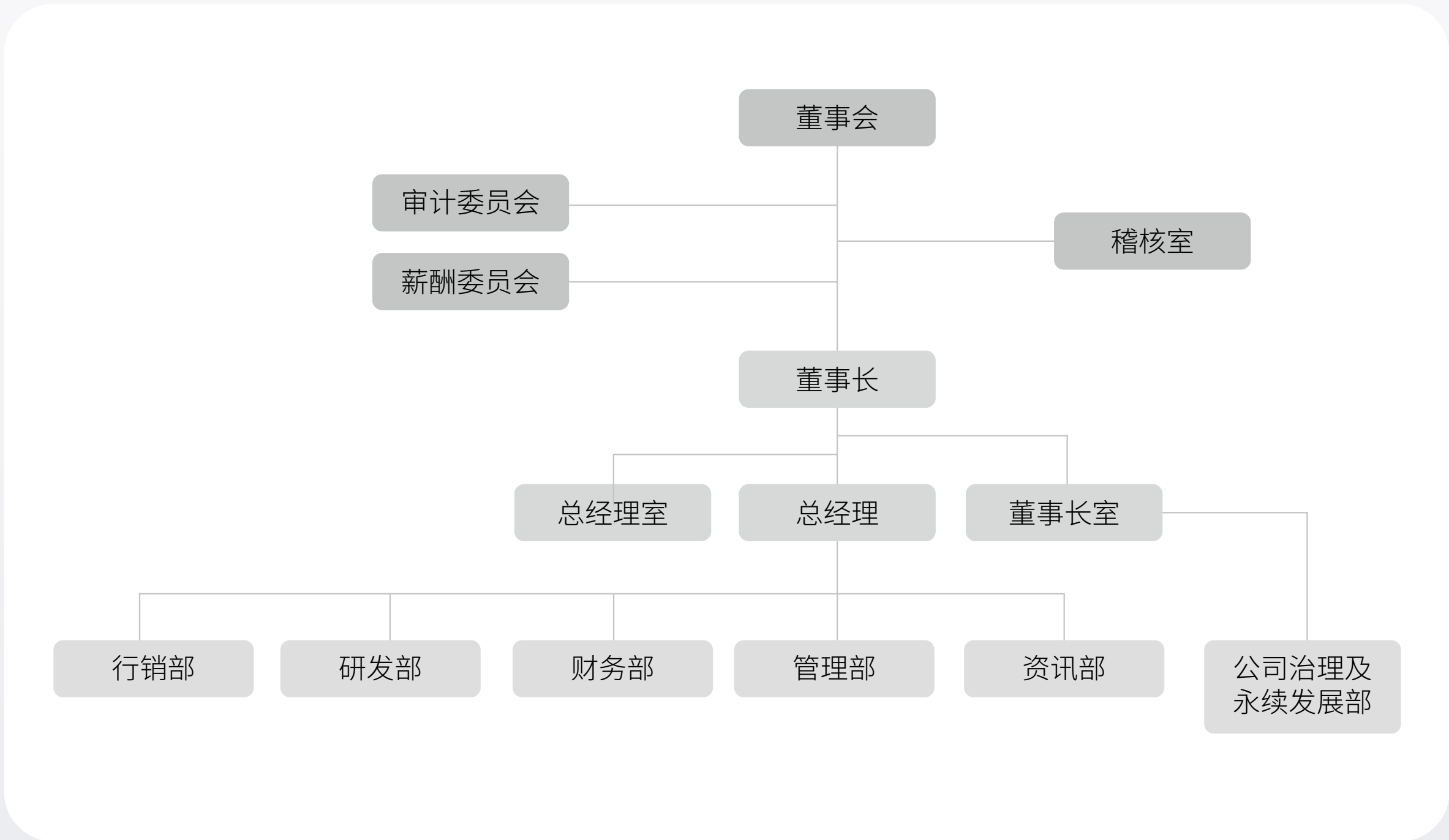
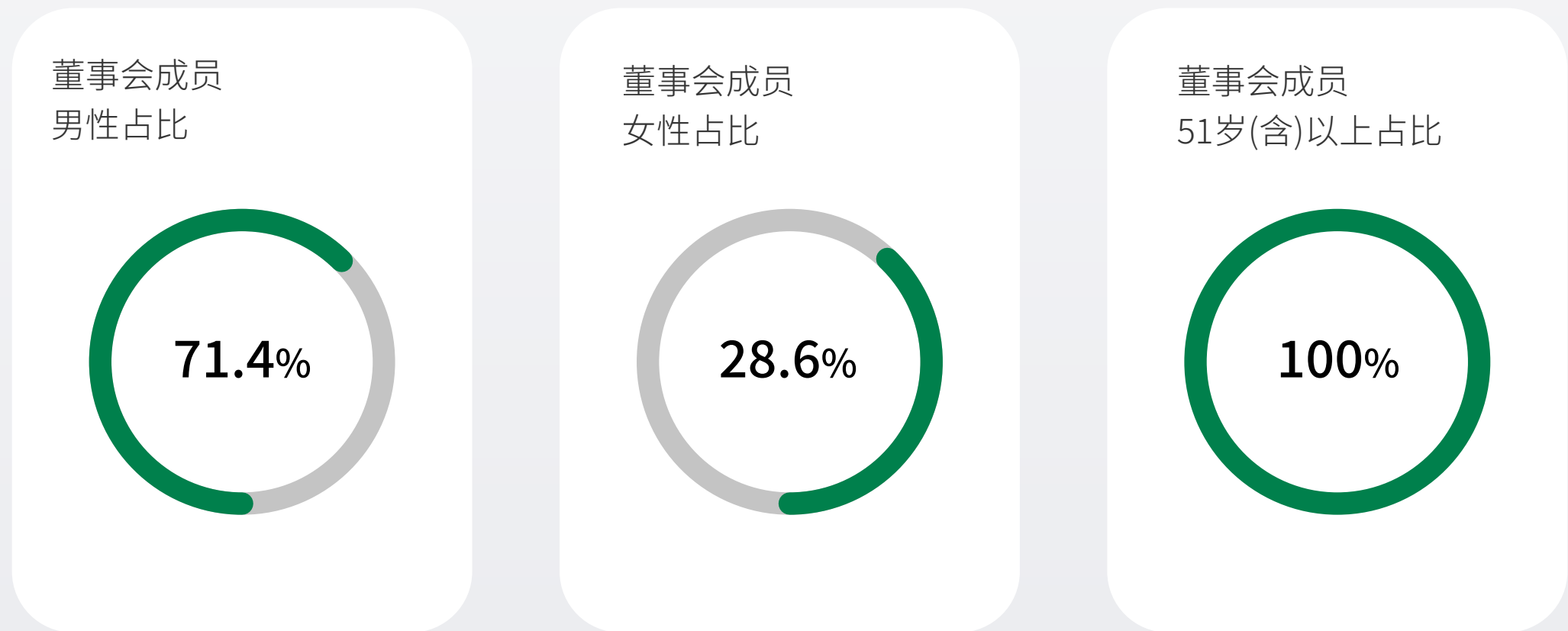
团体协约

基士德科技尊重员工集会与结社自由，保障所有员工参与工会之自由与权益，大陆地区已完成工会组织设立，台湾地区因营运规模尚小，尚未设立工会组织。截至2025年12月31日止，报告边界内实体受团体协约涵盖之员工占总员工人数比例约为86%。工会与公司签订团体协约，并透过定期会议与员工代表共同处理劳动条件、工作环境、健康与安全等相关议题。未受团体协约涵盖之员工，其工作条件与雇用条款与已签订团体协约之实体相比，并无重大差异。

03 公司治理结构

董事会成员组成

本公司董事会为最高治理单位，负责公司经营策略、财务绩效、风险管理、法令遵循及永续发展之决策与监督，本届董事会由4席董事及3席独立董事组成，其中女性董事有2位，占比约为28.6%。本届董事会任期为2023年6月6日至2026年6月6日，个别成员之详细资料(例如性别、年龄、兼任本公司或其他公司职务等)，请详股东会年报。



董事会运作情形

为落实公司治理并提升董事会运作效能，基士德科技透过董事会绩效评估、董事会成员多元化，以及设置公司治理主管等机制，持续强化董事会职能。公司亦为董事投保责任保险，以合理保障其执行职务之权责并维护股东权益。为确保董事会监督之独立性，涉及董事自身利害关系之议案，相关董事均依法进行利益回避，不参与讨论及表决，亦不得代理其他董事行使表决权。基士德科技董事会至少每季召开1次，2025年共召开5次董事会，实际出席率达100%。

功能性委员会结构及运作情形

董事会下设审计委员会及薪资报酬委员会，均由全体独立董事组成，协助董事会监督财务报导、内部控制、法令遵循、风险管理、重大财务业务行为，以及董事与经理人薪酬政策等事项。2025年审计委员会召开5次、薪资报酬委员会召开2次，委员平均出席率均为100%。功能性委员会个别成员详细资料及委员会运作情形请详股东会年报。

提名及遴选

董事遴选依《董事选举办法》办理，由董事会依公司营运形态、发展需求及候选人之多元性、独立性、产业经验、财务会计、环境工程、人力资源及永续相关专业进行审查后，提交股东会投票选任。此外，依据《公司法》规定，持有本公司已发行股份总数百分之一以上的股东，得以书面形式向公司提出董事候选人名单。

本公司重视董事会成员之多元性、专业性及独立性，遴选时考量候选人之诚信、专业资格、经验、声誉、产业知识及利害关系人观点，并以股东权益、公司长期发展及永续经营为主要考量。董事会整体应具备营运判断、会计及财务分析、经营管理、危机处理、国际市场观、领导及决策等能力，并应具备与公司经济、环境及人群冲击相关之监督能力。

本公司董事会多元化具体目标包括董事成员中至少包含一名女性董事，以及兼任本公司员工之董事比例不超过三分之一。本届董事会共有7席董事，其中女性董事2席，占比约29%；董事兼任员工仅1席，比例未逾三分之一。

永续发展治理架构

基士德科技自2022年起设立永续专责单位「公司治理暨永续发展部」，协同董事长室及各权责单位，负责公司营运相关环境、社会及公司治理议题之评估与策略拟定，并将永续发展纳入企业营运决策。未来将视实际需要提请董事会设立相关功能性委员会，以持续完善治理架构、推动永续经营并善尽企业社会责任。

各权责单位依业务职掌执行冲击鉴别与管理，包括财务与营运风险、法令遵循、客户与专案执行、供应商管理、职业安全卫生、环境管理、员工权益及利害关系人沟通等。公司治理暨永续发展部每年至少一次向董事会报告永续发展执行情形，并视议题重大性提报管理阶层、功能性委员会或董事会讨论。

04 利益冲突

基士德科技之董事长兼任研发单位最高主管，负责督导研发策略、技术发展方向、产品优化及相关资源配置。由于董事长长期深耕相关产业，熟悉公司核心技术、市场需求及客户应用情境，由其兼任研发单位最高主管，有助于连结公司中长期营运策略与研发方向，确保研发资源投入符合公司整体发展方向。为避免及减缓董事长兼任管理阶层职务可能产生之利益冲突，基士德科技透过董事会及独立董事监督、审计委员会及薪资报酬委员会运作、董事利益回避等机制进行管理。重大营运、投资、资金运用、资源配置或涉及公司重大利益之事项，均依内部权责规范及相关法令提报董事会讨论或决议。

另为避免及减缓利益冲突，要求董事会成员以高度自律及审慎态度善尽忠实义务，并依相关法令、董事会议事规范及公司内部规章办理利益回避。董事对于董事会议案如涉及自身或其代表法人之利害关系，应于当次董事会说明重要内容；如有害于公司利益之虞时，不得参与讨论及表决，亦不得代理其他董事行使表决权。

基士德科技并订有「关系人相互间财务业务相关作业规范」，以健全与关系人间之财务及业务往来，防范进销货交易、取得或处分资产、背书保证、资金贷与等事项发生非常规交易或不当利益输送情形。涉及关系人交易、重大财务业务行为或其他可能产生利益冲突之事项，均依内部控制制度、核决权限及相关作业办法办理，并视重大性提报审计委员会及董事会审议或监督。

基士德科技目前董事成员间均无配偶或二亲等以内亲属关系，亦未有单一股东持有过半数股权。部分董事及独立董事兼任其他公司董事或独立董事职务，相关资讯依规定于年报及公开资讯揭露。另其中基士德科技董事之一为重要供应商之董事长，与前述供应商之交易金额及交易条件均依规定预先提报董事会核准，相关议案进行时该董事亦进行利益回避。关系人名称、关系、交易金额及期末未清余额等资讯，依年度财务报告附注、年报及公开资讯揭露，以维护公司及全体股东权益。

05 最高治理单位的薪酬政策

基士德科技最高治理单位及高阶管理阶层之薪酬政策，系依公司章程、薪资报酬委员会组织规程、董事及经理人薪资报酬相关办法、公司营运绩效、个人职责、专业能力、绩效表现及市场薪酬水准等因素订定，并由薪资报酬委员会定期检讨董事及高阶经理人绩效评估与薪资报酬之政策、制度、标准及结构，相关建议提报董事会决议，以确保薪酬制度之合理性及与公司经营成果之连结。

董事薪酬包括固定报酬及依公司章程或相关规定提拨之董事酬劳，主要考量董事职责、参与公司营运程度、贡献、同业水准及公司营运状况；独立董事未参与公司日常经营管理，原则上以固定报酬为主。高阶管理阶层薪酬则包括固定薪资及浮动薪资，固定薪资依职位职责、专业能力、经验及市场水准订定，浮动薪资包括年终奖金及酬劳，主要依公司营运绩效、部门目标、个人绩效及职责贡献核发。

基士德科技目前未设有针对最高治理单位及高阶管理阶层之固定签约奖金、招聘奖励金、特殊离职金或额外退场给付制度；离职预告、离职金及退休福利均依适用之当地法令、契约及公司内部规定办理。另高阶管理阶层订有薪酬索回政策，高阶经理人如有违法、违反职业道德、失职、渎职或因不当行为造成公司利益或声誉损失，且经查证可归责者，公司得于法令允许范围内停止支付未到期奖金，或索回部分或全部已发放之变动薪酬。

基士德科技目前未将董事薪酬与特定永续量化指标直接连动；惟于高阶管理阶层绩效及薪酬评估时，除营运绩效及团队建设外，亦将法令遵循、风险管理、公司治理、产品与服务品质、客户关系、员工管理、职业安全、环境管理及其他永续管理成果纳入考量，以强化管理阶层对经济、环境及人群相关冲击之管理责任。

基士德科技依主管机关规定，于年报、股东会议事资料、公开资讯观测站及公司网站揭露董事及经理人薪酬相关资讯，股东及利害关系人得透过股东会、投资人联系窗口、法说会及公开信息观测站了解并表达意见。公司将参考股东会意见、法令规范、主管机关要求、市场薪酬水准及公司治理实务，作为后续检讨薪酬政策及薪酬决定流程之依据。本公司目前亦未委任外部薪酬顾问参与最高治理单位薪酬政策或薪酬决定之制定。

06 沟通重大事件

本公司持续透过既有之利害关系人沟通管道，了解各类利害关系人所关注之永续议题，并依重大性评估结果进行相关议题之管理与信息揭露。2025年度未发生对公司营运、环境或社会造成重大影响，或需针对重大永续议题另行与利害关系人进行特别沟通之重大事件。公司仍将持续关注营运环境及利害关系人关切事项，如发生具重大影响之事件，将依事件性质及相关规范，透过适当管道及时与相关利害关系人进行沟通与说明。

07 法规遵循

基士德科技为确保营运活动符合各营运所在地之法令规范，订定ISO作业程序文件及各项管理办法，使各单位作业有所依循，并透过内部稽核定期检视及抽核相关作业，以确认实务执行情形符合适用规范。本集团对重大违法及违规之定义，比照「上市公司重大讯息查证暨公开处理程序」第四条第26款之标准，以罚鍰金额达新台币100万元以上为判定基准。基士德科技于2025年度未发生重大违反公司治理、环境及社会相关法令之情形。



CHAPTER 3

治理面

- 01 最高治理单位于永续报导的角色
- 02 最高治理单位的群体认知
- 03 最高治理单位的绩效评估
- 04 永续发展目标及策略
- 05 人权尽职调查

01 最高治理单位于永续报导的角色

基士德科技董事会负责检视及核准公司永续报导资讯，包括重大主题、永续发展策略、管理方针及相关绩效揭露内容。公司每年度由公司治理暨永续发展部统筹永续报告书编制作业，协同各权责单位搜集经济、环境及人群相关资讯，并依循GRI准则及公司重大主题鉴别结果，汇整永续报告书内容。

永续报告书编制过程中，公司治理暨永续发展部负责确认资料完整性、揭露一致性及重大主题回应情形，并就报告书内容与各权责单位进行确认。完成后，永续报告书提报董事会检视，由董事会就重大主题、永续资讯揭露、管理方针及公司永续发展执行情形进行审阅，并于董事会核准后对外发布。透过董事会参与永续报导资讯之检视与核准，确保公司永续资讯揭露符合利害关系人期待，并强化永续治理及资讯透明度。

为进一步强化公司永续治理及监督机制，基士德科技预计于2026年成立永续委员会，协助推动及检视公司永续发展相关政策、策略、目标与执行情形，并持续追踪重大永续议题及相关绩效。透过永续委员会之运作，强化永续议题之跨部门整合与管理，并提升治理阶层对环境、社会及公司治理议题之监督深度，使永续发展更进一步融入公司营运决策与风险管理机制。

02 最高治理单位的群体智识

为提升董事会在永续发展、公司治理、经济、环境及人群相关议题之群体智识、技能及经验，本公司持续提供董事及独立董事相关进修课程信息，并鼓励其参与公司治理、永续发展、气候变迁、碳管理等课程或研讨会，以掌握永续发展趋势、法规变动及公司营运相关风险。

本公司董事会成员具备产业经验、财务会计、环境工程、经营管理、人力资源及风险管理等多元专业背景，可就公司水资源处理、环保设备、工程服务及代操服务等营运活动所涉及之经济、环境及人群冲击提供监督及决策意见。透过董事持续进修及专业能力累积，董事会得以强化对公司治理、永续策略、气候与环境管理、风险控管及利害关系人议题之理解与监督能力，进而支持公司永续经营目标之推动。

为即时掌握全球经营管理趋势，增进公司治理及风险应变能力，基士德科技董事会成员持续精进产业专业知识并充实公司治理经验，以提升最高治理单位在永续发展上的群体智识。基士德不定期安排董事进修课程，内容涵盖经济、治理及环境等面向，以增进董事会成员所需之治理知识与趋势洞见。

2025 年董事会成员总进修时数为 96 小时，平均每人约 13 小时。

2025年度董事参与永续发展相关进修情形

▪ 漂绿与不实永续报告书的案例及法律责任分析	21 小时	▪ 永续发展倡导会-台北场	3 小时
▪ ESG"漂绿"不实永续报告书涉及的法律責任及防治对策及案例分享	3 小时	▪ 2025国泰永续金融暨气候变迁高峰论坛	6 小时
▪ 企业气候治理与TCFD揭露实务	3 小时	▪ 国际标准引领减碳净零路径	3 小时
▪ 第八届GCSF全球企业永续论坛	12 小时		

03 最高治理单位的绩效评估

为落实公司治理并提升董事会运作效能，基士德订定《董事会绩效评估办法》，每年办理整体董事会、个别董事成员及功能性委员会之绩效评估，并于次一年度第一季结束前完成。2025年度评估期间为2025年1月1日至2025年12月31日，评估作业由公司治理暨永续发展部执行，采董事成员自我评鉴方式办理，受评估单位包括整体董事会、个别董事成员，以及审计委员会与薪资报酬委员会。

整体董事会绩效评估面向包括对公司营运之参与程度、提升董事会决策质量、董事会组成与结构、董事选任及持续进修、内部控制等项目；个别董事成员则依自评问卷评估其职责认知、公司目标掌握、董事职责执行、内部关系经营与沟通、专业及持续进修、内部控制等面向。2025年度董事成员自评共23项指标，六构面平均分数为4.78分（满分5分），显示董事会整体运作情形良好。

本公司报导年度之董事会绩效评估系采内部自评方式办理，未委托外部独立机构或外部专家学者团队办理，故非属外部独立评估。评估结果经汇整后提报董事会，作为检讨董事会及功能性委员会运作、董事遴选与续任、董事会组成规划、董事进修安排及公司治理制度精进之参考。报导年度未因评估结果发生董事会组成之重大变更，未来公司将持续强化董事会对营运、内部控制、风险管理、环境管理、气候变迁、资通安全及永续发展等议题之监督能力。

04 永续发展目标及策略

基士德科技针对环境永续、社会永续、经济永续之目标及发展策略如下：

环境永续发展

基士德科技致力成为智慧水务科技与污水处理领域的引领者。我们以「水资源永续与智慧化创新」为核心思维，将永续发展目标融入企业价值链各项核心活动。本公司秉持务实的永续经营理念，聚焦实质影响，将台湾永续发展目标（T-SDGs）转化为具体的研发、设备制造、系统整合与营运服务策略，在发展水务科技的同时，持续创造环境与产业共荣的永续价值。

依据价值链中的主要活动，对照「台湾永续发展目标（T-SDGs）」之核心目标与对应指标，基士德科技相关永续发展目标及业务对应情形如下：

T-SDGs 核心目标	呼应之价值链主要活动	应对指标	具体业务/技术对应项目	符合原因
 T－SDG 06 确保环境品质及永续管理环境资源	- 内部后勤（设备赋能） - 营运与专案执行(系统整合) - 服务与营运（精益操作） - 研发服务与创新（智慧化与资源化）	- 指标 6.3.2：整体污水处理率。(同指标 11.6.4) - 现况值：截至 2021 年底止，整体污水处理率达 66.93%。 2030 年目标：整体污水处理率为 76%。	- 水泵及污水处理设备设计与制造 - 污水处理系统规划与整合 - 污水厂运营服务与代操 - 膜处理操作成本优化 - 功能性微生物快筛与模型建置	提供治水硬体与水质精准监控： 从前端制造污水设备、规划系统工程，到后端进行污水厂实际代操，并运用微生物数据调控净水程序，直接实现污水处理率与放流水质升级。

一、永续发展策略

为确保永续政策有效执行，本公司依价值链分析所辨识之主要活动，具体策略如下：

- 内部后勤（设备赋能）：落实单机智能化与全生命周期管理，提供低故障、高可靠度之水务设备。
- 营运与项目执行（系统整合）：透过严谨的规划与项目管理，建构具风险承受能力与营运韧性之污水处理系统工程。
- 服务与营运（精益操作）：提供E化巡检、程控智联与污水厂代操服务，持续提升现场营运效率。
- 研发服务与创新（智慧化与资源化）：持续投入微生物快筛、AI智联平台与污泥资源化技术研发，推动水务技术智慧化与资源化转型。

二、价值链的主要活动与 T-SDGs 核心目标

（一）守护水质与促进水资源循环（对应T-SDG 06确保环境质量及永续管理环境资源）

- 设计与制造高可靠度之水泵及污水处理设备，为水污染防治与水资源循环利用提供稳定的硬件基础。水务设备维持稳定运转，有助于降低因设备突发故障或停机所造成之废水溢流与未处理排放风险，并确保污水处理系统持续运作，提升废水净化及水资源循环再利用效益。为协助朝2030年「整体污水处理率由2021年的66.93%提升至76%」之目标推进，本公司规划以下措施：
 - 提升单机使用效率：降低核心水泵与污水处理设备之能耗率，节省能耗支出。
 - 推动模块化水处理设备标准化：针对尚未铺设下水道管网之偏乡或小型工业专区，开发「模块化／快速部署污水处理设备」，缩短建置期程，以加速补足未设集中处理设施区域之治理缺口。
 - 推动设备智能化：实现设备「单机智能化」，延长设备使用寿命并降低异常故障风险。
 - 精准运维与前瞻科技应用：发展「E化巡检」及「程控智联运维服务」，并持续研发智慧化平台与AI应用模型，运用云端、物联网及AI技术，强化水务设施之营运韧性与运转稳定性。

- 透过「E 化巡检」与「程控智联运维服务」等智慧化管理工具，使客户得以持续掌握水务设备运转状态，强化预防性维护并降低因机械故障或操作疏漏造成废水异常排放之风险。同时，结合「微生物快筛技术」与「数据模型」，可监控生物处理槽内菌群活性，并依进水水质与水量变化进行实时调控，以维持放流水质量稳定。面对环保法规及稽查标准日益严格，导入智联维运系统与实时数据模型，有助于将传统人工巡检与事后采样，逐步转型为主动式、连续性的水质管理，降低突发性违规风险。此类技术亦可呼应台湾永续发展目标「指标 6.3.4：事业废污水稽查合格率」，协助维持事业废污水稽查合格率 3 年平均值达 90% 以上之长期目标。
- 面对极端气候与产业用水需求增加，提升工业区与园区之废水回收再利用效益，是推动永续水资源管理的重要方向。透过优化膜过滤系统操作，提高工业废水净化及再生水回收效率，同时降低系统耗损与运作成本，为企业提供较稳定的替代水源并降低对天然水资源之依赖。相关技术可呼应台湾永续发展目标「应对指标 6.3.3 ／ 6.4.2 ／ 6.4.3：工业区／园区厂商废水回收再利用率与再生水」，协助朝 2030 年二级处理放流水回收再利用率 14%，以及每日再生水供应量 20.5 万吨之目标推进。



三、未来展望

基士德科技将持续以务实态度落实永续发展政策，聚焦水资源保护、基础设施智慧转型与废弃物资源化，并透过技术创新与营运管理，持续为客户与社会提供稳定且具效益的水务解决方案，推动水资源永续发展。

社会永续发展:多元共融与人权保障

基士德科技以人权保障与社会永续为核心，致力打造多元、平等且具韧性的职场环境，并透过以下重点具体落实：



落实性别平等与多元决策

消除职场性别偏见，积极提升女性管理职与决策参与比例，使多元意见与平等权利落实于各层级管理机制。



建构家庭友善与育儿支持

推动弹性工时、育儿津贴与友善托育等措施，协助同仁兼顾工作与家庭责任，保障劳动权益与职场尊严。



深化员工人才培育

将人才培育视为永续发展的重要动能，提供多元学习资源与公平升迁管道，使每位同仁得以持续提升专业能力并发挥潜能。



透过整合性别平等、家庭支持与人才发展措施，我们持续强化组织韧性，并创造正向的社会影响。

经济永续发展:前瞻韧性基础建设与绿色成长动能

面对极端气候与全球产业转型趋势，基士德科技以「发展前瞻智慧水务解决方案」与「提升节能产品营收」为经济永续的核心方向，兼顾企业成长与社会面对气候风险之韧性：



发展前瞻智慧水务解决方案：针对水资源风险，结合物联网与数据分析发展智慧水务解决方案，提升水资源循环利用效率并降低营运漏水率，强化基础设施面对干旱与暴雨等极端气候之韧性。



提升节能产品营收：加速低碳与高能效技术商业化，持续提升节能产品营收占比，将绿色转型需求转化为实质营运动能，建立具风险承受能力的永续获利模式。

透过结合智慧基础建设与低碳产品体系，持续为企业创造长期稳健的经济价值与竞争优势。

05 人权尽职调查

本公司作为一家上市公司，深知尊重与保障人权是企业永续发展及维护社会信任的基石。我们承诺依循国际公认的人权准则（如《世界人权宣言》、《联合国工商企业与人权指导原则》），在经营活动中持续推动并落实人权责任。

- 01

最高管理层批准

本政策经本公司高阶管理层审议并正式批准，彰显公司在最高决策层级对人权议题的高度重视与承诺。
- 02

专业知识参与

本政策的制定及实施过程中，参考了内外部专业意见，包括人力资源、合规、永续发展、供应链管理等相关部门，以及外部人权专家、顾问与相关利害关系人的建议，以确保政策内容的完整性与专业性。
- 03

人权预期

本公司明确规范并传达以下人权预期：

 -  **对员工：**尊重并保障员工的基本人权，提供安全与健康的工作环境，禁止任何形式的歧视、骚扰或强迫劳动，维护合理工时与薪酬权益。
 -  **对商业伙伴：**期望所有合作伙伴与供应商遵守相关人权准则与本公司行为准则，共同承担尊重与保障人权的责任。
 -  **对其他利害关系人：**确保与本公司业务、产品或服务有直接关联的相关方，其人权皆能受到尊重与保护，避免因企业活动造成不利影响。
- 04

政策的公布与传达

本公司承诺将本政策公开于公司官网，并透过教育训练、内部沟通管道、供应商辅导及合作协议等方式，向员工、商业伙伴与其他相关利害关系人广泛传达与落实。
- 05

政策的融入与落实

本政策将全面体现在公司内部相关业务政策与程序中，包括员工管理、供应链管理、采购规范、客户服务及风险管理等，并透过持续监测、检讨与改进，确保人权责任在企业营运中落实与执行。



CHAPTER 4

利害关系人

01 寻求建议和提出疑虑的机制

02 利害关系人议合方针

03 协会的会员资格

01 寻求建议和提出疑虑的机制

基士德科技依循《诚信经营守则》及《诚信经营作业程序及行为指南》，建立咨询、申诉及检举机制，供员工及外部利害关系人就诚信经营政策与相关规范之适用寻求建议，或反映违法、不诚信及其他不当行为。相关意见或疑虑可透过公司网站所列之利害关系人联络窗口，或检举申诉信箱 call@gsd.net.tw 提出。

如有检举事项由总经理室受理，并依案件性质及涉及人员之职位，指派适当且无利益冲突之人员进行调查，必要时提报适当管理层级，或依法通报司法、调查机关。公司对检举人身份、案件内容及调查资料予以保密，并禁止任何人因善意提出疑虑、检举或配合调查而受到报复或其他不利处分；调查过程亦保障相关当事人陈述及申辩之权利，并依调查结果采取必要之惩处、改善及追踪措施。

02 利害关系人议合方针

基士德科技将可能因公司营运活动、产品与服务或商业关系而受到实际或潜在影响，或与公司营运具有相互影响关系之个人及群体，纳入利害关系人辨识范围。本公司参考AA1000利害关系人议合标准（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）2015年版，依据依赖程度、责任、关注程度、影响力及多元观点等五项构面，由各部门盘点日常营运所接触之对象，再经永续发展工作小组评估、讨论及排序，鉴别主要利害关系人。经鉴别与本集团直接相关的利害关系人分别为员工及其他工作者、客户、供应商及承揽商、股东及投资人。

为了解并回应利害关系人所关注之事项，我们透过多元沟通管道与各类利害关系人进行议合，使其得以适时提出意见，并协助公司掌握不同利害关系人所关心的永续议题与期待。2025年各利害关系人沟通机制及关注议题汇整如表。

利害关系人	主要关注议题	沟通管道及频率	沟通重点及成效	联系窗口
员工及其他工作者	■ 劳资关系 ■ 劳工人权 ■ 员工福利 ■ 营运绩效	■ 员工信息平台 ■ 读书会（每周 (大陆)/ 双周 (台湾地区) ■ 定期主管面谈 ■ 公司企业网站	■ 举办49场读书会活动 ■ 执行员工关怀措施，如川源之星征选活动 (优秀员工评选)，并持续提供软性在线课程让员工参加 (如「平湖公益家长课堂」、「论语」等)、员工生日福利、三节礼品、退休员工赠送慰问品等。	沈小姐 ☎ +86-573-89508888*8830 ✉ shenlina@gsd.net.cn
客户	■ 信息安全 ■ 产品/服务质量 ■ 公司治理 ■ 信息揭露	■ 全中国共计 38 个子公司 / 分公司 / 办事处据点 ■ 检举信箱 (随时收取) ■ 公司企业网站	■ 处理2件客户申诉。 ■ 完成230家客户满意度调查，平均91.11分。	张小姐 ☎ +86-573-89508888*8914 ✉ zhangxiaoli@gsd.net.cn
供应商	■ 供应商管理政策 ■ 信息揭露	■ 质量协调会（ 供应商会议 ）（ 每年至少一次 ） ■ 检举信箱（ 随时收取 ） ■ 公司企业网站	■ 举办23次品质协调会。	徐小姐 ☎ +86-21-50550314*226 ✉ chanxiao@gsd.net.cn
股东及投资人	■ 营运绩效 ■ 公司治理 ■ 永续发展策略 ■ 诚信经营策略	■ 股东常会（ 每年 ） ■ 法人说明会（ 每年 2 次 ） ■ 公司年报（ 每年 ） ■ 公司企业网站（ 每月 ）	■ 每月营收公告在公开信息观测站及公司网站。 ■ 参加2场法人说明会，并提供影音连结。 ■ 举办股东常会1场。 ■ 季度/年度合并财务报告均于董事会通过当日完成应公告事项。	陈世贤 发言人 ☎ +886-91685-6641 ✉ ir@gsd.net.tw

03 协会的会员资格

基士德科技积极参与水资源相关产业及地方协会，以促进产业交流、技术发展与永续目标推动。

2025年度参与之协会如下：

组织名称	会员资格
台湾水务产业发展协会	 会员及理事
广东省清洁生产协会	普通会员
天津市节能协会	普通会员
苏州市环保协会	普通会员
江苏省环境保护产业协会	普通会员
南京节能环保产业协会	普通会员
浙江省环境生态与修复技术协会	普通会员
湖北省节能协会	普通会员



CHAPTER 5

重大主题鉴别

01 决定重大主题的流程

02 所辨识出之重大主题列表、排序与变动

03 重大主题管理

01 决定重大主题的流程

基士德科技依循GRI准则之重大主题鉴别精神，透过四阶段流程辨识本公司重大主题，包括了解组织脉络、鉴别实际及潜在冲击、评估冲击显著程度，以及排定最显著冲击之优先报导顺序。鉴别结果作为基士德科技永续管理及本报告书资讯揭露之依据。

基士德科技透过利害关系人议合，并参考政府政策趋势、国际准则、评比及倡议等内容，由永续小组汇整经济、环境及社会等面向共31项与公司高度相关之永续议题，据以设计《永续议题重大性鉴别调查问卷》进行调查。其后，永续小组综合问卷分析结果、公司发展策略、产业现况及价值链实务，并与永续报告书辅导顾问共同讨论，逐一评估各议题对经济、环境、人群及人权之冲击程度，最终鉴别并排序出本报告书优先揭露之8项重大主题，包括环境面2项、社会面4项及治理面1项，并提报董事会核定。

02 所辨识出之重大主题列表、排序与变动

重大主题依冲击显著程度及利害关系人关注度进行排序，并优先管理具重大负面冲击之议题。本年度自31项永续议题中鉴别出7项重大主题。

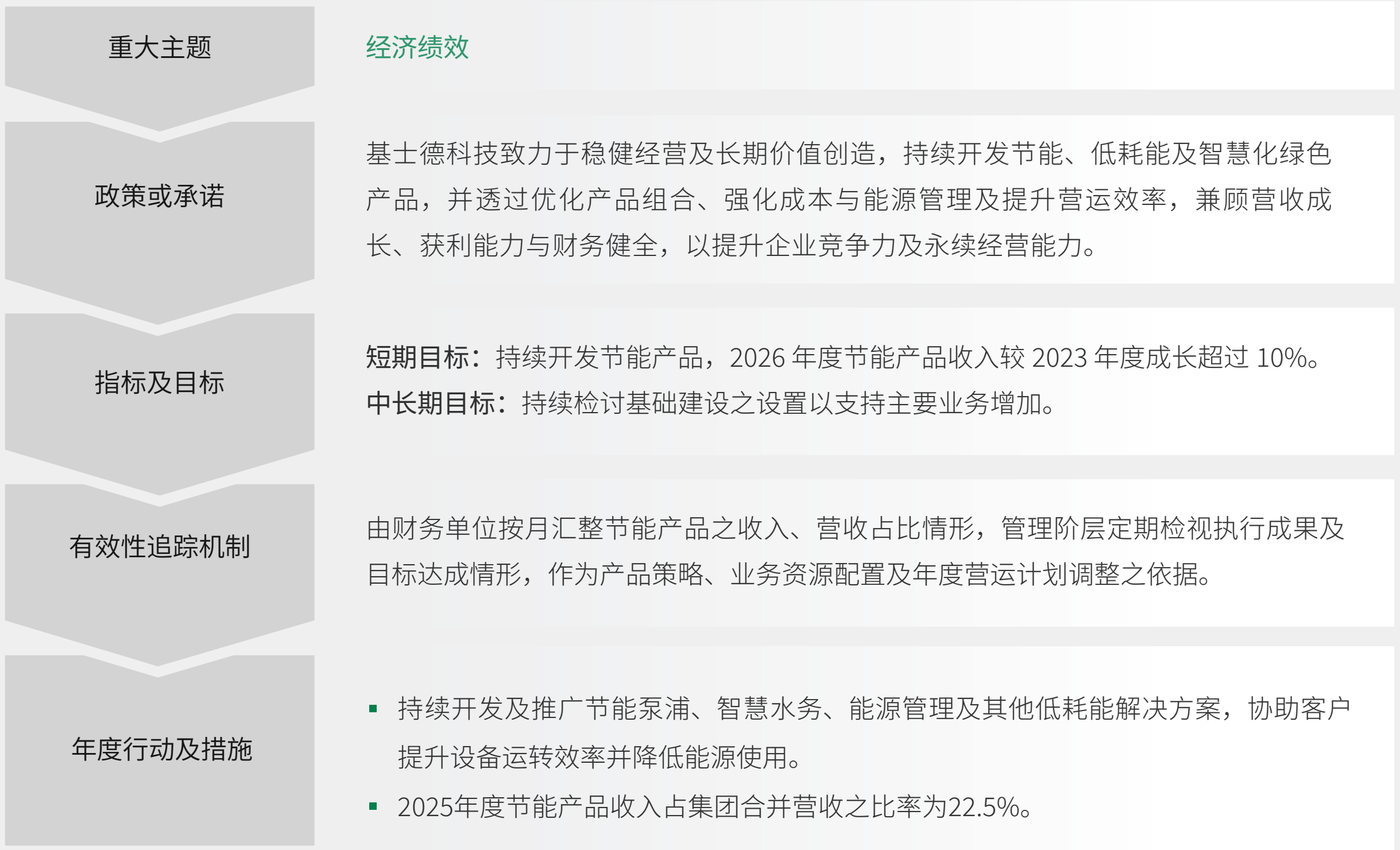
类别	潜在的冲击	负面的冲击	正面的冲击
经济绩效	市场需求、设备销售、维护服务、代操服务、原物料价格、客户付款能力及海外布局，可能影响公司营收与获利表现。	若营运绩效长期不佳，可能影响员工就业稳定、供应商收款、投资人权益及客户服务持续性。	持续拓展水处理、智慧水务及运维服务，可带动相关设备、工程及数位技术产业发展，增加就业及供应链合作机会。
排放	公司营运、设备使用及客户端设备运转，可能产生温室气体与空气污染排放。	若营运规模扩大但未同步提升能源效率或采用低碳能源，可能使公司及价值链温室气体排放持续增加。	未来导入再生能源、提高设备能源效率、AI操作最佳化及供应链减碳，可扩大价值链减碳效益。
废弃物	设备更换、维修保养、包材使用、办公营运及客户端水处理过程，可能产生废料、包材、耗材或污泥等废弃物。	若废弃物未适当分类、储存、运输或委外处理，可能造成土壤、水体污染、资源浪费及工作者健康安全影响。	推动产品模组化、零件维修再利用、包装减量、设备翻修及材料循环，可延长产品生命周期并减少废弃物产生。
训练与教育	员工专业能力、设备操作知识、环保法规、职安卫及永续管理知识，将影响服务品质及营运绩效。	若训练不足、内容与职务需求不符，或不同性别、地区、职级取得训练资源的机会不平等，可能造成技能落差、作业错误、品质或安全事件及职涯发展不平等。	发展AI、智慧水务、工程整合、ESG及国际化人才培育，可协助员工因应产业转型，增加职涯发展与内部晋升机会。
员工多元化与平等机会	人才招聘、升迁、薪酬、教育训练及工作环境，可能影响员工权益、职涯发展与组织文化。	招募、薪酬、绩效考核及升迁过程若存在无意识偏见，可能造成差别待遇、薪酬差距、职场骚扰或弱势群体发展机会受限。	增加女性管理职、跨世代人才、不同专业及地区人才之参与，可提升决策多元性、创新能力及组织韧性。
劳雇关系	薪酬福利、沟通机制、劳动条件、员工关怀及组织管理，将影响员工稳定性与营运效率。	若劳资沟通不足、工时或福利安排不佳，可能导致员工流动率提高、劳资争议或营运效率下降。	持续优化薪酬福利、弹性工作、员工关怀及沟通机制，可降低离职率、促进在地就业及工作与生活平衡。
职业安全卫生	设备维修、现场巡检、代操服务、化学品使用及车辆往返等作业，可能涉及职安卫风险。	生产、维修、安装及工程作业可能涉及火灾、高处坠落、物体打击、触电、有限空间、危化品、搬运及人因或心理压力等危害，若未妥善管理，可能造成受伤、疾病甚至死亡。	透过职安卫管理、风险辨识、教育训练、防护措施及承揽商管理，可降低事故发生率，保障员工与合作伙伴安全。

2025年度重大主题与前一年相比, 变动说明如下:

2025年度重大主题清单	前一年度重大主题清单	变动说明
-	水资源治理	本年度删除, 基士德科技非高耗水产业, 经评估水资源管理对于基士德科技并不重大。
排放	温室气体排放	用词调整
废弃物	废弃物与有害物质管理	用词调整
训练与教育	人力资源管理	主题细化
员工多元化与平等机会	人力资源管理	主题细化
劳雇关系	人力资源管理	主题细化
职业安全卫生	职业安全卫生	维持
经济绩效	经济效益	用词调整
-	环保服务与环保倡导	本年度删除, 此主题非GRI标准主题, 经评估此主题对于基士德科技并不重大。

03 重大主题管理

基士德科技依据重大主题鉴别结果, 针对各项重大主题建立相应之管理措施、追踪行动及目标, 并透过内部管理会议、部门执行成果追踪、利害关系人沟通及外部顾问建议, 检视各项行动之执行情形与有效性。公司于重大主题管理过程中, 持续纳入股东／投资人、客户、员工、供应商等利害关系人观点, 作为调整营运政策、管理程序及永续策略之参考。若不同利害关系人间出现关注重点差异, 公司将依冲击显著程度、法规要求、营运风险及永续发展策略进行综合判断, 并优先处理具高度影响性与急迫性之议题。



重大主题	排放
政策或承诺	基士德科技承诺遵循各营运所在地之环境与温室气体管理法规，逐步建立完整的温室气体盘查与减量管理机制。透过提升能源使用效率、改善营运设备及推动低碳管理措施，降低营运活动所产生之温室气体排放，朝向集团永续发展及减碳目标迈进。
指标及目标	短期目标：于 2027 年完成纳入规划之集团各公司 2026 年度温室气体盘查，逐步扩大盘查边界，并依规划办理第三方查证。 中长期目标：以 2025 年为基准年，至 2030 年将温室气体范畴一及范畴二合计排放量降低 10%。
有效性追踪机制	各公司依据盘查计划，定期搜集燃料、用电及其他能源使用数据，并依ISO 14064-1进行温室气体盘查。盘查结果由权责单位汇整及检核，以掌握各营运据点之主要排放来源及减量成效，作为后续减碳措施与资源配置之依据。
年度行动及措施	2025年度已完成主要营运据点之温室气体盘查，盘查范围包括本公司、川源（BVI）、基士德环科及川源（中国）等营运个体。 2025年度范畴一及范畴二温室气体合计排放量为539.96公吨CO₂e，相较2024年度之582.92公吨CO₂e减少约7.4%。 - 持续检视各营运据点之能源使用情形与主要排放来源，作为后续推动节能改善及减碳措施之基础。

重大主题	废弃物
政策或承诺	基士德科技致力于提升资源使用效率及降低营运活动所产生之废弃物，并遵循各营运所在地之废弃物管理法规。透过源头减量、分类管理、回收再利用及合法清运处理等措施，持续降低废弃物对环境造成之影响，并逐步推动资源循环利用。
指标及目标	短期目标：2026 年度川源（中国）事业废弃物密集度较 2023 年度降低 1%。 中长期目标：持续降低川源（中国）事业废弃物密集度，提升废弃物分类、回收及再利用成效。
有效性追踪机制	川源（中国）定期统计一般事业废弃物及有害事业废弃物之产生量，并依年度营收计算事业废弃物密集度。相关数据由权责单位汇整及检核，定期检视年度变化趋势；如有重大增减或异常情形，分析其原因并研拟改善措施。
年度行动及措施	- 川源（中国）持续执行废弃物分类、集中贮存、回收及合法清运作业，并定期统计各类废弃物之产生及处理情形。 - 近三年度事业废弃物密集度如下:2023年度:0.017公吨／每百万元营收。2024年度:0.022公吨／每百万元营收。2025年度:0.037公吨／每百万元营收。 2025年度事业废弃物密集度较2023年度增加0.02公吨／每百万元营收，主系包装方式改变导致废木箱产出增加。

重大主题	劳雇关系
政策或承诺	基士德科技遵循各营运据点适用之劳动法令及相关规范，尊重并保障员工之劳动权益，致力建构公平、多元、友善且具包容性的工作环境。透过公开且具保密性的沟通及申诉管道，适时了解并回应员工意见；同时持续优化薪酬福利、人才发展、留任及家庭友善措施，强化员工认同与组织凝聚力，建立稳定的劳雇关系。
指标及目标	短期目标： - 员工年度离职率维持于 15% 以下。 - 重大劳动法令违规案件维持 0 件。 中长期目标： - 员工年度离职率逐步降低并维持于 10% 以下。 - 重大劳动法令违规案件维持 0 件。 - 持续强化人才培育、员工关怀及家庭友善制度，提升员工留任及组织认同。
有效性追踪机制	由人力资源单位定期统计员工离职率，并依营运据点、部门、职级、年资及离职原因进行分析。透过离职访谈辨识影响人才留任之主要因素，据以检讨薪酬福利、人才发展、工作环境及管理制度，并追踪改善措施之执行情形与成效。
年度行动及措施	2025年度员工离职率为12.1%，较2024年度15.0%下降约2.9个百分点。 2025年度未有违反劳动法令之情事。 - 持续透过员工沟通、教育训练、薪酬福利及关怀措施，强化员工留任与劳雇关系。

重大主题	职业安全卫生
政策或承诺	基士德遵循各营运据点适用之职业安全卫生法令及相关规范，落实危害辨识、风险评估及分级管控，致力为员工提供安全、健康的工作环境。透过教育训练、作业安全管理、健康促进、事件通报及沟通协商机制，预防职业伤害与健康危害；并持续检视安全卫生管理成效及改善风险，提升全体工作者之安全意识与健康保障。
指标及目标	短期目标： - 无重大职业伤害事件。 - 持续办理职业安全卫生教育训练及工作环境风险检查。 中长期目标： - 无重大职业伤害事件。 - 持续降低职业伤害风险，强化承揽商及非员工工作者之安全卫生管理。
有效性追踪机制	依营业据点当地相关法规规定执行管理，定期召开厂务会议，讨论职业安全及环境目标达成情况，并通报安全隐患的排查及改善情况。
年度行动及措施	2025年度无重大职业伤害事件，达成年度零重大职业伤害之目标。 - 各营运据点持续执行职业安全卫生教育训练、工作环境检查及安全隐患排查，并针对发现之风险事项进行改善与追踪。

重大主题	年度行动及措施
政策或承诺	基士德科技依据营运策略、组织发展及各职务所需职能，建立系统化之人才培育与教育训练制度，提供员工公平参与培训及职涯发展之机会。训练内容涵盖专业技能、管理能力、法令遵循、职业安全卫生及永续发展等面向，以持续提升员工职能及组织竞争力，并逐步建构员工职涯发展与关键人才培育蓝图。
指标及目标	短期目标：员工年度平均训练时数提升至 20 小时以上 中长期目标：员工年度平均受训时数逐步提升至 30 小时以上，并持续完善职能培训、管理人才及关键人才培育机制。
有效性追踪机制	人力资源单位依据公司营运策略、各部门业务需求及员工职能缺口，办理年度训练需求调查并制定教育训练计划。定期追踪课程办理情形、参训人次、受训时数、课程完成率及员工反馈，并视需要透过满意度调查或主管反馈评估训练成效，作为后续课程规划优化之依据。
年度行动及措施	2025年度持续办理专业职能、管理能力、法令遵循、职业安全卫生及永续发展等相关教育训练。 2025年度员工平均受训时数为8.9小时，较2024年度之19.0小时减少，2026年度导入中国时代光华商学院在线课程，强化员工之软硬实力。

重大主题	员工多元化与平等机会
政策或承诺	基士德科技致力落实性别平等、多元共融及机会均等原则，不因性别、年龄、国籍、种族、宗教、身心状况或其他受法令保障之个人特征而予以差别待遇。于员工招募、任用、薪酬、绩效考核及晋升等方面提供公平机会，并建立歧视、性骚扰及不平等待遇之申诉与调查机制。
指标及目标	短期目标： - 女性主管占全体主管比率超过30% - 重大歧视、性骚扰或不平等待遇之成立案件维持0件 中长期目标： - 女性主管占全体主管比率超过40% - 重大歧视、性骚扰或不平等待遇之成立案件维持0件
有效性追踪机制	人力资源单位定期统计员工及主管之性别、年龄、职级及营运地区分布，检视人才招募、任用、薪酬及晋升等制度之公平性。另设置歧视、性骚扰及不平等待遇之申诉与调查机制，依规定办理案件受理、调查、处理及后续改善，定期追踪案件处理结果及改善成效。
年度行动及措施	2025年度女性主管占全体主管比率为31.7%。 2025年度重大歧视、性骚扰或不平等待遇之成立案件为0件。 - 持续透过内部政策倡导、教育训练及申诉管道，强化员工对性别平等、多元共融及职场不法侵害防治之认知。

CHAPTER 6

经济绩效

01 经济绩效

01 经济绩效

基士德科技之经济绩效与环境永续具有高度关联。本集团主要从事水泵及污水处理设备制造、水处理系统整合、污水厂营运服务，以及智慧水务与水资源循环技术之研发与应用。相关产品与服务除为集团创造营业收入及经济价值外，亦透过提升污水处理效率、降低设备故障风险、稳定放流水质、提高废水回收再利用效益，以及降低水处理系统能源耗用，协助客户改善环境绩效。

本集团以「水资源永续与智慧化创新」为核心，将环境问题转化为技术研发与业务发展机会，逐步由传统设备供应商拓展至设备智慧化、系统整合、数位运维、AI水质控制及资源循环等整体水务解决方案。透过持续投入水务技术与服务模式创新，在创造营收的同时，也为客户、产业及社会创造水污染防治与水资源永续之价值。

本集团2025年度合并营业收入为新台币1,762,021仟元，全年合并税后净利为11,922仟元，每股盈余为0.46元，持续透过水处理设备、系统整合、营运服务及智慧水务技术，创造直接经济价值。2025年度节能产品收入占集团合并营收之比率为22.5%。持续开发及推广节能泵浦、智慧水务、能源管理及其他低耗能解决方案，协助客户提升设备运转效率并降低能源使用。

2025年度合并营业收入

1,762,021_{仟元}



组织所产生及分配的直接经济价值

单位：新台币仟元

项目		2023 年度	2024 年度	2025 年度
产生的直接经济价值	营业收入（可包含销售净额）	1,774,243	1,818,199	1,762,021
	业外收入	60,859	78,296	36,340
分配的经济价值	营运成本	1,278,048	1,375,628	1,327,507
	员工薪资和福利	438,431	440,595	445,472
	支付出资人的款项	40,371	42,020	18,132
	支付政府的款项	112,295	77,979	70,508
	社区投资	189	386	152
留存的经济价值		(34,232)	(40,113)	(63,410)

确定给付制义务与其他退休计划

基士德科技遵循各营运所在地之劳动及社会保障法令，依法为符合资格之员工办理退休金或养老保险相关提拨，并定期检视退休计划之适用范围、提拨情形及法令遵循状况，以保障员工退休后之基本经济安全。

台湾地区

员工适用《劳工退休金条例》之退休金制度，属政府管理之确定提拨退休计划。雇主依法按员工每月薪资之6%提拨至劳工保险局个人专户，作为退休金使用。

大陆地区

依《中国社会保障制度》为员工缴纳养老保险金，以劳工前一年度各月平均薪资为基准，按平均薪资之16%提缴养老保险金。

取自政府之财务援助

单位：新台币仟元

地区	税收减免及抵减	比例 (%)
大陆地区－税收减免及抵减	2,413	27.2%
大陆地区－补贴	5,544	62.6%
大陆地区－研发补助	906	10.2%
合计	8,863	100.0%

- +

基士德科技于2025年度获得政府财务补助共计新台币8,863 仟元。
- 截至2025年12月31日止，无任何国家或地区之政府或政府机关持有本公司股份。

CHAPTER 7

环境面

01 排放

02 废弃物

01 排放

温室气体管理及减量目标

基士德科技于2021年度首度进行碳盘查，并推动自主温室气体减量措施。本年度为响应国家永续发展目标，基士德科技重新设定2025年度为基准年，至2030年将温室气体范畴一及范畴二合计排放量降低10%。作为减碳策略规划之依据。

在范畴一及范畴二减量方面，基士德科技规划透过太阳能发电及储能设备等措施，降低外购能源使用及相关碳排放，并持续精进温室气体排放管理机制。

温室气体排放量

基士德科技依循ISO 14064-1计算温室气体排放量，并采营运控制法汇编相关数据。盘查边界包括台湾地区营运据点（本公司、川源（BVI）、基士德环科）及大陆地区营运据点（川源（中国）），均以各地区营运据点为盘查边界。其中，川源（中国）平湖厂之温室气体盘查数据已经第三方机构查证并取得查证声明书。2025年度范畴一及范畴二温室气体排放量合计为539.9569 tCO₂e，较2024年度之582.9242 tCO₂e减少约7.4%

各类型温室气体排放量汇总如下：

07-1 直接（范畴一）温室气体排放

单位：tCO ₂ e						
分类方式	直接(范畴一)温室气体排放总量	二氧化碳	甲烷	氧化亚氮	氢氟碳化物	其他
事业单位或设施的分类方式						
依国家的分类方式-能源部门	116.5214	114.8072	0.6484	1.0658	-	-
依国家的分类方式-工业过程及产品使用部门	51.9486	0.8031	-	-	51.1455	-
依国家的分类方式-废弃物部门	14.2439	-	11.8639	2.3800	-	-
合计	182.7139	115.6104	12.5123	3.4458	51.1455	-
排放源类型-制程						
排放源类型-逸散	0.7963	0.7963	-	-	-	-
排放源类型-逸散	181.9176	114.8141	12.5123	3.4458	51.1455	-
合计	182.7139	115.6104	12.5123	3.4458	51.1455	-

單位：tCO ₂ e						
活動類型的分類方式	直接(范畴一)温室气体排放总量	二氧化碳	甲烷	氧化亚氮	氢氟碳化物	其他
汽车的使用	116.5214	114.8072	0.6484	1.0658	-	-
焊接用乙炔	0.0203	0.0203	-	-	-	-
焊接用二氧化碳	0.7760	0.7760	-	-	-	-
制冷系统逸散	51.1455	-	-	-	51.1455	-
化粪池系统逸散	14.2439	-	11.8639	2.3800	-	-
消防系统逸散	0.0068	0.0068	-	-	-	-
合计	182.7139	115.6104	12.5123	3.4458	51.1455	-

注1：各类温室气体之全球暖化潜势（GWP）系数方面，选用IPCC 第六次评估报告之估值。

注2：电力系数来源为据点各地公告之电力排放系数，其他相关系数来自当地营运商、政府及IPCC 公告数据。

07-2 能源间接（范畴二）温室气体排放

单位：tCO₂e

活动	地区	间接(范畴二)温室气体排放总量	二氧化碳	其他
电力消耗	大陆地区公司	319.6600	319.6600	-
电力消耗	台湾地区公司	37.5830	37.5830	-
合计		357.2430	357.2430	-

注1：各类温室气体之全球暖化潜势（GWP）系数方面，选用IPCC 第六次评估报告之估值。

注2：电力系数来源为据点各地公告之电力排放系数，其他相关系数来自当地营运商、政府及IPCC 公告数据。

07-3 其它间接（范畴三）温室气体排放

单位：tCO₂e

类别	其他间接(范畴三)温室气体排放总量	二氧化碳	甲烷	氧化亚氮	其他
下游运输与配送	378.4624	378.4624	-	-	-
员工通勤	76.7479	76.7479	-	-	-
商务差旅	13.1569	13.1569	-	-	-
餐厅承揽商- 液化石油气、天然气使用	6.9774	6.9717	0.0029	0.0028	-
合计	475.3446	475.3389	0.0029	0.0028	-

注1：各类温室气体之全球暖化潜势（GWP）系数方面，选用IPCC 第六次评估报告之估值。

注2：电力系数来源为据点各地公告之电力排放系数，其他相关系数来自当地营运商、政府及IPCC 公告数据。

07-4 温室气体排放密集度

单位：tCO₂e/营业额新台币百万元

地区	类别	2024 年度	2025 年度
大陆地区公司	范畴一 + 范畴二	0.3402	0.3276
台湾地区公司	范畴一 + 范畴二	0.2660	0.2369

07-5 空气污染防治及臭氧层薄化物质

本公司生产基地持续推动各项空气污染改善措施，并每年定期进行废气检测。主要空气污染排放源来自油漆使用，公司依油漆采购量及相关空气污染法规，每季申报空气污染排放量。2025年未发生违规排放或超标情形。



02 废弃物

废弃物管理

基士德台湾地区未设置工厂，未产生事业废弃物；川源（中国）平湖厂之事业废弃物则分为一般事业废弃物及有害废弃物。一般事业废弃物主要包括废铁、废木箱等；有害废弃物主要包括实验室废弃物、废油、废油漆桶、废活性炭及漆渣等。基士德科技产品主要原物料为铸铁或不锈钢，相关零件或成品报废后多可回收再利用。为降低废弃物对环境及人员健康之负面冲击，川源（中国）平湖厂之一般事业废弃物委托合法清运业者定期处理，可回收物资如废纸板等则由公司环保站进行回收；有害废弃物则委托合法且具专业资格之厂商定期进厂回收处理，并妥善管理厂内有害废弃物贮存区，以降低储存及处理过程之环境与社会风险。川源（中国）平湖厂亦持续推动源头减量与资源回收，降低生产过程之废弃物产生。未来，公司将评估要求供应商设定「废弃物减量与回收再利用」相关目标，并纳入供应商评核，以共同推动节能减废与循环经济。

废弃物产生情况

基士德科技2025年产生之废弃物总量为50.66公吨，范围为主要生产工厂川源（中国）平湖厂，废弃物密集度为0.037公吨/百万元营收。其中8.11公吨为有害事业废弃物、占16.0%；42.55公吨为非有害事业废弃物、占84.0 %。

川源（中国）平湖厂废弃物处理情形如下：

单位：公吨					
废弃物组成成分	处理场址	处理方式	产生的废弃物	处置移转的废弃物	直接处置的废弃物
漆渣 (有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	1.90	0	1.90
废抹布、废手套 (有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	0.65	0	0.65
废油漆(有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	0.995	0	0.995
油漆空桶(有害废弃物)	离场	再生利用	2.03	2.03	0
废漆雾棉(有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	1.75	0	1.75
废活性炭(有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	0.495	0	0.495
废机油(有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	0.18	0	0.18
实验室废液(有害废弃物)	离场	焚化（含能源回收）	0.11	0	0.11
废铁 (非有害废弃物)	离场	再生利用	15.5	15.5	0
废纸板(非有害废弃物)	离场	再生利用	0.42	0.42	0
废木箱(非有害废弃物)	离场	掩埋	26.63	0	26.63
合计			50.66	17.95	32.71

注： 有害事业废弃物及一般事业废弃物之认定是依据中华人民共和国《固体废物污染环境防治法》。

CHAPTER 8

社会面

- 01 劳雇关系
- 02 职业安全卫生
- 03 训练与教育
- 04 员工多元化与平等机会

01 劳雇关系

基士德科技重视员工之劳动权益、工作保障及职涯发展，并将稳定且良好的劳雇关系视为企业永续经营的重要基础。公司依各营运据点所在地之劳动法令及相关规范，建立涵盖招募任用、薪资福利、工作时间、休假管理、绩效考核、教育训练、员工沟通及离退管理等人力资源制度，期望透过公平、透明且具一致性的管理机制，保障员工基本权益，提升工作稳定性与组织认同，并降低人才流失对营运及组织发展所造成之影响。

公司由人力资源部统筹相关制度之制定、执行与检讨，并透过出勤及加班管理、薪资福利检核、教育训练、绩效管理、员工申诉、劳资沟通及离职访谈等机制，持续掌握员工需求及可能之劳动权益风险。对于员工所提出之意见或申诉，公司依既有程序进行了解、回应与改善，以建立具双向沟通及适时反馈之工作环境。

在管理目标方面，基士德科技以稳定人才、保障劳动权益及提升员工留任为主要方向，短期目标为将年度员工离职率维持于15%以下，并维持重大劳动法令违规及重大劳雇争议案件为0件；中长期则以逐步将年度离职率降低并维持于10%以下为目标，同时持续强化人才培育、薪酬福利、员工关怀及家庭友善制度，以提升员工留任意愿与组织认同。

2025年度管理成效

2025年度基士德科技持续透过员工沟通、教育训练、薪酬福利及员工关怀等措施改善工作环境与劳雇关系，并定期追踪员工新进率、离职率、员工申诉及劳动法规遵循情形。2025年度员工离职率为12.1%，较2024年度15.0%下降2.9个百分点，并已达成年度离职率维持15%以下之短期管理目标。此外，2025年度未发生重大劳雇争议或重大违反劳动法令之事件，显示现行人力资源管理及劳资沟通机制具一定管理成效。

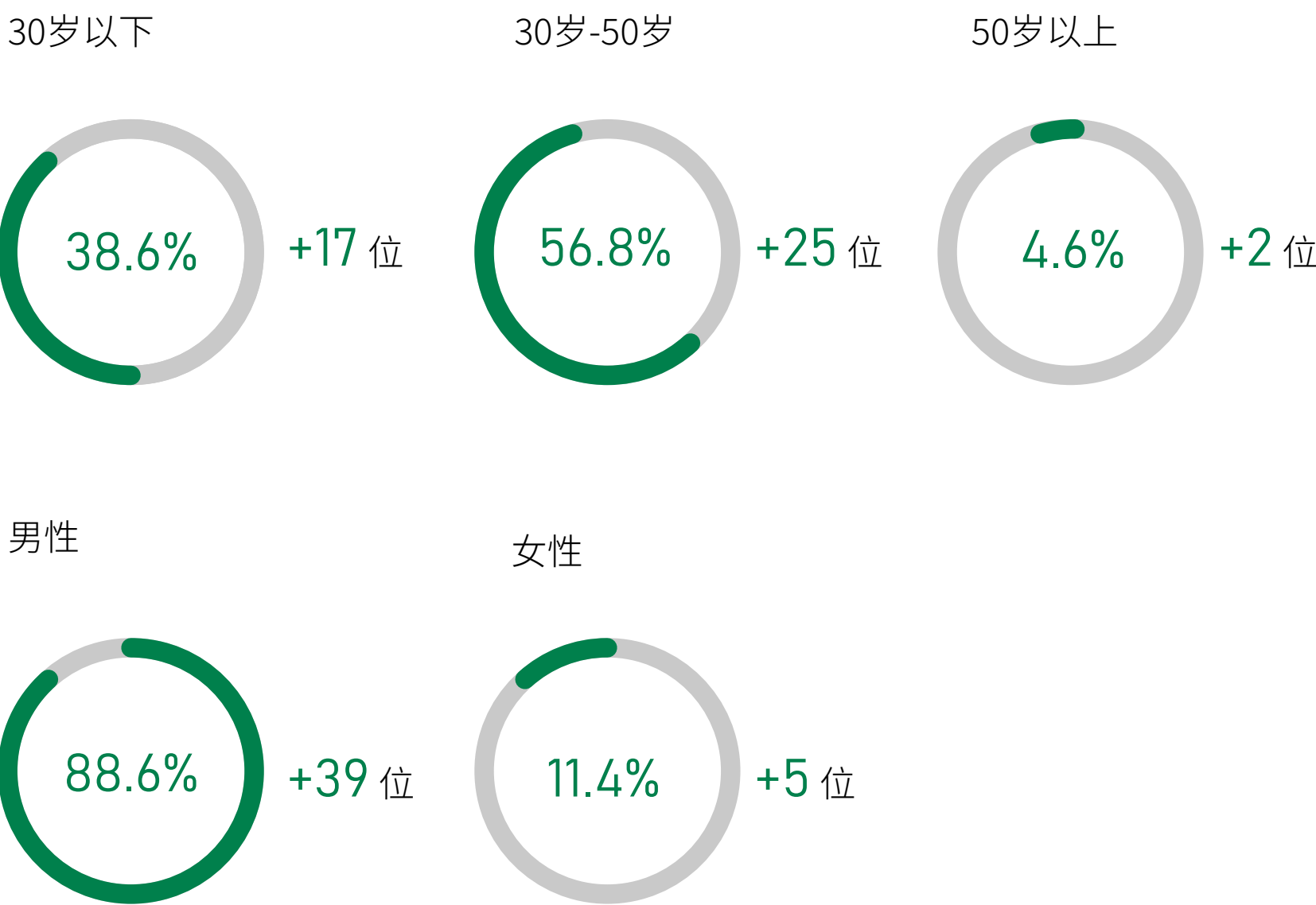
公司亦持续透过离职访谈及人力资源数据分析，了解影响人才留任之主要因素，作为后续调整薪酬福利、人才发展、工作环境及管理制度之参考。未来除持续降低人才流动风险外，亦将进一步强化员工培育与职涯发展机制，提升员工对组织之认同与长期留任意愿。



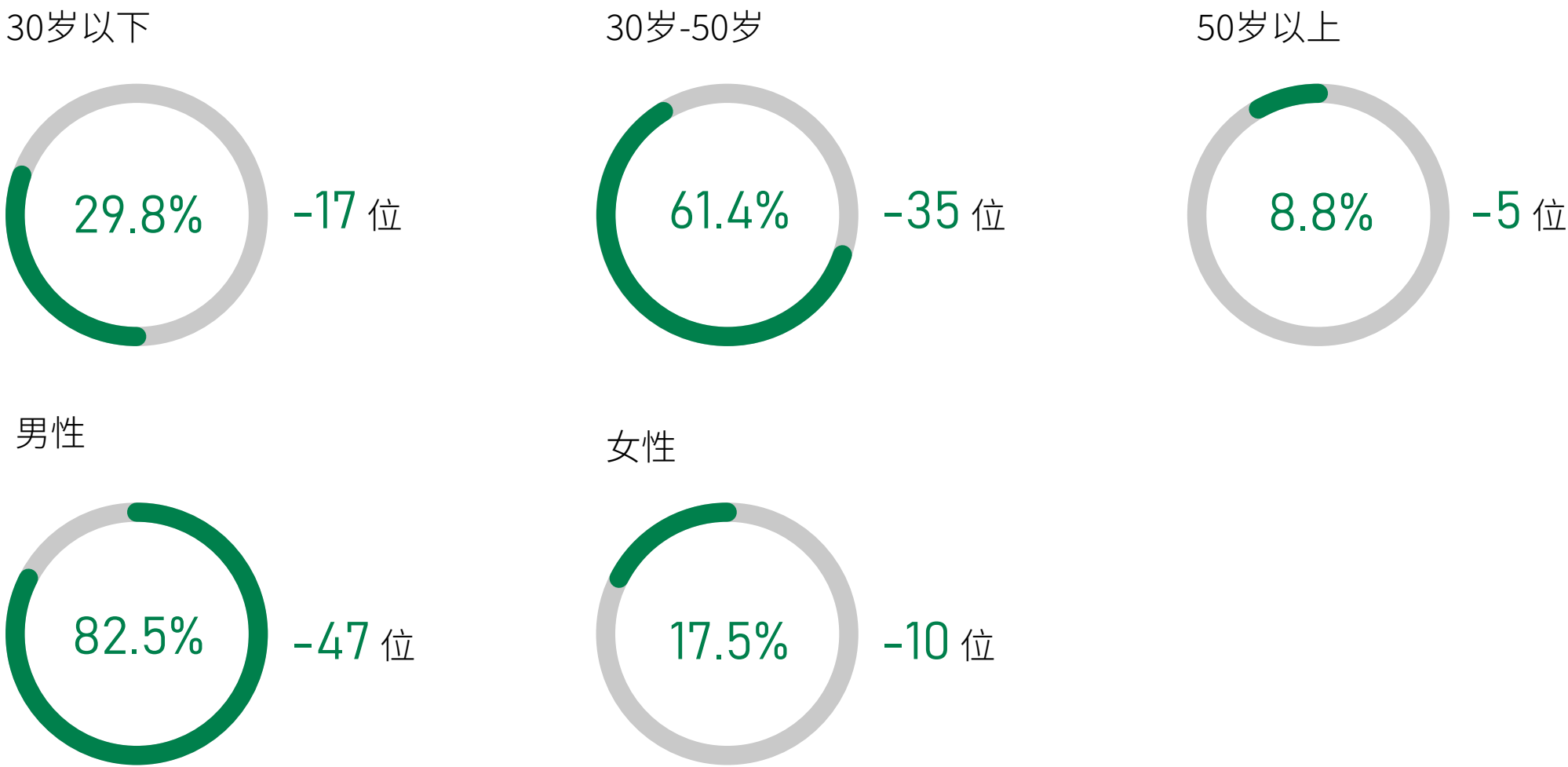
新进员工和离职员工

基士德科技于2025年共聘用44位新进员工，以满足公司持续成长的人才需求，其中男性员工39人、女性员工5人，30-50岁的员工共25人为最多；员工留任方面，2025年离职员工共57位，包含男性47位、女性10位，总离职率约12.1%。本公司将持续强化工作生活平衡、提升员工能力以及提供员工职涯发展机会，促进员工留任。

新进员工

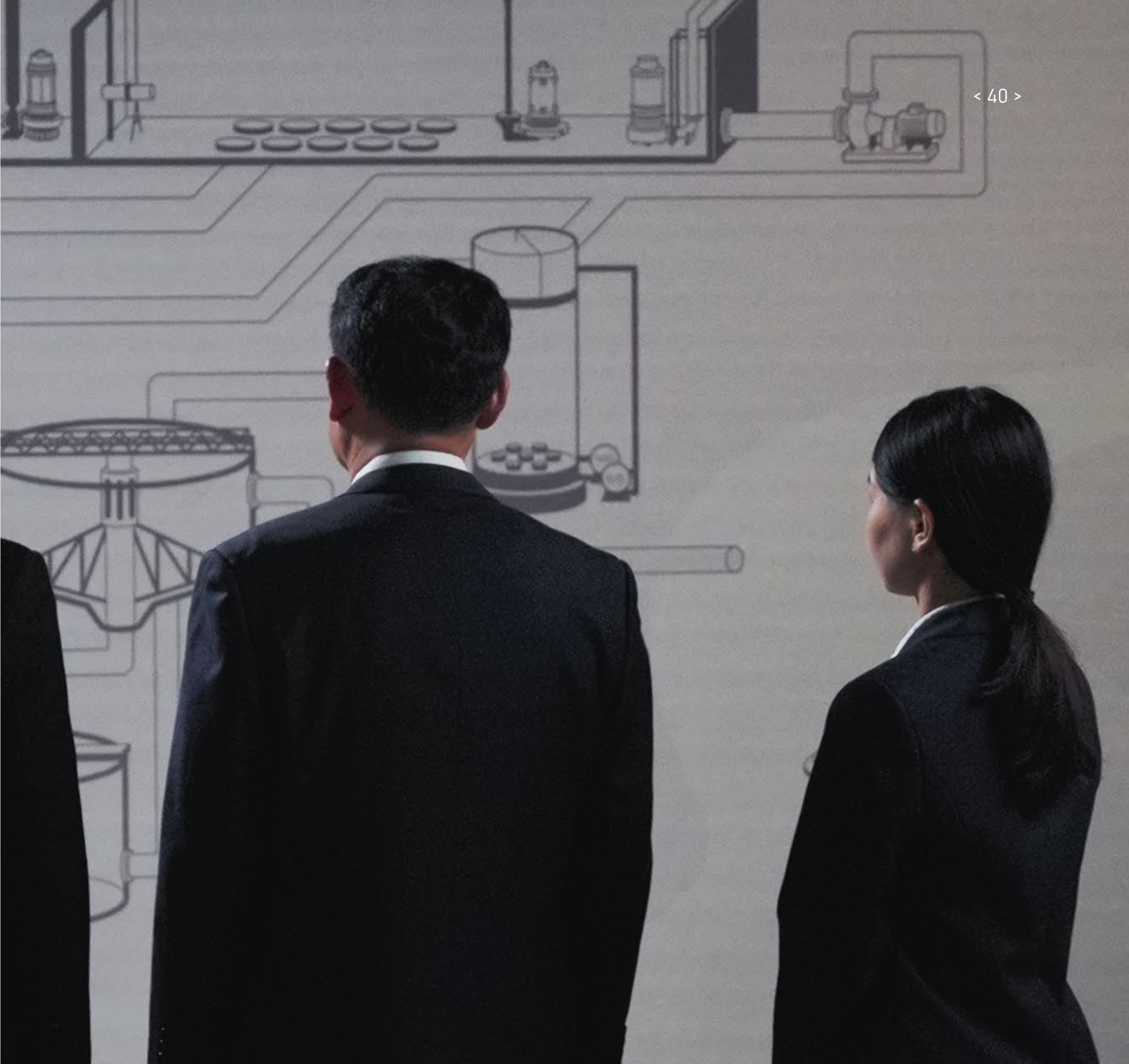


离职员工



地区	新进员工	30 岁以下	30 岁 -50 岁	50 岁以上	男性	女性
大陆地区	27	15	12	0	25	2
台湾地区	17	2	13	2	14	3

地區	离职员工	30 岁以下	30 岁 -50 岁	50 岁以上	男性	女性
大陆地区	34	11	20	3	30	4
台湾地区	23	6	15	2	17	6



提供给全职员工（不包含临时或兼职员工）的福利

基士德科技订有各项管理规章及工作规则，各地区全职员工之标准福利，均依当地法令及公司相关人事管理制度办理。基士德科技依据永续报告书之报导边界、各营运据点之员工分布，以及不同司法管辖区之劳动法令与福利制度差异，将台湾地区及大陆地区定义为本揭露项目之重要营运据点。台湾地区涵盖本公司、川源（BVI）、基士德环科，大陆地区涵盖川源（中国）。

营运据点	全职员工（不包含临时或兼职员工）的标准福利说明	营运据点	基士德育儿福利政策
大陆地区	- 严格按照法规规定为员工足额缴纳五险一金（养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险及住房公积金） - 依各省份有不同的生育政策，包含婚假、产假、陪产假、育儿假、独生子女陪护假 - 依《中国社会保障制度》为员工缴纳养老保险金，以劳工前一年度各月平均薪资为基准，提缴平均薪资之16% 为养老保险金 - 员工餐、员工婚丧嫁娶补贴、生病慰问、节假日慰问、员工旅游	大陆地区	在大陆地区有六个分部，各省份及城市有不同的生育政策，育儿福利政策包含婚假、产假、陪产假、育儿假、独生子女陪护假。以下就地区展开政策说明。 - 上海:符合法律规定生育的夫妻,在其子女年满3 周岁之前,双方每年可以享受育儿假各5 天。另外,女方除享受国家规定的产假外,还可以再享受生育假60 天,男方享受配偶陪产假10 天,以上假期均不得扣薪。 - 广东:女性产假98 天,其中产前可以休15 天。难产的增加产假30天。多胞胎生育的话,每多生一胎每增加15天产假。符合法律规定生育子女的夫妻,女方享受80 天的奖励假,男方享受15天的陪产假,在子女满3周岁之前,父母每年各享受10 天的育儿假。 - 浙江:女方在享受国家规定产假的基础上,生一胎可延长产假60天,生第二胎及第三胎,可延长产假90天,男方则享有15天的照顾假,并在其子女满3周之前,定的婚假之外,也将额外给予7天假期。另外,女方除享受国家规定的产假外,享受延长生育假60天,男方享受陪产假15 天。 - 北京:依法办理结婚登记的夫妻,在其子女年满3周岁之前,双方每年可以享受育儿假各5天,除享受国家规定的产假外,还将额外给予7天假期。另外,女方除享受国家规定的产假外,享受延长生育假60天,男方享受陪产假15 天。 男女方均享有每年10 天的育儿假。 - 苏州:符合政策规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,可延长产假60天,最多达到158天,男方享受照顾假15天。另外在其子女满3 周岁之前,夫妻双方每年均享受10天的育儿假。 - 青岛:符合法律规定生育子女的夫妻,除国家规定的产假外,女方增加60 天产假,配偶享受不低于15天的陪产假,另外在其子女满3 周岁之前,父母均享受每年至少10 天的育儿假。 2025年度中国地区共计有男性员工22 名,女性员工18名享有育儿假。
台湾地区	- 依职务不同分别投保人寿保险、医疗保险、伤残保险及团体意外险 - 比照《劳动基准法》规定给予国定假日、特休、婚丧病事公假及育婴假 - 依《劳工退休金条例》按劳工每月薪资 6% 之劳工退休金提缴率，并按行政院核定之月提缴工资分级表，提缴储存于劳工退休金个人专户 - 员工认股、三节奖金、结婚生育礼金、丧仪补助、员工旅游	台湾地区	基士德科技员工任职满6 个月后，于每一子女满3岁前，皆可申请育婴留职停薪，期间至该子女满3岁止，但不得逾2年。员工于育婴留职停薪期间，均可继续参加原有的劳工保险。 2025年度台湾地区共计有男性员工1名，女性员工1名享有育婴假，均已实际使用育婴假。 2025年度休完育婴假后，已复职之员工为女性1名，其复职后12个月仍在职，复职率及留任率均为100%。

02 职业安全卫生

基士德科技将保障工作者之安全与健康视为企业营运的重要责任，依各营运据点所在地之职业安全卫生法令及相关规范，建立职业安全卫生管理制度，透过危害辨识、风险评估、教育训练、作业安全管理、工作环境检查、健康促进及事故预防等措施，持续降低工作场所之职业伤害与健康风险，致力为员工及其他工作者提供安全、健康且适宜的工作环境。

公司以「重大职业伤害事件零发生」为核心管理目标，并持续办理职业安全卫生教育训练及工作环境风险检查。除依法落实各项安全卫生管理措施外，公司亦透过健康检查、健康保险及相关健康促进措施，关注员工之身心健康；对于发现之安全卫生风险及潜在危害，则透过改善措施、追踪管理及教育宣导等方式降低事故发生可能性。

川源（中国）已建置职业安全卫生管理制度，依中国大陆《安全生产法》及相关法令规范订定《安全生产管理办法》，并参照ISO 45001 职业安全卫生管理系统之管理架构，落实危害辨识与风险评估、安全教育训练、特殊及高风险作业管理、工作环境巡查、事故预防及改善追踪等措施，使安全卫生管理融入日常营运与作业流程。

职业安全卫生管理范围涵盖川源（中国）员工405人及非员工工作者69人，适用于公司各营运区域以及产品设计、生产、销售服务及相关管理活动，并涵盖所有进入营运场域从事工作之人员，无特定工作者、活动或工作场所排除于管理制度之外。借

由将员工及非员工工作者纳入一致性的安全管理架构，公司期望降低因不同聘雇或合作关系所产生之安全管理落差。

2025年度管理成效

2025年度，基士德科技持续以重大职业伤害事件零发生为年度职业安全卫生管理目标，并透过教育训练、工作环境检查、安全隐患排查及改善追踪等措施，强化各营运据点之安全管理。

2025年度未发生重大职业伤害事件，达成年度重大职业伤害零发生之管理目标。各营运据点并持续依作业风险办理职业安全卫生教育训练及工作环境检查，针对巡查、作业管理或安全隐患排查所辨识之风险事项进行改善及追踪，以降低职业伤害发生可能性。

公司并透过职业安全卫生相关指标、工作环境检查结果及安全隐患改善情形，定期检视安全管理措施之有效性。若发现潜在危害或管理缺口，则由相关权责单位分析原因并研拟改善措施，并将改善结果纳入后续教育训练、作业规范及风险管理机制，形成持续改善之管理循环。

展望未来，公司将持续维持重大职业伤害事件零发生之目标，并逐步强化高风险作业、工作环境及非员工工作者之安全卫生管理，借由危害预防、教育训练及安全文化建立，降低工作场所安全与健康风险。



危害辨识、风险评估及事故调查

川源（中国）依ISO 45001及《双重预防机制》执行例行与非例行性危害辨识及风险评估。每年委托合格第三方检测公司检测作业场所之职业危害因子，每月由安全生产小组进行全厂安全隐患检查，每季召开安全会议，检讨问题及改善成效，并依风险等级采取分级管控及改善措施。

主要危害因子包括苯、甲苯、二甲苯、乙酸酯类、焊接烟尘、锰及其化合物、粉尘、噪音、雷射辐射及电焊弧光等。川源（中国）透过定期健康检查、配戴个人防护用品、设置废气收集处理设施及危险化学品专用仓库等措施降低风险；危险化学品采分类储存及独立运输，仓库设有可燃气体警报器与紧急排风设备，采购时并查验安全标签、物质安全资料表及供应商资格。

工作者发现危险状况时，得立即通报并自行撤离或拒绝违章指挥及冒险作业，川源（中国）依ISO 45001及《安全生产法》保障其不因通报、拒绝或撤离而受到处分或报复。公司订有泄漏、中毒、火灾及爆炸等紧急应变程序，并办理应变与消防演练。事故发生后立即通报、救援及控制危害，由事故部门填具工伤事故报告，进行原因调查、风险再评估及矫正措施，并于安全会议中追踪改善。

川源（中国）2025年失能伤害、可记录职业伤害、职业病、严重职业伤害及死亡人数均为0，相关发生率均为0。

职业健康服务

川源（中国）透过作业环境监测、危害辨识、健康检查及健康异常追踪等职业健康服务，辨识并降低工作场所之健康风险。针对化学品挥发、泄漏、火灾爆炸、化学品溅入眼睛及皮肤接触等中度风险，采取危险化学品分类储存、设备安全管理、通风与废气收集、个人防护用品及紧急应变等措施；另定期委托合格第三方机构进行作业环境危害因子检测，并安排接触职业危害因子之工作者接受健康检查，以确保服务质量及可取得性。

工作者之健康检查及职业健康资料由权责人员妥善保管并限制存取，仅供健康监护、职业病预防及工作安置使用，不作为奖惩、考核或其他不利待遇之依据。如发现职业禁忌或健康损害，公司将依专业建议调整其工作内容或调离相关作业，并予以妥善安置及持续追踪。

有关职业安全卫生之工作者参与、咨询与沟通

川源（中国）依《中华人民共和国职业病防治法》及内部《安全生产管理办法》，建立职业安全卫生之参与、咨询及沟通机制，并成立安全管理委员会，作为安全管理之主要组织。安全管理委员会以总经理为负责人，总经理助理、总经理指定人员、产品部主管、技服发展部主管、管理部主管、行政处主管及行政处主办人员为委员。委员会共8人，其中男性6人、女性2人，负责规划、推动、评估及改善职业安全卫生、消防与环保管理工作，并定期向总经理报告执行情形。委员会每季召开一次安全会议，检讨当季安全工作、分析异常与管理问题，并订定下一季度重点工作。

川源（中国）鼓励全体工作者参与危害辨识、风险评估、分级管控、隐患通报、事故调查及定期核查；发生事故时，依「事故原因未查清不放过、责任人未处理不放过、相关人员未受教育不放过、整改措施未落实不放过」原则办理调查与改善。2025年共有225名员工代表参与相关安全卫生沟通或管理活动；委员会办理1次安全卫生教育训练，总训练时数为171人时。

2025年度事故发生率

0

职业伤害

0

死亡人数

0

相关发生率

有关职业安全卫生之工作者训练

川源（中国）依职业健康安全管理系统及《安全生产法》建立训练管理机制，对员工及工作场所受公司管控之非员工工作者，均依其岗位、作业内容及场所风险提供适当之职业安全卫生训练，内容包括消防演练、职业病危害、危险作业、异常工况及紧急应变等一般与专项训练，并完整保存参训及考核纪录。2025年一般消防演练训练时数为96.5小时，特定危害及专项演练训练时数为68小时。

训练需求依「组织、岗位及个人」三个层级评估：组织层级参考经营方针、前一年度待改善事项及部门能力缺口；岗位层级于导入新设备、新制程或新材料时，评估新增风险及训练需求；个人层级则依工作者能力差距安排课程。外来及派遣人员于进场前，另依作业风险等级接受必要训练。

课程采课堂讲授、影片教学、案例分析及实际操作演练等方式进行，并于工作时间内免费提供，员工参训期间照常支薪。训练成效透过课后满意度调查、理论或实作测验、训练后1至3个月之SOP执行及设备点检抽查，以及年度事故、隐患与违规资料等四个层级进行评估，评估结果作为后续课程及安全管理措施改善之依据。

工作者健康促进

川源（中国）致力促进员工及工作场所受公司管控之非员工工作者获得适当之医疗与健康服务。除每年安排接触职业危害因子之工作者接受健康检查外，并与邻近的医院签订绿色救助协议，以利发生紧急医疗需求时迅速就医；同时办理急救训练，提升工作者之紧急救护知识与应变能力。公司亦提供员工基本医疗服务、医疗费用之财务风险保障，以及取得安全、有效、有质量且可负担之基本药品与疫苗的相关资源。

川源（中国）与安全管理委员会合作推动自愿性健康促进计划，内容包括饮食与健康建议、健康员工餐、压力调适、健身及体重管理，并提供非传染性疾病预防、心理健康、物质滥用防治、性与生殖健康，以及药品与疫苗等健康信息或资源；目前尚未实施专门之戒烟计划。

工作者之健康检查报告及相关个人资料，由人力资源部门与安全卫生管理单位依权限保管，纸本资料存放于上锁之档案柜，仅限经授权人员调阅。健康信息仅用于健康风险管理、工作防护及适任性评估，不作为绩效考核、奖惩、录用或解雇之依据，亦不因工作者参与或未参与健康服务而给予有利或不利之差别待遇。

自愿性健康促进计划与服务	是否提供
GRI403.6.2.5.1 戒烟计划	否
GRI403.6.2.5.2 饮食建议	是
GRI403.6.2.5.3 提供健康的员工餐	是
GRI403.6.2.5.4 减压计划	是
GRI403.6.2.5.5 提供健身房或减重计划	是

预防和减缓与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击

川源（中国）将供应商、承揽商、外包服务单位及其他业务合作伙伴可能涉及之职业安全卫生风险，纳入安全管理范围，并运用契约管理及现场管理之影响力，预防及减缓与公司营运、产品或服务直接相关之职业安全卫生负面冲击。

合作单位进场作业前，须签订安全管理协议，明确约定双方之安全责任、作业规范、违规处理及事故责任，相关工作者必须接受入厂安全教育、作业环境危害告知及必要之专项训练。针对高处、动火及有限空间等高风险作业，公司实施统一管理 & 作业许可制度，于作业前进行风险评估，确认人员资格、防护设备、现场隔离及紧急应变措施符合要求后，始得进行作业。

作业期间由权责单位进行现场巡查及安全监督，发现安全隐患时，要求合作单位限期完成改善并追踪执行情形；如有重大危害、违反安全规范或可能造成事故之情形，公司得立即要求停止作业，待风险排除及复查合格后方可复工。公司会将巡查、违规及改善结果作为后续合作管理与安全要求调整之参考，以持续降低业务关系所衍生之职业安全卫生风险。



职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者

2025年纳入本项统计范围且受职业安全卫生管理系统涵盖之员工及非员工工作者共243人，涵盖率为100%。管理系统之内部稽核由8名相关人员执行，稽核范围涵盖全部适用之工作者、作业活动及工作场所，覆盖率为100%。外部查核由所在地卫生主管机关进行现场实地检查，查验作业场所危害因子检测报告及工作者健康检查资料；外部查核涉及12名工作者，占统计范围5.3%。

本管理系统未排除任何全职员工、受公司管控之子公司、分公司、厂区或营运地点；无工时保证、永久聘雇及临时工作者等分类于本报导期间不适用。相关人数、比例及涵盖范围，均依国家安全生产与职业健康法规、ISO 45001标准及公司内部管理文件汇整。

职业伤害

2025年员工总工作时数为806,431.5小时；非员工但其工作或工作场所受公司管控之工作者，包括保安、清洁、餐饮、维修保养、工程承揽商及供应商等，总工作时数为48,000小时。报导期间内，员工及非员工工作者均未发生因职业伤害造成之死亡、严重职业伤害或可记录职业伤害，相关人数及以每1,000,000工作小时计算之发生率均为0，亦无高风险事故或虚惊事故。本项统计未排除任何受公司管控之工作者，并依国际劳工组织实务守则记录及通报职业事故。

公司依安全生产标准化双重预防机制，运用安全检查表、工作安全分析、现场辨识及年度职业危害因子检测，综合评估危害发生可能性与后果严重程度。主要高风险危害包括火灾、爆炸、机械伤害、高处坠落、物体打击、触电、窒息、溺水、危险化学品及中毒等；报导期间未有上述危害造成严重职业伤害。

公司依分级管控结果采取静电消除、防爆通风及电气设备、可燃气体警报、护栏、作业许可、消防器材、有毒有害气体检测、个人防护用品及紧急应变物资等措施，并张贴安全作业程序及化学品危害信息。仓库内严禁吸烟，动火作业须保持安全距离并经审核及现场监督，以持续降低职业伤害风险。

职业病

2025年报告边界内实体纳入统计之员工共471人，未发生可记录之职业病或因职业病造成之死亡，案件数、死亡人数及死亡比率均为0；工作场所受公司管控之非员工工作者亦无职业病及相关死亡案件。报导期间未有特定疾病类型、性别、年龄、国家、业务别或工作者类型之发生数显著偏高，且本项揭露未排除任何受公司管控之工作者。川源（中国）近三年亦无确诊职业病案例。

司经作业环境危害辨识与检测，确认可能造成职业病之危害因子包括金属及砂轮粉尘、噪音、电焊烟尘、二氧化碳、锰及其无机化合物、紫外线、苯、甲苯、二甲苯、乙酸丁酯及乙酸乙酯等，涉及相关危害作业之员工共12人。2025年未有上述危害造成或促成职业病之案例，亦未发现职业禁忌人员。

危害性化学品清单如下：

类别	危害性化学品清单		
健康危害	环氧底漆(铁红)	丙烯酸稀释剂	环氧树脂漆
	丙烯酸中黄漆	聚氨酯丙烯酸树脂面漆	不锈钢专用漆（灰白色）
	不锈钢专用固化剂	不锈钢专用稀释剂RAL9005黑漆	国标BG05-淡湖绿
	醇酸磁漆	0号柴油	

公司每年安排一般健康检查，并针对接触特殊危害之工作者实施职业健康检查，建立一人一档之健康监护资料。危害管控依消除、替代、工程控制、管理控制及个人防护之顺序办理，配合风险分级、现场公示、动态更新、隐患闭环改善及技术优化，持续降低暴露风险。相关危险化学品并依GB 30000.1-2024《化学品分类和标签规范》进行分类、标示及管理。

03 训练与教育

基士德科技以「精彩的事业、圆满的人生」作为对同仁的生涯承诺，将人才培育视为组织持续成长与维持竞争力的重要基础。公司依营运策略、组织发展及不同职务所需能力，逐步建构系统化之人才培育与教育训练制度，透过专业职能、管理能力、法令遵循、职业安全卫生及永续发展等多元训练内容，协助员工持续提升专业能力与管理知能，并强化员工生涯发展与组织人才梯队。

公司除办理新进员工训练及各部门专业教育训练外，亦于内部建置学习平台「GSD讯息平台－川源大学」，提供公司制度、企业文化、职业道德及其他相关学习资源，鼓励员工依职务及个人发展需求进行自主学习。透过实体课程、内部教育训练及数位学习等多元方式，逐步建立持续学习的组织文化，提升员工专业能力、组织认同及因应营运环境变化之能力。

在人员培育管理上，由人力资源单位依公司营运策略及各部门业务需求，与相关单位共同辨识年度训练需求并制定教育训练计划，并透过参训人次、受训时数、课程完成情形及员工回馈等指标，持续检视教育训练之执行情形与成效，作为后续课程规划及人才培育制度改善之依据。

2025年度管理成效

基士德科技以提升员工持续学习及专业能力为训练与教育之主要管理方向，短期设定员工年度平均训练时数达20小时以上之目标，并以中长期逐步提升至每人每年30小时以上为方向，持续完善专业职能、管理人才及关键人才培育机制。

2025年度公司持续办理专业职能、管理能力、法令遵循、职业安全卫生及永续发展等相关教育训练，员工年度平均受训时数为8.9小时，较2024年度19.0小时减少10.1小时，尚未达成年度平均20小时以上之短期管理目标。

针对年度训练时数未达目标之情形，公司已将提升员工训练参与及扩充学习资源列为后续改善重点，除持续强化既有内部学习平台及各部门专业训练外，2026年度规划导入中国大陆光华学院线上课程资源，增加数位化及自主学习管道，逐步朝年度平均训练时数20小时以上之短期目标迈进。

每名员工每年接受训练的平均时数

员工类别	计算方式	男性	女性	小计
管理＋业务	报告期间员工总数	185.0	154.0	339.0
	报告期间受训的时数（人时）	1,648.2	1,424.2	3,072.4
	报告期间平均受训的时数	8.9	9.2	9.1
研发	报告期间员工总数	35.0	13.0	48.0
	报告期间受训的时数（人时）	664.5	172.5	837.0
	报告期间平均受训的时数	19.0	13.3	17.4
制造	报告期间员工总数	67.0	17.0	84.0
	报告期间受训的时数（人时）	218.0	56.0	274.0
	报告期间平均受训的时数	3.3	3.3	3.3
合计	报告期间时数（人时）	2,530.7	1,652.7	4,183.4
	报告期末员工总数	287.0	184.0	471.0
	每名员工接受训练的平均时数	8.8	9.0	8.9

提升员工职能

基士德订有员工奖励规范，鼓励员工持续学习，提升学历及专业技术能力，并逐步扩大奖励适用之职务类别。员工入职后，如取得与本职工作相关之中级以上职业资格证书，或取得进一步学历之相关证书，公司将依规定提供奖励。2025年度获得证书补贴奖励之员工共36人。

定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比

基士德重视员工职涯发展，并建立升迁及薪酬管理制度。绩效考核以KPI为主要依据，台湾地区每年考核一次，大陆地区每季考核一次。公司依考核结果连结人力资源管理措施，例如季度贡献奖、调薪、晋升、奖酬及调任等，以支持组织职能管理与人力资本发展。除KPI外，公司亦推行「销售部满意度调查」考核机制，每季进行一次评估，透过相关部门与销售人員日常互动之满意度回馈，提供具体改善方向，引导相关人员提升服务态度、品质与时效，进而优化服务流程与服务品质，支持业务发展及公司营运目标。

员工类别	计算方式	男性	女性	小计
管理＋业务	报告期间员工总数	185	154	339
	定期接受绩效及职涯发展检视的员工数	179	150	329
	百分比	96.8%	97.4%	97.1%
研发	报告期间员工总数	35	13	48
	定期接受绩效及职涯发展检视的员工数	35	13	48
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%
制造	报告期间员工总数	67	17	84
	定期接受绩效及职涯发展检视的员工数	67	17	84
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%
合计	报告期末员工总数	287	184	471
	定期接受绩效及职涯发展检视的员工总数	281	180	461
	定期接受绩效及职涯发展检视的员工比例	97.9%	97.8%	97.9%



04 员工多元化与平等机会

基士德科技重视职场多元性、平等机会与包容性，致力建立尊重差异且公平对待每一位工作者的职场环境。公司于招募任用、薪酬福利、教育训练、绩效考核、晋升发展及其他人力资源管理程序中，均以职务需求、专业能力及工作表现等客观条件为主要考量，不因性别、年龄、国籍、种族、宗教、身心状况或其他受法令保障之个人特征而给予差别待遇，以落实平等就业机会及人才多元化。

公司由人力资源单位负责推动多元与平等相关管理措施，并定期检视员工及主管之性别、年龄、职级及营运据点分布情形，作为人才招募、任用、晋升及培育政策调整之参考。同时，公司设置申诉及调查机制，对于性骚扰、歧视或其他不平等待遇事件，依相关程序进行受理、调查、处理及后续改善，以维护工作者之尊严与公平工作权益。

在管理目标方面，公司持续提升女性于管理职之参与程度，短期以女性主管占全体主管比率超过30%为目标，中长期则朝40%以上逐步提升；同时以重大歧视、性骚扰或不平等待遇成立案件维持0件为管理目标，持续营造多元、尊重且具包容性的职场文化。

2025年度管理成效

2025年度，公司女性主管占全体主管比率为31.7%，已达成短期「女性主管比率超过30%」之管理目标，显示女性员工于管理职务之参与程度已具一定基础。未来公司将持续透过公平之人才任用、培育与晋升机制，逐步提升女性及不同背景人才参与管理职务之机会，并朝中长期女性主管占比40%以上之方向推进。

此外，2025年度公司未发生重大歧视、性骚扰或其他不平等待遇成立案件，达成年度零重大案件之管理目标。公司持续透过内部政策宣导、教育训练及申诉管道，强化员工对性别平等、多元共融、反歧视及职场不法侵害防治之认知，并由人力资源单位定期追踪案件受理、处理结果及改善情形，以检视管理制度之有效性。

依员工年龄之员工人数统计

2025 年	30 岁以下	31-50 岁	51 岁以上	小计	百分比
女性	21	152	11	184	39.1%
男性	47	202	38	287	60.9%

依学历与性别之员工人数统计

2025 年	博士 / 百分比	硕士 / 百分比	大学 / 百分比	其他 / 百分比	百分比
女性	0 / 0.0%	6 / 1.3%	158 / 33.5%	20 / 4.2%	184
男性	1 / 0.2%	8 / 1.7%	175 / 37.2%	103 / 21.9%	287

依职级与性别之员工人数统计

2025 年	女性 / 百分比	男性 / 百分比	合计
主管	13 / 2.8%	28 / 5.9%	41
非主管	171 / 36.3%	259 / 55.0%	430

员工之多元性

2025 年	身心障碍聘用人数
大陆地区	7
台湾地区	1

女性对男性基本薪资与薪酬的比率

本集团核定各职级员工之薪资及福利时，不因性别而有差别待遇，主要依「核薪原则及标准」、「薪资级距表」，并综合考量员工实际工作能力与贡献度进行核定。基本薪资及浮动薪资之订定均采一致原则，不因性别而有所差异。

附录

附录一、GRI内容索引表

附录二、TCFD内容

附录一、GRI内容索引表

准则	目录	章节	页码
GRI 2-1 组织详细资讯	CH2 关于基士德科技	01 公司简介	06
GRI 2-2 组织永续报导中包含的实体	CH1 关于本报告书	02报告边界与范畴	03
GRI 2-3 报导期间、频率及联络人	CH1 关于本报告书	03报告概况与发行频率	04
GRI 2-4 资讯重编	CH1 关于本报告书	05资讯重编、理由与影响	04
GRI 2-5 外部保证/确信	CH1 关于本报告书	04外部确信证明	04
GRI 2-6 活动、价值链和其他商业关系	CH2 关于基士德科技	01 公司简介	06
GRI 2-7 员工	CH2 关于基士德科技	02 员工	09
GRI 2-8 非员工的工作者	CH2 关于基士德科技	02 员工	09
GRI 2-9 治理结构及组成	CH2 关于基士德科技	03公司治理结构	10
GRI 2-10 最高治理单位的提名与遴选	CH2 关于基士德科技	03公司治理结构	10
GRI 2-11 最高治理单位的主席	CH2 关于基士德科技	04利益冲突	12
GRI 2-12 最高治理单位于监督冲突管理的角色	CH2 关于基士德科技	04利益冲突	12
GRI 2-13 冲突管理的负责人	CH2 关于基士德科技	04利益冲突	12
GRI 2-15 利益冲突	CH2 关于基士德科技	04利益冲突	12
GRI 2-16 沟通关键重大事件	CH2 关于基士德科技	06沟通关键重大事件	13
GRI 2-17 最高治理单位的群体智识	CH3 治理面	02最高治理单位的群体智识	15
GRI 2-18 最高治理单位的绩效评估	CH3 治理面	03最高治理单位的绩效评估	16
GRI 2-19 薪酬政策	CH2 关于基士德科技	05最高治理单位的薪酬政策	13

准则	目录	章节	页码
GRI 2-20 薪酬决定流程	CH2 关于基士德科技	05最高治理单位的薪酬政策	13
GRI 2-21 年度总薪酬比率	CH2 关于基士德科技	薪资保密不揭露	
GRI 2-22 永续发展策略的声明	CH3 治理面	04永续发展目标及策略	16
GRI 2-23 政策承诺	CH3 治理面	04永续发展目标及策略	16
GRI 2-24 纳入政策承诺	CH3 治理面	04永续发展目标及策略	16
GRI 2-25 补救负面冲击的程序	CH4 利害关系人	01寻求建议和提出疑虑的机制	21
GRI 2-26 寻求建议和提出疑虑的机制	CH4 利害关系人	01寻求建议和提出疑虑的机制	21
GRI 2-27 法规遵循	CH2 关于基士德科技	07法规遵循	13
GRI 2-28 协会的会员资格	CH4 利害关系人	03协会的会员资格	22
GRI 2-29 利害关系人议合方针	CH4 利害关系人	02利害关系人议合方针	21
GRI 2-30 团体协商	CH2 关于基士德科技	02 员工	10
GRI 3-1 决定重大主题的流程	CH5 重大主题鉴别	01决定重大主题的流程	24
GRI 3-2 重大主题列表	CH5 重大主题鉴别	02所辨识出之重大主题列表、 排序与变动	24
GRI 3-3 重大主题管理	CH5 重大主题鉴别	03重大主题管理	25
GRI 201 经济绩效	CH6 经济绩效	01组织所产生及分配的直接经济价值	30
GRI 201-1 经济所产生及分配的直接经济价值	CH6 经济绩效	01组织所产生及分配的直接经济价值	30

附录一、GRI内容索引表

准则	目录	章节	页码
GRI 201-2 气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	CH6 经济绩效	附录二、TCFD内容	53
GRI 201-3 确定给付制义务与其他退休计划	CH6 经济绩效	01 经济绩效	31
GRI 201-4 从政府获得的财政援助	CH6 经济绩效	01 经济绩效	31
GRI 305 排放	CH7 环境面	01 排放	33
GRI 305-1 直接(范畴一)温室气体排放	CH7 环境面	01 排放	34
GRI 305-2 能源间接(范畴二)温室气体排放	CH7 环境面	01 排放	35
GRI 305-3 其它间接(范畴三)温室气体排放	CH7 环境面	01 排放	35
GRI 305-4 温室气体排放强度	CH7 环境面	01 排放	36
GRI 305-5 温室气体排放减量	CH7 环境面	01 排放	33
GRI 305-6 臭氧层破坏物质(ODS)的排放	CH7 环境面	01 排放	36
GRI 305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它显著的气体排放	CH7 环境面	01 排放	36

准则	目录	章节	页码
GRI 306 废弃物	CH7 环境面	02 废弃物	37
GRI 306-1 废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	CH7 环境面	02 废弃物	37
GRI 306-2 废弃物相关显著冲击之管理	CH7 环境面	02 废弃物	37
GRI 306-3 废弃物的产生	CH7 环境面	02 废弃物	37
GRI 306-4 废弃物的处置移转	CH7 环境面	02 废弃物	37
GRI 401-1 新进员工和离职员工	CH8 社会面	01 劳雇关系	39
GRI 403 职业安全卫生	CH8 社会面	02 职业安全卫生	42
GRI 403-1 职业安全卫生管理系统	CH8 社会面	02 职业安全卫生	42
GRI 403-2 危害辨识、风险评估及事故调查	CH8 社会面	02 职业安全卫生	43
GRI 403-3 职业健康服务	CH8 社会面	02 职业安全卫生	43
GRI 403-4 有关职业安全卫生之工作者参与、咨询与沟通	CH8 社会面	02 职业安全卫生	43
GRI 403-5 有关职业安全卫生之工作者训练	CH8 社会面	02 职业安全卫生	44
GRI 403-6 工作者健康促进	CH8 社会面	02 职业安全卫生	44
GRI 403-7 预防和减缓与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	CH8 社会面	02 职业安全卫生	44

附录一、GRI内容索引表

准则	目录	章节	页码
GRI 403-8 职业安全卫生管理系统所 涵盖之工作者	CH8 社会面	02 职业安全卫生	45
GRI 403-9 职业伤害	CH8 社会面	02 职业安全卫生	45
GRI 403-10 职业病	CH8 社会面	02 职业安全卫生	45
GRI 404 训练与教育	CH8 社会面	03 训练与教育	46
GRI 404-1 每名员工每年接受训练的 平均时数	CH8 社会面	03 训练与教育	46
GRI 404-2 提升员工职能及过渡协助 方案	CH8 社会面	03 训练与教育	47
GRI 404-3 定期接受绩效及职业发展 检核的员工百分比	CH8 社会面	03 训练与教育	47
GRI 405 员工多元化与平等机会	CH8 社会面	04 员工多元化与平等机会	48
GRI 405-1 治理单位与员工的多元化	CH8 社会面	04 员工多元化与平等机会	48
GRI 405-2 女性对男性基本薪资与薪 酬的比率	CH8 社会面	04 员工多元化与平等机会	48

附录二、TCFD内容

2025

基士德科技
TCFD气候相关财务揭露

GSD Technologies Co., Ltd. Task Force on Climate-related Financial Disclosures

CONTENTS 目录

01

温室气体盘查及确信	56
温室气体盘查	56
温室气体确信情形	56

02

治理	58
----	----

03

策略	60
气候风险与机会	60
极端气候事件及转型行动对财务之影响	60

01

温室气体盘查及确信

温室气体盘查

温室气体确信情形

温室气体盘查及确信

温室气体盘查

本公司温室气体盘查结果如下：

公司別	类别	2024 年 排放量 (吨 CO ₂ e)	2024 年 密集度 (吨 CO ₂ e/ 营业额新台币百万元)	2025 年 排排放量 (吨 CO ₂ e)	2025 年 密集度 (吨 CO ₂ e/ 营业额新台币百万元)
台湾地区公司	范畴一	29.5411	0.1187	28.2769	0.1017
	范畴二	36.6491	0.1473	37.5830	0.1352
	范畴三	45.7363	0.1838	50.9372	0.1832
川源 (中国) 机械有限公司及其分公司	范畴一	170.144	0.1120	154.437	0.1067
	范畴二	346.59	0.2282	319.66	0.2209
	范畴三	417.44	0.2749	424.41	0.2933

注 1：直接排放量 (范畴一，即直接来自于公司所拥有或控制之排放源)、能源间接排放量 (范畴二，即来自于输入电力、热或蒸气而造成间接之温室气体排放) 及其他间接排放量 (范畴三，即由公司活动产生之排放，非属能源间接排放，而系来自于其他公司所拥有或控制之排放源)

注 2：温室气体盘查标准：国际标准组织 (International Organization for Standard-ization, ISO) 发布之 ISO14064-1。

注 3：台湾地区公司包含本公司及台湾分公司、Chuan Yuan Hydraulic Engineering Co., Ltd.、基士德环科股份有限公司。

温室气体确信情形

依上市柜公司永续发展路径图规定：

1. 本公司个体最迟应于2028年完成2027年温室气体盘查确信。
2. 合并财务报告子公司最迟应于2029年完成2028年温室气体盘查确信。

➊ 上述川源 (中国) 机械有限公司及其分公司最近两年度之温室气体盘查业经「中国质量认证中心」查证。

02

治理

治理

面对全球气候变迁加剧、极端气候事件频繁发生，以及各国净零排放政策与低碳转型趋势快速发展，基士德科技参考气候相关财务揭露架构（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），从「治理」、「策略」、「风险管理」及「指标与目标」四大面向，建立气候相关风险与机会之辨识、评估及管理机制。透过跨部门协作，本公司评估不同气候情境下，气候变迁可能对营运、供应链、市场需求及财务表现造成之影响，并依风险程度研拟相应之减缓、调适及管理措施。

除强化气候风险管理外，本公司亦积极掌握气候变迁所带来之发展机会，持续推动智慧水务、节能设备、水资源循环利用及低碳技术之研发与应用，协助客户提升用水及能源使用效率。为提升管理成效，本公司逐步订定温室气体排放、能源使用、水资源管理及减碳行动等相关指标与目标，并透过定期追踪与检讨机制掌握执行情形，作为营运决策、风险管理及永续绩效持续改善之依据。

董事会及管理阶层对气候相关风险与机会之监督与治理

基士德科技董事会为气候相关议题及风险管理之最高监督单位，负责督导气候政策、重大风险与机会、因应措施及相关指标与目标之执行情形。董事长室辖下之公司治理暨永续发展部负责统筹永续发展事务，并召集相关部门组成永续发展小组，办理气候风险与机会辨识、温室气体盘查、永续信息汇整及执行进度追踪。

永续发展小组每季向董事会报告气候风险与机会、温室气体盘查进度、减碳措施及永续信息揭露情形，使董事会得以掌握各项工作之执行进度，以及气候议题对公司营运与业务发展之潜在影响。必要时，董事会将要求管理阶层调整策略、补强管理措施或提出改善方案，以确保气候治理及风险管理机制有效运作。

集团及各子公司管理阶层依董事会核定之政策与方向，将气候议题逐步纳入日常营运、业务开发、供应链管理 & 内部控制流程。未来，本公司将持续完善气候信息之搜集、分析与追踪机制，并强化董事会及管理阶层对气候法规、碳管理、能源管理及水资源发展趋势之掌握，以提升气候治理与营运决策之整合程度，强化公司面对气候变迁之韧性。

03

策略

气候风险与机会

极端气候事件及转型行动对财务之影响

策略

气候风险与机会管理

本公司每年进行气候相关风险与机会辨识，评估范围涵盖实体风险、转型风险及气候相关机会。其中，实体风险包括立即性风险及长期性风险，例如极端降雨、淹水、台风、土石流、山崩地滑及长期气候型态变化等；转型风险则涵盖现有及新兴法规、诉讼、技术、市场及商誉等面向；气候相关机会则包括资源效率、能源来源、产品与服务、市场及韧性等面向。

本公司依据各项风险与机会可能影响之范围、发生时间、冲击程度及发生可能性进行评估，并依重大性排序后纳入经营策略及管理计划。经鉴别结果，本公司目前较主要之气候相关风险为「转型风险-政策与法规」；较具潜力之气候相关机会则包括「能源来源－使用低碳能源」、「产品与服务－低碳产品及调适与解决方案」、「市场－寻找新商机及公共建设参与」。

风险类型	气候变迁风险议题	发生期间	因应措施	对财务可能的影响
转型风险- 政策与法规	上市柜公司 永续发展路径图	中期(1-5年)	台湾营运据点及川源（中国）平湖厂依循 ISO 14064-1 办理组织型温室气体盘查。	低
			川源（中国）平湖厂之温室气体排放量委由第三方机构办理查证，以提升信息之完整性与可信度。	低
			合并报表内尚未纳入盘查之据点，逐步导入盘查机制，提升整体组织之合规性。	低
能源来源	使用低碳能源	中期(1-5年)	川源（中国）平湖厂区提供屋顶设置太阳能光电设备，所产生之再生能源由厂区使用，降低外购电力需求及温室气体排放；2025年度使用再生能源共计 236,011度。	低
			持续评估各营运据点导入太阳能、绿电及节能设备之可行性，逐步提升低碳能源使用比例。	中
产品与服务	低碳产品及 调适与解决方案	短中期(1年内-5年)	持续推动高效率泵浦及智慧控制设备之研发与应用，透过设备效率提升及运转参数最佳化，协助客户降低水处理过程之能源	低
			将节能、减碳及设备全生命周期效益纳入产品与系统规划，提升产品之低碳竞争力。	低
			提供智慧水务、污水处理、水回收再利用及远端监控等整合性解决方案，协助客户因应缺水、极端降雨及水质变化所带来之营运风险。	低
			运用AI分析、感测设备及自动控制技术，提升水处理系统之实时监测、异常预警及应变能力，强化客户营运韧性。	低

风险类型	气候变迁风险议题	发生期间	因应措施	对财务可能的影响
市场	寻找新商机及公共建设参与	短中期(1年内-5年)	▪ 掌握净零转型、工业节水、水资源循环利用及智慧化管理需求，持续拓展智慧水务、节能改善及水处理升级相关市场。	低
			▪ 结合集团设备制造、系统整合及维运服务能力，拓展半导体、电子制造、工业园区、市政水务市场之业务机会。	低
			▪ 积极参与政府及公营事业之污水处理、净水场智慧化、水环境改善、再生水及水资源韧性相关公共工程。	低
			▪ 结合智慧监控、精准加药及水处理技术，协助公共设施提升处理效率、降低能源消耗，并强化因应极端气候之供水与水质管理能力。	低



基士德科技股份有限公司
GSD Technologies Co.,Ltd.

股票代码
6 6 4 1