



基亞生物科技股份有限公司
MEDIGEN BIOTECHNOLOGY CORP.

2024年度-永續報告書

Medigen Biotechnology Corp. Sustainability Report 2024



中華民國114年8月

CONTENTS

關於本報告書	04
董事長的話	05
永續亮點與營運績效	06
基亞經營概況與價值鏈	07
驅動永續經營	07
永續推動組織	07
永續發展策略	07
利害關係人議合	07
重大議題鑑別流程	09
重大議題列表	10
1 公司治理及法遵	11
1.1 關於基亞	11
1.2 經濟績效	12
1.2.1 產品簡介	12
1.2.2 產品創新	14
1.3 公司治理	14
2 串聯上下游的價值鏈經營	24
2.1 永續供應鏈	24
2.1.1 供應鏈人權政策	24
2.1.2 綠色採購	26
2.1.3 供應鏈韌性	26
2.1.4 供應商管理	26
2.2 客戶關係管理	27
2.2.1 經營策略	27
2.2.2 客戶維繫與溝通	28
2.2.3 客戶隱私保護	28
2.2.4 客戶申訴管道與回應機制	28
3 精益求精的品質與安全	29
3.1 產品品質與安全	29

CONTENTS

3.1.1 品質政策與合規管理	29
3.1.2 產品設計與研發	30
3.1.3 產品風險評估	31
3.1.4 品質管理與追蹤	31
3.2 產品研發及試驗管理	32
3.2.1 創新與研發策略	32
3.2.2 研發目標	36
3.2.3 研發風險評估	37
3.2.4 研發進展	38
4 幸福安心的環境與多元共融的夥伴	39
4.1 人才發展與培育	39
4.1.1 人員聘僱政策	39
4.1.2 多元共融的職場	40
4.1.3 人員流動—新進員工和離職員工	41
4.1.4 員工培育及職涯規劃	42
4.2 員工福利與權益	43
4.2.1 薪酬制度	43
4.2.2 福利制度	44
4.2.3 退休制度	46
4.3 職業安全與衛生	46
4.3.1 幸福安全的職場	47
4.3.2 職業災害處理及防治	47
4.3.3 員工健康照護	49
5 負責任的環境管理	50
5.1 氣候行動	50
5.2 氣候相關風險與機會管理	52
6 攜手共創社會美好	55
附錄 子公司溫士頓及高端資訊揭露	56
附錄 GRI Standards 內容指引	60
附錄 SASB Standards 內容指引	64

關於本報告書

歡迎閱讀基亞生物科技股份有限公司（以下簡稱基亞 / 本公司 / 我們）公開發行的永續報告書。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，以下簡稱 GRI）發布之永續性報導準則（GRI Standards，以下簡稱 GRI 準則），向關心本公司的利害關係人揭露 2024 年的營運表現及未來的計畫，以展現基亞在永續面向所作的成果績效及未來目標。基亞將持續公布環境、社會與公司治理等各層面的相關資訊，使社會大眾能夠深入了解本公司的整體營運行動及永續發展的願景。

》報告書揭露與發布時間

本報告書 2025 年 8 月首次發行，資訊涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報表年度涵蓋資訊一致。預計下一版本將於 2026 年 8 月發行。

》範疇與邊界

本報告書首年編撰，資料涵蓋邊界訂為基亞生物科技股份有限公司及其部分子公司（溫士頓醫藥股份有限公司、高端疫苗生物製劑股份有限公司）之部分資訊，未來將持續納入其他據點至與合併財報邊界相符，本報告書財務相關數據來源為基亞 2024 年度的合併財務報表；若揭露範疇與前述不同，則於該段落註明。據點所在位置及資料涵蓋範疇詳如下表：

報告書邊界	
公司名稱	地址
基亞生物科技股份有限公司	115 臺北市南港區園區街 3 號 F 棟 14 樓
溫士頓醫藥股份有限公司	710 臺南市永康區仁愛街 117 號
高端疫苗生物製劑股份有限公司	30261 新竹縣竹北市生醫三路 68 號

》撰寫原則與保證 / 確信

本報告書依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，參考 GRI 準則編製，並由董事長審閱核准後發布。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標架構及相關法規進行揭露。GRI Standards 及 SASB 內容索引請詳附錄。

》聯絡方式

單位	永續暨風險管理推動小組
電話	02-7736-1234
E-mail	info@medigen.com.tw
公司網址	http://www.medigen.com.tw

董事長的話

各位關心基亞永續發展的夥伴們大家好：

2024 年是基亞邁向永續發展新階段的重要時刻。作為一家領先的生技公司，基亞不僅在創新研發和國際化佈局上穩步前進，更深知企業責任的重要性。我們始終堅信，只有將環境保護、社會責任與公司治理融入企業發展的每一個層面，才能使基亞穩定的成長。

在過去的一年，基亞結合臺灣的生技研發能量與國際化的臨床開發經驗，深化與日本藥廠的策略聯盟，取得獨家銷售權利，也預計共同拓展具潛力的亞洲市場，提升在全球生技醫療市場的競爭力。基亞堅守「創新讓生命更美好 Innovations for a Better Life」的理念，專注於未被解決的醫療需求，聚焦於各種創新與新興的治療方式，包括小分子藥物、溶瘤病毒藥物和免疫細胞治療等，為全球病患帶來更多更具可近性的治療選擇。

在環境永續方面，基亞積極落實節能減碳、資源回收等措施，力求在營運過程中減少對環境的影響。儘管我們的業務主要集中在生技研發領域，原有的生產過程對環境的負擔相對較小，但我們仍然不斷完善內部管理，推動能源節約與綠色辦公，採用電子表單簽核系統和垃圾分類等措施，實現減廢與精實。

我們也重視社會責任的履行，為員工提供優質的福利制度，確保每一位員工在安全健康的工作環境中成長發展，基亞不僅遵守國際人權公約，還實踐著公平、平等的僱傭政策，努力打造無歧視的工作環境；此外，我們鼓勵員工參與物資捐助、發票募捐等愛心活動，以實際行動幫助偏鄉及弱勢團體、關懷社會。

我們也將公司治理視為永續發展的基石。透過完善的風險管理政策與程序，我們有效識別並控管各項風險，並確保公司的經營透明與財務穩健。我們每年會定期向董事會報告永續發展的執行狀況，確保基亞的永續發展目標與策略得以不斷優化。

面對未來，基亞將繼續以永續發展為指引，推動企業在生技產業中的領先地位。我們承諾，將不斷加強技術創新，提升產品品質，與每一位同仁及合作夥伴積極履行企業的環境責任與社會責任。



基亞集團 董事長
張世忠

永續亮點與營運績效

》永續與 ESG 成效

- ▶ 產品研發創新：細胞治療產品進入臨床試驗、累積專利數量達 102 項。
- ▶ 誠信經營與公司治理：2024 年度未發生違反公司治理、反貪腐、法規遵循相關之裁罰或申訴事件，董事會及功能性委員會績效評估結果均為 90 分以上。
- ▶ 推動多元職場：女性董事占比 37.5%、女性管理職及員工占比均過半。
- ▶ 強化供應鏈韌性：2024 年度供應商評鑑均為 A 等級。
- ▶ 維護客戶關係：2024 年度無發生客戶關係相關負面衝擊、侵犯客戶隱私、產品品質與安全相關客訴事件。
- ▶ 宣導節能減碳：持續盤點公司設備，擬定汰舊換新計畫，宣導無紙化及低碳生活，提升能源效率並減少碳排放，朝向減碳及減廢目標邁進。
- ▶ 社會公益參與：不定期辦理或參與弱勢團體捐助活動，與醫療機構連結，傳遞慈善關懷。

》營運亮點

- ▶ 開發中溶瘤病毒新藥 OBP-301 與日本上市公司 Oncolys BioPharma 達成銷售合作，並與日本醫藥品醫療機器綜合機構 (PMDA) 磋商達成協議，啟動「先驅綜合評估諮詢」，預期可縮短審查週期。
- ▶ 基亞與台中慈濟醫院合作之細胞製備場所符合人體細胞組織優良操作規範，新版自體 NK 細胞治療計畫獲衛生福利部核准。
- ▶ 取得衛生福利部食品藥物管理署核准，進行異體自然殺手細胞 (Magicell®-NK) 第一及第二期人體臨床試驗。

》SDGs 回應

聯合國在永續發展議程中提出 17 項 2030 年永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，包含消除貧窮、終結飢餓、就業與經濟成長、氣候行動等全球迫切的議題，希望藉此引領各國政府、企業及民間團體組織的行動方向，共同打造永續未來。

SDGs 在闡明急需解決問題的同時，也象徵著企業成長的機會，若能結合 SDGs 各項議題進行產品布局，企業將可藉此拓展版圖，提升聲譽。

基亞為藥物研發公司，營運與 SDG 3「健康與福祉」有密切關聯，透過新型藥物研發，為傳染病對抗、疫苗與藥品可近性及全球健康系統的建立貢獻心力；此外，基亞在制定內部政策及營運策略時，也考量 SDGs，以確保公司發展方向與利害關係人關注焦點一致。

SDGs	採取的行動	SDGs	採取的行動
 <p>3 健康與福祉</p>	<p>基亞致力投入新藥研發，期能為病患提供可負擔的治療方式，促進人類建康與福祉，也透過完善的智慧財產規劃保障研發成果，創造企業與社會的共享價值。</p>	 <p>12 責任消費與生產</p>	<p>透過宣導減量與回收，減少廢棄物的產生；在符合品質與法規要求的前提下，盡可能尋求在地採購與綠色採購；以減少、替代、改善為原則，保護實驗動物福祉與尊重生命。</p>
 <p>5 性別平等</p>	<p>基亞以實際行動表達對性別平等的重視，女性積極參與治理單位與管理階層，塑造多元共融的職場文化。</p>	 <p>13 氣候行動</p>	<p>進行組織的溫室氣體盤查，並將氣候變遷因應措施納入政策考量；導入電子表單，減少紙張使用、宣導節能減碳等。</p>

基亞經營概況與價值鏈

》驅動永續經營

永續推動組織

基亞係由董事會制定永續發展策略與目標，並以董事長室及各部門主管為首，組成永續暨風險管理推動單位，具體任務包含提出永續發展政策及計畫、於公司內進行宣導與教育訓練並在企業網站對外傳達、定期（每年至少一次）向董事會報告執行及改善情形，帶領基亞全體同仁推動永續發展。

永續發展策略

基亞不僅重視企業整體營運及利害關係人之權益，更強調對於環境與社會之責任。基亞在營運過程中，適時整合內外部利害關係人之意見，評估對環境、社會、治理的衝擊，以及可能面臨的風險，並加強預防。基亞透過遵循相關法令並致力推動產品革新、提升民眾健康，將永續願景融入政策與管理中，以保護環境並維護員工、社區及社會之人權。

》利害關係人議合

基亞提供多種內外部利害關係人使用之溝通管道，如有影響利害關係人之負面情事發生，責任單位查清受呈報事件知原委後交由專業部門提供員工協助，如有必要時則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。**2024 年無影響利害關係人之負面事件發生。**

利害關係人的鑑別與溝通，是落實公司永續發展的基礎。基亞經由公司主管根據 AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）利害關係人議合參與標準的五大原則，鑑別出七大主要利害關係人。

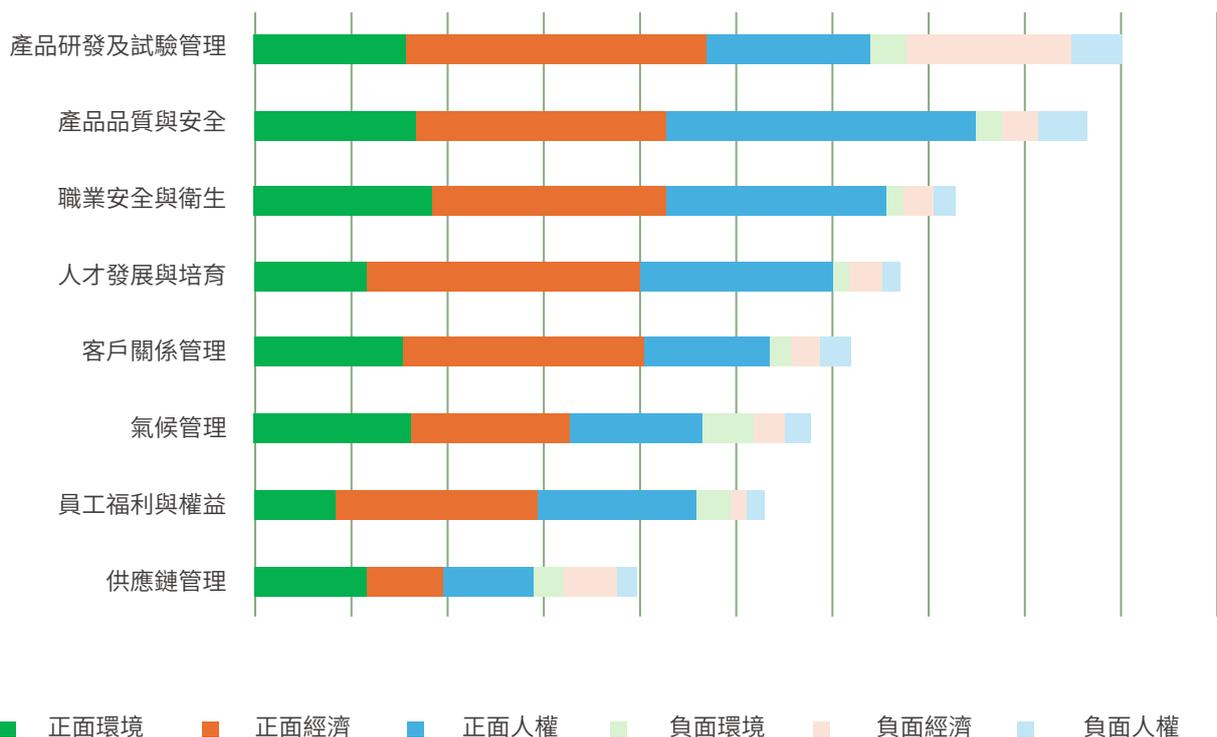


利害關係人群體	議題	溝通及回應方式	頻率與實績
員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司治理 2. 法律遵循 3. 勞資會議 4. 薪資福利 5. 職業安全與健康 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年績效面談 ● 每年主管調薪、升職會議 ● 溝通會 / 宣導會 ● 內、外部教育訓練 ● 部門會議 ● 人事公告 	2024 年全面調薪以因應通膨
股東 / 投資人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經營績效 2. 生技產業之展望 3. 公司在產業中之競爭優勢 4. 未來成長潛力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度股東會、公司年報 ● 各季財務報告 ● 法人說明會 ● 官網公告訊息 ● 投資人關係信箱 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年 5 月 28 日召開股東會並揭露年報 2. 2024 年共於公司網站公告 7 則營運訊息 3. 2024 年共公告 41 則重訊 4. 2024 年 12 月 25 日召開法說會
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品品質與安全 2. 客戶關係管理 3. 資訊與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度例行拜訪 ● 教育訓練 ● 議價會議 ● 電話 /E-mail/ 書面信函往來 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成年度客戶例行拜訪 2. 視專案進度召開會議
非政府組織 / 民間團體 / 公協會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品品質與安全 2. 產品研發與試管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公文 ● 拜訪 ● 諮詢會議 	<p>主要溝通之組織為財團法人醫藥品查驗中心與工業技術研究院。</p> <p>2024 年參訪工研院 GMP 工廠並與之進行 3 次諮詢會議。</p>
政府機構	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人權保障 2. 職業安全與健康 3. 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公文 / 電話 /Email 溝通 ● 參加主管機關主辦會議 	2024 年共獲得 1 件臨床試驗執行核可，10 件特管辦法的細胞治療核可。
學術 / 研究機構	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品研發與試驗管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 合作研發 ● 委託服務 	2024 年與清華大學、成功大學與其他財團法人共簽署 6 份合約書。
人體試驗倫理委員會 (IRB)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品品質與安全 2. 產品研發與試驗管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● IRB 審查意見 ● 公文 / 電話 /Email 	公司提出臨床試驗計畫案申請，經由醫院 IRB 審查及審查委員給予審查意見，審查通過後醫院 IRB 會予以核准，並可在試驗醫院執行臨床試驗。

重大議題鑑別流程

為了全面評估影響未來永續發展的重大主題，基亞參考各項國內外資訊揭露準則，評估全球永續發展趨勢以及營運發展目標，分析公司治理、環境與社會等各面向的主要主題，逐步建立起屬於基亞之永續資訊揭露框架。

1.	了解組織脈絡	針對最主要據點不同利害關係人，依照溝通的頻率、回應關注的急迫性、公司所負的責任、依賴程度、影響程度、多元觀點或創新機會的程度等面向進行評分及排序，決定最主要之利害關係人群體，依序包括員工、股東/投資人、客戶、非政府組織/民間團體/公協會、政府機構、學術/研究機構與人體試驗倫理委員會。
2.	鑑別實際及潛在衝擊	由於今年為首次編撰報告書，故蒐集 GRI 準則、國內外同業、標竿之重要主題、各部門同仁之業務、及向各方利害關係人溝通互動的過程所蒐集之各項議題，聚焦出 19 項永續議題與相關影響，再依永續報告書編製作業辦法指定揭露項目與 SASB 篩選出 8 項重大主題，並參考相關辦法於本次報告書中揭露對應永續資訊。
3.	評估衝擊顯著程度	基亞透過問卷聚焦出的 8 項主題進行調查，分別評估各項主題之正、負面衝擊程度，同時納入利害關係人意見進行各項主題之排序，設定重大性門檻決定重大主題，並於報告書中優先報導。
4.	排定最顯著衝擊的優先報導順序	公司將持續檢視重大主題，並與公司治理單位、利害關係人保持雙向且即時的多元溝通，以適當調整及建立管理方針與目標。



重大議題衝擊程度

重大議題列表

●直接衝擊 ○間接衝擊 ●環境面 ●人群與人權面 ●治理面

重大主題	主題重要性	對應指標	價值鏈衝擊 邊界 (註)			回應章節	對應頁碼
			上游	基亞	下游		
產品研發與試驗管理	專利及研究成果與公司的競爭力有關。合法的臨床試驗涉及參與者的安全與健康。	SASB： HC-BP210a.1		●	○	精益求精的品質與安全	p. 38-39
產品品質與安全	藥品法規遵循、藥品認證、研發過程與產品品質相關。藥品安全監視、回收與藥物不良反應申報管道、偽藥通報機制與產品安全相關。	GRI 416	○	●	○	精益求精的品質與安全	p. 38-39
職業安全與衛生	職安政策、措施及風險程度與員工的健康安全有關。	GRI 403		●	○	幸福安心的工作環境	p. 55-58
人才發展與培育	專業培訓的時數、職業成長機會和績效考核制度與員工的技能發展和公司研發進展有關。	GRI 401 GRI 404 SASB： HC-BP330a.1 HC-BP330a.2		●		多元共榮的工作夥伴	p. 48-50
客戶關係管理	與醫療專業人員、患者團體和監管機構的溝通頻率和滿意度與市場需求相關。	GRI 417 GRI 418	○	●		串聯上下游的價值鏈經營 精益求精的品質與安全	p. 33-34 p. 40
氣候管理	董事會與高階管理層對氣候議題的監督與管理及業務活動的碳排放量與全球氣候變遷對公司的風險程度相關。	GRI 302 GRI 303 GRI 305	○	○	○	負責任的環境管理	p. 60-61
員工福利與權益	維護、促進勞工權益、薪資以外的福利及順暢的申訴管道，與員工人權、滿意度、留任意願息息相關。	GRI 401		●		幸福安心的工作環境	p. 49、53-54
供應鏈管理	原料採購、生產流程、品質控制和物流配送涉及藥品研發效率及產品的安全性和可靠性。	GRI 204	●	●	●	串聯上下游的價值鏈經營	p. 33、38

註：衝擊邊界與程度係以基亞價值鏈的進行鑑別，價值鏈核心為基亞本身，並涵蓋員工，上游為供應商，下游為客戶。

1 公司治理及法遵

本公司承諾盡善良管理人之注意義務，督促、隨時檢討其實施成效並持續改進，以確保公司治理相關政策之落實。並承諾將持續投入高品質醫藥研發與相關通路建立、加強營運效率並協助客戶降低生產成本、關注客戶滿意度要求，以建立長期穩定之策略夥伴關係。

1.1 關於基亞

基亞生物科技股份有限公司成立於 1999 年底，主要以「肝病」與「癌症」兩大領域作為產品開發核心，從事新藥探索及臨床試驗，並於 2019 年起增加細胞治療技術的研發。近年來細胞治療已發展為生技產業中的熱門趨勢，為了適應產業的發展方向並配合既有研究團隊之專長，基亞逐漸轉移研究重心至細胞治療領域的研究。基亞擁有豐富的跨國合作執行臨床開發經驗及開發分子診斷試劑的專業能力，經多年耕耘已成長為一間全方位的生物醫藥集團。基亞多年來抱著關懷、誠信、創新及專業的理念，於多面向領域尋求創新突破。基亞秉持「創新讓生命更美好」的願景，力求讓每個生命不僅為自己、也為他人綻放。



》公司基本資料

公司名稱	基亞生物科技股份有限公司
成立時間	1999 年
資本額	新臺幣 1,393,067,550 元
董事長	張世忠
總部	11503 臺北市南港區園區街 3 號 F 棟 14 樓
主要業務	生物製藥研發業務，包含細胞治療、學名藥、疫苗開發等
員工人數	截至 2024 年底，員工總數為 37 人，男性為 15 人（占員工總數 41%），女性為 22 人（占員工總數 59%）
重要營運據點	11503 臺北市南港區園區街 3 號 F 棟 14 樓

1.2 經濟績效

基亞 2024 年度合併營業收入淨額為新臺幣 1,372,701 千元，相對於去年成長 18.57%，合併稅後淨損為 204,690 千元，稅後基本每股虧損為 1.47 元，財務績效已較去年度基本每股虧損 4.03 元大幅改善。

項目	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入 (千元)	1,372,701	1,157,720	1,055,947
營業成本 (千元)	(618,944)	(540,391)	(968,487)
毛利率 (%)	54.91	53.32	8.28
稅前淨損 (千元)	(112,716)	(1,278,860)	(1,872,613)
研發費用 (千元)	393,270	1,336,337	1,330,997
研發占營收比 (%)	28.65	115.43	126.05

1.2.1 產品簡介

目前基亞已開發成功並上市之產品包括：

● Magicell®-NK 自然殺手免疫細胞製劑

Magicell® 是基亞細胞製劑產品的註冊商標，Magicell®-NK 的「NK」是指自然殺手細胞 (Natural Killer Cell)。Magicell®-NK 是基亞獨立研發，符合臺灣衛生福利部「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」(特管法)，在不經基因修飾、不利用癌細胞當餵養細胞的條件下，大量增殖出高活性且高純度的自體自然殺手 (NK) 細胞的專有技術，截至 2024 年 12 月 29 日止，全國共有 10 家醫療院所獲准實施本公司的 Magicell®-NK 細胞治療。為拓展市場的目的，本公司的 Magicell®-NK 細胞也循新藥開發的規範，申請臨床試驗的許可，目前已經獲得臺灣衛生福利部食品藥物管理署許可 (TFDA) 執行兩項臨床試驗，包含使用自體 NK 細胞作為結腸癌患者術後的輔助療法的第一期臨床試驗；以及使用異體 NK 細胞作為胰管腺癌 (PDA) 或膽管癌患者術後的輔助療法合併化療的第一期臨床試驗。



● Magicell®-GDT



Magicell®-GDT 的「GDT」是指 gamma-delta T 細胞。GDT 細胞是一種具有獨特免疫功能的 T 細胞，能夠快速響應並殺死癌細胞，而不受到 HLA 分子的限制。基亞於 2019 年底與日本上市公司 MEDINET Co., Ltd. (MEDINET) 簽署授權合約，由 MEDINET Co., Ltd. 授予基亞公司 GDT 的專屬授權，得依據特管法提供患者使用。這項技術於 2023 年初起陸續依特管法取得衛福部核准，截至 2024 年 12 月 29 日止，全國共有 8 家醫療院所獲准實施本公司的 Magicell®-NK 細胞治療。

●眼科各式學名藥（子公司溫士頓醫藥（股）公司）



基亞集團重視藥物之可近性，鎖定專利行學名藥開發，並以眼科用藥為主。子公司溫士頓醫藥（股）公司銷售通路主要以國內西藥房、醫院及開業診所為主。依據健保署公告的眼科醫療院所數量，該子公司獨家生產的眼藥產品已於醫療通路達到 100% 的市場覆蓋率、在診所方面也達到 99.7% 的市場覆蓋率。

●腸病毒疫苗及流感疫苗（子公司高端疫苗生物製劑（股）公司）



高端疫苗公司成功開發了 EV71 腸病毒疫苗，這種疫苗對於臺灣、東南亞和中國等濕熱地區的嬰幼兒至關重要。經過嚴謹的臨床試驗，該疫苗已在臺灣取得正式藥證，並正在向其他國家申請認證。此外，高端的四價流感疫苗也已獲得臺灣衛生福利部的核准，另因應世界衛生組織建議及國際趨勢，臺灣公費流感疫苗於 2025 年改為三價流感疫苗。高端疫苗福喜健三價流感疫苗亦於 2024 年 12 月 4 日取得

衛福部食藥署查驗登記審核通過核准函，適用於 3 歲以上的兒童和成人。後續，這些疫苗將交由中央政府及各級醫療院所或藥品經銷商進行銷售使用，以保護公眾免受流行性疾病的威脅。

1.2.2 產品創新

》主要商品之營業比重

主要商品	2024 年度		2023 年度	
	金額 (千元)	占比 (%)	金額 (千元)	占比 (%)
分子診斷及代檢服務	59,166	4.31	54,554	4.71
細胞治療業務	9,453	0.69	-	-
學名藥	400,262	29.16	344,499	29.76
醫美產品	268,390	19.55	332,496	28.72
保健食品	26,425	1.92	32,079	2.77
疫苗產品	605,435	44.11	389,257	33.62
其他	3,570	0.26	4,835	0.42
營業收入淨額	1,372,701	100.00	1,157,720	100.00

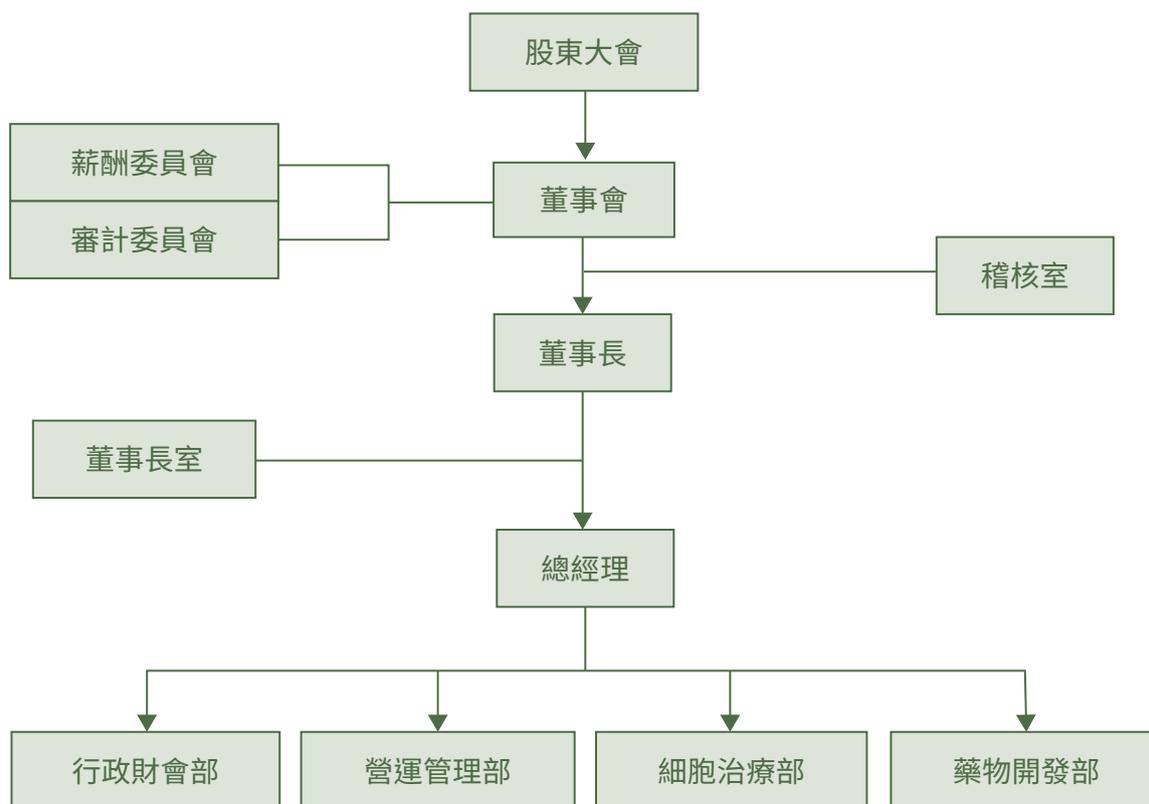
》主要商品銷售區域

	2024 年度		2023 年度	
	金額 (千元)	占比 (%)	金額 (千元)	占比 (%)
外銷收入	40,272	2.93	26,023	2.25
內銷收入	1,332,429	97.07	1,131,697	97.75
合計	1,372,701	100.00	1,157,720	100.00

1.3 公司治理

》組織架構

基亞以股東會為最高權力機構，並透過董事長擔任主席所領導之董事會，擬定公司營運策略及方針，以提升集團整體經營效率與決策執行力；基亞也設立了功能性委員會，確保薪資及公司審查重要性之落實。此外，為保障股東權益並強化董事會職能，基亞設立公司治理主管，其主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、監察人就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。



部門	工作職掌
董事長室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬定公司營運策略及方針與財務預算大綱 2. 協調各部門運作及合作相關事宜 3. 評估各項規章及辦法之可行性並督導其執行成效 4. 執行並評估董事會之決議進度與效益
營運管理部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬定事業營運計畫書 2. 事業開發與專案管理 3. 授權、技術合作及產學合作與專案管理 4. 市場調查及分析 5. 合約審查與法務管理 6. 訴訟及非訟案管理 7. 智慧財產權管理 8. 企業形象管理
藥物開發部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設計及執行各階段臨床試驗 2. 依優良臨床試驗規範及試驗計畫書之規定，監測臨床試驗之進行 3. 設計及執行各細胞治療之特管辦法 4. 依特管辦法規範之規定，協助監測特管辦法之進行 5. 主動尋求並參與新藥開發合作案件之評估 6. 新藥製程開發 7. 各項專案管理

部門	工作職掌
細胞治療部	1. GTP 實驗室之管理及維護 2. 研發細胞治療產品 3. 生產細胞治療產品 4. 研發細胞治療相關抗體
行政財會部	1. 擬定短、中期資金之取得運用與調度計畫 2. 擬定及執行會計制度及處理帳務 3. 執行及控制預算，編制並分析管理報表等 4. 每月例行性帳款給付、差異分析效益評估 5. 制定及執行人力資源管理制度 6. 建立及維護公司網路系統，提供資訊服務 7. 執行資產盤點與維護 8. 統籌商品、原 / 物料及一般庶務性用品之採購 9. 處理總務行政及股務工作 10. 轉投資管理
稽核室	1. 評估及督導內部管理規章實施之績效 2. 擬訂及執行稽核作業進度 3. 執行專案事件之稽核

》治理單位之組成

職稱	姓名	性別 / 年齡	主要經 (學) 歷	永續相關風險管理背景					
				環境	會計 財務	人權 人力 資本	供應鏈 或客戶 關係管 理	研 發、 創新 管理	治理、 法規、 專利
董事長	張世忠	男 / 66-70	慈濟醫學院醫學系系主任 慈濟醫院泌尿科外科主任 臺大醫院主治醫生 基亞生物科技 (股) 公司總經理	V	V	V	V	V	V
董事	云辰電子開發 (股) 公司代表人：張姿玲	女 / 66-70	云辰電子開發 (股) 公司董事長 華辰保全 (股) 公司董事長	V	V	V	V		
董事	大慶建設 (股) 公司代表人：莊明理	女 / 66-70	大慶建設 (股) 公司副總經理 / 董事 大慶票券金融 (股) 公司董事	V	V	V	V		

職稱	姓名	性別 / 年齡	主要經 (學) 歷	永續相關風險管理背景					
				環境	會計 財務	人權 人力 資本	供應鏈 或客戶 關係管 理	研 發、 創新 管理	治理、 法規、 專利
董事	華辰保全 (股) 公司代表人：黃子亮	男 / 66-70	旭柴理財顧問 (股) 公司董事長 紫盛智慧科技 (股) 公司董事代表兼董事長	V	V	V	V		
獨立董事	莊秀銘	男 / 71-75	臺北、高雄地方法院檢察署檢察官 臺灣臺北、板橋地方法院法官	V	V	V			V
獨立董事	陳北緯	男 / 51-55	勤業會計師事務所副理 群智聯合會計師事務所會計師 崇右技術學院會計系兼任講師 國立臺北商業技術學院兼任講師 緯創會計師事務所會計師	V	V	V			V
獨立董事	林雪蓉	女 / 60-65	臺灣大學公共衛生學士 美國約翰霍普金斯大學流行病學研究碩士 臺灣大學流行病學博士班研究 行政院衛生署疾病管制局科長 / 分局長 桃園縣政府衛生局 局長 行政院衛生署食品衛生處 處長 行政院衛生署食品藥物管理局 副局長 行政院衛生署 參事 新北市政府衛生局 局長	V		V	V	V	V
獨立董事	王主科	男 / 66-70	臺大醫學院臨床醫學研究所博士 臺灣大學 EMBA 會研所 臺大醫院副院長 臺大醫學院小兒科教授 臺大學醫學院附設醫院小兒心臟科主任	V	V		V	V	V

》董事會的遴選

基亞依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十一條及第四十三條規定訂定「董事選舉辦法」，以達到公平、公正、公開之董事選任原則。本公司董事之選舉，採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。本公司董事依公司章程所定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上所得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

》董事會多元化情形

本公司設有董事七～十一席，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。同時本公司董事會成員組成皆以用人唯才為選任原則，以達到多元互補之效能，考量要素多元化包括：

1. 基本組成（如：年齡、性別、國籍等）
2. 產業經驗與專業技能（如：生物科技、醫療、財會等）

為了強化董事會的職能，以達成公司治理的理想目標，基亞在「公司治理守則」第 20 條中明確規定了董事會整體應具備的能力，包括營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力以及決策能力。

》利益衝突之避免

為確保避免及減緩利益衝突，本公司的道德行為準則明定當公司董事或經理人無法以客觀及有效率的方式處理公務時，或是基於其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶或二親等以內之親屬獲致不當利益，公司應特別注意與前述人員所屬之關係企業資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事。且本公司董事或經理人應主動向公司說明其與公司有無潛在之利益衝突。

》誠信經營與反貪腐

為確保所有業務活動的合法性及道德性，基亞秉持誠信經營原則，建立透明公開的治理架構，並依法設置獨立董事與稽核單位，定期審核公司內部控制與法規遵循之有效性。**2024 年度基亞未發生違反公司治理、貪腐而受到懲處的事件；亦未發生法規遵循與誠信經營相關負面衝擊或申訴事件。**

》風險管理與內部控制

基亞訂定「風險管理政策與程序」，以作為風險管理之最高指導原則；基亞將每年定期評估風險，並針對性擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，由各部門主管或指派人員行使職權，負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務。組織架構為直屬總經理並向審計委員會報告。

風險類別	風險評估事項	因應控制與管理辦法
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 利率匯率浮動 ● 風險高槓桿投資、資金貸予他人、衍生性商品交易、金融理財投資 	<p>本公司臨床試驗用的藥品及服務等，部份委由國外廠商提供，因此會預估未來一段期間外幣之需要，保留一部份外幣存款部位。為避免未來營收及獲利受匯率波動之影響，本公司採取的因應措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若有國外購料或應付國外廠商技術授權金款項，將儘量以應收外幣款項來支付，以減少匯率變動之影響並達自然避險之效果。 ● 財務單位密切留意國際金融狀況，掌握最新之匯率變動資訊，並請往來銀行提供專業諮詢服務，以充分掌握匯率趨勢，並視實際資金需求情形，於適當時機採行適當之避險策略以降低匯率風險。 ● 本公司已訂定「取得或處分資產處理程序」，規範有關衍生性金融商品之交易、風險管理、監督及稽核等作業並據以執行。對於未來有外幣需求時，除保留外幣應收帳款不予結匯外，尚視匯率變動情形，依取得或處分資產處理程序規範之程序從現貨市場買入外幣，並依規定經董事會通過及公告申報。 ● 本公司依循信用風險之政策、程序及控制以管理信用風險。所有交易對手之信用風險評估係綜合考量該交易對手之財務狀況、信評機構之評等、以往之歷史交易經驗、目前經濟環境以及本集團內部評等標準等因素。

風險類別	風險評估事項	因應控制與管理辦法
營運風險 / 合規風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 研發計劃開發 ● 政策與法律變動 ● 科技及產業變動 ● 其他營運事項 	<p>本公司由藥物開發部負責相關風險之因應與管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 對於法規單位及試驗醫院倫理委員會之法規及相關規範變動，進行因應措施，並確保送審文件之品質。 ● 制定原料藥與成品之品管標準，確保研發上達到現行法規的要求。 ● 遵循藥品優良臨床試驗準則設計臨床試驗方案，並於試驗中密切監測受試者用藥安全。 ● 依循藥品優良臨床試驗準則、現行法規及公司內部 SOP 執行臨床試驗，監測試驗流程及紀錄，並安排稽核以確保試驗之執行遵循相關規範。 ● 依循品質控制手冊建立品質管理系統，發行 SOP 確保新藥開發各單位執行必要之風險管理措施，彙整風險評估報告並持續評估風險管控之成效。
策略風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業形象改變 ● 投資、轉投資及併購效益 	<p>藉由相關主管會議進行研議，並由稽核室進行風險之檢查、評估、督導、改善追蹤及報告、董事會 / 審計委員會進行風險評估管控之決策與最終控制。</p>
合規風險	<ul style="list-style-type: none"> ● SOP 及法規遵循 	<p>由董事長室負責配合公司短、中、長期經營策略管控並處理公司各項業務之智慧財產及法律風險，包含但不限於智慧財產權有效性、契約簽訂、法規遵循及訴訟事務。</p>

本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，設計並確實執行內部控制制度，且隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，確保該制度之設計及執行持續有效。

類別	執掌情形	績效
審計委員會	本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，負責執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等。	2024 年度實際開會 5 次，委員出席率 100%
薪資委員會	由 4 位獨立董事組成，負責定期檢討薪資規程並提出修正建議；定期評估並訂定董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬。	2024 年度實際開會 2 次，委員出席率 100%
稽核室	負責評估及督導內部管理規章實施之績效、擬定及執行稽核作業進度，並執行專案事件之稽核。	內部稽核主管每月定期完成稽核報告後於次月交付各獨立董事等審閱，並於董事會議例行報告。內部稽核主管與獨立董事每年至少一次會議溝通，並得隨時召集會議討論重大或異常事項。

》治理單位績效與薪酬評估

2024 年度績效達成情形

過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。
獨立董事四席，占比達 50%，且二分之一以上之獨立董事連續任期不超過三屆。
女性董事三名，占比為 37.5%。
兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一。
每次董事會皆有至少二席獨立董事親自出席。
全體董事及獨立董事均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修。
董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估結果均為 90 分以上，績效良好。
於規定期限提早上傳英文版之議事手冊、年報及財報爭取公司治理評鑑加分。
董事會開會 8 次，全體董事平均出席率 93.75%（含委託出席率為 100%），審計委員會及薪資報酬委員會出席率皆達 100%。

為增進本公司的董事會功能及績效，基亞訂定了「董事會績效評估辦法」，每年定期進行內部董事會績效評估；且得視情況至少每三年由外部專業機構或專家進行評估一次。評估範圍包括整體董事會、個別董事成員、及功能性委員會；評估方式則囊括了董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委外專業機構或專家等方式。

本公司的董事會績效評估指標內容如下：

董事會績效評估	董事成員（自我或同儕）績效評估	功能性委員會績效評估
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制

為達到合理的薪資報酬，基亞分別以「董事會績效評估辦法」及「董事及經理人薪酬管理辦法」做為定期評估薪酬的依據，並交由薪酬委員會及董事會核議。基亞的薪酬委員會成員由董事會決議委任，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且過半數成員由獨立董事擔任。

本公司的董事薪酬包含報酬、業務執行費用及酬勞：報酬係依公司章程第 27-1 條規定依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內業界水準進行訂定；業務執行費係指董事因執行業務所支付之相關支出；酬勞部分係當公司年度獲利時，應提撥不高於 2% 為董事酬勞。

本公司的經理人薪酬政策包含薪資、獎金、配車、退職退休金費用化之提撥數及股份基礎給付認列之薪資費用。且依據本公司章程第 29 條，本公司年度如有獲利，應提撥不低於 2% 為員工酬勞。給付之酬金會由公司管理階層及薪資報酬委員會進行定期檢討與適度調整。

本公司 2024 年度及 2023 年度因處於累積虧損，故尚未估列員工酬勞及董監酬勞，董事薪酬如下表：

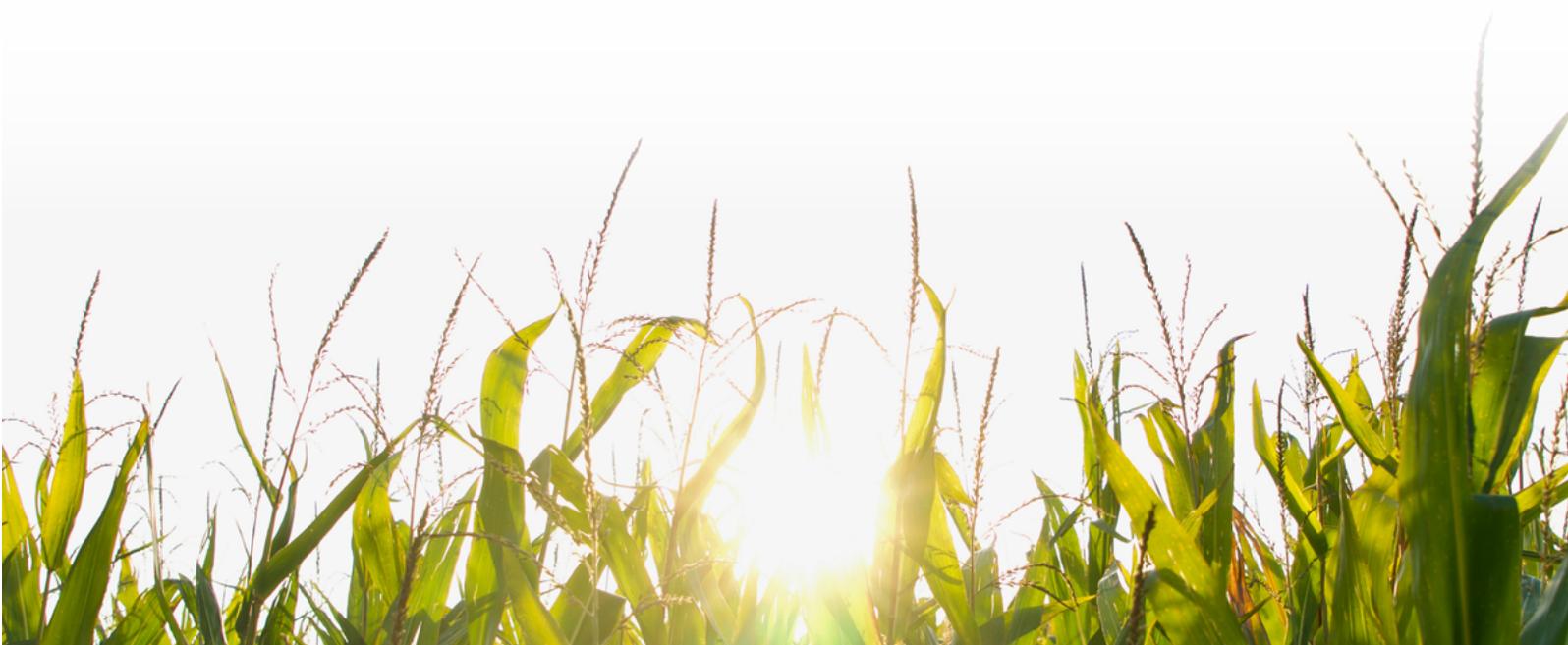
	2024 年度	2023 年度
董事酬金	1,658 千元	1,354 千元

》治理單位永續智識

2024 年度**董事進修共 69 小時**，平均每位董事進修 8.6 小時，且每位至少 6 小時。基亞對於永續發展抱有高度重視，未來也將透過持續安排多元的外部進修課程增強其專業性，以善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務。

》2024 年永續發展相關課程名稱及時數

董事	課程主題	時數	主辦單位
張世忠	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	臺灣證券交易所
張姿玲	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	臺灣證券交易所
黃子亮	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	臺灣證券交易所
莊明理	2024 年防範內線交易宣導會	3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	實踐企業永續經營：性平三法、公平待客之法律責任案例解析 3	3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	內線交易、洗錢防制與反詐	3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
莊秀銘	碳權交易機制與碳管理應用	3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	股東會、經營權與股權政策	3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
陳北緯	溫室氣體盤查標準主導查證員訓練課程	24 小時	中華民國會計師公會全國聯合會
林雪蓉	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	臺灣證券交易所
	公司治理論壇	3 小時	財團法人臺灣金融研訓院
王主科	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3 小時	財團法人中華公司治理協會



2 串聯上下游的價值鏈經營

2.1 永續供應鏈

臺灣再生細胞產業鏈的上游廠商從事收集與保存幹細胞與組織，包含新生兒臍帶血、骨髓、臍帶、受精卵等物質。經合法管道採集細胞後透過分離、檢驗、冷凍儲存等標準作業程序，確保細胞免於污染且長期維持生物功能以用於治療。中游廠商將上述幹細胞與組織開發成功能產品，作業流程包含細胞解凍、細胞純化、建立資料庫以利搜尋配對、樣本運送及細胞移植等。再生細胞產業鏈的下游則是將幹細胞和免疫細胞應用於免疫治療、藥物開發與基礎研究。幹細胞可運用於培養自體幹細胞以修復損壞的組織，免疫細胞則是用於治療癌症及自體免疫疾病。**基亞為再生細胞產業鏈之下游**，透過與各大醫院的密切合作將取自患者的細胞運至基亞的實驗室，經過特殊技術培養後，注射細胞回患者體內，以減輕異體免疫的排斥現象。



再生醫療產業鏈簡介圖 (來源：產業價值鏈資訊平臺)

2.1.1 供應鏈人權政策

基亞視供應商為一同為臺灣生醫產業貢獻的重要夥伴，強調供應鏈中所有人員應獲得公平的對待，因此基亞與供應商皆遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等國際人權公約，以保護全體人員之人權。以下為基亞執行之供應鏈人權相關方針：

人權政策方針	方案及實施情形
多元包容與平等的機會	<ol style="list-style-type: none"> 基亞禁止強迫勞動及任何不當的聘僱歧視，並遵循國際標準、國際人權公約及其營業據點之勞工聘僱相關法律，保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度，提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。 2024 年本公司皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。基亞相信女性的力量，無論是一般員工或主管職位，均有超過一半之女性成員。基亞 2024 年度並未雇用外籍員工，也無身心障礙或原住民族員工。 基亞工作規則提供員工申訴職場暴力、性騷擾處理制度、並制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以保障員工在工作環境中身心不受到威脅侵害。 新版「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」在 2024 年正式上路，為使公司全體員工了解「職場性騷擾防治」與「職場不法侵害」，並降低職場相關危害，維護工作友善環境，公司將籌辦教育訓練宣導課程。

人權政策方針	方案及實施情形
禁止強迫勞動及禁用童工	<p>基亞禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工。2024 年本公司並無發生強迫勞動、使用童工或其他違反勞工人權之重大風險或情事。</p>
建立安全與健康的工作環境	<p>門禁安全：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實施門禁管制，進入公司之員工、訪客皆需經過園區大樓電梯及辦公室大門之刷卡感應驗證。 2. 每天下班或假日加班後，最後離開辦公室之同仁務必關閉門窗、冷氣、照明並上鎖設定保全。 3. 借用辦公室門禁卡之同仁，使用完畢後，務必歸還卻不得擅自外借公司門禁卡及鑰匙與非公司人員。 <p>災害防範措施與應變：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年度參與南港軟體園區二期管理委員會舉辦之消防演習及演練。 2. 辦公室空間設置適足之滅火器。 3. 依據菸害防制法規定實施室內工作與公共場所全面禁菸。 <p>生理衛生：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實施員工健康檢查活動。 2. 辦公室環境每星期固定請專業清潔公司整理與清潔。
合理的薪資報酬及工作條件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基亞依法確保勞工之最低基本工資保障。 2. 設置薪資報酬委員會評估監督公司整體薪酬政策。 3. 基亞每年透過薪資調查及參考總體經濟指標、物價指數，並根據每位員工的績效考核成果，依照薪資管理相關辦法，進行公平的薪資調整，以維持與同業相當的薪酬水平。除了基本薪資外，基亞還設立了獎金和激勵方案，包含經股東會決議之年度盈餘分派，及經董事會同意辦理之員工認股權憑證發行，吸引關鍵人才留任，並激勵員工達成公司之績效目標。如此既促進公司長期發展，也兼顧員工生活水準，達互惠共贏的效果。
和諧的勞資關係	<p>基亞十分重視勞資關係，致力創造互惠共榮的環境，並建立順暢之溝通管道，員工可透過任何形式與公司管理階層溝通其問題、建議或權益，本公司依法制定工作規則，以規範各項勞動條件，保障員工權益。另設有職工福利委員會，執行各項員工福利措施，並藉勞資會議及內部會議溝通協調改進各項行政措施，維護員工之各項權益，勞資關係穩定和諧，無重大勞資糾紛。</p>
支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基亞重視員工健康，每年確實執行員工健康檢查、特殊作業健康檢查，預防潛在健康風險。 2. 基亞遵守勞動基準法等各項勞動人事法規，並透過職工福利委員會，將公司提撥的福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：國內外員工旅遊補助、生日禮金、結婚及生育津貼、喪葬津貼、健檢補助計畫、員工聚餐等，此外，基亞也與熱門飯店、餐廳合作，使同仁享有特約廠商福利。

2.1.2 綠色採購

基亞 2024 年度供應商無違反社會責任如環境保護、職業安全衛生或勞動人權等情事，亦無供應鏈相關負面事件。基亞將臺灣定義為在地採購與重要營運據點，2024 年度在地採購金額所占比例為 92.95%，占供應商總數的 36%。

2.1.3 供應鏈韌性

基亞目前營運活動並無批量生產，故主要供應商為試劑、實驗耗材及相關儀器設備維修保養廠商，供應鏈管理較為單純，生產部人員隨時蒐集有能力提供公司所需耗材或服務之廠商資料，進行評估分級，透過「合格供應商名冊」維護，確保關鍵材料供貨穩定，強化供應鏈韌性。

供應鏈管理分工：生產部管理物料與試藥之入庫並負責議價與採購、品管部與品保部負責執行驗收與入庫作業。

短期及持續性目標

- 針對新進供應商進行評鑑，建立「合格供應商名冊」。
- 每年針對一年內有交易之合格供應商進行年度評核及稽核作業，落實盡職調查，針對高風險供應商（評核分數 70 分以下）提供改善建議，評核分數 60 分以下則召開改善會議，並評估是否終止或解除合約。
- 不定期與供應商進行技術或品質討論會。

中期目標

- 將 ESG 納入採購評核依據。
- 建立供應鏈通報機制與預防措施。

長期目標

- 建立供應商年度報告，由供應商定期提供營運及 ESG 執行情形報告，落實供應商盡職調查。
- 導入更完整的供應商 ESG 標準篩選及評核機制。

2.1.4 供應商管理

》供應商評鑑

供應商類別	供應商基本資料表	品質檢測	功能性檢測	供應商資格評鑑頻率
試藥	V	V	V	一年一次
物料	V	V	V	一年一次

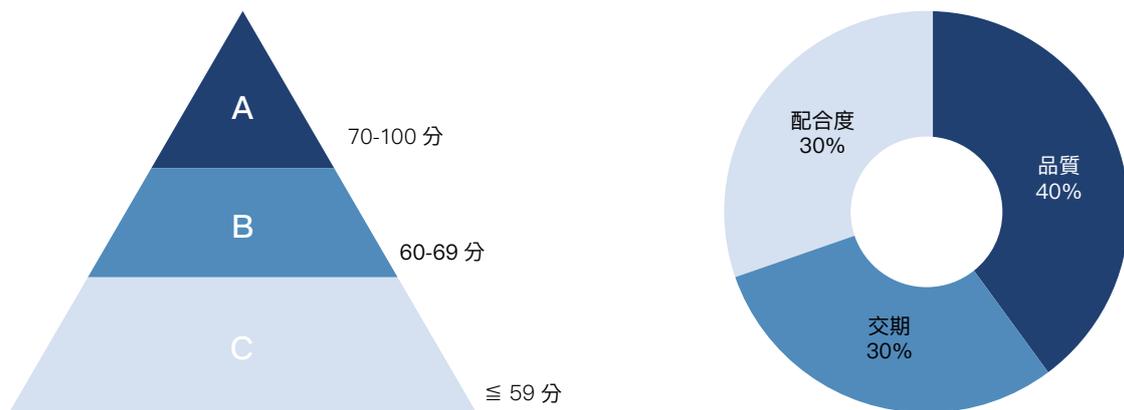
為了維護高品質的產品與技術，基亞嚴格把關供應商資格，首要條件為合法有效之公司或工廠，其次為該廠器具產品代理權、經銷權或合法販售資格，並依供應產品類型，符合下列任一項：

- (1) 具備產能、備料或配合供需等能力者。
- (2) 通過 ISO、GMP 或 TAF 等認證。
- (3) 符合指定廠商資格者，如全球獨占廠商或產品於專業領域具特殊性者。
- (4) 該辦法實施前原有之供應商，且交易期間品質、交期無重大異常者。

國內廠商按照品質 (40%)、交期 (30%)、配合度 (30%) 等三大項做評估，共計 100 分。國外廠商則主要注重品質，有異常時將評估其分析檢驗報告、異常頻率及改善對策，並列入觀察，若 3 個月內無法達到預期，則考慮停止合作。新加入之供應商須於驗收合格後 1 個月內進行評鑑。基亞依照其提供原物料或服務之不可取代性，辨認 29 家關鍵供應商。

評分等級如下：

- A：列入合格供應商名冊。
- B：列入觀察並要求供應商改善。若 3 個月內改善狀況無法符合本公司要求，則呈報採購主管裁定是否停止交易及撤銷合約供應商資格。
- C：呈報採購主管裁定是否停止交期及撤銷合格廠商資格。



2024 年度基亞針對試藥採購及外包服務等廠商進行評鑑，獲得 A 等級之供應商占比為 100%。

2.2 客戶關係管理

2.2.1 經營策略

基亞結合臺灣生技醫療研發技術與國際臨床開發經驗，有效地將研發與技術轉化為全球各國法規單位認可的醫療產品，並與客戶建立良好關係。基亞承諾與醫院合作之臨床試驗流程皆遵循藥事法、臨床試驗管理辦法、赫爾辛基宣言與藥品優良臨床試驗作業指引 (GCP)。

2.2.2 客戶維繫與溝通

短期目標

- 與特管法核准之醫院溝通，使其了解 NK&GDT 計畫書及細胞特性
- 完成 2 件以上 6 劑完整療程
- 擴大已合作醫院各科採用細胞治療

中長期目標

- 提升客戶對於免疫細胞治療的認同度
- 使個案管理師及專科護理師了解基亞 NK&GDT 治療與其他實驗室的差異
- 透過免疫細胞治療搭配常規治療，幫助癌末病患提升生活品質

基亞客戶主要為各大醫療院所，雖未定期進行客戶滿意度調查，但在日常業務中均積極建立專業度及展現服務熱忱，除定期與合作醫院聯繫往來、追蹤治療成效外，基亞業務部門人員也會提供生技醫療新知、慈善單位資訊（如：免費假髮提供）予醫院窗口，增加與客戶之互動往來；**2024 年度無發生客戶關係相關負面衝擊事件。**

為了與各醫院建立良好的溝通管道以推動臨床試驗之進展，業務部與醫生詳細說明使其了解自然殺手細胞與 GDT 之細胞治療計畫書及細胞特性，提升臨床試驗者進行完整治療的意願。醫院有任何疑慮皆可透過電話與業務即時溝通。此外，業務部負責公司對外標案工作與委託代工客戶聯絡。

2.2.3 客戶隱私保護

基亞目前主要透過醫療院所為中介單位，取得病人資訊及進行試驗，故對基亞而言，醫院人員與病患隱私均極為重要，為了管理研究與營運機密，基亞員工皆簽署保密合約，且 **2024 年度無發生侵犯客戶隱私之相關負面衝擊事件。**

2.2.4 客戶申訴管道與回應機制

基亞的客戶主要為各大醫療院所，設有藥物開發部負責醫療院所與臨床研究的事宜，部分與醫療院所合作的事務則委託專業 CRO 機構處理，由藥物開發部管理 CRO。因此，客戶產生疑問或申訴之必要時，可直接向藥物開發部窗口反應，或透過基亞委託的 CRO 公司依專業與法規規定處理，並與基亞窗口取得聯繫。



1. 基亞提供電話、Email 等客訴管道，業務接獲申訴後將立即通知權責單位進行調查。
2. 若確認為公司產品相關責任時，由業務單位填寫「客戶抱怨處理報告」，詳細記錄客訴情形與改善措施，並反饋客戶。若客戶同意該處理方式，則視規定換貨或理賠；若客戶不同意，則由權責單位主管與客戶進一步討論與處理。
3. 若為貨運公司或其他不可抗力因素，基亞將向貨運公司或保險公司申請理賠，經簽呈核准後，再進行客戶退換貨作業。
4. 公司持續追蹤客訴情形，並執行預防與改善措施，結案後歸檔並定期檢討。

3 精益求精的品質與安全

3.1 產品品質與安全

基亞始終將病患的健康與安全視為第一優先，承諾從採購、產品研發、製造、臨床試驗至銷售過程皆遵循法規與國際標準，使病患安心及信任基亞的細胞治療技術。

3.1.1 品質政策與合規管理

基亞導入 ISO 9001 建立完善的品質管理系統，針對原物料品質及產品製程進行嚴格的檢測與控制，並透過定期內外部稽核改善試驗流程，以維持藥品優良製造規範（GMP）資格。

基亞為全臺首家依據「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」（簡稱「特管辦法」）通過衛生福利部核准建置自然殺手細胞（NK）細胞治療之細胞製備場所及品管實驗室之公司。細胞製備場所之空調雨水系統皆通過環境管制標準，將製程污染風險降至最低。其中，**細胞培養室符合 ISO Class 7 (Class 10,000) 規範，潔淨程度達萬級無塵標準**。細胞培養全程皆遵循標準操作流程且定期校正、查驗及維護設備和儀器，確保相關人員、環境及細胞產品的安全性、穩定性、完整性及有效性。

基亞團隊具備多年專業臨床試驗經驗且極為重視臨床試驗者之安全，試驗過程皆符合藥品優良臨床試驗準則（GCP）、國際醫藥法規協和會（ICH）、赫爾辛基宣言及 IRB/IEC SOPs 等國際規範並確認試驗者知情且同意進行試驗，保障其權益並降低試驗風險，且確保數據之準確性、完整性與可信度。專案團隊與各大醫院之醫師及臨床研究員頻繁溝通且密切監管流程中的細節，以全面了解各病患試驗情形與需求，確保試驗流程順暢且完整，致力幫助癌症患者改善健康。

》2024 年度產品品質與安全相關內外部教育訓練

在細胞製備場所，實驗室管理人員的外部訓練包含 CPU 法規與品質、再生醫療製劑 GMP 訓練活動、藥品臨床試驗品質管理與 GCP 查核等課程；基亞也針對生產、QC、QA 人員設有內部培訓規定，須經訓練確定合格後才可上崗操作。

在臨床研究部分，藥物開發部門人員入職前即經過篩選，多具備臨床試驗相關學經歷背景，故能依據國際規範執行品質管理，基亞也設置臨床藥物開發相關的法規、醫學、專案管理與品質保證等領域的 SOP，新進人員完成該 SOP 之閱讀與理解，經內部考核確認具備基本執行能力並建立 training record 後，方可正式參與試驗任務；藥物開發部門也不定期設計內部訓練，使同仁的專業能與時俱進。此外，基亞也編列預算讓同仁參加外部訓練，2024 年藥物開發部門參與多次教育訓練與研討會，主題涵蓋臨床試驗設計、法規遵循、品質管理、倫理審查、生技趨勢與新興科技應用等多項領域。

課程名稱	訓練機構	課程總時數	課程內容
生物安全管理人員訓練班	臺灣生物安全協會	32 小時	法規、生物安全協會組織架構及運作、實驗室生物安全保全計畫的維持、實驗室安全相關措施與查核案例分享。

3.1.2 產品設計與研發

》產品品質與安全目標

短期目標

- 持續專注於國際合作項目及臨床試驗管理與執行。
- 推動自體與異體 NK 細胞臨床試驗的進展。

中期目標

- 持續探索與公司資源相容的潛力項目。
- 拓展執行細胞治療的臨床試驗。

長期目標

- 建構核心專業臨床研究團隊，架構符合國際標準作業平臺。
- 透過國際合作與策略聯盟與委託服務的方式拓展國內外市場及業務。
- 整合及管理合作委託機構之能力。

》產品開發流程

基亞的藥物開發部與細胞治療部致力維護產品的品質與安全，遵循優良實驗室操作原則（GLP）、細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範（GTP）規範、衛生福利部及試驗醫院倫理委員會之法規，符合相關單位要求提供之安全性資料。



》基亞的三項主要產品與服務皆通過安全檢測

自體免疫細胞治療 - NK 委託生產或研究服務	1. 臨床試驗：已取得食藥署（TFDA）核准，食藥署核准函字號，衛授食字第 1106017084 號函、衛授食字第 20249037501 號函。 2. 特管辦法：已取得衛生福利部核准，GTP 認可編號：TP108C013。
自體免疫細胞治療 - Gamma-delta T (GDT) 委託生產或研究服務	特管辦法：已取得衛生福利部核准，GTP 認可編號：TP108C013。
異體免疫細胞治療 - NK 委託生產或研究服務	臨床試驗：已取得食藥署（TFDA）核准，食藥署核准函字號，衛授食字第 20240720149 號函。

3.1.3 產品風險評估

對基亞而言，與產品品質與安全相關之首要長期風險為臨床試驗療效不顯著，基亞為了預防此風險，於臨床試驗前全面評估安全性與有效性，包括進行學理、機制與動物試驗。臨床試驗執行期間，公司將隨進展分析數據、評估療效，並於必要時修改臨床策略或退出項目，發揮剩餘價值或避免損失加重。基亞一向堅持提供癌症患者高品質的新藥與細胞治療技術，因此公司持續關注國內外細胞治療及藥品相關政策，並依照國際標準訂定內部規範與操作流程，以落實品質與安全管理。公司提供品質與安全相關的員工訓練，以確保實驗室人員遵守細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範（GTP）及 ISO 規範。為了預防藥物品質異常相關事件發生，藥物開發部按照風險管理及糾正與預防措施流程（CAPA）處理。細胞治療技術相關預防措施則由細胞治療部按照不符合事項與矯正措施及改進程序及風險與機會處理措施程序處理。

3.1.4 品質管理與追蹤

基亞持續追蹤與評估病患術後的健康與安全。自體免疫細胞治療的第一期臨床試驗中，追蹤結腸癌病患術後的安全性、療效與可接受之劑量範圍。2024 年度 cohort 1 及 2 共收案 6 人，且經安全性監測委員會審查和評估，劑量安全且耐受性良好。**2024 年度未發生產品品質與安全之相關客訴事件，亦未發生產品行銷與標示相關負面事件。**

此外，基亞也追蹤於第一期試驗中接受同種異體 NK 細胞療法治療胰管腺癌（PDA）或膽管癌患者之術後輔助療法合併化療安全性及療效，最終於 2024 年度異體 NK 臨床試驗已取得食藥署（TFDA）核准。

3.2 產品研發及試驗管理

3.2.1 創新與研發策略

基亞秉持創新讓生命更美好的經營理念，結合臺灣生技醫療研發能量、國際臨床開發經驗與最新的技術商化競爭力，建構完整的專利保護，有效地進行研發與技術轉化；基亞鎖定亞洲重大疾病「肝病」與「癌症」兩大領域的新產品為開發核心，基本核心價值為創新、誠信、關懷、專業、永續，應遵守之政策承諾為法規與倫理、品質安全、環境與永續、社會責任、資訊透明與公平合作，自期成為亞洲首屈一指的生技標竿企業，立足臺灣，透過新事業體擴張與國際併購成為跨國生技醫藥集團，並堅持為人類守護生命與健康之理念，實踐「創新讓生命更美好」的精神。

基亞產品研發與試驗管理承諾遵循法規與倫理。臨床試驗執行需通過衛生福利部及試驗醫院倫理委員會（IRB）審查，所有臨床試驗活動必須符合相關法規包含藥事法、臨床試驗管理辦法、赫爾辛基宣言、藥品優良臨床試驗作業指引（GCP）、國際醫藥法規協會（ICH）等，以確保臨床試驗接受測試者的身心健康與安全。

基亞重視智慧財產權保護，在產出研發成果後，積極申請專利，以確保公司權益，基亞於2024年度累積102項專利申請；2023年將自然殺手細胞技術授權給印度NKure公司，於印度展開授權技術在癌症領域的應用與商業化。



》研發資源投入

項目	2024 年度	2023 年度	2022 年度
研發費用 (千元)	393,270	1,336,337	1,330,997
研發占營收比 (%)	28.65	115.43	126.05

》基亞研發人員學經歷

學歷 / 年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
博士	6	9	11
碩士	29	31	54
學士	8	8	19
高中 (含) 以下	0	0	0
合計	43	48	84

》基亞研究成果

方案	適應症	國家	非臨床	I 期	II 期	III 期	查驗登記
OBP-301	肝癌	台灣、韓國 *	█	█			
	食道癌	日本、美國	█	█			
	胃癌	美國 #	█	█			
	頭頸癌	美國	█	█			
自體 Magicell-NK	大腸癌	台灣	█				
異體 Magicell-NK	胰管腺癌或膽管癌	台灣	█				

註：各產品研發進展

》基亞合作醫療機構



註：與基亞合作 NK 或 GDT 細胞治療之醫院

GDT 適應症 - 第四期實體癌：已核準

醫療機構	肺癌	乳癌	食道癌	胃癌	肝癌	膽管癌	腎臟癌	攝護腺癌	子宮內膜癌	結腸直腸癌
新光醫院	●	●				●	●	●		●
萬芳醫院	●	●				●	●	●		●
台中慈濟醫院	●	●				●	●	●		●
彰化基督教醫院	●	●		●		●	●	●		●
秀傳醫院	●	●				●	●	●		●
彰濱秀傳醫院	●	●				●	●	●		●
柳營奇美醫院	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
花蓮慈濟醫院	●	●				●	●	●		●

GDT 適應症 - 第一期至第三期實體癌，經標準治療無效：審查中

醫療機構	肺癌	乳癌	胃癌	肝癌	胰臟癌	腎臟癌	攝護腺癌	子宮內膜癌	結腸直腸癌
彰化基督教醫院	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：已核准進行治療之單位及癌症種類

》實驗室認證與動物試驗

基亞委外執行動物實驗時，遵循 GLP 規範及 3R 原則：減少 (Reduction)、替代 (Replacement)、改善 (Refinement) 以保護實驗動物福祉與尊重生命。基亞符合細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範 (GTP) 及 ISO 規範。

基亞配合生態保護級人道考量，期望未來能逐漸將現行動物實驗改為採用部分組織 (tissue) 進行試驗，惟此政策尚在爭取各國政府支持，並衡量成本效益中。

》參與臨床試驗者的安全性

基亞重視臨床試驗者的安全，依照藥事法、臨床試驗管理辦法、赫爾辛基宣言、藥品優良臨床試驗作業指引 (GCP)、國際醫藥法規協會 (ICH) 等規範執行第一至三期臨床試驗。基亞委託受託研究機構 (CRO) 進行臨床試驗監測與訪視，並委託第三方稽核試驗執行情形，確保遵循計畫書及相關規範，保障受試者安全及試驗順利進行。

CRO 負責臨床試驗之管理、安全性與風險評估，確保過程符合法規與倫理要求。基亞在試驗期間持續監督 CRO 及相關活動，以維護試驗品質。受試者須充分了解試驗目的、風險、益處與權利，經評估並簽署同意書後，方可進行試驗程序，確保知情同意。CRO 依 SOP 及試驗計畫執行，並定期監測與訪視試驗機構，確保符合 GCP 及法規要求，並定期回報結果，使基亞掌握試驗進展與品質。基亞 2024 年度無因違反 GCP 而中止的臨床試驗。

3.2.2 研發目標

短期目標

- ▶ 特管辦法細胞治療市場推廣
- ▶ 完成自體 NK 第一期臨床試驗
- ▶ 異體 NK 第一期臨床試驗開始收案

中期目標

- ▶ 與日本合作的 OBP-301 開始於日本銷售
- ▶ NK 細胞治療國際合作開展臨床試驗
- ▶ 持續向外授權 NK 技術

長期目標

- ▶ 自體 NK 臨床試驗完成，取得許可上市
- ▶ 異體 NK 臨床試驗完成，申請許可上市
- ▶ OBP-301 開始於日本以外的市場銷售

》2024 年度產品研發達標

1. 持續推展特管辦法細胞治療市場，2024 年度 NK 及 GDT 已分別取得 10 個及 8 個醫院的許可治療。
2. 自體 NK 第一期臨床試驗共 6 人完成 cohort 1 及 2 收案，經安全性監測委員會審查和評估，cohort 1 及 2 的劑量安全且耐受性良好。未來將積極尋求合作夥伴以增加收案數量。基亞產品研發與試驗管理 2024 年度無負面衝擊。
3. 衛生福利部食藥署於 2024 年 9 月 16 日公告核准執行異體 NK 細胞治療第一、二期臨床試驗。

》研發管理與執行機制

基亞透過跨部門評估、分工與定期檢視，確保研發進展與財務規劃符合市場競爭需求。每半年召開一次「研發管理會議」，由執行長主持、研發長統籌，各部門主管參與，包括藥物開發部、細胞治療部、營運管理部、行政財會部及稽核單位。會議檢討「研發循環」，決定各研發項目的立項、停止、進度追蹤與策略調整，必要時邀請外部專家提供建議。對於具潛力的新研發項目，執行長將密集召開立項會議進行深入評估，確認後才正式執行。

已立項的專案則納入公司主管會議，每兩周至每月報告進度，確保及時調整策略。

》研發部門職責分工



3.2.3 研發風險評估

1. 新藥開發成本高及開發失敗風險：癌症新藥開發需投入大量資金，且開發時程長、失敗風險高。
因應措施：善用政府補助及優惠措施，透過產學合作取得更多資源；運用與醫院多年合作的經驗與資源，推動臨床試驗機會，降低開發風險；優先選擇已取得授權、可立即執行臨床試驗的新藥類型，以縮短研發時程。
2. 細胞治療市場銷售不如預期（短期風險）：依據特管辦法的細胞治療市場成長可能低於預期，影響營收。
因應措施：調整經營策略，尋求合作夥伴經營；透過國際合作及對外授權，提高市場競爭力與營收。
3. 臨床試驗進度緩慢（中長期風險）：收案進度受限，可能影響新藥開發時程。
因應措施：與臨床執行機構及主持醫師保持密切溝通，確保試驗進度順利。
4. 國際生技醫藥大廠競爭激烈（中長期風險）：面臨大型藥廠的競爭，影響市場占有率。
因應措施：聚焦利基市場，開發肝癌及食道癌的抗癌藥物，提供國內患者更多治療選擇，降低對

國際新藥的依賴；透過研發會議確立產品發展焦點及新藥標的，提升藥物療效；培養生技醫療專業人才，透過產學合作與實習機會吸引更多人才加入產業；與醫院及監管機構保持長期合作，累積並傳承專業經驗。

5. 國際級新藥取得授權難度高：取得國際級新藥授權不易，影響產品線擴展。
因應措施：除新藥開發外，積極投入細胞治療研究，透過多元療法提升患者健康。

3.2.4 研發進展

基亞持續追蹤特管辦法下的 NK 細胞 (Magicell-NK) 與 GDT 細胞 (Magicell-GDT) 治療專案，該等專案皆與醫療院所合作，針對第四期實體癌患者提供治療。NK 細胞專案目標是取得衛生福利部核可，於 GTP 實驗室生產 NK 細胞，供醫療院所治療病患，並收取細胞製劑生產費用。GDT 細胞專案則授權自日本 MediNet，目標同樣是取得核可，於 GTP 實驗室生產 GDT 細胞，並透過治療病患獲取收益。此外，基亞開發自動化細胞擴增設備 (ACE, Automated Cell Expansion)，用於培養 NK、GDT、CIK、CAR-T 等免疫細胞，期望降低培養成本、減少人工作業污染，並透過合作或授權取得收益。

在新藥開發方面，基亞協助日本 Oncolys BioPharma 共同開發 OBP-301 溶瘤病毒抗癌藥物，截至 2024 年底，該藥已於日本完成合併放射線治療食道癌的臨床試驗，並計畫依循分階段推進。短期內，預計於 2025 年上半年申請「先驅綜合評估諮詢」，並於 12 月底前提出藥證申請；中期目標是透過先驅審查指定產品制度，使該藥順利在日本市場上市；長期則期望拓展至日本以外市場，透過上市或授權獲利。



4 幸福安心的環境與多元共融的夥伴

基亞承諾依循「世界人權宣言」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」等國際公認之人權標準，落實有尊嚴地對待及尊重本公司之工作者。基亞承諾恪守全球營運據點所在地法規，且支持並尊重國際相關勞動人權規範，提供員工良好之工作環境與人身安全保護措施。

4.1 人才發展與培育

》重大主題管理表

對應主題	人才發展與培育
權責單位	行政財會部
願景目標 (中長期)	吸引生物科技領域的專業人才組成優質團隊
短期目標 (2025 年)	增加內部及外部專業訓練課程規劃
2024 年 目標達成情形	執行定期員工績效考核
衝擊描述	正面影響：企業提供完善教育訓練機制，使員工維持專業水平，提升研發能力，增加營運效益 負面影響：未能提供員工所需之專業訓練，可能導致企業發展受限、人才流失
管理行動及成效追蹤	定期檢視及調查各職務所需專業訓練，進行人才培育規劃
利害關係人參與機制	員工可依據職務所需，提出參與外部訓練需求

4.1.1 人員聘僱政策

基亞人員編制精簡，所有職位均對公司具有重大意義，故招募時傾向直接聘僱有相關學經歷人員，同時鼓勵職場的經驗傳承機制，培育優秀人才；即便如此，因生物科技發展日新月異，要持續維持領先及標竿，需要所有同仁共同努力，員工透過參與內外部訓練或研習，精進專業能力及工作效率，也在實驗室或藥廠等地增加實務經驗及刺激研發思維。

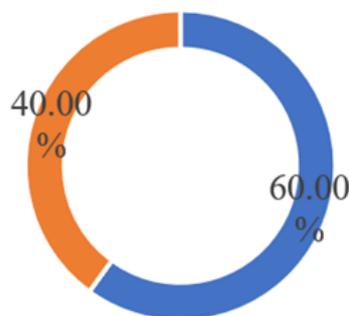
4.1.2 多元共融的職場

》聘僱概況－以工作類型、年齡、性別區分之工作者總數

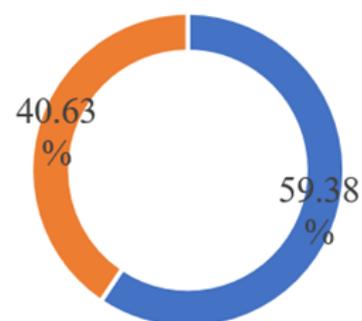
在職人數		總數	女性	男性	30 歲以下		30-50 歲		50 歲以上		
					女性	男性	女性	男性	女性	男性	
					2024	管理階層 **	5	3	2	-	-
正式員工	非管理職員工	31	19	12	3	-	15	9	1	3	
	正式員工合計	36	22	14	3	-	16	9	3	5	
	非正式員工之工作者 *	1	-	1	-	1	-	-	-	-	
	工作者合計	37	22	15	3	1	16	9	3	5	
2023	管理階層 **	6	4	2	-	-	3	-	1	2	
	正式員工	非管理職員工	35	20	15	1	1	19	13	-	1
		正式員工合計	41	24	17	1	1	22	13	1	3
		非正式員工之工作者 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		工作者合計	41	24	17	1	1	22	13	1	3

▶ 非正式員工之工作者定義為：非與公司簽訂勞動契約，但在公司範圍內為公司工作者。截至 2024/12/31，基亞有一名員工尚在試用期。

▶ 管理階層定義同財務報表之高階主管。



■ 女性主管 ■ 男性主管



■ 女性員工 ■ 男性員工

▶ 基亞相信女性的力量，無論是一般員工或主管職位，均有超過一半之女性成員。基亞 2024 年度並未雇用外籍員工，也無身心障礙或原住民族員工。

4.1.3 人員流動 - 新進員工和離職員工

》基亞新進員工統計

入職超過 1 個月未離職之正式員工新進狀況		2024 年		2023 年		
		女性	男性	女性	男性	
基亞	年底員工人數	22	14	24	17	
	依年齡區分 新進員工	30 歲以下	-	1	-	-
		31~50 歲	-	-	2	1
		51 歲以上	-	-	-	-
	新進員工總數	-	1	2	1	
	員工新進率 (當年總新進人數 / 年底總員工數)	-	7.14%	8.33%	5.88%	

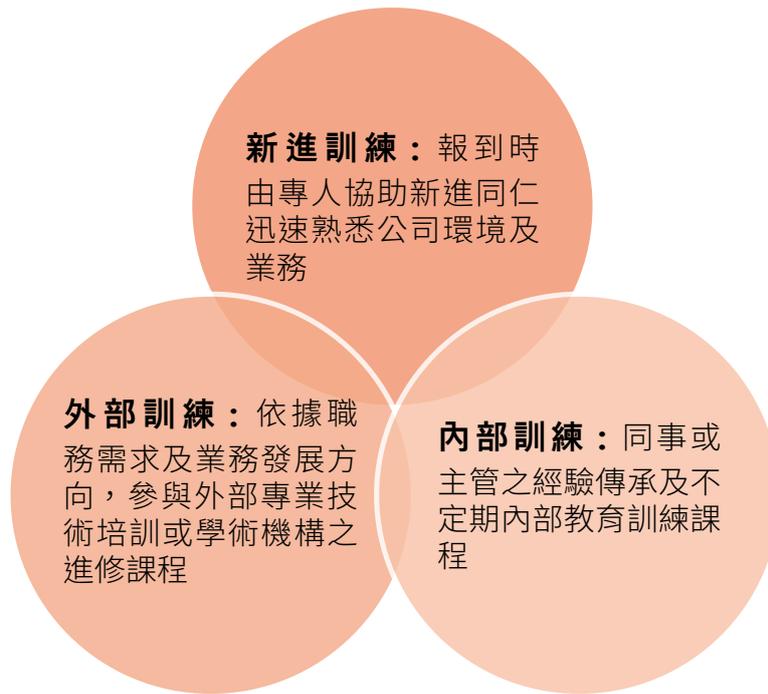
》基亞離職員工統計

廠別	年度	2024 年		2023 年		
		女性	男性	女性	男性	
基亞	按性別區分以下資訊					
	(期初人數 + 期末人數) / 2 *		23	16	24	17
	離職員工總數		2	2	4	4
	依職級區分 離職人數	高階	-	-	-	1
		中階	1	2	-	1
		其他	1	-	4	2
	依年齡區分 離職人數	30 歲以下	-	-	1	2
		31~50 歲	2	1	3	1
		51 歲以上	-	1	-	1
	依特定職務檢視 離職人數	專業人員 (研發職務)	-	2	2	1
		一般人員	2	-	2	3
	按離職類型區分 離職人數	自願離職人數	2	2	4	4
		非自願 - 退休人數	-	-	-	-
		非自願 - 其他 (如合約期滿、協商離職 ... 等)	-	-	-	-
	新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)		-	-	-	-
	離職率	總離職率	8.70%	12.90%	16.67%	23.53%
		自願離職率	8.70%	12.90%	16.67%	23.53%
非自願離職率		-%	-%	-%	-%	
新進一年內員工離職率		-%	-%	-%	-%	

▶ 因此數據自 2023 年度開始統計，故 2023 年度為期末人數。

4.1.4 員工培育及職涯規劃

基亞為研發導向的生技公司，員工專業能力與公司發展密切相關，透過持續培育與職涯規劃，提升研發技術與競爭力，確保關鍵技術與經驗傳承。同時，完善人才發展機制有助於吸引並留任優秀人才，強化團隊效能，推動公司長期成長與創新，故基亞相當重視員工職涯發展；除內部教育訓練外，2024 年度不定期派員至外部機構受訓總計 17 人次，訓練費支出約新臺幣 201 千元。



註：基亞教育訓練體系

》年度教育訓練統計－以性別、職級分類之訓練時數

		人員受訓時數 (小時)			總訓練時數 (小時)			訓練涵蓋人次	
		總數	女性	男性	總數	女性	男性	女性	男性
2024 年度	管理階層	2.4	4.0	-	12.0	12.0	-	1.0	-
	一般人員	2.9	2.7	3.2	93.0	51.0	42.0	5.0	4.0
	合計	2.8	2.9	2.8	105.0	63.0	42.0	6.0	4.0
2023 年度	管理階層	1.0	1.5	-	6.0	6.0	-	1.0	-
	一般人員	5.1	3.3	7.4	177.0	65.5	111.5	9.0	8.0
	合計	4.5	3.0	6.6	183.0	71.5	111.5	10.0	8.0

註：人均受訓時數係以總訓練時數除以總員工人數計算，2024 年度女性管理階層 3 人、男性管理階層 2 人、女性非管理職員工 19 人、男性非管理職員工 12 人，請詳 4.1.2。

4.2 員工福利與權益

》重大主題管理表

對應主題	員工福利與權益
權責單位	行政財會部、職工福利委員會
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 維持公司與員工和諧共好 ▶ 無發生職場不法侵害相關申訴事件及勞資糾紛
短期目標 (2025 年)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 維持職場不法侵害相關申訴事件為 0 件 ▶ 維持勞資糾紛為 0 件
2024 年目標 達成情形	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 完成「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」訂定 ▶ 職工福利委員會依年度計畫辦理相關活動
衝擊描述	<p>正面影響：企業提供良好的工作環境、公平的薪酬福利以及職業發展機會，能夠吸引和留住優秀人才</p> <p>負面影響：未能提供符合同業之薪資水平可能導致員工離職率上升，不僅會影響企業的穩定性，同時也可能降低企業聲譽、導致人才流失</p>
管理行動及 成效追蹤	權責單位定期檢視同業薪酬及福利政策，與管理階層溝通調整
利害關係人 參與機制	員工透過參與職工福利委員會，規劃福利活動

4.2.1 薪酬制度

基亞每年透過薪資調查及參考總體經濟指標、物價指數，並根據每位員工的績效考核成果，依照薪資管理相關辦法，進行公平的薪資調整，以維持與同業相當的薪酬水平。除了基本薪資外，基亞還設立了獎金和激勵方案，包含經股東會決議之年度盈餘分派，及經董事會同意辦理之員工認股權憑證發行，吸引關鍵人才留任，並激勵員工達成公司之績效目標。如此既促進公司長期發展，也兼顧員工生活水準，達互惠共贏的效果。

》績效評估制度

績效管理的重點是要讓公司員工發揮潛能，達到「培養人才、適才適所」的目標。為了讓績效管理制度落實，基亞每年定期執行在職員工績效考核，並區分為新人試用期考核與年度考核，而年度考核是績效管理與整個經營體系連結的重要一環，鼓勵員工在達成工作目標的過程中，更加了解及認同公司文化，考核結果也將作為員工晉升、調薪、獎金之決策依據。

》薪酬制度－薪資中位數及平均數

年度		2024 年度		2023 年度	
項目／性別		女性	男性	女性	男性
非擔任主管職務之全時員工薪資資訊	員工薪資總額（新臺幣仟元 / 年）	17,469	16,093	15,969	16,212
	員工人數年度平均（人）	19	13	16	21
	員工薪資平均數（仟元 / 人 - 年）	919	1,238	998	772
	員工薪資中位數數（仟元 / 人 - 年）	888	902	706	744
最低薪資	法規公告（臺幣元 / 月）	27,470	27,470	26,400	26,400
	公司發給（臺幣元 / 月）	36,000	43,000	30,000	39,898
薪資平均數	管理階層（經理人）（臺幣元 / 年）	2,180,000	5,348,000	1,820,000	4,350,000
	非主管職（臺幣元 / 年）	919,440	1,237,957	665,403	953,664
薪資中位數	不含薪資最高之個人，不分職級（臺幣元 / 年）		1,024,464		665,580
年度總薪酬比率	最高薪資數 ÷ 薪資中位數值		7.57		11.13
分析	相較前一年，薪資中位數調幅		53.90%		-15.18%
	相較前一年，薪資最高數調幅		4.62%		-3.70%

基亞 2024 年度一般員工的平均薪資報酬男性略高於女性，主要係工作性質不同所致，男性經理人的平均薪資報酬高於女性，主要係董事長及總經理為男性所致，並無同工不同酬之情形。

4.2.2 福利制度

基亞遵守勞動基準法等各項勞動人事法規，並透過職工福利委員會，將公司提撥的福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：國內外員工旅遊補助、生日禮金、結婚及生育津貼、喪葬津貼、健檢補助計畫、員工聚餐等，此外，基亞也與熱門飯店、餐廳合作，使同仁享有特約廠商福利。

特約廠商：

飯店	餐飲
台北遠東大飯店	樂法北市南港店
南港老爺行旅	JiATE南港店
米堤大飯店(中區-漢口)	Neverland LITE
鴻華飯店集團	台灣金包餐股份有限公司
台中日月千禧酒店	欣豐小聚
月眉-麗寶樂園渡假區	
曹格里拉冬山河渡假飯店 (休閒農場公告)	
和苑二井花園飯店_台北忠孝	
麗山林蘇澳冷泉度假飯店	
索拉利亞舊橋飯店台北西門	
台北維多麗亞酒店	
宜蘭礁溪福朋喜來登酒店	
台北六福萬怡酒店	

< 特約廠商福利 >



< 近年度國內外員工旅遊 >

於休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予就職當年的同仁每年七天的特別休假（未滿一年者依比例給予休假）。對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

》育嬰假後復職率與留任率

年度	2024 年度		2023 年度	
	女性	男性	女性	男性
按性別區分以下資訊				
a. 當年度可休育嬰假的人數	2	-	3	-
b. 具備 a 資格的員工中，實際請休育嬰假的人數	1	-	3	-
c. 所有已休育嬰假的員工中，於當年度應復職的員工人數	1	-	2	-
d. 上述 c 應復職員工中，於當年實際復職的人數	1	-	2	-
e. 於前一年度已復職的員工人數 (= 前一年度 d)	2	-	1	-
f. 上述 e 已復職員工，超過 12 個月仍未離職的人數	2	-	1	-
g. 育嬰休假率 (b/a)	50.0%	-%	100.0%	-%
h. 復職率 (d/c)	100.0%	-%	100.0%	-%
i. 留任率 (f/e)	100.0%	-%	100.0%	-%

4.2.3 退休制度

為強化員工向心力並妥善規劃其退休生活，確保員工無後顧之憂，得以全心投入工作，基亞依據「勞動基準法」等規定，制定並實施職工退休辦法。相關執行情形如下：

1. 退休金基金提撥及精算：基亞依法提撥退休金基金，並存放於臺灣銀行之監督專戶中，以確保資金安全及專款專用，每年並委請精算師進行退休金精算，確保提撥金額符合法令要求，並維持退休金制度之穩健運作。
2. 勞工退休金新制實施：依「勞工退休金條例」選擇適用新制之員工，其退休金採「個人退休金專戶制」。基亞依法按月提撥不低於員工薪資之 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶，以保障員工退休權益。

截至 2024 年底，基亞並無員工申請退休。

4.3 職業安全與衛生

》重大主題管理表

對應主題	職業安全與衛生
權責單位	營運管理部
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 零職災 ▶ 五年內重大職災事件數 1 件以下 ▶ 致力於維持化學暴露所造成的職業病為 0 件 ▶ 輔導並稽核高風險作業的承攬商，確保他們的安全衛生完成率達到 50%
短期目標 (2025 年)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度發生職災事件數 3 件以下 ▶ 致力於維持化學暴露所造成的職業病為 0 件 ▶ 輔導並稽核高風險作業的承攬商，確保他們的安全衛生完成率達到 50%
衝擊描述	<p>正面影響：實施職業安全衛生政策和程序，可減少職業傷害的發生，保護員工的健康與安全</p> <p>負面影響：若忽視職業安全衛生，使工傷、職業病的發生率增加，會導致員工健康受損、高額醫療以及賠償成本</p>
管理行動及 成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 積極響應園區及大樓的安全檢查或演練活動。 ▶ 定期檢視職業災害情形，若有重大事故將回報權責主管。
利害關係人 參與機制	於官網架設了利害關係人專區，提供各方聯絡資訊及工作場所性騷擾防制措施申訴信箱與專線，主管與員工也保持暢通有效的溝通管道。

4.3.1 幸福安全的職場

基亞深知職場安全衛生對於員工福祉與企業永續經營的重要性，若忽視職場安全衛生的重要性，可能會對員工造成無法挽回的傷害，也對公司的聲譽和財務狀況帶來嚴重的負面衝擊。因此我們不遺餘力地投入資源與努力，以確保每位員工都能在一個無虞的環境中工作。為了落實這項承諾，基亞生技已經制定了職場安全衛生政策並進行宣導，持續降低潛在的職業安全與健康風險。這包括定期進行職場安全管理、員工健康篩檢、以及鼓勵同仁參與各種安全衛生教育訓練。透過這些措施，我們致力於預防任何可能的職業傷害與疾病，並且持續改善工作環境。儘管我們尚未實施 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，本公司依然嚴格遵循相關的法律規範，以確保對員工的安全與健康進行有效管理。

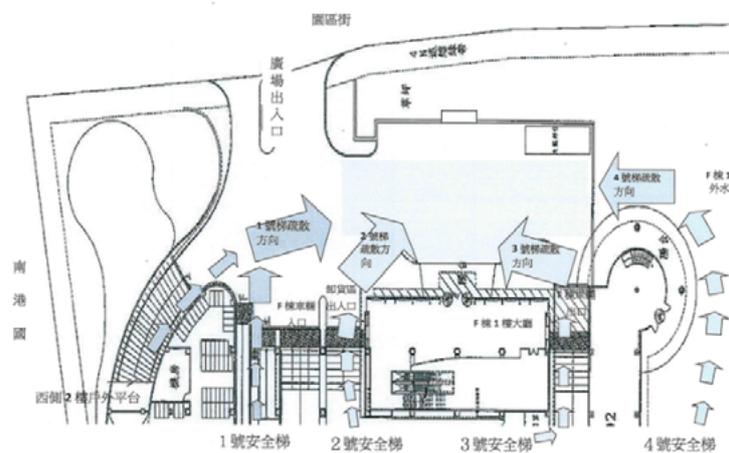
南港軟體工業園區二期 113 年消防動態逃生疏散演練計畫

演練日期：113.06.25
 狀況：113 年 06 月 14 日 11 時 00 分，此時間茶水間使用微波爐不當，使用人又不在現場，引發 F 棟 13 樓茶水間電線走火起火燃燒及濃煙，導致中控室警報發報。

處置情形：

- 一、中控室消防警報系統警報動作，值班人員立即通知大樓警衛樓地有前往現場查看，確為火警立即通知各機動人員趕至現場，大樓警衛主任立即通知管理中心安管主任、專案經理、安管主任趕至火警現場，消防警衛引導 F 棟大樓 2 樓至 20 樓大樓同仁緊急疏散至安全梯下樓。
- 二、指揮官於大樓一樓指示警衛就位一樓安全梯口，引導大樓同仁往 F 棟 1 樓戶外廣場集結，並同時回報警委會現場疏散情況。
- 三、大樓 F 棟車道管制車輛進入停車場，將消防隊抵達時引導消防人員進入火場救災。
- 四、防災中心(中控室)協助撥打 119 報警，並以廣播系統引導人員由安全梯疏散(如避難逃生動線圖)，透過監視系統監控火場狀況，隨時通報，協調機電人員關閉空調與電梯。
- 五、大樓警衛人員引導疏散人員及訪客由 1F 大門或 2F 避難平台方向疏散。
- 六、當火警場火無法撲滅時，立即疏散所有人員送至安全地區，接受防災指揮官指揮，協助人員疏散及管制，人員疏散集結正確位置為避難空曠區域(如園區對面住宅區前人行道及南軟一期三層人行道)，本次演練預設 F 棟大樓 1 樓大門前戶外廣場為集結區(如集結區位置圖)。
- 七、疏散人員至集結區報到，F 棟連廠廠商集結點名，拍照紀錄後，廠務部門主管將人數統計表交公司指揮官(地區隊長)彙整後，派員轉交指揮所聯絡人後，各公司再先派消防火警人員參加現場的滅火設備操作演練，其餘未參加滅火設備操作演練人員，將演練地點移至宣傳區演練完成，參加演練的公司指揮官再請公司同仁解散休息或返回工作崗位。

113 年消防動態逃生疏散演練戶外廣場 1 至 4 號安全梯逃生動線圖



4.3.2 職業災害處理及防治

》職業安全教育訓練

基亞致力於增強員工對安全衛生的認識及職業傷害的預防，通過持續的教育培訓來確保員工的工作場所安全並減少工作時可能發生的風險行為。本公司設址於南港軟體園區，每年定期參與園區管委會主辦的消防及地震防災演練，增加緊急危害發生時員工的應變能力。

而除了一般同仁職業安全教育訓練外，基亞也針對實驗室安全鼓勵細胞部門人員進行專業職業安全教育課程進修，確保同仁可以在安全無虞的環境下進行實驗操作。課程內容包含以下四大類：實驗室安全、感染性生物材料管理、個人預防、及災害應變。

● 下表為 2024 年實驗部門員工職業安全教育訓練統計數據：

	工作者總數	職安衛教育訓練統計		
		課程總數	總時數	涵蓋人次數
正式員工	36	28	53	12
非正式員工	1	-	-	-
合計	37	28	53	12

》專業職業安全教育進修課程列表：

實驗室安全	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 實驗室生物安全對品質系統維持的重要性 ▶ 實驗室生物安全（二）優良微生物技術及生物保全 ▶ 如何透過內部稽核加強實驗室的生物安全 ▶ 生物安全櫃檢測程序 ▶ 實驗室生物安全的管理架構及其運作流程 ▶ 實驗室生物安全（一）生物安全保護 ▶ 生物安全第二級實驗室管王及實驗室風險評估 ▶ 實驗室內部稽核與管理審查實務及案例 - 上 & 下 ▶ 實驗室導入實驗室生物風險管理系統經驗分享 ▶ 實驗室異常事件管 ▶ 實驗室生物安全等級及阻隔區域介紹 ▶ 實驗室生物保全 ▶ 空氣處理及生物安全櫃除污 ▶ 實驗室或保存場所之內部稽核與安全設備檢測
感染性生物材料管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 生物風險評估概論 ▶ 感染性生物材料管理與保全 (1) & (2) 實驗室生物保全實務 ▶ 生物安全計畫管理 ▶ 感染性生物材料管理法規介紹 ▶ 廢棄物管理、感染性物質移動及運送
個人預防	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人防護設備 ▶ 個人防護設備檢測與感染事件處理
災害應變	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 災害應變計畫撰寫、演練（推演）及確改 ▶ 醫學監測計劃及人員訓練計畫 ▶ 緊急應變計畫、事故通報及調查 ▶ 生物安全事故之調查與修正復原計畫

》零工傷承諾

基亞深切地關注每位員工的福祉，承諾提供一個既安全又健康的工作環境。在 2024 年度，本公司發生兩起職業災害，皆為上下班交通事故，造成兩位員工失能，損失工作日七天。為降低未來發生類似事件的可能性，本公司已加強宣導交通安全，並以每年定期執行宣導的方式規律提醒公司員工。為預防其他職業傷害並保護本公司最重要的支柱—員工，以下是目前我們在職業安全領域上所採取的影響管理措施：

1. 災害防範：基亞設址於南港軟體園區，有完善之消防、保全及衛生系統，以保障同仁的安全。基亞每年積極參與園區管委會主辦的消防及地震防災演練，並且定期檢查與申報消防設備，確保消防器材、設施以及緊急照明系統的功能完善。此外，我們的實驗部門也會定期參加臺灣科學園區在汐止舉辦的消防講習。鑑於公司設有多條逃生通道，我們鼓勵同仁親自練習逃生路線，以增強面對緊急狀況時的自我保護能力。
2. 門禁安全：園區內不僅配置充足的保全人員負責駐守與巡邏，出入口的管制以及電梯的樓層限

制也都嚴格執行，確保進出公司的每一位成員都能在一個令人安心的環境中工作。同時，對於門禁卡的借用，我們強調使用完畢後必須將門禁卡妥善歸還。公司的門禁卡和鑰匙是安全的重要組成部分，不得擅自外借給非公司人員。這些規範體現了我們對於保護公司資產和同仁安全的堅定承諾。

3. 職場衛生：為了確保辦公環境的清潔與整潔，我們每週都會定期安排專業的清潔公司進行整理與清潔。作為一家專業的生醫集團，基亞深知環境衛生對於產品品質的關鍵影響，因此除了委託專業團隊進行日常清潔外，我們還會進行定期的職場消毒工作，以確保我們的工作空間不僅乾淨，更是衛生安全。
4. 人身保險：除了依法對全體員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使其獲得更完善的保障，另對全體員工投保團體保險，團體保險內容依職等投保意外傷害險 200 萬元至 500 萬元，定期壽險 10 萬、每人傷害醫療險限額 2 萬元及住院醫療險每日 1,000 元、癌症醫療住院每日 1,000 元；公司指派國外出差之員工，由人事單位投保旅遊平安保險，並視情況調整加保額度保障員工之差旅安全。
5. 其他配置與規範：基亞 2024 年度火災之件數 0 件，為維持此現狀，基亞也確保辦公室空間設置適足之滅火器，同時依據菸害防制法規定實施室內工作與公共場所全面禁菸。

》 危害調查與分級管控

基亞目前並無生產製造的部門或廠區，所進行的實驗也未涉及危險、爆裂、放射等物質，故尚無需制定相關緊急應變措施，而係嚴格依循勞基法、職業安全衛生法等，並遵守園區及大樓規範，對員工安全健康進行管控。

4.3.3 員工健康照護

基亞透過以下行動推動同仁的健康意識，並進一步預防傷病發生的可能性：

1. 健康檢查與教育：基亞每年由福委會為全體同仁安排健康檢查，並且歡迎員工的家屬一同參加。基亞也會不定期地向員工提供健康教育資訊，鼓勵大家積極瞭解並管理自己的健康狀況。

1. 補助標準：

任職至滿半年	補助標準健檢之50% (3,000元)
任職半年至一年(含)	標準健檢(6,000元)
任職滿一年以上未滿二年(含)	標準健檢+自費項目補助1,500元 (7,500元)
任職二年-未滿五年(含)	標準健檢+自費項目補助2,000元 (8,000元)
任職五年-未滿八年(含)	標準健檢+自費項目補助2,500元 (8,500元)
任職超過八年(含)	標準健檢+自費項目補助3,000元 (9,000元)

2. 彈性上下班：為體恤員工工作及家庭平衡，基亞推出 08:30-09:30 之彈性上下班時間政策，讓通勤員工有更充裕時間，並進行有效時間分配。

5 負責任的環境管理

5.1 氣候行動

基亞屬於研發導向公司，且多數專案還在發展中，因產業特性無從事生產製造之相關製程排放，無需耗用太多能源與自來水，故對環境的負擔相對較小，尚無因基亞之辦公需求而受影響的第三單位；基亞的水電使用及廢棄物清運均配合所在地園區管理委員會，依照國家標準處理；基亞營運流程的能源消耗主要為用電、用水（自來水）、人員出差及日常管理營運，透過積極推動節能減碳、資源回收、導入電子表單系統及依季節適當調整空調溫度等政策，鼓勵員工達成綠色辦公，展現精實管理成效。2024 年度基亞未有違反環境法律和法規之情事，亦未受到罰款或罰款以外之制裁。

》重大主題管理表

對應主題	氣候行動
權責單位	碳盤查委員會
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 減少公司能源消耗、推動綠色辦公 ▶ 完成公司溫室氣體盤查及取得第三方確信
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 落實垃圾分類、資源回收 ▶ 全面使用電子表單
管理行動及成效追蹤	定期監測並記錄公司排放及能源消耗數據，並與前期及目標進行比對分析
利害關係人參與機制	員工與公司共同落實低碳生活

》按排放源區分的溫室氣體排放量

基亞南港總部			
ISO 14064 排放類別	排放源	2024 年度	占比
範疇一（類別 1）	移動式燃燒排放源	3.94	1.93%
範疇二（類別 2）	能源間接排放	199.50	98.00%
範疇三（類別 4）組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	採購商品與服務	0.24	0.12%
合計		203.68	100%

（單位：Metric Tons CO2e）

》按氣體種類區分的溫室氣體排放量

溫室氣體種類	2024 年度
二氧化碳 (CO ₂)	203.53
甲烷 (CH ₄)	0.04
氧化亞氮 (N ₂ O)	0.106
總計	203.68

(單位：Metric Tons CO₂e)

》能源消耗量統計

使用能源類型	單位	2024 年度
電力 外購一般電力	kWh	403,841
燃料 汽油 (包含公務車加油)	千公升	1.6775

》水資源管理資訊統計

南港及汐止辦公室 2024 年度未取用地下水、海水或河湖江圳，僅使用第三方水（自來水），取用量總計為 2,545.22 公噸，較 2023 年度的 1,871.21 公噸略有增加，主係持續投入營運所致，基亞透過宣導節約用水等管理措施，**2025 年度用水量預期減量目標設定為 0.5%~1%**。

基亞目前尚無廢水回收再利用的機制，由公司所屬的南港軟體園區大樓統一處理廢水，排放至園區集中的廢水儲存槽，配合園區依國家標準統一處理。

子公司溫士頓主要營運活動為製藥，在製程中所產生的廢水經過處理，並達法規放流標準後排放，也依照環境部規範，由委外檢測機構每半年執行一次水質監測，以符合環保署納管標準排放，2024 年溫士頓水質檢測均符合法規標準。同時，溫士頓收集製程中鍋爐使用之蒸氣及 RO 逆滲透水，部分回收用於辦公室生活用水，以提升水資源的使用效率。

● 子公司溫士頓用水資訊統計如下：

取水量與排水量 (百萬公升)		2024 年度	2023 年度
用水	a. 冷凝水、回收水、雨水使用量	0.06	0.06
	b. 第三方水取用量	37.394	34.231
排水	c. 地表直接排放水量	6.296	8.954
	總取水量 (b)	37.394	34.231
	總用水量 (a+b)	37.454	34.291
	總排水量 (c)	6.296	8.954
	總耗水量 (b-c)	31.098	25.277

● 子公司溫士頓水質檢測資訊如下：

水污染監測指標	2024 年度		2023 年度	
	法規限值	實際水質	法規限值	實際水質
懸浮固體物 (SS, 單位 mg/L)	30	1.5	30	1.325
生化需氧量 (BOD, 單位 mg/L)	30	2	30	9.2
化學需氧量 (COD, 單位 mg/L)	100	6.42	100	52.35
pH 值	6-9	8.6	6-9	7.4
真色色度	550	< 15	55	< 25

● 有害廢棄物總量統計

廢棄物類型	處理方式	2024 年度	2023 年度	2022 年度
有害廢棄物 (危廢)	再利用	NA	NA	NA
	不再利用	1.373 公噸	1.629 公噸	1.970 公噸

基亞非屬製造業，針對不良品、毒性化學物質、生物醫療廢棄物等，均係依照生物醫療廢棄物進行儲存、處置或清運，以雙層紅色感染性廢棄物專用垃圾袋包裝感染性廢棄物儲存於專用的 4 度 C 冰箱，並以塑膠盆盛裝防洩漏，並委託合格清運公司清運，基亞目前業務雖較不易產生大量有害廢棄物，但仍透過定期統計與追蹤數據，推行電子表單簽核、二手紙再利用及資源回收等管理機制，**2025 年度廢棄物預期減量目標設定為 0.5%~1%**。

5.2 氣候相關風險與機會管理

》氣候議題鑑別及管理

基亞參考《氣候相關財務揭露建議》所定義的氣候相關風險與機會類別，再依據所屬的行業，考量以下面向後，執行重要據點的風險辨識、分析，各部門主管評估及彙整風險與機會，並依照重要程度決定是否擬定因應策略：

- 轉型風險：(1) 政策與法規、(2) 技術、(3) 市場、(4) 名譽
- 實體風險：(1) 立即性、(2) 長期性
- 機會：(1) 資源效率、(2) 能源來源、(3) 產品與服務、(4) 市場

》潛在影響及因應策略

經評估相關風險後，所辨識出的氣候相關風險與機會均屬於中長期議題，擬將較具重大影響或可具體因應的項目說明如下：

類型	因子	議題	潛在營運與財務影響評估	預期因應策略
轉型風險	政策與法規	氣候變遷因應與調適、節能減碳、徵收費用相關政策與法規	預期電價調升：基亞耗能較高的據點為汐止細胞製劑生產廠，約占公司用電量九成，惟該廠區預計自 2025 年 3 月轉讓，基亞用電量將大幅下降，故電價調漲及碳費徵收對營運成本應不構成重大影響，財務尚屬可控範圍。	雖經評估後將不會對基亞營運產生重大衝擊，但公司仍擬逐步盤查各單位用電設備與設施，透過淘汰高耗電、轉換低耗能設備以降低用電量。
		溫室氣體排放資訊揭露義務增加	基亞因產業特性，並無重大之溫室氣體排放，經評估受影響輕微。	公司成立盤查小組，建構盤查能力，並設定具體指標以評估達成效果。
		氣候衝擊衍生之訴訟	公司的營運主要在於臨床試驗項目的執行與轉投資管理，提供之產品或服務形式為智慧財產權，經評估影響尚不重大。	關注各國氣候變遷法規變化，必要時訂立內部行為守則、制式合約條款，避免合作廠商之行為造成公司損害。
	市場風險	原材料成本增加	基亞專注臨床研究及投資管理，委託生產臨床試驗藥物、委託臨床試驗等成本占比較高，氣候變遷可能導致原料成本變動或交期遲延。	透過合約專案管理，將成本的風險因子納入合約內容加以管控。
		消費者偏好轉變	所屬產業為生技醫藥行業，研發產品為癌症治療領域，轉投資為醫療行業中的檢測、疫苗與眼藥學名藥產銷，屬於人類生活剛性需求，消費者偏好轉變風險低。	關注各國氣候變遷法規變化，定期評估風險與因應措施。
	名譽	利害關係人的關注度增加或給予負面回饋	所屬產業為生技醫藥行業，營運活動為臨床研究及投資管理，利害關係人包含股東、主管機關、合作夥伴與員工。氣候變遷所產生包含法規改變與成本增加之議題，會導致利害關係人的關注度增加；但因產業特性相較其他傳統製造業或電子產業，尚屬於風險低的產業別，因此負面回饋之風險低。	關注各國氣候變遷法規變化，定期評估風險與因應措施，定期揭露公司對氣候變遷之策略或因應行為，避免負面回饋。

類型	因子	議題	潛在營運與財務影響評估	預期因應策略
實體風險	立即性及長期性	颱風、洪水等極端天氣事件的嚴重性和頻率增加	極端天氣事件可能導致原物料供應及運輸中斷，進而導致臨床試驗進程中斷或延遲。惟因公司並無生產營運，對財務的影響屬於暫時性的成本增加，尚屬於可控範圍。	對臨床試驗投保責任險，避免因臨床中斷導致損害賠償、於臨床專案管理中安排具有彈性的排程計畫，以因應突發的狀況、建構遠距上班模式，避免交通中斷造成的衝擊。
機會	產品與服務	透過研發和創新，開發新產品或服務	氣候變遷導致新疾病的發生率增加，可利用基亞本身研發能力，開發新的產品。	追蹤氣候變遷與疾病的資訊。
		多元化的經營能力	追蹤生醫領域與氣候變遷的新創事業，轉投資或自行研發以進入該行業。	追蹤氣候變遷與生醫產業的資訊。
	市場	進入新市場	氣候變遷將導致糧食生產穩定性改變、能源價格上升；生醫領域的技術與再生能源、糧食技術相關，可利用生醫技術開發再生能源與糧食技術。	追蹤氣候變遷與再生能源、糧食技術的資訊。

6 攜手共創社會美好

除了專注本業經營外，基亞也將「為人類守護生命與健康」的理念擴大，鼓勵全體員工一同參與公益活動，秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，不定期捐助弱勢團體，透過積極行動實現追求經濟績效與社會回饋的平衡，為永續發展貢獻一己之力。

》發票捐贈

基亞鼓勵員工捐贈發票，透過「順手捐發票，救救三種人（植物人、癡老人及街友）」的活動，不定期將發票捐贈予華山基金會、創世基金會等，以實際行動關懷社會。

》愛心物資捐贈

為了提供弱勢團體更實質的協助，基亞鼓勵員工參與園區發起的愛心捐助活動，募集圖書、文具、玩具、衣物及電腦資訊設備等實用物資，捐助給偏鄉資源較為匱乏的地區，期能為打破城鄉藩籬及協助弱勢團體盡一份心力。

》產學合作及醫療關懷

基亞不定期與各大醫療院所接洽，安排大專院校相關科系學生進行「醫療機構見習」參訪，並曾捐助彰濱秀傳醫院、台中慈濟醫院及花蓮慈濟醫院等大型醫療機構，也提供生技醫療新知、免費假髮等慈善單位資訊予醫院窗口，為醫療體系及病患提供多方的支持。



附錄：子公司溫士頓及高端資訊揭露

》按排放源區分的溫室氣體排放量（單位：Metric Tons CO₂e）

ISO 14064 排放類別	排放源	基亞	溫士頓	高端
範疇一（類別 1）	移動式燃燒排放源	3.94	-	-
	固定式燃燒排放源	-	-	1,639.54
範疇二（類別 2）	能源間接排放	199.50	2,974.94	3,856.39
範疇三（類別 4）組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	採購商品與服務	0.24	未統計	未統計
合計		203.68	2,974.94	5,495.93

》按氣體種類區分的溫室氣體排放量（單位：Metric Tons CO₂e）

溫室氣體種類	基亞	溫士頓	高端
二氧化碳 (CO ₂)	203.53	未統計	5,495.93
甲烷 (CH ₄)	0.04	未統計	-
氧化亞氮 (N ₂ O)	0.106	未統計	-
總計	203.68	未統計	5,495.93

》能源消耗量統計

使用能源類型		單位	基亞	溫士頓	高端
電力	外購一般電力	kWh	403,841	6,015,000	7,749,310
	汽油（包含公務車）	千公升	1.6775	74,273	-
燃料	柴油	千公升	-	5,400	0.3
	液化石油氣	千公升	-	124.68	-
	天然氣	立方公尺	-	-	872,562

》廢棄物總量統計（單位：公噸）

廢棄物類型	處理方式	基亞	溫士頓	高端
一般廢棄物	再利用	-	-	-
	不再利用	-	57.407	-
有害廢棄物（危廢）	再利用	-	-	-
	不再利用	1.268	7.664	18.780
廢棄物總量		1.268	65.071	18.780

》子公司高端聘僱概況－以工作類型、年齡、性別區分之工作者總數

在職人數	總數	女性	男性	30 歲以下		30-50 歲		50 歲以上		
				女性	男性	女性	男性	女性	男性	
2024	管理階層 **	11	4	7	0	0	3	5	1	2
	正式員工 非管理職員工	120	66	54	23	7	40	46	3	1
	正式員工合計	131	70	61	23	7	43	51	4	3
	非正式員工之工作者 *	5	2	3	0	0	0	0	2	3
	工作者合計	136	72	64	23	7	43	51	6	6
2023	管理階層 **	11	3	8	0	0	1	6	2	2
	正式員工 非管理職員工	123	63	60	22	7	39	48	2	5
	正式員工合計	134	66	68	22	7	40	54	4	7
	非正式員工之工作者 *	5	2	3	0	0	0	0	2	3
	工作者合計	139	68	71	22	7	40	54	6	10

非正式員工之工作者定義為：非與公司簽訂勞動契約，但在公司範圍內為公司工作者。管理階層定義同財務報表之高階主管。

》子公司高端新進員工統計

入職超過 1 個月未離職之正式員工新進狀況		2024 年		2023 年		
		女性	男性	女性	男性	
基亞	年底員工人數	70	61	66	68	
	依年齡區分新進員工	30 歲以下	11	7	0	0
		31~50 歲	8	4	9	0
		51 歲以上	1	0	0	0
	新進員工總數	20	17	11	9	
	員工新進率 (當年總新進人數 / 年底總員工數)	28.57%	27.87%	16.67%	13.24%	

》子公司高端離職員工統計

廠別	年度	2024 年		2023 年		
		女性	男性	女性	男性	
基亞	按性別區分以下資訊		女性	男性	女性	男性
	(期初人數 + 期末人數) / 2		68	65	70	69
	離職員工總數		16	24	16	17
	依職級區分 離職人數	高階	0	1	1	1
		中階	1	1	1	0
		其他	15	22	14	16
	依年齡區分 離職人數	30 歲以下	4	1	3	2
		31~50 歲	11	19	12	13
		51 歲以上	1	4	1	2
	按離職類型區 分 離職人數	自願離職人數	13	20	13	13
		非自願－退休人數	0	0	0	0
		非自願－其他 (如合約期 滿、協商離職 ... 等)	2	1	0	0
		新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	1	3	3	4

廠別	年度	2024 年	2023 年
基亞	離職率		
	總離職率	23.53%	37.21%
	自願離職率	19.12%	31.01%
	非自願離職率	2.94%	1.55%
	新進一年內員工離職率	1.47%	4.65%
		4.32%	5.84%

附錄：GRI Standards 內容指引

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露			
組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	1.1. 關於基亞	11
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
GRI 2：一般揭露	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		4
	2-4 資訊重編	2024 年無此情事	NA
	2-5 外部保證 / 確信	2024 年無此情事	NA
活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.1. 產品簡介	12
GRI 2：一般揭露		2.1. 永續供應鏈	24 - 27
	2-7 員工	4.1.2. 多元共融的職場	40
	2-8 非員工的工作者	4.1.2. 多元共融的職場	40
治理			
	2-9 治理結構及組成	1.3. 公司治理	14 - 16
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.3. 公司治理 – 董事會的遴選	17
	2-11 最高治理單位的主席	1.3. 公司治理 – 治理單位之組成	16 - 17
GRI 2：一般揭露	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	驅動永續經營	7
	2-13 衝擊管理的負責人	驅動永續經營 – 永續推動組織	7
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	驅動永續經營 – 永續推動組織	7
	2-15 利益衝突	1.3. 公司治理 – 利益衝突之避免	18
	2-16 溝通關鍵重大事件	利害關係人議合	7 - 8

GRI 2：一般揭露	2-17 最高治理單位的群體智識	1.3. 公司治理 – 治理單位永續智識	22
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.3. 公司治理 – 治理單位績效與薪酬評估	22
	2-19 薪酬政策	1.3 公司治理 – 治理單位績效與薪酬評估	22
		4.2.1. 薪酬制度	43 - 44
	2-20 薪酬決定流程	1.3. 公司治理 – 治理單位績效與薪酬評估	22
2-21 年度總薪酬比率	4.2.1. 薪酬制度	43 - 44	
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
		SDGs 回應	6
	2-23 政策承諾	各重大主題管理表及對應章節	
	2-24 納入政策承諾	驅動永續經營 – 永續推動組織	7
	2-25 補救負面衝擊的程序	重大主題管理表及對應章節	
	2-26 尋求建議與提升疑慮的機制	利害關係人議合	7 - 8
	2-27 法規遵循	1.3. 公司治理 – 誠信經營與反貪腐	18
2-28 公協會的會員資格	本公司無參與相關公協會	NA	
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露	2-29 利害關係人議和方針	利害關係人議合	7 - 8
	2-30 團體協約	本公司無團體協約	NA
GRI 3：重大主題			
GRI 3：重大主題	3-1 決定重大主題的流程	重大議題鑑別流程	9
	3-2 重大主題列表	重大議題列表	10
	3-3 重大主題管理	重大主題管理表及對應章節	
GRI 主題準則			

GRI 201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2. 經濟績效	12
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2.3. 退休制度	46
GRI 204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.1.2 綠色採購	26
GRI 205：反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3. 公司治理	18
GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1. 氣候行動	50
GRI 303：水與放流水	303-3 取水量	5.1. 氣候行動	51 - 52
	303-4 排水量	5.1. 氣候行動	51 - 52
	303-5 耗水量	5.1. 氣候行動	51 - 52
GRI 305：排放	305-1 直接（範疇一） 溫室氣體排放	5.1. 氣候行動	50
	305-2 能源間接（範疇二） 溫室氣體排放	5.1. 氣候行動	50
	305-3 其它間接（範疇三） 溫室氣體排放	5.1. 氣候行動	50
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1.3. 人員流動 – 新進員工和離職員工	41
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.2. 福利制度	44 - 45
	401-3 育嬰假	4.2.2. 福利制度	45
GRI 403：職業安全衛生	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3. 職業安全與衛生 – 重大主題管理表	46
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.2. 職業災害處理及防治 - 職業安全教育訓練	47 - 49
	403-6 工作者健康促進	4.3.3. 員工健康照護	49
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3.2. 職業災害處理及防治	47 - 49
	403-9 職業傷害	4.3.2. 職業災害處理及防治	47 - 49

GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1.4. 員工培育及職涯規劃	42
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.1.4. 員工培育及職涯規劃	42
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1.2. 元共融的職場	40
GRI 406：不歧視	406-1 1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.1. 永續供應鏈	24 - 25
GRI 408：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.1. 永續供應鏈	24 - 25
GRI 409：強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.1. 永續供應鏈	24 - 25
GRI 416：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1.3 產品風險評估	31
GRI 418：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	永續亮點與營運績效	6

附錄：SASB Standards 內容指引

SASB 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，說明如何確保醫療品質和病患安全的管理流程	3.1.3. 產品風險評估	31
HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	4.1.4. 員工培育及職涯規劃	42
HC-BP-330a.2	(1) 自願和 (2) 非自願離職率： (a) 高階管理人員 (b) 中階管理人員 (c) 專業人士 以及 (d) 所有其他人	4.1.3. 人員流動—新進員工和離職員工	41
HC-BP-510a.1	由於與貪腐和賄賂有關的法律程序而造成的金錢損失總額	1.3. 公司治理	18

永/續/報/告/書



基亞生物科技股份有限公司
MEDIGEN BIOTECHNOLOGY CORP.

台北市南港區園區街3號14樓
www.medigen.com.tw