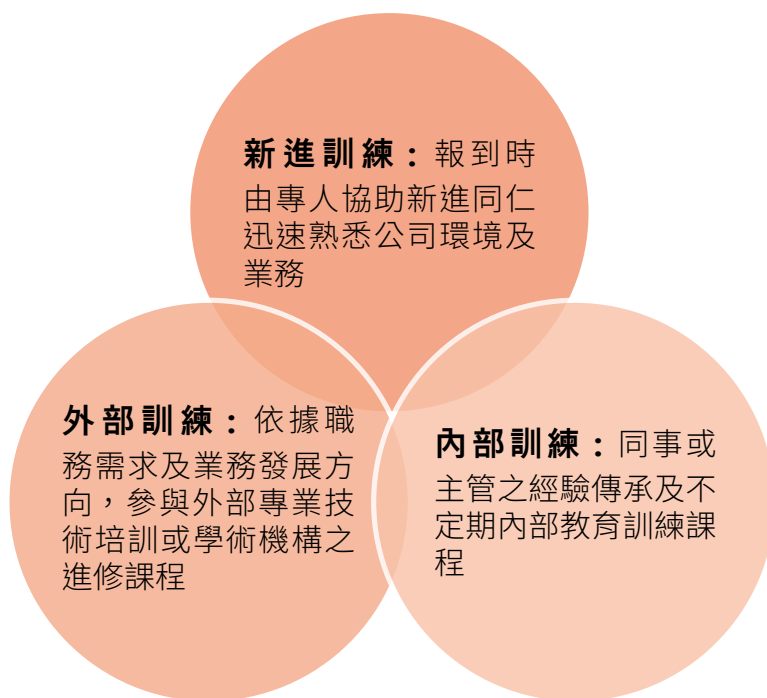


4.1.4 員工培育及職涯規劃

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)	▶ 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)	▶ 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	▶ 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	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 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
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	JIA TE 南港店
米堤大飯店(中區・漢口)	Neverland LITE
鴻興飯店集團	台灣金包餐飲股份有限公司
台中日月千禧酒店	欣豐小聚
月湖・麗寶樂園渡假區	
喜悅里拉冬山河渡假飯店 (休閒農場公告)	
和然二井花園飯店_台北忠孝	
麗山林溪源冷泉度假飯店	
索拉利亞舊鐵道台北西門	
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	
按性別區分以下資訊	女性	男性	女性	男性
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)	▶ 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)	▶ 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	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 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
管理行動及 成效追蹤	▶ 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。