沛爾生技醫藥股份有限公司

2025 年永續報告書

PELL BIO-MED TECHNOLOGY CO., LTD.

2025 Sustainability Report

目錄

目錄.....2
創辦人的話.....1
關於本報告書.....2
編製原則.....2
報導期間.....2
報告書邊界與資料範圍.....2
發行日期.....2
報告書確信.....2
意見回饋.....3
Chapter 1 企業永續經營.....4
1.1 關於沛爾生醫.....4
1.1.1 公司簡介.....4
1.1.2 營運與財務狀況.....5
1.1.3 參與公協會組織.....6
1.2 企業永續治理架構.....7
1.3 重大議題鑑別與分析.....8
1.4 利害關係人議合溝通.....16
Chapter 2 企業穩健經營.....17
2.1 公司治理.....17
2.1.1 公司結構與董事會組成.....17
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....20
2.1.3 功能性委員會.....21
2.1.4 績效評估.....22
2.1.5 薪酬政策.....23
2.1.6 永續治理.....23
2.2 誠信經營與法規遵循.....24
2.2.1 誠信經營政策.....26
2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練.....27
2.2.3 吹哨者制度.....28
2.2.4 法規遵循.....28
2.3 風險管理.....29
2.3.1 風險管理架構與權責.....29
2.3.2 關鍵風險與因應策略.....29
2.4 資訊安全.....31
2.4.1 資訊安全治理制度及架構.....31
2.4.2 資訊安全治理策略.....32
2.4.3 資訊安全治理防護措施.....33
2.4.4 資訊安全事件通報與處理流程.....34
Chapter 3 環境永續.....35
3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理.....35
3.1.1 氣候治理.....37

3.1.2 氣候風險管理.....38
3.1.3 氣候變遷因應策略.....38
3.1.4 指標與目標.....40
3.1.5 溫室氣體管理.....41
3.2 能源管理.....42
3.2.1 能源管理.....42
3.2.2 能源使用概況.....42
3.2.3 減量及節能措施.....43
3.3 廢棄物管理.....44
3.3.1 廢棄物管理制度.....44
3.3.3 廢棄物減量行動.....46
3.4 水資源管理.....47
3.4.1 水資源風險評估.....47
3.4.2 取水、耗水與排水.....48
3.4.3 廢水排放管理.....48
3.4.4 水資源管理或減量行動.....48
Chapter 4 產品創新與客戶服務.....49
4.1 研發創新.....49
4.1.1 主要產品與服務.....50
4.1.2 研發人員與經費投入.....54
4.1.3 未來研發展望.....55
4.1.4 創新展會與產學合作.....56
4.1.5 智慧財產保護與專利佈局.....58
4.2 顧客安全與健康.....59
4.2.1 產品品質管理.....60
4.2.2 感染性生物材料之管理.....63
4.3 客戶關係管理.....65
4.3.1 客戶關係管理政策.....65
4.3.2 客戶滿意度調查.....65
4.3.3 客戶申訴與改善.....66
4.3.4 客戶肯定.....67
4.4 永續供應鏈.....68
4.4.1 永續供應鏈管理.....68
4.4.2 供應鏈篩選與評鑑.....69
Chapter 5 和諧健康職場.....72
5.1 人權政策.....72
5.1.1 推動職場人權保障.....73
5.1.2 人力結構與多元職場.....73
5.1.3 順暢的溝通管道.....75
5.2 人才吸引與留任.....76
5.2.1 新進與離職狀況.....76
5.2.2 完善的薪酬制度.....77
5.2.3 多元的員工福利.....78
5.2.4 育嬰假.....81

5.3 員工培育與發展.....82
5.3.1 人才發展管理.....83
5.3.2 績效考核機制.....85
5.4 職業安全衛生.....86
5.4.1 職安衛政策與管理系統.....87
5.4.2 危害辨識與風險評估管理.....88
5.4.3 職業事故調查程序.....88
5.4.4 職安衛教育訓練.....90
5.4.5 職業健康服務與促進活動.....91
5.4.6 職業傷害與職業病.....92
5.5 社區關懷與公益投入.....93
附錄一、GRI Standards 索引表.....95
附錄二、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表-生物科技與製藥.....100
附錄三、「上市公司氣候相關資訊」索引表.....103
附錄四、溫室氣體盤查確信報告.....104

創辦人的話

沛爾生醫企業使命:「細胞治療與再生醫學的領航者」

沛爾生醫成立於 2017 年，於 2024 年 3 月正式掛牌證交所創新板，致力於發展創新療法與技術，推動細胞治療領域的進步。目前，第一個CAR-T產品，治療B細胞淋巴癌之CD-19 CAR-T(PL001)於國內第第二期臨床試驗，已於2026年4月23日經獨立數據監測委員會(IDMC)通知，療效通過期中分析標準，達統計上顯著意義。沛爾將依第二期臨床試驗結果，併同子公司-台灣細胞製造(股)公司(以下簡稱 tcmt)採 GMP 標準之細胞生產數據，依「新藥查驗登記加速核准機制(ACCELERATED APPROVAL；AA)」或「再生醫療製劑查驗登記及許可審查準則」，向衛生福利部食品藥物管理署申請新藥查驗登記，提早上市，供病患使用。由於新加坡、日本和美國皆有再生醫療類新藥開放附款許可證上市的申請機制，因此於台灣取得藥證後，即可在台灣數據被承認的基礎上，經當地主管機關之審核，視其意見增加受試者之多樣性(如不同人種之受試者)或增加受試者人數，以期加速進入海外市場，同時著手規劃進行台灣及其他主要市場之三期人體臨床試驗。此外，亦進行異體來源之免疫細胞基因工程，搭配多鏈 CAR-T 平台，建立異體多鏈 CAR-T 細胞技術。具全球專利保護之短鏈胜肽(PP011)也榮獲第 21 屆國家新創獎殊榮，並已完成 API 與製程開發，也已進行 GMP 等級原料生產，臨床前動物安全性試驗亦已完成，且未觀察到任何不良反應，顯示其良好的安全性，並於 2026 年 6 月經中國國家藥品監督管理局(NMPA) 同意進行類風濕關節炎（RA）口服新藥 PP011 第一期健康受試者臨床試驗。沛爾生醫亦積極佈局製造產能，轉投資子公司-tcmc PIC/S GMP 廠，已於 2026 年 6 月份正式啟用。同時，針對 CAR-T 製程關鍵上游原料「慢病毒」，進行上游製程與下游純化技術改善，同時規劃慢病毒之放大製程，以提升病毒產量與品質，並有效降低生產成本。

沛爾生醫經營理念為「真實、專業、關懷」，為永續經營、提升長期競爭力及實踐對社會與環境的正面影響，於 2024 年建立了專責的永續發展推動小組，定期發佈公司在環境、社會及治理(ESG)方面的進展報告，以期股東和社會大眾更了解公司的責任與努力。永續環境方面，我們選擇合格廢棄物處理廠商，妥善處理廢棄物外，各項空污及廢水排放均恪遵法令規定的排放標準；此外，選擇具社會責任的供應商，要求供應商採用更加節能減碳的生產方式，並且與供應商建立穩定的合作關係，提升永續發展能力。

沛爾生醫深信，員工是公司發展的重要基石。為營造和諧的勞資關係，注重員工權益與職涯發展，依據每位同仁的需求，訂定個人發展計畫，協助其發展潛能，與公司一同成長。沛爾生醫也將人才培育視為實踐企業社會責任的關鍵，更鼓勵同仁參與回饋社會的公益活動，包括台北科技盃公益路跑活動等，讓溫暖深入社會每一個角落。

展望未來，沛爾生醫將持續深耕細胞治療與再生醫學，深化永續發展策略，並與全體同仁攜手前行，為沛爾生醫、環境與社會共創三贏。

總經理暨創辦人
林成龍

關於本報告書

編製原則

本報告書為沛爾生技醫藥股份有限公司(以下簡稱沛爾生醫、本公司或我們) 發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於2021 年公布之永續性報導準則 (GRI Standards 2021)、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市公司氣候相關資訊」，揭露永續相關作為。期許藉由本報告書的發行，讓社會大眾及利害關係人了解沛爾生醫在推動永續發展的短中長期策略目標、投入及成果，並作為本公司溝通非財務資訊之重要管道。

報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2026 年，以便了解過去的表現及呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書之報導範圍為沛爾生技醫藥股份有限公司，未涵蓋合併財務報表納入之子公司(鉑森生技股份有限公司及台灣細胞製造股份有限公司)，因此本報告書之揭露範圍與合併財務報表範圍並不完全一致。若個別章節之揭露範圍與上述說明有所不同，將於該章節另行註明。本報告書所揭露之資料及統計數據，除年度財務資訊係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘資訊均由本公司自行蒐集、統計與彙整。各項統計數據係依據國際通用指標、適用法規、產業標準或產業慣例進行計算與呈現；如特定量化指標之計算方式或定義具特殊意義，將於相關內容中以註解方式補充說明。

發行日期

本報告書為沛爾生醫發行的第 2 本企業永續報告書，每年定期發行，並於沛爾生醫公司官網中供瀏覽下載。本報告書於 2026 年 08 月 06 日提報董事會通過。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書確信

本報告書尚未經外部第三方確信。報告書內各項資料及數據，係由各責任部門蒐集提供，再交由永續發展推動小組進行整體規劃，資料彙總及編修。文稿完成後，並送交各單位主管、董事長(兼任總經理)進行覆核，並呈送董事會覆核。其中財務數據引用經資誠聯合會計師事務所查核簽證之財務報表，其餘永續報告書之相關資訊係經內部定期稽核。

意見回饋

任何有關本報告書或對沛爾生技醫藥股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人： 財務處/財會主管兼任公司治理主管陳志賢

電子信箱：pell-ir@pellbmt.com

聯絡電話：+886 2 87911789 ext.6115

ESG 網站：https://www.pellbmt.com/social.asp?id=9

聯絡地址：台北市內湖區新湖二路 87 號 4F

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於沛爾生醫

1.1.1 公司簡介

沛爾生醫為專注於細胞培養技術研發和細胞治療臨床應用的生技公司，主要業務包括免疫基因工程、非基因改造細胞治療產品及非細胞產品，其中以嵌合抗原受體T細胞（Chimeric Antigen Receptor T cell，以下簡稱為 CAR-T）療法為核心發展領域。

沛爾生醫擁有專業的研發團隊和北、高兩座符合人體細胞組織優良操作規範(Good Tissue Practice，以下簡稱GTP)合格細胞製備場所。在通過「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」（以下簡稱「特管辦法」）後，公司積極與多家醫院展開合作，並不斷推動與各研究單位和醫療機構的合作，持續在創新之路上前進，秉持健康、關懷、精準和專業的經營理念。未來，我們將繼續專注於兩個既定方向：

- 堅持技術自主，開發實體癌症的細胞基因治療（Cell and Gene Therapy，以下簡稱CGT）產品，並建立自主的 CAR-T 生產基礎設施。
- 立足台灣，放眼全球：將 CAR-T 臨床試驗成果推向國際市場，以獲取藥證為目標。

公司基本資訊	
公司全稱	沛爾生技醫藥股份有限公司
公司簡稱	沛爾生醫
設立日期	2017 年 3 月 30 日
企業總部	台北市內湖區新湖二路 87 號 4F
董事長	林成龍
總經理	林成龍
產業別	上市生技醫療業
股票代號	6949
股票上市日期	2024 年 3 月 8 日
資本額	新台幣 655,800.5 仟元
主要產品項目	免疫基因工程、非基因改造細胞治療產品及非細胞產品
營運據點	台灣

註:以上資訊截至 2026 年 6 月 10 日

1.1.2 營運與財務狀況

財務表現是投資人關心的要點，沛爾生醫公司網站設有投資人專區，定期更新財務資訊及公司最新動態供利害關係人參考，所有相關資訊皆可於本公司網站或公開資訊觀測站查詢。我們致力於維持穩健地成長，提高經營資訊的透明度，沛爾生醫將依循企業永續的願景持續努力，擴大市場佔有率，提升公司營運與財務績效。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生	$ 30,597	$ 40,273	$ 48,147
營業收入	18,033	19,631	31,424
利息收入	7,632	15,368	11,907
股利收入	-	104	101
租金收入	-	-	-
其他收入	7,988	8,640	3,849
其他利益	(3,166)	(3,582)	869
投資收益	110	112	(3)
直接經濟價值之分配	$ 431,837	$ 435,388	$ 500,819
營運成本	184,629	259,883	289,217
員工薪資費用	85,072	96,349	114,716
員工福利費用	159,578	76,896	94,841
支付出資人的款項	2,556	2,260	2,045
支付政府的款項	2	-	-
社區投資	-	-	-
留存的經濟價值	$ (401,240)	$ (395,115)	$ (452,672)

此表之數據係來自會計師簽證之 2023-2025 年度合併財務報表。

■ 政府財務補助

(單位：新台幣仟元)

補助項目	補助金額		
	2023 年	2024 年	2025 年
台北市產業研發補助	-	-	-
A+企業創新研發淬鍊	4,238	5,110	-

1.1.3 參與公協會組織

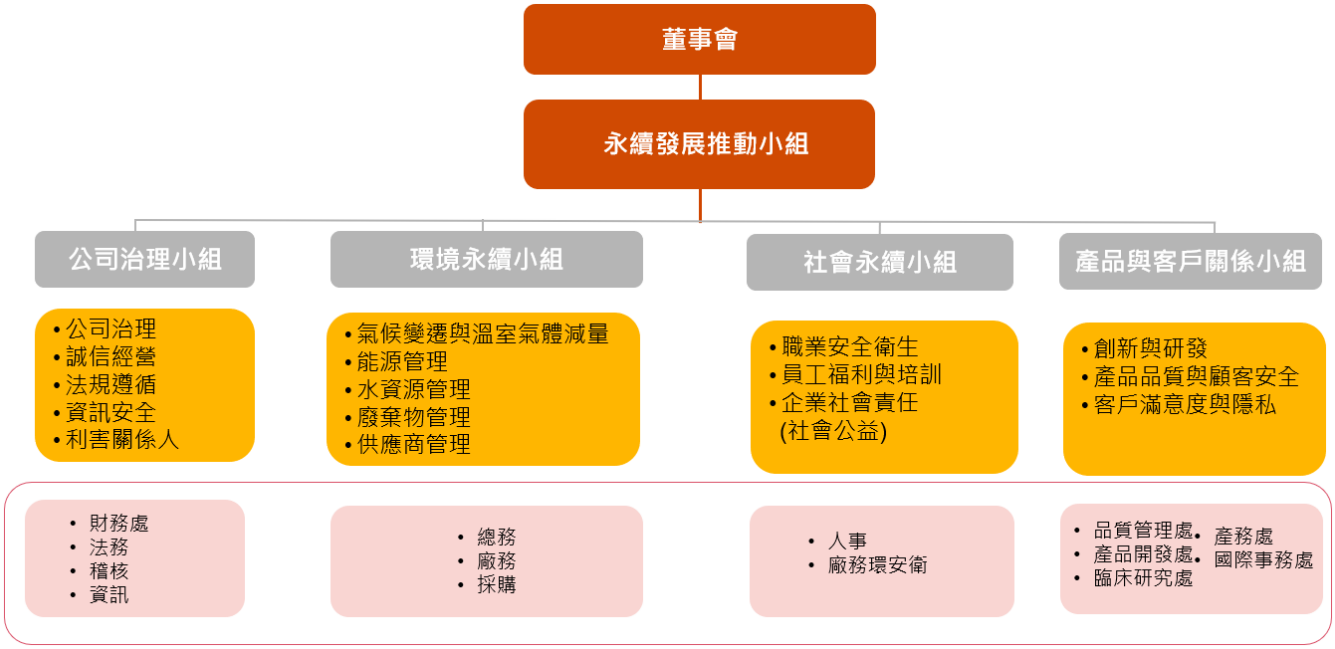
沛爾生醫積極參與相關產業之公協會，掌握產業最新動態及發展趨勢。沛爾生醫以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	TRPMA 台灣研發型生技新藥發展協會	提升我國生技新藥的創新研發能力及產業獲利率，使我國成為亞太生技新藥的創造及供應中心。	會員
2	社團法人國家生技醫療產業策進會	結合政府與民間資源，推動生物科技、醫療保健、社會福利與健康服務產業之發展，開拓華人生技、醫療、社福及健康產業之前景，提升國家整體競爭力。	會員
3	社團法人中華無菌製劑協會	結合製藥業與相關工業、政府、學術界及認同本會宗旨之社會人士，共同提升製造技術及藥物品質，貢獻於社會。	會員

1.2 企業永續治理架構

沛爾生醫依據「沛爾永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」，由董事長擔任總召集人，董事長指定公司治理主管負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、環境永續、社會永續、產品與客戶關係等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。沛爾生醫每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2025 年召開之 6 場董事會中，永續發展相關議案詳見 2.1.6 永續治理。

■ 永續發展推行小組架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

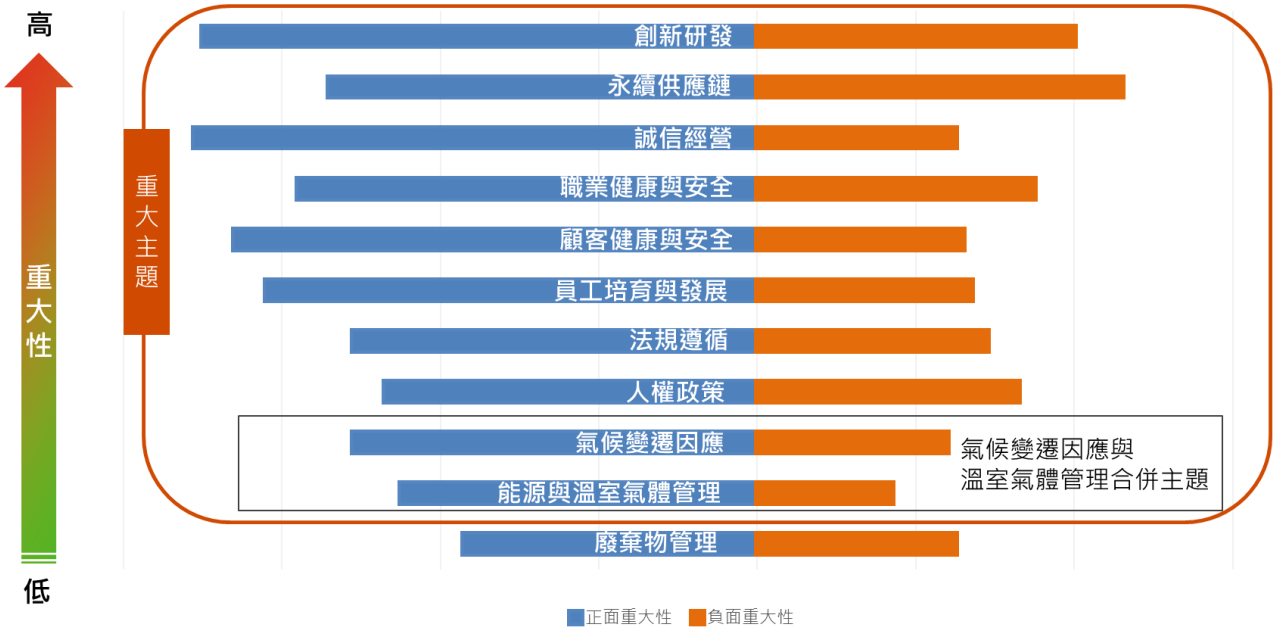
沛爾生醫依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards 2021)，鑑別主要利害關係人，並評估各項永續議題對經濟、環境及人群所造成之實際與潛在衝擊程度。相關評估結果除作為本公司永續管理與資訊揭露之重要依據外，亦有助於盤點企業永續發展現況，持續推動各項永續政策與管理措施落實，進而為企業與社會創造共享價值。

為持續追蹤重大主題之管理績效，並觀察產業鏈永續發展趨勢，本年度報告書沿用 2024 年重大性分析結果所鑑別之重大主題進行揭露與管理。未來，本公司將定期檢視重大主題之適切性，並持續蒐集利害關係人之意見與回饋，作為下一次重大性分析及重大主題篩選的重要參考依據，以確保永續管理方向能回應外部環境變化與利害關係人期待，攜手邁向永續發展之未來。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 14 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 14 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 4 份內部問卷	■ 採問卷形式，永續發展推動小組與成員討論後，對 11 項永續議題進行評分。 ■ 評估 11 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	■ 沛爾生醫永續發展推動小組討論後，共辨識出 9 項重大主題，分別為：創新研發、永續供應鏈管理、法規遵循、職業健康與安全、人權政策、員工培育與發展、顧客健康與安全、誠信經營、氣候變遷因應與溫室氣體管理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會通過，於每年 8 月發行。

■ 沛爾生醫永續主題衝擊度排序圖



■ 沛爾生醫重大主題列表

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
產品	研發創新	正面衝擊： • 提升企業競爭力：自主掌握研發技術，可以提升企業的競爭力，確保企業長期發展 • 資源利用最佳化：研發過程提高資源利用效率，可以減少對環境負擔 • 改善醫療：研發疾病治療方法，提供病患恢復健康的機會，增進社會福祉 負面衝擊： • 研發過程中的污染：研發過程可能產生新的污染物，例如實驗室廢棄物、化學物質排放等，需妥善處理 • 專利問題：研發成果如基因編輯技術等，可能衍生專利歸屬、技術倫理等問題 • 研發成本過高：研發創新需要投入大量的資金和時間，並且需要承擔創新失敗的風險，這可能會增加企業的財務負擔，因此需要謹慎評估，做好風險控管	V		V	V	4.1 研發創新	—

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
治理	永續供應鏈管理	正面衝擊： 藉由管理供應商於品質、成本、交期、服務及供貨穩定性，強化品牌於市場上之口碑。 負面衝擊： 隨著各國環境和人權法規日益嚴趨的情況下，若未對供應商實施盡責調查，將會提升企業面臨聲譽風險的可能性，同時也可能間接促使人權侵害和環境破壞的發生。	V	V			4.3 永續供應鏈	—
社會	職業健康與安全	正向衝擊： 落實職業安全衛生管理，建立良好的工作環境，不僅能確保員工健康安全，也有助於提升企業競爭力、降低營運風險，並符合永續經營與社會責任的要求。 負向衝擊： 若公司忽視職業安全與衛生的重要性，可能員工健康與安全風險增加。此外若違反相關法規將可能導致公司被處以罰款或面臨停工，進而損害公司聲譽並影響生產進度，最終影響到公司及客戶。	V	V		V	5.4 職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
社會	人權政策	正面衝擊： 企業落實人權政策能提升企業形象和信譽、吸引更多消費者和商業夥伴。其次，能提高員工滿意度和留任率，減少人員流動，吸引優秀人才和忠誠客戶。此外，促進多元包容文化，有助於創新和解決方案的激發。最後，降低勞資糾紛與法律風險，確保企業穩健經營。 負面衝擊： 若發生歧視、剝削、職場霸凌或其他違反人權的事件，將影響公司形象；並造成員工士氣低落、流動率上升，進而影響整體生產力，並增加企業人員培訓的隱形成本。缺乏人權保障可能導致職場歧視、不公平待遇，使員工缺乏歸屬感與信任，進而影響企業文化與長遠發展。	V	V			5.1 人權政策	GRI 402 勞/資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
社會	員工培育與發展	正面衝擊： 完善的培育與發展機制能促進職涯發展，增強社會流動性，同時提升就業機會並縮小技能差距。這些措施提供了平等的學習與發展機會，保障了員工的職業發展權益，也有助於提升工作滿意度與忠誠度，減少人才流失，避免職場歧視的發生。 負面衝擊： 忽視員工的發展可能導致技能落後，削弱企業競爭力。若發展機會未能公平地提供，可能導致職涯發展不均，影響員工的基本權益與工作保障，進而導致人才流失，降低企業營運效能。	V				5.3 員工培育與發展	GRI 404 訓練與教育

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
產品	顧客健康與安全	正面衝擊： 建立完整的細胞產品的品質管理制度與安全標準，包含(1)病患個案的生物性原料的病毒檢測、採集及運送、分類及儲存；(2) 生產原物料的安全性評估、採購及存儲管控；(3) 生產製造的作業程序、安全性檢測及產品放行管控；(4)細胞產品的儲存、運輸配送及使用方式；(5)細胞產品售前售後服務，遵照 PGTP-QP 等規範，落實品質管控流程與標準作業程序的應用，以確保產品品質與安全符合相關法規標準。 負面衝擊： 缺乏品質與安全相關管控程序可能會導致產品無法放行或導致病患發生嚴重的不良反應，須負擔病患的損害及後續救濟責任，對公司財務及聲譽造成嚴重損失。	V			V	4.2 顧客安全與健康	GRI 416 顧客健康與安全

面向	2025 年度重大主題	對沛爾生醫意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			沛爾生醫	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
治理	誠信經營與法規遵循	正面衝擊： 透明化管理可增強投資者、患者及監管機構的信任，促進產業長期穩定發展。 合法合規營運確保技術創新和產品進入市場的速度，提高行業標準化。 負面衝擊： 涉及臨床試驗、患者安全等環節，若誠信缺失，會帶來法律風險與聲譽損害。 誤導性資料或未經授權的技術使用可能損害患者權益與產業發展。	V	V	V	V	2.2 誠信經營與法規遵循	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
環境	氣候變遷因應與溫室氣體管理	正面衝擊： 2024 年導入碳盤查以掌握明確的排放量及發掘減量空間與機會，並檢視減量策略執行成效，作為未來定減量目標、減量策略，以符合主管機關規範並滿足供應鏈減碳要求。 負面衝擊： 如未能有效管理資源使用，將不利於溫室氣體減量與永續發展。企業未確實進行碳與能源管理，可能發生溫室氣體排放情形不符法規要求，或劣於同業表現的狀況，導致能源使用成本增加、稅收增加進而造成品牌形象受損，對環境造成負面影響，並因法規不符或成本上升而承受財務風險。實驗室廢棄物、化學物質排放等如未妥善處理及監控排廢品質，對社會及環境造成難以復原之影響。	V				3.2 氣候變遷因應與溫室氣體管理	GRI 201 經濟績效 GRI 305 排放 GRI 302 能源

1.4 利害關係人議合溝通

沛爾生醫進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出5類利害關係人：股東/投資人、客戶、供應商、員工與其他。沛爾生醫建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
政府機關	法規遵循	主管機關宣導說明會 遵循主管機關法令與政策 配合主管機關監理與查核 定期於公開資訊觀測站揭露營運相關資訊	聯絡方式：法務單位 宋先生 專線：(02)8791-1789＃6115 信箱：pell-ir@pellbmt.com
股東/投資人	公司治理 營運績效 永續發展 風險管理	新聞消息/重大訊息 每年召開股東常會及出版年報 公司網站及公開資訊觀測站揭露相關財會資訊 設有發言人及代理發言人擔任對外溝通管道	聯絡方式：財務單位 陳先生 專線：(02)8791-1789＃6115 信箱：pell-ir@pellbmt.com
客戶	產品及技術 資訊安全 客戶溝通	電話 電子郵件 客戶滿意度調查表	聯絡方式：業務單位 沈小姐 專線：(02)8791-1789＃6705 信箱：cherry.shen@pellbmt.com
供應商	供應鏈管理 供應商溝通	不定期之供應商意見反饋 電話 電子郵件	聯絡方式：採購單位 邱小姐 專線：(02)8791-1789＃6120 信箱：grace.chiu@pellbmt.com
員工	員工福利 勞資關係 員工意見	職工福利委員會及勞資會議 內部溝通平台及員工意見信箱 內部網路電子郵件通知及公告	聯絡方式：人資單位 方小姐 專線：(02)8791-1789＃6126 信箱：HR@pellbmt.com
社區	社區共榮	官網聯絡資訊	專線：(02)8791-1789 (07)349-2298 信箱：pell-service@pellbmt.com

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司最高治理單位為董事會，由 7 席董事組成，其中 1 名董事具員工身份，占全體董事 14.29%。董事會成員之組成力求多元，涵蓋了高科技、生醫創投、財務管理、學界及法界等專業背景，並包含兩席女性董事，平均年齡介於 40 至 70 歲之間。多元化的背景和經驗，有助於董事會在擬定公司策略時，納入更全面的考量。詳細董事會成員資訊，請參閱公司年報。

本公司董事會成員皆具備豐富的產業經驗和專業能力。為應對瞬息萬變的市場環境，公司鼓勵董事持續進修，積極參與專業培訓課程，以掌握最新的產業趨勢、法規變革和管理策略，持續精進公司治理，並提升對市場的敏銳度，引領公司邁向永續發展。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，皆符合上市上櫃公司董事進修推行要點時數。

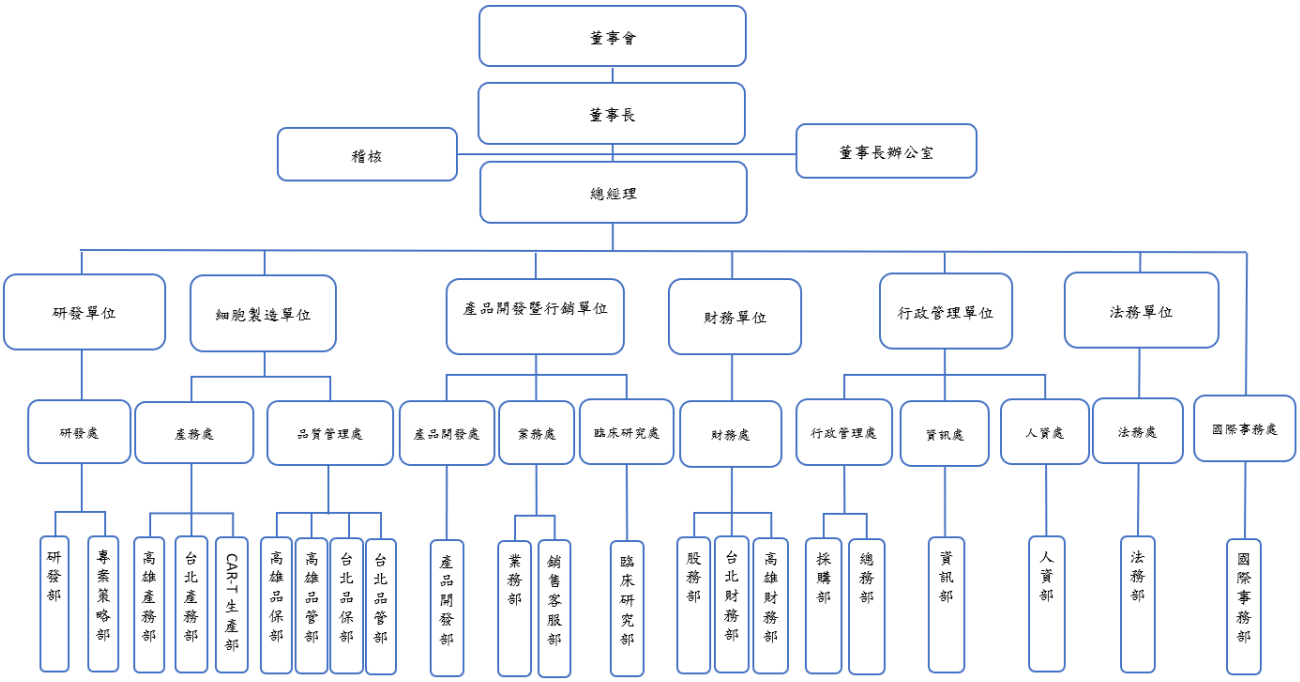
2025 年沛爾生醫董事會共計召開 6 次，平均至少每 3 個月召開一次。董事會議以審核企業經營績效、討論重大經營管理決策，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於會後持續追蹤進度與處理情形。

2025 年，董事會針對 9 個面向的主題共進行了 38 件溝通，如規章制度修訂、經營管理、財務會計、薪資報酬等關鍵重大事件。2025 年，董事出席董事會的平均比例為 100%。

■ 董事會議案相關主題及溝通次數

議案主題	次數
內控	5
永續發展	2
取得或處分	0
商業交易	0
規章制度修訂	5
經營管理	10
薪資報酬	4
轉投資管理	4
財務會計	8
總計	38

■ 沛爾生醫組織圖


董事會
董事長
稽核
董事長辦公室
總經理
研發單位
細胞製造單位
產品開發暨行銷單位
財務單位
行政管理單位
法務單位
研發處
產務處
品質管理處
產品開發處
業務處
臨床研究處
財務處
行政管理處
資訊處
人資處
法務處
國際事務處
研發部
專案策略部
高雄產務部
台北產務部
CAR-T生產部
高雄品保部
高雄品管部
台北品保部
台北品管部
產品開發部
業務部
銷售客服部
臨床研究部
股務部
台北財務部
高雄財務部
採購部
總務部
資訊部
人資部
法務部
國際事務部

■　　年度董事進修情形

職稱	董事性名	受訓日期	課程名稱	進修時數	治理	環境	社會
法人董事代表人	林成龍	2025/08/13	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	3	V		
		2025/11/04	川普 2.0：對全球政經、美中博弈與台灣的影響	3	V		V
法人董事代表人	林福謙	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V	V	
		2025/09/26	地緣政治下資安治理及管理	3	V		
		2025/09/26	當前全球經濟情勢與川普新政的效應	3	V		V
法人董事代表人	陳俊聖	2025/08/14	證券法規與公司治理	3	V		
		2025/08/14	川普當選後之全球經濟局勢評析	3	V		V
		2025/09/16	企業誠正經營暨防弊鑑識實務(含性平)	3	V		
		2025/09/16	AI 發展與資安風險	3	V		V
獨立董事	王銘鈺	2025/08/13	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	3	V		
		2025/11/04	川普 2.0：對全球政經、美中博弈與台灣的影響	3	V		V
獨立董事	游智瓊	2025/08/13	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	3	V		
		2025/11/04	川普 2.0：對全球政經、美中博弈與台灣的影響	3	V		V
獨立董事	李孟修	2025/08/12	道德誠信與防範內線交易(上)	3	V		
		2025/08/13	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	3	V		
獨立董事	孫維欣	2025/08/13	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	3	V		
		2025/11/12	董事會如何確保企業永續經營－從人才之發掘與培養談起	3	V		V

■　公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	執行董事	性別	年齡	選任日期	任期	學歷或專業背景
董事長	立準投資有限公司		—	法人董事			
	法人董事代表：林成龍	V	男	61-70	2024.2.27	3 年	醫學
董事	緯創生技投資控股(股)公司		—	法人董事			
	法人董事代表：林福謙		男	71-80	2024.2.27	3 年	財務
董事	宏碁股份有限公司		—	—	2024.2.27	3 年	—
獨立董事	游智瓊		男	61-70	2024.2.27	3 年	客戶服務
獨立董事	李孟修		男	61-70	2024.2.27	3 年	會計師
獨立董事	孫維欣		女	51-60	2024.2.27	3 年	生物
獨立董事	王銘鈺		女	41-50	2024.2.27	3 年	法律

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由五至九人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。本公司董事長由林成龍先生擔任，同時兼任總經理。此一人兼任的治理架構，有助於董事會迅速回應市場變化，並提升決策效率。為避免權力過度集中，本公司增設一名獨立董事。此外，審計委員會具備客觀性和監督能力，可有效健全並監督董事會的管理功能。

為避免利益衝突，沛爾生醫於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款。「董事會議事規範」可參閱官網永續發展專區內的公司治理－重要規章。2025 年度有關利益衝突迴避的具體情況，請參閱沛爾生醫的股東會年報第四章「公司治理運作情形」。

2.1.3 功能性委員會

為強化董事會職能並提升治理效率，本公司設立審計委員會及薪資報酬委員會兩個功能性委員會。此舉不僅促進董事會對重大議案進行更有效率的討論，也強化利益迴避機制。各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

2025 年，董事出席審計委員會及薪資報酬委員會的平均比例皆為 100%。

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	為確保財務資訊的透明度和可靠性，審計委員會肩負監督公司財務報告流程、內部控制制度有效性、風險管理策略以及法規遵循情況等重要職責。透過定期會議和與管理階層、內部稽核人員以及外部獨立會計師的溝通，審計委員會致力於識別潛在風險並提出改善建議，以強化公司治理效能，保障所有利害關係人權益。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
薪資報酬委員會	為確保薪酬制度透明公正，薪資報酬委員會協助董事會監督董事及經理人績效評估，並制定整體薪酬政策。委員會定期檢討及修正自身規章，以符合公司需求及最新法規。此外，委員會亦制定績效評估標準，據此決定個別薪資報酬，確保其與績效相符。相關資訊於年報中揭露。	本委員會成員人數為不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪資報酬委員會職權辦法之規定。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，預計於 2027 年委託外部單位評估 2026 年董事會績效。

在自評過程中， 由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫董事會績效評估自評問卷、董事成員績效評估自評問卷或功能性委員會績效評估自評問卷等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，評估結果均為優，顯示董事會運作良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估之平均得分為 4.66 分，評估結果為「優」。

評估面向	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4.83
B.提升董事會決策品質	4.50
C.董事會組成與結構	4.78
D.董事之選任及持續進修	4.53
E.內部控制	4.67

■ 個別董事績效評估之平均得分為 4.71 分，評估結果為「優」。

評估面向	評估結果
A.公司目標與任務之掌握	4.71
B.董事職責認知	4.67
C.對公司營運之參與程度	4.63
D.內部關係經營與溝通	4.81
E.董事之專業及持續進修	4.71
F.內部控制	4.71

■ 功能性委員會績效評估之平均得分為 4.53 分，評估結果為「優」。

評估內容	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4.75
B.功能性委員會職責認知	4.39
C.提升功能性委員會決策品質	4.46
D.功能性委員會組成及成員選任	4.56
E.內部控制	4.50

2.1.5 薪酬政策

本公司董事酬勞依公司章程規定，公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不高於百分之五為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補。

總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，薪資水準係依對公司所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定。員工酬勞的分派標準係遵循公司章程，由董事會以出席董事三分之二以上之出席及出席董事過半數之決議行之，並報告股東會後發放。

薪資報酬委員會會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。並根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬，並經過薪資報酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

相關董事和高層的酬金資訊可參考年報資訊。我們未來會進行擬董事薪酬政策與公司的永續發展目標與績效指標相關評估考量，包括新藥的研發、推動重要臨床試驗、加快藥品註冊申請、擴展全球商業運營布局、成功推進商業化生產並提高製程效率、以及履行企業社會責任等。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

■ 2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/08/13 第四屆第九次 董事會	通過本公司 113 年度永續報告書
2025/11/04 第四屆第十一次 董事會	擬修訂「永續發展守則」案

2.2 誠信經營與法規遵循

項目	內容
重大主題	誠信經營與法規遵循
政策/承諾	●制定以誠信經營為核心的內部政策，涵蓋資料管理、試驗合規、患者知情同意等領域。 ●公司承諾遵守相關法律法規與道德標準，如良好作業規範 (Good Manufacturing Practice，以下簡稱 GMP)、藥品優良臨床試驗準則 (Good Clinical. Practices，以下簡稱 GCP)等。 ●保證研發、臨床試驗及產品推廣中的透明化與科學性，杜絕誇大療效與不實宣傳。
權責單位	法務處/財務處
目標	(1)短期發展計畫： 本公司已依據「上市上櫃公司誠信經營守則」制定「誠信經營守則」，並經董事會通過，任何本公司之交貨或服務皆需符合本守則；另訂有「道德行為準則」，使董事及經理人之行為符合道德準則並避免圖私利行為。 (2)長期發展計畫： 致力奉行商業道德，建立誠信經營之企業文化，要求董事、經理人及員工以誠信為原則，於所有商業的互動活動中確實執行，確保公司永續經營及發展。及上下游產業鏈逐漸成型，預期可以吸納更多的資源與廠商投入，不但可奠定台灣於基因改造細胞治療領域的地位外，亦可藉由產品之國際行銷及技術自主之能力，進入國際通路，以落實技術自主化及市場國際化，長期努力下，可望建立台灣於全球另一個不易被取代的高科技產業。
行動計畫	1.成立專責單位「誠信經營與合規管理部門」，專責推動誠信經營政策。 2.設備與流程改善 設備： • 升級細胞生產設備以確保產品品質，符合國際認證標準（如 GMP）。 • 引進數位化管理系統，實現全程追溯與監控。 流程： • 改善生產與供應鏈管理流程，減少操作失誤風險。 • 實施自動化資料紀錄系統，減少人為操控對資料的影響。 3.教育訓練： • 定期對員工進行誠信經營與合規培訓：誠信文化建設、行為準則教育。 • 賄賂防範、利益衝突處理等專題培訓。 • 針對不同職能設計專屬課程，如： -研究部門：科學研究誠信與臨床試驗合規。 -生產部門：生產記錄與品質控制。

項目	內容
行動計畫	4.定期認證 本公司於台北總公司及高雄分公司皆建置了符合國家法規規範之細胞製備場所(Cell processing unit，以下簡稱 CPU)，兩處 CPU 皆已經通過衛生福利部食品藥物管理署(Taiwan Food and Drug Administration，以下簡稱 TFDA)的查廠，取得細胞製備場所 GTP 認可，並定期評估產品與服務是否符合美國食品藥物管理局(U.S. Food and Drug Administration，以下簡稱 FDA)、歐洲藥品局 (European Medicines Agency，以下簡稱 EMA)等國際藥品監管要求。
2025 年績效	2025 年度未發生員工及商業夥伴之貪腐案件，公司持續透過教育訓練、內控設計與文化宣導，落實誠信經營文化，維持公司永續經營及發展。
申訴機制	建立匿名投訴管道，讓員工和相關方能安全檢舉不誠信行為，並設專責人員處理。 檢舉信箱：Rebecca.Liu@pellbmt.com

2.2.1 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依沛爾生醫董事會 2023 年 4 月 7 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營政策以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
   a. 企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
   b. 企業是否訂定誠信經營政策及其執行情形。
   c. 企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
   d. 企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
   e. 企業長期經營狀況及商譽。
   f. 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
   g. 企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。禁止員工從事不法行為，接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
   a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
   b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。

2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為和誠信經營，促進企業文化的健全發展，沛爾生醫制定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」。這些文件明確了誠信經營的政策和做法，以及董事會和管理層積極實施經營政策的承諾，使公司員工對道德誠信有更明確的指導和規範可以遵循。

根據「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，將由誠信經營小組作為專責單位，定期（至少每年一次）向董事會報告。

沛爾生醫以公平、誠實、守信、透明的原則從事商業活動，堅決反對不公平的營業行為、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，恪遵法律和社會規範。

2025 年沒有任何員工發生貪腐事件、沒有違反法規的事件或受到國內外處罰的案例，亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

未來我們預計依照以下方式進行貪腐風險評估。

作法		描述
貪腐風險評估方式	風險識別	● 高風險領域：採購、銷售、贊助與捐款、代理人聘用等。 ● 主要對象：供應商、代理商、合作夥伴及內部相關負責人。
	風險分析	● 結合公司內部控制及外部市場條件，識別可能發生貪腐行為的關鍵環節。 ● 評估不同業務活動中發生賄賂、利益交換或其他不當行為的可能性與影響。
	風險緩解措施	● 加強內部稽核頻率，特別是高風險活動或業務的監控。 ● 制定清晰的職責分工與審批流程，減少權力過度集中。
	定期檢討	● 定期召開風險評估會議，回顧並更新貪腐風險清單。 ● 根據實際運營狀況及內外部變化，調整風險控制措施。
	監控與報告機制	● 建立透明的報告機制，確保所有貪腐風險相關資訊能即時回饋至管理層。 ● 對於檢舉事項，應建立調查報告及改善計劃，並由管理層審閱後執行。

並將評估結果與改善措施公布於永續報告書內，若有發現貪腐事件，也將一併揭露檢舉事件的處理結果。且所有相關紀錄（包括風險評估、檢舉調查、教育訓練）應至少保存 5 年。

2024 年起，沛爾生醫在合約中加入反貪腐條款，對所有供應商進行反貪腐溝通，未來也將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

2.2.3 吹哨者制度

本公司雖然尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們非常鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為。為了落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，我們已設立獨立的匿名檢舉信箱(Rebecca.Liu@pellbmt.com)及專線(02-8791-1789 # 6113)。除非法律另有規定，檢舉人的個人身份及檢舉內容將被保密，並依法採取適當的保護措施來保障您的個人資料及隱私。

2.2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。沛爾生醫秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。本公司內部設有法務單位審查利害關係人的契約。政府公告實施的各項法規和行政命令，由各單位關注。

沛爾生醫關注所有營運地點之相關政策及法令變更，並不定期與員工宣導法規，使員工得以接收最新法規知識；且內部稽核及公司治理主管履行職責，確保所有運作皆符合相應的政策與法令，避免任何法律風險。並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達 20 萬元之事件。

2023 年至 2025 年，沛爾生醫未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 沛爾生醫風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度沛爾生醫沿用 2024 年度所辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、業務風險、資安風險、氣候風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2025 年度風險項目與未來因應策略

風險項目	財務風險	業務風險	資安風險	氣候風險
風險因子	利率、匯率變動、通貨膨脹等。	銷貨集中之風險	公司營運機密及客戶資訊外流之風險	氣候變遷造成營運衝擊之風險
風險管理政策與程序	財務部負責識別、評估和管理利率、匯率變動、通貨膨脹等財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	為降低進貨集中之情事，公司積極拓展特管辦法的合作院所，且推動新產品的研發，拓展公司的產品項目	沛爾生醫重視營運相關資訊資產之安全與隱私，推動資訊安全管理，確保所屬之資訊與資訊資產的機密性。相關風險管理政策及程序，請詳章節 2.4 資訊安全。	因氣候變遷造成極端氣候影響可能導致對營運造成的重大風險與機會，其治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心要素，以及因應措施，請詳章節 3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理。
風險因應策略	本公司向金融機構借款所產生的利息費用在營業收入中占比偏低。此外，我們的進銷貨交易主要以新台幣計價，僅有少部分費用以美元計價，因此匯率變動對公司財務的影響輕微。我們不斷監測市場利率和國際匯市的動態，並與銀行保持良好的合作關係，以確保獲得最優惠的利率和匯率條件。因此，利率和匯率的波動對本公司的財務影響相對有限。	為了有效應對風險，公司已採取多元化合作策略。目前，除了與中山附醫合作外，公司也積極拓展與嘉基醫院、奇美醫院等多家醫療機構的合作關係。此外，公司開發中的產品 PL001 臨床二期試驗，已經獨立數據監測委員會(IDMC)通知，療效通過期中分析標準，達統計上顯著意義，本公司將依第二期臨床試驗結果，向衛生福利部食品藥物管理署申請新藥查驗登記，提早上市，公司將能在國內擴展業務，從而增加收入來源，有助於降低銷貨過度集中的風險，並提升公司的業務穩定性。	本公司資訊部為資安防護專責單位，以機房安全、員工個人電腦控管、外部網路攻擊/入侵防範、資料加密限制、資安分級制度、內、外部資安稽核六大策略，建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範，以維護公司競爭利並保障客戶權益。	2024 年 ESG 小組，依循氣候相關財務揭露指引、同業報告書及國際趨勢蒐整沛爾生醫相關之氣候議題，並討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，針對關鍵氣候議題擬定因應策略。

2.4 資訊安全

2.4.1 資訊安全治理制度及架構

在數位經濟時代，資訊安全是企業永續發展的基石。近年來，勒索病毒攻擊事件頻傳，沛爾生醫深知智慧財產安全對公司和合作夥伴的重要性。我們致力於守護客戶、員工和合作夥伴的數據安全，視其為維繫信任與商業穩定的基石。為此，我們將持續強化資訊安全與機密資訊保護機制，提升資安防禦能力，確保數據在其生命週期的每個環節皆符合最高安全標準。

沛爾生醫的資訊安全以防毒、防駭、防漏三大資安方向主軸為目標，於系統面建立防火牆、入侵偵測、弱點掃描、防毒系統、資料存取管控及諸多內控系統；於管理面則培育資安專業人員、建立資安管理規範與全員宣導資安知識，藉以提升公司在防禦外部攻擊及確保內部機密資訊防護的能力。

沛爾生醫的資安政策為下列六項：

1. 建立檔案及設備安全控制作業與主機及網路使用之管理機制。
2. 確保依據部門職能規範資料存取，防止未經授權之存取動作。
3. 訂定營運持續管理及備援備份還原之演練，確保公司業務持續運作。
4. 定期宣導資訊安全政策，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
5. 建立資訊機房實體環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養。
6. 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全能確實落實。

沛爾生醫資通安全管理架構係由行政管理處-資訊部門人員負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序。由稽核人員每年就內部控制制度，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

2.4.2 資訊安全治理策略

沛爾生醫之資訊部為公司資安防護專責單位，並以機房安全、員工個人電腦控管、外部網路攻擊/入侵防範、資料加密限制、資安分級制度、內、外部資安稽核六大策略，建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範，以維護公司經爭利並保障客戶權益。

項目	資安面向	管理策略
1	機房安全	1. 控制進出權限，確保只有授權人員可進入機房 2. 定期檢查硬體設備及電力供應，避免因設備故障導致業務中斷 3. 建立監控系統，包括監視錄影及環境監控（如溫度、濕度等） 4. 制定應急計畫，確保在突發狀況下能迅速恢復運作
2	員工個人電腦控管	1. 設備登錄與驗證 - 所有使用於公司業務的個人電腦須登錄於公司 IT 系統。 - 僅允許經授權的設備連接公司內部網路。 2. 軟體安裝與更新 - 禁止安裝未經授權的軟體或應用程式。 - 公司指定的安全軟體及作業系統需定期更新並保持最新版本。 3. 網路使用規範 - 嚴禁連接不安全或公共 Wi-Fi 網路處理公司業務。 - 使用虛擬私人網路(Virtual Private Network，以下簡稱 VPN）確保遠端連線的安全性。
3	外部網路攻擊/入侵防範	1. 技術層面 - 部署防火牆與入侵偵測系統（Intrusion Prevention System，以下簡稱 IPS） - 定期更新軟體 - 採用資料加密技術與安全通訊協議（如 VPN） 2. 管理層面 - 制定並落實資訊安全政策
4	資料加密限制	1. 取權限設定 - 僅授權人員可存取加密資料。 - 存取權限需定期審查與更新。 2. 員工教育
5	資安分級制度	採用角色基礎存取控制 - 一般資訊（低風險） - 內部資訊（中風險） - 機密資訊（高風險） - 極機密資訊（最高風險）
6	內、外部資安稽核	內部稽核：每年度排定一次資安檢查 外部稽核：會計師年度稽核一次

客戶隱私和機密資料的保護對於企業的長遠發展和競爭力的維持至關重要。沛爾生醫深感責任重大，並持續致力於強化系統支援和建立健全的管理架構。

1. 對於個人資料處理的系統於流程、儲存及隱私設置作業上，均規範於機密保護作業平台運作，來保護客戶資料。
2. 針對客戶資料的接收/傳遞/保存/使用，制定權限控管、並依不同之機密級別分等管理。
3. 針對關鍵資訊進行遮罩及限閱，以落實對資料之保護。
4. 加強對於 USB 可攜式儲存裝置以及異常的資料存取行為進行控管，避免因人為因素所造成資料的遺失。
5. 外部檔案寄送皆需通過外部傳遞管控限制機制級主管之審批。

2.4.3 資訊安全治理防護措施

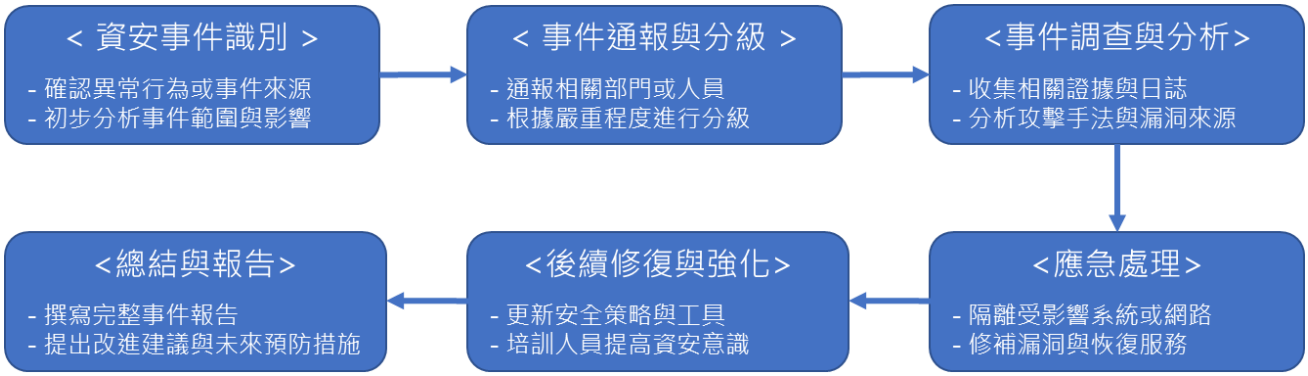
沛爾生醫致力於資安防護，除了全員資安知識宣導外，更是參考業界做法與主管機關及專家意見，本公司每年投入 70 萬 元預算，採購並更新先進的防毒軟體，並建構多層次的資安防護系統，以抵禦日益猖獗的網路威脅，保護公司及合作夥伴的機密數據與智慧財產。主要以網路安全控管、存取控制安全、資訊資產管理三大面向執行，以確保公司資安實務的有效性並降低風險。

沛爾生醫為不斷因應日新月異的資安威脅，將於 2026 年導入全新資訊系統，屆時將配合該系統依各部門特性不定期開設資安課程，郵件發放相關宣導資料，以全面提升員工資安意識與防護能力。

項目	面向	防護措施
1	網路安全控管	網際網路安全及存取控制
		內部網路安全
2	存取控制安全	資料管理與存取管控
		帳號/網路存取管控
3	資訊資產管理	資產管理與管控
		資料保護

2.4.4 資訊安全事件通報與處理流程

資安事件之處理效率關乎其對公司之衝擊影響程度，若重大資安事件未能及時處理將可能影響客戶交期需求，以及對沛爾生醫的信任。為提升資安事件處理效率，沛爾生醫之資訊部為資安專責單位，資安事件的處理當由資訊處負責，業務相關單位則需全力配合，並設有資安事件通報流程，使同仁於資安事件發生時能有所依循，依照權責單位進行通報、搶救與修復措施，提升處理效率，並降低事件衝擊之潛在影響風險。



2025 年，沛爾生醫無違反法規及利害關係人之資安申訴事件，亦未發生造成生產營運影響或損失之重大資安事件。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理

項目	內容
重大主題	氣候變遷因應與溫室氣體管理
承諾/政策	沛爾生醫持續關注國際氣候變遷趨勢，重視溫室氣體減量。透過溫室氣體盤查、省水省電優良習慣宣導及建立、研發專案成本管控及效益評估、推動文件管理數位化、生產流程優化以提升資源有效管理及廢棄物有效管制、品管流程優化以提升檢測合格率、推動設備資源優化及有效管理等節能減碳措施，達到「溫室氣體減量」之目的，降低氣候變遷造成可能之衝擊。
權責單位	溫室氣體盤查委員會及行政管理處
目標	**短期目標：** • 2026 年度範疇一與範疇二排放量較 2025 年下降 1% • 2026 年溫室氣體排放密集度較 2025 年下降 1% **中期目標：** • 2030 年溫室氣體排放密集度較 2024 年下降 2% **長期目標：** • 2035 年與供應鏈合作減排及研發低碳技術 • 規劃採購再生能源 註：本公司目前處於研發成長階段，能源使用、業務規模及廢棄物產出易受臨床實驗與研發進度影響，呈現較大波動。為確保資訊透明度並維護實質管理績效，經內部評估後，針對部分原訂指標進行滾動式修正。
行動計畫	1. 建立碳盤查標準，定期執行盤查，進行第三方確信，確保數據可靠。 2. 持續實施各項節能減碳措施，如升級高效品檢設備，監控能源使用，藉此減少高效能環節。 3. 優化實驗設計以提高效率，並定期進行成本效益分析，確保資源最大化利用。 4. 針對檢品檢測，集中於同一時間進行多檢品的檢測，以降低儀器運轉的時間，達到減少用電量的效益。 5. 針對細胞培養箱的 CO_2 濃度進行監控以避免泄漏或異常之狀況，同時縮短開門時間以降低 CO_2 流失。 6. 部門廠務於每月針對儀器設備的監控數據進行評估，若遇數據異常時，立即進行調查、維修與處理。 7. 調整正壓區域內部的壓差，使其既能符合法規要求，但又不至於保留過大的緩衝空間，以降低維持溫度及壓差的能源消耗。 8. 建立檢測員工環保意識，透過培訓強化節能與減紙的重要性。 9. 文件紙本逐步推進電子化轉型。

項目	內容
2025 年績效	**追蹤行動計畫有效性之流程：** 數據收集與核對-->績效分析-->分析、制定修正-->報告與審核-->(外部驗證) **2025 年績效** 2025 年室氣體排放量完成第三方確信作業，較 2024 年增加 1.1%；能源消耗相較 2024 下降 0.3%，兩者皆未達成去年度設定之下降 1%目標，主要原因為研發相關增加所至，本公司將擬訂更多減碳措施與持續宣導節能減碳作業，以致達到目標。 2025 年溫室氣體排放密集度較 2024 年下降 15.8% 達成目標。 2025 年醫療事業廢棄物較 2024 年增加 8.9%，主要原因為因公司量能增加所致，未來也將擬定相關事業廢棄物管理措施，有效降低公司發展產生之事業廢棄物。
申訴機制	行政管理處 電 話：(02)8791-1789 E-mail：pell-ir@pellbmt.com 品質管理處 內部機制 • 設立匿名反饋平台，處理員工對健康、安全及碳管理的意見。 外部機制 • 提供公開聯絡方式，接受供應商與客戶反饋。 • 承諾 10 個工作日內回應並納入年度報告。 持續追蹤 • 定期審查申訴內容，將反饋轉化為政策改進建議。

3.1.1 氣候治理

隨著全球暖化加劇，極端降雨、熱浪、乾旱及其他極端氣候事件發生頻率與強度持續增加，氣候變遷已逐步成為企業營運與供應鏈管理的重要風險來源。根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）之研究，企業應積極採取減緩（Mitigation）與調適（Adaptation）措施，以降低氣候變遷對營運活動所帶來之衝擊。

作為全球社會的一員，沛爾生醫重視氣候變遷所帶來之潛在風險與機會，除持續強化氣候風險管理機制外，亦積極制定因應極端氣候之管理策略與行動方案，以提升企業氣候韌性。同時，本公司逐步將氣候議題納入營運決策與永續發展策略，持續推動節能減碳措施及低碳轉型規劃，朝向低碳與永續營運目標邁進。

董事會

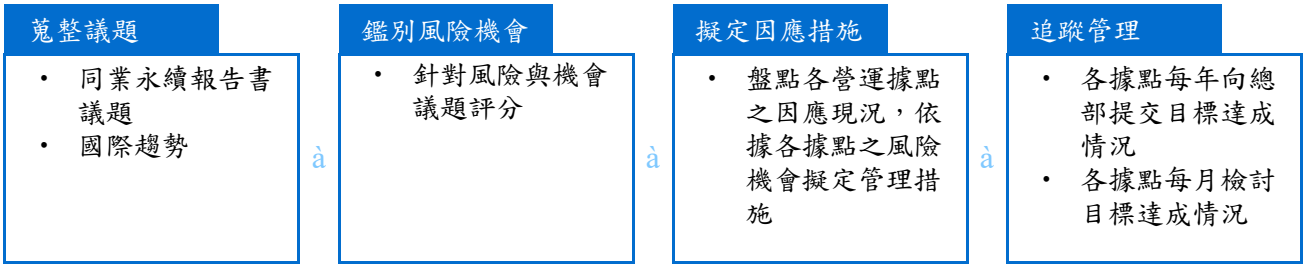
沛爾生醫之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由董事長擔任委員會之總召集人。

永續發展推動小組

為強化沛爾生醫對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年 11 月成立永續發展推動小組，其職責除永續相關事務外，亦協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核各小組所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督氣候因應目標與行動達成情況，2025 年起，每年至少 1 次向董事會呈報公司永續推動進程與執行成效。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集 4 個 ESG 工作小組，由 ESG 工作小組向各部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別沛爾生醫之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年沛爾生醫由永續發展推動小組召集 4 大 ESG 小組，依循氣候相關財務揭露指引、同業報告書及國際趨勢蒐整沛爾生醫專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，關鍵議題如下分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 沛爾生醫關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	長期(5 年以上)	因溫室氣體盤放相關法規修法，將收取碳費，雖目前公司未被列為收取對象，不排除未來法規下修排碳門檻，公司為達到合規，可能增加直接營業成本。	• 導入溫室氣體盤查作業 • 規劃建置太陽能設備 • 規劃經碳交所購買碳權
	低碳轉型成本	短期(3 年內)	因應低碳轉型，公司需面臨多項風險，如財務壓力、技術引進困難以及員工培訓需求。此外，供應鏈可能因設備和技術更新而受到影響，市場需求變化和法規合規性也需特別關注。為確保轉型順利進行與達成低碳目標，可能造成營運成本增加。	• 公司燃油汽機車更換油電混合車或純電動車。 • 因應低碳措施而需增設監測儀器。 • 驗證潔淨管制廠房的空調系統停機再啟動至恢復潔淨等級的有效性，期驗證活動產生之成本。 • 驗證研發暨品管管制實驗室的的停機再啟動至恢復潔淨等級的有效性，期驗證活動產生之成本。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期(3 年內)	台灣處於梅雨、颱風盛行區域，由於氣候變遷，造成天災嚴重程度增加，可能會使公司外牆招牌的傾倒，外牆廣告帆布的破損掉落，或基隆河（內湖堤防）防洪牆失效導致，洪水流入地下室。影響發生後約需約二～三個月災後處理與重建，使得公司無法正常營運，進而導致營收下降。	• 維持抽水馬達的保養、檢修、功能測試。 • 抽水馬達之供應商（鄰近公司地廠址之商家數量於公司各類別供應商的佔比達 10%）。 • 防水閘門設立：逃生門口、1F 門口、 B3 排氣出口。
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	長期(5 年以上)	提高資源使用效率可降低能資源取用成本，並降低對未來碳定價上升的敏感性，幫助公司保持競爭力。透過資源的有效管理，應對市場變化帶來的風險，能使公司營運成本下降。	• 生產流程引入機械半自動/自動化，降低高潔淨度環境範圍的需求，進一步降低空調支援系統的能源消耗。 • 細胞純化、培養技術改良，降低原物料使用量及廢棄物產生量。 • 公司燃油汽機車更換油電混合車或純電動車。 • 因應低碳措施而需增設監測儀器。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，沛爾生醫除針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展推動小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為沛爾生醫訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	導入溫室氣體盤查作業	完成 2024 年與 2025 年組織溫室氣體盤查
	2026 年度範疇一與範疇二排放量較 2025 年下降 1%	2026 年執行中
	2026 年碳密集度較 2025 年下降 1%	2026 年執行中
再生能源目標	規劃購買再生能源	規劃中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成營運中斷之情況	2025 年無因極端氣候造成營運中斷之情況
	完成關鍵氣候風險與機會鑑別，訂定因應措施	已於 2025 年完成鑑別與訂定因應措施

3.1.5 溫室氣體管理

2025 年，沛爾生醫依循 GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，同時也完成第三方確信作業，全年度溫室氣體排放總量為 661.8536 噸 CO_2e，其中類別一直接排放占總量 2.97%，主要源於汽柴油公務車、冷媒設備之逸散； 類別二則占總量 97.03%，主要源於辦公室照明及空調設備之用電。相較去年 2024 總排放量上升主要在範疇二的部分，主要原因為量能增加所致，惟密集度的部分約下降了 15.78%，以此表時在量能增加的同時本公司仍做好節能減碳措施，以降低公司發展對環境之衝擊，未來沛爾生醫將透過例行性碳盤查追蹤沛爾生醫之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■ 2025 年度溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

排放類別	2024		2025	
	排放量 (噸 CO_2e)	占比(%)	排放量 (噸 CO_2e)	占比(%)
範疇一	27.7312	4.24%	19.6534	2.97%
範疇二	626.9202	95.76%	642.2002	97.03%
範疇一&二合計總量	654.6514	100.00%	661.8536	100.00%
範疇一+範疇二密集度 (噸 CO_2e/個體百萬營收)	35.2912		29.7235	

註1： 溫室氣體涵蓋範籌：台北與高雄兩個據點。
註2： 溫室氣體係數引用：環境部於中華民國 113 年 2 月 5 日公告之「溫室氣體排放係數」。
註3： 盤查方法學：GHG Protocol。
註4： 溫室氣體盤查範疇： 二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化合物(PFCs)、六氟化硫(SF6)、三氟化氮(NH3)共計 7 種溫室氣體。
註5： 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
註6： 排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/ 年度個體百萬營收。

3.2 能源管理

3.2.1 能源管理

在全球共同面對氣候變遷挑戰的背景下，沛爾生醫作為生技產業的一員，深刻認識到能源管理和減碳行動的重要性。我們致力於在企業運營中推行全面的能源管理策略，並採取具體措施來減少碳排放。

沛爾生醫的能源管理政策包括提升能源效率、推廣可再生能源的使用，以及持續優化生產工藝。我們還積極參與全球減碳計劃，我們相信，這些努力不僅有助於實現我們的永續發展目標，還能為全球環境保護作出積極貢獻。沛爾生醫將持續推動綠色轉型，並與社會各界攜手，共同邁向 2050 淨零碳排的遠大目標。

3.2.2 能源使用概況

2025 年沛爾生醫的能源總消耗為 4,905.9814 GJ，沛爾生醫主要能源耗用為源自實驗室儀器設備、空調系統之外購電力等，外購電力約佔整體能源消耗量 99.37%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油。相較 2024 年，2025 年外購電力能源消耗量增加 2.37%，柴油能源消耗量增加 10.64%；惟因汽油能源消耗量減幅達 83.43%，使整體能源總消耗量較前一年度略為下降。另 2025 年能源密集度為 220.3252 GJ/個體百萬營收，較 2024 年降低 16.95%，顯示在營收成長及營運活動持續推進下，本公司仍持續維持能源使用效率與能源管理成效。

未來，沛爾生醫將持續追蹤各項能源類別之耗用趨勢，定期檢視主要能源使用來源，並評估節能改善措施之可行性，以提升能源使用效率，逐步推動低碳營運。

內部能源耗用總量(GJ)		2024 年		2025 年	
		用量	能源消耗(GJ)	用量	能源消耗(GJ)
非再生燃料	汽油(公升)	4,832.69	153.9568	801.07	25.5029
	柴油(公升)	134.71	4.8741	149.14	5.3926
外購能源	外購灰電(度)	1,322,616.49	4,762.2764	1,354,852.90	4,875.0859
消耗能源總熱值 (GJ)		-	4,921.1073	-	4,905.9814
密集度(GJ/個體百萬營收)		-	265.2888	-	220.3252

註1： 能源耗用數據統計範疇涵蓋：台北與高雄兩個據點。
註2： 汽油熱值=7, 609 kcal/L、柴油熱值=8,642 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，相關係數係參考經濟部能源局能源產品單位熱值表。
註3： 1 千卡（kcal）= 4.1868×10^{-6} 吉焦耳（GJ）。
註4： 密集度分母為年度個體百萬營收。

3.2.3 減量及節能措施

目前沛爾生醫為達成低碳營運之長期目標，開始著手討論辦公及實驗室之日常用電，2025 年各廠區透過盤點，討論可汰換之老舊高耗能機台、更換廠區照明為節能 LED、更新老舊設備零件等措施。

台北辦公室及實驗室著重設備管理及行為改變，包含：供應辦公室之冰水機溫度調升、冷卻水塔使用溫度控制運轉、電梯輪替停機管制、辦公室空調使用管理、照明節能、設備閒置斷電、鼓勵樓梯使用，並與供應商合作推動節電。高雄辦公室則著重設備汰換及使用管理，包含：調整冰水主機運轉模式、區域照明及空調管理、汰換省電燈具及暫停未使用設備。沛爾生醫期許透過持續推動節能措施，為環境保護盡一份心力。

台北	
執行計畫	節能方案說明
節能減碳	冷卻水塔之溫度控制運轉模式
	非上班時間管制電梯暫停運轉
	非必要時關閉日光燈轉用自然光線
	下班時巡檢確認非使用中儀器設備已關閉
	宣導人員欲往鄰近樓層時使用樓梯
	非必要時關閉空調轉用自然風
	評估既有儀器設備的能源使用率是否符合需求
供應鏈節能合作計畫	與供應商（委託原料生產商）合作推動節電
高雄	
節能方案類別	節能方案說明
節能減碳	冰水主機之夏季冬季運轉模式： 冰水主機一共 2 大台 1 小台，夏天開 2 台大台；冬天開 1 大 1 小
	1F CPU、2F 細胞操作室，倉庫等在無人使用時，會關燈
	2F 實驗室的後門空調在下班時會關閉
	所有辦公桌機在下班時會關機。
	汰換實驗室區域為省電燈具
	暫停未使用之設備：冷藏冰箱*1 台

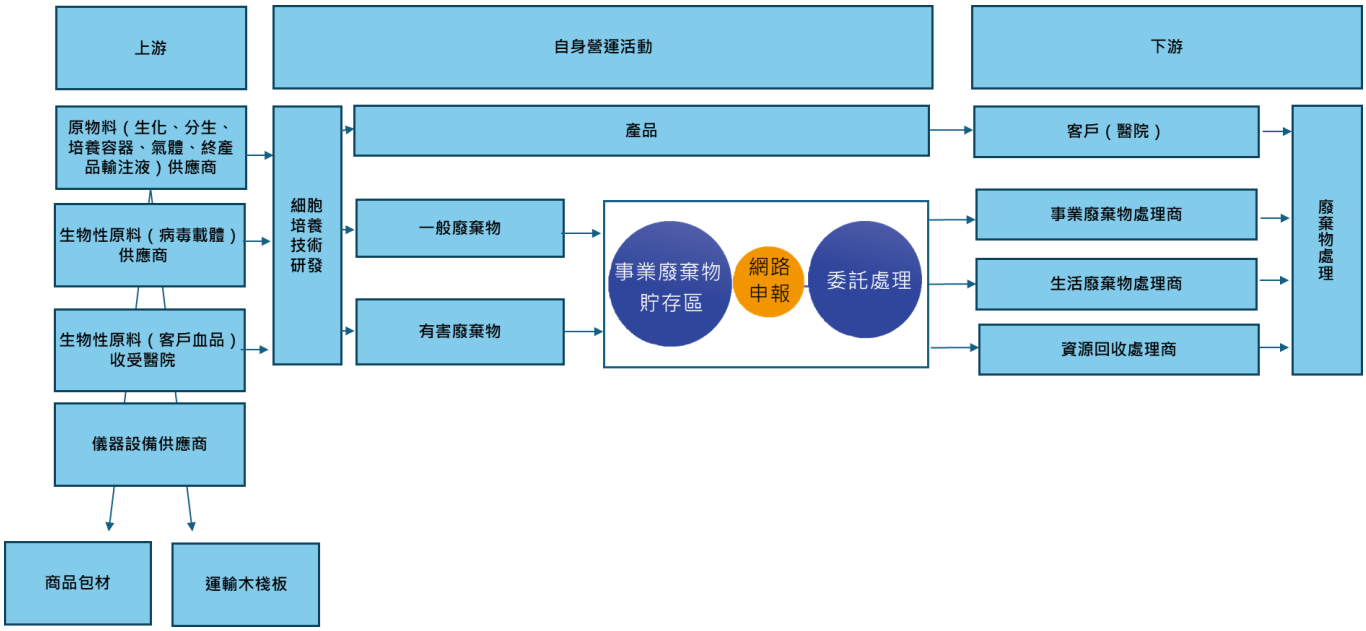
3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

沛爾生醫之主要廢棄物源自於辦公室及實驗室製程所產生之事業廢棄物，主要為細胞培養製程研發所產生之醫療事業廢棄物，並含有少量有害廢棄物，有害廢棄物皆依循法規儲放至指定倉庫，並由專責人員定期監測與申報總量，廢棄物皆委由合格的第三方清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，沛爾生醫廢棄物程序書依法設定廢棄物清運與管理措施，為有效防止廢棄物洩漏，其運送採專車方式、運送路線避免行經公共區域，並使用密封、堅固、耐用且可消毒之有蓋防漏容器盛裝感染性廢棄物。此外，未來將規劃由環安衛或總務人員針對廢棄物清運商進行跟車稽核及實地訪查，以確保廢棄物妥善處理。

■ 物料與廢棄物之流程圖



■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
自身營運–辦公室及廠區廢棄物	進行廢棄物申報、訂定減量目標及廢棄物減量計畫之行動
價值鏈下游–廢棄物處理	預計訂定實地稽核作業辦法，並定期追蹤稽核結果

註：由於環境部廢清法與資源循環推動法修正故暫緩訂定，待法規明確認再制訂相關措施。

3.3.2 廢棄物的產生

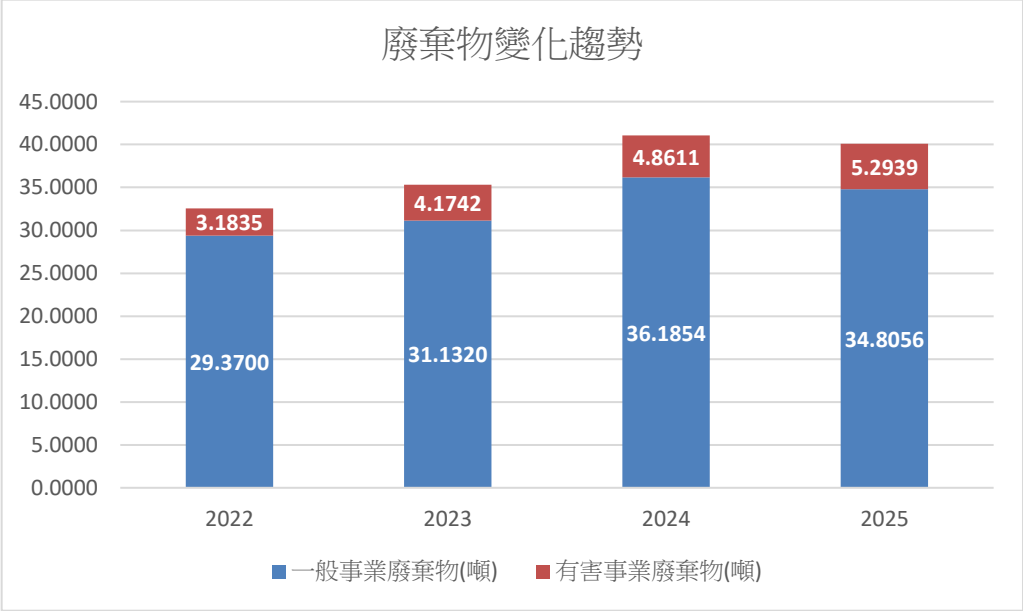
2025 年沛爾廢棄物總量為 40.0995 噸；廢棄物密集度為 1.8009，對比 2024 年皆呈現下降趨勢，未來我們將持續追蹤各項廢棄物產出情形，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

沛爾生醫廢棄物產生量			
年份	2023	2024	2025
一般事業廢棄物（噸）	31.1320	36.1854	34.8056
有害事業廢棄物（噸）	4.1742	4.8611	5.2939
廢棄物總量（噸）	35.3062	41.0465	40.0995
年增率（%）	8.46%	16.26%	-2.31%
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	1.9665	2.2127	1.8009

註1： 統計據點包含台北及高雄

註2： 一般事業廢棄物產生量係以環境部公告之全國一般廢棄物產生量估算。

註3： 廢棄物密集=廢棄物總產生量/年度個體百萬營收



■ 2025 年依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
一般事業廢棄物（噸）	34.8056	86.80%
有害事業廢棄物（噸）	5.2939	13.20%
總量（噸）	40.0995	100.00%

■ 2025 年依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	2025 年度廢棄物產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
一般事業廢棄物（噸）	生活垃圾	34.0656	34.0656	焚化(非能源回收)
	紙類	0.6900	0.6900	回收
	寶特瓶	0.0150	0.0150	回收
	鐵鋁罐	0.0350	0.0350	回收
有害事業廢棄物（噸）	C-0599 感染性廢棄物混合物	5.2939	5.2939	焚化(非能源回收)
廢棄物總量			離場處理總量	占比%
40.0995			40.0995	100%

註1： 廢棄物處理數據統計範疇涵蓋範疇：台北與高雄兩個據點。

註2： 一般事業廢棄物總重量係參考環境部公告之全國一般廢棄物產生量估算（包含生活垃圾及回收物），紙類、寶特瓶及鐵鋁罐之產生量則以實際量測值計算，生活垃圾之產生量係以一般事業廢棄物總重量減紙類、寶特瓶及鐵鋁罐之產生量得之。

3.3.3 廢棄物減量行動

沛爾生醫深知有效管理廢棄物對於環境保護與企業永續發展之重要性，近年來各國對廢棄物處理的要求愈加嚴格，更凸顯廢棄物減量對企業營運之重要性。因此，沛爾生醫鼓勵各營運據點每年評估與盤點可實行之廢棄物減量措施，以降低對環境的影響，藉此提升資源使用效率。

■ 2025 年度廢棄物減量行動－強化垃圾分類

有鑑於 2025 年度有害事業廢棄物增加而增加處理費用，加強宣導實驗室同仁（重點單位：研發）執行有害事業廢棄物分類投放（配合設置兩種垃圾桶），並落實可資源回收之廢棄物分離收集。

3.4 水資源管理

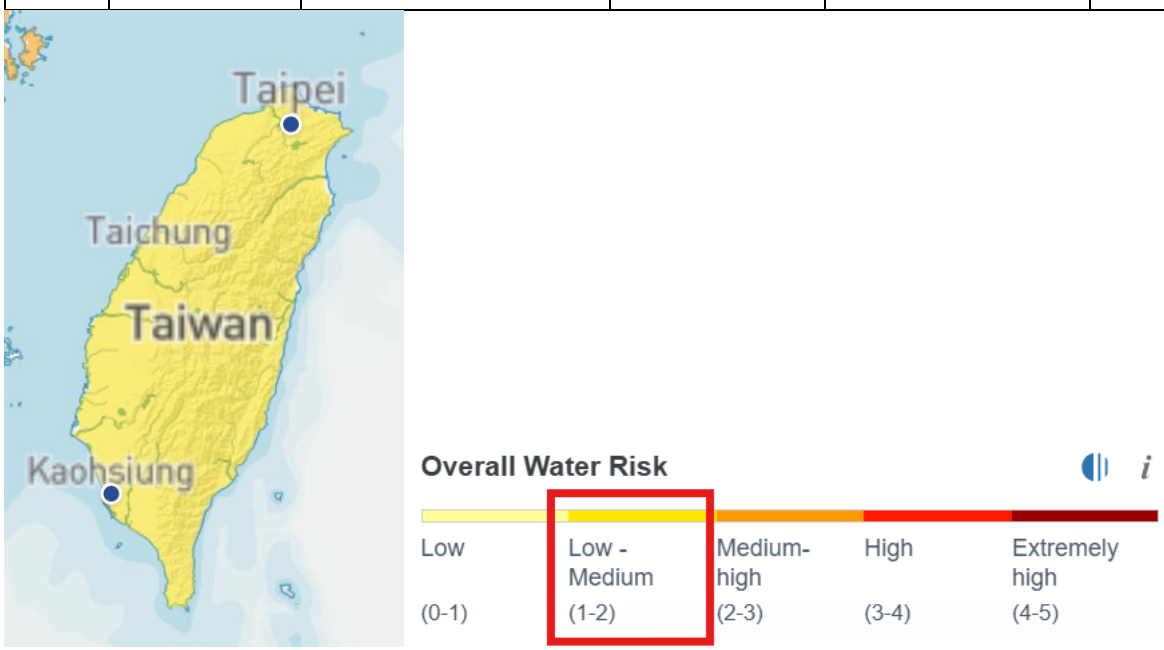
3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估沛爾之各營運據點是否存在水風險，2025 年我們採用世界資源研究所（World Resources Institute，以下簡稱 WRI）的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示沛爾台灣總公司未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免沛爾用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台北	翡翠水庫	台北自來水事業處	未經處理	內湖污水處理廠	中低(10%-20%)
高雄	鳳山水庫	台灣自來水公司	未經處理	楠梓污水處理處	中低(10%-20%)



註： WRI 之線上工具針對沛爾台北與高雄據點進行整體水風險評估之結果。

3.4.2 取水、耗水與排水

沛爾全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源消耗源自實驗室、空調系統及一般生活民生用水，2025 年總取水量為 3.0108 百萬公升。

類別	單位	取/排水目的地	2023	2024	2025
取水量	百萬公升	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	2.3417	3.0189	3.0108
排水量		排入廢水處理廠處理	1.8734	2.4151	2.4086
耗水量		總耗水量	0.4683	0.6038	0.6022
取水密集度(百萬公升/個體百萬營收)			0.1671	0.1676	0.1352

註1： 沛爾全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2： 沛爾排水量參照內政部營建署建議之生活污水量推估係數 0.8 進行計算求得。

註3： 耗水量=取水量-排水量

3.4.3 廢水排放管理

沛爾生醫主要係以免疫基因工程、非基因改造細胞治療產品及非細胞產品等產品研發為主，在廢水排放部分非環保局列管對象，主要為一般生活廢水排放，其納入公共污水下水道，接著進到城市的污水處理廠。沛爾生醫之排水雖對營運據點周遭的環境生態無顯著衝擊，持續重視環保及永續發展，並遵循相關法規，以確保營運活動對環境的影響降至最低。

3.4.4 水資源管理或減量行動

沛爾生醫深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2025 年沛爾生醫因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。本公司為善盡社會責任及因應水資源短缺議題，以採相關措施：

節水措施	執行方式
1. 減少不必要的水資源浪費	(1)指派專人每日巡檢如遇有廁所漏水時，立即請總務部即時處理。 (2)定期檢查建築物外牆、地下室和排水系統，如污水泵、供水管道、消火栓和噴淋系統等。 (3)未來將規劃雨水回收再利用，以減少自來水使用量。
2. 減少年度清洗水塔作業的水資源浪費	優化清洗水塔作業流程，避免使用過多水資源。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

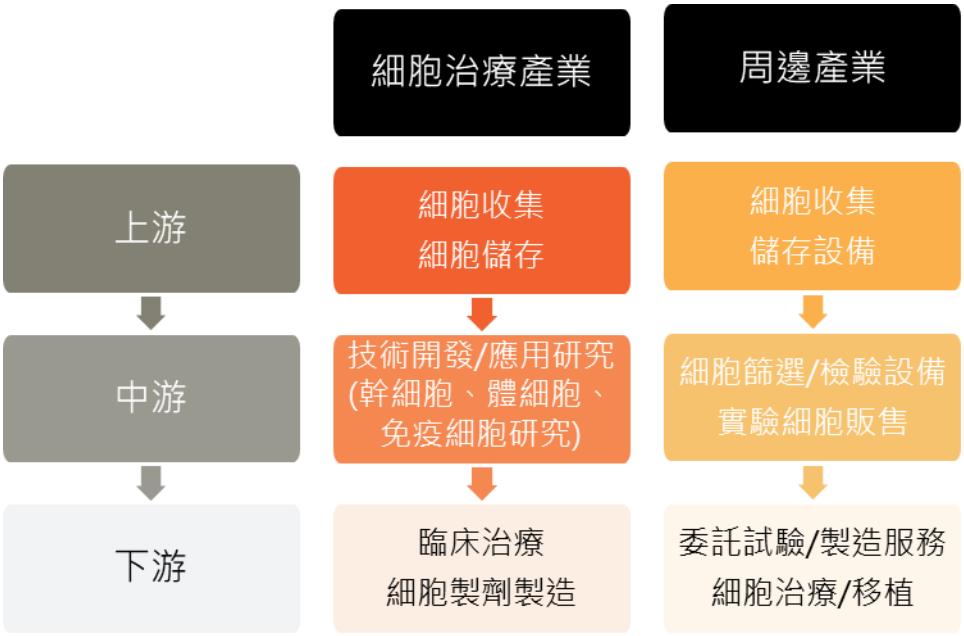
4.1 研發創新

項目	內容
重大主題	研發創新
政策/承諾	因應市場需求趨勢，沛爾將嚴格遵守藥品生產流程和品質管理規範，確保所有藥物皆符合相關法規和標準，並持續提升細胞治療產品的安全性、有效性和多樣性。
權責單位	研發處、臨床研究處、產品開發處
短中長期目標	**短期目標 (2026 年)：** • 完成 PL001 (CD19 CAR-T) 藥證申請規劃及第三期臨床試驗準備 • 通過 PP011 (短鏈胜肽) 第一期臨床試驗申請，並開始執行。 • 給予 3 場醫療專題演講 • 持續拓展與強化《特管辦法》合作醫院，提升細胞治療可近性 • 子公司 tcmc 申請 PIC/S GMP 審查，一站式生產台灣病患所需要 CAR-T 產品 • 啟動海外佈局，成立海外子公司 **中長期目標 (2027 年~2029 年)：** • 取得 PL001-NHL-201 許可證，拓展細胞治療服務，並申請申請多國三期臨床試驗，爭取藥證上市。 • 開發實體腫瘤、自體免疫治療等多元產品線，拓展國際市場 • 短鏈胜肽應用於退化性中樞神經疾病 (例如帕金森氏症、阿茲海默症等)治療臨床試驗申請與執行。 • 深耕產學研三界，增加國際合作與投資機會
行動計畫	• 定期召開研發會議，追蹤專案進度，確保符合開發時程 • 定期召開主管及跨部門會議，揭露最新研發成果 • 掌握並利用國際外訓資源，提升研發量能 • 設置生安委員會，定期舉辦實驗室人員教育訓練課程，確保人員操作遵循實驗室操作規範，強化安全意識 • 定期檢討研發流程和管理制度，持續優化，提升研發效率和品質 • 建立完善的品質管理系統，確保研發成果符合品質標準
2025 年績效	• 2025 年新取得專利共 5 件，累積共 27 項有效專利 • PL001 加速完成第二期臨床試驗收案，持續追蹤受試者一年 • PP011 完成用於治療類風濕性關節炎的 CMC 與非臨床試驗項目 • PP011 完成用於抗發炎與止痛治療之臨床前療效驗證 • 完成異體多鏈 CAR 研發等級平台建立 • 建立慢病毒自主生產製程，並進行優化放大 • 董事長代表台灣受邀參加 5 場國際座談及演講 • 建置 PIC/S GMP 細胞治療廠，完成各階段建廠規劃，強化 CAR-T 產品製造自主性與供應鏈穩定性
申訴機制	E-mail：pell-ir@pellbmt.com

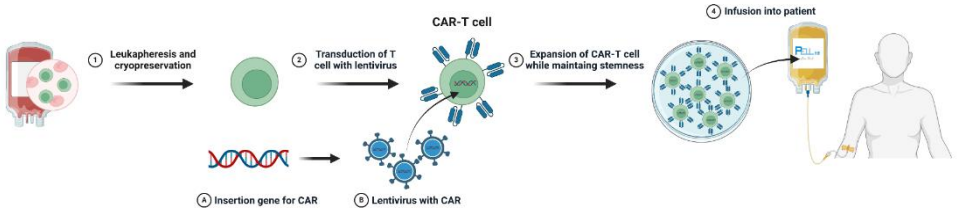
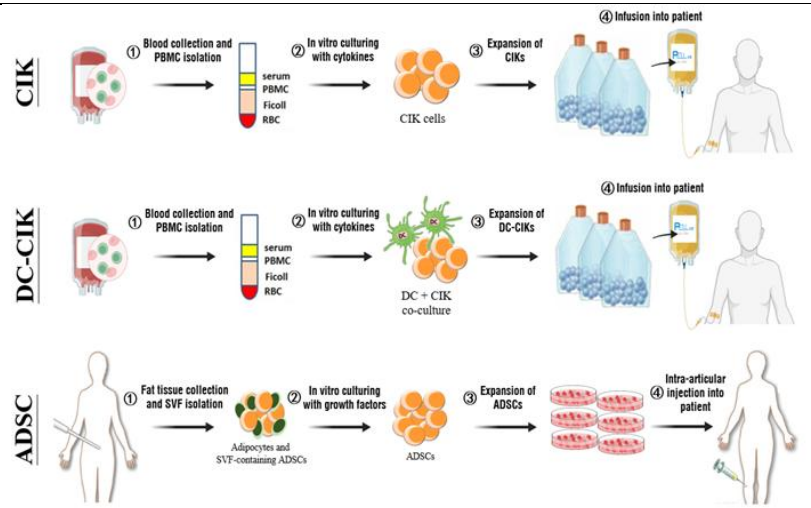
4.1.1 主要產品與服務

沛爾成立於 2017 年 3 月，專注於癌症之免疫基因工程療法，以自主技術開發的「嵌合抗原受體 T 細胞 (CAR-T) 」為業務發展核心，針對全球未被滿足的再生醫療市場獻力。公司業務分為免疫基因工程、非基因改造細胞治療產品及非細胞產品，各項產品之用途與介紹如下表：

■ 沛爾營業產品價值鏈



■　主要營業產品介紹

產品類別/項目	說明	產品圖片
免疫基因工程	沛爾掌握 CAR-T 擴增及慢病毒包裝系統等技術，大幅縮短 CAR-T 製程，加快病人獲得治療的時間，且產出的 CAR-T 具有高比例的幹記憶型 T 細胞，研究顯示這些細胞具有較佳的抗癌療效。讓 CAR-T 細胞不論在病人體內的持久性、活性，或在搶佔癌症治療關鍵週期上，均高於歐美先進國家水準，為癌症病患搶得黃金治療先機與更好的治療效率。	
非基因改造細胞治療產品	沛爾已經取得多項特管辦法細胞治療產品的核准，包括「自體免疫細胞 (CIK、DC-CIK) 治療實體癌」及「自體脂肪幹細胞 (ADSC) 治療退化性關節炎及膝關節軟骨缺損」等精準治療項目，與涵蓋北、中、南等全台各大醫療機構共同合作，透過北、高兩地經 GTP 認證的細胞製備場所進行細胞製備生產，出貨良率高，品質穩定。	

產品類別/項目	說明	產品圖片
非細胞產品	Grow Magic 生萌專利育髮精萃，為沛爾子公司「鉑森生技」的旗艦商品，由 50 位以上博士級細胞專家研發，並榮獲 11 國專利認證，其獨家配方富含植物萃取液、奈米銀、兒茶素等成分，能深層滋養頭皮，強健髮根，維持頭皮健康。產品經多位專業醫師推薦，並獲得 90%以上使用者的高度滿意度。	

■ 2025 年研發亮點與成果

新研發產品/技術	說明
治療 B 細胞淋巴癌之 CD19 CAR-T(PL001)之第二期臨床試驗重大進展	PL001 是一款針對淋巴癌的 CAR-T 療法，2023 年已在國內完成第一期臨床試驗，2024 年進行第二期臨床試驗收案及追蹤階段。預計 2026 年向台灣食品藥物管理署 (TFDA)申請五年臨時藥證，成為台灣第一個取得條件式許可上市的淋巴癌 CAR-T 療法。這不僅能滿足國內患者的需求，更有望加速產品的國際化，為全球癌症患者帶來新的治療選擇。
研發異體 CAR 細胞平台，用以治療多發性骨髓瘤及卵巢癌	目前積極開發兩項產品：BCMA CAR-T 針對血液腫瘤 (多發性骨髓瘤),Meso-mc CAR-T 針對實體腫瘤 (卵巢癌)，兩項產品採用異體製程以建立現貨型 (off-the-shelf) 產品線，透過表現不同 CAR 的設計，未來可延伸開發多款針對不同癌症的細胞療法，以提升製造效率與臨床可及性；其中 Meso-mc CAR-T 更導入沛爾獨有之多鏈 CAR 設計，可強化實體腫瘤辨識與毒殺活性。
建立慢病毒自主製程，上、下游方法建立完成，並持續進行優化	慢病毒為 CAR-T 製程中關鍵性原物料，全球之 CAR-T 製造皆受限於傳送基因之病毒的取得，製造不易且成本高昂，在國際市場上供不應求；沛爾基於第 3 代慢病毒包裝系統改良開發之新型慢病毒包裝系統，可提高病毒載體產量並兼具安全性，大幅降低CAR-T生產成本。目前申請六個國家地區專利，其中台灣、中國、澳洲、美國專利已順利通過審查核准。
極高比例幹記憶型 CAR-T 細胞製程方法獲得多國專利權	本公司開發之「極高比例幹記憶型 CAR-T 細胞製程方法」，除已於台灣取得專利外，今年同步取得歐盟 (EP4365282B1)、澳洲 (AU2023214249B2)、與日本 (JP7725089B2) 之專利權，顯示該技術具高度創新性與國際競爭力。
PP011 - 開發治療類風濕性關節炎藥品	短鏈胜肽 PP011 為具生物活性的口服小分子藥物，可改善類風濕性關節炎 (RA) 之關節腫脹與骨侵蝕症狀。動物毒理試驗未觀察到不良反應。目前已取得多國專利，今 (2026) 年再獲台灣專利 TWI874232「肽用於製備骨骼保護的藥物之用途」。目前 PP011 已啟動第一期臨床試驗。

4.1.2 研發人員與經費投入

沛爾生醫高度重視創新研發，由研發處與產品開發處共同負責，透過不斷的試驗與改進，加速新藥研發進程。2025 年，公司投入新台幣 252,664 元於新產品開發，並擁有逾 44 名研發人員，約佔總員工人數的 43%。

■ 研發經費、研發人員數及佔比

年份	研發經費(仟元)	研發人員數(人)	研發人員數佔總員工數比例(%)
2023	239,614	53	58%
2024	266,159	52	50%
2025	252,664	44	43%

4.1.3 未來研發展望

沛爾生醫「用細胞撼動生命，讓世界看見台灣」之使命，持續開發並優化各式細胞治療產品，不斷提升產品的多樣性及精準度。研發展望將針對短期及中、長期分別進行說明：

短期發展計畫：

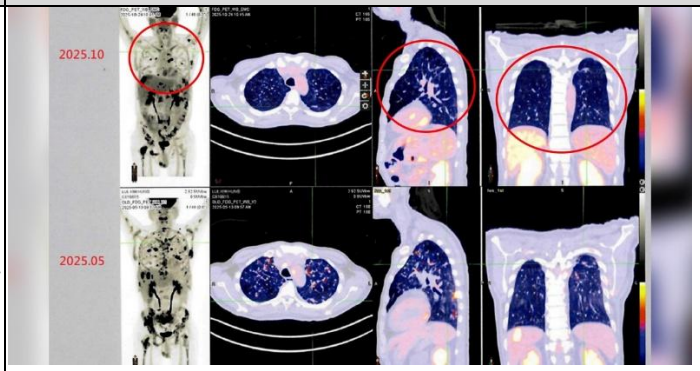
- 核心產品 PL001 臨床二期效益顯著，經獨立數據監測委員會(IDMC) 通知，療效通過期中分析標準，達統計上顯著意義。沛爾將依第二期臨床試驗結果，併同台灣細胞製造股份有限公司(tcmc)採 GMP 標準之細胞生產數據，依「新藥查驗登記加速核准機制(accelerated approval；AA)」或「再生醫療製劑查驗登記及許可審查準則」，向衛生福利部食品藥物管理署遞交期中報告，並申請新藥查驗登記，提早上市，同時展開第三期臨床試驗的戰略佈局。。
- 針對類風濕性關節炎開發之口服新藥 PP011，能有效改善關節腫脹並抑制骨頭侵蝕，臨床前療效顯著，已於 2026 年 Q2 通過一期臨床試驗申請，並於 2026 年 Q3 開始第一期臨床試驗。
- 子公司台灣細胞製造有限公司 (tcmc) 預計於 2026 年在竹北生醫園區完成建置商業化量產級的 PIC/S GMP 基因修飾細胞產品製造廠。除了供應母公司沛爾的病毒載體與 CAR-T 產品外，未來還將進一步拓展細胞治療與病毒載體的 CDMO 業務，以滿足國內及區域市場對 GMP 等級細胞產品與慢病毒載體的需求。

中、長期發展計畫：

深耕技術研發	拓展國際市場
全力完成 PL001 申請新藥查驗登記外，計劃於 2027 年申請國外三期臨床試驗法規單位的審查與核可，積極爭取多國藥證上市。沛爾積極投入開發針對實體腫瘤的基因及細胞治療產品，目標是建立 CAR-T 產品的自主生產能力，厚植台灣本土細胞基因工程供應鏈，提供國人物有所值的癌症治療新選擇。	沛爾將採取循序漸進的策略。考量公司現階段的規模，沛爾生技將先鎖定台灣、日本及新加坡（東南亞、中東）市場，透過研發團隊與全球各大藥廠、頂尖研究單位或醫療院深入合作，完成各大市場專利佈局，保護公司的核心技術。待時機成熟，再透過授權或合資等方式，將產品推向歐美等國際市場，將沛爾的創新療法帶給全球患者。

4.1.4 創新展會與產學合作

日期	說明	照片
2025.03.07、 2025.05.12	**沛爾生醫林成龍董事長代表台灣參加 APEC 企業諮詢委員會，為生技醫衛與高齡照護議題發聲** 兩場大會分別於加拿大多倫多與澳洲布里斯本舉行。在「Bridge. Business. Beyond.」主題下，林成龍董事長於生技與醫衛工作小組就「人口變遷與醫療」、「基因與精準醫療」兩大議題提出建言。沛爾以本土生技企業專業視角，將台灣於細胞治療、再生醫學、高齡照護的實務經驗帶入亞太區域對話，體現公司在 SDG3 (健康與福祉)、SDG17 (夥伴關係) 兩項聯合國永續發展目標的具體實踐，發揮影響力。	 林成龍代理代表介紹「高齡經濟與 AI」計畫。 圖 ／APEC 秘書處提供
2025.05.28	**沛爾生醫林成龍董事長獲台灣醫學會邀請，擔任「114 年春季學術演講會」講者** 公司董事長林成龍以其兼具臨床經驗與產業實務之雙重背景，獲台灣醫學會邀請分享「再生醫療與細胞治療專題」。公司致力於再生醫療與細胞治療之研發及產業推動，且持續回饋國內醫學社群，協助臨床醫師掌握再生醫療最新趨勢，提升我國細胞與基因治療臨床應用品質，體現公司「以知識共享推動產業共榮」理念。	 臺灣醫學會 感謝狀 Chen Lung Steve Lin MD. 蒞臨本會一一四年春季學術演講會，擔任專題討論演講者，為本會增添光彩，貢獻良多，實為感激，特頒此狀，藉表謝忱。 一一四年春季會 會長 黃建寧 中華民國 獲頒臺灣醫學會理事長黃建寧署名之感謝狀。 圖 / 2025 年 5 月 24 日頒發

日期	說明	照片
2025.12.17	**沛爾免疫細胞製劑，助雙和醫院寫下抗癌新頁** 衛生福利部雙和醫院採用沛爾免疫細胞產品(DC-CIK)，治療一名港籍第四期肺癌患者。該病患於 2024 年確診後，歷經多次化療與標靶治療，來台接受半年整合療程後，最新影像顯示病情穩定、疼痛明顯緩解 、體能與生活品質大幅提升。沛爾透過先進細胞培養技術與醫療團隊合力，協助癌友改善疾病進程與生活品質。	 病人接受自體免疫細胞治療（DC-CIK）後，從治療前後影像資料對比（紅圈處），可發現癌細胞減少許多，顯示病情穩定。圖／衛生福利部雙和醫院提供
2025.12.18	**林成龍董事長獲澳門科技大學邀請擔任「2025 國際精準再生醫學研討會」專題講者及產業座談與談人** 再生醫療研討會在澳門科技大學盛大舉行。大會邀集 11 位國際知名講者同台交流，陣容包括倫敦大學、倫敦國王學院、劍橋大學、新加坡科技研究局、香港大學、維吉尼亞聯邦大學等頂尖學研機構代表，沛爾生醫為台灣唯一受邀的企業代表。本次受邀經驗，彰顯沛爾生醫在國際細胞治療領域之能見度與專業地位，亦推進公司於跨境產學合作、人才交流、技術轉化之永續發展承諾。	 「2025 年國際精準再生醫學研討會」合照。 圖／澳科大主辦方提供

4.1.5 智慧財產保護與專利佈局

沛爾生醫擁有世界級的細胞治療產品研發能力，掌握領先國際的先進技術與專利製程，相關專利技術更於 2020 年、2021 年、2023 年和 2024 年多次榮獲國家新創獎。為了保護這些珍貴的研發成果，沛爾建立了完善的智慧財產管理制度，並設有專責的專利組，負責專利申請、維護、侵權監控等工作，同時也積極鼓勵員工創新研發，截至 2025 年底，沛爾已累積 27 項有效專利。未來，沛爾將持續透過智慧財產權佈局，強化競爭優勢，並以循序漸進的方式拓展國際市場。

■ 沛爾生醫專利數量統計

項目	數量
2025 年送件專利數	0
2025 年新取得專利	5
累計有效之專利	27

註1： 累積有效之專利統計至 2025/12/31。
註2： 2025 年有 3 項專利到期。

4.2 顧客安全與健康

項目	內容
重大主題	顧客安全與健康
承諾/政策	沛爾生醫依照特管辦法及再生醫療雙法規範，制定各項管理程序書，確保細胞產品製造完成兼顧品質及安全性，設置健全組織架構分工，維持服務品質及掌握風險，是公司各部門及所有人員之責任。
權責單位	由產務處、品管處、業務處、採購部共同負責
目標	**短期目標（2025 年 – 2026 年）：** (1) 成品質管理 KPI，如細胞產品的製造良率，產品安全性檢測的效率，以利細胞產品能如期提供病患使用。 (2) 辨識並排除製程或檢測作業可能對細胞產品造成的危害風險，以降低細胞產品無法放行或被回收事件發生。 **中長期目標（2026 年 – 2029 年）：** (1) 持續維護品質管理 KPI，如細胞產品的製造良率、出貨配合度及使用安全性，安全性檢測的準確性與效率，細胞製備場所(CPU)的儀器設備使用狀況及環境潔淨度，以利提升細胞產品能順利出貨的產量。 (2) 針對製程 SOP 進行不定時的評估，訂正與優化，以提升細胞產品的製造良率、安全性與品質。 (3) 針對安全性檢測方式進行不定時的評估，訂正與優化，以提升檢測效率及數據的準確性。 (4) 嚴謹執行內部及外部稽核、年度考核等，以利持續辨識、改善、排除任何危害風險因子。 (5) 嚴謹把關試劑物料的使用安全性與品質，CPU 硬體設備的運轉與維護狀況，環境潔淨度等，以確保細胞產品品質不受影響，病患安心使用。 (6) 因應衛部要求，CPU 原使用之製程物料若來自人類或動物來源，將規劃改為具病毒去活化或移除步驟等級之物料作爲替代物料，以加强病患的安全性。 (7) 滿足客戶需求，品質滿意度達 4.0 分以上（滿分 5.0）。
行動計畫	(1) 建立產品安全監控的程序 (2) 針對每批次之細胞產品進行製程及安全性檢測的作業進行審查 (3) 依據程序定期收集資料檢視與評估 (4) 針對異常狀況進行通報、檢視與評估、並建立預防與矯正措施。 (5) 辨識及分類危害風險，檢視與評估、並建立管控及預防與矯正措施。 (6) 進行「年度內部稽核」及「年度管理與審查會議」以檢視 CPU 的運轉狀況，辨識及分類缺失的嚴重性並進行改善，並找出潛在的負面事件進行改善及預防與矯正。
2025 年績效	2025 年：0 件嚴重不良反應事件；0 件安全疑慮客數事件；細胞產品的製造良率達 97%。
申訴機制	聯絡電話：(02)8791-1798/ /(07)349-2298 官網：https://www.pellbmt.com 電子信箱：pell-service@pellbmt.com

4.2.1 產品品質管理

為強化沛爾生技醫藥股份有限公司的細胞產品品質管理之流程與內控政策，沛爾訂有「生產循環」管理模式為產品品質政策與目標，期望能達到細胞產品在時效上、品質上及產量上，皆能符合客戶需求，並於 2020 取得「細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範(GTP)認可」驗證，透過標準作業流程，確保生產品質均能符合品質要求。2025 年，沛爾生技醫藥股份有限公司未發生任何違反產品和服務健康安全相關法規，未來將繼續保持優良紀錄。

細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範(GTP)認可

一、 細胞製備場所所屬機構：
(一) 名稱：沛爾生技醫藥股份有限公司。
(二) 地址：台北市內湖區新湖二路 87 號 4 樓。
二、 認可編號：TP110C025。
三、 有效期限：自 114 年 9 月 19 日至 117 年 9 月 18 日止。
四、 細胞製備場所：
(一) 名稱：沛爾生技醫藥股份有限公司。
(二) 地址：台北市內湖區新湖二路 87 號 4 樓。
(三) 品質計畫專責人員：鄭宇岑。
五、細胞治療技術：

項次	施行項目	適應症	核定作業內容	施行機構
一	自體免疫細胞治療（DC-CIK）	實體癌第四期	處理、培養及儲存	衛生福利部雙和醫院（委託臺北醫學大學興建經營）（案號：109DOMA072、113DOMA012）、臺北市立萬芳醫院、臺北臺北醫學大學附屬

以下空白

第 1 頁 共 1 頁

GTP - 臺北 CPU（證書有效日：2028-09-18）

細胞製備場所人體細胞組織優良操作規範(GTP)認可

一、 細胞製備場所所屬機構：
(一) 名稱：沛爾生技醫藥股份有限公司高雄分公司。
(二) 地址：高雄市左營區重立路 537 號 2 樓。
二、 認可編號：TP109C017。
三、 有效期限：自 112 年 7 月 15 日至 115 年 7 月 14 日止。
四、 細胞製備場所：
(一) 名稱：高雄沛爾生技醫藥股份有限公司。
(二) 地址：高雄市左營區重立路 539 號。
(三) 品質計畫專責人員：許家慧。
五、細胞治療技術：

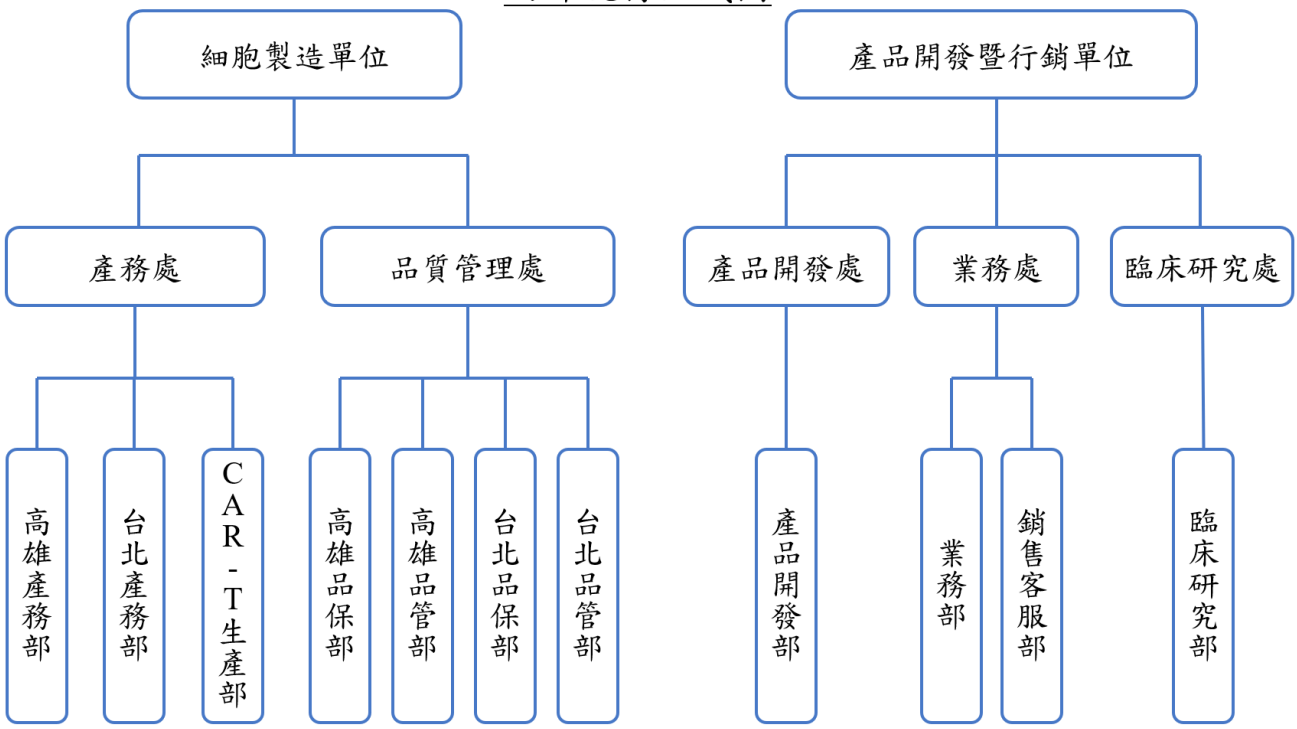
項次	施行項目	適應症	核定作業內容	施行機構
一	自體免疫細胞治療（CIK）	第一期至第三期實體癌，經標準治療無效	處理、培養及儲存	中山醫學大學附設醫院
二	自體免疫細胞治療（CIK）	實體癌第四期	處理、培養及儲存	中山醫學大學附設醫院、戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院、澄清綜合醫院中港分院
三	自體脂肪幹細胞治療	退化性關節炎及膝關節軟骨缺損	處理、培養及儲存	中山醫學大學附設醫院、中正脊椎骨科醫院、活力得中山脊椎外科醫院、屏基醫療財團法人屏東基督教醫院、博田國際醫院、佛教慈濟醫療財團法人大林慈濟醫院、戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院
四	自體免疫細胞治療（DC-CIK）	實體癌第四期	處理、培養及儲存	奇美醫療財團法人奇美醫院、中山醫學大學附設醫院、臺中榮民總醫院、戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院
五	自體免疫細胞治療（DC-CIK）	第一期至第三期實體癌，經標準治療無效	處理、培養及儲存	奇美醫療財團法人奇美醫院

以下空白

第 1 頁 共 1 頁

GTP - 高雄 CPU（證書有效日：2026-07-14）

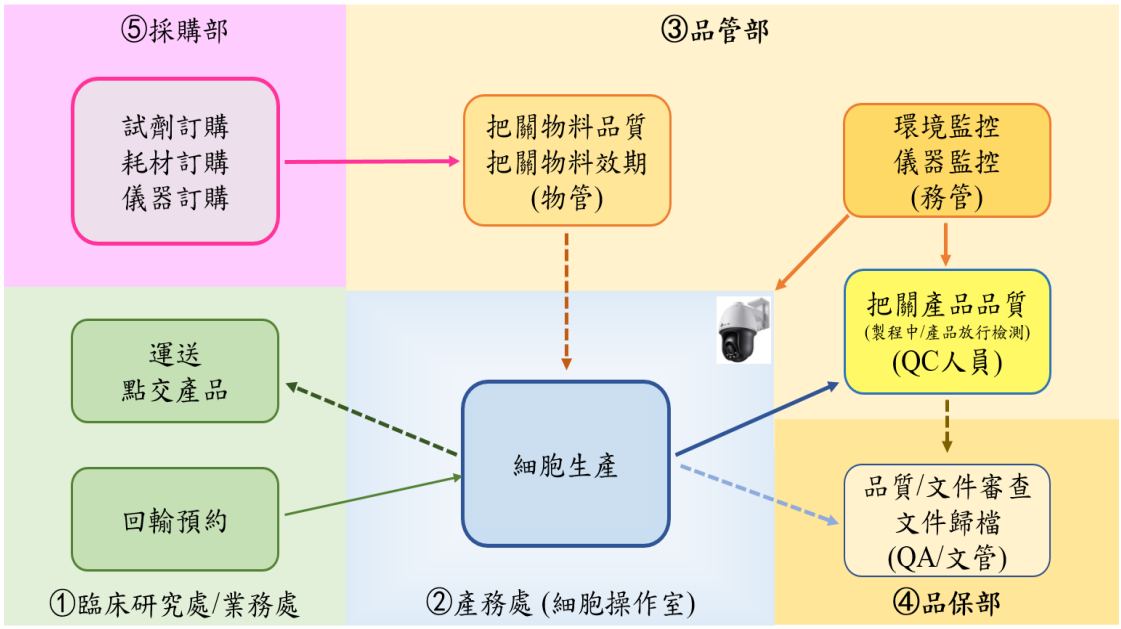
內部現行組織圖



權責單位	功能與職掌
臨床研究處/業務處	提供收取檢體排程預約單及檢體簽收單，執行細胞產品接收(含品名、規格、數量、包裝完整性、批號資訊等)、出庫與運送作業，安排出貨改期作業
產務處	依業務/臨床之訂單安排生產排程，執行原物料、生物性原料、半成品及產品之保存與管理，執行產品製造與入庫、物料領取、試劑再配製、物料品質把關及盤點，執行儀器與環境清消，辨識並通報偏差與異常狀況，與 QA 討論後進行後續作業。
品質管理處	(i) QC 人員：依產務需求執行細胞產品之品質檢測，執行儀器與檢測試劑之合適行與確效評估，執行QC檢測試劑之品質檢測，進行物料領取與盤點，辨識並通報偏差與異常狀況，與 QA 討論後進行後續作業。 (ii) 廠務人員：執行細胞操作室之環境潔淨度監控與檢測、倉庫溫濕度監控與檢測、執行儀器設備效能驗證、申請(請購憑單)並安排儀器設備的年度保養或驗證作業，辨識並通報偏差與異常狀況，與 QA 討論後進行後續作業。

權責單位	功能與職掌
	(iii) 物管人員：執行原物料之訂購、入庫之檢驗作業(如使用期限、運送溫度、特殊儲存狀況等)、保存管理(如保存溫濕度、先進先出或以效期使用等)及入出庫之作業，整理相關品質文件如COA，辨識拒用之原物流並進行管控、換貨與退貨之作業，執行原物料盤點、效期及庫存量把關並將過期品進行報廢作業。
品保部	(i) QA：把關產品品質及放行標準，檢驗製程與品質檢測是否符合SOP，進行偏差及異常的評估與處理、執行矯正與預防措施追蹤與改善評估，進行 SOP 撰寫、修訂及審閱，執行教育訓練，執行年度內部稽核作業等。依狀況協助進行供應商之評估及廠商考核。 (ii) 文管：整合所有 CPU 資料及歸檔，協助 SOP 發放、回收、廢止、調閱等。
採購部	依各部門需求(請購憑單)進行採購作業，其採購包含原物料、零件、各項設備、儀器設備確效保養等服務。採購人員需依請購憑單協助收集有關需求物品之價格、型錄、技術資料等資料，同時提供供應商之供料作業時間及最少訂購量作爲請購材料之依據。必要時，依狀況進行供應商之評估及廠商考核。完成訂購後，需提供物品之到貨日期以利使用單位追蹤及管控。購買之原物料等需要求供應商提供詳細品質、規格或相關條件等資料，以利物管人員確認該物品是否符合驗收標準。遇到不符合驗收(拒收)之物品，須協助進行退貨、換貨等作業。

- 品質管理權責單位、生產製造包裝與檢驗放行之程序內容，製程中出現異常狀況的因應措施為依據「偏差事件處理標準程序書」處理。
- 品質管理處之所有相關同仁皆依據廠內訓練課程完成相關教育訓練後始能執行工作，每年全廠與 GTP 作業相關人員應完成內部 GTP 作業相關訓練至少 4 小時，
- 品質評估為每年定期依據製造之產品完成「年度管理審查會議」，以檢視產品品質趨勢變化及廠內運作狀況。
- 針對異常事件，客訴事件與稽核中所發現的異常時間將調查後來會依據「矯正與預防措施標準程序」執行矯正與預防措施追蹤與改善。



品質管理流程圖

4.2.2 感染性生物材料之管理

沛爾生醫實驗室內第一與第二級微生物及生物毒素種類一併紀錄於沛爾生醫「感染性生物材料名單」。病原體的儲存量單位主要根據儲存方法而定；可為管數、細胞數、與 colony forming unit 等。

沛爾生醫「感染性生物材料名單」表單內容依據每月執行之盤點結果而更新。當感染性生物材料有非日常實驗增生或使用之異動時，其中異動內容可能包含新採購、銷毀或轉讓現有之感染性生物材料。由申請人員盡量於異動發生前填寫「感染性生物材料異動申請單」並提交給沛爾生醫生安委員會審核。異動內容經生安會主管及召集人核准之後，函報中央主管機關核備。

■ 2025 年沛爾生醫提供給員工之產品品質教育訓練

課程名稱	時數	參與人數	總時數
無菌產品製造 GMP 作業論壇(一)	3.5	1	3.5
GMP 合規性 IG 討論會(2)-Merck 實驗室參訪與訓練活動	6	1	6
2025 BD Flow User Club	6	2	12
無菌/生物製劑人員 GMP 教育訓練(一)南區	6	3	18
生技醫藥產業微生物環境分離菌與消毒劑驗證法規及實務介紹	4	2	8
2025 CDMO 創新高峰會	6	1	6
環境微生物監控分析技術與生物指示劑選擇研討會	7	1	7
再生醫療及核酸藥物製劑 GMP 訓練活動	4	2	8
ATC 抗體藥物暨前瞻生物醫學科學新知研討會 5/26	7	2	14
ATC 抗體藥物暨前瞻生物醫學科學新知研討會 5/27	3	2	6
114 年生物安全管理人員訓練班(1)	8	1	8
114 年生物安全管理人員訓練班(2)	8	1	8
114 年生物安全管理人員訓練班(3)	8	1	8
114 年生物安全管理人員訓練班(4)	8	1	8
114 年生物安全管理人員訓練班(5)	8	1	8
2025 亞洲生技大展	6	9	54
統計學於製藥界之應用	7.5	1	7.5

4.3 客戶關係管理

4.3.1 客戶關係管理政策

沛爾生醫秉持以客戶需求為核心之經營理念，將客戶關係管理視為企業永續發展的重要基礎。透過與客戶維持密切且穩定之溝通互動，建構專業客服團隊及完善銷售服務體系，提供即時且多元之技術支援與服務，以協助客戶提升市場競爭力，並共同創造產品與服務價值。為持續提升客戶滿意度及服務品質，沛爾生醫建立客戶關係管理機制，定期檢視合作情形並蒐集客戶意見，作為服務優化及營運改善之重要依據。主要管理措施如下：

1. 客戶分級管理：定期檢視合作客戶等級(依訂單量分級)
2. 合作關係檢討與異常管理：檢討合作過程是否有異常事件，是否須調整理合作策略。
3. 客戶意見回饋與申訴管理：並訂有「怨訴案件調查紀錄表」文件以紀錄客戶反饋事件，可做為管理依循。

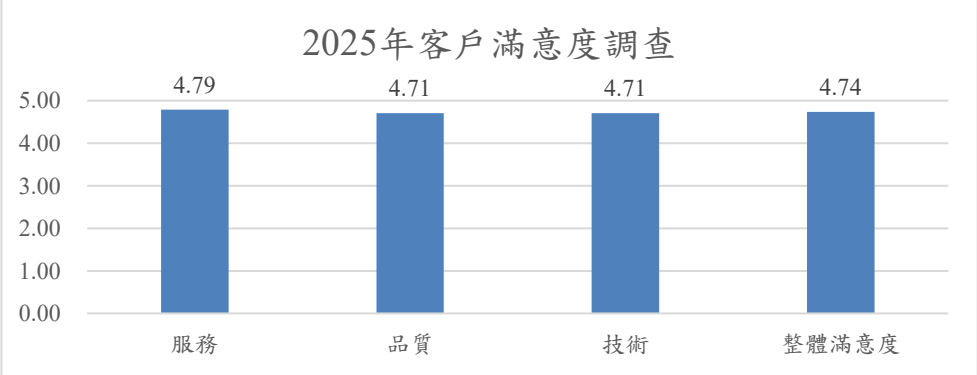
4.3.2 客戶滿意度調查

沛爾生醫依據「客戶滿意度調查程序」執行年度客戶滿意度調查回饋，以掌握客戶對服務、技術、品質、整體滿意度，並依照結果分析作為未來改善方向與依據。2025 年問卷發送對象包含醫師、護理人員、癌症個管師、研究人員與行政人員，問卷回收率為 80%，並且 2025 年度客戶平均滿意度為 4.74 分（滿分 5 分），表示問卷填寫者對於公司整體服務滿意且認同。2026 年度沛爾生醫之客戶滿意度調查預計增加問卷發放數量及維持回收率 80%，以利掌握客戶的回饋，讓沛爾生醫將持續成長。2025 年沛爾生醫客戶滿意度調查結果如下：

年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數
2025	30	24	80%	4.74

■ 顧客滿意度各面向分數分析

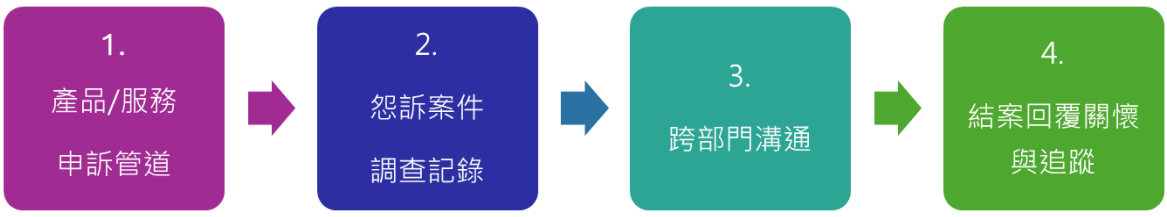
年份	服務	品質	技術	整體滿意度
2025	4.79	4.71	4.71	4.74



4.3.3 客戶申訴與改善

為確保有效處理客戶抱怨或是回饋之問題，沛爾生醫已訂定「怨訴案件調查紀錄表」，並建立有效的客訴處理流程，以持續改善及提高客戶滿意度。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，本公司根據產業特性以及實務要求設有完善的追蹤流程，透過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。2025 年有紀錄 12 份「怨訴案件調查紀錄表」收回，根據紀錄表之內容主要為終止製程中的產品，終止原因並非產品質量相關問題，為客戶視病患的身體狀況評估後停止繼續用藥，故客戶利用此管道來通知終止產品之製程，此情況符合公司控管流程，並無不滿之抱怨情事，沛爾生醫將持續與客戶保持良好合作關係。2025 年沛爾生醫無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

■ 客訴處理流程圖



1. 公司設有產品及服務申訴管道，業務單位接獲客戶抱怨時，需針對客訴內容詳加了解及做初步審核，非產品質量問題，則由業務單位向客戶說明及安撫客戶情緒並記錄。
2. 如為產品本身質量問題，或客戶要求公司應對處理，業務單位應填寫「怨訴案件調查紀錄表」，詳實記錄客訴內容，並提出處理及改善對策。
3. 業務單位依據客訴內容，將想訴案件紀錄表轉達給負責部門進行處理及改善措施，並回報與客戶。
4. 客戶同意公司建議之處理方式，客訴案件結案並持續關懷與追蹤客戶滿意度。

■ 多元申訴管道

沛爾生醫注重客戶意見與回饋，提供客戶多向溝通管道，如電子郵件、官方網站、社群平台及業務人員等等，有專責單位協助服務客戶，以確保客戶的意見都能及時並完整地傳達與解決。

電子郵件：pell-service@pellbmt.com	電話：(02)8791-1789/(07)349-2298
社群平台：沛爾生醫 FB	官網：https://www.pellbmt.com

4.3.4 客戶肯定

單位	肯定事蹟	
中山醫學大學附設醫院 雙和醫院 萬芳醫院	2025.12.05 雙和醫院、萬芳醫院及中山附醫主治醫師群跨院交流免疫細胞治療成果，除了分享臨床效果也肯定沛爾細胞品質及服務。	

4.4 永續供應鏈

4.4.1 永續供應鏈管理

項目	內容
重大主題	永續供應鏈管理
政策/承諾	沛爾生醫承諾將推動永續發展，以環保和社會責任為核心，確保供應鏈遵循法律規範並維護產品品質。建立透明的供應鏈管理機制，嚴格要求供應商符合合規標準，並持續改進內部質量管理體系，以提升產品和服務的卓越品質。
權責單位	由採購部門負責
目標	**短期(3 年)：** 供應商評鑑百分比達 5%。 供應商評鑑不合格率低於 3%。 **中長期(4~8 年)：** 供應商評鑑百分比提升至 10%。 供應商評鑑不合格率低於 3%。
行動計畫	建立供應商評估系統，並設定清晰的評估標準和指標。 定期檢討不合格供應商的原因，提供改進指導。
2025 年績效	2025 年度共完成 19 家供應商評鑑，受評鑑供應商採購交易金額為占採購交易總金額之 70.6%。 其中僅 1 家供應商未達評鑑標準，該供應商交易金額佔 19 家供應商評鑑 1.24%，已終止後續交易行為。
申訴機制	聯絡電話：02-87911789 電子信箱：pell-service@pellbmt.com 官方網站： https://www.pellbmt.com/

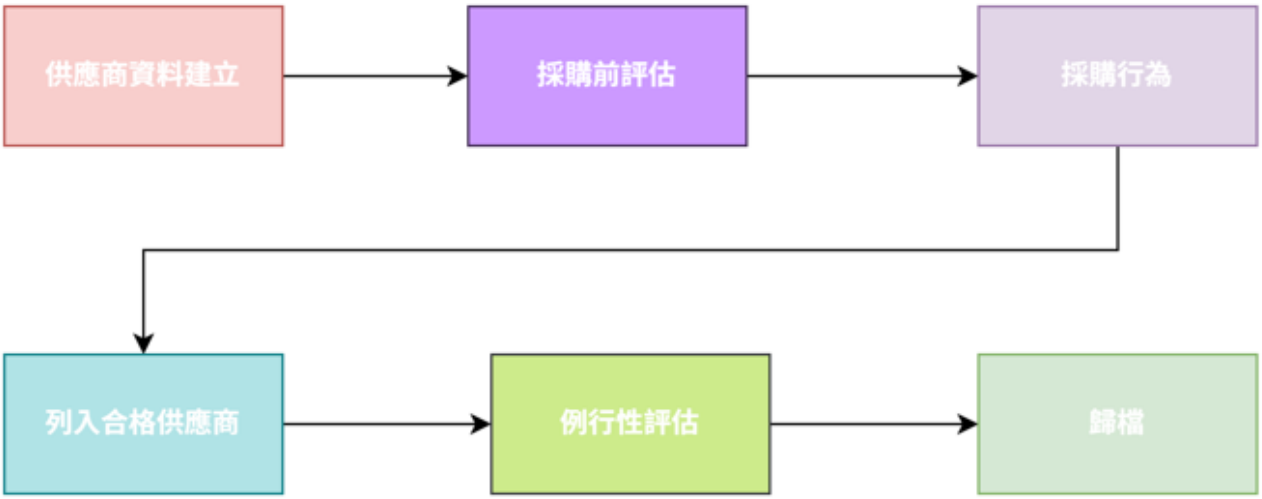
■ 沛爾生醫供應商管理政策

沛爾生醫將供應商和承攬商視為長期合作夥伴，並在「採購及付款循環」中訂立了「供應商管理作業」，以建立供應商的篩選、評鑑和登錄等作業規範。在執行採購作業時，考量供應商的技術能力、品質、交期及價格競爭。此外，沛爾生醫制定了「誠信經營守則」，以確保廠商誠信經營並遵守道德規範，以共同實現永續發展的目標。凡與公司有往來且交貨合格的供應商，若其交易金額或性質達到公司規定標準，每年至少進行一次考核。採購單位將與品質單位合作，填寫「供應商評鑑表」，對需考核的供應商進行綜合評鑑，並在必要時會簽相關單位共同進行評鑑。此外，重要的委外檢驗機構必須符合公司的品質規範。

4.4.2 供應鏈篩選與評鑑

沛爾生醫訂有供應商管理政策，其中新供應商皆需要通過新供應商評鑑，包含證照、品質相關認證、技術人員資格等面向的評估，以確保供應商的品質和可靠度。2025 年度沛爾生一共新增 21 家供應商，全數供應商皆通過新供應商篩選流程。

■ 新供應商篩選流程圖



■ 新供應商採購前評估表單

供應商採購前評鑑表

填寫日期		填寫人員	
供應商名稱			
供應商公司性質	□製造商 □進口商 □經銷/代理商 □原廠分公司 □其他_____		
營業項目類別	□試劑耗材 □儀器設備 □檢測校正 □其他_____		
供應項目			
接洽人員服務滿意度	誠懇與禮貌	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	效率	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	互動	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
各方面的滿意度	整體形象	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	整體服務	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	專業服務之多元化	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
與同性質廠商比較	服務熱忱與禮節	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	恪守承諾的責任感	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	案件執行效率	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
	費用	□ 優 □ 佳 □ 良 □ 可 □ 劣	
相關證照	□公司登記證明 □工廠登記證 □代理商之原廠證明文件 □其他_____		
品質相關認證（含代理廠牌之相關認證文件）	□GMP □ISO_____ □TAF □其他認證_____ □無 □具有品質文件(含標準作業手冊及管理檢驗文件)。 □具有量測及試驗之設備，並符合國家標準以提供合格之產品。 □產品具有產品合格報告書。		

沛爾生醫每年均會對供應商進行稽核與評鑑，會進行書面稽核。針對稽核結果將會進行供應商評級，若未達 D 級、危廢不合規或其他重大事件，例如可能影響沛爾生醫商譽之情形，將立即終止合作關係。2025 年度共完成 19 家供應商評鑑，受評鑑供應商採購交易金額為 46,764,421 元，占台北及高雄地區採購交易總金額 66,253,412 元之 70.6%，其中 1 家供應商未達評鑑標準，未符合管理與服務項目，已終止後續交易行為。

■ 供應商稽核與評分項目

管理與服務	報價與議價天數
	急單配合提前交貨
	訂單確認作業
	價格及付款條件具競爭力
	具有相關認證（如代理文件、認證文件、ISO、GMP….）
	接洽人員服務態度滿意度
點交與驗收	隨貨提供應附文件(COA、3Q 文件、說明文件……)
	運送、交貨品質(包裝、溫度)
	交期速度
產品與服務品質	沒有不良品、即期品或瑕疵品
	提供保固或確效、驗證服務
	配合時程供貨、維修或服務

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 人權政策

項目	內容
重大主題	人權政策
承諾/政策	本公司為履行其保障人權之責任，制定相關之管理政策與程序，其包括： ● 提出企業之人權政策或聲明。 ● 評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並訂定相應之處理程序。 ● 定期檢討企業人權政策或聲明之實效。 ● 涉及人權侵害時，宜揭露對所涉利害關係人之處理程序。 註：沛爾生醫之人權政策請詳公司官網。
權責單位	人資處
目標	短期：2026－2028 年 1. 持續辦理人權及職場倫理教育訓練。 2. 定期檢視人權政策及申訴管道運作情形。 3. 提升員工對人權及職場尊重的認知，營造友善職場環境。 4.年度人權事件發生件數： 0 5.職場性騷擾事發生件數： 0 中長期：2030 年 1. 評估導入人權風險評估機制。 2. 逐步將人權理念納入供應商管理或合作原則。 3. 持續完善人權管理制度，降低人權風險。 4.年度人權事件發生件數： 0 5.職場性騷擾事發生件數： 0
行動計畫	● 新進員工教育訓練接受人權與職場倫理培訓，確保全員了解公司承諾，提供員工對人權議題的認識與敏感度進人員教育訓練完成性騷擾防治措施、職業安全衛生訓練、及誠信經營課程 ● 建立匿名或保密的申訴管道（電子郵件、申訴信箱）。確保舉報不會導致報復行為，並能提供適當保護措施。
2025 年績效	年度人權事件發生件數： 0 職場性騷擾事發生件數： 0
申訴機制	電子郵件： hr@pellbmt.com 電話： (02) 8791-1789 #6126

5.1.1 推動職場人權保障

沛爾生醫遵守人權相關法規，及遵循國際人權公約包含《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所訂定之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任及性別平等、工作權及禁止歧視等權利。

針對職場人權議題，沛爾生醫訂定「沛爾人權政策聲明」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，沛爾生醫並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。欲詳閱本公司之人權政策及相關之管理政策與程序可至沛爾生醫官方網站－永續發展專區。

此外，我們將持續關注並推動相關人權講座及教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，沛爾生醫員工總計 104 人，全數為正職(不定期契約)員工，非員工工作者有 5 位，類型包含保全、清潔人員。性別分布上，男性約佔 37.50%、女性約占 62.50%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之占比最大，約佔總員工人數 67.31%，其次為年齡 30 歲以下，佔全體員工的 25.00%；員工職級分布上，共有 20 位中、高階主管，男性與女性中、高階主管各占約一半，公司致力於營造一個多元和包容的工作環境。

沛爾生醫重視多元文化與職場包容，2025 年共有 5 位外籍員工以及 0 名原住民員工。2025 年，沛爾生醫未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別	年份		
			2023	2024	2025
台灣	男性	全職	32	42	39
		兼職	—	—	—
	女性	全職	60	62	65
		兼職	—	1	—
員工總數	員工總數		92	105	104

註1： 公司所有員工皆為不定期契約。

註2： 台灣地區包含台北及高雄兩個據點。

註2： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註3： 定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註4： 全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

地區	性別	類型	年份		
			2023	2024	2025
台灣	男性	清潔	-	-	-
		保全	2	2	2
		小計	2	2	2
	女性	清潔	3	3	3
		保全	-	-	-
		小計	3	3	3
總數			5	5	5

註1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的非員工數值。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	高階主管	0	0	3	3	2	1	9
	中階主管	0	0	3	7	0	1	11
	基層主管	0	0	5	4	0	1	10
	一般員工	7	19	17	28	2	1	74
	總計	7	19	28	42	4	4	104
	占員工總數比率（按性別區分）	6.73%	18.27%	26.92%	40.38%	3.85%	3.85%	-
	占員工總數比率（按年齡區分）	25.00%		67.31%		7.69%		-

註1： 高階主管：(總經理、特助、CxO、 Depuyt CxO)

註2： 中階主管：(處長、副處長)

註3： 基層主管：(經理)

5.1.3 順暢的溝通管道

沛爾生醫期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2025 年共進行 8 場勞資會議、討論 4 項議題，議題內容為勞、資方代表因屆滿或辭職改選代表，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，沛爾生醫內部設有「人資信箱：HR@pellbmt.com」、「內部溝通平台」、「勞資會議」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

沛爾生醫如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。如符合《大量解僱勞工保護法》的規定，雇主在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化（如大量解僱）前，依照規定提前 4 週（即 30 天）通知員工及勞方代表。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度沛爾生醫共招募 51 位新進員工，新進率約為 49.04%；共離職 52 位員工，離職率為 50%，其中有 20 位員工透過內部機制轉任至子公司台灣細胞製造股份有限公司(tcmc)，故實質離職員工為 32 位，司針對離職員工分析與調查離職原因，以個人職涯發展規劃原因為主。為降低離職率，公司加強對員工的關懷，安排人資與各部門主管及員工一對一面談，以了解員工在工作上的問題與協助溝通；公布績效考核辦法，以明確績效之考核流程與管理，並以員工個人績效考核結果為獎勵(包括口頭表揚、獎金、調薪)、晉升、轉調及培訓規劃之依據，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
台灣	女	<30 歲	9	9.78%	4	3.81%	16	15.38%
		31~50 歲	13	14.13%	9	8.57%	15	14.42%
		>51 歲	0	-	4	3.81%	1	0.96%
	男	<30 歲	2	2.17%	4	3.81%	4	3.85%
		31~50 歲	12	13.04%	10	9.52%	14	13.46%
		>51 歲	1	1.09%	2	1.90%	1	0.96%
小計			37	40.22%	33	31.43%	51	49.04%

註1： 台灣地區包含台北及高雄兩個據點。

註2： 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
台灣	女	<30 歲	10	10.87%	4	3.81%	10	9.62%
		31~50 歲	12	13.04%	7	6.67%	16	15.38%
		>51 歲	1	1.09%	2	1.90%	4	3.85%
	男	<30 歲	1	1.09%	0	-	3	2.88%
		31~50 歲	9	9.78%	6	5.71%	16	15.38%
		>51 歲	1	1.09%	1	0.95%	3	2.88%
小計			34	36.96%	20	19.05%	52	50.00%

註1： 台灣地區包含台北及高雄兩個據點。

註2： 離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

沛爾生醫致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2025 年高階主管的女男薪酬比差異較大，主要係因為總經理、財務長、研發主管為男性，故男性薪酬比率較高。

沛爾生醫非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 802 仟元，薪資中位數 690 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數減少 25 仟元，薪資中位數減少 11 仟元， 主要原因為部分薪資較高人員於 2025 年轉任或離職。

女性與男性薪酬比率

	2023	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：1.6578	1：1.3318	1：1.5806
中階主管	1：0.8918	1：0.9024	1：0.9389
基層主管	1：0.7331	1：1.2284	1：0.9128
一般員工	1：1.0918	1：1.0494	1：1.1389

註1： 高階主管：(總經理、特助、CxO、 Depuyt CxO)
註2： 中階主管：(處長、副處長)
註3： 基層主管：(經理)
註4： 薪酬包含：基本薪資+加班費+不休假獎金+三節獎金+年終獎金+業績獎金+出貨獎金

■ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

	基層員工(註 1)平均標準薪資（新台幣 元）	當地最低薪資(註 2)	比率
男性	53,912	29,500	1.8275
女性	50,767		1.7209

註1： 基層人員：CxO、Deputy CxO、處長、副處長以外的員工
註2： 係經勞動部公布之 2025 年基本工資

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣 仟元)

項目	2023	2024	2025
非擔任主管全時員工（人數）	82	109	72
非擔任主管全時員工薪資平均數	747	827	802
非擔任主管全時員工薪資中位數	691	701	690

5.2.3 多元的員工福利

沛爾生醫提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、不定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 沛爾生醫員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 三節禮金/禮品 ■ (2025 年三節獎金共發放 276 人次。) ■ 年終獎金 ■ 婚喪喜慶補助 ■ (2025 年申請結婚生育喪葬津貼者共 1 位員工。) ■ 住院慰問金
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險(傷害險及住院醫療險)
彈性工時與給假	■ 家庭照顧假 ■ 產檢假、安胎假、陪產假、產假 ■ 特別休假 ■ 女性生理假
娛樂補助	■ 生日會(2025 年生日會共 381 人次參加。) ■ 年終尾牙(2025 年終尾牙共 93 人次參加。)

年終尾牙

勵志電影推廣

生日聚會

搓湯圓

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，沛爾生醫依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「育嬰留職停薪實施辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	1	3	4
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	1	1	2
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	1	1	2
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	0	1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	0	0	0
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	100%	33.33%	50%
復職率(D/C)	0%	100%	50%
留任率(F/E)	-	-	-

5.3 員工培育與發展

項目	內容
重大主題	員工培育與發展
政策/承諾	本公司致力於提供員工多元的學習與發展機會，透過內外部培訓、進修補助等方式，協助員工掌握最新產業知識與技能。我們透過績效考核與職涯規劃，支持員工制定個人成長計畫，並提供公平的晉升與輪調機會，確保員工發展與公司目標一致。此外，我們鼓勵知識分享和跨部門合作，營造積極學習與創新的環境，讓員工充分發揮潛能，與公司共同成長，創造企業價值。
權責單位	人資處
目標	短期目標 進行新進人員教育訓練，包含：資訊安全宣導、性騷擾防治措施、誠信經營、反貪腐政策、職業安全衛生訓練、品質系統介紹等。 中長期計畫 持續與員工宣導誠信經營、反貪腐政策、資訊安全等 持續派訓品管/產務/研發等人員，參與外部訓練課程。
行動計畫	■ 加強新進人員教育訓練的各項內容，同時對在職員工加以宣導，以期全體員工對資安、性騷擾防治、誠信經營、反貪腐政策等各項措施能有更具體的了解並遵循。 ■ 與警政單位一起舉辦反詐騙等相關系列講座。 ■ 訂定外部教育訓練暨研討論參加辦法，同仁可參與跟職務專業有關的外部教育訓練
2025 年績效	1. 1. 2025 年總教育訓練受訓時數 479.3 小時，平均訓練時數 4.61 小時。 2. 2. 年度績效考核，除 18 位新進員工外，其他員工 100%接受考核。 3. 3. 新進員工則於通過試用期前，依照時間內完成試用期績效考核。完成率 100%。
申訴機制	人資處：HR@pellbmt.com

5.3.1 人才發展管理

沛爾生醫致力於打造多元發展的員工團隊。我們精心規劃各項專業訓練課程，並定期舉辦多元通識課程，促進員工跨領域學習，不僅提升專業技能，更拓展知識視野，為企業注入源源不絕的創新能量，強化整體競爭力。

為落實人才培育，本公司更制定「外部教育訓練/研討會參加辦法」，每年依據職能及專業需求提供補助經費，鼓勵員工參與相關教育訓練課程與研討會。透過持續進修，提升員工專業知識與技能，進而提高工作績效。2025 年，沛爾生醫透過教育訓練的方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，總教育訓練受訓時數為 479.3 小時，平均訓練時數共計 4.61 小時。

為鼓勵同仁學習，人才發展培育每月公司內部亦會安排兩次的讀書會，互相分享知識，相互學習。亦訂定的外部教育訓練暨研討會參加辦法，派訓人員接受相關訓練。

■ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2023			2024			2025		
		員工人數	總訓練時數	平均受訓時數	員工人數	總訓練時數	平均受訓時數	員工人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	4	199	49.80	7	110	15.67	5	82.25	16.45
	中階主管	4	49	12.25	3	19	6.30	3	39.9	13.3
	基層主管	3	98	32.60	2	65	32.70	5	14.25	2.96
	一般員工	18	332	18.44	29	219	7.53	26	76.9	2.23
女性	高階主管	3	30	10.13	3	13	4.30	4	10	2.5
	中階主管	7	107	15.34	7	85	12.10	8	101.25	12.66
	基層主管	12	222	18.51	10	120	12.01	5	64.9	12.98
	一般員工	41	415	10.11	44	325	7.38	48	89.85	1.87
總計		92	1,453	15.79	105	955	9.09	104	479.3	4.61

註：平均受訓時數＝員工接受訓練總時數÷年底員工總數

■ 人才發展培育計畫/課程地圖

2025 內部教育訓練課程表	
時間	課程
2025/04/10	國外技術專業人士演講與交流(上)：品質控制及品質保證
2025/04/10	公司概況：企業文化與組織
2025/04/10	研發進度概況
2025/04/10	沛爾特管細胞產品介紹
2025/04/10	國外技術專業人士演講與交流(下)：QMS 經驗分享與交流
2025/04/17	識詐宣導講座
2025/08/05-08/08、2025/08/11、2025/08/15	公司未來發展方向與整體營運願景

5.3.2 績效考核機制

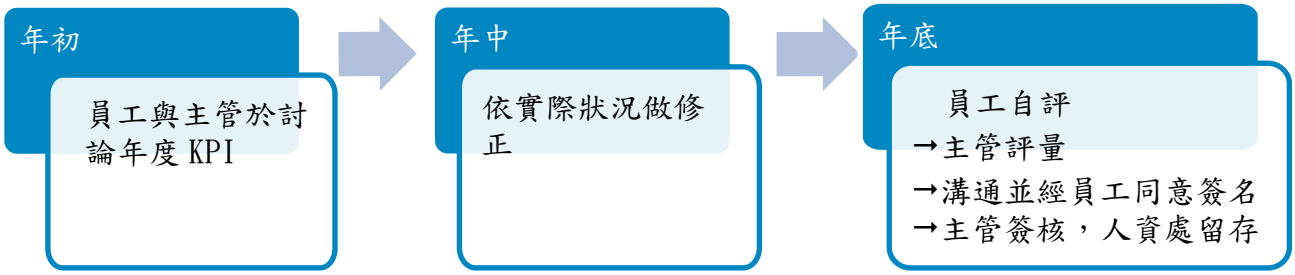
沛爾生醫致力於建立完善的績效考核制度，以公正評估員工貢獻，並據此提供相應的獎勵與發展機會。目前已擬定《績效考核管理辦法》於 2025 年經薪資報酬委員會審核通過後正式實施。

績效考核制度旨在公正評估員工貢獻，並據此提供相應獎勵與發展機會。考核項目涵蓋目標設定、期中檢討、期末評等等環節，並將評等結果與獎勵措施掛鉤。績效評等共分為五個等級，由表現優異的 5 分至未達標準的 1 分。

年度績效評等達 3 分以上者，將列入獎勵名單，可獲得獎金、調薪等獎勵。表現傑出、於年度內達成重大貢獻或創新成就之員工，經主管提名並由總經理核准後，將獲得額外獎勵，包括口頭表揚、獎金、調薪或晉升。

針對績效未達預期之員工，本公司亦提供完善的輔導機制。年度績效評等未達 3 分者，將不予調薪；評等低於 3 分者，則須列入績效改善名單，並於次年度起接受為期三個月的績效追蹤與輔導。若經輔導後績效仍未見起色，本公司將依相關規定辦理。

2025 年，沛爾生醫共有 76.92%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。



員工類別	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計
	應參與人數	應參與人數	應參與總人數	實際參與人數	實際參與人數	實際參與總人數	實際參與比例	實際參與比例	全部員工實際參與比例
高階管理人員	4	2	6	4	2	6	100	100	100
中階主管	2	7	9	2	7	9	100	100	100
基層主管	3	4	7	3	4	7	100	100	100
一般員工	21	37	58	21	37	58	100	100	100
合計	30	50	80	30	50	80	100	100	100

5.4 職業安全衛生

項目	內容
重大主題	職業健康與安全
政策/承諾	為確保生物技術與相關研究活動的安全性與合規性，本公司成立生物安全委員會（生安會），負責監督、管理和推動生物安全相關政策。生安會定期召開會議，審視並持續改善生物安全政策，以確保公司在發展生物科技的同時，亦能達成安全、負責任且永續的營運目標。 本公司承諾提供安全的工作環境，致力於確保所有從事生物研究與相關作業的員工，皆能在符合最新安全標準的環境下工作。我們鼓勵員工積極回報潛在風險並提出改善建議，並持續投資於先進的生物安全技術與設備，以維護最高標準的職場安全。
權責單位	生物安全委員會
目標	短期目標： ● 制定實驗室生物安全管理手冊並要求嚴格遵循 ● 達成年度「重大生物安全事故（含感染性材料外洩、實驗室生物暴露事件）」0 件之目標。 ● 實驗室相關作業人員之生物安全及資訊安全教育訓練，維持每人每年至少 4 小時。 ● 單位依「實驗室生物安全查核基準」落實 100% 覆蓋率之內部安全全年度查核。 中期目標： ● 強化監管機制：定期稽核生物安全措施，確保制度落實並不斷優化。 ● 提升設備與設施安全性：改善通風、廢棄物處理、實驗室設計，確保環境符合生物安全規範。 ● 推動跨部門合作：與研發、品管、產務、總務、法務等部門協調， 共同維護生物安全。
行動計畫	以教育訓練及宣導方式加強員工工作安全意識，達成零災害之目標 持續進行風險評估，盡量減少不安全及環境危害因素。
2025 年績效	沛爾生醫定期執行內、外部生物安全及資訊安全稽核 本年度達成「0 重大生物安全事故」 **外部稽核：**台北市衛生局對本公司實驗室及保存場所進行稽核訪視，共計查核 62 項次，內容包含儲存管理、文件記錄、設備防護、公用系統等。確保沛爾生醫生安管理符合業界標準，無違失。 **內部稽核：**本公司品質保證(QA)單位每年依「實驗室生物安全查核基準」執行生物安全年度查核。QA 單位秉持客觀公正立場執行職務，優化內部管理制度。查核後由生安會檢討缺失並追蹤改善。 **教育訓練：**實驗室活動人員皆經 4 小時生物安全訓練，以維實驗室活動安全
申訴機制	生安會主管 信箱：yutsen.cheng@pellbmt.com 電話：(02) 8791-1789#3121

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循《職業安全衛生法》之規定，適用範圍涵蓋台灣各據點之所有工作者(員工、承攬商與訪客)，整體場域覆蓋率 100%。

且因產業特性，設有生物安全委員會(以下簡稱生安會)，並訂有生安會文件管理程序與緊急事件處理程序，確保實驗室運作符合生物安全標準，保障人員及環境安全，其職掌包含：

- 審核危險群微生物或生物毒素的持有、保存、使用、處分及輸出入，確保活動符合安全標準
- 審核實驗室的生物安全等級和爭議事項
- 督導年度生物安全內部稽核及缺失改善
- 督導實驗室人員的生物安全訓練
- 審核緊急應變計畫
- 以及處理、調查和報告生物安全意外事件

本公司生物安全委員會由董事長或總經理擔任召集人，成員涵蓋公司高層、技術部門主管、實驗室及保存場所主管，以及具備專業知識的技術人員、工程技術人員和相關研究人員。生安會的組成涵蓋多元專業領域，確保生物安全政策的制定和執行能兼顧科學性、安全性與可行性，並且每年至少會召開一次生物安全委員會，2025 年共召開 1 次會議。

員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管提出建議；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子布告欄、廠內刊物、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，生物安全委員會每年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位鑑別評估人員每年亦需接受風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力。

■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
感染性物質洩漏或意外暴露	操作過程中可能發生感染性物質洩漏或人員意外暴露。	設立完整的緊急應變計畫，確保所有人員接受相關訓練，使用生物安全操作台（biosafety cabinet，以下簡稱 BSC）進行操作，並在操作前後進行清潔和消毒
廢棄物處理不當	不當處理感染性廢棄物可能導致環境污染或人員感染。	按照規定進行廢棄物分類和處理，使用高溫高壓滅菌釜進行滅菌，並由專業廢棄物廠商定期收集和焚燒。
設備故障或操作不當	設備故障或操作不當可能導致實驗失敗或人員受傷。	定期檢查和維護實驗設備，如離心機和 BSC，確保其正常運行。操作人員需接受設備使用和維護的培訓。
人員健康風險	實驗室人員可能因接觸感染性物質而面臨健康風險。	入職前進行健康檢查，定期健康監測，提供個人防護裝備，如實驗衣、手套和口罩，並確保正確使用。
運輸過程中的風險	感染性生物材料在運輸過程中可能洩漏或損壞。	使用三層包裝系統運輸，確保運輸和接收人員接受緊急應變措施的培訓。

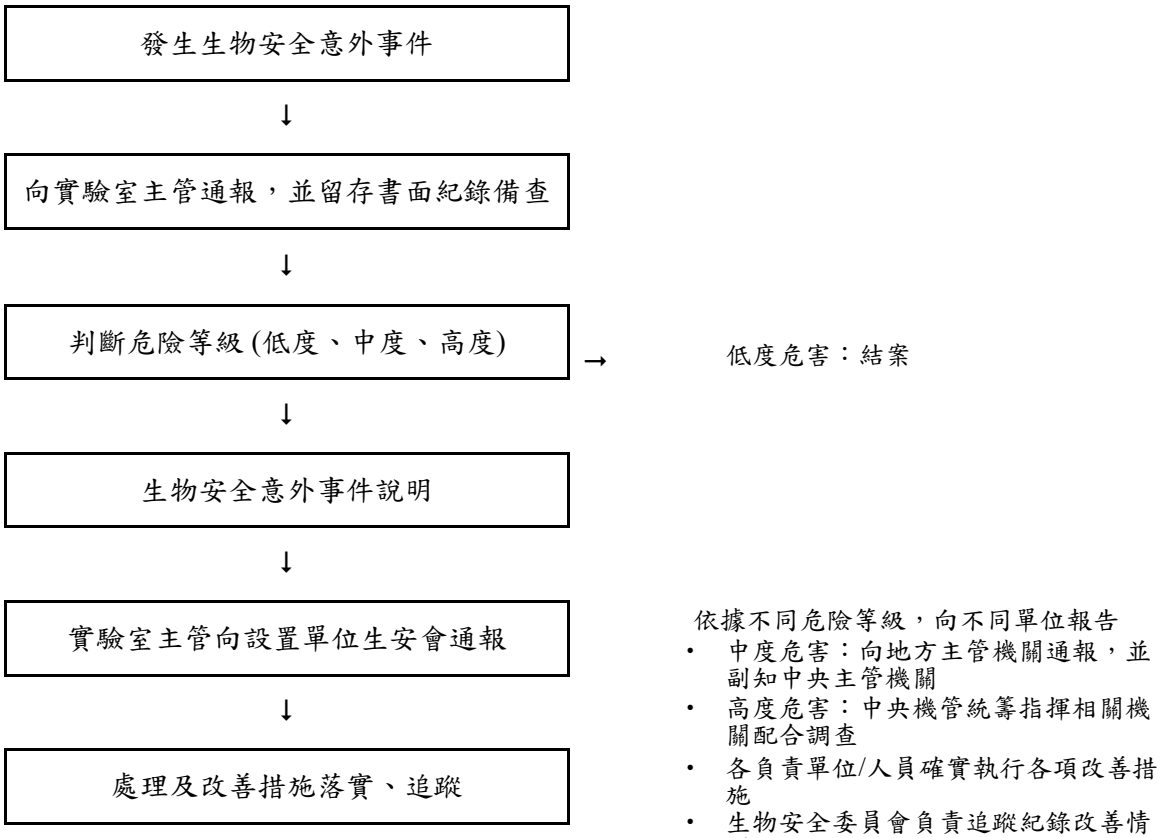
5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，沛爾生醫訂有《緊急事件處理程序書》，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有沛爾生醫之工作者發生生物安全意外事件，於事故發生後，公司須先判斷危險等級再依據不同等級進行不同的通報流程。

危險等級	通報流程
低度	● 當事人(或發現者)應於事件發生時起 48 小時內向實驗室、保存場所主管報告，並留存書面紀錄備查 ● 實驗室或保存場所主管應向設置單位生物安全主管報告
中、高度	● 事件報告： 1. 意外事件之當事人或發現者：立即報告實驗室或保管場所主管，並留存書面紀錄；實驗室或保存場所主管應向設置單位生物安全主管報告 2. 在中央流行疫情指揮中心成立期間，若涉及指定病原體，事件當事人或發現者可直接報告生物安全主管。 ● 主管通報：設置單位生物安全主管接獲通報後，迅速報告生物安全會主任委員。 ● 通報機關：設置單位在事件發現後 3 日內通知地方主管機關，並抄送中央主管機關。 ● 中央處理：中央主管機關可統籌指揮其他相關機關共同應對處理。 ● 健康措施：設置單位應盡速協助可能暴露人員就醫，並在潛伏期內每日健康監測當事人。通報相關情況。 ● 高風險事件通報：如屬高度危險等級事件，設置單位需於 24 小時內通報所在地主管機關及中央主管機關。

■ 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

沛爾生醫依循《沛爾實驗室生物安全手冊》之規範，嚴格執行實驗室生物安全管理。新進實驗室人員須接受至少八小時的生物安全課程訓練，在職操作人員則須每年完成至少四小時的持續教育訓練。

沛爾生醫每年實施一次實驗室生物安全緊急應變實地演習或情境演練，進行實驗室有害物質洩漏處理流程、防護裝備之配戴演練、清消防護及處理污染物質等，並於場所設置急救藥品及器材。落實同仁對於實驗室危害物質洩漏之應變措施，以確保當實驗室發生生物安全事故時，公司同仁安全及防止環境污染等。

課程類別	受訓時數	受訓人次	總訓練時數
生物安全相關課程	4	51	204

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，沛爾生醫持續推動多項健康服務與促進方案，讓員工身、心、靈都能獲得完善的動照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性 危害預防計畫	■ 定期舉辦免費員工健康檢查。	■ 技術人員每年接受抽血檢查，2024 年共計 49 人；2025 年共計 31 人；。為在工作上有機會接觸到檢體的同仁們，提供健康管理與監測。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 不定期舉辦爬山、電影欣賞等活動，減緩員工工作壓力。 ■ 每季定期舉辦慶生會，減緩員工工作壓力。	■ 2025 年 1 月舉辦年度忘年會，感謝員工一年的努力與貢獻，參與對象為沛爾生醫全體員工。 ■ 2025 年每季舉辦慶生會，讓員工在工作之餘能暫時放鬆、調整心情，於台北、高雄辦公室共舉辦 8 場活動，參與對象為沛爾生醫全體員工。 ■ 2025 年母親節，送給女性員工每人一支康乃馨，女性員工共 65 名、感謝女性員工對於工作與與家庭的辛苦貢獻。 ■ 2025 年 12 月於台北、高雄分別舉辦一場「沛爾暖心、冬至溫心」的冬至搓湯圓活動，參加對象為沛爾生醫全體員工。

項目	行動方案	績效
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 宣導性騷擾防治資訊。 ■ 舉辦多元職場與人權教育宣導。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	■ 於沛爾生醫辦公室各樓層之公佈欄、及公槽中，分別有紙本及電子檔案之公告，以確保員工能清楚並隨時取得相關資訊
母性健康保護計畫	■ 提供產假、陪產假。 ■ 提供育嬰假及復職協助措施。	■ 皆依勞基法之規定，提供男、女員工申請產假、陪產假。 ■ 皆依勞基法之規定，提供員工申請育嬰假，並協助其復職。2025 年度有 2 人申請育嬰假

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職業安全與健康管理措施的有效性，沛爾生醫利用職業傷害及職業病的統計數據作為關鍵績效指標，評估管理成效並追蹤問題根源，以持續優化管理策略。過去三年，沛爾生醫未發生任何職業災害事故。展望未來，公司將持續完善與職業傷病相關的配套措施，定期檢討並動態優化，以穩步達成並維持零職災的目標。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時[註1]	損失日數[註2]	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量[註5]
			數量	比率[註3]	數量	比率[註4]		
2023	182,528	—	—	—	—	—	—	—
2024	207,116	—	—	—	—	—	—	—
2025	216,256							

註1： 全體員工實際經歷之工作時數加總：公司全體員工每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2： 損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3： 可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註4： 嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註5： 包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社區關懷與公益投入

沛爾生醫深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的永續發展。未來，沛爾生醫將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和永續的社會貢獻我們的力量。

公益活動	協助內容	效益
冬至員工搓湯圓及關懷街友活動 2025.12	1.北高同仁齊聚搓冬至湯圓，凝聚內部團隊情感。 2.由幹部親送愛心湯圓至高雄三民街友中心，關懷在地弱勢。	1.提升員工凝聚力：透過節慶體驗活動促進跨部門交流，打造具溫度的職場文化。 2.落實社會關懷：傳遞企業溫暖，實踐在地弱勢關懷與社會共好。
響應公益捐血活動 2025.09	號召並組織同仁響應「內科千人捐血活動」，以實際捐血行動回饋社會。	1.落實社會關懷：緩解醫療血庫血荒，實踐企業社會責任。 2.強化企業公益文化：提升同仁社會參與感與團隊凝聚力，傳遞正向價值。

公益活動	協助內容	效益
公益路跑活動 2025.04	1.號召同仁響應參賽，以路跑行動支持公益與健康生活。 2.現場設置互動攤位，提供大眾專業的再生醫療與健康資訊宣導。	1.促進健康與員工福祉：倡導健康生活型態，提升同仁身心健康與團隊活力。 2.推廣大眾健康意識：深耕在地社群，普及再生醫療衛教知識，落實企業社會責任。
陽明交大企業實習計畫（第二屆）	產學合作推動企業實習計畫，提供細胞與基因治療（CGT）產業價值鏈之專業課程與實驗實作訓練。	1.深耕生醫人才培育：落實企業社會責任，協助學生了解職涯方向。 2.促進產業永續發展：建立產官學溝通橋梁，提前鎖定生醫潛力人才，為產業注入創新動能。

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	4	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	詳見各章節註解
	2-5 外部保證/確信	2	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	73	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	73	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	23	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	7、23	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8、23	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	8、23	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	22	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	23	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	23	2.1.5 薪酬政策
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	77	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	1	創辦人的話
	2-23 政策承諾	26	2.2.1 誠信經營政策

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	2-24 納入政策承諾	26	2.2.1 誠信經營政策
	2-25 補救負面衝擊的程序	28	2.2.3 吹哨者制度
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	28	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	28	2.2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	16	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	本公司未成立工會，故未簽訂團體協約
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	8	1.3 重大議題鑑別與分析
創新研發			
3-3 重大主題管理		49	4.1 研發創新
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		68	4.4 永續供應鏈
誠信經營與法規遵循			
3-3 重大主題管理		24	2.2 誠信經營與法規遵循
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	22	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	22	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	22	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法	22	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
職業健康與安全			
3-3 重大主題管理		86	5.4 職業安全衛生
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	87	5.4.1 職安衛政策與管理系統

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	88	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	91	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	87	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	90	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	91	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	88	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	87	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	92	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	92	5.4.6 職業傷害與職業病
顧客健康與安全			
3-3 重大主題管理		59	4.2 顧客安全與健康
GRI 416(2018)：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	60	4.2.1 產品品質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規	60	4.2.1 產品品質管理
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		82	5.3 員工培育與發展
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	83	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	83	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	85	5.3.2 績效考核機制
員工人權保障			
3-3 重大主題管理		72	5.1 人權政策
	405-1 治理單位與員工的多元化	73	5.1.2 人力結構與多元職場

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 405 (2016)： 員工多元化與平等	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	77	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 402 (2016)： 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	73	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016)： 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	73	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016)： 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	73	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016)： 強迫或強迫勞動	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	73	5.1.1 推動職場人權保障
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		35	3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	38	3.1.3 氣候變遷因應策略
能源及溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		35	3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理
GRI 302 (2016)： 能源	302-1 組織內部的能源消耗	42	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	42	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	43	3.2.3 減量及節能措施
GRI 305 (2016)： 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	41	3.1.5 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	41	3.1.5 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	41	3.1.5 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	43	3.2.3 減量及節能措施
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	5	1.1.2 營運與財務狀況
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	78	5.2.3 多元的員工福利
	201-4 取自政府之財務補助	5	1.1.2 營運與財務狀況

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)： 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	47	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	48	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	48	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	48	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	48	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020)： 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	44	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	44	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	45	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	45	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	45	3.3.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016)： 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	76	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	78	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	81	5.2.4 育嬰假
GRI 405 (2016)： 員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	77	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 418 (2016)： 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	34	2.4.4 資訊安全事件通報與處理流

附錄二、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表-生物科技與製藥

揭露主題	代碼	指標項目	說明	對應章節
臨床試驗參與者之安全	HC-BP-210a.1	對確保於臨床試驗中之品質及病患安全之管理流程之討論，按區域別	沛爾生醫依照再生醫療雙法及相關法規規範，制定各項管理程序書，確保細胞與 CAR-T 產品製造過程兼顧品質及安全性，並設置健全組織架構與職責分工，以維持服務品質及掌握相關風險。」	4.2 顧客安全與健康
	HC-BP-210a.2	導致：(1)個體自願補救或(2)個體受監管 或行政措施處置之與臨床試驗管理及藥 品安全監視有關之檢查次數	2025 年未有此情事發生	-
	EM-IS-110a.3	與在開發中國家之臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 年未有此情事發生	-
藥品可及性	HC-BP-240a.1	針對由藥品可及性指數所定義之重點疾病及重點國家促進醫療保健產品可及性之行動及倡議之描述	本公司致力提升創新 CAR-T 細胞治療之醫療可及性，透過建立符合國際 GMP 規範之在地化製造平台、強化醫療機構合作、完善冷鏈供應及品質管理，縮短病人等待時間並提升治療效率。同時，積極推動醫療人員教育訓練、病患支持服務及健保與多元支付模式，降低治療門檻與經濟負擔。未來將持續結合創新研發、供應鏈管理及跨域合作，提升創新細胞治療產品之可近性，協助更多符合適應症之患者及時獲得安全、有效且可負擔的治療，落實健康平權與企業永續發展。	-
	HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品資格預審計畫（PQP）之預審藥品清單中之個體產品清單	預審計畫清單產品類別主要包括:人類免疫缺乏病毒 (HIV/AIDS)、結核病 (Tuberculosis, TB)、瘧疾 (Malaria)、生殖健康及孕產婦照護(Reproductive Health)、被忽視熱帶疾病(Neglected Tropical Diseases, NTDs)、流感(Influenza)、糖尿病(Diabetes)、腫瘤治療生物製劑 (Oncology Biotherapeutics；主要以 biosimilar 為主)、新生兒照護 (Neonatal Care)等類別治療藥品為主，本公司	-

揭露主題	代碼	指標項目	說明	對應章節
			開發之 CAR-T 與胜肽藥品 (包含開發的適應症)未歸屬於此類別。	
可負擔性與訂價	HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比，產品組合之(1)加權平均牌價及(2)加權平均淨價之變動百分比	目前沛爾 CAR-T 產品正在申請藥證階段，藥品定價正在研擬中。	-
	HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比，漲幅最大產品之(1)牌價及(2)淨價之變動百分比	承上述，目前不適用。	-
藥品安全	HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫中之產品	2025 年未有此情事發生	-
	HC-BP-250a.2	與產品相關之死亡人數	2025 年未有此情事發生	4.2 顧客安全與健康
	HC-BP-250a.3	(1)公布召回之次數、(2)召回之單位總數量	2025 年未有此情事發生	-
	HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	2025 年未有此情事發生	-
	HC-BP-250a.5	為因應違反優良製造規範(GMP)或同等標準所採取之執法行動次數，按類型	2025 年未有此情事發生	-
偽藥	HC-BP-260a.1	用以維持於整個供應鏈中產品可追溯性及防止假冒之方法及技術之描述	請參考章節內文	4.2.1 產品品質管理、4.4 永續供應鏈
	HC-BP-260a.2	對警示客戶及商業夥伴與假冒產品相關之潛在或已知風險之流程之討論	2025 年未有此情事發生	-
	HC-BP-260a.3	與假冒產品有關，導致取締、扣押、拘提或提起刑事指控之行動次數	2025 年未有此情事發生	-

揭露主題	代碼	指標項目	說明	對應章節
倫理行銷	HC-BP-270a.1	與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 年未有此情事發生	-
	HC-BP-270a.2	就產品之仿單核准適應症外使用之行銷所作之倫理規範之描述	2025 年未有此情事發生	2.2.1 誠信經營政策
員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.1	對科學家及研究與發展員工之人才招募與留任所作之努力之討論	請參考章節內文	5.1.1 推動職場人權保障、5.2 人才吸引與留任
	HC-BP-330a.2	(a)高階管理階層/高階經理人、(b)中階經理人、(c)專業人員及(d)所有其他員工之(1)自願及(2)非自願離職率	請參考章節內文	5.2.1 新進與離職狀況
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽而參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之(1)個體之場所及(2)一階供應商場所之百分比	沛爾目前暫無加入 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟之計畫	4.2.1 產品品質管理、4.4 永續供應鏈
商業倫理	HC-BP-510a.1	與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 年未有此情事發生	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練、2.2.4 法規遵循
	HC-BP-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	我們禁止員工從事不法行為，接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。	2.2.1 誠信經營政策、2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練、2.2.3 吹哨者制度
活動數據	HC-BP-000.A	已治療病患人數	臨床：PL001-NHL-201-Phase I : 9 人，Phase II : 23 人。 特管：截至 2025 年底止，總計超過 200 人次接受本公司 CIK 及 DC-CIK 治療 。	-
	HC-BP-000.B	於(1)組合中及(2)研究及發展（第 1 至 3 期）中之藥品數量	PL001-NHL-201-Phase I : 11 袋，Phase II : 34 袋	-

附錄三、「上市公司氣候相關資訊」索引表

項目	揭露項目	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3.1.1 氣候治理	37
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	3.1.3 氣候變遷因應策略	38
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	3.1.3 氣候變遷因應策略	38
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.1.2 氣候風險管理	38
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未訂定重大轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	尚未使用碳定價工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	3.1.4 指標與目標 註：無使用碳抵換或再生能源憑證	40
9	溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫	3.1.5 溫室氣體管理	41

附錄四、溫室氣體盤查確信報告

pwc 資誠

沛爾生技醫藥股份有限公司溫室氣體聲明
會計師有限確信報告

資會綜字第 25014241 號

沛爾生技醫藥股份有限公司　公鑒：

本會計師受託執行沛爾生技醫藥股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

貴公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　貴公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
800304 高雄市新興區民族二路 95 號 22 樓
22F, No. 95, Minzu 2nd Rd., Xinxing Dist., Kaohsiung 800304, Taiwan
T: +886 (7) 237 3116, F: +886 (7) 236 5631
www.pwc.tw

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估　貴公司採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　貴公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對　貴公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估　貴公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估　貴公司所作之估計。
3. 已實地訪查 2 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　貴公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　貴公司西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係　貴公司管理階層之責任，對於確信報告於　貴公司網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任，另外，西元2025年度溫室氣體聲明中屬西元2024年12月31日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

資誠聯合會計師事務所

會計師　廖阿甚

西元　2026　年　8　月　6　日