

Be well, Live well  
**Wellell**



2023

雅博永續報告書

Wellell Sustainability Report



## 目錄

關於報告書 .....	3
CEO 的話 .....	4
<b>1. 公司治理</b>	
1.1 關於雅博 (Wellell) .....	6
1.2 公司治理 .....	8
1.3 永續發展策略與管理 .....	16
1.4 供應鏈管理 .....	21
<b>2. 產品創新與價值</b>	
2.1 優質產品與服務 .....	24
2.2 品質管理 .....	26
2.3 客戶關懷 .....	27
<b>3. 環境永續</b>	
3.1 能源管理 .....	29
3.2 環境資源管理 .....	31
<b>4. 社會共融</b>	
4.1 人力資源管理 .....	33
4.2 人才發展 .....	35
4.3 員工關懷與福利 .....	40
4.4 職場健康與安全 .....	42
4.5 社會參與及關懷 .....	45
<b>附錄</b>	
GRI 指標內容對照永續會計準則 .....	51
SASB 對照表 - 健康照護－醫療設備及用品 .....	53

## 關於報告書

雅博股份有限公司 (以下簡稱雅博) 為與利害關係人保持良好的溝通管道，每年發行永續報告書。本報告書為雅博第 4 本永續報告書，揭露 2023 年度 (2023/1/1~2023/12/31) 財務及非財務資訊。

前次報告書發行時間：2023 年 9 月

本次報告書發行時間：2024 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2025 年 8 月

### 報告書範疇

本報告書內容涵蓋雅博母公司 (台灣地區) 對環境、社會及公司治理各層面永續發展的行動與成果，為完整資訊揭露的內容，財務相關數據包括合併報表之子公司。

### 報告書編輯綱領

本報告書依循全球永續性報告倡議組織所發布之 GRI 準則 (GRI Standard) 及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 發布之健康照護—醫療設備及用品準則進行彙編，向利害關係人說明本公司在經濟、環境、社會及產品四面向上的策略及活動，揭露績效成果與管理方針。本報告書若有資料計算範疇與基礎改變之情形，則於該章節附註說明，並重編過去年度數據資料。

### 報告書管理原則

雅博於 2023 年 11 月成立企業永續委員會，由企業永續委員會執行秘書小組 (ESG 辦公室) 進行整體規劃、溝通及編製，報告書由各部門主管審閱，總經理核決後定稿，同時呈報董事長審閱並提報董事會通過，完成內部審核程序後，公開於公司官網。

如對本報告書有任何疑問或建議，可透過利害關係人信箱或公司官網的「聯絡我們」反應：

地址：新北市土城區民生街 9 號

電話：02-2268-5568

Email：IR@wellell.com

公司網址：<https://tw.wellell.com/zh-tw>



Wellell 雅博股份有限公司

王 亞 斌

## CEO 的話

Wellell 一直致力於成為全球永續發展的引領者。我們深信，商業成功與社會責任緊密相連，因此將永續發展融入公司的核心價值觀，成為我們每日行動的指南。

過去三年，我們專注於品牌重塑，持續努力提升產品力、市場力和品牌力。這是所有員工共同努力的成果，也是我們對客戶提供更優質服務的承諾。Wellell 的使命是讓每個人都能過上滿意的健康生活。我們以 "Be well live well" 為口號，透過產品的創新和科技的應用，致力於推動全球健康產業的發展。

我們不僅關注產品的品質和效能，永續經營更是我們的使命，追求公司營運的成長、重視環境保護，降低碳排放以減少對地球的衝擊及對社會的關懷，皆是雅博推動永續發展的目標。Wellell 希望透過數位科技塑造新的商業模式，使產品更有效率、更安全、更環保，將精準健康、照護和醫療的發展推向新高度，以尊重生命價值，讓人們擁有健康自在的生活目標前進，展現雅博致力為病患及照顧者提供高品質的產品及服務。

在未來的路上，我們將堅持這些價值觀，努力實現可持續的發展目標。我相信，在所有員工的努力下，我們的品牌將繼續成為行業的引領者，為全球的健康和福祉帶來積極的改變。

**讓我們攜手前行，共同打造一個更美好的未來。**

# Wellell 1. 公司治理

Be well, Live well

## 1.1 關於雅博

雅博成立於 1990 年，為一家設計製造醫療器材的公司，致力改善全球患者與照護者的生活品質，提供壓瘡預防 (Pressure Area Care)、呼吸治療產品 (Respiratory Therapy) 及醫療設備 (Medical Equipment)，現今成為全球頂尖的醫療器材專業品牌之一。

2022 年雅博進行品牌再造，更名為” Wellev” ，以透過實現「尊重生命價值，讓人們擁有健康自在的生活」作為品牌精神。雅博集團總部位於土城，品牌足跡遍布全球，目前銷售通路與服務網絡覆蓋超過 86 個國家，採取「通路佈局、在地經營」的策略，在全球擁有 9 個銷售型子公司、142 個品牌代理商和 4200 家零售商。

雅博關心並提供客戶一個健康生活為目的優質解決方案，滿足客戶的需求，讓雅博品牌的知名度持續擴大，期望成為歐洲義大利、北歐、西班牙等地醫院中高階減壓氣墊床指定品牌廠商。



## 財務績效

單位：新台幣千元

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
產生的經濟價值	營業收入	2,374,055	2,663,375	2,647,122
	營業毛利	986,952	1,066,788	1,138,317
	營業費用	882,629	881,848	944,098
	營業利益	104,323	184,494	194,219
	營業外收入及支出	33,758	15,597	15,634
	稅前淨利	138,081	200,537	209,853
	稅後淨利	102,247	162,114	153,012
分配的經濟價值	員工薪資福利	666,362	647,909	746,011
	分配股東紅利	55,501	85,775	80,729
	繳納政府稅款	34,570	38,423	56,841

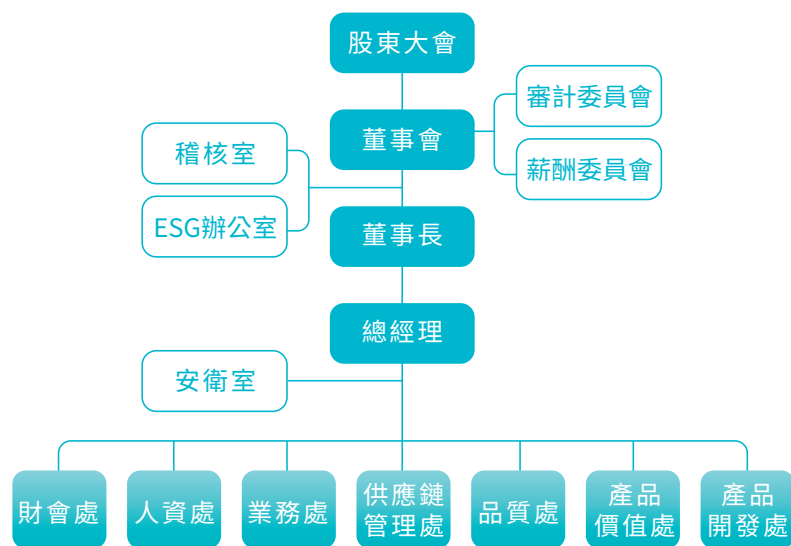
## 1.2 公司治理

### 1.2.1 公司治理組織

董事會為本公司的最高決策單位，監督公司整體的營運管理。為提升董事會運作效能並健全公司治理，本公司設有「薪酬委員會」與「審計委員會」二個董事會層級的委員會，另於 2023 年底成立「永續發展委員會」，定期向董事會報告公司永續發展相關活動及決議。

薪酬委員會設置委員 3 名，並依法聘任具備專業知識及工作經驗的專業人士由董事會決議委任之，在協助董事會檢討評估公司整體薪酬與福利政策及本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬。「審計委員會」由全體獨立董事組成，委員共計 5 人且至少有 1 人具備會計或財務專長；委員會主要職責在協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

■ 雅博公司治理組織架構如下





## 董事會組成與運作

雅博董事會是本公司依據公司章程及董事選舉辦法選舉產生，採候選人提名制度。本屆董事成員具經營管理、會計、財務、能力、危機處理、產業知識、國際觀等多元化能力，以指引公司在經濟、環境、社會等議題的策略方向，同時作出對公司股東及社會最有利的決策。本公司現任董事會由 9 位董事組成，包含 5 位獨立董事及 4 位非獨立董事。同時本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前董事會成員男性占比 89%(8 位)，女性占比 11%(1 位)，但未來以提高女性董事席次至三分之一（即 33%）以上為目標。

本公司董事會每季至少召開一次會議，2023 年共召開 4 次董事會，討論內容涵蓋經營策略、營運風險、永續相關議題等。董事會討論任何議案時，均充分考量獨立董事之意見，其若有反對的理由或意見，將列入會議紀錄並發布重大訊息向投資人說明之。

### 董事會多元化核心能力表

基本組成						產業經歷			專業能力							
姓名	職稱	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡	獨立董事任期年資			生技醫療	製造及品牌通路	投資及併購	會計	財務	產業	行銷	科技
						3 年以下	3 至 9 年	9 年以上								
李永川	董事	中華民國	男	是	61-70				◆	◆			◆	◆	◆	◆
劉昌奇	董事	中華民國	男	無	61-70				◆	◆			◆	◆	◆	◆
魏宏政	董事	中華民國	男	無	51-60						◆		◆	◆		
何啟功	董事	中華民國	男	無	61-70				◆					◆		
林宛瑩	獨立董事	中華民國	女	無	61-70			◆			◆	◆				
王威	獨立董事	中華民國	男	無	61-70			◆	◆	◆			◆	◆	◆	◆
王國城	獨立董事	中華民國	男	無	61-70			◆		◆			◆	◆	◆	◆
林添發	獨立董事	中華民國	男	無	70 以上			◆ <sup>註</sup>	◆	◆			◆	◆	◆	◆
李雄慶	獨立董事	中華民國	男	無	61-70		◆			◆					◆	

註：林添發於 96.06.14 初次選任監察人於 102.06.18 股東會改選就任獨立董事並於 102.08.08 卸任，爾後 105.06.21 改選後就任獨立董事至今。

本公司董事（含獨立董事）積極參與內、外部進修課程，2023 年全數完成法定規範之進修時數。[董事成員之簡介](#)、[修課情形及董事評鑑流程與結果請見年報](#)。

## 董事會績效評估

為提升董事會效能，建立績效目標，雅博訂定「董事會績效評估辦法」，每年進行「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」進行績效評估，並將結果提報至董事會。

2023年「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」的評核標準分為5個等級：極差、差、中等、優及極優，評核結果分數皆為優以上，僅「董事會」評核中有改善事項：包括(1) 提早通知股東常會開會日期，以增加董事出席率、(2) 建議未來可視需求增加董事會開會次數，以改善績效評量及公司治理需求，而其評估結果已於2024年第一季於董事會報告。

## 避免利益衝突機制

雅博於董事會議事辦法中載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

## 薪資報酬委員會

雅博於2011年依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定辦理，成立薪資報酬委員會，委員會成員由董事會決議委任之。2022年委員期滿改選後，由王國城、林添發及王威三位獨立董事擔任本委員會成員，並由王國城獨立董事擔任薪委會召集人，2023年共召開三次常會。薪資報酬委員會主要職權包含：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬
- 經理人的遴選與任用，並定期檢視經營團隊的培育發展規劃

## 董事會及高階主管薪資政策

雅博董事報酬辦法，遵循《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》規定辦理，由薪資報酬委員會提案後，經董事會決議後執行。於公司章程第二十條之二中規定，公司年度如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。雅博的高階經理人薪酬與公司經營績效連結，為了強化並創造長期股東價值的責任，高階經理人的薪酬由薪資、變動獎金以及盈餘分配之員工紅利組成，其中變動薪酬依據當年度公司營運績效表現核定，依職務及績效佔整體薪酬30%~50%不等，期使高階經理人薪酬與公司營運績效高度連結。薪資報酬委員會於核定高階經理人薪酬時，同步與專業顧問諮詢合作，以確保高階經理人薪酬具備競爭力，並與外部市場趨勢連結。

最高薪酬與組織其他員工年 薪中位數比率	最高薪酬與組織其他員工 變動薪資中位數比率
9.68	29.34

## 1.2.2 誠信經營

雅博以『誠信、專業、創新』作為企業經營理念，強化公司誠信經營之企業文化、良好之商業運作及健全發展，參照「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「雅博誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，並由董事長代表簽署「誠信經營政策聲明書」公告於官網。雅博要求董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

雅博為健全誠信經營之管理，由人力資源單位負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期一年一次向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督之執行情形。董事會盡善良管理人之義務，督促防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。2023 年雅博對全體員工舉辦誠信經營守則之內外部教育訓練，共 296 人參與，合計 296 小時，完訓率 100%。另外也針對同仁進行內線交易說明、法律常識介紹等課程，共 393 人次參與，合計 294 小時。2023 年公司並未發生任何違法行為準則事件，亦即無發生賄賂、貪腐、歧視、洩密、利益衝突、反競爭、洗錢等情事。

### 法規遵循

雅博恪遵法令，依據雅博訂定之「誠信經營守則」，除不得提供非法政治獻金外，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，2023 年度雅博未有政治性捐獻。同時，為確保公司營運及業務皆符合規範，雅博各業務單位、法務等涉及國內外相關法規部門，每年皆會檢視及確認法規變動的情形。若營運中有違反相關法規，皆會即時通報管理階層，納入管理矯正。2023 年雅博無發生因違反法令而遭受罰款，亦無涉及違反公平交易或反壟斷行為之訴訟。

### 申訴管道

當員工對誠信經營及法規遵循有疑慮時可先諮詢人資部，若經確認情節嚴重，即採表列之正式檢舉管道。以下為違反誠信經營檢舉管道，供內外部檢舉人申訴或檢舉相關案件。

申訴檢舉管道：<https://tw.wellell.com/zh-tw/wellell.html>

申訴檢舉電話：(02) 2268-5568 轉分機 8202

申訴檢舉傳真：(02) 2268-0164

申訴檢舉書信請寄：雅博股份有限公司 人資部



### 1.2.3 風險管理

為使公司營運風險降低，雅博由各部門單位的角度，依各部門的經營情境，辨識公司所面臨的風險，同時雅博針對已辨識的風險評估管理方針，建立相關工作執行作業。風險管理組織架構包括事業單位、稽核部門、審計委員會與董事會，其中內部稽核為獨立單位，可獨立查核組織之營運作業執行狀態，並對董事會與審計委員會報告，三個組織都可協助監督及控管風險並持續關注部門間的內部控制是否有效運作，以落實風險控管。

#### ■ 辨識之風險類別及因應措施

類別	說明	風險減緩措施
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各廠區原物料存量是否適量</li> <li>■ 供應鏈供給是否受外部環境變化影響，如疫情變化、天然災害、海空運運輸不穩定等影響</li> </ul>	隨時關注關鍵材料供應狀況及庫存水位的變化
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司以外銷為主，匯率變動使營收造成影響</li> <li>■ 原物料價格上漲，直接或間接造成公司生產成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 隨時參考銀行外匯報告及國際經濟情勢，同時訂 避險規畫，以降低匯率波動影響</li> <li>■ 策略性動態調整備料與生產計劃，並適度檢視價格、嚴控成本與庫存水位</li> </ul>
資訊風險	網路攻擊可能造成公司資料外洩、資訊系統癱瘓等，造成公司營運中斷或涉及法律問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 利用網路防火牆、防毒軟體等相關資通安全工具隨時監控與必要之排除工作</li> <li>■ 訂定資訊安全政策落實管控，同時每年對全員進行資安相關訓練，讓全員共同守護公司資訊安全</li> <li>■ 每年由外部專業資安防護單位進行資安弱點掃描，以降低資安風險</li> </ul>
法規風險	各國醫療器材相關法規日趨嚴格，產品若未能合規，則無法販售或面臨淘汰	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，並積極參與政府或公協會之法規訓練與會議</li> <li>■ 定期進行內部人員教育訓練，以了解相關規範及法規要求</li> <li>■ 配合法規規範制定相關作業流程，確保將法規要求落實於產品開發中</li> </ul>

## 1.2.4 資訊安全

雅博訂定「資訊作業管理辦法」及「個人資料保護管理辦法」、「個人資料安全維護作業規範」、「個人資料管理作業規範」、「營業秘密作業規範」，以推動並落實資訊安全管理，確保公司內部機密資訊的保護、客戶的個資隱私管控及提升員工資訊安全意識。

### 設置專責單位推動資安管理

為強化及推動資安管理工作，雅博設有資通安全小組，由資訊部為主要權責單位，負責制訂資通安全管理、資安防護等工作，小組涵蓋單位為人資、法務智權、稽核、軟體設計等，由各單位人員協助推動及落實各項資安工作。

部 門	權 責
人資處	統籌公司內外部企業風險掌控及管制 ( 勞資、天災防護等項目 )
法務智權	營業秘密及機敏資料保護法、個人資料保護法規處理
資訊部	制定資通安全管理辦法及推行各項資安防護作業
稽核室	針對資安工作進行內部稽查，確保資安資理符合法規並向董事會報告
軟體設計部	對外部客戶所提供雲端服務資訊管理事件處理

### 資通安全管理政策相關構面

構 面	說 明
資通系統政策原則	系統權限管理、系統存取管理、備份管理
作業執行原則	軟體 / 設備安全管理、網路使用管理等
人員培訓作業原則	實施新進人員資通安全教育訓練實務課程，並建置線上學習 (E-Learning) 資訊安全課程，藉以提昇內部人員資安知識與專業技能。
資安事件處理作業程序	發生重大事項依據 5W1H 原則，並經過資訊主管確認影響範圍及重大情況向上報告。

## 員工資安意識提升

雅博對於員工資安概念的養成相當重視，每位新進同仁都必修社交工程及個資保護法的課程，同時為讓所有同仁能與時俱進的了解現今資安的風險，每年亦舉行社交工程課程及演練，持續提升員工資通安全意識，2023 年更針對 12% 高風險同仁進行教育訓練。

## 持續監控資訊安全風險

為防範各類資安威脅及攻擊，雅博持續採取相關的策略及管控來有效的防堵外部攻擊及內部疏漏，並確保各階段資安管理的有效性，以降低資安風險，當發生重大事項也依據 5W1H 原則進行處理及通報。透過資安保護策略，雅博 2023 年無資安外洩事件發生，相關策略如下：

1. 每年執行資通安全性檢測（資安健診）。
2. 持續關注資安環境變化趨勢，對內宣導及公告防護機制及方案。
3. 透過現行防毒系統、郵件防護系統及資安網通設備進行防護與記錄以期能事先防護及第一時間偵測並降低業務的影響。
4. 每年舉辦社交工程演練及每季場域內各端點弱點掃描及時修補與即時防護等措施

## 資訊安全事故通報及處理

雅博設有資通安全事件通報及應變機制，當發生於本公司之事件，系統、服務或網路狀態經鑑別而顯示可能有違反資通安全政策或保護措施失效之狀態發生，影響資通系統機能運作，構成資通安全政策威脅時，將會依據事件分類及等級進行處理。2023 年並未發生影響營運之重大資訊安全事件。

## 隱私保護

雅博重視客戶、員工、供應商等所有利害關係人的隱私保護，在收集、儲存、管理和分享個人資料時嚴格遵守隱私和信息安全法律的管理要求，並定期向員工進行機敏資訊及隱私權管理的宣導及教育訓練。2023 年雅博未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴。



### 1.2.5 公協會參與

雅博積極參與產業公協會，長期持續關心台灣醫療器材產業發展。身為經營自有品牌的醫材中小企業廠商，深知經營品牌與投入醫療臨床研究的資源龐大，力求根留台灣，為下一代建立發揮的舞台，雅博樂於向醫療、品牌相關產業公協會、政府或法人機構、公司企業分享雅博的品牌經營經驗，以作為政府及台灣社會發展醫材品牌的養分。

單位名稱	代表人	單位職稱
台灣醫療暨生技器材工業同業公會 (TMBIA)	李永川	理事長
經濟部 生技醫藥產業發展推動小組	李永川	委員
衛福部 生技法規策略諮議會	李永川	諮議委員
國科會 智慧醫療國際鏈結諮議委員會	李永川	委員
中華民國全國工業總會 國際經貿事務委員會	李永川	委員
中華民國紡織業拓展會	李永川	監察人
台灣精品品牌協會 (TEBA)	李永川	副理事長
中華民國全國中小企業總會	李永川	常務理事
財團法人關懷中小企業基金會	李永川	董事
中華民國老人福祉協會	李永川	名譽理事長
新北市生技產業發展聯盟	李永川	名譽理事長
新北市產業發展諮詢委員會	李永川	諮詢委員
中華民國工商協進會生技醫療產業研究委員會	李永川	委員

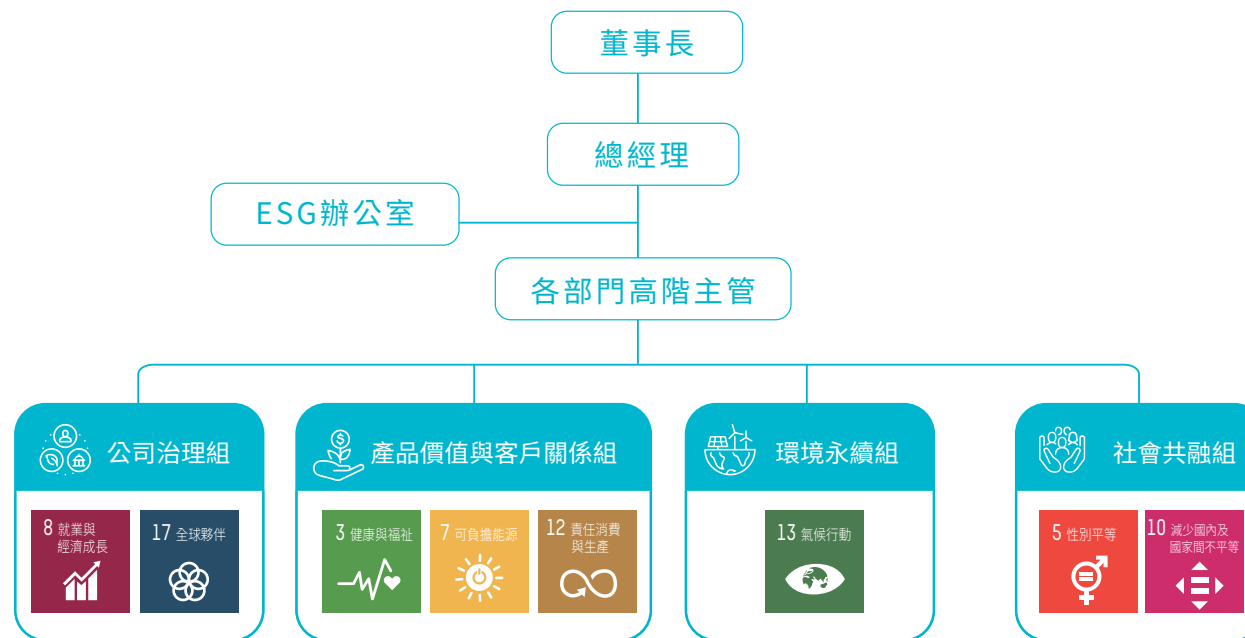


## 1.3 永續發展策略與管理

### 1.3.1 永續管理架構

雅博訂定「永續發展實務守則」作為公司永續發展的方向，同時於 2023 年底內部設置永續委員會，由董事長擔任主任委員，總經理為召集人，由各部門高階主管擔任跨部門工作小組召集人，統領轄下各部門之委員代表，同時也設立 ESG 辦公室為專責單位，確保內部永續行動及措施之落實，並於每年定期向董事會報告永續發展推動規劃與進度。

雅博永續委員會設有公司治理組、環境永續組、社會共融組及產品價值與客戶關係組等四小組，共同推動相關永續政策及計畫，以回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 落實永續行動計畫，致力創造對經濟、環境及社會的最大貢獻，落實雅博 "Be well live well" 的品牌精神、尊重生命價值，讓人們擁有健康自在的生活。





### 1.3.2 利害關係人辨識與溝通

雅博依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 原則，鑑別出 6 大類與營運攸關的關鍵利害關係人，同時由永續委員會各部門成員即時檢視與利害關係人的議合情形，並整合內部資源提供回應，確保我們於日常營運中確實回應利害關係人的不同訴求與期待，另外每年也會將利害關係人議合情形於董事會進行報告。此外，也在官方網站設有專門溝通管道取得更多意見回饋。

#### 2023 年各利害關係人溝通機制及關注議題

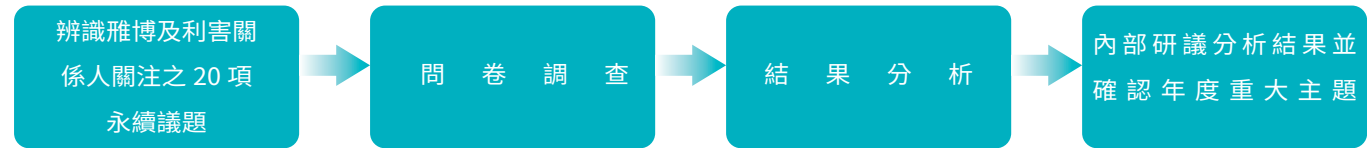
利害關係人	對雅博的重要性	關注議題	溝通管道	溝通績效
員工	員工是公司最重要的資產，關懷員工，並提供暢通的多元溝通管理，為員工建立幸福職場的環境	人才發展 誠信經營 員工關懷與福利	員工大會	辦理 2 場次之員工大會，偕同全球子公司與關係企業，辦理 1 場次之品牌日活動
			員工問卷調查	進行 10 次的員工問卷調查，平均滿意度達 4.43 分
			雅博月刊	每月發出內部刊物，讓員工了解公司資訊，共發出 12 份
			員工同仁建議 / 申訴信箱	共接獲 0 件同仁反應
			勞資會議	每季辦理，共辦理 4 場勞資會議，討論團膳、環境設施、電腦設備等議題。
			聯合職工福利委員會活動	共辦理 16 場會議，討論各項職工福利與活動事宜
			新人團體訓練	共辦理 2 場新人團體訓練，深入企業文化與品牌精神學習，並邀請創辦人兼董事長親自授課
			績效考核暨職涯發展面談	每年至少 1 次，由各主管與部屬討論，接受年度績效考核比例達 100%
各部門內部溝通會議	各部門至少 1 個月 1 次的溝通會議，並依照屬性安排經營管理、品牌行銷、臨床研究、品質、產品精進等會議			
供應商	供應商提供良好品質的材料與服務，是公司創造產品與服務的根基，與供應商維持良好的夥伴關係，共創雙贏	供應鏈管理 公司治理 品質管理	供應商評鑑及評比 廠商專案溝通	詳細溝通績效詳見本報告書第「1.4 供應商管理」章節

利害關係人	對雅博的重要性	關注議題	溝通管道	溝通績效
客戶	客戶是創造公司營收主要的來源，藉由高品質且舒適的產品，帶給客戶更高的品牌價值	優質產品與服務 品質管理 客戶滿意度	客戶申訴管道 電話客服中心 客戶滿意度調查 ( 每年 ) 行銷活動 ( 不定期 ) 業務拜訪 ( 不定期 )	客戶滿意度 4.37 分
投資人	投資人是公司的出資者，提供公開透明的資訊，以維繫投資人信心	財務績效 公司治理	股東會 法人說明會 公開資訊觀測站發佈訊息 官網設「投資人專區」	舉辦 1 次股東會 舉辦 2 次法人說明會，投資人直接與高階主管溝通 於官網按月發佈共 12 次營業收入數據 每季財報 不定期重大訊息
政府機關	與政府機關維持暢通的溝通，避免誤觸法網，確保穩健營運	公司治理 誠信經營 法規遵循 風險管理	函文 電話或電子書信	依需求不定期溝通
社會團體 / NGO 組織	維繫夥伴關係，共同推展 ESG 計畫，創造社會價值	社會參與與關懷 客戶關懷 優質產品與服務	ESG 專案合作 醫療輔具教育推廣	公益活動總投入經費超過 170 萬元 社會公益活動，觸及 57,278 人次 詳細溝通績效詳見本報告書「4.5 社會參與及關懷」章節

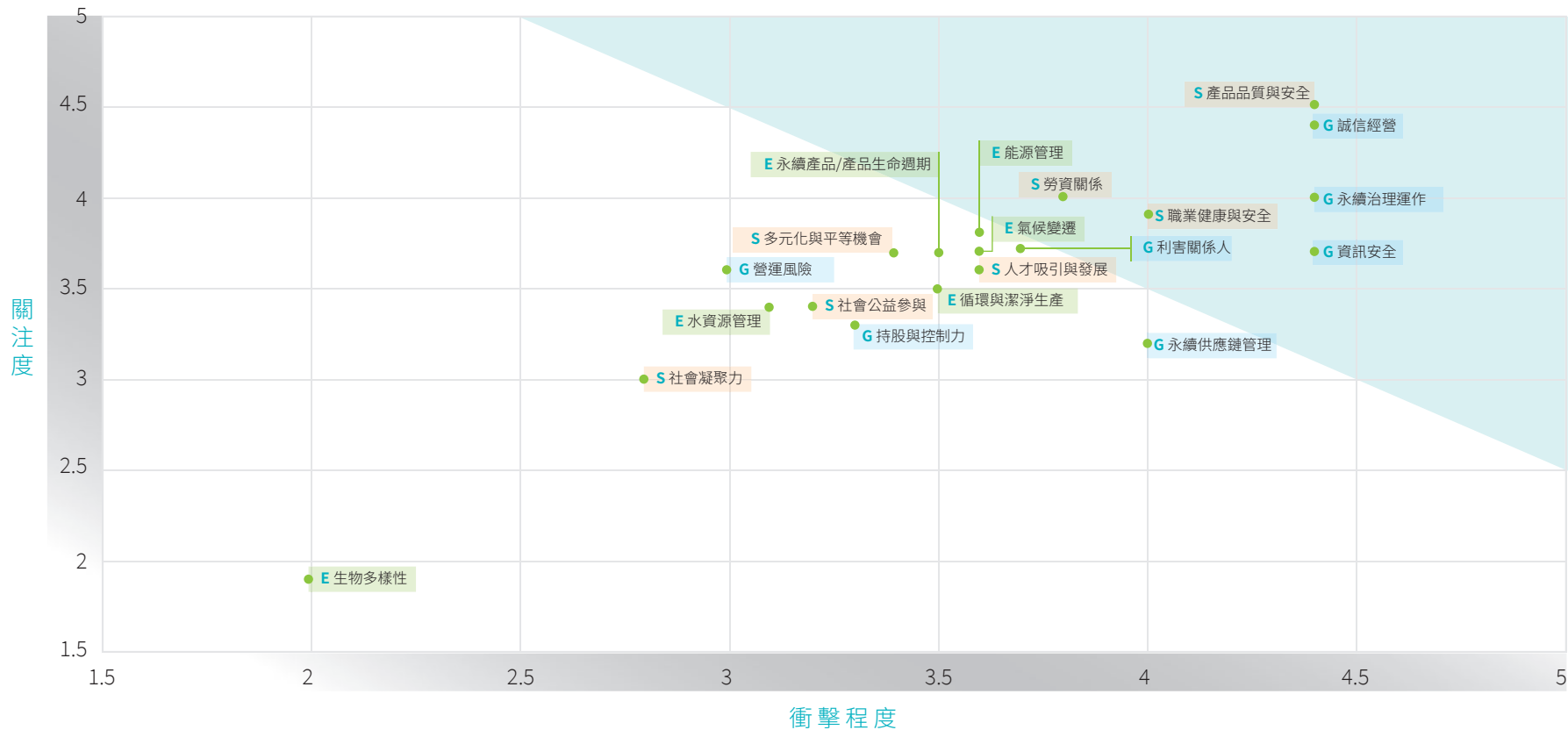
### 1.3.3 重大議題管理

#### 重大議題鑑別流程

雅博重視利害關係人的期待與建議，透過各部門窗口與利害關係人了解所關切的議題及面向，並參考機構投資人、GRI 準則及內部高層主管檢視議題之合適性，由內部關鍵族群評估社會、環境、公司治理三面向，對公司產生的衝擊影響程度，最終再由企業永續委員會決議通過，確認年度重大主題共 7 項，並由本報告書各章節說明各重大主題管理方針。



#### 重大議題矩陣圖



相較前期重大議題鑑別結果，本年度因採用新的重大議題鑑別標準，衝擊管理以雅博及利害關係人角度出發，因此議題項目有所變動，增加資訊安全、職業健康與安全、產品品質與安全及勞資關係，而前期不列入之重大議題，惟將維持既有的管理程序。

## 重大議題內容

重大議題	對經濟、環境、社會的衝擊範圍及邊界					對應 GRI 主題	對應章節
	組織內	組織外					
	雅博	供應商	客戶	政府機關	社會團體 / NGO		
誠信經營	◆	◆		◆		205 反貪腐 206 反競爭行為 415 公共政策	1.2.1 公司治理組織 1.2.2 誠信經營
永續治理運作	◆	◆		◆		205 反貪腐 206 反競爭行為 415 公共政策	1.2.1 公司治理組織 1.2.2 誠信經營
資訊安全	◆		◆		◆	418 客戶隱私	1.2.4 資訊安全
產品品質與安全	◆		◆	◆		417 行銷與標示	1.2.2 誠信經營 2.2 品質管理
職業健康與安全	◆					403 職業安全衛生	4.4 職場健康與安全
勞資關係	◆					401 勞雇關係	4.2 人才發展

## 1.4 供應鏈管理

供應商是雅博重要利害關係人之一，秉持「合作共生」的理念，持續維持供應鏈上下游夥伴的相互合作關係，並期望能與供應商夥伴共創永續價值，善盡企業社會責任。

雅博訂定「採購作業管理辦法」與「採購作業規範」作為供應商管理依據，包括供應商遴選的機制、供應商分類管理的準則及供應商評核的標準等。另外，雅博也將供應商進行分級，為了確保供應商提供的商品合規，更要求重要 / 高風險供應商需簽署品質協議書，以確保受嚴格法規管控的醫材產品品質皆能符合法規要求，並達到雅博要求的高品質產品。

為因應可能影響供應斷鏈和關鍵原物料不易取得的風險，雅博除了與供應商維持穩定的良好關係外，並隨時關注關鍵材料供應狀況及庫存水位的變化，同時針對長交期物料提供預估所需數量給供應商，以讓供應商協助進行適當供貨安排，以降低供料不足的風險。

### 供應商類型

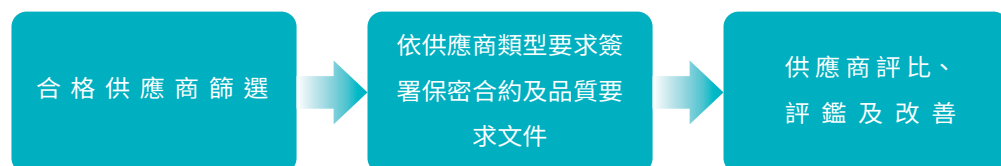
雅博依供應商屬性分為 4 類：

類別	說明	家數	佔比
A 類 - 重要 / 高風險供應商	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 須簽署品質協議約定相關品質要求</li><li>■ 重要供應商：所提供之物料，為設計開發過程所定義之關鍵、重要材料</li><li>■ 高風險供應商：提供雅博成品的廠商</li></ul>	176	28%
B 類 - 未能歸類於 A 或 C 類	提供的物料可直接或間接影響產品功能，或成品的廠商	390	62%
C 類 - 低風險廠商	紙箱、紙盒或配件（與產品功能無關）之廠商	35	6%
D 類 - 提供品質相關服務類	產品認證、儀器校驗的廠商	29	5%
總計		630	100%

## 在地採購

雅博在供應商的選擇上，除了規格考量及供應來源的限制外，也盡可能提高在地化比例。常態性交易供應商中，於台灣在地的供應比例約 93.8%。同時雅博也遵循國際法規與指引，RoHS(Restriction of Hazardous Substances Directive\_ 有害物質限用指令)、REACH(Regulation on the Registration, Authorization and Restriction of Chemicals\_ 化學品註冊、評估、許可與限制)；在零件、材料的選用過程，要求廠商須通過相關的檢測、並檢附證明或簽署切結，除了避免對使用者產生危害，也降低對環境的影響。

## ■ 供應商管理機制及流程



### 合格供應商篩選及簽署保密文件

搜尋符合需求的廠商後，將從 MEQCD 的多面向進行評鑑 (M\_ 管理、E\_ 環境、Q\_ 品質、C\_ 成本、D\_ 交期)，依據評分結果，篩選出合格供應商。同時依 4 類不同供應商類型要求簽署保密合約及品質協議、有害物質不使用切結書 (A 類供應商)。

### 供應商評比、評鑑及改善

- 評比：成為合格供應商後，須每半年接受一次的評比，評比內容包括品質與交期。評比結果低於 80 分之廠商，雅博將要求廠商改進，提出矯正預防措施，若改善無效則會提報除名合格供應商。
- 定期評鑑：年度定期評鑑會選定目標、設定計畫後按月執行，目標遴選主要針對前述關鍵供應商 (A 類)，有變更廠址、新增設備者次之。若評鑑結果不合格亦進入矯正預防流程，要求廠商改進，若改進無效則會提報除名合格供應商。2023 年共分為 5 大類 32 個項目進行評鑑，共有 16 家廠商進行評鑑，全數廠商皆合格。

評等	評分	處置
A	90 以上	N/A
B	80 以上	N/A
C	70 以上	矯正預防措施 (若為重要物料)
D	未滿 70	矯正預防措施

## Wellell 2. 產品創新與價值

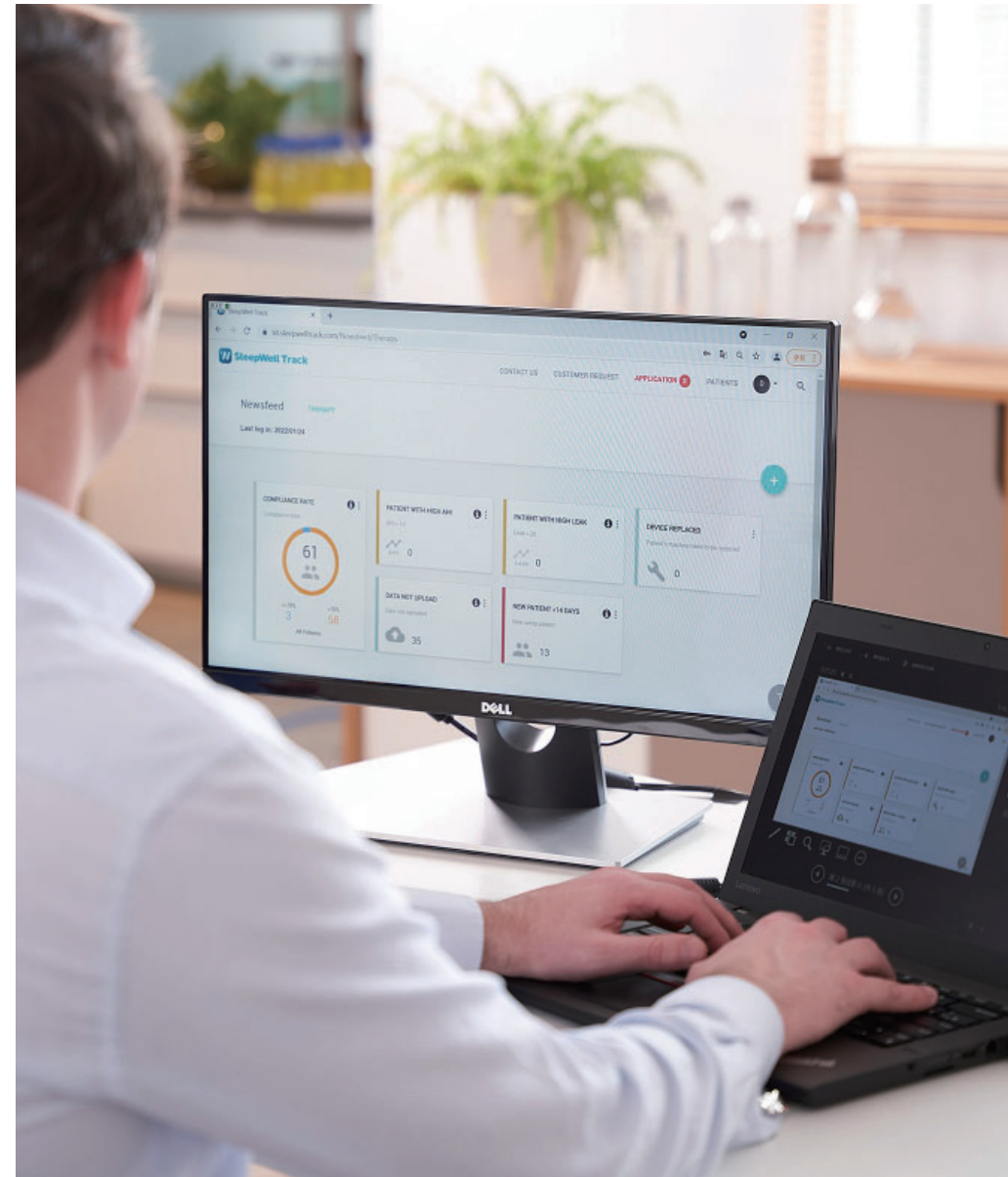
Be well, Live well

## 2. 產品創新與價值

身為專業設計製造醫療器材的公司，對於使用者的需求與體驗是雅博所重視的，因此雅博一直主張要以顧客為優先，提供溫暖友善、可靠有效的使用者體驗。2022 年，雅博更進行品牌轉型為” Wellevl”，以透過實現「尊重生命價值，讓人們擁有健康自在的生活」作為雅博的存在目的，期望與合作夥伴共創數位優質生活，以病患為中心，觀察並分析病患的行為，洞察真正需求，打造出病患真正渴望且需要的高品質產品及服務，持續為醫療機構及居家患者和照護者提升醫療品質，進而期望成為醫療產業中，專注創新且值得信賴的領先品牌。

### 2.1 優質產品與服務

雅博主要三大產品線包含：壓瘡預防 (Pressure Area Care)、呼吸治療 (Respiratory Therapy)、智慧醫療科技 (Smart Medical Technology)。雅博持續聚焦於病患康復旅程 (PRC, Patient Recovery Care) 領域，以病患復原照護所需為中心，結合醫療壓瘡預防床墊 (Support Surface)、行動輔具 (Mobility)、移位機 (Lifter) 等產品，提供病患所需的整合性解決方案，同時持續投入臨床、調研與人因設計的資源投注，並與意見領袖 (KOL) 及醫療院所合作，建構產品差異化，提升產品附加價值。2023 年醫療器材相關產品共銷售出超過 170 萬件。





## 壓瘡預防 (Pressure Area Care)



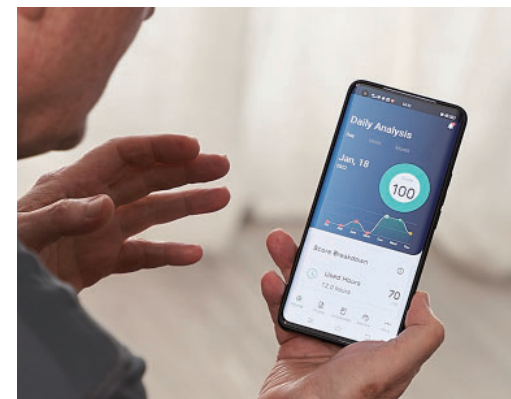
醫療用減壓氣墊床，有助於患者翻身和擺位，改善壓瘡治療與預防，同時有效滿足不同風險等級患者的需求。壓瘡的治療費用相當高昂，每位住院患者的治療費用從 25 萬美元起，且每日住院金額增加至 2122 美元，若能透過交替壓力式氣墊床不僅提高患者的舒適度、減少壓瘡的發生，亦能協助護理人員減少工作負擔，實現治療流程自動化，也能提高照護品質及醫院的長期成本效益，因此雅博持續研發該產品，期望能增加病患及照顧者的生活品質，為社會醫療照護降低成本，在 2023 年 Optima Turn 雅博翻身氣墊床也榮獲物理治療金選獎。

## 呼吸治療 (Respiratory Therapy)



未經治療的阻塞性睡眠呼吸中止症 (OSA) 會因人際關係減少、白天精神不濟過度嗜睡、造成工作失誤和工作能力降低、引發交通事故以及提高醫療保健成本而損害生活品質。雅博研發 iX Auto 系列陽壓呼吸器 (Auto CPAP)，期望能協助 OSA 病患改善治療效果並提高生活質量，同時能減少造成併發症引發的沉重經濟負擔 (估計每年醫療成本約為美金 153,477 元)。同時 iX Auto 系列陽壓呼吸器 (Auto CPAP) 適用於一般居家及醫院 / 醫療機構，也增加智慧聯網 App/Web 功能，提供使用者即時互動的睡眠參數，大幅提升治療過程的舒適度與用戶黏著度。

## 智慧醫療科技 (Smart Medical Technology)



隨著數位科技時代的來臨，雅博也朝向智慧醫療產品服務，開發物聯網睡眠呼吸中止症病人管理平台 (SleepWell)，透過遠距醫療和數位健康管理為患者提供衛教和自動提醒的服務，增進病患長期使用的關鍵預測指標。自我健康管理數據能使照護者能夠及早發現問題與妥善接受治療，顯著改善患者的治療體驗，同時 SleepWell 也提供給使用者線上諮詢服務，讓偏遠地區使用者獲得醫療服務的機會，減輕交通 (每年高達 20,000 美元) 和醫療資源沉重的經濟負擔。2023 年 SleepWell 管理平台也榮獲台灣精品獎的肯定。

## 2.2 品質管理

雅博以「第一次就做到最好」(Do It Right the First Time) 為品質管理精神，堅持品質確保為首要目標，以嚴謹的態度建構品質管理系統，經一系列設計驗證及確認 (V&V) 程序，進行安全、可靠、有效的測試流程，例如產品基本性能驗證 (床墊表面壓力分佈、壓力或流量輸出控制、噪音等)、產品電性安全驗證 (IEC60601 系列)、生物相容性驗證 (ISO10993 系列、ISO18562 系列)、產品耐用性及壽命規格確認、運送儲存規格確認以及可用性工程 (Usability Engineering) 評估及臨床評估。此外，產品也通過 REACH、RoHS 測試規範，以符合化學品管理法規標準與有害物質指令，對於常接觸病患肌膚的皮布料也會進行細胞毒性、皮膚刺激性、致敏試驗，致力提供給使用者符合世界安全規格的產品。同時，為了確保品質系統落實及一致性，每年公司會進行內部稽核工作，以確保公司品質系統運作的有效性。

身為醫療器材製造商，雅博嚴格執行品質管理系統的規範，取得 ISO 13485 品質管理系統認證，並恪守各國醫療品質系統與法規的要求，遵從國際標準及規範，設計並製造符合客戶需求的產品。另外，為了確保產品品質，雅博的生產歷史皆可被有效追溯，包含所採購關鍵原物料檢驗入庫、產品製造、品質檢測至包裝出貨，皆以批號進行控管，且所有產品上市前也會取得第三方公證單位或主管機關驗證，而醫療器材電氣相關產品，供應商所提供的材料 100% 亦通過相關測試及第三方檢驗。至今，雅博分別在產品上市前，獲 177 項世界級安全性認證、411 項醫療產品認證，包括美國食品藥品管理局 (FDA) 的 510(K)、歐盟醫療器材指令 (MDD) 93/42/EEC，同時通過中國國家藥品監督管理局 (NMPA)、澳洲藥物管理局 (TGA)、加拿大衛生部 (Health Canada)、台灣衛福部食品藥物管理署 (TFDA) 之許可，確保良好穩定的產品品質，讓客戶能夠安心使用。

### 品質管理教育訓練

雅博好的品質管理也仰賴員工對於品質安全的認知及重視，才能確保產品符合嚴格的國際標準，因此每年品質管理人員皆需進行品質系統重點程序教育訓練，內容包括 ISO 13485 醫療器材品質管理系統、醫療器材各國註冊要求與準備、生物相容性法規、ISO14971 風險管理、IEC 60601-1 標準要求介紹等相關的安規內容，2023 年共開設 23 堂課程 (實體及線上)，總計 475 人次參與。

### 產品標示與銷售責任

產品標示的正確性及是對雅博對產品負責的態度，因此雅博的產品包裝標籤及使用說明書須符合 ISO 醫療器材相關等國際規範，提供合規、正確、清晰的說明。在所生產的產品的行銷商品包裝及說明書上，詳列產品規格、合格證號、注意事項、警語、禁忌症、清潔方法、操作方法、回收等資訊，讓消費者在選購及使用前，可清楚閱讀，並了解如何安全使用產品，同時也列出製造廠商、經銷商資訊，供使用者遇到產品疑慮時有相關的諮詢管道可詢問。2023 年無違反與產品安全、行銷標示、廣告等事件。

## 2.3 客戶關懷

### 2.3.1 客戶關係管理

雅博秉持「以顧客為優先，提供溫暖友善、可靠有效的使用者體驗」理念，以優質、人性化的服務面對客戶，解決客戶來電及來信問題，並於各地據點由專人隨時提供客戶各項服務。雅博目前在西班牙、英國、法國、德國、大陸、泰國及美國設立子公司、約旦設立行銷據點，除不定期拜訪客戶外，在各子公司設立據點直接面對客戶，主動發現需求並用心服務使用者，透過讓客戶安心、體貼服務、滿足需求來與客戶維持長期合作關係。

另外，雅博依據不同的客戶的需求提供相關服務，就市場狀況、產品屬性、客戶屬性及客製化項目採階梯式報價策略，由業務依據銷售場域競爭力判斷報價方式，將公司資源做有效的分配，以促進通路布局及市場拓展。

### 申訴處理流程機制

客戶的意見回饋是公司成長的動力，故也提供客戶的申訴 / 意見管道，雅博也會在接到客戶回饋意見後進行處理並給予回饋，以保障客戶權益。



### 2.3.2 客戶滿意度

雅博每年度定期實施客戶滿意度調查，調查內容包括產品、售後服務、與雅博整體評價等面向，並在各高階主管會議中進行報告，客戶反應的缺失及建議事項，也由各權責單位進行分析並擬定解決方案與改善措施。2023 年雅博針對重要客戶進行問卷調查，共計 284 份，平均客戶滿意度評分為 4.37 分 (滿分 5 分)，其中雅博整體評價面向，客戶滿意度 >4.5 分，顯示雅博品牌在全球市場努力所取得正向回饋。

A photograph of a forest path. The path is a narrow dirt trail winding through a dense forest. Sunlight filters through the trees, creating a hazy, ethereal atmosphere with visible light rays. The trees are tall and thin, with green foliage. The overall tone is soft and natural.

## Wellell 3. 環境永續

Be well, Live well

### 3. 環境永續

雅博生產型態以組裝為主，所需零組件由各供應商提供後，進入所屬產品產線組裝為成品，製程所使用之能源為電力，無使用水、蒸氣或熱源等能源。然而，因應全球淨零減碳趨勢及落實環境能源管理需求，雅博訂定「土城大樓管理辦法」，於內部訂定各項能源管理管控制作業標準，以確實落實各項節能措施，達到環境永續。另外，雅博已於 2022 年展開內部溫室氣體盤查，瞭解公司溫室氣體排放現況，未來將制定改善措施。

#### 3.1 能源管理

雅博 2023 年能源耗用情形：

##### 電力使用

年度	總用電度數	節能效益及措施	未來減量目標及推動情形
2022	1,770,600 度	效益：較前一年度減少 3,300 度，減幅為 0.19% 措施： 1. 目前已全數將傳統燈管更換為 LED 燈管	預計 2026 年達成用電度數減量 3%，將透過更換節能設備來降低用電量，如變頻式空壓機、變頻式滿液式冰機等
2023	1,767,300 度	2. 調節高耗電的冰水主機空調的出水溫度，並將室內溫度調節在 26-27 度，以減少耗電 3. 汰換效率高的空壓機，達到節電效果 4. 新增設備均以節能標章為選購標的，以達到節約用電之目的	

##### 用水量

雅博無生產製程用水，總用水量集中於生活用水

年度	總用水量度數	節能效益及措施	未來減量目標及推動情形
2022	7,308 度	效益：2023 年因實驗室新增恆溫恆濕機，造成用水量較多，較前一年度增加 5% 用水量 措施： 1. 廁所裝置感應式水龍頭，非感應式水龍頭則調節出水量	預計 2026 年達成減量 1%，將透過調整冷卻水塔導電度及調整美制馬桶水箱液位，以減少用水量。
2023	7,641 度	2. 小便斗採用省水標章產品 3. 馬桶安裝二段式省水裝置，以減少水資源浪費。	

## 廢棄物產生量

雅博無有害廢棄物，非有害廢棄物可分成「製程產生的廢布」及「一般廢棄物」二種類型。有關廢棄物處理，雅博皆依照廢棄物處理法執行廢棄物收集、分類、儲存並依規定委託合格處理商進行清除處理，並確認清除業者與處理者收受後所進行的最後清運確認；回收再利用的廢棄物，委託合格處理商進行清除與清運處理。

年度	有害廢棄物 (公噸)	非有害廢棄物 (公噸)	節能效益及措施	未來減量目標及推動措施
2022	0	67.675	2023 年積極減少製程時所產生的廢棄物，同時內部宣導同仁進行資源回收，讓垃圾減量及回收再利用，共減少了 2.23% 的廢棄物。	預計 2026 年達成減量 1%，因廢棄物每年已持續進行減量，且達到最小化，故未來宣導全員共同努力為方向，加強宣導同仁進行資源回收和使用回收紙張進行影印。
2023	0	66.166		

## 3.2 環境資源管理

### 產品製程

雅博雖非高耗能產業，且生產型態以組裝為主，但嚴格遵守環保法規並符合要求，所有製程皆無產生污染環境之物質，同步要求製程原物料供應商需符合【對電子產品所列禁用物質 (RoHS) 法令】之規定。目前產品也將逐步朝向使用可回收或可分解等綠能產品方向前進，並重視材料來源、強度、耐用度及生物相容性等特性，讓產品能夠更舒適、更安全及更環保。

### 無紙化作業

雅博持續推動無紙化作業，對於產品資訊、客戶服務及行銷輔銷品逐步朝向數位化發展，除了能降低費用外，亦能為地球減碳盡一份心力。2023 年相比過去三年平均，紙本輔銷物印製費用減少 55%，共減少紙張約 16,851 張，相當於減少 128.07 公斤碳註足跡。

註：依據行政院環保署臺灣產品碳足跡資訊網每包 500 張 A4 紙張碳足跡為 3.8kg CO<sub>2</sub>e 計算

### 實體展會環保化

雅博一年約參加超過 20 場的實體展會，2023 年 4 場大型展會的攤位建造材料全面降低傳統木造結構的使用比例，改用可回收材料進行佈展，而其它非大型展會，皆使用可重覆使用的易拉展佈展，以減少一次性浪費；照明燈具亦採用 LED 光源，同時在現場跟客戶宣傳品牌、產品的同時，也改採用環保購物袋及環保杯等環保小物與客戶交流，期望與客戶共同加強環保意識落實，減少浪費，落實綠色展覽，提升企業的社會影響力。



## Wellell 4. 社會共融

Be well, Live well



## 4. 社會共融

### 4.1 人力資源管理

2023 年雅博台灣母公司員工共 264 人，全球員工共 623 人，其中非本地佔 58%，致力於與全球品牌夥伴在前線提供醫療產品及服務，為人們健康盡一份心力。我們以經營理念「誠信、專業、創新」為出發，提供友善職場、多元包容的工作環境、全方位關懷及福利、公開透明的溝通管道及真情關懷的企業文化，讓同仁們適才適所，在全球醫療品牌的舞台上發光發熱。

雅博員工結構女性員工占比略高於男性，分別為 56.4% 與 43.6%；其中女性主管（課級以上）於管理階層中占比為 30.8%。雅博 98.5% 員工皆為以永久合約聘僱之本國員工。雅博持續招募新科技人才，並進行適當性的人員結構調整計劃，2023 年員工總數為 264 位，較前一年度微幅減少 5.4 %。本公司員工人數採年底員工總人數計算。

#### 2023 年員工結構 (註)

勞雇合約性質	性別	員工人數
正職員工	男性	114
	女性	146
總計		260
臨時員工	男性	1
	女性	3
總計		4
合計總人數		264

#### 定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。

註：本報告書統計範疇之員工工作地點皆在台灣

勞雇合約性質	性別	員工人數
正職員工	男性	114
	女性	146
全職員工人數		260
臨時員工	男性	1
	女性	3
兼職員工人數		4
無時數保證員工	男性	0
	女性	0
不保證工時員工人數		0
合計		264

#### 定義說明：

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工。

#### 員工平均年齡及平均年資統計

平均年齡 (歲)			平均年資 (年)		
男性	女性	合計	男性	女性	合計
41.4	41.8	41.6	7	9.5	8.4

## 多元化指標統計

雅博致力打造平等、融合的多元工作環境，不因種族、國籍、性別、宗教等差異而影響聘僱、薪酬及晉升機會，作為跨國經營的企業，期望員工能尊重差異、共同學習。2023 年依法僱用身心障礙者共 1 人，同時僱用具原住民族身分之員工共 3 人，期促進員工多元性與就業機會之平等。

員工性別與年齡統計					
分類	人數	男性占比	女性占比	年齡層	年齡層占比
一般員工	212	37.3%	62.7%	30 歲以下	17%
				30~50 歲	63.7%
				50 歲以上	19.3%
基層主管	12	41.7%	58.3%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	66.7%
				50 歲以上	33.3%
中階主管	26	69.2%	30.8%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	76.9%
				50 歲以上	23.1%
高階主管	14	92.9%	7.1%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	42.9%
				50 歲以上	57.1%
全體員工	264	43.6%	56.4%	30 歲以下	13.6%
				30~50 歲	64%
				50 歲以上	22.4%
身心障礙	1	身心障礙聘僱比例 0.38%			

註：身心障礙實際僱用人數為 1 人，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計，加權後人數為 2 人，符合法規

## 4.2 人才發展

### 4.2.1 人才招募與留任

#### 新進與離職人員統計

雅博擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共同成長，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。2023 年間共計招募 43 位新進員工，包含男性 17 位、女性 26 位；另有 43 位員工離職（含 1 位屆齡退休人員），含 21 位男性及 22 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

#### 2023 年新進人員總數及比例

性別	年齡	總計	新進比例
男性	30 歲以下	2	6.4%
	30-35 歲	13	
	51 歲以上	2	
	小計	17	
女性	30 歲以下	11	9.8%
	30-35 歲	14	
	51 歲以上	1	
	小計	26	
合計總人數		43	16.3%

#### 2023 年離職人員總數及比例

性別	年齡	總計	離職比例
男性	30 歲以下	3	7.95%
	30-35 歲	16	
	51 歲以上	2	
	小計	21	
女性	30 歲以下	4	8.33%
	30-35 歲	16	
	51 歲以上	2	
	小計	22	
合計總人數		43	16.29%

註：新進 / 離職員工工作地點皆在台灣

註：新進 / 離職比例為 = 新進 / 離職 ( 男性、女性 ) 員工人數 ÷ 總 ( 男性、女性 ) 員工人數

## 績效管理制度

雅博績效管理制度以秉持品牌願景「成為醫療產業中，專注創新且值得信賴的領導品牌」，每年依據公司營運目標，展開團隊與個人關鍵績效指標，透過一年兩次績效管理循環，搭配日常會議、即時回饋與定期績效面談，打造雙向溝通工作環境，以給予同仁適當支持與幫助，並依年度績效成果作為人員晉升、獎勵設計之重要依據。2023年正式員工績效管理循環完成比例為100%，其中間接同仁比例為78.9%、直接同仁比例為21.1%；如以職位區分，管理職比例為13.7%、非管理職為86.3%。



## 4.2.2 人才培育

員工是雅博重要的資產，唯有不斷的提升員工的知識及技能，公司才能與員工共創永續發展。雅博人才培育的建構透過「管理／專業雙軌制」、「通才／專才訓練」二面向進行規劃，以為同仁建構完整的訓練計畫。

- **管理與專業雙軌制**：提供公司人才職涯發展方向的多元性，協助不同特質的同仁依照己身特質，往管理職務或是專業職務發展，達到適才適所的目標
- **通才／專才訓練**：以活化組織內人力資源的厚度為重，「專才」著重於專業上深化，「通才」在跨領域的整合，兩者相輔相成，形成組織內部運作的最佳搭配。



## 教育訓練計畫

雅博配合公司中長期經營策略及年度目標，培養目前及未來事業發展所需人才，以提升員工生產力及經營績效為目的。除鼓勵同仁自主性提升本身能力外，亦會配合個人職涯規劃並與公司共同成長，以創造企業內終身學習風氣。



### 混成學習 (Blended / Hybrid Learning) 的新人訓練

由於產業的特殊性，我們透過混成學習進行新人訓練，讓新進同仁在最短時間發揮即戰力。新人訓練包含產品、流程、臨床等的線上課程，並搭配個別差異化的新人OJT課程，由主管或資深同仁來進行一對一指導，確保每位新進同仁能快速接軌工作。

### 知識管理核心平台

身為自有品牌的醫材公司，產品、臨床、研發、市場等各種知識都是雅博的競爭核心，透過數位學習平台，逐一將這些知識數位化以影音方式保存；不同職務的同仁可以在好學網直接獲得與自己職位相關的知識與素材，亦能自由查詢系統上的開放課程，以系統的學習資源來補足專業知識。

### 專業領域能力深化／廣度

在持續提升人力於專業領域的升級，依序規劃從產品研發類為主要的教育訓練課程，進一步拓展到品質系統類、法務智權類，透過開放平台跨功能單位的激盪，藉以達到自有品牌與產品開發的新思維。

2023 年員工教育訓練 ( 含內部及外部訓練 ) 統計如下，員工受訓總人次為 6,571 人次，訓練總時數為 7,301.88 小時，員工平均受訓時數為 27.66 小時，外部訓練總費用約 20 萬元、內部訓練約投入 200 萬元。

## 訓練類別統計

訓練課程類別	班次	訓練人次	訓練時數 ( 小時 )
內訓 - 實體課程	26	974	1775.5
內訓 - 線上課程	192	5734	5118.38
外訓 - 課程	41	43	408
總計	259	6,751	7,301.88

說明：

訓練人次：為員工 ( 含離職 ) 曾經參與訓練課程之人數統計

訓練總時數：為員工 ( 含離職 ) 曾經參與訓練課程之時數統計

## 2023 受訓員工人數、時數及性別分布

項目	男性	女性	總計
人數	115	149	264
訓練人次	3,419	3,332	6,751
訓練總時數 ( 小時 )	3,731.15	3,570.73	7,301.88
訓練平均時數 ( 小時 )	32.44	23.96	27.66

說明：

訓練人次：為員工 ( 含離職 ) 曾經參與訓練課程之人數統計

訓練總時數：為員工 ( 含離職 ) 曾經參與訓練課程之時數統計

員工平均受訓時數 = 員工訓練總時數 / 總員工數

## 4.3 員工關懷與福利

### 4.3.1 多元溝通管道

溝通管道	溝通內容
員工大會	每年辦理 2 次員工互動大會，由總經理主持，期望能凝聚共識，並能宣達公司現行運作及未來發展等事宜，同時也能與員工進行雙向溝通互動，品牌日更擴展至全球子公司與關係企業，除宣達公司資訊外，亦設計多元活動，促進集團員工互動交流
勞資會議	每季辦理，共辦理 4 場勞資會議，討論團膳、環境設施、電腦設備等議題，並同步進行人資相關法令宣導，以及職業安全衛生之各項進度說明，透過此會議，有效落實勞資雙方溝通與意見交流
雅博月刊	每月發出內部刊物，讓員工了解公司資訊，共發出 12 份，其內容涵蓋市場標竿品牌之介紹，涉及醫材、文創、遊戲娛樂、消費性產品，並分享國內外展會參與資訊，以及供應商會議、客戶參訪、講座參與等內容
聯合職工福利委員會	共辦理 16 場會議，討論各項職工福利與活動事宜，已優化票券發放方式，持續調整各項活動程序，並謹慎檢視年度預算且有效運用其費用
申訴管道	公司設有「多元意見管道信箱」提供員工陳述意見或申訴檢舉使用，2023 年的反應意見共 0 件，申訴意見共 0 件，均依公司規範流程進行處理，並與員工妥善溝通。
員工意見調查	2023 年雅博共辦理 10 場活動，為傾聽員工回饋，共設計 8 份問卷 ( 非常滿意為 5 分 )，平均滿意度達 4.43 分以上





### 4.3.2 員工福利

雅博除遵循各項法令規範，亦提供給員工多元福利項目及成立職工福利委員會，負責各項職工福利事項之規畫與執行。為提供員工多元友善職場，提供員工多項福利措施，包括團體保險、社團活動補助、每季彈性福利金等，同時也成立職工福利委員。

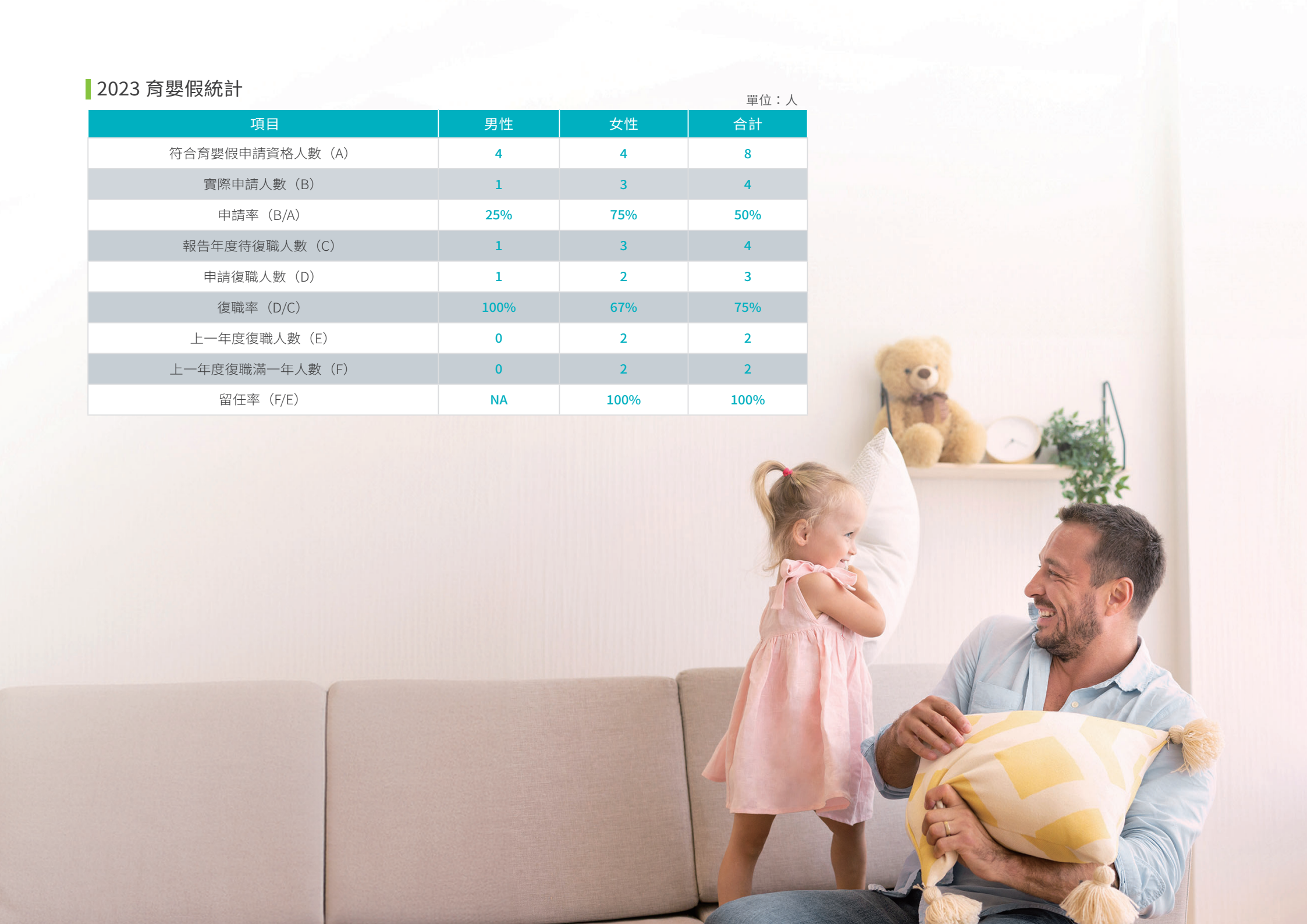
福利項目	內容
員工健康檢查	提供同仁每二年 1 次的健康檢查，優於法規增加超音波、心電圖及癌症篩檢等項目
員工餐廳	提供補助，讓同仁以低額的費用負擔午餐
團體保險	提供員工團體保險 (含意外身故、意外傷害及意外醫療)，並為在職人員全數加保，以提高員工的工作保障
獎金補助	提供結婚禮金、生育祝賀金、住院慰問金、生日禮金、三節禮金、第一次購屋祝賀金及喪葬補助費等
辦公處所健康樂活設施	於辦公室各樓層均設立沙發休息區，供員工在工作之餘能暫時放鬆休息；同時設有健身房、籃球場及按摩師供員工運動及放鬆。
多元社團活動	設有體適能、籃球社、羽球社、瑜珈社等社團，鼓勵員工豐富下班後的生活，同時提供社團費用補助。
哺集乳室 / 婦幼專屬車位	提供哺 (集) 乳室，鼓勵同仁產後持續哺 (集) 母乳，同時安排懷孕及產後一年之同仁與醫護人員面談及衛教資訊，產前提供實用媽媽包及禮品。並設有「婦幼專屬車位」，提供有需要之同仁申請使用，守護媽媽們的健康。



## 2023 育嬰假統計

單位：人

項目	男性	女性	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	4	4	8
實際申請人數 (B)	1	3	4
申請率 (B/A)	25%	75%	50%
報告年度待復職人數 (C)	1	3	4
申請復職人數 (D)	1	2	3
復職率 (D/C)	100%	67%	75%
上一年度復職人數 (E)	0	2	2
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	2	2
留任率 (F/E)	NA	100%	100%



## 4.4 職場健康與安全

雅博致力創建一個安全與健康的工作環境，遵守職安衛相關法令規範，設有職業安全衛生委員會及職業安全衛生單位，以提升工作環境安全性，並促進員工工作安全與身心健康等工作，同時也訂定職業安全管理規章，適用於所有員工及廠商。職業安全衛生委員會成員共計 11 名，由職業安全衛生人員與各相關部門主管及勞工代表組成，其中勞工代表人數共 5 人、佔 45%，優於法定人數。委員會每季召開一次，研討年度職業安全衛生教育訓練、員工健康管理、職業病預防等事項，其會議討論結果，也會公布並通知員工。此外，職業安全衛生單位也積極向員工及承攬商宣導災害預防觀念及工作安全措施，2023 年共開設 15 場課程，共計受訓人數為 416 人次，總受訓時數為 718.5 小時。

### 4.4.1 職場安全管理

#### 危害辨識與風險評估作業

雅博針對例行性、非例行性、工作負荷促發疾病及母性保護之作業活動及作業場所環境，進行必要之危害辨識與風險評估作業，透過危害鑑別發現可能危害項目，建立相關管理措施，制訂及執行「人因性危害預防作業規範」、「過負荷預防作業規範」、「職場不法侵害預防作業規範」及「母性健康保護作業規範」等作業規範書，依各項內容進行管理及降低風險之措施。同時，雅博辨識出產線員工因長期維持同一姿勢，容易促發肌肉骨骼相關疾病，2023 年特別安排醫護人員至工作現場評估風險，提供員工姿勢改變的改善建議，截至目前未有員工診斷出相關職業疾病。

#### 緊急應變措施及職業傷害事故改善

緊急狀況發生時，員工生命 safety 是優先考量，為了提高員工的緊急應變能力，每半年定期舉辦消防教育訓練及緊急避難實地演練，以強化員工對於避難路線及熟悉消防設施操作，同時也會將結果呈報當地消防機構。另外，內部也訂定「意外事故處理作業規範」，預防職業安全衛生相關傷害發生，以確保同仁的安全。遇有緊急事件時，即時通報主管及職安衛人員，並啟動救災及疏散人員或有受傷者報警就醫之管理機制，同時進行災後調查，提出必要的改善措施，避免災害再發生。

## 員工職業災害統計

項目	2023
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡率 [ 註 1]	0
嚴重的職業傷害數量	0
嚴重的職業傷害率 [ 註 2] (排除死亡人數)	0
可記錄之職業傷害數量	3
可記錄之職業傷害率 [ 註 3]	1.14
工作時數	525,888

註 1：職業傷害所造成的死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 x 200,000

註 2：嚴重的職業傷害率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 x 200,000

註 3：可記錄之職業傷害率 = 可記錄之職業傷害數 (包括由職業傷害所造成的死亡人數) / 工作小時 x 200,000

註 4：2023 年職業傷害的主要類型為跌倒、撞傷及割傷等情形；本職業傷害統計不包含上下班通勤中發生之交通事故



## 4.4.2 健康促進活動

雅博致力於提供員工身心平衡、健康快樂的工作環境，辦理多樣化健康促進活動，讓同仁在工作之餘也能培養運動習慣、守護健康。

項目	執行成果
健康檢查	提供每位同仁每二年 1 次的健康檢查，優於法規增加超音波、心電圖及癌症篩檢等項目，同時後續依分級結果安排醫護人員面談並進行追蹤
減重活動	舉辦 1 場減重比賽，共有 60 人參與，成功減重 36 人
健康講座 / 衛教宣導	共辦理 3 場健康講座，主題為不法侵害預防及舒壓課程等，共計 88 人次參加；搭配節日辦理衛教節日宣導活動，如：7/28 世界肝炎日、9/29 世界心臟日及 11/14 世界糖尿病日等
健康衛教電子報	每月傳遞不同的健康衛教主題，共發送 12 次；同時每季舉辦衛教大會考，提供小禮品鼓勵員工參加，共 243 人次參與
運動社團	設有 4 個運動型社團，每年給予補助，共 788 人次參與
辦公場域設置按摩室	聘請視障按摩師免費提供員工按摩服務以紓緩工作壓力與骨骼肌肉放鬆，總計 931 人次參與



## 4.5 社會參與及關懷

雅博秉持「尊重生命價值，讓人們擁有健康自在的生活」的理念，以核心本業投入社會參與，期望協助政府、病患、照顧者及社會建構一個安心且舒適的生活，優先關注長者健康生活、弱勢族群的生活照顧、輔具正確使用等議題，以實現 SDG 3 促進健康與福祉、SDG4 教育品質、SDG 10 減少不平等的目標，期望透過企業的力量，發揮對社會的影響力。2023 年度雅博總計共觸及 57,278 人次，超過 170 萬的公益投入金額。

### 社會公益關懷

#### 發起「暖心親子公益園遊會」活動

雅博與土城區企業共同發起「暖心親子公益園遊會」活動，協助募集創世基金會植物人常年服務經費，率先捐助 15 萬元。同時企業志工也於園遊會現場設置攤位向超過 130 位民眾進行【睡眠呼吸中止症】及呼吸器的衛教宣導，期望透過活動來邀請民眾一同響應捐款、做公益。

#### 認購蒙恩聽障烘焙坊餅乾

雅博舉辦品牌活動，選購蒙恩聽障烘焙坊餅乾作為贈禮，期望以認購由聽障者製作的餅乾，支持聽障就業者，總計觸及 300 人。

#### 支持藝文相關活動

- 『七十三變』舞台劇藝文活動 - 雅博邀請 311 位員工、供應商及在地夥伴等相關利害關係人共同參與並支持藝文展演活動，在輕鬆看戲的同時，也能與利害關係人進行交流溝通。
- 2023 善愛嘉年華 - 雅博支持台灣最大規模的「善愛·永續」公益活動 -2023 善愛嘉年華活動，期望透過支持讓偏鄉孩童有機會走出大山，看到未來的可能，雅博購買票券供同仁到場參與藝術表演，期望能讓同仁透過活動一同關注弱勢族群。



## 捐血活動

雅博每年與新北市土城區廠商協進會共同發起企業捐血活動，2023年捐贈 500 劑快篩的禮品，鼓勵土城工業園區各企業員工踴躍捐血，共同回饋社會，傳遞永續價值。

## 關燈一小時

2023 年首度響應由世界自然基金會 (WWF) 發起的「關燈一小時」(Earth Hour) 活動，在 3 月 25 日晚上 8 點半起，與政府機關、企業共同串連關燈，雅博辦公室及工廠皆進行關燈，共計關上 2,249 盞燈。



The graphic features a large '60' in a blue and green gradient, set against a dark background with a light blue and green border. Below the '60' is the text 'Join the Biggest Hour for Earth' and '為地球永續關燈'. At the bottom, it specifies the date and time: '8.30pm 23<sup>rd</sup> March' and 'Switch off. Give an hour for Earth.'. It also includes the hashtag '# EarthHour2024' and '# 與你一起讓世界變好'. The logos for 'right' and 'Wellell' (雅博股份有限公司) are also present.

**60**

Join the Biggest Hour for Earth  
為地球永續關燈

**8.30pm 23<sup>rd</sup> March** | 召集單位 | 響應單位 |  
Switch off. Give an hour for Earth.

# EarthHour2024  
# 與你一起讓世界變好

right

**Wellell**  
雅博股份有限公司

## 醫療輔具衛教系列活動

雅博期望走入台灣各地區，為各地有需求的團體提供衛教服務，讓大家對於輔具使用、預防壓傷的知識能夠提升，進而幫助更多傷友、病患能朝向健康自主康復的旅程，因此與各縣市、地區的協會及團體合作，辦理醫療輔具衛教系列活動。

### 脊髓損傷患者輔助計畫

雅博每年定期捐款給台灣各縣市地區性的脊髓損傷協會，2023 年支持 6 處協會持續關懷照顧傷友，並派企業志工於會員大會現場進行產品衛教並協助傷友使用減壓輔具，如「ROHO 羅荷浮動坐墊」的操作，以確保傷友能正確的使用輔具，降低坐姿壓傷風險。同時協會也製作手冊，雅博協助提供衛教資訊，讓沒來參與的傷友也能了解。該計畫共協助了 3,220 位脊髓損傷傷友。

### 輔具產品與壓傷預防衛教

輔具中心甲類輔具評估老師、物理 / 職能治療師是第一線接觸病患的人員，故雅博超過 100 人次企業志工走進全台社區的 40 個輔具中心，為輔具評估老師及參與學分班的物理 / 職能治療師進行衛教與輔具知識，讓在各地的老師都能接收到專業的衛教知識，進而促進在地傷友也能獲得預防壓傷的資源。課程以「壓力性損傷臨床指南之實證預防介入及減壓輔具的選用」進行衛教知識，讓每位老師能夠了解輔具的選用功能、預防壓傷惡化的觀念等，期望透過衛教讓老師們在接觸傷患時，能提早建議使用輔具的時間，以防病患嚴重壓傷惡化，進而增加更多社會醫療資源負擔，2023 年雅博共計投入 600 個小時、辦理 43 場衛教活動。

### 大專院校 / 護校學生知識衛教

雅博期望能培育新莘學子對於醫療輔具的知識，因此進到屏東高中、國北護校及新店耕莘護校壓傷預防學分班，針對壓傷預防知識衛教、各類輔具的使用，讓學生們將學過的學理與實務上輔具做體驗與了解，更能知道如何透過減壓輔具協助病患邁向舒適的康復過程，將雅博「讓病患朝向健康自主康復的旅程」的理念融入學生的觀念中，總計 150 位學生參與。





## 銀髮福祉

面對台灣快速的人口老化現象及衍生之各項照護等問題，雅博長期捐助款項並無償提供辦公空間及設備支持社團法人中華民國老人福祉協會，期望藉由結合公部門、社福團體等辦理各式活動，喚起政府及民眾重視老年人問題，進而促進相關法令之訂定、爭取老年人權益、提昇老年人生活品質，使長輩們有更安全、富尊嚴的銀髮生活。2023年雅博與協會共合作5場次公益活動，包括邀請國內外學者專家與談，推展倡議我國「輔具租賃制度」、針對醫療及照護人員，辦理高齡者「復能自立」及「輔具應用」等相關研習活動，2023年雅博總計有18位志工投入，共觸及18,320人次。



## Wellell 附錄：GRI 指標內容對照



Be well, Live well

## 附錄：GRI 指標內容對照

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>		
2-1 組織詳細資訊	關於雅博	6
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3
2-4 資訊重編	資訊重編之情形於各章節揭露	-
2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	3
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於雅博	6
	1.4 供應鏈管理	21
	2. 產品創新與價值	24
2-7 員工	4.1 人力資源管理	33
2-8 非員工的工作者	4.1 人力資源管理	33
2-9 治理結構與組成	1.2.1 公司治理組織	8
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 公司治理組織	8
2-11 最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理組織	8
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 公司治理組織	8
	1.3.1 永續管理架構	16
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.1 公司治理組織	9
	1.3.1 永續管理架構	16
	1.3.3 重大議題管理	19
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2.1 公司治理組織	8
	1.3.1 永續管理架構	6
2-15 利益衝突	1.2.1 公司治理組織	8
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.1 公司治理組織	8
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2.1 公司治理組織	8

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
2-18 最高治理單位的績效評估	1.2.1 公司治理組織	8
2-19 薪酬政策	1.2.1 公司治理組織	8
2-20 薪酬決定流程	1.2.1 公司治理組織	8
2-21 年度總薪酬比率	1.2.1 公司治理組織	8
2-22 永續發展策略的聲明	CEO 的話	4
2-23 政策承諾	1.2.2 誠信經營	11
	1.2.2 誠信經營	11
2-24 納入政策承諾	1.4 供應鏈管理	21
	2. 產品創新與價值	24
2-25 補救負面衝擊的程序	1.2.2 誠信經營	11
	1.2.3 風險管理	12
	1.3.2 利害關係人辨識與溝通	17
	2.3 客戶關懷	27
	4.3.1 多元溝通管道	40
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 誠信經營	11
	1.3.2 利害關係人辨識與溝通	17
	2.3 客戶關懷	27
	4.3.1 多元溝通管道	40
2-27 法規遵循	1.2.2 誠信經營	11
2-28 公協會的會員資格	1.2.5 公協會參與	15
2-29 利害關係人議合方針	1.3.2 利害關係人辨識與溝通	17
	因本公司無公會，故此揭露項	
2-30 團體協約	目不適用	

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-1 決定重大主題的流程	1.3.3 重大議題管理	19
3-2 重大主題列表	1.3.3 重大議題管理	19
3-3 重大主題管理	1.3.3 重大議題管理	19
<b>誠信經營</b>		
205 反貪腐	1.2.2 誠信經營	11
206 反競爭行為	1.2.2 誠信經營	11
415 公共政策	1.2.2 誠信經營	11
<b>永續治理運作</b>		
205 反貪腐 Anti-corruption	1.2.2 誠信經營	11
206 反競爭行為	1.2.2 誠信經營	11
415 公共政策	1.2.2 誠信經營	11
<b>資訊安全</b>		
418 客戶隱私	1.2.4 資訊安全	13
<b>產品品質與安全</b>		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 品質管理	26
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.2.2 誠信經營	11
	無相關事件發生	26
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.2 品質管理	26
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	2.2 品質管理	26
	無相關事件發生	
417-3 未遵循行銷推廣相關法規之事件	2.2 品質管理	26
	無相關事件發生	

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
<b>職業健康與安全</b>		
403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 職場健康與安全	43
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職場健康與安全	43
403-3 職業健康服務	4.4 職場健康與安全	43
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職場健康與安全	43
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場健康與安全	43
403-6 工作者健康促進	4.4 職場健康與安全	43
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場健康與安全	43
403-9 職業傷害	4.4 職場健康與安全	43
403-10 職業病	4.4 職場健康與安全	43
<b>勞資關係</b>		
401-1 新進員工和離職員工	4.2.1 人才招聘與留任	35
401-2 提供給全職員工的福利	4.2.1 人才招聘與留任	35
401-3 育嬰假	4.3.2 員工福利	41
<b>其它主題揭露</b>		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才發展	35
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才發展	35
405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 人力資源管理	33

## 永續會計準則 SASB 對照表 - 健康照護－醫療設備及用品

指標項目	報告書章節或說明	報告書章節或說明	報告書章節或說明	頁碼
可負擔性與定價	HC-MS-240a.2	描述如何將各產品售價資訊揭露給消費者與經銷商	2.3.1 客戶關係管理	27
	HC-MS-240a.3	比較前一年度百分比變化：(1) 加權平均列表價格 和 (2) 加權平均淨價格	公司因應材料與匯率波動，持續優化產品，以維持競爭力	
產品安全	HC-MS-250a.1	產品回收事件件數及回收總數	2023 無事件發生	
	HC-MS-250a.2	產品被列於公共醫療產品安全或不良產品事件警示資料庫 (如 FDA)	2023 無事件發生	
	HC-MS-250a.3	產品所涉及的死亡數量	2023 無事件發生	
	HC-MS-250a.4	揭露違反 GMP 或等效標準的執法行動數量 (依類型)	2023 無違反事件	
道德行銷	HC-MS-270a.1	與不實行銷售告相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	2.2 品質管理 無相關事件發生	26
	HC-MS-270a.2	說明管理宣傳仿單標示外使用 (off-label use) 的道德準則	2.2 品質管理	26
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	描述產品中化學品對環境與人體健康的考量因素之評估與管理流程，以符合永續產品需求	2.2 品質管理	26
	HC-MS-410a.2	依 (1) 醫療設備與器材、(2) 耗材設備，揭露產品收回再使用、回收再利用或捐贈的數量	不適用	
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	公司及一階供應商接受第三方廠商查證 (製造與產品品質) 的比例	2.2 品質管理	26
	HC-MS-430a.2	說明在配銷鏈可追溯性的成果	2.2 品質管理	26
	HC-MS-430a.3	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	1.4 供應鏈管理	21
道德準則	HC-MS-510a.1	與貪腐與賄賂相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	1.2.2 誠信經營 無相關事件發生	11
	HC-MS-510a.2	規範與衛生保健專業人員互動的道德規範描述	未來將會針對衛生保健專業人員訂定道德規範	

## 活動指標

指標項目	指標項目	報告書章節或說明	頁碼
HC-MS-000.A	依產品類別之銷售數量	2.1 優質產品與服務	24



2023 雅博永續報告書  
Wellell Sustainability Report

[www.wellell.com](http://www.wellell.com)