



2024 Wellell Sustainability Report

雅博永續報告書

Be well, Live well
Wellell

目錄

Table Of Contents

關於報告書	3		
董事長的話	4		
永續績效	5		
1. 公司治理		4. 環境永續	
1.1 關於雅博 (Wellell)	7	4.1 氣候變遷管理	45
1.2 公司治理	12	4.2 能源管理	49
1.3 誠信經營	19	4.3 環境資源管理	51
1.4 風險管理	20		
1.5 資訊安全	22		
2. 永續經營		5. 社會共融	
2.1 永續發展策略	25	5.1 人力資源管理	53
2.2 永續管理架構	27	5.2 人才發展	55
2.3 利害關係人與重大議題	28	5.3 人才吸引與留任	59
		5.4 職場健康與安全	63
		5.5 社會參與及關懷	65
3. 共創價值		附錄	
3.1 產品創新與研發	36	GRI 指標內容對照	68
3.2 品質管理	38	永續會計準則 SASB 對照表	70
3.3 行銷與標示	39		
3.4 客戶關懷	40		
3.5 供應鏈管理	41		

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 5 本永續報告書，揭露 2024 年度 (2024/1/1~2024/12/31) 財務及非財務資訊。



前次報告書發行時間：2024 年 8 月

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

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>

報告書邊界與範疇

本報告書除財務績效以合併財務報表範疇提供外，其餘內容以雅博母公司 (台灣地區) 營運據點為主要範疇，闡述對環境、社會及公司治理各層面永續發展的行動與成果。子公司未包含於揭露範圍，惟考量集團永續發展，部份子公司的永續績效將於本報告書章節中說明。

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。本報告書無資訊重編情形，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。

報告書管理原則

雅博由內部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。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

董事長的話

2025 年，雅博邁向 35 週年。不僅是品牌發展的重要里程碑，更象徵著我們在全球健康照護領域持續實踐承諾與創新的穩健步伐。回顧過去，我們始終秉持「Be well, live well」的品牌精神，致力於提供兼具品質、效能與關懷的醫療產品與服務，協助人們邁向健康、滿意的生活。



Wellell 雅博股份有限公司

董事長

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wellell'.

這 35 年的成長歷程中，雅博不斷精進產品力、市場力與品牌力，更積極將永續發展理念融入營運核心。為落實 ESG(Environment、Social、Governance)，今年我們接軌聯合國永續發展目標 SDGs，訂定永續發展策略及中長期發展目標，追求永續成長。除了持續確保營運透明、法規遵循，更積極與供應鏈夥伴協作，主動召集供應商夥伴共同投入智慧化升級轉型行列，同時訂定供應商社會責任與商業道德聲明書，帶動供應商共同在永續的路上前進。

淨零排放已成為全球共同面對的重要課題，為積極回應氣候變遷風險，雅博 2022 年起啟動溫室氣體盤查作業，已規劃將合併報表範圍內之子公司納入盤查體系，以掌握集團營運碳足跡現況，相信這將有助於後續推動綠色產品設計、供應鏈減碳與產品環境足跡評估等策略，逐步邁向淨零排放與循環經濟的永續目標。

雅博尊重生命價值，重視對照護者與病患的承諾，持續導入數位科技與創新應用，致力改善用戶的醫療體驗，推動照護模式的轉型。同時，我們也走入各地社區，舉辦輔具應用及壓傷預防課程，幫助更多傷友、病患能朝向健康自主康復的旅程；此外，雅博每年推動健康促進活動及衛教宣導，並辦理多元包容相關的倡議，打造多元共融的工作環境，強化企業對社會的關懷與責任，實踐「讓人們擁有健康自在生活」的品牌使命。

展望未來，我們將持續深化企業永續策略，持續引領健康照護產業朝向更安全、綠色與智慧化的方向發展。我堅信，在全體雅博夥伴的共同努力下，我們將不僅是健康照護創新的推動者，更是實現永續未來的積極實踐者。

讓我們攜手前行，共同打造一個更美好的未來。

永續績效

Governance

- 持續研發新產品，投入 1 億 6 千萬元
- 獨董人數 55%，高於上市櫃公司對獨董人數的要求
- 2024 年公司治理評鑑提升一個級距至 36-50%
- 董事長獲《安永企業家獎》勇謀擘建企業家獎
- 客戶滿意度達 4.52 分
- 無重大資安危害事件及客戶資料暨個資外洩事件發生

Social

- 違反人權事件 0 件
- 公益投入累積超過 320 萬元 (自 2023 年起)
- 支持老人福祉協會長達 26 年，投入超過 2 仟萬元

Environment

- 投入超過 300 萬更換節能設備
- 用電量較前一年度減少 5.73%
- 推動供應鏈永續轉型，帶動 4 家供應商夥伴智慧化低碳轉型

Wellell | 公司治理

1. 公司治理

1.1 關於雅博

雅博成立於 1990 年，專注於醫療器材之設計與製造，致力改善全球患者與照護者的生活品質，持續聚焦於病患康復照護旅程（PRC, Patient Recovery Care），以病患復原需求為核心，整合壓傷預防（PAC）、行動輔具（Mobility）、移位機（Hoist）、間歇性氣壓循環器（IPC）與病床（Bed）等產品，強化整體解決方案能力，並積極推動高階氣墊床銷售與策略性通路合作，以提升照護效能與可近性，實現更具永續性的照護環境。

2022 年雅博進行品牌再造，更名為”Wellell”，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。雅博集團總部位於台灣新北市土城區，業務據點遍及全球，銷售與服務網絡覆蓋超過 86 個國家，並採取「通路佈局、在地經營」的策略，於全球設有 9 個銷售型子公司、1,400 個品牌代理商和逾 6,000 家零售通路夥伴。2024 年醫療器材相關產品共銷售出 135 萬件。



公司名稱 | 雅博股份有限公司

Wellell

雅博股份有限公司

公司型態 | 上市公司

設立日期 | 1990年3月17日

總部位置 | 新北市土城區民生街9號

員工人數 | 總部215人
(註)以上資訊為截至
2024年12月31日台灣地區人數統計資訊

資本額 | 10億900萬元

合併營收 | 23億8,665萬元

1.1.1 優質產品與服務

壓傷預防 (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，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。



1.1.2 產業價值鏈

雅博自有產品主要為減壓氣墊床、陽壓呼吸器、面罩及間歇性氣壓循環器，其產業上、中、下游的關聯性如下，而本公司產品位於產業中游位置。



1.1.3 財務績效

雅博 2024 年度合併營收為新台幣 2,386,654 仟元，較 2023 年度的 2,647,122 仟元減少 9.84%，儘管整體營收略有下滑，但因高毛利產品銷售占比提升，使 2024 年營業毛利率上升至 45.04%，較前一年有所改善，顯示公司持續優化產品組合策略已初見成效，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

類 別		項 目	2022 年	2023 年	2024 年
產生的經濟價值		營業收入	2,663,375	2,647,122	2,386,654
		營業毛利	1,066,788	1,138,317	1,074,850
		營業費用	881,848	944,098	943,141
		營業利益	184,494	194,219	131,709
		營業外收入及支出	15,597	15,634	16,135
		稅前淨利	200,537	209,853	147,844
		稅後淨利	162,114	153,012	115,651
分配的經濟價值		員工薪資福利	647,909	746,011	742,034
		分配股東紅利	85,775	80,729	80,729
		繳納政府稅款	38,423	56,841	32,193

單位：新台幣千元

1.1.4 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，為下一世代建立發揮的舞台，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
財團法人普仁青年關懷基金會	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



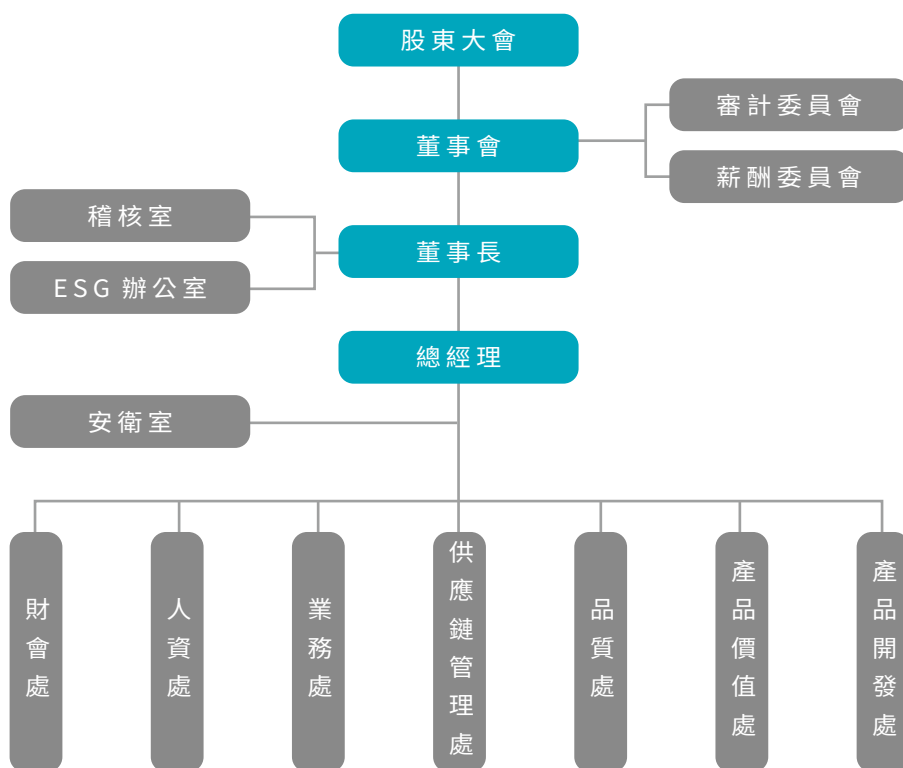
1.2 公司治理

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」二個隸屬董事會層級的委員會，此外，於 2023 年底成立「永續發展委員會」作為內部組織，並設立「ESG 辦公室」作為專責單位，定期向董事會報告公司永續發展相關活動及決議。

薪酬委員會由 3 名具備專業知識及實務經驗的專業人士組成，經董事會決議委聘任，主要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。

公司治理組織架構



1.2.2 董事會

董事會組成與運作

雅博董事會是採候選人提名制度，依據提名人選的學經歷、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選多元性、獨立性、對組織衝擊相關能力及利害係人意見，經董事會審查後，確認其具備擔任董事之資格與條件，並符合公司治理原則及所有利害關係人之最佳利益。經審查無異議後，提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。



5位

獨立董事

4位

非獨立董事

本屆董事成員具備因應產業變化、經營風險與重大危機處理之能力，包括財務管理、策略規劃、法遵、國際觀與企業永續等領域之專業背景與經驗的多元化能力，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，2024 年共召開 5 次董事常會，出席率為 100%，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。

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	無	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			◆ 註	◆	◆			◆	◆	◆	◆
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。

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」，每年定期執行董事會及功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包括目標與任務之掌握、專業職能、對公司營運之參與程度、職責認知、公司營運參與度、內部關係經營與溝通、內部控制及持續進修等面向，其結果將彙整後提報至董事會。各績效評估結果請參閱雅博公司 113 年度年報「董事會運作情形」。

2024 年董事會及功能性委員會的績效評核，均採 5 級量化標準：極差、差、中等、優及極優。評核結果為「優」等級以上，惟於「董事會」績效評核中，有部份可改善項目，包括 (1) 提早通知股東常會開會日期，以增加董事出席率、(2) 建議視公司營運與治理需求，適度增加董事會開會次數，以強化整體治理效能。上述評估結果與建議，已於 2025 年 3 月於董事會報告並納入後續改進參考。

董事會進修情形

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 57 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形如下：

董事姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
林添發	113/09/06	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
	113/10/26	會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析專業研習課程	3
林宛瑩	113/08/14	社團法人中華公司治理協會	智慧製造趨勢與數位科技於經營管理之應用	3
	113/06/03	證券暨期貨市場發展基金會	機構投資人觀點論壇 (內含永續性考量：永續投資策略的觀點、永續揭露準則的進展：ISSB 的實施與採用)	3
王 威	113/11/12	社團法人中華公司治理協會	從董監事高度看併購案	3
	113/12/09	社團法人中華公司治理協會	企業員工獎酬工具暨相關財稅處理	3
李永川	113/08/02	中華獨立董事協會	2024 獨董菁英研習院 - 精鍊課程班	3
	113/07/15	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「稅務治理暨最新國際租稅法令與環境之變遷與因應之道」	3
李雄慶	113/01/23	台灣董事學會	如何借鏡國際龍頭的經驗快速成長	3
	113/05/31	台北市進出口商業同業公會	2024 全球企業趨勢掌握數位新應用	3
	113/09/06	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
王國城	113/08/20	社團法人中華公司治理協會	企業與董事如何避免誤踩內線交易	3
	113/08/20	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
何啟功	113/05/10	台灣數位治理協會	公司治理趨勢與展望	3
	113/06/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	機構投資人觀點論壇 (內含永續性考量：永續投資策略的觀點、永續揭露準則的進展：ISSB 的實施與採用)	3
劉昌奇	113/10/08	中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會 (審計、薪酬) 法規解析與稽核重點	6
魏宏政	113/05/08	台灣投資人關係協會	資本市場 ESG 評鑑及實務應用	3
	113/08/08	台灣投資人關係協會	現代企業的必修課 - DEI 多元平等共融	3

避免利益衝突機制

雅博於《公司治理實務守則》對公司與關係人間之治理關係進行規範，並於《董事會議事辦法》與《誠信經營守則》中明訂董事及經理人之利益迴避機制。其中，《董事會議事辦法》明確規定，董事如對董事會議案涉及其本人或其所代表之法人具有利害關係，應於該次會議中說明其利害關係之重大內容；如其關係可能對公司利益造成損害，則僅得就該議案陳述意見及回答詢問，不得參與討論與表決，並應迴避該項議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。此外，本公司董事會成員與關係人間並無進行商品或勞務買賣、技術服務交易，亦無與主要供應商間存在交叉持股之情形。

1.2.3 功能性委員會

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。2024 年，審計委員會共舉行了 4 次會議，出席率為 100%。委員會的主要職權包含：

- 監督公司財務報表的編製及揭露
- 公司內部控制的有效實施
- 公司法令遵循情況及重大風險管控
- 簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效

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，2024 年共召開三次常會，出席率為 100%。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。

8.77

最高薪酬與組織其他
員工年薪中位數比率

24.27

最高薪酬與組織其他員
工變動薪資中位數比率

1.3 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。2024 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 257 人參與，合計 197 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 342 人次參與，合計 158 小時。2024 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，2024 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。在法規遵循方面，對重大事件定義係指，涉及公司營運核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響事件發生，將會揭露於報告書中，2024 年雅博無發生任何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

為確保誠信經營執行之有效性及促進健全經營，公司訂定了《違反誠信經營規定之懲戒與檢舉辦法》，適用全體同仁。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



1.4 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
供應鏈風險	- 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 - 全球關稅政策變動頻繁，尤其美中貿易爭端及新興市場進口限制措施可能影響原材料與零組件成本。 - 市場波動可能導致原物料來源調整，增加供應鏈管理難度與品質控制風險。	- 對關鍵零組件建立安全庫存策略 - 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 - 建立供應商評核與臨時轉換機制 - 建立多元化供應來源策略，減少對單一國家依賴
財務風險	美元及其他主要貨幣對新台幣波動加劇，恐影響進出口交易成本、營收認列與毛利率表現	- 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 - 建立匯率風險預警機制 - 調整出口價格策略，反映匯率成本變動
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	- 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 - 強化資安事件通報機制與備援計畫 - 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 - 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

類別	說明	風險減緩措施
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	• 建立專責法規合規團隊，密切追蹤全球主要市場法規動向 • 定期進行內部人員教育訓練，以了解相關規範及法規要求 • 定期更新設計與製程流程，符合最新法規要求 • 當地顧問、代理商合作，確保申報程序正確
利害關係人信任風險	外部風險若未妥善揭露與回應，將影響投資人及合作夥伴信任，對企業永續聲譽造成衝擊。	• 永續報告書與財務報告中揭露匯率 / 關稅 / 法規 / 資安風險管理措施 • 定期向董事會報告風險評估與改善成效 • 強化投資人溝通管道，建立透明風險管理機制

內部稽核



本公司稽核室為一獨立單位，隸屬於董事會，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。內部稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議。



稽核工作主要依據董事會通過的年度稽核計畫執行，該稽核計畫係參照風險評估結果擬訂。內部稽核作業完成後，編制稽核報告呈董事長核閱，如有發生缺失或異常事項時，即提出建議並協調權責單位改善，亦定期追蹤至改善為止。



稽核報告 (含追蹤報告) 除於完成之次月底前交付各獨立董事查閱外，內部稽核主管於每次召開之審計委員會及董事會中進行報告。



稽核室每年進行公司各單位及子公司的內部控制自行檢查作業之覆核，並綜合自行查核結果向審計委員會及董事會報告，以作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。



本公司稽核主管除每次董事會、審計委員會皆列席報告外，並依據獨立董事詢問之事項進行溝通或補充說明。



1.5 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、軟體設計等，由各單位人員協助推動及落實各項資安工作。

主辦單位

人資處
法務智權部
資訊部
軟體設計部
稽核室

權責

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)
營業秘密及機敏資料保護法、個人資料保護法規處理
制定資通安全管理辦法及推行各項資安防護作業
對外部客戶所提供雲端服務資訊管理事件處理
針對資通安全進行內部稽查，並向董事會報告

資通安全管理政策相關構面

構面

資通系統政策原則
作業執行原則
人員培訓作業原則
資安事件處理作業程序

說明

系統權限管理、系統存取管理、備份管理
軟體 / 設備安全管理、網路使用管理等
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。
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，2024 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 2024 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。2024 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。2024 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。

Wellell | 永續經營

2. 永續經營

2.1 永續發展策略

雅博秉持公司的存在目的及品牌願景，規劃永續發展的方向與策略。同時呼應聯合國 17 項永續發展目標（UN SDGs）、考量利害關係人重大議題及永續醫療產業等趨勢，以治理、環境、社會面向，發展 5 項策略方向與目標作為重點方向，同時擬定永續短中長期計畫，設定指標及行動方案，以促成達成永續目標，以落實永續經營及共創利害關係人價值，同時每年定期向董事會報告永續發展策略及目標推動進度，董事會也對於未來發展方向給予建議。



永續目標及規劃



Governance

公司治理 / 共創價值



- 降低資訊外洩風險及避免重大資安事件發生
- 提升公司治理評鑑分數
- 產品開發以節能、環境友善的方向投入
- 持續管控產品品質，達到 100% 合規及通過 ISO 13485 認證
- 透過客戶滿意度調查，傾聽客戶意見
- 增加綠色供應鏈廠商
- 制定供應商 ESG 行為準則並進行簽署

中長期目標 (2030 年)

- 導入 ISO 27001 國際資安標準
- 持續提升公司治理評鑑分數
- 成立風險管理委員會
- 持續研發與創新，以永續產品為目標
- 持續通過 ISO 13485 認證，以確保品質
- 提升客戶滿意度，產品及服務持續滿足客戶需求
- 綠色供應鏈廠商比例達 30%，接軌永續產品需求
- 供應商簽署 ESG 行為準則簽署率達 95%
- 強化品牌的價值



Social

員工關懷 / 社會共融



- 持續為輔具中心及脊髓損傷協會，進行在地臨床專業衛教壓傷知識
- 設置員工多元溝通管道
- 提升員工對 DEI、勞動人權的認知，建構多元包容的職場環境
- 辦理員工健康促進活動
- 主管級績效導入 ESG 相關 KPI

- 推動醫療衛教累計影響超過 6,000 人次
- 傾聽員工聲音，提升員工滿意度
- 帶動子公司，全面推動工作平權，禁止職場性別歧視及工作霸凌
- 持續並提升員工健康促進活動參與度
- 全體同仁績效導入 ESG 相關 KPI



Environment

環境永續



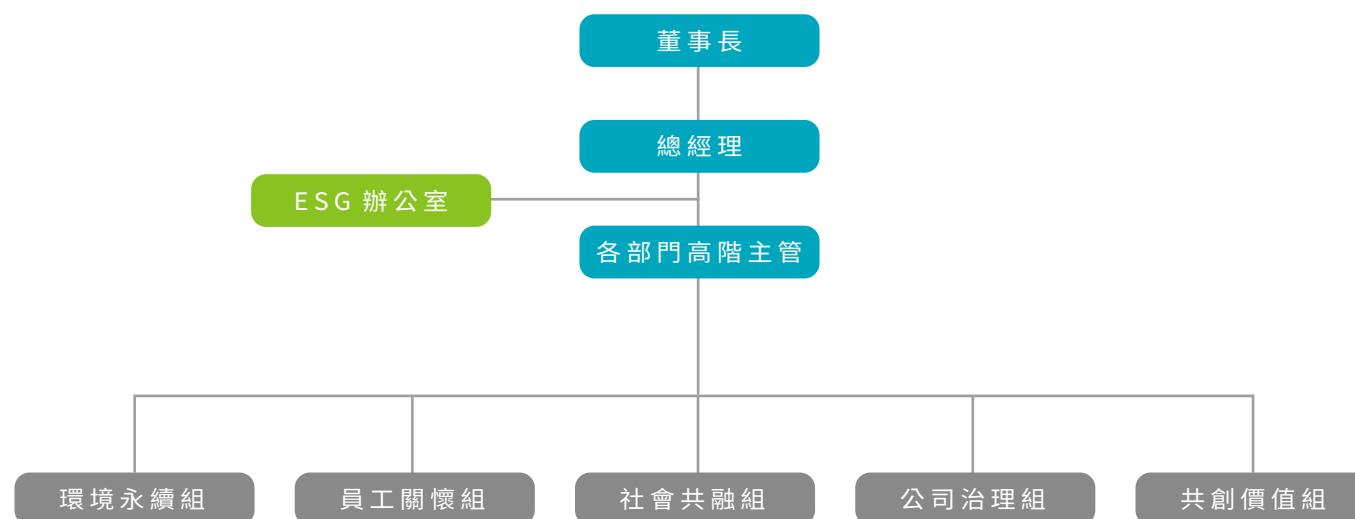
- 陸續將冰水主機、空壓機等設備汰換成節能設備
- 管控用電量，建立節電目標
- 減少團膳一次性餐具及推動員工環保意識
- 啟動廢棄布料回收再利用，落實減量及減碳目標
- 階段性導入子公司啟動溫室氣體盤查

- 以用電契約容量不超過 800KW 為目標，年節電率達 1%
- 持續進行廢棄物減量，將減量擴展至製程產生廢棄物的減量
- 溫室氣體母、子公司早於法規進行全面盤查及查證

2.2 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董事會中提報並通過永續報告書的內容、報告利害關係人溝通情況及未來永續發展執行方向等議題。

雅博永續委員會設有公司治理組、環境永續組、員工關懷組、社會共融組及共創價值組等五小組，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。



2.3 利害關係人與重大議題

2.3.1 利害關係人辨識

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，並在官方網站設有專門溝通管道取得更多意見回饋。

2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

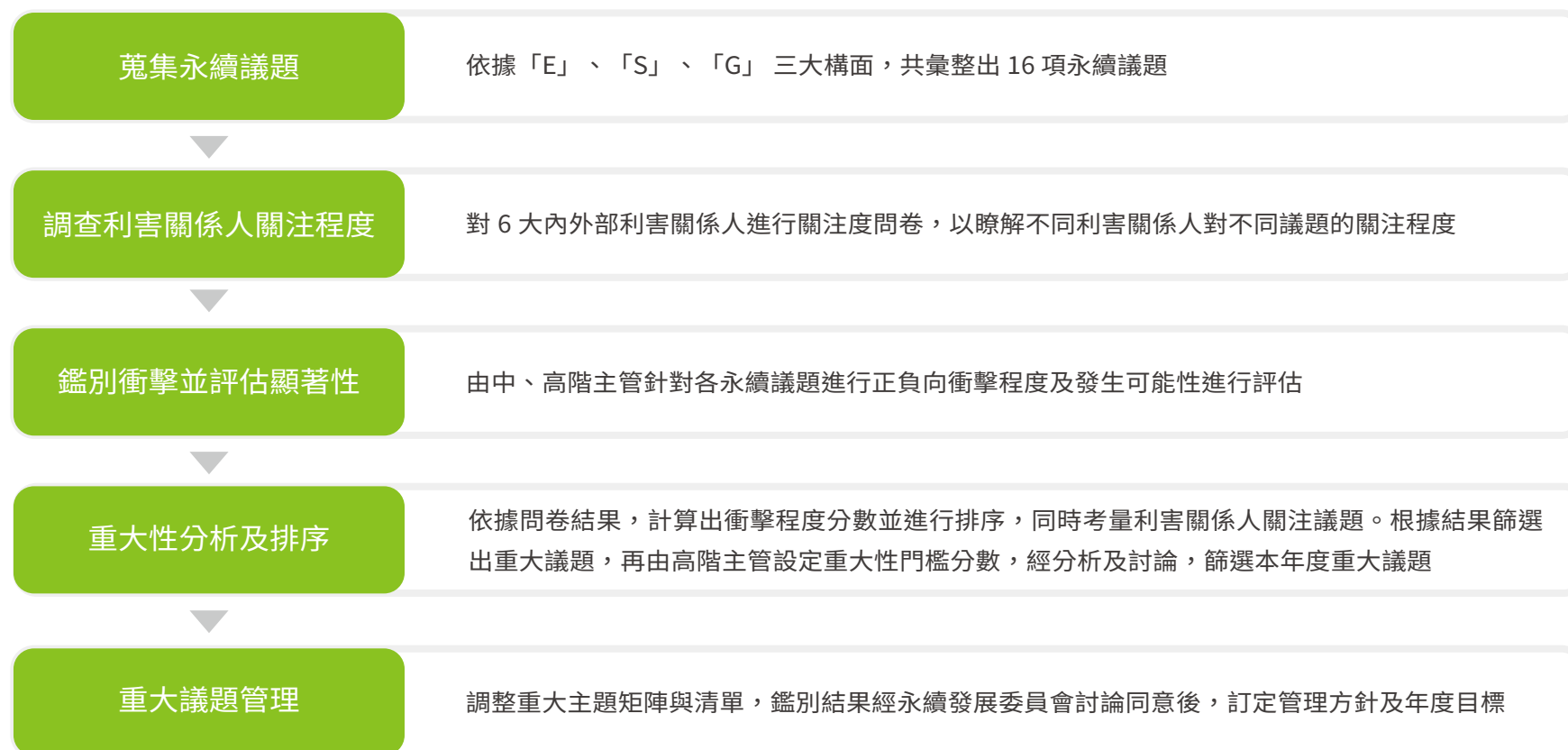
利害關係人	對雅博的重要性	關注議題	溝通管道	溝通績效
員工	員工是公司最重要的資產，關懷員工，並提供暢通的多元溝通管理，為員工建立幸福職場的環境	人才發展 誠信治理 人才吸引與留任	員工大會	偕同全球子公司與關係企業，辦理 2 場次之員工大會暨品牌日活動。
			員工問卷調查	2024 年雅博共辦理 9 場活動，邀請員工於活動後填寫問卷 (非常滿意為 5 分)，平均滿意度達 4.46 分以上
			雅博月刊	發出內部刊物，讓員工了解公司資訊，共發出 6 份
			員工同仁建議 / 申訴信箱	共接獲 0 件同仁反應
			勞資會議	每季辦理，共辦理 4 場勞資會議，討論團膳、環境設施、電腦設備等議題。
			聯合職工福利委員會活動	共辦理 7 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

利害關係人	對雅博的重要性	關注議題	溝通管道	溝通績效
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 誠信治理 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「3.5 供應商管理」章節
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 產品創新與研發 品質管理 客戶關懷 資訊安全	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 4.52 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 誠信治理	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	誠信治理 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累計超過 320 萬元 社會公益活動，觸及 31,010 人次 詳細溝通績效詳見本報告書「5.5 社會參與及關懷」章節

2.3.2 重大議題管理

雅博重視利害關係人的期待與建議，依據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021），並參考機構投資人、標竿同業及永續會計準則委員會 (SASB) 關注的醫材產業重大主題，同時納入經濟、環境與人（人權）的衝擊評估，建立重大主題分析流程。雅博為能有效管理重大議題，採每 2 年 1 次重大性議題分析，共 115 位內外部利害關係人與近 30 位中、高階主管參與調查，綜合考量利害關係人關注度、永續議題之正負面衝擊程度及發生可能性的問卷調查，經永續發展委員會檢視及決議後，共鑑別出 5 個重大議題，並繪製出雅博重大主題矩陣以及正負向衝擊度結果，相關結果亦呈報至董事會。

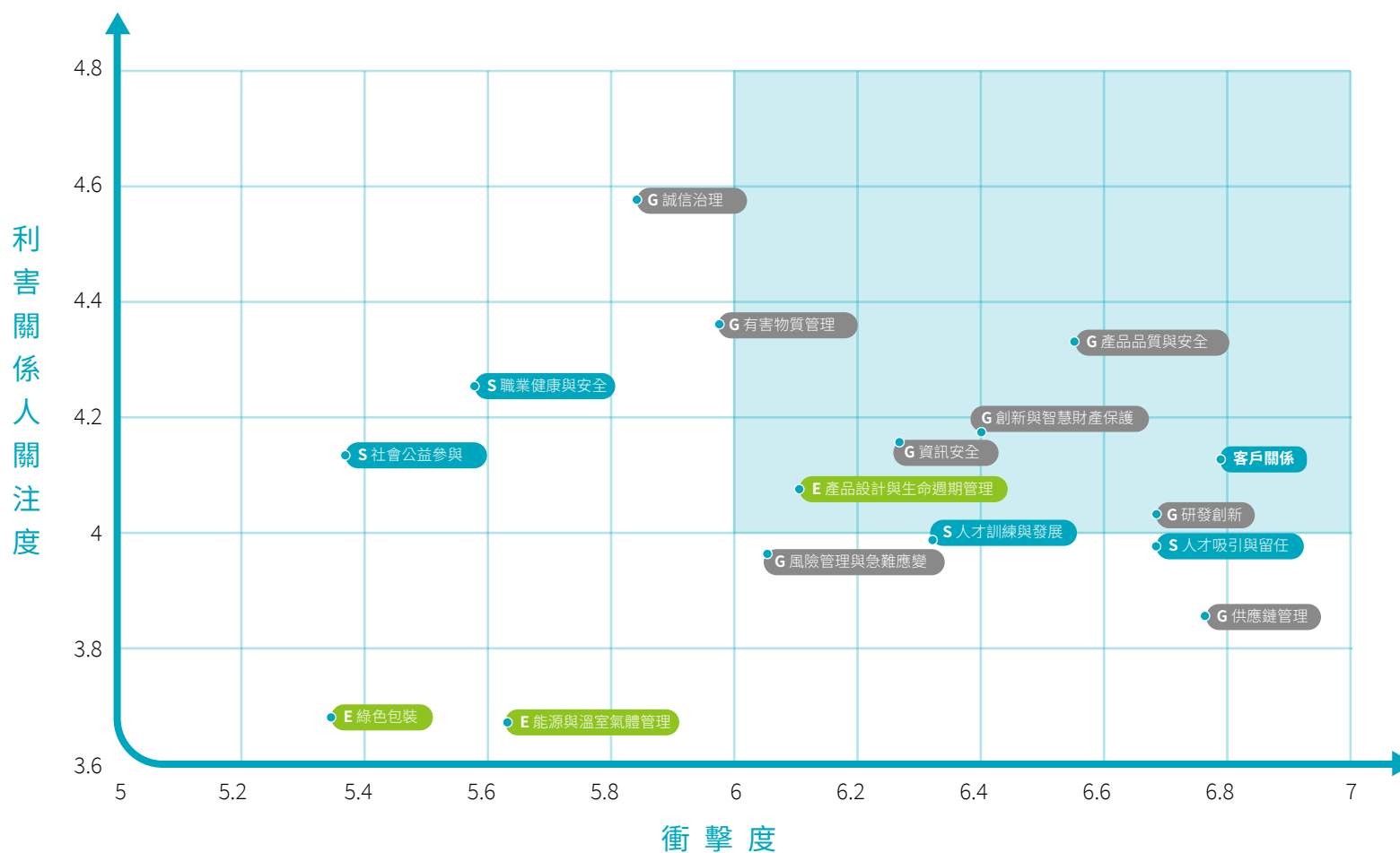
重大議題鑑別流程



重大議題分析

經分析及討論，並將相似議題合併後，本年度最後篩選 5 項重大議題，包括資訊安全、創新與智慧財產保護、產品品質與安全、產品設計與生命週期管理及客戶關係。透過相較前期重大議題鑑別結果，本年度透過問卷調查向內外部利害關係人蒐集意見，同時擴大盤點產業相關議題，重新調整重大議題，故所鑑別出的結果變動性較大，增加創新與智慧財產保護、產品設計與生命週期管理及客戶關係，而前期不列入之重大議題，惟將維持既有的管理程序。

重大主題矩陣圖



正負向衝擊度結果



重大議題管理方針

重大議題	衝擊說明	價值鏈衝擊			2024 年成果	2025 年目標	中長期目標	對應 GRI 主題	對應章節
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)					
創新與智慧財產保護	正面：考量全球市場變化迅速，需持續強化技術創新與建立智慧財產保護及管理機制，以確保企業智財受保障 負面：公司面臨競爭優勢缺乏保障、市場營運可能受阻、品牌價值受損等相關成本	◆	◆	◆	1. 獲准 17 件國內外專利 2. 零重大專利侵權事件及營業秘密洩漏事件發生	1. 嚴格控管風險，零重大智權風險事件發生 2. 導入智權管理數位化運用 3. 提升智權價值	1. 嚴格控管風險，零重大智權風險事件發生 2. 強化核心專利與商標佈局		1.1.1 優質產品與服務 3.1 產品創新與研發
資訊安全	正面：落實資訊安全維護與管理，有效保護公司維持核心系統正常運作 負面：資安洩露導致公司機密資訊或客戶的資料被惡意利用，影響客戶隱私，也導致公司的商譽及財務造成損失	◆	◆	◆	無重大資安危害事件及客戶資料暨個資外洩事件發生	1. 零資訊外洩風險及避免重大資安事件發生 2. 辦理社交工程演練暨資安意識訓練	導入 ISO 27001 國際資安標準	418 客戶隱私	1.5 資訊安全
產品品質與安全	正面：重視產品的品質及安全，並符合國際驗證的標準，促使產品得已長期銷售 負面：產品品質未能達到客戶的要求，失去客戶信任，使訂單減少營收下降	◆	◆	◆	1. 產品合規率 100% 2. 持續通過 ISO 13485 品質管理系統認證	1. 產品上市前須 100% 符合法規 2. 持續通過 ISO 13485 品質管理系統認證		417 行銷與標示	1.3 誠信經營 3.2 品質管理

重大議題管理方針

重大議題	衝擊說明	價值鏈衝擊			2024 年成果	2025 年目標	中長期目標	對應 GRI 主題	對應章節
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)					
產品設計 與 生命週期管理	正面：對環境友善的角度，進行產品設計，符合未來各國對綠產品的規範，能提升產品的競爭力 負面：企業設計產品的角度若未能符合國際對綠色產品的規範，將可能無法於市場繼續銷售	◆	◆	◆	新設定相關目標	1. 開發節能核心機電元件，節能達 15% 2. 氣墊床產品採用符合 Oeko-Tex 布料比率達 50% 3. 產品塑膠包材減量率達 20%	持續朝向永續產品方向精進		3.1 產品創新與研發 3.2 品質管理
客戶關係	正面：積極落實客戶溝通與解決問題，客戶滿意度提升，獲得更多客戶訂單 負面：未能妥善落實客戶關係管理，客訴增加且失去信任，影響公司收益和永續經營			◆	客戶滿意度分數提升至 4.52 分	維持客戶滿意度分數 >4 分			3.4 客戶關懷

Wellell | 共創價值

3. 共創價值

3.1 產品創新與研發

雅博以研發創新為核心競爭力，累積超過 348 項專利，持續引領壓傷照護領域的技術創新。雅博自主研發、先進材料技術、自動調節演算法及智慧管理平台 (SleepWell 與 KeepWell)，不僅強化臨床照護，更實現智慧化照護，連結照護者、數據與設備，實現照護模式轉型，提升病患照護成果，並創造長期價值。

同時雅博逐步將永續理念融入創新研發，持續優化產品的環保性能，並積極進行專利與商標全球佈局，與醫療機構及學術單位合作，優化技術及確保臨床應用成效，目前產品銷往歐洲、美洲及亞洲等地，致力成為地區性居家照護產品的信賴品牌。



永續產品創新與綠色設計

雅博秉持環境永續理念，將綠色創新融入產品設計與製造，推動包材與布料技術的升級，實現從材料到包裝的環保轉型。透過選擇環保材料、優化製程與提升產品壽命等方式，期望減少資源消耗與碳足跡，並展現企業對永續發展的長期承諾。

綠色包材革新

在包裝設計上，雅博採取可回收紙材，應用蜂巢狀緩衝結構、交錯摺疊支撐系統及多層次防震紙板，取代傳統難以分解且不可回收的泡棉、防撞海綿及 PE 空氣緩衝材料。此設計不僅確保產品在運輸過程中的安全，亦降低對環境的負擔，藉由減少塑料使用並優化包裝設計，有效提升資源利用效率，實現包裝材料的永續升級。



環保皮布料開發

在產品皮布料開發上，將導入具環境友善特性的反應型聚氨酯熱熔膠 (PUR) 貼合技術，取代傳統溶劑型或高溫熱熔膠工藝。PUR 貼合不僅具備低揮發性有機物 (VOC) 排放與高效能貼合效果，亦可結合再生材質，符合循環經濟精神。此開發的環保皮布料，可提升布料耐久性及性能，有助於降低醫療廢棄物的產生，將計劃應用於醫療用氣墊床產品系列，提供抗菌、防水、透氣等醫療級性能。

未來，雅博將持續投入研發資源，強化綠色材料應用，並深化智慧製程優化，從材料選擇到產品生命週期管理，實現更具永續價值的產品設計，以打造兼顧病患照護品質與環境責任的創新醫材產品，讓設計與選擇，都成為推動永續發展的具體行動。

智慧財產權管理

雅博致力於創新醫材的開發與全球市場布局，將智慧財產視為公司核心競爭力之一，建構完善的智慧財產管理政策與制度，涵蓋專利、商標、營業秘密與資訊安全四大面向。同時訂有《智權管理辦法》及相關的作業規範，明確規範智慧財產的取得、保護、運用及風險防範，以確保研發成果受到完整保護，支援品牌拓展與市場佈局。

- **專利管理:**研擬專利佈局策略、分析競品技術趨勢，並透過與國內外專業代理機構合作進行專利申請，從而確保專利品質與有效性。
- **商標管理:**採取全球商標佈局與註冊維護，涵蓋核心品牌「Wellell」與規劃多項產品及技術名稱之註冊申請，並建置商標資料庫進行續展管理
- **營業秘密保護:**訂定《營業秘密管理辦法》，實施資訊分級、權限控管與定期盤點，強化保密管理



此外，雅博重視員工對智慧財產的風險意識，定期舉辦專利、商標與營業秘密等相關訓練課程或宣導，2024 年共辦理超過 40 小時的訓練課程。透過制度化、數位化與教育訓練三大策略，打造可持續發展的智慧財產治理架構，協助企業落實法遵、強化創新能量。

研發投入費用

雅博持續投入研發，提升生產技術及產品開發，2024 年研發支出達 163,526 仟元，佔年度合併營收淨額之 6.85%。2025 年預計投入金額將高於 2024 年近 10%，以確保公司的競爭力。

項目 / 年度	2023	2024
研發費用 (A)	165,762	163,526
研發費用佔營收比例 (%)	6.26%	6.85%

單位：新台幣千元

3.2 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，產品也通過綠色產品認證 (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产品。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，雅博分別在产品上市前，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 (EU) 的醫療器材法規，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。

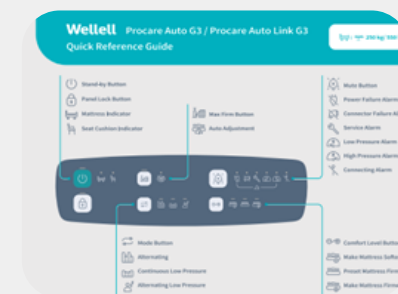
品質管理教育訓練

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、歐盟醫療器材法規等相關與醫療器材相關品質課程，2024 年共開設 320 小時的課程，總計 121 人次參與。



3.3 行銷與標示

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。2024 年無違反與產品安全、行銷標示、廣告等事件。



3.4 客戶關懷

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。

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。

2024 年雅博針對重要客戶進行問卷調查，共計 190 份，平均客戶滿意度較去年提升，評分為 4.52 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的正向回饋。

客戶滿意度 **4.52** 滿分 5 分

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。



3.5 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	- 須簽署品質協議約定相關品質要求 - 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 - 高風險供應商：提供雅博成品的廠商	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	D 類 - 提供品質相關服務類	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



依供應商類型要求簽署保密
合約及品質要求文件



供應商評比、評鑑及改善

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。2024 年共分為 5 大類 32 個項目進行評鑑，共有 25 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	70 以上	矯正預防措施

供應商永續評估

除了針對供應商的表現及能力進行管理，雅博於採購作業規範，陸續將供應商執行 ESG 的作為進行要求。2024 年起，訂定「供應商社會責任與商業道德聲明書」並針對近兩年有交易紀錄之供應商展開簽署作業，預計 2025 年達到 95% 供應商簽署。透過聲明書的簽署，以確保供應商能於健康安全、勞工與人權、環境保護及商業道德等方面遵守其標準，並且完全遵守經營所在國家 / 地區的法律和法規。

ESG 評鑑項目與評分原則

透過供應商企業社會責任稽核表，由供應商自評在社會責任面向的實踐情形，同時雅博在實地評鑑時再進行覆評，並依具體實施成果給予評分，建立標準的審視機制。

評分項目：分為四個項目，包括健康與安全、勞工與人權、環境、商業道德。

評分說明：

5 分：有完整流程及 100% 執行記錄
 4 分：約有 80% 流程，或執行約 80%
 3 分：約有 50% 流程，或執行約 50%
 2 分：約有 30% 流程，或執行約 30%
 1 分：低於 30% 流程
 0 分：無任何流程及執行記錄

評級標準：

評等	分數區間	評級標準說明
A 級	90 分以上	合格
B 級	80 分以上	A 類供應商評級需達 B 級以上
C 級	70 分以上	B、C 類供應商評級需達 C 級以上
D 級	未滿 70 分	不合格

異常改正措施

企業社會責任稽核表，依據評級在 D 級（70 分以下含 D 級），及 A 類供應商在 C 級以下（含 C 級），將開立「異常改正行動單」並通知供應商回覆改正措施。覆評期限為 3 個月，期間仍可持續採購；若覆評結果仍不合格者，由採購單位主管於製造供應鏈月會提報決議是否除名或條件式列管。

推動永續供應鏈轉型

透過專案資源，雅博與供應商夥伴以提升製程智慧化、資訊系統整合及透過智慧化達到低碳效益，以應對未來製造業數位轉型的趨勢需求。2024 年，雅博及供應商夥伴完成智慧化診斷及初步轉型評估，並逐步汰換智慧化製造設備、資安防護系統、廠務監控智慧化系統等設備，藉以提升生產效率與資源運用最佳化，同時讓製程更節能。2025 年，雅博也將持續與供應商夥伴攜手共進，透過智慧化升級打造更具韌性、高效且符合永續發展需求的供應鏈體系。

Wellell | 環境永續

4.環境永續

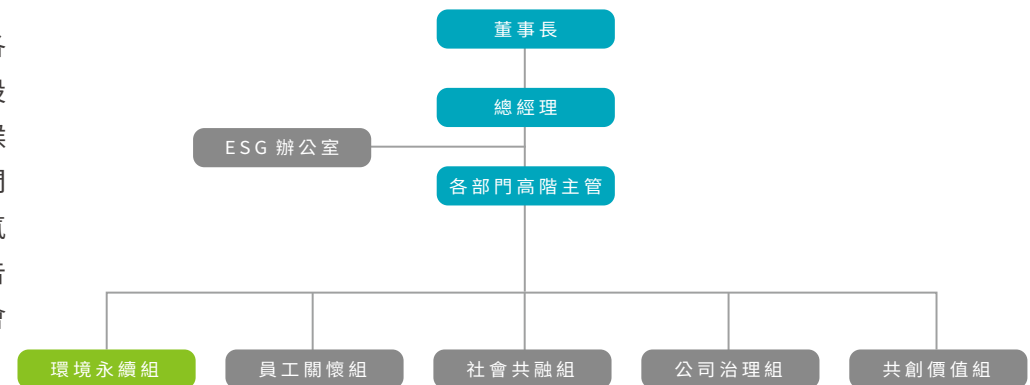
雅博生產型態以組裝為主，所需零組件由各供應商提供後，進入所屬產品產線組裝為成品，製程所使用之能源為電力，無使用水、蒸氣或熱源等能源。然而，因應全球淨零減碳趨勢及落實環境能源管理需求，雅博訂定「土城大樓管理辦法」，於內部訂定各項能源管理管控作業標準，以確實落實各項節能措施，達到環境永續。另外，雅博已於 2022 年展開內部溫室氣體盤查，瞭解公司溫室氣體排放現況，同時亦納入所有合併報告子公司的溫室氣體盤查規劃並逐步執行。

4.1 氣候變遷管理

面對全球氣候變遷帶來的風險與挑戰，本公司依循氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書中揭露執行情形及績效，期望利害關係人藉此了解本公司於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

治理

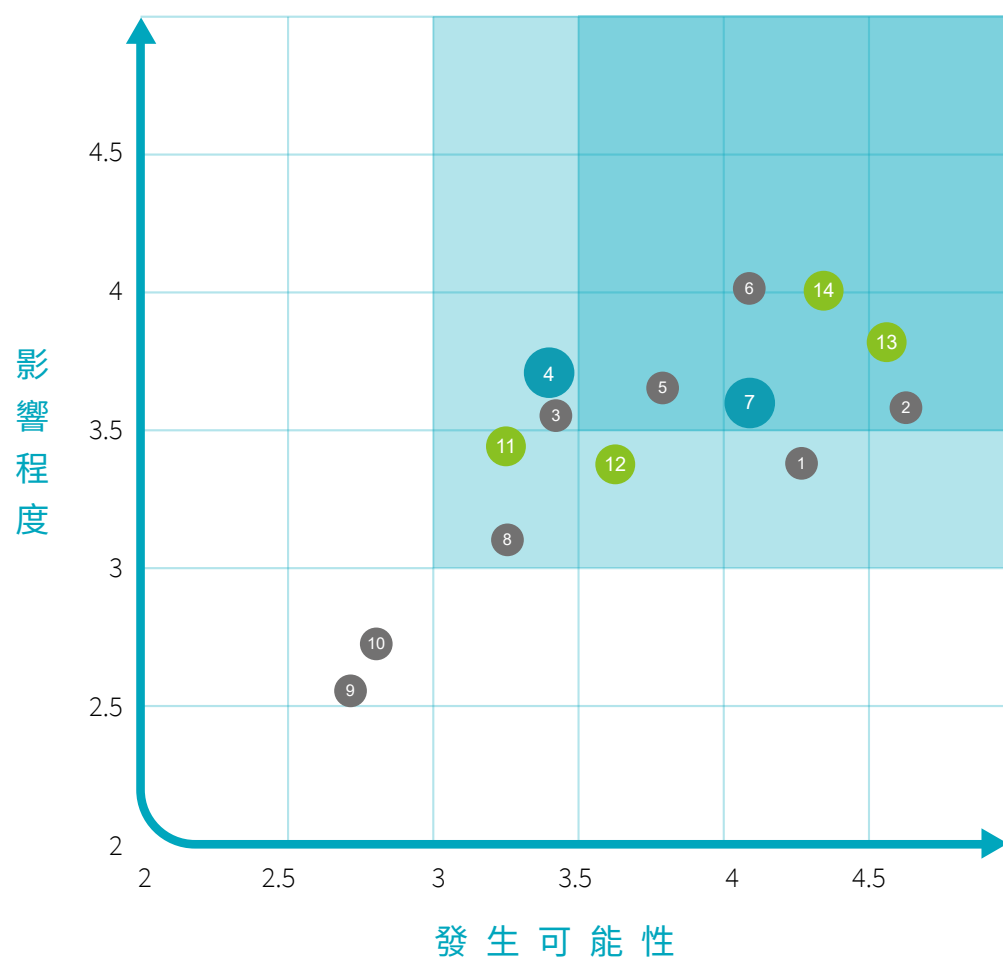
本公司於內部設置永續委員會，由董事長擔任主任委員，總經理為召集人，由各部門高階主管擔任跨部門工作小組召集人，統領轄下各部門之委員代表，同時設有 ESG 辦公室為專責單位進行推動，依功能編制五個功能小組，其中氣候變遷相關議題則主要由環境永續小組推動，如總務、生產、研發及供應鏈等部門具有不同的執行任務，針對公司各項活動、產品及服務之環境面向評估，進行氣候變遷風險與機會之評估管理作業，每季由 ESG 辦公室代表負責向董事會報告整體永續行動及措施，讓董事會得以確實掌握公司氣候風險管理及執行，董事會並得隨時提出改善或執行建議，指導與監督本公司氣候風險管理情形。



策略

面對全球氣候變遷及極端氣候可能對公司造成的營運影響，本公司依循 TCFD 公佈之氣候相關財務揭露建議書架構，開始針對氣候變遷進行資料蒐集、鑑別、評估相關風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，並定義短期為 1~3 年、中期為 3~5 年、長期為 5 年以上，同時也規劃各項行動因應氣候變遷所帶來的風險與機會。

氣候相關風險鑑別矩陣



轉型風險

- 1 提高溫室氣體排放定價
- 2 強化排放量報導義務
- 3 投入回收再利用流程，提升資源的使用效率
- 5 原物料地區受氣候變遷影響
- 6 供應鏈影響公司將現有產品轉化永續產品的過程
- 8 綠色消費市場需求提升，導致現有商品和服務需求量下降
- 9 氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降
- 10 利害關係人的關注與負面回饋日益增加

實體風險

- 11 極端氣候影響致使維運費用暴增或供應鏈中斷
- 12 颱風、暴雨造成員工無法上班情形
- 13 平均溫度升高，在熱負荷增加的情況下，導致用電量增加
- 14 市電備載不足導致限電 / 停電

機會

- 4 以低碳商品替代現有產品和服務
- 7 綠色消費市場需求提升，提供低碳產品及服務

經永續委員會與高階主管報告與研議後，共鑑別出 5 個氣候相關風險及 1 個氣候相關機會，擬定因應措施如下表：

	類別	項目	對雅博的潛在影響	影響時間	對公司的財務影響	因應措施
轉型風險		2 強化排放量報導義務	政府訂定「上市櫃公司永續發展路徑圖」分階段實施要求母、子公司揭露及盤查時程，造成營運成本的增加	短	成本增加	依 母 公 司 及 子 公 司 的 地 區， 分 階 段 導 入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及查證公司，並內部培訓溫室氣體盤查種子人員，以完成自主盤查工作
		5 原物料地區受氣候變遷影響	氣候變遷將影響原物料供應及價格，持續價格上漲將影響產品的獲利情形	中	成本增加	長期關注重要原料國內外趨勢，降低對單一供應商的依賴
		6 供應鏈影響公司將現有產品轉化永續產品的過程	因應全球低碳轉型的趨勢，客戶要求產品需減碳，若供應商無法提供綠色原料，生產產品將無法滿足客戶的需求，可能會有被轉單的風險	長	成本增加	選擇低碳產品供應商並鼓勵供應商採取氣候行動
實體風險		13 平均溫度升高，在熱負荷增加的情況下，導致用電量增加	台灣各地平均氣溫增加，將導致相關空調或冷卻設備等使用量提升	短	成本增加	採購節能設備 工廠電力設有緊急發電機系統設備，提供消防系統及重要儀器、設備使用
		14 市電備載不足導致限電 / 停電	隨極端氣候頻率上升，導致夏季電網負荷倍增，備載容量下降，造成突發性限電，將使生產線及關鍵設備運作造成營運中斷風險	短	營收減少 成本增加	完善停電的應變措施
機會		7 綠色消費市場需求提升，提供低碳產品及服務	掌握各國法規對低碳產品要求及客戶的需求，提供低碳產品及服務	長	營收增加	投入綠色產品的研發與創新

風險管理

雅博依循 TCFD 框架，展開氣候風險的鑑別，ESG 辦公室參考「氣候相關財務揭露 (TCFD)」，標竿企業及醫療產業的永續報告書，完成議題蒐集，歸納出 14 項氣候風險與機會，透過問卷予董事長、總經理及各部門高階主管，進行對氣候風險議題發生的可能性及衝擊程度進行評估，依其結果進行分析及排序，最後召集永續委員會會議與各相關成員針對氣候風險與機會進行討論與鑑別，並訂定因應措施，同時將鑑別結果放入永續報告書中，並於每年至少一次向董事會提出報告。

氣候風險管理流程



指標與目標

為了制訂未來的減碳策略，雅博分階段執行溫室氣體盤查，以了解各子公司的數據，進而能進行整體減碳目標的規畫：

項目	2024 達成	2025 目標	2026 目標	2030 目標
溫室氣體盤查導入	完成 2023 年雅博溫室氣體盤查報告及清冊	1. 完成母公司及昆山子公司盤查報告及清冊 2. 非華語地區子公司，辦理線上輔導訓練課程 3. 調查供應商導入 ISO 14064-1 的情形 (準備範疇三)	母公司及合併報表子公司產出溫室氣體盤查報告及清冊	每年執行合併報表子公司溫盤及第三方查證
溫室氣體母公司排放總量減少百分比 (範疇 1+2)(較基準年 Y2022)	減少 4.3%	減少 3%	增加 2% 以內	減少 5%

4.2 能源管理

雅博主要能源耗用為電力使用，以下為母公司近三年溫室氣體排放、電力使用、用水量及廢棄物總量。

溫室氣體

雅博導入 ISO 14064-1:2018 標準之溫室氣體盤查，因主要以輕組裝為主，製程所使用的能源主要為電力，因此排放量最大的來源為範疇二外購電力。2024 年雖有汰換節能設備，但主要受營運影響，故碳排放量較前一年減少 7.9%。

範疇	類別	說明	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	類別 1	直接排放	37.5716	35.6238	31.0823
範疇二	類別 2	外購電力之間接溫室氣體排放	886.7925	861.9312	789.6840
範疇三	類別 3	運輸相關	211.1599	197.8748	135.2330
	類別 4	組織使用產品	37.5716	35.6238	182.9801
合計		二氧化碳當量 (ton-Co2e)	1299.159	1,236.811	1,138.979

註 1：本表數據範圍為雅博股份有限公司集團總部據點

電力使用

年度	總用電度數	GJ(註)	節能效益及措施	未來減量目標及推動情形
2022	1,770,600 度	6374.160	效益：較前一年度減少 101,300 度，減幅為 5.73%	以每年較前一年度節電 0.1% 為目標。
2023	1,767,300 度	6362.280	措施： 1. 汰換老舊空壓機，新購變頻式空壓機，舊機運轉一小時耗電 7.7kW/H，新機運轉一小時耗電 5.7kW/H，每小時節能 2kW/H，一年約節省 6,336 度	
2024	1,666,000 度	5997.600	2. 汰換設備均以節能標章為選購標的，以達到節約用電之目的	

註：1.1kWh = 0.0036GJ

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	節能效益及措施	未來減量目標及推動情形
2022	7,308 度	1. 效益：因為實驗室測試製成增加，較前一年度增加 248 度用水量 2. 措施：汰換設備均以節水標章為選購標的，以達到節約用水之目的	預計 2026 年時，較 2022 年達到減量 1%。
2023	7,641 度		
2024	7,889 度		



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情形
2022	0	67.675	2024 年除積極減少製程時所產生的廢棄物，但因廠能減少，廢棄物減少了 20.4%。但預估 2025 年產能將會回升，將使廢棄物較 2024 年增加，將透過相關的推動措施達成目標。	預計 2026 年時，較 2022 年減量 20%。
2023	0	66.166		1. 宣導全員落實資源回收。 2. 與可回收再利用之廠商合作，將皮布料邊角料回收並達到可重生再使用。。
2024	0	52.631		

4.3 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。

數位學習降低資源耗用

為降低實體差旅對環境的影響，Wellell 積極導入數位產品課程，透過對全球分公司導入線上課程與數位教材，不僅能有效減少跨國出差與交通移動所帶來的碳排放，亦可大幅降低實體教材印製所需的資源消耗。2024 年透過採用電子教材，節省超過 3,000 張 A4 紙張，等同減少約 22.8 公斤二氧化碳排放，同時也提升教育訓練的效率與靈活性。

此外，線上學習支援各地同仁遠端參與，促進企業內部知識共享與即時交流，強化學習效果，同時推動公司朝向低碳、高效率的綠色辦公文化，展現雅博實踐永續與數位轉型的雙重承諾。

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 CO₂e 計算

全面採用環保材質贈品

雅博致力於永續發展與環境保護，2024 年所有禮贈品皆採用環保材質或可重複使用產品，並透過選用低碳商品有效降低整體碳排放量，如環保回收材質隨身碟、筆記本、保溫杯等，共計總減碳量達 5.45 公噸。



Wellell | 社會共融

5.社會共融

5.1 人力資源管理

2024 年雅博台灣母公司員工共 215 人，全球員工共 603 人，其中非本地佔 64%，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 53.9% 與 46.1%；其中女性主管（課級以上）於管理階層中占比為 21.2%。雅博 99% 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，2024 年員工總數為 215 位，因優化集團組織調整，較前一年度減少 18 %。本公司員工人數採年底員工總人數計算。

員工人數 (註)

勞雇合約性質	性別	2023 年	2024 年
正職員工	男性	114	97
	女性	146	116
總計		260	
臨時員工	男性	1	2
	女性	3	0
總計		4	2
合計總人數		264	215

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）。

勞雇類型性質	性別	2023 年	2024 年
正職員工	男性	114	97
	女性	146	116
全職員工人數		260	213
兼職員工	男性	1	2
	女性	3	0
兼職員工人數		4	2
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
不保證工時員工人數		0	0
合計		264	215

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。

註：本報告書統計範疇之員工工作地點皆在台灣

員工平均年齡及平均年資統計



年度	平均年齡（歲）			平均年資（年）		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2023	41.4	41.8	41.6	7	9.5	8.4
2024	41.9	41.9	41.9	7.34	9.5	8.5

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。2024 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 2 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	170	39.4%	60.6%	30 歲以下	67.1%
				30~50 歲	13.5%
				50 歲以上	19.4%
基層主管	15	53.3%	46.7%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	86.7%
				50 歲以上	13.3%
中階主管	18	66.7%	33.3%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	77.8%
				50 歲以上	22.2%
高階主管	12	100%	0%	30 歲以下	0%
				30~50 歲	50.0%
				50 歲以上	50.0%
全體員工	215	46.1%	53.9%	30 歲以下	10.7%
				30~50 歲	68.4%
				50 歲以上	20.9%
身心障礙	1	身心障礙聘僱比例 0.47%			

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

5.2 人才發展

5.2.1 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。

2024 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 1,684 人次，訓練總時數為 3783.92 小時，員工平均受訓時數為 17.6 小時，外部訓練總費用約 12 萬元、內部訓練約投入 200 萬元。

教育訓練計畫

訓練課程類別	班次	訓練人次	訓練時數 (小時)
內訓 - 實體課程	20	628	1466.70
內訓 - 線上課程	16	967	1574.22
外訓 - 課程	76	89	743
總計	112	1684	3783.92

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

受訓員工人數、時數及性別分布

項目	男性	女性	總計
員工人數	97	116	215
訓練人次	760	924	1,684
訓練總時數 (小時)	1,860.2	1,923.72	3,783.92
訓練平均時數 (小時)	19.18	16.58	17.60

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

5.2.2 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。2024 年間共計招募 34 位新進員工，包含男性 14 位、女性 22 位；另有 80 位員工離職，含 30 位男性及 50 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道、組織優化等因素。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。

新進人員總數及比例

性別	年齡	2023 年		2024 年	
		總計	新進比例	總計	新進比例
男性	30 歲以下	2	6.4%	11	6.51%
	30-35 歲	13		2	
	51 歲以上	2		1	
	小計	17		14	
女性	30 歲以下	11	9.8%	13	9.3%
	30-35 歲	14		6	
	51 歲以上	1		1	
	小計	26		20	
合計總人數		43	16.3%	34	15.81%

離職人員總數及比例

性別	年齡	2023 年		2024 年	
		總計	離職	總計	離職比例
男性	30 歲以下	3	7.95%	22	13.95%
	30-35 歲	16		2	
	51 歲以上	2		6	
	小計	21		30	
女性	30 歲以下	4	8.33%	31	23.26%
	30-35 歲	16		5	
	51 歲以上	2		14	
	小計	22		50	
合計總人數		43	16.29%	80	37.21%

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

5.3 人才吸引與留任

5.3.1 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。



2024 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)	3	0	3
實際申請人數 (B)	0	0	0
申請率 (B/A)	0%	0%	0%
報告年度待復職人數 (C)	0	1	1
申請復職人數 (D)	0	1	1
復職率 (D/C)	0%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	1	2	3
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	1	2
留任率 (F/E)	100%	50%	67%



5.3.2 多元溝通管道

為促進勞資和諧，雅博訂定「勞資會議實施辦法」，由勞工與資方雙方依法選舉代表出席，每季至少一次召開勞資會議。本公司基於現階段員工人數規模、勞資互動關係及內部溝通管道的有效運作，勞資雙方皆能透過現有制度達成良好協商與共識，目前未成立工會，亦無與勞工簽訂團體協約，但本公司同時建立多元溝通管道，讓同仁可隨時提出建議與申訴，落實員工權益的保障。



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	發出內部刊物，讓員工了解公司資訊，共發出 6 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 7 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，2024 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	2024 年雅博共辦理 9 場活動，並於活動後發送問卷 (非常滿意為 5 分)，平均滿意度達 4.46 分以上

5.3.3 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、獎酬設計之重要依據。2024 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 84.5%、直接同仁比例為 15.5%；如以職位區分，管理職比例為 15.5%、非管理職為 84.5%。



5.3.4 薪資報酬

雅博依據員工的學經歷背景、專業知識技能、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資，支付給員工的薪資符合所有適用的法規，包括基本工資、加班工時與法定福利等；男女皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有所不同。

除了基本薪資外，本公司亦根據營運績效狀況彈性變動薪酬發放，包含年終獎金、業績獎金、生產獎金、員工酬勞等；而年度調薪則依據公司營運績效、經濟物價與通膨指數等狀況調整之，並根據員工之職等及考績表現，分別擬定薪資調整項目及金額，以照顧員工之基本生活需求，並透過各項獎酬制度適時激勵士氣，進而留任優秀員工。

男女員工薪酬比例

年度	2023		2024	
性別	男	女	男	女
平均薪酬	1	0.88	1	0.74

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與中位數

年度	2023	2024	年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數（註）	247	220	-27
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	805	827	+22
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	661	692	+31

註：非擔任主管職務之全時員工人數 = (當年在職給薪滿六個月 (含) 以上之員工人數 - 擔任主管職務之員工人數 - 扣除部分工時之員工人數) 任職天數比例的加權平均

5.4 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，2024 年共開設 5 場課程，共計受訓人數為 271 人次，總受訓時數為 406.5 小時。

5.4.1 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，2024 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	0
可記錄之職業傷害率 [註 3]	0
工作時數	486,216

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

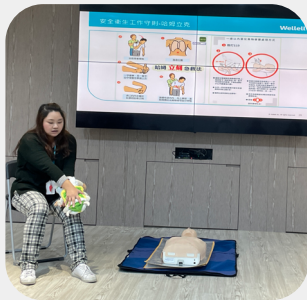
註 3：可記錄之職業傷害率 = 可記錄之職業傷害數 (包括由職業傷害所造成的死亡人數) / 工作小時 x 200,000

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

5.4.2 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 65 人次
減重活動	舉辦 1 場體適能檢測活動，共計 46 人參與
健康講座 / 衛教宣導	辦理 2 場健康講座，主題為我的輕盈減脂神隊友、打擊糖胖棉花糖，擺脫甜蜜負荷，共計 92 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 1,322 人次參與



5.5 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、SDG 4 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。2024 年度雅博總計共觸及 31,010 人次，二年累計超過 320 萬的公益投入金額。

社會公益關懷

愛心捐贈二手沙發

為將資源再利用及關懷長者，捐贈二手沙發給財團法人私立廣恩老人養護中心，讓可用資源再次發揮效益。

認購喜憨兒烘焙坊餅乾

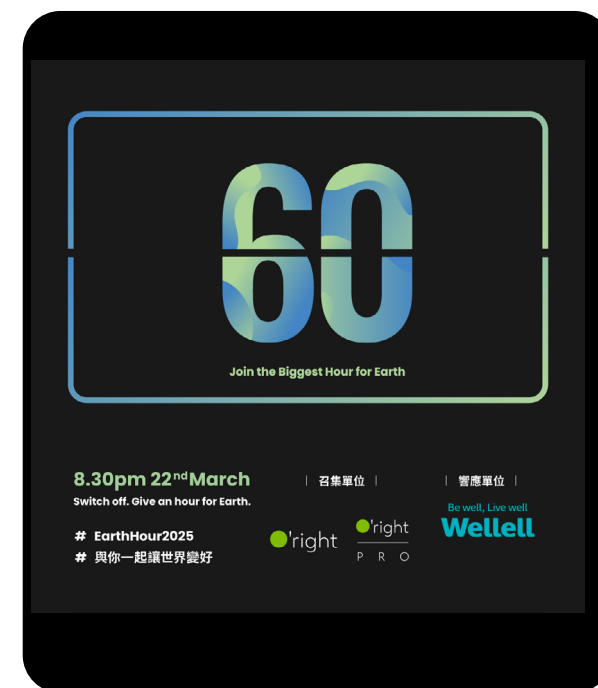
為響應共融精神並支持弱勢族群就業，雅博於品牌活動中，選用喜憨兒烘焙坊所製作的手工餅乾，作為贈禮致贈與會者。這批餅乾由聽障工作者親手烘焙與包裝，透過實際採購行動，以支持聽障族群在職場上的發展與邁向自立生活，總計觸及 300 位參與者。雅博始終相信，品牌的力量不僅體現在產品與服務，更體現在每一個選擇共好、實踐包容的行動之中。

捐血活動

連續 3 年與新北市土城區廠商協進會共同發起企業捐血活動，並捐贈 500 份禮品，鼓勵社區里民及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

2024 年再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 23 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。



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，2024 年支持 5 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，雅博超過 110 人次企業志工走進全台社區的 40 個輔具中心及台灣傷口造口及失禁護理學會，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，2024 年雅博共計投入 660 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，因此進到國立台灣大學醫學院，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 50 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，雅博長達 26 年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。2024 年共辦理 4 場次研習會，包括針對醫療及照護專業人員，辦理「輔具」及「復能」等長照相關議題之研討活動，以提升照護品質、減輕照顧負擔，進而幫助高齡長輩擁有更安全、自主、富尊嚴的終老生活。2024 年總計觸及 25,740 人次。



Wellell | 附錄：GRI 指標內容對照

附錄：GRI 指標內容對照

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021		
2-1 組織詳細資訊	1.1 關於雅博	7
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	關於報告書	3
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	7
	3.5 供應鏈管理	41
2-7 員工	5.1 人力資源管理	53
2-8 非員工的工作者	5.1 人力資源管理	53
2-9 治理結構與組成	1.2 公司治理	7
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 公司治理組織	12
	1.2.2 董事會	13
2-11 最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理組織	12
	1.2.2 董事會	13
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	12
	2.2 永續管理架構	27
	2.3 利害關係人與重大議題	28
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.2 董事會	13
	2.2 永續管理架構	27
	2.3 利害關係人與重大議題	28
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	7
	1.2.1 公司治理組織	12
	2.2 永續管理架構	27
2-15 利益衝突	1.2.2 董事會	13
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	12
	2.3.2 重大議題管理	30
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2.2 董事會	13

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	1.2.2 董事會	13
2-19 薪酬政策	1.2.3 功能性委員會	17
	1.2.3 功能性委員會	17
2-20 薪酬決定流程	5.3 人才吸引與留任	59
	1.2.3 功能性委員會	17
2-21 年度總薪酬比率	1.2.3 功能性委員會	17
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4
2-23 政策承諾	1.3 誠信經營	19
	2.1 永續發展策略	25
	3.5 供應鏈管理	41
2-24 納入政策承諾	1.3 誠信經營	19
	2.1 永續發展策略	25
	3.5 供應鏈管理	41
2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 誠信經營	19
	1.4 風險管理	20
	2.3 利害關係人與重大議題	28
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 客戶關懷	40
	5.3.2 多元溝通管道	61
	1.3 誠信經營	19
2-27 法規遵循	2.3 利害關係人與重大議題	28
	3.4 客戶關懷	40
	5.3.2 多元溝通管道	61
2-28 公協會的會員資格	1.3 誠信經營	19
2-29 利害關係人議合方針	1.1.4 公協會參與	11
2-30 團體協約	2.3.1 利害關係人辨識	28
	5.3.2 多元溝通管道	61

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	2.3.1 重大議題管理	30
3-2 重大主題列表	2.3.1 重大議題管理	30
3-3 重大主題管理	2.3.1 重大議題管理	30
創新與智慧財產保護		
3-3 重大主題管理	1.1.1 優質產品與服務	8
	3.1 產品創新與研發	36
產品設計與生命週期管理		
3-3 重大主題管理	3.1 產品創新與研發	36
	3.2 品質管理	38
資訊安全		
418 客戶隱私	1.5 資訊安全	22
產品品質與安全		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 品質管理	38
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3 誠信經營	19
	無相關事件發生	
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 品質管理	38
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2 品質管理	38
	無相關事件發生	
417-3 未遵循行銷推廣相關法規的事件	3.2 品質管理	38
	無相關事件發生	
客戶關係		
3-3 重大主題管理	3.4 客戶關懷	40
	5.5 社會參與及關懷	65
人才訓練與發展		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才發展	55
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才發展	55
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.3 績效管理制度	62

指標項目	報告書章節或說明	頁碼
其它主題揭露		
職業健康與安全		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職場健康與安全	63
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場健康與安全	63
403-3 職業健康服務	5.4 職場健康與安全	63
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職場健康與安全	63
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場健康與安全	63
403-6 工作者健康促進	5.4 職場健康與安全	63
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場健康與安全	63
403-9 職業傷害	5.4 職場健康與安全	63
403-10 職業病	5.4 職場健康與安全	63
勞資關係		
401-1 新進員工和離職員工	5.2.2 新進與離職人員統計	58
401-2 提供給全職員工的福利	5.3.1 員工福利	59
401-3 育嬰假	5.3.1 員工福利	59
其它		
205 反貪腐	1.3 誠信經營	19
206 反競爭行為	1.3 誠信經營	19
405-1 治理單位與員工的多元化	5.1 人力資源管理	53
415 公共政策	1.3 誠信經營	19

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	3.4 客戶關懷	40
	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	2024 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)	2024 無事件發生	
	HC-MS-250a.3	產品所涉及的死亡數量	2024 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)	2024 無違反事件	
道德行銷	HC-MS-270a.1	與不實行銷宣告相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	3.2 品質管理	38
	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	無相關事件發生	
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	3.2 品質管理	38
	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	3.2 品質管理	38
	HC-MS-430a.2	說明在配銷鏈可追溯性的成果	3.2 品質管理	38
	HC-MS-430a.3	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	3.5 供應鏈管理	41
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	1.3 誠信經營	19
	HC-MS-510a.2	規範與衛生保健專業人員互動的道德規範描述	無相關事件發生 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	7



2024 雅博永續報告書
Wellell Sustainability Report

www.wellell.com