



**曜亞國際**  
DYNAMIC MEDICAL TECHNOLOGIES INC.

2022 永續報告書  
SUSTAINABILITY REPORT

# 目錄

## CONTENT

經營者的話 | 02

編輯方針 | 03

永續績效 | 04



## 1 利害關係人議合

- 1.1 永續推行委員會 | 05
- 1.2 確認利害關係人 | 06
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 | 06
- 1.4 鑑別重大主題 | 08
- 1.5 永續發展目標 | 12



## 2 關於曜亞國際

- 2.1 公司簡介 | 14
- 2.2 經營理念 | 16



## 3 誠信治理

- 3.1 治理實務 | 17
  - 3.1.1 董事會
  - 3.1.2 功能性委員會
  - 3.1.3 內部稽核
- 3.2 風險管理 | 23
- 3.3 倫理誠信 / 反貪腐 | 25
- 3.4 營運績效 | 26
- 3.5 客戶關係 | 27
  - 3.5.1 產品簡介
- 3.6 資安防護 | 28



## 4 綠色永續

- 4.1 能源管理 | 30
- 4.2 溫室氣體管理 | 32
- 4.3 減碳效益 | 33



## 5 社會關懷

- 5.1 員工概況 | 34
  - 5.1.1 人權保障
  - 5.1.2 員工統計
- 5.2 適才適任 | 37
  - 5.2.1 薪酬福利
  - 5.2.2 人才培育
  - 5.2.3 勞資溝通
- 5.3 健康友善職場 | 41
  - 5.3.1 職場健康服務
  - 5.3.2 疫情防護措施
  - 5.3.3 職業安全衛生管理
- 5.4 公益參與 | 42

## 經營者的話 (2-22)

2020年初Covid-19疫情爆發，全球醫美市場皆受到影響，所幸亞太區從2021年第三季開始已逐步復甦，近年來，各年齡層網路及社群媒體的使用率提升情況下，醫美資訊日漸普及與透明化，吸引更多的民眾接受醫學美容相關療程。消費者不再一味追求低價的療程，「安全」及「療效」更受到重視，符合市場的最新科技產品也深獲台灣消費者喜愛，曜亞國際秉持過去一貫的核心精神，堅持代理國際上最具競爭力且安全的高規格醫美產品。

在面對競爭激烈的經營環境，公司思考如何讓企業永續經營，除依法設立審計委員會及薪資報酬委員外，另主動設立永續發展委員會，協助公司貫徹永續經營理念、實踐企業社會責任，將環境（E）、社會（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運當中。

於環境面向，隨著全球暖化、氣候變遷影響，公司期望能持續強化環境管理，響應政府主管機關要求，預計於2023年完成碳盤查，以達成節能減碳，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。

於社會面向，曜亞國際視每位員工為重要之資產，提供同仁友善平等的工作機會並兼顧個人表現的薪酬、提供公平就業及防範可

能職場侵害之工作條件，建立幸福且安全的職場環境，進而有好的經營績效回饋股東，為我們生活的社會帶來美好正向之循環，善盡社會責任。

於治理面向，為提升公司治理層面即為強化董事會運作效能，曜亞國際經董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質，並在公司官網揭露相關重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度，整體而言公司治理運作情形良好。

社會參與方面，曜亞國際於營運之餘，同時關注世界及社會的脈動，2022年俄烏戰爭爆發，全球嘩然，曜亞國際即時加入人道救援之行列，捐贈約20萬元價值之醫療耗材等物資予烏克蘭難民，發揮人溺己溺，人飢己飢之精神。

展望未來，曜亞國際在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、力行節能減碳以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等ESG面向，達成企業永續經營的目標。

曜亞國際股份有限公司 董事長

傅輝東

## 編輯方針 (2-2 ~ 2-5)

曜亞國際為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2022年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，曜亞國際期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

### ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期 間	2022年度，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣辦公室
財務數據	與個體財報數據一致
員工數據	台灣辦公室

### 撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI內容索引供利害關係人參照。

### 發行頻率

這是曜亞國際自願發布的第1本ESG報告書，未來曜亞國際每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於曜亞國際官網下載。

本次發布日期: 2023年9月。

下次發行日期: 2024年6月。

### 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

#### 曜亞國際 發言人

地址：新北市中和區中正路880號14樓

電話：02-2221-7733 分機：677

Email：waterchiang@dmttw.com

## 永續績效



### 治理／經濟面

- ◆ 公司個體營收新台幣995,855仟元。
- ◆ 淨利新台幣137,111仟元，達成每年維持獲利之目標。
- ◆ 公司治理評鑑上櫃公司組排名21%~25%
- ◆ 全體董事進修專業課程時數合計達61小時；公司治理主管進修達6小時。
- ◆ 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。
- ◆ 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。



### 環境面

- ◆ 溫室氣體排放量類別1產生 21.9529公噸CO<sub>2</sub>e。
- ◆ 未有違反環保法規紀錄。
- ◆ 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。



### 社會面

- ◆ 為保障員工就業權益，大部分員工屬於非固定期限勞雇契約及屬於全職工作者。
- ◆ 非主管職之員工薪資平均數較前一年增加73仟元；薪資中位數增加31仟元。
- ◆ 女性員工比例達56%；女性主管比例達25%。
- ◆ 91.5%員工年齡未滿50歲。
- ◆ 員工人均訓練時數達720.5小時。
- ◆ 全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。
- ◆ 未有違反勞動法規紀錄。
- ◆ 未有勞資爭議事件。
- ◆ 捐贈約20萬元價值之醫療耗材等物資予烏克蘭難民。

# 1

CHAPTER

## 第一章 · 利害關係人議合 ·

### 利害關係人與重大主題鑑別流程

#### STEP 1 · 了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊

#### STEP 2 · 鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及相關衝擊資訊，及利害關係人關心議題，選出永續相關之20項關注議題

#### STEP 3 · 評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析

#### STEP 4 · 排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定8項重大主題

### 1.1 | 永續推行委員會 (2-14)

曜亞國際董事會通過永續發展實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會（下稱ESG委員會），並委請總經理擔任主任委員，ESG委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入曜亞國際企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，由公司總經理擔任主任委員，公司治理主管、財務長、人事主管、管理處經理擔任副主任委員，召集各部門主管透過定期會議，就環境(E)、社會(S)、治理(G)相關議題制定因應措施及策略。除了各單位及相關工作小組不定期開會，全體委員皆於每季度舉行ESG會議確認目標成效及進度檢討，並經由內部稽核主管進行查證，定期向董事長及董事會報告實施成效及改進方向，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。

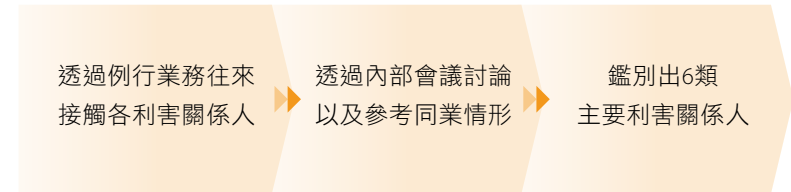


永續發展實務守則



## 1.2 | 確認利害關係人 (2-29)

### 確認利害關係人



利害關係人為影響曜亞國際或受曜亞國際影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6類對曜亞國際而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶/消費者、員工、供應商、政府機關、銀行。

## 1.3 | 利害關係人溝通管道與關注議題 (2-29)

曜亞國際的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注公司之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注曜亞國際的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

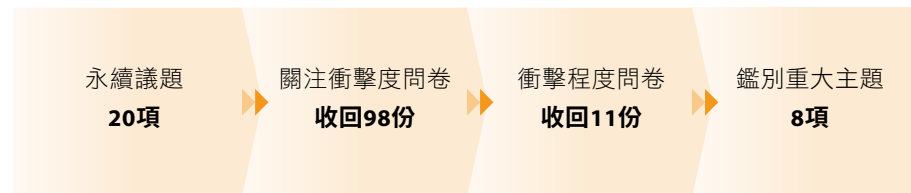
曜亞國際各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG委員會收集彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出20項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	
<b>股東/投資人</b>	提供股東或投資人公開、透明的營運資訊，重視股東權益，藉由與投資人溝通，隨時蒐集反饋，以取得股東或投資人之信任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶關係</li> <li>◆ 營運績效</li> <li>◆ 產品品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人才培育</li> <li>◆ 薪酬福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 股東常會/每年</li> <li>◆ 公開法人說明會/每半年</li> <li>◆ 公司官網投資人專區/即時</li> <li>◆ 公開資訊觀測站/即時</li> </ul>
<b>客戶/消費者</b>	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 倫理誠信/反貪腐</li> <li>◆ 原物料管理</li> <li>◆ 產品品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人才培育</li> <li>◆ 客戶關係</li> <li>◆ 資訊安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶會議/不定時</li> <li>◆ 業務拜訪/即時</li> <li>◆ 客戶滿意度調查/每年</li> <li>◆ 電話、E-MAIL/即時</li> </ul>
<b>供應商</b>	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供商品；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 營運績效</li> <li>◆ 客戶關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 資訊安全</li> <li>◆ 產品品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 電話、E-MAIL/即時</li> </ul>
<b>員工</b>	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 薪酬福利</li> <li>◆ 人才培育</li> <li>◆ 營運績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職業安全</li> <li>◆ 倫理誠信/反貪腐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 員工意見信箱/即時</li> <li>◆ 勞資會議/每季</li> <li>◆ 部門主管溝通/即時</li> </ul>
<b>主管機關</b>	曜亞國際為上櫃公司，受金管會及櫃買中心監督管理，公司所有決策應遵循其法令規範。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 倫理誠信/反貪腐</li> <li>◆ 職業安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 資訊安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公文往來/即時</li> <li>◆ 重大訊息/即時</li> <li>◆ 政策宣導會議/不定期</li> <li>◆ 公開資訊觀測站/即時</li> </ul>
<b>銀行</b>	公司與銀行端維繫長期良性互動，一起做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 倫理誠信/反貪腐</li> <li>◆ 營運績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 資訊安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 電話、E-MAIL/即時</li> </ul>



## 1.4 | 鑑別重大主題

### 利害關係人與重大主題鑑別流程



#### 環境面

供應鏈永續管理  
原物料管理  
能源管理  
溫室氣體管理  
水資源管理  
廢棄物管理



#### 社會面

薪酬福利、勞資溝通  
職業安全、人才培育  
員工平等與不歧視  
客戶的健康與安全  
產品及服務標示、客戶關係  
營業秘密保護及交易安全  
參與公益



#### 經濟面

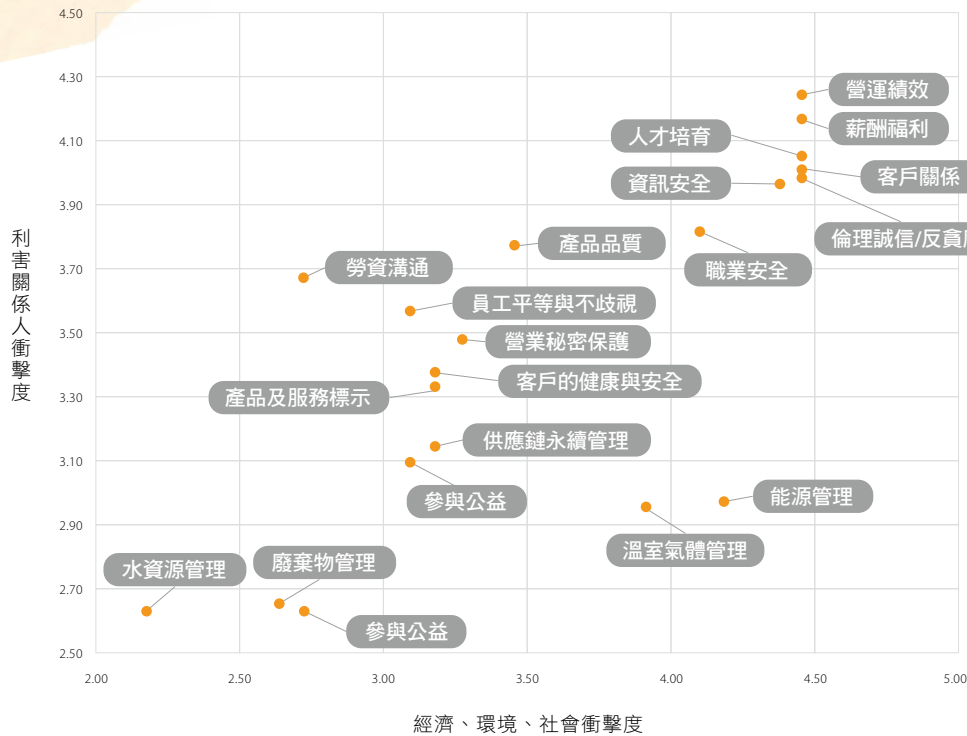
營運績效  
倫理誠信/反貪腐  
資訊安全  
產品品質

曜亞國際ESG委員會擬定20項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收98份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司11位主管填寫各永續議題對公司產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前二~三名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度曜亞國際應優先揭露環境、社會與經濟面向的8項重大主題分別為營運績效、倫理誠信/反貪腐、資訊安全、薪酬福利、人才培育、客戶關係、能源管理、溫室氣體管理，當年度鑑別出的8項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

曜亞國際將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露曜亞國際投身公益的成果。



重大議題分析圖



ESG面向	重大主題 (正面衝擊/負面衝擊)
環境面	能源管理(正面衝擊)、溫室氣體管理(正面衝擊)
社會面	薪酬福利(正面衝擊)、人才培育(正面衝擊)、客戶關係(正面衝擊)
治理面 經濟面	營運績效(正面衝擊)、倫理誠信/反貪腐(正面衝擊)、資訊安全(正面衝擊)

曜亞國際根據8項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入新產品開發，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。





撰寫報告書原則



曜亞國際遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對曜亞國際的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

### 確定重大主題和邊界




面向	重大主題	對曜亞國際的重要性	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露	
			公司	投資人	供應商	客戶	員工	銀行			
 <b>環境</b>	溫室氣體管理 能源管理	公司營運持續成長，為了避免溫室氣體排放總量成比例增加，內部必須進行嚴格的節能減碳措施，確保符合客戶要求。	●		●			●		302能源：2016 305 排放：2016	4.1 能源管理 4.2 溫室氣體管理
 <b>社會</b>	客戶關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提升客戶滿意度</li> <li>◆ 業績持續成長</li> <li>◆ 增加市場影響力</li> <li>◆ 實現公司及客戶的共同利益</li> <li>◆ 企業永續經營</li> <li>◆ 成為市場上所有客戶信賴的夥伴是公司價值的所在</li> </ul>	●	●	●	●				曜亞國際自訂重大主題	3.5 客戶關係




面向	重大主題	對曜亞國際的重要性	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露	
			公司	投資人	供應商	客戶	員工	銀行			
 社會	薪酬福利	兼顧企業及員工財務需求；以企業永續經營及承擔照顧員工之社會責任二相平衡之前提下，建立公平公正公開的薪酬福利制度，共創勞資雙贏局面。	●	●				●		401:勞雇關係：2016	5.2.1薪酬福利
 社會	人才培育	透過教育訓練與人才培育計畫，提升同仁核心/專業技能與競爭力，藉此有效運用於工作中，並同時促進公司營運成長。	●	●		●		●		404 訓練與教育：2016	5.2.2 人才培育
 經濟	倫理誠信/ 反貪腐	倫理誠信是企業責任的基線。唯有落實法規遵循，才能使企業穩健成長與永續經營。	●	●	●	●		●		307環保法規遵循：2016 (307-1) 419社會經濟法規遵循： 2016(419-1)	3.3 倫理誠信/反 貪腐
 經濟	營運績效	經營績效是企業綜合績效的展現，是保障投資人及其他利害關係人權益。	●		●	●		●	●	201經濟績效：2016	3.4 營運績效
 經濟	資安防護	企業資訊系統穩定經營，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流。	●	●		●			●	曜亞國際自訂重大主題	3.6 資安防護

## 1.5 | 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

曜亞國際將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，曜亞國際能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	曜亞國際回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。</li> <li>◆ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> </ul>
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</li> <li>◆ 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>◆ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>

SDGs	細項目標	曜亞國際回應
 <p>8 體面工作與經濟成長</p>	<p>8.4 改善能源使用與生產效率。</p> <p>8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022年比2021年能源密集度（用電量/銷售）節能率為20.28%。</li> <li>◆ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>◆ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> <li>◆ 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。</li> <li>◆ 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。</li> </ul>
 <p>10 減少國內及國家間不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。</li> <li>◆ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。</li> </ul>
 <p>16 和平、正義與健全的司法</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。</li> <li>◆ 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。</li> </ul>



## 第二章 · 關於曜亞國際 ·

### 2.1 | 公司簡介 (2-1、2-6)

曜亞國際為醫學美容之雷射儀器銷售商，創立於民國92年，以建構完整醫學美容產業鏈為目標，提供客戶醫學及生活美容儀器、醫學及生活美容耗材、醫學及生活美容設備維修。

註：有關曜亞國際重要沿革，請參閱110年股東會年報/貳、公司簡介/二、公司沿革。

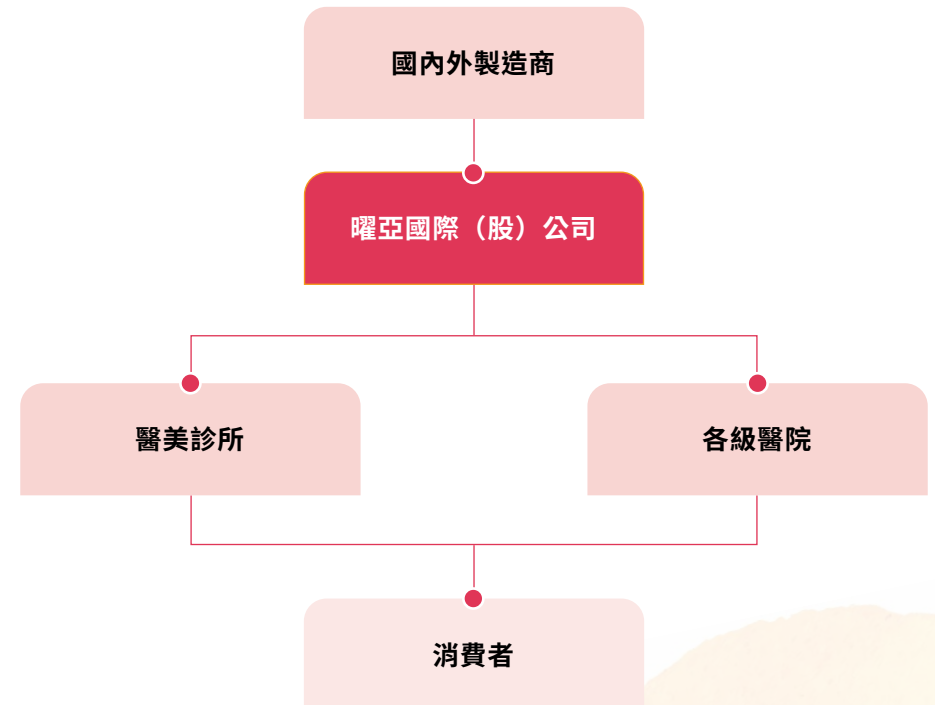
<b>公司名稱</b>	曜亞國際股份有限公司
<b>總部位置</b>	新北市中和區中正路880號14樓
<b>資本額</b> (單位：新台幣仟元)	300,000
<b>各區營運據點</b>	台灣

註：資料統計至2022年底。

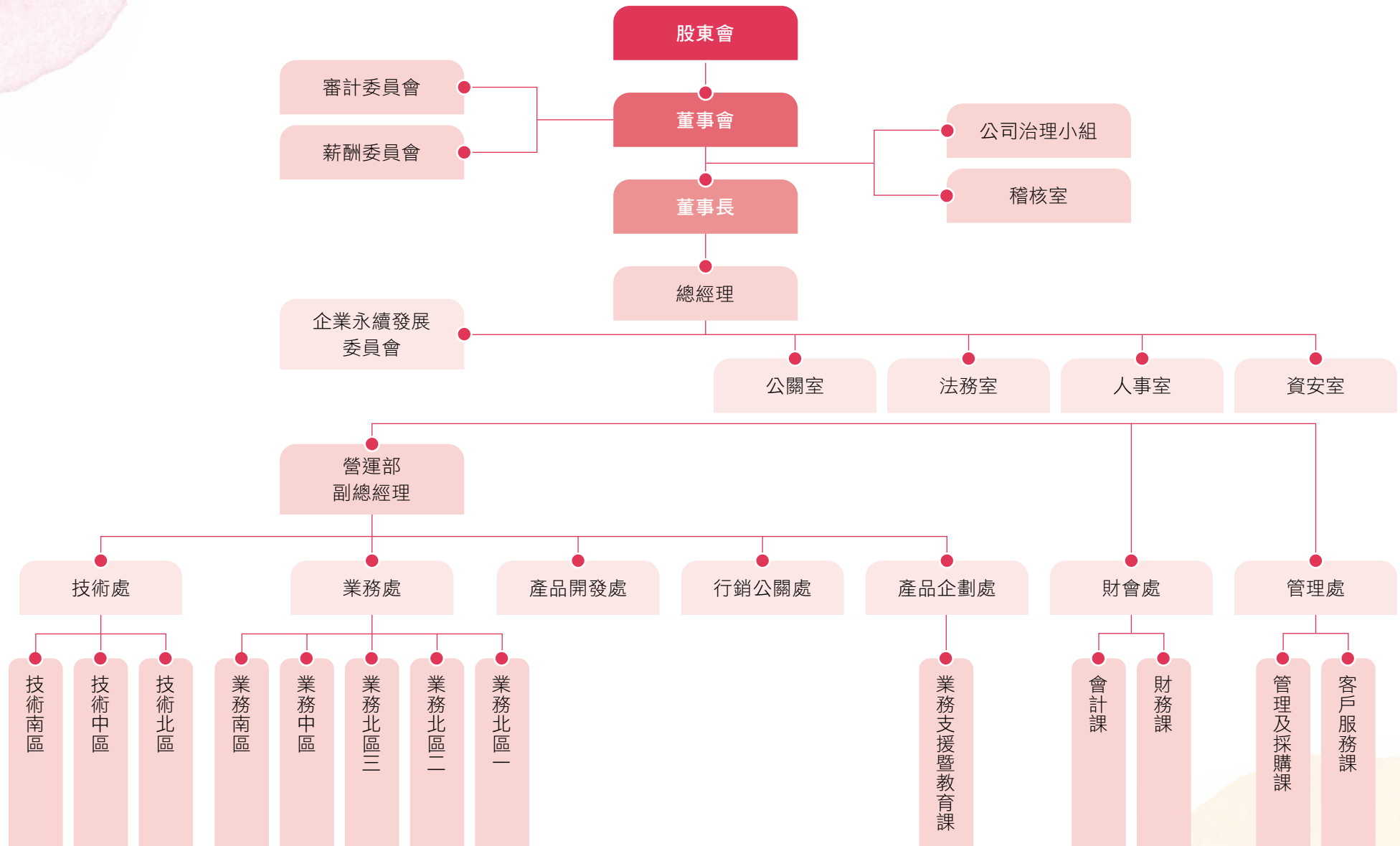
曜亞國際主要營業項目為醫學美容儀器銷售、租賃及維修暨醫學美容耗材及保養品銷售等業務，詳細產品資訊可參閱公司網站。



曜亞國際在整體產業鏈的上中下游位置圖



### 組織結構





## 2.2 | 經營理念



### 遠景

- 醫美市場定位者
- 完備醫美耗材產品線
- 全方位一站式美療服務



### 任務

- 開發並引入最新且安全之醫美趨勢產品，提供全方位產品以達到引領亞洲醫美風潮之目標。
- 產品多樣化滿足客戶需求及提高對本公司依存度。
- 積極發展生活美容通路，制定活潑且貼近消費者的行銷策略。



### 價值

- 深耕亞洲醫美市場，讓美麗且健康的種子茁壯以期  
[光曜亞洲，放眼國際]



## 第三章 · 誠信治理 ·

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及企業形象及價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

曜亞國際依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，曜亞國際亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

### 3.1 | 治理實務 (2-9~2-13、2-15~2-18、2-21、2-25~2-26、405-1)

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

曜亞國際重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。曜亞國際依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運



#### 公司治理成果

- ◆ 111年8月4日**任命財務長兼任公司治理主管**。
- ◆ 111年第九屆公司治理評鑑，上櫃公司組**排名為 21% 至 35%**。
- ◆ 董事長及功能性委員會績效評估結果為 **98 / 100 分 (優良)**。
- ◆ 董事會佔比—**女性董事佔 11.11%**，**獨立董事佔 33.33%**。
- ◆ 公司架設**中英文網站**，**揭露相關財務、業務資訊**，亦可於公開資訊觀測站查詢。
- ◆ 設立**職工福利委員會**及**定期勞資會議**關心員工權益。
- ◆ 並同時**保持利害關係人溝通管道**。

活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於111年8月決議通過任命財務長擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達6小時。2022年第10屆公司治理評鑑結果曜亞國際位於上市/上櫃公司組21%~35%，顯示曜亞國際在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對曜亞國際的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是曜亞國際持續努力的目標。

### 3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。曜亞國際公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：醫療與管理、財務與金融、專業服務與行銷、資訊與科技等）與專業能力（法律、會計、風險管理）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，曜亞國際「公司治理守則」第20條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。曜亞國際董事同時具備專業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有9名董事（含3名獨立董事），任期3年，依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開5次董事會，董事平均出席率達98%。

註：有關曜亞國際董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。



董事會議事規範



董事會績效評估辦法

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	8	89%	8	89%	8	89%
		女	1	11%	1	11%	1	11%
	年齡	未滿50	3	33%	3	33%	2	22%
		50~60	3	33%	2	22%	3	33%
		60以上	3	34%	4	45%	4	45%
	學歷	研究所	6	67%	6	67%	6	67%
		大專	3	33%	3	33%	3	33%
		其他	0	0	0	0	0	0

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）\*100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，曜亞國際董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效評估機制	2022年績效自評結果	強化方案
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每年問卷自評</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 董事會平均99分</li> <li>◆ 董事成員平均99分</li> <li>◆ 審計委員會平均100分</li> <li>◆ 薪酬委員會平均100分</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 協調董事親自出席董事會</li> <li>◆ 安排專業進修課程</li> <li>◆ 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通</li> <li>◆ 提高董事對公司營運之參與程度</li> </ul>

曜亞國際各部門日常會透過例行管道定期、不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司之間可能相互產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門針對利害關係人在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與侵害員工人權與危害健康等諸多面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2022年曜亞國際與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，並將此結果一年一次向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓曜亞國際對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

曜亞國際為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

曜亞國際考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計61小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。曜亞國際相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

曜亞國際建立供應商評選機制，透過選擇、績效評估、廠商會議，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中，政策上要求供應商合作，在環保、安全或衛生等議題遵循相關規範，共同致力提升企業社會責任：

1. 曜亞國際主要供應商皆為國內外大廠，其公司制度、製程及產品皆符合政府、國際規範，並善盡社會責任，幫助弱勢群體、積極參與地方、政府活動。
2. 曜亞國際與廠商關係良好，並要求廠商所提供之商品應符合所有政府相關之法規命令及產業規範準則。
3. 曜亞國際在供應商評估階段確認其環境、安全、衛生是否符合曜亞國際之評核標準，並於簽約後不定期與廠商會議針對供應商品質、交期、服務及永續面進行評核。
4. 廠商如涉及違反與曜亞國際相關約定或相關政府法規時，公司將要求廠商進行改善，並暫時停止交易，直至改善。

曜亞國際對於供應商管理政策與承諾如下：

1. 建立保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈為目標。
2. 視供應商為夥伴，攜手供應商長期合作，共同建立穩定發展的永續供應鏈。
3. 承諾廉潔經營，任何形式的收受不當利益、貪汙、勒索、挪用公款等行為都明訂禁止，並建立檢舉及被檢舉之身份保密機制。



#### 供應商評估

供應商評估階段確認其環境、安全、衛生是否符合政府規範如優良製造規範(cGMP)、優良工程規範(GEP)、優良自動化生產規範(GAMP)、Title 21CFR part11、國際製藥工程協會(ISPE)、美國食品藥物管理局(US FDA)及國際醫藥品稽查協約組織(PIC/S GMP)之規範。



#### 供應商檢視

廠商本身有設立臨床研究及學習單位，以追求更安全及精良的技術。曜亞針對廠商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術、強化環保安全衛生績效。



#### 與供應商往來

曜亞不定期舉辦線上會議，或彼此拜訪，除了傳達曜亞的永續理念及目標之外，並針對品質提升、降低成本、確保交貨、永續表現等面向提出成果報告。公司亦會派員至廠商處學習更新知識，追求安全，有效且先進的技術。

### 3.1.2 功能性委員會 (2-19~2-20)

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

#### 審計委員會

審計委員會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，並將評估結果提交予董事會討論。曜亞國際董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管除例行參與審計委員會向獨立董事報告公司內部稽核執行狀況外，並於當年度單獨召開2次會議與獨立董事討論稽核執行規劃及交換意見。此外，會計師亦於當年度單獨召開2次會議與獨立董事討論公司審計工作或進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與稽核主管及會計師溝通順暢。



當年審計委員會  
會議決議

#### 薪資報酬委員會

曜亞國際為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，當年度共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於5%為董事酬勞。但

公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

目前曜亞國際尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然曜亞國際將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

### 3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。曜亞國際依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，曜亞國際依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「稽核室業務管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

曜亞國際除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

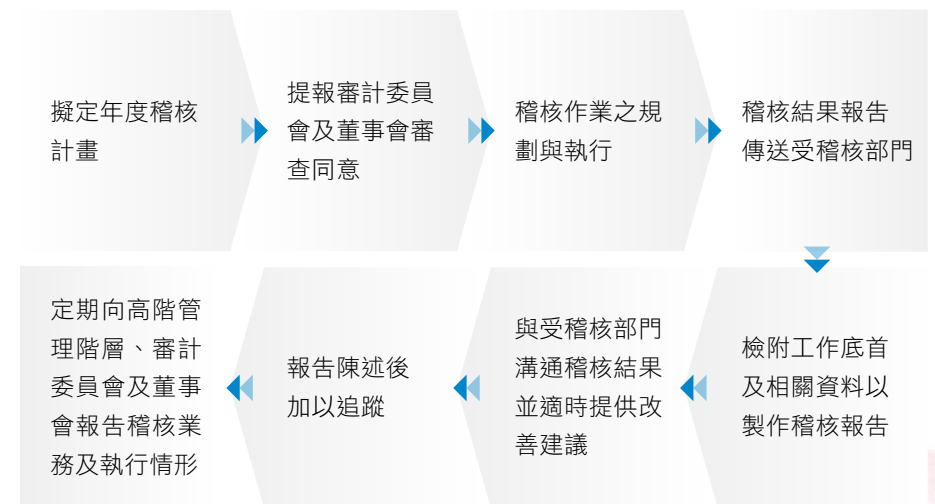


當年薪資報酬委員會會議決議

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，曜亞國際為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓2人次合計24小時。

曜亞國際透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行100項稽核作業，稽核符合率達92%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

#### 稽核流程圖



## 3.2 風險管理 (2-23)

曜亞國際風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對曜亞國際衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

### 曜亞國際風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	業務方針之決定、各項法定章則之審定、預決算之審查及其他依法令與股東會賦予之職權。
營運及市場風險	總經理室、營運部	執行市場開拓、業務推廣及產品銷售，進行行銷策略擬定，並提供儀器之維修保固等專業技術服務，研究市場上具競爭力或新興產品之開發，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財會處	資金規劃及融資作業、稅務作業規劃與執行等事項。
客戶信用風險	財會處	客戶信用額度建立與審查，應收款項之管理及催收。
法律風險	法務室	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
氣候變遷風險	管理處	溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理、符合國際及當地環保法令或環評要求等風險。
資訊安全風險	管理處	一般及數位資訊安全及保密、確保資訊內容及處理方法、及時存取資訊及使用相關資產等風險。
人力資源風險	人力資源室	員工人權議題，包含勞資關係、人才發展管理，招募及留任人才、人才發展之風險。



風險類別	風險說明	風險管理策略
 環境面	溫室氣體排放量持續增加/ 排放密集度上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 配合政府節能政策，計畫於2023年度導入溫室氣體盤查。</li> </ul>
	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 限電、分區停電之議題是我們在能源資源管理上的因應事項，日常推行節電措施</li> </ul>
 社會面	經常發生職災	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 訂立工作守則及報備、職業安全衛生管理計劃、安全衛生教育訓練。以期建立完善的職場安全衛生管理制度，保護及保障同仁之安全及健康。</li> </ul>
	離職率過高/勞動力不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 舉辦全公司或部門性質之教育訓練計畫，另有教育訓練補助金制度，以鼓勵同仁不斷的進修並持續成長，實現自我價值。</li> </ul>
 經濟面	產品市場競爭力不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 豐富產品組合，持續引進具話題性新產品，進而擴大醫學美容相關領域，提升整體獲利水準。</li> <li>◆ 透過轉投資公司整合醫美相關領域上下游資源，加速通路布建，擴展獲利來源。</li> </ul>
	資安事件頻傳/ 資安事件造成營運中斷	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 定期執行資安查核、備援回復演練。</li> <li>◆ 每年不定期公告宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。</li> </ul>
	客訴次數增加/ 客戶滿意度提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 以客戶價值為中心設計之營銷策略，建立良好夥伴關係。</li> <li>◆ 加強業務、維修技術及產品行銷人員的在職訓練，提高客戶滿意度。</li> </ul>



### 3.3 | 倫理誠信 / 反貪腐 (2-27)

<b>政策 / 承諾</b>	倫理誠信是企業責任的基線。唯有落實法規遵循，才能使企業穩健成長與永續經營。
<b>目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 落實法遵訓練 建立守法文化</li> <li>◆ 永續經營</li> </ul>
<b>負責部門 / 申訴機制</b>	人力資源部
<b>當年度投入資源</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每年9月以信件方式送達誠信經營守則給全體同仁，經理級(含)以上主管需閱讀並簽名。</li> <li>◆ 2022年經理級(含)以上同仁100%參與誠信倫理訓練課程，總訓時數達48小時，非經理級同仁以視訊課程方式進行。</li> </ul>
<b>評估機制 / 成果</b>	當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

曜亞國際以相關法規為根本，各職級人員為對象，由上至下，由裡至外，建立相管理辦法，以達到執行各項業務之過程中，全體同仁不得直(間)接以提供、要求、或收受不當利益，進而違反誠信或甚至涉及不法等事宜。

曜亞有「誠信經營守則」，針對一般同仁，曜亞人資部門每年9月以內部員工信箱郵寄方式，主動定期宣導；董事、經理級(含)以上同仁，則以就任時以〔詳讀並確認簽名〕之書面方式辦理，並請法界專業人員進行課程，2022年總共受訓時數為48小時。而針對董事及經理人之部份，另設有「道德行為準則」供其簽署作為行為規範之用。

除了由內部作業流程控制及管理規章宣導雙向要求之同時，曜亞也備有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，其中多元檢舉管道，如利害關係人可透過曜亞官網之利害關係人專區、公司〔HR信箱〕、電話、親身檢舉等方式提出檢舉。而針對不同利害關係人，曜亞也規劃適當受理單位：

1. 發言人及代理發言人：受理公司股東、投資人等利害關係人之檢舉。
2. 財務長及稽核主管：受理公司客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
3. 人力資源單位：受理公司內部同仁之檢舉。

上述各項規章，落實於曜亞實務作業為，進行新進人員甄選時，會要求求職人員提供以往工作單位之主管連絡管道，並在人選決定之前，在可行之前提下，進行相關人員工作狀況及誠信之徵信。進行銷售業務過程中，要求同仁不得提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；進行採購業務過程中，避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，以落實公司之誠信經營政策。



公司誠信經營  
守則



公司治理實務  
守則



公司道德行為  
準則



內部重大資訊  
作業程序

公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理多元檢舉管道	當年受理件數	已處理	已結案
親身舉報	0	0	0
公司網站舉報	0	0	0
投函舉報	0	0	0
電話舉報	0	0	0

曜亞國際整體倫理誠信實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

### 3.4 | 營運績效 (201)

<b>政策 / 承諾</b>		遵循公司法、證券交易法等各項法規，落實公司治理相關事務，達成公司永續發展之目標。
<b>目標</b>	<b>短期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>提高獲利水準</b>：豐富產品組合，持續引進具話題性新產品，並增加耗材型產品的銷售比率，進而擴大醫學美容相關領域，提升整體獲利水準。</li> <li>◆ <b>提升服務水準</b>：加強業務、維修技術及產品行銷人員的在職訓練，提高客戶滿意度。</li> <li>◆ <b>健全管理制度</b>：落實公司治理之精神及其要求，強化稽核機制，確保曜亞及轉投資公司內控制度之執行，以健全曜亞之營運管理。</li> <li>◆ <b>擴展通路事業</b>：透過轉投資公司整合醫美相關領域上下游資源，加速通路布建，擴展獲利來源。</li> </ul>
	<b>中長期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>醫美產品市場定位者</b> 曜亞將持續開發及引進符合最新且具安全之醫美趨勢產品，提供皮膚及纖體全方位醫學美容產品，以達到引領亞洲醫美市場風潮之目標。</li> <li>◆ <b>完備醫美耗材產品線</b> 曜亞於「雷射/脈衝光」、「身體雕塑/皮膚緊緻」及「皮下植入式填充劑」等醫美儀器領域穩定成長外，同時積極擴充「肉毒桿菌素注射」等醫美耗材領域的產品，以配合客戶服務消費者追求美麗的需求，同時多樣化的產品也提升客戶對曜亞之依存度。</li> <li>◆ <b>全方位一站式美療服務</b> 轉投資公司積極發展電商通路，透過活潑多樣且貼近消費者的行銷策略，銷售頭皮及皮膚美容產品，同時為了客戶從頭到腳多樣化的「美麗」服務，將積極發展佳醫美人及「DR CYJ 髮勝肽」的美療服務體系，提供客戶全方位一站式的「美麗」享受。</li> </ul>
<b>負責部門 / 申訴機制</b>		財會處、股務/公司網站及實體信箱
<b>當年度投入資源</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>多元耗材類產品，滿足全方位醫美市場需求</b> 曜亞代理經銷之AestheFill 『艾麗斯』，為刺激自體膠原蛋白增生的皮下植入式填充劑，自上市至今，累積許多治療口碑，業績持續成長。並於一一一年上市Neuronox 『優力柔』肉毒桿菌素注射劑，Neuronox 『優力柔』為韓國上市生技大廠Medytox Inc.明星產品，業績表現亮眼，並成功帶動同廠牌Neuramis Volume Lidocaine 『優美施』玻尿酸皮下植入劑銷售動能。</li> <li>◆ <b>轉投資公司發展</b> 曜亞之轉投資曜勝生技股份有限公司，透過電商通路與25家實體通路銷售健髮跨時代產品「DR CYJ髮勝肽」，並且提供頭皮美療服務，多年深耕健髮市場有成，銷售大幅成長。為提供消費者追求美麗的多重選擇，陸續將課程及產品延伸至臉部保養清潔及順髮產品，同時為延伸美容美體的服務，引進法國「LPG」第十代美容儀及高階臉部與頭皮美容設備「氫氧水飛梭」美容儀，以提供消費者更高級與全面性美容美體的服務。</li> </ul>
<b>評估機制/成果</b>		因多元耗材類產品銷售量穩定成長，使營業收入及營業毛利較上年度增加。

展望未來，曜亞將持續朝向醫學美容領域邁進，讓美麗健康的種子於亞洲醫學美容市場深耕茁壯，以期做到「光曜亞洲 放眼國際」。

單位：新台幣仟元

項目	2020年	2021年	2022年
收入	797,276	764,638	995,855
營運成本	552,244	516,008	665,647
員工薪資與福利	84,905	85,937	128,666
支付出資人的款項	105,000	111,000	
支付政府的款項	27,951	28,196	31,493
社區投資	-	-	198

### 3.5 | 客戶關係

政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 幫助客戶提高競爭力</li> <li>◆ 與客戶建立長遠的合作關係</li> <li>◆ 創造有價值的組織架構與管理制度</li> <li>◆ 全面提升客戶滿意度</li> <li>◆ 堅持代理國際上具競爭力及安全的產品</li> <li>◆ 多元產品滿足全方位醫美市場需求</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 在產品新應用及醫美市場趨勢上與客戶分享與交流，市場維持，以對所銷售之產品負責做好控管機制保障客戶權益</li> <li>◆ 以客戶價值為中心所設計之營銷策略，换位思考客戶所期望的，建立夥伴關係非生意關係長期共好</li> <li>◆ 集合公司業務，技術維修，產品，提供令客戶滿意的服務內容，重視客客戶意見，創造最大共同價值</li> <li>◆ 落實日常管理，公司與客戶端共同設定期待之目標長期經營客戶關係</li> <li>◆ 身為市場領頭羊，持續開發及引進符合最新且安全之國際趨勢產品線引領潮流放眼亞洲</li> <li>◆ 提供安全與療效兼具的產品給客戶使其受到消費者喜愛並擴大消費者需求</li> </ul>

負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 台北總公司電話: (02)2221-7733</li> <li>◆ 服務信箱 service@dmttw.com</li> <li>◆ 官方粉絲專頁留言</li> </ul>
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 固定客戶服務窗口並成立VIP客戶專案小組即時討論及定期拜訪，提升VIP客戶的服務能力，快速協助並解決客戶問題，減少內外部溝通的時間差，提升服務效率</li> <li>◆ 專案維修服務團隊，提供儀器之維修、保養檢測及產品保固等專業技術服務</li> <li>◆ 經由CRM系統及藥品GDP流程，整合客訴問題等資訊，了解客訴案件，防止日後再次發生相同客訴</li> <li>◆ 疫情期間，減少拜訪客戶頻率，透過線上會議及通訊軟體，遠端連線做教育訓練，以及醫師學術研討會持續精進醫師技能及維持客戶端服務品質不因疫情影響服務持續與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋並解決問題</li> <li>◆ 因應未來藥品GDP醫藥物流規範，公司提早因應，使客戶不因運輸過程瑕疵影響產品效價維持產品之療效</li> <li>◆ 2022年實施客戶滿意度調查，涵蓋各大面向因銷售循環會衍生出影響客戶滿意的各項調查</li> </ul>
評估機制 / 成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 對銷售客戶定期做滿意度調查表評估，平均需要在80分以上(業務，維修，產品行銷，教育訓練)</li> <li>◆ 因服務問題及產品問題衍生之客訴次數需每年減少20%</li> <li>◆ 透過藥品GDP客訴處理辦法機制，檢視因產品問題衍生出影響客戶關係之客訴是否下降</li> <li>◆ 內部評鑑由跨部門主管評鑑業務及技術人員之本職學能以減少客訴產生之頻率</li> </ul>

#### 3.5.1 產品簡介

曜亞國際主要營業項目為醫學美容儀器銷售、租賃及維修暨醫學美容耗材及保養品銷售等業務，詳細產品資訊可參閱公司網站。 <https://reurl.cc/1eroZp>



### 3.6 | 資安防護

<b>重大主題</b>	資通安全防護
<b>對公司的重要性</b>	企業資訊系統穩定經營
<b>政策 / 承諾</b>	穩健資安防護觀念，人人提防時時上口
<b>目標 (短、中長期)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 預計2024年前制定完整資通安全相關政策，並不定期辦理資通安全教育訓練，訓練同仁對資通安全的認知與強化同仁對於資通安全相關責任及觀念建立。</li> <li>◆ 公司相關核心業務各部門會定期檢討，規範資訊核心業務等級以避免越級取得機會發生，相關核心業務存取與修改，皆需知會業務主責人員以確保其取得的合法性。</li> <li>◆ 資訊設備取得及應用規範皆需符合資通安全政策精神，資訊設備軟體皆需經由合法管道取得，以符合內外稽核的要求。</li> <li>◆ 預計2025年前推舉部級單位一名同仁擔任資通安全官種子，於第一時間向上反應問題，向下輔導同仁間解釋相關業務如何遵守資通安全相關要務。</li> <li>◆ 永續維持核心業務資訊系統安全穩定運作執行。</li> <li>◆ 預計2025前年對外核心業務資料皆需加密後始得傳輸，解密方式不得經由同一途徑得知。</li> <li>◆ ISO 27001資訊安全管理系統積極努力於2026年前以曜亞取得認證為最終目標。</li> <li>◆ 公司無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。</li> </ul>
<b>當年度投入資源及具體成果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 資訊部門現有12人，了解並逐步導入ISO 27001資訊安全管理系統。</li> <li>◆ 定期進行資安查核，協助同仁確認資訊設備系統的保全及登入認證機制是否妥當，並持續進行資安觀念的建立。</li> <li>◆ 定期發佈資安宣導訊息。</li> </ul>
<b>負責部門 / 申訴機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 負責部門：資通安全部</li> <li>◆ 申訴機制：1. 資訊部門人員分機 3213 2. 資訊部門主管電子郵件: emp651@excelsior.com.tw</li> </ul>
<b>評估機制 / 成果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 相關資通安全的檢測含弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、資安的健診、備援演練等任務每二年需進行一次演練，妥由經第三方認證專業的資安公司協助輔導進行測試演練。</li> <li>◆ 定期執行資安查核、備援回復演練。</li> <li>◆ 每年不定期公告宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。</li> <li>◆ 定期檢討核心業務系統是否有資安風險的遺漏</li> <li>◆ 由專業資安公司出具專精資安風險程度年度報告。</li> <li>◆ 2022無任何資安事件及相關個資遺漏情形。</li> </ul>

公司於現行的管理辦法中，相關系統安全管控機制，其中包含人員到職起帳號權限建立開啟的規範，到離職等，資訊系統皆由專責人員，負責建立開啟變更關閉，分工詳細，以避免一人多工造成權限管控有所遺漏，進而已造成相關的資安風險，公司內部的資訊系統相關管理辦法事項，每年皆經由內部稽核人員一同審視，當中若有不合乎於當下的資通安全要求，則會立即進行討論溝通調整，每年除內部稽核外公司這邊也委請外部會計師事務所針對核心業務的資訊系統進行一系列的資安風險查核，公司內部定期每半年進行同仁間的資安查核，經由查核的同時一併向同仁宣導並教育訓練基本的安全防護及認知。

公司對於資料的保全相當重視，資料除每天透過NAS的備份之外，尚會以磁帶機進行備份，磁帶進而每週異地存放，磁帶則以分批輪值備份，其北、中、南NAS資料，在於每週定期進行異地備份，以防範未知形態的資安危害，

另核心業務的資訊系統，除每天磁帶的備份外及在高雄也建立的一套備援環境，24小時即時同步，以避免核心系統因故而造成企業長時間的營運中斷，公司每半年皆會進行異地份回復演練，每二年會進行異機還原演練，以確保備份環境系統正常運作。

在全體同仁的努力下於2022年度無重大資安事件問題發生。

曜亞國際於現行資通防護相當重視，於2023年持續資安設備的更新，以避免因資安設備過於老舊造加資安的事件的發生，持續瞭解新式資安設備審慎評估需求後規劃建制，加入外部企業資安聯會收集相關資安訊息，留意未知風險防範未然。

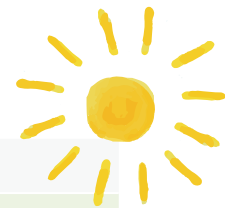


CHAPTER 4

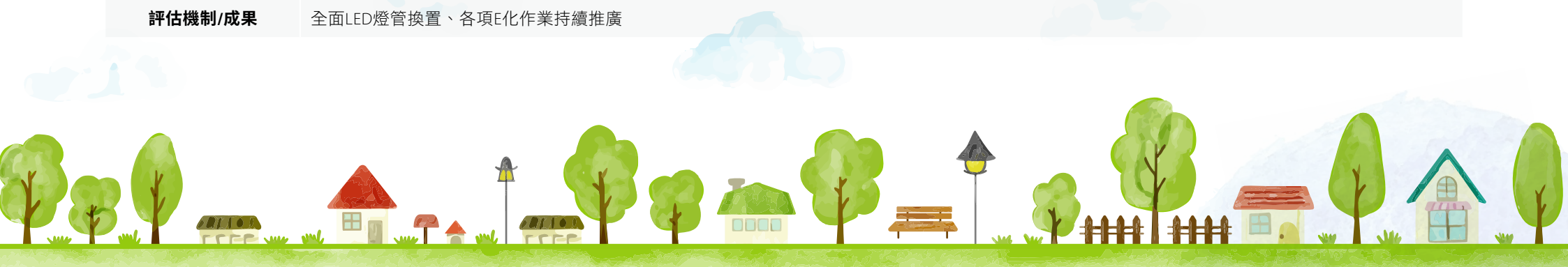
## 第四章 · 綠色永續 ·

曜亞國際一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，不管是在能源、溫室氣體排放等皆有相對應的管控措施，盡可能降低對環境的負面衝擊。

### 4.1 能源管理 (302-1、302-3~4)



<b>政策 / 承諾</b>	曜亞國際積極推動能源效率提升和相關節能措施，並制定後續相應的節能計劃，致力於實施可持續發展的能源管理政策及承諾。	
<b>目標</b>	<b>短期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 安裝各式節能設備LED</li> <li>◆ 持續宣導各項能措施</li> <li>◆ 推動事務作業無紙化</li> <li>◆ 鼓勵員工多搭乘大眾交通工具</li> <li>◆ 響應地球一小時活動及聯合國「世界環境日」</li> </ul>
	<b>中長期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 持續推動公司整體無紙化作業</li> <li>◆ 持續在進行節能相關設施設備汰舊換新</li> </ul>
<b>負責部門 / 申訴機制</b>	管理處/聯絡方式：02-2221-7733	
<b>當年度投入資源</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 各據點包括台北、台中、高雄辦公室全面更換LED燈管</li> <li>◆ 進行節能減碳宣導及實施</li> <li>◆ 實施辦公室隔熱紙張貼，減低室內溫度進行溫度調控</li> </ul>	
<b>評估機制/成果</b>	全面LED燈管換置、各項E化作業持續推廣	



曜亞國際在能源的使用結構上主要能源消耗為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，外購電力為間接能源，主要的直接能源消耗為佔比第二的公務車汽油使用的狀況。2022 年總用電為138,233度電，相較 2021年的133,140度電的總用電來，微幅增加5093度電，主要為2021年因新冠肺炎疫情因素，公司為避免產生員工於密閉室內交互感染之風險，故採取居家辦公制度，以至於用電度數大幅降低，2022年起公司逐步恢復辦公機制。同時公司因外出機率增加，所以公務車之汽油消耗情況也有些許提升，由2021 年總用油量為9032.19公升，在2022年時提升至汽油消耗量為9313.01公升，共增加280.82公升。

曜亞國際主要為貿易進口代理商及銷售商，並無生產製造。因此在能源耗用上僅為人員行政作業耗電，而公司必定竭盡所能配合政府節能減碳綠能作業、E化無紙作業共創美好環境。

能源消耗量	曜亞國際		能源密集度	曜亞國際				
	用電量(度)	公務車(公升)		銷售(千元)	用電量(度)	公務車(公升)	能源密集度 (用電量/銷售)	能源密集度 (用油量/銷售)
<b>2020年</b>	201,580	10,987.15	<b>2020年</b>	797,276	201,580	10,987.15	0.2528	0.0138
<b>2021年</b>	133,140	9,032.19	<b>2021年</b>	764,638	133,140	9,032.19	0.1741	0.0118
<b>2022年</b>	138,233	9,313.01	<b>2022年</b>	995,855	138,233	9,313.01	0.1388	0.0094

在節約能源上，曜亞國際主要為貿易進口代理商及銷售商，並無生產製造。因此在能源耗用上僅為人員行政作業上耗電，而公司必定竭盡所能配合政府節能減碳綠能作業共創美好環境、E化無紙作業共創美好環境。

直接減少能源消耗量(度)	曜亞國際
<b>2020年</b>	-
<b>2021年</b>	68440
<b>2022年</b>	-



## 4.2 | 溫室氣體管理 (305-1~5)

<b>政策 / 承諾</b>		曜亞國際身為地球的一份子，依照相關能源使用得知溫室氣體量，設立相關對於減少碳碳的措施跟方法，以達到逐年減少之目標。
<b>目標</b>	<b>短期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 鼓勵員工多搭乘大眾交通工具</li> <li>◆ 響應地球一小時活動及聯合國「世界環境日」</li> <li>◆ 北、中、南辦公室與集團內公司共享資源</li> </ul>
	<b>中長期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 持續加強辦公室間綠化及空氣品質改善</li> <li>◆ 安裝各式節能設備LED</li> <li>◆ 逐步汰換舊機種 更換有節能標章的設備</li> </ul>
<b>負責部門 / 申訴機制</b>		管理處 / 聯絡方式：02-2221-7733
<b>當年度投入資源</b>		北、中、南辦公室與集團內公司共享資源，可以減低相關設施設備所帶來之溫室氣體量
<b>評估機制/成果</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 集團公司共享資源減少各項耗用</li> <li>◆ 更換有節能標章的設備</li> </ul>

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，曜亞國際也極力配合全球議題以及響應政府政策，將曜亞國際溫室氣體逐一盤查與建立清冊。曜亞國際將溫室氣體依排放來源主要為間接排放，間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。本次揭露範圍為類別一直接排放公務車耗油量溫室氣體二氧化碳當量，類別二間接排放外購電力使用溫室氣體二氧化碳當量，根據原始活動數據計算得到下列各年份二氧化碳當量

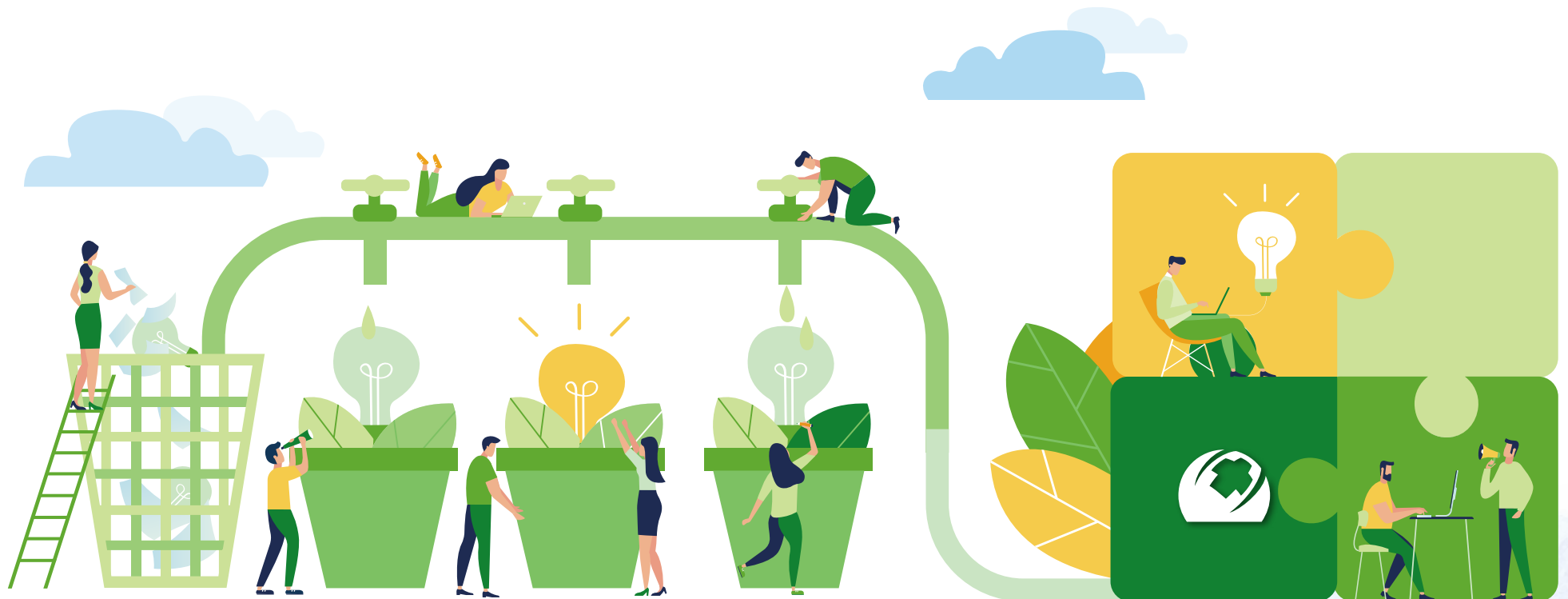
溫室氣體排放 (公噸CO <sub>2</sub> e)	曜亞國際	
	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)
<b>2020年</b>	25.8993	102.6042
<b>2021年</b>	21.2910	67.7683
<b>2022年</b>	21.9529	70.3606

溫室氣體排放 密集度	曜亞國際		
	銷售(千元)	總排放量 (噸CO <sub>2</sub> e)	單位排放量 (公噸/千元)
<b>2020年</b>	797,276	128.5035	0.0002
<b>2021年</b>	764,638	89.0592	0.0001
<b>2022年</b>	995,855	92.3135	0.0001

### 4.3 | 減碳效益

曜亞國際在近三年節能減碳措施執行下，曜亞全面汰換了舊式燈管、與其他集團公司共享資源減少之二氧化碳排放，未來會持續規劃相關節能減碳措施鼓勵員工及呼應客戶要求以及響應全球減碳議題。透過整體的更換內容，計算出曜亞國際為節能減碳措施盡一份心力，共減少了34.836噸二氧化碳當量，未來公司持續執行減碳措施，以求保持永續環境。

減少二氧化碳量(度)	曜亞國際
<b>2020年</b>	-
<b>2021年</b>	34.836
<b>2022年</b>	-



## 第五章 · 社會關懷 ·

曜亞國際視每位員工為重要之資產，惟有創建公平及良好的員工制度及工作環境，致使員工激發潛能創造出良好的工作表現，並使其取得滿意之成就及財務報酬。如此，員工因個人成就感及財務滿意度之提昇，進而能好好照顧其個人之家庭，公司因員工努力表現，進而有好的經營績效回饋股東，如此為我們生活的社會帶來美好正向之循環，善盡社會責任。

我們規劃相關人事規章及制度時，除了完全符合勞工法令規定外，更重視如何建立幸福且安全的職場環境、提供同仁友善平等的工作機會及具市場競爭力並兼顧個人表現的薪酬、提供公平就業及防範可能職場侵害之工作條件、加上不定期舉辦各種訓練課程或由同仁主動提出在職進修之申請、各類人才於公司或其關係企業間調整升遷培養及規劃等。最終希望同仁能在此相互尊重的氛圍中愉快安心工作，近而提高同仁對公司的向心力，減少人員流動率，讓公司營運穩健發展。另外，為了讓同仁有機會積極參與公司勞工相關政策之制定或活動之舉辦，本公司設有勞資雙方參與之勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委會等，定期由勞工推派代表參與各項會議。

### 5.1 | 員工概況

曜亞國際向來恪守勞動法律，並確保全體員工能在公平、包容、尊重的相關工作條件及環境下工作。

#### 5.1.1 人權保障 (2-23~2-24)

曜亞國際重視員工權利，依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭諸之原則下，我們絕不雇用童工、絕不強迫勞動、絕不就業歧視、並絕對杜絕任何侵犯及違反人權的行為，強調性別平等，公平對待所有員工。公司的薪酬福利制度，亦保證員工的薪資設定不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。



## 5.1.2 員工統計 (2-7、2-8、202-2、401-1、401-3、405-1)

### 5.1.2.1 人才組成

曜亞國際屬於極需具醫學美容專業能力之銷售及維修行業，大部份員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠將其於公司實務作業中取得之專業經驗再度投入公司，使公司業務穩定外，此類聘用模式可使同仁全心投入工作而無後顧之憂，並保障其經濟生活，而極少部份為實習生（即兼職員工）乃開放予校園徵才而招募之在學學生，以建立未來公司人力資源資料庫。

醫學美容為近年台灣較為新興及蓬勃之行業，由於其行業客群特性，造成整體市場之從業員結構為，女性多於男性，青年多於中高齡者之特殊現象。

以本公司為例，女性員工比率平均超出50%，女性高階主管比例為25%，而30歲以下從業人員大幅提昇，乃與由原佔50%之中壯年主管或資深員工帶領新進員工擴展新產品線等策略有關。故現行員工性別及年齡結構相當符合行業市場特性，也無人力短缺之虞。

統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
員工總數		109		115		118	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	45	0	46	0	52	0
	女	64	0	69	0	66	0
地區	台灣	109	0	115	0	118	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	43	2	45	1	49	3
	女	63	1	69	0	66	0
地區	台灣	106	3	114	1	117	1
	海外	0	0	0	0	0	0

統計 / 年度	女性高階主管	高階主管總數
總數	4	16
女性占比	25.00%	-

註：本公司「高階主管」的範圍，為經理級（含）以上、處長級（含）以上。

### 5.1.2.2 新進與離職

曜亞國際身為台灣醫學美容市場的領先公司，近年來因為代理之產品線更多元化及積極拓展關係企業業務發展之二項前提，對於人力資源的需求亦大幅增加，除2021年本公司積極於各大專院校之校園徵才活動招募之實習生因疫情影響，使該年度30歲以下新進同仁及離職同仁數較高。近三年員工離職比例均10%左右，新進人員比例大於離職率，此與公司擴大營運規模，並搭配公司兼具公司營運成果及個人表現的完善的薪酬制度，吸引相當多優秀人才加入公司息息相關。

員工新進與離職 統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數		<b>109</b>	-	<b>115</b>	-	<b>118</b>	-
年齡	未滿30	13	11.9%	19	16.5%	23	19.5%
	30以上 未滿50	86	78.9%	86	74.8%	85	72.0%
	50以上	10	9.2%	10	8.7%	10	8.5%
性別	男	45	41.3%	46	40.0%	52	44.1%
	女	64	58.7%	69	60.0%	66	55.9%
學歷	研究所	9	8.3%	12	10.4%	14	11.9%
	大專院校	96	88.1%	100	87.0%	99	83.9%
	其他	4	3.7%	3	2.6%	5	4.2%

員工新進與離職 統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
<b>新進員工</b>							
年齡	未滿30	3	23.1%	15	78.9%	9	39.1%
	30以上 未滿50	17	19.8%	3	3.5%	7	8.2%
	50以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
性別	男	3	6.7%	5	10.9%	9	17.3%
	女	17	26.6%	13	18.8%	7	10.6%
學歷	研究所	0	0.0%	3	25.0%	3	21.4%
	大專院校	18	18.8%	13	13.0%	11	11.1%
	其他	2	50.0%	2	66.7%	2	40.0%
<b>新進總數</b>		20	-	18	-	16	-
<b>離職員工</b>							
年齡	未滿30	2	15.4%	5	26.3%	2	8.7%
	30以上 未滿50	11	12.8%	5	5.8%	11	12.9%
	50以上	1	10.0%	0	0.0%	1	10.0%
性別	男	5	11.1%	3	6.5%	4	7.7%
	女	9	14.1%	7	10.1%	10	15.2%
學歷	研究所	2	22.2%	0	0.0%	1	7.1%
	大專院校	11	11.5%	9	9.0%	13	13.1%
	其他	1	25.0%	1	33.3%	0	0.0%
<b>離職總數</b>		14	-	10	-	14	-

## 5.2 | 適才適任

曜亞國際向來重視人力資源規劃，適才適任的制度來吸引優秀人才到職及在職，是不變的目標。故本公司提供具有市場競爭力及兼顧公司營運及個人績效的薪酬福利制度，讓全體同仁在此制度下，能得到個人努力最直接的回饋，進而安心穩定並長期的在公司創造績效與貢獻。另外公司並有兼顧法律、福利、娛樂、包括員工個人及其眷屬等多項福利制度，提供讓同仁產生與公司共榮共享的工作環境。

### 5.2.1 薪酬福利 (401-2、201-3、404-2)



<b>政策 / 承諾</b>	以四個面向作為公司內部薪酬福利之衡量指標： <b>1. 人力資源</b> (關鍵/重要培養人才) <b>2. 財務狀況</b> (營收/營利/預算達成) <b>3. 薪資市場</b> (人力市場供需狀況) <b>4. 員工激勵</b> (不同工/不同努力均不同酬) 經由與營運狀況及個人努力評核等相互連結之獎金制度，達到激勵員工提昇績效，提供多元的員工及家屬福利制度，凝聚員工向心力並提高滿意度。透過規劃完善的薪酬福利制度，達到公司與員工共贏共榮之境界。				
	<b>目標</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>短期</b></td> <td>以競爭力的薪酬福利制度招募適量及適質的員工，以維持應有的員工人數。再以客觀的年度績效考核制度，發放獎金及調整員工薪資。</td> </tr> <tr> <td><b>中長期</b></td> <td>留意外部市場趨勢與競爭者動態，及內部工作量等因素，適時調整薪資福利設計與結構。</td> </tr> </table>	<b>短期</b>	以競爭力的薪酬福利制度招募適量及適質的員工，以維持應有的員工人數。再以客觀的年度績效考核制度，發放獎金及調整員工薪資。	<b>中長期</b>
<b>短期</b>	以競爭力的薪酬福利制度招募適量及適質的員工，以維持應有的員工人數。再以客觀的年度績效考核制度，發放獎金及調整員工薪資。				
<b>中長期</b>	留意外部市場趨勢與競爭者動態，及內部工作量等因素，適時調整薪資福利設計與結構。				
<b>負責部門 / 申訴機制</b>	人力資源室；透過勞資會議或單位主管反映。				
<b>當年度投入資源</b>	<b>1. 招募任用</b> ：搭配多樣化人才招聘管道，人才推薦獎金、校園招募、實習生制度等，吸引青年人才 <b>2. 關懷支持</b> ：提供年度健康檢查、職場醫護服務、員工(眷)團體保險、員工旅遊補助、留職停薪機制 <b>3. 利益共享</b> ：年終獎金、績效獎金、年度調薪、尾牙活動 <b>4. 員工發展</b> ：配合公司發展目標；依員工職涯發展需求，安排專案挑戰、職務輪調、實習生等制度培育重點人才				
<b>評估機制/成果</b>	1. 2022年健康檢查參與率近100% 2. 連續二年非擔任主管職務員工之平均年薪及年薪中位數 均有3-4%之成長				

### 5.2.1.1 公開公平的薪酬制度

公司要求平等對待員工，所有同仁核薪時充分依據其學經歷背景、專業知識技術、年資等，絕不會因性別、年齡等個別因素而有所差別，另在提供之薪資、保險、加班、休假等方面，也恪守各項法規之規定。而本公司特別讓同仁能了解其工作表現，並依其表現取得應有之報酬，我們規劃了透明的考核與獎懲制度，讓每位同仁能有機會與其主管針對該職位應有的工作表現，進行定期的討論、目標設定、考核，所有考核的結果，會與相關獎金及年度晉昇及調薪做為連結。以近三年的員工，非擔任主管職務之全時員工人數，其薪資中位數分別成長3-4%。

員工人數統計資訊	2020	2021	2022
D. 非擔任主管職務之全時員工人數 (加權平均，註5) D=C 之加權平均計算結果	94	104	111
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (新台幣千元)	83,527	89,499	104,791
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」 (新台幣千元)	888	861	934
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」 (新台幣千元)	719	743	774

### 5.2.1.2 全方位的福利制度

本公司非常重視員工及其眷屬，除依法成立職工福利委員會，按月提撥員工福利金，並以該福利金提供婚喪喜慶及生日等祝賀禮金及員工旅遊。公司例行提供健康檢查、團體保險、員工購物優惠、部門聚餐經費、尾牙摸彩等活動。另外針對可以攜帶員工眷屬參加之家庭日，優惠保費的員工眷屬保險等，為本公司宣誓造福員工及其眷屬之決心。針對本公司女性同仁比例較高之特性，本公司提供合於法規的育嬰留職停薪制度、辦公室也備有哺乳室，期許讓女性同仁能無後顧之憂於妊娠前後安心在本公司繼續工作。最後，本公司設立於勞退新制實施之前，故設有確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)，每年均交由精算師精算所提撥之退休金是否足額，截至目前本公司已超額提撥，員工退休有保障，對於退休員工徵詢其再職意願並給予適當協助與謀和。

員工福利項目	全職員工	備註
福委會(中秋/端午禮金、婚喪喜慶補助、生育補助、本人傷病住院補助、生日禮金、社團活動、員工旅遊等)	✓	部分福利有擔任職務或任職期滿或依比例等限制
員工/眷屬(自費)團體保險、旅遊平安險	✓	
年度健康檢查	✓	
年終獎金/績效獎金	✓	
集團活動(如演講/家庭日)等	✓	
員工購物優惠	✓	
尾牙、摸獎、部門聚餐	✓	
手機通訊補助、交通里程補助	✓	
教育訓練費用及假期補助	✓	



## 確定福利計畫 (舊制退休金)

曜亞公司之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2022年底專戶餘額為新台幣5,771仟元。

## 確定提撥計畫 (新制退休金)

曜亞公司自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。同時也鼓勵同仁自行提撥，2022年年底約有近20%之員工加入自提之退休金。



## 5.2.2 人才培育 (404-1、404-3)

### 政策 / 承諾

本公司依照不同目的,共計有三類教育訓練課程

#### 1. 新人教育訓練

針對全體新人，提供公司相關市場及產品之訊息、人事、費用等相關申請須知及系統操作等。

#### 2. 專業知識訓練

本公司針對不同職位提供不同的專業在職訓練課程，並定期檢核部門新進同仁的學習狀況，甚至配合考核制度設計相關之獎勵制度。另開放同仁申請公假及教育訓練補助款，鼓勵同仁至公司外單位參加相關教育訓練。

#### 3. 通識訓練或宣導

為培養同仁對健康新知、職場安全、職業道德等相關法規、新知等之了解。本公司不定期提供課程，供同仁參與，另利用同仁員工信箱，以定期發送郵件之方式宣導。

目標	短期	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員培訓與參與率100%</li> <li>2. 透過內部專業講師，強化同仁職能需求</li> <li>3. 因應環境變化，提供最近法規課程</li> </ol>
	中長期	強化並落實職能導向的培訓方案
負責部門 / 申訴機制	人力資源室/ 各部門	
當年度投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供在學學生實習機會,2021年共計任用3位實習生(2022年因疫情暫緩)。</li> <li>2. 培養新世代人才,2021年至2022年疫情期間,仍聘用達11位大學或研究所畢業1-2年之社會新鮮人。</li> <li>3. 2022年每名員工受訓平均時數為6.11小時/人，總計有95人次，720.5小時接受各項教育訓練課程。</li> </ol>	
評估機制/成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進同仁受訓率100%</li> <li>2. 專業課程考核全數合格(2021及2022技術部新人)</li> <li>3. 經理級以上主管100%參與誠信道德課程</li> </ol>	



本公司認同好的人才需要培育及訓練之理念，故我們會依員工在公司的不同階段或不同部門，提供增進同仁專業知識的機會，例如經常性舉辦全公司或部門性質之教育訓練計畫，同時也兼顧同仁本身之進修需求，另有教育訓練補助金制度，以鼓勵同仁不斷的進修並持續成長，實現自我價值。而根據不同訓練對象及訓練課程之內容，區分及說明如下。以2022年為例，我們整年度之教育訓練達到 95 人次，720.5 小時。

### 5.2.2.1 新人教育訓練

針對全體新人，本公司提供有關公司相關市場及產品之訊息、公司人事、費用等相關申請須知及系統操作等。期許新進同仁能了解公司主要營運產品及型態，並有能力自行處理攸關本身權益之行政作業（如考勤、零用金申請等）。

### 5.2.2.2 專業知識訓練

本公司針對不同職位提供不同的專業知識在職訓練課程，並定期檢核部門新進同仁的學習狀況，甚至配合考核制度設計相關之獎勵制度。另外本公司為維持同仁在市場擁有領先的專業地位，經常選派同仁至海外參加相關醫學會議、原廠提供之教育訓練等課程。而此部份，本公司也開放同仁申請公假及教育訓練補助款，鼓勵同仁至公司外單位參加相關教育訓練。

### 5.2.2.3 通識訓練或宣導

為培養同仁對健康新知、職場安全、職業道德等相關法規、新知的了解或要求。本公司不定期提供如火災演習、誠信經營守則等課程，供同仁參與，另

也會利用同仁員工信箱，以定期發送郵件之方式，提供同仁最新訊息或注意事項。

統計/年度		2022年
每名員工受訓平均時數		6.11 (720.5/118)
員工依性別受訓平均時數	女	3.32 (219/66)
	男	9.64 (501.5/52)

2022年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	44	52	85%
	女	51	66	77%
合計		95	118	81%

### 5.2.3 勞資溝通

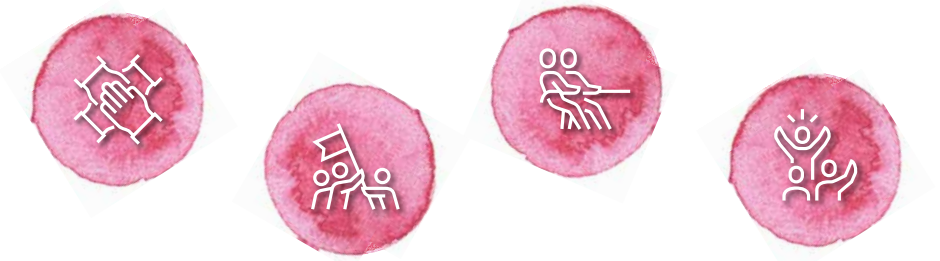
公司良好的工作環境，除了提供良好的薪酬福利制度外，更需要有良好的溝通管道，讓勞資在公平公開的平台上進行溝通，達到良好的互動。本公司依據「勞資會議實施辦法」自2017年以來，每季定期舉辦勞資會議，會中分享公司員工動態及最新勞工權益法規等訊息，或提出需勞工表決同意之議案，或勞工提出公司應改善之制度或福利，做成會議記錄公告並追蹤其成果。另透過主管會議之方式，由各部門主管代其部門同仁提出向公司之建議，或同仁也可透過公司內部郵件向人事部門提出相關問題。多樣的溝通管道，並充分重視同仁反應之意見，公司內部勞資關係和諧。未來我們將推動同仁滿意度調查，開闢另一個取得員工實際狀況及意見的管道，讓同仁更能放心的表達其意見及問題，公司能更及時的解決其問題。

## 5.3 | 健康友善職場 (401-3、403-2~3、403-9~10)

### 5.3.1 職場健康服務

曜亞國際於2022年啟動職場健康服務計劃，並針對「人因性危害預防」、「異常工作負荷促發疾病預防」、「執行職務遭受不法侵害預防」、「母性健康保護」等四個方向，全年共計24場訪視（職護每月兩次及醫師一年兩次），計48小時。相關工作說明及成果如下

項目	人因性危害預防	異常工作負荷促發疾病預防	執行職務遭受不法侵害預防	母性健康保護
說明	針對工作環境及工作類別了解有無人因性危害之可能	預防同仁因工作發生生理或心理上無法負荷之狀況	預防同仁在執行職務過程中遭受第三者之身體或精神不法侵害	針對懷孕哺乳期的同仁，主動列為保護對象。
成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>實地工作環境進行訪視</li> <li>可能之設備空間加設警語</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>針對健康檢查結果為高及中高風險之同仁由職場護士或醫師進行健康面談，總計完成30人次之面談</li> <li>開辦如何職場舒壓講座1場</li> </ol>	針對不法侵害之定義及申訴管道進行全公司之宣導及佈達	<ol style="list-style-type: none"> <li>針對3位孕婦完成5次訪談</li> <li>女性同仁可以申請育嬰留職停薪並順利復職，工作權被保護。</li> </ol>



員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2020年	2021年	2022年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	2	2	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	2	1	0
復職率 (B/A)	男	-	-	-
	女	100%	50%	-
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	-
	女	0	1	0
留任率 (當年度C / 前一年B)	男	N/A	-	-
	女	N/A	50%	0%

### 5.3.2 疫情防護措施

曜亞國際於2021年疫情暴發後，為保護同仁之安全，即啟動緊急應變機制，以確保同仁能放心執行業務，公司營運得以穩定，相關因應措施

辦公環境	環境監控	1. 環境加強消毒 2. 提供消毒用品
	門禁管制	1. 訪客體溫測量、配戴口罩 2. 訪客健康問卷 3. 謝絕外賓訪客（疫情嚴重期間）
人員部份	人員健康管理	1. 同仁足跡調查 2. 提供口罩及快篩試劑供業務上有需求同仁使用 3. 分區分流辦公，彈性上班時間 4. 每日同仁體溫檢測 5. 停止外勤拜訪（疫情嚴重期間）
	居家辦公	1. 全面啟動居家辦公 2. 輕症確診、家屬確診之同仁視情況居家辦公

### 5.3.3 職業安全衛生管理

曜亞國際已於2022年指派同仁取得取職業安全衛生管理員資格，並預計於明年開始進行如工作守則訂立及報備、職業安全衛生管理計劃、安全衛生教育訓練。以期建立完善的職場安全衛生管理制度，保護及保障同仁之安全及健康。2022年本公司雖有二件職業傷害事件，惟二位同仁均即時就醫，並無大礙，並返回工作崗位。由於，本公司位於大樓14樓，故本年度也實行二次消防演習，期許同仁能在災害發生時，有相對的應變能力。

統計/年度		2020年	2021年	2022年
總經歷工時		201,960	221,608	230,240
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄的職業傷害	人數	0	0	2
	比例	0	0	0.001%
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

類型/年度	2020年	2021年	2022年	危害及改善說明
職業傷害 類型	跌傷			
	切傷		1	裁紙刀切傷，已治療康復
	燙傷			
	其他		1	維修機器過程，造成同仁視力傷害，公司給予公傷假進行就醫，完成治療，出院恢復工作，加強同仁工作安全宣導

### 5.4 | 公益參與 (203-2)

曜亞國際於營運之餘，同時關注世界及社會的脈動，2022年俄烏戰爭暴發，全球嘩然，本公司即時加入人道救援之行列，捐贈約20萬元價值之醫療耗材等物資予烏克蘭難民，發揮人溺己溺，人飢己飢之精神。

## 附錄一 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	P. 14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	P. 3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	P. 3	
	2-4	資訊重編	編輯方針	P. 3	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	P. 3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P. 14	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	P. 35	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	P. 35	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	P. 17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	P. 17	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	P. 17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	P. 17	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	P. 17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推行委員會	P. 5	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	P. 17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	P. 17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	P. 17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	P. 17	

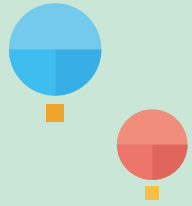
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	P. 21	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	P. 21	
	2-21	年度總薪酬比例			最高個人年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P. 2	
	2-23	政策承諾	3.2 風險管理 5.1.1 人權保障	P. 23 P. 34	
	2-24	納入政策承諾	3.2 風險管理 5.1.1 人權保障	P. 23 P. 34	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務	P. 17	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	P. 17	
	2-27	法規遵循	3.3 倫理誠信/反貪腐	P. 25	
	2-28	公協會的會員資格			本公司沒有參與外部公協會
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人	P. 6	
	2-30	團體協約			本公司沒有與員工簽訂團體協約
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	P. 8	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	P. 8	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
<b>經濟面</b>					
<b>經濟績效</b>					
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	P. 26	
<b>★GRI 201：經濟績效 2016</b>	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	P. 26	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	NA		不適用，將依照法規要求揭露。
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	P. 37	
	201-4	取自政府之財務補助			沒有取自政府之財務補助。
<b>反貪腐</b>					
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	3.3 倫理誠信/反貪腐	P. 25	
<b>★GRI 205：反貪腐 2016</b>	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 倫理誠信/反貪腐	P. 25	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 倫理誠信/反貪腐	P. 25	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 倫理誠信/反貪腐	P. 25	
<b>資訊安全</b>					
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	P. 28	
<b>★資訊安全(自訂主題)</b>			3.6 資安防護	P. 28	
<b>環境面</b>					
<b>能源</b>					
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	4.1 能源管理	P. 30	
<b>★GRI 302：能源 2016</b>	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	P. 30	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	
★GRI 302 : 能源 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	NA		資訊取得不完整，將依照法規要求揭露。	
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	P. 30		
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	P. 30		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 能源管理	P. 30	不適用，產品特性	
<b>排放</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
★GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	P. 32		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放				本公司無此類物質排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放				本公司無此類物質排放
<b>社會面</b>						
<b>勞雇關係</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理				
★GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	P. 35		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利	P. 37		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	5.1.2 員工統計	P. 35	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	P. 37	
<b>勞/資關係</b>					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	P. 40	
<b>訓練與教育</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	P. 39	
★GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	P. 39	
		提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	P. 39	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	P. 39	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 治理實務 5.1.2 員工統計	P. 17 P. 35	
<b>客戶關係(自訂主題)</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 客戶關係	P. 27	
★客戶關係	NA				





**曜亞國際**  
DYNAMIC MEDICAL TECHNOLOGIES INC.