

20
23

羅昇企業股份有限公司
永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



01

序

1-1	關於本報告書	04
1-2	總經理的話	06
1-3	羅昇企業介紹	07
1-4	羅昇企業永續發展	13
1-5	利害相關者溝通	21

04

創造共享價值

4-1	員工概況	70
4-2	學習發展	72
4-3	人權管理	74
4-4	打造幸福健康職場	76

02

落實公司治理

2-1	公司治理	30
2-2	合法守規與行為準則	36
2-3	風險管理	39
2-4	財務績效	44
2-5	資訊安全	49

05

邁向永續環境

5-1	氣候策略與碳管理	84
5-2	營運環境管理	86

03

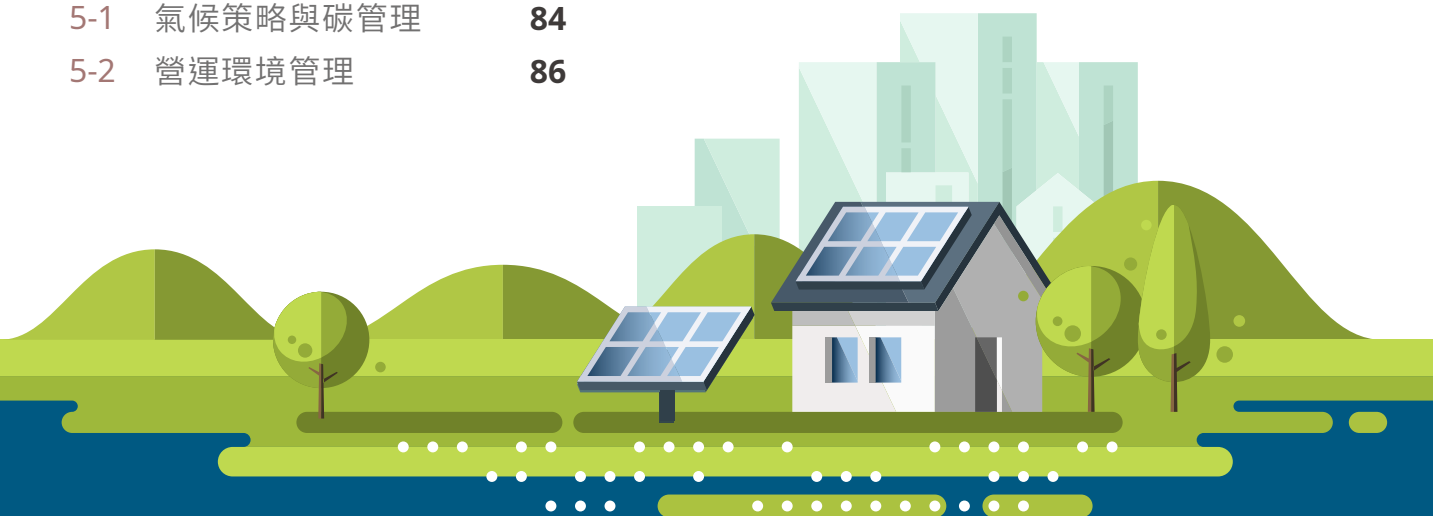
經營夥伴關係

3-1	客戶承諾	53
3-2	供應商永續管理	64

06

附錄

6-1	GRI 對照表	96
6-2	SASB 對照表	103



An isometric illustration of a modern cityscape with various skyscrapers in different colors (blue, white, brown, green) and shapes. The buildings are arranged on a grid-like street pattern with small green trees and patches of grass. The style is clean and geometric.

01

序

- 1-1 關於本報告書
- 1-2 總經理的話
- 1-3 羅昇企業介紹
- 1-4 羅昇企業永續發展
- 1-5 利害相關者溝通



1-1 關於本報告書

歡迎閱讀羅昇企業股份有限公司（以下簡稱羅昇）發行的企業永續報告書 (Sustainability Report / ESG Report)，希望透過發行本報告書說明 2023 年羅昇在永續經營的目標下，在建構誠信治理、追求穩健經營、強化產品競爭力、提升員工待遇、落實環保管理等面向所作的努力及成果，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓羅昇持續精進企業永續發展。

■ 報告書出版日期與週期

本報告書出版的日期為 2024 年 6 月。羅昇企業自 2023 年起出版第一本「永續報告書」，每年持續揭露並定期於 6 月出版，下一本預計於 2025 年 8 月發行。

■ 報告範疇與邊界

地理範疇：羅昇企業台灣地區之營業活動為揭露範圍。

時間範疇：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

■ 報告書管理單位

報告書由本公司永續單位進行管理。

■ 資料蒐集與計算

依上述報告範疇進行 2023 年整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。





■ 內部管理流程

本公司設有永續管理單位，並由單位負責擬定、規劃及推動相關內容彙整及撰寫，並由相關人員進行內部稽核，比對資料的一致性完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認；最後階段由永續發展委員核定揭露。



■ 外部查證流程

本報告書由羅昇永續發展委員會各小組自行蒐集彙整資料編製完成，再提報至永續發展委員會確認，未經過外部第三方機構保證 / 確信。



意見回饋與聯絡窗口



地址

新北市新莊區中原路 558 號



電話

+886-2-29958400 ext. 1126



電子郵箱

csr@acepillar.com.tw



公司網站

http://www.acepillar.com.tw



1-2 總經理的話

2023 年是充滿挑戰的一年，受全球經濟以及地緣政治影響，自動化產業面臨了諸多不確定性，在這樣的背景下，羅昇雖然在營運方面未能達到預期，但在公司治理方面，我們重新分析企業價值並調整戰略方向、提升羅昇對整體解決方案的支援性，羅昇的毛利率正逐年緩步提升，反應出企業營運正在往正確的方向前進。

2023 年是自動化產業的 AI 元年，羅昇也針對打包堆棧、機械手臂及機器視覺…等第一波與 AI 結合的技術領域，投入更多技術資源；軟硬整合方面，羅昇也在 2023 年加強軟體導入以及人才投資力道，在 MES(Manufacturing Execution System)/EMS(Energy Management System) 方面致力於提供多品牌、多場域、複合場域的軟硬整合服務，旨在為客戶提供與 AI 接軌的價值服務。

年末，羅昇經歷了一次資安危機。這對我們來說是一次考驗，也讓我們更加審慎的檢視自身。在 IT 部門以及多個外部顧問機構的努力下，我們及時採取了措施，將資安損失控制在不影響營運的範圍。這次事件的發生，也讓我們更加重視資安問題，我們不僅對內部同仁進行了全面的資安教育訓練，並加強了現行系統的漏洞盤查及資安系統的建設，以期在未來更能防患於未然。

一如既往，羅昇高度重視健康職場環境，員工福利方面，除有員工持股信託外，更因應通勤及兼顧家庭的需求，提供每日彈性上下班、每週五提早一小時下班的福利；社會關懷面，我們鼓勵員工積極參與社會服務，年度服務時數提升至 133 小時，環境永續面，羅昇今年在水、電都達成 30% 以上的能源節約，更持續與國際趨勢接軌，結合本業發展綠能，助力企業自動化；更將致力於永續發展，帶領旗下子公司持續強化公司治理和法遵制度。

最後，我要感謝全體員工的辛勤付出和社會各界的關心支持。正是因為有你們，羅昇才能在挑戰中不斷前行。展望未來，羅昇將繼續堅持以客戶為中心、以創新為驅動的發展理念，努力打造成為一家具有全球競爭力的自動化產業領先企業。

帶動客戶繁榮、創造及提升經濟價值，為客戶、員工和社會創造更大的價值，是我們最重要的事。



羅昇企業
股份有限公司

總經理

李長盛



1-3 羅昇企業介紹

■ 公司簡介

羅昇企業股份有限公司	
所在位置	新北市新莊區中原路 558 號 12 樓
資本額	11.23 億
2023 年營收	合併 30.52 億 台灣：8.69 億
台灣員工人數	118 人
營業據點	台北、桃園、新竹、台中、台南、高雄

■ 關於羅昇

專業的自動化技術服務提供者

羅昇成立時於 1984 年，總部坐落於台灣新莊區，為亞洲自動化機電零組件通路商及專業的自動化技術服務業者，因應客戶到海內外設廠之自動化與零組件需求，設有綿密的行銷服務通路，服務範圍遍及台灣、中國大陸。2019 年 10 月透過加入友通成為佳世達聯合大艦隊的一員，結合佳世達智能方案事業群，提供客戶更完整的智慧製造解決方案。

一站式 AI 智慧製造解決方案

羅昇與世界自動化卓越品牌製造廠商建立緊密的合作關係，引進國際先進的產品與技術，多樣化品牌、完整的產品線，讓客戶一站購足 (One-Stop Shopping)，降低下游客戶庫存風險及資金的積壓，並提供整合性的應用方案，提供含括機電工程、系統、機械手臂、AOI 機器視覺、軟體 (MES/EMS)、技術諮詢與產線評估設計、品質檢驗、上下料、打包堆棧等多面向的解決方案。

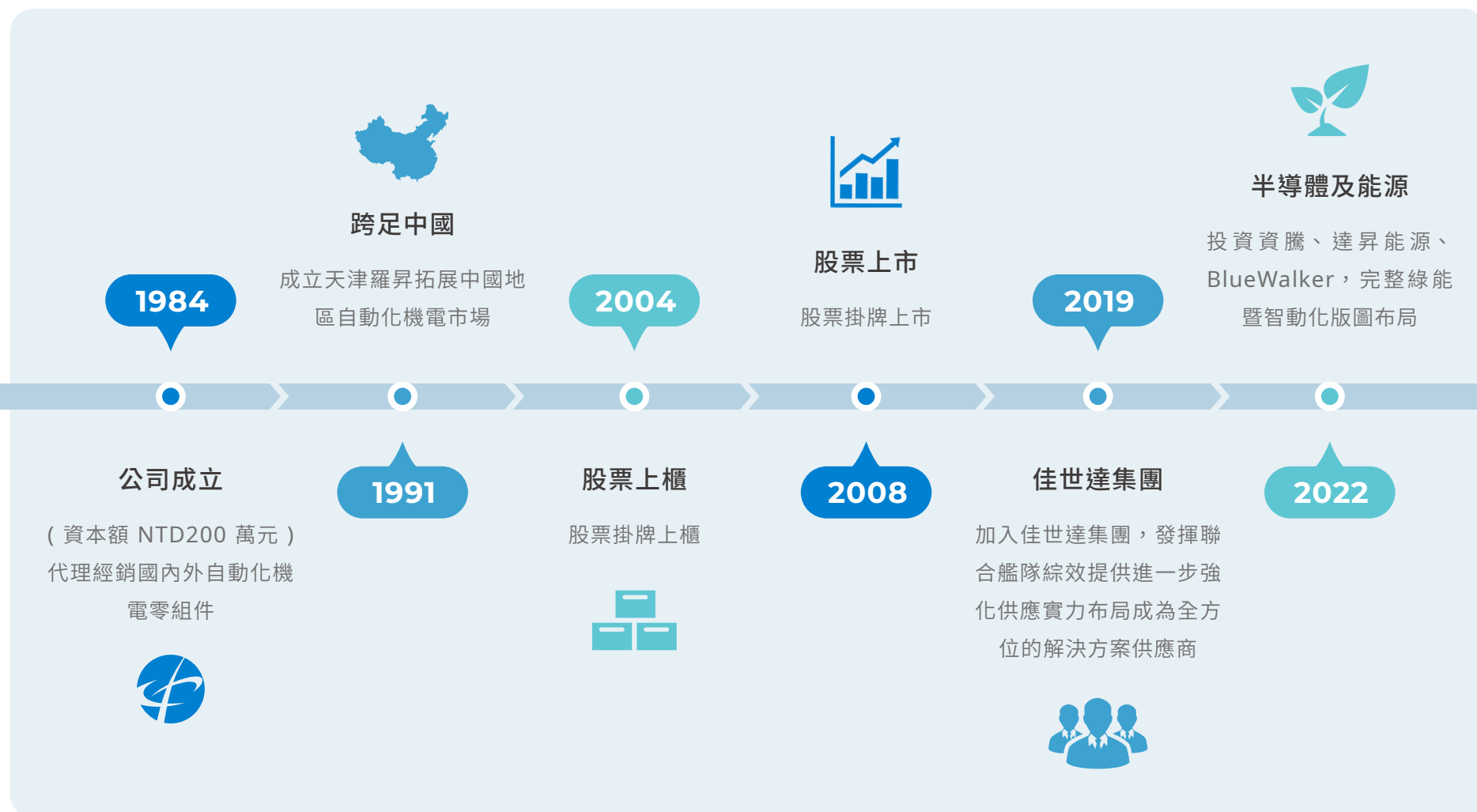
追求最高品質的技術與服務

羅昇全體員工將持續堅守崗位，並採取立足台灣、接軌世界、優勢互補、創造雙贏的策略，除了致力於營業成長之外，亦將持續不斷地提升技術研發與設計能力，積極培訓專業技術人才，拓展海外市場，協助客戶提升價值，提供更快速整體解決方案之產品與技術服務，以追求最高品質為公司營運之最高目標。





公司沿革





■ 經營理念

羅昇秉持正派穩健的經營理念，採人性化管理、充分授權，讓員工把工作當成自己企業般經營，共同為卓越的目標全力以赴。





■ 產品應用領域

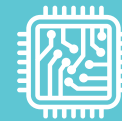
羅昇遵循公司的使命、願景及目標下發展，持續堅守崗位，並採取立足台灣、接軌世界、優勢互補、創造雙贏的策略。



智動化

- Pick & Place
- AI 機器視覺
(瑕疵檢測)
包裝 / 堆棧
- AGV/AMR
- MES
- 數據分析及雲端管理平台

羅昇智動化應用中心 + 資騰科技



半導體

- 製程
設備 / 元件 / 耗材
- 智慧物流
系統 / 設備 / 元件
- 廠務
系統 / 設備 / 元件 / 耗材

羅昇 + 資騰科技



綠能

- 碳盤查暨節能方案
- 電價管理設備控制
- 綠能設備規劃 (再生能源 /
節能 / 儲備設備，系統)
- 碳權抵換申請
- 充電服務營運管理平台 /
系統充電樁
- UPS

羅昇 + 達昇 + Bluewalker



■ 合作夥伴





■ 協會

羅昇積極參與工具機、電子科技產業相關之各種協會，透過與協會各企業之交流，強化投入之產業縱橫發展，並優化產業競爭之優勢。此外，不論與協會或與其企業會員交叉來往，都有利羅昇整合相關市場，並透過交流更精進各層面之發展，時時保持在產業內之前鋒！





1-4 羅昇企業永續發展

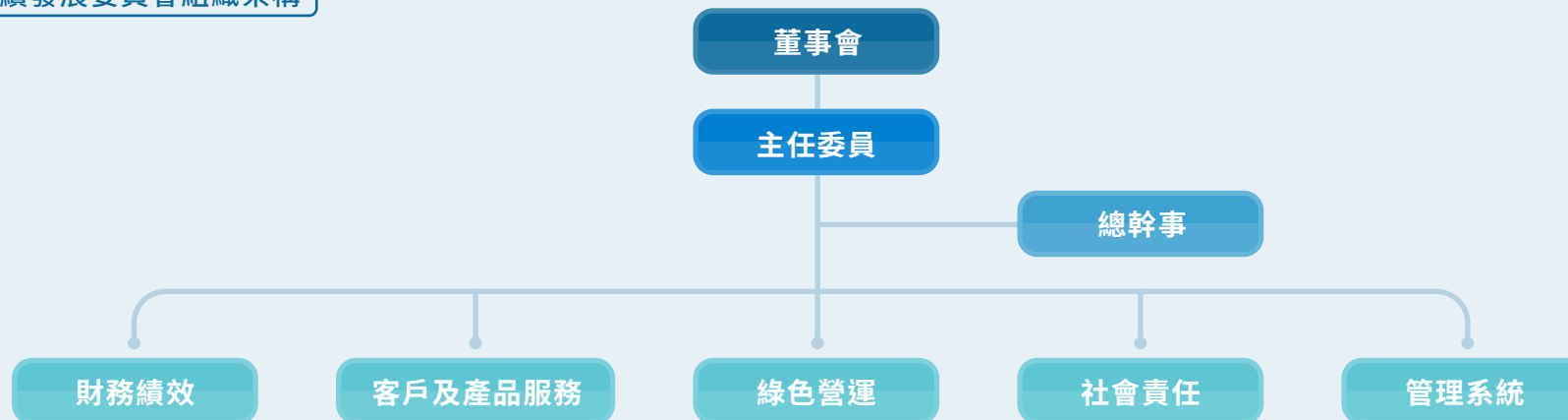
■ 企業永續管理策略

企業經營之目的係為替所有相關利害關係人 (stakeholders) 創造價值，從而在過程中，不斷提升企業的永續經營與競爭力。羅昇自成立以來，追求「創新求變、品質第一、誠摯互信、肯定貢獻」之企業經營理念，在發展企業核心競爭力的同時，更不忘重視並且實踐企業社會責任。羅昇於 2016 年正式發布「羅昇企業股份有限公司企業社會責任實務守則」，並於 2022 年更名為「永續發展實務守則」，此作為企業經營與落實永續發展之方略，以組織化的方式推行羅昇永續管理。

■ 企業永續發展委員會

為順利推展企業永續發展各項事務，並確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，羅昇整合相關部門成立永續發展委員會，由總經理李長堅先生擔任主任委員，並由各中心高階主管擔任各構面委員，總幹事則負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，同時負責每季召集會議，由各構面委員進行績效指標與企業社會責任報告之進度報告。

永續發展委員會組織架構





CSR 四大承諾



羅昇價值創造流程

投入

財務資本

羅昇透過財務管理，以積累之財務資本投入於各項相關產品及服務上。

智慧資本

與世界接軌，邁向工業 4.0，積極培訓專業技術人才，不斷地提升技術能力，持續提升軟實力。

人力資本

透過內部完整教育訓練，使員工能秉公處理各項業務，並以積極的態度完成各項交辦之任務。

社會資本

積極投入各項社會參與，提升與利害關係人之長期合作關係，並關心各項重大議題。

自然資本

為響應永續發展，上至供應商，下至企業內部及客戶，積極降低供應鏈、營運及產品上的環境影響，落實永續發展。



創造價值



羅昇致力於企業永續發展，並響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以其公布之聯合國 SDG 企業行動指南 (SDG Compass Guide) 中之企業執行建議，訂定與永續俱進之企業策略。透過呼應 SDG 之各項策略，以不同構面檢視企業現況，並對應利害關係人所觸及之層面，加以再探討。每一次的探討及修正策略方向，以達到永續企業之願景，亦尋覓出未來羅昇對於 SDGs 的優先管理項目。本次以四大構面「綠色營運」、「綠色供應鏈」、「社會責任」、「財務績效」，針對 SDGs 執行優先管理方向，並同步企業永續發展委員會 (ESG Committee) 之組織運行，以達到永續企業之願景。

產出



羅昇透過四大構面之基礎，精益求精，提升企業與利害關係人間之友善關係，進一步設定短中長期管理目標，定期檢視相關目標方向與進度，以利於在經濟、社會與環境各面向皆朝向永續管理俱進，未來亦會透過經常性與利害關係人間之來往，針對其關心之重大議題，設定每年之目標項目。



■ 羅昇企業 2023 年產出

E

環境

進出口廢料回收再利用 (棧板)

98%

節約用水：每年減少使用度數

43%

節約用電：每年減少使用度數

36%

關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比

83%

S

社會

年度員工滿意度 (滿分 6 分)

4.51 分

每年員工行為準則調訓率

100%

年度參與公益場次與時數

3 場 / 累積 133 小時

G

治理

年度客戶滿意度 (滿分 100)

82 分

公司治理評鑑分數

36% - 50%

降低失能傷害頻率

95.66%

註：2023 年有一例



羅昇 2024 年目標指標

策略	短期目標 (每年希望達成)	中期目標 (2035 年希望達成)	長期目標 (2050 年希望達成)	對應 SDGs
 每年員工 行為準則調訓率	每年員工行為準則調訓率 95%	每年員工行為準則調訓率 98%	每年員工行為準則調訓率 100%	SDG8
 員工滿意度	員工年度滿意度 4.2 分	員工年度滿意度 4.8 分	員工年度滿意度 5.4 分	SDG8
 客戶滿意度	客戶年度滿意度 80 分	客戶年度滿意度 85 分	客戶年度滿意度 90 分	SDG12
 公司治理 評鑑分數	公司治理評鑑分數 36 - 50%	公司治理評鑑分數 6 - 20%	公司治理評鑑分數 6 - 20%	SDG8
 降低失能 傷害頻率	降低失能傷害頻率 80%	降低失能傷害頻率 90%	降低失能傷害頻率 95%	SDG3



策略	短期目標 (每年希望達成)	中期目標 (2035 年希望達成)	長期目標 (2050 年希望達成)	對應 SDGs
 公益時數 及場次	公益時數 120 小時 公益場次 3 場次	公益時數 240 小時 公益場次 4 場次	公益時數 394 小時 公益場次 5 場次	SDG3
 回收再利用	棧板 100 % 包材 75 %	棧板 100 % 包材 85 %	棧板 100 % 包材 100 %	SDG13 SDG6
 節能減碳 (水資源)	人均耗水量 以 2022 年為基準 年減少 1 %	人均耗水量 以 2022 年為基準 減少 10 %	人均耗水量 以 2022 年為基準 減少 20 %	SDG13 SDG12
 節能減碳 (電資源)	人均用電量 以 2022 年為基準 年減少 1 %	人均用電量 以 2022 年為基準 減少 10 %	人均用電量 以 2022 年為基準 減少 20 %	SDG13
 打造綠色 供應商	取得碳排目標資料家數 / 一階供應商數 >= 80% (2025 年希望達成)	取得碳排目標資料家數 / 一階供應商數 >= 90%	取得碳排目標資料家數 / 一階供應商數 100%	SDG8



■ 回應聯合國永續發展目標的產品及服務

解決方案	說明	硬體應用	軟體應用	對應 SDGs
 智慧製造	羅昇提供的智慧製造解決方案，透過整合物聯網、大數據、人工智能和自動化技術，達成生產過程的智慧、高效和數據化。企業可以透過數據化的靈活調度，提高效率和品質，亦增加供應鏈的透明度和協作效率，提升企業競爭力。智慧製造不僅為企業帶來更多商業價值，更對環境和社會可持續發展帶來正面影響。	提供全新的產線設備整合 (機械手臂、更換節能變頻馬達、上下料自動化…等)，提高產能、降低不良率及避免資源浪。	數據驅動的生產方式，透過IoT串聯生產設備與綠能、儲能系統，即時掌握生產過程中的各項指標與能源管理，降低能源消耗、減少浪費及對環境的負面影響。	
 智慧能源	羅昇透過智能應用控制燈控及空調，可透過遠端監控使用狀況，並於午休及晚間，設定定時開關，避免不必要之能源浪費，並設定空調所能調整之最低溫，以此達到節能減碳。	智能應用控制裝置、PLC 和人機開關辦公室自動化、大金全熱交換器。	空調照明節能之自動監控系統、VRV 變頻空調系統、溫控設定。	  



解決方案	說明	硬體應用	軟體應用	對應 SDGs
 智慧教育	以翻轉教室為主，數位學習為輔，定期提供員工職場相關訓練線上課程，並可透過數位學習平台進行考核，及時了解員工對於職場訓練狀況。	設置教學使用之投影機	完整教學雲端系統	
 智慧醫療	於企業總部門口設立抑菌燈，任何進出之人員皆透過抑菌裝置建立優質健康職場環境，有效降低同仁因健康影響辦公之風險。	台達 Delta U+ 抑菌燈	抑菌燈售軟體控制，人體感應，自動開啟，連續感測後自動關閉。	
 智慧零售	除透過客戶直接拜訪販售外，羅昇結合網站一站式導覽販售，以及與時俱進透過 Line 商業帳戶，與客戶做直接問答，第一時間回覆客戶之需求。	無	一站式商品導覽官方網站、Line 商業帳戶	
 智慧企業	羅昇導入關係企業明基逐鹿之企業管理系統，以利於提升整體企業運行之效率，並以此建立與客戶間之順暢運作。	台達 Delta U+ 抑菌燈	人力資源管理系統 (HCM)、供應鏈管理系統 (SRM)、企業流程管理系統 (BPM)	



1-5 利害相關者溝通

為適時與利害相關者溝通、將其所關注之重大性主題納入永續發展政策，並為建立暢通與透明的回應機制。羅昇採用了「AA 1000APS 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)」，並符合四大原則：包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助我們鑑別與回應永續性議題並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。

■ 包容性 (Inclusivity)

所謂的包容性意即於在執行永續發展之策略時，應將利害相關者納入決策考量，故羅昇透過以下三個步驟以此兼具包容性之精神：

1

定義利害相關者：

對營運有重大影響或受羅昇的營運重大影響之個人或團體。

2

鑑別利害相關者：

依據羅昇永續發展架構定義之關係人，以及利害相關者的定義，鑑別出七個主要利害相關族群為：員工、股東 / 投資人、政府機關、客戶、供應商、社會團體與非營利組織、媒體。

3

建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制：

由第二步鑑別出企業之六個主要利害相關者族群後，透過每個族群之企業內部專屬溝通管道單位，蒐羅、反饋利害相關者之意見，並從中分析探討其所關注之重大議題。以其之關注議題，針對企業永續及環境永續構面來做出相對應之決策，並保持及提升與利害關係者間之關係。

■ 實質性 (Materiality)

實質性係指決策者應鑑別並落實永續議題，並決定須納入企業永續報告中之實質內容。羅昇遵循永續報告準則 (GRI Standards) 之重大性鑑別方式，每年定期判定利害關係人關心之重大主題。羅昇此次主要透過六大主要利害相關者之管道訪談調查方式，進行探討分析。訪談對象以利害關係者之企業內部直接溝通管道對象為主，由此鑑別出相對應主題對於羅昇之衝擊度。總計訪談人數 8 人。並經羅昇 ESG 委員會討論決議，總計篩選出 5 大主題。



■ 回應性 (Responsiveness)

回應性即為藉由企業運作期間各方面之參與，管理與回應具重大性之主題。重大主題除既有溝通管道外，亦於年度企業永續報告回應其關注之議題，而次要重大主題即以既有之溝通管道回應。除上述方式，羅昇亦設立「企業永續發展」網站，將企業永續發展的重要資訊公佈於此即時、透明、公開的園地，供各界參考。

■ 影響性 (Impact)

影響性是在重大主題的鑑別過程之中，進一步對企業造成之衝擊，並據此監控及衡量其影響範圍。羅昇針對該年度所鑑別出的重大主題，檢視其對羅昇的意義及影響範圍，並視影響程度針對主題設定年度管理目標管控，每年檢核目標，並揭露管理目標成果。



利害相關者溝通



員工

員工是企業的根本，羅昇重視每一位員工的感受，友善管理、培訓員工，並建立暢通之溝通管道，致力留下優秀人才以提升公司競爭力。



溝通概況	關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 員工 100% 完成行為基本準則訓練。 ● 4 次勞資會議及 2 次福委會議。 ● 0 件人權事件。 ● 8374 信箱解決率 100% ● 0 件投訴事件。	員工福利 勞雇關係 升遷管道 派遣機會 薪酬漲幅 節能減碳 員工健康 學習發展	教育訓練 (含演習)、新人培訓	不定期
		HR 信箱	不定期
		健康檢查	每年一次
		檢舉信箱	不定期
		勞資會議	每季一次
		福委會議	一年四次
		電子報、電子郵件、電話	不定期
		績效溝通系統	每季一次



股東／投資人

維護股東權益，是羅昇所重視的首要課題之一。定期召開股東會向股東說明公司營運及財務概況，並致力於股東權益極大化。積極參與銀行 ESG 相關活動，了解銀行對於 ESG 的認知與期待。

溝通概況	關心主題	溝通與互動管道	頻率
- 透過公告或新聞稿形式，不定期發布財務、業務相關資訊 - 於每季公布財務報表 - 完成股東會 1 次、法說會 2023 年舉辦：1 次 - 每季回覆銀行提出之財務問題 - 建立內控制度	財務績效 風險管理 合法守規 獲利能力	發言人與代理發言人制度	不定期
		投資人關係	不定期
		投資人信箱	不定期
		公司官方網站	不定期
		股東會	每年一次
		法人說明會	一年至少一次
		公開資訊觀測站	不定期



媒體

羅昇企業重視外界的觀感，並虛心接受外界對於羅昇的評論。建構相關行銷部門，回應媒體構面，並不定期揭露相關資訊。

溝通概況	關心主題	溝通與互動管道	頻率
2023 年發布新聞稿：4 篇	財務績效 營運管理 員工福利 創新產品	Email	不定期
		電話	不定期
		拜訪	不定期



政府機關

合乎政府機關所訂立之規範是企業運行的最低需求，羅昇透過內部管控機制，並由稽核措施嚴格確保業務執行上合乎規範。

溝通概況	關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 抽查、訪視、行文及勞檢約 1 次。 ● 環安衛及能源：無缺失 ● 勞動條件：無重大缺失 ● 無重大罰款	合法守規	抽查	不定期
	能源管理	訪視	不定期
	廢棄物管理	行文	不定期
	人權管理	勞檢	不定期
	職業安全衛生		



客戶

重視每位顧客的觀感及感受，將提升客戶滿意度作為首要考量成立售後服務處，即時掌握客戶需求，並提供有效且正確的服務。

溝通概況	關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 2023 年客戶年度滿意度 82 分	客戶隱私保護	客戶服務專線	不定期
	人權	產品報修專線	不定期
	勞雇關係	客戶服務信箱	不定期
	產品品質	客戶評比及問券	不定期
	售後服務	電話 / 電子郵件往來	不定期
	合法守規	定期與不定期主題報告	不定期
	服務效率		
	產品交期		
	個資隱私管理		



供應商

與供應商一起攜手維護環境、人權等構面，是我們的責任，積極建立一個永續發展的供應，維護彼此良好的合作關係，以達到企業永需發展。

- 無

溝通概況

關心主題

溝通與互動管道

頻率

公司治理

內訓

不定期

合法守規

電話、電子郵件

不定期

客戶承諾

稽核

不定期

庫存管理

拜訪

每月至少一次



社會團體與非營利組織

羅昇積極培養員工正向力，鼓勵員工發揮愛心，並不定期舉辦或參與相關愛心活動回饋社會大眾。並積極響應集團任何針對環境、社會構面之永續發展之活動。

- 2023 年參與公益場次：3 場
- 2023 年累積公益時數：133 小時

溝通概況

關心主題

溝通與互動管道

頻率

社會關懷

電話 / 電子郵件

不定期

志工服務

不定期

公司治理

企業網站

不定期

合法守規

志工服務

不定期

企業網站

不定期

媒體新聞

不定期

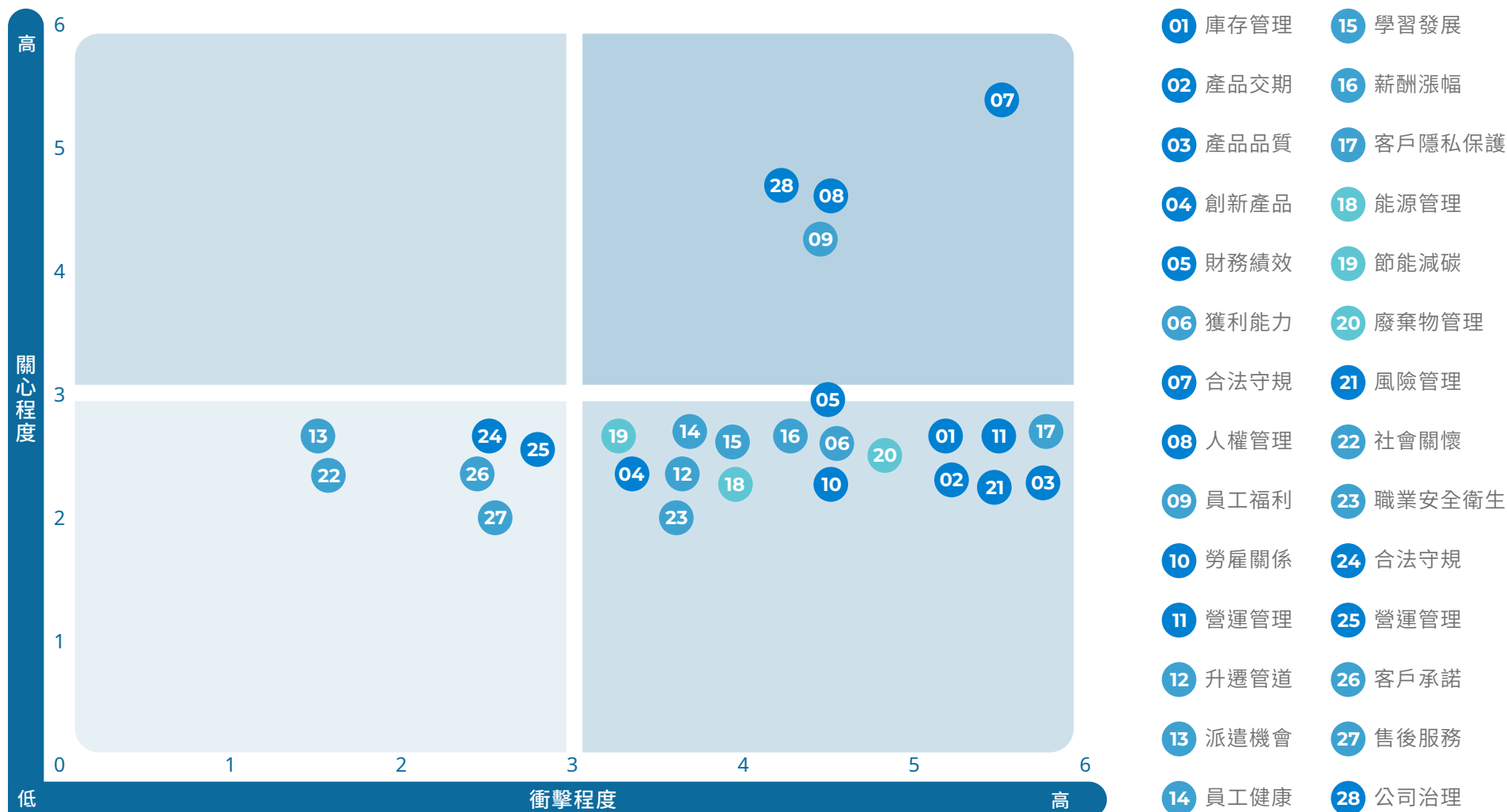


■ 2023 年羅昇篩選出之重大性主題

類別	主題	對羅昇企業之意義	邊界			管理方針之 對應章節
			組織內	組織外		
				客戶	供應商	
 治理	合法守規	羅昇為確保員工於業務的執行上不與國際法令相抵觸，為此訂立相關辦法供員工遵循，並持續追蹤及留意可能會影響我們業務的政策及法令。	✓			合法守規
	公司治理	良好的公司治理與誠信經營是公司營運的基礎，羅昇致力於落實「公司治理實務守則」等法令規範以維護股東權益。	✓			公司治理
	財務績效	良好的經營績效才能維持公司穩定成長，提供員工良好的工作環境及福利，滿足投資人的期望，並為客戶、供應商獲取最佳利益。	✓	✓	✓	財務績效
 社會	人權管理	為善盡企業社會責任並維護勞工人權，羅昇宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地勞動法規及國際準則。	✓	✓	✓	人權管理
	員工福利	昇致力於打造幸福健康的職場，並且規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。	✓			打造幸福 健康職場



2023 年羅昇重大性主題分布矩陣圖





02

落實公司治理

- 2-1 公司治理
- 2-2 合法守規與行為準則
- 2-3 風險管理
- 2-4 財務績效
- 2-5 資訊安全



2-1 公司治理

■ 公司治理

羅昇致力於維護股東權益，並遵循金管會所頒佈之公司治理 3.0 永續發展藍圖，持續提升公司永續發展，本公司董事會為最高治理決策單位，為強化公司治理先後於 2011 年及 2019 年設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」以協助董事會運作及發揮職能，兩委員會之委員由全體獨立董事組成。此外，並依規範設置公司治理主管，主要職掌包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令，及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。





■ 董事會運作

公司依據「董事選舉辦法」，於 2022 年 6 月 14 日召開股東常會選舉第十三屆董事（含獨立董事），董事任期為 3 年。本屆董事會由 6 位董事及 3 位獨立董事所組成，董事會相關事項皆依照董事會議事規範辦理，每季至少召開一次會議，2023 年共計召開 4 次會議，出席率為 100%。

依本公司「董事會議事規範」等相關規定，董事對於會議之事項，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，如有害於公司利益之虞時，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。

■ 董事成員多元化及專業性

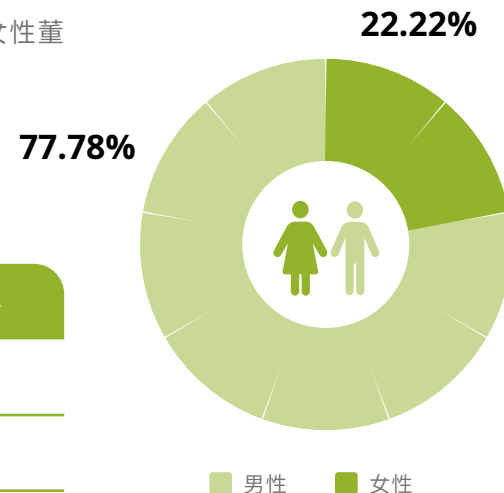
羅昇之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少 6 小時，2023 年董事會成員平均進修時數達 6.3 小時，內容涵蓋資訊安全、企業競爭力及永續資訊及風險管理等面向。

本屆董事成員具本公司員工身分之董事共 2 名；占比為 22.22%，女性董事共 2 名；女性董事占比 22.22%，已達成本公司設定 (1) 兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一及 (2) 董事會成員至少包含一名女性董事之多元化政策具體管理目標。

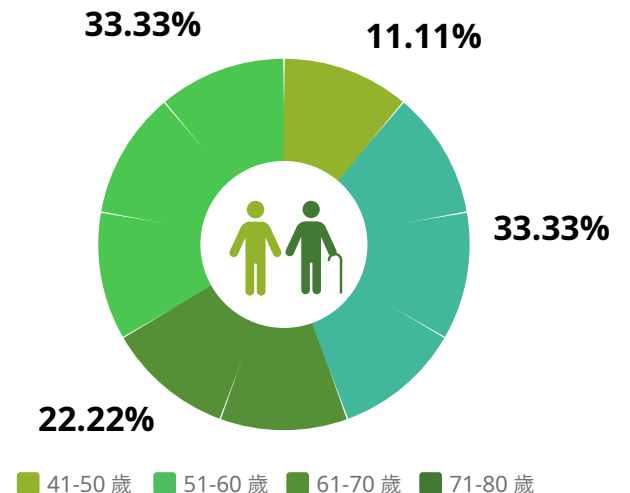
多元化政策管理目標

目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一	✓
董事會成員至少包含一名女性董事	✓

董事成員性別分布



董事成員年齡分布





多元化政策管理目標

姓名	職稱	性別	獨立董事年資		專業背景及能力						年齡				員工身分
			3~6年	6~9年	經營管理	領導決策	產業知識	資訊科技	財務金融	國際市場	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲	
李昌鴻	董事長	男			✓	✓	✓	✓		✓	✓				
李長堅	董事	男			✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓
林志誠	董事	男			✓	✓	✓			✓				✓	✓
蘇家弘	董事	男			✓	✓	✓	✓		✓		✓			
黃麗敏	董事	女			✓	✓	✓		✓	✓		✓			
楊慧玲	董事	女			✓	✓	✓		✓	✓			✓		
李良猷	獨立董事	男		✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	
葉勝發	獨立董事	男	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓		
楊啓航	獨立董事	男	✓		✓	✓	✓			✓				✓	

註 董事會成員最新資訊可參考羅昇企業官方網站



■ 功能性委員會



審計委員會

本公司於 2019 年設置審計委員會，依法令規定由全體獨立董事組成，審計委員會主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。

主要職責

審計委員會工作重點為：

- 訂定或修正內部控制制度及其有效性之考核
- 審閱公司財務報表之允當表達
- 監督公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。

本公司內部稽核每季一次及會計師、風險管理、財務會計等單位不定期向審計委員報告及備詢內部稽核結果、最近期財務報表查核情況、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。

成員

3 位
獨立董事

2023 年開會情形

開會次數 4 次
出席率 **100%**



薪資報酬委員會

本公司於 2011 年設置薪資報酬委員會，該委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論。

主要職責

薪資報酬委員會主要職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。

成員

3 位
獨立董事

2023 年開會情形

開會次數 2 次
出席率 **100%**



董事會績效評估

內部自評

羅昇於 2016 年 8 月訂定董事會績效評估辦法，並於 2020 年 11 月修訂，每年定期就董事會、董事成員及功能性委員會進行內部自評並每三年由外部專業獨立機構或外部專家團隊執行一次外部評估。本公司已於 2023 年底完成當年度自評作業，董事會及兩個功能性委員會評估結果皆為「優等」，足以顯示本公司董事會及功能性委員會之功能與運作效率良好，評估結果並已提報 2024 年 2 月董事會。



外部評核

本公司於 2022 年 11 月委任社團法人中華公司治理協會對董事會之效能進行評估，除書面審閱本公司評估指標項目之陳述說明及相關文件外，並於 2023 年 1 月 10 日進行訪評，對象包含董事長、功能性委員會召集人、總經理、公司治理主管及稽核主管。協會已於 2023 年 1 月 19 日出具董事會績效評估報告，就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律等八大構面進行評核，評估結果已於 2023 年 3 月提報董事會。

總評摘要 - 董事會成員對於公司未來經營計畫及重大策略方向，皆經充分溝通討論、凝聚共識後，再於董事會議決，有效提升董事會議事之效率、落實風險辨識與風險控管，整體風險管理機制完整。

本公司並依據中華公司治理協會之建議檢視並整合現有的舉報政策、制度，設置獨立董事親收電郵信箱、運用審計品質指標 (AQI) 資訊為會計師聘任決策及審議公費之參考及邀請簽證會計師列席董事會或審計委員會。並將制訂「初任董事講習制度」協助新任董事儘速掌握公司經營狀況，以利其履行董事職責。



■ 內部控制

羅昇企業有完善的內部稽核制度，稽核室隸屬於董事會之下以確保獨立屬性及客觀超然之立場外，定期列席董事會報告，以及至少每季一次透過審計委員會與獨立董事就內稽結果及內控運作情形進行溝通報告，稽核室人員依規定每年參加專業訓練機構之稽核相關課程，持續精進專業知識與技能，並針對查核所見缺失或異常事項提出建議及改善事項，並追蹤改善情形。

稽核室依據年度稽核計畫展開稽核工作，確認公司內部各項作業符合法令及內部控制制度，另視情況執行專案並及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險，客觀且適時提供改善建議，以合理確保達成內控三大目標及五大要素，創造永續發展的經營環境。

三大目標



五大要素





2-2 合法守規與行為準則

■ 員工行為守則 - 合法守規

誠信經營

誠信經營是企業最基本的社會責任，羅昇的經營理念之一為誠摯互信 ---『誠』為處事之基本原則，對公司內外皆以誠相待，彼此互信。



法規遵循

為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，羅昇就台灣及其他各國法令制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、及勞工保護等規範，並推動企業社會責任。為確保內部法規遵循政策的推展，建置管控系統，並由稽核措施確保業務執行符合相關要求。



■ 員工行為準則

本公司訂有「誠信經營守則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理方法」等辦法，並公告於公司網站，此外，本公司誠信手冊為所有員工進行業務活動之最高行為準則，除於員工到職時予以教育訓練外，並不定期對公司員工宣導誠信行為之重要性，提醒員工遵守並落實執行。

本公司訂定之「誠信手冊」以作為員工行為之準則，並透過正式的教育訓練課程定期調訓全球員工參與，其內容涵蓋「利益衝突」、「法規遵守」、「營業機密及公司資產」與「政治活動參與」等。



政策與規章

羅昇訂定 4 項相關政策與規章，避免公司成員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，包括敲詐、賄賂、洗錢及內線交易等，並迴避利益衝突。在與供應商從事交易前，向供應商適時說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；應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，並得視情況終止與其商業往來。



誠信手冊的宣導

近三年羅昇無重大罰款，並全面落實公司內部誠信經營守則之執行，每年針對全體同仁進行誠信手冊宣導及訓練，內容包含誠信宣導、利益迴避與衝突、法規遵守、營業機密及公司資產、政治活動參與等主題並進行線上測驗，2023 年受訓率達 100%、公司內部系統亦會公告誠信經營守則等讓全體同仁週知。本公司為健全誠信經營之管理，設置誠信經營管理單位，配置充足之資源及適任之人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，每年定期（第一季）向董事會報告。另外羅昇亦因應禁止內線交易法規（證交法 §157-1），已於公司內部執行內線交易禁止與防制之教育訓練，2023 年受訓率亦達 100%，且近三年羅昇企業亦無內線交易相關之違法事件。

舉報及建議溝通機制

本公司訂定有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，對於違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂等原則之嚴重不當行為，或者有不法、不當對待等行為，有一整套完整申訴檢舉及處理的作業流程。一旦發現有人、事並不符合誠信的精神，或是違反誠信經營守則中的規範，內、外部人員可透由檢舉信箱舉報任何不正當的從業行為。

1

道德行為準則

2

檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法

3

公司誠信經營守則

4

重大資訊處理暨防範內線交易作業程序



■ 溝通申訴管道

對象：企業內部同仁以及外部供應商、客戶、或其他利害關係人。

管道：Email: 8374@acepillar.com.tw 檢舉或申訴，並由專責單位進行調查處理，並做成調查報告書，羅昇並嚴格保證檢舉人身份機密，確保其安全以及免於遭受報復。

羅昇近 **3** 年尚未收到任何檢舉案件



■ 教育訓練與宣導

羅昇透過制定相關規章與辦法，要求全體同仁恪遵法規並遵循行為準則與規範並徹底力行；同時藉由各種管道，例如：教育訓練、公司內部郵件、會議等方式加強宣導。

羅昇每年度對員工進行誠信政策宣導，並調訓提升員工誠信當責之意識。為防範任何不誠信行為，要求員工如遇道德疑慮及有利益衝突時，應主動向公司提出說明，並遵守「誠信經營守則」及「誠信手冊」之規範。公司每年除了於重要節日前夕加強「不收受外界餽贈」等行為準則宣導，強化同仁之誠信意識。亦進行全體員工之誠信之線上訓練，確保每位員工了解行為準則相關的要點並落實。2023 年訓練完成率請詳下表。在誠信行為守則的訓練推行及宣導下，2023 年未發生任何違反誠信原則之案例。

2023 年誠信手冊訓練完成率

完訓人次

137人

完訓人時數

137小時

完成率

100%

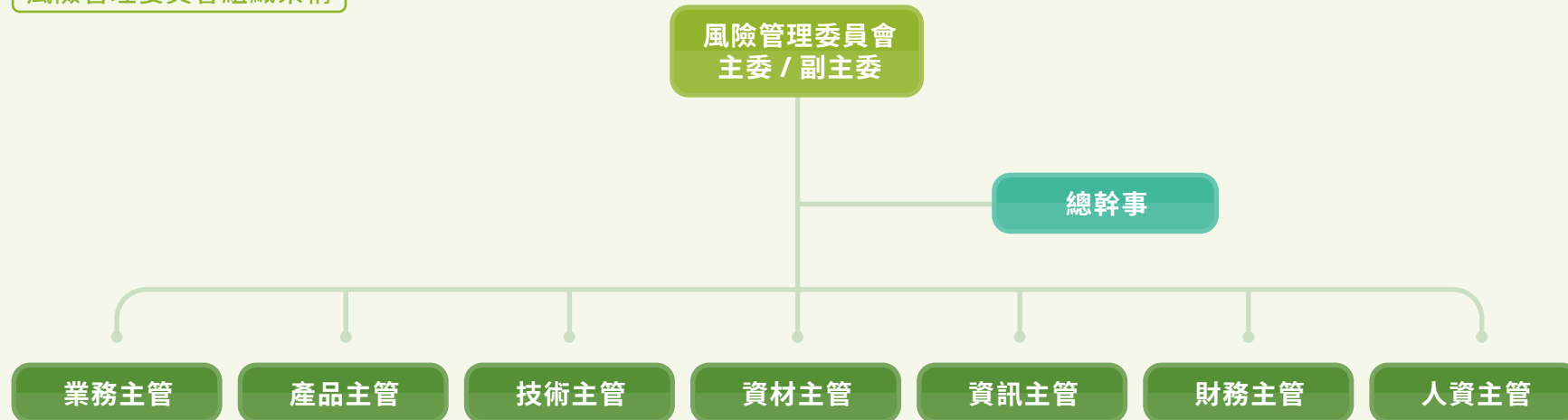


2-3 風險管理

■ 成立風險管理委員會

羅昇於 2020 年起參與母公司佳世達風險管理組織舉辦之永續與風控季會，持續關注集團可能面臨之潛在風險，於 2020 年 11 月 正式成立「風險管理委員會」(Risk Management Committee, RMC)，建立主動之風險管理機制，以利相關單位能藉由風險管理程序及時因應風險事件，降低或避免風險事件衝擊，同時增加人員風險意識，以確保羅昇之永續經營。本公司的風險管理著重公司治理的風險管理系統及風險轉移規劃：策略、財務、營運及危害風險，由風險管理委員會管理。明文訂定本公司風險管理遠景及政策與程序，有效管理超過公司風險容忍度的風險，運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。

風險管理委員會組織架構





■ 風險管理遠景

承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。

風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。

風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

■ 風險管理政策

- 1 為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。
- 2 於事故發生前應辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供。並對於經風險管理委員會認定的重大風險情境訂定營運持續計劃。
- 3 對於未超過風險容忍度的風險，得考量風險管理成本，採用不同的管理工具加以處理，但下列狀況不在此限。

對員工生命安全有負面影響

導致違反法令規範

對公司商譽有負面影響





■ 風險管理架構與程序

羅昇風險管理委員會由總經理擔任主任委員、財務長擔任副主任委員，各單位一級主管擔任委員，討論及決定羅昇風險管理策略、設定年度目標及風險項目，將風險管理機制融合至日常營運作業流程中。另設風險管理總幹事，負責關注內外部事件，辨識潛在風險、繪製風險雷達圖、統籌規劃風險管理會議、每季追蹤風險目標及項目、確認改善計畫執行情形並協調跨部門溝通等。風險管理委員會運作由董事會進行監督，每年於董事會報告風險運作執行狀況。



風險管理委員會運作流程

成立風險管理委員會

制定 RMC 作業程序

定期召開 RMC 會議

進行風險鑑別

執行 / 追蹤會議決議事項

呈報風險處置結果



2023 羅昇鑑別之風險雷達圖譜





2023 年風險訂定總表

負責單位	風險項目	風險類別	處理前	處理後
HR	組織人才需求	O	● 高	● 中
IT	資訊安全	O	● 中	● 低
倉儲	倉庫的溫濕度管理	O	● 高	● 中
FIN	外部因素帶來的財務風險	F	● 中	● 低
業務	關鍵客戶管理	S	● 高	● 中
產品	產品行業整合	S	● 中	● 低
FAE	客戶保內維修	S	● 中	● 低

註 O：Operation (營運風險) | F：Finance (財務風險) | S：Strategy (策略風險)

集團聯防機制

以佳世達為中心，建立集團超過 180 家公司的聯防機制，召開定期會議、建立通報管道、成立資訊交流平台，整合集團資源，發揮團結力量大的精神。2023 年佳世達集團共召開 5 次定期會議，透過平台將緊急應變、營運持續計畫、CSR/ESG…等導入集團公司。藉由教育訓練、演練操作，建立集團公司面對危機事件，快速應變處理的能力。資源、訊息共享、經驗分享的機制，亦讓集團公司在風險事件發生前，即能做好預防管理，從源頭著手，降低事故發生的機率。不定期透過外部專家顧問的解說分享，讓與會主管及同仁更熟悉法令相關規定，以及上市櫃公司務必揭露之訊息及相關法規及影響資訊等。



2-4 財務績效

2023 年全球總體經營環境上受到地緣政治貿易戰、俄烏戰爭尚未停歇，全球通膨情勢之影響，經濟仍具高度不確定性；過去十年的經濟舊秩序正在面臨重建。供應鏈庫存堆積消化速度持續放緩，通貨膨脹壓抑需求，公司營運能力備受挑戰。本公司戮力精進既有各項業務，以及內部流程改善並持續透過結盟佈局智動化、綠能及半導體產業，與資騰科技、達昇能源及 Bluewalker，落實集團整合效益，確保公司在多元發展的運作下，能夠做好風險管控並創造出更高價值。

羅昇 2023 年合併營收為新台幣 30.52 億元，較前一年度減少新台幣 7.1 億元，合併營業淨損新台幣 0.13 億元，合併稅後淨損新台幣 0.17 億元，其中歸屬於母公司業主之淨損為新台幣 0.21 億元，每股稅後虧損新台幣 0.19 元。其他之詳細營運結果，已揭露於 2023 年年報「財務概況」專章。另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司 2023 年財務報表。

■ 財務表現 (合併報表資料)

單位：新台幣千元

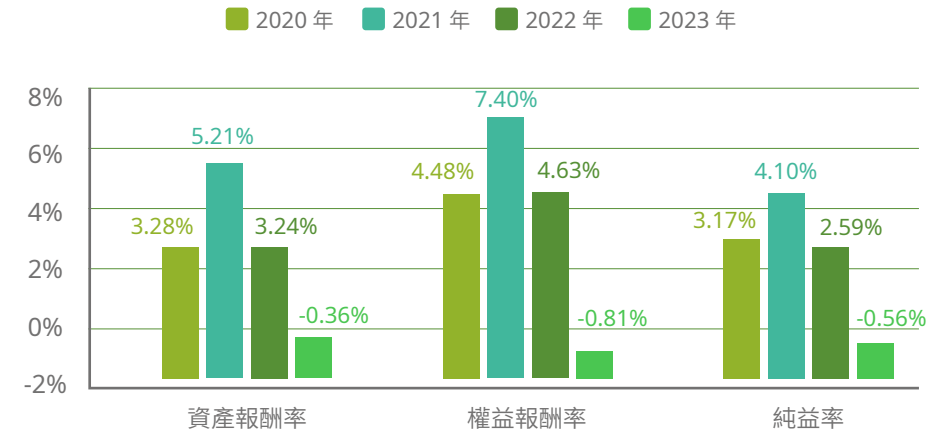
項目 \ 年度	2020	2021	2022	2023
營業收入	2,754,448	3,658,704	3,762,421	3,051,803
營業毛利	480,381	658,342	739,227	622,660
營業 (損) 益	125,189	190,021	95,726	(13,473)
稅後淨利 (損)	87,180	149,851	97,574	(17,080)
淨利 (損) 歸屬於母公司業主	87,180	147,895	78,953	(20,946)
每股盈餘 (虧損) (單位：新台幣元)	0.78	1.32	0.70	(0.19)



■ 獲利表現 (合併報表資訊)

單位：百分比

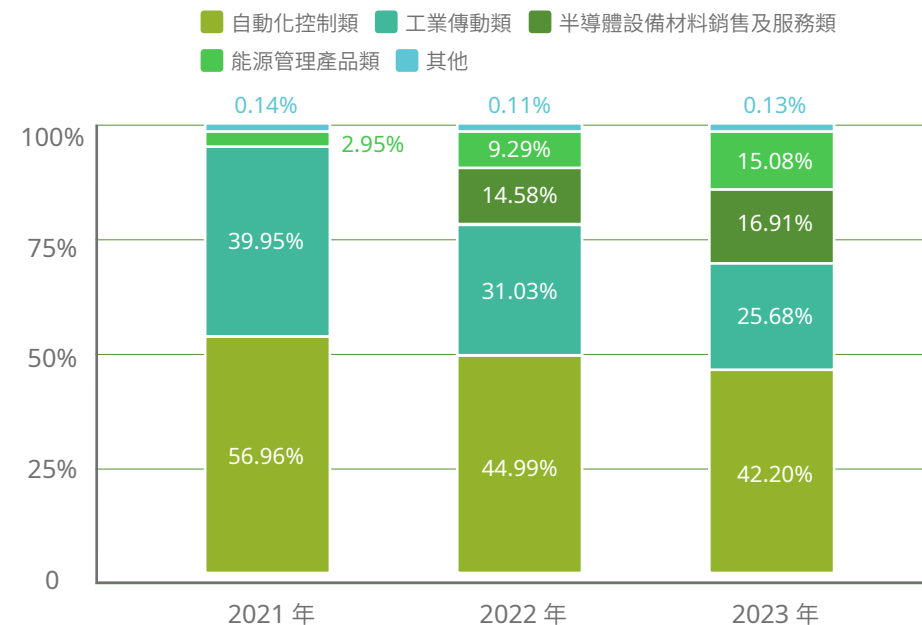
項目 \ 年度	2020	2021	2022	2023
資產報酬率 (%)	3.28%	5.21%	3.24%	-0.36%
權益報酬率 (%)	4.48%	7.40%	4.63%	-0.81%
純益率 (%)	3.17%	4.10%	2.59%	-0.56%



■ 依產品別營收 (合併報表資訊) 概況

單位：新台幣千元

項目 \ 年度	2021	2022	2023
自動化控制類	2,083,880	1,692,653	1,287,813
工業傳動類	1,461,821	1,167,569	783,648
半導體設備材料銷售及服務類	-	548,580	516,026
能源管理產品類	107,812	349,631	460,206
其他	5,191	3,988	4,110
合計	3,658,704	3,762,421	3,051,803





羅昇台灣母公司 2023 年經濟價值分配表

單位：新台幣千元

項目	金額	Note
A. 直接產生之經濟價值		
a. 台灣母公司營收	869,025	
B. 經濟價值分配		
b. 營運成本	698,502	
c. 員工薪資與福利	126,504	
d. 利息支付或股利分配	57,460	銀行借款支付利息 1,335 千元；分配股利予股東 56,125 千元
e. 納稅金額	(9,889)	所得稅
f. 社區投資	NA	
保留之經濟價值 = A-b		
保留之經濟價值合計	170,523	





2023 三大營運政策

羅昇本體



優化自動事業 轉型系統整合的整體服務

112 年度引進的主要產品，以行業解決方案與系統整合導向布局。運動控制部分，與 Akribis、Delta 等國際大廠合作，集成上控軸卡、PLC、直線驅動、光學感測、機械傳動，推出快速高精度運動平台，應用於半導體設備、製造業、新能源電池、PCB、LED、工具機等行業。變頻能源部分，整合 Delta 高效能 IE5 磁阻馬達與大馬力變頻控制、ABB 充電樁與能管產品方案軟硬模組化，用於能源管理、樓宇自動化、EV 充電系統、流體機械與水泵空壓節能方案；結合達昇能源深耕節能領域優勢，空壓節能、廢熱回收與 IOT 建置搭配能管新平台 (PowerGlow)。

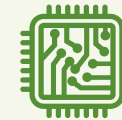
子公司綜效



擴大綠能事業

BlueWalker 亦拓展加大功率 ($\geq 5\text{KVA}$) 產品線與資料中心產品，拓展西南歐 UPS 銷售，實現節能改造、淨零排碳的 ESG 政策目標。

子公司綜效



布局半導體行業

半導體領域，資騰導入隨機性誤差量測解決方案，獲主要記憶體大廠廣泛採用。在晶圓傳送設備方面，自行研發非接觸式真空吸筆，受半導體廠和精密光學廠採納。封裝廠亦成功導入自動晶圓傳送分選機和 RFID 專案，協助客戶實現自動化升級。



2024 經營方針





2-5 資訊安全

■ 資訊安全政策

在資訊爆炸的時代裡，羅昇非常重視資訊安全之議題，為確保企業資訊安全，遵循 ISO9001 國際標準訂立相關資訊作業準則，以避免企業因資訊外流而導致之風險，並確保企業資產之機密性、完整性、可用性與適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，藉以避免風險並達到企業永續經營。

■ 資訊安全管理

羅昇透過資訊安全管理制度之建置，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標，並達到利害相關團體對本公司之期望。

並設置資安專責主管及資安專責人員負責資安業務，由資訊部主導公司資訊安全的推廣，透過資訊資產的規範與工具，有效保護公司智慧財產的安全，提升同仁資訊安全意識。



資訊系統管理流程

依據企業內部訂立之資訊系統管理程序，實行資訊管理，並落實每一步驟，維持企業內部電腦及網路正常運作，避免因意外發生而造成關鍵資訊系統異常或資料流失。





管理措施

資訊人員受訓進修

資訊人員不定期接受企業內外部之進修與受訓，精進專業技能。

定期會議

召開資訊月會，每季召開風險管理委員會針對風險評估與應變。

訂立管理流程

依循資訊管理辦法，訂立資訊管理流程。

資安宣導

不定期針對各項資安議題，對企業內部同仁宣導，加強資安意識。

資安演練

每年進行社交工程演練。

BCP 演練

每年排定計畫執行各系統的災害復原演練。



計畫 Plan



執行 Do



檢核 Check



行動 Action

透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制



帳號安全管制

獨立帳號

企業內部員工皆有屬於自己的網路帳號密碼，員工離職時及時進行帳號關閉。

權限劃分

依據所屬職務與位階，開放相對應之資訊權限，每年定期覆核員工系統權限。

密碼安全

各系統的帳號的密碼要求符合複雜度與長度的要求，並定期強制更新。

多因子認證

加強使用者身分驗證。

系統安全管制

偵測監控

定期針對各系統進行弱點掃描，不定期檢測防火牆是否遭入侵，以確保公司系統之安全無虞。

備份還原

企業內部使用之資料，按照 3(套備份資料)2(種不同儲存媒介)1(異地或雲端)原則制定備份計畫，確保安全儲存資料。

保護措施

定期更新相關防毒軟體、防火牆之版本。



重大資安事件之措施

羅昇在 2023 年 10 月，發現系統遭受駭客入侵，迅速啟動應急措施，配合資安公司查找原因及補強漏洞。並於 3 天內完成系統重建工作，恢復日常作業。

藉由這次資安事故，調整網路安全管理做法減少外部偵測入侵的機會，並進行多項資安防範措施的導入，強化資訊系統安全防護。避免再次發生事故減少公司的損失。



03

經營夥伴關係

3-1 客戶承諾

3-2 供應商永續管理

3-1 客戶承諾

羅昇重視每一位客戶之感受與觀感，從購前至售後，無微不至。承諾客戶對於產品與服務之品質，盡最大的努力去嚴格把關，以符合每一位客戶的期待。與客戶間的良好溝通及服務，藉以達到企業永續經營之願景，積極達到每一項承諾與探討每一件訴願，讓每一位客戶都能感受到，羅昇對於服務與產品的認真對待。





羅昇提供之客戶服務

售前服務

專業產品諮詢

專人預約實際拜訪、線上
即時回覆

線上產品官網

線上瀏覽官網即可清楚瀏覽
相關產品

即時通訊服務

與時俱進設置相關社群軟體
及官方帳號

售前服務流程

羅昇為檢核公司對銷貨過程在作業處理上是否合於制度規定，訂立顧客相關管理程序並對各類收入作業作適當管理，同時追蹤各項規定是否確實，並追蹤各項銷售目標之進度並分析差異，以確保公司作業品質及管理落實。



相關負責單位

銷售計畫至顧客溝通：

業務單位

交貨作業：

資材單位

退回：

業務單位、產品單位、
資材單位



售後服務

售後服務部門

單獨設立相關售服部門，
給客戶最專業之服務

定期問卷調查

每年定期執行滿意度問卷調查，
定時關心客戶感受

售後服務流程

羅昇重視每一位客戶的感受，為提供符合客戶期待之產品與服務，針對訴願皆抱持謹慎且高度關注的態度做回應。第一時間透過服務部門主動聯繫客戶端，以理解客戶之訴求，並積極解決客戶所提出之問題。針對客訴之紀錄，並於內部會議上討論，以避免未來再發生之可能，讓未來每一位客戶能得到最完善的產品及服務，藉以達企業永續發展之理念。



相關負責單位

售後服務作業之執行 &
相關技術資料之建立：
技術人員

售後服務作業之任務分派 /
績效考核 / 成本控制：
技術主管



■ 客戶滿意度調查

羅昇秉持以顧客為導向的核心經營理念，為瞭解顧客需求以及提供更優質的服務，依據 ISO 程式書 P-14 客戶滿意度衡量程序規定實施，定期每年進行客戶滿意度調查，利用客觀的檢測系統，綜合評估顧客對本公司產品及服務的滿意程度。透過調查結果，傾聽顧客心聲及掌握市場脈動，在收集回饋建議時，審視顧客需求與期望之差距，以為公司調整經營策略與發展方向之依據。除針對較低評比項目另研擬最適切解決方案與改善措施，深入分析後的市場動態資訊與使用者意見，亦是作為上游廠商技術研發、系統設計與方案構思上的改善基礎。蛻變產品，優化服務，進而再次超越顧客期望，以達企業永續經營之理念。

調查時間與作業流程

於每年七月，企業內部與相關單位研議擬定客戶滿意度調查計畫之調查項目，並針對計畫中的調查對象發出客戶滿意度調查表。之後根據回收問卷，彙總整理提寫報告，報告中需對低滿意度之項目進行分析，經審查後交予相關權責單位擬定對策並進行改善。

回收率

本次調查結果，發函顧客的銷售金額為 4.77 億元，回收顧客的銷售金額為 2.91 億元，回收率呈現 61%。另一方面，回收顧客的銷售金額占調查母體的銷售金額比率為 29%。

調查對象與抽樣方法

為確實掌握顧客期望，羅昇每年對營收前 50 大的客戶進行滿意度調查。本年度是以 2022 年 7 月 -2023 年 6 月有交易的客戶為調查母體，其銷售金額為 10.07 億元，並依金額排序按國內客戶前 50 名進行抽樣，採用 google 表單及傳真或 mail 問卷方式進行調查（為維持中立，關係企業不列入調查對象中）。

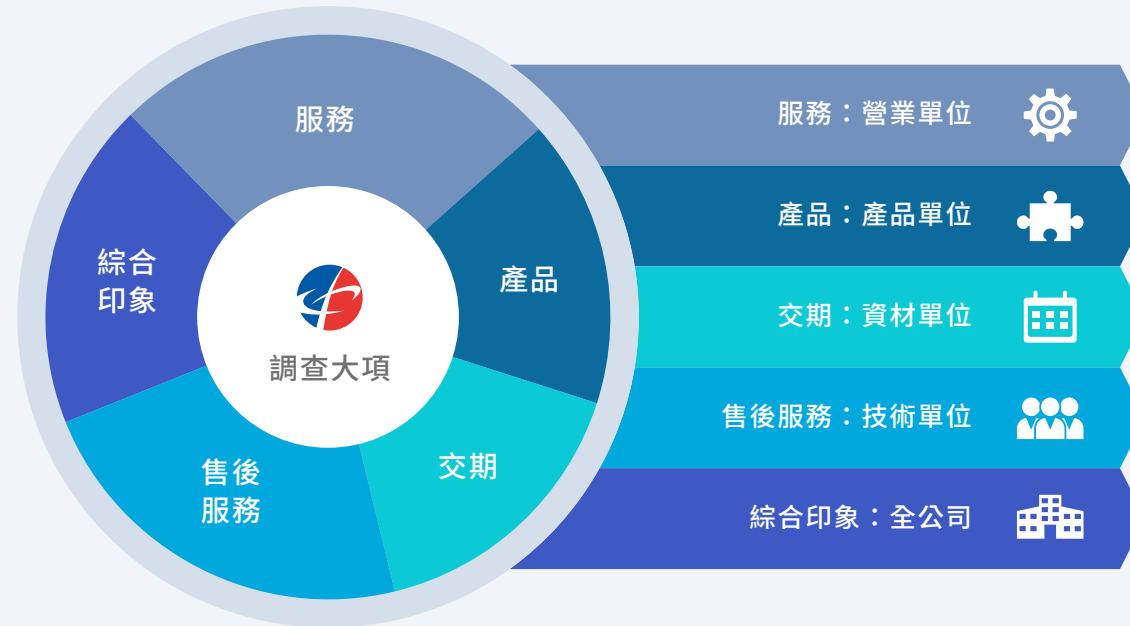
交易時間	調查母體	發函顧客	回收顧客	回收率	代表數
2022 年 7 月 -2023 年 6 月 銷售金額	1,006,848,182	476,890,138	290,999,009	61%	29%

計分方式說明

滿意度評估方式採「十分量表」，滿意度依很滿意（10-9 分）、滿意（8-7 分）、尚可（6-5 分）、不滿意（4-3 分）、極不滿意（2-1 分）為十級衡量，依平均分*10 列為總分，目標分為 75 分。

調查大項及責任單位

調查大項為服務、產品、交期、售後服務及綜合評比。

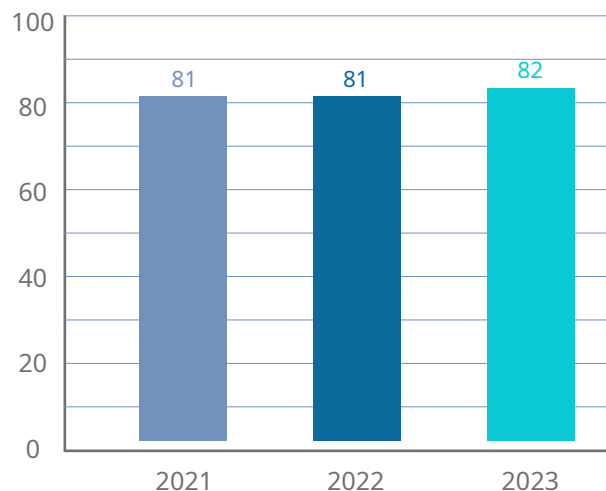


年度客戶滿意度

羅昇重視每一位與本企業有往來之顧客，不論是個人或企業體，我們均高度重視且虛心接受任何反饋。2023 年客戶滿意度得分為 82 分，除高於 ISO 程式書 P-14 客戶滿意度衡量程序 目標分 75 分外，更比 2022 年的 81 分多 1 分穩定增長。另外，如依客戶別的滿意度分數來看，達 75 分（含）以上者有 25 家，占回收比例為 78.12%。而在羅昇全體員工持續堅守崗位下，自 2021-2023 年連續三年完成企業內部自我要求，不僅達成每年設定 80 分的短期目標，更透過 ISO 外部稽核「法國標準協會 AFNOR 艾法諾集團」機構至羅昇進行驗證下持續取得 ISO9001-2015 之認證，這處處顯示我們堅定落實各項 ISO 程序要求，不斷精益求精。

3-1 客戶承諾 3-2 供應商永續管理

年度客戶滿意度



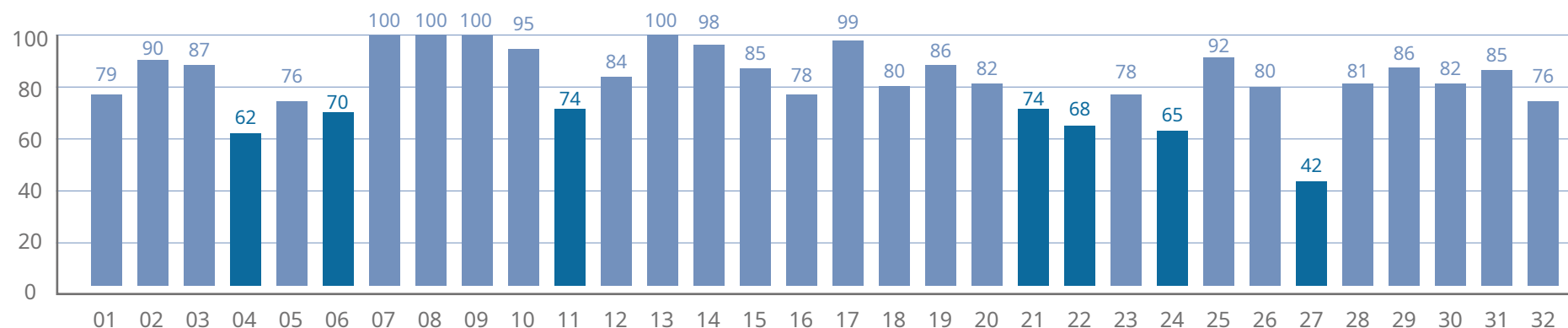
左

2022-10-28 羅昇通過
ISO9001-2015
驗證 / 查證審查肯定

右

2024-01-30 羅昇取得
ISO9001-2015
認證之證書

客戶別滿意度

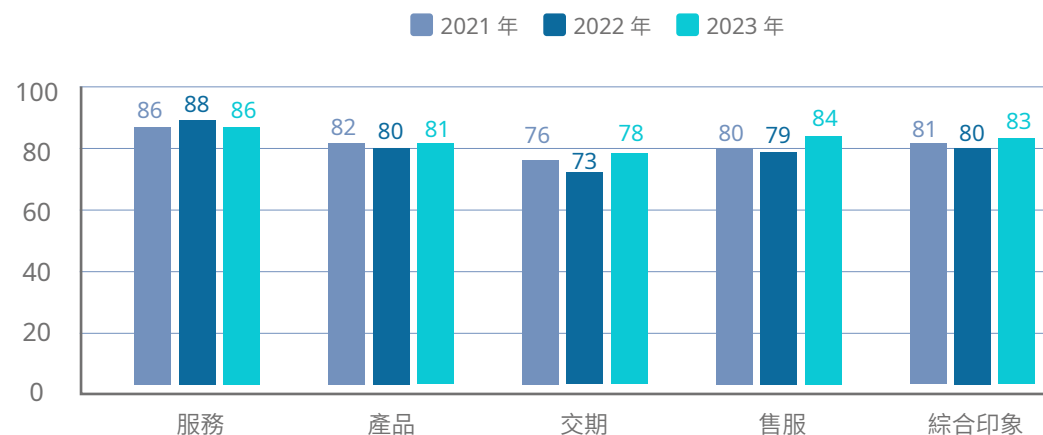




■ 依調查類別分析

客戶滿意度調查分五大構面，即「服務、產品、交期、售服，綜合印象」等五大類別評比。而為了提供顧客更優質的服務，為提高服務水平，並清楚待改進的地方，我們將服務、交期、售服等類別，進行 2023 年與 2022 年相比歸納整理。

滿意度	2021	2022	2023
服務	86	88	86
產品	82	80	81
交期	76	73	78
售服	80	79	84
綜合印象	81	80	83



服務方面

顧客服務是一個企業客戶價值體系不可或缺的一部分，羅昇一直以來都是用好的服務品質培養忠誠顧客。然在 2023 年的桃竹地區，由於短期人員異動過大，在新人客情尚無法建立情況下，甚至出現新竹地區只有 1/6 客戶回填滿意度調查表，因顧客黏著度鬆動，影響 2023 年得分 86 分較 2022 年 88 分下降 2.2 個百分點。為補強此缺口，後續建立名片數位化資料庫已階段式展開，強化顧客資訊與客服服務，減少因人員流動造成客戶流失。另外，為加速新進同仁職能接軌，建立新人教育訓練資料庫已提案準備，預期效益除了對羅昇整體事業體有基本了解外，在給予穩定感受度的同時，擁有快速動手實踐（解決案件）的能力，有助於未來顧客個人化服務體驗，進而增加羅昇品牌互動提升顧客黏著度。

**交期方面**

因致力執行以下措施與改善，因此 2023 年得分 78 分較 2022 年 73 分成長 6.8 個百分點。

1

針對庫存管控，定期與主要供應商召開會議溝通討論並 pull in 交期，針對交期較長的产品，建立基本庫存

2

協調並說服客戶提供 Forecast 助益，使產品預測數字貼近現況需求

3**多方調整安全備庫**

暢銷機種提高安全配庫量 60-90 天
檢視年總用量規格及 TOP 20 客戶規格用量
引導客戶使用熱銷機種，減少備貨機種規格種類
篩選短交期與長交期（含專案進口）備貨規格
分析經常受長交期之故被迫取消訂單之規格
近期 KA 級客戶用量規格預估
量產專案事先提出需求備案
著手進行變頻大馬力市場調查與備貨問題

售服方面

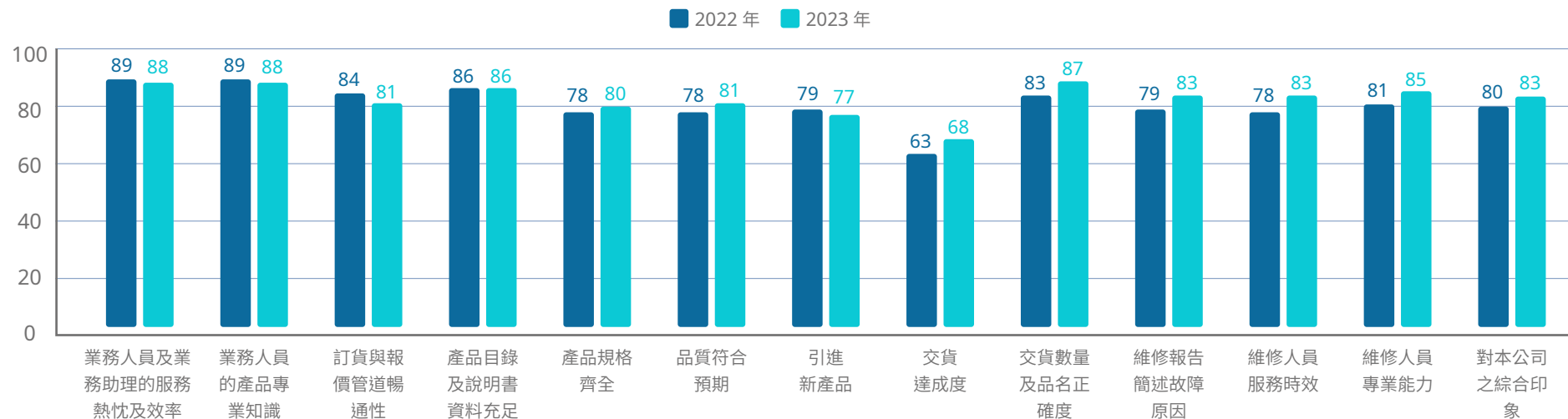
優質的售後服務是品牌經濟的產物。良好的售後服務是下一次銷售前最好的促銷，是提升顧客滿意度與忠誠度的主要方式，是樹立企業口碑和傳播企業形象之重要途徑。羅昇為朝此目標前進，為提供顧客最好的服務品質，視「達到最好的客戶滿意度」為最高指導原則，我們在 2023 年重新制定售服 SOP 縮短內部流程（以三日完修為短期目標），因此 2023 年得分 84 分較 2022 年 79 分增加 6.3 個百分點。如此顯著成長，有賴於羅昇全體員工共同努力經營與維持。



■ 依調查細項分析

2023 年與 2022 年細項相比，各滿意度評比有增有減。我們欣喜著傾盡付出的努力與堅持終於獲得顧客肯定，但仍有不理想之處是需要我們反省與檢討，以下是從訂貨與報價管道暢通性、交期達成度、售後服務等三方面，進行 2023 年與 2022 年對應比較探討。

滿意度	服務			產品				交期		售服			綜合印象
	業務人員及業務助理的服務熱忱及效率	業務人員的產品專業知識	訂貨與報價管道暢通性	產品目錄及說明書資料充足	產品規格齊全	品質符合預期	引進新產品	交貨達成度	交貨數量及品名正確度	維修報告簡述故障原因	維修人員服務時效	維修人員專業能力	對本公司之綜合印象
2022	89	89	84	86	78	78	79	63	83	79	78	81	80
2023	88	88	81	86	80	81	77	68	87	83	83	85	83
22 年 v.s. 23 年差異	-1	-1	-3	0	2	3	-2	5	4	4	5	4	3



訂貨與報價管道暢通性

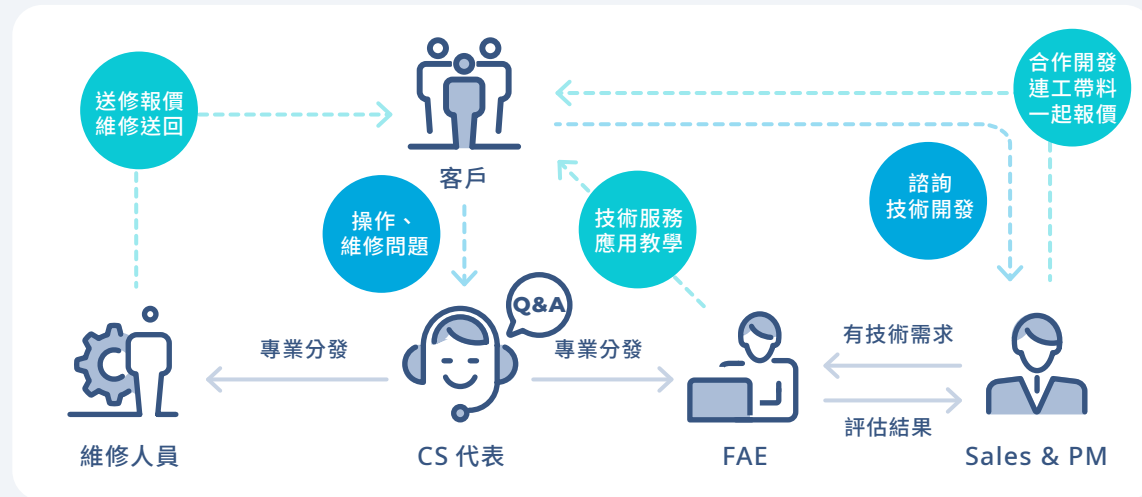
2022-2023 年羅昇已成功透過 IT 架構智能報價系統，此躍進著實減輕業務端繁瑣文書作業壓力，爭取更多時間實踐深耕顧客維繫。但這中間仍有部分待完善之處，因嚴謹的審核限制，造成報價管道層層卡關，在無法即時達到顧客期望價格下，不滿意「報價回覆速度慢」之聲伴隨而來，因此 2023 年得分 81 分較 2022 年 84 分下滑 3.5 個百分點。為確保公司制度及符合報價時效性，優化必要卡控限制與加快簽核速度宣導，讓報價與客戶訂單回覆不超過兩個工作天為每年希望達成之短期目標。

交期達成度

雖 2023 年較 2022 年進步，但該項得分 68 分仍低於目標分數 75 分有 9.3 個百分點差距，交期等客訴問題，是較常遇到問題。因此，日後改善首要課題，除研擬與主要供應商配合模式，針對交期需求制定補強對策，落實執行並定期檢討與修正是關鍵。

售後服務

羅昇致力於給予顧客完善的售後服務與保障，為確保產品的售後服務更加方便、快速，以及使廣大用戶滿意，2023 年羅昇技術服務處，依據 ISO 程式書 P-12 售後服務管理程序作業實施，針對產品的技術應用與維修服務，進行相關組織架構調整與流程改善規劃，以產品銷售員、技術人員、維修人員等條件，配合原廠的維修服務及技術支援，重新打造羅昇售後服務團隊。





多元售服溝通管道

為多元售後服務溝通管道，以達顧客滿意的最大化，我們開設售服官方 LINE 帳號，提供 CS 快速諮詢服務（即全產品叫修、查維修進度、查保固、支援檔案內容等），以 AI 回應搭配真人文字對話，提供顧客溫暖、便捷、且具一致性的到位服務。再者，我們依據標準化售後服務管理流程，透過 CRM 客戶關係管理系統（Customer Relationship Management），讓維修案件自受理、處理、滿意度調查至結案的時效性上細緻化，透過獨立人員的銷案機制，確保每件維修案件皆獲得妥善處理。除此之外，我們亦架設官網智能客服，將各類管道諮詢（報價交期、售後服務、其他），統一導回官網諮詢表單，並將諮詢表單資料自動匯入 CRM 系統，完善資料立案與後續案件進度追蹤，最後，透過定期 CRM 統整商機資料，輔以數據化分析，有助於發現未來可優化的機會點，進而全面提升羅昇售服體系價值。為此，在羅昇 2023 年耕耘努力下，我們在售服類別中的「維修報告簡述故障原因」、「維修人員服務時效」、「維修人員專業能力」等三細項，與 2022 年相比皆取得顧客正向肯定。

CRM 客戶關係管理系統

售服官方 LINE

官網智能客服



3-2 供應商永續管理

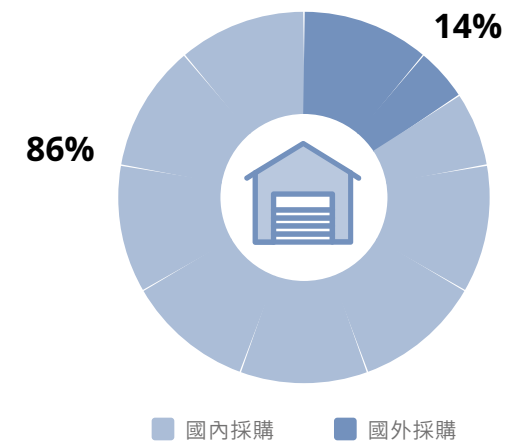
羅昇作為自動化機電零組件通路商及專業的自動化技術服務業者，合作供應商約 200 多家，其中可分為三大類，分別是零組件、機台與外包。

■ 企業在地化永續經營

羅昇重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，並回應客戶需求。為此，積極與關鍵供應商進行多層面溝通與討論，不定期召開與之會議，以促進更緊密的合作關係。為落實企業在地永續發展，我們憑藉著誠信和積極的態度與國內廠商緊密合作，秉持飲水思源的精神，支持在地經濟發展。

經檢視，於 2023 年台灣境內廠商採購金額占比約 86%、外國廠商數採購占比約 14%。

國內外供應商採購占比



■ 供應商晉用

羅昇的供應商晉用程序，遵循 ISO 9001 標準並考量企業展望及市場趨勢，另在採購策略研討中，調查潛在供應商各構面之能力。諸如：產能、品質、誠信及服務等管理系統是否符合羅昇所訂定的標準，以作為晉用可能之依據。

當評估全新供應商時，必須通過供應商評鑑表，此為針對供應商的各項能力所製作的問卷，經過內部縝密評估後，最終由單位主管確認。唯有通過供應商晉用程序的廠商，才能成為羅昇的合格供應商並展開新產品的驗證。

審查層面涵蓋：營運概況、交貨能力、品質管理、財務狀況及生產能力，以此確認該供應商現況是否皆符合羅昇所期望與標準。



■ 供應商管理程序

羅昇訂立供應商管理程序辦法，選擇經評鑑之合格供應商以符合本公司之要求，進而穩定進貨品質、客戶滿意度、以及羅昇對外之商譽，進一步維繫供應商及客戶間之穩定合作關係，也讓羅昇在企業永續的道路上走得更扎實。

供應商之定義

供應商

提供零配件、成品及售後服務之供應商。

加工廠

委託承製部份製程之承包廠商。

合格廠商

經評鑑合格之供應商或加工廠。

管理程序

本公司各營運據點依據當地法規、生產需求，訂有供應商管理規範，原則如下：

要求供應商簽署《供應商行為準則》

公司持續成長的過程中，營運策略必須考量社會與環境帶來之影響與衝擊。因此，羅昇邀請所有的供應商在永續發展上一齊努力，故制定供應商行為準則作為供應商依循的根本，內容涵蓋勞工、健康與安全、環境、倫理規範及管理系統五大面向。

供應商評鑑

本公司針對不同類型採購案件設定額外評估標準，於合約中訂定相關條款，確保供應商符合要求。

產品單位對新供應商進行書面或實地評鑑，將供應商分級作為選商標準。並偕同資材單位每年針對重大供應商進行評估，評估結果作為隔年度是否繼續採購之標準。

年	簽署家數	占比
2022	183	86%
2023	198	93%



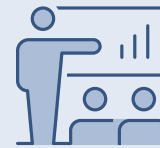
■ 供應商之溝通

羅昇重視與供應商之間的溝通，透過暢通的聯繫管道、定期的會議研討，維持良好的溝通關係，即時從利害關係人身上得到正確的反饋與意見，以此建立堅定且穩定的合作關係，以利於能雙向達到彼此之企業永續發展，讓羅昇在企業永續這條路上能時時自我檢視並做出調整，回應社會大眾期待，展現社會影響力。

為落實企業永續經營，與供應商間的良好溝通關係不容忽視，故除具有良好的溝通管道外，亦不定時有相關直接性拜訪及會議，以利於能有更長期且良好的合作關係。



多元溝通管道



會議研討：

針對關鍵供應商不定期召開會議研討



專屬窗口：

設立產品部門針對供應商提供即時專業回復



通訊軟體：

結合社群軟體及 LINE 官方帳號即時回復



定期拜訪：

透過產品部門之專人定期拜訪，與供應商保持穩定關係



■ 與供應商間的溝通四大目標

羅昇透過多元管道與供應商進行溝通，並結合重大性分析，鑑別出羅昇重要利害關人之一的供應商，重視之的重大議題，並採取相對應必要措施，以強化資訊揭露內容。以下運用溝通技巧中的 4 大目標 -- 被接收 (to be received)、被理解 (to be understood)、被接受 (to be accepted) 與採取行動 (to get action)，說明關鍵供應商在永續管理的進展與回應。

被接收溝通平台

企業永續網站
及永續報告書
每年

供應商教育訓練
每年

Mail、通訊軟體及電話
不定期

供應商評鑑
每半年

被理解關切議題

客戶關係管理

企業行為準則

企業風險管理

職業安全衛生

公司治理情形

被接受 (溝通管道 / 頻率)

供應商協調會
不定期

供應商宣傳會
不定期

電話與信箱回饋
即時

供應商評鑑
每半年

採取行動活動

透過供應商評鑑評比，
檢視相對較低之項目
嘗試提出改善建議

主動鼓勵往
綠色產品發展，
並針對綠色產品
提出相關型錄

■ 主要供應商發展綠色供應鏈計畫

羅昇是重視永續發展的企業，主要供應商扮演的重要角色。故規劃制定綠色供應鏈計畫，以確保我們的主要供應商能實踐友善環境和社會責任。羅昇的綠色供應鏈計劃旨在確保主要供應商在遵循友善環境和社會責任實踐的同時，也能夠為我們提供高品質、可持續的產品和服務。

綠色供應鏈計畫分為三個主要階段

第一階段計畫 - 評估

我們將對所有主要供應商進行調查評估，以確定其環境和社會責任表現。將包括評估供應商的碳足跡、能源管理、廢棄物管理、勞工權利和工作條件等方面的表現。

碳足跡盤查

能源管理

廢棄物管理

勞工權利

工作條件

第二階段計畫 - 改進

根據評估結果，我們將與主要供應商合作，確定可以改進的領域，協助改進計劃，並跟蹤進度。這些改進計劃將包括減少碳排放、提高能源效率、改進廢棄物管理、提高勞工權利和改善工作條件等。

減少碳排放

提高能源效率

改善工作條件

提高勞工權利

改進廢棄物管理

第三階段計畫 - 溝通

我們將向供應商和外部利益相關者公開這些計劃的進展情況，建立一個透明的監察機制，以確保供應商在計劃中的承諾得到落實。

公開目標及改善情況

透明監察機制



04

創造共享價值

- 4-1 員工概況
- 4-2 學習發展
- 4-3 人權管理
- 4-4 打造幸福健康職場



4-1 員工概況

羅昇一直以來秉持著「以人為本」的經營哲學，將員工視作公司的長期資本，亦是公司創新的基石。為此，致力提供同仁完善的工作環境，建立獎勵高績效表現的員工之薪酬制度，同時對於員工的福利也一向極為重視，期許員工能在多重生活保障下，安心愉快的工作。此外，為促進良好的勞雇關係，羅昇企業亦積極創造公平、健康、多元的職場環境。截至 2023 年底 (12/31)，台灣羅昇之人力為 118 人。性別比例，大約男：女 =6:4，員工學歷方面，則多以大學畢業生或大專畢業生為主。

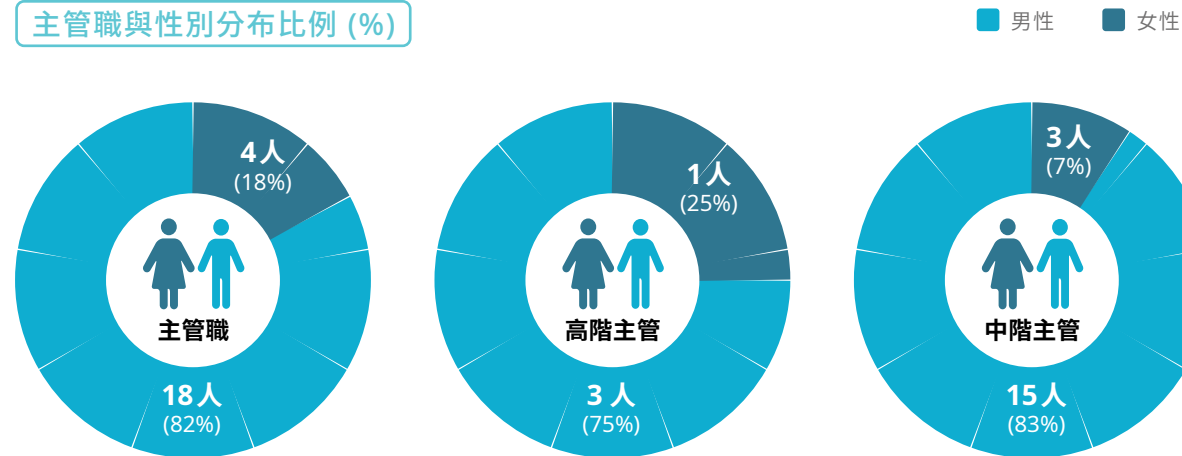
■ 員工結構概況

項目	分類	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總占比
職稱	管理	18	82%	4	18%	22	19%
	一般員工	60	63%	36	38%	96	81%
年齡	21-30 歲	5	63%	3	38%	8	7%
	31-40 歲	19	61%	12	39%	31	26%
	41-50 歲	34	65%	18	35%	52	44%
	51-60 歲	17	74%	6	26%	23	19%
	60 歲以上	3	75%	1	25%	4	3%
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	15	75%	5	25%	20	17%
	大專	61	65%	33	35%	94	80%
	高中	2	50%	2	50%	4	3%
	高中以下	0	0%	0	0%	0	0%

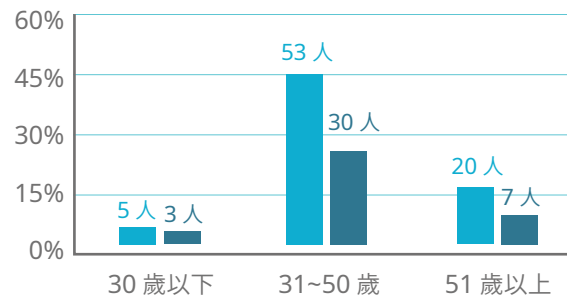
人才招募

羅昇依據業務需求公開招募甄選人才，致力於開發多元管道，以適才適用及內部優先於外部徵才為原則，建構不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工的選才原則

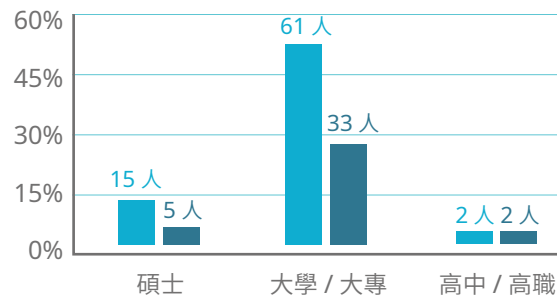
主管職與性別分布比例 (%)



年齡與性別分布比例 (%)



學歷與性別分布比例 (%)

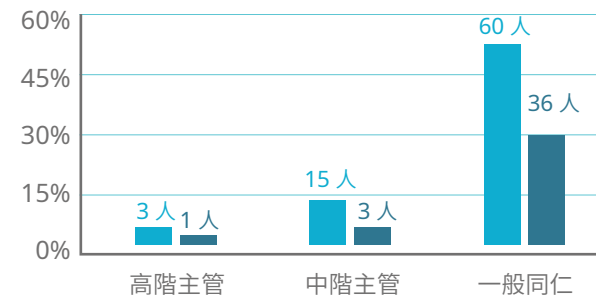


當地雇用

羅昇在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工

地區	台灣羅昇雇用當地勞工比例
三重	82%
新莊	47%
桃園	100%
新竹	60%
台中	77%
台南	71%
高雄	67%

員工職級與性別分布比例 (%)





4-2 學習發展

■ 人才發展

羅昇企業十分重視員工的訓練與發展，公司投入充足資源，以提供員工進行多元化的課程研習，透過給予同仁全面的培育，期待員工的學習發展更加豐富與多元。

	2023 年訓練目標	2023 年訓練目標達成狀況	中長期之行動	管理方式
主要關注對象 員工，供應商 及客戶	明確新人共通性 職能訓練	新人共通職能課程完訓率達 100%	數位化課程導入 並提升課程比例	● 責任：HR 及相關單位主管 ● 資源：高階主管的支持 / 系統面 / 外部管顧資源 ● 行動： 數位化課程導入並提升課程比例 / 明確核心管理職能體系 / 導人人才發展計畫，依人才個人發展計畫 (IDP) 落實
	落實主管人員 管理職能培訓	主管人員課程完訓率達 95%	明確核心管理職能體系	
	強化法規政策性 必修職能	法規政策性課程完訓率達 100%	導人人才發展計畫， 依個人發展計畫 (IDP) 落實	

新進人員教育訓練

新進員工通識訓練人次 **22 人次**

新進員工通識訓練總時數 **66 小時**

依員工職級劃分平均訓練

主管職 **152 小時**

一般同仁 **326 小時**

全體同仁 **478 小時**

其他政策性課程訓練

誠信手冊訓練 **118人次/118小時**

內線交易禁止與防制 **120人次/120小時**

職場不法侵害 **22人次/22小時**



■ 培訓課程

羅昇除了提供完整的新進人員訓練體系、並提供不同職能發展專業課程，同時也提供產品技術人員，各項產品專業技術與知識的訓練素材及課程。此外，員工還可以透過外部管道進行學習及獲取新知，包含：外訓專業認證、外部專業知識講座分享等。

為培育不同階層主管所需具備的重要領導與管理職能，以及因應未來策略走向及組織成長之挑戰，規劃主管人員管理職能相關訓練體系，自基層主管提供其身為管理新手應有之領導技巧課程，針對中階及高階主管階層依其應具備之專屬管理職能，透過落實循序漸進的訓練課程，有系統地學習標竿領導者應具備的領導與管理能力。



羅昇為落實 ESG 永續管理及提升 ESG 永續管理的績效，於企業內培養 ESG 專業人才不遺餘力，於 2023 年派員參加台灣永續能源研究基金會（TAISE）之 ESG 永續管理師證照培訓班，且全員獲得 TAISE 基金會的永續管理師認證。



4-3 人權管理

■ 人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭之原則，尊重國際公認之基本人權。

關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工。

本公司對於人權政策主張



多元包容與 強調平等的機會

不因性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。



合理的薪資及 平等工作條件

依法令規範提供員工合理薪資條件，相關福利措施。不分性別擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會。



健康安全 的職場

建立安全衛生之工作環境，落實各項員工安全衛生及健康保護措施，共同降低職場安全衛生風險，促進員工身心健康，達成工作與生活的平衡。



和諧的 勞資關係

公司內部提供多元的溝通管道，讓員工充分表達心聲、反映問題，如定期召開的勞資會議、職工福利委員會議等，藉此收集並解決員工的疑難，在共同參與及充分溝通的機制下，發展和諧良好的勞資關係。



■ 人權管理方案

公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。本公司人權政策於官網公告布達，以利同仁及利害關係者遵循。

■ 人權風險減緩措施

為確保工作環境安全，公司提供舒適安全及健康的工作環境，並提供工作所需之防護設備，以保護所有員工之安全與健康，針對員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急事故應變宣導等。另外，公司訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防制因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，讓員工能安心於職場工作，並由管理階層簽署「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」向全體員工公佈之。同時，透過一年至少四次的勞資會議溝通，針對員工所提出問題由管理階層來回應。此外，本公司亦提供檢舉管道，由人力資源單位受理後進行調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾對於檢舉人身分機密予以保障，不對檢舉人進行不利對待。羅昇企業 2023 年未有違反人權的紀錄。本公司持續針對全體員工進行誠信等相關訓練，提供反貪腐、業務行為最高準則、職場健康與安全等議題之教育訓練課程，為員工打造健康安全的工作環境。

羅昇企業 2023 年未有違反人權的紀錄





4-4 打造幸福健康職場

羅昇秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

員工薪資



羅昇為吸引及留任優秀人才，全球各主要據點均遵守各國勞動法令，絕不低於法令基本工資，不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而有差異。為提供給員工具有市場競爭力之薪酬政策，將視個人學經歷、專業技能、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市場行情及公平性。針對高階主管人員薪酬，於薪委會會議中檢視年度薪酬相關之績效指標達成與否並規範其年度薪酬。

退休金提撥



羅昇退休金提撥適用於 2005 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，按照勞動基準法之規定皆已全數結清。羅昇為照顧員工退休生活，促進良好勞資關係，已依勞工退休金條例，採確定提撥制，按月提撥退休金存入勞保局設立之勞工個人退休金專戶；若有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

優質福利



羅昇秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。羅昇關懷員工辛勞，提供多項優於法令的福利制度、員工設施與員工活動，使員工在努力工作之餘，能放鬆心情、緩解壓力。福利金來自於營收與員工薪資定期提撥，用於員工活動、子女教育獎助學金、三節禮金、旅遊補助金、結婚禮金等。





台灣地區擔任非主管職務之全時員工年度薪資平均數及中位數

單位：新台幣千元

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
一般同仁人數 (人) (A)	101	109	103	107
全時薪資總額 (B)	82,852	103,110	92,229	92,275
薪資平均數 (C=B/A)	820	946	895	862
薪資中位數	724	836	816	801

說明

1. 因應臺灣證券交易所 2019 年起實施「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」條文異動要求，揭露擔任非主管職務之全時員工年度薪資中位數。
2. 年度薪資：含全年基本薪資與全年獎金。
3. 2023 年，羅昇企業非擔任主管職務之全時員工人數共計 107 人；薪資總額共計 92,275 仟元。

員工健康照護與安全

羅昇秉持打造幸福健康職場，堅持永續健康管理是對照顧員工的承諾，關心員工身心健康，給予員工貼心的健康照護。相信只有員工健康才能增加公司競爭力，因此透過提供完整與貼心的健康照護活動，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。





員工健康管理

全員年度免費健康檢查

羅昇提供全體員工年度免費健康檢查，並針對特殊個案，安排臨場醫護專家進行個案諮詢與提供專業醫療建議。同時亦由臨場醫護進行特殊個案追蹤，提供上班同仁健康諮詢的便利性。截至目前為止羅昇並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，亦沒有從事任何具有高風險或高特定疾病發生率的工作。

健康臨場服務

自 2022 年導入臨場健康服務，由專業醫護針對保護對象之健康情形與作業之關連性進行了解，並對健康高風險同仁進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。並從而完善勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存，針對健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。關懷有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工等個案管理。

健康臨場醫療服務項目

服務次數：醫師 3 次 / 年 護理師 3 次 / 月

健康諮詢、健康四大計畫，範疇涵蓋：人因性危害預防、母性健康保護、不法侵害與異常工作負荷預防。



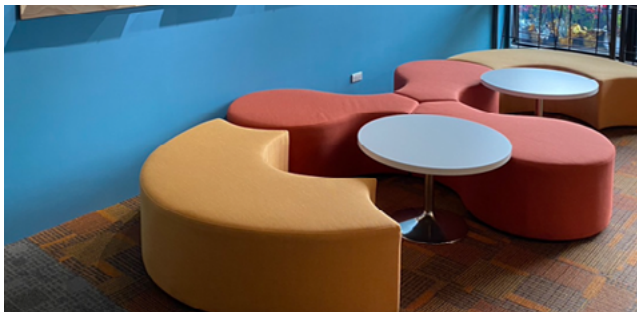
員工之職業安全衛生

羅昇為確保本公司勞工在工作場所作業之安全與衛生，依職業安全衛生管理辦法第 12-1 條規定訂定職業安全衛生管理規章。且為防止職業災害，保障全體員工之安全與健康，依據職業安全衛生管理要點，加強改善職業安全衛生設施與工作環境，預防職業災害，實施職業安全衛生管理計畫，以達到零重大職業災害為目標。同時，亦針對所有新進人員及在職人員定期進行職業安全衛生之教育訓練宣導課程。其他為使公司於緊急事件發生時，對公司內外之通報連絡等相關作業程序有所遵循，亦訂定有緊急事件通報作業辦法，以維護因應緊急狀況時公司及相關人員之財產及生命安全。



公司福利

羅昇關懷員工，除了提供符合法令之員工福利，包含健康保險、勞工保險、提撥退休金、提撥職災保險、臨場健康醫護服務、育嬰留停、陪產假（男性同仁）等。另外，亦提供多項優於法令的福利項目，包含福委會獎助學金補助，三節、生日、五一禮金，部門聚餐，公司亦鼓勵員工積極參與集團的各式員工活動及競賽等。此外，為了讓員工更樂在工作且於工作之餘紓解壓力，公司亦提供免費咖啡／飲料／零食，也提供彈性的上下班時間制度，期望每位員工均能達到工作與生活之平衡。





優質的福利項目

獎金及
福利補助

季獎金

員工持股信託

三節，生日，五一禮金

子女獎助學金補助

旅遊點數補助

員工
活動

集團家庭日

集團公益活動：
淨灘，植樹活動

集團運動競賽活動

部門聚餐活動

集團年終尾牙活動

工作紓壓
與平衡

明亮舒適的員工休憩區

免費零食 / 飲料 /
咖啡供應符合人體工學之
辦公桌椅

彈性上下班制度

健康照護
管理

臨場健康醫護服務

年度免費健康檢查

落實防治職場暴力宣導

員工
意見回饋

員工滿意度調查

每年至少四次勞資會議

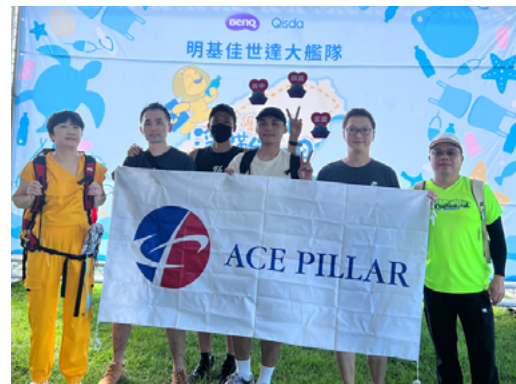
落實防治職場暴力宣導



■ 親善大地 關懷社會

羅昇一向重視的『以人為本』的經營哲學，不僅落實於完善同仁的工作環境上，更進一步將關懷社會的理念延伸到地方社區中，羅昇秉持友善社會的精神，集合眾多員工的愛心，結合公司的力量，鼓勵同仁積極參與各項在地關懷計畫與員工自發性活動，具體落實企業對社會的回饋。

公司鼓勵所有員工積極參與集團 ESG 相關活動，於 2023 年共參與：植樹節植樹活動，以及三場的淨灘活動，地點涵蓋全台北中海岸地，桃園竹圍、宜蘭壯圍等地。與集團共同響應守護海洋，為大自然與我們的下一代一起努力，號召同仁力行實作來實現環境永續的理念與行動力。





■ 員工滿意度調查

羅昇於 2023 年起，實施工員滿意度調查，透過線上問卷，調查員工對於職場各個面向的滿意度，以此瞭解員工的意見。根據調查，員工滿意度前三名分別為：直屬主管、同事關係及永續經營。而在薪酬福利、企業文化及學習發展方面，則是較需要再提升的面向。羅昇將持續優化現有福利項目，規劃兼具公益且又能提升員工向心力凝聚力之活動，並依照員工所屬職位之職能所需規劃相關教育訓練，期待提升員工對職場的滿意度。

員工滿意度前三名



■ 良好的勞資溝通管道與關係

為維護企業與員工之間的良好勞雇關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如福利委員會、勞資會議等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境。

	2023 年管理目標	2023 年管理目標達成狀況	2024 年管理目標	中長期目標	管理方式
主要關注對象 員工	每季於內部公布勞工動態及業務概況	皆已達成	每季於內部公布勞工動態及業務概況	維持每年至少 4 次以上勞資溝通	● 責任：人力資源中心 ● 資源：勞資會議 / 福利委員會 ● 行動：提供員工多元溝通管道，並透過溝通管道讓員工即時瞭解公司訊息 ● 評估：每季於勞資會議報告勞工動態及業務概況



05

邁向永續環境

5-1 氣候策略與碳管理

5-2 營運環境管理



5-1 氣候策略與碳管理

全球正面臨氣候變遷的威脅和影響，各國也積極地進行氣候變遷相關的管理與措施，顯見氣候相關議題對於未來全球發展與企業營運關係重大，身為企業公民的羅昇亦積極逐步規劃進行氣候變遷相關議題的管理，我們正視氣候變遷的衝擊，參考 TCFD(氣候相關財務揭露)建議架構，逐步進行氣候風險與機會管理行動與因應。

羅昇策略與行動

治理

- 董事會：為監督氣候變遷管理的最高單位，負責檢視永續管理策略、重點方針、風險管理、年度執行成果等。
- 永續經營委員會：由總經理擔任主任委員，並由各中心高階主管擔任各構面委員，分別運作不同利害關係人所關切之議題及協同公司相關部門推動所規劃的工作，以進行相關業務之規劃、推動、執行等，每年至少召開四次會議，並向董事會至少報告一次運作情形。

策略

- 依內部鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會及對組織的營運、策略和財務規劃之衝擊。
- 定義氣候相關風險之短期為少於 5 年，中期為 5~10 年，長期為大於 10 年。
- 依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估其對羅昇帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。

風險管理

- 羅昇將氣候風險概念融入各項營運和業務內容中，並進行氣候潛在風險 / 機會辨識、分析風險 / 機會的影響、評估決定對策，並依風險 / 機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。

指標和目標

- 遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。



■ 氣候變遷風險與機會之評估及因應

羅昇依據公司內部風險鑑別流程，針對氣候變遷之風險與機會進行評估，並分為氣候相關風險及財務影響及氣候相關機會及財務影響及因應說明如下：

風險類型		氣候相關風險	發生可能性	財務影響程度	衝擊程度	預估發生時間	調適管理策略及目標
轉型風險	政策和法規	客戶要求綠電	● 高	● 低	● 低	1-5 年	定期針對政府政策進行深入研究，以研擬產品及服務的相關方案，並積極爭取相關獎勵。
		產品耗能的強制性法規	● 低	● 低	● 低	10 年	
		需使用再生能源法規	● 低	● 低	● 低	10 年	
	技術	產品被競爭對手用更低碳產品取代	● 低	● 低	● 低	10 年	積極了解市場趨勢及關注客戶需求，以及時調整產品和服務。
實體風險	立即性	颱風	● 中	● 中	● 中	1-5 年	配合集團設置的緊急應變聯防機制，對未來可能造成之影響進行評估及分析，作為重大天然災害風險管理決策之依據，並在風險管理委員會定期追蹤管理。
	長期性	淹水或缺電	● 中	● 中	● 中	1-5 年	

機會類型		氣候相關機會	發生可能性	財務影響程度	衝擊程度	預估發生時間	調適管理策略及目標
資源效率		太陽能板建置	● 高	● 低	● 低	1-5 年	結合子公司達昇能源股份有限公司積極開發綠色產品及服務，增加營收。
		回收再利用	● 高	● 低	● 低	1-5 年	物流中心落實棧板 & 包裝材料回收再利用；持續記錄回收統計之資料



5-2 營運環境管理

■ 氣候策略與碳管理

羅昇在永續發展的進程中，將秉持珍惜地球資源，善盡人本企業之社會責任理念，期許透過此報告和規劃溫室氣體盤查及查證相關作業，並將執行情形按季提報給董事會。本公司所有廠區於 112 年完成 ISO14064-1 範疇一、二之盤查，預計於 113 年完成第三方查證。

訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍	羅昇公司	合併公司
	✓ 已完成	進行中 / 預計 113 年 12 月完成 (已完成共 4 家；應完成共 12 家；完成率 33.3%)
辦理盤查小組成員教育訓練	羅昇公司	合併公司
	✓ 已完成	進行中 / 預計 113 年 12 月完成 (已完成共 4 家；應完成共 12 家；完成率 33.3%)
完成溫室氣體盤查 (114 年 12 月前)	羅昇公司	合併公司
	✓ 已完成	進行中 / 預計 114 年 12 月完成 (已完成共 4 家；應完成共 12 家；完成率 33.3%)
完成外部查證 (116 年 12 月前)	羅昇公司	合併公司
	尚未開始進行 預計 115 年 12 月前完成	尚未開始進行 / 預計 115 年 12 月完成 (已完成共 0 家；應完成共 12 家；完成率 0%)

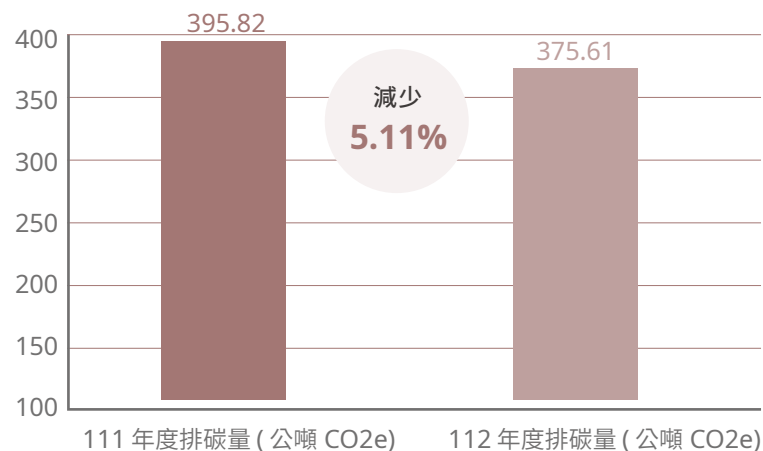
註 截至 112 年 12 月，本公司個體及合併報表個體公司及合併報表子公司之溫室氣體盤查及確信時程

溫室氣體盤查

羅昇為代理商非製造商不屬於高排碳行業，排碳課題乃須重視。於 2023 年度內部自行盤查組織內之能源使用對環境的影響，主要來源為辦公室營運所需之外購電力，在發電過程中所產生之二氧化碳及公司業務私車公用往來所使用的汽油所造成之溫室氣體。統計 2023 年度總排放溫室氣體總量約為 375.61 公噸 CO₂e，對照 2022 年度碳排放總量 395.82 公噸，碳排放量總體下降 5.11 %。

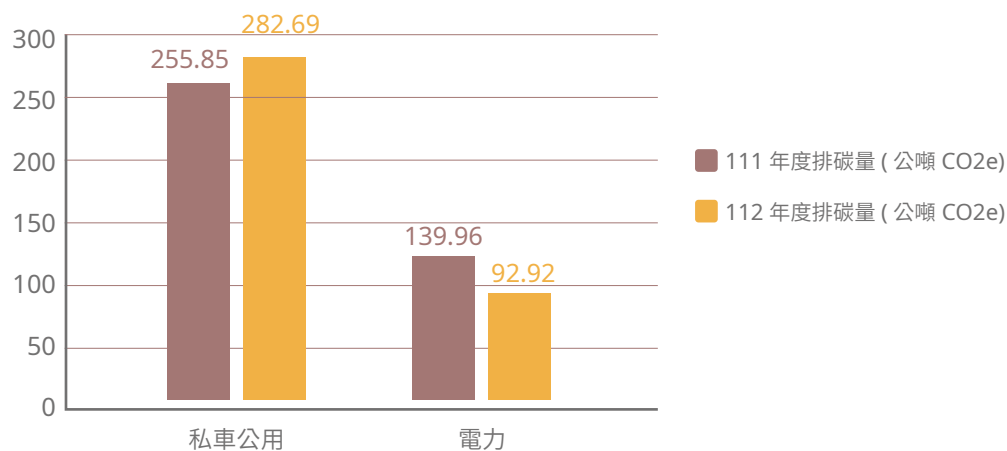


圖一：年度溫室氣體排放總量



註 1. 資料為羅昇自行盤查組織內之能源使用，包含：辦公室電力、公務車燃料 (汽油)

圖二：111/112 年度溫室氣體碳排放對照圖



註 1. 依據私車公用所提報之年度公乘數 (119.717 公乘)，乘以相關碳排放係數之加總得之。
 假設汽油 (公乘) 之年度總量 = N 時，年度 CO₂e 之排放量 (公噸 / 年) $N \times \text{CO}_2 \text{ 排放係數} + N \times \text{CH}_4 \text{ 排放係數} \times \text{GWP} + N \times \text{N}_2\text{O 排放係數} \times \text{GWP}$ = 年度 CO₂e 之排放量。(GWP= 全球升溫潛能值。)

2. 依據台灣電力公司之帳單所列帳之作業活動用電總額 (185.103 千度)，乘以相關碳排放係數之加總得之。
 假設作業活動用電 (千度) 之年度總量 = E 時，年度 CO₂e 之排放量 (公噸 / 年) $E \times 0.502$

雖然範疇一、二之合計數量較 111 年減少 20,2066 公噸 CO₂e 且 112 年相比 111 年之營收減少 33%，但每百萬元之碳排放量卻增加 41.5%，顯示業務同仁之營業活動並未減少而更勤跑客戶，用油因而比 111 年增加，但並未帶來足夠的營收。

排放源

直接排放源

- 公務車使用之油料
- 飲用水設備冷媒
- 滅火器氣體洩漏
- 電冰箱之冷媒

能源間接排放源

- 外購電力



具體行動計畫

- 活用視訊會議
- 減少同仁利用交通工具
- 推動共乘，減少使用車輛數目
- 倡導隨手關燈，減少用電浪費等具體行動

羅昇為代理商非製造商，因此在永續發展的進程中，將秉持珍惜地球資源，善盡企業社會責任，持續不斷改善之企業永續經營。希望能對地球環境的永續能源多盡一點心力，期許透過此報告讓所有利害關係人更了解我們的用心與努力，以獲取更多相關人士之認同，也請各位先進給予我們指導與建議，感謝您對羅昇的支持。



■ 水資源管理

羅昇為代理商非製造商不屬於高用水行業，但用水課題乃須重視。羅昇企業在台灣各營運據點用水來源 100% 來自台灣自來水公司，其主要用途為物流中心的空調循環用水及員工日常用水。因此揭露 2023 年 1 月至 12 月依水費帳單統計出各營運據點用水量，並總結算出用水總量為 968 噸，相較於 2022 年度用水總量為 1,704 噸，其大幅節省 736 噸 (43.19 %) 的用水量。2023 年度人均用水量為 8.20 度，相較於 2022 年度為 15.49 度大幅下降了 7.29 度 (47.04%)。

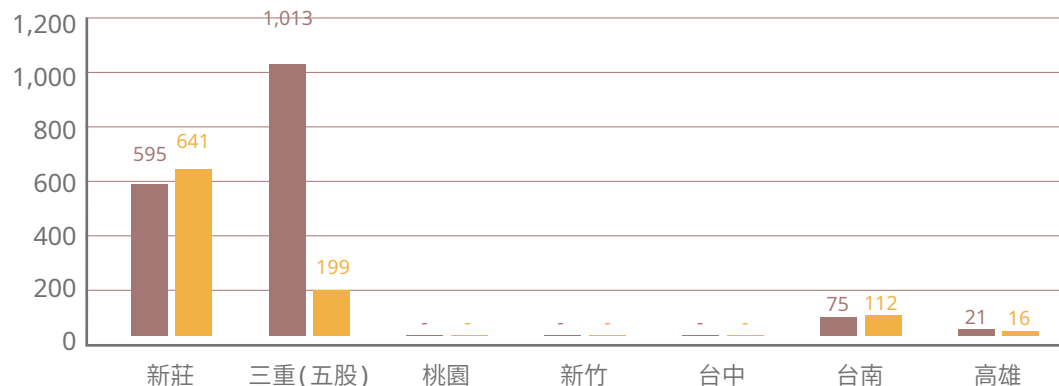
年度	總用量	人均使用量
112	968	8.20

註 1. 112 年底統計員工數為 110 人。 2. 用水量統計開始於 112 年。

單位：度

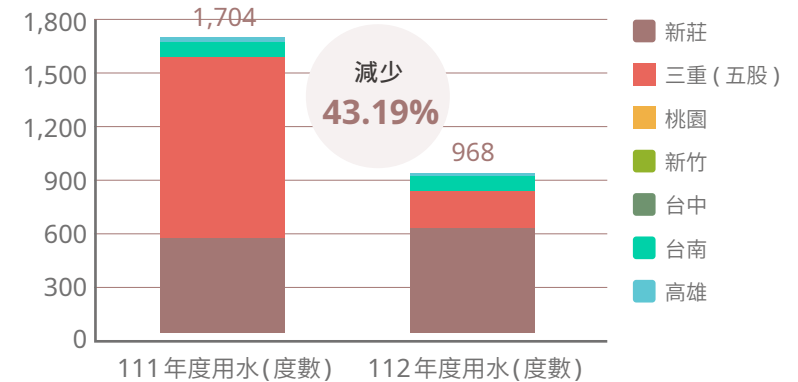
圖三：各單位 111/112 年度用水比較

■ 111 年度用水(度數) ■ 112 年度用水(度數)



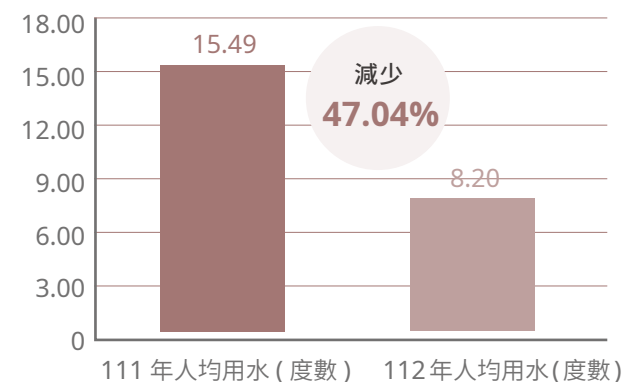
註 1. 僅揭露台北、桃園、新竹、台中、台南及高雄據點活動數據之揭露。
2. 羅昇為代理商，水資源非重大環境議題。 3. 公司用水量 100 % 為自來水。

圖一：加總用水比較



註 1. 以自來水公司繳費單登載用水度數進行統計。
2. 桃園、新竹、台中營業據點之水費算含在租金內，無法以合理方式統計實際用水量故未列入

圖二：人均用水比較



註 1. 結算員工人數 2022 年底 110 人、2023 年底 118 人



2023 年用水量增、減量的原因分析

- 1 除了物流中心以外，各營運所用水量因疫情及人員流動等因素，相比較起來人均用水量上並無明顯增減。
- 2 物流中心舊址（五股）的用水（含分攤公共用水）占了 2022 年用水量總比 59.45%。於 2022 年底搬遷至三重新址後，主要用水就以員工與冷氣為主，無需分攤公共用水。在 2023 年 6 月完成冷氣裝設並秉持節能減碳為原則，有需要時才開啟，因此在 2023 年的三重物流中心用水量才能夠大幅減少 80.36 %。

註 1. 公共用水包含整棟的中央空調冷氣用水及各設施用水

營業據點		2022 年	2023 年
羅昇各營業所	總度數	691	769
	人均度數	6.91	7.25
物流中心	總度數	1013	199
	人均度數	101.3	16.58

註 1. 結算員工人數 2022 年底各營業所員工人數為 100 人，物流中心人數為 10 人
2. 結算員工人數 2023 年底各營業所員工人數為 106 人，物流中心人數為 12 人

單位：度



水是地球很重要的資源，但並非源源不絕。伴隨著地球暖化問題日益嚴重下，羅昇致力於企業永續經營也重視永續環境相關議題，珍惜地球資源善盡社會責任，滿足社會需求，並對環境有所保護及貢獻。我們將會持續推動節約用水，並訂定目標以 2022 年為基準，**人均用水量年減少 1 %**。

■ 用電量

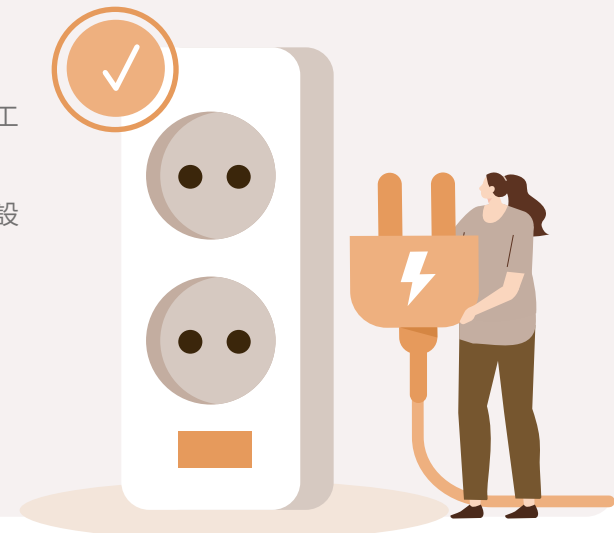
羅昇為代理商以辦公室及物流中心為主要營業場所，2023 年公司總用電量為 165,477 度，相比 2022 年總用電量 256,590 度減少 40.6%，具體原因為『物流中心』以及『桃園辦公室』搬遷造成電力使用數據差異。因桃園辦公室移入佳世達總部後，電力度數不再單獨計算，且物流中心舊址使用大樓中央空調，不論使用空間多寡都需要開啟空調冰水主機形成能源浪費，自 2023 年搬遷至新址後採用獨立箱型水冷空調可有效控制各區域制冷效果並節省電力消耗。

但從圖三發現扣除倉庫（物流中心）用電數據後，發現新莊、新竹、台南等單位於 2023 年用電量相比 2022 年都是微幅增加，主要為因應業務活動需要於辦公室作業時間增加，故產生較多照明與空調等用電需求。2024 年已著手針對新莊（運營總部）透過數位電錶等 IoT 裝置監控各迴路實際用電情形，將用電數據回傳至中控平台再輔以各辦公室電源回路用電狀況分析尖離峰，依用電需量即時進行用電設備卸載以達電力能源管理之功效，並進而佈建至各辦公室與物流中心。



相關節能措施

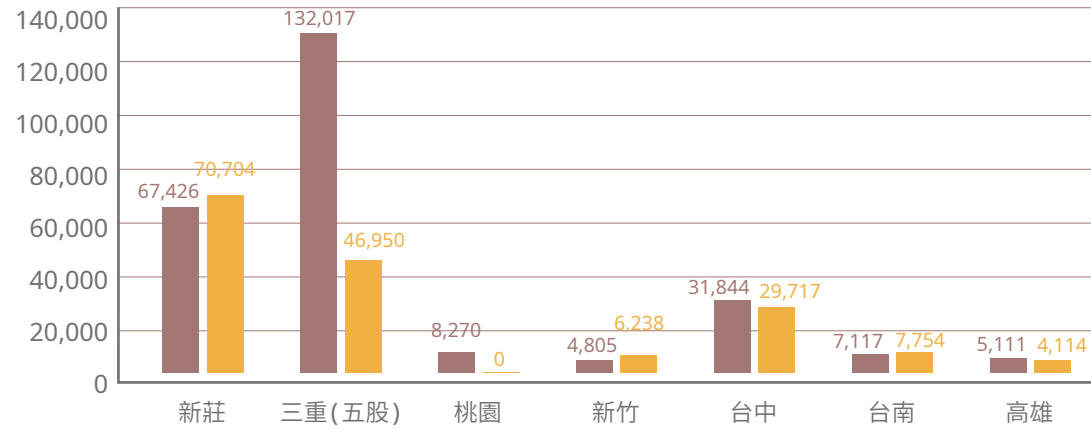
- 人員感應、自然採光 - 辦公環境主要用電來自空調與照明，透過自然採光可有效降低開啟人工照明需求並結合人員感應主動關閉區域照明、節省用電
- 空調溫度控制（新莊、台中：玻璃帷幕加貼隔熱紙或窗簾，增設循環風扇）- 強制固定各空調設定溫度為 25~26 度，加強室內空氣對流，提高空調使用效率，固定 19:00 關閉空調
- 於每日午休時間（12:00-13:00）關閉辦公室電燈，加強宣導關閉非必要之電源及電腦周邊設備
- 使用環保節電、一級能效之家電用品，減少待機耗電量
- 鼓勵使用視訊會議設備，減少人員往返之耗能；員工商務旅行、通勤上下班交通車電動化



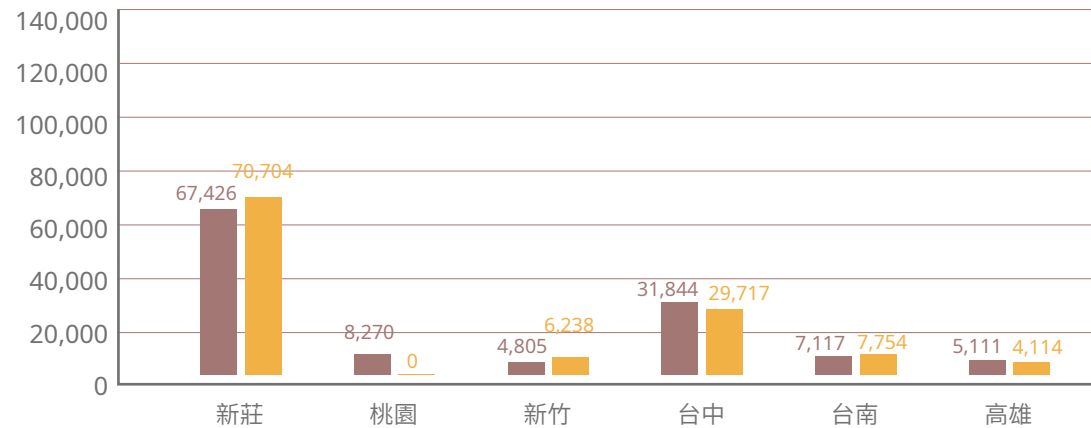


■ 111 年度用電(度數) ■ 112 年度用電(度數)

圖一：各單位 111/112 年度用電比較

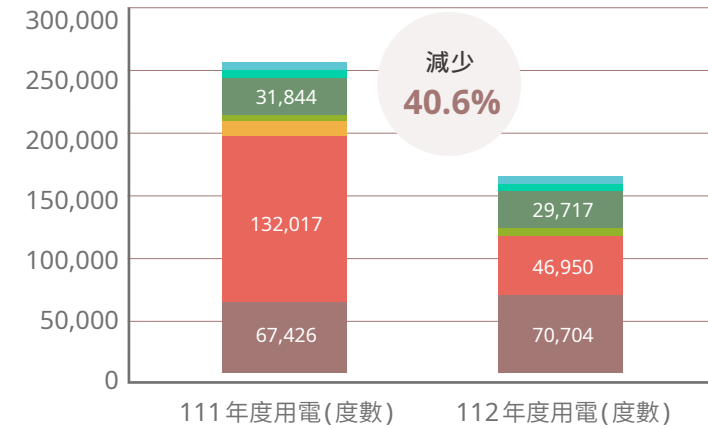


圖三：扣除倉庫(物流中心)之各單位 111/112 年度用電比較

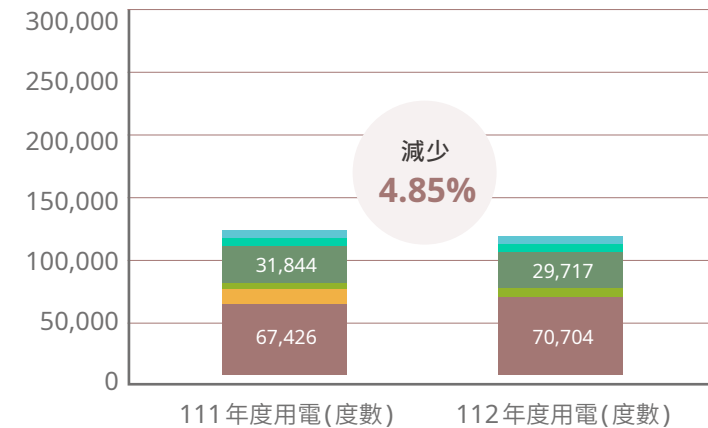


■ 新莊 ■ 三重(五股) ■ 桃園 ■ 新竹 ■ 台中 ■ 台南 ■ 高雄

圖二：加總用電比較



圖四：扣除倉庫(物流中心)之加總用電比較





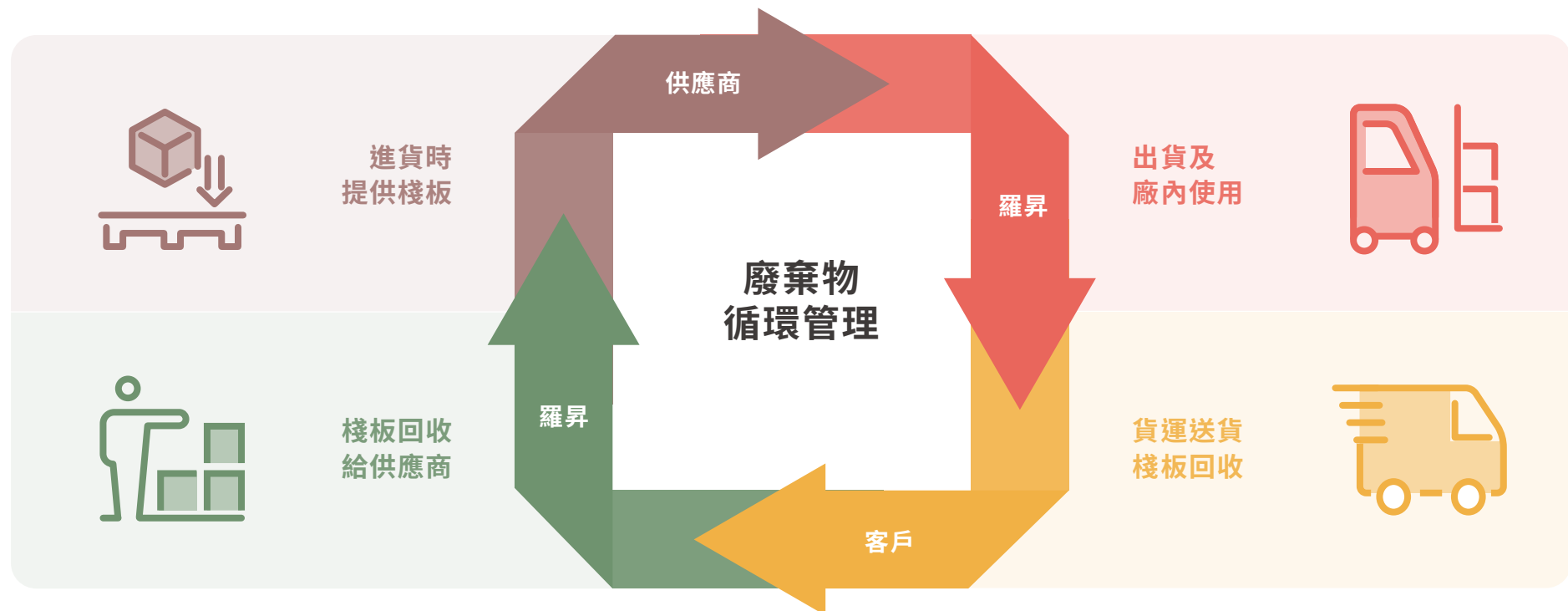
■ 廢棄物管理

棧板及包裝材料等進行回收再利用，比率達到 98.15%，2024 年目標為回收再利用比率達到 99%。

年度	棧板 + 包裝材料重量	回收再利用重量	再利用比率
112	12,734	12,494	98.15

註 收集時間：112 年 3 月～12 月，之前並無收集該資料

單位：公斤





資源再回收利用

羅昇企業非屬製造業，因此在營運過程中所產生之廢棄物皆為供應商進貨時的包裝資源，並將其分類成棧板、包材及不可利用之資源三大類。

目前回收再利用達成率已到 98%，未來應積極將供應商進貨時所提供之各項包裝材料回收重複再利用，不僅能真正做到資源回收再循環，更讓環境永續發展更優化更長久。

2023 廢棄物再利用統計資料

單位：公斤

月份	棧板再利用	包材再利用	資源回收
3 月	1640	60	60
4 月	974	50	60
5 月	740	70	30
6 月	860	60	30
7 月	1320	130	30
8 月	1620	100	30
9 月	1600	60	0
10 月	1230	100	0
11 月	800	150	0
12 月	1740	90	30
總合	12524	870	270
比例	92%	6%	2%



棧板資源回收再利用

將供應商進貨時所提供之棧板，大量作為廠內存放貨物與出貨時重複循環使用占廢棄物總比重的 91%，避免使用一次性棧板，以利資源再回收再利用避免不必要之廢棄物。



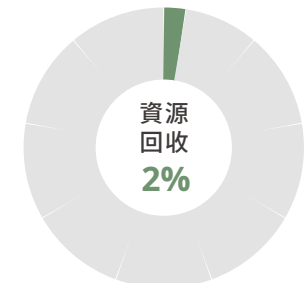
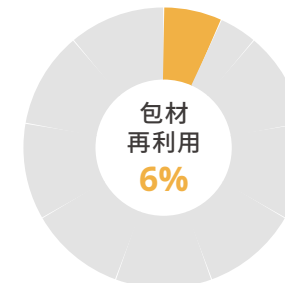
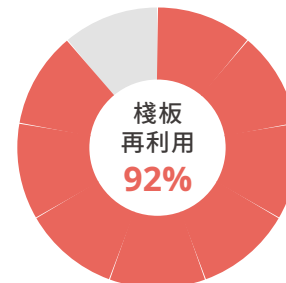
包材回收再利用

將供應商進貨時所提供之包材重複利用，以取代出貨時所需的包材填充物並轉變為可用之資源占廢棄物總比重 7%，以利資源再回收再利用避免不必要之廢棄物。



不可利用之資源

將不可利用之資源當作資源回收集中，並經由房東委外資源回收廠商進行回收再利用占廢棄物總比 2%，以利資源再回收再利用避免不必要之廢棄物。





06

附錄

6-1 GRI 對照表

6-2 SASB 對照比



6-1 GRI 對照表

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	a. 報導法定名稱	羅昇企業介紹	7-12
	b. 報導所有權的性質與法律形式	羅昇企業介紹	7-12
	c. 報導總部的所在位置	羅昇企業介紹	7-12
	d. 報導營運所在之國家	羅昇企業介紹	7-12
2-2 組織永續報導中包含的實體	a. 列出永續報導中包含的所有實體	羅昇企業介紹	7-12
	b. 如果組織有出版經查核的合併財務報表或公開紀錄的財務資訊，說明在財務報告與永續報導兩者中包含的實體清單的差異	財務績效	44-48
	c. 如果組織由多個實體組成，解釋用於整合資訊的方法，包括：		
	i. 方法是否涉及為少數股東利益調整資訊	財務績效	44-48
	ii. 方法是否考慮實體或部分實體的合併、收購及處置	財務績效	44-48
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	iii. 方法在本準則中的各揭露項目與各重大主題是否以及如何有所不同	NA	
	a. 標明永續報導的報導期間及頻率	關於本報告書	4-5
	b. 標明財務報告的報導期間，若與永續報導週期不同，說明原因	關於本報告書 財務績效	4-5 44-48
	c. 報導報告或報導資訊的發布日期	關於本報告書	4-5
2-4 資訊重編	d. 標明關於報告或報導資訊問題的聯絡人	關於本報告書	4-5
	a. 報導重編過去報導期間的資訊並解釋：		
	i. 重編的原因	NA	
	ii. 重編的影響	NA	



揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-5 外部保證 / 確信	a. 描述尋求外部保證 / 確信的政策與做法，包括最高治理單位與高階管理階層是否以及如何參與	NA	
	b. 若組織的永續報導經外部保證 / 確信：		
	i. 提供外部保證 / 確信報告或保證 / 確信聲明的連結或參考資料	NA	
	ii. 描述經保證 / 確信的內容及依據，包括使用的保證 / 確信標準、獲得保證 / 確信的等級，以及保證 / 確信過程的任何限制	NA	
	iii. 描述組織和保證 / 確信提供者雙方之間的關係	NA	
2-6 活動、價值鏈 和其他商業關係	a. 報導其現行的行業	羅昇企業介紹	7-12
	b. 描述其價值鏈，包括：		
	i. 組織活動、產品、服務，以及提供服務的市場	羅昇企業介紹	7-12
	ii. 組織的供應鏈	羅昇企業介紹	7-12
	iii. 組織下游的實體及其活動	羅昇企業介紹	7-12
	c. 報導其他相關的商業關係	羅昇企業介紹	7-12
	d. 描述與前一報導期間相比，2-6-a、2-6-b、2-6-c 的顯著變化	NA	
2-7 員工	a. 報導員工總數，以及按性別及地區分類的總數	員工概況	70-71
	b. 報導以下總數：		
	i. 依性別及地區分類的永久聘雇員工	員工概況	70-71
	ii. 依性別及地區分類的臨時員工	NA	
	iii. 依性別及地區分類的無時數保證的員工	NA	
	iv. 依性別及地區分類的全職員工	員工概況	70-71
	v. 依性別及地區分類的兼職員工	NA	



揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-7 員工	c. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了以下數據：		
	i. 以人數、全時等量法（full-time equivalent, FTE）或使用其他方法	員工概況	70-71
	ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法	員工概況	70-71
	d. 報導為理解 2-7-a 和 2-7-b 中報導的數據所需的脈絡資訊	員工概況	70-71
	e. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，員工人數的顯著波動	NA	
2-8 非員工的工作者	a. 報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數，並描述：		
	i. 最常見的工作者類型及其與組織的契約關係	NA	
	ii. 其執行的工作類型	NA	
	b. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了非員工的工作者數據：		
	i. 人數、全時等量法（FTE）或使用其他方法	NA	
	ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法	NA	
	c. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，非員工的工作者人數的顯著波動	NA	
2-9 治理結構及組成	a. 描述其治理結構，包括最高治理單位的委員會	公司治理	30-35
	b. 列出負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位的委員會	公司治理	30-35
	c. 描述最高治理單位及其委員會的組成：		
	i. 執行董事及非執行董事	公司治理	30-35
	ii. 獨立董事	公司治理	30-35
	iii. 治理單位成員的任期	NA	
	iv. 治理單位各成員的其他重要職位及承諾之數目、承諾的性質	公司治理	30-35
	v. 性別	公司治理	30-35
	vi. 弱勢社會群體	NA	
	vii. 與組織衝擊相關之能力	公司治理	30-35
	viii. 利害關係人代表	公司治理	30-35



揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-10 最高治理單位的 提名與遴選	a. 描述最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程	公司治理	30-35
	b. 描述最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括是否以及如何納入以下考量：		
	i. 利害關係人之觀點（包含股東）	公司治理	30-35
	ii. 多元性	公司治理	30-35
	iii. 獨立性	公司治理	30-35
	iv. 與組織衝擊相關之能力	公司治理	30-35
2-11 最高治理單位的主席	a. 報導最高治理單位的主席是否亦為組織的高階管理階層	公司治理	30-35
	b. 如果是，說明其在組織管理階層的功能與作出此安排的理由，以及如何避免與減緩利益衝突	公司治理	30-35
2-12 最高治理單位於 監督衝擊管理 的角色	a. 描述最高治理單位的角色和高階管理階層在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及永續發展相關目標上的角色	羅昇企業永續發展	13-20
	b. 描述最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，以及其他鑑別和管理組織對於經濟、環境與人群的衝擊之程序，包括：		
	i. 最高治理單位是否及如何與利害關係人議合，以支持這些程序	羅昇企業永續發展	13-20
	ii. 最高治理單位如何考量這些程序的結果	羅昇企業永續發展	13-20
	c. 描述最高治理單位於檢視組織程序有效性的角色，如 2-12-b 所述，並報導此檢視的頻率	羅昇企業永續發展	13-20
2-13 衝擊管理的負責人	a. 描述最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任，包括：		
	i. 是否已指派高階管理階層為衝擊管理負責	NA	
	ii. 是否已委派其他員工負責衝擊管理	NA	
	b. 描述高階管理階層或其他員工向最高治理單位回報組織的經濟、環境與人群衝擊管理的程序與頻率	NA	



揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-14 最高治理單位於 永續報導的角色	a. 組織應報導最高治理單位是否具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，如果是，描述檢視和核准報導資訊的程序	NA	
	b. 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因	NA	
2-15 利益衝突	a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突之流程	公司治理	30-35
	b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括：		
	i. 於其他董事會任職	公司治理	30-35
	ii. 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況	NA	
	iii. 具控制力股東的存在	NA	
	iv. 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額	NA	
2-16 溝通關鍵重大事件	a. 描述是否以及如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	公司治理	30-35
	b. 報導在報導期間內與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數與性質	NA	
2-17 最高治理單位的群體智識	a. 報導為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗所採取的措施	公司治理	30-35
2-18 最高治理單位的 績效評估	a. 描述評估最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	公司治理	30-35
	b. 報導此評估是否獨立，以及評估的頻率	公司治理	30-35
	c. 描述回應此評估所採取之行動，包括最高治理單位的組成以及組織實務的變化	公司治理	30-35
2-19 薪酬政策	a. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策，包括：		
	i. 固定薪資和浮動薪資	NA	
	ii. 簽約獎金或招聘獎勵金	NA	
	iii. 離職金	NA	
	iv. 索回機制	NA	
	v. 退休福利	NA	



揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-19 薪酬政策	b. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策如何與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效相關	NA	
2-20 薪酬決定流程	a. 組織應描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：		
	i. 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程；	公司治理	30-35
	ii. 如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項；	NA	
	iii. 是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層	NA	
	b. 如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果	NA	
2-21 年度總薪酬比率	a. 報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	NA	
	b. 報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	NA	
	c. 報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編	NA	
2-22 永續發展策略的聲明	a. 報導組織最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明	羅昇企業永續發展	13-20
2-23 政策承諾	a. 描述有關責任商業行為之政策承諾，包括：		
	i. 承諾所引用的 政府間官方文件	人權管理	74-75
	ii. 承諾是否規定執行盡職調查	NA	
	iii. 承諾是否規定應用預警原則	人權管理	74-75
	iv. 承諾是否規定尊重人權	人權管理	74-75
	b. 描述尊重人權的特定政策承諾，包括：		
	i. 承諾涵蓋的國際認定人權	人權管理	74-75
	ii. 組織承諾特別關注的利害關係人的類別，包括處於風險的群體或弱勢群體	人權管理	74-75



6-1 GRI 對照表 6-2 SASB 對照表

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-23 政策承諾	c. 若政策承諾有公開發布，提供連結；若政策承諾未公開發布，說明原因	人權管理	74-75
	d. 報導於組織中核准每個政策承諾的層級，包括是否為最高層級	人權管理	74-75
	e. 報導將此政策承諾應用於組織的經濟活動與其商業關係的程度	人權管理	74-75
	f. 描述如何與工作者、商業夥伴及其他相關團體的溝通政策承諾	人權管理	74-75
2-24 納入政策承諾	a. 描述如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中，包括： i. 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級 ii. 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中 iii. 如何透過 商業關係 執行承諾 iv. 組織提供的有關執行承諾的訓練	NA NA NA NA	





6-2 SASB 對照表

揭露主題	指標編碼	描述	對應章節	頁碼		
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法的描述	資訊安全	49-51		
員工的多元化 與包容性	TC-HW-330a.1	員工的性別，種族 / 民族百分佔比：(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工	員工概況	70-71		
		全球員工的性別比例 (%)			女性	男性
		管理階層			18%	82%
		技術人員			0%	100%
		其他員工			37.5%	62.5%
產品生命週期 管理	TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 申報物質的產品收入百分比	NA			
	TC-HW-410a.2	按收入計算，滿足 EPEAT 註冊或同等要求的合格產品的百分比	NA			
	TC-HW-410a.3	按收入計算，符合 ENERGY STAR® 規範的合格產品之百分比	NA			
	TC-HW-410a.3	回收的報廢產品和電子垃圾的重量，回收的百分比	NA			
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	(a) 所有設施和 (b) 高風險設施在 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核流程中的第一階供應商設施的百分比	NA			
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核流程的不合格率，以及 (2) 針對 (a) 優先缺失和 (b) 其他缺失的相關糾正改善率	NA			
物料採購	TC-HW-440a.1	關鍵材料使用相關的風險管理說明	供應商永續管理	64-68		
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量	商業機密不予揭露			
	TC-HW-000.B	生產設施面積	商業機密不予揭露			
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	商業機密不予揭露			