羅昇企業
ACE PILLAR

2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

序

關於本報告書 04
經營永續回顧與展望 06
永續策略藍圖 07
利害關係人與重大議題鑑別 12
鑑別溝通對象 13
鑑別永續議題及問卷調查 13
利害關係人議和 14
評估關注及衝擊程度 18
訂定重大主題 21
管理重大主題 22

01 誠信自律

1-1 公司治理 27
1-2 財務績效 35
1-3 落實誠信經營與合法守規 40
1-4 風險管理 43
1-5 資訊安全 48

02 經營夥伴關係

2-1 客戶關係 53
2-2 永續供應鏈管理 63

03 共創企業永續

3-1 員工概況 70
3-2 學習發展 75
3-3 打造幸福健康職場 78

04 環境永續追求

4-1 氣候變遷行動 92
4-2 永續環境管理 101

05 附錄

5-1 GRI 對照表 111
5-2 永續會計準則 SASB 對照表 121
5-3 獨立第三方保證書 123
5-4 上市公司氣候相關資訊對照表 125

CONTENTS

序

關於本報告書
經營永續回顧與展望
永續策略藍圖
利害關係人與重大議題鑑別
鑑別溝通對象
鑑別永續議題及問卷調查
利害關係人議和
評估關注及衝擊程度
訂定重大主題
管理重大主題

序

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)，本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 通用準則並參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，進行編製。

報告書出版日期與週期

本報告書定期每年持續揭露及發行，
並發布於本公司網站。
上次 ESG 報告書發行時間：2024 年 6 月。
本次 ESG 報告書發行時間：2025 年 8 月。
下次 ESG 報告書發行時間：預計 2026 年 8 月。

註 因應上市公司編制與申報永續報告書作業辦法，2025 年起調整為每年 8 月發行。

報告範疇與邊界

本報告書涵蓋實體以羅昇在台營運據點 (總部、營業所、物流中心暨技術服務部) 為主要揭露範圍 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之相關營運內容及永續議題，經濟面揭露資訊涵蓋合併報表子公司；而環境面與社會面則尚未揭露子公司資訊，將隨資訊收集流程完善進度，逐年納入揭露範圍內。

台灣據點

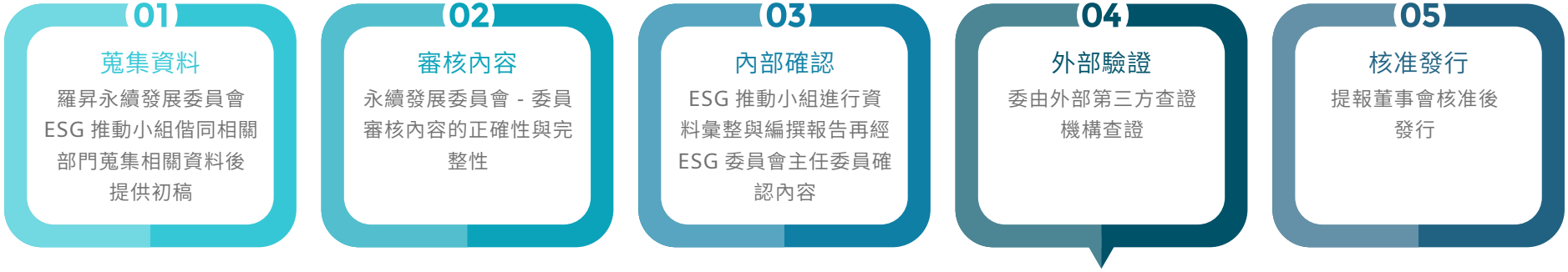
新北 羅昇總部
桃園 羅昇營業所
新竹 羅昇營業所
台中 羅昇營業所
台南 羅昇營業所
高雄 羅昇營業所
新北 羅昇物流中心
桃園 達昇總部
新北 達昇營業所
新竹 資騰總部
台北 怡進總部
台中 怡進研發製造中心

海外據點

中國 天津羅昇
中國 蘇州羅彥
中國 上海資騰
德國 BlueWalker

ESG 報告書編撰管理流程

本公司設有永續發展委員會，並由 ESG 推動小組偕同相關部門擬定、規劃及推動相關內容彙整及撰寫，並訂立永續報告書編製及驗證作業程序及內控制度由 ESG 推動小組偕同相關部門進行內部確認，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；並經永續發展委員及主委核定後，提報董事會核准出版 。



報告品質

報告書於 2025 年 4 月委託第三方認證機構法國標準協會集團 – 法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.），基於 GRI 準則並根據 AA1000 V3 保證標準進行第一類型（Type 1）中度保證等級的獨立查證確認

財務數據

委託安侯建業聯合會計師事務 所 (KPMG Certified Public Accountants, Taiwan) 查帳確認，以新台幣計算，本次報告書財務數據皆與年報一致。

環境數據

溫室氣體排放量為參考 ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準盤查之數據，於 2025 年 4 月委託安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG Certified Public Accountants, Taiwan) 進行外部確信。

管理系統

本公司 ISO 9001-2015 取得第三方認證機構法國標準協會集團 - 法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)。

資訊重編

本報告書若有資訊重編將於相關資訊揭露處備註說明資訊重編資訊。

意見回饋與聯絡窗口

聯絡單位：永續發展委員會
聯絡窗口：吳怡萱 Iris Wu / 吳育展 PeterWu
地址：新北市新莊區中原路 558 號 12 樓
電話：+886-2-29958400
電子郵件：csr@acepillar.com.tw
ESG 專區網站：www.acepillar.com/esg

經營永續回顧與展望

2024 年是羅昇提升企業韌性，逐步落實中長期轉型目標的重要一年。

羅昇在 2024 年的財務表現，有顯著的提升。全年累計營收達 36.8 億元，較 2023 年的 30.52 億元成長 20.59%。毛利方面，2024 年達到 6.23 億元，較 2023 年的 5.48 億元增加 13.68%。

近年來，有感於全球經濟的多重挑戰和地緣政治緊張的現狀，羅昇一直在調整體質，在今年大幅提高歐美、台灣的營收占比，同時積極布局東南亞，拓展泰國自動化整合方案服務。除此之外，毛利率 30% 以上的產品，也在今年底前達成合計占比過半 (達 51%)，相較 2023 年的占比 (32%) 明顯攀升。

面對產業興衰周期的不確定性，羅昇除了透過擴大產品線的多元化外，在產業面向，數年前開始就已逐步布局，拓展自動化、半導體、能源的努力，也在今年有所收穫，2024 年 6 月，羅昇與友通共同投資怡進工業，怡進在全球捆包機的領導地位，不僅是捆包堆棧自動化解決方案的關鍵拼圖，讓羅昇進一步延伸從設備端到解決方案的綜效布局，更獲得「台灣併購金鑫獎—中堅企業併購獎」的肯定。2024 年 9 月，羅昇完成了對氫豐能源的投資，氫能與燃料電池技術，是能源轉型中扮演關鍵角色的技術，也是解決工業排放產生污染問題的重要解決方案，此項投資不僅強化了羅昇在新能源領域的競爭力，還彰顯了公司對環境永續與社會責任的長期承諾。

2024 年，人工智慧 (AI) 的快速發展也為各行業帶來新的機遇，根據 TrendForce 的數據，預計 2026 年全球智慧製造市場規模將達到 6,200 億美元，年增率達 12.7%。羅昇亦積極擴大 AI 及半導體相關產品線，包含智慧製造 AI 解決方案、機械手臂及 AI 視覺檢測應用、能源管理系統……等，為持續擴大的市場規模做好準備。

在推動科技創新與業務成長的同時，羅昇也不忘履行企業社會責任，攜手旗下子公司與 TEEIA 協會，聯合舉辦了百人淨灘活動。活動當天，我們共號召了 117 位熱心人士參與，大家共同努力撿拾海廢，總計清理了超過 400 公斤的垃圾。每一片撿拾的垃圾，都讓我們更加深刻體會保護海洋環境的迫切性，展現對環境保護的承諾。

作為綠能暨智動化解決方案整合服務專家，羅昇的目標始終清晰明確，我們以穩健的步伐，堅定踏實地朝著目標邁進。每一步的努力，都為未來的長遠發展奠定更堅實的基礎，這是我們對自己、對股東以及對社會的承諾。

羅昇企業
股份有限公司
總經理
李長堅

永續策略藍圖

願景 VISION　使命 MISSION　核心價值 VALUES

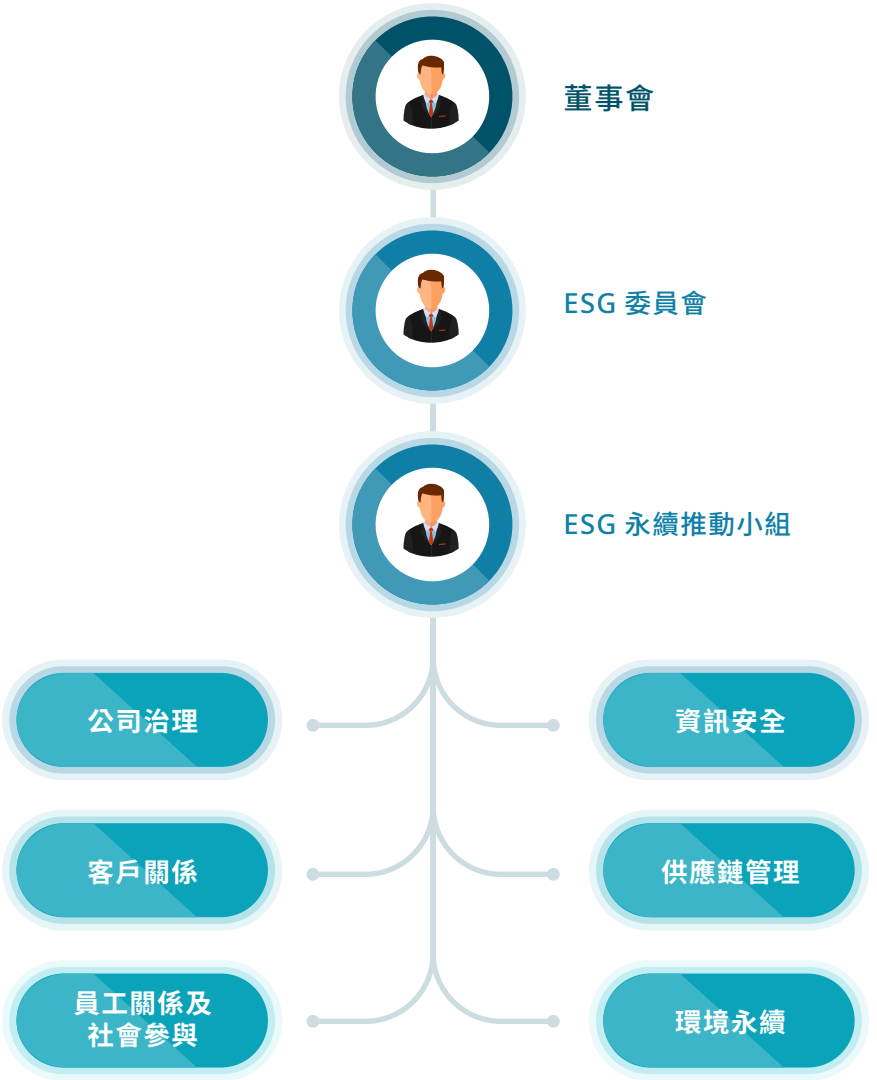
永續願景	經營理念	四大承諾	自訂每年指標	SDGs
環境永續 淨零碳排	企業使命	落實公司治理	每年員工行為準則調訓率	SDG8
	經營哲學		員工滿意度 (滿分六分)	SDG8
	企業願景		客戶滿意度	SDG12
	誠摯互信		公司治理評鑑分數	SDG8
	創新求變	致力推廣永續環境	失能傷害率	SDG3
	肯定貢獻		公益場次	SDG3
	品質第一		公益時數	SDG3
		打造最佳工作環境	廢棄物回收再利用	SDG13 SDG6
			節能減碳 (水資源)	SDG13 SDG12
		積極響應社會公益	節能減碳 (電資源)	SDG13
			關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比	SDG8 SDG17

永續發展委員會

羅昇企業重視永續發展，為順利推展企業永續的願景，羅昇企業整合相關部門於 2023 年成立永續發展委員會，簡稱 ESG 委員會。由總經理擔任主任委員，並由高階主管擔任委員，ESG 推動小組則負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，並偕同相關部門推動 ESG 事務。永續發展委員會於每季召集會議，並每年定期於董事會上向董事報告永續發展執行情形。

羅昇企業 永續發展委員會	
主要工作	● 鑑別永續重大議題，擬定因應行動方案 ● 追蹤各面向永續議題之時間績效、資源整合協調 ● 關注利害關係人之溝通議和 ● 每季至少開會一次，每年向董事會報告執行成果與工作計畫
成立時間	2023 年
現任主委	李長堅 總經理
會議頻率	每季一次
報告董事會	每年一次

永續發展委員會組織圖



2024 年羅昇企業永續發展委員會 執行情形

註 指標詳情請見本報告書 P10

羅昇 ESG 目標與績效

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)， 針對聯合國 SDGs 企業行動指南 (SDG Compass Guide) 中之企業執行建議，本公司自訂 ESG 績效指標。截至 2024 年本公司共訂定 11 項 ESG 年度績效指標。透過努力完成本公司自訂目標，深耕在企業永續經營的道路上，並於每季永續發展委員會上檢視及評估目前訂立之績效目標是否符合現況，透過反覆檢視與調整，以完成本公司自訂目標。

永續進程

2023 年
成立永續發展委員會
發行第一本永續報告書 (中英文版本)
榮獲 TCSA 永續報告書競賽 銅獎
首次開始針對羅昇企業台灣地區做溫室氣體盤查

2024 年
發行第二本永續報告書 (中英文版本)

2025 年
發行第三本永續報告書 (中英文版本)
首次接受第三方查證機構查證報告書
首次接受第三方查證機構查證溫室氣體盤查結果
首次向子公司宣導溫室氣體盤查

羅昇企業 2024 年自訂績效指標達成情形

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)，針對聯合國 SDGs 企業行動指南 (SDG Compass Guide) 中之企業執行建議，本公司自訂 ESG 績效指標。截至 2024 年本公司共訂定 11 項 ESG 年度績效指標。透過努力完成本公司自訂目標，深耕在企業永續經營的道路上，並於每季永續發展委員會上檢視及評估目前訂立之績效目標是否符合現況，透過反覆檢視與調整，以完成本公司自訂目標。

指標	2022	2023	2024	短期目標	達成度	2035 目標	2050 目標	對應 SDGs
每年員工行為準則調訓率	100%	100%	**100%**	**95%**	✓	98%	100%	SDG8
員工滿意度 (滿分六分)	尚未開始	4.38	**4.37**	**4.39**	✓	4.8	5.4	SDG8
客戶滿意度	81	82	**86**	**80**	✓	85	90	SDG12
公司治理評鑑分數	36-50%	36-50%	**21-35%**	**36-50%**	✓	21-35%	6-20%	SDG8
降低失能傷害頻率	100%	95.66%	**100%**	**80%**	✓	90%	95%	SDG3
公益場次	0	3	**3**	**3**	✓	4	5	SDG3
公益時數	4	133	**534**	**120**	✓	240	394	SDG3
廢棄物回收再利用	尚未開始	98%	**98.2%**	**92%**	✓	97%	100%	SDG13 SDG6
節能減碳 (水資源)	1704	-43%	**-39.2%**	**1%**	✓	較 2022 少 10%	較 2022 少 20%	SDG13 SDG12
節能減碳 (電資源)	278814	-36%	**-34.1%**	**1%**	✓	較 2022 少 10%	較 2022 少 20%	SDG13
關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比	尚未開始	86%	**80%**	**80%**	✓	>=90%	100%	SDG8 SDG17

榮耀與肯定

榮獲 2024 年 M&A 併購金鑫獎

羅昇攜手友通投資怡進工業榮獲 2024「台灣併購金鑫獎—中堅企業併購獎」，相關報導請見連結。

2024 年培育永續人才

共投入 7 人，總訓練人時數達 440 小時，並取得 TAISE 永續管理師、淨零管理師認證。

利害關係人與重大議題鑑別

利害關係人與重大議題分析

羅昇企業積極與利害關係人合作，羅昇鼓勵所有可能受到營運影響的個人或團體，包括員工、社區居民、供應商夥伴…等，透過公司網站、電子郵件或專線電話…等溝通管道與羅昇接觸。羅昇企業重視每次與利害關係人的溝通與接觸，企業團隊皆以慎重的態度處理。羅昇企業採用了 AA 1000AP 2018 (AA 1000 Accountability Principle 2018)，並符合四大原則：包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。

利害關係人與重大議題分析流程圖

1

鑑別
溝通對象

參考 AA1000 SES 五大原則，並與永續發展委員會委員及總幹事共同鑑別出 7 類利害關係人。

2

鑑別
永續議題

由永續發展委員會幹事蒐集內外部相關議題，並經委員及總幹事共同討論鑑別出 16 項永續議題。

3

問卷調查

2024 年透過整年度發放 Google 問卷的方式進行調查，並蒐集共計 239 份有效問卷結果。

4

評估關注
及衝擊程度

針對問卷回收結果評估關注度，並針對 16 項議題訪問內部高階主管，以評估議題對企業之衝擊程度。

5

訂定
重大性主題

經內外部評估，取評分最高前 5 項為重大主題。2024 年缺環境構面主題，取該構面最高分項目為重大主題。

6

管理
重大主題

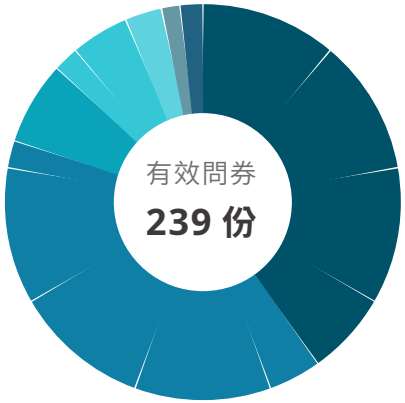
依據鑑別之重大主題結果，請相關單位訂立相關 KPI，以回應外部利害關係人之關注。

鑑別溝通對象

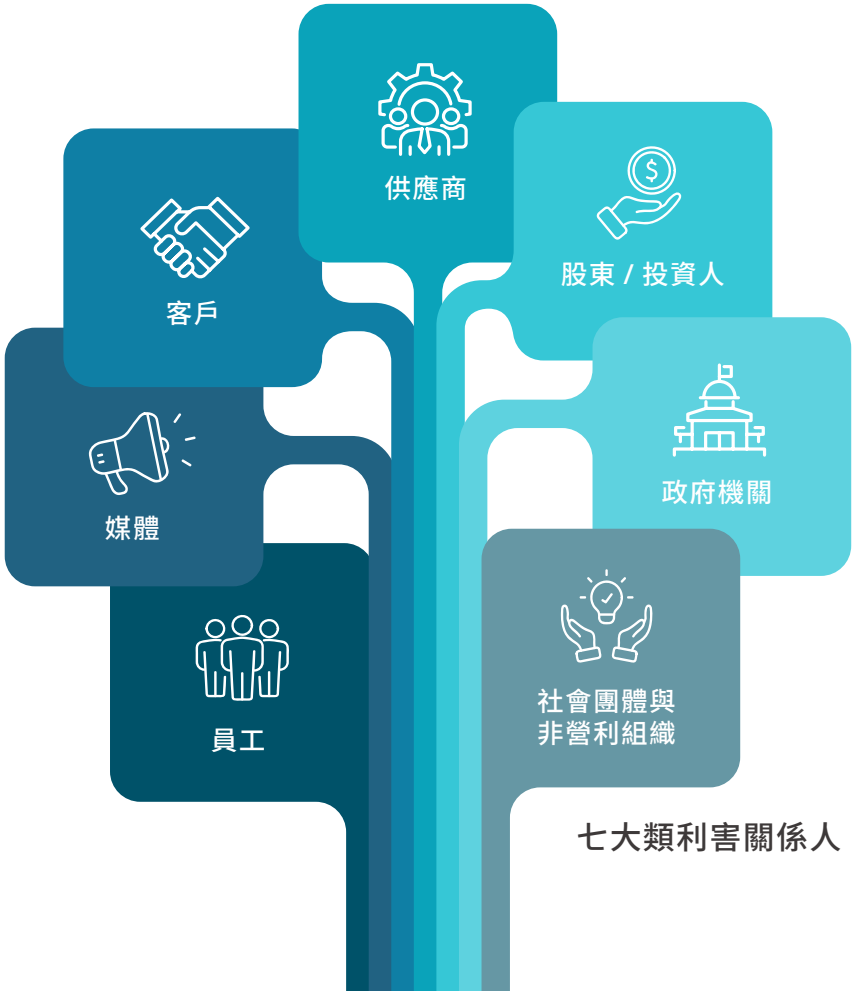
為落實有效鑑別利害關係人，羅昇企業採用 AA1000 SES (2015) 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則進行鑑別，並參考 GRI 通用準則 (2021)，透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，經由本公司發展管理委員會委員及 ESG 推動小組與外部專家共同討論鑑別結果，優先列出七大類利害關係人分別為：員工、股東／投資人、政府機關、客戶、供應商、社會團體與非營利組織、媒體。

鑑別永續議題及問卷調查

由永續發展委員會 ESG 推動小組偕同相關部門蒐集內、外部相關的 30 個議題，經諮詢內外部專家意見，並透過內部訪談高階主管後，由永續發展委員會委員及 ESG 推動小組共同鑑別出含括 ESG 三大構面的 16 項永續議題，並透過年度雙重重大性問卷的方式進行「2024 年羅昇企業利害關係人問卷調查」，以本次問卷調查總計回收 239 份問卷 (內部 100 份、外部 139 份)，以調查結果分析財務衝擊及 ESG 永續發展衝擊。



- 員工 **100 份**
- 媒體 **2 份**
- 其他 **7 份**
- 客戶 **95 份**
- 股東 / 投資人 **17 份**
- 供應商 **17 份**
- 社會團體與非營利組織 **1 份**



七大類利害關係人

利害關係人議和

透過「2024 羅昇企業利害關係人問卷調查」，分析各類利害關係人關注議題，並透過訪談企業內部永續發展委員會 ESG 推動小組，彙整 2024 年羅昇企業利害關係人議和結果，並透過此次議和結果做為羅昇企業未來改進或增加不同的議和溝通管道的參考依據，以期盼能及時回應利害關係人的聲音及意見。

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。

100%
完成行為基本準則訓練

4 次
勞資會議

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 人才吸引與留任 ● 員工權益與多元平等 ● 員工培訓與訓練	● 員工 100% 完成行為基本準則訓練 ● 舉辦 4 次勞資會議 ● 共計：0 件人權事件 ● 申訴檢舉信箱共收到：0 件信件	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
		電子報、電子郵件、電話	不定期

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，並致力於永續經營，讓股東權益也可以共同邁向永續。

1 次
股東會

1 次
法說會

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 財務績效 ● 人才吸引與留任 ● 創新產品與服務	● 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 2024 年舉辦：1 次	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	每年至少一次
		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。

4 篇
新聞稿

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 創新產品與服務 ● 財務績效 ● 供應商管理	● 發布新聞稿：4 篇	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。

0 次
重大罰款

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 誠信經營及法規遵循 ● 職業健康與安全 ● 員工權益與多元平等	● 抽查、訪視、行文及勞檢：無缺失 ● 2024 年無重大罰款	抽查	不定期
		訪視	不定期
		行文	不定期
		勞檢	不定期

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。

86 分
客戶年度滿意度

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 資訊安全與客戶隱私 ● 供應商管理 ● 職業健康與安全	● 完成年度客戶滿意度調查 ● 2024 年客戶年度滿意度 86 分	客戶服務專線	不定期
		產品報修專線	不定期
		客戶服務信箱	不定期
		客戶滿意度調查	每年一次
		電話 / 電子郵件往來	不定期
		定期與不定期主題報告	不定期

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。

13 次
經銷會議

6 場
研討會

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 人才吸引與留任 ● 職業健康與安全 ● 員工權益與多元平等	● 共完成 13 次經銷會議 ● 共完成 6 場研討會 ● COMPUTEX 參展 ● 不定期舉辦工作坊	內訓	不定期
		電話、電子郵件	不定期
		稽核	不定期
		拜訪	不定期

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。

3 場
公益場次

468小時
公益時數

2024 年問卷統計前三關心議題	2024 年溝通概況	溝通與互動管道	頻率
● 社會參與 ● 職業健康與安全 ● 員工權益與多元平等	● 參與公益場次：3 場 ● 累積公益時數：468 小時 ● 自發性辦理公益活動：1 場	電話 / 電子郵件	不定期
		志工服務	不定期
		企業網站	不定期
		媒體新聞	不定期

評估關注及衝擊程度

永續議題正負面衝擊及影響層面分析

經諮詢內、外部專家意見後，由永續發展委員會委員及 ESG 推動小組共同鑑別出含括 ESG 三大構面的 16 項永續議題，永續發展委員會針對鑑別出的 16 項議題進一步分析探討對於羅昇企業應屬於正面還是負面衝擊，影響層面應屬於上游、營運還是下游。

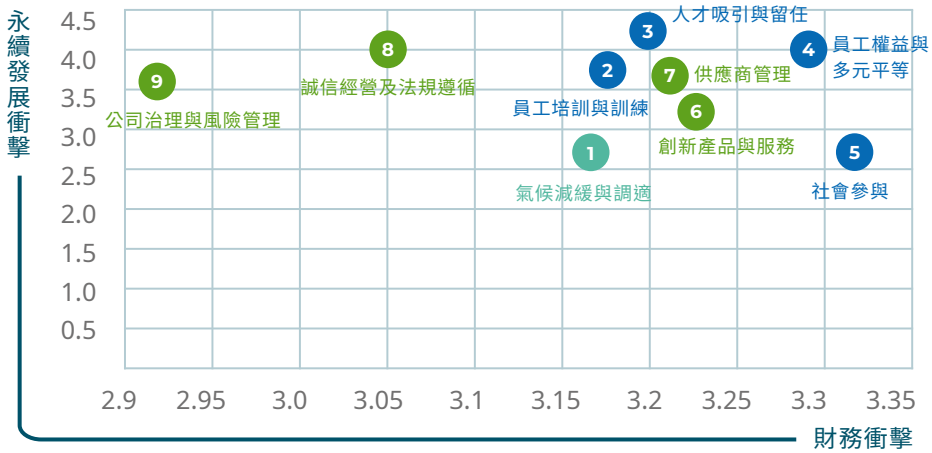
構面	重大議題鑑別與價值鏈關係	正向影響	負向衝擊	上游	營運	下游
G	**1-1.** 公司治理與風險管理：董事會之組成及職責、內部稽核、公司股權結構及股東權益、投資人關係、風險管理。	⊕			✓	
G	**1-2.** 財務績效：羅昇企業的營業收入、成本、淨利、每股盈餘 (EPS)、資產 / 負債等。		⊖		✓	
G	**1-3.** 誠信經營及法規遵循：反貪腐、不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷行為、法律法規遵循（經濟、社會與環境）。	⊕			✓	
G	**1-4.** 創新產品與服務：關注市場機會、持續優化產品與服務模式，創造新價值。	⊕		✓	✓	
G	**1-5.** 資訊安全與客戶隱私：資訊安全政策與制度、資訊風險控制、客戶之機密採取的管理措施 (如客戶保密資料)。		⊖		✓	
G	**1-6.** 供應商管理：供應鏈管理的策略、準則、管理與稽核，以及促進供應商落實社會責任。	⊕		✓	✓	

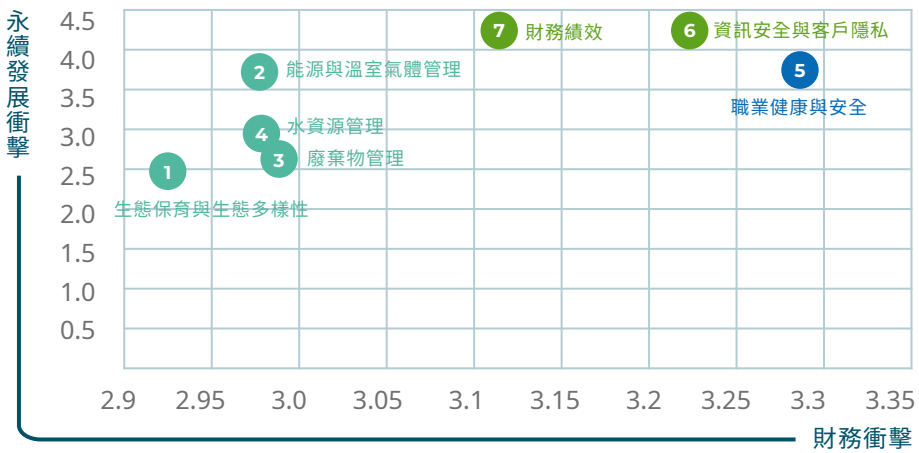
構面	重大議題鑑別與價值鏈關係	正向影響	負向衝擊	上游	營運	下游
E	**2-1.** 氣候減緩與調適：TCFD、溫室氣體排放量的盤查與計算，以及各種減碳作法。	⊕		✓	✓	✓
E	**2-2.** 能源與溫室氣體管理：羅昇的能源使用量、清潔能源使用、溫室氣體排放量、空汙管理，以及相關減量規劃與措施。		⊖	✓	✓	✓
E	**2-3.** 水資源管理：羅昇企業水資源使用量與排放量（含廢污水），以及相關減量規劃與措施。		⊖		✓	
E	**2-4.** 廢棄物管理：廢棄物種類與產量、管理策略、減量 / 回收作法與成效、洩漏事件處理。		⊖	✓	✓	✓
E	**2-5.** 生態保育與生態多樣性：所在區域、產生的衝擊、保護與復育措施、績效指標與目標、贊助相關組織、支持倡議。		⊖		✓	

構面	重大議題鑑別與價值鏈關係	正向影響	負向衝擊	上游	營運	下游
S	**3-1.** 人才吸引與留任：員工新進率、離職率、福利、定期績效檢核、薪酬制度，及提升員工職能等。	⊕			✓	
S	**3-2.** 員工權益與多元平等：員工多元化、性別平等、反歧視、人權議題，以及員工的權益 (如勞資會議等)。	⊕			✓	
S	**3-3.** 員工培訓與訓練：員工職涯發展的規劃、教育訓練內容與績效指標、訓練成效、退休職能管理。	⊕			✓	
S	**3-4.** 職業健康與安全：員工職業健康與安全管理之政策，如工傷事故率、職業病、員工健康促進等。		⊖		✓	
S	**3-5.** 社會參與：對於慈善或社區參與的策略、慈善活動類型、各種資源的投入。	⊕			✓	

重大性分布矩陣

透過用利害關係人問卷分析結果，羅昇企業永續發展委員會進一步訪談企業內部高階主管，針對 16 項議題做出財務衝擊程度 (X 軸) 評估，並與利害關係人問卷調查結果永續發展衝擊程度 (Y 軸)，相互彙整後得到重大性分布矩陣，並依據正、負面議題分為兩類矩陣圖：正面、負面衝擊矩陣圖。





代號	正面衝擊項目	關注	衝擊	相乘
1	氣候減緩與調適	3.17	2.88	9.1296
2	員工培訓與訓練	3.18	3.75	11.925
3	人才吸引與留任	3.2	4.25	**13.6**
4	員工權益與多元平等	3.29	4	**13.16**
5	社會參與	3.32	2.88	9.5616
6	創新產品與服務	3.23	3.25	10.4975
7	供應商管理	3.21	3.63	11.6523
8	誠信經營及法規遵循	3.05	4	12.2
9	公司治理與風險管理	2.92	3.63	10.5996

代號	負面衝擊項目	關注	衝擊	相乘
1	生態保育與生態多樣性	2.93	2.5	7.325
2	能源與溫室氣體管理	2.98	3.75	11.175
3	廢棄物管理	2.99	2.63	7.8637
4	水資源管理	2.98	2.75	8.195
5	職業健康與安全	3.29	3.75	**12.338**
6	資訊安全與客戶隱私	3.22	4.25	**13.685**
7	財務績效	3.11	4.25	**13.218**

訂定重大主題

經過分析正、負面衝擊矩陣圖後，羅昇企業針對永續發展衝擊及財務衝擊的調查程度結果相乘後，鑑別最高數值排名前五項為 2024 年度重大主題，並因鑑別結果缺乏環境構面主題，諮詢內外部專家後，取環境構面得分最高之主題列為環境重大主題，增列環境面重大主題：能源與溫室氣體管理。

故本次 2024 年羅昇企業重大主題包含：人才吸引與留任、員工權益與多元平等、職業健康與安全、資訊安全與客戶隱私、財務績效、能源與溫室氣體管理，共計六項重大主題。本次調查結果，經由內外部資訊、統計分析，並諮詢內外部專家後，由永續發展委員會委員及 ESG 推動小組確認，再經永續發展委員會主任委員核准後，核定為羅昇企業 2024 年度重大主題。

註 2023 年 ESG 報告書採訪談內外部專家意見鑑別重大主題，2024 年重大主題採問卷調查法，故兩年度間的重大主題差異較大。

類別	2023 年度 重大主題	增減說明
S	人權管理	本次移除
S	員工福利	本次移除
G	合法守規	本次移除
G	公司治理	本次移除
G	財務績效	-

類別	2024 年度 重大主題	增減說明
E	能源與溫室氣體管理	本次新增
S	人才吸引與留任	本次新增
S	員工權益與多元平等	本次新增
S	職業健康與安全	本次新增
G	資訊安全與客戶隱私	本次新增
G	財務績效	-

管理重大主題

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

重大主題管理列表

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ● 環境 (E) ● 社會 (S) ● 治理 (G)

構面	重大主題	SDGs	GRI	SASB	正面議題	負面議題	羅昇	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	對羅昇企業的意義	回應章節
●	能源與溫室氣體管理	SDG7 SDG13	GRI 302 GRI 305	NA		⊖	●	○	○	●	●	●	○	○	各項能源使用量、碳排放量的相關減量規劃與措施。	4-2 永續環境管理
●	人才吸引與留任	SDG4 SDG8	GRI 401	NA	⊕		●	●	○	○	○	○	○	○	員工新進及離職率，各項福利、績效、薪酬制度，提升員工職能等。	3-1 員工概況 3-2 學習發展
●	員工權益與多元平等	SDG5 SDG8 SDG10	GRI 405 GRI 406	TC-HW-330a.1	⊕		●	●	○	○	○	○	○	○	職場多元平等、反歧視、人權等議題，以及員工的權益 (如勞資會議等)。	3-3 打造幸福健康職場
●	職業健康與安全	SDG3 SDG8	GRI 403	NA		⊖	●	●	○	○	○	○	○	○	員工職安政策，如：工傷事故率、職業病、員工健康促進等。	3-3 打造幸福健康職場
●	資訊安全與客戶隱私	SDG9 SDG16	GRI 418	NA		⊖	●	●	○	○	●	●	○	○	資安及風控管理制度、客戶機密採取的管理措施 (如客戶保密資料)。	1-5 資訊安全
●	財務績效	SDG8 SDG9	GRI 201	NA		⊖	●	●	●	○	○	○	○	○	羅昇企業的營業收入、成本、淨利、每股盈餘 (EPS)、資產 / 負債等。	1-2 財務績效

重大主題管理方針

	能源與溫室氣體管理 GRI 302/305	人才吸引與留任 GRI 401
對於羅昇的意義	各項能源使用量、碳排放量的相關減量規劃與措施。	打造具競爭力的薪酬福利政策與培育專業人才，吸引與留任人才。
實際正面影響	透過有效管控能源支出，低能營運成本，並可增加企業形象。	透過多元教育訓練、各項福利政策，可吸引與留任優秀人才
潛在正面影響	有助於養成員工節能風氣，公司營運於無形中降低；客戶好感增加企業形象，增加交易機會。	提高員工的技能與專業知識，可提升生產效率和品質，增強企業的競爭力。
實際負面影響	因應政府法規課徵碳稅時，被收取較高的費用，增加營運成本。	職涯無學習發展機會，缺乏競爭力之薪酬福利，導致人才流失。缺乏足夠的教育訓練，直接影響客戶滿意度。
潛在負面影響	客戶為達到供應鏈上的上的碳足跡目標需求，可能因而失去合作機會。	員工缺乏完整的教育訓練，無法獲取工作上須具備及加強提升之知識 / 技能，恐無法提供給客戶完善的服務。
預防 / 補救措施	● 定期召開風險管理委員會 ● 企業自訂年度節能減碳績效指標	● 定期召開風險管理委員會 ● 定期召開勞資委員會及 HR 月會
短期目標 (2025)	類別一與類別二合計**減碳 10%**， 目標減少 39.58 公噸二氧化碳排放當量 CO2e	員工人均訓練時數達 **5 小時**
中期目標 (2035)	類別一與類別二**減碳 70%**	藉由完整教育訓練的學習，培育公司優秀員工，獲取工作上須具備及加強提升之知識 / 技能、相關證照取得、複訓等。
長期目標 (2050)	達成**零碳排（淨零）**	藉由完整教育訓練的學習，培育公司優秀員工，獲取工作上須具備及加強提升之知識 / 技能、相關證照取得、複訓等。

	員工權益與多元平等 GRI 405/406	職業健康與安全 GRI 403
對於羅昇的意義	建立透明制度化的勞資溝通機制，共同提升員工權益；打造包容的組織，吸引多元優秀人才。	員工職安政策，如：工傷事故率、職業病、員工健康促進等。
實際正面影響	保障員工的基本人權有助於良好的勞雇關係。	持續推動職業安全衛生系統，落實安全工作環境，保護員工健康。
潛在正面影響	提高生產效率和品質。	落實職安政策，減少職災、職場環境破壞，提升整體勞動環境品質。
實際負面影響	不穩定的勞雇關係可能導致勞資衝突和停工潮。	若發生職災事故，將造成員工身體和心理上的傷害。
潛在負面影響	可能導致生產停滯或中斷，對企業的經濟效益造成負面影響。	若無法達成職安衛生目標，可能受到政府罰款或訴訟等營運負擔。
預防 / 補救措施	● 定期召開風險管理委員會 ● 定期召開勞資委員會	● 定期召開風險管理委員會 ● 定期參與集團 RM 風管會議吸收新知
短期目標 (2025)	依法規每年召開**至少四次**勞資委員會議	到 2025 年 **0 職災**
中期目標 (2035)	增加勞資雙方之多元溝通管道	到 2035 年 **0 職災**
長期目標 (2050)	增加勞資雙方之多元溝通管道	到 2050 年 **0 職災**

	資訊安全與客戶隱私 GRI 418	財務績效 GRI 201
對於羅昇的意義	資安及風控管理制度、客戶機密採取的管理措施 (如客戶保密資料)。	為達成企業永續經營及致力創造股東利益。
實際正面影響	增加客戶、員工滿意度。	提升業務人員開發能力，有助於增加營收，促進經濟成長。
潛在正面影響	增加客戶信心，可能增加更多交易機會。	強化業務開發能力，可能創造更多的就業機會，有助於社會經濟發展。
實際負面影響	業績下滑，客戶不願意合作，並受到政府機關罰鍰，增加營運成本，影響企業形象。	原物料價格波動風險可能對成本產生影響，影響公司的獲利能力。
潛在負面影響	缺乏隱私保障，客戶失去信心，導致成為交易障礙。	為符合國際的要求，可能面臨碳費徵收。
預防 / 補救措施	● 定期召開風險管理委員會 ● 定期宣導及執行資安演練	● 定期召開風險管理委員會 ● 不定期參與外部教育訓練吸收新知
短期目標 (2025)	建置與落實資安治理框架： ● 重點：強化員工資安意識，建立基礎架構與制度，達成初步防護與合規。 ● 目標：100% 的員工完成初步安全意識培訓及測試；社交工程演練成功率達 98% 以上。	客戶滿意度分數 **85 分**； 關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比 80%
中期目標 (2035)	深化資安韌性與自動化能力，與營運整合： ● 重點：面對大規模安全事件（如勒索病毒、數據洩露等）時的應對能力和恢復時間。 ● 目標：能在事件發生後 24 小時內完全恢復，並最小化損失。	客戶滿意度分數 **88 分**； 關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比 >=90%
長期目標 (2050)	實現永續資安，智慧資安： ● 重點：推動 ESG 概念下的資訊安全與永續發展結合，資訊安全即企業文化。 ● 目標：安全設計導入所有營運流程，建立 AI 資安威脅偵測與應變機制。	客戶滿意度分數 **90 分**； 關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比 100%

誠信自律

1-1 公司治理

1-2 財務績效

1-3 落實誠信經營與合法守規

1-4 風險管理

1-5 資訊安全

01

1-1 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。

公司簡介

公司簡介	
公司名稱	羅昇企業股份有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	1984 年 3 月 31 日
總部位置	新北市新莊區中原路 558 號 12 樓
產業類別	自動控制設備工程業
主要產品及服務	智慧製造整合及綠能規劃解決方案羅昇企業產品及相關應用詳情請見官網
實收資本額	11.23 億元
淨銷售額	36.8 億元
員工人數	115 人

奠定基石

1984 **公司成立 (資本額 NTD200 萬元)**
代理經銷國內外自動化機電零組件

1991 **跨足中國**
成立天津羅昇拓展中國地區自動化機電市場

2004 **股票上櫃**
股票掛牌上櫃

2008 **股票上市**
股票掛牌上市

創新加值

2019 **佳世達集團**
加入佳世達集團

2022 **半導體及能源**
投資資騰、達昇能源、 BlueWalker

2024 **智動化及能源**
投資怡進工業與氫豐能源

參加組織

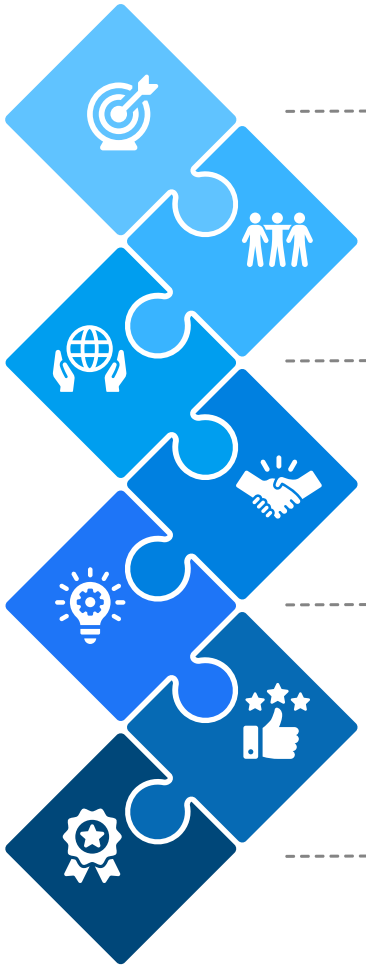
羅昇企業積極參與產業相關之各種協會，透過與協會各企業之交流，強化投入之產業縱橫發展，並優化產業競爭之優勢。此外，不論與協會或與其企業會員交叉來往，都有利羅昇整合相關市場，並透過交流更精進各層面之發展，時時保持在產業內之前鋒！

公會 / 協會	會員階級	擔任要職
台灣工具機暨零組件工業同業公會 TMBA	協力會員	會員
台灣區電機電子工業同業公會 TEEMA	正式會員	會員
台灣智慧自動化與機器人協會 TAIROA	二級會員	會員
台灣電子製造設備工業同業公會	產業會員	理事 ESG 委員會 會長

註 社團法人台灣電子設備協會已改名為社團法人台灣電子設備協會

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。



企業使命

協助客戶於 2040 年前全面淨零碳排，公司流程超過 50% 自動化！

經營哲學

以人為本

企業願景

綠能暨智動化最佳夥伴

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。

創新求變

鼓勵創新滿足內外在環境需求

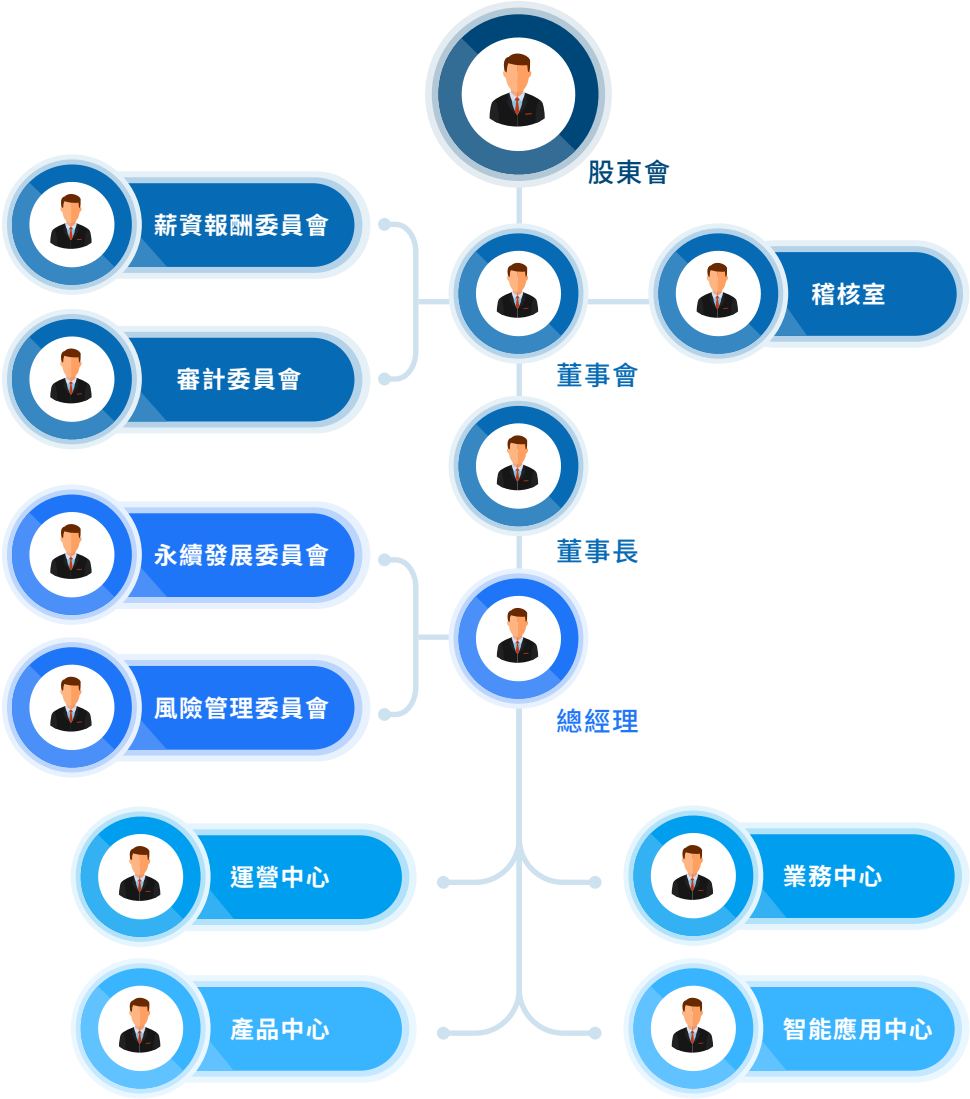
肯定貢獻

獎勵貢獻、激勵績效

品質第一

品質是最好的推銷員

公司治理組織架構



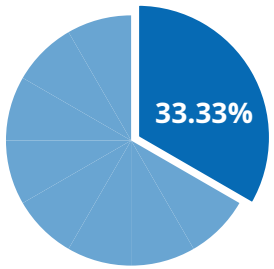
董事會結構

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，2024 年共計召開 7 次會議，出席率為 92%。

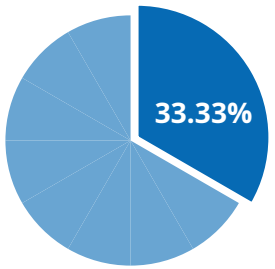
董事會遴選流程

羅昇董事會為最高治理決策單位，成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生，任期三年。本屆董事成員共計 9 名（含獨立董事 3 名）；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成，而獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定；董事長由董事推選產生，所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗

獨立董事占全體董事比例



女性董事占全體董事比例



姓名	職稱	性別	年齡	獨立董事年資		專業背景及能力						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	
曾文興	董事長	男	51~60			✓	✓	✓	✓		✓	
李長堅	董事	男	51~60			✓	✓	✓	✓		✓	✓
林志誠	董事	男	71~80			✓	✓	✓			✓	✓
蘇家弘（註）	董事	男	51~60			✓	✓	✓	✓		✓	
田芝穎（註）	董事	女	41~50			✓	✓	✓		✓	✓	
黃麗敏	董事	女	51~60			✓	✓	✓		✓	✓	
楊慧玲	董事	女	61~70			✓	✓	✓		✓	✓	
李良猷	獨立董事	男	71~80		✓	✓	✓	✓	✓		✓	
葉勝發	獨立董事	男	61~70	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
楊啓航	獨立董事	男	71~80	✓		✓	✓	✓			✓	

註 113/11/4 法人董事改派代表人，原蘇家弘董事解任

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。

利益迴避管理

羅昇企業董事會主席依公司法第 208 條第 3 項規定，由董事長曾文興先生擔任，對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第 206 條第 2 項準用同法第 178 條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。本公司並已將董事會成員於其他公司董事會任職情況揭露於股東會年報中，定期向利害關係人揭露資訊，以確保資訊透明。

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2024/2/27	董事李長堅	核准解除現任董事競業限制案	為被解除競業限制項目之董事	不參與討論及表決
	董事李長堅	建議民國 113 年高階經理人年度薪酬指標案	擔任本公司經理人職務	不參與討論及表決
	董事李長堅	民國 113 年度高階經理人獎金及調薪政策案	擔任本公司經理人職務	不參與討論及表決

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，2024 年董事會成員平均進修時數達 6.3 小時，內容涵蓋永續準則、淨零碳排、公司治理及企業永續經營等面向。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 3 名；女性董事占比 33.33%，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。

詳細進修情形請參閱公開資訊觀測站 (公司代號 8374)。

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	2024 年開會情形
3 位 獨立董事	開會次數 6 次 出席率 **94%**

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；應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

成員	2024 年開會情形
3 位 獨立董事	開會次數 2 次 出席率 **83%**

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 2024 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 2025 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。

自評	面向	評估指標	分數	結果
董事會及董事成員	• 公司目標與任務之掌握 • 對公司營運之參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事職責認知 • 董事之選任、專業及持續進修 • 內部控制	50 項	99.8 分	**優等**
審計委員會	• 對公司營運之參與程度 • 審委會職責認知 • 提升審委會決策品質 • 審委會組成及成員選任 • 內部控制	20 項	100 分	**優等**
薪資報酬委員會	• 對公司營運之參與程度 • 薪委會職責認知 • 提升薪委會決策品質 • 薪委會組成及成員選任	16 項	98.3 分	**優等**

註 衡量指標達成 90 分 (含) 以上為「優等」、80 分 (含) 以上未滿 90 分者為「良好」、70 分 (含) 以上未滿 80 分者為「標準」、70 分者為「待加強」。

重大事件溝通

項次	董事會日期	議案內容
1	2024/02/27	● 報告 2023 年永續發展執行情形 ● 報告 2023 年誠信經營守則執行情形 ● 報告 2023 年風險管理運作情形 ● 報告 2023 年第 4 季溫室氣體盤查規劃及執行情形
2	2024/05/02	● 報告 2024 年第 1 季溫室氣體盤查規劃及執行情形
3	2024/08/02	● 報告 2024 年第 2 季溫室氣體盤查規劃及執行情形
4	2024/11/01	● 報告智慧財產管理計畫及 2023 年執行情形 ● 報告 2023 年資訊安全管理執行情形 ● 報告 2024 年第 3 季溫室氣體盤查規劃及執行情形 ● 決議訂定「永續資訊管理作業程序」案 ● 決議訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」案

治理階層薪酬策略

本公司董事的報酬由董事會依公司章程之授權依董事對營運參與程度及對公司貢獻價值、對於公司核心價值、策略目標及任務的實踐程度，以及參酌國內外同業水準所訂定「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」規定發放。如公司有盈餘時則依據章程第 22 條規定提撥董事酬勞。

本公司經理人之薪資依職位權責範圍、職級及專業能力，並參考同業市場水準訂定之。有關獎金的核發，與公司經營成果及績效有高度連結，亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給。本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人核發獎金的參考依據。有關經理人之績效評估項目分為一、財務性指標：如營業收入、營業淨利或稅後淨利，並參酌經理人的目標達成率；二、非財務性指標：如推廣高附加價值產品方案、新產品開發、新市場的開拓及開發潛在新客戶及年度營運策略重點專案目標等兩大部分，做為計算其經營績效之酬金。

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬。

1-2 財務績效

2024 年隨著地緣政治和貿易格局變化，供應鏈庫存堆積消化速度持續放緩，本公司戮力精進既有各項業務並調整市場策略，並透過結盟佈局智動化、綠能及半導體產業，與資騰科技、怡進工業、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，能夠做好風險管控以及資源整合利用創造出更高價值。

羅昇 2024 年合併營收淨額為新台幣 36.8 億元，較前一年度增加 20.52%，合併營業利益新台幣 1.56 億元，合併稅後淨利新台幣 1.46 億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣 0.67 億元，每股稅後盈餘新台幣 0.60 元。另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司 2024 年財務報表。

財務表現 (合併報表資料揭露資訊與年報一致)

單位：新台幣千元

項目 \ 年度	2022	2023	2024
營業收入	3,762,421	3,051,803	3,678,183
營業毛利	739,227	622,660	885,394
營業 (損) 益	95,726	(13,473)	155,757
稅後淨利 (損)	97,574	(17,080)	146,187
淨利 (損) 歸屬於母公司業主	78,953	(20,946)	67,390
每股盈餘 (虧損)	0.70	(0.19)	0.6

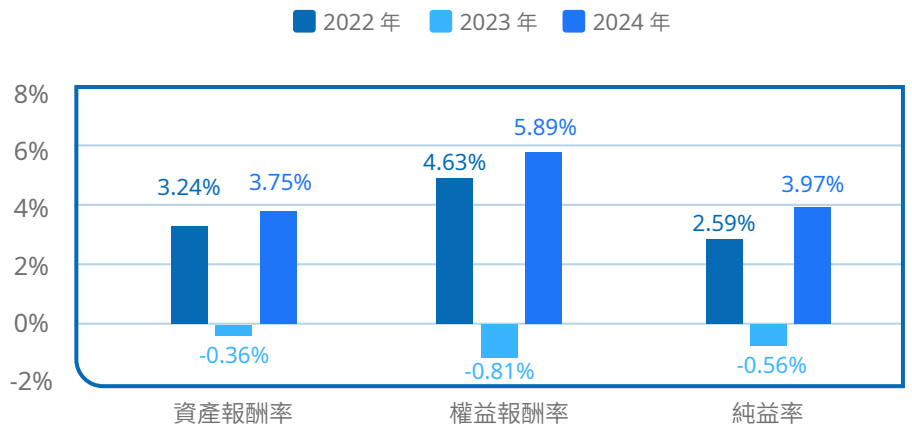
年報

財報

獲利表現 (合併報表資訊)

單位：百分比

項目 \ 年度	2022	2023	2024
資產報酬率 (%)	3.24%	-0.36%	3.75%
權益報酬率 (%)	4.63%	-0.81%	5.89%
純益率 (%)	2.59%	-0.56%	3.97%

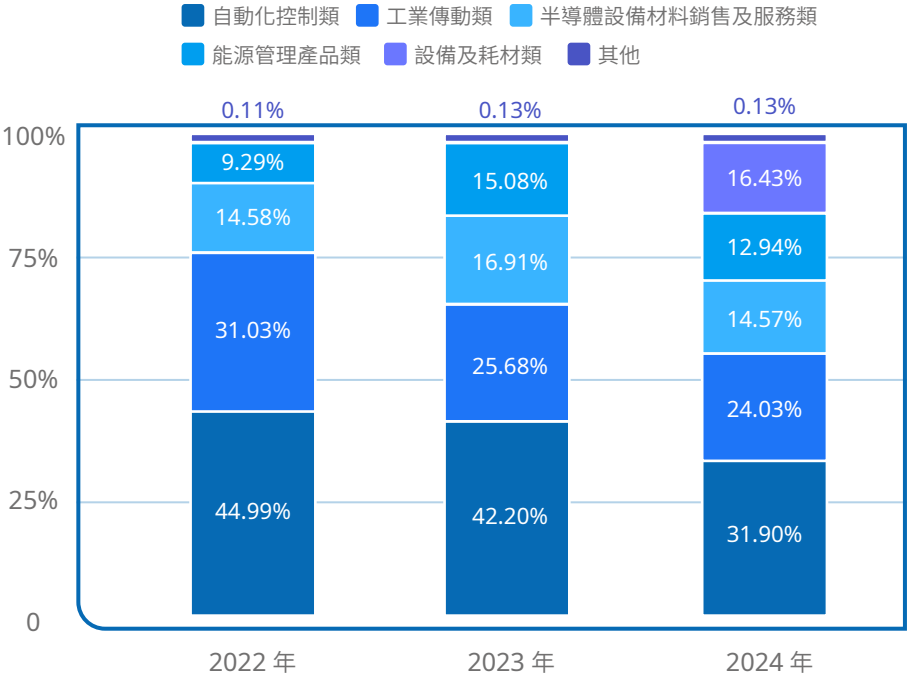


依產品別營收 (合併報表資訊) 概況

單位：新台幣千元

項目 \ 年度	2022	2023	2024
自動化控制類	1,692,653	1,287,813	1,173,474
工業傳動類	1,167,569	783,648	884,009
半導體設備材料銷售及服務類	548,580	516,026	535,760
能源管理產品類	349,631	460,206	475,809
設備及耗材類	-	-	604,257
其他	3,988	4,110	4,874
合計	3,762,421	3,051,803	3,678,183

註 揭露財務資訊與年報資訊一致



2024 年經濟價值分配表（合併報表資訊）

單位：新台幣千元

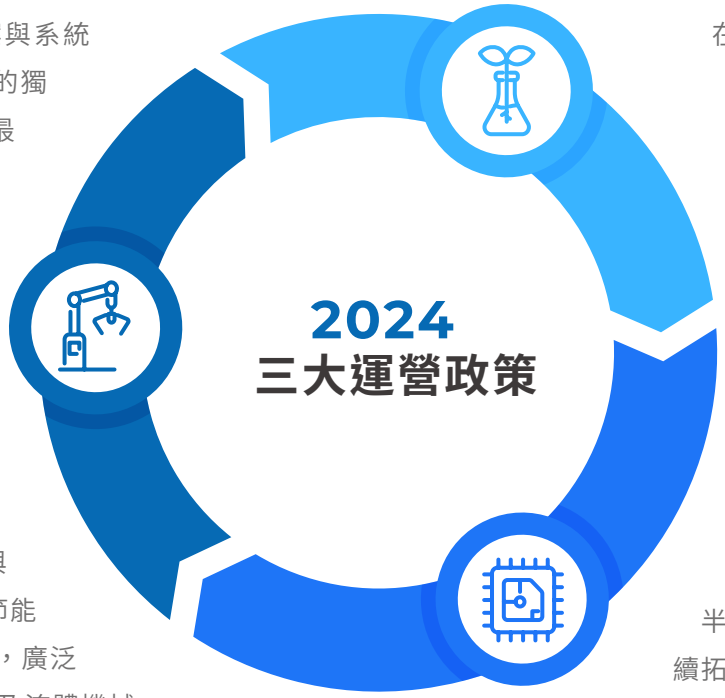
項目	金額	備註
A. 直接產生之經濟價值		
a. 合併營收	3,678,183	
B. 經濟價值分配		
b. 營運成本	2,767,930	
c. 員工薪資與福利	477,821	
d. 利息支付或股利分配	45,128	● 銀行借款支付利息 10,069 千元 ● 發行公司債利息 1,384 千元 ● 分配股利予股東 33,675 千元
e. 納稅金額	46,116	所得稅費用
f. 社區投資	50	安永星光天使公益音樂會公益捐款
保留之經濟價值 =A-B		
保留之經濟價值合計	**341,138**	

2024 三大營運政策

羅昇本體

優化自動化事業 轉型系統整合的整體服務

113 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，捆包堆棧部分引進怡進工業的獨家半 / 全自動捆包技術以及捆包機，採用最新 Direct Drive 技術，提供高性價比解決方案，顯著提升客戶營運效率與效能。運動控制部分，與 Akribis、Delta 等國際大廠合作，集成工業電腦、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，推展整合次系統，應用於半導體、物流、製造業、設備與企業節能、PCB、工具機等行業。變頻能源部分，深化 Delta 高效能 IE5 磁阻馬達與大馬力變頻市場的應用，推動空調流體高效節能方案。ABB 充電樁與能管產品的軟硬模組化，廣泛應用於能源管理、樓宇自動化、EV 充電系統及流體機械節能方案。我們結合達昇能源的優勢，推進空壓節能、廢熱回收與 IOT 建置，並運用 PowerGlow 能源管理系統的 AI 數據分析功能，提供節能監控服務，提升能源使用效率。



子公司綜效

擴大綠能事業

在 UPS 市場，BlueWalker 擴展產品線，並推出適用於中小企業的 Data Center UPS 和 Micro Data Center 解決方案，單台容量從 20KVA 至 80KVA，最多可並聯至 320KVA，機架式 UPS 模組升級至 60KVA，可達 600KVA。這些產品助力西南歐市場拓展，支持節能改造與實現淨零排碳的 ESG 目標。

子公司綜效

布局半導體行業

半導體部分，資騰在先進製程與先進封裝領域，持續拓展提高良率的隨機性誤差量測解決方案，並在新建廠專案中取得顯著成果。在晶圓傳送設備方面，新增晶圓舉片機的開發，進一步擴充自製設備品項，並投入在地生產方面以期為公司帶來新的成長動能。

2025 經營方針

2025 七大經營方針

1-3 落實誠信經營與合法守規

誠信經營

羅昇企業秉持誠信經營是企業最基本的社會責任，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。羅昇的董事及高階經理人皆有簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，聲明將切實遵守「羅昇企業股份有限公司誠信經營守則」，於執行業務過程中，絕不從事違反誠信、不法或其他違背守則規範之情事。

合法守規

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。

行為準則

本公司參考「上市上櫃公司誠信經營守則參考範例」、「上市上櫃公司治理實務守則」制定公司誠信經營的政策，如「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」、「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，本公司誠信守則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「誠信守則」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

- 道德行為準則
- 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法
- 公司誠信經營守則
- 重大資訊處理暨防範內線交易作業程序

誠信手冊的宣導與訓練

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，2024 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，2024 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。

受訓率達 100% **近 3 年無重大罰款**

2024 年誠信經營推動情形

羅昇企業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。

羅昇企業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。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。2024 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，2024 年未發生任何違反誠信原則之事件。

2024 年誠信手冊訓練

完訓人次	完訓人時數	完成率
115 人	115 小時	100 %

2024 年防範內線交易課程

完訓人次	完訓人時數	完成率
114 人	114 小時	100 %

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 。

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。
回應：由獨立專責單位進行盡職調查處理，並做成調查報告書，羅昇並嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復。

※2024 年本公司檢舉申訴信箱，未接獲任何有關違反道德行為準則之內、外部檢舉案件。

1-4 風險管理

風險管理遠景

01
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。

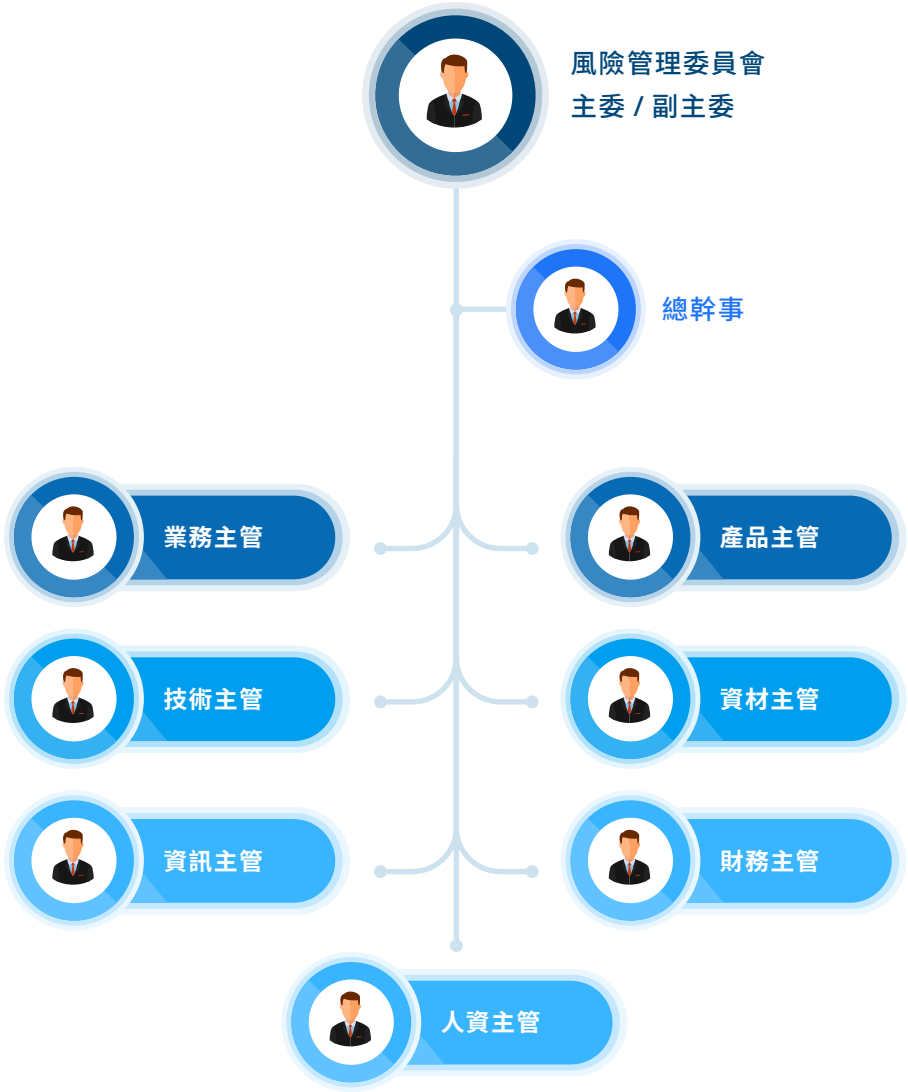
02
風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。

03
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。

成立風險管理委員會

羅昇企業於 2020 年起參與母公司佳世達集團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，並因應集團營運持續管理（Business Continuity Management, BCM），為確保公司在遭逢天災或人禍等意外時，保護重要營運過程不受重大資訊系統失效或災害的影響，仍然可以繼續運作，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



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

01 成立風險管理委員會

02 制定 RMC 作業程序

03 定期召開 RMC 會議

04 進行風險鑑別

05 執行 / 追蹤會議決議事項

06 呈報風險處置結果

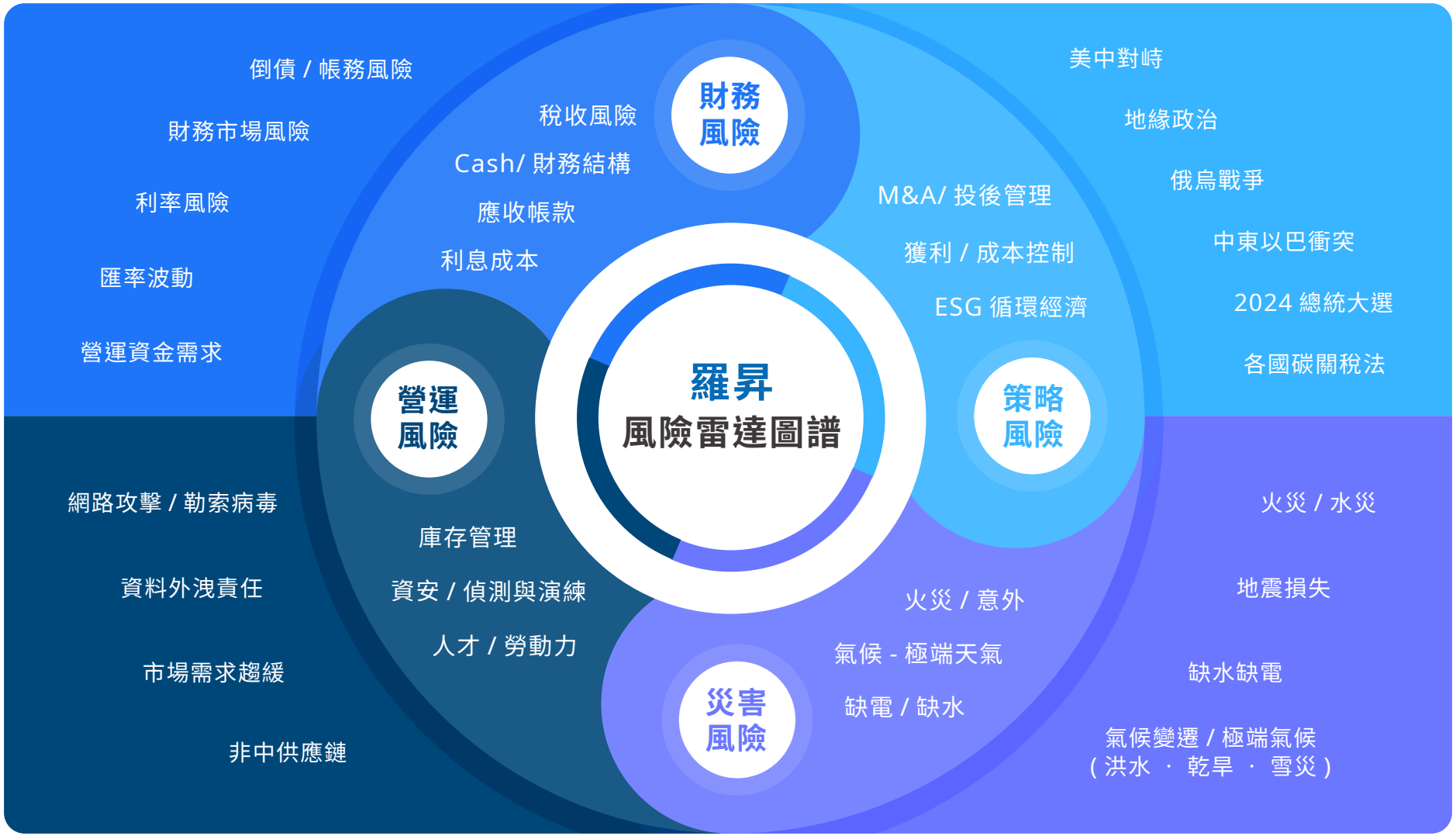
集團聯防機制

此外亦建立以佳世達為中心的集團聯防機制，範圍超過 170 家公司，藉由定期會議專案討論、資訊整合及實務經驗分享，整合佳世達集團損防資源、加強集團緊急應變能力，達到風險控制的目標。2024 年佳世達集團共召開 4 次定期會議，透過平台將緊急應變、營運持續計畫、CSR/ESG、風險管理文化全員教育等導入集團公司。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。

2024 年集團風險演練及盤查項目

項目	次數
風險緊急通報演練	一次
水災風險評估及防洪效能盤查	一次

2024 羅昇鑑別之風險雷達圖譜



2024 年高風險管制表

負責單位	風險項目	風險類別	處理前	處理後	管制措施
人資單位	組織人才需求	O	● 高	● 中	1、透由人力招募網站招募 2、高階主管 / 集團推薦人才 3、專業獵頭顧問 4、實習生計畫 5、培養儲備幹部
資訊單位	資訊安全	O	● 中	● 低	1、增強端點防護及網路監控功能 2、提高同仁資安 / 個資防範意識 3、期限內購買 MA 獲得原廠支援，或者定期更換設備
倉儲單位	倉庫的溫濕度管理	O	● 高	● 中	1、定期紀錄倉庫各區溫溼度紀錄，定期檢視確認倉儲各區變化狀況
財務單位	外部因素帶來的財務風險	F	● 中	● 低	1、匯率風險：管理單位定期檢視公司及各子公司外匯部位，就各曝險部位依幣別逐一進行避險。 2、利率風險：每周資金預測安排、定期追蹤逾期帳款，執行資金管理作業。 3、信用風險：規範客戶授信管理辦法及異常帳款處理流程，並進行應收帳款投保。
業務單位	關鍵客戶管理	S	● 高	● 中	1、業務週報及 KA 客戶每周進度更新追蹤。 2、KA 客戶 Forecast 已上系統，確認客戶需求。 3、半導體客戶及各產業指標客戶開發。
產品	產品行業整合	S	● 中	● 低	1、定期檢視及評估關鍵客戶需要的庫存，並做出適當調整。 2、持續強化拓展系統整合與專案分工合作模式，並推展整合解決方案。
技術單位	客戶保內維修	S	● 中	● 低	1、與業務單位同步確認，並定期檢視及商討相關售出後之保修條件。 2、定期召開風險管理委員會，檢視相關風險是否有轉嫁的可能。
風險管理委員會全體成員	氣候變遷	H	每年單獨召開 RMC 氣候變遷風險鑑別會議，並將相關資訊及因應措施，揭露在本報告書章節：4-1 氣候變遷行動		

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

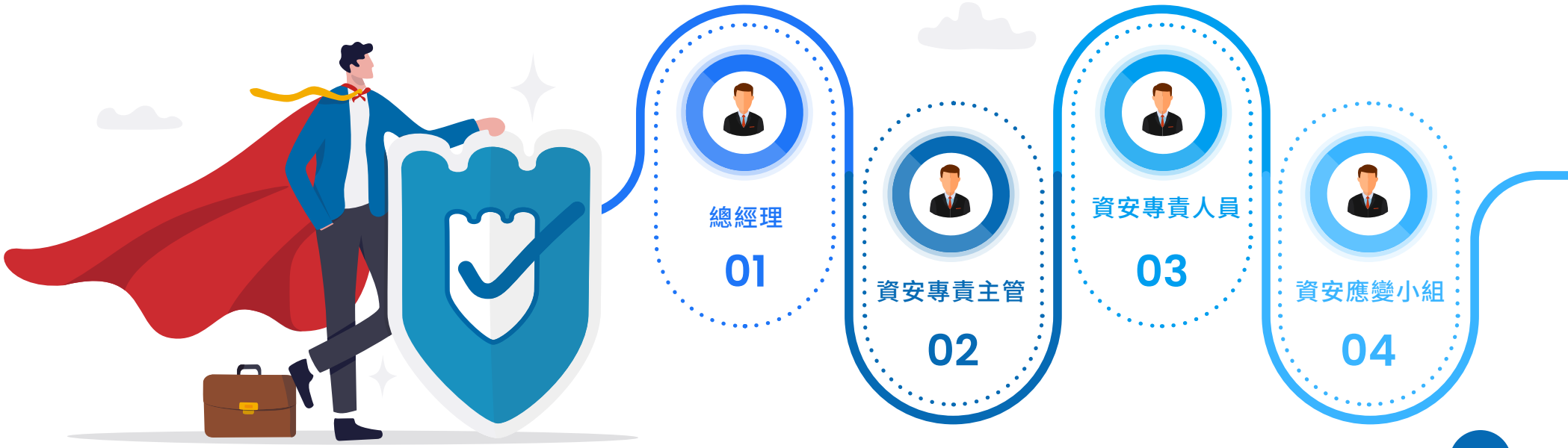
1-5 資訊安全

資訊安全政策

遵循管理機關要求訂定相關資訊安全管理規章，以確保公司資產的機密性、完整性、可用性及法律遵循性。評估人為及天然災害對本公司資訊資產之影響，制定防災對策及應變復原計畫，定期演練災害復原計劃，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，以達到企業永續經營。督導同仁落實公司資訊安全防護及配合資訊安全管理措施，確保同仁對資訊安全的防護及認知。除要求本公司同仁確實遵守公司的資訊安全規定外，亦有要求與第三方服務廠商簽訂合約，其中約定有保密及網路安全規定。

資訊安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為資訊部，並指派資安專責主管及資安專責人員負責資安業務，透過資訊資產的作業規範與工具，有效保護公司智慧財產的安全，提升同仁資訊安全意識。透過資訊安全管理制度之建置，每年由稽核室進行查核，若查核發現缺失，會要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會追蹤改善成效。再有每季固定舉行風險管理委員會議，會議由總經理主持，資訊部在會議中，針對風險評估與應變措施進行報告。



資訊安全暨個資防護措施

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，並透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制，有助於提高公司之競爭力。定期稽核帳號有效性，並進行權限覆核，帳號權限採最小化原則；並啟用多因子認證機制 (MFA)，定期要求更新密碼，以確保系統作業安全。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。本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，提升同仁資訊安全意識確保資訊安全觀念能融入日常作業中。2024 年電子郵件社交工程演練，96% 同仁通過演練測試。誤點擊惡意郵件的員工，也安排課程加強訓練。

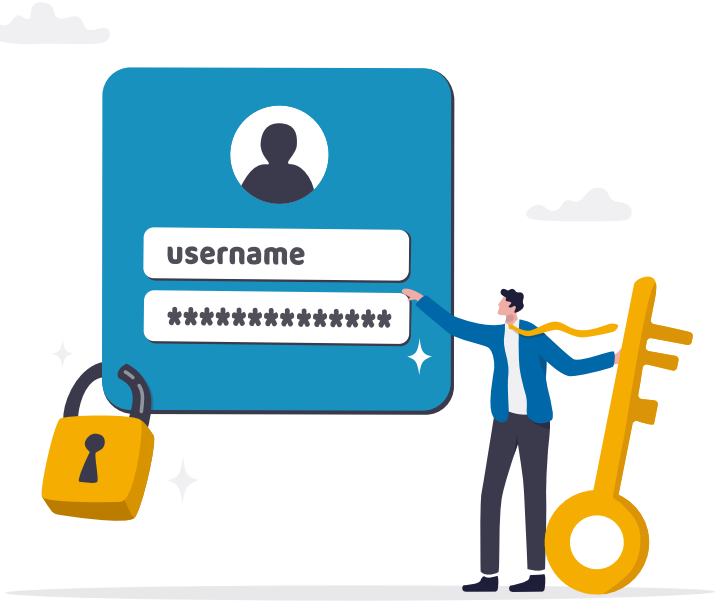
每年定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備分。此外，透過 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統，分別針對各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP 信譽評等、應用程式安全等 10 大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數 100 分。

客戶隱私保護

羅昇深知隱私的重要性，並致力於保護客戶的隱私和機密。除非有明確的授權，本公司不會為任何目的揭露或使用客戶之隱私與機密。本公司訂定「使用電腦化資訊處理作業循環」，建立安全及可信賴之電腦化作業環境，且設有防火牆、防毒系統等各項資通安全設備，確保本公司電腦資料、系統、設備及網路安全，保護客戶資料。

另本公司訂定之「個人資料保護之管理作業」以作為員工行為之準則，員工就其職務上所知悉之事項或機密資訊，應謹慎管理，非經本公司揭露或因執行職務之必要而為提供者外，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。

本公司嚴格防護控管相關客戶資料，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，持續透過內部郵件宣導及新人教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。每年定期確認是否有客訴反映資料遺失的事件，若有則進行全面檢討。



定期演練項目	頻率	對象	實施成效說明
網路資安風險掃描	每週檢視	公司相關網域	維持 100 分
資訊系統營運持續演練	每 2 個月一次	關鍵系統每年執行一次演練	驗證符合各關鍵系統的 RPO、RTO、MTD 目標 (24 小時)
社交工程演練	一年一次	公司所有同仁	2024 年通過率 96%

2024 年導入專案

資安專案項目	內容說明	實施成效說明
建置端點偵測與回應機制 (EDR) 與威脅偵測應變服務 (MDR)	● 透過端點監控、威脅檢測與自動回應功能，即時保護端點安全。 ● 由專業安全團隊支援的全面威脅管理服務，涵蓋監控、事件調查、威脅獵捕與回應，提升整體資訊安全防護水準。	不定期發送預警通報、事件通告；每月提供分析報告。
建置 PAM (特權帳號存取管理)	建置特權帳號的存取安全策略，用於控制、監管、保護及稽核企業 IT 環境下的特權帳號及活動。	有效保護特權帳號的安全，避免系統管理人員共用特權帳號。特權帳號使用的操作過程有錄影備查。
導入 SOC (資訊安全監控中心)	提供不間斷監控 (每天 24 小時 * 每周 7 天)、威脅偵測、事件分析與回應，整合資安工具保障企業資訊安全。	2024/12/29 開始啟動；會不定期發送預警通報、事件通告；每月提供分析報告。

2023 年 10 月本公司發生資安事故，駭客藉由無線網路控制器的帳號，入侵公司網路、加密系統進行勒索；造成 AD、CRM、電子表單、檔案伺服器等系統毀損。本公司已依據資安鑑識結果，進行弱點修補，同時也通報主管機關，說明事故緣由與改善措施後，並未受到主管機關的裁罰；到目前為止也未收到往來客戶廠商投訴個人隱私遭到洩漏。

2024 年度本公司依據 NIST 架構，從識別、保護、偵測、回應、復原五大面向，持續強化整體資安基礎設施，未發生重大資安事件，未因資安事件造成客戶或供應商的財務損失、亦未收到客戶與隱私權或是個資問題相關的投訴。冀望逐步加強的資安措施保護下，公司不再發生重大資安事故；如若有系統遭受破壞，本公司將透過完善的備份備援機制，以及資訊系統營運持續演練，讓公司關鍵系統在 24 小時內完成重建。

2024 年資安事件

0 件

2024 年帳號盜用事件

0 件

經營夥伴關係

2-1 客戶關係

2-2 永續供應鏈管理

02

2-1 客戶關係

羅昇重視每位客戶的感受，從購前至售後，無微不至。承諾盡最大努力嚴格把關產品與服務品質，確保符合客戶期待。以良好的溝通與服務為基礎，實現企業永續經營，積極履行每項承諾，妥善處理客戶訴求，讓每位客戶感受到羅昇對產品與服務的用心與專業。

誠摯互信

「誠」為基本原則，對公司內外皆以誠相待，彼此互信

肯定貢獻

獎勵貢獻、激勵績效，從而使客戶能有更理想的服務品質

創新求變

鼓勵創新，以滿足企業內部與客戶之需求

品質第一

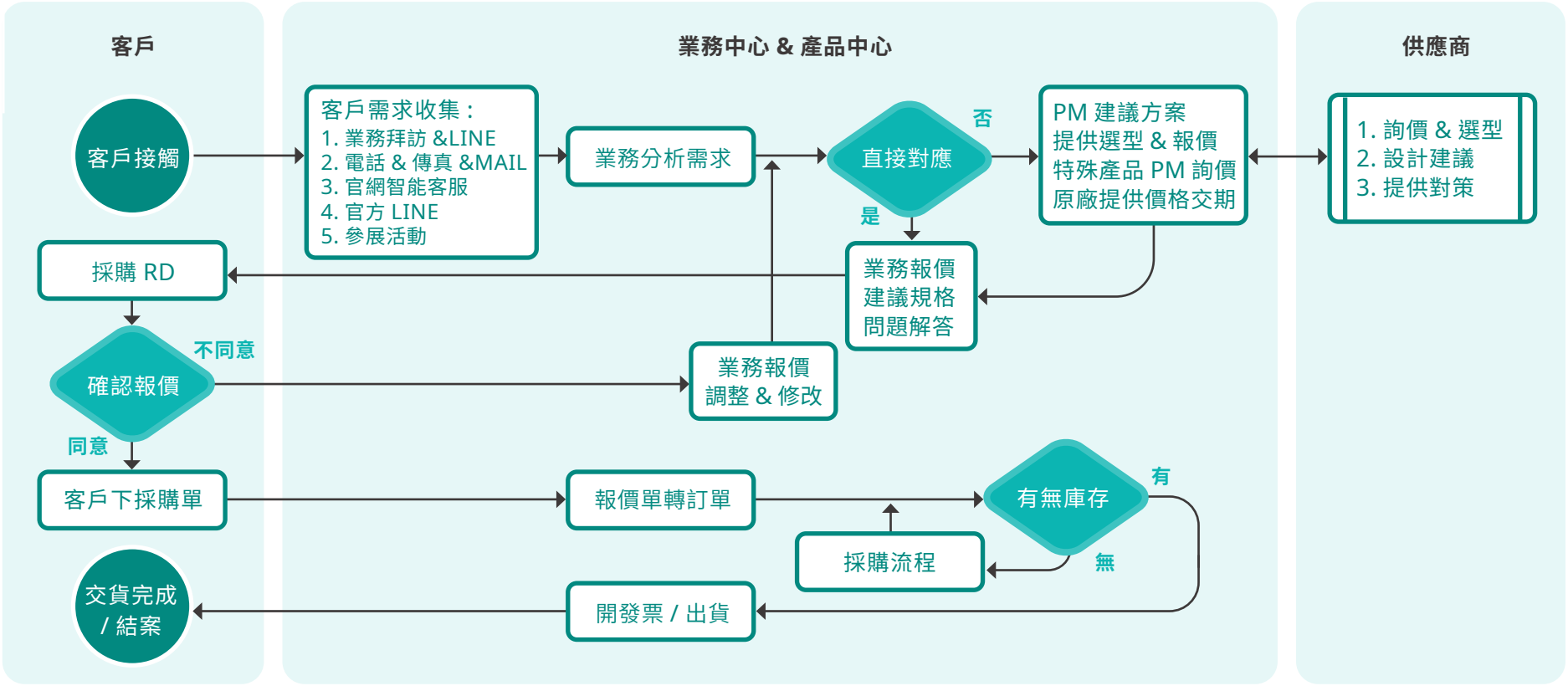
品質是最好的推銷員，堅持服務與產品的品質

售前服務流程

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

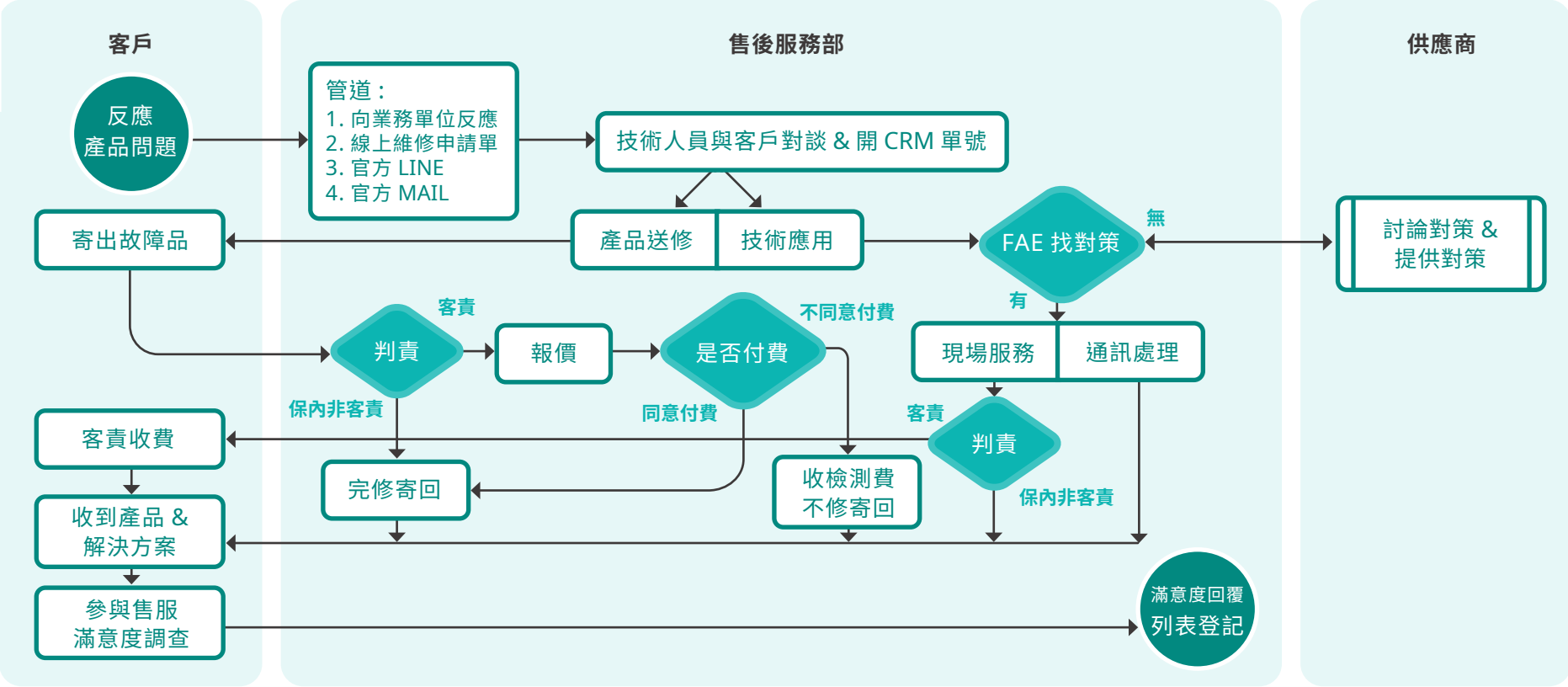
即時通訊服務
與時俱進設置相關社群軟體及官方帳號



售後服務流程

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

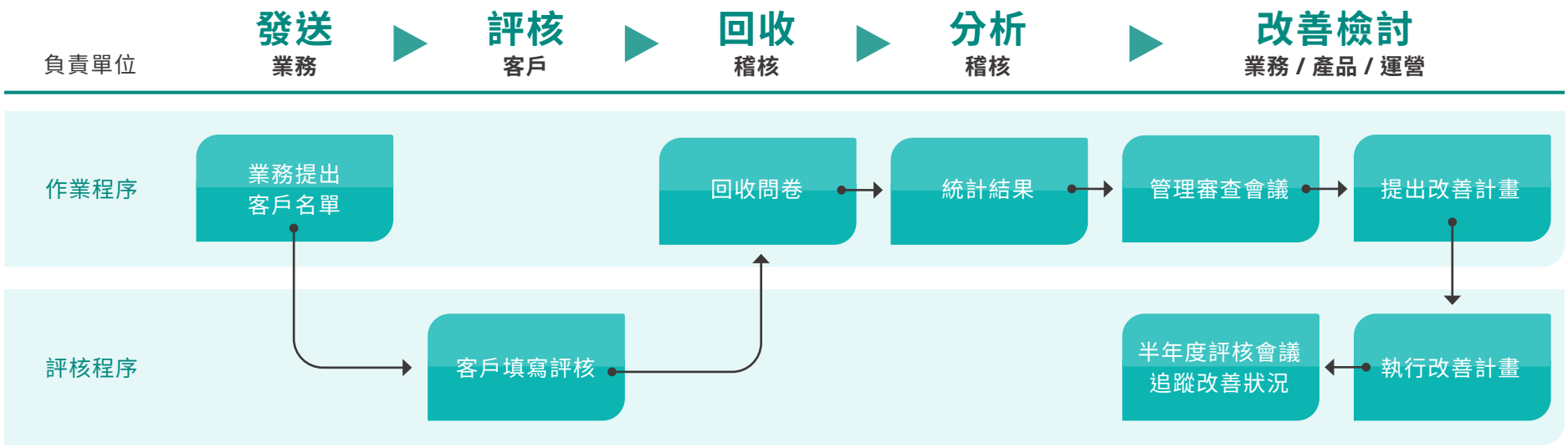


客戶滿意度

羅昇以追求客戶滿意度及品質第一的態度，透過多元溝通管道了解客戶需求並優化現有產品組合，提供超越客戶期望之產品及服務，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。

執行方式

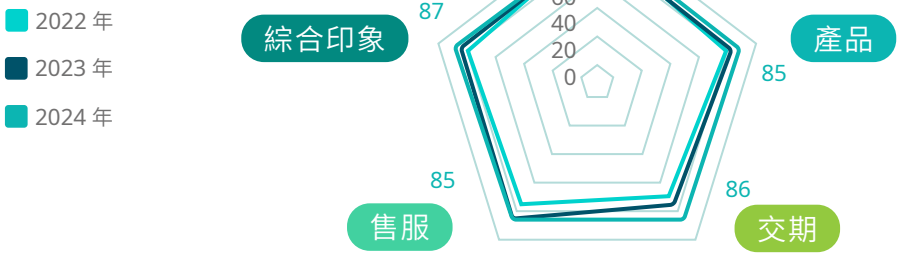
羅昇透過優良產品、高效能服務、合理準交率及多元產品類別，提供客戶最優質的服務，即時回應客戶所回饋的意見，深入聆聽並瞭解客戶需求，進而提升產品品質與客戶滿意度。為準確掌握顧客期望，羅昇每年對營收排名前 100 大的客戶進行滿意度調查，從回收的問卷了解客戶反應，經跨部門溝通統整後提出改善措施，並定期檢視改善的進度及結果。



客戶滿意度調查結果

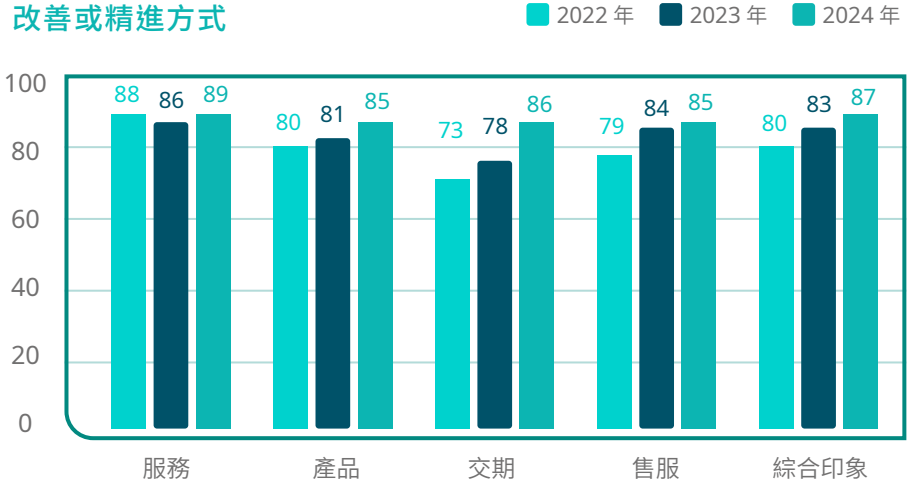
2024 年相較於 2023 年及 2022 年客戶滿意度調查在產品交期、產品品質與售後服務上都有明顯的進步，顯示羅昇在訂單交期管理、產品教育訓練和售後技術支援，皆能滿足客戶需求，提供完整產品的服務。未來仍會持續精進供應鏈管理，不斷提升品質和交期，提供更大的附加價值，以符合客戶的期望。

近三年表現比較



客戶滿意度調查結果	
調查頻率	每年舉辦客戶問卷滿意度調查
調查及抽樣方式	從每年上、下半年交易金額挑選前百大客戶進行問卷調查
調查內容和結果	2024 年各方面表現均高於「滿意」程度，且客戶表示「非常滿意」及「滿意」的客戶共 79 家，占回收比率 92%。2024 年客戶滿意度得 86 分，達成 2024 年目標值 (>100% 以上)。

改善或精進方式



滿意度	服務	產品	交期	售服	綜合印象
2022	88	80	73	79	80
2023	86	81	78	84	83
2024	89	85	86	85	87

滿意度	2022	2023	2024	2025 目標	2035 目標	2050 目標
分數	81	82	86	85	88	90

羅昇將依此統計數據作為各面向持續精進改善之目標，如增加技術網站的內容，提供更即時便利的售前服務。因應產品推陳出新，未來持續透過產品教育訓練、參訪展覽以及技術研討等安排，不斷強化多元化產品之專業知識和售服能力，聆聽並即時回饋客戶需求，提升售前與售後服務品質。羅昇 2024 年具體作為如下：

服務構面

羅昇積極推動 CRM 客戶關係管理系統的開發與置建 ，將「報價單轉訂單流程」作為核心優化項目，這些改進顯著提升了客戶滿意度，特別是在「訂貨與報價流程的暢通性」上，2024 年客戶滿意度分數進步到 89 分。

2024 年客戶滿意度
89 分

業務流程優化與智能化管理

運用高效機制與數據驅動策略，加速客戶回應，確保能迅速篩選潛在客戶並及時報價，大幅提升市場反應速度與商機轉化率。

- 01 **Inquiry 加速回覆**
- 02 **CRM 定時處理**
- 03 **定期執行能源 DM**
- 04 **MKT 來源客戶的過濾流程**

報價單轉訂單帶來的四大效益

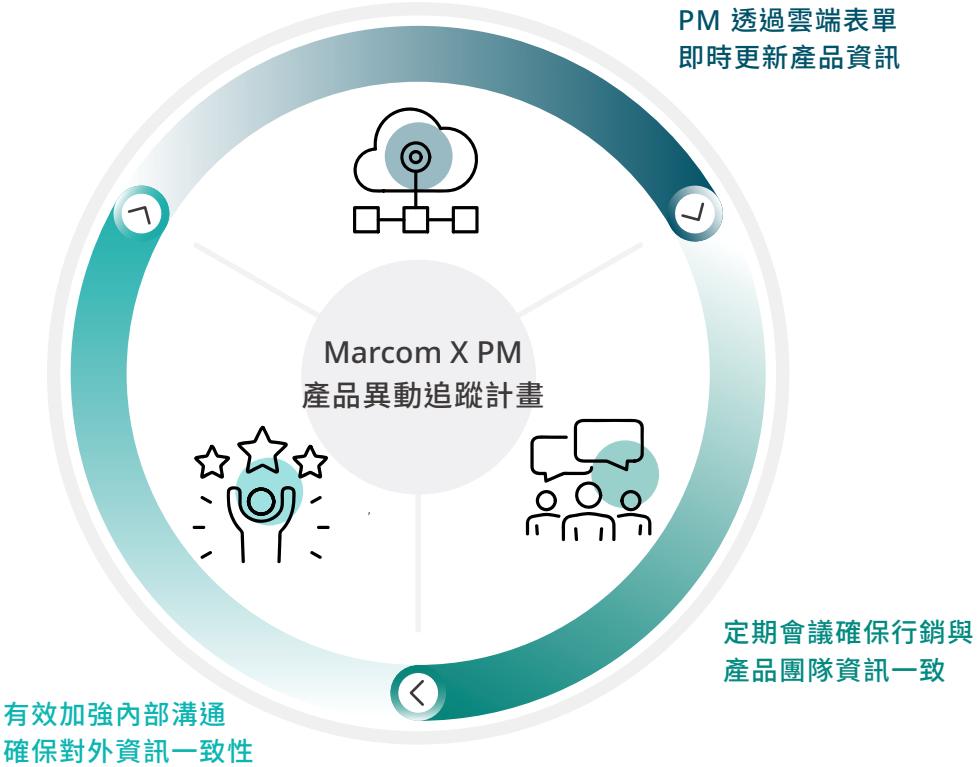
免除人工重複登錄的繁瑣步驟，不僅提升處理效率，減少錯誤發生率，改善訂貨與報價流程順暢度，增強客戶訂購體驗。

- 01 **減少重複輸入專注客戶溝通與服務**
- 02 **降低錯誤率確保數據準確性**
- 03 **優化簽核與自動檢核加速訂單處理**
- 04 **增強員工滿意度與創新能力**

產品構面

羅昇以 ISO9001 為基礎，透過持續不斷改善，定期與原廠進行溝通，提升產品品質，並且參加原廠定期的技術教育訓練，以及導入「 Marcom X PM 產品異動追蹤計畫」，解決過去因資訊更新延遲而影響客戶獲取準確資訊的問題，整合及全面展開各項活動，提升產品品質及客戶滿意度，2024 年客戶滿意度分數由 80 分進步到 85 分。

2024 年客戶滿意度
85 分



ISO9001-2015 認證證書取得

羅昇於 2022 至 2024 年連續三年達成企業內部自我要求，穩定實現每年設定的 80 分短期目標，更於「法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.）」進行 ISO 外部稽核驗證後，持續取得 ISO9001-2015 認證。這充分展現了羅昇對 ISO 程序要求的堅定落實，並不斷追求卓越與精進。對於這些成果衷心感謝每位顧客的信任與支持，並承諾將以更高的標準回應您的期望。

原廠教育訓練

羅昇經由原廠 (台達電) 每月一次的教育訓練課程，以及其他原廠不定期的產品宣導會議等培訓強化團隊專業知識，促進內部專業成長，提升員工的市場應變能力與工作熱情，加速新產品推廣並優化服務，增強企業競爭力。

交期構面

羅昇針對「交貨達成度」進行多項優化，透過定期召開 Forecast 會議、交期異動管理及動態調整等，即時反映客戶交期需求，由管理單位提供雙向溝通與即時資訊，有效安排產品出入庫時程。2024 年，羅昇交期構面的客戶滿意度從 78 分進步到 86 分，取得顯著成效，並成為增長最快的項目，進一步增強了公司在市場中的競爭優勢。

2024 年客戶滿意度

86 分

定期召開 Forecast 會議

隔週

- 跨部門協作
- 預測調整與動態應變
- 解決問題與提升效率
- 交期風險管控
- 避免臨時應急
- 解決問題與提升效率

交期異動管理

每週

- 跨部門協作
- 交期追蹤強化
- 動點客戶優先保障
- PO 管理優化

動態調整大馬力庫存

隔週

- 需求驅動庫存調整
- 業務與 PM 協同增效

馬達進口作業

每季

- 馬達專案進口規劃
- 交期管理效益提升

物流優化與雙重把關

每天

- 責任分工
- 專注商品選取
- 掃條碼核對一致性
- 包裝並核對一致性

售服構面

羅昇從售前和售後服務中，主動瞭解客戶的痛與夢，為客戶提供解決方案，以創新服務為客戶創造附加價值，透過內部流程優化與改善創新，2024 年，羅昇交期構面的客戶滿意度從 79 分進步到 85 分，未來仍將以積極態度為客戶提供更大的差異化競爭力。

2024 年客戶滿意度
85 分

費用透明化

公司制定了標準化的報價和結案機制，確保客戶在維修前能掌握費用明細，從而避免後續的爭議。

線上維修申請

QR Code 填報，客戶可輕鬆提交維修申請，系統自動提供維修中心地址，並讓客戶查詢案件進度。

強化維修報告的簡潔性

公司調整維修報告內容，確保清楚描述故障原因與修復方式，使客戶能迅速理解問題並掌握維修過程。

原廠全球海外服務宣導

全球服務備機清單
服務備機申請制
代理商銷售盲點
海外服務風險
海外備機 (週轉機) 服務標準

客戶隱私保護

客戶隱私保護為國家法規及本公司使命目標，如客戶隱私遭到洩漏，可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響，甚至可能造成訴訟官司等嚴重衝擊，確保客戶的隱私受到尊重及保護，是本公司給予客戶的承諾。

羅昇持續透過內部宣導，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護與權限限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可，方可取得部分權限。為客戶隱私及公司資產把關，杜絕資遭到不當複製及外流。

資料保護	設定存取權限，非相關人員若需資料，須透過主管簽核申請方可開放部分權限。 定期檢核帳號及權限，確保資料存取符合工作要求。 特定客戶持有帳號密碼可查詢系統網站資料，但僅供相關業務範圍。
內部控制	不定期向員工宣導資通安全之重要性。 定期檢核帳號有效性、定期要求變更密碼，確保資料存取安全。
系統管理	加強資安措施：防火牆保護網、多因子驗證等措施，確保網路存取安全。
教育訓練	每年定期進行社交演練 每年資訊人員進行資安訓練

隱私洩密及處分統計

2024 受監管機構處分的案件

0 件

2024 受處理客戶申訴疑似洩密的案件

0 件

2024 發生經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件

0 件

2024 發生因侵犯客戶隱私權所發生的訴訟

0 件

2-2 供應鏈永續管理

羅昇身為自動化機電零組件的專業通路商與技術服務提供者，長期與超過 200 家供應商合作，涵蓋零組件、機台與外包服務三大類別。我們深知供應商夥伴是羅昇營運成長茁壯的重要夥伴，善盡供應鏈管理，有助羅昇降低營運風險、穩定產品品質、完善客戶服務及維護客戶關係。我們秉持企業社會責任，積極推動企業在地化永續經營，優先選用符合 ESG 標準的在地供應商，促進產業鏈的穩定發展，降低供應鏈風險，並提升合作夥伴的永續競爭力。我們透過供應商管理制度、綠色供應鏈計畫及多元溝通機制，確保供應鏈穩定、高效且具韌性，以支撐企業的長期發展，並實現與供應商的共榮共存。

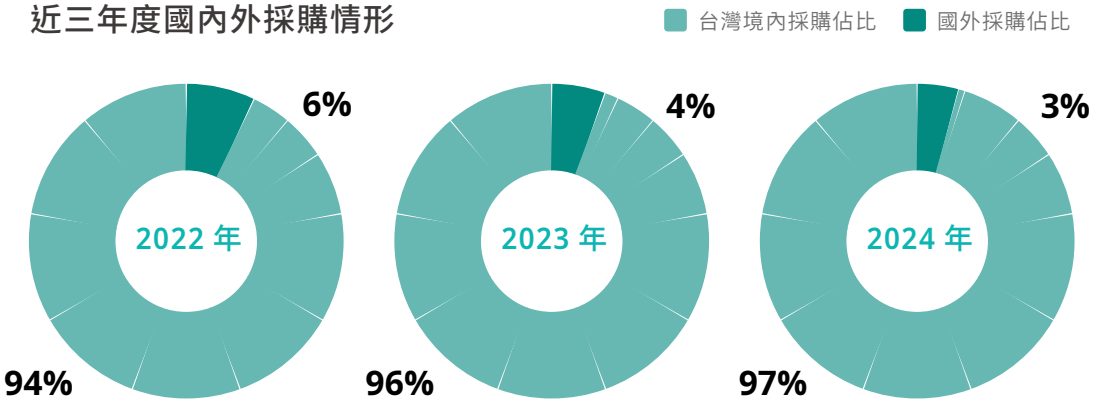
供應鏈管理策略及目標

羅昇依據 ISO 9001 標準，建立供應商管理程序，確保供應商符合品質、服務、環境與社會責任（ESG）標準，重視供應商的治理、環境及社會等面向，使供應商成為一起推動價值鏈永續發展議題的重要夥伴。

承諾	管理方針	KPI	2024 年目標與績效	短中期目標
視供應商為推動永續發展議題的重要夥伴	強化供應商管理，確保品質穩定與合規經營	供應商行為準則與社會責任承諾書簽署率	目標：100% ▶ 實績：**100%**	2025：100% 2035：100%
		定期評核前 20 大供應商的交期是否合乎標準率	目標：90% ▶ 實績：**95%**	2025：95% 2035：95%
	支持在地供應鏈發展，促進產業永續成長	一階供應商定期經銷會議次數	目標：12 ▶ 實績：**13**	2025：12 場以上 2035：12 場以上
		供應商不定期研討會次數	目標：5 場以上 ▶ 實績：**6**	2025：6 場以上 2035：12 場以上
	強化供應商溝通機制，建立穩定夥伴關係	在地化供應商採購佔比	目標：85% ▶ 實績：**97%**	2025：85% 2035：85%
		一階供應商提出減碳計畫家數	目標：5 ▶ 實績：**4**	2025：3 2035：5

註 在地化供應商採購佔比2024年實績為97%，但考慮到國際局勢及企業策略布局，故短中期目標設定為85%，未來仍以在地採購為主要目標。

近三年度國內外採購情形



註 自 2024 年國內外採購改以出貨地來進行統計，區分為台灣境內採購、國外採購，因統計方式改變，故 2022~2023 年亦重新統計數值。

禁用衝突礦產供應商

身為關鍵零組件供應鏈的一環，本公司致力於確保產品所使用之所有材料，如包含金、鉭、鎢、錫、鈷 、雲母，均符合『非衝突地區材料採購規範』(Policy of Conflict-free Materials)。本公司鼓勵所有供應商必須詳實調查所有材料來源產地，確保其非由無政府軍閥或非法集團，由「衝突礦產地區」(依照經濟合作暨發展組織 (OECD) 之「受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈的盡職調查指導方針」，包括剛果民主共和國 (DRC) 或鄰國 (安哥拉、布隆迪、中非共和國、盧安達、南蘇丹、坦尚尼亞、烏干達和贊比亞)) 之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

本公司首先鼓勵「一階供應商」(註) 做「衝突礦產盡職調查報告」或宣告，截至 2024 年共有 1 家一階供應商完成「衝突礦產盡職調查報告」調查報告或宣告。未來也將鼓勵範疇推廣至本公司全體供應商，以此達到永續供應鏈管理的願景使命。

註 一階供應商為本公司前一年度採購金額佔總交易金額 85% 以上，2024 年有 3 家一階供應商。

供應商晉用流程圖

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

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。

當年度有交易且簽署《供應商行為準則與社會責任承諾書》之供應商

年度	供應商簽署家數
2022	147
2023	143
2024	140

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。

與供應商的溝通

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。

與供應商間的議和

本公司透過多元管道與供應商進行溝通，並結合重大性分析，2024 年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。本公司透過多元溝通的管道與供應商議和之四大層面：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
溝通平台管道

- 企業永續網站及永續報告書 **每年**
- 內部教育訓練 **不定期**
- 外部稽核 ISO9001 **每年**
- 直接拜訪 **不定期**

被理解
關切議題

- 人才吸引與留任
- 員工權益與多元平等
- 職業健康與安全

被接受
溝通管道 / 頻率

- 經銷會議 **2024 年共完成 13 次**
- 研討會 **2024 年共完成 6 場**
- 參與展場 **COMPUTEX**
- 工作坊 **不定期舉辦**

採取行動活動
針對關切議題回應

- 多元化招聘管道向人才招手
- 創造多元公平共融的友善職場
- 每年定期發布永續報告書，其中涵蓋供應商關切的議題內容

供應鏈環境績效

羅昇秉持 「於 2040 年前全面淨零碳排」 的企業經營使命，更積極落實綠色供應鏈管理，攜手供應商與物流夥伴共同推動資源循環利用，降低供應鏈的環境影響，提升整體永續競爭力，並且截至 2024 年本公司並無違反任何有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

2024 年違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

0 件

進貨包裝材料回收再利用

合作對象 | 當地供應商

實施 PE 膜包裝材料進行回收與重複利用

2024 年進貨包裝材料回收總量為 **930 公斤**，
其中 PE 膜重複再利用總量 660 公斤佔總回收比 **71%**，
節省乖乖粒成本 **99,000 元**

棧板回收再利用

合作對象 | 當地供應商、物流夥伴

回收再利用出貨棧板減少資源浪費

2024 年回收棧板總量 **14,457 公斤**，
其中重複再利用總量 7,990 公斤佔總回收比 **55%**，
節省棧板成本 **319,200 元**

共創企業永續

3-1 員工概況
3-2 學習發展
3-3 打造幸福健康職場

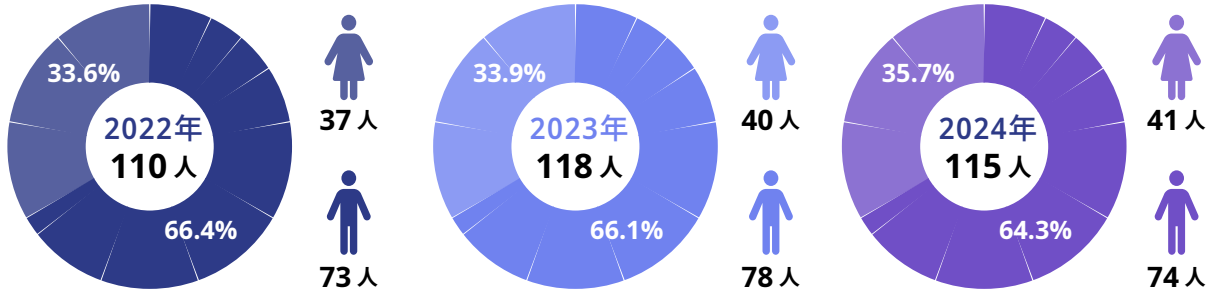
03

3-1 員工概況

羅昇之經營理念強調以人為本，誠摯互信，並承諾打造最佳的工作環境，因此羅昇一直以來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，提供平等且包容的組織，吸引多元且優秀之人才加入。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 2024 年底 (12/31)，台灣羅昇之人力為 115 人。全職員工佔 98.26%，男女性別比例 = 6：4，員工學歷方面，則多以大學畢業生或大專畢業生為主。

羅昇員工性別結構



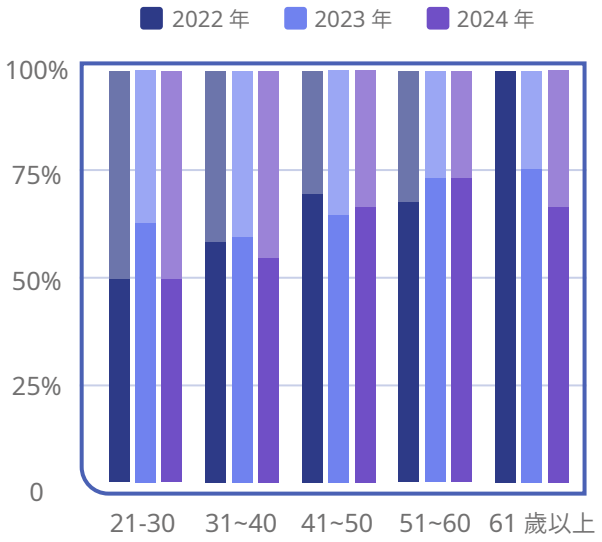
人才招募

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。

員工結構概況

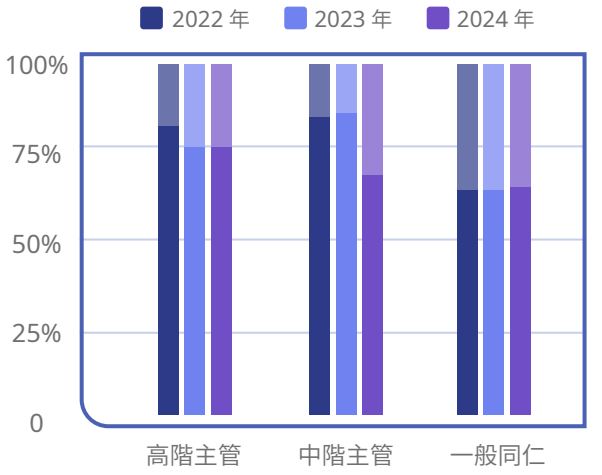
年齡與性別分布比例

年度	2022				2023				2024			
年齡 / 性別	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
21-30 歲	3	50.0%	3	50.0%	5	62.5%	3	37.5%	5	50.0%	5	50.0%
31-40 歲	18	60.0%	12	40.0%	19	61.3%	12	38.7%	16	57.1%	12	42.9%
41-50 歲	36	69.2%	16	30.8%	34	65.4%	18	34.6%	34	66.7%	17	33.3%
51-60 歲	13	68.4%	6	31.6%	17	73.9%	6	26.1%	17	73.9%	6	26.1%
60 歲以上	3	100.0%	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	2	66.7%	1	33.3%
合計	73	66.4%	37	33.6%	78	66.1%	40	33.9%	74	64.3%	41	35.7%
總計	**110**				**118**				**115**			



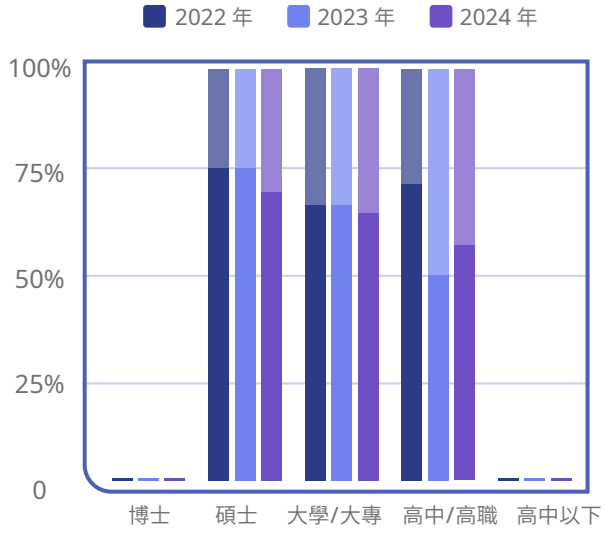
職級與性別分布比例

年度	2022				2023				2024			
職級 / 性別	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
高階主管	4	80.0%	1	20.0%	3	75.0%	1	25.0%	3	75.0%	1	25.0%
中階主管	14	82.4%	3	17.6%	15	83.3%	3	16.7%	15	68.2%	7	31.8%
一般同仁	55	62.5%	33	37.5%	60	62.5%	36	37.5%	56	62.9%	33	37.1%
合計	73	66.4%	37	33.6%	78	66.1%	40	33.9%	74	64.3%	41	35.7%
總計	**110**				**118**				**115**			



學歷與性別分布比例

年度	2022				2023				2024			
學歷 / 性別	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
博士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
碩士	12	75.0%	4	25.0%	15	75.0%	5	25.0%	13	68.4%	6	31.6%
大學 / 大專	56	64.4%	31	35.6%	61	64.9%	33	35.1%	58	63.7%	33	36.3%
高中 / 高職	5	71.4%	2	28.6%	2	50.0%	2	50.0%	3	60.0%	2	40.0%
高中以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	73	66.4%	37	33.6%	78	66.1%	40	33.9%	74	64.3%	41	35.7%
總計	**110**				**118**				**115**			



依合約聘僱類別

年度	2022		2023		2024	
聘僱類別 / 性別	男	女	男	女	男	女
全職 - 正職[註1]	73	37	78	40	73	40
兼職 - 實習生[註2]	0	0	0	0	1	1
非員工工作者	0	0	0	0	0	1[註3]
合計	73	37	78	40	74	41
總計	**110**		**118**		**115**	

註1 全職員工 = 永久聘僱員工　註2 兼職員工 = 臨時員工 = 無時數保證員工　註3 本公司法務相關事務由集團法務人員擔任

2024 年新進員工統計

年齡 / 性別	男	比例	女	比例
<30	3	16.67%	5	27.78%
31-50	7	38.89%	1	5.56%
>51	2	11.11%	0	0%
合計	12	66.67%	6	33.33%
新進且在職總人數	**14**			
總員工占比 (%)	**12.17%**			

2024 年離職率

年齡 / 性別	男	比例	女	比例
<30	3	15.00%	3	15.00%
31-50	11	55.00%	1	5.00%
>51	2	10.00%	0	0.00%
合計	16	85.00%	4	15.00%
離職率 (%)	**17.39%**			

註 離職率 = 每月離職 / 每月員工總人數的平均值

2024 年員工按地區及性別分類總數

地區	台北		桃園		新竹		台中		台南		高雄	
類型 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
全職員工	38	27	4	2	4	2	21	5	5	2	1	2
兼職員工	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	**67**		**6**		**6**		**26**		**7**		**3**	

主管職與性別分布比例 (%)

台灣羅昇員工的性別 / 地區比例 (%)				
性別 / 地區	男	女	本國籍	其他
高級管理階層	75%	25%	100%	0%
非高級管理階層	68%	32%	100%	0%
技術人員	0%	0%	100%	0%
其他員工	63%	37%	100%	0%

平權任用：聘用弱勢族群

重視且保障弱勢相關族群平等就業機會，羅昇遵循「身心障礙者權益保障法」規定，提供身心受限者合適工作機會。自 2022 年 ~2024 年羅昇每年皆聘僱 1 位身心受限員工，符合身心障礙者權益保障法進用規定。

類別	2022	2023	2024
身心障礙	1	1	1

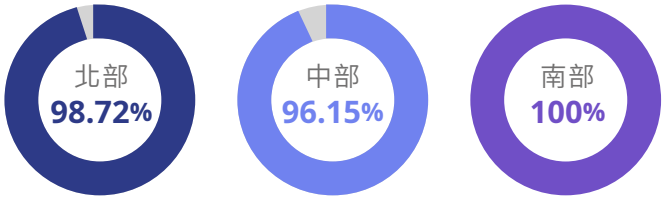
育嬰留停

育嬰留停人數統計	男	女
2024 年育嬰留停符合資格人數 (人)	3	1
2024 年實際使用育嬰留停員工 (人)	1	0
2024 年育嬰留停申請率 (%)	33.33%	0
2024 年預計復職人數 (人)	1	0
2024 年實際復職人數 (人)	1	0
2024 年復職率 (%)	100%	0
2023 年育嬰留停符合資格人數 (人)	0	1
2023 年實際使用育嬰留停員工 (人)	0	0
2023 年復職人數 (人)	0	0
2023 年復職後十二個月仍在職人數 (人)	0	0
2024 年留任率 (%)	0%	0%

當地雇用

完善人力資源管理，落實在地人才的任用，在人員徵聘上優先僱用當地勞工，創造地方就業機會，亦有助於人員穩定。

台灣羅昇雇用當地勞工比例



高階管理階層雇用當地勞工比例

3-2 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。

主要關注對象	員工，供應商及客戶		
2024 年訓練目標	2024 年訓練目標達成狀況	中長期之行動	管理方式
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 **100%**	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 **11 人次**
- 新進員工通識訓練總時數 **33 小時**

依員工職級劃分平均訓練

- 主管職 **18 人次 /147 小時**
- 一般同仁 **89 人次 /355 小時**
- 全體同仁 **107 人次 /502 小時**

其他政策性課程訓練

- 誠信手冊訓練 **115人次 /115小時**
- 內線交易禁止與防制 **114人次 /114小時**
- 職場不法侵害 **11人次 /11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。

培育永續專業人才之實績展現

類別	課程	2023 年	2024 年
ESG 相關專業培訓	永續管理師證照	4 人次 /256 小時	4 人次 /256 小時
	淨零管理認證	-	3 人次 /114 小時
合計		**4 人次 /256 小時**	**7 人次 /370 小時**

羅昇為落實 ESG 永續管理及提升淨零管理之績效，於企業內持續地培養 ESG 相關專業人才，於 2024 年分梯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，及淨零管理認證班，且派訓學員皆獲得 TAISE 基金會的相關永續認證。

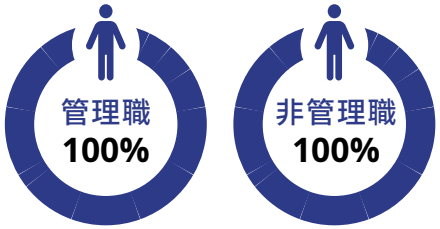
績效管理與發展

為求公平且合理考核本公司員工之工作能力、工作表現及品行，由各級主管對所屬部門員工就其平時之工作績效表現、工作產出品質、及工作態度等項目，並於每季度進行績效考核以檢視其工作績效成果。全體同仁皆依此原則接受考核，並無依性別不同而做區分，所有考核成果均由人力資源部予以保存。考核結果除作為升遷、調薪及年終獎金作業的參考外，更作為人才培育與協助員工發展的參考依據。本公司 2024 年度所有正職員工皆依上述原則接受考核，考核比率如下：

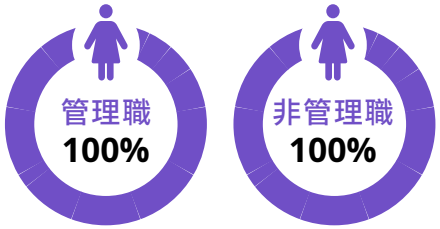
接受考核的員工比例

100%

接受考核的男性員工比例



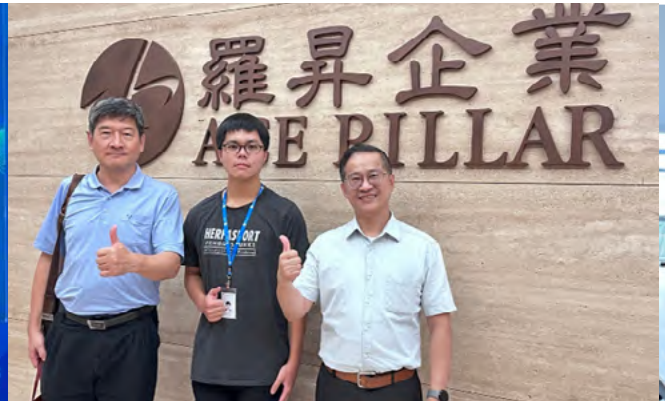
接受考核的女性員工比例



產學實習計畫

羅昇企業自 2020 年每年參與產學實習計畫，2024 年暑期由社團法人台灣智慧自動化與機器人協會與學校共同辦理「2024 智慧 AI 應用人才特訓營」，藉由提供學生暑期實習機會，以培育機器視覺應用技術人才。

年份	2020	2021	2022	2023	2024	總計
實習生	2	5	2	2	1	**12**



3-3 打造幸福健康職場

人權政策與管理

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管理主張

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。

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。

2024 年度勞資委員會決策重大事項	0 件

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。

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。

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，並由所有管理階層皆簽署「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，要求所有管理階層填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」，請管理階層自主檢核並宣告以承諾杜絕所有職場上之不法侵害之發生。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，並對檢舉的人個資保密，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 2024 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。

2024 年度
違反人權的紀錄

0 件

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。

台灣地區女性對男性基本薪資與薪酬的比率

職級	基本薪資	薪酬
管理職	0.86	0.81
非管理職	0.79	0.75

註 以上資料為 2024 全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率

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

項目 (單位：新台幣仟元)	2022 年	2023 年	2024 年
一般人數 (人) (A)	103	107	108
全時薪資總額 (B)	92,229	92,275	102,797
薪資平均數 (C=B/A)	895	862	952
薪資中位數	816	801	886

註
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. 2024 年，羅昇企業非擔任主管職務之全時員工人數共計 108 人；薪資總額共計 102,797 仟元。

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。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

項目	性別 (男：女)	標準薪資與當地最低薪資比率
基層人員平均薪資比率	1:1	1

註 同職級男女起薪同等同酬，比例為 1：1。
計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。
當地最低薪資 (法定基本工資)：2024 年為新台幣 27,470 元。

最高個人薪酬與整理薪資結構變化影響指標

2024 年度
羅昇總薪酬比率
6.25

2024 年度
羅昇總薪資報酬變化比率
1.58

註
1. 計算所有員工之年度總薪酬時，不包含該薪酬最高之個人。
2. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工之年度總薪酬
3. 年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工之年度總薪酬中位數增加百分比

優質福利

本公司之經營理念之一為「以人為本」，並承諾打造最佳之工作環境提供給同仁，為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。本公司關懷員工，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。

獎金及福利補助

員工持股信託	子女獎助學金補助
季獎金、年終獎金	久任員工金幣
員工分紅	旅遊補助
三節、生日、五一禮金	生日假

- 員工持股信託：目前入會員工占全體員工達 68.42%。而關係企業之員工入會之比例達 63.95%。適用對象：本公司暨符合公司法所訂關係之員工。
- 每季發放季獎金，針對績效優異同仁給予立即之獎勵。
- 福委會發放三節，生日及五一禮金。
- 每位同仁之子女自幼兒園到大學，每學期可請領獎助學金，幼兒園 / 小學補助 1,500 元；國中補助 2,000 元；高中職 / 五專補助 3,000 元；大學補助 3,500 元。2024 年發放總金額達：助學金 344,000 元；獎學金 35,000 元，共 379,000 元。
- 本公司針對久任同仁，頒發久任金牌以認可員工長久的付出與奉獻。
- 福委會每年發放旅遊補助，以 2024 年為例，每人發放旅遊點數 5,000 元。
- 為提升員工幸福感，以吸引人才及留才，給予員工優於勞基法之有薪生日假一天。

員工活動

- 集團家庭日
- 集團公益活動：淨灘，同仁自發志工活動
- 集團運動競賽活動
- 部門聚餐活動
- 集團年終尾牙活動

- 於 2024 年召集公司及子公司同仁及眷屬共計 117 人次共同參與。撿拾海廢共計：400 公斤。
- 重視同仁身心健康且鼓勵同仁發展運動之運動競賽，包含羽球，排球及籃球比賽等。

工作紓壓與平衡

- 免費零食 / 飲料 / 咖啡供應
- 明亮舒適的員工休憩區
- 符合人體工學之辦公桌椅
- 彈性上下班制度

- 提供免費零食及咖啡飲料，為同仁於工作中灌注能量。
- 舒適溫馨的辦公空間及員工休息區。
- 為久坐辦公之同仁貼心提供符合人體工學的桌椅。
- 本公司為體恤同仁上下班通勤，實施彈性上班：上班時間為 07:30~09:00，下班時間 16:30~18:00。

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
- 設置哺集乳室

- 除了依法規每月的醫護諮詢外，不定期舉辦健康醫療講座。(績效請參考健康職場章節)
- 不分年齡優於法規之每年一次免費員工健康檢查。(績效請參考健康職場章節)

員工意見回饋

- 員工滿意度調查
- 依法每年舉辦四次勞資會議

- 自 2023 年開始每年進行員工滿意度調查，滿意度平均達 4.37 分。(績效請參考員工滿意度調查章節)

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資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如福利委員會議、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。

主要關注對象	員工			
2024 年管理目標	2024 年管理目標達成狀況	2025 年管理目標	中長期目標	管理方式
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

員工滿意度調查

本公司自 2023 年起，實施員工滿意度調查，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 2023 年及 2024 年兩年之調查，員工滿意度前三名皆為：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。

綜合兩年之調查員工滿意度調查面向前三名

年度	2023	2024
主管	4.89	4.92
薪酬福利	3.96	3.79
同事關係	4.67	4.72
工作	4.39	4.27
學習與發展	4.21	4.16
企業文化	4.12	4.01
永續經營	4.39	4.71
敬業度	4.39	4.4
整體滿意	4.39	4.31
平均	4.38	4.37

健康職場

本公司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。

健康檢查：全員年度免費健康檢查

本公司每年進行優於法規的健康檢查，全體員工年度免費健康檢查，員工健檢資料為機密資料，僅有健檢員工本人會知道健檢結果。並針對健檢結果特殊個案，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及高風險個案進行追蹤，再由專業廠護和職醫分析及建議應改善之健康指標。截至目前為止本公司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。

2024 年健康檢查實施狀況

計畫健檢人數	實際健檢人數	備註
108	107	1 位外派同仁未受檢[註]

註 該外派同仁 2024 年返台時間較短暫，故未安排受檢。

臨場健康服務

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。

而臨場醫護之合作醫療機構，亦恪守個資保護法並簽署資訊保密個人聲明書，以維護員工個人健康檢查資料的保密性。同時，醫護於本公司辦理臨場健康服務時，皆須依職業安全衛生法及勞工健康保護規則等相關法規。

臨場健康講座

為配合職業安全衛生法之過勞、母性、人因、不法侵害等議題，安排健康知識與預防醫學講座，以提升健康保護。2024 年由臨場醫師進行健康講座，主題涵蓋範疇預防代謝症候群 - 淺談高血壓、高血脂、糖尿病以及三高預防健康等知識，此為醫護評估同仁之健康檢查報告，及每月例行醫護諮詢訪視之結果後，將同仁特別關注且其身心健康較具風險之健康議題納入，並採取相應的預防提醒，以確保所有同仁的身體和心靈健康得到充分保護。

健康教育宣導及健康促進活動

為使同仁具備正確之健康知識，本公司不定期內部公告醫療保健資訊及預防性衛教，2024 年度共計宣導 5 次，健康資訊主題涵蓋吸菸危害、隱形殺手 - 反式脂肪、流行病 - 麻疹預防與照護、心肌梗塞前兆自我檢查之衛教宣導，以提醒員工關注自身健康。

2024 年臨場服務

醫師	職護	合計
服務時數		
6	66	**72**
諮詢人次		
8	50	**58**
演講場次 / 小時		
1 場 /2 小時	1 場 /2 小時	**2 場 /4 小時**
健康知識宣導次數		
-	5	**5**

註
1. 臨場醫護服務次數：醫師 3 次 / 年；護理師 3 次 / 月
2. 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。

職業安全衛生

本公司為確保本公司勞工在工作場所作業之安全與衛生，依循 ISO 45001 管理架構，來建置職業安全衛生體系，並依照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。

本公司依職業安全衛生法，設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生人員，依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施。同時，依照職業安全管理規章及計畫，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。

每季的永續發展委員會之績效項目評估與追蹤，亦將員工職場的零災害列入績效管理指標之一，每季由進行追蹤並依實際狀況進行檢討改善。同時，若遇職安相關之緊急事件，亦依照緊急事件通報作業辦法，進行事件因應處理並即時回報集團。

職業安全衛生管理計畫

- 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- 機械、設備或器具之管理。
- 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 採購管理、承攬管理及變更管理。
- 安全衛生作業標準。
- 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 安全衛生教育訓練。
- 個人防護具之管理。
- 健康檢查、管理及促進。
- 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 緊急應變措施。
- 職業災害、虛驚事件、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 其他安全衛生管理措施。

安全衛生危害風險評估流程

羅昇參考 ISO 45001 管理架構 PDCA 運作，建立環安衛評估準則。每年針對應處理之風險與機會進行定期評估，提出改善或管制措施，於風險管理委員會中提報並決議，並由經營管理階層提供資源的協助。本公司若有設備、作業程序變更、職災事故或需針對不符合狀況實施矯正措施時，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估作業。由於虛驚事件係潛在風險之重要指標，若發生職災意外事故時，本公司即啟動職安衛管理系統依照緊急事件通報作業辦法，進行事件因應處理並即時回報集團，後續亦進行原因調查及執行矯正、改善措施，並持續追蹤及確認改善效果為止。

行動成果

- 職業安全衛生與健康促進講座：聘請醫師及護理師進行健康講習宣導
- 每年員工職業安全衛生教育訓練
- 落實職場零災害

2024 年度本公司重大職災
0 件

2024 年度本公司職業病案例
0 件

安全衛生教育訓練管理

為強化環安衛人員即時掌握職業安全衛生管理相關法令，依法規定期安排職業安全衛生主管級人員，參加外部專業機構之複訓教育訓練計畫，以即時掌握職業安全衛生管理相關法令趨勢，對內以講座與教育訓練等方式，協助同仁瞭解法令與執行重點，強化對工作環境危害的認知，善盡保護職場工作者的健康與安全同時針對內部員工進行職業安全衛生教育的宣導課程。另外，透過持續安排安全教育訓練活動，提升公司內部每位成員的緊急應變能力，以確保整體安全防護措施的有效性。本公司並依法規定期進行消防演練。

而為能使倉儲同仁具備堆高機操作的知識，且能有自我檢視及事故預防的能力，對倉儲所需具備荷重在一公噸以上堆高機操作人員，本公司定期安排荷重在一公噸以上之堆高機操作人員特殊安全衛生教育外訓，及因應法規之定期回訓。務使其皆能熟知堆高機相關法令及操作注意事項暨自動檢查、災害實例探討暨預防對策及堆高機自動檢查與事故預防，以及職業災害案例分析與災害預防。此外，依照勞工健康保護規則，本公司依法設置兩名急救人員，並定期安排急救人員專業之急救回訓課程。

為善盡保護職場所有工作者的健康與安全，重視辦公場所之作業安全，100% 禁菸，強化教育訓練，亦不定期舉辦健康醫學講座，增強危機意識並提供員工正確之健康知識與觀念。同時，為使關係企業完善職業安全衛生體系，2024 年輔導子公司怡進台北及台中廠區，協助其進行自主的職業安全衛生檢點並進行相關項目的優化及改善。

訓練項目名稱	實施方法	受訓人數	受訓時數	備註
新進人員安全衛生教育訓練	內部自行訓練	14	49	一般
職業安全衛生業務主管訓練 (複訓)	自行外部機構訓練	1	6	一般
丙種職業安全衛生業務主管	自行外部機構訓練	1	21	一般
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員訓練 (複訓)	自行外部機構訓練	2	6	特定
堆高機技能檢定	自行外部機構訓練	1	8	特定
防火管理人訓練 (複訓)	自行外部機構訓練	1	6	一般
年度定期消防講習	自行外部機構訓練	5	5	一般

緊急應變 - 消防逃生演練

為強化風險控管並落實損害預防，依法規每年進行至少兩次 (上半年及下半年各一次) 之消防逃生演練，並進行自衛消防編組訓練，透過緊急疏散演練，加強同仁的安全逃生知識，使同仁能掌握正確使用滅火器及消防設備的方法並能盡速逃生。

親善大地 關懷社會

本公司一向重視的「以人為本」與「肯定貢獻」之經營哲學，並以此承諾想積極響應社會公益之決心。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。

本公司鼓勵所有員工積極參與集團 ESG 相關活動，於 2024 年共參與：羅昇集團聯合淨灘活動，與羅昇旗下子公司共同響應守護海洋，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。同時，本公司亦鼓勵同仁自發性參加社區鄰里之公益志工活動，於 2024 年本公司同仁參與士林親子館兩次公益親子活動，參與之志工，共計 9 人次。

羅昇艦隊 x TEEIA 聯合百人淨灘活動

士林親子館公益親子活動

環境永續追求

4-1 氣候變遷行動
4-2 永續環境管理

04

4-1 氣候變遷行動

面對全球氣候變遷，本公司於 2024 年依循氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures ,TCFD），鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，提出其相關應對策略，且訂定可持續管理之氣候相關指標與目標，為公司創造更大的利益與價值。

評估流程

Step 1：氣候相關情境韌性評估

氣候相關風險與機會類型	本公司評估風險與策略之情境	情境內容
轉型風險	1.5℃ 情境	在全球邁向 2050 年淨零碳排趨勢與我國 2022 年 3 月發佈「2050 淨零排放路徑及策略總說明」以「能源轉型」、「產業轉型」、「生活轉型」、「社會轉型」等四大轉型，及「科技研發」、「氣候法制」兩大治理基礎高度控管溫室氣體排放量。國發會並於 2022 年 12 月公佈 2050 淨零轉型之階段目標及關鍵戰略，提出 2030 年國家自定貢獻（NDC）減排目標為「24%±1%」，對本公司與其價值鏈可能產生的營運影響。
	台灣 2050 淨零排放路徑及策略	
機會	台灣 2030 年國家自定貢獻 (NDC)	
	台灣氣候變遷因應法	
實體風險	聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次科學評估報告中全球暖化最劣情境 (SSP5-8.5)	極高的溫室氣體排放情境 (SSP5-8.5) 下，氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大 1 日暴雨強度、年最大連續不降雨日數及強颱比例變化加劇，對本公司與其價值鏈可能產生的營運影響。

Step 2：評估營運環境影響

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。每年偕同風險管理委員會召開會議識別及追蹤氣候變遷風險和機會，並每年向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

STEP 3：鑑別氣候風險與機會

由風險管理委員會組織之委員及 ESG 推動小組，共同鑑別氣候風險與機會，並針對短、中、長期做出相對的回應。

節能效益

單位：人資 | 類別：實體風險 | 面向：資源效率

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
透過節能方針，減少企業對於水電之支出，並因應未來政府法規，中期可望減少碳稅支出。	透過相關節能方針，促使水、電費支出與碳排減少，未來因應之碳稅可能降低，有利於減少相關營運成本支出。	● 增設水龍頭節水裝置 ● 智能智慧定時關燈 / 關空調 PLC ● 一鍵總開關，減少電源漏關之可能 ● 汰舊換新老舊電器設備增加效能並減少耗能	● 定期追蹤市場節能減碳設備 ● ESG 優質企業形象，取得更多合作機會 ● 定期對外爭取相關輔助，減少設備更新成本

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 訂立節能指標：水 / 電度數相較基準年每年減 1% ● 每季召開一次 ESG 委員會檢視能源使用概況	● 定時揭露相關成效，有利於企業形象	● 內部節能風氣盛行，習慣成自然 ● 增加企業形象

極端氣候對於勞動力管理的影響（環境衛生及員工安全）

單位：人資 | 類別：實體風險 | 面向：立即性

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
極端氣候，例如：因地震等天災頻繁，公司的辦公環境損害，可能致使員工暴露於風險的工作環境。	因地震、水災、風災等極端氣候因素，致使辦公環境造成災損，以至於產生修繕費用、財產設備損失等，並可能影響員工通勤，導致營業額被迫下降。	● 各區所日常之巡檢表訂定，並定期巡檢確認是否有可能風險因子。 ● 落實相關防災演練並檢視相關防災設備器材是否足夠。 ● 將各場域目前推斷可能之風險因子彙整，並於風險管理委員會上提出，定期確認風險因子之追蹤狀況。	● 主動追蹤外部風險資訊，並對內檢視企業內部狀況。 ● 定期參與集團、外部公開風險論壇，追蹤極端氣候變遷狀況。 ● 對外積極尋找各具防水、抗震等辦公設備，以備萬一。

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每年召開四次風險管理委員會，確認本項目之風險管控狀況。 ● 每半年完成一次逃生演練，確認人員防災意識。 ● 每年完成一次消防設備檢修，確保辦公環境安全。	● 搬遷選址將評估是否位於風險脆弱區域。 ● 辦公場域裝潢更新，將耐震、抗風壓、防水、防火等風險因素，納入裝潢材質考量。	● 將各區相關風險數據線上數據化，並定期依照各災情風險因素評估是否足夠因應極端氣候的風險。

國內外相關法規法要求

單位：財務 | 類別：轉型風險 | 面向：政策和法規

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
國內外永續法規要求，日益更迭，需做出積極回應，否則恐因此受到相關罰則。	● 因應政府法規，每年增加編撰永續報告書、教育訓練等成本 ● 政府推動碳稅政策，導致營運成本增加 ● 為符合廠商或客戶之永續標籤或規格，須額外花費成本費用，以利於達到廠商或客戶的標準	● 設置永續專責單位，強化員工永續意識，定期宣導公司永續政策。 ● 增加永續相關專業人員，並不定期教育訓練，精進相關專業。 ● 以點帶面，增加管理層相關永續專業，以督促基層永續發展。	● 頻繁參加外界舉辦之座談及分享會，時時確保目前腳步有跟上國內外之政策，避免受到相關罰則。 ● 派員接受外界之相關專業教育訓練，以利於對內可以有效降低即將到來之碳稅，並減少相關之營運成本。

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每週例會關注國內外法規動態 ● 每年執行教育訓練，培育永續專業人才 ● 每年執行各項自訂永續環境管理制度及各項減量行動	● 符合原廠及客戶之永續規章標準 ● 永續報告書編撰系統化，降低每年撰寫上的成本，及人員的教育訓練成本。	● 擴大社會參與及企業永續影響力，促進更多合作可能。 ● 符合國內外之永續政策規章標準，致使與國際永續議題緊密接軌，獲得更多機會。

低碳排商品和服務

單位：技術 | 類別：機會 | 面向：產品 / 服務

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
因應可預期將會到來的氣候變遷，提早佈局可能之服務及低碳商品或工具，可望創造更多商機	● 把握相關商機，並做出實績，因應永續議題的產生對外曝光，而有更多的生意機會。 ● 提早佈局未來氣候變遷下的適宜工作時間，讓員工的產能效率提升，可外提升更多的營運收益。	● 針對企業內部各據點、場域，評估安裝電力及溫度感測器監控數據機，嘗試做到無人自動化監控記錄，並開發提醒機制，讓管理層遠端能及時了解各據點之風險狀況。 ● 定期召開相關風險會議，針對採集之數據做出探討及改善，降低暴露在風險因子的可能。	● 代理或開發能對外提供符合：透明度和準確性、合規性、可持續性、報告和溝通、成本效益的相關服務及產品。 ● 積極參與永續相關之產品發布會、國外諸如歐盟等先進永續國家之實績案例發表會、報章新聞資訊、尋找可借鑑成功之案例。

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每年一次：分析台灣夏季酷熱時期之用電政策實施後影響可能性。 ● 每季一次：風險管理委員會上探討風險與機會。	● 各相關企業及客戶已與時俱進，並皆已在永續低碳的道路上，此時須以自身企業之低碳實績，以換取各家客戶之選擇，故可針對：智能化能源管理、儲能技術、夏令 / 冬令工作時間等等提前布局。	● 羅昇已達到全面實現碳中和，並能提供先進低碳技術產品及應用，或能給出客戶智能方案，改善客戶企業碳排狀況，並實現營運成本降低。

客戶消費行為改變

單位：業務 | 類別：轉型風險 | 面向：市場

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
客戶為符合法規，針對低碳產品的依賴性增加，可能導致客戶消費行為改變。	● 是否有適時提供客戶依循法規下，追尋的低碳產品，可能就此影響營運收入。 ● 提早佈局增加客戶的依賴性，有望在永續浪潮下的市場搶得一席之地。	● 改善設備零組件，如變頻器、伺服控制、機器人、圖控。 ● 新設計規劃的節能設備導入。 ● 廠區的電、水、油等節能監控。 ● 再生能源的設置儲存及轉賣。	● 產業界的 ESG 指標客戶配合，節能設備零件的帶入。 ● 業界的成功案例導入或仿效。

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每週週會：檢視客戶現有設備的節能優化方案。 ● 每週週會：檢視代理產品是否迎合市場現況需求。 ● 每年不定期：強化員工永續認知的訓練，及 RPA 的導入。	● 提供整廠的能管監控。 ● 由提供節能再到提供可能再生能源設備。 ● 提供智能系統化產線配置之服務。	● 因應永續政策，有能力提供客戶整廠區的建築更新，並優化效能設備。 ● 基於短中期之實績，媒合更多有相關條件背景的跨公司的合作。

強化庫存溫控管理

單位：倉儲 | 類別：實體風險 | 面向：長期性

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
極端天氣或異常高溫情況下，影響庫存的品質和穩定性。	持續性高溫，針對儲放之商品可能導致變質，直接導致銷售損失，並且可能需要報廢或大幅降價處理，進一步削弱毛利。	進行精確的市場需求預測，避免庫存過多或過少。	● 加強供應商對溫控風險的意識與責任，定期審查供應商的溫控能力，確保其持續符合標準。 ● 參考同性質國內外產業之庫存儲存方式，借鑑優良方案。 ● 追蹤相關儲放溫控設備，防患於未然，盼在風險產生時，及時調整降低風險發生可能。

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每月定期對現有庫存實施溫度記錄及監控。 ● 每季召開風險管理委員會：探討倉儲管理風險並設法預防。	● 於各場域加裝無人自動化溫控設備，確保庫存溫控的精準性與穩定性。例如使用先進的溫控監測設備、智能感應器等。 ● 開發或增設及時無人遠端提醒系統，讓產品發生損毀之機率降低。	● 根據短中期之經驗及市場需求、季節變化和天氣預測，智能系統化精準調整庫存規模，避免庫存過多或過少，減少存貨過期或滯銷風險。

節能商品

單位：產品 | 類別：機會 | 面向：產品 / 服務

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
擴大開發節能商品代理銷售，減少設備對於電能之使用，積極跟進 ESG 政府法規，引導客戶及供應商走上節能減碳道路。	● 合乎國際級政府推動之市場需求，有望增加銷售機會。 ● 跟隨政府推動腳步，轉型過程可能減少相關成本，並能以更低的成本獲利。	● 節能商品模組化，發揮最大效益 ● 制定最佳系統結合及節能方案 ● 教育訓練，強化節能知識 (產品特色及應用) ● 與原廠共同開發，提升商品效能及降低成本	● 鎖定最需節能行業 (電梯 / 空調及橡塑膠製造廠 ...) 進行規廣 ● 協助客戶規劃最佳節能方案及導入使用 ● 定期協助追蹤及監測設備節能狀況 ● 讓成功的案例擴大，取得更多與客戶合作機會

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每季召開風險管理委員會：確認現有供應鏈風險狀況 ● 不定期執行市場調查：確認產品是否足以滿足市場需求 ● 每月召開部門會議：確認各市場部位供需狀況及風險探討	● 從單品擴大到整條產線上的智能自動化 ● 整廠的低耗能產品銷售	● 透過成功的案例 (節能效果)，再擴大導入到更多的客戶及供應商

極端氣候導致之營業日通訊中斷

單位：資訊 | 類別：實體風險 | 面向：立即性

風險 / 機會 說明	可能的財務衝擊影響	對內：企業內部控制 / 展望可能方針	對外：企業外部控制 / 展望與方針
● 員工無法正常上班，須使用網路跟通訊工具才能完成工作 ● 網路系統異常無法連線系統，無法有效處理工作資料 ● 資訊設備故障，無法及時提供維修	● 無法正常與客戶聯繫導致無法接收訂單，進出貨無法透過資訊設備有效入庫等等可能營業成本上的損失。 ● 營運上的資訊報表無法順利產出，導致工作延宕，影響營運。	● 加強演練 WFH 作業模式 ● 加強人員資安意識 ● 定期測試備援線路可用性	● 隨時留意雲端技術的發展，研究網路系統的優化 ● 確認合作廠商的網路及系統風險管理措施

短期目標 / 指標 2025 年	中期目標 / 指標 2035 年	長期目標 / 指標 2050 年
● 每季召開風險管理委員會：追蹤及檢視資安風險及預防。 ● 每年確認建置的備援線路是否足夠。	● 將地端設備上雲端，減少硬體故障風險	● 建置異地備援系統，切換使用

4-2 永續環境管理

能源使用與節約

羅昇企業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確信相關作業，並將執行情形按季提報給董事會。

工作項目	羅昇企業	合併公司
訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍	已完成	已完成
辦理盤查小組成員教育訓練	已完成	已完成
完成溫室氣體盤查 (2025 年 12 月前)	已完成	進行中 / 預計 2025 年 12 月完成 (已完成共 4 家；應完成共 12 家；完成率 33.3%)
完成外部確信 (2027 年 12 月前)	已完成 (2025 年完成)	NA

註 截至 2024 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

溫室氣體排放

隨著地球暖化問題日益嚴重，羅昇企業雖非屬於高碳排放產業但仍積極履行環境責任、關注營運活動對氣候變遷的影響。因應桃園辦公室搬遷及物流中心遷址，重新修訂能源管理及溫室氣體盤查之基準年為 2024 年，參照組織型溫室氣體排放（ISO 14064-1）與溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）之要求建立各營業據點之溫室氣體排放量清冊。

2024 年度總排放量

370.33 公噸

2024 年度溫室氣體盤查數據均以 ISO 14064-1：2018 之類別一與類別二進行第三方查證，主要溫室氣體排放來源包括辦公室營運所需之外購電力（發電過程產生二氧化碳）、公司業務私車公務往來所使用的汽油燃燒以及冷媒逸散所排放的溫室氣體。根據統計，2024 年度類別一與類別二公司總二氧化碳排放量 CO2e 約為 370.33 公噸，相較於 2023 年度的 375.61 公噸 CO2e，下降 1.41%，較 2022 年度的 395.82 公噸 CO2e 則減少 6.44%。這顯示公司透過提升能源效率、減少不必要能源消耗及優化業務運營，已連續兩年實現碳排放下降。

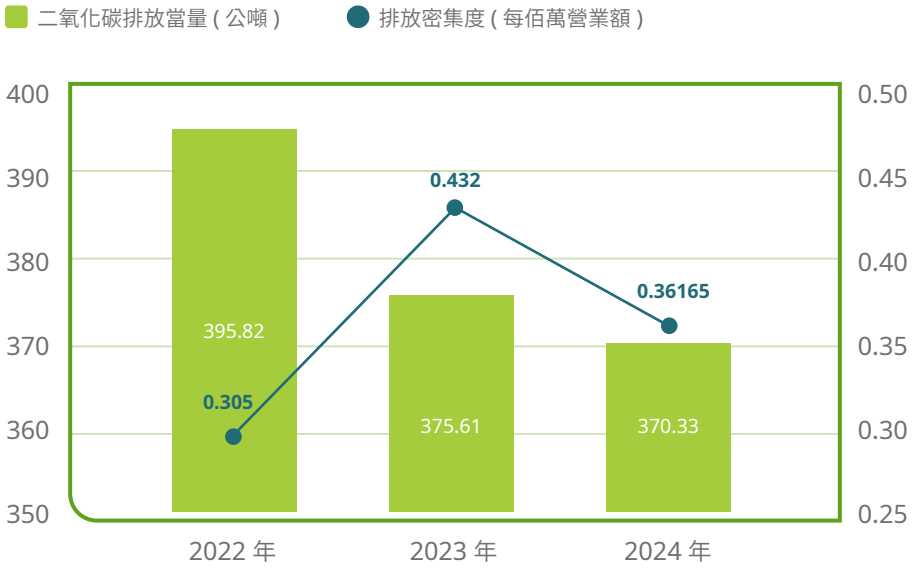
2024 年度
總排放量較前一年減少約

1.41%

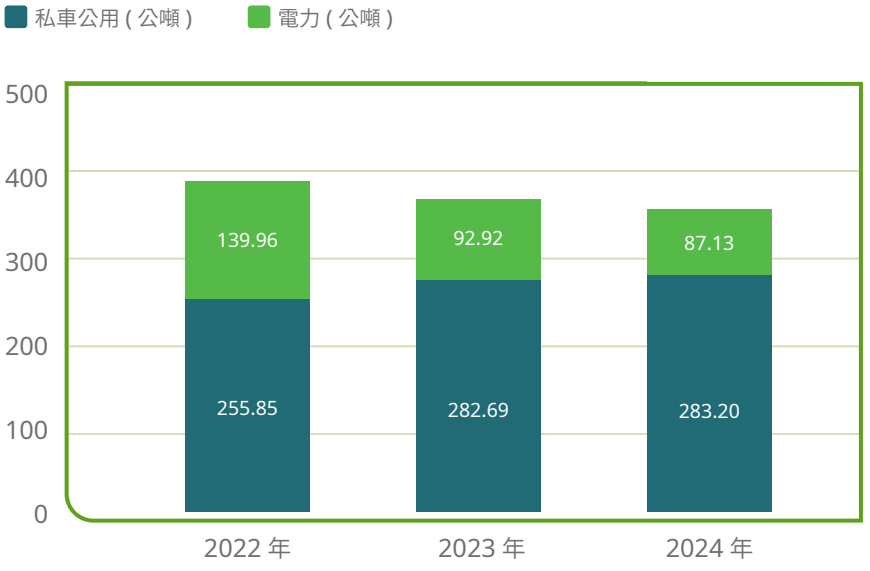
直接排放源	能源間接排放源
公務車使用之油料 / 飲用水設備冷媒 / 滅火器氣體洩漏 / 電冰箱與空調設備之冷媒	外購電力

2024 年度類別一及類別二合計排放量相比 2022 及 2023 年度各減少約 25.50 與 5.29 公噸二氧化碳排放當量 CO2e，且 2024 年度排放密集度 0.362 公噸 CO2e 雖比 2023 年度 0.432 公噸減少約 16.33%，但仍比基準年 2022 年度 0.305 公噸高出 18.41%。因此未來相關業務活動除可搭配運具電動化並多搭乘大眾運輸工具減少碳排放量之外，仍須努力透過創造更多營收以降低碳排放密集度。

圖一：年度溫室氣體排放總量



圖二：溫室氣體年度碳排放對照圖



註 1. 資料為羅昇自行盤查組織內類別一及類別二之溫室氣體排放，包含：辦公室電力、公務車燃料 (汽油) 以及冷媒逸散

註 1. 依據私車公用所提報之年度公秉數 (116.64 公秉)，乘以相關碳排係數之加總得之。
假設汽油 (公秉) 之年度總量 = N 時，年度 CO2e 之排放量（公噸 / 年）= N*CO2 排放係數 +N*CH4 排放係數 *GWP+N*N2O 排放係數 *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 (183.810 千度)，乘以各年度相關碳排係數之加總得之。 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* 當年度電力排碳係數，2022 年計算基準使用經濟部能源局公布電力排放係數 0.495 公斤 CO2e/ 度、2023 年電力排放係數 0.494 公斤 CO2e/ 度、2024 年電力排放係數 0.474 公斤 CO2e/ 度

2040 年淨零碳排目標策略執行作為

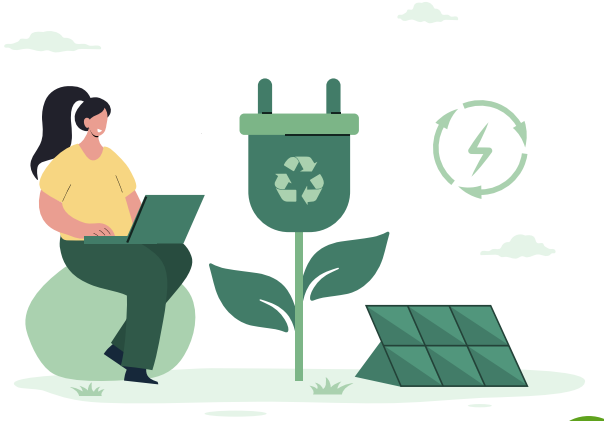
羅昇企業同時遵循佳世達集團對相關目標設定，承諾：

2035 年再生能源目標達成 RE80、2040 年達成 RE100，並將在 2035 年將類別一及類別二溫室氣體減碳目標排放減少 70%

短期	中期	長期	目前達成狀況
2025 年再生能源比例 **3%**	2035 年再生能源比例 **80%**	2040 年再生能源比率符合 **RE100** 要求	● 2024 年再生能源使用 0% ● 類別一及類別二之溫室氣體合計減少二氧化碳排放量為 6.55%
2025 年類別一與類別二減碳 **10%**	2035 年類別一與類別二減碳 **70%**	2050 年達成 **零碳排 (淨零)**	
合計減少 **37.03 公噸** 二氧化碳排放當量 CO2e	合計減少 **259.21 公噸** 二氧化碳排放當量 CO2e		

執行計畫

- 安裝分項數位電表：將能耗可視化，需於各辦公室電源回路加裝數位電表，將用電資料收集回中控平台。
- 能源使用分析：透過各辦公室各電源回路用電狀況分析用電尖離峰，即時進行用電設備卸載，以達電力能源管理之功效
- 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：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
- 自然通風：善加利用辦公室內已裝之熱交換器，透過降低室內二氧化碳濃度減緩人昏沉程度，提高作業效率 (換氣、恆溫)



用電量

羅昇企業以辦公室及物流中心為主要營運場所，2024 年總用電量為 183,810 度，相比前一年度 2023 年用電量 184,390 度減少約 580 度。主要原因為「物流中心」自 2023 年遷至新址後改採獨立箱型水冷空調，除更有效控制各區域冷氣運作外，搭配風扇將冷風有效吹送至各區域以降低溫度與電力消耗。

然而若扣除倉庫（物流中心）用電後發現新莊（運營總部）及台中兩單位 2024 年的用電量較 2023 年不減反增約 0.7% / 564 度與 9% / 3,008 度，深入了解發現主要因業務需求提升致使照明與空調用電量上升。因此公司規劃於 2025 年在各營運據點與物流中心導入電力資訊收集系統監測各電路的實際用電狀況，透過電力回路分析用電狀況之後即時關閉閒置設備以減少不必要之電力浪費。

2024 年度總用電量

183,810 度

2024 年度
總用電量較前一年減少約

580 度

節能目標

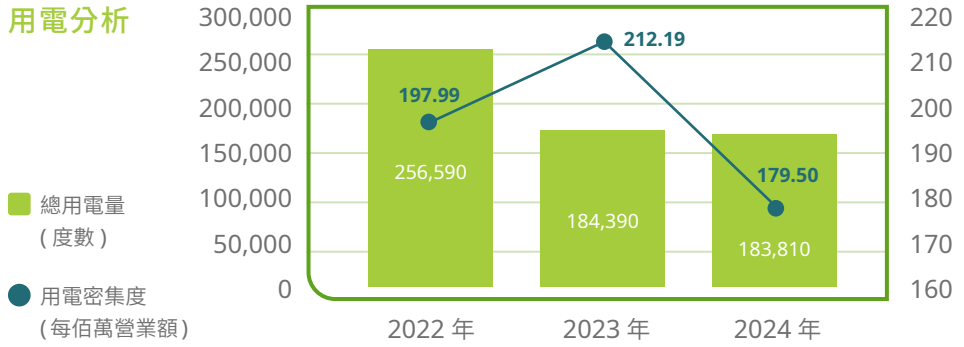
短期 (每年希望達成目標)	中期 (2035 年希望達成)	長期 (2050 年希望達成)
以 2024 年為基準用電量**年減 1%** (2025 年用電密集度目標減少 1.79 度)	以 2024 年為基準用電量**減少 10%** (2035 年用電密集度目標減少 17.9 度)	以 2024 年為基準用電量**減少 20%** (2050 年用電密集度目標減少 35.8 度)

相關措施

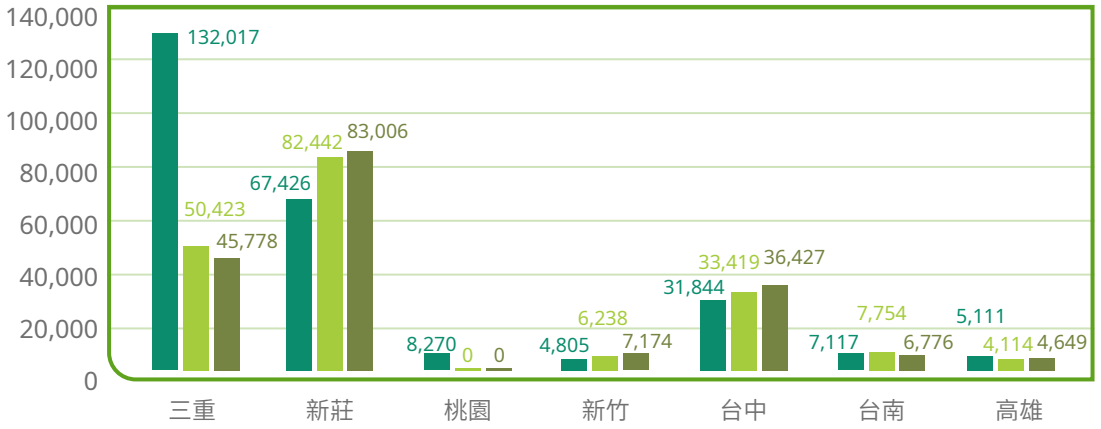
- 加強自然採光配置，減少開啟燈光照明
- 透過電力管理系統掌握公共空間用電狀況，降低不必要電力浪費
- 鼓勵同事電腦操作介面變更為深色模式，降低螢幕發光耗電
- 增加再生能源使用比例，評估簽訂再生能源購電協議（CPPA）

註 用電密集度：年使用總電量 / 年營業額 (佰萬新台幣)

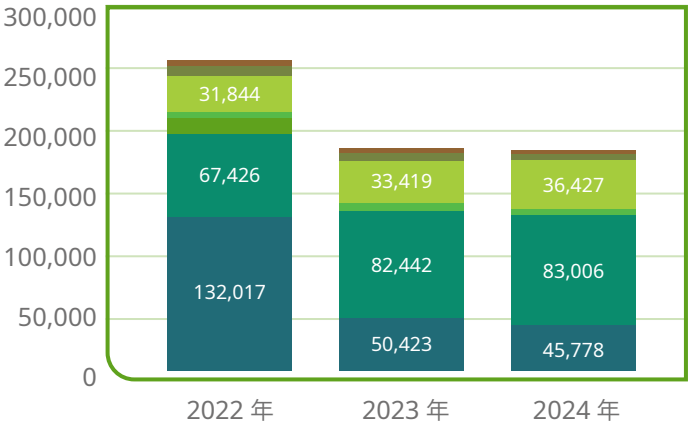
用電分析



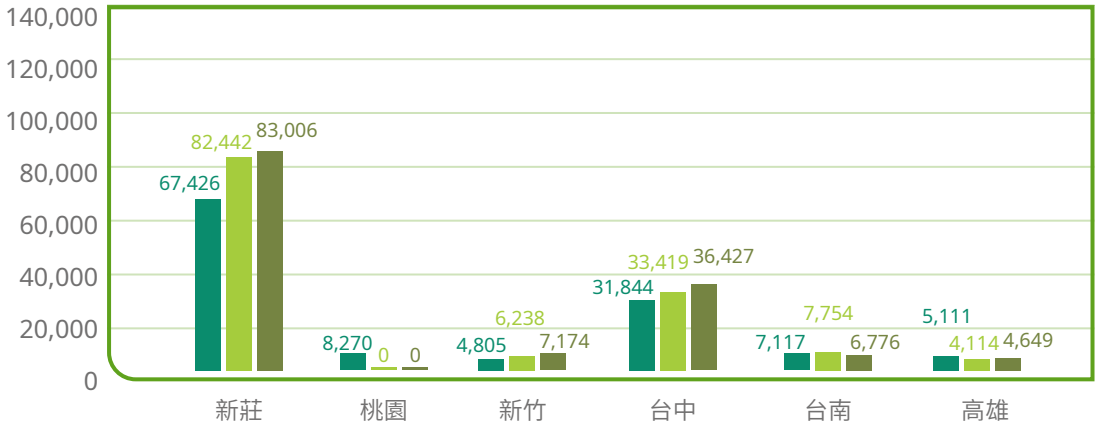
圖一：各單位 2022-2024 年度用電比較



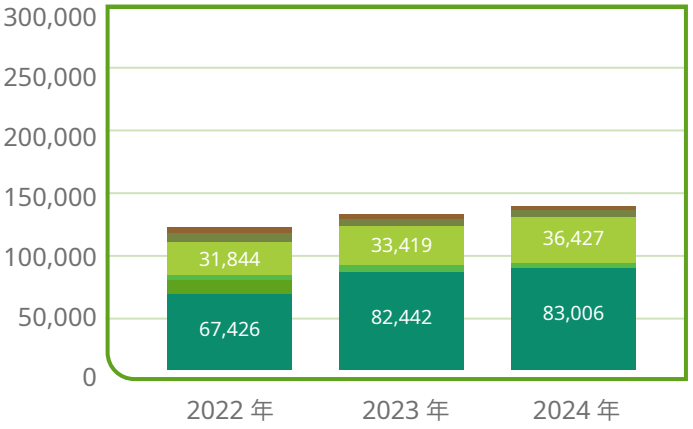
圖二：年度用電加總比較



圖三：扣除倉庫 (物流中心) 各單位 2022-2024 年度用電比較



圖四：扣除倉庫 (物流中心) 年度用電加總比較



水資源管理

羅昇企業用水主要應用於物流中心空調循環用水以及各營業據點員工日常用水，無工廠與製程，公司用水均來自自來水公司。2024 年度各營運據點統計總用水量為 1,065 噸相比 2023 年度 968 噸增加約 10% / 97 噸用水，經確認主要是新莊總部辦公室大樓 2024 年陸續進駐近 20 個商戶，公共區域之用水為所有樓層商戶共同分攤而暴增，加上新莊總部於 2024 年五月份年度保養 / 清洗空調系統 (全區域：約 300 坪) 並清潔辦公室地毯 (1/2 區域：約 150 坪)，使得新莊總部辦公室場址日常用水相較前一年度增加近 26% / 168 噸用量，因此 2025 年度將著手針對各新莊辦公室場址各用水設施調整出水量並加裝起泡器等裝置以節約用水量。

2024 年度總用水量

1,065 噸

2024 年度
總用水量較前一年增加約

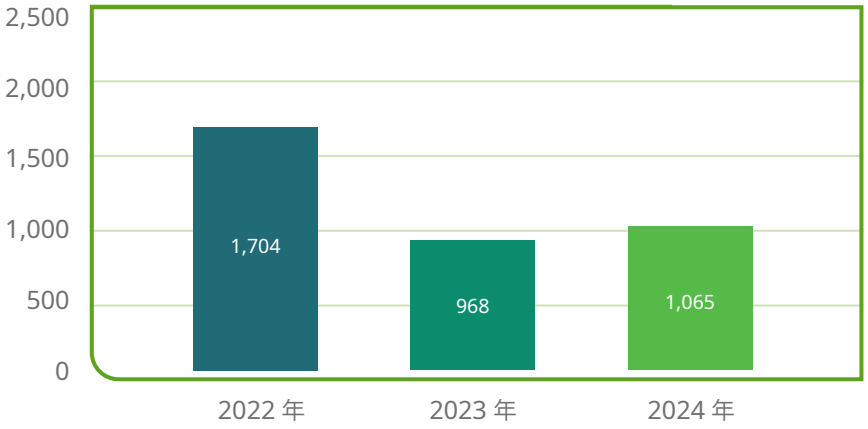
97 噸

2024 年度人均用水量

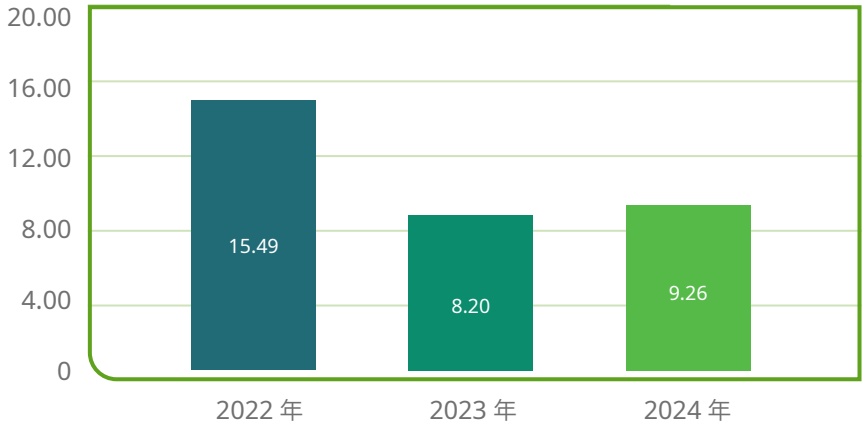
9.26 度

年度	2022	2023	2024
總用量 (度)	1,704	968	1,065
員工人數	110	118	115
人均使用量 (度)	15.49	8.20	9.26

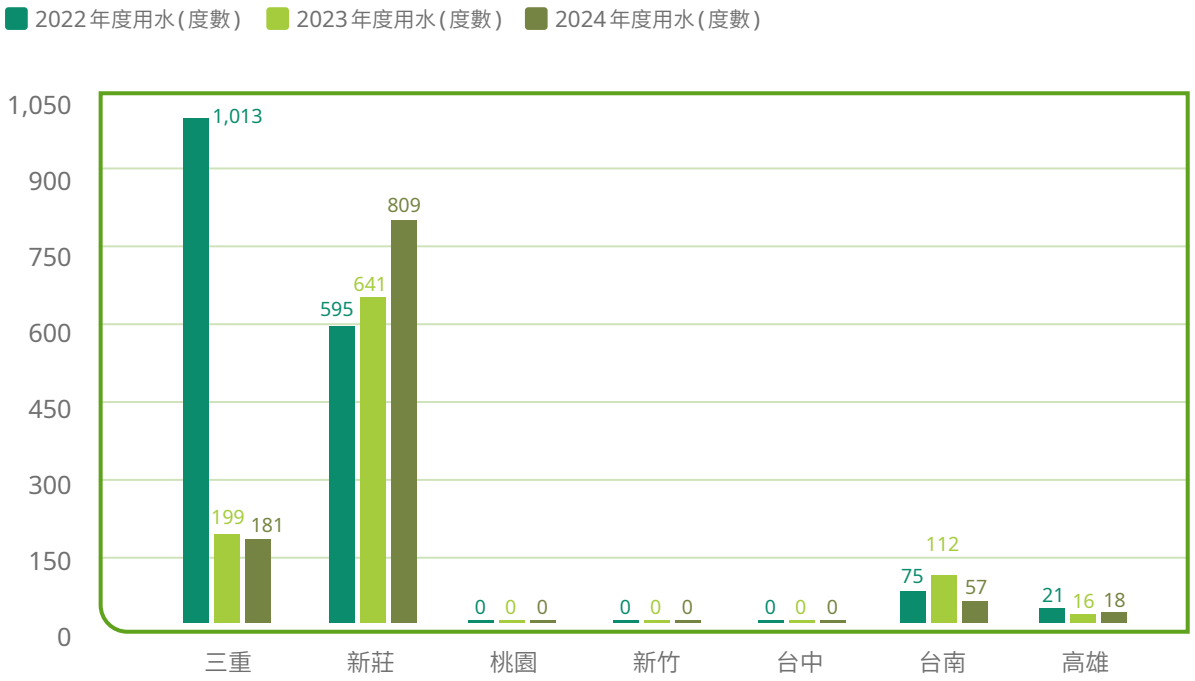
圖一：2022-2024 年度全公司加總用水比較



圖二：2022-2024 年度人均用水比較



圖三：2022-2024 年度各單位用水比較



年度	2022	2023	2024
各營業所總度數	691	769	884
各營業所人均度數	6.91	7.25	8.42
物流中心總度數	1,013	199	181
物流中心人均度數	101.30	16.58	18.10

水是地球珍貴的資源，並非取之不盡。隨著全球暖化問題日益嚴峻，羅昇積極推動企業永續發展，關注環境永續議題，珍惜地球資源，履行社會責任，以滿足社會需求並保護環境。我們將持續推動節約用水，並以 2024 年為基準設定人均用水量**每年減少 1%** 的目標，為環境保護貢獻一份心力。

廢棄物管理

本公司 2024 年對於棧板及包裝材料等廢棄物進行回收再利用，其中主要棧板已全數回收再利用於物流配送，但因包裝材料裏頭仍有細碎塑料、膠膜等不容易再利用材質，導致無法再提供給上下游出貨包裝使，此塑料將有部分會做於填充使用，剩餘部分將做回收。透過以上達成本公司自訂目標，也減少對環境污染的衝擊，促進企業與環境的永續。

2024 年度
可回收再利用廢棄物比例
98.2%

廢棄物回收管理自訂指標達成狀況

指標	廢棄物總量 (公噸)						
總重量	回收再利用重量	2024	短期目標	達成度	2035 目標	2050 目標	對應 SDGs
15.39	**15.12**	**98.2%**	92%	✓ 達成	97%	零廢棄	SDG6 SDG14

年度	2022	2023	2024	說明
可回收再利用廢棄物比例 (%) 註	未統計	98.0%	98.2%	● 2022 年尚未開始統計 ● 2023 年數據自三月份開始統計
1. 可回收再利用廢棄物 - 棧板 (公噸)	未統計	12.52	14.46	
2. 可回收再利用廢棄物 - 包材 (公噸)	未統計	0.87	0.66	
3. 不可回收再利用廢棄物 - 其他 (公噸)	未統計	0.27	0.27	

註 計算方式：所有可回收再利用廢棄物廢棄物 (1+2)/ 廢棄物總量 (1+2+3)

本公司作為優質代理商，仍秉持珍惜地球資源的理念積極履行企業社會責任。將持續透過能源使用優化與營運調整，逐步降低碳排放與水資源消耗。未來將持續關注全球永續發展趨勢，推動低碳轉型並評估更多節能與環保措施、增加再生能源使用占比，以落實企業永續發展目標進一步降低營運對環境的影響。

附錄

5-1 GRI 對照表

5-2 永續會計準則 SASB 對照表

5-3 獨立第三方保證書

5-4 上市公司氣候相關資訊對照表

05

5-1 GRI 對照表

使用聲明

使用聲明	羅昇企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準	無適用的 GRI 行業準則

組織及報導實務					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	序、關於本報告書	04-05	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	序、關於本報告書	04-05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	序、關於本報告書	04-05	
	2-4	資訊重編	序、關於本報告書	04-05	1 項資訊重編：P.84
	2-5	外部保證 / 確信	序、關於本報告書	04-05	

活動與工作者					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	序、關於本報告書	04-05	2024 年價值鏈無重大變化
	2-7	員工	3-1 員工概況	70-74	

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-8	非員工的工作者	3-1 員工概況	70-74	

治理

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1-1 公司治理	27-34	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 公司治理	27-34	
	2-11	最高治理單位的主席	1-1 公司治理	27-34	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1 公司治理	27-34	
	2-13	衝擊管理的負責人	1-1 公司治理	27-34	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 公司治理	27-34	
	2-15	利益衝突	1-1 公司治理	27-34	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1-1 公司治理	27-34	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 公司治理	27-34	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 公司治理	27-34	
	2-19	薪酬政策	1-1 公司治理	27-34	
	2-20	薪酬決定流程	1-1 公司治理	27-34	
	2-21	年度總薪酬比率	3-3 打造幸福健康職場	78-90	年度總薪酬比率：6.25 年度總薪資報酬變化比率：1.58

策略、政策與實務					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	序、永續策略藍圖	07-11	
	2-23	政策承諾	序、永續策略藍圖	07-11	
	2-24	納入政策承諾	序、永續策略藍圖	07-11	
	2-25	補救負面衝擊的程序	序、管理重大主題	22-25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-3 落實誠信經營與合法守規	40-42	
	2-27	法規遵循	1-3 落實誠信經營與合法守規	40-42	
	2-28	公協會的會員資格	1-1 公司治理	27-34	

利害關係人議合					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	序、利害關係人與重大議題鑑別	12	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	序、利害關係人與重大議題鑑別	12	
	3-2	重大主題列表	序、訂定重大主題	21	
	3-3	重大主題管理	序、訂定重大主題	21	

特定主題：經濟					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 財務績效	35-39	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1 氣候變遷行動	92-100	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	本公司無取自政府之財務補助
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-2 供應鏈永續管理	63-68	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	尚無據點進行此評估
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-3 落實誠信經營與合法守規	40-42	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	本公司無此案件
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	1-3 落實誠信經營與合法守規	40-42	

特定主題：經濟					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	1-2 財務績效	35-39	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1-2 財務績效	35-39	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	序、利害關係人議和	14-17	
	207-4	國別報告	-	-	本公司無須使用國別報告

特定主題：環境					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	本公司無製造或加工
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	本公司無製造或加工
	301-3	回收產品及其包材	4-2 永續環境管理	101-109	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-2 永續環境管理	101-109	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4-2 永續環境管理	101-109	
	302-3	能源密集度	4-2 永續環境管理	101-109	
	302-4	減少能源消耗	4-2 永續環境管理	101-109	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-2 永續環境管理	101-109	

特定主題：環境					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	組織內部的能源消耗量	4-2 永續環境管理	101-109	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4-2 永續環境管理	101-109	
	303-3	取水量	4-2 永續環境管理	101-109	
	303-4	排水量	4-2 永續環境管理	101-109	
	303-5	耗水量	4-2 永續環境管理	101-109	
GRI 304 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	本公司營運據點無位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	本公司營運活動及產品未對生物多樣性方面造成顯著衝擊
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不適用
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排	4-2 永續環境管理	101-109	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	101-109	
	305-3	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	101-109	

特定主題：環境					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305 排放 2016	305-4	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	101-109	
	305-5	溫室氣體排放減量	4-2 永續環境管理	101-109	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	本公司無排放臭氧層破壞物質 (ODS)
	305-7	溫室氣體排放減量氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	本公司無排放氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2 永續環境管理	101-109	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2 永續環境管理	101-109	
	306-3	廢棄物的產生	4-2 永續環境管理	101-109	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4-2 永續環境管理	101-109	
	306-5	廢棄物的直接處置	4-2 永續環境管理	101-109	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無此情事發生
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	-	-	尚未將環境標準納入篩選條件
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-	-	尚未將環境標準納入篩選條件

特定主題：社會					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3-1 員工概況	70-74	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	401-3	育嬰假	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3-3 打造幸福健康職場	78-90	資訊無法取得／不完整
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-3	職業健康服務	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-6	工作者健康促進	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-9	職業傷害	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
	403-10	職業病	3-3 打造幸福健康職場	78-90	

特定主題：社會					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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	3-2 學習發展	75-77	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-2 學習發展	75-77	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2 學習發展	75-77	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位和員工的多元化	3-1 員工概況	70-74	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3-3 打造幸福健康職場	78-90	2024 年無歧視事件
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-	-	本公司及供應商於 2024 年無員工出面組織工會，亦無簽訂團體協約。
GRI 408 童工 2016	408-1	童工 2016	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3-3 打造幸福健康職場	78-90	
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程式之訓練	-	-	本公司保全人員皆為非員工工作者，相關訓練由其所屬公司依相關規定辦理

特定主題：社會					
GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無此情件發生
GRI 413 當地社區 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	尚無相關計畫和營運活動
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	尚無相關計畫和營運活動
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2-2 永續供應鏈管理	63-68	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-2 永續供應鏈管理	63-68	尚無相關事件
GRI 415 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無此情事發生
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2-2 永續供應鏈管理	63-68	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無此情事發生
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	不適用
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事	-	-	無此情事發生
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事	-	-	無此情事發生
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-5 資訊安全	48-51	2024 年無任何投訴

5-2 永續會計準則 SASB 對照表

SASB STANDARDS 2023 - Industrial Machinery and Goods Standard

Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics

主題	編號	指標	類別	單位	備註	回應章節
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 電網電力佔比 (3) 可再生能源佔比	量化	十億焦耳 (GJ) Percentage(%)	(1) 657, 590, 400, 000 焦耳 (2) 100% (3) 0%	4-2 永續環境管理
勞動力健康與安全	RT-IG-320a.1	(1) 總可記錄事故率 (2) 針對 (a) 直接僱員 和 (b) 合約僱員的死亡率	量化	Rate (速率)	0 (無事故)	3-1 員工概況
使用階段的燃油經濟性與排放	RT-IG-410a.1	按銷售加權的中重型車隊燃油效率	量化	每 100 噸公里公升 (L/100 t·km)	本公司並無製造，故本項不適用。	2-2 供應鏈永續管理
	RT-IG-410a.2	按銷售加權的非道路設備燃油效率	量化	每小時公升 (L/h)	本公司並無製造，故本項不適用。	2-2 供應鏈永續管理
	RT-IG-410a.3	按銷售加權的固定式發電機燃油效率	量化	每公升千焦耳 (kJ/L)	本公司並無製造，故本項不適用。	2-2 供應鏈永續管理

主題	編號	指標	類別	單位	備註	回應章節
使用階段的燃油經濟性與排放	RT-IG-410a.4	按銷售加權的排放量：(1) 氮氧化物 (NOx)、(2) 懸浮微粒 (PM)適用於：(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路柴油引擎、(c) 道路用中重型柴油引擎、(d) 其他非道路柴油引擎	量化	每千焦耳克 (g/kJ)	本公司並無製造，故本項不適用。	2-2 供應鏈永續管理
物料採購	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵物質 (Critical Materials) 的風險管理	Discussion and Analysis	N/A	本公司並無製造，故本項不適用。	N/A
再製設計與服務	RT-IG-440b.1	Revenue from remanufactured products and remanufacturing services	Discussion and Analysis	報告貨幣	本公司並無製造，故本項不適用。	N/A

Table 2. Activity Metrics

主題	編號	指標	類別	單位	備註	回應章節
Table 2 -1	RT-IG-000.A	按產品類別生產的單位數量	量化	數量	羅昇企業目前無生產製作，故本項尚不適用。	N/A
Table 2 -2	RT-IG-000.B	員工數量	量化	數量	115 人	3-1 員工概況

5-3 第三方查證證書

永續報告書的三方查證

獨立保證意見聲明書

羅昇企業股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司與羅昇企業股份有限公司為相互獨立的實體，法標國際認證股份有限公司除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入羅昇企業股份有限公司永續報告書之準備過程。

責任

羅昇企業股份有限公司(以下簡稱羅昇)負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對台灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)負責按所描述的範圍與方法，為羅昇及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供羅昇使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

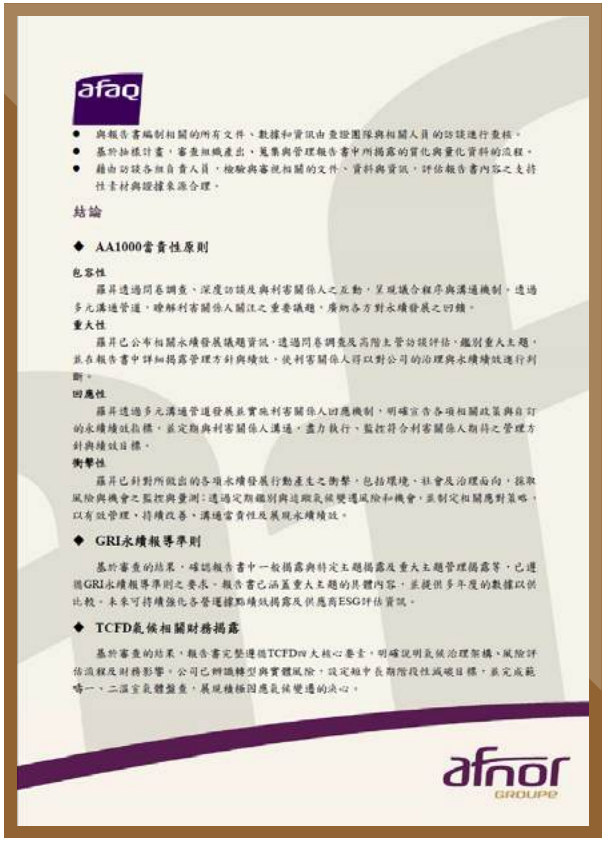
羅昇企業股份有限公司與法標國際認證股份有限公司協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「羅昇企業股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估羅昇遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估羅昇的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
   - GRI永續報導準則
   - TCFD氣候相關財務揭露
   - SASB準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。

afnor GROUPE



- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各相自責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

羅昇透過問卷調查、深度訪談及與利害關係人之互動，呈現議合程序與溝通機制，透過多元溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要議題，廣納各方對永續發展之回饋。

重大性

羅昇已公布相關永續發展議題資訊，透過問卷調查及高階主管訪談評估，鑑別重大主題，並在報告書中詳細揭露管理方針與績效，使利害關係人得以對公司的治理與永續績效進行判斷。

回應性

羅昇透過多元溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策與自訂的永續績效指標，並定期與利害關係人溝通，盡力執行、監控符合利害關係人期待之管理方針與績效目標。

衝擊性

羅昇已針對所做出的各項永續發展行動產生之衝擊，包括環境、社會及治理面向，採取風險與機會之監控與量測：透過定期鑑別與追蹤氣候變遷風險和機會，並制定相關應對策略，以有效管理，持續改善，溝通當責性及展現永續績效。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。報告書已涵蓋重大主題的具體內容，並提供多年度的數據以供比較。未來可持續強化各營運據點績效揭露及供應商ESG評估資訊。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書完整遵循TCFDs 大核心要素，明確說明氣候治理架構、風險評估流程及財務影響。公司已辨識轉型與實體風險，設定短中長期階段性減碳目標，並完成範疇一、二溫室氣體盤查，展現積極因應氣候變遷的決心。

afnor GROUPE

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續會計指標與活動指標進行相關資訊揭露，未來可持續判斷與其營運活動適用 的準則，按指標要求進行資訊的收集、監控與揭露，提供運營績效供利害關係人使用。

意見聲明

法標國際認證股份有限公司依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就羅昇所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「羅昇企業股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於羅昇的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關羅昇在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，僅代表「法國標準協會」

AA1000 Licensed Report 000-84/V3-DEEB3

Steven Huang 認證與評鑑部門 經理

2025年05月16日

查證團隊：陳其瑋(主導查證員)、江有春(查證員)、詹正豪(查證員)

afnor GROUPE

溫室氣體盤查第三方確信聲明

KPMG 安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

溫室氣體聲明確信報告

羅昇企業股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行羅昇企業股份有限公司（以下簡稱「羅昇」）民國一一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放之有限確信案件（以下簡稱「類別1及類別2」）詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

羅昇之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如羅昇溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識基不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為，本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1與類別2- 有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別1與類別2之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述羅昇溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，有限確信案件工作包括評估羅昇採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明等因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述羅昇溫室氣體聲明之類別1與類別2所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢，對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

KPMG

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

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件所取得者。因此，本執業人員不對羅昇類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放在所有重大方面，是否依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範編製，表示合理確信意見。

有限確信結論

類別1與類別2- 有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述羅昇民國一一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1與類別2在所有重大方面有未依照ISO14064-1編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負責該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：黃郁婷

會計師：高靚玟

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一一四 年 五 月 二十一 日

ISO9001-2015 查證

afaq AFNOR CERTIFICATION

Certificat
Certificate

N° 2020/87427.4 Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

ACE PILLAR CO., LTD.
羅昇企業股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

WHOLESALE AND RETAIL TRADE-SALES OF SERVO MOTOR, INVERTER, PLC(PROGRAMMABLE LOGIC CONTROLLER), ROBOT, SOFTWARE, REDUCER, ELECTRO-MAGNETIC CLUTCH BRAKE, COUPLING AND PNEUMATIC PRODUCTS.

伺服馬達、變頻器、可程式控制器、機器人、軟體、減速機、電磁離合煞車器、聯軸器和氣壓產品之銷售。

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

12F., NO. 568, ZHONGYUAN RD., XINZHUANG DIST., NEW TAIPEI CITY 242, TAIWAN (R.O.C.)
242 新北市新莊區中原路 568 號 12 樓

2&3F., NO. 135, ZHONGXING N. ST., SANCHONG DIST., NEW TAIPEI CITY 241, TAIWAN (R.O.C.)
241 新北市三重區中興北街 135 號 2 及 3 樓

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2024-01-30 Until jusqu'au 2026-11-04

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

afnor certification

2024-01-30 羅昇取得 ISO9001-2015 認證之證書

5-4 上市公司氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	報告內容章節對照	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4-1 氣候變遷行動	92-100
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4-1 氣候變遷行動	92-100
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-1 氣候變遷行動	92-100
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4-1 氣候變遷行動	92-100
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4-1 氣候變遷行動	92-100
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4-1 氣候變遷行動	92-100
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4-1 氣候變遷行動	92-100
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4-1 氣候變遷行動	92-100
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4-2 永續環境管理	101-109

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO2e)、密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

範疇一、二資訊涵蓋台灣總部六個營業據點			
年度	2022	2023	2024
範疇一 (公噸 CO2e)	255.85	282.69	283.20
範疇二 (公噸 CO2e)	139.96	92.92	87.13
營業額排放量 (kgCO2e/ 百萬元)	305.41	432.21	370.33
範疇三	尚未盤查	尚未盤查	尚未盤查

註
1. 直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
2. 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
3. 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
4. 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司 2023 年度盤查資料，係內部依據 ISO14064-1 所進行之盤查結果未經第三方驗證，2024 年度盤查資料預計今年度完成第三方查證並取得證書

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

因應桃園辦公室搬遷及物流中心遷址，重新修訂能源管理及溫室氣體盤查之基準年為 2024 年

溫室氣體減量短期目標

2025 年人均用水量減少

1%

2025 年用電排放密集度降低

1%

2025 年進出貨可回收廢棄物

>=80%

溫室氣體減量行動計畫

- 鼓勵搭乘大眾交通工具，外縣市同仁至總部開會以高鐵取代自行開車。宣導例行會議以視訊方式召開，減少人員往返。
- 使用環保節電之飲水機及變頻冷氣，節省電力使用量。
- 使用智能控制面板，定時設定燈源及空調，中午休息時間統一關閉辦公室電燈。
- 化妝室之水龍頭更換為感應式，馬桶換裝兩段式沖水裝置以節省用水量。
- 將進貨時供應商所提供之棧板作為出貨疊貨及廠內存放貨物使用，避免使用一次性棧板。

環境面執行情形

節約用電
2024 年用電排放密集度較 2022 年，**減少 18.49 度 /9.34%**
節約用水
2024 年人均用水量較 2022 年，**減少 6.23 度 /40.2%**
回收利用
2024 年進出貨廢料**回收再利用率達 98.2%**

註
1. 應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。
2. 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。