

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

羅昇企業 2025

永續報告書

Corporate ESG Report

序

關於本報告書	5
經營永續回顧與展望	7
ESG 目標與績效	8
永續策略藍圖	10
永續發展委員會	11
利害關係人與重大議題鑑別	13

1



誠信自律

1-1 公司治理	28
1-2 財務績效	35
1-3 落實誠信經營與合法守規	41
1-4 風險管理	44
1-5 資訊安全	50

2



經營夥伴關係

2-1 客戶關係	54
2-2 供應鏈永續管理	62

3



創造共享價值

3-1 員工概況	-----	68
3-2 學習發展	-----	73
3-3 打造幸福健康職場	-----	79

4



邁向永續

4-1 氣候變遷行動	-----	93
4-2 永續環境管理	-----	102
4-3 生物多樣性管理	-----	111

5



附錄

5-1 GRI 對照表	-----	113
5-2 永續會計準則 SASB 對照表	-----	123
5-3 獨立第三方保證書	-----	125
5-4 上市公司氣候相關資訊對照表	-----	127



序

關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

PREF



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

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：2025 年 8 月。

本次 ESG 報告書發行時間：2026 年 8 月。

下次 ESG 報告書發行時間：預計 2027 年 8 月

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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



海外據點

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
中國 天津羅昇
中國 蘇州羅彥
中國 上海資騰
德國 BlueWalker



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

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。



外部保證

報告書於 2026 年 3 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 2026 年 3 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。

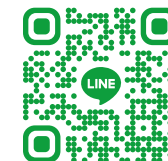
意見回饋與聯絡窗口

聯絡單位：永續發展委員會
聯絡窗口：吳怡萱 Iris Wu / 吳育展 Peter Wu
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





關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

經營永續回顧與展望

深化「AI 智動化·綠能·半導體」三大支柱，驅動雙位數成長新動能

各位敬愛的股東、客戶、合作夥伴及全體同仁：

在過去的一年中，全球雖面臨關稅政策與供應鏈移轉的挑戰，羅昇仍展現了強大的經營韌性。我們全年度合併營收達到 44.42 億，較 2024 年成長超過 24%，毛利率提升至 25%。這份成績，來自於所有同仁和策略夥伴的協力、以及我們優化產品組合的策略奏效。

在追求營收成長的過程中，受中國市場環境變動影響，子公司天津羅昇發生的逾期帳款事件，已於 2025 年報中審慎提列相關信用損失，這是對公司內部管理的一次沉痛警示，亦是強化公司治理與韌性的契機，我們已立即全面優化授信制度並強化風險預警機制。雖然短期獲利造成衝擊，但並不影響我們的長期戰略決心，2026 年初營收再創新高，證明了羅昇向 AI 機器人與半導體轉型的方向正確，我們將以最嚴謹的內控機制守護這份成長，使其轉化為企業永續的競爭力。

2025 年年末，羅昇透過策略性投資六俊電機，將馬達、致動器與模組設計的技術，結合既有的視覺系統與運算能力，落實到移動載具與機器人產業的高價值關鍵模組。人才是驅動這一切變革的核心資產，因應 AI 時代來臨，除了建置 RPA 流程優化、AI 產品資料庫並擴大內部培訓以外，更賦予同仁運用 AI 工具解決問題的能力。我們堅持打造多元包容的職場環境，確保供應鏈夥伴符合人權與勞安標準，實現企業與社會的共同繁榮。

羅昇已跨越了經銷代理的傳統範疇，轉型為「高附加價值解決方案提供者」，確立了以「AI 智動化、綠能、半導體」為核心的價值創造模式，感謝各位的一路同行，羅昇將在永續發展的道路上，堅定前行，共創永續未來。

羅昇企業股份有限公司

總經理

李長堅



[關於本報告書](#)[經營永續回顧與展望](#)[ESG 目標與績效](#)[永續策略藍圖](#)[永續發展委員會](#)[利害關係人與重大議題鑑別](#)

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 2025 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。

羅昇企業 2025 年自訂績效指標達成情形

自訂績效指標項目	2022	2023	2024	2025	短期目標	達成狀況	2030 目標	2050 目標
員工行為準則調訓率	100%	100%	100%	100%	95%	✓	98%	100%
員工滿意度（滿分六分）	尚未開始	4.38	4.37	4.31	4.39	✗	4.8	5.4
客戶滿意度	81	82	86	87	85	✓	88	90
公司治理評鑑分數	36-50%	36-50%	21-35%	21-35%	36-50%	✓	21-35%	6-20%
失能傷害案件頻率	0%	4.35%	0%	0%	8%	✓	5%	0%
公益場次	0	3	3	4	3	✓	4	5
公益時數	4	133	534	714	120	✓	240	394
廢棄物回收再利用	尚未開始	98%	98.20%	97.80%	92%	✓	97%	100%
節能減碳（水資源）	設定 2024 為基準年		694.66 度	減少 7.83%	1%	✓	較 2024 少 10%	較 2024 少 20%
節能減碳（電資源）	設定 2024 為基準年		184,182 度	增加 2.80%	1%	✗	較 2024 少 10%	較 2024 少 20%
關鍵供應商提出減碳計畫數量佔比	尚未開始	86%	80%	100%	80%	✓	>=90%	100%



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

佳世達集團 ESG 工作坊

人員	時數	小計
3	14	42

經濟部能源廠商認證



RBA 內部稽核訓練課程





關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

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	誠摯互信	落實公司治理	每年員工行為準則調訓率	SDG8
			員工滿意度 (滿分六分)	SDG8
			客戶滿意度	SDG12
			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
			公益場次	SDG3
			公益時數	SDG3
	肯定貢獻	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
	品質第一	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

[關於本報告書](#)[經營永續回顧與展望](#)[ESG 目標與績效](#)[永續策略藍圖](#)[永續發展委員會](#)[利害關係人與重大議題鑑別](#)

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	每年一次

2025 年羅昇企業永續發展委員會 執行情形





關於本報告書

經營永續回顧與展望

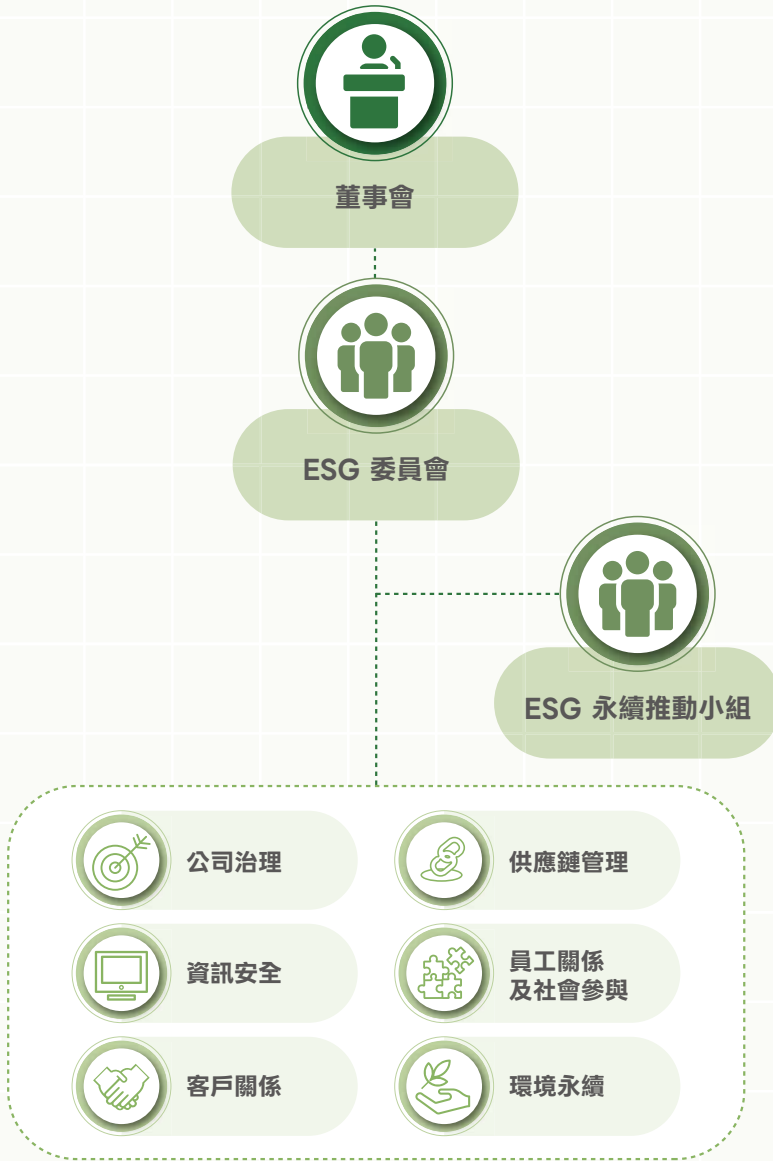
ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

永續發展委員會組織圖



永續進程

2023

- 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

2025

- 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

2026

- 發行第四本永續報告書 (中、英文版本)

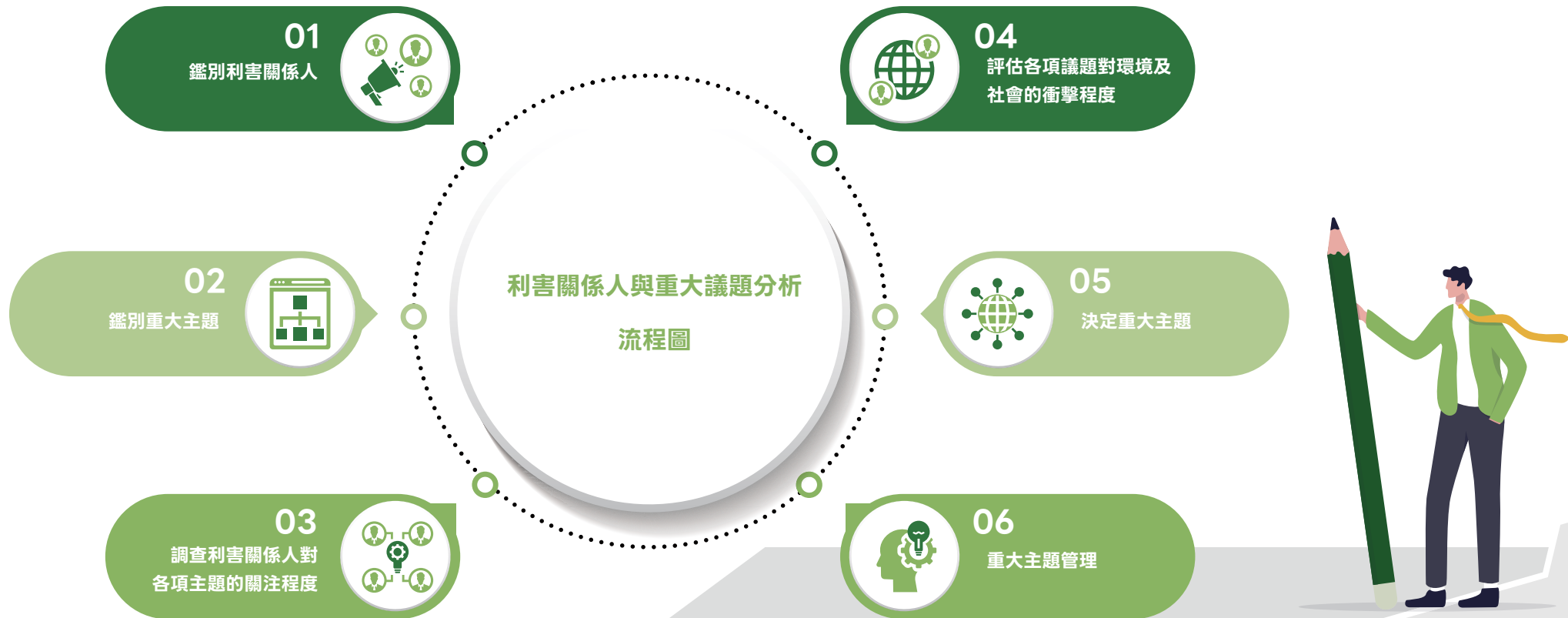


2024

- 發行第二本永續報告書 (中、英文版本)

利害關係人與重大議題鑑別

羅昇重視與利害關係人的議合，為充分了解各利害關係人所關注的議題，做為羅昇企業永續發展策略、報告書內容的重要參考，永續發展委員會完整且妥善執行利害關係人鑑別和關注議題調查程序。



[關於本報告書](#)[經營永續回顧與展望](#)[ESG 目標與績效](#)[永續策略藍圖](#)[永續發展委員會](#)[利害關係人與重大議題鑑別](#)

利害關係人互動

鑑別利害關係人

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。永續發展委員會 ESG 推動小組發放「羅昇 2025 年利害關係人鑑別問卷」，本次問卷調查共回收 24 份有效問卷，並以該問卷調查結果優先列出七大類利害關係人分別為：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商、政府機關、媒體及投資銀行 / 金融機構，為本公司重要利害關係人與優先溝通對象。

利害關係人議合情形

為瞭解及回應利害關係人關注之議題，我們設有專責聯絡窗口並提供各式溝通 管道，讓利害關係人能隨時提出意見，藉以瞭解他們所關切的永續議題並給予回應。



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

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

- 人才吸引與留任
- 員工培訓與訓練
- 員工權益與多元平等

溝通概況

- 2025 年員工 100% 完成行為基本準則訓練。
 - 2025 年舉辦 4 次勞資會議
 - 2025 年共計：0 件人權事件
 - 2025 年申訴檢舉信箱共收到：0 件申訴信件
- ✉ 8374@acepillar.com.tw

溝通與互動管道

教育訓練 (含演習)、新人培訓

HR 信箱

健康檢查

檢舉信箱

勞資會議

電子報、電子郵件、電話

頻率

不定期

不定期

每年一次

不定期

每季一次

不定期



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別



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

2 次
法說會

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

- 財務績效
- 人才吸引與留任
- 創新產品與服務

溝通概況

- 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
- 2025 年完成股東會 1 次、2025 年完成法說會：2 次

溝通與互動管道

發言人與代理發言人制度

投資人關係

投資人信箱

公司官方網站

股東會

法人說明會

公開資訊觀測站

頻率

不定期

不定期

不定期

不定期

每年至少一次

不定期

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

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

- 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

溝通概況

- 抽查、訪視、行文及勞檢：無缺失
- 2025 年無重大罰款

溝通與互動管道

抽查

訪視

行文

勞檢

頻率

不定期

不定期

不定期

不定期

[關於本報告書](#)[經營永續回顧與展望](#)[ESG 目標與績效](#)[永續策略藍圖](#)[永續發展委員會](#)[利害關係人與重大議題鑑別](#)

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。

87 分

客戶年度滿意度

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

- 資訊安全與客戶隱私
- 供應商管理
- 創新產品與服務

溝通概況

- 完成年度客戶滿意度調查
- 2025 年客戶年度滿意度 87 分

溝通與互動管道

- 客戶服務專線
- 產品報修專線
- 客戶服務信箱
- 客戶滿意度調查
- 電話 / 電子郵件往來
- 定期與不定期主題報告

頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 每年一次
- 不定期
- 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，以達到企業永續發展。

39 場

經銷會議

6 場

研討會

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

- 供應商管理
- 資訊安全與客戶隱私
- 創新產品與服務

溝通概況

- 2025 年共完成 39 場經銷會議
- 2025 年共完成 6 場研討會
- 2025 年 COMPUTEX 參展
- 不定期舉辦工作坊

溝通與互動管道

- 內訓
- 電話、電子郵件
- 稽核
- 拜訪

頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別



投資銀行 / 金融機構

永續金融議題愈趨受到重視，企業於 ESG 方面的績效與揭露行為亦愈受到關注。未來 ESG 的績效與成果將會成為企業融資重要關鍵之一。羅昇期望對外展現於 ESG 的積極作為，與投資銀行建立良好的溝通互動管道。

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

溝通概況

溝通與互動管道

頻率

- 誠信經營及法規遵循
- 財務績效
- 公司治理與風險管理

- 不定期銀行往來拜訪
- 於官網揭露公司誠信經營與風險管理之執行績效

電話 / 電子郵件

不定期

往來拜訪

不定期

企業網站

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。

6 篇
新聞稿

依照 2025 年利害關係人問卷統計前三關心議題

溝通概況

溝通與互動管道

頻率

- 創新產品與服務
- 財務績效
- 誠信經營及法規遵循

- 2025 年發布新聞稿：6 篇

Email

不定期

電話

不定期

拜訪

不定期

重大主題鑑別流程

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，我們透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「排定衝擊及關注度優先順序」、「溝通與揭露」等 5 步驟決定重大主題。

了解組織脈絡

參考 GRI 主題準則、行業別準則、SASB 準則與金管會永續揭露指標，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，彙整出 16 項永續議題。

評估衝擊顯著性及關注度

透過利害關係人問卷，了解利害關係人關注度之永續議題，並透過外部正、負面衝擊排序結果，再經公司主管及員工對本公司永續經營影響進行綜合性評估。

溝通與揭露

於 2025 年 8 月於永續發展委員會報告，並經永續發展委員會主任委員核准。依據 GRI 3 重大主題報導要求於本報告書揭露相關管理方針。



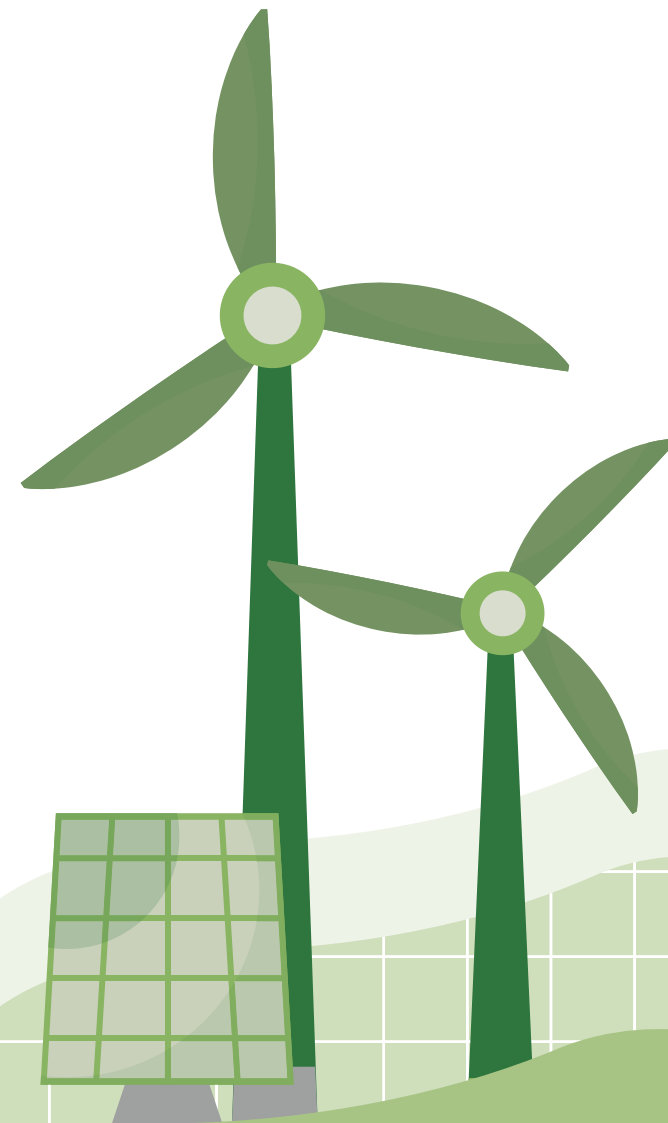
重大主題鑑別結果

永續議題正負面衝擊分析

透過「羅昇 ESG 永續衝擊議題評估問卷」，分析探討公司各部門主管所屬業務範疇、內部管理機制現況等面向的專業經驗，對各項永續議題進行評估，以判斷其對羅昇企業與社會可能造成的潛在衝擊程度。

正面衝擊排序		
類別	永續議題	總分
G	財務績效	17.35
S	職業健康與安全	16.83
G	誠信經營及法規遵循	16.29
S	人才吸引與留任	16.16
G	公司治理與風險管理	16.15
S	員工培訓與訓練	15.83
G	資訊安全與客戶隱私	15.82
G	創新產品與服務	15.50
E	能源與溫室氣體管理	13.87
G	供應商管理	13.59
S	員工權益與多元平等	12.99
E	氣候減緩與調適	12.23
E	水資源管理	10.41
E	廢棄物管理	10.41
E	生態保育與生態多樣性	10.29
S	社會參與	10.14

負面衝擊排序		
類別	永續議題	總分
S	人才吸引與留任	16.41
G	資訊安全與客戶隱私	15.08
S	職業健康與安全	14.18
S	員工培訓與訓練	13.59
G	創新產品與服務	12.97
G	財務績效	12.92
G	誠信經營及法規遵循	12.19
G	公司治理與風險管理	12.01
G	供應商管理	11.08
E	氣候減緩與調適	10.81
S	員工權益與多元平等	10.35
E	能源與溫室氣體管理	10.29
E	生態保育與生態多樣性	8.82
E	廢棄物管理	8.71
S	社會參與	7.52
E	水資源管理	7.43



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

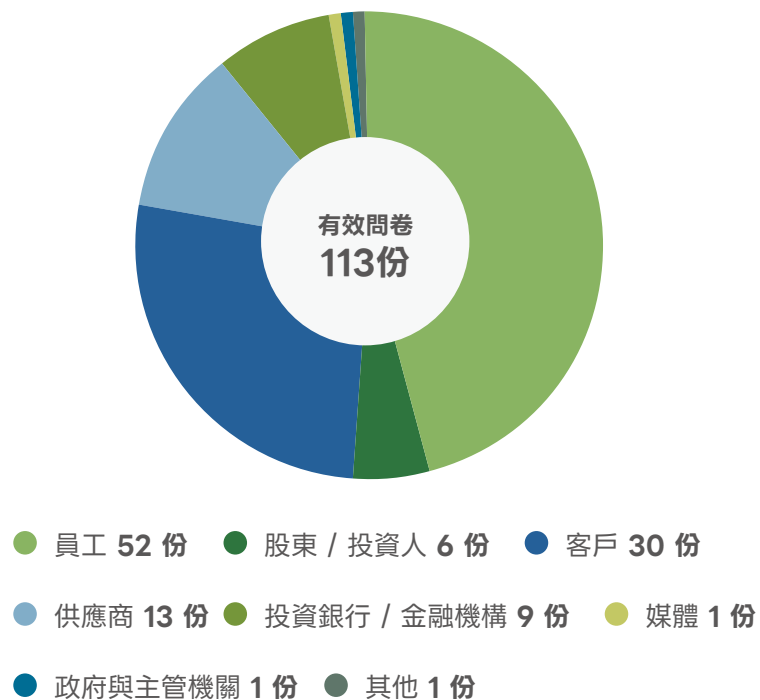
永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

利害關係人對各議題關注程度

羅昇企業特別重視各利害關係人的回饋意見，透過官網「2025 年羅昇企業利害關係人問卷」掌握各類利害關係人關注議題，以確保整體分析結果的客觀性與準確性，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，以期能及時回應利害關係人的聲音及意見。本次問卷調查總計回收 113 份問卷（內部 52 份、外部 61 份）。

有效問卷回收結果



各議題對於利害關係人關注度的排序

類別	永續議題	總分
G 治理	1-5. 資訊安全與客戶隱私	4.22
G 治理	1-4. 創新產品與服務	4.19
G 治理	1-3. 誠信經營及法規遵循	4.15
G 治理	1-6. 供應商管理	4.13
S 社會	3-1. 人才吸引與留任	4.11
S 社會	3-3. 員工培訓與訓練	4.09
G 治理	1-2. 財務績效	4.08
S 社會	3-4. 職業健康與安全	4.08
S 社會	3-2. 員工權益與多元平等	4.03
G 治理	1-1. 公司治理與風險管理	3.85
E 環境	2-1. 氣候減緩與調適	3.85
S 社會	3-5. 社會參與	3.83
E 環境	2-2. 能源與溫室氣體管理	3.82
E 環境	2-5. 生態保育與生態多樣性	3.78
E 環境	2-3. 水資源管理	3.74
E 環境	2-4. 廢棄物管理	3.73

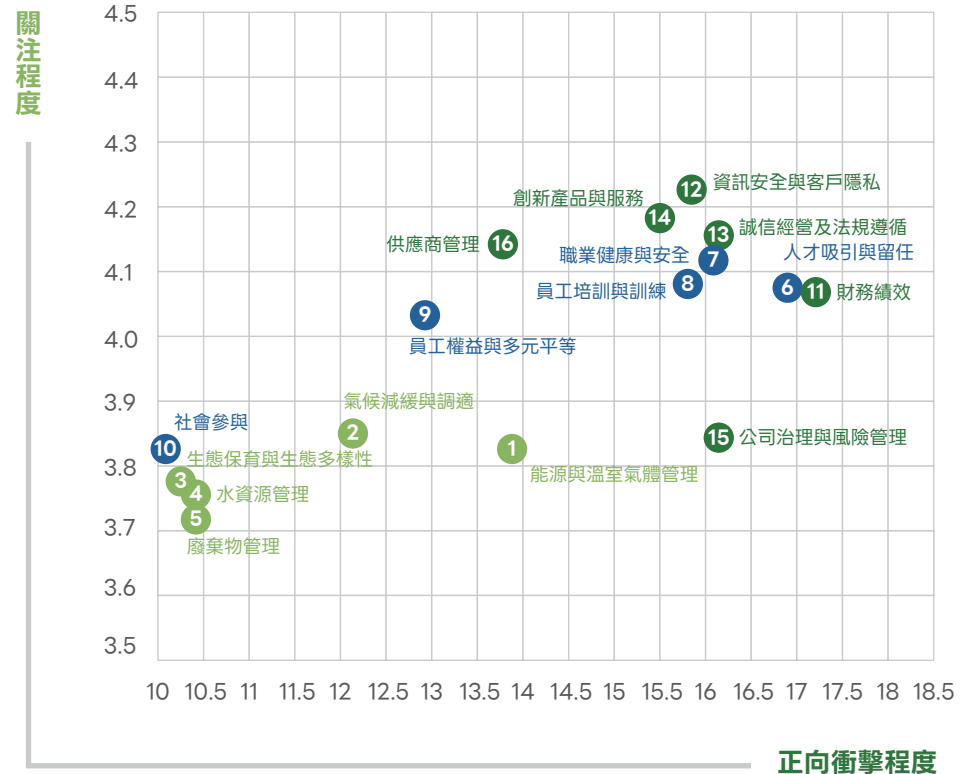
訂定重大主題

重大性分布矩陣

ESG 推動小組依據以上兩份問卷調查結果，綜合「利害關係人對該議題的關注程度」（Y 軸）、「各議題對環境及社會的正、負向衝擊程度」（X 軸），歸納出各項重大議題分布如下圖。以議題在「關注程度」及「正、負向衝擊程度」相乘分數達 66 分以上，篩選出本年度重大主題共 5 項；因鑑

別結果缺乏環境構面主題，為全面考量 ESG 三大面向，經永續委員會及外部專家討論評估額外加入環境面重大主題「能源與溫室氣體管理」1 項，合計 2025 年共 6 項重大主題。

正向衝擊與關注度					
代號	構面	永續議題	關注	衝擊	相乘
1	E 環境	能源與溫室氣體管理	3.82	13.87	53.03
2	E 環境	氣候減緩與調適	3.85	12.23	47.10
3	E 環境	生態保育與生態多樣性	3.78	10.29	38.87
4	E 環境	水資源管理	3.74	10.41	38.95
5	E 環境	廢棄物管理	3.73	10.41	38.86
6	S 社會	職業健康與安全	4.08	16.83	68.67
7	S 社會	人才吸引與留任	4.11	16.16	66.37
8	S 社會	員工培訓與訓練	4.09	15.83	64.73
9	S 社會	員工權益與多元平等	4.03	12.99	52.30
10	S 社會	社會參與	3.83	10.14	38.85
11	G 治理	財務績效	4.08	17.35	70.80
12	G 治理	資訊安全與客戶隱私	4.22	15.82	66.79
13	G 治理	誠信經營及法規遵循	4.15	16.29	67.62
14	G 治理	創新產品與服務	4.19	15.50	65.03
15	G 治理	公司治理與風險管理	3.85	16.15	62.15
16	G 治理	供應商管理	4.13	13.59	56.18





關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

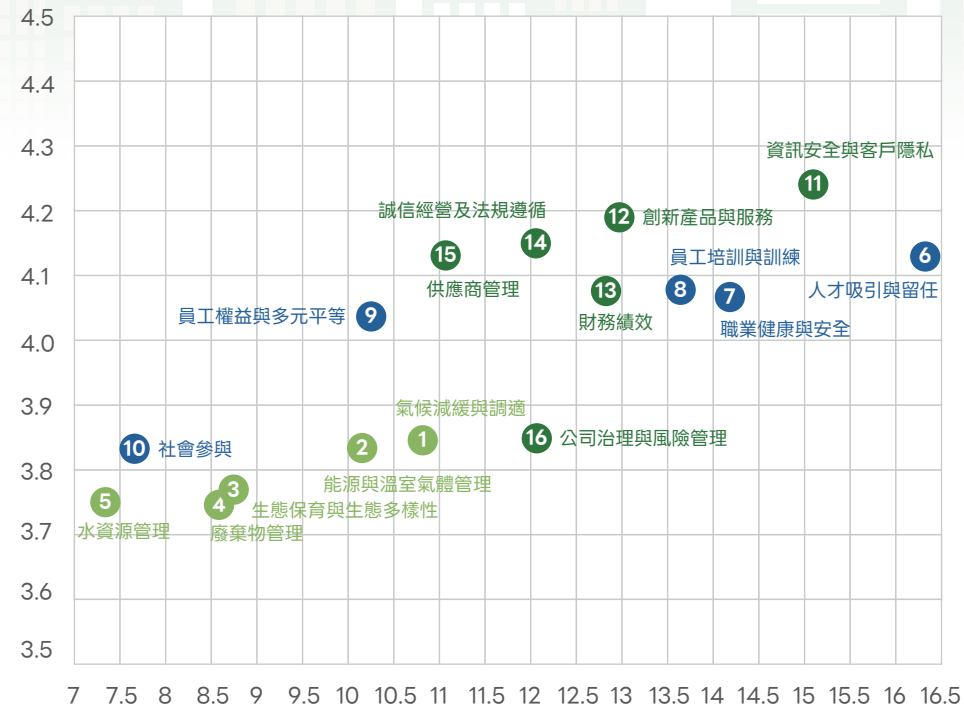
永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

負向衝擊與關注度

代號	構面	永續議題	關注	衝擊	相乘
1	E 環境	氣候減緩與調適	3.85	10.81	41.60
2	E 環境	能源與溫室氣體管理	3.82	10.29	39.33
3	E 環境	生態保育與生態多樣性	3.78	8.82	33.34
4	E 環境	廢棄物管理	3.73	8.71	32.52
5	E 環境	水資源管理	3.74	7.43	27.80
6	S 社會	人才吸引與留任	4.11	16.41	67.37
7	S 社會	職業健康與安全	4.08	14.18	57.87
8	S 社會	員工培訓與訓練	4.09	13.59	55.55
9	S 社會	員工權益與多元平等	4.03	10.35	41.69
10	S 社會	社會參與	3.83	7.52	28.81
11	G 治理	資訊安全與客戶隱私	4.22	15.08	63.66
12	G 治理	創新產品與服務	4.19	12.97	54.40
13	G 治理	財務績效	4.08	12.92	52.70
14	G 治理	誠信經營及法規遵循	4.15	12.19	50.58
15	G 治理	供應商管理	4.13	11.08	45.80
16	G 治理	公司治理與風險管理	3.85	12.01	46.22

關注程度



負向衝擊程度

[關於本報告書](#)[經營永續回顧與展望](#)[ESG 目標與績效](#)[永續策略藍圖](#)[永續發展委員會](#)[利害關係人與重大議題鑑別](#)

重大主題年度趨勢比較

本次 2025 年羅昇企業重大主題包含：能源與溫室氣體管理、人才吸引與留任、員工權益與多元平等、職業健康與安全、財務績效、誠信經營及法規遵循、資訊安全與客戶隱私，共計 6 項重大主題。

構面	重大主題	2024 年 重大主題	2025 年 重大主題	備註
E	能源與溫室氣體管理	✓	✓	
S	人才吸引與留任	✓	✓	
S	員工權益與多元平等	✓		本年度刪除
S	職業健康與安全	✓	✓	
G	財務績效	✓	✓	
G	誠信經營及法規遵循		✓	本年度新增
G	資訊安全與客戶隱私	✓	✓	



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

重大主題管理方針

公司依照各項重大主題的衝擊性質，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。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

	 能源與溫室氣體管理 GRI 302 / 305	 人才吸引與留任 GRI 401 / 402 / 404
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、各項福利及人才發展政策，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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開 HR 季會 定期員工滿意度調查 定期召開風險管理委員會
短期目標 (2026)	2026 年類別一與類別二合計減碳 15%，目標減少 13.10 公噸二氧化碳排放當量 CO ₂ e。	員工人均訓練時數達 5 小時。
中期目標 (2030)	2030 年類別一與類別二減碳 45%。	<ol style="list-style-type: none"> 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。 優化人才庫與招聘的管道流程。
長期目標 (2050)	2050 年達成零碳排 (淨零)。	藉由完整教育訓練的學習，培育公司優秀員工，並建立關鍵職位接班人計劃。



關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別

	 職業健康與安全 GRI 403	 資訊安全與客戶隱私 GRI 418
對於羅昇的意義	職業健康與安全為企業永續經營的核心競爭力之一，因為員工是企業最重要的資產，職業健康與安全的落實將直接影響人力資源的穩定性。	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）。
實際正面影響	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。	增加客戶、員工滿意度。
潛在正面影響	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。	增加客戶信心，可能增加更多交易機會。
實際負面影響	若發生職災事故，將造成員工身體和心理上的傷害。	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。
潛在負面影響	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。	缺乏隱私保障，客戶失去信心，導致成為交易障礙。
預防 / 補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開風險管理委員會 定期宣導及執行資安演練
短期目標 (2026)	到 2026 年 0 職災。	建置與落實資安治理框架： <ul style="list-style-type: none"> 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。
中期目標 (2030)	到 2030 年 0 職災。	深化資安韌性與自動化能力，與營運整合： <ul style="list-style-type: none"> 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。
長期目標 (2050)	到 2050 年 0 職災。	實現永續資安，智慧資安： <ul style="list-style-type: none"> 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。

關於本報告書

經營永續回顧與展望

ESG 目標與績效

永續策略藍圖

永續發展委員會

利害關係人與重大議題鑑別



財務績效 GRI 201

對於羅昇的意義

穩健的財務表現是實踐永續的動力。我們在追求獲利的同時，持續投入環境與社會轉型，確保企業的長期營運韌性。

實際正面影響

透過穩健的經營獲利，實質分配經濟價值予利害關係人，包括提供具競爭力的員工薪資福利、帶動供應鏈成長，並透過依法納稅支持公共建設與社會發展。

潛在正面影響

隨著財務資本的持續累積，本公司預計增加綠色研發與低碳設備的資本支出，將財務績效轉化為環境轉型的動力，從而創造更具韌性的永續商業模式。

實際負面影響

為了維持營運成長，公司必須投入相對的營業成本與稅務規費，這些實質的資金支出會直接降低企業可分配的淨利，並對整體的獲利表現產生負面壓力。

潛在負面影響

為了維持營運成長，公司必須投入相對的營業成本與稅務規費，這些實質的資金支出會直接降低企業可分配的淨利，並對整體的獲利表現產生負面壓力。

預防 / 補救措施

- 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 (2026)

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 (2030)

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)

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%。



誠信經營與法規遵循 GRI 2 一般揭露 2021 / 205

誠信經營與法規遵循 (Compliance) 是企業永續經營的基石，核心在於建立透明、公正的企業文化，同時亦能夠提升企業聲譽，降低法律風險和罰款，確保在合法合規的狀況下進行商業活動。

誠信經營和遵守法規有助於建立公司良好的社會形象，贏得客戶、投資者和員工的信任。遵守法律法規可以避免因違規行為而產生的法律訴訟、罰款和其他法律成本。

誠信經營和法規遵循有助於建立一個公平、透明的市場環境，激勵企業進行創新，提高產品和服務的競爭力。具有良好誠信記錄和法律合規性的企業更容易吸引投資者，獲得更多的資金支持。

未能誠信經營或違反法規可能導致法律訴訟和巨額罰款。而誠信缺失或違規行為可能導致公司聲譽受損，影響企業形象和品牌價值，導致公司業務被迫中斷。

為了遵守法規和履行社會責任，企業可能需要投入更多的資金，這可能會增加企業的財務壓力。如果公司治理結構存在問題，可能會導致誠信經營和法規遵循出現漏洞，產生潛在的風險。

- 定期召開風險管理委員會
- 定期進行員工法規遵循教育訓練

定期舉辦誠信經營政策宣導活動和訓練課程，提高員工的誠信意識和行為規範，且訓練課程之完訓率須達 100%。

每年遵循集團要求，確保誠信相關課程之完訓率需達 100% 外，並定期檢視誠信經營政策的有效性，同時將誠信經營納入獎懲制度中。

確保公司各項營運活動都符合相關法律法規的要求，並定期檢視和更新內部控制制度。未來建立智慧合規系統，達成即時風險預警。



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





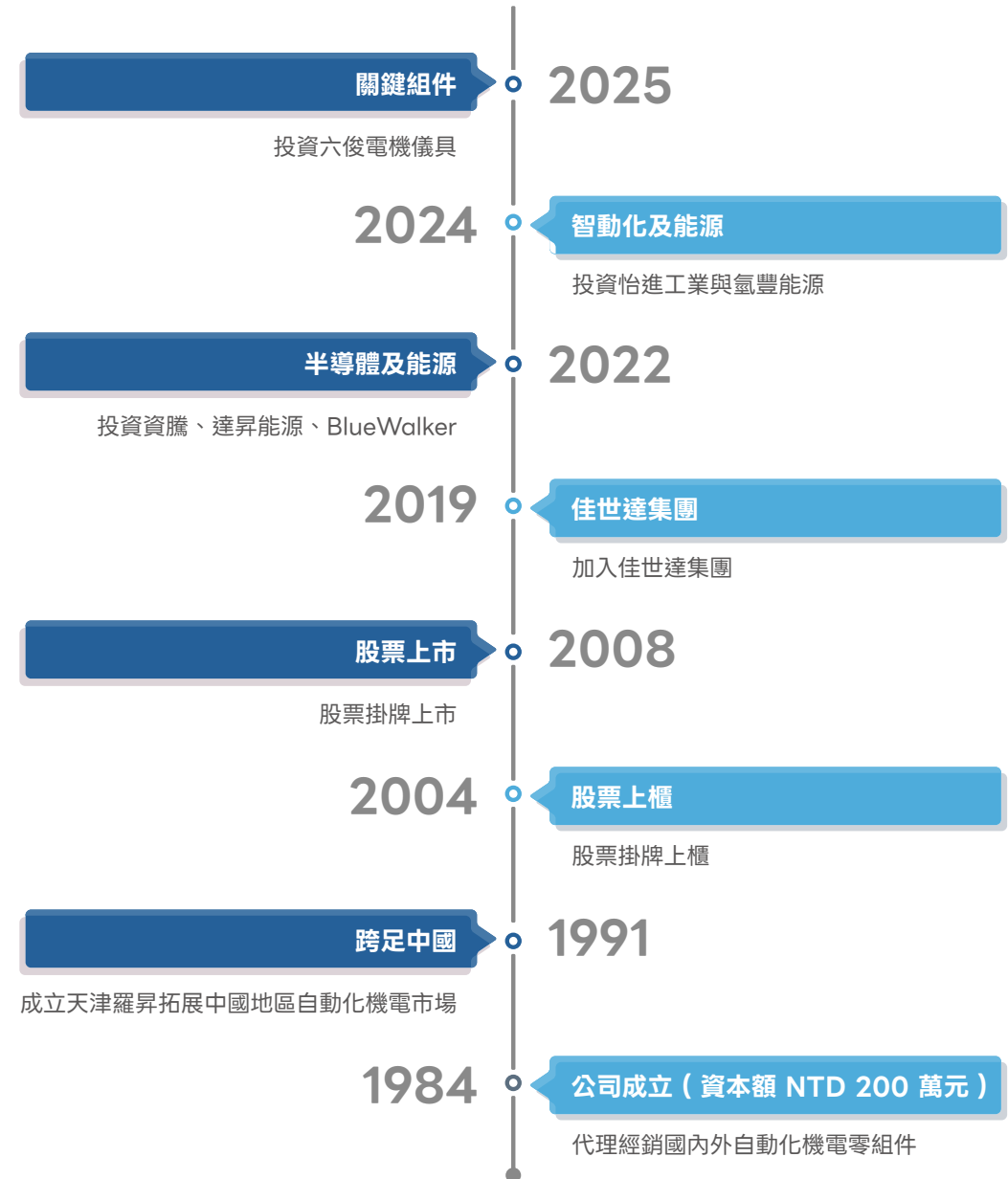
1-1 公司治理

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	44.42 億元
員工人數	111

公司沿革

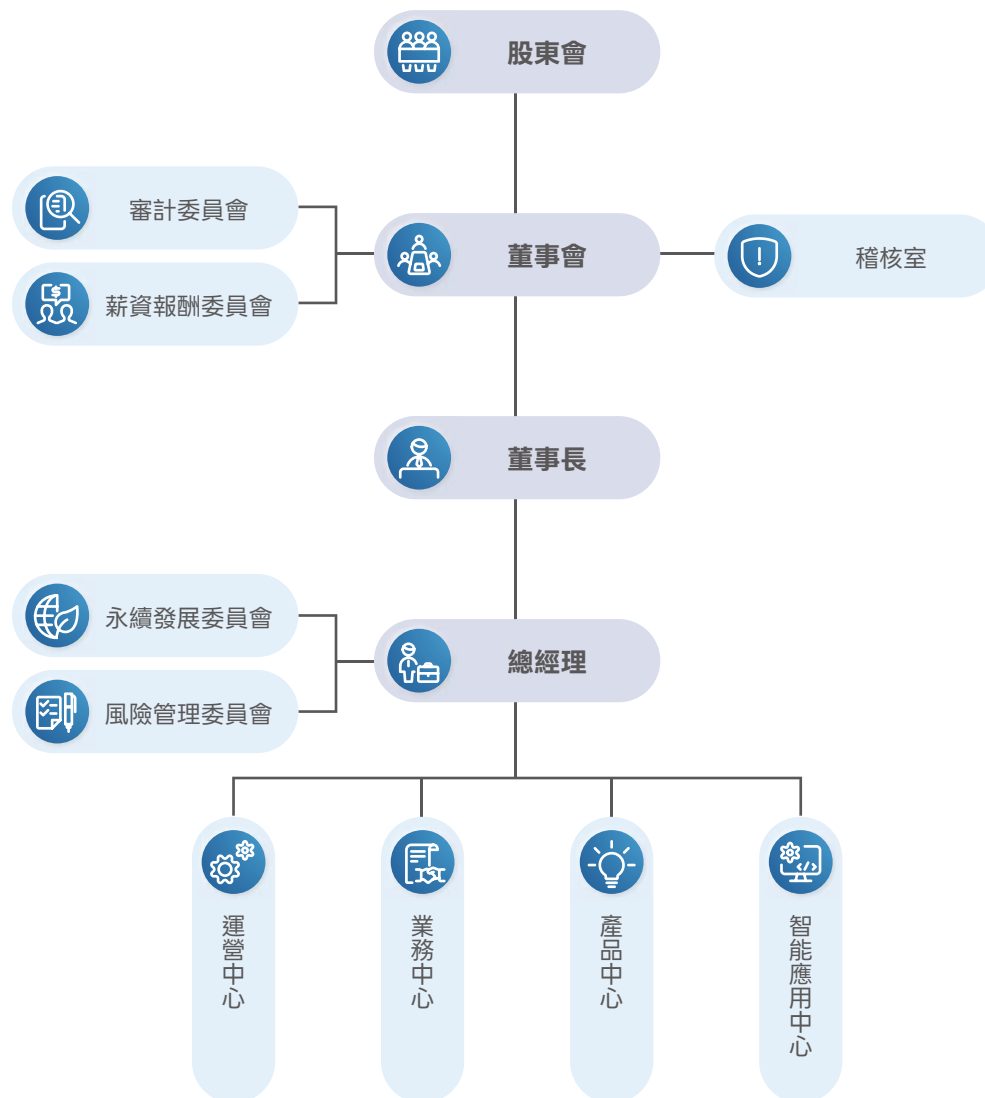




參與公 / 協會

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
社團法人台灣電子設備協會	產業會員	理事 ESG 委員會 會長

公司治理組織架構





董事會結構

公司依據「董事選舉辦法」，於 2025 年 5 月 23 日召開股東常會選舉第十四屆董事（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，2025 年共計召開 5 次會議，出席率為 97.78%。

董事會選選流程

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，提名並選選組成，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。

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
				6~9年	9~12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			✓	✓	✓			✓	✓
田芝穎	董事	女	51~60			✓	✓	✓		✓	✓	
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	71~80	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
楊啓航	獨立董事	男	71~80	✓		✓	✓	✓			✓	



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，2025 年董事會成員平均進修時數達 6 小時，內容涵蓋永續準則、淨零碳排、AI 發展、公司治理及企業永續經營等面向。本屆董事會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。

(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）。

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
2025/2/24	董事長曾文興、董事李長堅、林志誠、田芝穎、黃麗敏、楊慧玲及獨立董事葉勝發、李良猷、楊啟航	核准提名董事暨獨立董事候選人名案	為被提名之董事或提名之法人董事代表	逐一迴避討論及表決
		擬解除新任董事及其代表人競業限制案	為被解除競業限制項目之董事或被解除競業限制項目之法人董事代表人	逐一迴避討論及表決
	董事李長堅	民國 113 年度高階經理人員工酬勞分派案	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 114 年度高階經理人薪酬指標案	擔任本公司經理人職務	不參與討論及表決
2025/5/5	董事李長堅	民國 114 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
	董事李長堅	擬資金貸與持股 100% 子公司天津羅升企業有限公司人民幣 2,000 萬元案	擔任天津羅升董事長職務	不參與討論及表決
	董事李長堅	擬訂高階經理人薪資報酬連結 ESG 績效	擔任本公司經理人職務	不參與討論及表決
2025/8/1	董事李長堅	擬資金貸與持股 100% 子公司天津羅升企業有限公司人民幣 2,000 萬元案	擔任天津羅升董事長職務	不參與討論及表決
2025/11/3	董事李長堅	擬資金貸與持股 100% 子公司天津羅升企業有限公司人民幣 2,000 萬元案	擔任天津羅升董事長職務	不參與討論及表決

董事會績效評估

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 2025 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 2026 年 3 月董事會。

自評	面向	評估指標	分數	結果
 董事會及董事成員	<ul style="list-style-type: none"> 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	99.4 分	優等
 審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> 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	99.0 分	優等
 薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> 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	99.6 分	優等

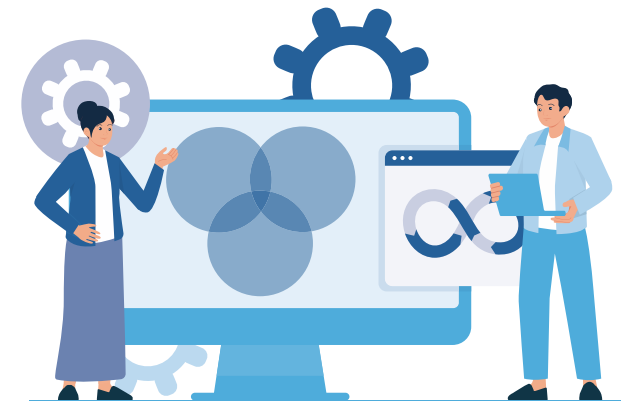
【註】 衡量指標達成 90 分（含）以上為「優等」、80 分（含）以上未滿 90 分者為「良好」、70 分（含）以上未滿 80 分者為「標準」、70 分者為「待加強」。

本公司於 2025 年 9 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 2026 年 1 月 22 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 2026 年 2 月 5 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 2026 年 3 月提報董事會。

(1) 總評摘要

- 董事成員之專業背景與實務經驗涵蓋多元領域，董事會組成兼顧股權結構與專業多樣性，獨立董事及女性董事席次比例均達三分之一，有助於強化董事會之監督功能與決策品質。
- 由外部專業獨立機構辦理董事會績效評估，透過第三方之獨立客觀檢視，持續精進董事會之運作，展現董事會對落實公司治理制度及持續提升治理效能之重視與正向態度。

(2) 本公司將依據中華公司治理協會之建議，針對下屆董事改選前瞻規劃獨立董事之屆次與多元佈局，並升格永續發展與風險管理之治理層級並強化審計委員會對內部稽核之督導角色。





功能性委員會

功能性委員會	主要職責	成員	2025 年 開會情形
 審計委員會	<p>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。</p> <p>審計委員會工作重點為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定或修正內部控制制度及其有效性之考核。 2. 審閱公司財務報表之允當表達。 3. 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。 <p>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。</p>	3 位 獨立董事	開會次數 4 次 出席率 100%
 薪資報酬委員會	<p>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。</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 	3 位 獨立董事	開會次數 2 次 出席率 100%

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。自 2025 年起另訂定高階經理人薪酬與

ESG 績效連結，並依據目標達成狀況該報酬將佔其年度固定薪之 10%。

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。

高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

面向	目標	說明	權重	2025 年	2026 年	2027 年
環境 (E)	落實碳淨零路徑 達成羅昇減碳路徑目標，提出減碳目標。	以 2024 為基準年 範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放量：87.30 公噸 CO ₂ e	50%	結果：未達成 範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放量： 2025 目標 -10% 實際績效：94.52 公噸 CO ₂ e；+8.27%	範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放量： 2026 目標 -15%	範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放量： 2027 目標 -20%
社會 (S)	擴大社會參與及永續影響力 提高員工參與，透過員工滿意度調查，持續打造幸福企業。	提高員工滿意度調查分數： 2024 年平均分數 4.37 分 (滿分 6 分)	25%	結果：未達成 目標：4.39 分 實際績效：4.31 分	4.43 分	4.5 分
公司治理 (G)	提升國內 ESG 評比 持續推動 ESG 改善與優化，經由國內相關 ESG 獎項與評鑑，確認推動永續績效與成果。	2023 年公司治理評鑑指 標 36% ~ 50%	25%	結果：達成 目標：36% ~ 50% ^註 實際績效：21% ~ 35%	結果：達成 目標：21% ~ 50% ^註 實際績效：21% ~ 35%	21% ~ 35% ^註

註 係指評鑑成績公布年度



1-2 財務績效

2025 年實施成果中，本公司穩固既有的自動化關鍵零組件市場，並透過策略投資佈局智動化、綠能及半導體產業，與資騰科技、怡進工業、達昇能源、BlueWalker、氫豐綠能及六俊電機，整合產業生態系效益，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 2025 年合併營收淨額為新台幣 44.42 億元，較 2024 年增加 24%，合併營業利益新台幣 1.16 億元，合併稅後淨利新台幣 0.64 億元，其中歸屬於母公司業主之淨損為新台幣 0.62 億元，每股稅後虧損新台幣 0.55 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 2025 年財務報表。



財報



年報

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	2023	2024	2025
營業收入	3,051,803	3,583,777	4,441,768
營業毛利	622,660	885,394	1,110,097
營業（損）益	(13,473)	155,757	115,564
稅後淨利（損）	(17,080)	146,187	64,024
淨利（損）歸屬於母公司業主	(20,946)	67,390	(61,735)
每股盈餘（虧損）	(0.19)	0.6	(0.55)

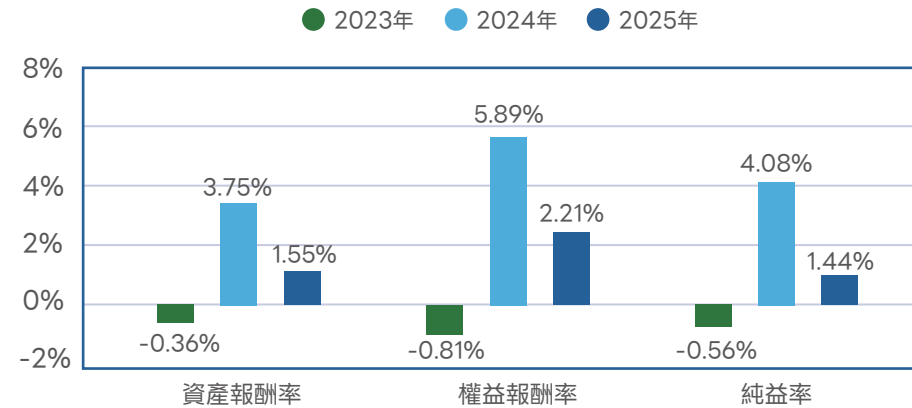




獲利表現 (合併報表資訊)

單位：百分比

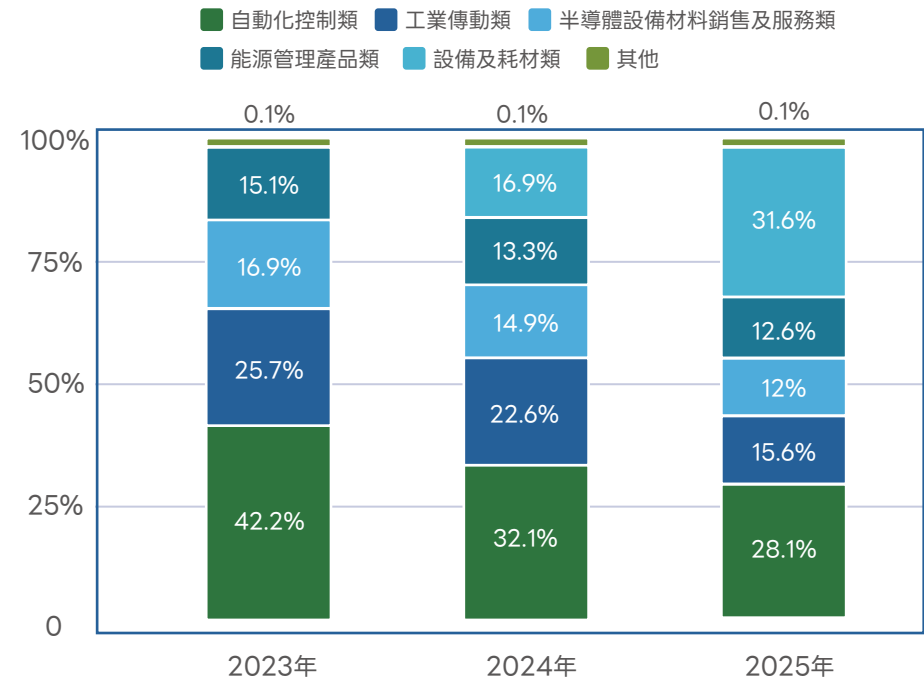
項目 \ 年度	2023	2024	2025
資產報酬率 (%)	-0.36%	3.75%	1.55%
權益報酬率 (%)	-0.81%	5.89%	2.21%
純益率 (%)	-0.56%	4.08%	1.44%



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	2023	2024	2025
自動化控制類	1,287,813	1,151,859	1,248,458
工業傳動類	783,648	811,218	691,520
半導體設備材料銷售及服務類	516,026	535,760	531,402
能源管理產品類	460,206	475,809	561,227
設備及耗材類	-	604,257	1,405,001
其他	4,110	4,874	4,160
合計	3,051,803	3,583,777	4,441,768





2025 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	4,441,768	
B. 經濟價值分配		
b. 營運成本	3,331,671	
c. 員工薪資與福利	542,779	
d. 利息支付或股利分配	71,870	<ul style="list-style-type: none"> 銀行借款支付利息 10,139 千元； 發行公司債利息 11,218 千元； 分配股利予股東 50,513 千元
e. 納稅金額	31,499	所得稅費用
f. 社區投資	1,200	支援花蓮馬太鞍溪堰塞湖災後重建捐款
保留之經濟價值 = A-B		
保留之經濟價值合計	462,749	



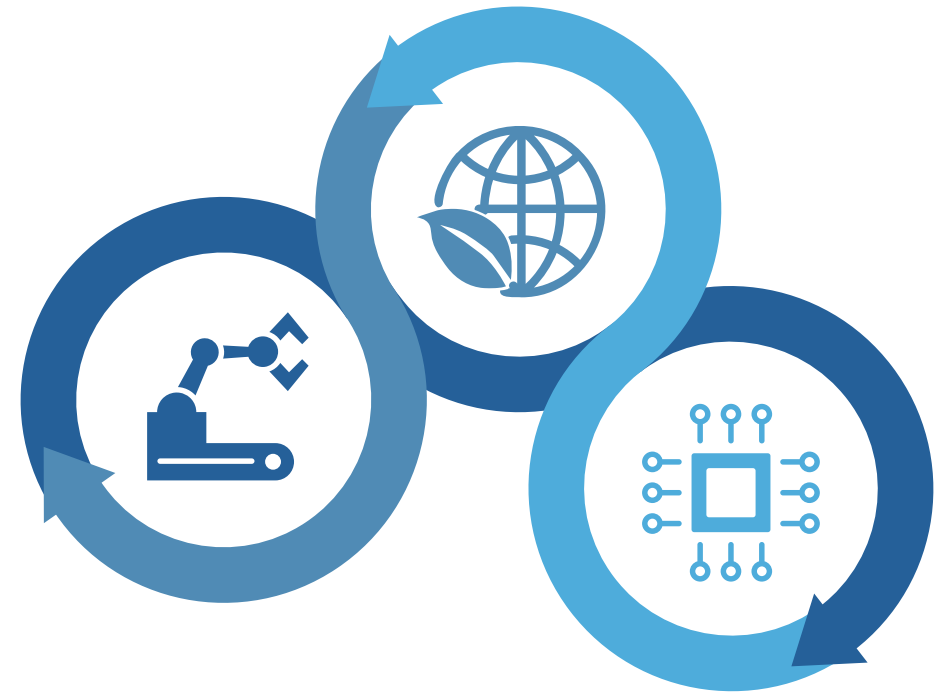
2025 三大營運政策

羅昇本體 優化自動化作業、轉型系統整合的整體服務

114 年度引進的主要產品，以產業解決方案與系統整合導向布局，摺包堆棧部分引進怡進工業的裹膜機，提供高品質解決方案，幫助整合產線需求。運動控制部分，Akribis、Delta 等國際領導品牌，深度整合工業電腦、上控軸卡、PLC、直線驅動、光學感測及機械傳動技術，組成具備快速、高精度特性的運動控制平台。透過提供高度整合的整合次系統，切入半導體、PCB、工具機、物流及智慧製造等關鍵產業，協助客戶在提升生產效能的同時，達成設備優化與企業節能之雙重目標。在變頻能源領域，深化 Delta 高效能磁阻馬達與大馬力變頻應用，並針對 AI 伺服器冷卻、空壓節能及樓宇自動化，推動 CDU 冷卻流體與能源管理產品的軟硬模組化方案。結合達昇能源與 PowerGlow 能源管理系統的 AI 數據分析，一站式整合即時監控、能源分析、自動化報表，協助企業提升能源效率，邁向低碳永續轉型。同時，積極攜手氫豐綠能，導入氫燃料電池發電系統與相關零組件應用，將業務觸角延伸至新能源動力與備援電力市場，建構全方位的工業節能與綠能版圖。

子公司綜效 擴大綠能事業

達昇能源除深耕節能工程與能源整合服務外，納入綠電建置與延伸至新建空調與機電廠務工程等。PowerGlow 能源管理平台，實現能源可視化、數據追蹤分析與生成相關報表。至今累計減碳近 13.2 萬公噸，其節能成果與專業服務獲能源署肯定，榮獲 114 年能源技術服務績優廠商—節能專案績優獎。在 2025 年 UPS 市場成長趨緩的情況下，BlueWalker 仍逆勢成長近 9%，動能來自東歐與北歐，並首次拓展至南非市場。因應 AI 資料中心與 Edge Computing 需求，BlueWalker 持續布局高功率應用，於 Data Centre World Frankfurt 與 Paris 展出 Micro Data Center 與模組化 UPS，並推出 80kW 模組、最高擴充至 1.6MW 的升級版 VFI CPF PF1 系列，強化供電穩定與維運效率。



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。



1-1 公司治理

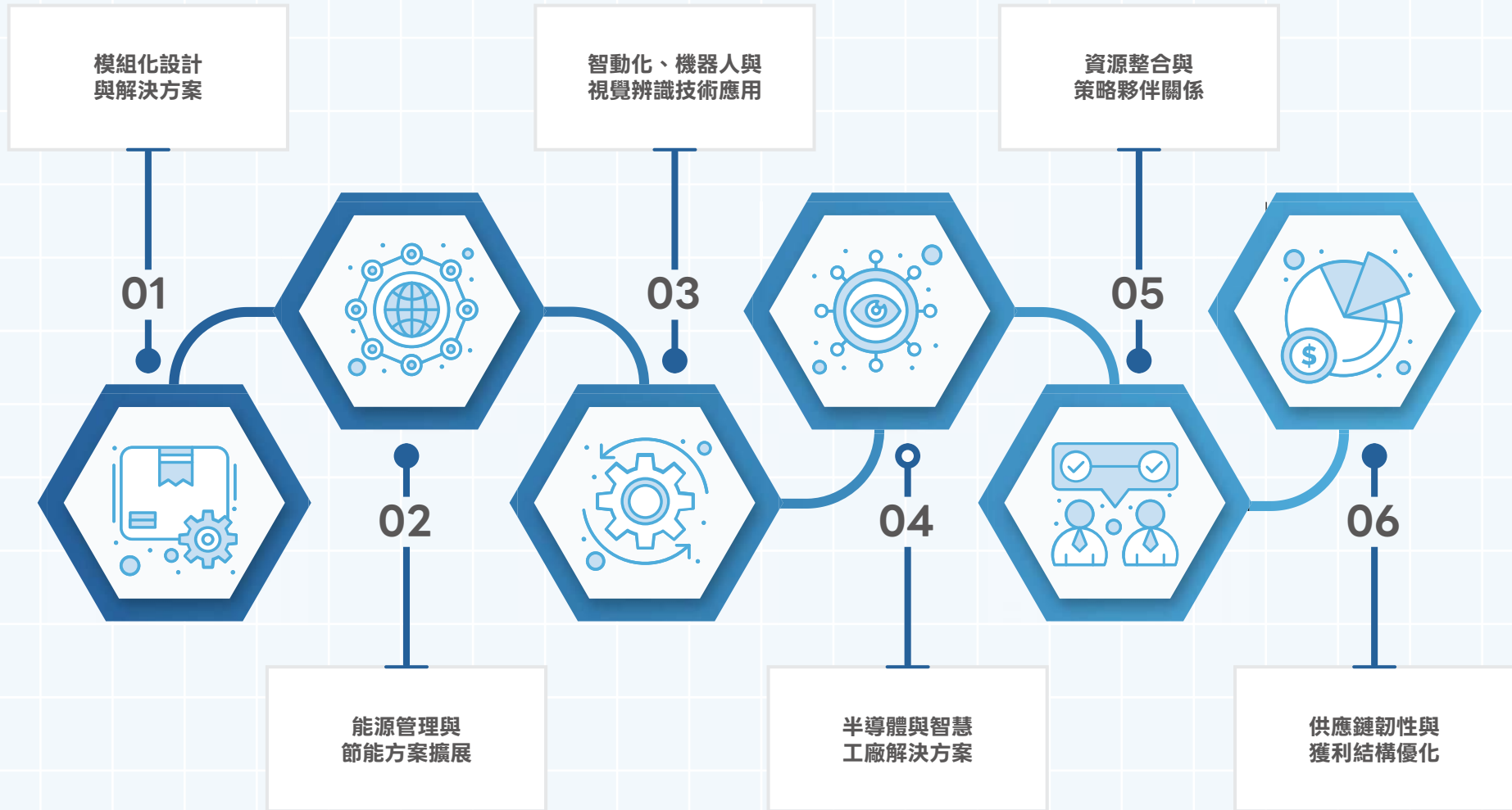
1-2 財務績效

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

2026 經營方針



稅務治理

羅昇落實稅務治理，針對各營運據點均依據當地國家之稅法規定，落實常規交易原則。不採行激進的稅務規劃，不利用沒有真實商業目的的稅務結構進行避稅或減稅，並於財務報告及當地稅務申報書中揭露稅務資訊予利害關係人，提高資訊

透明度。運營中心為本公司稅務治理負責單位，由會計主管統籌例行稅務作業與日常稅務規劃，各重大子公司亦有會計部負責稅務治理業務，本公司之重大交易及決策均依據當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並定期向各營運據點確認其日

常交易均符合當地稅法規範。此外，本公司關注稅務新訊，積極參與主管機關舉辦之政令宣導會與相關稅務課程，亦透過外部稅務諮詢機構提供之專業服務，提升同仁專業知識。

近三年度稅務資訊揭露（合併報表資訊）

單位：新台幣千元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
稅前淨利 Earnings before tax	-6,123	192,303	95,523
所得稅費用 Reported taxes	10,957	46,116	31,499
有效稅率 (%) Effective tax rate (%)	-178.95%	23.98%	32.98%
已支付所得稅 Cash taxes paid	51,526	28,691	110,237
現金稅率 (%) Cash tax rate (%)	-841.52%	14.92%	115.40%

註 有效稅率 = 所得稅費用 ÷ 稅前淨利
現金稅率 = 支付所得稅 ÷ 稅前淨利





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」，聲明將確實遵守「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。

2025 年本公司之一級主管（包含羅昇之七個營運據點），皆已完成針對不誠信行為進行風險體檢與評估，因此有關已進行貪腐相關風險評估的營運據點之百分比為 100%。

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。

2025 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 **0** 件

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。



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，因應每年集團要求針對全體同仁進行誠信手冊宣導及訓練，並且符合集團要求受訓率皆須達 100% 之要求，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，2025 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。

另外因應每年集團要求，並且須符合集團要求受訓率須達 100% 要求，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，2025 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。





2025 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。2025 年訓練完成率請詳右圖。在誠信行為守則的訓練推行及宣導下，2025 年未發生任何違反誠信原則之事件。

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。

2025 年誠信手冊訓練

完訓人次

111人

完訓人時數

111小時

完成率

100%

2025 年防範內線交易課程

完訓人次

112人

完訓人時數

112小時

完成率

100%

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。

※2025 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。

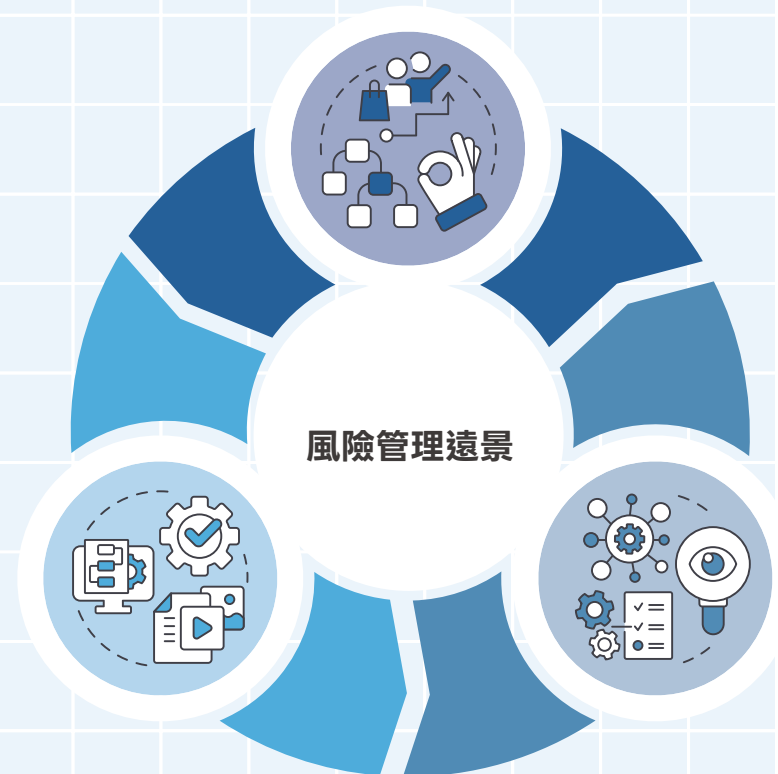
1-4 風險管理

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。



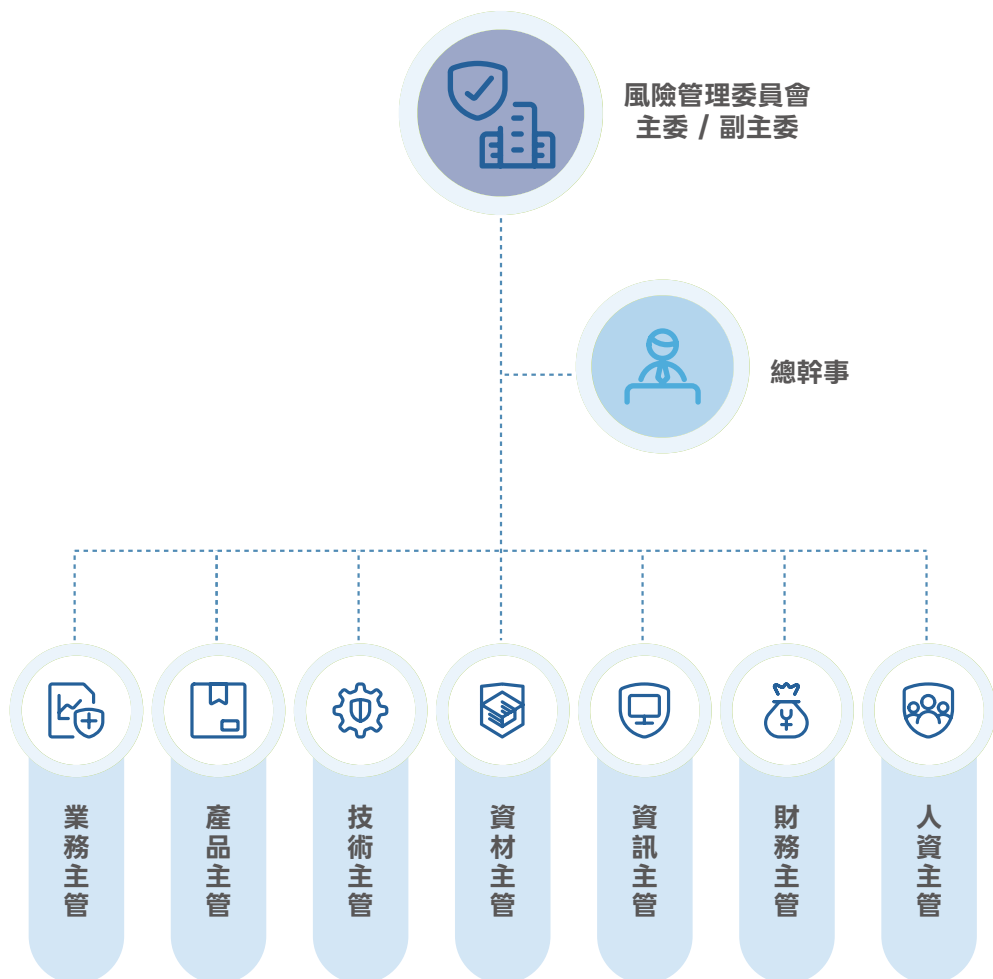
承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。



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。

風險管理委員會組織



風險管理政策



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。

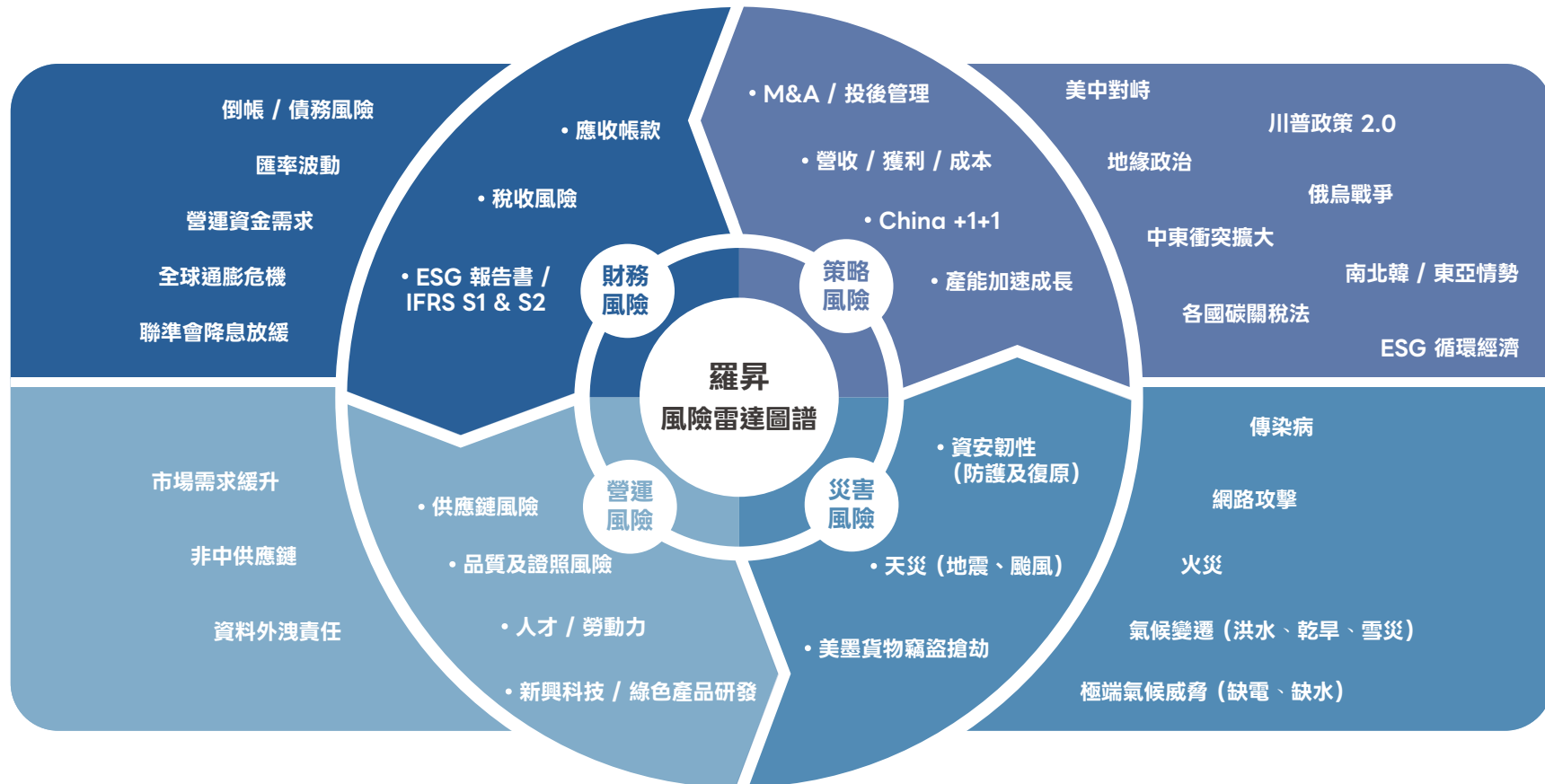
風險管理委員會運作流程



2025 羅昇鑑別之風險雷達圖譜

集團每年因應內部及外部環境之趨勢狀況，訂立出集團之年度風險雷達圖，而本公司則參考集團風險雷達圖，在財務、策略、營運及危害等方面來鑑別出羅昇之風險狀況，並將內外部環境風險趨勢及風險雷達圖譜資訊提供給風險管理委員會主委，並訂定出本公司年度重要風險目標。每年初總幹事將風險管理委員會主委訂定之公司年度風險目標，提供給風險管理委員會各委員

及幹事們，協助委員及幹事們依雷達圖譜及年度重大風險項目，產出各自單位之重大風險項目及追蹤內容。而委員及幹事們將其重大風險項目依風險體檢表進行風險級別的評估並制定對應的管制措施，每季並於風險管理委員會中，報告各單位高風險項目之追蹤管制狀況。





2025 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	投後管理：子公司 HR 各項作業程序之法規遵循	策略 (S)	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 協助子公司進行定期內部自我查檢，並進行查核缺失改善。 持續關注相關法律法規的動態變化，並召集子公司更新法規要求的新知之培訓，確保 HR 作業活動合規。
財務單位	外部因素帶來的財務風險	財務 (F)	高	中	<ul style="list-style-type: none"> 匯率風險：關注金融市場消息，注意匯利率走向，即時掌握市場狀況，有效執行匯率避險。 利率風險：備妥銀行額度，與往來之金融機構保持良好關係，取得較低融資成本，善用籌資工具減少銀行借款分散利率變動之風險。
資訊單位	資訊安全	營運 (O)	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 導入資安控制措施。 持續精進資安政策。
倉儲單位	友善環境 – 包材	營運 (O)	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 增加回收與再利用的比例，促進資源循環利用。 選擇環保友善的包材，減少環境負擔。 宣導與溝通供應商提供進貨棧板循環使用，提高資源利用率。 建立包材資料的管理記錄：追蹤各類包材的進出、回收、再利用比例，定期產出統計報表。 進貨和出貨作業持續檢視包裝流程，減少一次性包材的使用。 倉庫於設備更新或採購時，應確保提升作業效能也要同步考量環保效益。
業務單位	組織能量不足 導致業務推動受限	策略 (S)	高	中	<ul style="list-style-type: none"> 產業地圖與客群策略。 KA 分層分群與任務編組。 強化業務能力與工具。
產品單位	強化系統與模組方案銷售模式	策略 (S)	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 積極與原廠合作，與原廠針對行業產品推廣方案結合，深入行業設備與產品知識能力提升。 定期與各區業務主管討論重要案件及合作。
技術單位	特定供應鏈 ASP 服務 ^{註1}	策略 (S)	高	中	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦交流會議，原廠 GS 理性傾聽，並允諾內部討論 ASP 分級制度。^{註2} 理性分析羅昇與其它代理商 ASP 等級差異，並提供短對策或長對策。
風險管理委員會全體成員	氣候變遷	危害 (H)	每年召開 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1 ASP:Authorized Service Partner (授權服務夥伴) 註2 GS:Global Service (全球服務中心)



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。2025 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。

2025 年集團風險演練及盤查項目

為徹底落實緊急事件通報之作業，協助集團子公司遇緊急事件能及時應變，集團於 2025 年上、下半年帶領子公司各進行一次的風險緊急通報演練，演練總次數共 2 次。而集團為協助子公司能掌握各類型緊急事件的應變力，演練的類型包含遇天然災害時，如漏水導致公司設備或存貨毀損時，以及若遇應收帳款逾期等不同的模擬情境，藉此協助子公司能更即時且準確掌握通報的重點及原則。本公司於 2025 年集團帶領之緊急事件模擬演練，皆依照緊急事件作業程序完成演練任務。



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、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。

資訊安全風險管理架構示意圖





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。2025 年共進行三次電子郵件社交工程演練，平均通過率 97%；誤點擊惡意郵件的員工，安排課程加強訓練，最終所有同仁皆有通過演練測試。

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	每周檢視	公司相關網域	通過 SecurityScorecard 進行監控，針對包含網路安全、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，持續保持綜合性的分數 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	不定期	公司所有同仁	2025 年共進行三次電子郵件社交工程演練，統計成績平均通過率為 97%。
員工資安教育訓練	每年進行	公司所有同仁	資安專責人員參與金管會指定的課程，合計 12 小時；資訊人員參加資安大會的相關主題發表；一般員工不定期郵件宣導。

2025 年導入專案

2025 年度本公司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。羅昇會在原有基礎上，繼續導入新工具或技術，可以更快速應對瞬息萬變的資安挑戰。



資安專案項目	內容說明	實施成效說明
Bitlock 啟用	網域內的電腦要存取外接式裝置會先檢測 Bitlock 功能	GPO 統一管理，有需要將資料上傳工控設備的要填單暫時取消限制。
DLP 設置	利用 TrendMicro 功能，設定關鍵字監控	文字中或檔案中包含關鍵字，禁止傳送（網域內收件人傳送不限制）
主機入侵告警	Wazuh 設置偵測規則	將所有伺服器納入偵測清單，截至目前沒有收到被入侵的告警



經營夥伴關係

2-1 客戶關係

2-2 供應鏈永續管理





2-1 客戶關係

經營理念

羅昇重視客戶的每一份信任。我們承諾嚴格控管產品與服務品質，落實從購前評估至售後維護的標準化流程。以專業溝通為核心，我們積極回應客戶需求，確保服務價值超越期待。透過穩健的經營與對承諾的堅持，羅昇致力於成為客戶最專業的夥伴，實踐企業永續成長的目標。

客戶承諾

羅昇秉持「誠摯互信」、「創新求變」、「肯定貢獻」與「品質第一」四大核心經營理念，作為我們對客戶的承諾。積極經營企業，關注員工與客戶的感受，以實現企業的穩定與永續經營。



誠摯互信

「誠」為基本原則，對公司內外皆以誠相待，彼此互信。



創新求變

鼓勵創新，以滿足企業內部與客戶之需求。



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。



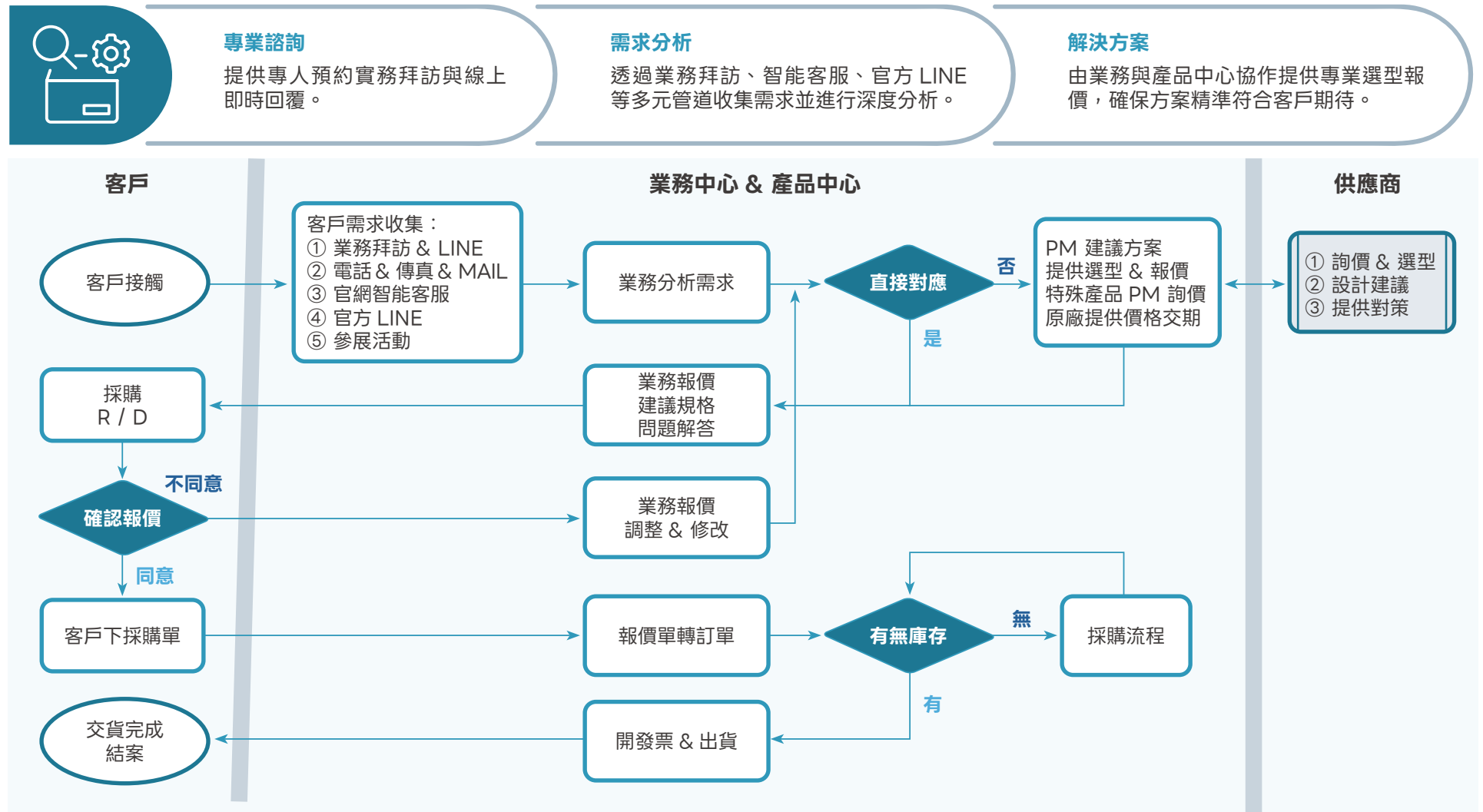
品質第一

品質是最好的推銷員，堅持服務與產品的品質。

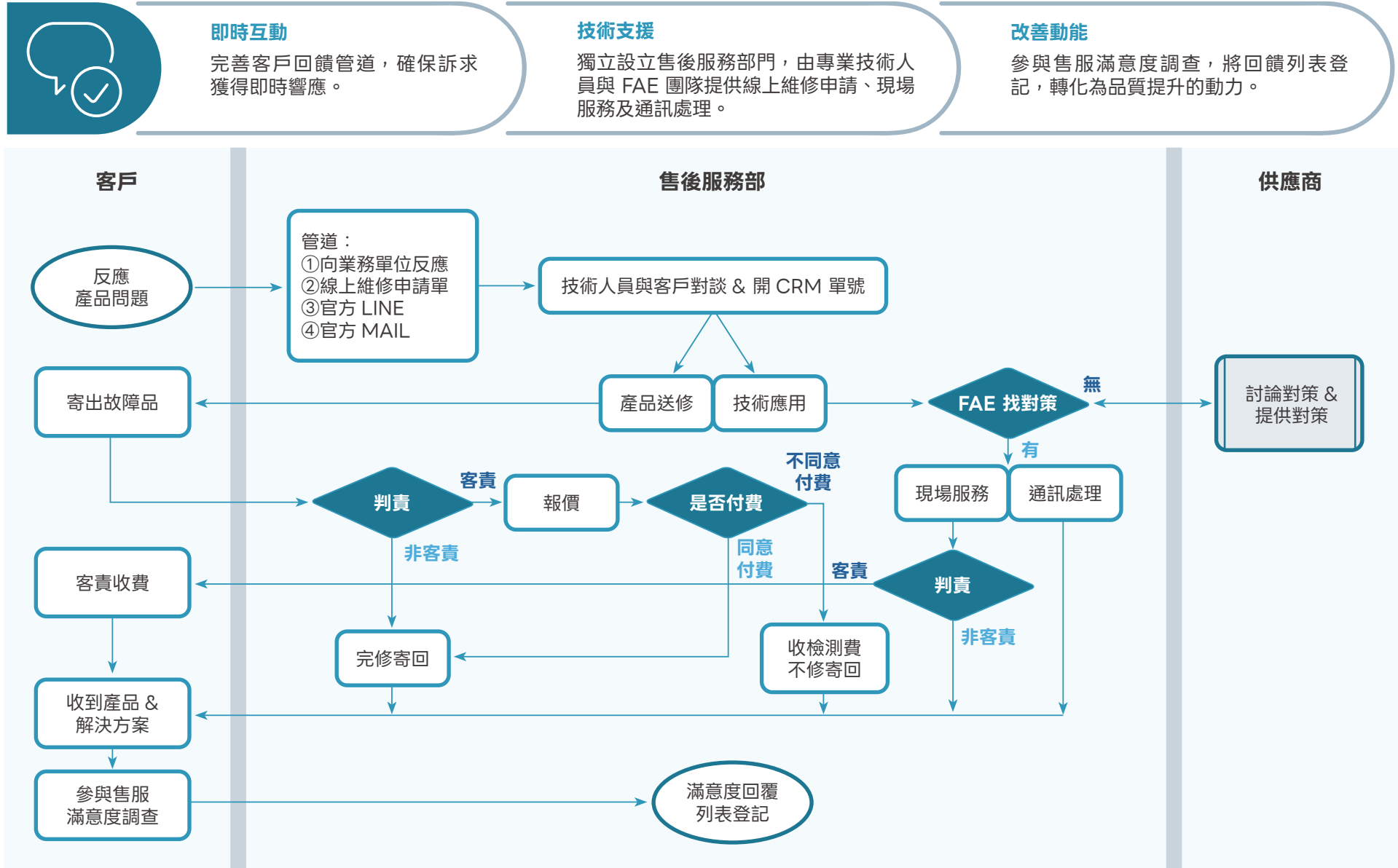
服務價值鏈：從售前到售後

羅昇致力於整合優質產品、高效能服務與高準交率，提供豐富多元的供應選擇。我們透過標準化的專業流程，確保服務鏈的完整性與效率。

售前服務流程：精準對接需求



售後服務流程：即時支援與回饋

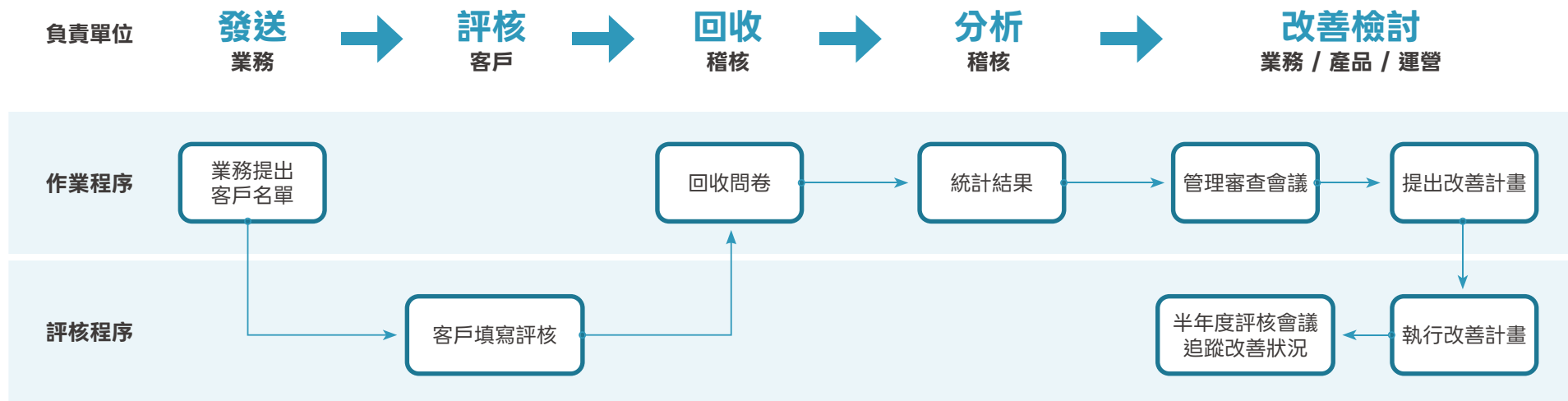


客戶滿意度

羅昇秉持「品質第一」與「追求卓越滿意度」的態度，透過多元溝通管道深耕客戶需求，持續優化產品組合，提供超越期待的解決方案，致力成為客戶最可信賴的戰略合作夥伴。

執行方式

羅昇深耕產品供應的深度與廣度，結合高效服務與嚴謹的交期管理，確保供應鏈每一環節的穩定運作，憑藉高品質的整合實力，兌現對客戶的每一份服務承諾。為了持續進化，我們每年針對營收前 100 大核心客戶進行定期問卷調查，這不僅是數據的蒐集，更是我們關心客戶感受、發掘潛在需求的關鍵對話管道。針對所有回饋，羅昇透過「跨部門協作機制」將意見轉化為具體的優化方案，並定期追蹤檢視進度，確保服務水準能精準對接市場期待，與客戶共同成長。



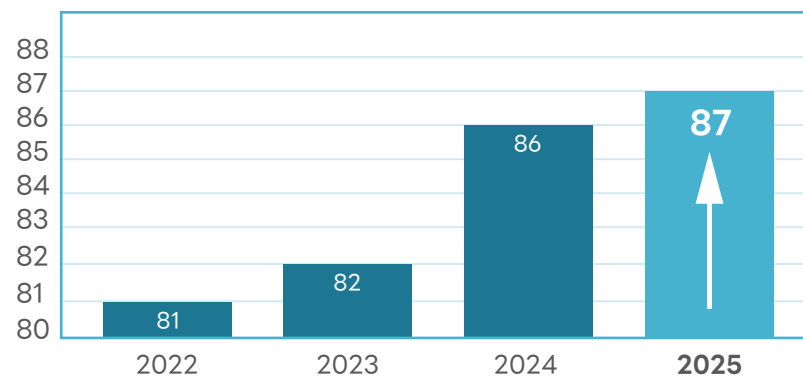
2025 年滿意度實績

與客戶共同成長，鑄就卓越口碑

不斷進化的服務品質：連年突破的成長階梯

在 2022 年至 2025 年間，羅昇的整體客戶滿意度展現了令人振奮的上升態勢，從 81 分穩步攀升至 87 分。2025 年各項指標表現均超越「滿意」水準，其中表示「非常滿意」與「滿意」的客戶共計 76 家，占整體回收比率高達 90%。最終 87 分的優異實績，不僅體現了連年成長的韌性，更超越了預設的短期目標值 85 分，使年度目標達成率突破 100%。這項成果有力地印證了我們在品質把控與服務優化上的長期投入，已深獲客戶的高度認同。

年度客戶滿意度



五大指標跨越式成長：構築深層品牌信賴

羅昇在服務、產品、交期、售服及綜合印象五大核心維度上，均繳出亮眼的成績單：

90

服務品質標竿

服務類指標表現最優異，2025 年衝上 90 分高峰，這充分彰顯同仁專業知識與熱忱效率的深厚實力。

86

物流效能突破

交期滿意度從 73 分躍升至 86 分。這 13 分的顯著成長，展現了羅昇準時交貨的轉型成效。

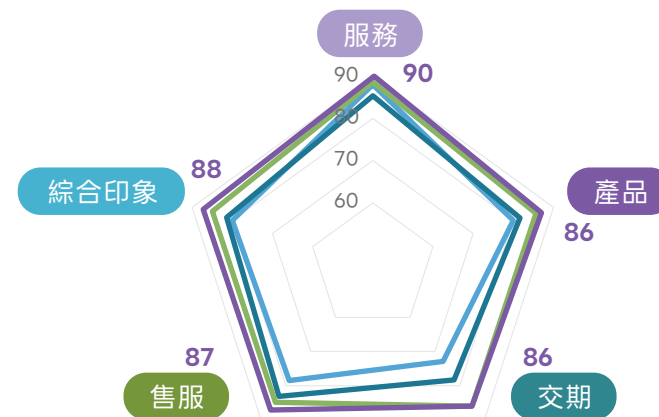
88

品牌信賴深化

綜合印象由 80 分顯著提升至 88 分，這份來自各層面的高度肯定，不僅是數字的增長，更代表客戶對羅昇品牌的認可，從單純的產品選擇昇華為深厚的信賴託付。

近四年表現比較

- 2022年
- 2023年
- 2024年
- 2025年

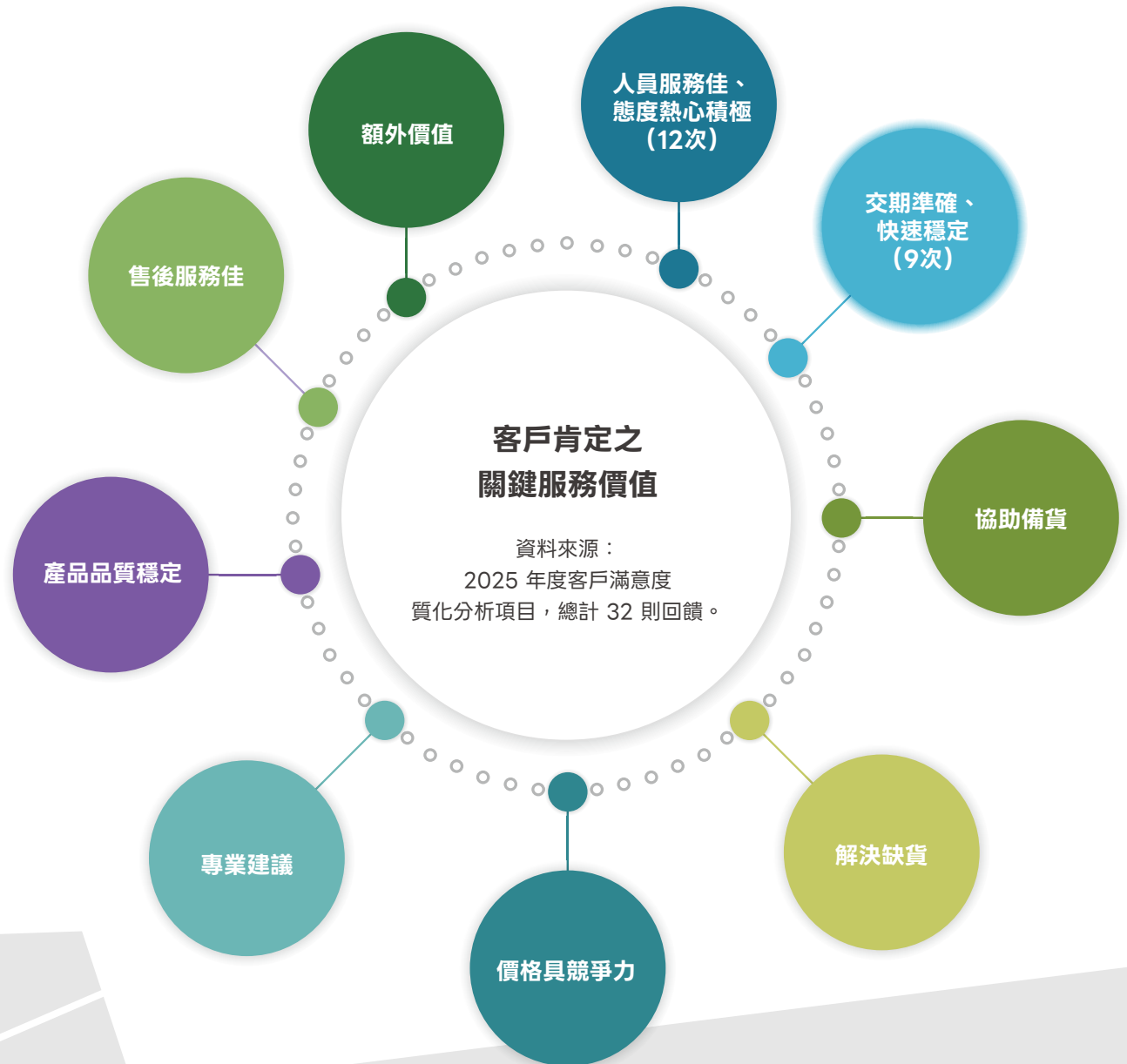


滿意度	服務	產品	交期	售服	綜合印象
2022	88	80	73	79	80
2023	86	81	78	84	82
2024	89	85	86	85	86
2025	90	86	86	87	88

客戶心聲與未來展望

在羅昇，我們深信量化數據背後，客戶的真實感受才是推動永續承諾的核心動力。2025 年的調查中，我們珍視地蒐集到 32 則關鍵正向回饋，其中「人員服務熱忱」與「交期穩定」已成為客戶心中公認的羅昇價值標籤。透過質化分析，我們洞察到客戶最直接的肯定來自於「同仁熱心積極的專業態度」，此項反饋共獲 12 次認可，穩居服務價值首位。同時，「準確、快速且穩定的交期」也獲得 9 次高度評價，具體展現了羅昇在物流效能上的改善成果。此外，客戶對於我們在解決缺貨危機、維持產品質量、提供競爭力價格以及專業技術建議等面向，皆給予深厚的信任肯定。

儘管 2025 年實績優異，羅昇仍將客戶的微小叮嚀視為預防性管理的關鍵。針對表現穩定的產品質量，我們持續落實監測機制。對於「交貨數量及品名正確度」出現的 1 分波動，羅昇已納入常態性品質監督項目，配合既有內部流程審視，確保服務穩健維持於高品質水準。我們深信，唯有在細節中實踐卓越管理，才能與客戶攜手邁向永續未來。



從肯定中進步，在反饋中優化

除了珍惜客戶給予的肯定，羅昇更將每一份不滿意的意見視為制度優化的契機。我們認為，真正的服務價值不只體現於高分實績，更在於面對客戶痛點時的即時回應與解決能力。

客戶訴願管理與品質持續精進

羅昇企業建立了標準化的「意見分析與追蹤機制」。針對年度滿意度調查中評分較低（分項低於 5 分或總分低於 70 分）的重點客戶，公司會主動啟動專案檢討，由業務、產品經理及技術部門共同分析原因，並落實具體的改善行動。

2025 年度重點改善實績

2025 年，我們共追蹤 11 家重點客戶，分析顯示「物流交期」為核心關注議題（佔比 91%），其次為品質維修與規格齊全度。相關改善對策如下：

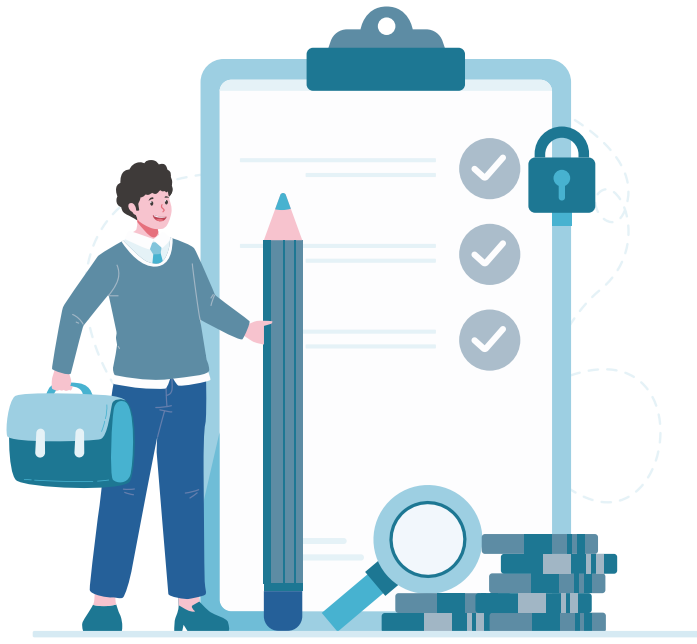
客戶反映重點	件數	原因分析與現況說明	精進措施與改善行動	涵蓋產業類別
物流交期穩定度	10	特定專案規格因供應商交期跳票，導致交貨延後。或常用規格庫存預估誤差。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應鏈聯防：建立預警機制，降低交期波動影響。 2. 滾動式預測：對接客戶長期需求，確保供需平衡。 3. 核心安全庫存：提高重點機種水位，降低缺料風險。 	半導體與電子設備商、自動化組裝、精密機械
產品品質與維修	3	設備零件異常損壞，或現場使用判定爭議。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 技術會議介入：協調原廠召開技術會議，加速判定與修復。 2. 現場現勘優化：視需求安排到廠或線上會勘，縮短溝通時間。 	半導體設備製造、傳動元件加工
產品規格齊全度	1	新產品推廣初期備貨不齊，影響採購選擇。	專人辦貨機制：指定專員追蹤特定貨源，並即時提供替代建議。	電梯與電控系統整合

以預警機制驅動服務卓越

透過跨部門協作，羅昇正致力將「事後處理」轉為「事前預警」。針對重大缺貨規格，我們已執行計畫性補貨，並要求同仁在外部環境變動時，主動告知預計到貨期。未來，我們將持續優化行政流程與供應鏈管理，確保服務水準穩健成長。

客戶隱私保護

羅昇全面落實隱私法規，將守護客戶資安視為經營的核心原則，更是我們對客戶最誠摯的承諾。我們深知，卓越的隱私管理是鞏固客戶信任與商業聲譽的根基。為了防範資訊外流可能帶來的法律與商譽風險，我們落實精細的檔案分級管理，確保機密資訊僅在業務必要範圍內、經主管授權後方可存取。結合持續深耕的資安文化，我們致力杜絕不當複製風險，讓客戶在與羅昇合作時，享有最高的安全感與專業保障。



2025 年資訊安全與隱私保護績效

受監管機構處分案件 **0** 件經證實之資安外洩或遺失事件 **0** 件疑似洩密之客戶申訴案 **0** 件侵犯客戶隱私之訴訟案件 **0** 件

資料保護

Data Protection

- 實施嚴謹的存取權限管理，非相關人員需經主管簽核授權方可取得特定資料存取權。
- 定期執行帳號與權限盤點，確保各項資料存取紀錄皆符合業務職掌要求。
- 提供特定客戶專屬帳號密碼查詢服務，並將查詢範圍嚴格限制於相關業務資訊內。

內部控制

Internal Control

- 常態性向同仁宣導資通安全意識，深化全員對資訊防護重要性的認知。
- 定期檢視帳號有效性並強制要求變更密碼，以維持資料存取環境的安全性。

系統管理

System Management

- 強化技術防禦體系，透過佈署防火牆保護網及多因子驗證等措施，構築堅實的網路存取防線。

教育訓練

Education & Training

- 每年定期舉辦社交工程演練，提升員工防範網路詐騙與資安威脅的實戰能力。
- 要求資訊專業人員每年參與資安專業培訓，確保技術防禦手段與時俱進。

2-2 供應鏈永續管理

展望未來，羅昇以「協力供應夥伴，共創永續價值」為願景目標，從環境、社會及治理三大面向推動供應鏈永續發展，並以制度化管理與量化指標，持續提升供應鏈之競爭優勢與韌性；並結合在地化經營與 ESG 實踐，支撐企業長期發展及產業升級。

羅昇作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，範疇橫跨零組件、機台設備與整合服務。我們深知供應商夥伴是羅昇營運成長茁壯的重要夥伴，善盡供應鏈管理機制，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，並實現與供應商攜手優化永續競爭力，共同建構穩健且高效的責任價值鏈。

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	2025 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	1. 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%	2026：100% 2030：100%
		• 定期評核前 20 大供應商的交期是否合乎標準率	目標：95% 實績：100%	2026：95% 2030：95%
	2. 強化供應商溝通機制，建立穩定夥伴關係	• 一階供應商定期經銷會議次數	目標：12 場 實績：39 場	2026：40 場 2030：40 場
		• 供應商不定期研討會次數	目標：6 場 實績：6 場	2026：48 場 2030：48 場
	3. 支持在地供應鏈發展，促進產業永續成長	• 在地化供應商採購佔比	目標：85% 實績：98%	2026：85% 2030：85%
		• 一階供應商提出減碳計畫家數	目標：3 家 實績：3 家	2026：3 家 2030：3 家

註 在地化供應商採購佔比 2025 年實績為 98%，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。

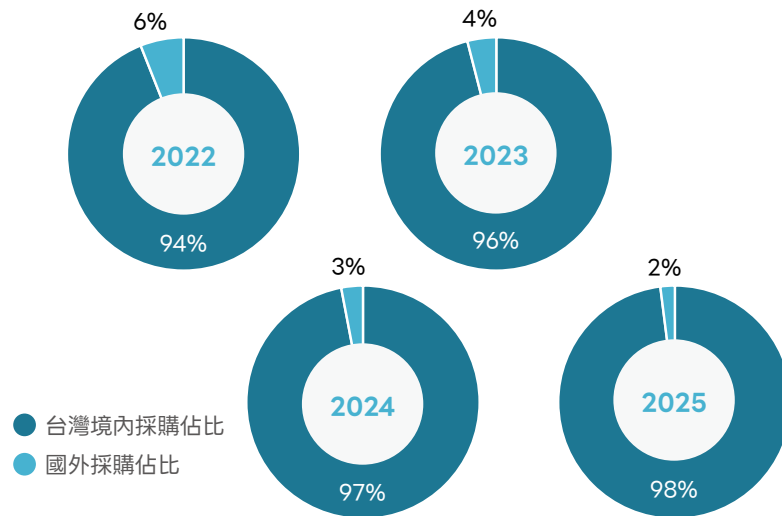
供應鏈韌性與在地化採購策略

羅昇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。然而，為應對國際局勢變化並確保供應鏈韌性，我們採取了更具彈性的採購策略。

在地化採購目標說明

2025 年在地化供應商採購佔比實績高達 98%，顯示我們對在地支持的承諾。2026 年目標雖設定為 85%，這是為了平衡區域風險、確保關鍵技術供應，以及維持產品多元化與國際競爭力所做的策略性調整。我們承諾未來仍以在地採購為主要目標。

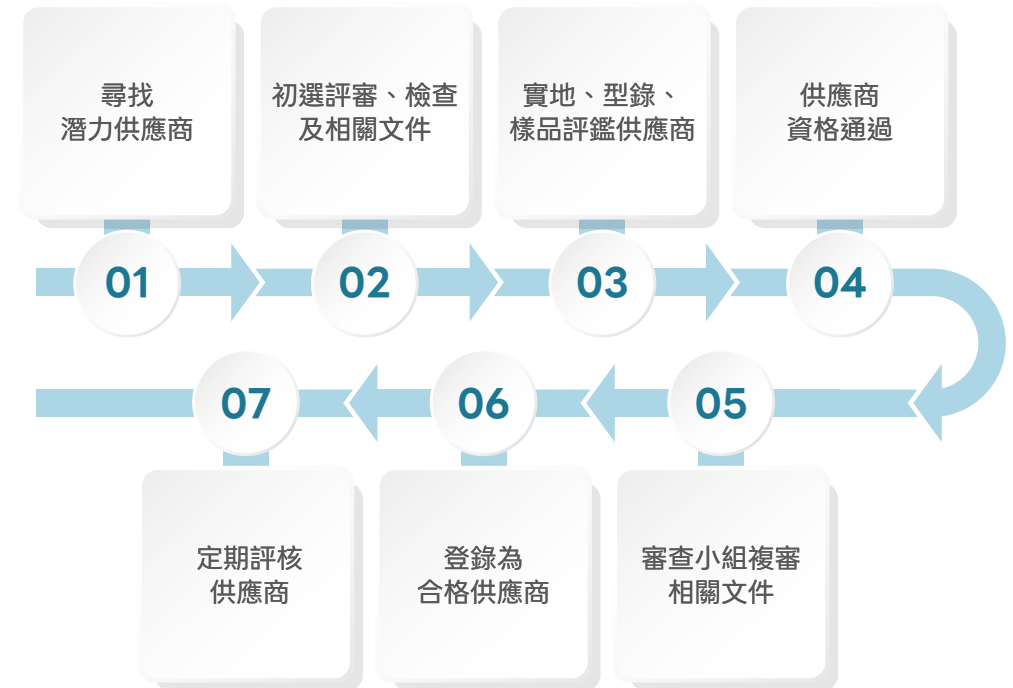
近四年度國內外採購情形



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。

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，經過內部續密評估後，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。



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、鈹、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 2025 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，2025 年有 3 家一階供應商。

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。

要求供應商簽署《供應商行為準則與社會責任承諾書》

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》之供應商家數四年度比較

年度	供應商簽署家數
2022 年	147
2023 年	143
2024 年	140
2025 年	141

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。

供應商評鑑五大構面



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。



多元溝通管道



會議研討

針對一階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

供應鏈環境績效

綠色供應鏈深化與環境績效

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。

1 供應鏈減碳支持與要求

我們將持續鼓勵一階供應商提出減碳計畫。為協助供應商達成減碳目標，羅昇將與供應商往來會議或研討會中鼓勵倡導 ESG，提供碳盤查方法與節能建議，將綠色要求從企業內部延伸至外部夥伴，共同實現淨零目標。

2 資源循環利用績效（2025 年實績）

透過與當地供應商及物流夥伴合作，我們推動包裝材料與棧板回收再利用，將永續管理與營運效益結合。



2025 年供應鏈環境績效



進貨包裝材料回收再利用

客戶反映重點	涵蓋產業類別
合作對象	當地供應商
作法	實施 PE 膜包裝材料進行回收與重複利用
成效	2025 年進貨包裝材料回收總量為 498 公斤，其中 PE 膜重複再利用總量 484 公斤佔總回收比 97%，節省乖乖粒成本 72,600 元



棧板回收再利用

客戶反映重點	涵蓋產業類別
合作對象	當地供應商、物流夥伴
作法	回收再利用出貨棧板，減少資源浪費
成效	2025 年回收棧板總量 11,233 公斤，其中重複再利用總量 8,716 公斤佔總回收比 78%，節省棧板成本 348,640 元

註 1 全新乖乖粒一袋單價 900 元，重量 6 公斤

註 2 全新棧板一塊單價 800 ~ 1280 元，重量 20KG（以 800 元來計算）

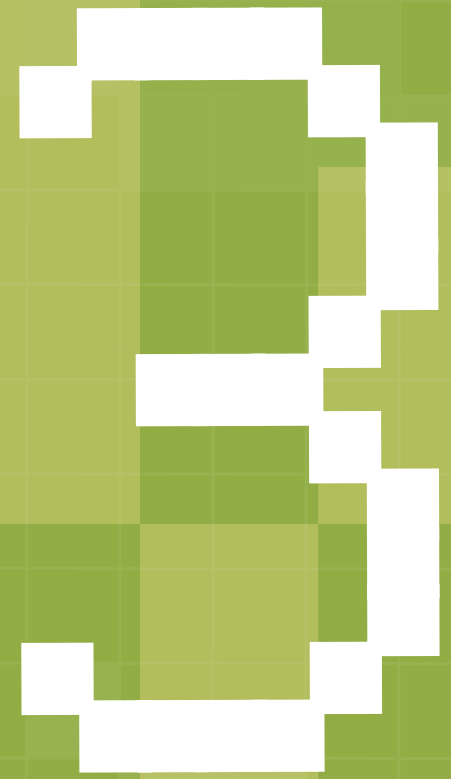


創造共享價值

3-1 員工概況

3-2 學習發展

3-3 打造幸福健康職場



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 2025 年底（12 / 31），台灣羅昇之人力為 111 人。全職員工佔 100%，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。

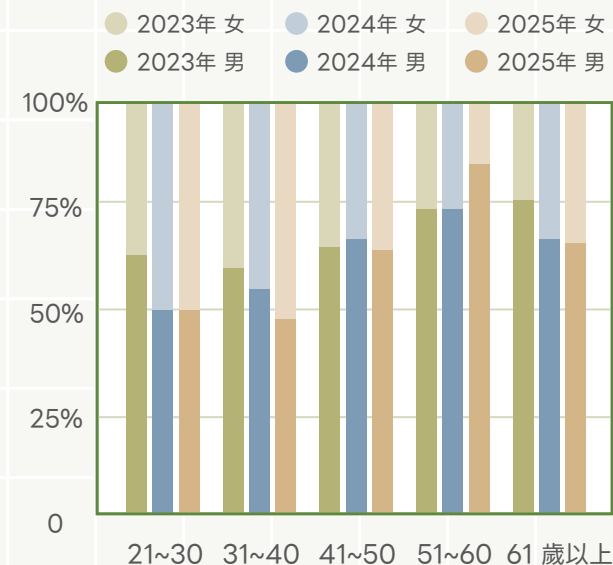
人才招募

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，建構不會有種族、宗教、膚色、國籍、性別等歧視的多元平等職場環境，且秉持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

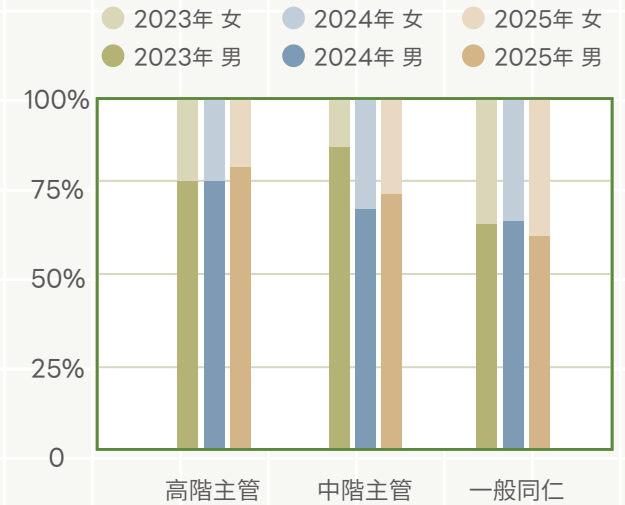
年度	2023				2024				2025			
	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
21-30 歲	5	62.50%	3	37.50%	5	50.00%	5	50.00%	1	50.00%	1	50.00%
31-40 歲	19	61.30%	12	38.70%	16	57.10%	12	42.90%	12	48.00%	13	52.00%
41-50 歲	34	65.40%	18	34.60%	34	66.70%	17	33.30%	32	61.54%	20	38.46%
51-60 歲	17	73.90%	6	26.10%	17	73.90%	6	26.10%	24	82.76%	5	17.24%
60 歲以上	3	75.00%	1	25.00%	2	66.70%	1	33.30%	2	66.67%	1	33.33%
合計	78	66.10%	40	33.90%	74	64.30%	41	35.70%	71	63.96%	40	36.04%
總計	118				115				111			





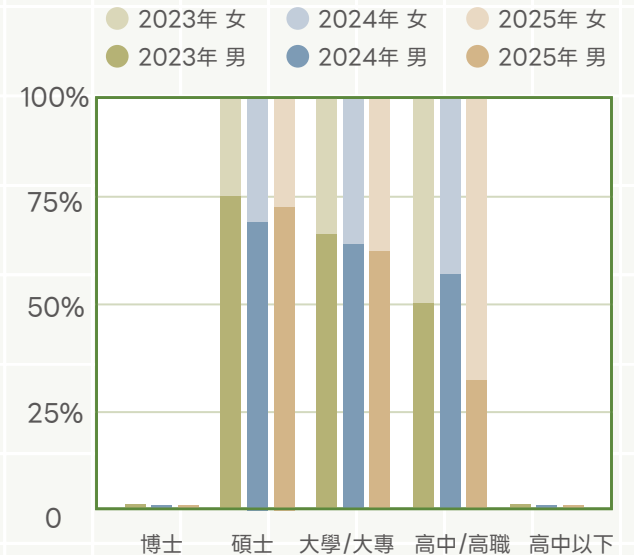
職級與性別分布比例

年度	2023				2024				2025			
	職級 / 性別	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女
高階主管	3	75.00%	1	25.00%	3	75.00%	1	25.00%	4	80.00%	1	20.00%
中階主管	15	83.30%	3	16.70%	15	68.20%	7	31.80%	18	72.00%	7	28.00%
一般同仁	60	62.50%	36	37.50%	56	62.90%	33	37.10%	49	60.49%	32	39.51%
合計	78	66.10%	40	33.90%	74	64.30%	41	35.70%	71	63.96%	40	36.04%
總計	118				115				111			



學歷與性別分布比例

年度	2023				2024				2025			
	學歷 / 性別	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女
博士	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
碩士	15	75.00%	5	25.00%	13	68.40%	6	31.60%	16	72.73%	6	27.27%
大學 / 大專	61	64.90%	33	35.10%	58	63.70%	33	36.30%	54	62.79%	32	37.21%
高中 / 高職	2	50.00%	2	50.00%	3	60.00%	2	40.00%	1	33.33%	2	66.67%
高中以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	78	66.10%	40	33.90%	74	64.30%	41	35.70%	71	63.96%	40	36.04%
總計	118				115				111			



員工為公司最重要的資產，羅昇一向重視人才的流動與適性安排，於 2024 年及 2025 年之離職率約在 16% ~ 17% 左右，2025 年之離職人數為 18 人，離職率 16.22%，較 2024 年離職人數 20 人，離職率 17.39% 為少。2025 年度離職率較 2024 年度下滑 1.17%，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，惟整體下降幅度主要係 30 歲以下及 50 歲以上男性員工的離職人數各減少 1 人所致。藉由統計數據得知 2025 年離職占比為 31 ~ 50 歲男性員工為主。羅昇近幾年持續投入人才培育發展，並舉辦內部活動以凝聚員工向心力，因此在組織與人員漸趨穩定。



新進員工統計

年度	2024				2025			
	男		女		男		女	
性別	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}
年齡								
<30	3	16.67%	5	27.78%	3	25.00%	0	0%
31-50	7	38.89%	1	5.56%	6	50.00%	3	25.00%
>51	2	11.11%	0	0%	0	0%	0	0%
合計人數	12		6		9		3	
占比 (%)	66.67%		33.33%		75.00%		25.00%	
新進且在職總人數	14				8			
總員工占比 (%) ^{註2}	12.17%				7.21%			

- 註1 新進員工比例 (%) = 各區間新進人員 / 總新進人數
- 註2 總員工占比 (%) = 新進且在職總人數 / 年底總人數
- 註3 2023 年資訊不完整，故不揭露

離職率統計

年度	2024				2025			
	男		女		男		女	
性別	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}	人數	占比 (%) ^{註1}
年齡								
<30	3	2.60%	3	2.60%	2	1.80%	0	0.00%
31-50	11	9.57%	1	0.87%	12	10.81%	2	1.80%
>51	2	1.74%	0	0.00%	1	0.90%	1	0.90%
合計人數	16	13.91%	4	3.48%	15	13.51%	3	2.70%
離職性別占比 (%) ^{註2}	80%		20%		83.33%		16.67%	
離職率 (%) ^{註3}	17.39%				16.22%			

- 註1 離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數 / 年底總人數
- 註2 離職員工性別占比 (%) = 各性別離職人員數 / 總離職人數
- 註3 離職率 = 每月離職 / 每月員工總人數的平均值
- 註4 2023 年資訊不完整，故不揭露



依合約聘僱類別

年度	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
聘僱類別 / 性別						
員工人數	78	40	74	41	71	40
全職 - 正職 ^{註1}	78	40	73	40	71	40
兼職 - 實習生 ^{註2}	0	0	1	1	0	0
非員工工作者	0	0	0	1 ^{註3}	1 ^{註3}	0
總計	118		115		111	

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

2025 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	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
類型 / 性別												
全職員工	37	26	3	2	3	2	21	6	6	2	1	2
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	63		5		5		27		8		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	男性		女性	
高級管理階層	80%		20%	
非高級管理階層	72%		28%	
技術人員	0%		0%	
其他員工	60%		40%	
	本國籍		其他	
	100%		0%	
	100%		0%	
	100%		0%	
	100%		0%	

育嬰留停

年度	2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合申請資格人數	1	0	1	2	1	3	1	0	1
當年度實際申請人數 (A)	1	0	1	1	0	1	1	0	1
當年度應復職人數 (B)	1	0	1	1	0	1	1	0	1
當年度實際復職人數 (C)	0	0	0	1	0	1	0	0	0
前一年度實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度復職持續工作一年人數 (E)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
復職率 % (C/B)	0	0	0%	1	0	100%	0	0	0%
留任率 % (E/D)	0	0	0%	0	0	0%	1	0	100%

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 2023 年～ 2025 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	2023	2024	2025
身心障礙	1	1	1

註 本公司依法需聘用身心障礙者一名。

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

高階管理階層雇用當地勞工

台灣 **100%**



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

2025 年訓練目標	2025 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	責任資源 <ul style="list-style-type: none"> HR 及相關單位主管 高階主管的支持 系統面 外部管顧資源 行動 <ul style="list-style-type: none"> 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
9 人次

新進員工通識訓練總時數
31.5 小時

依員工職級劃分平均訓練

主管職 **276 小時**

一般同仁 **791.5 小時**

全體同仁 **1067.5 小時**

其他政策性課程訓練

誠信手冊訓練 **111 人次 / 111 小時**

內線交易禁止與防制 **113 人次 / 113 小時**

職場不法侵害 **9 人次 / 9 小時**

職業安全衛生教育訓練 **107 人次 / 107 小時**

個資保護法 (GDPR) **110 人次 / 165 小時**

永續相關訓練

ESG 工作坊
3 人次 / 42 小時

供應鏈永續揭露與 CSA 評估
1 人次 / 3 小時

IFRS 永續揭露準則宣導
2 人次 / 6 小時

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。





訓練類別

新人教育訓練計畫

公司簡介

- **目標：**協助新人了解集團及公司組織架構，經營理念，企業文化及相關公司制度。
- **對象：**新進員工
- **培育方向：**新人訓練透過講授集團及公司組織架構與經營理念等相關公司制度，以協助新進同仁能更快速地認識公司組織架構，及了解企業文化與價值觀。

新人勞工安全衛生教育訓練課程

- **目標：**協助新人了解如何防止職業災害的發生，並提升其工作的安全衛生知識與技能。同時，協助新人能預防和處理職場暴力、性騷擾及霸凌等行為，以保障其身心健康和安全。
- **對象：**新進人員
- **培育方向：**透過講授及案例分享等方式，協助新人建立正確的職業安全衛生觀念，了解如何防止職業災害及防止不法侵害的發生，得以保障其身心健康和安全。

新人教育訓練課程實績

新進員工通識訓練課程：9 人次 / 31.5 小時。

訓練類別

主管管理職能別訓練計畫

- **目標：**協助培養各階層主管發展領導自我、領導團隊、提升其管理能力與策略領導能力。
- **對象：**基層 / 中階 / 高階主管
- **培育方向：**透過專業講師以講授、個案研討及情境式領導分享等多元培育方式，培養各階層主管如何領導及建立高績效團隊，並發展其領導梯隊的關鍵能力。

主管管理職能訓練課程實績

主管管理職能訓練課程：9 人次 / 72 小時。

訓練類別

專業職能訓練計畫

- **目標：**提升員工的專業知識與技能，使其能夠更有效地執行工作，以達成個人與部門之目標。
- **對象：**全體員工

部門專業職能訓練

為強化部門專業知識技能，建立一致流程與標準，提升員工問題解決能力並降低作業疏失、提升工作品質，讓員工可以更快上手。例如：產品 / 業務單位針對產品及代理品牌規畫相關課程、FAE 技術單位則介紹維修代理各品牌等操作步驟，其他後勤單位則著重專業職能相關培訓。

因應客戶 / 廠商業務上需求之訓練

- 一般職業安全衛生課程：產品單位同仁為符合客戶在業務上之要求，須具備一般職業安全衛生證照，由公司安排其參加專業機構舉辦之課程。
- 梅卡曼德 3D 視覺技術培訓：因新產品代理與業務推廣需要，參加梅卡曼德提供之 3D 視覺教育訓練課程，了解結構光相機成像原理，藉由系統操作學習 3D 測量檢測能力，掌握硬體架設使用與參數設定，熟悉 Mech-MSR 軟體操作，提升測量精度。

法規政策性之訓練課程

- 甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練：因應職業安全衛生教育訓練規則，業務主管應接受其教育訓練，以預防職業災害並提升安全衛生知能。
- 急救人員：因應台灣勞工健康保護規則及職業安全衛生法規，急救人員訓練中習得常見的緊急處置觀念、緊急狀況之應變。

內部稽核訓練

熟悉內部稽核的流程與方法，具備判斷稽核項目的標準與改善後續追蹤流程，且獨立執行內部稽核能力。

專業職能訓練課程實績

- 部門專業職能訓練：21 人次 / 303 小時。
- 一般職業安全衛生課程：13 人次 / 78 小時。
- 梅卡曼德 3D 視覺技術培訓：3 人次 / 192 小時。
- 甲種職業安全衛生業務主管：1 人次 / 6 小時。
- 急救人員複訓：1 人次 / 3 小時。
- 內部稽核訓練：2 人次 / 18 小時。

訓練類別

ESG 環境永續培訓

羅昇為落實 ESG 永續管理及提升淨零管理之績效，於企業內積極培養 ESG 相關專業人才。於 2023 年起開辦 ESG 相關培訓課程，培育公司永續專業人才，並鼓勵公司內部參與 ESG 相關工作之同仁參訓並取得相關證照。在 2025 年度 ESG 相關之培訓內容如下：

「ESG 工作坊」課程

包含探討碳權與碳交易市場 (ETS)、ISO 14067 產品碳足跡、碳定價趨勢及企業內部碳定價、循環經濟案例解析、2026 ESG 關鍵趨勢之國際趨勢介紹，例如：AI 如何助攻減碳，ESG 國際評比與 DJSI 最新題組分析等議題。

供應鏈永續揭露與 CSA 評估課程

包含資本市場看 ESG 評比 × CSA 實務輔導、CSA 宏觀意義 × 日本交易所合作案例、企業面臨的實體風險管理、如何看台灣百強企業永續戰力及永續評估推動企業行動的心法等內容。

IFRS 永續揭露準則宣導課程

包含 IFRS 永續揭露準則暨範例、簡介 IFRS 永續揭露準則問答集、IFRS 永續揭露準則導入計畫參考範例等議題。

ESG 永續培訓實績

ESG 永續訓練相關實績
請見右方 2023 ~ 2025 年歷年實績展現表

培育永續專業人才之實績展現

類別 / 課程	2023 年	2024 年	2025 年
ESG 相關專業培訓	永續管理師證照 4 人次 / 256 小時	永續管理師證照 4 人次 / 256 小時	「ESG 工作坊」 3 人次 / 42 小時
		淨零管理認證 3 人次 / 114 小時	供應鏈永續揭露與 CSA 評估 1 人次 / 3 小時
			IFRS 永續揭露準則宣導課程 2 人次 / 6 小時
合計	4 人次 / 256 小時	7 人次 / 370 小時	6 人次 / 51 小時





每名員工每年接受訓練的平均時數

員工受訓總時數	2023			2024			2025		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
	328.1	149.9	478.0	325.1	176.9	502.0	859.0	208.5	1067.5
管理職	124.4	27.6	152.0	101.8	45.2	147.0	191.0	85.0	276.0
非管理層	203.8	122.3	326.0	223.4	131.6	355.0	668.0	123.5	791.5
直接員工 (Direct Labor)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
間接員工 (Indirect Labor)	328.1	149.9	478.0	325.1	176.9	502.0	859.0	208.5	1067.5

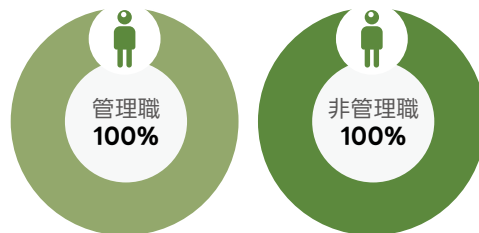
人均訓練時數

人均員工受訓總時數	2023			2024			2025		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
	4.21	3.75	4.05	4.39	4.32	4.37	12.10	5.23	9.62
管理職	6.89	7.00	6.91	5.67	5.63	5.65	8.68	10.63	9.20
非管理層	3.40	3.39	3.40	3.98	4.00	3.99	13.63	3.86	9.77
直接員工 (Direct Labor)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
間接員工 (Indirect Labor)	4.21	3.75	4.05	4.39	4.32	4.37	12.10	5.21	9.62

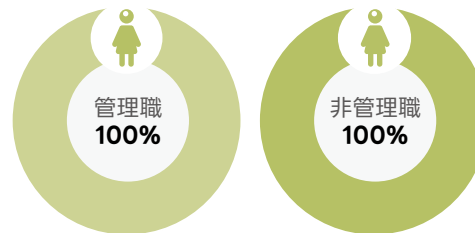
績效管理與發展

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 2025 年度所有正職員工皆依上述原則接受考核，考核比率如右：

接受考核的男性員工比例



接受考核的女性員工比例



接受考核的
員工比例
100%

註 聘用之清潔人員一位，未納入績效考核

管理職 / 非管理職與性別分布

年度	2023			2024			2025		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
接受定期績效與 職涯發展評估之管理職的人數	18	4	22	18	8	26	22	8	30
接受定期績效與 職涯發展評估之非管理職的人數	60	34	94	55	31	86	49	31	80

持續改善計畫

羅昇企業為強化培養同仁問題分析與解決的正確觀念與邏輯思考，由佳世達集團持續改善計畫的教練，針對本公司技術部門的同仁進行持續改善計畫的教育訓練。從而培養技術部門同仁具備 DMAIC 的基本概念，以及瞭解 DMAIC 執行的過程。2025 年 DMAIC 課程，共有 9 人次 / 31.5 小時。

註 DMAIC 中英文說明：Define - 界定問題；Measure - 衡量現況；Analyze - 分析原因；Improve - 改善方案；Control - 管制績效



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



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知曉。

人權風險減緩措施

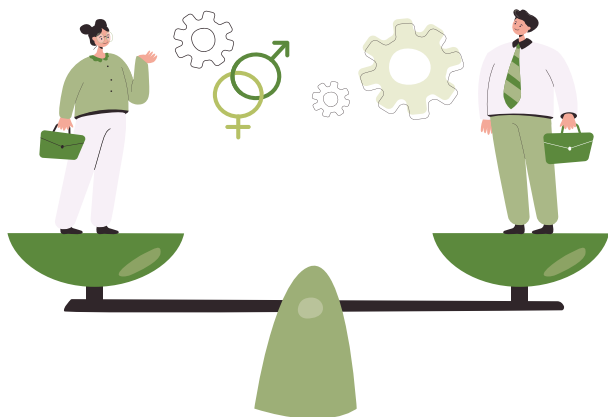
為確保工作環境安全，公司提供舒適安全及健康的工作環境，並提供工作所需之防護設備，以保護所有員工之安全與健康，針對員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急事故應變宣導等。另外，公司訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防制因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，讓員工能安心於職場工作，並由所有管理階層皆簽署「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，要求所有管理階層填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」，請管理階層自主檢核並宣告以承諾杜絕所有職場上之不法侵害之發生。同時，透過一年至少四次的勞資會議溝通，針對員工所提出問題由管理階層來回應。

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 2025 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。並且本公司預計於未來逐步執行公司內部及供應商的人權盡職調查，利於在報告書中揭露人權相關資訊。

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。

- ※ 2025 年度共計召開四次勞資委員會，並無決策重大事項。
- ※ 本公司依勞動基準法第 16 條規定執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短預告期（10 至 30 日），本公司無另訂團體協約規定預告期。
- ※ 本公司未來也將實施退休或離職員工的過度協助方案，計畫未來納入員工福利制度規劃。



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
2025 年管理目標	每季於內部公布勞工動態及業務概況。2025 年管理目標達成狀況，皆已達成。
2026 年管理目標	每季於內部公布勞工動態及業務概況。
中長期目標	維持每年至少 4 次以上勞資溝通
管理方式	<ul style="list-style-type: none"> • 責任：人力資源中心 • 資源：1. 勞資會議 2. 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

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。

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	0.72	0.66
非管理職	0.81	0.74

註 以上資料為 2025 全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。

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 1 同職級男女起薪同等同酬，比例為 1:1。
 2 計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。
 3 當地最低薪資 (法定基本工資)：2025 年為新台幣 28,590 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。

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	2023	2024	2025
一般人數 (人) (A)	107	108	101
全時薪資總額 (B)	92,275	102,797	92,225
薪資平均數 (C=B/A)	862	952	913
薪資中位數	801	886	878

- 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 2025 年，羅昇企業非擔任主管職務之全時員工人數共計 101 人；薪資總額共計 92,225 仟元。

最高個人薪酬與薪資結構變化影響指標

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 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數

2024 年比率 **6.25**

2025 年比率 **5.27**

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 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比

2024 年比率 **1.58**

2025 年比率 **0.84**

- 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 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數。
 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

本公司之經營哲學為「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、陪產檢及陪產假（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
- ✓ 季獎金、年終獎金
- ✓ 員工分紅
- ✓ 三節，生日，五一禮金
- ✓ 子女獎助學金補助
- ✓ 久任員工金幣
- ✓ 旅遊補助
- ✓ 生日假



- 員工持股信託：目前入會員工占全體員工達 72.97%。而關係企業之員工入會之比例達 59.5%。適用對象：本公司暨符合公司法所訂關係之員工。
- 季獎金：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。
- 子女獎助學金補助：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。2025 年發放助學金 359,000 元；每位同仁之高中職以上至研究所子女，學業成績及操行達甲等或 80 分以上者，高中職 / 五專可申請獎學金 2,000 元；大學 / 研究所可申請獎學金 2,500 元，2025 年發放獎學金 58,000 元，2025 年獎助學金發放總金額共 417,000 元。
- 久任員工金幣：本公司針對 10 年、20 年及 30 年久任同仁，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 2025 年為例，每人發放旅遊點數 5000 元。
- 生日假：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 2025 年召集公司、子公司同仁及眷屬及號召外部協會 TEEIA 會員，共計 238 人次共同參與羅昇聯合淨灘活動。撿拾海廢共計：一般垃圾 440 公斤、可回收垃圾 70 公斤，共計 510 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。
- 公司每半年提供每位同仁聚餐預算，讓同仁與部門同事與主管歡聚用餐，藉此協助同仁聯繫感情與凝聚力，建立部門共同歸屬感。
- 每年參與集團年終尾牙活動，藉此強化與關係企業同事交流溝通，傳遞集團企業價值並凝聚集團共識。



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

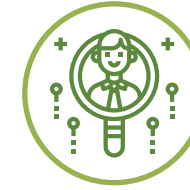
- 提供免費零食及咖啡飲料，為同仁於工作中灌注能量。
- 舒適溫馨的辦公空間及員工休憩區。
- 為久坐辦公之同仁貼心提供符合人體工學的桌椅。
- 本公司為體恤同仁上下班通勤，實施彈性上班：上班時間為 07:30 ~ 09:00，下班時間為 16:30 ~ 18:00。



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 4.31 分。
([績效請參考員工滿意度章節](#))



員工滿意度調查

本公司自 2023 年起，每年實施一次員工滿意度調查，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。調查涵蓋新莊總部、桃園、新竹、台中、台南及高雄等業務區所，問卷題項總計 25 題，邀請全公司員工自由意願，採不具名線上 google 表單填寫方式，調查期間為 2025 年 11 月下旬至 12 月初。以 2025/12 月在職員工為 111 人計，共 84 人填寫，回覆率為 75.7%。整體滿意度平均為 4.31 分。

根據 2023 年、2024 年及 2025 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、工作面及學習發展方面，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。



為有效回應員工回饋，本公司擬計畫執行下列方向，以期員工更了解公司重視員工意見，及增進員工認同與歸屬感。

• 提供員工訓練與學習機會

公司對於員工之工作內容予以適時調整，並給予員工學習的機會與資源，以增進員工工作的動力。

• 檢視內部工作流程

檢視工作流程評估是否需要優化之處，進行研擬改善計畫，參考集團持續改善計畫 CIP (Continuous Improvement Program)，同時導入 RPA 於日常工作流程中，減少員工重複性工作的時間，增進員工工作效率。

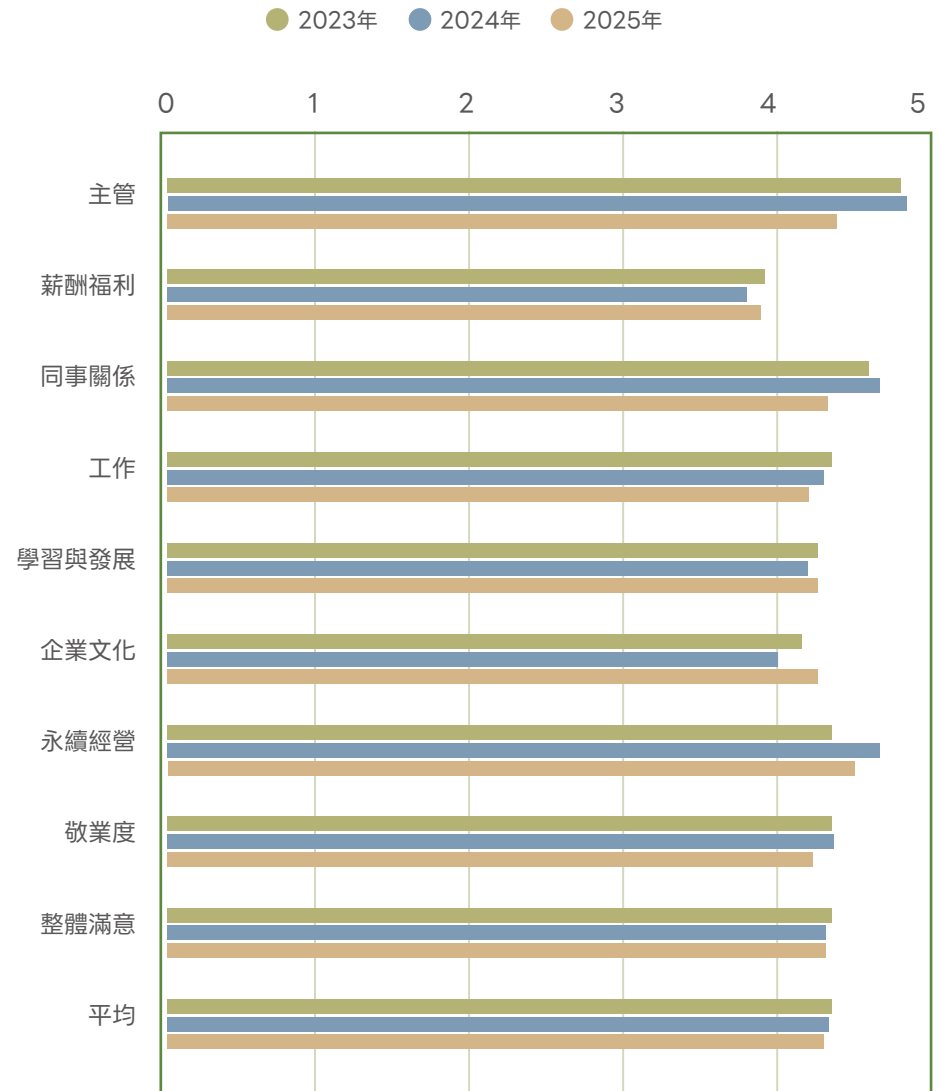
• 豐富員工福利資源

提供給員工完善的福利制度，並深入了解員工的心聲，提供員工期待之福利項目。舉辦員工活動及規劃員工旅遊，以凝聚團隊向心力及感情、促進跨部門交流及促進身心放鬆與平衡。

綜合三年之調查員工滿意度調查面向前三名



年度	2023	2024	2025
主管	4.89	4.92	4.43
薪酬福利	3.96	3.79	3.92
同事關係	4.67	4.72	4.33
工作	4.39	4.27	4.20
學習與發展	4.21	4.16	4.21
企業文化	4.12	4.01	4.23
永續經營	4.39	4.71	4.54
敬業度	4.39	4.40	4.28
整體滿意	4.39	4.31	4.31
平均	4.38	4.37	4.31



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。

本公司亦致力於提供性別友善的職場環境，女性同仁占比本公司全體同仁之 40% 左右，且多為育齡婦女，為此本公司制定了「職場母性勞工健康保護實施計畫」，建立對女性員工和母性健康友善的職場設施與制度。同時，公司提供完善的母嬰親善設施，重視員工工作與家庭照顧責任平衡的需求，致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場，提供友善彈性的育嬰留停及家庭照顧假制度。此外，福委會提供生育補助、結婚津貼、子女獎助學金等。本公司近三年申請育嬰留停情形，請參考[育嬰留停](#)章節。

此外，本公司為支持同仁安心生養，特別安排妊娠員工與臨場職護進行衛教諮詢，減輕新手媽媽初為人母的焦慮壓力。同時，福委會提供生育補助、員工子女獎助學金等。2023 年～2025 年關於本公司生育補助、員工子女獎學金及助學金，受惠人數及投入之金額如下：

友善婚育補助		2023	2024	2025
生育補助	人數	4 人	3 人	1 人
	金額	24,000	18,000	6,000
員工子女獎學金	人數	9 人	7 人	12 人
	金額	46,500	35,000	58,000
員工子女助學金	人數	60 人	55 人	56 人
	金額	349,500	344,000	359,000

多樣的母嬰親善措施

孕期關懷

訂定母性保護措施與制度，針對懷孕期之同仁由專職護理師追蹤與關懷懷孕期同仁的身心狀況，並進行母性健康衛教知識介紹。

實施彈性上下班制度

員工可依本身狀況調整上下班時間，最晚 9:00 到公司，星期五於工作完成可提早至 16:00 下班，讓同仁假日可以有更多彈性安排，兼顧工作與家庭照顧。



2025 年健康檢查實施狀況

計畫健檢人數	實際健檢人數	備註
109 ^{註1}	108	1位外派同仁未受檢 ^{註2}

註1 此為 2025/7 月之計畫健檢人數。

註2 該外派同仁 2025 年返台時間較短暫，故未安排受檢。

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、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。



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。

2025 年臨場服務

臨場服務	醫師	職護	合計
服務時數	6	72	78
諮詢人次	5	58	63
演講場次 / 小時	2 場 / 4 小時	-	2 場 / 4 小時
健康知識宣導次數	-	6	6

註1 臨場醫護服務次數：醫師 3 次 / 年；護理師 3 次 / 月

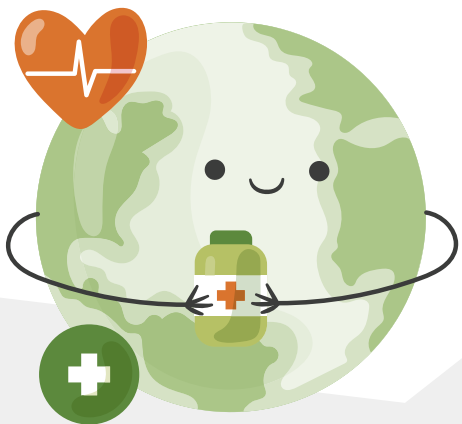
註2 健康諮詢、健康四大計畫，範疇涵蓋：人因性危害預防、母性健康保護、不法侵害與異常工作負荷預防。

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。2025 年由臨場醫師進行健康講座，2025 年舉辦兩場健康專業知識講座，首場邀請醫師分享常見外傷處置及基本的救命術，對於源自工作場所的傷害，落實勞工安全教育，加強急救觀念，使傷害降到最小。第二場分享不可忽視的不法侵害議題，說明觀念與如何預防跟同仁進行宣導。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，臨場醫護 2025 年不定期提供同仁健康文宣，共計 6 場，內容包含低溫保健注意事項、預防熱傷害、如何維持腸道健康、認識就業歧視等議題，不僅是健康方面文宣，也有其他議題分享。



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，參考 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。2025 年依照集團發布之緊急事件通報指引，指導子公司達昇、資騰、怡進、天津羅升及蘇州羅彥，並帶領子公司進行緊急事件通報演練，協助羅昇旗下子公司遇緊急事件時能確實依通報標準進行通報，以降低損害或防止事故擴大，落實風險管理，並及時提供風險管理委員會（RMC）作為應變決策之重要參考。

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

- (一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- (二) 機械、設備或器具之管理。
- (三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- (四) 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- (五) 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- (六) 採購管理、承攬管理及變更管理。
- (七) 安全衛生作業標準。
- (八) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- (九) 安全衛生教育訓練。
- (十) 個人防護具之管理。
- (十一) 健康檢查、管理及促進。
- (十二) 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- (十三) 緊急應變措施。
- (十四) 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。
- (十五) 安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- (十六) 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：
2025 年公司無發生重大職災



2025 年度本公司：
無發生職業病案例



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。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。

緊急應變 - 消防逃生演練



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	9	31.5	一般
職業安全衛生教育訓練 (年度訓練)	內部自行訓練	107	107	一般
職業安全衛生證照課程 (FAE 部門)	自行外部機構訓練	13	78	一般
堆高機檢定證照課程	自行外部機構訓練	2	6	特定
急救人員訓練	自行外部機構訓練	1	3	特定

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，延續 2024 年舉辦淨灘活動關懷環境之精神，於 2025 年舉辦羅昇集團聯合淨灘活動，此次活動除了邀集羅昇旗下子公司，更對外號召外部協會 TEEIA 共同響應守護海洋，為大自然與我們的下一代努力，以具體行動展現對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 2025 年本公司同仁參與士林親子館公益親子活動，及安得烈慈善協會志工服務，參與之志工，共計 8 人次。

本公司有感於 2025 年 0923 花蓮馬太鞍溪堰塞湖災情嚴重，因而號召集團子公司賑災募款，羅昇募款新台幣 40 萬元，怡進募款新台幣 40 萬元，達昇能源募款新台幣 20 萬元，資騰科技募款新台幣 20 萬元，總計新台幣 120 萬元合資捐款至至衛生福利部「0923 災害募款」專案。結合政府及民間力量，災害相關之援助、緊急醫療及復原重建項目，大家一起有錢出錢有力出力，協助受災地區及民眾度過難關。

2025 羅昇艦隊 x TEEIA 聯合百人淨灘活動



- 參與人數：238 人
- 撿拾海廢：
一般垃圾 440 公斤、可回收垃圾 70 公斤，合計 510 公斤
- 公益時數：714 hr



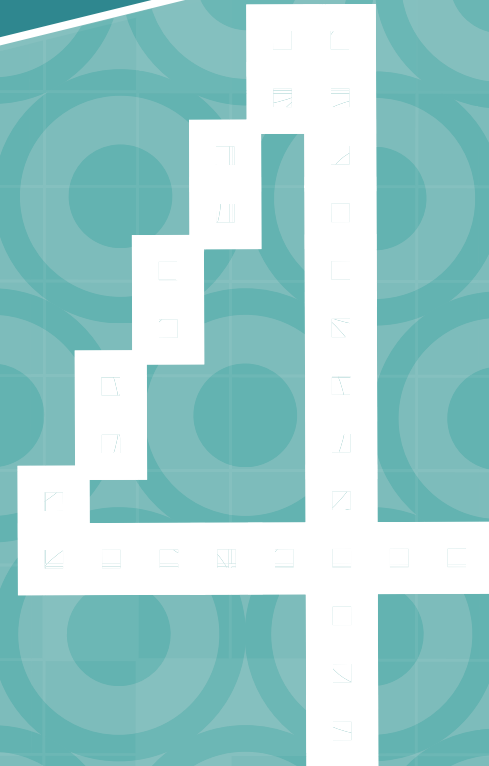


邁向永續

4-1 氣候變遷行動

4-2 永續環境管理

4-3 生物多樣性管理



◎ 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。

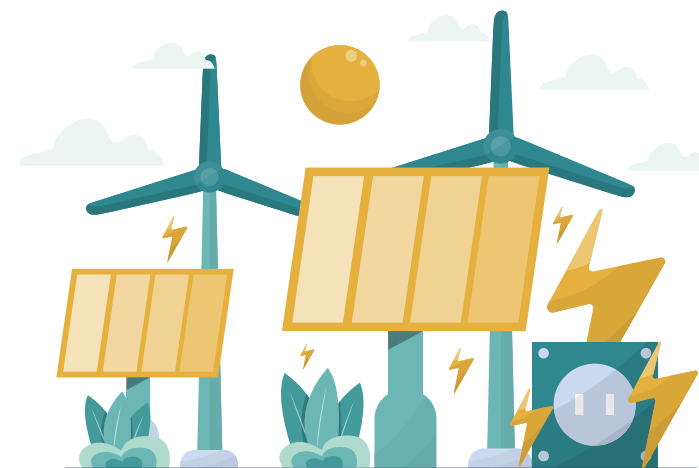
評估流程

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°C 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)	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。
	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)	

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		
透過節能方案減少企業對於水、電支出，中期可望減少碳稅支出。		透過節能方案，減少水、電費的支出，並同步減少碳排，降低未來碳稅成本，也可望營運成本支出。		
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		
<ul style="list-style-type: none"> • 智能智慧定時關閉辦公室電燈與空調。 • 智能智慧一鍵總開關，減少電源漏關導致增加耗能的可能。 • 逐步汰舊換新老舊電氣設備增加效能並減少耗能。 		<ul style="list-style-type: none"> • 不定期追蹤市場節能減碳設備。 • 塑造 ESG 優質企業形象，取得更多合作機會。 		
短期目標 / 指標 2026 年	中期目標 / 指標 2030 年	長期目標 / 指標 2050 年		
<ul style="list-style-type: none"> • 訂立企業內部節能目標 • 每季召開一次：永續發展委員會，檢視能源使用概況。 • 每季召開一次：風險管理委員會，檢視可能風險因子。 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期於 ESG 永續報告書揭露相關指標績效。 	<ul style="list-style-type: none"> • 維持各項指標長期追蹤，致力於降低企業營運成本，並減少碳稅所衍生之風險。 		



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	
極端氣候導致辦公環境損害，致使員工暴露於風險的工作環境。	因極端氣候導致辦公環境造成災損，以至於產生修繕費用、財產損失等，並可能影響員工通勤，導致營業額被迫下降。	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 定期舉行逃生演練，以應變各項可能發生之災害。 完善緊急事件通報機制，確保危害發生時之應變。 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期追蹤外部風險資訊，並對內檢視企業內部狀況。 不定期參與集團或外部舉辦之風險論壇。 定期參與集團風險會議。 	
短期目標 / 指標 2026 年	中期目標 / 指標 2030 年	長期目標 / 指標 2050 年
<ul style="list-style-type: none"> 每季召開一次：風險管理委員會。 每半年完成一次：逃生演練。 每年完成一次：消防設備檢修。 	<ul style="list-style-type: none"> 據點搬遷時評估是否位於風險脆弱區域。 更新裝潢時，將耐震、防水等風險因素，納入裝潢材質考量。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對危險係數較高的據點，研擬搬遷。 針對據點老舊裝潢，研擬重新裝潢。



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	
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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規範或規格，須額外花費成本費用，以利於達到廠商或客戶的標準。 	
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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 依需求參與外部舉辦之座談會或專業分享活動，以掌握政策趨勢與監管動向。 • 透過參與專業教育訓練及知識吸收，優化營運管理。 	
短期目標 / 指標 2026 年	中期目標 / 指標 2030 年	長期目標 / 指標 2050 年
<ul style="list-style-type: none"> • 關注國內外法規動態。 • 培育永續專業人才。 • 每年於風險管理委員會中執行各項自訂永續環境管理制度及各項減量行動。 	<ul style="list-style-type: none"> • 重視原廠及客戶相關永續規範與標準，作為推動永續管理之參考依據。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。



數位化能源管理與低碳轉型解決方案

| 單位：技術 | 類別：機會 | 面向：產品 / 服務

風險 / 機會說明

隨政府碳費徵收與供應鏈減碳要求，企業對「能源預測」與「碳足跡自動化」需求激增。開發低耗能硬體與自動化碳盤查工具，可將法規壓力轉化為市場領先優勢。

可能的財務衝擊影響

- 營收增長：透過提供符合 ISO 14067 (產品碳足跡) 規範的低碳設備，預計可提升綠色供應鏈訂單占比 15-20%。
- 成本節約：內部導入自動化監控系統，預計可降低 5-10% 的電力浪費與維修人力成本。

對內：企業內部控制 / 展望可能方針

- 研擬安裝遠端電力及溫度感測器監控數據設備，實現無人自動化監控紀錄，並能即時清楚確認各據點溫、溼度現況，並將相關技術成熟化，成為服務商品提供給客戶創造商機。
- 定期召開風險管理會議，報告監控數據，並做出探討及改善，降低暴露在風險因子的可能。

對外：企業外部控制 / 展望與方針

- 提供客戶成熟自動化技術服務，創造合作機會。
- 不定期參與供應商技術研討會議，吸收新知並精進服務品質。

短期目標 / 指標 2026 年

- 每季召開一次：永續發展委員會，檢視能源使用概況。
- 每季召開一次：風險管理委員會，報告監控數據結果。

中期目標 / 指標 2030 年

- 參與各項教育訓練，精進服務品質，提供客戶更完善的服務。

長期目標 / 指標 2050 年

- 維持服務品質，並持續致力於提供業界最佳的技術服務，為企業創造最佳的營收。



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	
<p>客戶為符合法規要求，針對低碳產品的依賴性增加，可能導致客戶消費行為改變。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 適時提供客戶依循法規下，追尋的低碳產品，以此增加營運收入。 提早佈局相關低碳商品，增加客戶的依賴性。 	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 參與廠商新品發布會，並檢視是否有永續議題相關的產品。 對內提倡新設計規劃的節能設備導入，以符合永續浪潮下的商機。 了解企業內部節能減碳的作法與實績，可套用到客戶端，創造機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期拜訪客戶，了解客戶的需求。 不定期參與廠商舉辦的研討會議、產品發布等會議。 	
短期目標 / 指標 2026 年	中期目標 / 指標 2030 年	長期目標 / 指標 2050 年
<ul style="list-style-type: none"> 每週召開一次：週會，檢視現有商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。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供智動化解決方案及整合服務。 提供客戶整廠建築更新及設備效能優化服務。 	<ul style="list-style-type: none"> 滿足客戶各項需求，共同共榮，創造營收佳績。



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	
極端氣候或異常高溫情況下，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。	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 進行精確的市場需求預測，避免庫存過多或過少。 定期監控廠區溫溼度狀況。 定期召開風險管理會議，追蹤倉儲風險概況。 		<ul style="list-style-type: none"> 加強供應商對溫控風險的意識與責任，確保商品符合標準。 不定期追蹤國內外倉儲模式，以此借鑑並優良現有方案。 	
短期目標 / 指標 2026 年		中期目標 / 指標 2030 年	
<ul style="list-style-type: none"> 每月定期對現有庫存實施溫度紀錄及監控。 每季召開一次：永續發展委員會，吸收永續議題新知。 每季召開一次：風險管理委員會，檢視可能風險因子。 		<ul style="list-style-type: none"> 於各廠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之降低。 	
		長期目標 / 指標 2050 年	
		<ul style="list-style-type: none"> 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	
<p>擴大開發節能減碳相關商品代理及銷售，致使增加營收。</p>	<p>響應乎國際永續浪潮及政府政策之推通，迎合市場須求，有望增加銷售機會從而增加營收。</p>	
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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 鎖定最需節能行業（電梯 / 空調及橡塑膠製造廠 ...）進行推廣。 • 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 2026 年	中期目標 / 指標 2030 年	長期目標 / 指標 2050 年
<ul style="list-style-type: none"> • 每季召開一次：風險管理委員會，檢視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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
<ul style="list-style-type: none"> 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，無法即時提供維修。 		<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
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		
<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 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 2026 年		中期目標 / 指標 2030 年		長期目標 / 指標 2050 年
<ul style="list-style-type: none"> 每季召開一次：風險管理委員會，追蹤資安相關風險。 每年定期檢視：備援線路是否足夠。 		<ul style="list-style-type: none"> 將地端設備上雲端，減少硬體故障風險。 		<ul style="list-style-type: none"> 建置異地備援系統，切換使用。

◎ 4-2 永續環境管理

永續願景環境策略目標

羅昇企業在推動永續轉型的過程中，以資源永續利用與社會責任為企業治理的重要基石。為強化 ESG 管理架構，本公司除發布本永續報告外，亦同步展開溫室氣體盤查及第三方查證等程序，並將其進度與成果納入季報機制，定期向董事會呈報，以確保相關作業透明、可追蹤並持續優化。

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	✓	✓
辦理盤查小組成員教育訓練	✓	✓
完成溫室氣體盤查（2025 年 12 月前）	✓	✓
完成外部查證（2027 年 12 月前）	✓	已完成共 1 家，完成率 7.7% 預計 116 年 9 月完成

註 截至 2025 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

能源管理

填寫項目	數值	單位
(1) 總耗能量 (Total energy consumed)	752.59	十億焦耳 (GJ)
(2) 電網電力百分比 (Percentage grid electricity)	90.57	%
(3) 再生能源百分比 (Percentage renewable)	0	%



(1) 總耗能量定義

包含購買的能源及企業自產 (self-generated) 的能源。範圍涵蓋直接燃料使用 (公務車)、購買的電力、加熱、冷卻及蒸汽能源。



(2) 單位換算

燃料與生物燃料應使用高熱值 (HHV) 計算；電力 (kWh) 換算為 GJ，1 度電 = 0.0036 十億焦耳 (GJ)。



(3) 再生能源定義

- 指來自補給率大於或等於消耗率的來源 (如地熱、風能、太陽能、水力、生質能)。
- 包含：自產再生能源、購買的再生能源 (若 PPA 明確包含再生能源憑證 REC 或來源保證 GOs)、Green-e 認證產品。
- 關鍵條件：REC 或 GO 必須由實體保留或註銷 (retired/cancelled)，不得出售，方可計入再生能源百分比。
- 排除：電網中非實體所能控制或影響的再生能源混合比例 (Grid mix)。

能源使用與節約

用電量

羅昇企業以辦公室及物流中心為主要營運場所，2025 年總用電量為 189,344 度，相比前一年度 2024 年用電量 184,182 度增加約 5,162 度。主要原因為「物流中心」獨立箱型水冷空調受早晚日曬緣故造成冷房效率不佳、耗電量大增，因此新一年度除持續改善庫房儲物貨架通風效率外，將避開早晚日曬因素輪流啟停廠內各自不受影響之空調主機，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，新莊（運營總部）於 2025 年度改善各單位空調管線以及控制系統之後，相比 2024 年度用電量減少 3,346 度。因此公司規劃於 2026 年針對各營運據點盤點使用多年、效率低落之空調系統逐一汰換並清潔空調管路，減少空調負載，達到節能與健康職場之雙重效益。

2025 年度總用電量**189,344 度****2025 年度總用電量增加****5,162 度**

節能目標（以 2024 年用電密集度 179.87 度 / 百萬營業額為基準）

進展時程	目標	目標計算公式
短期（每年希望達成目標）	以 2024 年為基準用電量減少 2% 2026 年用電密集度目標減少 3.60 度	用電密集度： 年使用總電量 / 年營業額（佰萬新台幣）
中期（2040 年希望達成）	以 2024 年為基準用電量減少 16% 2040 年用電密集度目標減少 28.78 度	用電密集度： 年使用總電量 / 年營業額（佰萬新台幣）
長期（2050 年希望達成）	以 2024 年為基準用電量減少 26% （2050 年用電密集度目標 減少 46.77 度）	用電密集度： 年使用總電量 / 年營業額（佰萬新台幣）

註 年營業額（佰萬新台幣）為個體羅昇營收



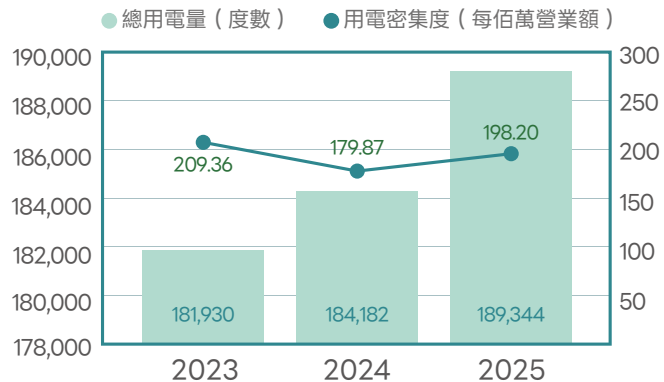
執行計畫

能源管理系統 (EMS) 精準化導入：優先針對辦公室及倉儲空調設備安裝智慧溫控模組。系統可依室內外溫差、日照與員工上下班時段自動調節空調溫度與風量，以實現最適化運轉效率。此類智慧化管理措施預期可額外提升約 5% ~ 10% 的節能效益，並強化能源使用的精準度與管理透明度。

辦公環境用電主要集中於空調與照明設備，持續透過設備改善與空間優化來提升能源效率。包含：增加自然採光以降低白天人工照明需求、於低使用率區域設置人員感應設備，自動關閉不必要之照明。

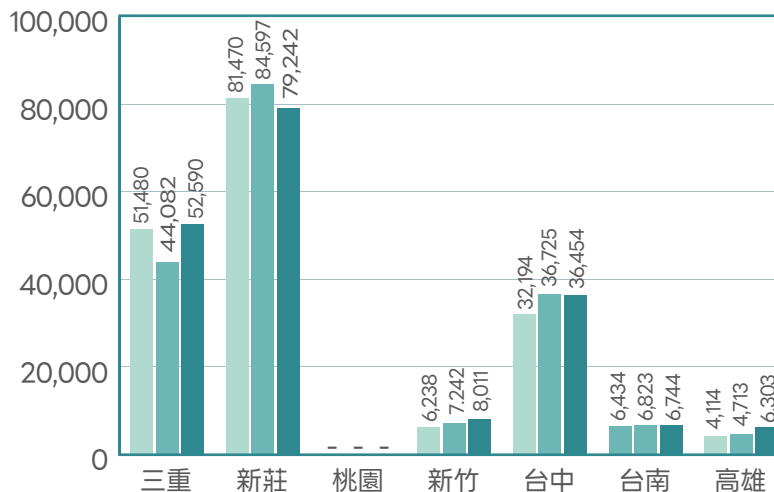
空調溫度治理措施標準化、提升空調使用效率，公司統一將各空調設定溫度管理於 25 ~ 26°C，並藉由改善室內空氣流動以提升冷房效率。同時制定空調運轉制度，固定於每日 19:00 關閉空調，減少非必要耗能。善用既有之熱交換器系統，以提升室內外空氣交換效率，降低室內二氧化碳濃度，減少因空氣品質不佳導致的疲倦感。

用電分析



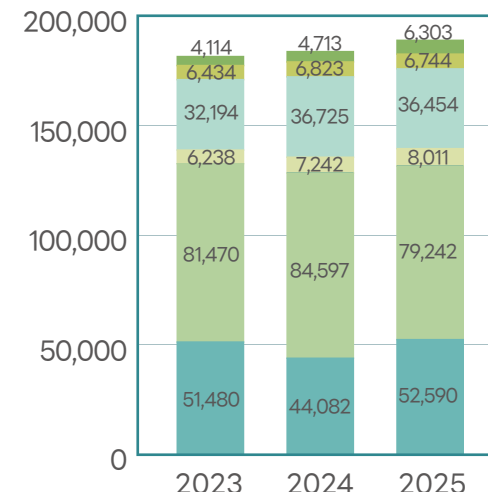
● 2023年度用電 (度數) ● 2024年度用電 (度數) ● 2025年度用電 (度數)

各單位 2023~2025 度用電比較

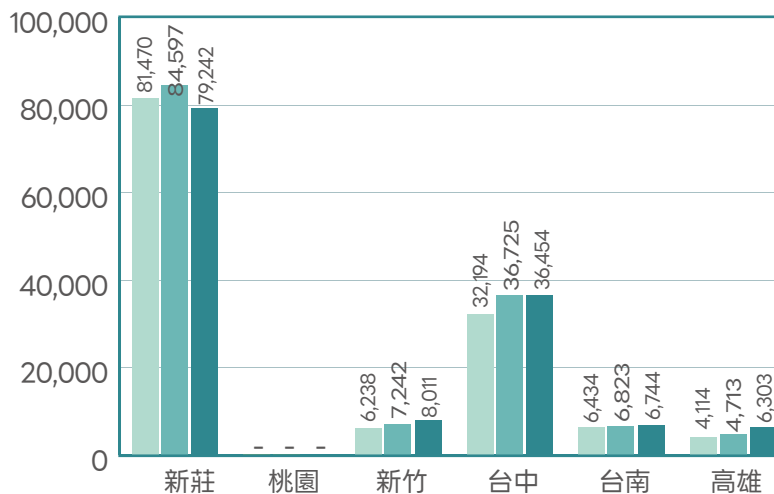


● 三重 ● 新莊 ● 桃園 ● 新竹 ● 台中 ● 台南 ● 高雄

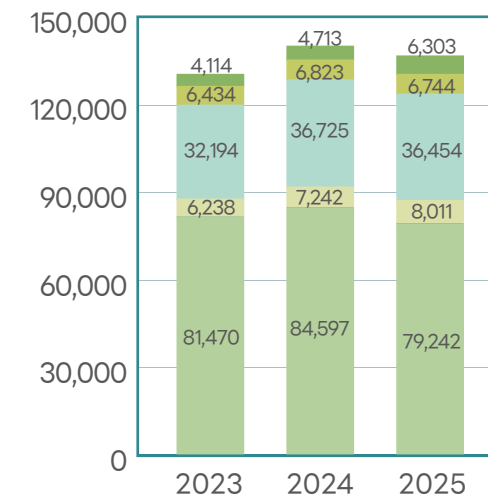
年度用電加總比較



扣除倉庫 (物流中心) 各單位 2022-2025 年度用電比較



扣除倉庫 (物流中心) 年度用電加總比較



相關措施

打造高效自然採光之永續辦公環境

推動數位節能文化，降低資訊設備耗能

逐步提升綠電使用比率，推動再生能源長期佈局

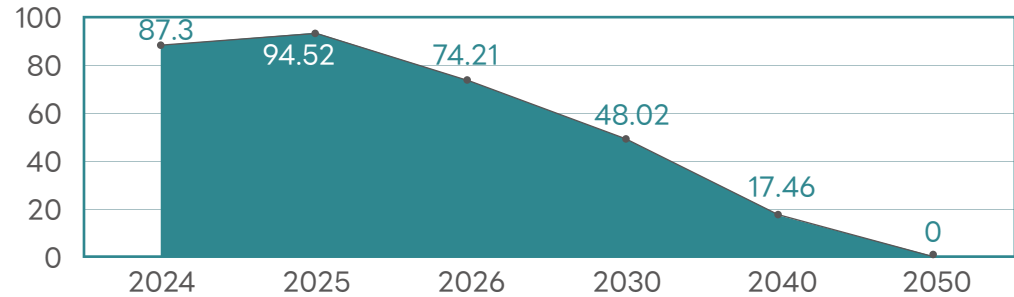
建立智慧化能源治理機制



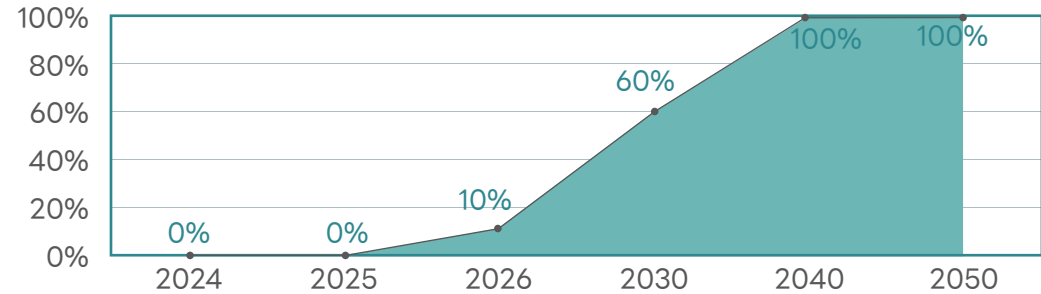
2040 年淨零碳排目標策略執行作為

減碳路徑圖

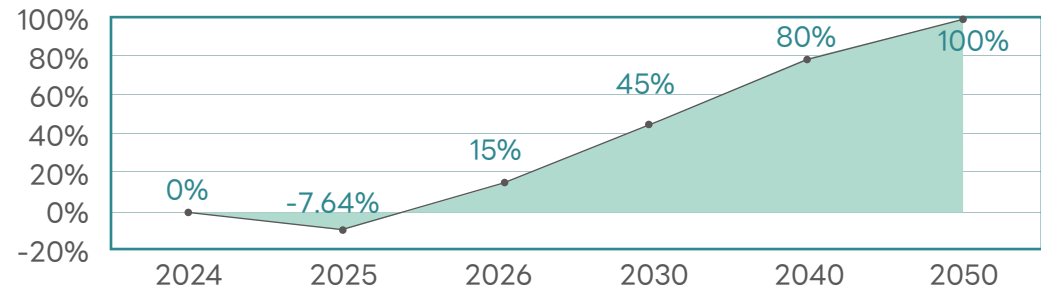
羅昇碳排放量（範疇一 & 二）



羅昇 RE 再生能源比例



羅昇碳排放減少比例（範疇一 & 二）



註 因應排放源鑑別重分類，針對類別一 & 類別二之碳排放量資訊重編

2025 年度溫室氣體盤查邊界與方法學變更說明

本公司致力於提升氣候資訊揭露之透明度與完整性，針對 2025 年度溫室氣體排放數據之揭露範疇與計算方法學進行以下重大調整，特此說明以確保數據之可比較性。

溫室氣體盤查邊界差異

本年度 ESG 報告書之溫室氣體盤查數據以揭露「羅昇個體公司」為主。為落實佳世達集團化氣候治理，本公司亦逐步將盤查邊界擴大至涵蓋 13 家關係企業之「合併營運邊界」。故附錄確信聲明書所揭露之溫室氣體總排放量與確信聲明，其涵蓋範圍大於本報告書其他章節之財務與營運邊界。

排放源鑑別重分類

配合集團邊界擴大與標準統一，本公司重新檢視各項排放源。針對「員工私車公用」之油資耗用，因該交通工具非屬公司自有或具備營運控制權之資產，自 2025 年度起將其自範疇一（類別 1：直接溫室氣體排放）重分類至範疇三（類別 3：間接溫室氣體排放－員工商務出差）。

基準年重算與歷史數據追溯

因應前述「私車公用」之重分類，為維持歷年溫室氣體排放數據之比較基準（一致性原則），本公司已依據內部「基準年重算政策」追溯並重編過去年度之溫室氣體排放數據。重算後歷史數據之範疇一佔比下降、範疇三相應增加，更新後之數值請以本年度報告書所載為準。

目前已經按照佳世達集團規劃於 2026 年度將合併公司溫盤邊界逐步擴大至範疇三，預計將以員工出差、拜訪客戶以及物流中心發貨等上下遊運輸活動數據優先揭露，待盤查數據完整之後再依照顯著項目進一步探討並提出改進措施。

減量承諾目標

羅昇企業同時遵循佳世達集團對相關目標設定，承諾：
2026 年再生能源目標達成 RE10、2030 年達成 RE30、2040 年達成 RE100，並將在 2030 年將類別一及類別二溫室氣體減碳目標排放減少 45%。

短期

2026 年再生能源比例 10%；2026 年類別一與類別二減碳 15%，
合計減少 13.10 公噸二氧化碳排放當量 CO₂e

中期

2030 年再生能源比例 30%；2030 年類別一與類別二減碳 45%，
合計減少 39.29 公噸二氧化碳排放當量 CO₂e

長期

2040 年再生能源比率符合 RE100 要求；2050 年達成零碳排（淨零）

目前達成狀況

2025 年再生能源使用 0%，類別一及類別二之溫室氣體排放量合計增加 8.27%

溫室氣體排放

隨著全球暖化與極端氣候風險日益升高，羅昇企業雖非高碳排放產業，仍將環境責任視為永續治理的重要核心，並主動評估營運活動對氣候變遷的潛在影響。本公司於 2024 年重新調整能源管理及溫室氣體盤查基準年，並依循 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 所揭示之標準架構，完成各營運據點之溫室氣體排放盤查與清冊建置。

2025 年度盤查範疇涵蓋 ISO 14064-1:2018 類別一與類別二之排放，並通過第三方查證，以確保數據的透明性與可靠性。公司主要排放源包括：辦公室營運所使用之外購電力（發電程序產生之 CO₂）、公司業務私車公務行程之汽油燃燒排放，以及冷媒逸散所造成之溫室氣體排放。

根據盤查結果，2025 年公司類別一與類別二的總排放量約為 94.52 公噸 CO₂e，相較 2024 年的 87.30 公噸 CO₂e 增加 8.27%。排放密集度亦由 2024 年的 0.085 公噸 CO₂e 上升至 0.099 公噸 CO₂e，增幅約 16.47%。相比 2024 年排碳量主要增加來自於三重物流中心用電以及營業所空調設備老舊耗電所影響，加上營業收入相比同期衰退緣故，導致排放密集度也同步增加約 16.47%。面對排放量上升的情況，公司將持續強化氣候行動管理策略，並規劃以營運

模式優化作為未來減碳的重要方向。為降低不必要之營運排放，除規範各營業據點照明使用時間外亦限制將空調主機最低溫度設定為 26°C，重新檢視既有空調設備運轉狀態並逐步以高能效系統替換老舊設備以節省電力浪費。在減少直接與間接排放的同時，公司也將藉由提升營運效率與營收成長，持續改善排放密集度，作為落實永續治理與強化 ESG 表現的核心策略之一，有效推動營運面的減碳成果，為公司 ESG 表現奠下更穩健的管理基礎。

排放源

直接排放

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

01

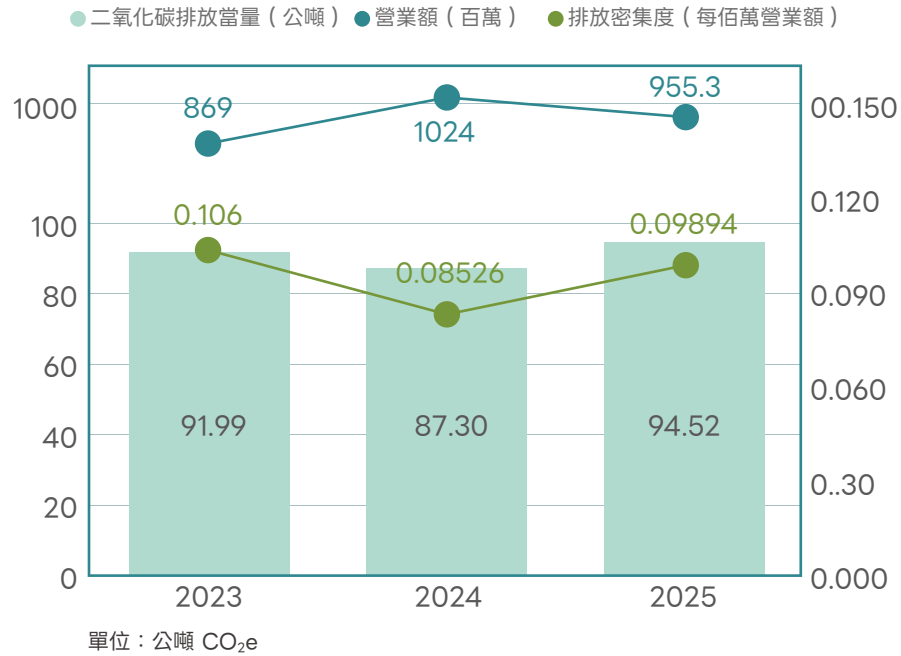
能源間接排放

- 外購電力

02



年度溫室氣體排放總量

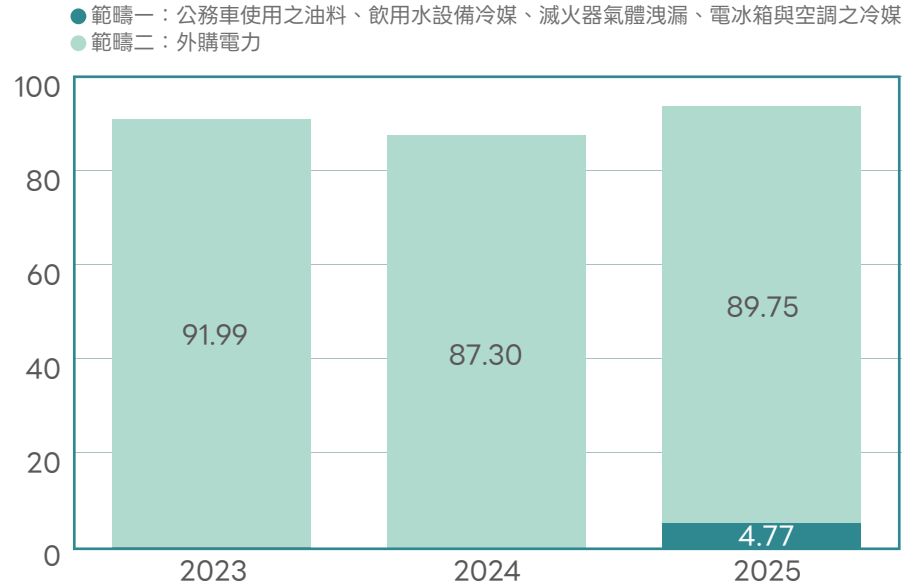


註 1 因應排放源鑑別重分類，針對類別一 & 類別二之碳排放量資訊重編

- 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
- 年營業額（佰萬新台幣）為個體羅昇營收



溫室氣體年度碳排放對照圖



註 1 因應排放源鑑別重分類，針對類別一 & 類別二之碳排放量資訊重編

2 公務車使用油料產生之類別一排放計算方式

本公司類別一排放中，公務車所產生之溫室氣體排放係依年度申報之公乘數（2.0745 公乘）乘以相應之碳排放係數後加總取得。其排放量之計算方式採用標準方法學，假設年度汽油使用總量為 N（公乘），則年度 CO₂e 排放量（公噸 / 年）之計算公式如下：
"年度 CO₂e 排放量" = N × CO₂ 排放係數 + N × CH₄ 排放係數 × GWP + N × N₂O 排放係數 × GWP

其中，GWP（Global Warming Potential, 全球升溫潛勢）依國際標準公告數值採用 IPCC2021（AR6）。此計算方式符合 ISO 14064-1 與國際盤查實務，確保排放資訊之完整性及可追溯性。

3 外購電力（類別二）排放計算方式

本公司類別二排放係依據台灣電力公司帳單所列示之年度作業活動用電總量（190.128 千度），乘以當年度適用之電力排放係數後取得。假設年度用電量為 E（千度），則年度 CO₂e 排放量（公噸 / 年）計算公式如下：

"年度 CO₂e 排放量" = E × 當年度電力排放係數

各年度電力排放係數採用台電公告值：

- 2023 年：0.494 公斤 CO₂e / 度
- 2024 年：0.474 公斤 CO₂e / 度
- 2025 年：因年度係數尚未公告，暫依前一年（2024 年）排放係數 0.474 公斤 CO₂e / 度計算

此計算方式依循 GHG Protocol 與 ISO 14064-1 標準，並配合國家電力排放係數公告，以維持盤查數據的一致性與治理透明度。



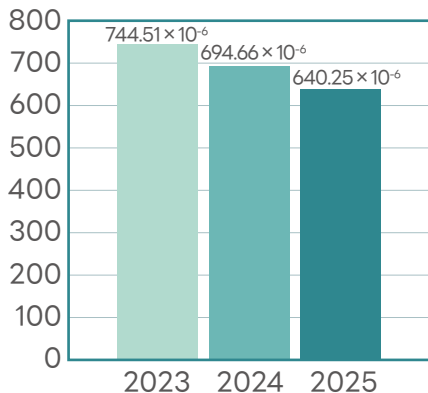
水資源管理

本公司無工廠與製程用水，整體用水需求主要來自物流中心空調循環系統以及各營業據點員工日常使用，所有水源均由自來水公司供應。2025 年度各營運據點總用水量為 640.25×10^6 百萬立方米，較 2024 年度的 694.66×10^6 百萬立方米 減少 54.41×10^6 百萬立方米，降幅約 7.83%。經查證，減量主要因 2024 年台南營業據點之廁所管線因年久失修導致異常耗水，該據點已於 2024 年完成管線維修與更新、使 2025 年度用水量較前一年減少約 59×10^6 百萬立方米。未來公司將持續盤點各營運據點的設備用水狀況，並規劃逐步汰換老舊設備，以提升用水效率並落實水資源節約管理。

年度	總用量	員工人數	人均使用量
2023	744.51×10^6	118	6.31×10^{-6}
2024	694.66×10^6	115	6.04×10^{-6}
2025	640.25×10^6	111	5.77×10^{-6}

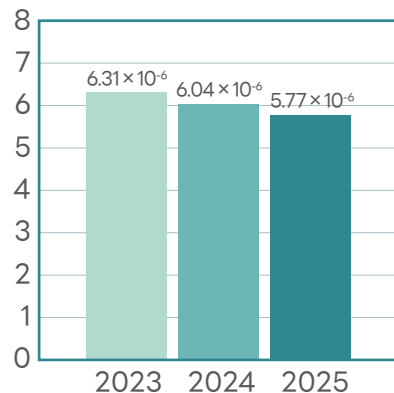
單位：百萬立方米

2023~2025 年度全公司加總用水比較



單位：百萬立方米

2023~2025 年度人均用水比較

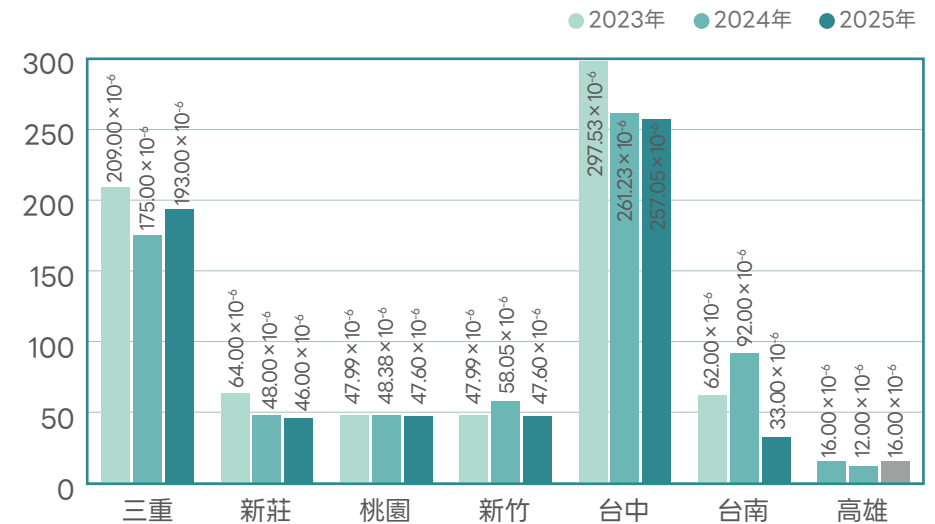


單位：百萬立方米

營業據點	2023	2024	2025
各營業所總用水	535.51×10^6	519.66×10^6	447.25×10^6
各營業所人均用水	5.05×10^{-6}	5.05×10^{-6}	4.43×10^{-6}
物流中心總用水	209.00×10^6	175.00×10^6	193.00×10^6
物流中心人均用水	17.42×10^{-6}	17.50×10^{-6}	19.30×10^{-6}

單位：百萬立方米

各單位 2023~2025 年度用水比較



單位：百萬立方米

水資源並非取之不盡，隨著全球暖化與極端氣候日益加劇，水資源短缺已成為全球重要的環境議題。本公司秉持企業永續發展精神，重視自然資源保護，並致力於落實環境責任，以平衡營運需求與地球永續。為提升用水效率，我們持續推動節水措施，並以 2024 年為基準年，設定人均用水量每年降低 1% 的持續改善目標，以實際行動為環境保護盡一份心力。

廢棄物管理

2025 年度公司持續推動資源循環與減廢管理，其中棧板與包裝材料為主要回收項目。物流運作中所使用之棧板已全數回收並重新投入配送流程，達到高比例之循環再利用。然而，包裝材料中仍含有細碎塑膠、膠膜等不易再利用之複合材質，難以再次提供給上下游作為出貨包裝使用。針對此類材料公司以可行方式進行分類再利用，部分塑料作為填充用途、剩餘無法再利用之材料則依規範辦理回收，以降低廢棄物對環境之衝擊。透過上述措施，公司成功達成既定的資源循環管理目標，不僅提升廢棄物處理效率，也有效減少環境負擔，展現企業在推動循環經濟與環境永續上的持續承諾。

廢棄物回收管理自訂指標達成狀況

指標	總重量	回收再利用重量	回收比例	短期目標	達成度	2030 目標	2050 目標	對應 SDGs
2023 廢棄物總量 (公噸)	13.66	13.39	98.0%	90%	達成	97%	零廢棄	SDG 6、14
2024 廢棄物總量 (公噸)	15.39	15.12	98.2%	91%	達成	97%	零廢棄	SDG 6、14
2025 廢棄物總量 (公噸)	12.00	11.73	97.8%	92%	達成	97%	零廢棄	SDG 6、14

項目	2023	2024	2025	說明
可回收再利用廢棄物比例 (%) ^註	98.0%	98.2%	97.8%	
1. 可回收再利用廢棄物 - 棧板 (公噸)	12.52	14.46	9.21	2023 年數據自三月份開始統計
2. 可回收再利用廢棄物 - 包材 (公噸)	0.87	0.66	2.52	
3. 不可回收再利用廢棄物 - 其他 (公噸)	0.27	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)

作為專業且值得信賴的代理商本公司始終秉持珍惜地球資源的核心理念，積極落實企業社會責任。未來將持續透過能源使用優化、營運流程調整與設備效率提升，逐步降低碳排放與水資源消耗以強化營運與環境的協調性。同時公司亦將密切關注全球永續發展趨勢與低碳轉型要求，評估並導入更多節能與環境管理措施逐步提升再生能源之使用占比。藉由推動上述行動，公司將持續落實永續發展目標、減輕營運對環境的影響並強化企業在 ESG 發展上的長期韌性與承諾。





◎ 4-3 生物多樣性管理

生物多樣性維護工作是 21 世紀全球重大議題之一，也是人類永續發展的基礎。羅昇秉持遵循佳世達總部響應聯合國永續發展目標（SDG15）承諾保護森林生態與遏止生物多樣性的喪失，持續穩定價值鏈生物多樣性的影響，遵循佳世達總部發布的無毀林及生物多樣性承諾並對外公開。

管理方針

羅昇企業以辦公室、物流中心及各地營業所為主要營運場所，屬輕資產型高附加價值解決方案提供者，自身無土地開發、無製造製程、無工廠廠區。儘管本公司直接的土地使用足跡極為有限，惟身為自動化控制、半導體設備及綠能產品的代理商，本公司認知到所代理設備之上游製造過程涉及金屬、電子零件及精密機構件，其原材料開採可能對生物多樣性造成間接影響。

全球生物多樣性喪失已被列為系統性風險，昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架（GBF）確立了 2030 年企業揭露及管理自然相關衝擊的目標。本公司依循 GRI 101：Biodiversity 2024 之要求，就自身營運及供應鏈進行系統性評估，並作出以下揭露。

政策與承諾

羅昇企業營運據點皆未在重要生物多樣性地點上進行營運活動，即使如此，我們仍非常重視週遭的生態資源，對於營運據點週邊的生態提出避免、修復及抵銷作為對營運活動中對生物多樣性的影響。

我們遵守各地法規與定期監測，攜手客戶、供應商及合作夥伴（學術研究機構、當地社區、NGO）共同為森林生態系統與生物多樣性貢獻一份力量，秉持遵循佳世達總部承諾避免及最小化生物多樣性衝擊，積極進行生態復育，剩餘衝擊以淨零損失（No Net Loss, NNL）原則做最大化修復，佳世達總部目標於 2050 年實現生物多樣性淨正向衝擊（Net Positive Impact, NPI），同時終止任何形式的毀林行為（No Gross Deforestation）。

其中羅昇也依循佳世達總部將生物多樣性作業納入永續管理範疇中：

1. 未來將制定生物多樣性政策與行動方案，納入永續議題中向董事會定期報告。
2. 未來將生物多樣性議題納入風險管理當中評估。
3. 未來將確認生物多樣性管理範疇，並制定管理目標與指標。
4. 未來將於永續報告書中揭露生物多樣性相關投入與成效予利害關係人。

說明：本公司目前尚未制定獨立的生物多樣性政策文件，現行揭露係以上述承諾為基礎。本公司計畫於未來逐步完成正式生物多樣性政策之制定，並納入永續治理框架。





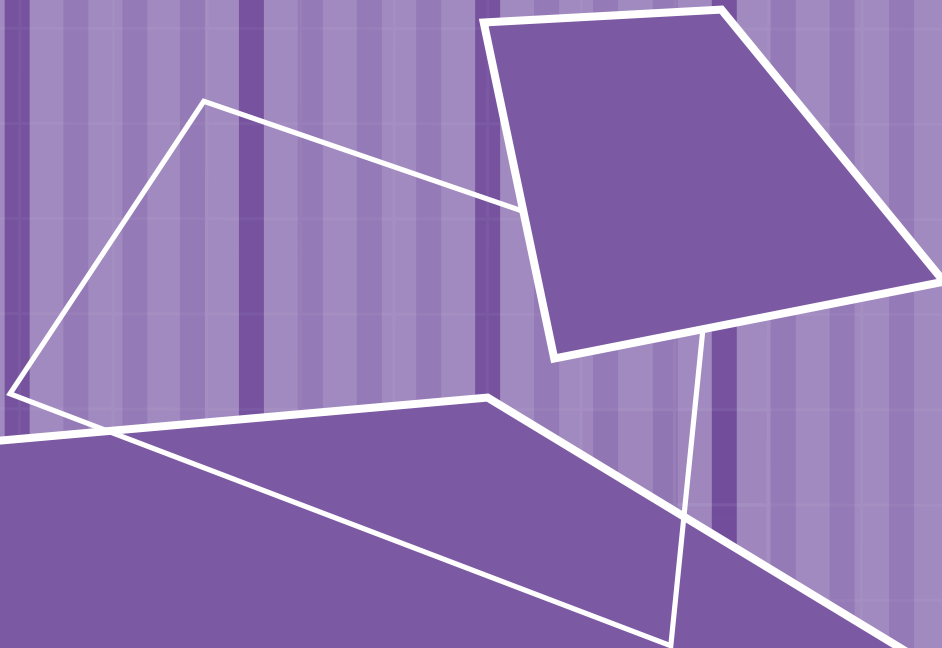
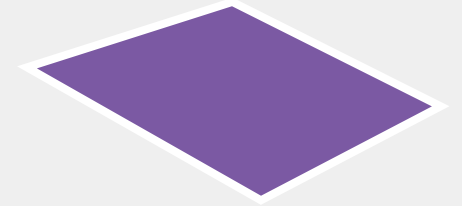
附錄

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





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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 2 一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	序、關於本報告書	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	序、關於本報告書	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	序、關於本報告書	5	
2-4	資訊重編	序、關於本報告書	5	
2-5	外部保證 / 確信	序、關於本報告書	5	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	序、關於本報告書	5	
2-7	員工	3-1 員工概況	68	
2-8	非員工的工作者	3-1 員工概況	68	



GRI 2 一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1 公司治理	28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 公司治理	28	
2-11	最高治理單位的主席	1-1 公司治理	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1 公司治理	28	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 公司治理	28	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 公司治理	28	
2-15	利益衝突	1-1 公司治理	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1 公司治理	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 公司治理	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 公司治理	28	
2-19	薪酬政策	1-1 公司治理	28	
2-20	薪酬決定流程	1-1 公司治理	28	
2-21	年度總薪酬比率	3-3 打造幸福健康職場	79	





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

GRI 2 一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	序、永續策略藍圖	10	
2-23	政策承諾	序、永續策略藍圖	10	
2-24	納入政策承諾	序、永續策略藍圖	10	
2-25	補救負面衝擊的程序	序、重大主題管理方針		
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	41	
2-27	法規遵循	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	
2-28	公協會的會員資格	1-1 公司治理	28	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	序、利害關係人與重大議題鑑別	13	
2-30	團體協約	-	-	羅昇無團體協約
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	13	
3-2	重大主題列表	序、利害關係人與重大議題鑑別	13	
3-3	重大主題管理	序、利害關係人與重大議題鑑別	13	



特定主題：經濟

GRI 3-3 重大主題：財務績效

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	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	
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	93	
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	79	
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	79	
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	79	
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	-	-	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	
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	62	
GRI 3-3 重大主題：誠信經營與法規遵循				
GRI 205 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	
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	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	



特定主題：經濟

GRI 3-3 重大主題：誠信經營與法規遵循

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	-	-	
GRI 207 稅務 2019				
207-1	稅務方針	1-2 財務績效	35	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1-2 財務績效	35	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	-	-	
207-4	國別報告	-	-	

特定主題：環境

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 101 生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	4-3 生物多樣性管理	111	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	4-3 生物多樣性管理	111	
101-3	獲取與惠益分享	4-3 生物多樣性管理	111	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	4-3 生物多樣性管理	111	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	-	-	不適用：營業據點附近無符合地點



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

特定主題：環境

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 101 生物多樣性 2024				
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	-	-	不適用：營業據點附近無符合地點
101-7	生物多樣性狀態之改變	-	-	不適用：營業據點附近無符合地點
101-8	生態系統服務	-	-	不適用：營業據點附近無符合地點
GRI 301 物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	-	-	
301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
301-3	回收產品及其包材	4-2 永續環境管理	102	
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	102	
302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
302-3	能源密集度	-	-	
302-4	減少能源消耗	-	-	
302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
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	102	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4-2 永續環境管理	102	
303-3	取水量	-	-	
303-4	排水量	-	-	
303-5	耗水量	4-2 永續環境管理	102	



特定主題：環境

GRI 3-3 重大主題：誠信經營與法規遵循

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	102	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	102	
305-3	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	102	類別 3（員工商務出差 / 私車公用）= 269.54 tCO ₂ e（2025 年），歷史數據已追溯重編
305-4	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-2 永續環境管理	102	未包含在本次確信範疇
305-5	溫室氣體排放減量	4-2 永續環境管理	102	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用：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（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用：本公司無排放氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），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	-	-	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	-	-	
306-3	廢棄物的產生	-	-	
306-4	廢棄物的處置移轉	-	-	
306-5	廢棄物的直接處置	-	-	
GRI 306 廢汗水和廢棄物 2016				
306-3	嚴重洩漏	-	-	無相關案件發生
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

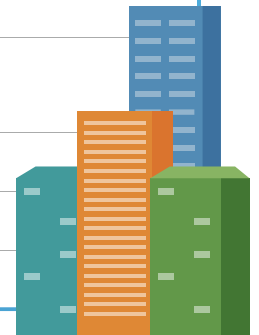
GRI 3-3 重大主題：人才吸引與留任

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI401 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	3-1 員工概況	68	
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	79	
401-3	育嬰假	3-3 打造幸福健康職場	79	
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	79	

GRI 3-3 重大主題：職業健康與安全

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	79	
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	79	
403-3	職業健康服務	3-3 打造幸福健康職場	79	
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	79	
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	79	
403-6	工作者健康促進	3-3 打造幸福健康職場	79	
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	79	
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	79	
403-9	職業傷害	3-3 打造幸福健康職場	79	
403-10	職業病	3-3 打造幸福健康職場	79	





特定主題：社會

GRI 3-3 重大主題：人才吸引與留任

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	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	3-2 學習發展	73	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-2 學習發展	73	
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	73	
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	68	
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	79	
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	79	
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	-	-	
GRI 408 童工 2016				
408-1	童工 2016	3-3 打造幸福健康職場	79	
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	79	
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	-	-	
GRI 411 原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	附錄		無此情件發生



特定主題：社會

GRI 3-3 重大主題：人才吸引與留任

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	-	-	
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	-	-	
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	62	
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	62	
GRI 415 供應商社會評估 2016				
415-1	政治捐獻	-	-	
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	-	-	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事	1-3 落實誠信經營與合法守規	41	
GRI 3-3 重大主題：資訊安全與客戶隱私				
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	2-1 客戶關係	54	



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. 752.59 十億焦耳 2. 90.57% 3. 0%	4-2 營運環境管理
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	量化	Rate (速率)	0 (無事故)	4-1 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。	3-2 供應商永續管理
	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。	3-2 供應商永續管理
	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。	3-2 供應商永續管理
	RT-IG-410a.4	按銷售加權的排放量： 1. 氮氧化物 (NO _x) 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。	3-2 供應商永續管理
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



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

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 Number of units produced by product category	量化 Quantitative	數量 Number	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 Number of employees	量化 Quantitative	數量 Number	111	3-1 員工概況

台灣羅昇員工的性別 / 地區比例 (%)

性別 / 地區	男性	女性	台灣	其他
高級管理階層	4%	1%	100%	0%
非高級管理階層	16%	6%	100%	0%
技術人員	0%	0%	100%	0%
其他員工	44%	29%	100%	0%

5-3 獨立第三方保證書

永續報告書的第三方查證





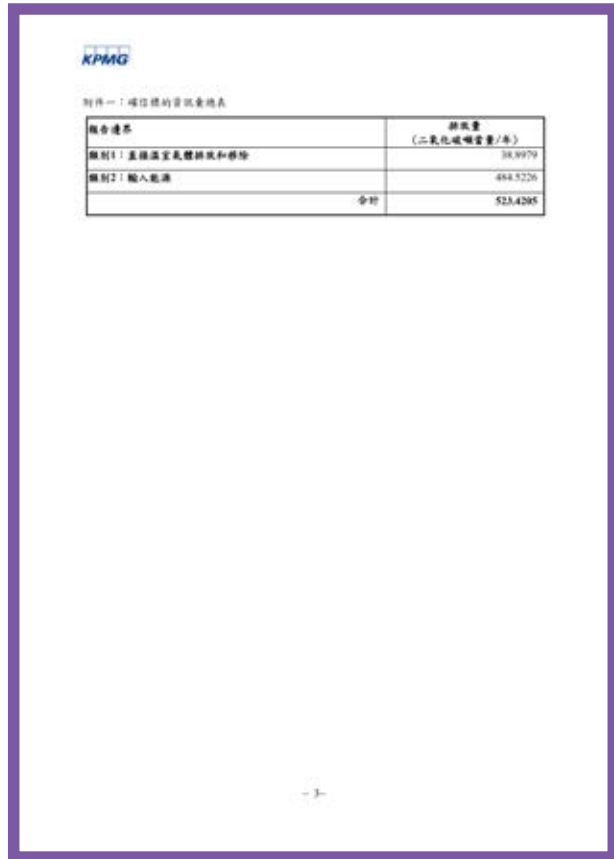
5-1 GRI 對照表

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

溫室氣體盤查第三方確信聲明





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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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 4-2 永續環境管理	



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	2024	2025
範疇一（公噸 CO ₂ e）	0.00	4.77
範疇二（公噸 CO ₂ e）	87.30	89.75
營業額排放量（kgCO ₂ e / 百萬元）	85.26	98.94
範疇三（公噸 CO ₂ e）	247.94	269.54

- 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，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，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。
- 5** 因應排放源鑑別重分類，針對 2024 年之碳排放量資訊重編，範疇三主要以業務同仁私車公用油為主。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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 2024 年度盤查資料已於 2025/05/21 委託第三方安侯建業聯合會計師事務所完成確信並取得聲明確信報告，針對 2025 年度羅昇（含）合併公司範疇一與範疇二之溫室氣體盤查資料，預計今年第二季完成第三方確信並取得報告。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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。

1. 溫室氣體減量 2026 年短期目標



減少人均用水量
2%



降低用電排放密集度
2%



進出貨可回收廢棄物
>=80%

2. 溫室氣體減量行動計畫

- 推動低碳交通與會議管理
- 導入節能設備
- 智慧化用電管理
- 強化資源循環，減少一次性棧板使用，提升物料循環效率
- 提升用水效率

3. 環境面執行情形：

- 節約用電 - 2025 年用電排放密集度較 2024 年，增加 18.33 度 / 10.19%；
- 節約用水 - 2025 年人均用水量較 2024 年，減少 0.27×10^{-6} 百萬立方米 / 4.47%
- 回收利用 - 2025 年進出貨廢料回收再利用率達 97.8%。

註 1 應依令本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

2 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定，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。



官方網站



報告書下載



羅昇企業股份有限公司

ACE PILLAR Co., Ltd.

242030 新北市新莊區中原路558號12樓

TEL : 886-2-29958400