

# 2022 永續報告書

Corporate Sustainability Report



# 目錄

## ▶ 1. 序

關於本報告書.....	4-5
總經理的話.....	6-7
羅昇企業介紹.....	8-12
羅昇企業永續發展....	13-20
利害相關者溝通.....	21-28

## ▶ 2. 落實公司治理

公司治理.....	30-33
合法守規.....	34-35
風險管理.....	36-39
行為準則.....	40-41
財務績效.....	42-43
資訊安全.....	44-45

## ▶ 3. 經營夥伴關係

客戶承諾.....	47-50
供應商永續管理....	51-56

## ▶ 4. 創造共享價值

員工概況.....	58
學習發展.....	59-60
人權管理.....	61
打造幸福健康職場....	62-69
親善大地關懷社會....	70-71

## ▶ 5. 邁向永續環境

氣候策略與碳管理....	73-74
營運環境管理.....	75-79

## ▶ 6. 附錄

GRI對照表.....	81
SASB對照表.....	88

# 1.序

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



## 序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 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 (Corporate Sustainability Report, CSR)，希望透過發行本報告書說明 2022 年羅昇在永續經營的目標下，在建構誠信治理、追求穩健經營、強化產品競爭力、提升員工待遇、落實環保管理等面向所作的努力及成果，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓羅昇持續精進企業永續發展。

### 揭露期間與範圍

- 本報告書資料揭露期間為 2022 年營運活動，另為確保揭露永續資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度者，將於報告書內文中說明。
- 本報告書內容主要以羅昇台灣地區營業活動為揭露範圍，由權責部門自行統計彙整，經過主管確認無誤，並以國際通用的指標計算方式呈現。其中財務面數據引自經安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之數據，與公開合併財報一致，並以新台幣仟元為計算單位。

### 撰寫依據及查證

- 本報告書係依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發佈之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 編輯，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，於附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書由羅昇永續發展委員會各小組自行蒐集彙整資料編製完成，再提報至永續發展委員會確認，未經過外部第三方機構保證 / 確信。

序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 發布頻率

本報告書出版的日期為2023年8月，為提升本報告書資訊揭露之透明度及易取得性，將同步發佈於公司官網，並將每年持續揭露定期出版。

## 意見回饋與聯絡窗口

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

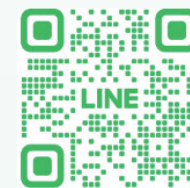
### 羅昇企業股份有限公司

地址：新北市新莊區中原路 558 號

電話：+886-2-9958400 ext. 1126

電子郵箱：csr@acepillar.com.tw

公司網站：<http://www.acepillar.com.tw>





序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

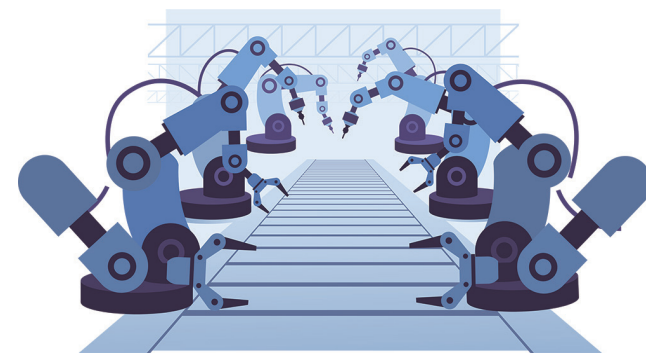
## 總經理的話

近年因全球爆發新冠肺炎疫情，使得人們的工作和生活方式產生了重大改變，企業因此自發加快了自動化及數位轉型的腳步。羅昇企業積極迎向產業當前的劇烈變局，擴大產品多元化及服務之範疇和價值，羅昇企業在 2022 年度公司治理評鑑排名前 50%，2022 年公司結算之合併營收逾 37.62 億，年增 2.83%，合併稅後淨利歸屬母公司 0.79 億，稅後 EPS 0.7 元；非擔任主管職務之全時員工薪資平均數來到 89.5 萬元。2022 年，羅昇實施員工持股信託，除員工自薪資中提撥一定金額外，公司更額外補助相同金額，羅昇相信員工的努力最終會將績效反應在公司股價，凝聚內部共識外更起到同仁資產返還、照顧員工的目標，把員工照顧好，才能使羅昇在營收、員工福利、薪資水準、ESG 等各方面持續投入，為利害關係人創造最大效益。

未來科技創新將導致產業結構革命性的遽變，跨產業競爭讓經營環境將更加嚴峻，於此，羅昇在 2022 年正式啟動「羅昇 2.0」，宣示未來公司發展專注於智動化、綠能、半導體三大領域。

## 智動化

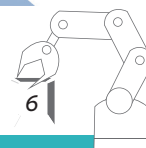
臺灣總人口數自 2020 開始負成長，並逐漸邁向高齡社會，羅昇於 2022 年成立智動化運用中心，針對製造業客戶面臨人力老化、人力資源短缺，各個客戶於工廠端面臨之人力資源缺口問題，提供 Pick & Place、AI 機器視覺、包裝 / 堆棧、AGV/AMR 等產品及服務，透過這些服務解決客戶最棘手人力需求問題，另針對基本模組提供數據分析、雲端管理平台等軟體服務，客戶可針對工廠生產狀況做合適的優化及調整。



羅昇企業股份有限公司

總經理

李長堅



## 序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

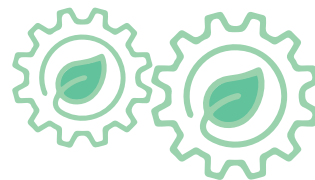
## 綠能布局

羅昇本身即擁有節能、儲能相關產品之一流品牌如台達、ABB、Panasonic 等代理，於節能儲能設備上面於轉投資達昇能源及 BlueWalker 後，對於整個未來綠能產品的規畫及布局將更形完整，代理品牌遍布台灣、歐洲、日本、臺灣。更致力於推展綠能佈局，將著重在以下構面：碳盤查及節能方案、電價管理設備控制、綠能設備規劃（包含再生能源節能、儲能設備及系統）、碳權抵換申請、充電服務管理平台及系統、充電樁及 UPS（不斷電系統）等，達成盤查、規劃、建置、數據化追蹤的整體性服務。

## 半導體領域

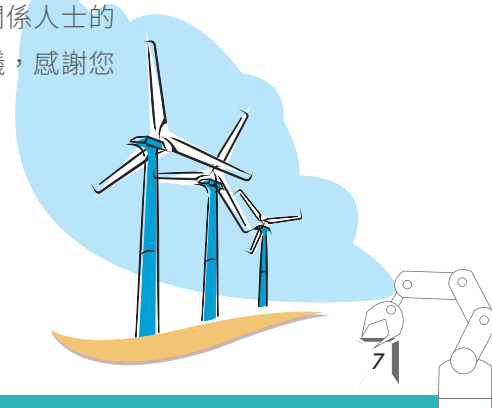
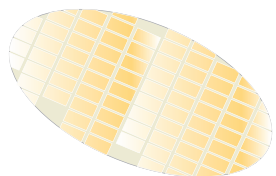
藉由羅昇原本在傳動及自動化領域之強項，結合資騰科技過去於半導體領域的耕耘及核心知識，我們將在廠務、製程、智慧物流相關的系統、設備、元件、耗材等面向，提供客戶更完善的一站式服務，協助半導體產業客戶數位轉型。

疫情催生出 ESG 新時代，企業永續不僅僅是責任，更是攸關企業存續的關鍵競爭力。羅昇，在追求營運績效的同時，也致力永續發展的平衡實踐，力行在各面向中的持續精進，在社會共融面，「員工」



是公司最重要的資產，打造和諧穩定的職場環境是我們一直努力的方向，在員工健康照護上，除定期的健康檢查外，並實施臨場醫護健康服務計畫，提供同仁日常健康諮詢；社會關懷面，我們鼓勵員工參與佳世達集團明基基金會舉辦之公益活動，以實際的行動為社會公益盡一己之心力；環境永續面，與國際趨勢接軌，結合本業發展綠色經濟、綠色能源；於公司治理面向，同步公司治理 3.0，精進治理評鑑，並帶領旗下子公司一起走向公司治理、法遵制度化。今年（2023 年）為加強推動 ESG 議題，羅昇成立了「永續發展委員會」，鑑別風險機會，制定永續策略。持續精進，強化董事會對 ESG 績效的監督。

羅昇在永續發展的進程中，將秉持珍惜地球資源，善盡企業社會責任，持續不斷改善之企業永續經營理念，期許透過此報告書發行，讓所有利害關係人更了解我們的用心與努力，以獲取更多關係人士的認同，也請各位先進給予我們指導與建議，感謝您對羅昇的支持。





序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 羅昇企業介紹



### 公司簡介

- 所在位置：新北市新莊區中原路 558 號 12 樓
- 資本額：11.23 億
- 2022 年營收：合併：37.62 億  
台灣：12.97 億
- 台灣員工人數：110 人
- 營業據點：台北、桃園、新竹、台中、台南、高雄



### 主要產品服務

本公司業務範圍在自動化控制及工業傳動系統部份包含測試、加工、買賣、維修、機電整合及專業自動化技術服務，在半導體產品部份主要核心業務為半導體、光電及太陽能相關設備、耗材及零組件之代理銷售及技術服務，在能源產品部份包含能源服務，涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、儲能、用電設備監控等，透過節能效益分享與綠能系統建置，與客戶建立長期夥伴關係，於歐洲地區以自有品牌「PowerWalker」為個人電子產品、企業 IT 設備、工業製造及資料中心提供不斷電系統為核心之電源保護方案與週邊產品銷售及服務。

## 關於羅昇

### 羅昇提供海內外行銷服務通路是工廠自動化零件的最佳廠商

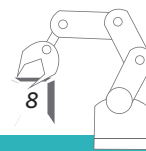
羅昇成立時於 1984 年，今總部坐落於台灣新莊區，為亞洲自動化機電零組件通路商及專業的自動化技術服務業者，因應客戶到海內外設廠之零組件與自動化需求，設有綿密的行銷服務通路，服務範圍遍及台灣、中國大陸、香港。2019 年 10 月透過加入友通成為佳世達聯合大艦隊的一員，結合佳世達智能方案事業群，提供客戶更完整的智慧製造解決方案。

### 一站式智慧製造服務的專家提供完整智慧製造解決方案

羅昇與世界自動化卓越品牌製造廠商建立緊密的合作關係，引進國際先進的產品與技術，我們的服務不僅是通路代理，除了提供上游供應商有關區域性市場動態資訊及產品開發建議；更提供下游客戶多樣化品牌、完整的產品線，讓客戶一站購足 (One Stop Shopping)，降低下游客戶庫存風險及資金的積壓，並提供整合性的技術服務，節省客戶產品研發的時間與成本。針對客戶的各種需求，羅昇藉由國內外合作廠商長年合作所累積的 Know How，提供最佳的自動化機電工程、機構、系統與技術之諮詢、設計、試產到售後的整體性服務 (Total Solution)。

### 與世界接軌邁向工業 4.0 追求最高品質的技術與服務

羅昇全體員工將持續堅守崗位，並採取立足台灣、接軌世界、優勢互補、創造雙贏的策略，除了致力於營業成長之外，亦將持續不斷地提升技術研發與設計能力，積極培訓專業技術人才，開發新產品線，拓展海外市場，協助客戶升級智慧工廠，邁向工業 4.0，提供更快速整體解決方案之產品與技術服務，以追求最高品質為公司營運之最高目標。





序

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

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

股票上櫃  
股票掛牌上櫃

Qisda 佳世達集團

加入佳世達集團，發揮聯合艦隊綜效提供進一步強化供應實力布局成為全方位的解決方案供應商



序

關於本報告書

總經理的話

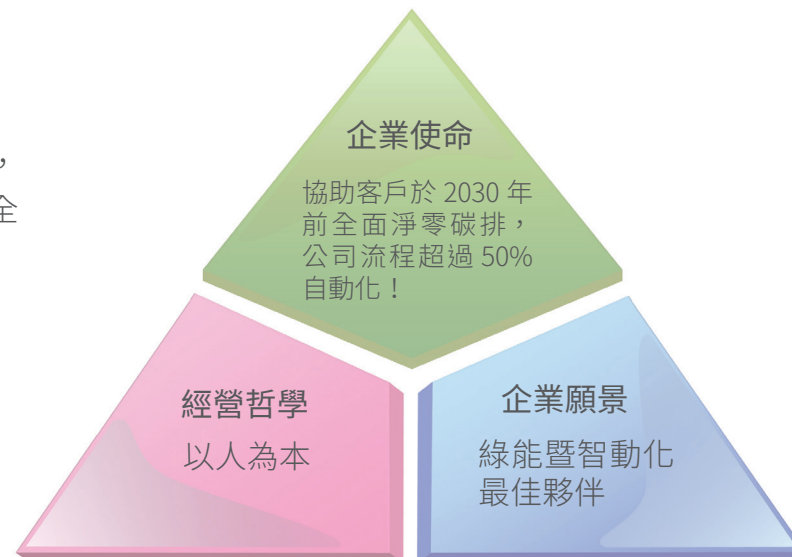
羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 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。



**創新求變**  
鼓勵創新滿足內外  
在環境需求。



**品質第一**  
品質是最好的推銷員。



**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。



**肯定貢獻**  
獎勵貢獻、激勵績效。



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

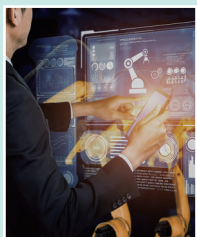
利害相關者溝通

## 產品應用領域及合作夥伴

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

### 產品應用領域

#### 智動化










羅昇智動化應用中心 + ...

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

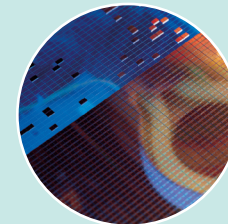
#### 綠能






羅昇 + 達昇 + Bluewalker

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

#### 半導體



羅昇 + 資騰科技

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

序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

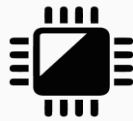
利害相關者溝通

## 合作夥伴

針對客戶的各種需求，羅昇藉由與國內外知名廠商長年合作所累積的 Know How，提供最佳的自動化機電工程、機構、系統與技術之諮詢、設計、試車到售後的整體性服務 (Total Solution)。



### 能源



### 半導體



### 工具機



### 食品/醫療



### Robot Station



## 協會

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



台灣工具機暨零組件  
工業同業公會



台灣智慧自動化  
與機器人協會



台灣區電機電子  
工業同業公會



社團法人台灣  
電子設備協會



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 羅昇企業永續發展

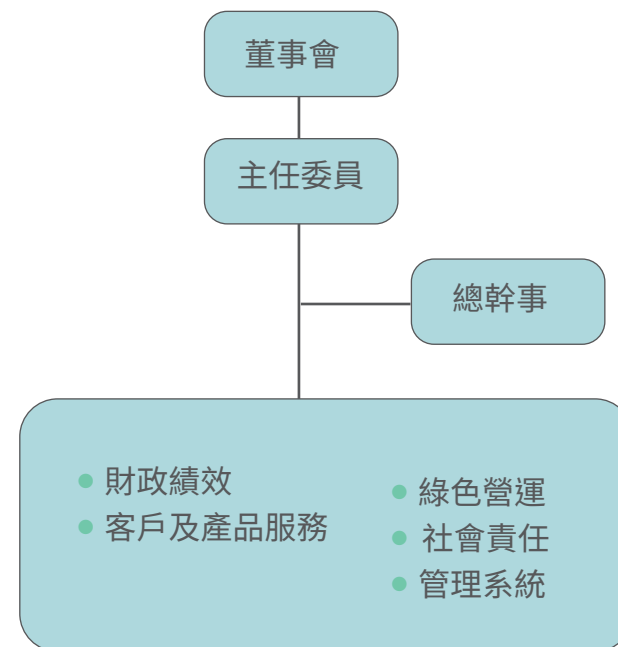


### 企業永續管理策略

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

### 企業永續發展委員會

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



## CSR 四大承諾

### 具體落實法規遵循

落實公司治理，遵守營運所在地的勞動、職業健康與安全及環保等法規要求，並持續改善與管理。

### 致力推廣永續環境

嚴格遵守環境與能源法規，落實節能減廢、無有害物質品質政策，主動開發符合國際環境規範的綠能產品，並獲得多項認證。

### 打造最佳工作環境

營造安全與舒適的工作環境，定期提供員工健康檢查，並取得健康工作環境的最高認證。

### 積極響應社會公益

著取之於社會，用之於社會的精神，參與佳世達集團及明基基金會的公益關懷行動。

序

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

## 羅昇價值創造流程

### 投入

羅昇依據五大資本投入，提供羅昇永續發展的基礎。



### 創造價值

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



### 產出

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



## 序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

### 財務資本

羅昇透過財務管理，以積累之財務資本投入於各項相關產品及服務上。

### 智慧資本

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

### 人力資本

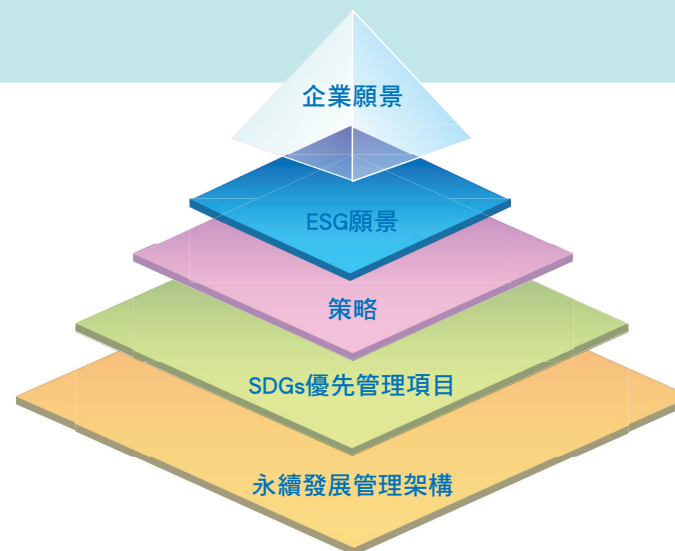
透過內部完整教育訓練，使員工能秉公處理各項業務，並以積極的態度完成各項交辦之任務。

### 社會資本

積極投入各項社會參與，提升與利害關係人之長期合作關係，並關心各項重大議題。

### 自然資本

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



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

創造價值

- 落實企業永續發展
- 提升與利害關係人之合作關係
- 結合永續發展訂定相關策略
- 符合國際對於永續環境之期望
- 提高企業之永續投資價值

2022年產出

綠色營運 	失能傷害頻率(LDR)(%)	0%	SDG8
	失能傷害頻率(IR)(%)	0%	SDG8
	用電量(度數)	278,814度	SDG12 SDG13
	用水量(噸數)	1,704度	SDG6
綠色供應鏈 	供應商評鑑	100%	SDG8 SDG13 SDG15
	社會責任 	員工基礎教育訓練率百分比(%)	100%
	台灣員工參與公益活動總時數	4小時	SDG8
財務績效 	客戶滿意度調查結果	90分	NA
	公司治理評鑑百分比(%)	36-50%	NA



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS







序

關於本報告書

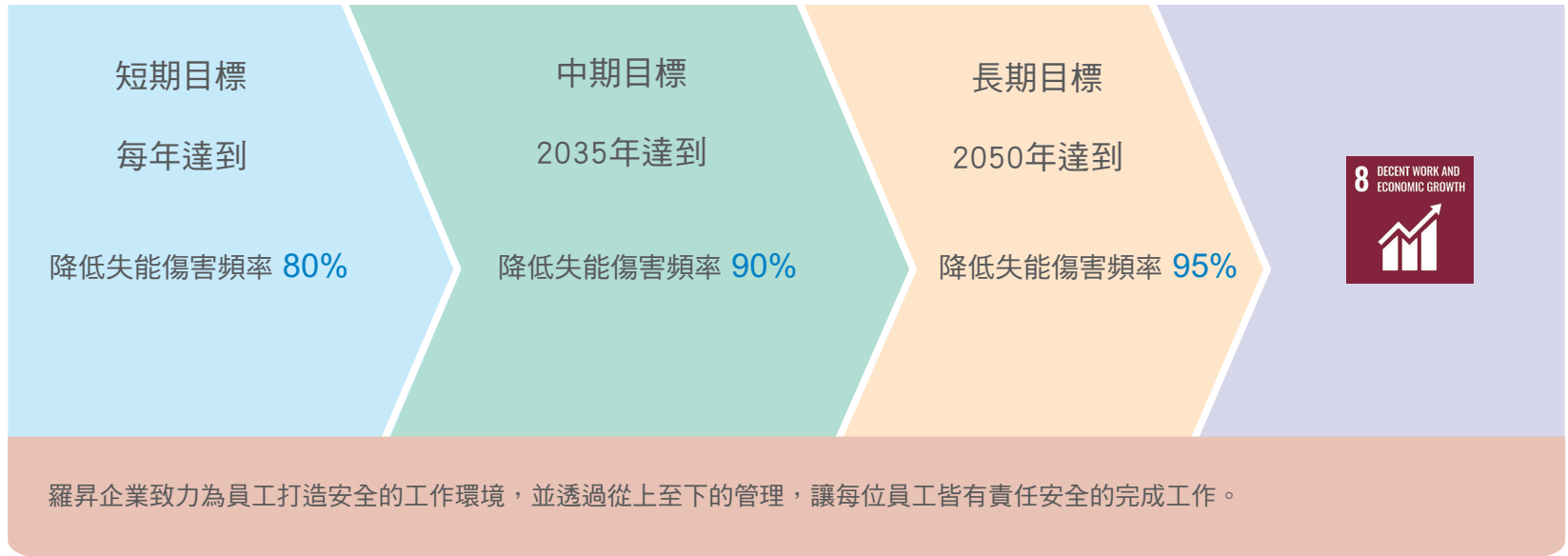
總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

■ 短中長期企業永續發展管理績效指標



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

■ 短中長期企業永續發展管理績效指標

羅昇永續發展構面 — 綠色營運 (節能減碳)

利害關係者：社會大眾、客戶、員工、政府

短期目標

每年達到

降低人均用水量 0.25%  
降低人均用電量 1%  
進出貨可回收之廢棄物  $\geq 80\%$

中期目標

2035年達到

降低用水量 2.96%  
降低用電量 10%  
進出貨可回收之廢棄物  $\geq 90\%$

長期目標

2050年達到

降低用水量 6.54%  
降低用電量 20%  
進出貨可回收之廢棄物 100%



羅昇承諾致力於節能減碳，訂定短中長期目標，邁向企業永續，亦朝向環境永續。

羅昇永續發展構面 — 打造綠色供應鏈

利害關係者：供應商、客戶

短期目標

每年達到

關鍵供應商產出溫室氣體盤查資訊  
 $\geq 80\%$

中期目標

2035年達到

關鍵供應商產出溫室氣體盤查資訊  
 $\geq 90\%$

長期目標

2050年達到

關鍵供應商產出溫室氣體盤查資訊  
100%



羅昇將攜手供應商，站在永續環境及社會的同一邊，為此將落實定期調查與稽核供應商之營運狀況。



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

■ 短中長期企業永續發展管理績效指標

羅昇企業永續發展構面 — 社會責任

利害關係者：社會大眾、客戶、員工、政府

短期目標  
每年達到

員工滿意度分數	員工參與公益總時數
4.2	120
永續相關活動每年場次	員工行為準則調訓率(%)
3	95%

中期目標  
2035年達到

員工滿意度分數	員工參與公益總時數
4.8	240
永續相關活動每年場次	員工行為準則調訓率(%)
4	98%

長期目標  
2050年達到

員工滿意度分數	員工參與公益總時數
5.4	394
永續相關活動每年場次	員工行為準則調訓率(%)
5	100%



羅昇企業透過完善之教育訓練及訂定相關向社會貢獻之活動，培育員工正向面對永續環境及社會責任議題之態度。

羅昇企業永續發展構面 — 財務績效

利害關係者：股東、社會大眾

短期目標  
每年達到

客戶滿意度調查評分(分數)	80
公司治理評鑑(%)	前50%

中期目標  
2035年達到

客戶滿意度調查評分(分數)	85
公司治理評鑑(%)	前35%

長期目標  
2050年達到

客戶滿意度調查評分(分數)	90
公司治理評鑑(%)	前20%

SDGs對應 NA

此部份揭露並無對應之SDGs，但於企業管理具重大的影響，故另設該指標以定期檢視及管理。



序

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

■ 回應聯合國永續發展目標的產品及服務



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 利害相關者溝通

為適時與利害相關者溝通、將其所關注之重大性主題納入永續發展政策，並為建立暢通與透明的回應機制。羅昇採用了「AA 1000APS 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)」，並符合四大原則：

包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助我們鑑別與回應永續性議題並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。

### 包容性 (Inclusivity)

所謂的包容性意即於在執行永續發展之策略時，應將利害相關者納入決策考量，

故羅昇透過以下三個步驟以此兼具包容性之精神：

1. 定義利害相關者：對營運有重大影響或受羅昇的營運重大影響之個人或團體。
2. 鑑別利害相關者：依據羅昇永續發展架構定義之關係人，以及利害相關者的定義，鑑別出六個主要利害相關族群為：員工、客戶、股東、政府、供應商及社會大眾。
3. 建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制：由第二步鑑別出企業之六個主要利害相關者族群後，透過每個族群之企業內部專屬溝通管道單位，蒐羅、反饋利害相關者之意見，並從中分析探討其所關注之重大議題。以其之關注議題，針對企業永續及環境永續構面來做出相對應之決策，並保持及提升與利害關係者間之關係。

### 實質性 (Materiality)

實質性係指決策者應鑑別並落實永續議題，並決定須納入企業永續報告中之實質內容。羅昇遵循永續報告準則 (GRI Standards) 之重大性鑑別方式，每年定期判定利害關係人關心之重大主題。

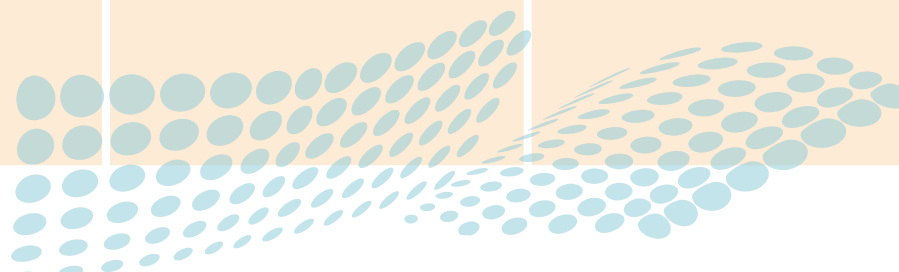
羅昇此次主要透過六大主要利害相關者之管道訪談調查方式，進行探討分析。訪談對象以利害關係者之企業內部直接溝通管道對象為主，由此鑑別出相對應主題對於羅昇之衝擊度。總計訪談人數 8 人。並經羅昇 ESG 委員會討論決議，總計篩選出 8 項重大主題。

### 回應性 (Responsiveness)

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

### 影響性 (Impact)

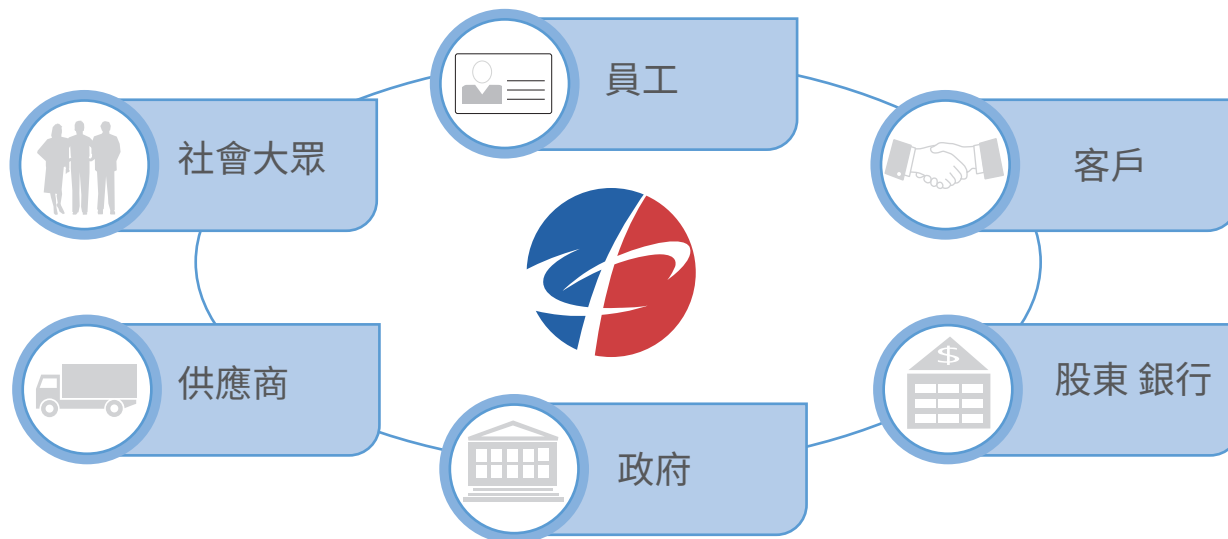
影響性是在重大主題的鑑別過程之中，進一步對企業造成之衝擊，並據此監控及衡量其影響範圍。羅昇針對該年度所鑑別出的重大主題，檢視其對羅昇的意義及影響範圍，並視影響程度針對主題設定年度管理目標管控，每年檢核目標，並揭露管理目標成果。



**序**

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

## 羅昇遵循 AA 1000APS 當則性原則標準方法



### 包容性 Inclusivity

定義利害相關者  
鑑別利害相關者  
以利害相關者之關注議題  
建立永續發展機制

### 實質性 Materiality

對公司有重大影響之主題  
利害相關者關注之重大主題  
合理程度下有掌控權之主題  
鑑別 > 排序 > 驗證 > 檢視

### 回應性 Responsiveness

管理與回應具重大性之主題  
於報告書內回應重大性主題

### 影響性 Impact

設定年度管理目標管控，  
每年檢核該目標是否達標。  
揭露管理目標成果

序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 利害關係人溝通



### 員工

1. 員工 100% 完成行為基本準則訓練。
2. 4 次勞資及 2 次福委會議。
3. 0 件人權事件。
4. 8374 信箱解決率 100%
5. 0 件投訴事件。

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。

► 現職員工 / 關心主題 ► 溝通與互動管道

► 頻率

關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 員工福利	教育訓練（含演習）、新人培訓	不定期
● 勞雇關係	HR 信箱	不定期
● 升遷管道	健康檢查	每年一次
● 派遣機會	投訴信箱	不定期
● 薪資漲幅	勞資會議	每季一次
● 節能減碳	福委會議	一年兩次
	電子報、電子郵件、電話	不定期
	績效溝通系統	每季一次



### 股東銀行

1. 透過公告或新聞稿形式，不定期發布財務、業務相關資訊
2. 於每季公布財務報表
3. 完成股東會 1 次、法說會 1 次
4. 每季回覆銀行提出之財務問題
5. 建立內控制度

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

► 股東銀行 / 關心主題 ► 溝通與互動管道

► 頻率

關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 財政績效	發言人與代理發言人制度	不定期
● 風險管理	投資人關係	不定期
● 合法守規	投資人信箱	不定期
● 行為準則	公司官方網站之投資人園地	不定期
● 創新管理	股東會	每年一次
	法人說明會	每季一次

序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 利害關係人溝通



### 政府機關

1. 抽查、訪視、行文及勞檢約 2 次。
2. 環安衛及能源：無缺失
3. 勞動條件：無重大缺失
4. 無重大罰款

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。

▶ 政府機關 / 關心主題 ▶ 溝通與互動管道 ▶ 頻率

政府機關 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 合法守規	抽查	不定期
● 溫室氣體 & 能源管理	訪視	不定期
● 水資源管理	行文	不定期
● 廢棄物管理	勞檢	不定期
● 人權		
● 職業安全衛生		



### 客戶

1. 近三年平均滿意度 86 分
2. 與客戶不定期溝通

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。

▶ 客戶 / 關心主題 ▶ 溝通與互動管道 ▶ 頻率

客戶 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 客戶隱私保護	客戶服務專線	不定期
● 人權	產品報修專線	不定期
● 勞雇關係	客戶服務信箱	不定期
● 產品品質	客戶評比及問券	不定期
● 售後服務	電話 / 電子郵件往來	不定期
	定期與不定期主題報告	不定期



序

關於本報告書

總經理的話

羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 利害關係人溝通



### 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。

現職員工 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 供應商永續管理	供應商社會責任及環境 內訓課程	不定期
● 品質 / 有害物質管理	電話 / 電子郵件 稽核	不定期



### 社會大眾

1. 透過公告或新聞稿形式，不定期發布財務、業務相關資訊
2. 於每季公布財務報表
3. 完成股東會 1 次、法說會 1 次
4. 每季回覆銀行提出之財務問題
5. 建立內控制度

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。

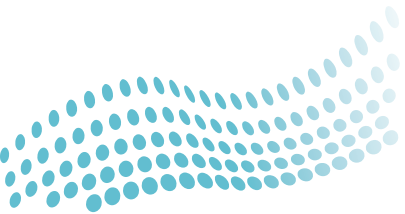
環保團體 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 社會關懷	電話 / 電子郵件 志工服務	不定期
機關組織 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 社會關懷	企業網站 志工服務	不定期
其他 / 關心主題	溝通與互動管道	頻率
● 社會關懷	企業網站 媒體新聞 內外部溝通	不定期

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

序

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

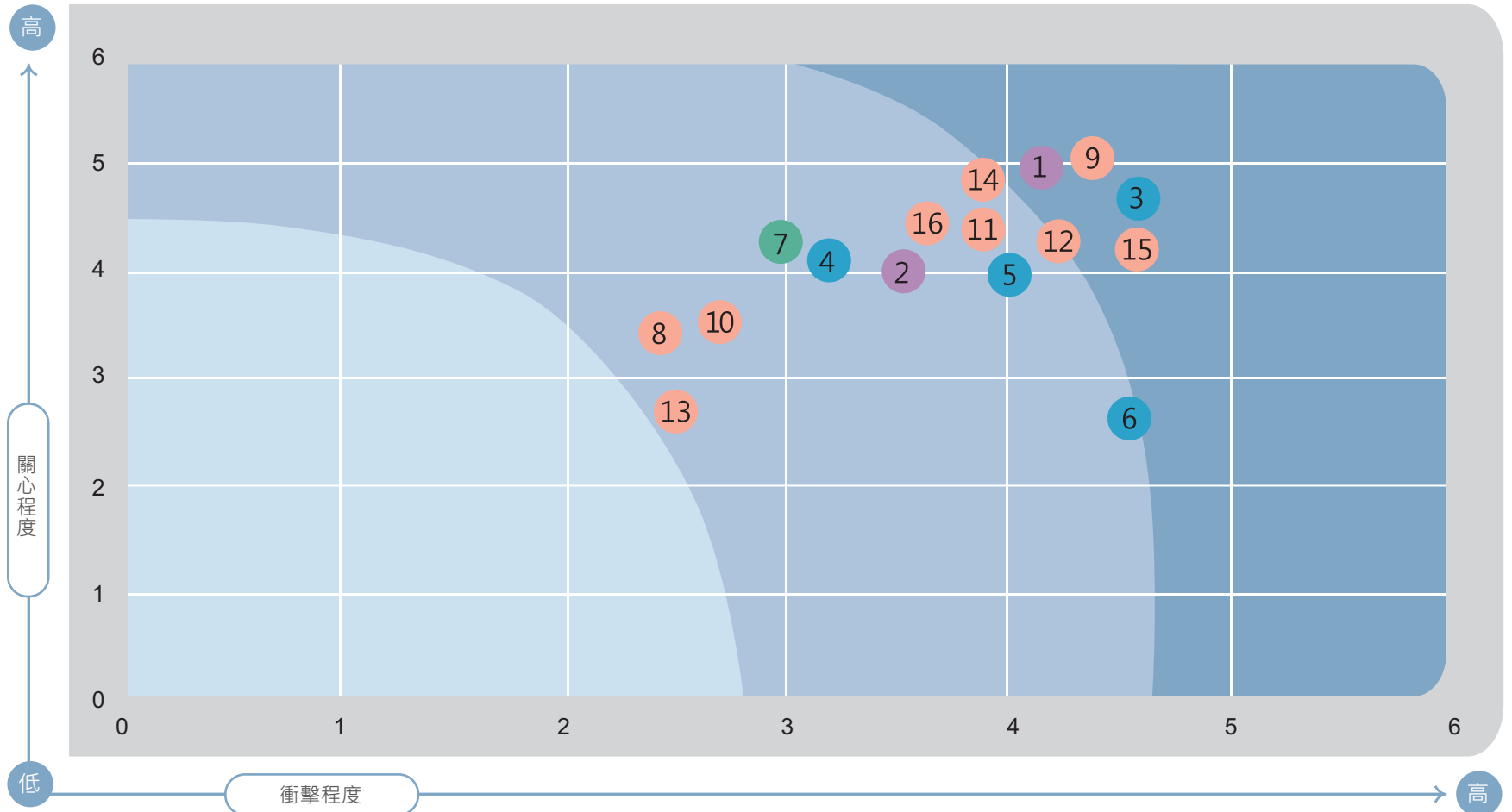
項次	類別	主題	對羅昇企業之意義	邊界			管理方針 之對應章節
				組織內	組織外 客戶	供應商	
1	經濟 / 治理	合法守規	羅昇為確保員工於業務的執行上不與國際法令相抵觸，為此訂立相關辦法供員工遵循，並持續追蹤及留意可能會影響我們業務的政策及法令。	○	○		合法守規
2	經濟 / 治理	永續策略	主動關心環境永續之議題，並規劃相關策略，讓企業與社會環境在同一陣線，有永續的環境才有可能有永續的企業，為人類社會盡一份心力。	○			邁向永續環境
3	經濟 / 治理	行為準則	羅昇訂立相關規章，讓員工能於業務活動時能有所依循，避免因不誠信之行為，導致企業夥伴不信任、員工道德低落、或造成企業損失。	○	○	○	行為準則
4	社會	客戶	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，甚至訴訟官司等嚴重衝擊，因此確保客戶的隱私受到尊重及保護，是羅昇給予客戶的承諾。	○	○		客戶承諾
5	社會	人權	為善盡企業社會責任並維護勞工人權，羅昇宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地勞動法規及國際準則。	○	○	○	人權管理
6	社會	勞雇關係	為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。	○			打造幸福健康職場
7	社會	人才發展	員工是公司永續發展的資本，亦是公司創新的基石，羅昇妥善管理、培訓員工，並與員工建議良善溝通管道，保留優質人才以提升公司競爭力。	○			學習發展
8	環境	節能減碳	羅昇採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。	○			邁向永續環境



序

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

## 重大主題分布



- |          |         |            |            |
|----------|---------|------------|------------|
| 1 合法守規   | 5 勞雇關係  | 9 財務績效     | 13 溫室氣體管理  |
| 2 行為準則   | 6 人才發展  | 10 社會關懷    | 14 風險管理    |
| 3 客戶隱私保護 | 7 廢棄物管理 | 11 職業安全衛生  | 15 人員吸引與留任 |
| 4 人權     | 8 水資源管理 | 12 供應商永續管理 | 16 創新管理    |

序

關於本報告書

總經理的話




羅昇企業介紹

羅昇企業永續發展

利害相關者溝通

## 重大主題於價值鏈各階段衝擊評估

○ 間接衝擊 ● 直接衝擊

重大主題	員工	價值鏈		節能減碳	對應章節
		供應商	公司營運		
 <b>經濟 / 治理</b> 合法守規	○	○	●		合法守規
		○	●		行為準則
 <b>社會</b> 客戶隱私保護			●		客戶隱私保護
	○	○	●		人權管理
			●		打造幸福健康職場
			●		學習發展
 <b>環境</b> 廢棄物管理			●	○	邁向永續環境

## 2. 落實公司治理

- ▶ 公司治理
- ▶ 合法守規
- ▶ 風險管理
- ▶ 行為準則
- ▶ 財務績效
- ▶ 資訊安全



落實公司治理

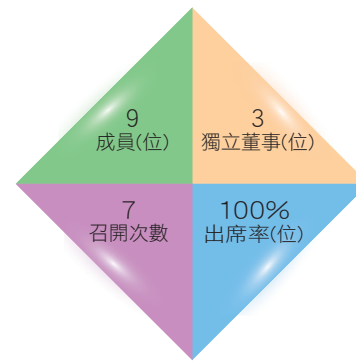
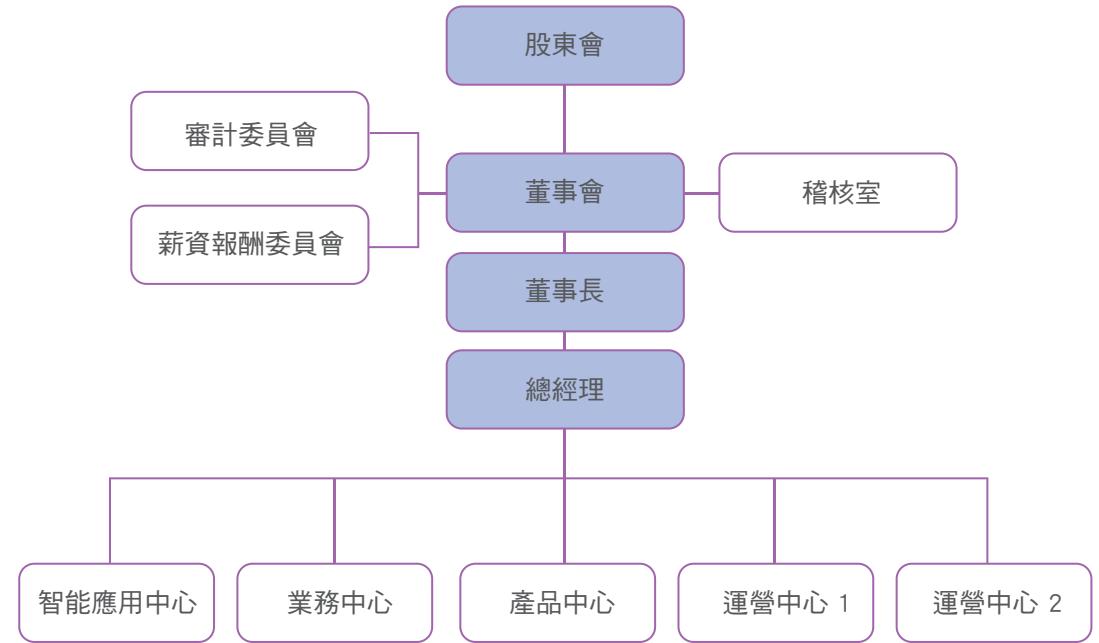
- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 公司治理

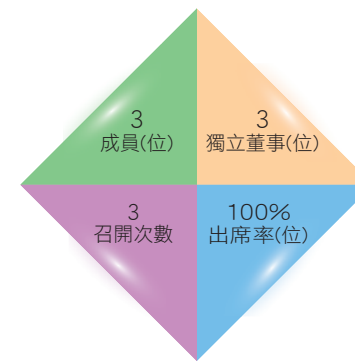
### 公司治理組織架構

羅昇依據中華民國公司法、證券交易法以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。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，獨立董事占比 33.33%，女性董事占比 22.22%。

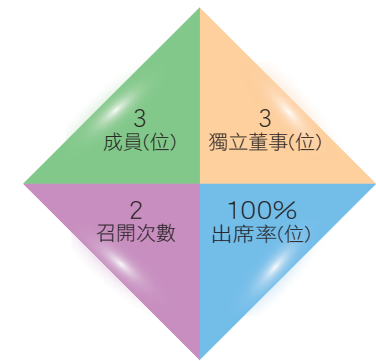
董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」二個功能性委員會，以協助董事會運作及發揮職能。此外，並依規範設置公司治理主管，主要職掌包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令，及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。



董事會



審計委員會



薪資報酬委員會

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 董事會運作情形

### ● 董事會組成

於「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」中，明定包括董事基本組成（性別、年齡、國籍等）、專業知識與技能（專業背景、專業技能及產業經歷等）等多元化方針，提名合適的董事候選人，經由股東會選任。以確保董事會職能的有效發揮。

### ● 利益迴避管理

依本公司「董事會議事規範」等相關規定，董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

### ● 董事持續進修情形

羅昇所有董事每年依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定完成進修，掌握公司治理、企業永續發展及資訊安全等最新趨勢，於 2022 年為董事安排三堂進修課程，課程內容分別為「集團公司治理」、「ESG 報導趨勢及其資訊揭露商業意涵」、「強化數位韌性，建構上市公司資安治理強化策略」，由董事選擇參加。2022 年 9 位董事皆依規定完成進修。

女性董事 2/9



多元核心項目		李昌鴻	李長堅	林志誠	蘇家弘	黃麗敏	楊慧玲	李良猷	葉勝發	楊啟航
基本組成	國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
	性別	男	男	男	男	女	女	男	男	男
	年齡 (歲)	46-50	51-55	71-75	51-55	51-55	65-70	71-75	65-70	71-75
	獨立董事年資	-	-	-	-	-	-	6-9	3-6	3-6
專業能力	經營管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	領導決策	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	財務金融					●	●		●	
	產業知識	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	資訊科技	●	●		●			●		●
	國際市場	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註 1: 為友通資訊股份有限公司法人董事代表人 註 2: 為涵宇投資股份有限公司法人董事代表人

落實公司治理

公司治理  
合法守規  
風險管理  
行為準則  
財務績效  
資訊安全

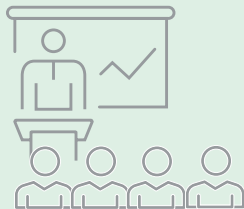
● 董事會績效外部機構評估

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 日實行訪評，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。

總評及建議摘要如下：

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。



建議摘要：

- 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或與受理單位同步接收電郵之機制。
- 稽核主管之年度績效由審計委員會表示意見再呈送董事長核定；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 (審計委員會)。
- 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，由公司治理主管統籌並建置書面化制度，以利其履行董事職責。



本公司已就建議事項進行改善，並將評估結果提報 2023 年 3 月 1 日董事會。



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全



審計委員會運作情形

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。

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。

羅昇審計委員會每季至少召開一次會議，2022 年度本公司共召開 6 次審計委員會，平均出席率 100%。



薪資報酬委員會運作情形

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。

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

本公司為了讓委員會成員更加瞭解相關法令規範及公司實際運作狀況，亦安排會議，針對薪資報酬委員會相關法令規定及公司高階經理人薪酬福利現況向委員會成員進行簡報。

羅昇薪資報酬委員會每年至少召開兩次。2022 年度共召開 2 次薪資報酬委員會，平均出席率 100%。



內部控制

羅昇企業有完善的內部稽核制度，除稽核室隸屬於董事會之下以確保獨立屬性及客觀超然之立場外，並定期列席董事會報告，以及至少每季一次透過審計委員會與獨立董事就內稽結果及內控運作情形進行溝通報告。

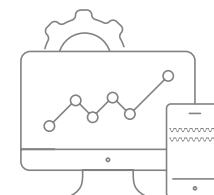
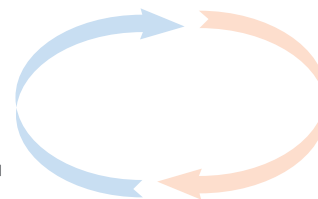
稽核室依據年度稽核計畫展開稽核工作，確認公司內部各項作業符合法令及內部控制制度，另視情況執行專案並及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險，客觀且適時提供改善建議，以合理確保達成內控三大目標及五大要素，創造永續發展的經營環境。



報導具可靠性透明性  
既時性及符合相關規範



法令專循



營運效果與效率

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 合法守規

### 員工行為守則 – 合法守規

#### 誠信經營

誠信經營是企業最基本的社會責任，羅昇的經營理念之一為誠摯互信 --- 『誠』為處事之基本原則，對公司內外皆以誠相待，彼此互信。為了形塑羅昇的核心文化理念，羅昇訂定「公司誠信經營守則」及「道德行為準則」，利於公司經營及其長期發展。羅昇致力於避免不誠信情事讓企業帶來損失，並且衍生員工道德水準低落、顧客與商業伙伴間不信任等問題，並避免可能因而涉入關說、行賄等不法行為，而破壞公司治理機制，造成整體經營環境惡化等情形。

#### 法規遵循

為確保羅昇營運符合各國相關法令規章，我們定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，將取得之最新法規動態通知相關部門，確保公司內相關部門能落實執行。

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。

羅昇全員參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境，以增進職業安全健康。羅昇透過集團定期會議，佈達、宣導及資訊分享，傳達法規遵循的理念及要求到各部門，以期轉化到每位同仁都能落實法規遵循的標準。



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



勞工保護規範



## 落實公司治理

公司治理

合法守規

風險管理

行為準則

財務績效

資訊安全

## 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，2022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，2022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。

## 誠信宣言

1. 我們秉持最高標準看待所有道德規範
2. 我們同時尊重官方法律以及公司規定
3. 我們所有言行舉止都要本著誠實行事
4. 我們嚴禁濫用特權進行非法亂紀行為
5. 我們極力避免身陷任何利益輸送嫌疑
6. 我們絕不從事任何違反道德操守情事
7. 我們疑惑不知如何抉擇時要尋求協助
8. 我們對於違法行為的調查要充分合作
9. 我們發現非法事件必須立即向上通報
10. 我們以誠信守則為標準擴及生意夥伴
11. 我們絕對維護保障堅守誠信同仁權益



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 風險管理

### 成立風險管理委員會

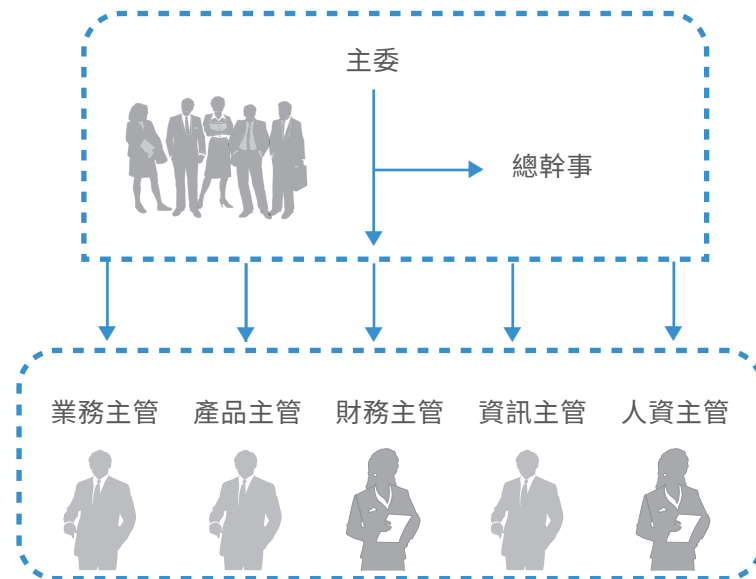
羅昇於 2020 年起參與母公司佳世達風險管理組織舉辦之永續與風控月會，持續關注集團可能面臨之潛在風險，於 2020 年 11 月正式成立「風險管理委員會」(Risk Management Committee, RMC)，建立主動之風險管理機制，以利相關單位能藉由風險管理程序及時因應風險事件，降低或避免風險事件衝擊，同時增加人員風險意識，以確保羅昇之永續經營。

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，並運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。

### 風險管理遠景

- 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
- 風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。
- 風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

### 風險管理委員會組織圖



## 落實公司治理

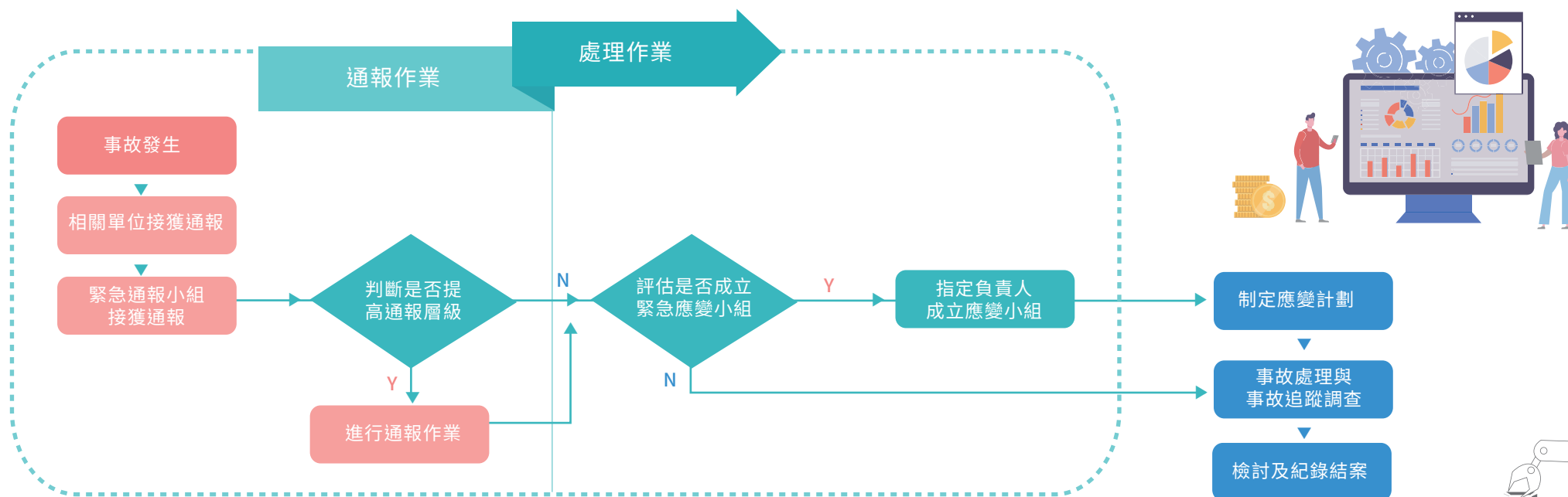
公司治理  
合法守規  
風險管理  
行為準則  
財務績效  
資訊安全

### 風險管理政策

- 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。
- 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。
- 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

### 風險管理程序

- 依照公司風險管理政策，成立風險管理委員會 (RMC) 並制定 RMC 作業程序。基本上，每季召開 RMC 會議。如重大狀況時，得召開臨時會。
- 依照策略、財務、營運及危害四大風險類別彙整，產出風險雷達圖。
- 由 RMC 主委制定年度公司層級重大風險。RMC 各委員進行單位內風險鑑別與風險對策制定，並於 RMC 會議時進行報告、討論、決議與追蹤執行成效。
- 每年度於審計委員會及董事會，報告風險運作執行狀況。



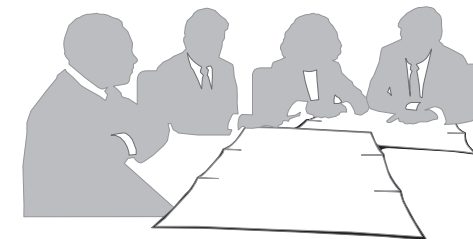
落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

風險管理委員會運作流程



2022 年羅昇鑑別之風險雷達圖譜



## 落實公司治理

公司治理

合法守規

風險管理

行為準則

財務績效

資訊安全

### ● 集團聯防機制

以佳世達為中心，建立集團超過 180 家公司的聯防機制，召開定期會議、建立通報管道、成立資訊交流平台，整合集團資源，發揮團結力量大的精神。

2022 年佳世達集團共召開 9 次定期會議，透過平台將緊急應變、營運持續計畫、CSR/ESG...等導入集團公司。藉由教育訓練、演練操作，建立集團公司面對危機事件，快速應變處理的能力。資源、訊息共享、經驗分享的機制，亦讓集團公司在風險事件發生前，即能做好預防管理，從源頭著手，降低事故發生的機率。

更於 2022.12.6 邀請 TCFD 氣候變遷的機會與風險外部顧問，進行「COP27 後，企業應該如何面對碳議題 -TCFD 架構協助盤點企業減碳問題」專題演講，與會人員包括集團所有負責風險管理相關同仁。

透過外部專家顧問的解說分享，讓與會主管及同仁更熟悉法令相關規定，以及上市櫃公司務必揭露 TCFD 的機會與風險的財務影響資訊等。



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 行為準則

### 員工行為守則

#### 行為守則

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

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

#### 行為準則訓練

為防範任何不誠信行為，要求員工如遇道德疑慮及有利益衝突時，應主動向公司提出說明，並遵守「誠信經營守則」及「誠信手冊」之規範。公司每年除了於重要節日前夕加強「不收受外界餽贈」等行為準則宣導，強化同仁之誠信意識。亦進行全體員工之誠信之線上訓練，確保每位員工了解行為準則相關的要點並落實。

2022 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，2022 年未發生任何違反誠信原則之案例。

#### 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，並由專責單位進行調查處理，並做成調查報告書，羅昇並嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復。



羅昇近三年尚未收到任何檢舉案件

#### 誠信手冊訓練完成率

台灣羅昇	完訓人次	完訓人時數	完成率
	137	137	100%







落實公司治理

公司治理

合法守規

風險管理

行為準則

財務績效

資訊安全

## 員工行為準則的具體定義

本公司除了訂有「誠信經營守則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理方法」等辦法外，另於員工手冊中明訂服務守則，將員工的行為更具體定義。

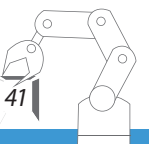
### • 服務守則

1. 應嚴守薪資、獎金及各項給予之保密規定，不得對外公開或相互討論。
2. 除經本公司核准外，不得兼任公司外職務，或在工作時間中從事或承攬與本公司業務無關之兼職工作。
3. 應嚴格遵守利益迴避原則，不得利用職務上之機會便利或圖利本人、配偶或三親等以內親屬或與私人有重大利害關係者。
4. 執行各項業務應發揮職業道德的勇氣，兼顧公司利益與社會公益，不得有任何偏袒之行為，亦不得以賄賂或其他不當方法爭取業務。
5. 對於本公司業務（包括本公司各種相關之技術、產品規劃、策略規劃、行銷計劃、人力資源、財務資料、顧客名單等）及顧客與本公司往來之狀況，均應嚴守秘密，不得擅自對外洩漏或發表。

### • 針對重大違規行為之定義

針對重大違規行為的定義，依照風險鑑識評估表，定義出不同影響幅度與範疇的違規行為，並依此管理其可能造成的風險狀況。

	財務損失 NTD	舞弊事件影響 NTD	建築物損失	人員傷亡	影響公司持續營運	影響公司聲譽
Minor	<20萬	<5,000	<內部1個區劃空間	1人輕微傷害	未影響生產或日常作業	媒體未報導
Low	20萬 ~ 100萬	5,000~10,000	內部1個區劃空間~1層樓	1人中等傷害	造成生產或日常作業延遲，未導致服務/業務的拖遲	地方傳媒一次性進行負面報導
Medium	100萬 ~ 500萬	10,001~50,000	1層樓~2層樓	1人嚴重傷害	造成日常作業中斷達4小時	地方傳媒進行負面報導連續2天
High	500萬 ~ 1000萬	50,001~100,000	2層樓~1棟建築物	1人以上死亡	造成日常作業中斷達1個工作天	主要傳媒進行負面報導超過一週(非連續)或造成股價持續相對下跌
Catastrophic	> 1000萬	>100,000	> 1棟建築物	3人以上死亡	造成日常作業中斷達3個工作天	三家主要傳媒進行負面報導超過兩週(非連續)或造成股價持續相對下跌



**落實公司治理**

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效**
- 資訊安全

## 財務績效

### 羅昇 2022 年合併營收年增 3% 每股稅後純益 0.70 元

2022 年後疫情時代，全球經濟面臨疫情紅利急速消退，供應鏈庫存堆積，加上俄烏開戰、消費預算排擠，通貨膨脹壓抑需求，地緣政治與美中科技戰，公司營運能力備受挑戰。

但公司持續進行組織調整與業務轉型，將公司發展由過往主要代理自動化與傳動相關產品轉為智能化、綠能、半導體的三大重點。

2022 年，羅昇的合併營收為新台幣 37.62 億元，較前一年度增加 2.07 億元，較 2021 年成長 3%，羅昇個體營收為 12.97 億元，惟因中國疫情管理政策從動態清零到鬆綁大解封的影響下，致使合併營業利益新台幣 0.96 億元，合併稅後盈餘新台幣 0.98 億元，較前一年度減少 35%。其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣 0.79 億元，每股稅後盈餘新台幣 0.7 元。

### 羅昇企業近三年 ( 合併 ) 營運結果

羅昇近三年營運結果，請參閱右表，詳細已揭露於本公司年報財務概況專章，另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司 2022 年財務報表。

### 合併綜合損益表 - 國際財務報導準則

**最近三年度財務資料**

單位：新台幣千元

	▶ 2020 年 ▶	2021 年 ▶	2022 年
營業收入	2,754,448	3,658,704	3,762,421
營業成本	2,274,067	3,000,362	3,023,194
營業毛利	480,381	658,342	739,227
營業費用	355,192	468,321	643,501
營業利益	125,189	190,021	95,726
業外收支	-16,044	972	32,897
稅前淨利	109,145	190,993	128,623
所得稅費用	21,965	41,142	31,049
稅後淨利	87,180	149,851	97,574
淨利歸屬於母公司業主	87,180	147,895	78,953
每股盈餘	0.78	1.32	0.7
資產總計	2,759,980	3,134,862	3,318,266
負債總計	789,565	1,057,298	1,180,757
權益總計	1,970,415	2,077,564	2,137,509
總計	2,759,980	3,134,862	3,318,266



## 落實公司治理

公司治理  
合法守規  
風險管理  
行為準則  
財務績效  
資訊安全

## 利害關係人經濟價值配置

羅昇及其子公司營運據點為台灣、中國大陸及德國，各據點皆遵循所屬區域之稅務規範並定期申報納稅。羅昇成立風險管理委員會，使管理層能有效從事管控並衡量相關風險，以利快速評估、應變，綜合考量進行不同的決策，提升營運的韌性。

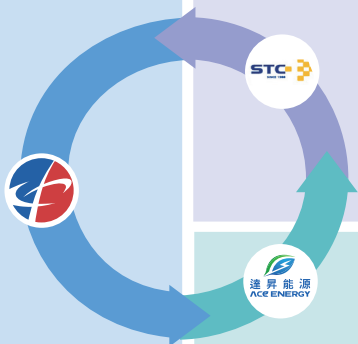
## 2022 營運三大重點

### 羅昇本體

#### 優化自動化作業 轉型系統整合的整體服務

本公司 111 年度引進的主要產品：DeltaGrid Energy Management Solution 能源管理系統、DELTA MPD 背負式水泵一體機、台達 W3 伺服、運動控制器 AX3,AX8 系列、數位型力量感測器 MSR 系列、二代 CNC NC5 系列；友通 ES220 系列工業電腦、韶陽 ESD 防護系統等。

為落實擴大商業模式從零配件買賣到自動化系統整合的整體服務，也成立了智能應用中心並招募業界頂尖人才，2022 年整體 robot 周邊與系統案銷售已有大幅增長，並已接獲國內知名生技健康食品與電子業相關的自動化系統案，預期可為未來營收與獲利做出顯著貢獻。



### 子公司綜效

#### 布局半導體行業

除原有半導體、光電及太陽能相關設備及耗材零組件之代理銷售外，導入隨機性誤差的量測解決方案，並已獲得主要記憶體大廠採用，目前正積極推廣到邏輯晶片廠。

#### 擴大綠能事業

在能源產品部分，於台灣深化節能減碳服務、擴大整合綠能及透過雲端管理平台遠端管控；於歐洲推出太陽能儲能系統，掌握分散式電網商機。

## 產品營收概況

單位：新台幣千元

	2021 年	2022 年
自動化控制類	2,083,880	1,692,653
工業傳動類	1,461,821	1,167,569
半導體設備材料銷售與服務類	0	548,580
能源管理產品類	107,812	349,631
其他	5,191	3,988
合計	3,658,704	3,762,421

單位：新台幣千元

	2020 年	2021 年 (重編後)	2022 年
台灣母公司營收 (a)	1,357,780	1,626,561	1,296,748
營業成本 (b)	1,090,445	1,296,544	1,024,809
員工薪資與福利	129,984	156,262	142,123
現金股利	33,668	67,350	101,025
銀行借款支付利息	109	108	1,131
支付政府款項 (所得稅)	20,521	37,474	10,515
保留之經濟價值 = a-b			
保留經濟價值	267,335	330,017	271,939

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效
- 資訊安全

## 資訊安全

### 資訊安全政策

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

#### 權責單位

##### 資訊部

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

#### 定期評估 資安風險

為落實資訊安全管理，羅昇定期召開相關會議，針對相關風險做出評估及應變，以達到風險能有效降低、移轉、消除。

##### 資安月會／每月：

與集團定期召開資安月會，檢視目前資安狀況。

##### 風險管理委員會／每季：

企業內部每季召開風險管理委員會檢視內部風險。



### 資訊安全管理

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

#### 管理措施

##### PDCA 循環

計畫 Plan → 執行 Do → 檢核 Check → 行動 Action → 計畫 Plan

##### 弱點掃描系統

不定期針對各系統進行弱點掃描，以確保公司系統之安全無虞。

##### 資訊監控系統

針對各風險層面，持續進行資安風險系統分析。

##### 專員受訓進修

資訊專員不定期接受企業內外部之進修與受訓，精進專業技能。

##### 定期會議

定期舉辦：集團資訊月會：每月。  
風險管理委員會：每季。

##### 訂立管理流程

依循資訊管理辦法，訂立資訊管理流程。

##### 資安宣導

不定期針對各項資安議題，對企業內部同仁宣導，加強資安意識。

##### 資安演練

每年定期於 Q4 針對資安做演練，諸如釣魚信件內部測驗等。

## 落實公司治理

公司治理

合法守規

風險管理

行為準則

財務績效

資訊安全

### 帳號安全管制

- 單獨帳號：企業內部員工皆有屬於自己的員工帳號。
- 權限劃分：依據所屬職階，開放相對應之資訊權限。
- 密碼更新：各帳號之密碼需依定期於每半年做更新。

### 重大資安事件之措施

羅昇於資安管理制度建置過程中強化內部緊急應變流程 SOP 及演練，並將持續模擬各種資安攻擊事件演練且安排相關人員參與演練，確保事件發生時能啟動緊急流程，有效降低事件回應時間，減少公司的損失。

 近三年來未有遭受重大災害

### 系統安全管制

- 防毒軟體：定期更新相關防毒軟體之版本。
- 入侵檢測：不定期檢測防火牆是否遭入侵。
- 管制資料：內部電腦皆須使用公司管制之磁片，每次使用皆須立即掃毒。
- 定期備份：企業內部使用之資料，皆會定期備份，確保資訊安全。



### 資訊系統管理流程圖

依據企業內部訂立之資訊系統管理程序之資訊系統管理流程圖，實行資訊管理，並落實每一步驟，維持企業內部電腦及網路正常運作，避免因意外發生而造成電腦當機或資料流失。



## 3. 經營夥伴關係

- ▶ 客戶承諾
- ▶ 供應商永續管理



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

## 客戶承諾

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

### 羅昇提供之客戶服務

#### 售前服務

- 專業產品諮詢：專人預約實際拜訪、線上即時回覆。
- 線上產品官網：線上瀏覽官網即可清楚瀏覽相關產品。
- 即時通訊服務：與時俱進設置相關社群軟體及官方帳號。

#### 售後服務

- 售後服務部門：單獨設立相關售服部門，給客戶最專業之服務。
- 定期問卷調查：每年定期執行滿意度問卷調查，定時關心客戶感受。



#### 創新求變

鼓勵創新，以滿足企業內部與客戶之需求。

#### 誠摯互信

「誠」為基本原則，對公司內外皆以誠相待，彼此互信。

### 客戶承諾

羅昇承諾客戶以「誠摯互信」、「創新求變」、「肯定貢獻」、「品質第一」四大經營裡面，積極經營企業，透過四大理念照護企業內部之員工與客戶的感受，從而達到企業永續經營。

#### 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。

經營夥伴關係

客戶承諾

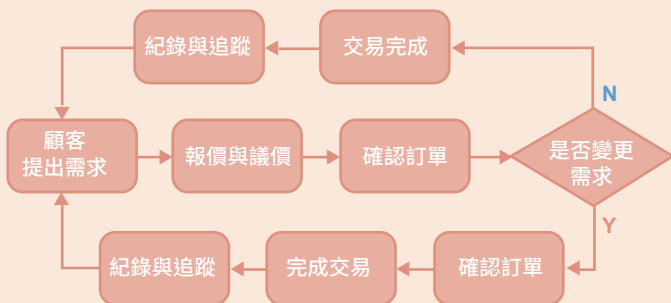
供應商永續管理



## 售前服務流程

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

### 售前服務流程概略圖



### 相關負責單位

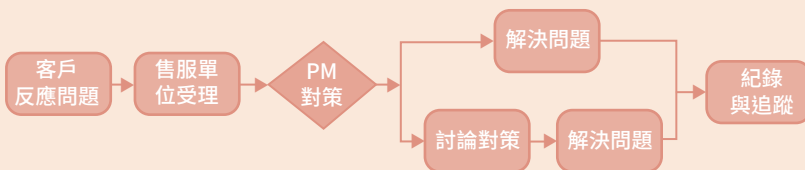
- 銷售計畫至顧客溝通：業務單位。
- 交貨作業：資材單位。
- 退回：業務單位、產品單位、資材單位。



## 售後服務流程

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

### 售後服務流程概略圖



### 相關負責單位

- 售後服務作業之執行 & 相關技術資料之建立：技術人員。
- 售後服務作業之任務分派 / 績效考核 / 成本控制：技術主管。





經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

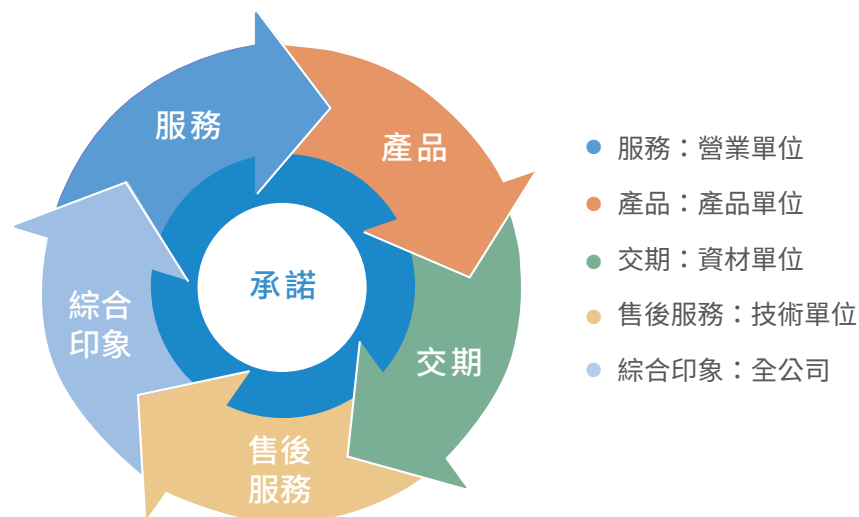
## 定期客戶滿意度調查

羅昇秉持以顧客為導向的經營理念，為提供客戶最佳的產品及服務，透過每年定期進行客戶滿意度調查，利用客觀的檢測系統、綜合評估顧客對本公司產品或服務的滿意度，並檢閱滿意度調查中相對評比較低之項目做出對應之改進措施，以此提供更完善的服務品質，並達到企業永續經營之理念。

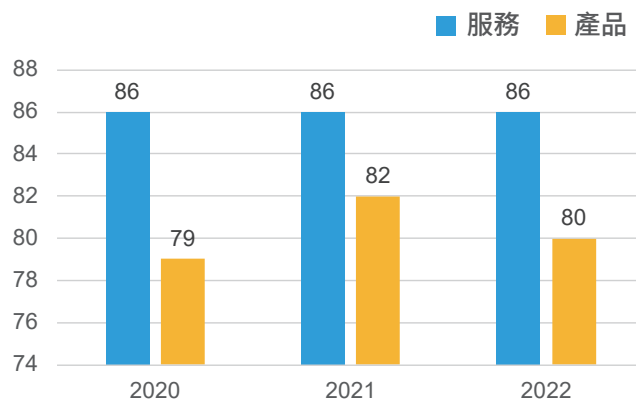
### 客戶滿意度調查表之構面

- 調查範疇：羅昇重視每一位與本企業有來往之顧客，不論是個人或是企業體，我們均高度重視及虛心接受任何反饋，並做出相對應之回應措施。
- 定義客戶滿意度：顧客對所購買之產品或服務的滿意程度，以及能夠期待顧客未來繼續購買之可能性。
- 作業流程：於每年七月，企業內部與相關單位研議擬定顧客滿意度調查計畫之調查項目，並針對計畫中的調查對象發出客戶滿意度調查表。

### 責任單位



## 客戶和產品 2020-2022 年滿意度



目標分數：75

連續三年皆完成企業內部自我要求，並持續堅持顧客為導向之理念，用心對待每一位與羅昇有來往之客戶。



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

## 客戶隱私保護

客戶隱私保護為國家法規和公司政策普遍的目標，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，是羅昇給予客戶的承諾。

羅昇持續透過內部郵件宣導及 e-learning 平台，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以權限制，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，杜絕資料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。

### 內部控制

不定期向員工宣導資通安全之重要性。

### 系統管理

在電腦上安裝第三方軟體，紀錄該設備的操作過程，稽核是否有不合規的操作

- 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。
- 新帳號密碼首次登入時系統會要求更改。如此可確保帳號為申請人單一使用。
- 加強教育訓練，在 e-learning 平台設定課程並要求同仁完成測試。確保每個人都能夠理解保護客戶隱私的重要性。



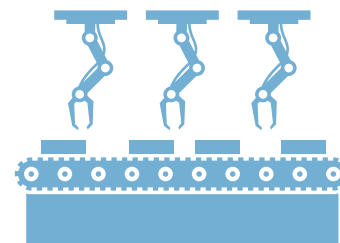
經營夥伴關係

客戶承諾

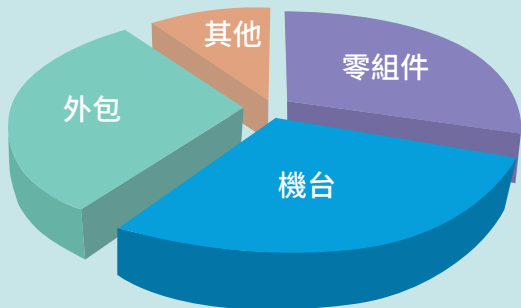
供應商永續管理

## 供應商永續管理

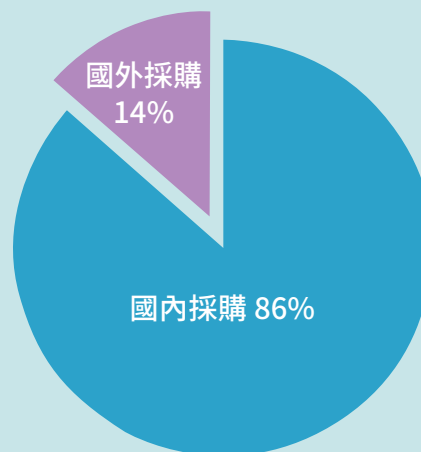
羅昇為自動化機電零組件通路商及專業的自動化技術服務業者，於全球合作之供應商約 200 多家，而其中主要分為三類供應商，分別是分別是零組件、機台與外包。



### 關鍵供應商類別



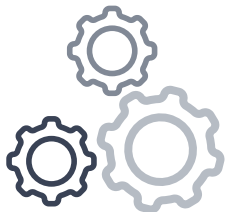
### 供應商國內外採購占比



### 企業在地化永續經營

羅昇在企業經營的同時，也致力於企業在地永續經營，故對於供應商管理之構面也不遺餘力。為此，積極與關鍵供應商進行多層面之溝通與討論，不定期召開與關鍵供應商之會議，使與關鍵供應商能有更緊密之合作。

為落實企業在地永續，以誠信與積極的態度與國內廠商緊密穩定合作，藉此達到企業在地永續經營，以飲水思源之精神，支持在地經濟發展。經檢視，於 2022 年台灣境內廠商採購占比約 86%、外國廠商採購占比約 14%。



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

## 供應商晉用

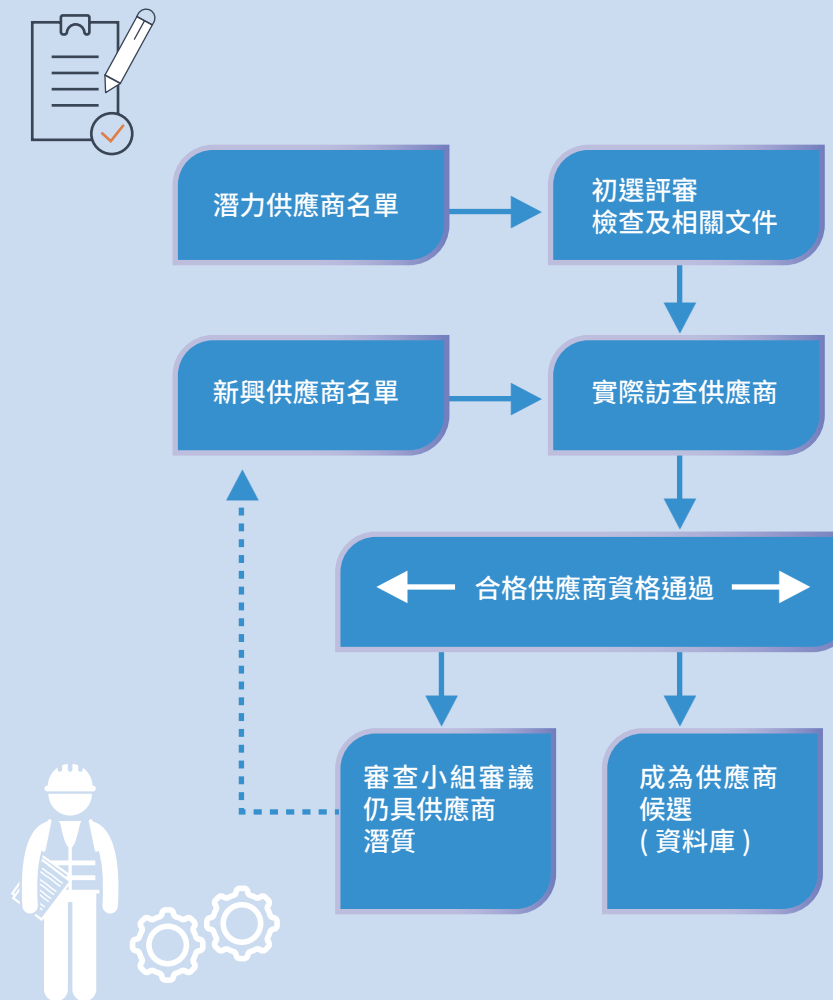
羅昇的供應商晉用程序，係依據 ISO：9001 標準並考量企業展望及市場趨勢，在相關採購策略之研討，調查潛在供應商各構面之能力。諸如產能、品質、誠信及服務等管理系統是否迎合羅昇所訂定的標準，以作為晉用可能之依據。

當我們評估全新供應商的時候，必須通過供應商評鑑表，針對供應商的各項能力所製作的問卷，經過內部縝密的評估後，最終再由單位主管確認最後的審查結果。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。

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



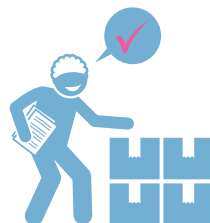
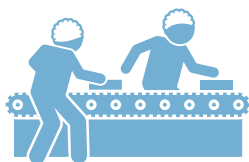
## 供應商晉用程序圖



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理



### 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。

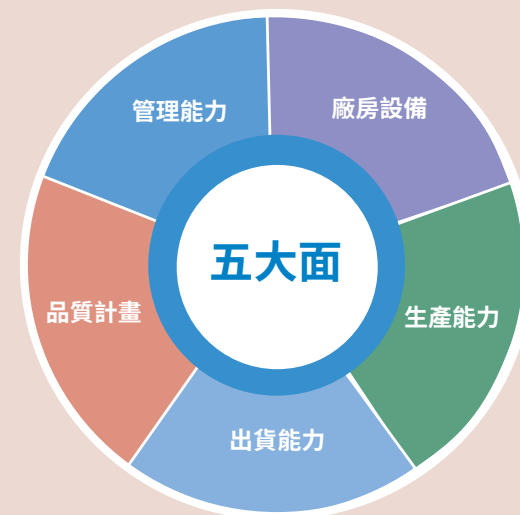
#### 供應商之定義

- 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。

### 供應商評鑑

供應商成為羅昇合格供應商後，尚須定期評鑑。評鑑面向可分為廠房設備、生產能力、品質計畫、出貨能力以及管理能力。在每次供應商表現評鑑後，其結果將為採購策略的重要依據；亦即採購會與相關部門共同討論，建立關鍵零件策略性供應商列表。透過供應商評鑑之評比之構面，分析出最適合羅昇的可能供應商，再進一步發展為合作關係。

### 供應商評鑑構五大面



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理



供應商之溝通

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

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



多元溝通管道

不定期會議研討

結合通訊軟體  
即時做出回覆

供應商專屬窗口

定期拜訪

溝通管道

- 會議研討：針對關鍵供應商不定期召開會議研討。
- 專屬窗口：設立產品部門針對供應商提供即時專業回復。
- 通訊軟體：結合社群軟體及 LINE 官方帳號即時回復。
- 定期拜訪：透過產品部門之專人定期拜訪，與供應商保持穩定關係。

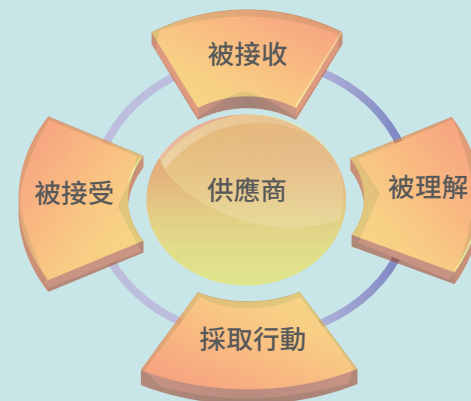
經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

## 與供應商間的溝通四大目標

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



### 被接收溝通平台

1. 企業永續網站及永續報告書 / 每年
2. 供應商教育訓練 / 每年
3. Mail、通訊軟體及電話 / 不定期
4. 供應商評鑑 / 每半年

### 被理解關切議題

1. 客戶關係管理
2. 企業行為準則
3. 企業風險管理
4. 職業安全衛生
5. 公司治理情形

### 被接受 溝通管道 / 頻率

1. 供應商協調會 / 不定期
2. 供應商宣傳會 / 不定期
3. 電話與信箱回饋 / 即時
4. 供應商評鑑 / 每半年

### 採取行動活動

1. 透過供應商評鑑評比，檢視相對較低之項目嘗試提出改善建議。
2. 主動鼓勵往綠色產品發展，並針對綠色產品提出相關型錄。



經營夥伴關係

客戶承諾

供應商永續管理

## 主要供應商發展綠色供應鏈計畫

羅昇作為一家重視永續發展的企業，主要供應商扮演的重要角色。規劃制定綠色供應鏈計畫，以確保我們的主要供應商能實踐友善環境和社會責任。羅昇的綠色供應鏈計畫旨在確保我們的主要供應商在遵循友善環境和社會責任實踐的同時，也能夠為我們提供高品質、可持續的產品和服務。



## 綠色供應鏈計畫分為三個主要階段

### 第一階段計畫 - 評估

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

#### 評估

- 碳足跡盤查
- 能源管理
- 廢棄物管理
- 勞工權利
- 工作條件

### 第二階段計畫 - 改進

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

#### 改進

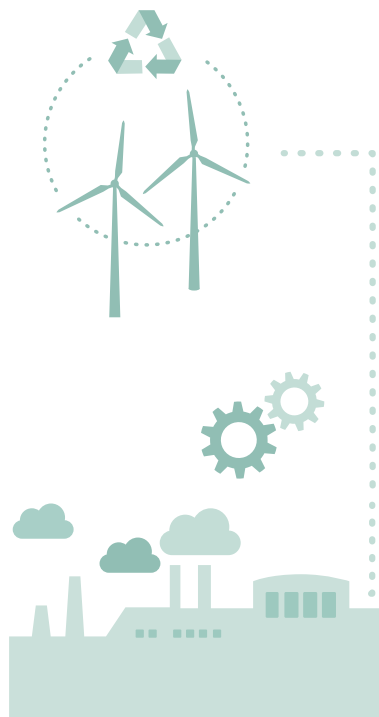
- 減少碳排放
- 提高能源效率
- 改進廢棄物管理
- 提高勞工權利
- 改善工作條件

### 第三階段計畫 - 溝通

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

#### 溝通

- 公開目標及改善情況
- 透明監察機制





## 4. 創造共享價值

- ▶ 員工概況
- ▶ 學習發展
- ▶ 人權管理
- ▶ 打造幸福健康職場
- ▶ 親善大地關懷社會



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 員工概況

### 員工概況

羅昇一直以來秉持著「以人為本」的經營哲學，將員工視作公司的長期資本，亦是公司創新的基石。為此，致力提供同仁完善的工作環境，建立獎勵高績效表現的員工之薪酬制度，同時對於員工的福利也一向極為重視，期許員工能在多重生活保障下，安心愉快的工作。

此外，為促進良好的勞雇關係，羅昇企業亦積極創造公平、健康、多元的職場環境。截至 2022 年底 (12/31)，台灣羅昇之人力為 110 人。性別比例，大約男：女 =6:4，員工學歷方面，則多以大學畢業生或大專畢業生為主。

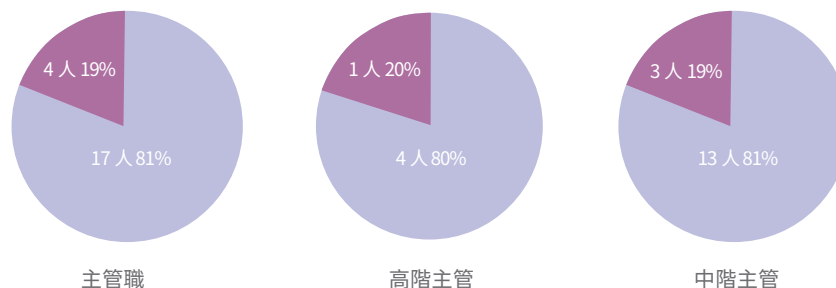
### 聘僱原則

羅昇依實際業務需求公開徵選招募，針對人員的招募亦致力於開發多元管道專案，以適才適用及內部優先於外部任用為原則。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。

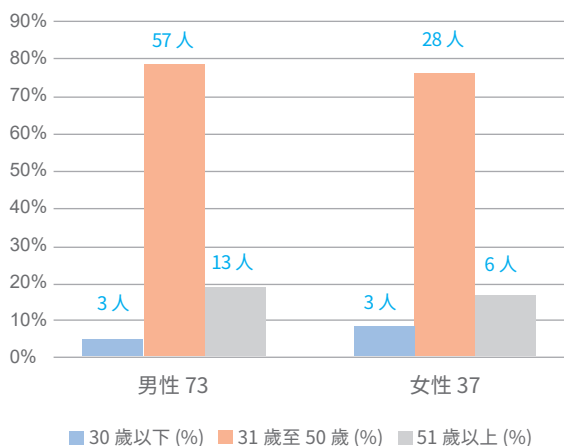
### 員工結構概況



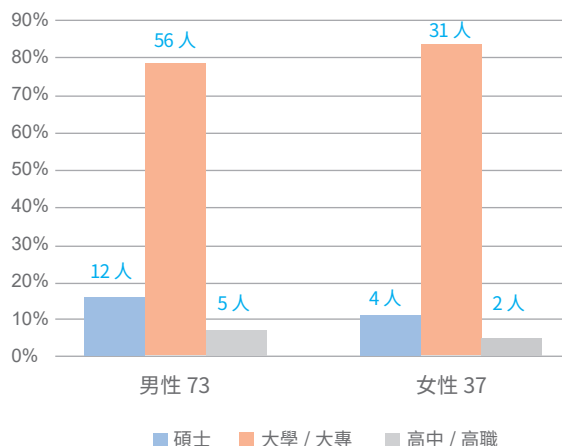
主管職與性別分布比例 (%)



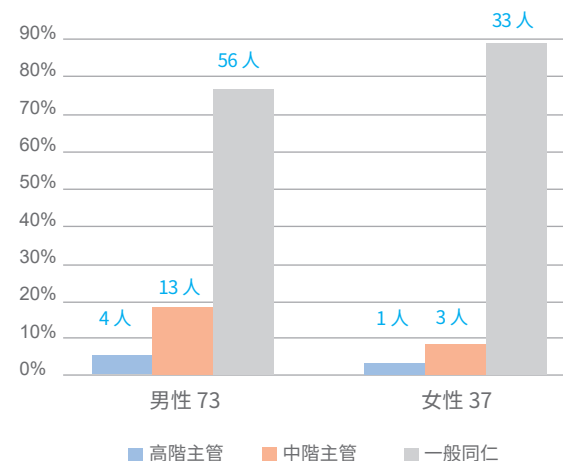
年齡與性別分布比例 (%)



學歷與性別分布比例 (%)



員工職級與性別分布比例 (%)



說明：1. 高階主管：M8(含)以上 2. 中階主管：M4~M7 3. 一般同仁：非主管之其他所有同仁

創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 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



#### 2022 年訓練目標

1. 提升業務人員銷售管理概念
2. 明確新人共通性職能訓練
3. 強化法規政策性必修職能

#### 2022 年訓練目標達成狀況

1. 業務銷售課程完訓率達 95.6%
2. 新人共通職能課程完訓率達 100%
3. 法規政策性課程完訓率達 100%

#### 中長期之行動

1. 數位化課程導入並提升課程比例
2. 明確核心管理職能體系
3. 導人人才發展計畫，依才個人發展計畫 (IDP) 落實。

#### 管理方式

##### 責任

HR 及相關單位主管

##### 資源

1. 高階主管的支持
2. 系統面
3. 外部管顧資源

##### 行動

1. 數位化課程導入並提升課程比例
2. 明確核心管理職能體系
3. 導人人才發展計畫，依人才個人發展計畫 (IDP) 落實



#### 新進人員教育訓練

新進員工通識訓練人次	10 人次
新進員工通識訓練總時數	30 小時



#### 依員工職級劃分平均訓練時數

主管職	349 小時
一般同仁	299 小時
全體同仁	648 小時

#### 其他政策性課程訓練

誠信手冊訓練	137 人次 / 137 小時
內線交易禁止與防制	120 人次 / 120 小時
職場不法侵害	112 人次 / 112 小時



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 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。

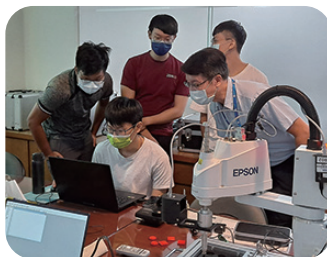
完整新人  
教育訓練體系

依不同職能  
之專業課程

產品技術  
專業別體系

外訓專業認證  
及知識分享

羅昇自 2020 年每年參與產學實習計畫，2022 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「2022 AI 智慧機器視覺應用技術人才特訓營」，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。





創造共享價值

- 員工概況
- 學習發展
- 人權管理
- 打造幸福健康職場
- 親善大地關懷社會

## 人權管理

### 人權政策



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

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

#### 本公司對於人權政策主張

##### 多元包容與強調平等的機會

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

##### 合理的薪資及平等工作條件

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

##### 健康安全的職場

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

##### 和諧的勞資關係

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

## 人權管理方案

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



## 人權風險減緩措施

為確保工作環境安全，公司提供舒適安全及健康的工作環境，並提供工作所需之防護設備，以保護所有員工之安全與健康，針對員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急事故應變宣導等。另外，公司訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防制因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，讓員工能安心於職場工作，並由管理階層簽署「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」向全體員工公佈之。同時，透過一年至少四次的勞資會議溝通，針對員工所提出問題由管理階層來回應。

此外，本公司亦提供檢舉管道，由人力資源單位受理後進行調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾對於檢舉人身分機密予以保障，不對檢舉人進行不利對待。羅昇企業 2022 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。



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 打造幸福健康職場

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

### 員工薪資

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

### 退休金提撥

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

### 優質福利

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



### 台灣地區擔任非主管職務之全時員工年度薪資平均數及中位數

單位：新台幣千元	2020 年	2021 年	2022 年
一般同仁人數 (人) (A)	101	109	103
全時薪資總額 (B)	82,852	103,110	92,229
薪資平均數 (C=B/A)	820	946	895
薪資中位數	724	836	816

說明：1. 因應臺灣證券交易所 2019 年起實施「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」條文異動要求，揭露擔任非主管職務之全時員工年度薪資中位數。  
2. 年度薪資：含全年基本薪資與全年獎金。  
3. 2022 年，羅昇企業非擔任主管職務之全時員工人數共計 103 人；薪資總額共計 92,229 千元。我們與員工共同分享公司成長的果實。

### 近三年員工薪資與福利支出金額

單位：新台幣千元	2020 年	2021 年	2022 年
員工薪資與福利	129,984	156,262	142,123



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 員工健康管理與照護

羅昇關心員工身心健康，給予員工貼心的健康照護，除了健康檢查和各項疫苗接種外，亦導入臨場健康醫護服務專案。

### 建立健康臨場服務：

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



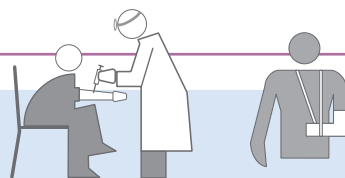
### 醫療服務項目

服務次數 ● 醫師 3 次 / 年 ● 護理師 3 次 / 月

健康諮詢、健康四大計畫，含：

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。

## 公司福利



### 公司依法提供

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、育嬰假、陪產假(男性同仁)、疫苗接種假

### 其他福利

- 獎金與補助 ● 福委會獎助學金補助 ● 三節、生日、五一禮金 ● 部門聚餐
- 員工活動 ● 集團各項競賽活動 ● 年終尾牙活動
- 員工休憩區 ● 提供免費咖啡 / 飲料 / 零食
- 彈性工時 ● 每周五 16:00 下班 ● 每天彈性上下班
- 健康照護 ● 導入臨場健康醫護 ● 免費年度健康體檢



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 落實防治職場暴力宣導

為維護良好的職場友善環境，落實宣導職場暴力之宣導，不定期更新相關文宣，以利於同仁針對職場暴力的重視，提升內部友善和諧。



交誼廳之職場暴力文宣

## 大門設置滅菌燈

經過疫情的洗禮，深知疫情對健康及企業的影響，透過加裝滅菌燈，讓進出之人員皆有效滅菌，守護企業內部之健康環境。



羅昇總部大門口之滅菌燈

## 舒適的工作環境

為了提供給同仁舒適的工作環境，公司提供符合人體工學的辦公桌椅，營造光明寬敞的會議及休憩空間，讓同仁能心情愉悅且更有效率的工作。



舒適寬敞的會議環境



明亮舒適的會客接待區



符合人體工學之辦公椅





創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 員工休憩環境

羅昇重視員工身心健康，為提供員工於休憩時能放鬆身心之環境，亦設置舒適的交誼空間及相關福利措施



● 員工休憩交誼廳



● 無限量提供咖啡



● 每日提供茶飲



● 每日供應糖果餅乾



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 豐富多元的員工活動

羅昇秉持打造幸福健康職場的理念，提供多元豐富的員工活動，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。



- 親善大地，關懷在地的植樹節活動



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

規劃團體活動增進同仁情感

- 趣味歡樂且活力滿滿的家庭日活動



- 愉快且溫馨的同仁相聚時刻



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

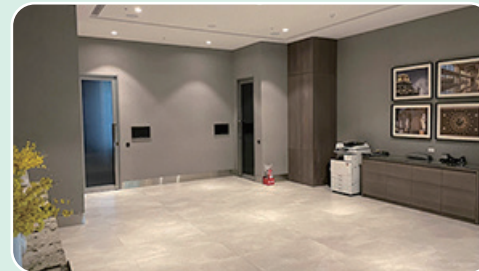
優質的場域環境



● 企業大樓內部之咖啡廳



● 總部附屬之健身空間



● 開放的大樓交誼空間



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 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、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

### 管理方式

責任：人力資源中心

### 2022 年管理目標

每季於內部公布勞工動態及業務概況

2022 年管理目標達成狀況

皆已完成

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

### 2023 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

評估：每季於勞資會議報告勞工動態及業務概況

## 疾病防制與關懷

提供員工國內與國際流行疫情和傳染病之訊息，並依國際疫情與疾病管制局訊息將健康防疫正確概念推廣給同仁，並設置疫情通報體系，可即時了解各分公司物資備存與員工健康追蹤狀況，同時不定時提供防疫和健康相關電子報提醒同仁健康與防疫的重要性。同時，為維護員工健康，鼓勵員工施打新冠疫苗，並提供員工支薪的疫苗接種假，以提高疫苗接種率。

### 2022 疫苗接種

新冠疫苗第一劑接種率 97%

新冠疫苗第二劑接種率 96%



### 維護員工健康

健康檢查 每年一次，免費員工健康檢查

專業醫護 醫師及護理師臨場健康訪談

防疫措施 防疫物資：口罩，快篩劑等  
辦公室環境消毒  
防疫宣導

健康促進 內部電子報宣導



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 親善大地 關懷社會

### 親善大地 關懷社會

為實現關懷社會的願景，2021年，臺灣社會面對 COVID-19 疫情侵襲，羅昇關注疫情發展，統籌公司資源，偕同集團關係企業 - 明基健康生活股份有限公司的力量，捐贈第一線醫護所需的防護衣，羅昇企業為前線醫護貢獻，積極體現企業關懷社會責任，為全台疫情防護共盡心力。



- 2021 年 防疫捐助：捐贈衛生福利部台北醫院防疫專款 30 萬元



- 2021 防疫捐助：捐贈雙和醫院防護衣 1200 件



創造共享價值

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

親善大地關懷社會

## 親善大地 關懷社會

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

羅昇創辦人林志誠先生，更是戮力於支持在地藝文與教育活動，對於公益關懷的耕耘不遺餘力，長期於國立台灣科學教育館擔任志工，徹底落實支持公益教育活動，未來羅昇在創辦人關懷公益的精神引領下，亦會持續落實支持藝文與教育活動的精神，鼓勵同仁參與文化關懷的活動。



- 羅昇企業創辦人林志誠先生，長期致力於藝文教育活動推廣，不遺於力。



# 5.邁向永續環境

- ▶ 氣候策略與碳管理
- ▶ 營運環境管理





邁向永續環境

氣候策略與碳管理  
營運環境管理

## 氣候策略與碳管理

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



### 羅昇企業管理行動

#### 治理

我們的氣候變遷議題治理架構由董事會作為最高的監管單位，相關議題的管控機制建立於 ESG 永續經營委員會下，委員會下設立各功能小組，分別運作不同利害關係人所關切之議題及協同公司相關部門推動所規劃的工作，以進行相關業務之規劃、推動、執行等，每年至少召開二次會議，並向董事會至少報告一次運作情形。

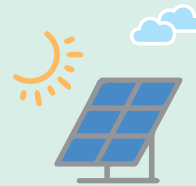
#### 策略

依羅昇企業內部目標管理期程，定義短期為影響短於五年、中期為五至十年，及長期為大於十年。依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估其對羅昇帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。



#### 風險管理

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



#### 指標與目標

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



邁向永續環境

氣候策略與碳管理

營運環境管理

## 氣候變遷風險與機會之評估及因應

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

### ● 氣候變遷風險與機會之評估及因應

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

### ● 氣候相關機會及財務影響

機會類型	機會相關風險	發生可能性	財務影響程度	衝擊程度	預估發生時間	調適管理策略及目標
資源效率	太陽能板建置	高	低	低	1-5 年	結合子公司達昇能源股份有限公司積極開發綠色產品及服務，增加營收。



邁向永續環境

氣候策略與碳管理

營運環境管理

## 營運環境管理

### 水資源管理

羅昇致力於企業永續經營也重視永續環境相關議題，並隨著地球暖化問題日益嚴重下，願配合國家整體環境保護與溫室氣體減量政策。自 2022 年起，開始盤查內部溫室氣體排放量、用水及用電量，以追蹤能源使用排放之情形，並且訂定減量目標與改善措施，羅昇訂定節能目標為人均用水量年減 0.25%、人均用電量年減 1%。

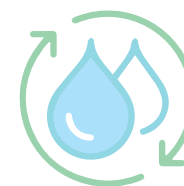
● 用電量

年減 1%



● 用水量

年減 0.25%



● 羅昇全台各營業所用電量及水量總量

2022

電力使用量 (度) ————— 278,814

自來水使用量 (度) ————— 1,704

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

● 用電量、用水量人均使用量

羅昇為代理商以辦公室為主要營業場所，2022 年公司員工平均所使用電量為 2,534.67 度、用水量為 15.49 度，並且對照台灣自來水股份有限公司所統計 2022 年全台灣每人每年生活用水量 (立方公尺) = 102.186 度，人均用水量只佔其中的 15%。

2022

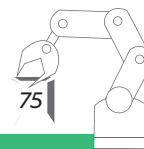
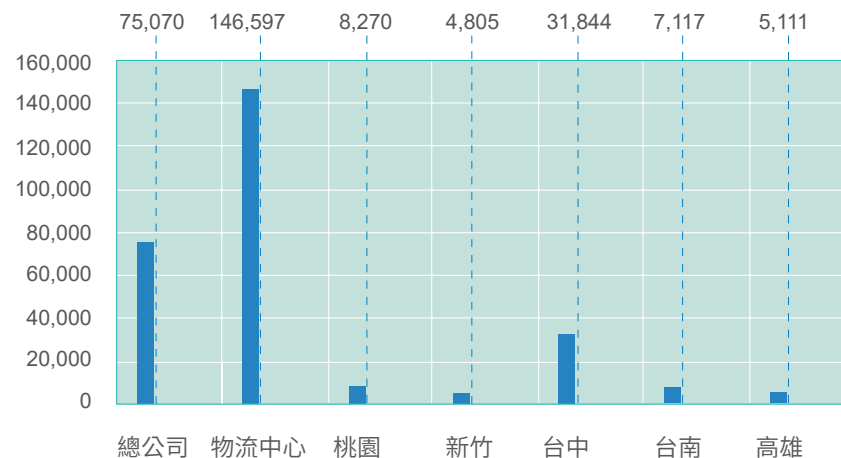
電力使用量 (度) ————— 2,534.67

自來水使用量 (度) ————— 15.49

註：2022 年底統計員工數為 110 人。

羅昇各分部 2022 年電力使用狀況

單位：度



邁向永續環境

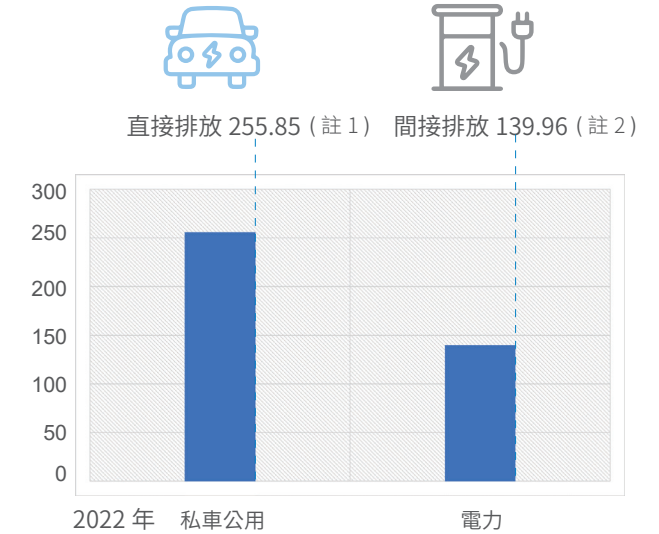
氣候策略與碳管理

營運環境管理

## 溫室氣體管理

羅昇為響應政府及聯合國之減碳議題，主動積極關注全球溫室效應問題，善盡企業之社會責任，目前已規劃溫室氣體盤查及查證相關時程，並將執行情形按季提報給董事會。

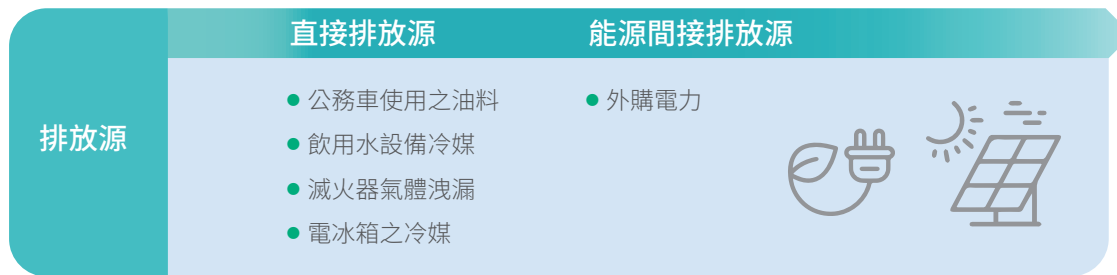
	羅昇企業	合併公司
訂定設置 (兼) 職單位、專 (兼) 職人員人數及職掌範圍	完成	尚未開始進行 / 預計 113 年 12 月完成
辦理盤查小組成員教育訓練	完成	尚未開始進行 / 預計 113 年 12 月完成
完成溫室氣體盤查 (114 年 12 月前)	完成	尚未開始進行 / 預計 114 年 12 月完成
完成外部查證 (116 年 12 月前)	尚未開始進行 預計 115 年 12 月前完成	尚未開始進行 / 預計 115 年 12 月完成



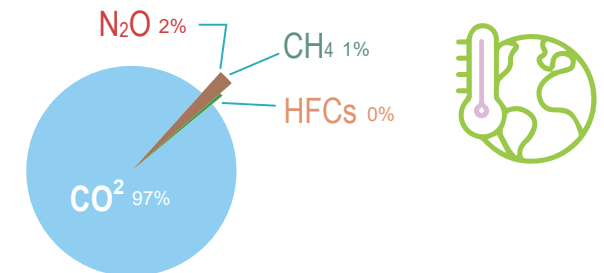
註：資料為羅昇自行盤查組織內之能源使用包含：辦公室電力、公務車燃料 (汽油)

### ● 2022 年溫室氣體盤查

2022 年盤查羅昇對環境的影響僅為辦公室營業場所及物流中心，內部溫室氣體排放總量約為 395.81 公噸 CO2e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，及公司業務往來使用的汽油所造成之溫室氣體。



### ● 總碳排 395.81 公噸 CO2e



註 1：依據私車公用所提報之年度公乘數 (108.35 公乘)，乘以相關碳排係數之加總得之。

假設汽油 (公乘) 之年度總量 =N 時，年度 CO2e 之排放量 (公噸 / 年) = N\*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。)

註 2：依據台灣電力公司之帳單所列帳之作業活動用電總額 (278.814 千度)，乘以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\*0.502

邁向永續環境

氣候策略與碳管理

營運環境管理

## 節能減碳措施

羅昇秉持愛護地球環境、與永續環境站在同一陣線，積極代理綠色產品之外，並規劃各項措施以利於企業節能並減少碳排。並透過溫室氣體盤查之資料顯示，目前溫室氣體排放最大來源為類別二之間接能源：電力。故將持續致力於降低電能上之消耗，達成企業內部節能減碳之目標。

### ● 智能控制面板



註：使用人機介面 + PLC 可程式控制器 + 技術人員撰寫程式

### ● 相關節能措施



**智能控制面板：**  
定時設定燈源及空調開關，並能一鍵關閉所有燈源及空調。



**更換 LED 燈源：**  
採用高效之 LED 照明產品。



**鼓勵環保餐具：**  
鼓勵辦公同仁使用環保餐具，減少使用免洗餐具。



**節能電器：**選用變頻冷氣。



**減少紙張浪費：**  
採用電子化表單，減少日常紙張使用量。

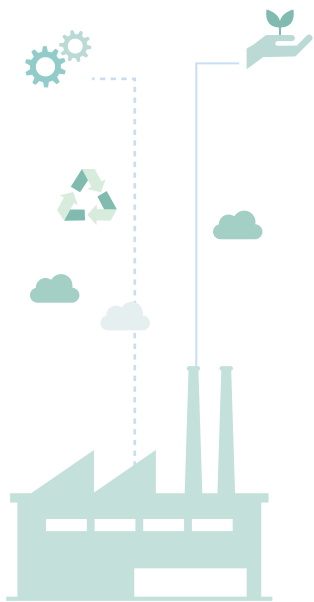
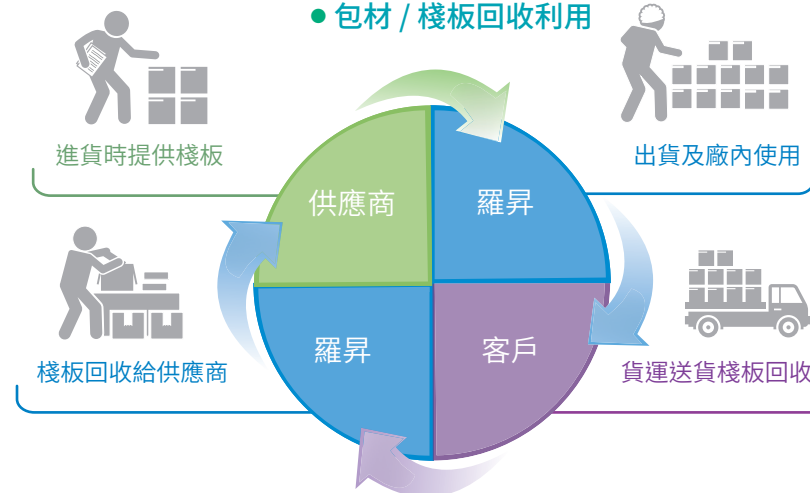
## 廢棄物循環使用

羅昇物流中心所產生之廢棄物種類可分為棧板、包材及紙類，將可回收之紙類移置資源回收區由房東請外包廠商進行回收。為提升資源回收廢棄物，將供應商進貨時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，造成不必要之廢棄物。

### ● 電子化表單



### ● 包材 / 棧板回收利用



邁向永續環境

氣候策略與碳管理

營運環境管理

## 安全衛生管理

羅昇設置企業永續發展委員會 (ESG committee) 及職業安全衛生管理單位以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆負安全完成工作責任，並透過綠色營運活動落實執行各項安全衛生健康要求。為打造安全零災害的職場環境，以擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，且也落實執行職業安全衛生管理委員會，針對職業安全衛生政策提出建議並審議及協調，針對新進同仁及在職同仁皆安排職業安全衛生教育訓練。

### 一、恪遵國家法令規定

遵循法令規定之項目及頻率辦理

- 職業安全衛生教育訓練
- 生產設備及作業自主檢查
- 監控作業場所環境
- 員工體檢
- 消防系統檢查
- 緊急應變演練

職安衛單位以定期或不定期抽查、巡檢確認各權責單位執行狀況，層層把關降低公司內辦公環境之危害風險因子。

#### 一般安全衛生教育訓練內容

作業安全衛生有關法規概要

職業安全衛生概念及安全衛生工作守則

作業前、中、後之自動檢查

標準作業程序

緊急事故應變處理

消防及急救常識暨演練

其他與勞工作業有關之安全衛生知識



### 二、職業安全衛生計畫的教育

為讓員工了解工作環境上潛在的危害，又為降低職業災害及意外事故的風險，安排新進人員及在職人員上「一般安全衛生教育訓練」，且又為提升同仁對職場安全衛生的認知與預防管理，派訓人員參加 CPR 及 AED 訓練、急救人員訓練及職業安全衛生管理訓練，以維護公司環境及員工安全。有關職業安全衛生訓練：本公司針對新進員工及在職員工所有工作者皆有實施職業安全衛生訓練。2022 年度新人職業安全衛生訓練達成率 100%。



邁向永續環境

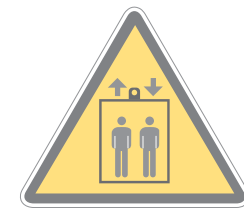
氣候策略與碳管理

營運環境管理

三、職安績效與災害統計

羅昇每月統計職業災害受傷人員，若發生職業災害將會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄，且進行管理控制或改善。

羅昇員工在工傷方面多以上下班交通事故，不需請假之輕傷害為主，但少部份之工作傷害需經請假並予以休息，工傷嚴重度超過 1 天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍內，且未有死亡案例。



近兩年職業災害統計表

	2021	2022
職災受傷人數	0	0
職災死亡人數	0	0
失能傷害頻率	0	0
失能嚴重頻率	0	0
上下班交通事故	1	0

註：上述之上班交通事故傷害，在當日痊癒隔日可復工者，不列入失能傷害計算。



## 6. 附錄

- ▶ GRI 對照表
- ▶ SASB 對照表





**附錄**

GRI 對照表

SASB 對照表

**GRI 對照表**

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	a. 報導法定名稱；	羅昇企業介紹	8~12
	b. 報導所有權的性質與法律形式；	羅昇企業介紹	8~12
	c. 報導總部的所在位置；	羅昇企業介紹	8~12
	d. 報導營運所在之國家。	羅昇企業介紹	8~12
2-2 組織永續報導中包含的實體	a. 列出永續報導中包含的所有實體；	羅昇企業介紹	8~12
	b. 如果組織有出版經查核的合併財務報表或公開紀錄的財務資訊，說明在財務報告與永續報導兩者中包含的實體清單的差異；	財務績效	42~43
	c. 如果組織由多個實體組成，解釋用於整合資訊的方法，包括：	財務績效	42~43
	i. 方法是否涉及為少數股東利益調整資訊； ii. 方法是否考慮實體或部分實體的合併、收購及處置； iii. 方法在本準則中的各揭露項目與各重大主題是否以及如何有所不同。	財務績效 財務績效 N/A	42~43 42~43 N/A
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	a. 標明永續報導的報導期間及頻率；	關於本報告書	4~5
	b. 標明財務報告的報導期間，若與永續報導週期不同，說明原因；	關於本報告書 財務績效	4~5 42~43
	c. 報導報告或報導資訊的發布日期；	關於本報告書	4~5
	d. 標明關於報告或報導資訊問題的聯絡人。	關於本報告書	4~5
2-4 資訊重編	a. 報導重編過去報導期間的資訊並解釋：		
	i. 重編的原因； ii. 重編的影響。	N/A N/A	N/A N/A
2-5 外部保證 / 確信	a. 描述尋求外部保證 / 確信的政策與做法，包括最高治理單位與高階管理階層是否以及如何參與；	N/A	N/A
	b. 若組織的永續報導經外部保證 / 確信：		
	i. 提供外部保證 / 確信報告或保證 / 確信聲明的連結或參考資料； ii. 描述經保證 / 確信的內容及依據，包括使用的保證 / 確信標準、獲得保證 / 確信的等級，以及保證 / 確信過程的任何限制； iii. 描述組織和保證 / 確信提供者雙方之間的關係。	N/A N/A N/A	N/A N/A N/A



附錄

GRI 對照表

SASB 對照表

GRI 對照表

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	a. 報導其現行的行業；	羅昇企業介紹	8~12
	b. 描述其價值鏈，包括： i. 組織活動、產品、服務，以及提供服務的市場； ii. 組織的供應鏈； iii. 組織下游的實體及其活動；	羅昇企業介紹 羅昇企業介紹 羅昇企業介紹	8~12 8~12 8~12
	c. 報導其他相關的商業關係；	羅昇企業介紹	8~12
	d. 描述與前一報導期間相比，2-6-a、2-6-b、2-6-c的顯著變化。	N/A	N/A
2-7 員工	a. 報導員工總數，以及按性別及地區分類的總數；	員工概況	58
	b. 報導以下總數： i. 依性別及地區分類的永久聘雇員工； ii. 依性別及地區分類的臨時員工； iii. 依性別及地區分類的無時數保證的員工； iv. 依性別及地區分類的全職員工； v. 依性別及地區分類的兼職員工；	員工概況 N/A N/A 員工概況 N/A	58 N/A N/A 58 N/A
	c. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了以下數據： i. 以人數、全時等量法（full-time equivalent, FTE）或使用其他方法； ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法；	員工概況 員工概況	58 58
	d. 報導為理解 2-7-a 和 2-7-b 中報導的數據所需的脈絡資訊；	員工概況	58
	e. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，員工人數的顯著波動。	N/A	N/A
	2-8 非員工的工作者	a. 報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數，並描述： i. 最常見的工作者類型及其與組織的契約關係 ii. 其執行的工作類型	N/A N/A
b. 描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了非員工的工作者數據： i. 人數、全時等量法（FTE）或使用其他方法； ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法；		N/A N/A	N/A N/A
c. 描述此報導期間內和不同報導期間之間，非員工的工作者人數的顯著波動。		N/A	N/A

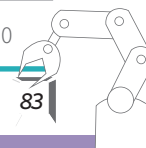

**附錄**

GRI 對照表

SASB 對照表

**GRI 對照表**

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-9 治理結構及組成	a. 描述其治理結構，包括最高治理單位的委員會；	公司治理	30~33
	b. 列出負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位的委員會；	公司治理	30~33
	c. 描述最高治理單位及其委員會的組成：		
	i. 執行董事及非執行董事	公司治理	30~33
	ii. 獨立董事；	公司治理	30~33
	iii. 治理單位成員的任期；	N/A	N/A
	iv. 治理單位各成員的其他重要職位及承諾之數目、承諾的性質；	公司治理	30~33
	v. 性別；	公司治理	30~33
vi. 弱勢社會群體；	N/A	N/A	
vii. 與組織衝擊相關之能力；	公司治理	30~33	
viii. 利害關係人代表。	公司治理	30~33	
2-10 最高治理單位的 提名與遴選	a. 描述最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程；	公司治理	30~33
	b. 描述最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括是否以及如何納入以下考量：		
	i. 利害關係人之觀點（包含股東）；	公司治理	30~33
	ii. 多元性；	公司治理	30~33
iii. 獨立性；	公司治理	30~33	
iv. 與組織衝擊相關之能力。	公司治理	30~33	
2-11 最高治理單位 的主席	a. 報導最高治理單位的主席是否亦為組織的高階管理階層；	公司治理	30~33
	b. 如果是，說明其在組織管理階層的功能與作出此安排的理由，以及如何避免與減緩利益衝突。	公司治理	30~33
2-12 最高治理單位於監督 衝擊管理的角色	a. 描述最高治理單位的角色和高階管理階層在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及永續發展相關目標上的角色；	羅昇企業永續發展	13~20
	b. 描述最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，以及其他鑑別和管理組織對於經濟、環境與人群的衝擊之程序，包括：		
	i. 最高治理單位是否及如何與利害關係人議合，以支持這些程序；	羅昇企業永續發展	13~20
ii. 最高治理單位如何考量這些程序的結果；	羅昇企業永續發展	13~20	
	c. 描述最高治理單位於檢視組織程序有效性的角色，如 2-12-b 所述，並報導此檢視的頻率。	羅昇企業永續發展	13~20



**附錄**

GRI 對照表

SASB 對照表

**GRI 對照表**

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-13 衝擊管理的負責人	a. 描述最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任，包括： i. 是否已指派高階管理階層為衝擊管理負責； ii. 是否已委派其他員工負責衝擊管理；	N/A N/A	N/A N/A
	b. 描述高階管理階層或其他員工向最高治理單位回報組織的經濟、環境與人群衝擊管理的程序與頻率。	N/A	N/A
2-14 最高治理單位於 永續報導的角色	組織應：a. 報導最高治理單位是否具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，如果是，描述 檢視和核准報導資訊的程序；	N/A	N/A
	b. 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因。	N/A	N/A
2-15 利益衝突	a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突之流程	公司治理	30~33
	b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括 i. 於其他董事會任職； ii. 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況； ii. 具控制力股東的存在； iv. 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額。	公司治理 N/A N/A N/A	30~33 N/A N/A N/A
	a. 描述是否以及如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	公司治理	30~33
	b. 報導在報導期間內與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數與性質	N/A	N/A
2-17 最高治理單位的 群體智識	a. 報導為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗所採取的措施。	公司治理	30~33
2-18 最高治理單位的 績效評估	a. 描述評估最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序；	公司治理	30~33
	b. 報導此評估是否獨立，以及評估的頻率；	公司治理	30~33
	c. 描述回應此評估所採取之行動，包括最高治理單位的組成以及組織實務的變化。	公司治理	30~33



附錄

GRI 對照表

SASB 對照表

GRI 對照表

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-19 薪酬政策	a. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策，包括： <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 固定薪資和浮動薪資；</li> <li>ii. 簽約獎金或招聘獎勵金；</li> <li>iii. 離職金；</li> <li>iv. 索回機制；</li> <li>v. 退休福利；</li> </ul>	N/A	N/A
	b. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策如何與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效相關。	N/A	N/A
2-20 薪酬決定流程	組織應： <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程</li> <li>ii. 如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項；</li> <li>iii. 是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層；</li> </ul> </li> <li>b. 如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果。</li> </ul>	公司治理	30~33
		N/A	N/A
		N/A	N/A
2-21 年度總薪酬比率	a. 報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率；	N/A	N/A
	b. 報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率；	N/A	N/A
	c. 報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編。		
2-22 永續發展策略的聲明	a. 報導組織最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲	羅昇企業永續發展	13~20

**附錄**

GRI 對照表

SASB 對照表

**GRI 對照表**

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-23 政策承諾	a. 描述有關責任商業行為之政策承諾，包括： i. 承諾所引用的政府間官方文件； ii. 承諾是否規定執行盡職調查； iii. 承諾是否規定應用預警原則； iv. 承諾是否規定尊重人權；	人權管理 N/A 人權管理 人權管理	61 N/A 61 61
	b. 描述尊重人權的特定政策承諾，包括： i. 承諾涵蓋的國際認定人權； ii. 組織承諾特別關注的利害關係人的類別，包括處於風險的群體或弱勢群體；	人權管理 人權管理	61 61
	c. 若政策承諾有公開發布，提供連結；若政策承諾未公開發布，說明原因；	人權管理	61
	d. 報導於組織中核准每個政策承諾的層級，包括是否為最高層級；	人權管理	61
	e. 報導將此政策承諾應用於組織的經濟活動與其商業關係的程度；	人權管理	61
	f. 描述如何與工作者、商業夥伴及其他相關團體的溝通政策承諾。	人權管理	61
2-24 納入政策承諾	a. 描述如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中，包括： i. 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級； ii. 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中； iii. 如何透過商業關係執行承諾； iv. 組織提供的有關執行承諾的訓練。	N/A N/A N/A N/A	N/A N/A N/A N/A
2-25 補救負面衝擊的程序	組織應： a. 描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或以合作方式進行的補救措施之承諾；	人權管理	61
	b. 描述鑑別與處理申訴的方法，包括組織已建立或參與的申訴機制；	人權管理	61
	c. 描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或合作進行的補救之其他程序；	人權管理	61
	d. 描述潛在使用申訴機制的利害關係人如何參與這些機制的設計、檢視、操作與改善；	人權管理	61
	e. 描述組織如何追蹤這些申訴機制以及其他補救程序的有效性，以及報導其有效性與利害關係人回饋的例子。	N/A	N/A

附錄

GRI 對照表

SASB 對照表

GRI 對照表

揭露項目	報告內容或說明	對應章節	頁碼
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	<p>組織應：</p> <p>a. 描述個體在下列事項的機制：</p> <p>i. 尋求組織實施責任商業行為的政策和實務建議；</p> <p>ii. 對組織的商業行為提出疑慮。</p>	行為準則 人權管理	40~41 61
2-27 法規遵循	<p>組織應：</p> <p>a. 報導報導期間發生的重大違反法規事件總數，並按以下方式細分：</p> <p>i. 被罰款的事件；</p> <p>ii. 非金錢制裁的事件；</p>	N/A N/A	N/A N/A
	<p>b. 報導在報導期間內支付違反法規罰款的總數和金額，並按以下方式細分：</p> <p>i. 在當次報導期間內發生違反法規行為事件的罰款；</p> <p>ii. 在先前的報導期間內發生違反法規行為事件的罰款；</p>	N/A N/A	N/A N/A
	<p>c. 描述重大違規事件；</p>	行為準則	40~41
	<p>d. 描述組織如何判定重大違規事件。</p>	行為準則	40~41
2-28 公協會的會員資格	<p>組織應：</p> <p>a. 報導組織具重要參與作用的產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織。</p>	羅昇企業介紹	8~12
2-29 利害關係人議合方針	<p>組織應：</p> <p>a. 描述與利害關係人議合的方針，包括：</p> <p>i. 議合的利害關係人類別，以及他們是如何被鑑別；</p> <p>ii. 利害關係人議合的目的；</p> <p>iii. 組織如何尋求確保與利害關係人進行有意義的議合。</p>	利害相關者溝通 利害相關者溝通 利害相關者溝通	21~28 21~28 21~28
2-30 團體協約	<p>組織應：</p> <p>a. 報導團體協約所涵蓋的總員工數百分比；</p>	N/A	N/A
	<p>b. 針對團體協約中未涵蓋的員工，報導組織是否根據涵蓋其他員工的團體協約或根據其他組織的團體協約決定其工作條件和雇用條款。</p>	N/A	N/A



附錄

GRI 對照表

SASB 對照表

SASB 對照表

指標說明

編碼	描述	對應章節	頁碼
產品安全			
TC-HW-230a.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法的描述。	資訊安全	44
員工的多元化與包容性			
TC-HW-330a.1	員工的性別，種族/民族百分佔比:(1)管理階層 (2)技術人員 (3)其他員工	員工概況	58
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 申報物質的產品收入百分比	NA	NA
TC-HW-410a.2	按收入計算，滿足 EPEAT 註冊或同等要求的合格產品的百分比	NA	NA
TC-HW-410a.3	按收入計算，符合 ENERGY STAR®規範的合格產品之百分比	NA	NA
TC-HW-410a.4	回收的報廢產品和電子垃圾的重量，回收的百分比	ESG指標: "推廣環保回收再利用率"	
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	(a) 所有設施和 (b) 高風險設施在 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核流程中的第一階供應商設施的百分比	NA	NA
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核流程的不合格率，以及 (2) 針對 (a) 優先缺失和 (b) 其他缺失的相關糾正改善率	NA	NA
物料採購			
TC-HW-440a.1	關鍵材料使用相關的風險管理說明	供應商管理	51-56

活動指標說明

TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量	商業機密不予揭露
TC-HW-000.B	生產設施面積	商業機密不予揭露
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	商業機密不予揭露

台灣員工的性別比例(%)

	女性	男性	N/A
管理階層	19%	81%	
技術人員	4%	96%	
其他員工	37%	63%	

\* N/A = 不適用或不揭露

