

# 2025
# 永續報告書
## Sustainability Report

龍邦國際興業股份有限公司
LONG BON INTERNATIONAL CO., LTD.

# 目錄 Content

關於本報告書 02
經營者的話 04
2025 年永續績效 06
呼應聯合國永續發展目標 SDGs 07

## 1 關於龍邦國際

1.1 公司簡介 08
1.2 營運概況 12

## 2 永續推行與管理

2.1 永續發展委員會推行 14
2.2 利害關係人鑑別與議合 16
2.3 重大主題鑑別與管理 19
2.4 重大主題管理 22

## 3 誠信治理

3.1 公司治理 31
3.2 倫理誠信與守法 42
3.3 風險管理 45
3.4 資訊安全 49
3.5 供應鏈管理 51

## 4 環境守護

4.1 氣候變遷因應與管理 56
4.2 能資源管理 59
4.3 溫室氣體盤查 63
4.4 綠建築專案 64
4.5 生態保育 66

## 5 員工照顧與社會關懷

5.1 人權政策與保障 68
5.2 員工概況 70
5.3 薪酬與福利 74
5.4 人才培育與訓練 78
5.5 職業安全衛生 79
5.6 社會參與 81

附錄一、GRI 內容索引 82
附錄二、SASB 索引對照表 95
附錄三、上市公司氣候相關資訊 97

## 關於本報告書

感謝您閱讀龍邦國際興業股份有限公司（以下簡稱龍邦、本公司、我們）所編製的永續報告書。本公司始終將推動永續發展視為企業經營的關鍵承諾。透過這份資訊透明的報告，我們旨在讓利害關係人與社會大眾，深入掌握龍邦在提升永續績效上的方針與脈絡。此外，本報告也完整揭露 2025 年度為達成永續營運目標，我們於健全公司治理、捍衛股東權益、推廣綠色環保、深化員工照護及熱心公益回饋等核心領域所投注的努力與豐碩成果，以實際行動印證落實永續願景的決心。

## 編制依循

本報告書之編製架構依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年版通用準則（GRI Standards 2021），同步符合「上市公司編製及申報永續報告書作業辦法」之法規要求。在特定議題的深化揭露上，進一步參考 IFRS 永續揭露準則之第 S2 號氣候相關揭露準則（原 TCFD）框架及永續會計準則委員會（SASB）之指標揭露，以強化資訊的可比較性與決策參考價值。GRI 內容索引表、SASB 對照表及氣候相關資訊均收錄於本報告書末端附錄，供各方查閱。

## 報告書重編資訊

本年度之報告範疇及主題邊界與 2024 年相比無大幅變動，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在報告書內文中說明。同時，除了參酌 GRI 重大性準則作為基礎，本公司亦採用更為嚴謹的檢視標準來執行報告書編製。藉由不斷滾動式修正，嚴格檢視資料擷取的流程與界線，我們致力於逐年強化並優化各項永續數據的精確度與整體品質。

## 報告書範疇與原則

報告書以 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 12 月 31 日）為主要揭露期間，部分跨年度之重要事項將於各對應章節內文中另行標注說明。財務數據採用個體財報數據，員工統計以龍邦個體為揭露邊界，兩者均以龍邦國際興業股份有限公司為唯一揭露實體。

龍邦屬控股公司型態，合併報表所列子公司因財務與員工數據邊界不同，本年度暫未納入報告書揭露範圍。下表彙整報告書實體範圍及未納入之子公司清單，供利害關係人對照參照。

| 項目 | 說明 |
| --- | --- |
| **報告書範疇** | 龍邦國際興業股份有限公司（台灣，台北） |
| **財務數據** | 個體財報數據 |
| **員工數據** | 龍邦個體 |
| **未納入報告書範疇** | 本報告書未揭露合併財報之子公司資訊，相關子公司清單如下：<br>• 保勝投資股份有限公司<br>• 泰山企業股份有限公司<br>• 龍寶興業股份有限公司<br>• 瑞助營造股份有限公司<br>• 龍福置業股份有限公司<br>• 龍德國際開發股份有限公司<br>• 天譽國際股份有限公司<br>備註：未揭露之子公司詳情，請參閱公司財務報告。 |

## 報告書管理

本報告書各項統計數據均源自公司內部蒐集彙整，財務數據採用經安永聯合會計師事務所查核簽證之年度財務報告，以新台幣為計算單位。環境與安全衛生績效指標揭露為龍邦個體，價值鏈管理包含供應商管理及客戶服務涵蓋關係企業（瑞助營造股份有限公司，下稱瑞助營造），資料依國際通用準則量化呈現，必要時引用主管機關公開發布之資訊作為佐證。涉及估算之數據，均於各章節以備註方式個別說明。

龍邦依循法規要求建立永續報告書編製及確信作業程序，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由 ESG 委員會確認報告書已完整涵蓋重大主題。本報告書為龍邦自行編撰，未經外部機構查證。

## 發行時間

前一本報告書於 2025 年 08 月發行，本次報告書預計於 2026 年 08 月 31 日於官方網站發行。本公司將每年定期發行永續報告書。

下表彙整本報告書發行版本資訊：

| 項目 | 說明 |
|---|---|
| 上一發行版本 | 2025 年 08 月 |
| 現行發行版本 | 2026 年 08 月 31 日 |
| 下一發行版本 | 2027 年 08 月（預計） |

## 聯絡方式

對於本報告書內容如有任何疑問或建議，請透過下列聯絡管道與本公司永續發展委員會聯繫。下表為本公司永續業務之聯絡資訊：

| 聯絡單位 | 龍邦國際興業股份有限公司<br>永續發展委員會 |
|---|---|
| 總公司地址 | 臺北市中正區忠孝西路一段 50 號 6 樓 |
| 電話 | 02-2375-6595 |
| E-mail | esg@longbon.com.tw |
| 公司官網 | https://www.longbon.com.tw/ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 龍邦國際公司官網 | 報告書連結 | 財報連結 | 公司治理專區連結 |

# 經營者的話

各位關心龍邦國際興業股份有限公司( 以下簡稱龍邦) 的利害關係人，歡迎閱讀我們發行的「永續報告書」( 下稱「本報告書」)。

企業屬於營利組織，應當追求最大利潤以對股東負責。隨著企業全球化的發展，民眾對於企業營運造成對社會、環境之影響日益重視。所以企業所面臨的挑戰，已從追求利潤極大化，提升為如何透過落實社會責任降低企業活動所帶來的負面影響，以及如何對社會做出貢獻，發揮正向的影響力。龍邦與全球各企業相同，認為企業在追求獲利之餘，亦應致力於提昇企業對環境及員工等面向的態度，俾使企業與環境、員工及社會一同創造永續經營的價值。

龍邦身為社會的一份子，與各界利害關係人緊密相連，我們的任何作為都直接或間接影響公司內、外的群體或個人。因此，龍邦決議設置永續發展委員會來推動社會責任，冀望在經濟績效、節能永續、員工照顧這三個面向設定目標並逐步落實。概述如下：

## 經濟績效

面對全球經濟詭譎多變，龍邦以整體經濟循環為主軸，掌握投資機會、增加投資收益，為員工及股東創造利潤或福利。我們始終秉持「依法、合規」的經營方針，以誠信的態度開創多元業務，以優質的團隊精進營運績效，以具體的實績證明公司的經營能力，落實風險管理以實踐公司治理機制，將營運成果與獲利分享員工、回饋股東，我們以企業公民自居，期許增進利害關係人福祉，進而提升永續發展之目標，取之社會、用之社會，為地球的永續生存與發展做出最大貢獻。誠摯感謝各位股東對龍邦的支持與信賴，在全體經營團隊努力之下，我們於 2025 年稅後淨利為新台幣 668,206 仟元，每股淨利約 1.85 元。展望 2026 年，龍邦將落實公司治理、實踐永續發展及發揮專業經營等綜效，不斷積極開創績效、降低成本，使整體業務穩健發展，以不負股東先進的期望。

## 節能永續

龍邦業務型態以辦公室作業為主，能源主要以台電外購電力為主，每月依據獨立電表實施統計列管；水的部分統一由大樓均攤，管理處每月統計列管。統計 2025 年用水密集度為 0.0067 ( 總用水量 ( 百萬公升 ) / 百萬營收 )、用電密集度 10.51 ( GJ / 百萬營收 ) 以及總溫室氣體排放強度為 1.54 ( 溫室氣體排放公噸 $CO_2e$ 當量 / 百萬營收 )。此外，我們所提供服務之型態，在此一年間並無發生環境污染事件，亦無污染糾紛情事，未來公司將會繼續保持零污染之環境。此外龍邦雖非能源使用大戶，我們仍持續透過日常節能機制、綠建築之設計概念展現及二氧化碳排放盤查落實節能減碳，達成環境永續。



## 員工照顧

龍邦視員工為公司最重要的資產，希望每位員工在工作、家庭與生活間平衡發展。為落實員工健康管理，我們每年均委託醫療院所或健診機構辦理員工健康檢查。為建構兩性和諧之工作環境，除訂定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，打造員工免受性騷擾之職場環境外，並提供專線電話、電子信箱等各項申訴管道。此外，為提供舒適的辦公環境，我們定期執行辦公地毯清洗、辦公室消毒、廁所清洗、空調清洗及保養等各項作業。為確保辦公環境安全，我們定期實施消防安全檢查，並打造無菸辦公的公場所。為使員工無後顧之憂，我們提供員工團體保險，當患有疾病或發生意外事故時，可得到適切理賠及完整的保障。

以上經濟績效、節能永續、員工照顧不是口號，而是要讓投資人、員工、客戶、供應商、社區鄰里、主管機關等，都能瞭解龍邦致力於環境、社會和公司治理等各方面的各項舉措，以期體現永續發展精神。當然，這必需要全體員工齊心一致的努力，在此，我將會用最短的時間，將公司塑造出合理化、團隊化、效率化、家庭化、社會化的最佳團隊，帶動團隊之向心力，協力為社會盡一己之力。

**董事長 劉偉龍**

# 2025 年永續績效



## 營運績效與公司治理

- 獨立董事比例佔董事會成員 50%（4 席獨立董事 / 總席次 8 席）。
- 全體董事（含獨立董事）皆符合法定進修時數，外部進修課程總時數達 57 小時。
- 公司個體營收達新台幣 39,045 仟元。
- 每股盈餘（EPS）為 1.85 元。
- 持續推動建案：包含西園路都更案、環河南路都更案、大坑開發案等預售興建中。
- 內部稽核年度查核項目均改善完成，重大違法與裁罰事件 0 件。
- 檢舉信箱受理違反誠信、反貪腐案件 0 件。
- 發生資安事件造成營運中斷 0 次，洩漏客戶個資與隱私事件 0 件。
- 接獲客戶申訴及抱怨案件 0 件。

## 員工照顧與社會關懷

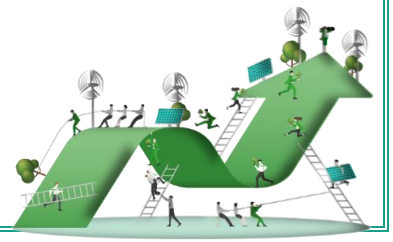
- 非管理職之全時員工薪資平均數為新台幣 829 仟元。
- 非管理職之全時員工薪資中位數為新台幣 707 仟元。
- 基層人員男女起薪皆優於勞基法基本工資之 1.38 倍。
- 女性高階主管（協理級含以上）占比為 20 %。
- 職業災害事件 0 件。
- 勞資爭議事件 0 件。
- 侵害人權情事 0 件。



- 育嬰留停成效：首度有男性同仁申請育嬰留停，並達成 100 % 復職率。
- 社會參與投資達 1,660 仟元，其中包含捐助台大醫學院「推動院務發展基金專款」新台幣 66 萬元。

## 綠色永續

- 用電密集度為 10.51（GJ / 百萬營收）。
- 用水密集度為 0.0067（總用水量（百萬公升）/ 百萬營收。
- 溫室氣體排放強度為 1.54（公噸 $CO_2e$ / 百萬營收）。
- 綠建築專案成果：西園路案（龍邦豐馥）成功取得「綠建築候選證書」，並全面導入省水標章設備與電梯動能回收系統。



## 呼應聯合國永續發展目標 SDGs

作為 2030 年前全球推動永續發展的共通語言，聯合國於 2015 年提出的永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）包含了 17 項主目標與 169 項細部指標。

龍邦全面將此國際準則接軌內部經營方針，推動企業思維從純粹的經濟獲利導向，進化為兼顧環保合規與社會共好的全方位視角。在具體實踐上，我們不僅致力於廢污水與溫室氣體的實質減量，更積極建構消弭不平等的友善工作環境，並透過具市場競爭力的薪資條件留任優秀菁英。此外，龍邦亦主動擴大產業影響力，號召供應鏈夥伴針對環境保護與職場條件同步進行升級，持續擴張企業正向的社會影響力。

| SDGs | | 細項目標 | 龍邦回應 |
|---|---|---|---|
|  | SDG 1<br>終結貧窮 | 1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權 | ● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準<br>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力 |
|  | SDG 4<br>優質教育 | 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力 | ● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會<br>● 開設永續發展的通識課程，鼓勵同仁參與 |
|  | SDG 5<br>性別平等 | 5.1 消除對婦女任何形式的歧視 | ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素 |
|  | SDG 8<br>尊嚴就業與經濟成長 | 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工<br>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全 | ● 制訂人權政策，保障員工就業權益<br>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力<br>● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視<br>● 落實職業安全管理，有效提升員工職場安全 |
|  | SDG 10<br>減少不平等 | 10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位<br>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法 | ● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準<br>● 設有員工檢舉管道，當年度未受理相關案件 |
|  | SDG 16<br>和平正義與健全制度 | 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂<br>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度 | ● 制訂誠信內規，設置檢舉管道，當年度未發生有關事件 |

# 一、關於龍邦國際

## 1.1 公司簡介

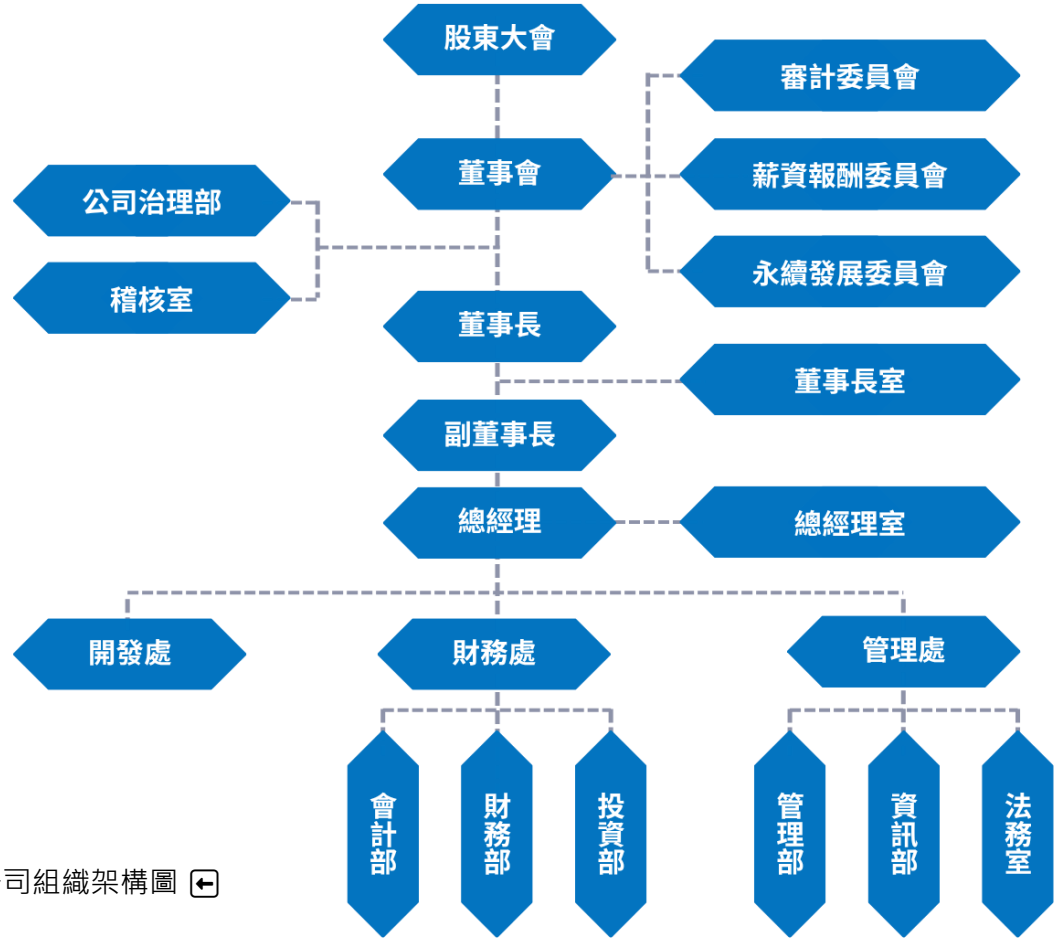
龍邦國際興業股份有限公司成立於 1988 年，並於 1992 年 09 月 26 日正式掛牌上市，成為中部地區營建業第一家上市公司。本公司以不動產開發及相關物業租售管理為核心業務，業務範疇橫跨產業上、中、下游，涵蓋土地開發、施工興建、規劃設計、完工交屋及售後服務，並設有完整的專業服務團隊。下表彙整龍邦公司基本資料：

| 項目 | 內容 |
|---|---|
| 公司名稱 | 龍邦國際興業股份有限公司 |
| 股票代碼 | 2514 |
| 行業類別 | 1. 公開資訊觀測站：上市公司其他類<br>2. SASB 分類行業：基礎建設 / 房地產 |
| 成立日期 | 1988 年 |
| 上市日期 | 1992 年 09 月 26 日 |
| 實收資本額 | 新台幣 3,947,292,780 元 |
| 總部所在位置 | 臺北市中正區忠孝西路一段 50 號 6 樓 |
| 股權結構佔比 | 本國法人 73.25%、本國個人 24.44%、外國機構與外國個人 2.30% ( 資料統計至 2026 年 04 月 28 日 ) |
| 主要產品 / 服務 | 不動產租售、不動產投資及開發 |
| 案場 / 推案量 / 銷量 | 1 案 / 1 案 / 預售興建中 |
| 2025 年營收 | 39,045,000 元 |
| 員工總人數 | 25 人 ( 扣除未兼任員工之董事 ) |
| 備註：資料統計至 2025 年 12 月 31 日。 | |


企業使命
掌握整體經濟循環，積極尋求投資機會、
增加投資收益，為員工及股東創造
最有價值的生活。
企業願景
秉持「依法、合規」的經營方針，以誠信開創多元業務，以優質團隊精進營運績效，
以具體實績彰顯經營能力，落實風險管理實踐公司治理機制，將營運成果分享員工、
回饋股東，進而提升永續發展，為地球的永續生存與發展做出最大貢獻。
企業文化｜五大核心價值
團隊精神
相信透過有效的組織運作與跨部門合作，是達成目標的最佳途徑，重視集體智慧的力量。
信任及尊重個人
相信每位同仁皆全力以赴，致力將份內工作做到最好，且深信個人貢獻必受到肯定與報償。
創新與應變
在瞬息萬變的市場環境中，持續培養創新能力與應變彈性，確保組織的永續競爭力。
追求高水準的成就與貢獻
以高度服務熱忱、敬業精神與創新觀念，持續追求卓越表現，實現個人與組織的共同成長。
誠實的態度
視誠信為企業最核心的資產，以坦誠的態度對待所有利害關係人，建立長期互信關係。
龍邦國際
共創價值・永續未來
文化驅動
理念實踐
經營理念｜六大主軸
開創利潤
利潤是公司持續生存與成長份根本資源，為股東與員工創造合理回報。
善盡社會責任
秉持取之社會、用之社會的精神，積極從事社會公益活動，回饋社區與社會。
持續成長
唯有持續成長，方能為客戶提供穩定服務、為員工創造發展空間、為股東確保長期利益。
分享員工
基於同仁績效與貢獻，將營運成果適度分享員工，保障其工作、生活及成就感。
制度化管理
透過合理化制度運作，使有能力、有貢獻的人才得以充分發揮所長。
開發資源
積極開發各類能創造公司利潤、維持公司成長動能的優質資源。
以人為本・追求卓越・誠信經營・永續發展・回饋社會

## 公司組織架構

龍邦設有完善的公司治理架構，由股東會、董事會、獨立董事及各功能性委員會共同構成最高決策與監督體系，下設公司治理部、稽核室、永續發展委員會、薪資報酬委員會及審計委員會，各單位各司其職，確保公司治理之有效運作。各部門業務執掌詳情，請參閱龍邦公司官網組織架構說明。下圖為龍邦公司組織架構圖：




龍邦國際興業股份有限公司組織架構圖

## 股東結構

龍邦秉持公司治理透明化原則，定期公開股東結構資訊，2025 年度共召開 1 次法人說明會（10 月 23 日），向投資人完整說明公司財務表現、營運現況及業務發展方向，落實資訊揭露透明化之承諾。以下為截至 2026 年 04 月 28 日之前十大股東名單：

| 排名 | 股東名稱 | 持股股數 | 持股比例（%） |
|---|---|---|---|
| 1 | 國寶服務股份有限公司 | 69,889,080 | 17.71 |
| 2 | 福座開發股份有限公司 | 63,620,520 | 16.12 |
| 3 | 安多利投資股份有限公司 | 37,933,600 | 9.61 |
| 4 | 瑞助營造股份有限公司 | 36,608,592 | 9.27 |
| 5 | 沂豐投資股份有限公司 | 34,542,100 | 8.75 |
| 6 | 有龍建設開發股份有限公司 | 26,041,840 | 6.6 |
| 7 | 吳金泉 | 12,545,000 | 3.18 |
| 8 | 松崗國際興業股份有限公司 | 6,843,340 | 1.73 |
| 9 | 羅銘鈁 | 6,384,187 | 1.62 |
| 10 | 羅銘鈴 | 5,507,897 | 1.40 |

## 產業公協會參與

企業的長遠發展仰賴與業界的緊密交流。為厚植專業量能並精準掌握市場脈動，龍邦在專注本業經營之餘，亦積極投入各項產業活動。我們持續參與不動產領域之指標性公協會組織，透過與同業的互動汲取最新市場洞見，確保公司的營運策略能與產業整體趨勢高度契合，進而推動前瞻性的永續佈局。本年度參與之產業公協會詳細概況彙整如下：

| 外部協會名稱 | 參與身份 |
|---|---|
| 台北市不動產開發商業同業公會 | 會員 |



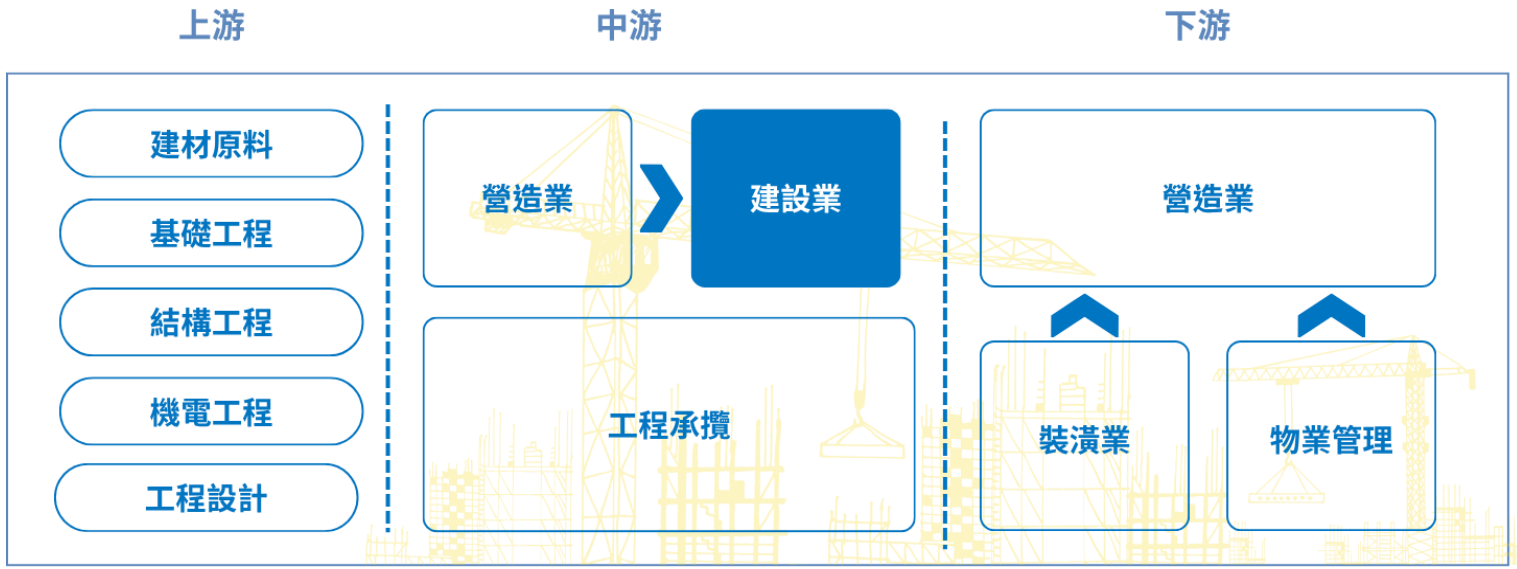
# 1.2 營運概況

## 主要業務與供應鏈

本公司之核心業務聚焦於不動產開發與物業租售管理。同時，亦採取策略性轉投資佈局，將營運觸角延伸至金融、營造、陰宅不動產及大陸地產開發等關聯事業。著眼於未來發展，我們將持續深化各項業務的推動，旨在帶動整體營運的穩健成長與實質獲利，進而達成企業永續經營的長遠目標。針對本年度主要產品與服務之具體銷售區域、目標客群及銷售實績，詳細資訊彙整如下表所示：

| 產品或服務項目 | 銷售區域 | 客戶類型 | 銷售量 |
|---|---|---|---|
| 店鋪住宅大樓（龍邦豐馥） | 台北市萬華區 | 住戶、金融保險業 | 56 戶 |

龍邦身為控股公司，供應鏈管理方針全面對標關係企業「瑞助營造」之作業準則。於 2025 年度期間，本公司營運現況既無變更或解除重要供應商之合約。龍邦橫跨產業的上中下游，從土地開發、施工興建與銷售、規劃設計、完工交屋到售後服務皆有完整的團隊提供優質服務。




建材營造產業鏈與龍邦供應鏈關聯圖

## 財務績效

公司以不動產開發及相關物業租售管理為主要業務，致力滿足客戶對產品品質的要求，透過轉投資方式擴大多元獲利來源。穩健的營運績效不僅是回應股東期待的基礎，亦是保障員工薪酬福利、維繫各方利害關係人信任的根本所在。

| | |
|---|---|
| **政策** | 1. 優化服務流程。<br>2. 評估、開發具獲利性不動產標的。<br>3. 集團資源整合，創造最大價值。 |
| **承諾** | 透過穩健的業務發展，使公司未來營運達到成長、穩定、獲利之永續經營目標。 |
| **申訴機制** | 財務處 董先生 / 官網利害關係人溝通管道 watic.tung@longbon.com.tw |

下表彙整龍邦近三年度財務績效資訊（單位：新台幣仟元）：

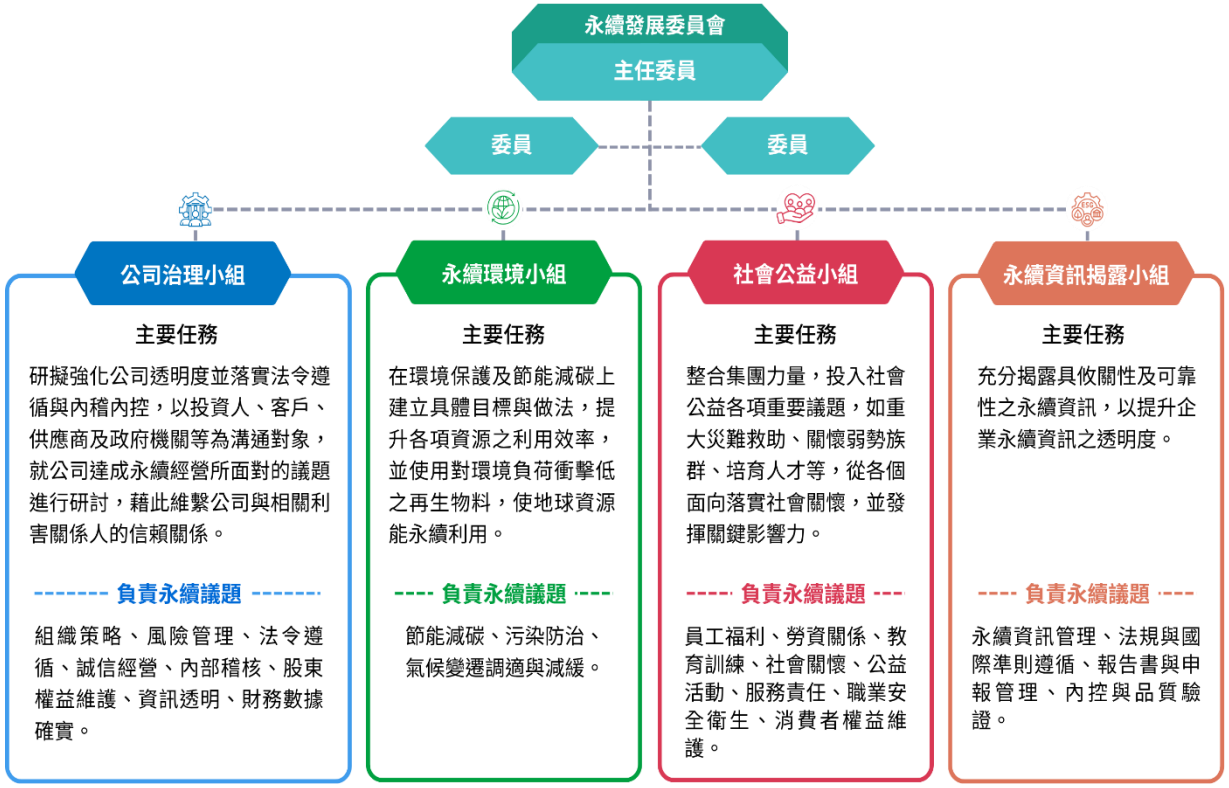
| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| **收入（營業收入）** | 54,718 | 1,261,352 | 39,045 | 1. 支付出資人款項 = 股東紅利 + 銀行借款息 + 短期票券息 + 資貸息。<br>2. 2025 年本公司未有發行或投資永續發展債券。<br>3. 2025 年未取自政府財務補助。<br>4. 本年度重新定義各項目加總，並回溯 2023 年及 2024 年資訊，因此有資訊重編之情事。<br>5. 2025 年留存經濟價值 -144,228 仟元、每股盈餘 1.85 元。<br>更多務詳細內容，請參閱各年度財報。<br>https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&co_id=2514&year=114&seamon=&mtype=A& |
| **營運成本** | 17,089 | 899,407 | 8,265 | |
| **員工薪資與福利** | 62,426 | 58,715 | 36,022 | |
| **支付出資人款項** | 77,665 | 77,296 | 84,540 | |
| **支付政府款項（稅賦）** | 70,886 | 49,825 | 52,786 | |
| **社區投資** | 0 | 500 | 1,660 | |

# 二、永續推行與管理

## 2.1 永續發展委員會推行

龍邦在驅動企業成長的同時，將永續發展定調為核心營運戰略，致力帶動經濟、環境與社會的正向躍進。我們發揮企業公民的影響力，在提升國家經濟貢獻之餘，積極優化員工、社區與社會大眾的生活福祉，進而淬鍊出以永續為基礎的長遠競爭力。為完備治理體系，本公司恪遵法令與章程，制定《永續發展實務守則》，該守則經董事會決議通過後，即成為全體同仁共同依循之圭臬，以系統化方式嚴密控管營運對經濟、環境與社會的潛在風險及衝擊。

為落實永續承諾，經董事會決議委任，龍邦正式成立「永續發展委員會（ESG 委員會）」，並明訂每年至少召開一次會議。委員會由總經理 / 公司治理主管擔綱主任委員。在執行層面上，由公司治理主管統籌跨部門小組運作，轄下設立「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」及「永續資訊揭露」四大專責編組，針對合規制度、環境管理、人權維護與資訊品質等面向落實執行計畫，並向委員會呈報績效成果，確保永續藍圖能穩定轉化為實質行動。各小組不僅負責跨部門的資源橫向整合，更主動透過例行管道與利害關係人展開溝通議合，將外部期許精準反饋至 ESG 委員會，確保企業能以最全面的視角展現永續績效。2025 年永續報告書預計於 2026 年 08 月會經董事會核准後發行。




此外，龍邦亦定期召集「經營主管會議」，透過各部門高階主管集思廣益，針對公司治理、法令遵循、多元投資、風險管理及員工福利等關鍵議題進行深度研討，讓營運策略與永續精神完美契合。

## 資訊確信與內部控制機制

本公司嚴格遵循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》與《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，明文制定《永續報告書編製及確信作業程序》，將永續資訊審核全面納入內部控制制度。透過系統化的管理流程，我們依據年度稽核計畫，於每年度終了前對報告書揭露之各項資訊完成專案稽查，以最高標準確保數據品質與內容的精確性，展現企業誠信經營的堅定立場。以下為加強 ESG 資訊揭露之四大核心面向：




| | |
|---|---|
| 落實<br>公司治理 | 1. 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。<br>2. 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。<br>3. 提供透明的財務報告、明確的監管架構及公司內部監督措施，為投資人保持透明及公開度。<br>4. 採用有效的公司治理架構，確保市場信心及長期良好的營運表現。<br>5. 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。 |
| 發展<br>永續環境 | 遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。宜依其產業特性建立合適之環境管理制度，該制度應包括：<br>(1) 收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。<br>(2) 建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。<br>(3) 訂定具體計畫或行動方案等執行措施，定期檢討其運行之成效。<br>(4) 於投資開發時採取綠色設計，實行節能減碳或採用可再生能源。 |
| 維護<br>社會公益 | 遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》及《工作基本原則與權利宣言》等，恪遵相關勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。提供安全與健康的工作環境、杜絕不法歧視、確保工作機會均等、禁用童工、禁止強迫勞動，以及定期檢視及評估相關制度及作為。對於危害員工權益之情事，應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。 |
| 加強<br>ESG 資訊<br>揭露 | 龍邦依治理實務守則辦理資訊公開，充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。揭露內容包括：<br>(1) 經董事會決議通過之永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。<br>(2) 落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。<br>(3) 公司為執行永續發展所擬定之履行目標、措施及實施績效。 (4) 主要利害關係人及其關注之議題。<br>(5) 主要供應商對環境與社會重大議題之管理與績效資訊之揭露。 (6) 其他永續發展相關資訊。 |

ESG 委員會 2025 年度目標與達成情形：

| 面向 | 2025 年目標 | 2025 年達成情形 |
|---|---|---|
| **公司治理 / 經濟面** | 增設一席獨立董事，獨立董事席次占董事比例 50%。 | 已達成（獨立董事 4 席 / 總席次 8 席）。 |
| **環境面** | 遵循永續發展路徑圖規劃，應於 2026 年完成個體公司溫室氣體盤查；2027 年完成合併報表母子公司溫室氣體盤查。 | 2025 年已完成範疇一、二個體公司溫室氣體盤查，詳細資訊請見 4.3 能源管理章節。 |
| **人群（含人權）面** | • 零勞資爭議事件。<br>• 零違反人權事件。<br>• 維持零職災事件。<br>• 零違反誠信檢舉紀錄。 | 已達成（各項均為 0 件）。 |

## 2.2 利害關係人鑑別與議合

### 利害關係人鑑別

龍邦依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）中的五大原則 ── 依賴性、責任、影響、多元觀點與張力，鑑別出六大類主要利害關係人；分別為：政府機關、股東、客戶、員工、銀行與券商，以及供應商與承攬商。

為了讓溝通零時差，我們積極開展包含線上會議、通話聯繫及參與社區會議等正式與非正式對話。旨在全方位擷取外部回饋，確實掌握各界對龍邦的關注議題與期許，並將其納入永續發展策略的決策核心中。本公司透過暢通的管道適時回應外界訴求，持續深化彼此的信賴基礎。同時，搭配內部嚴密的定期檢核機制，主動分享各項永續作為的落實情況與改善對策，具體彰顯龍邦踐履社會責任的企業高度。

| 政府機關 | 股東 | 客戶 |
|---|---|---|
| 監理與查核公司各項金融、公司治理、環境及勞動人權法規遵循實務。 | 公司的出資者，公司應保障股東權益，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | 公司營收的主要來源，以產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶高滿意度。 |
| **員工** | **銀行 / 券商** | **供應商 / 承攬商** |
| 公司營運不可或缺之主力，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。 | 正常籌資管道，長短期貸款支應公司營運資金，為公司財務穩健的重要夥伴。 | 公司的產品與服務仰賴眾多供應商穩定提供原物料、零組件；同時利用公司影響力，要求供應商不能有污染環境、違反人權之情事發生。 |

## 利害關係人溝通

龍邦的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類利害關係人關注的議題亦有所差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時龍邦亦能掌握利害關係人對公司的要求並適時善意回應。

為了讓永續策略精準反映社會期待，龍邦 ESG 委員會針對蒐集而來的各項關注議題進行專業收斂。過程中完整參考 GRI 永續性報導準則及同業標竿報告，確立了 20 項涵蓋經濟、環境與人群（含人權）的重大永續議題，充分滿足 GRI 準則的揭露規範。上述議題之成形，皆建立在我們與核心群體緊密且具建設性的互動之上。龍邦依據最終鑑別出之 6 類主要利害關係人，常態性地運用各項溝通管道掌握其需求，其對應群體與溝通機制彙整如下：

| 利害關係人 | 利害關係人對本公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 / 頻率 | 溝通成果 |
|---|---|---|---|---|
| **政府機關** | 監理與查核公司各項金融、公司治理、環境及勞動人權法規遵循實務。 | • 公司治理 • 溫室氣體<br>• 職業安全 • 法規遵循 | 主管機關政策宣導會議 / 不定期<br>公開資訊觀測站 / 不定期<br>公司網頁 / 不定期<br>電話、E-MAIL、公文 / 不定期 | 公開資訊觀測站發布 36 則重大訊息。 |

| 利害關係人 | 利害關係人對本公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 / 頻率 | 溝通成果 |
|---|---|---|---|---|
| **股東** | 股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | • 經濟績效 • 公司治理<br>• 風險管理 • 法規遵循<br>• 資安防護 | 股東常會 / 每年<br>官網投資人專區 / 每月<br>公開資訊觀測站 / 不定期 | 1. 股東常會出席股數 77.18 %。<br>2. 舉辦法說會 1 場。 |
| **客戶** | 客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。 | • 公司治理 • 法規遵循<br>• 營運績效 • 創新研發<br>• 綠色產品 • 產品責任<br>• 客戶關係 • 資安防護 | 電話 / 不定期<br>E-MAIL / 不定期<br>書面信函 / 不定期<br>官網檢舉與申訴專區 / 不定期 | 申訴管道受理成立 0 件。 |
| **員工** | 員工為公司營運不可或缺之主力，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。 | • 倫理誠信 • 經營績效<br>• 薪酬福利 • 勞資關係<br>• 職業健康與安全 | 電話 / 不定期<br>E-MAIL / 不定期<br>書面信函 / 不定期<br>官網檢舉與申訴專區 / 不定期 | 1. 員工信箱受理 0 封。<br>2. 申訴管道接獲成立 0 件。 |
| **供應商 / 承攬商** | 公司的產品與服務，仰賴眾多供應商穩定的提供原物料、零組件。 同時利用公司影響力，要求供應商不能有汙染環境、違反人權之情事發生。 | • 永續供應鏈 ( 環保＆人權 )<br>• 綠色採購<br>• 節能減碳 | 電話 / 不定期<br>E-MAIL / 不定期<br>書面信函 / 不定期<br>官網檢舉與申訴專區 / 不定期 | 與廠商往來 20 次。 |
| **銀行 / 券商** | 銀行是提供營運資金的主要來源之一，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營。 | • 經濟績效<br>• 公司治理<br>• 風險管理<br>• 法規遵循 | 電話、E-MAIL / 每周<br>銀行往來拜訪 / 2 次以上/年/家 | 1. 2025 年度往來之金融機構由 10 家新增為 11 家，新增三億元短期授信額度以備充實營運資金。<br>2. 2025 年度平均動撥利率自 2.81 % 調降為 2.70 %，大幅降低資金成本、減少利息支出。 |

# 2.3 重大主題鑑別與管理

## 鑑別重大主題

在重大議題鑑別的初始階段，龍邦首先召集內部會議，全面盤點利害關係人過往的關注焦點。評估過程中，我們同步對標 2024 年度同業之重大永續趨勢，並嚴格依循《 GRI 永續性報導準則（2021 年版）》之特定主題框架。經由多維度的綜合檢視，我們初步篩選出 20 項與本公司營運具備高度關聯性的永續議題，其範疇涵蓋經濟面 5 項、環境面 8 項，以及人群（含人權）面 7 項。

### 永續議題清單

| 經濟面 | 環境面 | 人群（含人權）面 |
|---|---|---|
| 倫理誠信 | 能源管理 | 薪酬福利 |
| 營運績效 | 空污與溫室氣體 | 勞資溝通 |
| 客戶服務 | 水資源管理 | 職業安全 |
| 資訊安全 | 廢棄物管理 | 人才培育 |
| 風險管理 | 永續供應鏈 | 人權保障 |
| | 綠色建築 | 參與公益 |
| | 氣候變遷 | 產品安全 |
| | 生物多樣性 | |

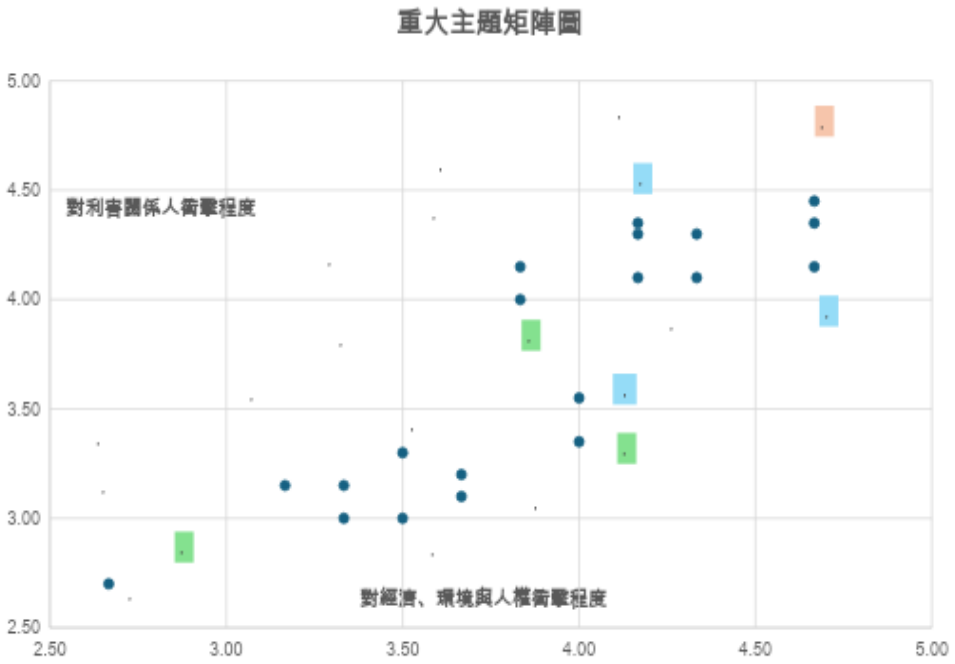
### 鑑別重大主題流程

| | |
|---|---|
| STEP 1<br>了解組織脈絡 | 參考 GRI 準則、SASB 準則、聯合國永續發展目標（SDGs）及同業標竿實務，及龍邦前一年度之永續議題，經初步盤點與系統性彙整，共界定出 20 項永續議題。 |
| STEP 2<br>鑑別永續議題之實際及潛在衝擊 | 龍邦依據「利害關係人關注程度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」三面向，透過內、外部問卷調查與分析結果，找出對龍邦具顯著衝擊的重大議題。<br>結合外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、人群(含人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、人群（含人權）之得分進行相加排序，總分大於 30 分者為有顯著衝擊之主題。 |
| STEP 3<br>評估衝擊顯著性 | 綜合評估結果，由外部專家與本公司永續發展委員會，於永續發展會議中進行深度研商。結合過往營運實務，審慎探討各議題之影響顯著性與發生機率，最終核定出 7 項專屬龍邦的重大永續主題。 |
| STEP 4<br>永續議題揭露報導 | 依據重大性分析結果與主題屬性，由外部專家偕同內部各部門展開綜合性評估，最終確立 7 項重大主題管理。相關實績將透過本年度永續報告書各章節進行揭露，向所有利害關係人進行透明且具體之溝通與回應。 |

2025 年最終界定出本年度的 7 項重大主題：氣候變遷、營運績效、倫理誠信、客戶關係管理、綠建築、人才招募與留任，以及建築品質。針對上述核心領域，我們嚴格對齊 GRI 報導準則，優先揭露其主題管理與績效指標，並明確劃定各項主題的衝擊邊界。

檢視本年度與前一版報告書之差異，營運績效、綠建築、倫理誠信等核心項目仍穩居重大主題之列；同時，為反映現階段管理焦點，我們將原「薪酬福利」與「客戶服務」深化為「人才招募與留任」及「客戶關係管理」。2025 年度，因應全球極端氣候風險加劇及市場對居住安全的高標準檢視，為強化企業營運韌性與產品責任，我們正式將「氣候變遷」與「建築品質」新增為重大主題。此外，考量「人才培育」、「資訊安全」及「永續供應鏈」等議題之內部防護與管理機制已臻於成熟，並落實為日常營運之常態管控標準，為聚焦本年度最具關鍵衝擊力的核心領域，故暫將此三項重大主題自清單中移除，轉以常態性指標進行滾動式追蹤。

本年度之 7 項重大主題，是龍邦檢視風險與驅動成長的關鍵指標。我們在衝刺經濟表現、厚植客戶信賴的過程中，絕不妥協於環境保護與員工權益；任何合規的輕忽都將損害品牌信任。因此，我們主動將風險轉化為升級契機，為企業建構出難以取代的長期競爭優勢。




| 2024 年重大主題 | 2025 年度重大主題 | 變動說明 |
|---|---|---|
| 營運績效 | 營運績效 | 持續列入 |
| 綠建築 | 綠建築 | 持續列入 |
| 薪酬福利 | 人才招募與留任 | 更名調整（原「薪酬福利」） |
| 客戶服務 | 客戶關係管理 | 更名調整（原「客戶服務」） |
| 人才培育 | — | 更名與整併（納入人才招募與留任） |
| 倫理誠信 | 倫理誠信 | 持續列入 |
| 資訊安全 | — | 本年度未列入重大主題 |
| 永續供應鏈 | — | 本年度未列入重大主題 |
| — | 氣候變遷 | 本年度新增 |
| — | 建築品質 | 本年度新增 |

龍邦依據 2025 年度鑑別出之 7 項重大主題，擘劃出 ESG 三大戰略主軸。在「穩健治理與卓越營運」方面，我們奠基於高標準的倫理誠信，持續締造卓越績效，為利害關係人創造長遠的經濟價值；於「綠色前瞻與環境韌性」層面，積極迎戰氣候變遷帶來的風險，將綠建築思維深化至建案開發源頭，落實環境永續；在「人本價值與共榮發展」上，對外嚴格把關建築品質並優化客戶關係管理以鞏固品牌信賴，對內則祭出具備市場競爭力的人才招募與留任策略，構築企業與員工共同成長的友善職場。

| 戰略主軸 | 涵蓋重大主題 | 核心管理政策 |
| --- | --- | --- |
| **穩健治理與卓越營運** | 倫理誠信、營運績效 | 在最高標準的倫理誠信基礎上，穩健推升整體營運績效，確保利害關係人之最大利益，為企業創造長遠且透明的經濟價值。 |
| **綠色前瞻與環境韌性** | 綠建築、氣候變遷（NEW） | 積極迎戰氣候變遷風險，將綠建築思維深化至建案開發源頭，打造具備環境韌性的低碳標的，具體落實環境永續目標。 |
| **人本價值與共榮發展** | 建築品質（NEW）、客戶關係管理、人才招募與留任 | 嚴格把關建築品質並深化客戶關係管理，鞏固市場信賴；同時祭出具競爭力的招募與留任機制，構築企業與員工共榮的友善職場。 |

## 2.4 重大主題管理

重大主題邊界指重大主題在龍邦衝擊的範圍，可分為衝擊龍邦的內部與外部邊界。下表彙整 2025 年度 7 項重大主題之邊界說明、對應 GRI 準則及揭露章節：

| 面向 | 重大主題 | 衝擊面向 | 內部邊界 | 外部邊界 | | 對應 GRI 準則 | 揭露章節 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 股東 | 供應商 | | |
| E 環境面 | 氣候變遷 | ● **正面潛在：**<br>提升能源使用效率、降低營運費用（水電成本）、形塑友善環境之綠色企業形象。<br>● **負面潛在：**<br>日常營運產生之溫室氣體排放可能加劇氣候變遷；若未有效管控能耗，將面臨營運成本上升及法規合規風險。 | ● | ● | | GRI 201-2 | 4.1 氣候變遷因應與管理 |
| | 建築品質 | ● **正面實際 / 潛在：**<br>與客戶建立信賴關係，以降低客訴及訴訟發生機率。<br>● **負面潛在：**<br>用不符合品質標準的工法或建材，成本增加、獲利降低。 | ● | ● | ● | 自訂主題 | 4.4 綠建築專案 |
| | 綠建築 | ● **正面實際 / 潛在：**<br>推動綠建築有助於提升建築物能源與資源使用效率，降低水電耗用及營運成本，同時減少碳排放與環境負荷。<br>● 負面實際：<br>綠建築於規劃、設計與施工階段，通常需投入較高成本，包括節能設備、環保建材及認證費用等，可能增加短期營運與建造成本。 | ● | ● | ● | 自訂主題 | 4.4 綠建築專案 |

| 面向 | 重大主題 | 衝擊面向 | 內部邊界 | 外部邊界 | | 對應 GRI 準則 | 揭露章節 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 股東 | 供應商 | | |
| S<br>人群<br>(含人權)<br>面 | 人才招募與留任 | ● **正面潛在：**<br>完善的人才招募與留任制度，能有效吸引具專業能力與發展潛力之人才加入，穩定的人才結構有助於降低人員流動率、強化團隊合作及知識傳承，同時提升工作效率、服務品質與營運績效。<br>● **負面潛在：**<br>若未能提供具競爭力之薪酬福利、職涯發展或友善工作環境，可能降低企業對人才之吸引力與留任率，進而面臨人才短缺及技術斷層風險。 | ● | | | GRI<br>401、404 | 5.2 員工概況<br>5.3 薪酬與福利<br>5.4 人才培育與訓練 |
| G<br>公司<br>治理面 | 營運績效 | ● **正面實際 / 潛在：**<br>增加投資人信心、營收增加、增加購地、營建及銷售籌碼、滿足內外部人員獲取可靠永續經營資訊之需求、財務穩健程度其承受風險的能力好，較容易獲得資金支持。<br>● **負面潛在：**<br>打擊員工士氣、降低銀行貸款意願、影響股價，降低外部股東投資意願及不易獲取融資渠道、營運不穩可能影響社會經濟結構，造成就業不穩定。 | ● | ● | ● | GRI<br>201-1 | 1.2 營運概況 |

| 面向 | 重大主題 | 衝擊面向 | 內部邊界 | 外部邊界 | | 對應 GRI 準則 | 揭露章節 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 股東 | 供應商 | | |
| G 公司治理面 | 倫理誠信 | ● **正面實際：**<br>透過透明的資訊揭露與定期的利害關係人溝通，深化企業誠信文化，進而提升品牌信任度與資本市場信心。同時，落實完善的吹哨者保護機制，鼓勵內部主動通報潛在風險，塑造具備高度心理安全感與道德韌性的正向職場環境，提升優質人才之留任率與企業向心力。<br>● **負面潛在：**<br>若未落實道德行為準則與誠信經營，可能導致員工或管理階層利用職務之便收受不當利益、洩漏機密資訊或從事違法行為，進而引發貪瀆、舞弊及內線交易等風險。 將損害公司聲譽，降低投資人與利害關係人信任，亦可能導致法規裁罰與財務損失。 | ● | ● | | GRI 205、206 | 3.2 倫理誠信與守法 |
| | 客戶關係管理 | ● **正面實際 / 潛在：**<br>與客戶建立長久、良好關係，能提升公司商譽，增加銷售利潤。<br>● **負面潛在：**<br>產品安全或品質管理不善，可能影響客戶生命財產安全；售後服務需求提升而增加人力及金錢成本支出。 | ● | | | 自訂主題 | 3.5 供應鏈管理 |
| 備註：「內部邊界 ● 」代表衝擊發生於龍邦個體範圍內。「外部邊界● 」代表衝擊延伸至對應利害關係人群體。 | | | | | | | |

## 重大主題管理說明

| 重大主題：營運績效 | |
|---|---|
| **重大原因** | 公司營運經濟績效與投資盈虧、財務資訊、營運成本等資訊正相關。營運績效是公司生存的命脈，對內保障每個員工生活收入，對外對股東負責，且影響銀行及券商對於授信評估內容。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 依循經營理念，積極推動本發展，並定期檢視經營績效成果。<br>● 提升銷售能量增加營收，並建立穩健營運策略，強化財務管理與風險控管，穩定企業成長。如遇政府政策、市場經濟環境或消費者需求變化可能影響營運產生虧損、公司資源緊縮時，公司透過定期會議檢討並調整營運策略，以符合市場需求並積極創新以開發客戶期待之產品服務，強化品牌形象與信譽，讓消費者更認同品牌價值。故公司需持續掌握市場需求與變化，依照景氣隨時靈活應變調整決策，以降低市場動盪對營運造成影響。 |
| **短期目標** | 1. 定期針對營建物價指數變化，檢討預估收入及成本變動，對不動產租售獲利影響。<br>2. 董事會不定期檢討公司發展策略評估核心競爭力，發展新業務機會。 |
| **中長期目標** | 新業務推展及執行相關細節。 |
| **有效性評估** | 定期執行績效檢討報告並向營運管理階層報告。 |
| **2025 年執行績效** | ● 向營運管理階層報告 2 次執行績效。<br>● 持續執行西園路都更案、環河南路都更案、大坑開發案等，案場 / 推案量 / 銷量為 1 案，1 案預售興建中。<br>（資料統計至 2025 年 12 月 31 日） |

| 重大主題：倫理誠信 | |
|---|---|
| **重大原因** | 龍邦以「誠信」做為事業經營發展之最高指導原則，並以最高道德標準從事商業活動，嚴格禁止任何形式之貪腐、賄賂及從事不公平競爭行為，積極制定相關規章制度並要求公司及轄下各子公司之整體營運活動應遵循相關法規遵守誠信道德標準，秉持誠信經營拓展業務，並建立適當管理制度以營造公平競爭環境。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 龍邦制定「道德行為準則」，規範董事、獨立董事、經理人及一般員工執行業務必要遵行之道德標準與操守，並載明不得透過業務之便圖己私利，或收受任何情勢之餽贈、招待、回扣、賄賂及其他不正當利益，並明確訂定員工行為準則，包含品德與操守、個人行為與紀律、業務行為、智慧財產權、網路使用及電子郵件使用管理等範疇，說明員工在執行業務時應遵守各項法令，作為內部同仁的管理規範，並定期由各單位主管進行督導。<br>● 加強宣導與教育訓練，提升全體同仁之法遵與倫理意識。<br>● 員工及董事均簽屬「遵循誠信經營政策聲明書」，落實職務輪調及權責分工，以降低舞弊風險。對違反規範者應依情節予以懲處，並持續檢討與精進制度，以確保誠信文化之落實。<br>● 強化品質管理體系，優化客戶申訴機制並保持暢通溝通管道，持續提升客戶滿意度。 |
| **短期目標** | 強化誠信治理防線，落實零貪腐、零舞弊、零漂綠之營運環境，並維持誠信聲明書簽署率 100%。 |
| **中長期目標** | 1. 維持重大道德違規事件零發生。<br>2. 持續優化誠信風險管理框架，並依據國際趨勢與法規變動，動態調整內部控制機制以強化營運韌性。 |
| **有效性評估** | 每年一次向董事會進行誠信經營報告。 |
| **2025 年執行績效** | ● 2025 年度員工及董事均簽署「遵循誠信經營政策聲明書」。<br>● 2026 年 3 月向董事會報告 2025 年度之誠信經營報告。<br>● 2025 年無發生貪腐事件。 |

| 重大主題：客戶關係管理 | |
|---|---|
| **重大原因** | 不動產業屬於高單價、低重複且高度依賴信任的產業，產品安全或品質管理不善，客戶關係不佳將影響公司名聲及建案口碑，進而影響經營績效。<br>透過與客戶正向互動，有效管理客戶資料、追蹤需求、保持良好售後服務品質，可提升新建案成交率，同時降低行銷與來客成本。此外，良好的客戶關係有助於建立品牌口碑、增加轉介紹機會，並透過數據分析掌握市場需求，作為未來產品規劃與經營決策的重要依據，因此客戶關係管理已成為現代不動產企業的重要核心管理工具。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 提供高品質的產品與服務以提高客戶安全與舒適居住環境。<br>● 龍邦秉持誠信原則，視保護客戶隱私為最高原則。<br>● 透過完整服務，以確保客戶的滿意度。<br>● 針對客訴事項追蹤原因並立即檢討改善，以避免再次發生。 |
| **短期目標** | 成立公司官方統一對外即時溝通介面 ( 如官方 LINE )。 |
| **中長期目標** | ● 塑造公司產品好口碑並於市場口耳相傳。 |
| **有效性評估** | ● 定期及不定期銷售會議及產品檢討會議。<br>● 每月至工地執行進度與品質查核，確認工地進度執行及品質管理是否依公司要求及標準執行。 |
| **2025 年執行績效** | 接獲客戶客訴情事共 0 件。 |

| 重大主題：氣候變遷 | |
|---|---|
| **重大原因** | 氣候變遷不僅是全球性的環境挑戰，更是牽動企業營運韌性與財務結構的關鍵指標。龍邦跳脫被動合規的框架，將氣候風險轉化為主動管理。藉由具體的設備優化與嚴謹的能源密集度控管，我們在降低環境衝擊的同時，亦實質精簡了營運成本。降低溫室氣體排放量能實質減少對自然環境的損害與空氣污染，降低外部環境成本；同時，透過嚴格管控水電等能源耗用，亦能有效降低企業營運開銷，提升龍邦整體的財務與營運韌性。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 溫控與設備優化：辦公室空調統一設定於 26°C；每年定期汰換老舊空調冷水主機與管線，並執行濾網清洗與主機保養以維持最佳能效。<br>● 照明升級與管理：全面安裝壽命長、維護成本低的 LED 節能照明系統；嚴格宣導午休、下班及離開辦公區時隨手關閉燈具與電腦設備。<br>● 源頭減廢：落實垃圾分類、設立資源回收箱，並大力推動回收紙之再利用。自備環保碗筷，減少生活垃圾量。<br>● 建立嚴格的日常節能巡檢機制，預防不必要之電力與水資源浪費。<br>● 定期追蹤能源密集度與溫室氣體排放強度；持續編列綠色採購與節能設備更新預算（如 LED 照明系統擴充），擴大並延續減碳效益。 |
| **短期目標** | 持續優化各項節能減廢措施，維持個體公司能源密集度及溫室氣體排放強度不超過 2023 年基準，並評估導入更進階之減碳方案。 |
| **中長期目標** | 配合國家「永續發展路徑圖」與淨零轉型趨勢，逐步擴大溫室氣體盤查範圍（範疇一、範疇二）。 |
| **有效性評估** | 透過計算並追蹤「用水密集度」與「用電密集度」之數據變化，於內部會議檢討各項節能專案之實質減量效益與達標進度。 |
| **2025 年執行績效** | ● 用水密集度（總用水量(百萬公升) / 百萬營收）：0.0067。<br>● 用電密集度（GJ / 百萬營收）：10.51。 |

| 重大主題：綠建築 | |
|---|---|
| **重大原因** | 公司已將永續發展深植成為企業的 DNA，而綠建築觀念正是不動產行業迎合節能減碳世界潮流並與國家未來推行政策同向而行的發展方向。公司同時期盼引領同業與供應鏈夥伴，共同追求環境永續價值，成為公司永續發展的動力。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 於建築開發規劃階段即將綠建築理念納入整體規劃與設計重點之中，針對各開發個案皆評估申請候選綠建築證書之可行性，並以取得綠建築標章為目標，積極導入節能、省水、低污染及環境友善等設計措施。<br>● 規劃設計時將綠建材使用及建築生命週期納入考量。<br>● 減少溫室氣體及汙染、延長建物生命週期。<br>● 響應循環經濟，致力資源回收再利用管理政策。<br>● 保護自然生態，減少打擾生物棲息管理政策。<br>● 無限制導入綠建築將提高營建成本，故依據個案條件選擇合適的綠建築項目，方能有效達成平衡。 |
| **短期目標** | ● 正式取得候選綠建築證書之案場 1 件。<br>● 督促營造廠遵循營建工地噪音管制標準，降低噪音汙染，減少與鄰房糾紛。 |
| **中長期目標** | 正式取得綠建築標章之案場 1 件。 |
| **有效性評估** | 開發個案皆評估申請候選綠建築證書，並取得綠建築標章。 |
| **2025 年執行績效** | 取得候選綠建築證書之案場共 1 件。 |

| 重大主題：建築品質 | |
|---|---|
| **重大原因** | 建築品質是不動產業的核心競爭力，直接影響居住安全、耐久性、品牌信譽與資產價值。良好的建築品質可降低漏水、結構損壞及維修糾紛，提高客戶滿意度與市場信任，並增加轉介紹與品牌價值。同時，也有助於符合法規、安全及永續發展要求，提升建案長期競爭力。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 提供高品質的產品與服務以提高客戶居住安全與舒適居住環境。<br>● 完善營造制度，檢討實用性及必要性，全方位檢視工作流程。<br>● 與客戶保持順暢溝通聯繫管道，提供售後服務協助解決困難。 |
| **短期目標** | 每月定期參與工務會議，監督營造廠符合預定工程品質與工程進度。 |
| **中長期目標** | 強化供應鏈與專業管理人才，確保材料與施工品質穩定一致。 |
| **有效性評估** | 定期檢視執行進度及完成情形。 |
| **2025 年執行績效** | ● 興建總戶數 106 戶，地主戶 40 戶，可售戶 66 戶，已售戶 56 戶。<br>● 已購戶無發生訴訟情事。 |

| 重大主題：人才招募與留任 | |
|---|---|
| **重大原因** | 人才招募與留任是公司核心的關鍵，招募人才則能為公司帶來新鮮活力與成長動力、提升創新能力及適應產業變遷與技術更新；留住優色人才不僅可帶來知識傳承與運作穩定、降低成本與提升效率、提升團隊士氣與凝聚力及建立公司聲譽。 |
| **策略/管理、負面補救及預防措施** | ● 人才招募與吸引措施 - 深耕校園與產學合作。<br>● 優化企業品牌 - 市場的能見度與認同感。<br>● 完善薪資與福利體系 - 薪酬、績效獎金及福利，平衡員工的工作與生活。<br>● 多元培訓與教育 ( 育才 ) - 辦理專業度進修，達成職涯發展目標。<br>● 晉升-員工的自我實現與價值感。<br>● 溝通與關懷機制-申訴管道、辦理員工意見調查，並主動關懷員工狀況，提升心理歸屬感。 |
| **短期目標** | 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 |
| **中長期目標** | ● 招募 - 宣傳企業文化、價值觀與優質工作環境，從「求職者主動投遞」轉變為「吸引人才主動前來」。<br>● 留任 - 建立清晰的職涯發展路徑、完善薪酬與激勵機制。 |
| **有效性評估** | ● 精準選才透過職能性格測驗與行為面談，識別具企圖心與文化適配的人才。<br>● 建立完善薪酬福利、明確晉升管道與工作與生活平衡，提升留住人才吸引力。 |
| **2025 年執行績效** | 員工平均調薪成長 57%。 |

# 三、誠信治理

## 3.1 公司治理

完善的公司治理包含健全的董事會運作以及有效的風險管控，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

龍邦股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營、設定策略性目標與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告。同時，公司之財務報表均委託專業會計師查核簽證，對於法令所要求之資訊均能正確及時完成。

龍邦以盡責及誠實的態度經營業務，並致力有效的權責機制與健全公司組織運作，以維護利害關係人之權益，深信良好的公司治理，能為業務發展建立穩健的基礎，符合公司及股東的長遠利益。

龍邦為深化誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作模式與風險控管機制，制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等相關內部誠信規章，將龍邦重視誠信之企業文化內化至同仁執行之業務中。同時，龍邦為維持公司治理之良好運作，近年陸續成立薪資報酬委員會及審計委員會等功能性委員會來強化實務運作。此外，龍邦亦設置發言人及代理發言人，處理股東建議、疑義事宜，並依內部作業程序實施。

龍邦重視營運透明與公司治理，也了解企業永續經營必須建立在穩固的經營治理基礎上，所以秉持誠信經營理念，建立營運透明化的公司治理營運架構，我們預計未來在公司官網等面向予以強化資訊揭露透明度，盼在未來公司治理評鑑排名能有所精進。

## 2025 年公司治理具體成果

龍邦董事會由 8 位在各專業領域具有豐富經驗的董事所組成，並於董事名額中設置 4 位獨立董事。董事任期為 3 年，得連選連任，董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度。

2025 年度共召開 7 次會議，詳細董事會運作情形請參閱龍邦 2025 年年報 / 參、公司治理報告 / 四、公司治理運作情形。

龍邦依據 2017 年 11 月修正通過之「董事會績效評估辦法」，已於 2026 年 01 月完成董事會整體、個別董事成員及功能性委員會績效評估作業。

1. 評估期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日 。
2. 內部董事成員自評結果：

| 評估項目 | 2025 年績效自評結果 |
|---|---|
| **董事會績效評估機制** | 每年問卷自評 |
| **2025 年績效自評結果** | ● 董事會績效平均 4.63 分<br>● 董事成員平均 4.88 分<br>● 審計委員會平均 4.96 分<br>● 薪酬委員會平均 4.93 分 |
| 備註：滿分為五分。 | |

3. 為強化董事專業職能，龍邦定期提供相關進修課程訊息予董事，並協助董事報名。2025 年龍邦因應永續趨勢，安排董事進行外部進修課程，課程涵蓋：氣候風險與社會責任、公司治理及法令遵循、永續金融暨氣候變遷、人工智慧之發展趨勢與風險管理等，總時數為 57 小時，8 位董事（含獨立董事）均符合『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數。
4. 董事會績效評估結果於 2026 年 01 月 22 日第十五屆第五次董事會報告。

龍邦於董事會下依職能設置審計委員會、薪資報酬委員會等二個功能性委員會，負責制定及審核與委員會職責範疇相關之政策，以加強公司治理。

龍邦致力於提供股東透明及即時性的公司資訊，2025 年度經由 1 次法人說明會、年度股東會、公開資訊觀測站、投資人專區、年報及永續報告書提供股東相關資訊外，並持續蒐集股東意見，回饋給經營團隊作為決策參考。每年定期召開法人說明會及股東會，說明公司財務表現及營運狀況，同時於證券交易所「公開資訊觀測站」登載經營績效、財務資訊、重大訊息等資訊，並設置「投資人服務」網頁，即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、法人說明會、集團動態消息等相關資訊。另外，龍邦重視投資人權益及企業國際化趨勢，自 2021 年度起於年報、公開資訊觀測站及公司網站等資訊管道加強揭露各類英文資訊，並藉由各種方式積極與股東建立良好的雙向溝通管道，實踐股東權益之維護。

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

## 3.1.1 董事會運作

### 董事會多元化政策具體管理目標及達成情形：

| 管理目標 | 達成情形 | 未來規劃 |
|---|---|---|
| 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一 | 已達成 | - |
| 獨立董事占比 50% 以上 | 已達成 | |
| 任一性別董事席次達三分之一 | 未達成 | 待 2028 年改選後增加女性成員 |

### 董事會運作與結構

董事會應向股東會負責，公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

龍邦為落實董事會成員多元化，於公司治理實務守則中規定多元化政策，要求董事會成員組成應優先考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包含基本條件與價值及專業知識與技能。

龍邦董事會成員共計 8 席董事（含 4 席獨立董事），董事皆來自產業之賢達翹楚；董事成員均具有豐富的金融、財務、會計、法律等專長。為達到公司治理之理想目標，我們力求董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場及領導決策之能力。龍邦董事會每季至少召開一次，遇有緊急情事時亦得隨時召集之，2025 年共計召開 7 次董事會，整體董事出席率達 100 %。

註：有關龍邦董事會 2025 年重要議案決議，請參照龍邦公司官網董事會歷次重要議案決議。

在董事會的組成架構上，本公司恪守《董事選舉辦法》與《公司治理實務守則》，將利害關係人觀點、多元化背景與獨立精神納入核心考量。本屆 8 席董事成員中，獨立董事席次占達 50%，女性董事占比為 12.5%。此外，全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，完全符合《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項之規定，確保董事會行使職權之高度獨立性與客觀性。

| 職稱 | 姓名 | 性別 / 年齡 | 本公司任職及兼任關係企業職務 | 主要學經歷 | 初次就任日期 |
|---|---|---|---|---|---|
| **董事長** | 劉偉龍 | 男<br>51-60 歲 | 龍邦國際興業 ( 股 ) 公司董事長、勝投資 ( 股 ) 公司董事長、泰山企業 ( 股 ) 公司董事長、泰山元 ( 股 ) 公司董事長、喜威世流通 ( 股 ) 公司董事長、瑞助營造 ( 股 ) 公司董事、中聯油脂 ( 股 ) 公司董事 | 國立台灣大學法律系<br>龍巖 ( 股 ) 公司董事長<br>瑞助營造 ( 股 ) 公司董事長 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **董事** | 邵明斌 | 男<br>61-70 歲 | 福座開發 ( 股 ) 公司董事長、國寶時尚 ( 股 ) 公司董事長、瑞助營造 ( 股 ) 公司董事長、沂豐投資 ( 股 ) 公司董事長、有龍建設開發 ( 股 ) 公司董事長、明熙開發有限公司董事長、振創 ( 股 ) 公司董事長、水滴米窩 ( 股 ) 公司董事長、龍邦國際興業 ( 股 ) 公司董事、泰山企業 ( 股 ) 公司董事 | 私立東方工業專科學校<br>國寶集團殯葬事業體營運長<br>展雲事業 ( 股 ) 公司總經理<br>金寶山集團協理 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **董事** | 湯順甄 | 女<br>61-70 歲 | 國寶服務 ( 股 ) 公司董事長、國基多元行銷 ( 股 ) 公司董事長、松崗國際物業 ( 股 ) 公司董事長、國寶寵物 ( 股 ) 公司董事長、東方之星高爾夫育樂 ( 股 ) 公司董事長、國富開發 ( 股 ) 公司董事長、展雲幸福禮儀 ( 股 ) 公司董事長、龍邦國際興業 ( 股 ) 公司董事 | 日本情報工學院情報資料處理科<br>展雲事業 ( 股 ) 公司副總經理<br>美商日建 ( 股 ) 公司行銷企劃經理 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **董事** | 劉煌基 | 男<br>51-60 歲 | 佐誠律師事務所所長、龍邦國際興業 ( 股 ) 公司副董事長、泰山企業 ( 股 ) 公司董事、萬喆 ( 股 ) 公司董事長、晶品開發實業 ( 股 ) 公司董事長、旺旺友聯產物 ( 股 ) 公司獨立董事、美亞鋼管廠 ( 股 ) 公司獨立董事、春源鋼鐵工業 ( 股 )公司獨立董事、松崗國際興業 ( 股 ) 公司獨立董事、東森海洋溫泉酒店 ( 股 ) 公司董事、東森全球事業 ( 股 ) 公司董事、慈愛生物科技 ( 股 ) 公司董事、陞程有限公司董事、財團法人連德工商發展基金會董事、三一建設 ( 股 ) 公司監察人 | 東海大學社會科學學院法律學系碩士<br>中國信託人壽保險 ( 股 ) 公司獨立董事<br>台灣人壽保險 ( 股 ) 公司獨立董事<br>東森得易購 ( 股 ) 公司董事<br>臺灣高等法院調辦事法<br>臺北地方法院法官兼審判長 | 2025 年<br>06 月 24 日 |

| 職稱 | 姓名 | 性別 / 年齡 | 本公司任職及兼任關係企業職務 | 主要學經歷 | 初次就任日期 |
|---|---|---|---|---|---|
| **獨立董事** | 楊貴雄 | 男<br>71-80 歲 | 龍邦國際興業 ( 股 ) 公司獨立董事、松崗國際物業 ( 股 ) 公司獨立董事 | 中國文化大學法律學系<br>台灣高等法院法官<br>台灣台北地方法院檢察處檢察官<br>台灣雲林、新北、台北地檢署檢察官 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **獨立董事** | 陳允進 | 男<br>71-80 歲 | 龍邦國際興業 ( 股 ) 公司獨立董事、中國信託資本有限公司董事長、和順興管理顧問 ( 股 ) 公司董事長、仲信國際租賃融資 ( 股 ) 公司董事長 | 天津南開大學政治經濟碩士<br>淡江大學國際貿易學士<br>中國信託商業銀執行副總 / 日本事業執行長<br>彰化商業銀行總經理 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **獨立董事** | 王財安 | 男<br>51-60 歲 | 龍邦國際興業 ( 股 ) 公司獨立董事、佳緯電子科技 ( 股 ) 公司董事長、典悅生醫 ( 股 ) 公司董事長、泰山企業 ( 股 ) 公司獨立董事 | 台灣科技大學工業管理系<br>旌宇企業業務經理<br>捷波資訊總經理 | 2025 年<br>06 月 24 日 |
| **獨立董事** | 鍾富瑋 | 男<br>51-60 歲 | 智通科創(股)公司董事長 | 輔仁大學商學研究所博士班 / 博士研究生<br>輔仁大學企業管理學系碩士在職專班碩士<br>永讚開發投資 ( 股 ) 公司董事長、<br>金銓富投資有限公司董事長 | 2025 年<br>06 月 24 日 |

備註：龍邦董事多元化政策管理目標，現任董事會由 8 位董事組成，包含 4 獨立董事，成員具備財金、法律、學術、商務及管理等領域之豐富經驗與專業，董事成員 51 歲以上未滿 60 歲者有 4 人；61 歲以上未滿 70 歲者有 2 人；71 歲以上未滿 80 歲者有 2 人。董事女性比例為 12.5 %。

本公司極度重視董事成員之專業技能矩陣，確保治理階層能引領企業穩健前行。經盤點第十五屆董事會成員之專業背景，全體 8 位董事皆具備深厚的產業知識、國際市場觀，且全面涵蓋營運判斷、經營管理、危機處理及領導決策等核心實力。

在財會專業領域方面，劉偉龍、陳允進、王財安及鍾富瑋等 4 位董事具備精準的會計分析能力；而劉偉龍、邵明斌、湯順甄、陳允進、王財安及鍾富瑋等 6 位董事則擁有紮實的財務分析專長，確保能為公司營運績效與風險控管提供最具建設性的高階指導。

| 姓名 | 營運判斷 | 財務分析 | 會計分析 | 經營 / 領導 / 決策管理 | 風險管理 |
|---|---|---|---|---|---|
| 劉偉龍 | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |
| 邵明斌 | ✔ | ✔ | | ✔ | ✔ |
| 湯順甄 | ✔ | ✔ | | ✔ | ✔ |
| 劉煌基 | ✔ | | | ✔ | ✔ |
| 楊貴雄 | ✔ | | | ✔ | ✔ |
| 陳允進 | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |
| 王財安 | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |
| 鍾富瑋 | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |

## 董事會提名與遴選

龍邦嚴格遵照《公司法》第 192 條之 1 規定與公司章程，全面採用董事候選人提名制度。針對第十五屆董事會改選，本公司經 2025 年 03 月 13 日董事會決議並公告，於同年 03 月 17 日至 03 月 27 日 16 時止，公開受理持股百分之一以上之股東以書面方式提出董事與獨立董事候選人名單。

於上述提名期間內，除董事會提名外，並無其他股東提出候選人名單。隨後，董事會於 2025 年 05 月 13 日決議通過 8 位董事候選人名單，並順利於同年 06 月 24 日之股東常會完成改選。第十五屆董事會當選名單包含：福座開發 ( 股 ) 公司代表人劉偉龍先生、國寶服務 ( 股 ) 公司代表人邵明斌先生、福座開發 ( 股 ) 公司代表人湯順甄女士、國寶服務 ( 股 ) 公司代表人劉煌基先生；以及 4 席獨立董事：楊貴雄先生、陳允進先生、王財安先生及鍾富瑋先生。

## 董事會進修情形及績效評估

為確保董事會成員忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，龍邦制訂「董事會績效評估辦法」，每年定期就董事會及個別董事依適當方式進行績效評估。此外，為提升董事與獨立董事在公司治理的相關專業知識，龍邦鼓勵董事與獨立董事進修有關課程，2025 年法定進修時數完成率 100%。

註：當年度董事進修明細，請參照公開資訊觀測站。

## 利益迴避

龍邦為維持公司治理之良好運作，訂定有「董事會議事規則」，董事會於事前均預作規劃並擬訂議題，明訂應提董事會討論事項，並於會前提供充分之議事資料且皆依法令規定時限通知所有董事。董事會成員均秉持高度自律，對於會議事項，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，得陳述意見，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。

**有關龍邦董事會 2025 年重要議案決議與利益迴避之情事，詳參龍邦公司官網董事會歷次重要議案決議：**
https://www.longbon.com.tw/%e5%85%ac%e5%8f%b8%e6%b2%bb%e7%90%86/%e8%91%a3%e4%ba%8b%e6%9c%83/#toggle-id-12

## 董事會獨立性

健全組織運作並強化董事會職能，係落實公司治理之核心要務，其中又以獨立董事制度之導入最具關鍵影響力。為確保決策過程具備高度獨立性與專業視角，避免封閉式決策之流弊，龍邦積極借重獨立董事與公司無特定利害關係之特質，本諸客觀中立之專業立場，為董事會提供關鍵決策建言。本公司嚴格遵循《證券交易法》第 14 條之 2 與《公司法》第 192 條之 1 規定，於 7 至 9 名董事編制中，透過候選人提名制度選任符合多元化考量之獨立董事，以強化經營監督效能並保障股東權益。此外，鑑於董事長與總經理目前由同一人擔任，龍邦為對應主管機關之規範要求，已於 2023 年股東常會增選一席獨立董事，使目前獨立董事佔比達 50%，大幅提升治理結構之穩健性。

日後董事會倘決議通過修訂「內部控制制度」、「取得或處分資產程序」、「涉及董事或獨立董事自身利害關係之事項」、「重大之資產或衍生性商品交易」、「重大之資金貸與、背書或提供保證」、「募集、發行或私募具有股權性質之有價證券」、「簽證會計師之委任、解任或報酬」、「財務、會計或內部稽核主管之任免」等重大事項，獨立董事均應親自出席或委託其他獨立董事代理出席，倘獨立董事如有反對意見或保留意見，並應於董事會議事錄載明。如若獨立董事不能親自出席董事會表達反對或保留意見者，除有正當理由外，應事先出具書面意見，並載明於董事會議事錄。

獨立董事除透過董事會、稽核室提供之稽核報告了解公司各項財務、業務執行情形外，並隨時得調閱龍邦相關資料，請求相關部門主管提出報告，以獲知公司執行情形。

透過增設獨立董事的戰略佈局，龍邦期盼在研擬營運方針時，能全面匯聚營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀以及領導決策等多維度的專業量能。藉由這些核心實力的挹注，我們將進一步擴大與競爭同業的市場優勢，穩步奠定企業永續經營的堅實基礎。

## 關鍵重大事件溝通

龍邦各部門日常會透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司彼此之間可能相互產生潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人在財務狀況、法規遵循紀錄、環保與勞動人權等面向之盡職調查，並向董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行。2025 年龍邦與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大事件，故未有向董事會報告之紀錄。

| 重大事件定義 | 1. 涉及本公司之財務、業務，對本公司股票價格有重大影響，或對正當投資人之投資決定有重要影響之消息。<br>2. 涉及本公司股票之市場供求、公開收購，其具體內容對本公司股要價格有重大影響，或對正當投資人之投資決策有重要影響之消息。<br>3. 有重大影響公司支付本息能力之情事者。 |
|---|---|

## 3.1.2 功能性委員會

為建立誠信經營之企業文化完善有效之公司治理架構，龍邦對高階管理階層的核心要求，係以誠信列為選任董事的必備條件，致力董事會成員朝向多元化發展，並透過股東會定期選任出符合公司營運需求的傑出人士擔任，龍邦董事來自不同行業，依據各自專業能力均能對龍邦之營運管理提出指導與建議。龍邦亦為董事及獨立董事購買責任保險美金 1,000 萬元，使董事及獨立董事能無後顧之憂地忠實行使職權。

龍邦為進一步強化公司治理制度，已於 2019 年設置審計委員會以落實內部控制制度，另外龍邦期許自身邁向永續經營，董事會成員除具備相關產業的專業能力外，同時具有豐富之實務經驗，嫻熟產業的發展脈動，為加強董事會運作，龍邦於董事會之下設置永續發展委員會提供董事會在面臨重大決策時能將風險管理、法規遵循、環保、勞工人權及社會公益等面向納入龍邦整體營運考量，俾使龍邦之營運可以朝向永續經營之路精進。

### 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。龍邦董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 6 次審計委員會會議，成員出席率達 100%。

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際列席率（%） | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **審計委員** | 楊貴雄 | 6 | 0 | 100 | |
| **審計委員** | 陳允進 | 6 | 0 | 100 | |
| **審計委員** | 徐珮菱 | 2 | 1 | 33 | 2025 年 06 月 24 日解任 |
| **審計委員** | 王財安 | 6 | 0 | 100 | |
| **審計委員** | 鍾富瑋 | 3 | 0 | 50 | 2025 年 06 月 24 日新任 |
| 備註：實際出（列）席率（%）以其在職期間董事會開會次數及其實際出席次數計算之。 | | | | | |

為增進獨立董事與內部稽核主管、會計師之間更多互動，龍邦審計委員會定期與內部稽核主管及會計師進行溝通，藉此讓龍邦的內稽內控制度得以落實。

註：龍邦審計委員會與會計師與內部稽核主管溝通實務。

| 【 獨立董事與會計師溝通情形 】 | 【 獨立董事與內部稽核主管溝通情形 】 |
| --- | --- |
| 獨立董事及簽證會計師至少每季一次定期會議，簽證會計師就龍邦財務報告查核 / 核閱結果，於審計委員會中或會前會進行討論，並針對法令修訂對龍邦有無重大影響，進行充分溝通。 | 獨立董事與內部稽核主管至少每季一次定期會議及每月底前提交上月份稽核報告及缺失追蹤報告，就龍邦年度稽核計畫執行狀況及內控缺失追蹤改善情形提出報告；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。 |

## 薪資報酬委員會

龍邦為健全董事、獨立董事及經理人薪資報酬制度，確保董事、獨立董事及經理人在公司營運績效與個人薪酬合乎公平原則，龍邦由董事會決議通過薪資報酬委員會組織規程，在董事會之下設置薪資報酬委員會 ( 以下稱薪酬委員會 )，並依據薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第四條之專業資格遴選委員，由獨立董事擔任委員會召集人，共三名薪酬委員組成委員會。龍邦薪酬委員皆恪遵善良管理人注意義務，忠實履行職權，同時以專業客觀之地位，就公司董事、獨立董事及經理人之薪資報酬及制度予以評核，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會透過適時檢討薪酬制度，同時參考同業通常水準支給情形，綜合考量董事、獨立董事及經理人在公司治理、經濟績效所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬、公司短期及長期業務目標之達成及公司財務狀況等條件，定期評估董事、獨立董事及經理人之績效目標達成情形與薪資報酬結構，提出修正建議並協助董事會評估並執行公司整體薪酬與福利政策以及董事、獨立董事及經理人之報酬，確保龍邦之薪資報酬符合相關法令與公平原則。2025 年薪酬委員會共召開 3 次會議，平均出席率達 100%。

註：有關薪酬委員之簡歷，請參閱龍邦官網。

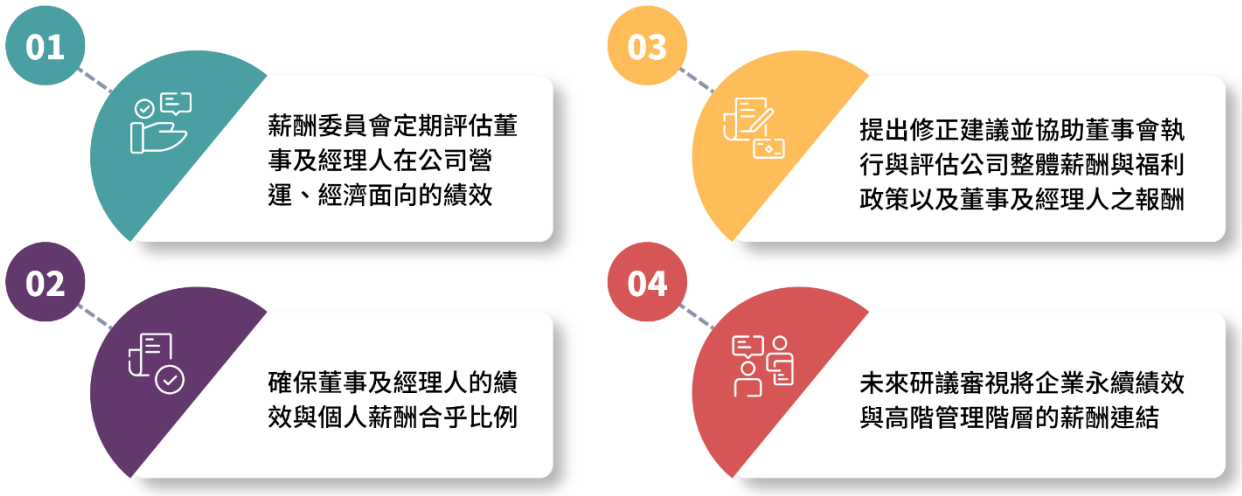
| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際列席率（%） | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 召集人 | 楊貴雄 | 3 | 0 | 100 | |
| 委員 | 陳允進 | 3 | 0 | 100 | |
| 委員 | 王財安 | 2 | 0 | 67 | 2025 年 06 月 24 日就任 |
| 委員 | 徐珮菱 | 1 | 0 | 33 | 2025 年 06 月 24 日解任 |

其他應記載事項：

一、 本公司無董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議情事。

二、 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

## 薪酬委員會運作流程




展望未來，薪酬委員會將視公司整體發展情況及永續發展運作實務的成熟度適時評估將董事、獨立董事及經理人的薪酬與其永續績效（包含誠信治理、綠色永續環保、員工關懷照顧、社會公益參與議題）連結，期盼透過高階管理階層齊心的帶領下，龍邦能由上而下貫徹永續經營的理念。

# 3.2 倫理誠信與守法

## 3.2.1 誠信經營

為確保誠信經營得以落實，龍邦透過會計制度及內部控制制度，由內部稽核人員定期查核遵行情形。近年更修訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，向董事會成員及管理階層宣導執行業務時皆盡善良管理人之注意義務，以高度審慎之態度行使職權，由公司治理單位監督執行並持續追蹤改善執行情形。同時實施誠信經營教育訓練，新進員工 100% 進行誠信相關教育訓練，並簽署倫理誠信承諾書，全體董事會成員與員工均於就任及到職時簽署承諾書目前整體簽署率達 100%。

其次，龍邦對外進行商業活動時，由公司權責部門審查往來對象交易紀錄，避免公司與不誠信行為紀錄對象進行交易。龍邦亦制訂供應商遵守行為規範宣告書，公司與供應商簽訂採購契約時均應簽署宣告書，日後交易對象如涉有不誠信行為時，龍邦視交易對象的營運狀況評估加入「防賄條款」，自 2018 年開始有供應商響應，願意簽署宣告書一同落實企業誠信經營。2025 年共 13 家供應商簽署，覆蓋率達 46%。

此外，龍邦建置專屬檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、檢舉信箱提出檢舉，由專責部門指派專人展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，龍邦並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若經調查後證實被檢舉人確有違反誠信經營政策與規定之情事，其涉及一般員工者，應移送龍邦人事單位依「獎懲管理辦法」等相關規章議處，涉及董事會委任之高階主管（經理人）、董事者，應呈報董事會議處。檢舉受理、調查過程中所附隨或產生之相關檢舉資料及最終調查結果或報告（包括書面及電子檔案），應由專責單位妥善保存並列入密件管理，其保存得以電子方式為之，保存時間自結案日起算至少五年。2025 年龍邦並未接獲任何反貪腐、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件。

| 2005 年 | 2025 年實踐成果 | 2026 年目標 |
|---|---|---|
| 制訂、實施「道德行為準則」 | 1. 修訂道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。<br>2. 與他人簽訂的契約內容應包含遵守誠信經營政策，及交易相對人如設有不誠信行為時，龍邦得隨時終止契約之防賄條款。<br>3. 員工及董事簽屬「遵循誠信經營政策聲明書」。 | 1. 持續實施誠信經營及反貪腐教育訓練之宣導，每年至少一次向董事會報告。<br>2. 持續落實對內、外之誠信經營政策文件簽屬。 |

## 3.2.2 法規遵循

法令遵循係企業追求永續經營的基本要求，猶如摩天大樓的地基，地基穩固，才能逐步向上發展。龍邦基於誠信正直的核心理念，十分重視法令遵循，要求全體同仁必須遵守法規，以守法之前提下從事業務，並透過不定時教育訓練宣導同仁熟知執行業務涉及的法令規範，如遇同仁對業務執掌的法令規章不熟稔情形，亦提供諮詢管道，避免同仁有誤觸法令之憾事發生。

同時，法遵人員對於現有的法令均定期追蹤宣導，於法令修正時亦同步轉知相關權責部門，必要時向高階管理階層報告法令修正對公司的影響程度。此外，稽核室依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，為瞭解公司同仁防範內線交易作業是否依規定辦理，每年至少一次針對防範內線交易相關事務進行稽核，以及法令規章遵循事項列為年度稽核計畫的項目之一，透過內稽內控及法遵等機制以確保我們的營運能夠符合當地法令，2025 年度龍邦未發生重大違法情事。

| 公司治理相關法規 | | 勞工權益相關法規 | |
|---|---|---|---|
| ● 無違反公司法 | ● 無違反商業法 | ● 無違反性別平等工作法 | ● 無強迫勞動 |
| ● 無違反證券金融法規 | ● 無政治獻金 | ● 無使用童工 | ● 侵害結社自由及團體協商 |
| ● 無貪腐事件 | | ● 違反歧視或人權事件 | ● 侵害原住民權利事件 |
| **產品相關法規** | | **環境保護相關法規** | |
| ● 未有禁止或具爭議性之產品<br>● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件<br>● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事<br>● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟<br>● 違反客戶隱私事件<br>● 違反行銷傳播法規 | | ● 環保法規事件 ( 罰緩 0 件 ) | |
| 備註：龍邦定義重大違法指單筆裁罰達新台幣十萬元以上者。 | | | |

## 稅務管理

龍邦將稅務合規視為實踐企業社會責任與公司治理的重要基石。在稅務政策之擬定與日常營運的推動上，本公司全面遵循《所得稅法》、《加值型及非加值型營業稅法》、《所得基本稅額條例》、《營利事業所得稅查核準則》及《營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則》等法令規範。為確保稅務作業之精確與風險控管，內部稅務管理機制由財務處董副總經理與會計部李副理專責督導，構築穩健的防護網。

在確保商業行為與稅務正當性方面，龍邦嚴守企業道德，從未於海外設立任何公司進行非法逃漏稅。為進一步提升資訊之公信力，本公司於內部完成稅務申報文件後，皆會委託「安永聯合會計師事務所」進行第三方獨立審查，並正式出具《營利事業所得稅結算申報查核報告書》。同時，為保障利害關係人之權益並實踐資訊透明化，龍邦之年度財務報告皆定期上傳至公開資訊觀測站（https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&co_id=2514&year=114&seamon=&mtype=A&），供大眾隨時檢閱，展現我們對誠信經營的堅定立場。

建立透明、暢通且具備回應機制的雙向溝通管道，是龍邦落實誠信經營與永續治理的重要防線。為確保各界利害關係人能有效表達期望、尋求專業建議，或針對營運過程中的潛在風險與不當行為提出疑慮，本公司針對不同群體設立了專屬的聯絡窗口與反映信箱。所有回饋與申訴案件，皆由專責單位依循內部標準作業程序進行妥善處理與嚴格保密，確保反映者的合法權益受到最高規格的保障。各主要利害關係人之專屬溝通管道彙整如下：

| 利害關係人群體 | 專責聯絡窗口 | 聯繫電話 | 專屬電子信箱 |
|---|---|---|---|
| **政府機關** | 發言人 / 董先生 | 02-2375-6155 | shareholder@longbon.com.tw |
| **股東** | 發言人 / 董先生 | 02-2375-6155 | shareholder@longbon.com.tw |
| **客戶** | 開發處 / 陶先生 | 02-2375-6595 | client@longbon.com.tw |
| **員工** | 管理部人資單位 / 余小姐 | 02-2375-6369 | hr.lb@longbon.com.tw |
| **供應商 / 承攬商** | 開發處 / 陶先生 | 02-2375-6595 | partner@longbon.com.tw |
| **銀行** | 財務部 / 劉小姐 | 02-2375-6595 | Jessica.liu@longbon.com.tw |

## 3.3 風險管理

為建立完善的風險控管文化與環境，追求業務穩健發展及最適化風險與報酬，創造股東最佳價值，龍邦未來將依照風險管理政策之制度，將所有風險均納入監控範圍，以確保管理機制的有效運作。為了讓風險管理的觀念能深入員工的思維邏輯，包括管理階層在內，將在各種管理會議或課程，進行風險管理的宣導，使全體同仁確實認知對風險辨識、風險分析、風險衡量、風險預警、風險監控及風險回報等能夠充份落實在日常工作態度上。

| 風險類別 | 風險說明 | 負責部門 | 風險因應措施 |
|---|---|---|---|
| **營運績效<br>/<br>客戶服務** | 營收下滑<br>建案競爭下滑<br>客戶關係不穩定 | 開發處 | 一、 營收與建案競爭下滑的因應措施<br>**1. 短期應對策略：**<br>(1) 提高收款效率：檢視應收帳款管理，加快資金回收。<br>(2) 削減非必要開支：檢討人事、租金、行銷等固定與變動成本，減少不必要的開銷。<br>(3) 強化短期現金流：與供應商重新議價、延長付款期限，確保資金流動性。<br>(4) 積極促銷與專案折扣：推出短期優惠方案，提高成交率，如限時折扣、早鳥優惠等。<br>**2. 中、長期應對策略：**<br>(1) 多元化收入來源：開發不同類型的建案，如商辦、產業園區、長照機構、共享住宅等，以降 低市場單一性風險。<br>(2) 數位行銷強化：透過社群媒體、SEO、關鍵字廣告提升品牌曝光與潛在客戶轉化率。<br>(3) 提升建案附加價值：導入綠建築、智慧建築等特色，提高市場競爭力。<br>(4) 尋求策略合作：與其他建設公司、異業品牌（如智能家居、家具公司）合作，提高產品競爭力。<br>二、 客戶關係不穩定的因應措施<br>**1. 短期應對策略：**<br>(1) 強化客戶服務：提供更即時的售後服務、專人諮詢，減少客戶抱怨。 |

| 風險類別 | 風險說明 | 負責部門 | 風險因應措施 |
|---|---|---|---|
| | | | (2) 建立客戶忠誠計畫：如老客戶介紹獎勵、VIP 專屬服務，提高客戶滿意度。<br>(3) 提升資訊透明度：即時提供建案進度、房價趨勢，讓客戶對公司更有信心。<br>(4) 加強危機管理：當負面消息傳播時，快速應對，透過新聞公關或社群媒體改善形象。<br>**2. 中、長期應對策略：**<br>(1) 建立長期信任機制：提供保固與維修計畫，讓客戶在入住後仍能感受到公司的誠意。<br>(2) 建立公司品牌形象：品牌是企業長期發展的重要基石，影響品牌聲譽、客戶信任及投資人信心。 |
| **永續供應鏈** | 供應鏈韌性不足 | 開發處 | **一、 短期應變措施（即時穩定供應鏈）：**<br>1. 供應鏈風險盤點：分析關鍵供應商、原物料來源、物流瓶頸與潛在風險點。<br>2. 建立替代供應商：與多家供應商建立合作關係，避免單一來源供應中斷。<br>3. 加強與供應商的溝通與協商：確保交貨期、成本與供應鏈透明度。<br>4. 監測市場與政策變化：密切關注國際供應鏈動態，提前應對潛在風險。<br>**二、中、長期強化策略（提升供應鏈韌性與永續性）：**<br>1. 發展多元供應來源：減少對單一地區或供應商的依賴，建立區域性供應鏈。<br>2. 推動在地化採購：減少對外地供應鏈的依賴，提高在地供應比重。<br>3. 與供應商簽訂長期合約：確保穩定供應與價格優勢。<br>4. 建立 ESG（環境、社會、公司治理）供應鏈標準：確保供應商符合環保與社會責任要求。 |
| **薪酬福利** | 公司現場人員流動率過高、面臨缺工 | 管理部 | 公司努力提供具有市場競爭力的薪酬水準來吸引人才加入。 |

| 風險類別 | 風險說明 | 負責部門 | 風險因應措施 |
|---|---|---|---|
| **人才培育** | 公司人員專業訓練不足 | 管理部 | 制訂外訓辦法，使同仁能對外吸收新知，因應趨勢，提供法令、永續發展等相關課程增加自我發展課程資源。 |
| **倫理誠信** | 人員違反公司誠信內規 | 管理部 | 建置檢舉管道，不定期對同仁宣導誠信內規。 |
| **資訊安全** | 發生資安事件 | 資訊部 | 1. 每年檢視 1 次公司資安防護現況（包含但不限於防火牆、防垃圾郵件、防毒等資安系統的管理及監控）。<br>2. 每年舉辦 1 場資安教育訓練或宣導，全公司員工均參與。<br>3. 控管員工使用電腦的軟體安裝。<br>（預計 2027 年上年制訂資安事件小組作業程序，委由一名高階主管出任召集人，定期與資安主管及資安專責人員開會檢視公司資安執行概況。） |



## 內部稽核

龍邦落實內部控制及稽核制度，於董事會之下設立稽核室，透過超然獨立的稽核部門針對業務、財務、帳務與契約執行查核，相關查核報告定期送交獨立董事查閱，並適時提供改善建議，協助董事會及管理階層衡量營運之效率效果及內部控制制度運作有效性，以促進公司之營運績效並合理確保內部控制制度得以持續有效實施。

稽核室配置稽核專職人員，除具備主管機關要求的適用資格外，且每年持續進修內部稽核相關之專業課程。內部稽核主管每月底前提交上月份稽核報告予獨立董事，並至少每季度與獨立董事召開會議，就公司年度稽核計劃執行狀況及內控缺失追蹤改善情形提出報告；若遇重大異常事項時得隨時召集之。

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| 擬定年度稽核計畫 | 提報審計委員會<br>及董事會審查同意 | 稽核作業 / 專案查核<br>之規劃與執行 | 與受稽核部門溝通稽核結果，<br>並適時提供改善建議 |
| 5 | 6 | 7 | 8 |
| 檢附工作底稿及相關資料<br>以製作稽核報告 | 稽核結果報告<br>傳送受稽核部門 | 報告陳述後加以追蹤 | 定期向高階管理階層、審計委員會<br>及董事會報告稽核業務及執行情形 |



**【 2025 年內部稽核成果 】**

1. 2025 年度預計查核 51 項，專案查核 46 項均依年度稽核計畫完成。
2. 提出建議改善項數 7 項，截至 2025 年度底 **均已改善** 完成。

# 3.4 資訊安全

## 個人資料保護與實體安全防線

龍邦將客戶、消費者、員工及供應商的隱私權益視為企業營運的防護核心。在政策執行上，本公司制定《個人資料作業管理辦法》來落實各項安全準則，並堅守「每年維持零個資外洩事件」的承諾。為確保防護網滴水不漏，我們每年定期執行一次個資盤點、風險評估與管控，並搭配至少一次的教育宣導來強化員工合規意識。在資料儲存方面，所有存放於主機的電子檔案均設有嚴格的存取權限控管；而職場內的紙本資料，則全面納入實體門禁與監視器系統的嚴密監控中。

在資訊安全治理上，我們依循《資訊安全管理辦法》推動防護規範，同樣以「每年零資安事件」為最高行動標準。為因應不斷演進的網路威脅，龍邦設定了明確的資安升級藍圖：短期內，我們將全力執行社交工程演練以挑戰「0 點擊率」的安全警覺性，並同步汰換老舊軟硬體系統；中期目標則規劃常態性導入系統弱點掃描，主動發掘並修補潛在的防護漏洞。

為建構堅不可摧的營運環境，本年度龍邦總計投入新台幣 669,122 元的專案經費於資訊安全管理與維護。在網路與端點防護上，我們從源頭設定嚴謹的防火牆連線規則，若有特殊連線需求均須循線申請開放；同時導入自動網站防護系統，精準過濾夾帶木馬、勒索病毒或惡意程式的高風險網頁。全體作業電腦皆強制安裝防毒軟體並自動更新病毒碼，作業系統亦採自動更新機制（若因故未更新者，由資訊人員主動協助排除），且公司明令嚴禁員工安裝盜版或非辦公用軟體。

針對日常營運最核心的通訊與資料庫，我們建置了多層次的防護與備援機制：

| | |
|---|---|
| 郵件雙重防禦 | 系統端具備自動掃描威脅防護，在信件進入信箱前預先攔截不安全附件、釣魚信件與垃圾郵件；郵件送達個人電腦後，端點防毒軟體會進行二次附件掃描，徹底阻絕惡意連結。 |
| 異地備援與機房管理 | 重要資訊系統資料庫全面設定「每周完整備份、每日差異備份」，且伺服器與各項系統之備份檔皆實施異地存放，安全鎖入銀行保險箱中。此外，機房嚴格落實《資訊中心檢查紀錄表》，確實登錄溫溼度、人員進出與主機運作狀態。 |

| | |
|---|---|
| 日常防護與密碼管理 | 嚴格規範員工處理個資時應遵循《個人資料保護法》，並落實資料加密與紙本上鎖機制。資訊設備要求設定螢幕保護程式（處理敏感資料者需設定十分鐘內自動鎖定），且各項密碼至少每三個月需更換一次，長度必須達八碼以上並採英數字符號混合。同時，嚴格要求供應商一同遵守相關個資保護規範。 |
| 資安意識宣導與預防演練 | 每年定期透過電子郵件進行資安宣導，並特別針對近期氾濫之「冒用公司高層要求建立 LINE 群組」等社交工程詐騙手法進行解析與警示。公司規定若收到涉及財務指示之可疑要求，務必透過主管手機或內線電話等第二聯絡管道進行複核。此外，每年至少辦理一次全公司規模的社交工程演練，藉由實戰測試強化同仁的防禦警覺心，並不定期於企業內網推播防護觀念外，每年亦提倡全公司員工參與至少 1 場資安教育訓練或宣導。展望未來，本公司預計於 2026 年進一步擴大資安宣導與教育訓練之規模，持續提升整體的數位韌性。 |

若面臨重大資安或營運負面事件，將立即啟動危機應變機制，由副總經理親自出任「資安事件應變小組召集人」，並由資訊部門全力協助執行各項防護與損害管控工作。



## 3.5 供應鏈管理

龍邦視供應夥伴為企業邁向營運成長的重要因素，在追求永續競爭力的過程中，供應夥伴的支持更是不可或缺。面對現今永續發展意識高漲的趨勢，不論身處整體供應鏈的任一環節，社會責任已成為企業間必須共同面對的責任。龍邦體認在推動永續發展方面，不能僅侷限企業本身，更需考量整體供應夥伴的努力方能實踐。因此，為公司執行永續發展，龍邦除了自我要求外，亦希望與供應夥伴攜手努力。

### 3.5.1 採購政策

龍邦採購行為僅庶務採購及發包工程，皆為國內採購，共計 18 家。為建構具備高度韌性的供應鏈，本公司導入系統化的供應商管理機制。從前端的宏觀市場情資盤點、中端的常態性實質績效考核，到後端的誠信準則宣告，我們透過嚴謹的三階段把關流程，全面提升採購精準度與供應商體質，確保雙方在合法、優質且具備道德共識的基礎上穩健合作。各階段之具體管理作法彙整如下：



## 3.5.2 供應商管理

龍邦致力建構以永續發展為核心的供應鏈體系，並將政府頒布之勞動與環境法規視為合作的基礎底線。在供應商遴選階段，本公司嚴格把關其過往的合規紀錄，以「合法、優質」作為合作的首要前提。為擴大永續影響力，我們進一步要求供應夥伴必須全面落實當地工作安全、環境保護及勞動人權等規範，帶動產業鏈共榮發展。未來龍邦將啟動分階段的供應鏈議合計畫，針對新進與既有供應商深化永續與誠信意識，並推動簽署《供應商遵守行為規範宣告書》，確保全體夥伴在道德與法遵上具備高度共識。

使用環保、勞動人權、職業安全標準篩選之新供應商如下：

| 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| **龍邦新供應商總數** | 23 | 35 | 18 |
| **使用環保、勞動人權、職業安全標準篩選新供應商總數** | 12 | 9 | 13 |
| **百分比** | 52.1% | 25.7% | 72% |

瑞助營造為本公司關係企業，亦是重要的合作夥伴。共同為確保各項永續承諾得以落實，透過具備實質約束力的合約機制進行嚴格把關。目前《供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則》與《廠商切結書》已達成 100% 全面納入雙方合作合約中執行。

在量化評鑑成果方面，瑞助營造已定期針對供應商進行評鑑，並公開提供與回報本公司，2025 年度總計完成了 122 家供應商與承攬商的實質評鑑作業。此外，關係企業瑞助營造在推動綠色經濟循環上亦展現具體成效，並落實綠色採購，2025 年綠色採購金額已佔年度總金額達 11%，確實將環境友善理念轉化為實際的營運採購行動。

新供應商亦落實使用環保、勞動人權、職業安全標準篩選，如下：

| 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| **瑞助營造新供應商總數** | 44 | 31 | 83 |
| **使用環保、勞動人權、職業安全標準篩選新供應商總數** | 44 | 31 | 83 |
| **百分比** | 100% | 100% | 100% |

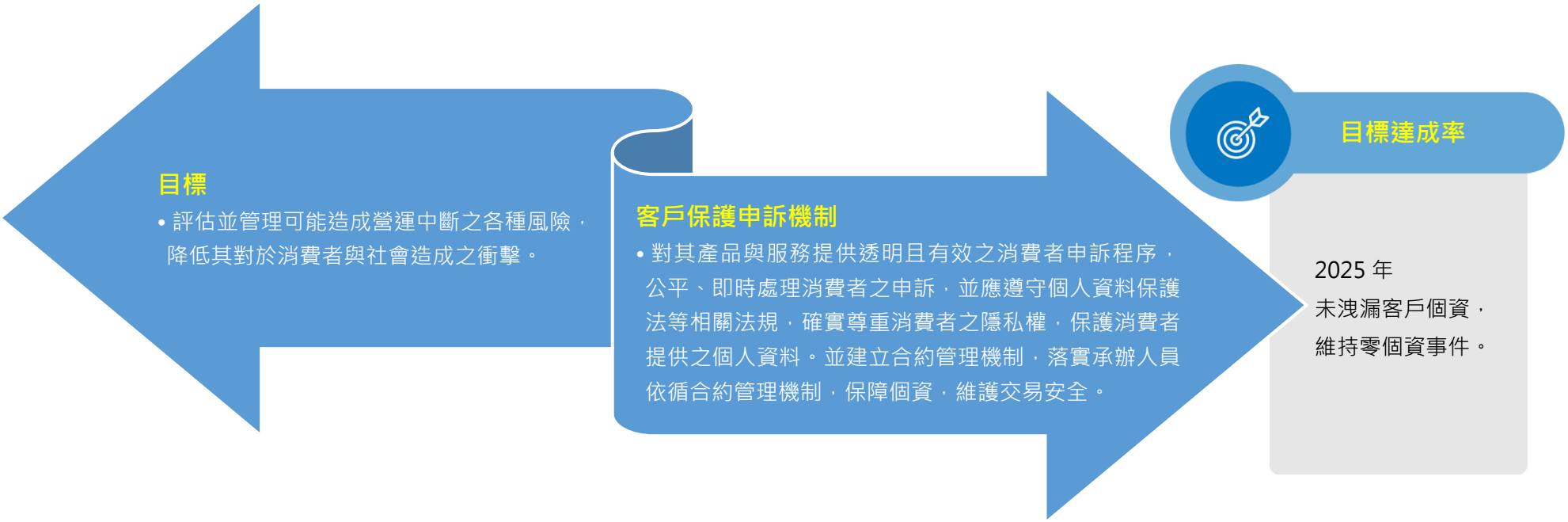
## 3.5.3 客戶關係

龍邦的客戶群主要來自於物業出售及出租的客戶為主，我們透過業務資訊系統之導入以落實客戶關係之管理，並建立相關出售及出租管理機制，確保客戶權益，並達成客戶滿意度。

### 客戶隱私保護

龍邦秉持誠信原則，視保護客戶隱私為最高原則。在維護客戶隱私安全與資料保密上，本公司展現了卓越的治理成效。透過資訊部建置的嚴密管控機制，確保客戶個人資料在蒐集、處理及利用過程中皆受到最高規格的保護。於本報導期間內，龍邦未收到任何來自外部或監管機關針對侵犯客戶隱私之實質投訴，亦無任何遺失客戶資料之情事。未來龍邦將持續精進法遵管理體系，以零違規、零投訴為常態化目標，透過更前瞻性的防護思維與合規審核程序，築起誠信經營的堅實防線，守護每一位利害關係人的核心權益。

| 核心精神 | 具體承諾與管理機制 |
| --- | --- |
| **服務至上** | 我們秉持服務至上的精神，提供客戶各種管道聯繫我們。 |
| **耐心和細心** | 秉持著耐心和細心，聆聽客戶的問題，並竭盡所能地提供協助。 |
| **注重客戶隱私** | 1. 我們對合約設有嚴密的管理機制，不動產租賃契約書與不動產銷售合約的客戶個資完全隱密，公司內部所有資料夾設有單獨的部門權限，防止資料洩密，避免個資洩漏的風險。<br>2. 我們重視每一個客戶的隱私，不動產租賃契約和不動產銷售合約只有簽約當事人有調閱合約的權利，以維護個人隱私，保障交易安全。<br>3. 我們承諾每一個客戶，提供完善地服務，維持交易安全，讓每一位客戶都能信任龍邦，龍邦將盡力完成客戶的期待與要求。2025 年未發生洩漏客戶隱私事件。 |




## 客戶服務管理

客戶滿意是公司永續經營的基礎，2025 年度未發生客戶抱怨事件。為落實客戶滿意度之有效管理，計畫未來將針對租售客戶實施滿意度調查，做為持續提升客戶滿意度之管理方針。

龍邦透過下列完整服務的提供以確保客戶的滿意度：

**1. 標的物管理：**

租售標的採系統性管理，視承租人需求條件及物件屬性，篩選適當的物件，提供資訊參考，若暫無可出租標的，會將其需求納入租售需求清單內，待有可提供之標的時，可即時彙整提供相關資訊。

**2. 租售保障：**

龍邦對於過保固期限後，若承租客戶仍有重大修繕需求，本著服務精神仍會派員會勘，並提供住戶付費修繕或自洽修繕廠商之處理方案，並協助追蹤修繕結果，讓承租戶安心且生活不受影響。為有效掌握出租標的修繕情形，龍邦與空調、機電等維修設備廠商有長期合作關係，提供即時且優質之修繕服務。我們針對優質客戶，也提供相關優惠措施 ( 如租費折扣、免租期 )，以期許提升客戶忠誠度。

**3. 售後服務：**

龍邦於物業出售同時交付交屋手冊給客戶，手冊內有各項設備之操作說明、保固書及廠商連絡電話，社區管理櫃枱設置售後服務報修單讓住戶隨時填單報修，服務部派員連絡填單住戶安排儘速修繕處理，以保障住戶生活品質。租售提供租售合約明訂雙方之權利及義務。另為了及時有效提供客戶服務，我們設立相關專線以滿足客戶需求，接受消費者的詢問、建議、報修及客訴處理，專人將即時回復並將問題轉交給各相關部門。

## 產品標示與行銷

龍邦將資訊透明度與誠信經營視為建立客戶信賴的根基，確保產品資訊與行銷作為皆符合國家最高合規標準。在產品資訊揭露方面，本公司銷售之個案契約書均嚴格落實內政部公告之「預售屋買賣契約書範本」規範，針對個案內容進行精確勾選，並於定稿後經由各縣市地政局核備，方與客戶進行簽署作業，確保交易過程之合法性與權益保障。

針對市場行銷與廣告推廣，我們恪守《公平交易法》之核心精神，嚴禁任何不實或誇大之文宣內容，以防錯誤引導客戶，保障消費者能獲得最精確的判斷資訊。本報導期間內，龍邦已針對 100% 的產品與服務完成法規評估。經統計，本年度未發生任何違反產品資訊標示、服務安全資訊或行銷推廣相關法規 ( 包含廣告、宣傳與贊助 ) 之警告、罰款或自願性違規事件。



# 四、環境守護

近年來溫室效應與能源議題對地球環境的影響日益升高，龍邦深信環境保護是所有企業的責任，在提供優質產品與服務的同時，體認到維護地球環境的責任，公司經營面向將環境保護做為公司持續努力的方針。我們堅信以服務社會的核心價值在追求成長的同時，更應致力於環境保護。因此，我們制定了一份環保宣言，以確保我們在業務營運過程中盡可能地減少對環境的影響。這份宣言的核心內容包括以下幾個方面：

首先，我們將努力降低公司的碳排放，從業務營運和員工通勤公出等方面入手，遵守並符合政府安衛法規、環保法規及其它要求，並鼓勵員工使用綠色交通工具和節能降耗的生活方式。其次，我們致力於減少廢物和汙染物的產生，以及有效地處理和回收廢物，避免對大自然造成不必要的傷害，持續努力朝向零災害、零事故、零污染之目標。最後，我們將推動可再生能源的使用和發展，鼓勵員工發揮創造力，開發更好的環保技術，為未來的永續發展做出貢獻。

在實現我們的環保目標的過程中，我們將秉持透明、公正、誠信和積極的態度，與利害關係人保持緊密聯絡和合作，共同致力於實現永續發展的目標。

## 4.1 氣候變遷因應與管理

建構強韌的氣候應變機制，是龍邦實踐永續承諾的核心指標。本公司由「永續發展委員會」統籌氣候相關之治理與風險管理，嚴密鑑別各階段的衝擊與機會。我們以科學數據為本，針對旗下建案導入氣候情境模擬，精確評估極端天氣對施工進度、勞工健康及整體財務的實質影響，並制定相應之調適計畫。同時，龍邦積極響應「永續發展路徑圖」，按步推進溫室氣體盤查作業，以透明、負責的態度，為未來的綠色營運奠定穩固基石。

| 項目 | 內容 |
| --- | --- |
| **治理單位** | ● 由董事會決議委任永續發展委員會成員，並由公司治理主管擔任「永續發展委員會」主任委員。<br>● 本公司目前尚未在董事會討論氣候相關風險與機會，而是永續發展委員會鑑別完短期、中期及長期的氣候與機會，並與權責部門討論擬定後續風險與機會因應後，向公司治理主管報告。<br>● 設置跨部門之「永續發展委員會」，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。<br>● 由永續發展委員會主任委員帶領永續發展單位因應氣候變遷相關的管理工作。 |

| 項目 | 內容 |
| --- | --- |
| | ● 永續發展委員會鑑別主要短期、中期與長期的風險與機會後，與權責部門探討優先針對短期重大風險與機會擬定後續因應對策，並推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控。 |
| **機會類別** | 長期：<br>● 機會：轉用更高效率的建築物、減少用水量及耗水量。 |
| **策略** | 因應短期的重大轉型風險：<br>● 業務衝擊：ESG 法規趨嚴，投入溫室氣體盤查範疇一 + 範疇二；增加建案成本，影響利潤率與競標競爭力。<br>● 策略調整：必須及早投入培育人力進行盤查；尋找穩定的供應商簽署長期採購合約。<br>● 財務規劃：增加盤查人力的投資成本。增加低碳建材使用量（如再生混凝土、鋼材回收），降低採購成本；建立長期供應鏈，與低碳材料供應商簽訂長期合約，穩定價格並減少供應鏈風險；透過綠色融資、碳權交易等方式獲取財務支持，減輕長期財務壓力。<br><br>因應短期的重大實體風險：<br>● 業務衝擊：颱風、暴雨、熱浪等影響工地施工進度，延誤完工時間，增加賠償風險。<br>● 策略調整：工地安裝安全監測系統，針對現場狀況實施監測，提前預警；針對災前預防與即時應變等，擬定防災計畫並確實演練。<br>● 財務規劃：需投資於耐災基礎設施，提高保險支出，並強化供應鏈管理以降低氣候災害影響。 |
| **風險管理** | 永續發展委員會依據風險管理系統的評估因子，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量影響程度及發生機率，鑑別出短期、中期與長期的重大氣候風險與機會。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊，恐造成營建成本上升 3%～ 5%，短期內對公司衝擊不大。<br>永續發展委員會鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報給永續發展委員會進行監督。 |

| 項目 | 內容 |
| --- | --- |
| **指標和目標** | 公司建案皆爭取銀級以上綠建築標章，建案設計至施工皆符合綠建築相關規範，並於完工後完整將綠建築目標及管理維護方式轉達新成立社區管委會，確保後續建物得在管委會管理維護下繼續維持綠建築能效。 |
| **財務影響** | 採用台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）所建置的 AR6 模擬，模擬未來的氣候變遷影響，作為龍邦營運策略調整之參考。<br>以龍邦台北市西園路建案為例，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷。<br>1. 採用平均氣溫：<br>● SSP1 - 2.6：2040 年以前，西園路建案約升溫在 0.7 度左右；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1 度左右。<br>● SSP5 - 8.5：2040 年以前，西園路建案約升溫在 0.8 度左右；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1.6 度左右。<br>2. 採用年雨量：<br>● SSP1 - 2.6：2040 年以前，西園路建案年降雨量約增加 3.4%；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1 度左右。<br>● SSP5 - 8.5：2040 年以前，西園路建案年降雨量約增加 0.5%；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1.6 度左右。<br>● 以長期趨勢觀察，西園路建案不管採用何種情境分析，年雨量差異不大，無特別揭露必要。<br>3. 因應未來 20 ~ 40 年北市西園路的高溫趨勢，恐造成建案工人白天工作的職業傷害（如熱衰竭），應增加工地臨時遮陽設施，如帳篷、臨時休息區，降低工人持續暴露於高溫環境；推動避峰施工，減少高溫時段的戶外暴露時間；建立緊急應變機制，確保工地現場備有急救箱，並培訓工人辨識熱衰竭、熱中暑等症狀，及時應對職災風險。 |
| **碳定價基礎** | 龍邦目前尚未進行內部碳定價，也沒有使用再生能源憑證。 |
| **溫室氣體盤查計畫** | 依照金管會發布之「永續發展路徑圖」，本公司應於 2026 年完成 2025 年龍邦個體公司的溫室氣體盤查範疇一 + 範疇二。<br>目前龍邦已啟動溫室氣體盤查作業，並於每季提報董事會規劃進度。 |
| **外部保證或確信** | 依照金管會發布之「永續發展路徑圖」，目前尚未進行溫室氣體之確信。 |

# 4.2 能資源管理

## 4.2.1 能資源使用概況

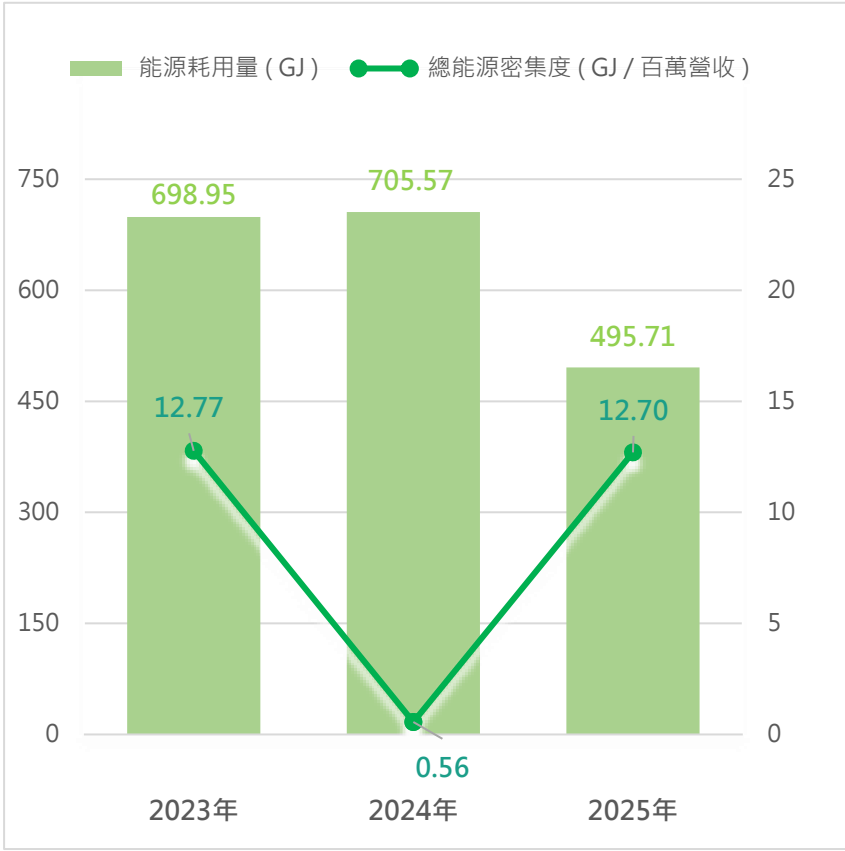
龍邦業務型態以辦公室作業為主，能源使用主要以台電外購電力為主，每月依據獨立電表實施統計列管。2025 年總用電度數為 113,955 度，用電密集度為 10.51（GJ / 百萬營收）。

| 定量指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 電力 | 度 / 年 | 194,153 | 169,930 | 113,955 |
| | GJ | 698.95 | 611.75 | 410.24 |
| 汽油 | 公升 / 年 | 0 | 2,874.8 | 2,693 |
| | GJ | 0.00 | 93.82 | 85.48 |
| 百萬營收 | | 54.718 | 1,261.352 | 39.045 |
| 能源耗用量（GJ） | | 698.95 | 705.57 | 495.71 |
| 用電密集度（GJ / 百萬營收） | | 12.77 | 0.48 | 10.51 |
| 總能源密集度（GJ / 百萬營收） | | 12.77 | 0.56 | 12.70 |

備註：

1. 2023 ~ 2025 無使用再生能源。
2. 電力熱值換算為 1kWh = 0.0036GJ。
3. 2024 年數據轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal / L。
4. 2025 年數據轉換係數來源於環境部 2025 年所公布之最新汽柴油熱值資料計算燃料熱值，汽油 7,586 kcal / L。
5. 2023 年尚未統計汽油使用量。
6. 因用電度數重新定義及統計所以有資訊重編之情事。

近三年電力使用與用電密度分析圖



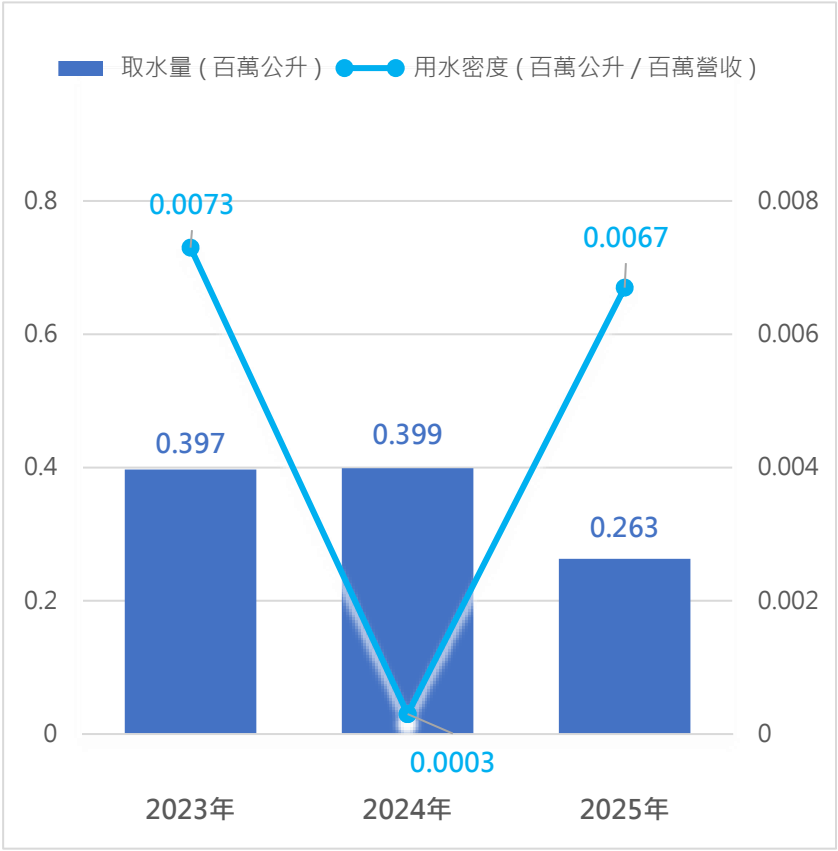
龍邦用水數據統一由辦公大樓均攤，大樓管理處每月統計列管。2025 年之總用水度數為 263 度，用水密集度為 0.0067（取水量（百萬公升）/ 百萬營收）。

為精準掌握營運據點之水資源風險，龍邦主動導入國際水資源風險評估工具，針對營運所在地進行全面性的用水風險鑑別（經評估，本公司營運據點位於水資源低-中風險區）。本公司目前之主要營運取水來源為「台北市翡翠水庫」。在落實日常節水作為與減量目標上，我們從硬體設備之升級著手，辦公場域已全面換裝並使用具備「省水標章」認證之馬桶及小便斗，透過源頭耗能管制，務實提升整體用水效率。

| 項目/年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 取水量（百萬公升） | 0.397 | 0.399 | 0.263 |
| 百萬營收 | 54.718 | 1,261.352 | 39.045 |
| 用水密度（百萬公升 / 百萬營收） | 0.0073 | 0.0003 | 0.0067 |

備註：
1. 用水密度=取水量 / 百萬營收。
2. 因用水度數重新定義及統計所以有資訊重編之情事。

近三年取水量與用水密度分析圖



## 4.2.2 節能管理與資源循環

建構低碳營運環境，是龍邦實踐綠色承諾的具體展現。本公司針對辦公場域的能源耗用、水資源運用及廢棄物產出進行全面盤點，並制定了對應的優化管理機制。從硬體設備的汰舊換新到員工節能意識的深化，我們有條不紊地將環保理念轉化為企業內部的標準作業流程，具體行動方案如下表所示：

| 管理類別 | 具體執行內容 |
| --- | --- |
| **節約能源管理** | 1. 電梯設備：汰換老舊電梯，並採分層控制以減少電力耗能支出。<br>2. 辦公區域內全面進行節能空調管理。<br>3. 汰換老舊空調冷水主機及管線，定期清洗濾網及保養主機，維持設備效能減少電力耗損。<br>4. 春節及連續假期期間，提醒各單位關閉所有不必要之電源並將插頭拔除。<br>5. 將辦公室內的電器裝置的待機模式調整為省電模式，減少不必要的電力消耗。 |
| **照明設備節能管理** | 1. 宣導離開辦公室即隨手關燈、關閉電腦設備電源；午休及下班時間關閉公共區域照明燈具。<br>2. 安裝節能照明系統，例如 LED 燈等節能產品，這些照明裝置不僅更加節能，而且壽命更長，使用壽命長，維護成本也相對較低。<br>3. 如非必要，無須開啟無人使用之會議室、機房、檔案室等空間之照明電源。 |
| **水資源管理** | 1. 亞洲大樓用水來自台北市翡翠水庫，因僅有辦公室生活用水不影響當地水資源環境；辦公室活動產生之生活汙水直接由大樓汙水管線，納入大台北公共下水道系統，最終排放至位於酒泉街的迪化汙水處理廠妥善進行處理。<br>2. 台灣地區因地理位置，加上近年氣候異常因素常出現乾旱或暴雨，水資源匱乏事件頻繁發生。龍邦雖僅有辦公室活動，生活用水量不多，透過日常推廣節水意識，呼籲員工理性使用水資源，宣傳節水知識和技巧，更有效地節約水資源。<br>3. 進行水管漏損監測和補漏，修復漏水和減少水漏，在使用水資源的時候減少不必要的浪費。 |

<table>
<tr><th>管理類別</th><th>具體執行內容</th></tr>
<tr><td>廢棄物管理</td><td>1. 龍邦之企業營運型態並無涉及實體產品的製造與生產製程，因此營運活動中並未產生任何工業或製程廢棄物。現階段組織內部最大宗的廢棄物來源，均單純隸屬於辦公場域中員工日常運作所衍生之一般生活垃圾。<br>2. 辦公室垃圾分為一般垃圾及資源回收，垃圾清運委由民間公司處理，同時也鼓勵同仁使用環保杯及餐具，以減少垃圾產生。<br>3. 廢資訊設備、碳粉匣等由廠商統一回收。</td></tr>
<tr><td>無紙化與數位辦公</td><td>1. 致力落實無紙化，善用電子公文系統，取代傳統紙本公文傳閱及簽核流程。<br>2. 使用數位檔案管理系統，例如 Google Drive、Dropbox 等雲端儲存服務，以替代傳統的紙質檔案儲存方式。<br>3. 會議資料以電子化取代，如董事會會議、經管會議會議資料以平板電腦執行，大幅減少用紙量。<br>4. 宣導雙面列印或採多頁合一，節省紙張及碳粉用量。<br>5. 在對外業務通訊中，將優先使用電子信箱、簡訊、網路平臺、社群軟體等資訊交流方式，以取代傳統的紙質宣傳品。<br>用紙量統計表
<table>
<tr><th>項目 / 年度</th><th>2023 年</th><th>2024 年</th><th>2025 年</th></tr>
<tr><td>用紙量（pcs）</td><td>79,371</td><td>62,928</td><td>70,602</td></tr>
<tr><td>人均用紙量（pcs / 每人）</td><td>3,052</td><td>2,330</td><td>2,715</td></tr>
</table></td></tr>
</table>



## 4.3 溫室氣體盤查

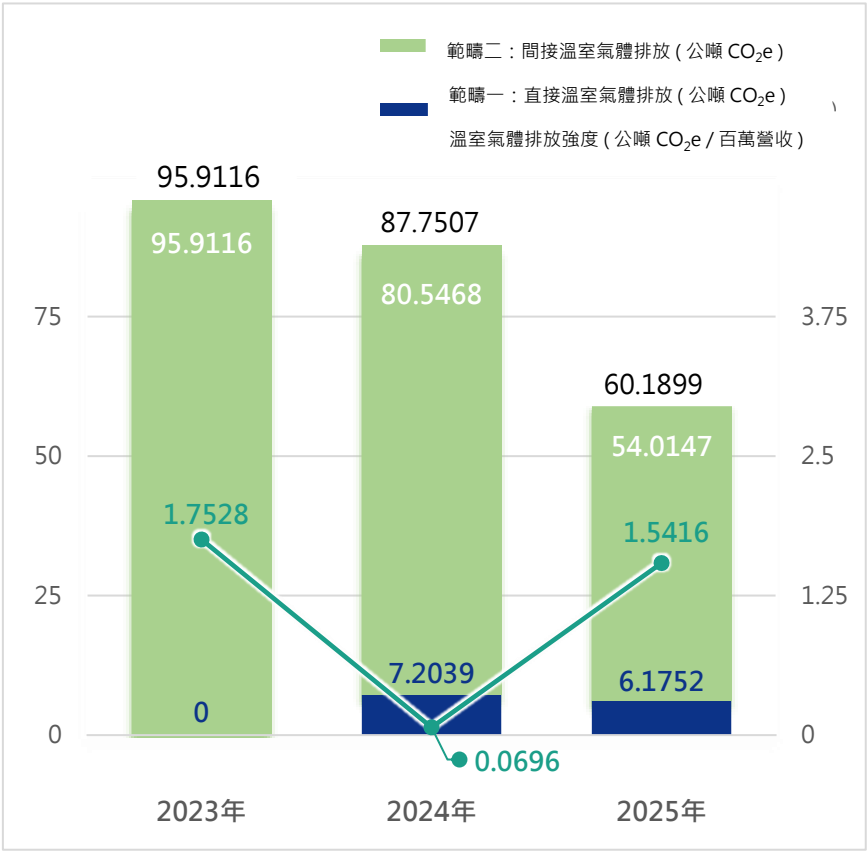
面對溫室氣體引發的全球氣候挑戰，龍邦雖未隸屬於能源密集產業，仍積極將氣候風險管理納入營運考量。為精準掌握組織碳足跡趨勢並及早佈局，我們每月主動彙整辦公場域之水電耗用數據，進行溫室氣體盤查。2025 年溫室氣體總排放當量為 60.1899 公噸 $CO_2e$，相較 2024 年降少 31.41%。後續營運，龍邦將持續落實日常水電能耗之碳排追蹤，並全面對齊主管機關發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範，將盤查數據轉化為本公司擬定實質減碳策略與檢視氣候績效的穩健基石。

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 範疇一：直接溫室氣體排放 ( 公噸 $CO_2e$ ) | - | 7.2039 | 6.1752 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 95.9116 | 80.5468 | 54.0147 |
| 總排放量=範疇一+範疇二 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 95.9116 | 87.7507 | 60.1899 |
| 溫室氣體排放強度 ( 公噸 $CO_2e$ / 百萬營收 ) | 1.7528 | 0.0696 | 1.5416 |

備註：

1. 排放係數依經濟部能源署最新公告數據 ( IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表 ) 計算。
2. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年電力排放係數 =0.494 $kgCO_2e/kWh$；2024 年電力排碳係數 0.474 $kgCO_2e/kWh$；2025 年延用 2024 年電力排碳係數 0.474 $kgCO_2e/kWh$。
3. 本公司採營運控制計算。
4. 因用電量有重新計算，間接溫室氣體排放量亦同步修訂，因此有資訊重編之情事。

### 近三年溫室氣體排放量與排放強度分析圖



## 4.4 綠建築專案

為回應國際永續發展趨勢與利害關係人期待，並落實企業社會責任，龍邦持續推動綠建築策略，將低碳設計、資源效率與健康建築理念整合至開發與營運決策中，系統性降低環境衝擊並提升建築全生命週期價值，積極邁向永續經營與淨零轉型目標。

為了落實綠建築的四大原則：生態、節能、減廢、健康，綠建築九大指標中所有的評估要項都必須完全符合標準。並且不使用對人體有害的建築材料和裝修材料，讓居住者可以長處在舒適和健康的生活環境下。龍邦因應永續環境的觀念，也於西園路都更專案計畫中導入綠建築設計，並期許符合綠建築銀級標章設計，具備節能及生態貢獻。

| 項目 | 內容 |
|---|---|
| **專案概述** | 莒光段四小段 57-2 地號等 34 筆土地。<br>區域：臺北市萬華區。<br>地號：莒光段四小段 57-2 地號等 34 筆土地。<br>基地位置：臺北市西園路二段。<br>實施者：龍邦國際興業股份有限公司。<br>設計單位：林尚毅建築師事務所。<br>規劃單位：園皓都市規劃有限公司。<br>建築規劃：地下 5 層、地上 12 ~ 15 層。<br>構造種類：RC 造。 |
| **預期效益** | 運用建材及施工工法並結合永續發展概念，新建建物在設備、服務及空間等軟硬體設施均較原有居住品質大幅提昇，並符合綠建築銀級標章之設計，包括綠化量設置喬灌木、基地保水鋪設透水鋪面、日常節能外殼熱傳透節約能源材質，並設垃圾冷藏裝置等，具節能及生態貢獻。配合地區發展特色，規劃符合現代化並留設供人行走退縮人行道或騎樓且具延續性，新規劃之建築立面造型及設計有助於提昇整體都市景觀，作為周邊老舊住宅社區更新之指標，期改善市容觀瞻。 |

| 指標項目 | 預計達成內容 |
|---|---|
| **綠化量指標** | 本案於基地周圍分別種植原生及誘鳥誘蝶之喬木與灌木叢，因基地開發規模為市街地或一般小建築基地，因此設定栽種間距 4m，喬木植栽覆土深度大於 1m，灌木植栽覆土深度大於 0.5m，草花植栽覆土深度大於 0.3m。 |
| **基地保水指標** | 本案於基地開挖線外設置透水鋪面，以增加雨水滲透成效，另於該基地建築人工地盤之中庭上方設置花台，喬木樹穴灌木草花等，其透過花圃土壤截流之雨水經過濾後作為植栽澆灌用途。 |

| 指標項目 | 預計達成內容 |
|---|---|
| **日常節能指標** | 本案公共服務空間與店舖空間採用設置氣冷式變頻冷媒 VRF 室外型冷氣機，空調系統節能效率 EAC 值為 0.52，本案燈具選擇合適之節能燈具與合理空間配置。 |
| **室內環境指標** | 本案建築物玻璃採 8mm 茶微反射玻璃，透光約為 32 %，氣密性達二級，全棟居室空間 90 % 以上達採光深度 3 倍以內之自然採光開窗，同時亦可達到自然通風功能。面積一半以上居室空間照明光源均有防眩光格柵及燈罩等設施，室內部分表面裝修材料使用綠建材。 |
| **水資源指標** | 本案全面使用具省水標章之衛生器具，設置雨水儲集設施，作為各樓層外部空間綠化景觀植栽澆灌之用途。 |
| **污水垃圾改善指標** | 本案將生活雜排水進行水質淨化，再排至公共排水溝，設置垃圾集中場專用空間，並定期執行清洗及衛生消毒，設置落葉堆肥處理再利用。 |

## 綠建築認證與合規評估

龍邦將綠色思維全面導入建案規劃，致力提供具備生態與節能貢獻之永續建築。以「西園路案（龍邦豐馥）」為例，本公司在報導期間內已完成 100% 的產品永續與安全評估，並成功取得「綠建築候選證書」。透過嚴謹的第三方評定（如台灣建築中心之綠建築評定通過），確保建築軟硬體設施皆能大幅提升客戶的居住品質，並落實低碳城市的發展願景。

為實質降低建築落成後之日常耗能與用水，本案在公共與私人空間皆導入高規格之環保節能設備，具體效益如下：

- **能效提升與動能回收**：於一樓大廳等公共場域全面配置 1 級能效之節能空調系統；同時導入「電梯動能回收系統」，有效將電梯運行過程中的位能轉換為電能再利用，從硬體端大幅降低大樓日常營運之電力消耗。
- **高規格省水標章設備**：大樓公設洗手間與各戶住宅之給水衛生設備，全面標配符合國家「省水標章」標準之器具。其中包含兩段式 6 公升省水馬桶、具備自動感應功能之沖便器與洗面盆水栓，透過智慧化設計避免水資源浪費。
- **水資源循環利用**：於大樓內部建置專屬之「雨水貯集利用設施」，將攔截收集之雨水直接運用於人工草坪等景觀植栽之澆灌，極大化水資源之循環經濟效益。

| | |
|---|---|
| **產品或服務項目名稱** | 綠建築 |
| **安全規範認證** | 綠建築候選證書 |
| **提供客戶已評估之產品或服務比例（%）** | 100 |

### 物料管理

推動建材的永續循環是降低環境衝擊的核心策略。龍邦系統性地將再生物料政策納入建築規劃之中，在「西園路案」的開發上，建築主結構體特別指定使用 4,000 psi 高性能混凝土。及連鎖磚型透水鋪面。此二項建材具備非金屬再生建材特性之環保材料，4,000 psi 高性能混凝土在該專個案中的整體採用比例高達 25%，連鎖磚型透水鋪面則能增加雨水入滲成效，經計算其設計保水量 $Q^2$ 值為 0.62。藉由穩健提升再生建材的應用佔比，本公司以具體行動實踐綠色開發與資源永續的願景。

除了積極導入再生建材，我們亦針對營建過程中所產生或耗用之不可再生物料進行嚴密的重量追蹤與列管。透過逐年的量化數據盤點，精準評估各項工程的物料使用效率與廢棄物產出趨勢，作為未來優化施工工法與減量目標之依據。

## 4.5 生態保育

為確保開發活動與自然環境之和諧共存，本公司於台灣境內所有符合規定之開發行為，皆嚴格落實全面的環境影響評估。在計畫啟動前，針對所在地之氣象、空氣品質、噪音與振動、水文與水質、土壤、地質及地形、廢棄物、生態、景觀及遊憩、社會經濟、交通、文化資產、環境衛生等 13 項核心指標進行深入調查。我們依據開發行為特性，預先推估人口變化、水資源與原物料耗用，以及潛在之汙染與健康風險，藉此預測開發活動對地形、地質及土壤、水文及水質、空氣品質、噪音振動、廢棄物、生態、景觀及遊憩、交通、社會經濟、文化資產、溫室氣體、健康風險評估之影響，並據此制定嚴謹的保護與管理計畫。

在生物多樣性負面衝擊之迴避措施（施工階段）的策略上，為最大程度避免工程對當地生態造成干擾，龍邦於施工期間嚴格執行以下防護行動：

| 項目 | 內容 |
|---|---|
| 1 | 揚塵管控與植被保護：於施工車輛出入沿線加強灑水作業，避免揚塵覆蓋周邊植物表面，確保其光合作用與自然生長機制不受影響。 |
| 2 | 分區整地與生態退避：採取分區逐步整地之施工策略，拉長野生動物轉移棲地與躲避之緩衝時間，將人為干擾降至最低。 |
| 3 | 噪音與光害防治：強化施工器具管理，優先選用低噪音機具；除特殊必要情況外，嚴格控管夜間施工，以降低夜間噪音及光害對夜行性野生動物之衝擊。 |
| 4 | 保育宣導與通報機制：加強現場人員之《 野生動物保育法 》教育宣導，嚴禁任意干擾或捕捉野生動物。若於計畫區內發現受傷之保育類動物，將立即通報相關主管機關妥善處理。 |
| 5 | 外來種與流浪動物管制：工區內全面禁止放養及餵食流浪犬貓；若發現流浪犬貓蹤跡，將主動通報當地動物保護防疫所，避免遊蕩犬貓對當地野生動物造成獵捕威脅。 |

另外，在不可避免衝擊之減緩與復育行動（營運階段）上，針對因開發行為而無法完全避免之棲地干擾，本公司規劃了完善的減緩與生態補償機制：

| 項目 | 內容 |
|---|---|
| 1 | 棲地補償與綠帶維護：為因應施工干擾可能造成區內動物向外遷移，本公司藉由維護高品質之綠地與綠帶，提供穩定的棲息環境，進而維繫當地生態系之平衡與生物多樣性。 |
| 2 | 原生植栽與地被復育：營運階段將於基地周邊空曠處積極進行植被復育。參考林務局 2020 年發布之「106 種臺灣原生植物於園藝、景觀應用樹種名錄（修正版）」，全面以當地原生植物為優先種植選擇。 |
| 3 | 路殺防護設施：為保護野生動物之移動安全，特別於園區範圍鄰近基地範圍道路沿線，設置專屬動物防護網，積極防範動物跨越道路而發生之路殺（Roadkill）事件。 |
| 4 | 保育足跡監測：營運期間若監測或發現保育類野生動物足跡，除嚴禁任意獵捕或驅趕外，將立即通報主管機關並依循相關規定辦理。 |
| 5 | 常態流浪動物管制：延續施工期間之標準，營運期同樣嚴格禁止放養及餵食流浪犬貓，並與新竹縣動物保護防疫所保持通報機制，守護野生動物生存空間。 |

# 五、員工照顧與社會關懷

## 5.1 人權政策與保障

尊重人權、保障勞動權益是龍邦對全體同仁與利害關係人不變的堅定承諾。為善盡企業社會責任，本公司強力支持並遵循國際公認之人權規範，包含《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》以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》。我們恪遵營運所在地之各項勞動法規，將尊重經濟、社會、文化、公民與政治權利的理念深植於企業文化，堅決杜絕任何形式的人權侵犯行為。

在人權執行方針與實務作為上，本公司之人權政策一體適用於所屬各級單位，我們致力於有尊嚴地對待每一位員工與客戶，並透過以下 11 項核心執行方針，持續優化人權管理機制：



- 營運全面融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利及發展之尊重。
- 提供安全、健康且「零騷擾」之工作環境。
- 堅決杜絕不法歧視，確保職場工作機會均等。
- 嚴格落實禁用童工規範。
- 全面禁止任何形式之強迫勞動。
- 積極保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體之勞動權利。
- 恪守所有適用之薪資及工時法規。
- 按時給付公平且足額的生活工資，並透過薪資單透明說明合法扣除額。
- 營造樂於溝通之職場環境，建立開放型管理模式。
- 系統性支持並協助員工維持身心健康，達成工作與生活之平衡。
- 設立多元開放之對話管道（含匿名舉報機制），確保供應商及各方利害關係人能暢通回饋意見或舉報疑似違規行為。



在人權績效目標與申訴管道上，龍邦以「維持零人權侵害事件」為最高管理目標。2025 年度，我們持續於企業官網透明揭露人權政策與檢舉管道，並於內部網路強化宣導。經評估，本年度未發生任何實質人權侵害、歧視原住民等相關事件；同時，員工信箱與官方申訴管道之受理成立案件均為 0 件，亦未收受相關申訴信件。

| 負責部門與專責窗口 | 專屬電子信箱 | 多元管道 |
|---|---|---|
| 管理部人資單位 / 余小姐 | Hr.lb@longbon.com.tw | 官網利害關係人溝通專區 |

## 勞資溝通

龍邦對於勞資溝通非常重視，雖我們制定了以下措施來確保勞資關係良好：

| 項目 | 內容 |
|---|---|
| 1 | 公司定期開會，資方出席層級最高至副總經理，並邀請勞工代表參加，以便聆聽勞工意見和反饋，公司在決策過程中充分考慮有效意見。並透過線上或線下溝通平臺，讓勞方可以隨時向公司反應問題或提出建議。 |
| 2 | 公司致力於提供優勢福利，例如健康保險、勞工退休福利計劃等，以提高勞資關係的穩定性。也隨時提供資訊新知予員工分享，2025 年由管理部發信提醒同仁應注意外部釣魚網站等資安議題以及提醒同仁辦公區域執行節能減碳措施的重要性。 |
| 3 | 勞資雙方終止勞動契約之預告均依勞動基準法辦理，並進行溝通以了解應興應革之意見。設置相關申訴管道，並負責處理工作場所性騷擾申訴案件，確保兩性工作平等法之落實，龍邦 2025 年未有大量解雇員工或勞資爭議、歧視事件、人權問題與性騷擾等事件發生。期以公正、公平方式處理勞資與員工關係，2026 年度持續「0」案件為目標。 |

我們相信，透過這些措施的實施，公司能夠建立良好的勞資關係，增強公司的穩定性和員工的忠誠度。

## 多元共融

龍邦致力於打造多元共融的職場環境，嚴格依循《中高齡者及高齡者就業促進法》與勞動部相關發展政策，積極推動中高齡人才之進用與管理作業。透過妥善對接與運用政府資源，不僅能解決缺工問題，也能活化內部人力，實現永續經營「銀髮友善」。

此外，我們亦依法遵守《身心障礙者權益保障法》之規範。現階段企業規模雖尚未達法定之定額進用門檻（民營達 67 人；公營達 34 人），因而暫未聘有相關多元族群員工，惟本公司已將多元、公平與共融（DEI）的核心價值納入長期人力藍圖，持續盤點內部職務適配性，期盼未來能隨著營運擴張，打造更具包容力的友善職場。

## 重大營運變動預告

在勞資關係經營上，本公司現階段雖未設立企業工會或簽訂團體協約，但仍高度重視且建構了暢通的勞資對話機制。當面臨重大營運變化或涉及勞動契約終止之情事時，龍邦皆嚴格遵守《勞動基準法》所規範之最短預告期間進行通報，並主動與同仁進行充分溝通，傾聽各方「應興應革」之反饋意見，以確保員工權益獲得最妥善的保障。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

1. 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

## 5.2 員工概況

龍邦制訂員工「任用管理辦法」，透過公開、公平、公正之招募流程暨管理，為公司招聘適才、適所之人才，並尊重職場多元性，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或其他因素，而有差別待遇或歧視。本公司員工皆為永久聘僱員工，提供具高度保障的職場環境。2025 年因搬遷至新辦公室，故未聘用非員工之工作者。整體人力以 31 至 50 歲為核心骨幹，男女比例近乎 1:1，且同仁整體教育程度高度普及，大專院校及研究所學歷者合計高達 96%；此外，龍邦員工 100% 皆屬當地 ( 臺灣 ) 員工，包括高階主管 ( 協理級含以上 ) 5 人，其中女性高階主管佔比為 20%，具體展現專業、成熟且落實性別平權與在地人才培育的多元組織樣貌。

| 類別 | 30 歲以下 | | 31 歲~50 歲 | | 51 歲以上 | | 總計 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 永久聘雇員工 (註 1) | 0 | 2 | 6 | 9 | 6 | 2 | 12 | 13 |
| 臨時員工 (註 2) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 員工人數總計 | 2 | | 15 | | 8 | | 25 | |

備註：

1. 簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工。
2. 簽訂有期限合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束 ( 如工作專案結束或原被代理職務的員工回任 )。

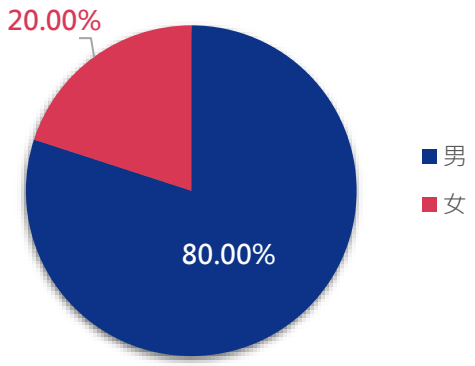
| 多元化統計 / 年度 | | 2023 年 | | 2024 年 | | 2025 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 類別 | 項目 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 高階主管性別 | 男 | 5 | 83.33% | 5 | 83.33% | 4 | 80.00% |
| | 女 | 1 | 16.67% | 1 | 16.67% | 1 | 20.00% |
| 全員工年齡 | 30 歲以下 | 2 | 7.69% | 3 | 11.11% | 2 | 8.00% |
| | 31 - 50 歲 | 15 | 57.69% | 16 | 59.26% | 15 | 60.00% |
| | 51 歲以上 | 9 | 34.62% | 8 | 29.63% | 8 | 29.63% |

| 多元化統計 / 年度 | | 2023 年 | | 2024 年 | | 2025 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 類別 | 項目 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 全員工學歷 | 研究所 | 9 | 34.62% | 8 | 29.63% | 7 | 28.00% |
| | 大專院校 | 16 | 61.54% | 18 | 66.67% | 17 | 68.00% |
| | 其他 | 1 | 3.85% | 1 | 3.70% | 1 | 4.00% |

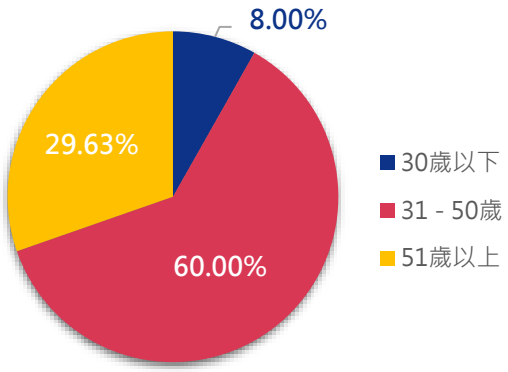
備註：

1. 以當年底（12 月 31 日）的員工總數為主。
2. 女性高階主管百分比 =（當年度女性高階主管人數 / 當年度高階主管人數）*100%。
   男性高階主管百分比 =（當年度男性高階主管人數 / 當年度高階主管人數）*100%。
3. 30 歲以下的人員百分比 =（當年度未滿 30 歲的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。
   31 - 50 歲的人員百分比 =（當年度 31-50 歲的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。
   51 歲以上的人員百分比 =（當年度 51 歲以上的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。
4. 研究所學歷的人員百分比 =（當年度研究所學歷的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。
   大專院校學歷的人員百分比 =（當年度大專院校學歷的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。
   其他學歷的人員百分比 =（當年度其他學歷的人員總數 / 當年度員工總數）*100%。

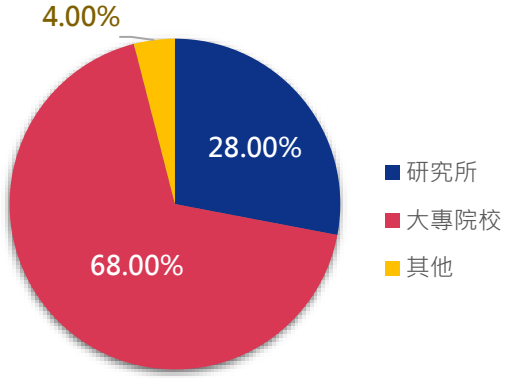
**高階主管性別比例圓餅圖**




**全員工年齡比例圓餅圖**




**全員工學歷比例圓餅圖**



## 新進及離職人員統計

龍邦重視專業職能及技能，從組織管理、招募任免、考勤、績效、獎酬、訓練發展、保險福利等多重面向，打造平等、免於歧視與騷擾的健康工作環境。並透過「績效面談」及「離職溝通」，了解員工意見及需求，以適時修正或優化公司經營方向或制度之施行過程，以期降低離職率。

為強化人員異動管理及營運穩定性，本公司訂有「離職管理辦法」，針對員工離職情形建立標準化交接與管理機制，確保工作銜接順暢、資產與資訊安全無虞，並持續優化相關流程，以降低人事異動對營運之影響。

註：2025 年新進率及離職率較前一年度遽增之因素，因在同一年內離職與新進，故計算人數包含到職任期短暫與離職之全部人數。

| 歷年新進率 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | | 2025 年 | | | |
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) |
| 30 歲以下 | 1 | 3.84 | 1 | 3.84 | 1 | 3.70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| 31 歲~50 歲 | 4 | 15.38 | 1 | 3.84 | 3 | 11.11 | 1 | 3.70 | 2 | 8 | 6 | 24 |
| 51 歲以上 | 3 | 11.53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 新進人數合計 | 10 | | | | 5 | | | | 10 | | | |
| 員工總人數 | 26 | | | | 27 | | | | 25 | | | |
| 總新進率(%) | 38.46 | | | | 18.51 | | | | 40 | | | |

備註：

1. 以當年底（12 月 31 日）的員工總數為主。
2. 新進員工：為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。
3. 新進率 =（當年度該類別之新進員工總數/ 當年度員工總數）*100%。

| 歷年離職率 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | | 2025 年 | | | |
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) |
| 30 歲以下 | 0 | 0 | 1 | 3.84 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 8 |
| 31 歲~50 歲 | 3 | 11.53 | 2 | 7.69 | 0 | 0 | 3 | 11.11 | 2 | 8 | 5 | 20 |
| 51 歲以上 | 0 | 0 | 1 | 3.84 | 1 | 3.70 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 |
| 離職人數合計 | 7 | | | | 4 | | | | 12 | | | |
| 員工總人數 | 26 | | | | 27 | | | | 25 | | | |
| 總離職率(%) | 26.92 | | | | 14.81 | | | | 48 | | | |

備註：

1. 以當年底（12 月 31 日）的員工總數為主。
2. 離職率 =（當年度該類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

# 5.3 薪酬與福利

## 5.3.1 薪酬制度與績效評估

龍邦係以績效連結個人薪酬，績效包括公司績效、部門績效及個人績效。並依據不同權責與能力之需求，訂定「職等職稱暨薪資結構表」。公司的年度考核是我們評估員工表現和發展潛力的重要工具，通常公司會向員工提供反饋意見、貢獻以及需要改進的方面，讓員工瞭解其個人表現與公司的目標是否相符，也能使員工在工作中不斷成長、發揮所長，同時也能為公司的整體發展做出貢獻。

龍邦「公司章程」規定公司年度如有獲利，應提撥不低於 0.1%為員工酬勞；及不高於 3.5%為董監事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。為因應主管機關要求，已於 2025 年完成修改章程，增訂年度如有獲利，將提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞，並正式通過股東會後實施。

| 項目 | 管理職 | 非管理職 |
|---|---|---|
| 接受考核的男性員工比例 | 100 | 87.5 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100 | 83.33 |

備註：
1. 高階主管及新人未滿考核週期皆不納入計算。
2. 本公司人員都屬間接人員。

| 年份 / 項目 | | 2024 年 | 2025 年 | 較前一年度變動之百分比 |
|---|---|---|---|---|
| 非管理職人數 | 男 | 11 | 8 | |
| | 女 | 7 | 9 | |
| 薪資平均數 | | 868 | 829 | - 4.7% |
| 薪資中位數 | | 777 | 707 | - 9.9% |

備註：
1. 薪資平均數及薪資中位數皆為新台幣仟元。
2. 較前一年度變動之百分比 =（2025 年數值-2024 年數值）/2024 年數值*100%。

龍邦除依據每位員工學歷、經歷、職等、承擔之職責與個人工作績效展現，作為薪資核敘之重要依據外，並符合「勞動基準法」最低薪資之規範。龍邦薪酬無男女性別差異，基層行政人員男女薪資皆優於勞基法基本工資之 1.38 倍。經理人之薪酬悉經「薪資報酬委員會」審議，以符合法令、公平性及市場競爭力。

| 基層員工類別 | 性別 | 標準薪資與當地基本工資比率 |
|---|---|---|
| 台灣 | 男性 | 1.38 |
| | 女性 | 1.38 |

本公司員工薪酬標準均符合《勞動基準法》相關規定，不因性別、年齡、種族、婚姻狀況等因素而有差別待遇；薪資差異主要係依職務階級、學經歷、在職年資、專業技能及工作績效等條件綜合評估而定。

| 各職別薪酬比例 | 人數 | | 薪酬比(年薪) | | 薪資比(底薪) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 管理職 | 1 | 4 | 1 | 0.49 | 1 | 0.49 |
| 非管理職 | 12 | 8 | 1 | 1.52 | 1 | 1.34 |

備註：

1. 薪酬比（年薪）計算公式：（該類別男性總年薪 / 男性人數）/（該類別女性總年薪 / 女性人數）。
2. 薪資比（底薪）計算公式：（該類別男性總基本薪資 / 男性人數）/（該類別女性總基本薪資 / 女性人數）。
3. 女男薪酬比差異較大的原因為：女男人數佔比、職務階級、學經歷、在職年資、專業技能及工作績效等條件因素而有所影響。

## 5.3.2 員工完善福利

龍邦重視人才培育、貼近員工需求，保障員工合法權益，除提供安全、舒適和公平的辦公環境外，也重視每位同仁之家庭認同，務使每位員工皆能安心發揮專長，與公司一同成長。

歲末年終定期舉辦尾牙或旺年會，勉勵同仁一年來的辛勞，一同共度歡樂時光。為照顧員工身心健康、落實員工福利，龍邦優於法令提高健康檢查補助額度及項目。龍邦朝向具競爭力及員工「樂在工作」之多元化福利，除由管理處統籌規劃及掌理員工福利外，並設立「職工福利委員會」，由員工推派委員，定期召開會議，規劃、執行及強化各項福利措施。

| 福利類別 | 具體福利項目 |
|---|---|
| 多元獎酬 | 員工酬勞、年終獎金、三節代金、團體獎金、生日賀禮 |
| 幸福職場 | 特別休假、法定休假、休息日、例假日、同仁訂婚喜慶假、尾牙、特別健康檢查、旺年會 |
| 全面保障 | 勞工保險、健康保險、員工團險、退休提撥、意外險、癌症險 |
| 家庭照護 | 急難救助、生育補助、婚喪喜慶補助、子女教育補助 |





為建構友善且具包容力的職場，本公司特別針對同仁於婚育、急難與家庭照護等關鍵人生階段，提供完善的假別與津貼支持，具體制度說明如下：

| 項目 | 天數 ( 天 ) | 金額 ( 元 ) |
|---|---|---|
| **喜慶假** | 員工本人訂婚給予喜慶假 1 天。 | - |
| **結婚** | 婚假 8 天。 | 員工本人 3,600 元 |
| **喪事慰問金** | 喪假<br>● 8 天：父母、養父母、繼父母、配偶喪亡。<br>● 6 天：祖父母 ( 含外祖父母 )、子女、配偶之父母 ( 含養父母、繼父母 ) 喪亡。<br>● 3 天：曾祖父母 ( 含外曾祖父母 )、兄弟姊妹、配偶之祖父母 ( 含外祖父母 ) 喪亡。 | 員工之祖父母、父母、配偶、子女及配偶之父母 1,500 元 |
| **急難救助** | 員工本人、祖父母、父母、配偶、子女及配偶之父母。 | 住院慰問金 1,500 元 |
| **生育禮金** | ●分娩 ( 產前產後合計 ): 8 星期 ( 共 56 天 )。<br>●流產 ( 妊娠 2 個月以上、未滿 3 個月 ): 1 星期 ( 7 天 )。<br>●產檢假：7 天。<br>● 流產 ( 妊娠 3 個月以上 ): 4 星期 ( 28 天 )。<br>● 流產 ( 妊娠未滿 2 個月 ) 5 天。<br>● 陪產假：7 天。 | 本人與配偶<br>生育 3,600 元 |
| **育嬰留停** | ● 申請資格：受顧滿 6 個月，子女未滿 3 歲。<br>● 留停期間：最長 2 年 ( 每名子女 )。<br>● 申請天數：每次以不少於 6 個月為原則，但特殊情況下可申請少於 6 個月，但不得低於 30 日，並以二次為限。<br>● 育嬰留停津貼：按留職停薪當月起前 6 個月的「平均月投保薪資」計算，由就業保險局發給 60% 津貼，加上政府額外加發 20% 的補助，合計可領 80% 薪資。<br>每一子女最長發給 6 個月 ( 雙親皆可分別與同時請領 ) 申請。 | 勞動部勞工保險局申請「育嬰留職停薪津貼」 |
| **家庭照顧** | 若有家庭成員需要預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故 ( 如停課 ) 須親自照顧時可請假。一年上限為 7 天，併入事假計算 ( 共 14 天 )，不支薪、不扣全勤獎金及不影響考績。 | - |

## 育嬰留停執行情形

本公司提供完善的育嬰留職停薪機制與配套支持，確保同仁在育兒階段能獲得充分的保障與後援。檢視近三年的留停與復職數據，2025 年度首度迎來男性同仁申請育嬰留停並順利達成100%復職，具體展現了打破傳統性別框架、鼓勵雙親共同育兒的平權文化。此外，前一年度申請復職之同仁，其後續留任率亦高達100%，顯示公司在協助員工重返職場、無縫接軌職涯發展上具備顯著成效。各年度育嬰留停之申請、復職與留任統計如下表所示：

| 年度 | 2023 年 | | | 2024 年 | | | 2025 年 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 / 性別 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 符合育嬰留停申請資格人數 A | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 B | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 C | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 D | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 E | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 當年度育嬰留停復職率% ( D / C ) | - | - | - | - | 100 | 100 | 100 | - | 50 |
| 當年度育嬰留停留任率% ( F / E ) | - | - | - | - | - | - | - | 100 | 100 |

備註：

1. 享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為主。
2. 育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。
3. 復職率 =（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。
4. 留任率 =（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數）*100%。

## 員工退休制度及實施情形

本公司依循「勞動基準法」、「勞工退休條例」暨施行細則，及退休金會計處理準則等規定，自到職之日起至離職當日止，按月為其提繳不低於每月工資 6%的退休金，儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶，以保障員工退休權益。

# 5.4 人才培育與訓練

## 教育訓練

人才是公司之資產，龍邦透過完善之專業訓練及職能教育，得以培養優秀、具潛力之員工，以創造公司與員工之共同成長與雙贏。

龍邦教育訓練分為內部訓練及外部訓練，透過講座及會議分享等，以提升個人工作專業能力及態度。為鼓勵員工持續進步，我們也建立激勵制度鼓勵員工獲得相關證照以有助於工作效率之提升及內部知識傳承進而達成人才永續。

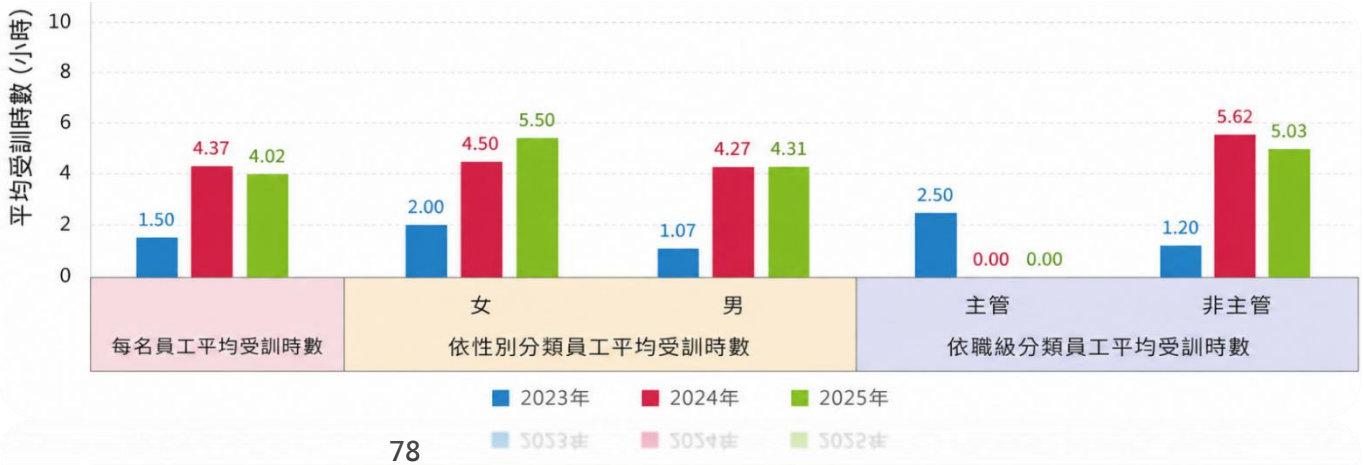
教育訓練規劃依發展面向區分為個人專業訓練、職能訓練及主管管理訓練，由部門主管及人力資源單位在教育訓練體系及原則下，擬定同仁內部及外部具體的訓練科目，以提升員工能力。2022 年我們已由人事單位建立相關訓練機制，未來期望結合員工需求展開訓練規畫，已有效滿足員工及公司期望。

| 訓練統計維度 | 項目分類 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 整體平均 | 每名員工平均受訓時數 | 1.5 | 4.37 | 4.02 |
| 依性別分類 | 女 | 2 | 4.5 | 5.5 |
| | 男 | 1.07 | 4.27 | 4.31 |
| 依職級分類 | 主管 | 2.5 | 0 | 0 |
| | 非主管 | 1.2 | 5.62 | 5.03 |

備註：

1. 當年度員工總數以當年底（12 月 31 日）的員工總數為主。
2. 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。
3. 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。
4. 員工類別以主管 / 非主管為分類標準。各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。
5. 定義主管為協理級以上。





# 5.5 職業安全衛生

## 職場健康照顧

龍邦在員工安全與衛生管理上，秉持「以人為本」的精神，實施自主管理，注重工作環境與員工人身安全的保護措施，提供必要的職業安全與健康訓練，增強員工的安全意識和技能，以預防意外事故的發生。另外也加強工作場所的清潔和衛生，保持環境的清新舒適，減少員工疾病和傳染病的發生。也瞭解員工的身心狀況和需求，提供必要的心理健康輔導和支援，促進員工的身心健康和職業生涯發展。進而創造員工與公司雙贏的工作環境。

龍邦目前員工從事的工作型態均為無高風險之工作性質，且工作環境無高風險特定疾病之因子；2025 年龍邦為零職災、零職業病，未來職場安全也會持續朝向零職災之目標。

## 健康安全

為照護員工身心健康，加強員工自主性健康管理，實施優於法令之規範，針對在職員工進行定期之健康檢查，以早期發現危害健康之潛在致病因子，使員工及早發現問題並獲得預防、治療疾病的正確資訊。2025 年度健檢參與人數 24 人，公司提供員工 6,000 至 13,000 元之健檢方案，以期望透過定期檢查落實員工健康管理。

| 類型 | 檢查項目 | 檢查人數 ( 人 ) |
|---|---|---|
| **一般健康檢查** | (1) 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。<br>(2) 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。<br>(3) 胸部 X 光 ( 大片 ) 攝影檢查。<br>(4) 尿蛋白及尿潛血之檢查。<br>(5) 血色素及白血球數檢查。<br>(6) 血糖、血清丙胺酸轉胺酶 ( ALT )、肌酸酐 ( creatinine )、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。<br>(7) 其他經中央主管機關指定之檢查。 | 24 |
| 備註：本公司依法規辦理健康檢查一般員工每二年實施乙次、經、副理級 ( 含 ) 主管以上及年滿 40 歲同仁每年實施乙次。 | | |

## 防災宣導講習

龍邦定期實施對同仁進行防災知識宣導，讓同仁了解遇到災害時應採取之措施，務使全體同仁建立日常生活之防災觀念；同時配合大樓管委會作業，定期由外部消防公司檢測辦公區域的偵煙器、排煙設施及逃生標示，確認功能正常；並依規定配置滅火器。

## 職場安全守護

**門禁安全**：全天候均設有嚴密門禁監視系統、夜間及假日均有保全公司維護門禁安全。

**設備之維護及檢查**：依據勞工安全衛生規定，每年將委由專業合格廠商進行消防檢查，並定期對空調、消防等設備進行維護及檢查。

## 緊急應變教育訓練

龍邦針對可能發生之偶發事件及緊急狀況，建立完善之緊急應變計畫與處理程序，透過即時且有效的應變機制，降低事件對公司、周邊人員、財產及環境之衝擊。同時，配合消防單位辦理消防逃生、急救等相關教育訓練，並定期參與大樓消防演練，2025 年配合參與消防演練 2 次，以提升員工防災意識與緊急應變能力。此外，物業規劃亦導入綠建築設計思維，兼顧安全管理與環境永續，打造安全、健康且友善之建築環境。



## 5.6 社會參與

厚實的醫療量能與頂尖人才，是驅動社會永續前行的關鍵防線。為落實企業公民責任，龍邦於 2025 年度特別針對國內最高醫學學府 —— 國立臺灣大學醫學院進行專案贊助，捐助新臺幣 66 萬元整。此筆款項指定挹注於「推動院務發展基金專款」，旨在透過企業的實質資源投入，積極支持校方在醫學教育上的長遠佈局與發展。我們期盼以此行動發揮影響力，協助台灣培育更多具備專業素養的醫療人才，持續為社會大眾的健康福祉注入正向動能。


感　謝　狀

(114)醫謝字第 040 號

荷承 龍邦國際興業股份有限公司 慷慨解囊捐助新臺幣陸拾陸萬元整，支持本院指定作為「推動院務發展基金專款」貢獻醫學教育良多感佩殊深特贈謝狀藉資誌念

國立臺灣大學醫學院院長 吳明賢

中　華　民　國　114　年　8　月　21　日

# 附錄一、 GRI 內容索引

| | |
|---|---|
| 聲明 | 龍邦國際興業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。 |
| GRI 1 使用 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用 GRI 行業準則 | N / A |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. 組織及報導實務** | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 1.1 公司簡介 | 08 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 02 | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 02 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 | 02 | |
| | 2-5 | 外部保證/確信 | 關於本報告書 | 02 | |
| **2. 活動與工作者** | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.2 營運概況 | 12 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.2 員工概況 | 70 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.2 員工概況 | 70 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. 治理 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-9 | 治理結構及組成 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-10 | 最高治理單的提名與遴選 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1 永續發展委員會推行 | 14 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.1 永續發展委員會推行 | 14 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 3.1 公司治理 | 31 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比率 | - | - | 保密規定 / 薪酬屬公司保密範圍 |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. 策略、政策與實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 04 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 3.2.1 誠信經營<br>3.4 資訊安全<br>5.1 人權政策與保障 | 42<br>49<br>68 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 3.2.1 誠信經營<br>3.4 資訊安全<br>5.1 人權政策與保障 | 42<br>49<br>68 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.2.1 誠信經營<br>3.4 資訊安全<br>5.1 人權政策與保障 | 42<br>49<br>68 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3.2.2 法規遵循 | 43 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 3.2.2 法規遵循 | 43 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 1.1 公司簡介 | 08 | |
| 5. 利害關係人議合 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 2.2 利害關係人鑑別與議合 | 16 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 5.1.人權政策與保障 | 68 | 不適用 /<br>公司無成立工會 |

## 重大主題揭露

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 3：重大主題 2021 | 主題管理 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 2.3 重大主題鑑別與管理 | 19 | |
| | | 3-2 | 重大主題列表 | 2.3 重大主題鑑別與管理 | 19 | |
| 重大主題：氣候變遷 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理<br>4.1 氣候變遷因應與管理 | 22<br>56 | |
| GRI 201 | 經濟績效主題揭露 2016 | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 4.1 氣候變遷因應與管理 | 56 | |
| 重大主題：營運績效 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |
| GRI 201 | 經濟績效主題揭露 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.2 營運概況 | 12 | |
| | | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |
| | | 201-4 | 取自政府之財務援助 | - | - | 無取自政府之補助 |
| 重大主題：倫理誠信 | | | | | | |

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 3：重大主題 2021 | 主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |
| GRI 205 | 反貪腐主題揭露 2016 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 3.2.1 誠信經營 | 42 | |
| | | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 3.2.1 誠信經營 | 42 | |
| | | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 3.2.1 誠信經營 | 42 | |
| GRI 206 | 反競爭行為主題揭露 2016 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3.2.1 誠信經營 | 42 | |
| 重大主題：人才招募與留任 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |
| GRI 401 | 勞雇關係主題揭露 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2 員工概況 | 70 | |
| | | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |
| | | 401-3 | 育嬰假 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 404 | 訓練與教育<br>主題揭露<br>2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.4 人才培育與訓練 | 78 | |
| | | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.4 人才培育與訓練 | 78 | |
| | | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |

| *自訂主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| * 建築品質 | | | | | |
| GRI 3<br>建築品質管理<br>主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |
| * 客戶關係管理 | | | | | |
| GRI 3<br>客戶關係管理<br>主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |
| * 綠建築 | | | | | |
| GRI 3<br>綠建築管理<br>主題管理 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 重大主題管理 | 22 | |

## 其他主題揭露

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 特定主題準則：200 系列（經濟的主題） | | | | | |
| 市場地位 | | | | | |
| GRI 202 市場地位 主題揭露 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 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.2 員工概況 | 70 | |
| 間接經濟衝擊 | | | | | |
| GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016 | 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 5.6 社會參與 | 81 | |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | X | X | |
| 採購實務 | | | | | |
| GRI 204 採購實務 主題揭露 2016 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.5.1 採購政策 | 51 | |
| 稅務 | | | | | |
| GRI 207 稅務 主題揭露 2019 | 207-1 | 稅務方針 | 3.2.2 法規遵循 | 43 | |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 3.2.2 法規遵循 | 43 | |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | X | X | |
| | 207-4 | 國別報告 | X | X | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 特定主題準則：300 系列（環境的主題） | | | | | |
| 物料 | | | | | |
| GRI 301 物料<br>主題揭露 2016 | 301-1 | 所用物料的重量或體積 | X | X | |
| | 301-2 | 使用回收再利用的物料 | X | X | |
| | 301-3 | 回收產品及其包材 | X | X | |
| 能源 | | | | | |
| GRI 302 能源<br>主題揭露 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.2.1 能資源使用概況 | 59 | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | X | X | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.2.1 能資源使用概況 | 59 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | X | X | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | X | X | |
| 水與放流水 | | | | | |
| GRI 303 水與放流水<br>主題管理揭露 2018 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 4.2.1 能資源使用概況 | 59 | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4.2.2 節能管理與資源循環 | 61 | |
| | 303-3 | 取水量 | 4.2.1 能資源使用概況 | 59 | |
| | 303-4 | 排水量 | X | X | |
| | 303-5 | 耗水量 | X | X | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **排放** | | | | | |
| GRI 305 排放<br>主題揭露 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.3 溫室氣體盤查 | 63 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.3 溫室氣體盤查 | 63 | |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | X | X | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.3 溫室氣體盤查 | 63 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | X | X | |
| | 305-6 | 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | X | X | |
| | 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 | X | X | |
| **廢棄物** | | | | | |
| GRI 306 廢棄物<br>主題管理揭露 2020 | 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4.2.2 節能管理與資源循環 | 61 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | X | X | |
| | 306-3 | 廢棄物的產生 | X | X | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | X | X | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | X | X | |
| **供應商環境評估** | | | | | |
| GRI 308 供應商環境評估<br>主題揭露 2016 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.5.2 供應商管理 | 52 | |
| | 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 3.5.2 供應商管理 | 52 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **特定主題準則：400 系列（社會的主題）** | | | | | |
| **勞 / 資關係** | | | | | |
| GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.1.人權政策與保障 | 68 | |
| **職業安全衛生** | | | | | |
| GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | X | X | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | X | X | |
| | 403-7 | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | X | X | |
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | X | X | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |
| | 403-10 | 職業病 | 5.5 職業安全衛生 | 79 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **員工多元化與平等機會** | | | | | |
| GRI 405<br>員工多元化與平等機會<br>主題揭露 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.1.人權政策與保障 | 68 | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5.3 薪酬與福利 | 74 | |
| **不歧視** | | | | | |
| GRI 406 不歧視<br>主題揭露 2016 | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 3.2.2 法規遵循<br>5.1.人權政策與保障 | 43<br>68 | |
| **結社自由與團體協商** | | | | | |
| GRI 407<br>結社自由與團體協商<br>主題揭露 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 | 3.2.2 法規遵循<br>5.1.人權政策與保障 | 43<br>68 | |
| **童工** | | | | | |
| GRI 408 童工<br>主題揭露 2016 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 3.2.2 法規遵循<br>5.1.人權政策與保障 | 43<br>68 | |
| **強迫或強制勞動** | | | | | |
| GRI 409<br>強迫或強制勞動<br>主題揭露 2016 | 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 3.2.2 法規遵循<br>5.1.人權政策與保障 | 43<br>68 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **原住民權利** | | | | | |
| GRI 411 原住民權利<br>主題揭露 2016 | 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 3.2.2 法規遵循<br>5.1.人權政策與保障 | 43<br>68 | |
| **當地社區** | | | | | |
| GRI 413 當地社區<br>主題揭露 2016 | 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | X | X | |
| | 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 | X | X | |
| **供應商社會評估** | | | | | |
| GRI 414 供應商社會評估<br>主題揭露 2016 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 3.5.2 供應商管理 | 52 | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3.5.2 供應商管理 | 52 | |
| **公共政策** | | | | | |
| GRI 415 公共政策<br>主題揭露 2016 | 415-1 | 政治捐獻 | 3.2.2 法規遵循 | 43 | |
| **顧客健康與安全** | | | | | |
| GRI 416 顧客健康與安全<br>主題揭露 2016 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.5.3 客戶關係<br>4.4 綠建築專案 | 53<br>64 | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.5.3 客戶關係 | 53 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| **行銷與標示** | | | | | |
| GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.5.3 客戶關係 | 53 | |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 3.5.3 客戶關係 | 53 | |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 3.5.3 客戶關係 | 53 | |
| **客戶隱私** | | | | | |
| GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 3.5.3 客戶關係 | 53 | |

## 附錄二、 SASB 索引對照表 - 基礎設施 - 房地產

| 主題 | 指標代碼 | 揭露項目 | 說明 |
|---|---|---|---|
| 能源管理 | IF-RE-130a.1 | 有能源消耗資料涵蓋之樓地板面積占總樓地板面積之百分比，按不動產之業務別 | 龍邦能源耗用範圍為 100%。 |
| | IF-RE-130a.2 | (1) 有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域之總能源消耗量<br>(2) 電網電力百分比及<br>(3) 再生百分比，按不動產之業務別 | 1. 495.71 GJ。<br>2. 龍邦用電來源 100% 購自台灣電力公司。<br>3. 目前尚未使用可再生能源。 |
| | IF-RE-130a.3 | 有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域，其能源消耗量變動之同等百分比，按不動產之業務別 | 龍邦能源耗用範圍為 100%。 |
| | IF-RE-130a.4 | (1) 具有能源評等及<br>(2) 經能源之星認證之合格組合之百分比，按不動產之業務別 | 無。 |
| | IF-RE-130a.5 | 如何將建築能源管理之考量整合至不動產投資分析及營運策略之描述 | 龍邦持續關注市場對零能耗建築（ZEB）、低能耗建築（LEB）及綠建築的需求，持續配合政策引進相關設備及管理措施。 |
| 水資源管理 | IF-RE-140a.1 | 有取水資料涵蓋之樓地板面積占<br>(1) 總樓地板面積之百分比及<br>(2) 位於基線水壓力高或極高區域之樓地板面積之百分比，按不動產之業務別 | 1. 商業用大樓可出租樓面積約為 8,850 平方公尺。<br>2. 龍邦用水數據涵蓋率為 100%，皆未處於高水資源壓力地區。 |
| | IF-RE-140a.2 | (1) 有取水資料涵蓋之不動產組合區域之總取水量及<br>(2) 於基線水壓力高或極高區域之百分比，按不動產之業務別 | 請參考報告書 4.2 能資源管理章節。 |

| 主題 | 指標代碼 | 揭露項目 | 說明 |
|---|---|---|---|
| | IF-RE-140a.3 | 有取水資料涵蓋之不動產組合區域，其取水量變動之同等百分比，按不動產之業務別 | 請參考報告書 4.2 能資源管理章節。 |
| | IF-RE-140a.4 | 水管理之風險之描述，以及對降低該等風險之策略及實務之討論 | 請參考報告書 4.2 能資源管理章節。 |
| **租戶對永續發展影響之管理** | IF-RE-410a.1 | (1) 包含對資源效率相關資本改良之成本回收條款之新租賃百分比<br>(2) 相關租賃之樓地板面積，按不動產之業務別 | 未與租戶有收回成本條款。 |
| | IF-RE-410a.2 | 以獨立表或分表對<br>(1) 電網電力消耗量及<br>(2) 取水量計量之租戶百分比，按不動產之業務別 | 1. 88%（不動產出租除車位外皆是以整戶或整層方式出租，故皆為獨立電表及水表）。<br>2. 88%。 |
| | IF-RE-410a.3 | 對衡量、激勵及改善租戶永續影響之作法之討論 | 目前未有與租戶進行永續改善方針。 |
| **氣候變遷之適應** | IF-RE-450a.1 | 位於百年洪水區之不動產之面積，按不動產之業務別 | 0。 |
| | IF-RE-450a.2 | 對氣候變遷風險暴險之分析、系統性不動產組合暴險之程度，以及降低風險之策略之描述 | 請參考附錄三、上市公司氣候相關資訊。 |

| 指標代碼 | 揭露項目 | 說明 |
|---|---|---|
| **IF-RE-000.A** | 按房地產行業劃分的資產數目 | 合計建物及土地共計 12 筆資產。 |
| **IF-RE-000.B** | 按房地產行業劃分的可出租樓面積 | 7,515.14 平方公尺（$m^2$）。 |
| **IF-RE-000.C** | 按房地產行業劃分的間接管理資產百分比 | 間接管理資產的百分比為 0%。 |
| **IF-RE-000.D** | 按房地產行業劃分的平均出租率 | 68%。 |

# 附錄三、 上市公司氣候相關資訊

| 項目 | 對應章節 |
| --- | --- |
| 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。 | ● 由總經理擔任「永續發展委員會」主任委員。<br>● 永續發展委員會鑑別完短期、中期及長期的氣候與機會，並與權責部門討論擬定後續風險與機會因應後，向總經理（或公司治理主管）報告。<br>● 設置跨部門之「永續發展委員會」，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。<br>● 由總經理（永續發展委員會主任委員）帶領一級主管因應氣候變遷相關的管理工作。<br>● 永續發展委員會鑑別主要短期、中期與長期的風險與機會後，與權責部門探討優先針對短期重大風險與機會擬定後續因應對策，並推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控。 |
| 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)。 | ● **短期：**<br>1. 轉型風險：強化排放量報導義務、原物料成本上漲。<br>2. 實體風險：颱風洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。<br>● **中期：**<br>1. 轉型風險：強化排放量報導義務、原物料成本上漲。<br>2. 實體風險：颱風洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、平均氣溫上升。<br>● **長期：**<br>1. 轉型風險：強化排放量報導義務、以低碳商品替代現有產品和服務、原物料成本上漲。<br>2. 實體風險：颱風洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、平均氣溫上升。<br>3. 機會：轉用更高效率的建築物、減少用水量及耗水量。 |

| 項目 | 對應章節 |
| --- | --- |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | ● **因應短期的重大轉型風險：**<br>1. **業務衝擊**：ESG 法規趨嚴，投入溫室氣體盤查範疇一+範疇二；增加建案成本，影響利潤率與競標競爭力。<br>2. **策略調整**：必須及早投入培育人力進行盤查；尋找穩定的供應商簽署長期採購合約。<br>3. **財務規劃**：增加盤查人力的投資成本。增加低碳建材使用量（如再生混凝土、鋼材回收），降低採購成本；建立長期供應鏈，與低碳材料供應商簽訂長期合約，穩定價格並減少供應鏈風險；透過綠色融資、碳權交易等方式獲取財務支持，減輕長期財務壓力。<br>● **因應短期的重大實體風險：**<br>1. **業務衝擊**：颱風、暴雨、熱浪等影響工地施工進度，延誤完工時間，增加賠償風險。<br>2. **策略調整**：工地安裝安全監測系統，針對現場狀況實施監測，提前預警；針對災前預防與即時應變等，擬定防災計畫並確實演練。<br>3. **財務規劃**：需投資於耐災基礎設施，提高保險支出，並強化供應鏈管理以降低氣候災害影響。 |
| 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。 | 永續發展委員會依據風險管理系統的評估因子，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量影響程度及發生機率，鑑別出短期、中期與長期的重大氣候風險與機會。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊，恐造成營建成本上升 3%～ 5%，短期內對公司衝擊不大。<br>永續發展委員會鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報給永續發展委員會進行監督。 |

| 項目 | 對應章節 |
| --- | --- |
| 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。 | ● 採用台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）所建置的 AR6 模擬，模擬未來的氣候變遷影響，作為龍邦營運策略調整之參考。<br>● 以龍邦台北市西園路建案為例，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷。<br>1. **採用平均氣溫**：<br>- SSP1 - 2.6 : 2040 年以前，西園路建案約升溫在 0.7 度左右；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1 度左右。<br>- SSP5 - 8.5 : 2040 年以前，西園路建案約升溫在 0.8 度左右；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1.6 度左右。<br>2. **採用年雨量**：<br>- SSP1 - 2.6 : 2040 年以前，西園路建案年降雨量約增加 3.4%；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1 度左右。<br>- SSP5 - 8.5 : 2040 年以前，西園路建案年降雨量約增加 0.5%；2060 年以前，西園路建案約升溫在 1.6 度左右。<br>- 以長期趨勢觀察，西園路建案不管採用何種情境分析，年雨量差異不大，無特別揭露必要。<br>● 因應未來 20 ~ 40 年北市西園路的高溫趨勢，恐造成建案工人白天工作的職業傷害（如熱衰竭），應增加工地臨時遮陽設施，如帳篷、臨時休息區，降低工人持續暴露於高溫環境；推動避峰施工，減少高溫時段的戶外暴露時間；建立緊急應變機制，確保工地現場備有急救箱，並培訓工人辨識熱衰竭、熱中暑等症狀，及時應對職災風險。 |

| 項目 | 對應章節 |
| --- | --- |
| 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。 | ● 氣候變遷減緩方面，由於本公司身處商業大樓，本身非屬能源耗用及碳排大戶，以商辦大樓的能源密集度與溫室氣體排放強度為指標。<br>● 本公司身處商辦大樓， 本身在提升能資源使用效率的手段有限，故僅能訂定維持往年的能源密集度與溫室氣體排放強度的目標。<br>● 目標：<br>- 能源密集度：不超過 2023 年的數值。<br>- 溫室氣體排放強度：不超過 2023 年的數值。 |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 龍邦目前尚未進行內部碳定價，也沒有使用再生能源憑證。 |
| 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。 | |
| 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 )。 | ● 依照金管會發布之「永續發展路徑圖」，本公司應於 2026 年完成 2025 年龍邦個體公司的溫室氣體盤查範疇一 + 範疇二。<br>● 龍邦已啟動溫室氣體盤查作業，並於每季提報董事會規劃進度。 |

# 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 $CO_2e$ )、密集度 ( 公噸 $CO_2e$ / 百萬元 ) 及資料涵蓋範圍。**

| 項目 / 年度 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|
| 範疇一：直接溫室氣體排放 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 7.2039 | 6.1752 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 80.5468 | 54.0147 |
| 範疇三：其它間接排放源 ( 公噸 $CO_2e$ ) | - | - |
| 總排放量 = 範疇一+範疇二+範疇三 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 87.7507 | 60.1899 |
| 溫室氣體排放強度 ( 公噸 $CO_2e$ ) | 0.0696 | 1.5416 |
| 備註：根據臺灣電力公司公告之 2024 年每度電排放二氧化碳係數為 0.474 公斤 $CO_2$ / 度；2025 年延用 2024 年電力排碳係數 0.474 $kgCO_2e$ / kWh。 | | |

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 )。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」( 下稱本作業辦法 ) 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。

註 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 Standardization, ISO ) 發布之 ISO 14064-1 。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。

## 1-1-2 溫室氣體確信資訊

| 敘明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。 |
| --- |
| 龍邦依照永續發展路徑圖規劃時程，目前尚未進行溫室氣體之確信。 |

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

| 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。 |
| --- |
| 龍邦依照永續發展路徑圖規劃時程，目前尚未進行合併報表母子公司的溫室氣體盤查，故不揭露溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。 |

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 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 2 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。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

龍邦國際興業股份有限公司
LONG BON INTERNATIONAL CO.,LTD.