



LONG BON

龍邦國際 2022

# 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# CONTENTS

董事長的話 03

ESG績效 05

龍邦簡介 06

01 永續藍圖 12

永續發展委員會 12

永續發展目標 15

02 利害關係人 17

確認利害關係人 17

利害關係人溝通 18

鑑別重大主題 19

03 責任治理 24

公司治理實務 25

倫理誠信 30

風險管理 31

資訊安全 32

04 永續開發 35

營運績效 35

價值鏈管理 36

05 環境續航 40

綠色永續 40

氣候相關財務揭露 46

06 社會共榮 49

員工概況 49

適才適任 51

職業安全 53

公益活動 54

## 附錄

關於本報告書 56

附錄一、GRI內容索引 57

附錄二、永續會計準則 64

附錄三、上市櫃公司氣候相關資訊 66



董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 前言

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 董事長的話

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，民衆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，冀望在營運績效、節能永續、員工照顧這三個面向設定目標並逐步落實。概述如後：

## 01 營運績效

111年台灣房市在九合一選舉、央行持續升息以及高通膨、經濟恐陷入衰退等大境景氣因素下，買賣移轉棟數下滑至31.8萬筆，與去年Q4同期下降25.32%，然房屋物件地段、產品定位仍為決定房價漲跌之重要因素。

本公司憑藉嚴選精華地段、精雕物件產品特性等，持續提高營運獲利，先馳站穩不動產投資腳步，陸續於萬華、大同區獵地佈局危老重建以及挹注資金整合都市更新型態，同時西園路都更案已順利取得都市更新事業計畫及權利變換計畫准予核定實施，預計112年可取得拆照及建照，內湖土地案轉型出售，環河南路案採都市更新及裝修後出租併行兩手策略穩定現金流，朝向陸續併購鄰地開發，為全體股東謀求最大利益；此外，近年來逐步透過轉投資方式，除拓展經營版圖，延伸營建業經營模式，已跨入布局建立營造事業、高爾夫球場經營、生命服務、專業投資等核心業務領域，以穩健腳步逐步轉型為產業控股公司多元化方向發展，在全體同仁全力以赴之下，秉持一貫初衷信念持續朝營收來源模式且獲利穩定成長之經營目標邁進。

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2022年稅後淨利為新台幣327,473千元，每股淨利約0.91元。展望2023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。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 02 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2022年度之用水量，明顯較2021年度減少136度，節水達9%，每人人均用水量減少5.7度，凸顯同仁省水之績效。

2022年度總用電度數為54,653度，相較2021年度節約用電達1,756度，用電程度相較2021年度減少約3.1%，人均用電量減少達73度。

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。

董事長



# 03 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。自2019年新冠肺炎病毒爆發以來，面對2021年5月起全台防疫三級警戒至7月降為二級警戒，龍邦即時更進國內疫情狀況及政府相關措施，對龍邦日常營運進行監督和評估，安排有系統的居家分流辦公防疫措施，以維持公司正常營運。也提升員工防疫意識，要求員工每天做健康自檢測量體溫，在進出辦公室前後洗手及清潔辦公室硬體裝置，適時提供員工醫療口罩及快篩試劑等，並提醒員工加強社交距離以避免受感染。龍邦為確保空氣淨化，於辦公室加購空氣淨化器，增加空氣流通及淨化率。員工如發現自身出現症狀時，及時回報自身出現病毒症狀，並主動進行隔離以防治進一步的傳播。

以上營運績效、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。

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# ESG績效

## 綠色永續

- 總用電度數為54,653度，相較前一年減少用電達1,756度，節電率達3.1%

## 營運績效

- 公司個體營收達新台幣66,646仟元。
- 每股盈餘為0.91元。
- 持續推出建案。
- 未發生客戶申訴案件。
- 未發生供應商因違反法規造成供應中斷情形。

## 公司治理

- 各位董事進修時數達6小時。
- 公司治理主管就任時起一年內進修達18小時，次年起進修達12小時。
- 內部稽核未有重大缺失。
- 檢舉信箱未受理相違反誠信案件。
- 未發生資安事件造成營運中斷。
- 未發生重大違法情事。

## 員工照顧

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新台幣778仟元。
- 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣698仟元。
- 基層行政人員男女起薪皆優於勞基法1.27倍
- 女性高階主管占比為50%。
- 未發生職業災害事件。
- 未發生勞資爭議事件。
- 未有侵害人權情事。

## 參加公益

- 捐贈新台幣50萬元予財團法人台大景福基金會。

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

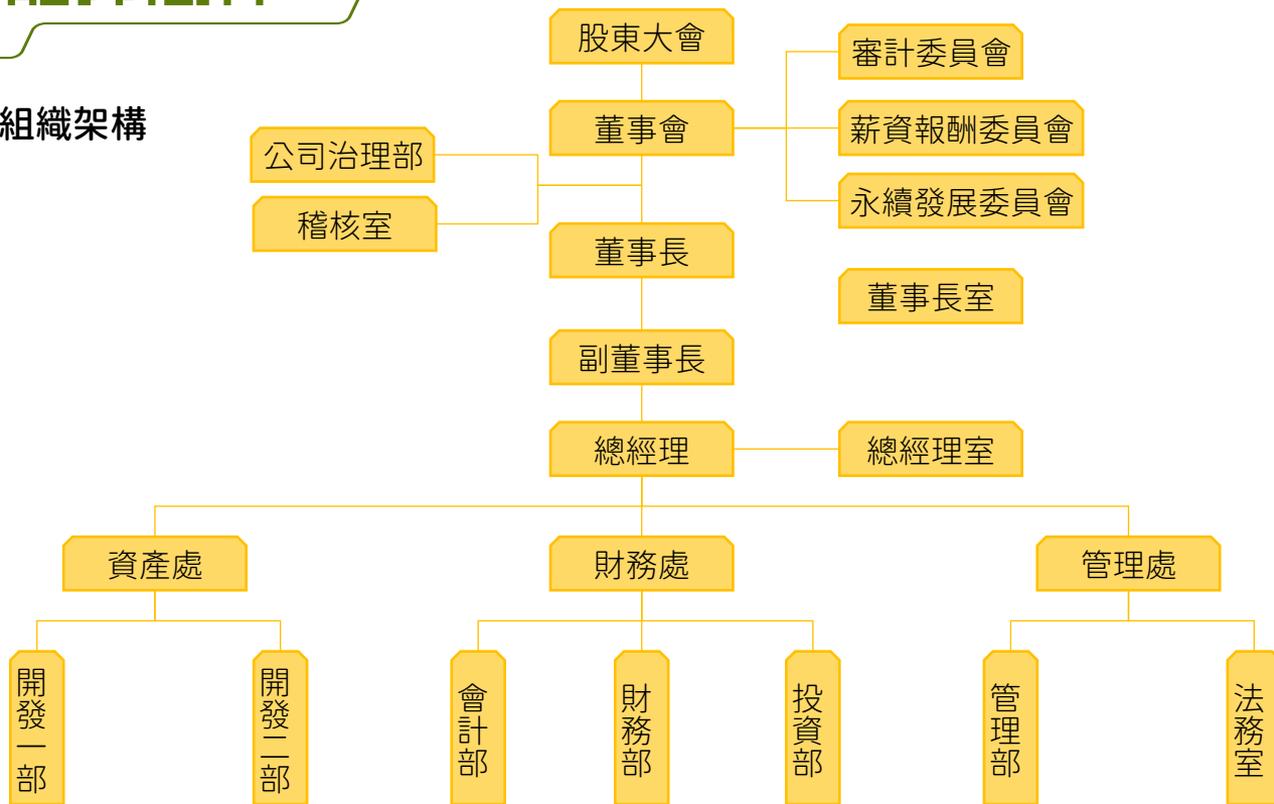
附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 龍邦簡介

## 01 公司組織架構



註：有關龍邦各部門業務執掌，請參閱龍邦公司官網組織架構說明。

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 02 公司基本資料

A

### 公司名稱

龍邦國際興業股份有限公司

B

### 所處行業

1. 公開資訊觀測站：上市公司其他類
2. SASB行業分類：基礎建設/房地產

C

### 總部所在位置

臺北市中正區忠孝西路一段50號9樓

D

### 股權結構佔比

本國法人73.82%、本國個人24.68%、外國機構與外國個人1.5%

E

### 資本額

新台幣3,947,293仟元

F

### 主要產品/服務

控股、金融投資、不動產租售及開發投資

G

### 2022年營收/獲利

新台幣66,646仟元 / 327,473仟元

H

### 股權結構佔比

本國法人73.82%、本國個人24.68%、外國機構與外國個人1.5%



永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊



## 企業服務



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。

## 企業使命



全球經濟詭譎多變，龍邦將以整體經濟循環為主軸，掌握投資機會、增加投資收益，為員工及股東創造最有價值的生活。

## 企業願景



龍邦始終秉持「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，以落實風險管理實踐公司治理機制，將營運成果與獲利分享員工、回饋股東，進而善盡企業責任，為地球的永續生存與發展做出最大貢獻。



龍邦除自身經營之外，亦積極參與產業活動，掌握市場脈動。



外部協會名稱	參與身份
中華民國建築經營協會	會員



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 03 企業文化

## 信任及尊重個人

· 我們相信每一個人都是誠心誠意把自己份內工作做好，並且全力以赴，同時相信自己的貢獻必受到肯定及報償。

## 追求高水準的成就與貢獻

· 這是每一個人自我期許與目標，爲了達到這個目標，我們必須具有高度的服務熱忱、敬業精神、創新觀念。

## 團隊精神

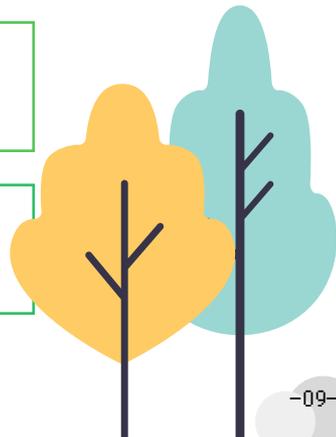
· 我們相信透過組織運作與合作，是完成目標的最佳方法；我們相信三個臭皮匠勝過一個諸葛亮。

## 創新與應變

· 我們相信在動態而變化多端的環境中，惟有培養創新與應變的能力，才能在新的環境中不被淘汰，維持成長茁壯。

## 誠實的態度

· 我們相信「信用」是世上最有價值、最永恆的資產，不論對任何人，只要以誠待人，終必贏得信任。



## 04 經營理念

### · 持續成長 ·

唯有持續成長，才能持續提供客戶的機會，創造員工成長發展的環境，確保股東長期的利益。

### · 開發資源 ·

開發能創造公司利潤，維持公司成長的各種資源。

### · 開創利潤 ·

利潤是公司生存成長的資源。

### · 盡善社會責任 ·

基於取之於社會用之於社會，所以我們將責無旁貸有義務去從事社會公益工作回饋社會，這也是我們的榮譽。

### · 制度化管管理 ·

透過各種合理化的制度運作，使有能力者、有貢獻者得以充分發揮所長。

### · 分享員工 ·

基於同仁的績效與貢獻，將成果分享員工並保障其工作、生活、環境、成就與滿足感。

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 永續藍圖

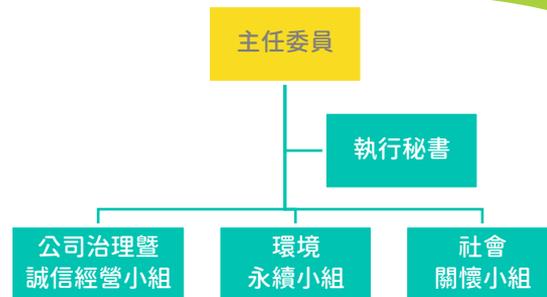
# 永續藍圖

## 1.1 永續發展委員會

龍邦身為永續社會的一份子，在追求企業經營成長同時，亦積極實踐永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，另透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。據此，龍邦由董事會通過「永續發展實務守則」，作為龍邦在履行及推動企業永續發展之最高指導原則，以確保龍邦在各項營運過程中降低營運活動對經濟、環境及社會造成之衝擊。永續發展委員會負責擬定公司的ESG策略，並提報董事長核可後融入公司的經營方針當中。



ESG委員會架構：



龍邦於董事會之下設置永續發展委員會（以下稱ESG委員會），依據公司治理推動、環境發展永續、社會公益維護及企業社會永續發展資訊之揭露，以管理經濟、環境與社會議題的衝擊，由總經理擔任主任委員，宣示龍邦推動企業永續經營的決心。龍邦ESG委員會下設三小組，各小組分別負責有關公司治理、營運績效、綠色環保、節能減碳、職業及資訊安全、員工照顧、社會關懷等面向，藉由小組間橫向整合部門資源，同時透過例行性溝通管道與各自對應的利害關係人群體進行溝通議合，將利害關係人對龍邦的合理要求與期望帶回到ESG委員會，讓龍邦在企業永續資訊收集上能更全面性展現企業整體績效全貌，並且於每年一次就公司在ESG執行成果在董事會中報告。

此外，為將公司營運與履行永續發展二者更緊密地結合，龍邦亦規劃藉由定期例行召開的「經營主管會議」，透過各部門主管出席會議之形式，集體討論公司治理、法令遵循、多元投資、風險管理及員工福利等各項議題，落實永續發展之精神。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊



## ESG委員會各小組執掌內容明細如下：

單位名稱	主要任務	負責永續議題
公司治理暨誠信經營小組	研擬強化公司透明度並落實法令遵循與內稽內控，以投資人、客戶、供應商及政府機關等為溝通對象，就公司達成永續經營所面對的議題進行研討，藉此維繫公司與相關利害關係人的信賴關係。	組織策略、風險管理、法令遵循、誠信經營、內部稽核、資訊透明、股東權益維護、財務數據確實
環境永續小組	環境保護及節能減碳上建立具體目標與做法，提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。	節能減碳、污染防治
社會關懷續小組	整合集團力量，投入社會公益各項重要議題，如重大災難救助、關懷弱勢族群、培育人才等，從各個面向落實社會關懷，並發揮關鍵影響力。	員工福利、勞資關係、教育訓練、社會關懷、公益活動、服務責任、職業安全衛生、消費者權益維護



## ESG委員會未來目標如下：

單位名稱	主要任務
公司治理/經濟面	增設一席獨立董事，獨董席次佔董事比例50%。
環境面	每年節能1%、溫室氣體排放減少1%、持續維持零職災事件。
社會面	零勞資爭議事件。 零違反人權事件。 零違反誠信檢舉紀錄。



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 永續發展實務守則摘要

## 落實公司治理

- 董事會於公司推動永續發展目標時，宜包括下列事項：
  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。
  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。
  3. 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

## 發展永續環境

- 應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，應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，該制度應包括下列項目：
  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。
  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。
  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。

## 維護社會公益

- 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》，以及聯合國國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等，並恪遵相關勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。
- 提供安全與健康的工作環境、杜絕不法歧視以確保工作機會均等、禁用童工、禁止強迫勞動、禁止性別歧視、協助員工維持身心健康及工作生活平衡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。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。
- 公司透過捐贈及進行相關公益活動等，為社會提供育人和非教育的資源，也鼓勵員工發揮公益慈善的，舉辦多種活動，以相對的方式推動自身和社會的相關發展

## 加強ESG資訊揭露

- 龍邦公司治理實務守則辦理資訊公開，並應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。
- 揭露永續發展之相關資訊如下：
  1. 經董事會決議通過永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。
  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。
  3. 公司為永續發展所擬定之推動目標、措施及實施績效。
  4. 主要利害關係人及其關注之議題。
  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。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

SDGs	細項目標	龍邦回應
	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
	4.5- 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</li> </ul>
	5.1- 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4- 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>
	8.5- 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7- 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8- 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	<ul style="list-style-type: none"> <li>擬定人權政策，保障員工就業權益。</li> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>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。</li> <li>尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。</li> <li>落實職業安全管理，有效提升員工職場安全。</li> </ul>
	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。 10.3- 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>設有員工檢舉管道，當年度未受理相關案件。</li> </ul>
	16.5- 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.6- 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>制訂誠信內規，設置檢舉管道，當年度未發生有關事件。</li> </ul>

## 1.2 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

龍邦將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在營運績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汗水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來。



董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 利害關係人

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 利害關係人

利害關係人是影響龍邦或受龍邦影響之群體，龍邦為即時與利害關係人溝通，透過正式與非正式的對話，例如線上會議、通話或參與社區會議，蒐集利害關係人的反饋，掌控利害關係人對我們所關注議題的需求和期待，適時融入龍邦之永續發展策略，並藉由溝通管道回應利害關係人。

我們持續與利害關係人維持良好互動，透過內部不斷檢視，定期分享關於永續發展的執行情況及改善，提升龍邦善盡社會責任及提升永續發展的成效。



## 利害關係人議合流程



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



股東



公司的出資者，決定公司營運方向



員工



為公司營運不可或缺主力，提供員工安全且向上提升的職場環境



供應商 / 承攬商



原物料、零組件提供，確保供應品質符合公司需求



銀行 / 券商



正常籌資管道，長短期貸款支應營運資金

龍邦根據利害關係人對公司的重要性、對公司影響程度、雙方互動頻率、彼此依賴程度等方式進行利害關係人議合。整體過程包含鑑別出主要利害關係人、溝通管道、關注議題，鑑別結果為龍邦編製本報告書的重要資訊。

龍邦透過公司各部門例行業務往來所接觸對象，初步鑑別出13類利害關係人，於內部跨部門會議中衡量鑑別出前5類的主要利害關係人群體，分別為政府機關、股東、員工、供應商/承攬商及銀行/券商。

## 確認利害關係人 2.1

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 2.2

## 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龍邦之議題亦有所差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注公司的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。

公司蒐集主要利害關係人提出的關注議題，由ESG委員會討論收斂彙整議題，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保龍邦揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。龍邦依據鑑別出的5類主要利害關係人，利用例行溝通管道瞭解對龍邦的要求與期望。

主要利害關係人	對公司的意義	關注議題	負責部門/人員	溝通管道/頻率	溝通成果
政府機關/其他機關團體	政府或其他機關監理與查核公司各項法規的遵循義務	公司治理 倫理誠信 職業安全 風險管理 法規遵循 氣候變遷	公司治理主管/財務處	主管機關宣導會議/不定期 公開資訊觀測站/不定期 公司網頁/不定期 電話/不定期 E-MAIL/不定期 書面信函/不定期	1.與各主管機關公文往來125次 2.電話往返20-30次
股東/投資人	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。	公司治理 營運績效 風險管理 法規遵循 申訴機制	財務處	電話/不定期 E-MAIL/不定期 股東常會/每年 官網投資人專區/不定期 公開資訊觀測站/不定期	1.股東常會出席股數67.76% 2.投資人專線受理30通來電 3.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 營運績效 申訴機制 資安/個資防護 綠色產品 客戶服務	資產處	電話/不定期 E-MAIL/不定期 書面信函/不定期 官網檢舉與申訴/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	營運績效 倫理誠信 薪酬福利 人才培育 勞資溝通 職業安全 人權保障	管理部	電話/不定期 E-MAIL/不定期 書面信函/不定期 官網檢舉與申訴/不定期	1.員工信箱受理0封 2.申訴管道受理成立0件
供應商	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	節能減碳 永續供應鏈 水資源管理 廢棄物管理 人權保障	管理部	電話/不定期 E-MAIL/不定期 書面信函/不定期 官網檢舉與申訴/不定期	部份供應商簽署環境與人權承諾書

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 2.3 鑑別重大主題



首先，龍邦透過召開內部會議，根據利害關係人過去對龍邦提出的關注議題，同時參考2022年同業關切之重大主題，遵循GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021）的特定主題，初步篩選出跟龍邦有密切相關的15項永續議題，包含經濟面3項、環境面5項及社會面7項議題。



其次，龍邦針對15項永續議題，由各部門代表其所對應的利害關係人群體，進行「利害關係人關注程度」投票，再由內部主管根據「對龍邦衝擊程度」投票，以「利害關係人關注程度」為橫軸，「對龍邦衝擊程度」為縱軸，交叉進行重大主題的分析。龍邦接著由永續發展委員會審議討論，決定出本年度的7項重大主題，分別為營運績效、倫理誠信、資安/個資防護、職業安全、薪酬福利、客戶服務及節能減碳，對應GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021）的主題，優先揭露管理方針及績效指標，同時確認各重大主題衝擊範圍。

比較前一版報告書與本年度報告書在重大主題之異同，營運績效、倫理誠信及客戶服務一樣維持在重大主題範圍，此外，龍邦考量公司經營應以法規遵循為基準，倘若發生違法紀錄將戕害公司財務或是商譽；針對不同職務之同仁持續加強職能教育，進而培育優秀人才，讓業務順利推展不中斷；致力提升客戶服務，突顯龍邦的競爭優勢，讓客戶選擇我們。

是而本年度報告書新增4項重大主題，分別為資安/個資防護、職業安全、薪酬福利及節能減碳。此外，本年度鑑別出的7項重大主題對龍邦而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地環境以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在營運績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

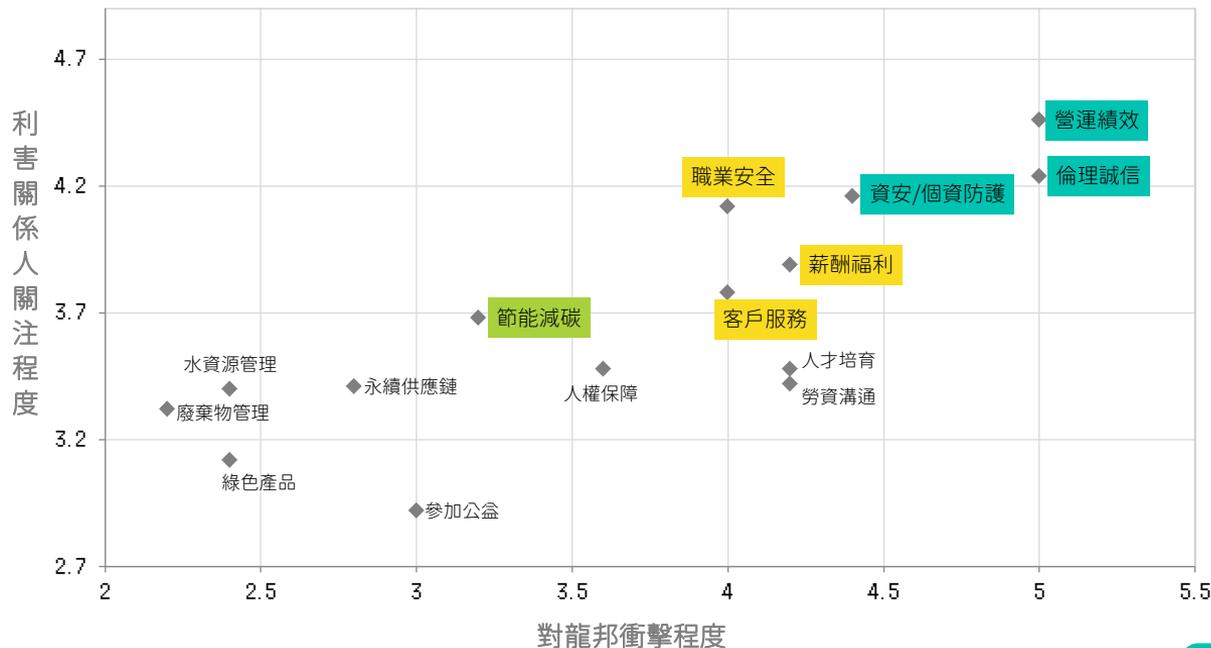
關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

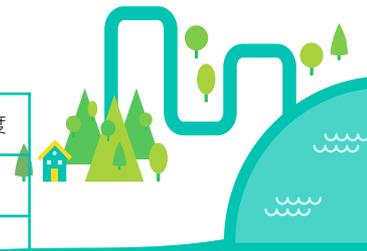
附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 重大主題矩陣圖



前一次報告重大主題	永續經營	經濟績效	公司治理	倫理誠信	法規遵循	人才培育	客戶滿意度
當年度重大主題	營運績效	倫理誠信	資安/個資防護	職業安全	薪酬福利	客戶服務	節能減碳
比較	↑1	↑2	新增	新增	新增	↑1	新增



永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

龍邦根據7項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為在誠信合規基礎上持續強化客戶服務，與客戶保持良好互動，為利害關係人創造更多收益，透過資安守護公司營業秘密；提供具有市場競爭力的薪資待遇，吸引並留任優秀人才，打造一個幸福健康的職場環境；響應節能減碳趨勢，自主進行溫室氣體管理，為阻止氣候暖化盡一份力量。



完整的 ESG報告

**報導原則**

準確性 平衡性  
 清晰性 可比較性  
 完整性 永續性脈絡  
 時效性 可驗證性

龍邦遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對龍邦的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

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：

面向	重大主題	內部邊界	外部邊界		對應GRI準則主題 (揭露項目)	揭露章節
			股東	供應商/ 承攬商		
經濟面	營運績效	●	●	●	➢ 201 經濟績效：2016 (201-1、201-2)	4.1 營運績效 5.2 氣候相關財務揭露
治理面	倫理誠信	●	●		➢ 龍邦自訂重大主題 (誠信-1)	3.2 倫理誠信
治理面	資安/個資防護	●			➢ 龍邦自訂重大主題 (資安-1) ➢ 418 客戶隱私：2016 (418-1)	3.4 資訊安全 4.2.2 客戶服務
社會面	職業安全	●		●	➢ 403 職業安全：2018 (403-1~403-5、403-7~403-10)	6.3 職業安全
社會面	薪酬福利	●			➢ 401 勞雇關係：2016 (401-1~401-2)	6.1.2 員工統計 6.2.1 薪酬福利
社會面	客戶服務	●	●		➢ 龍邦自訂重大主題 (客戶-1)	4.2.2 客戶服務
環境面	節能減碳	●			➢ 302 能源：2016 (302-1、302-3、302-4) ➢ 305 排放：2016 (305-2、305-4)	5.1 綠色永續



董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 責任治理

# 責任治理

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，擘劃公司的經營政策、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。

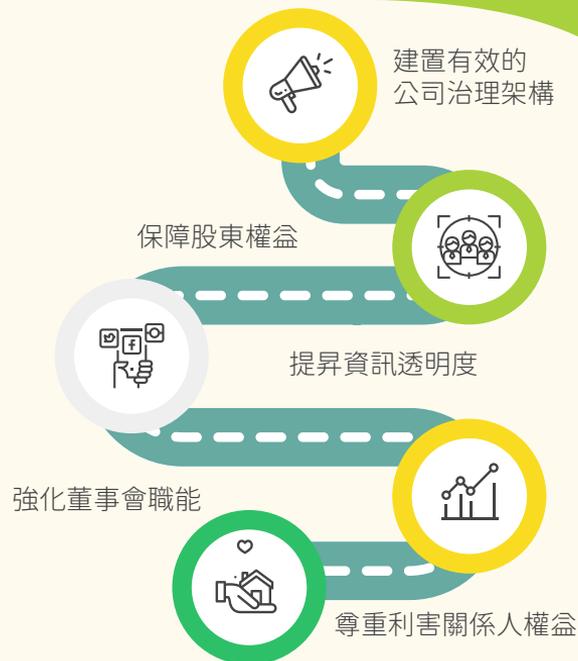
龍邦以盡責及誠實的態度經營業務，並致力有效的權責機制與健全公司組織運作，以維護利害關係人之權益，深信良好的公司治理，能為業務發展建立穩健的基礎，符合公司及股東的長遠利益。

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，2022年公司治理評鑑龍邦於上市公司組評鑑結果列為前81-100%級距。我們預計未來在公司官網等各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。

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。

## 公司治理目標



# 3.1 公司治理實務

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，使董事及獨立董事能無後顧之憂地忠實行使職權。

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。

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。

董事具備能力

營運判斷能力

會計與財務分析能力

經營管理能力

危機處理能力

產業知識與國際市場觀念

領導與決策能力

## 3.1.1 董事會

### ◆ 董事會獨立性

強化董事會職能是公司治理最重要的環節，如何健全公司組織運作，獨立董事制度與董事會職能最為關鍵。是以為考量董事會運作之獨立性及專業性，避免象牙塔內決策之流弊之發生，鑑於獨立董事與公司營運無特定利害關係，本諸其專業性及獨立性，能在董事會決策時提供其客觀中立的意見，龍邦遵照證券交易法第14條之2規定，在董事7到9人中選任2人獨立董事。並依照公司法第192條之1規定採候選人提名制度選任獨立董事，以達到多元化考量，助於監督公司營運治理及保障股東權益。

日後董事會倘決議通過訂定或修正之內部控制制度、訂定或修正取得或處分資產、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。

龍邦期許增設獨立董事後，在擘劃公司營運策略時能具備如營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策等能力，進而為龍邦拉開與競爭對手的差距，成為永續經營的企業。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## ◆ 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7席董事(含3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，2022年共計召開12次董事會，整體董事出席率達98.81%。

註：有關龍邦董事會2022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。

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。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，2022年法定進修時數完成率100%。

為增進獨立董事與內部稽核主管、會計師之間更多互動，龍邦訂立獨立董事、監察人與內部稽核主管及會計師之相關溝通政策，藉此讓龍邦的內稽內控制度得以落實。

註：有關2022年獨立董事與內部稽核及會計師之溝通情形，請參照龍邦公司官網獨立董事與內部稽核及會計師之溝通情形。



### 獨立董事與會計師溝通情形

· 獨立董事及簽證會計師至少每季一次定期會議，簽證會計師就本公司財務報告查核/核閱結果，於審計委員會中或會前會進行討論，並針對法令修訂對本公司有無重大影響，進行充分溝通。

### 獨立董事與內部稽核主管溝通情形

· 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，就本公司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。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

職稱	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	
姓名	劉偉龍	邵明斌	湯順甄	劉煌基	楊貴雄	陳允進	徐珮菱	
兼任龍邦及其他公司職務	瑞助營造(股)公司董事長 保勝投資(股)公司董事長 龍邦國際興業(股)公司董事長	瑞助營造(股)公司董事 水滴米窩股份有限公司董事長 東方之星高爾夫育樂股份有限公司董事 有龍建設開發(股)公司董事長 沂豐投資(股)公司董事長 國寶服務(股)公司全部分公司代表人 私立國寶北海福座墓園董事長 龍邦國際興業(股)公司董事 福座開發股份有限公司董事長	瑞助營造(股)公司董事 國寶服務(股)公司董事長 松崗數位文創股份有限公司董事長 龍邦國際興業(股)公司董事 國寶服務股份有限公司董事長	國基多元行銷股份有限公司董事長 展雲幸福禮儀股份有限公司董事長 東方之星高爾夫育樂股份有限公司董事長 東方之星高爾夫育樂股份有限公司新竹分公司代表人 有龍建設開發股份有限公司董事長 松崗數位文創股份有限公司董事長 龍邦國際興業(股)公司董事	龍邦國際興業(股)公司董事 東森得易購(股)公司董事 龍邦國際興業(股)公司董事 佐誠律師事務所所長	三一建設(股)公司監察人 美亞鋼管廠(股)公司獨立董事 陞程有限公司董事 東森新媒體控股(股)公司董事 東森全球事業(股)公司董事 東森得易購(股)公司董事 龍邦國際興業(股)公司董事	松崗數位文創(股)公司獨立董事 龍邦國際興業(股)公司獨立董事 日勝生集團執行長辦公室顧問 新光商業銀行獨立董事	中信金融管理學院兩岸學術交流主任 中信金融管理學院科技金融研究所副教授/所長

註：本公司董事多元化政策管理目標，現任董事會由7位董事組成，包含3獨立董事，成員具備財金、法律、學術、商務及管理領域之豐富經驗與專業，董事成員年齡40歲以上未滿50歲者有1人；50歲以上未滿60歲者有3人；60歲以上未滿70歲者有2人；70歲以上未滿80歲者有1人。董事女性比例為29%

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

最後，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。而龍邦員工、股東或其他利害關係人皆可透過書信或電子郵件的方式與獨立董事聯繫溝通。

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，2022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。

### 3.1.2 功能性委員會

#### ◆ 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3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4次審計委員會會議，2名成員出席率達100%，1名成員出席率75%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與內部稽核主管共召開11次單獨會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

#### ◆ 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、營運績效所投入之時間、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。2022年薪酬委員會共召開3次會議，平均出席率達100%。

註：有關薪酬委員成員及其簡歷，請參閱龍邦官網。

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

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。

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。

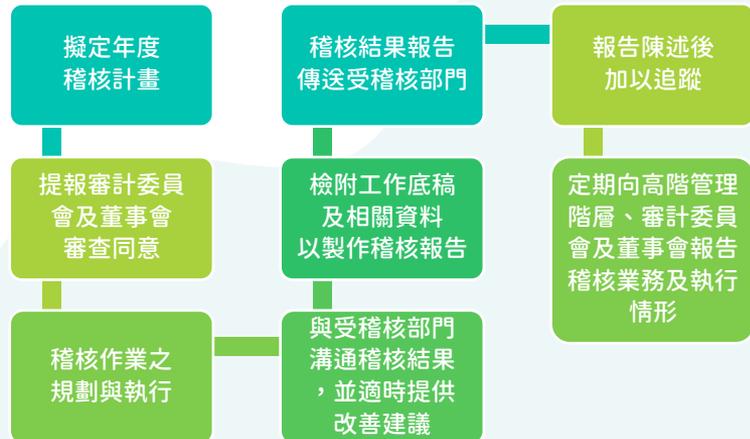
### 薪酬委員會運作流程



#### 3.1.3 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，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查核及評估內控制度運作有效性，以促進公司之營運績效及合理確保健全內部控制管理。

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，並於每年持續進修內部稽核相關之專業課程。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，就公司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。



#### 2022年內部稽核成果



永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

### 3.1.4 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。2022年龍邦在公司治理、會計法規、環保、勞動人權等面向皆無發生違法紀錄。

## 3.2 倫理誠信

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。

龍邦制定「道德行為準則」，規範董事、獨立董事、功能性委員會委員、經理人及一般員工執行業務時應遵循之道德標準，並載明不得藉由職務之便圖己私利，或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂及其他不正利益之行為，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，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。近年更增訂「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，由公司治理暨誠信經營推動小組監督執行並持續追蹤改善執行情形。

其次，龍邦對外進行商業活動時，由公司財務處審查往來對象以及法務室於簽訂契約中明訂誠信行為條款，以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」，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。



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

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，應移送本公司人事單位依「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)、董事及監察人者，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。當年度龍邦並未接獲任何檢舉或申訴案件。

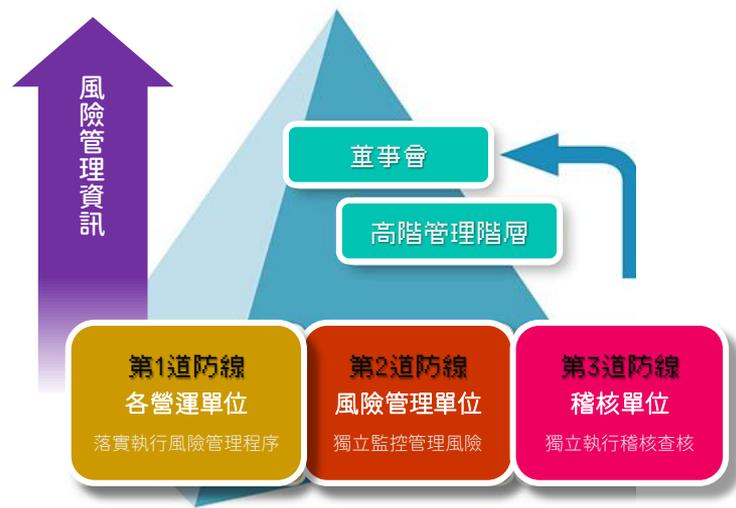
2005年  
制訂、實施  
道德行為準則

近年實踐成果：

1. 每年實施誠信經營及反貪腐教育訓練之宣導。
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。
3. 增訂誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南，並修訂道德行為準則。

2023年目標

1. 增訂完成誠信經營守則教育訓練並要求新進人員簽署相關承諾書。
2. 持續向供應商宣導「供應商遵守行為規範宣告書」。



## 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，龍邦預計建置完備及獨立的風險管理政策，採行國際最佳風險管理模式之三道防線制度，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。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

風險類別	風險說明	負責部門	風險因應措施
營運績效	貪腐風險	管理部	建置檢舉管道，不定期對同仁宣導誠信內規。
	營收下滑	資產處	檢視租售行情，確保公司營收穩定。
	發生資安事件	管理部	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當發生中大資安事件時，由副總經理出任資安事件應變小組召集人，資訊部門協助執行指示工作。</li> <li>2. 落實資安事件通報及處理時限。</li> <li>3. 每年檢視1次公司資安防護現況。</li> <li>4. 每年舉辦1場資安教育訓練或宣導，全公司員工均參與。</li> <li>5. 控管員工使用電腦的軟體安裝。</li> <li>6. 防火牆、防垃圾郵件、防毒等資安系統的管理及監控。</li> </ol>
綠色永續	辦公場所節能減碳效果有限	管理部	提高再生能源使用量，落實無紙化。
	推出綠建築導致營建成本增加	資產處	開發建案時之產品定位已就相關建材之成本納入營建成本中，降低未來無預期性之成本增加。
員工照顧	發生職災(含新冠疫情衝擊)	管理部	2022年龍邦為"0"職災，未來職場安全也會持續朝向"0"職災之目標。
	離職率過高(對薪資條件不滿)	管理部	2022年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數較前一年提高。



## 資訊安全 3.4

### 資訊安全對公司的意義

- 資訊安全是公司永續經營的關鍵助力，也是公司治理重要的指標，建立安全的資訊作業環境是對公司穩健向前的利器。

### 政策/承諾

- 政策：制定"資訊安全管理辦法"來推動並規範公司相關的資安準則。
- 承諾：每年維持零資安事件。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 未來目標

- 2023年底設置資安專責主管及至少一名資安專責人員。

## 當年度管理措施

- 防火牆防護：
  1. 防火牆設定連線規則。
  2. 如有特殊連線需求需額外申請開放。
- 使用者上網機制控制：
  1. 使用自動網站防護系統控管使用者上網行為。
  2. 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
- 防毒系統：作業電腦均有安裝防毒系統並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
- 作業系統更新：作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊協助更新。
- 郵件安全管控：
  1. 有郵件自動掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，以擴大防止惡意連結的保護範圍。
  2. 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
- 資料備份機制—重要資訊系統資料庫皆設定每周完整備份、每日差異備份。
- 備份資料異地存放—伺服器與各項資訊系統備份檔，分開存放於銀行保險箱。
- 資訊中心檢查紀錄表：資訊中心檢查紀錄表紀錄機房溫溼度、進出紀錄、主機是否異常等紀錄。
- 不定期在內網進行資安宣導—每年舉辦1場資安教育訓練或宣導，全公司員工均參與。

## 負責部門與申訴機制

- 管理處管理部資訊組
- 資訊組員工分機、員工電子信箱

## 評估機制/成果

- 2022年未發生資安事件。
- 內部稽核未發現重大缺失。

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 永續開發

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 永續開發

## 4.1 營運績效

龍邦以不動產開發及相關物業租售管理為主要業務，並透過轉投資方式，投資金融、營造、陰宅不動產業務及大陸地產開發等相關事業；未來將透過上述業務之發展，使公司之未來營運達到成長、穩定及獲利之永續經營目標。

項目	2020年	2021年	2022年
收入	20,513	68,042	66,646
營運成本	11,128	16,769	23,428
員工薪資與福利	84,864	80,607	51,209
支付投資人款項	80,507	67,744	48,576
支付政府款項	19,796	36,897	61,119
社區投資	500	300	500

經濟績效  
對公司的意義

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要求，透過轉投資方式，投資營造、陰宅不動產以及休閒產業等增加營運獲利來源。

## 政策/承諾

1. 優化服務流程。
2. 評估、開發具獲利性不動產標的。
3. 集團資源整合，創造最大價值。

## 短期目標

1. 投資購置台灣都會之重劃區、鄰近重大交通建設計畫或居住、辦公機能完善之不動產物件，供開發興建銷售或增加投資收益。
2. 加速進行本公司西園路都市更新案開發進度，並規劃銷售策略，以挹注營運績效。

## 中長期目標

因應多角化經營，運用集團資源，投入陰宅不動產之開發整合，以及高爾夫球場等休閒產業，創造多項獲利來源。

## 當年度執行專案

持續執行大坑案、環河南路案、西園路案、承德路都市更新案。

負責部門  
與申訴機制

資產處/官網利害關係人溝通管道  
[client@longbon.com.tw](mailto:client@longbon.com.tw)

## 評估機制/成果

1. 增加預售建案。
2. 與關係企業持續共同開發陵園。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 4.2 價值鏈管理

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。

## 4.2.1 供應鏈管理

### 採購政策

採購部門透過各種管道，對經濟景氣、物價波動、市場供需、價格水準、同業資訊、廠商動向及替代品開發等收集有關情報資料，經分析及判斷後作為採購參考。

採購部門對於供應廠商就其品質、交期、價格、票及售後服務等定期給予考核，俾利供應廠商之選擇。

制訂「供應商遵守行為規範宣告書」，向供應商宣導並請其響應誠信原則簽署宣告書。

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	2020年	2021年	2022年
新供應商總數	5	8	11
使用環保、勞動人權、職業安全標準篩選新供應商總數	0	2	2
百分比	0%	25%	18.2%

目前龍邦在供應商的選擇以合法優質為前提，除檢視供應商過去的法規遵循紀錄，作為合作依據的參考指標外，龍邦為進一步實踐永續發展之目標，規範供應商應遵循當地工作安全、環保與勞動人權各面向之法規，擴大號召供應夥伴一同重視與推動永續發展。龍邦未來將分階段向新進及既有供應商宣導永續發展精神及道德誠信的重要性，請其一同響應簽署供應商遵守行為規範宣告書。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 4.2.2 客戶服務

本公司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。

客戶滿意是公司永續經營的基礎，2022年度未發生違反法規之客訴事件。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滿意：

### 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。



### 客戶服務對公司的意義

與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通；客戶是重要的創新來源，有客戶的信賴與回饋，才是公司永續發展的動力。

### 政策/承諾

1. 政策：服務至上，致力維持客戶高滿意度
2. 承諾：客戶隱私保護、完善服務、維持交易安全

### 目標

1. 重視客戶需求：提供良好的客戶服務。
2. 為客戶提供價值：迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。
3. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。

### 當年度投入資源

1. 秉持服務客戶宗旨，租賃標的採系統性管理，視承租人需求及物件屬性，篩選適當物件，提供資訊參考，若暫無可出租標的，會將其需求納入租賃需求清單內，待有可出租標的時，可即時彙整提供相關資訊。
2. 透過系統，整合客訴處理、應收帳款管理等資訊，即時掌握客訴案件及帳款進度，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。
3. 2021年以來因應新冠疫情，因承租標的之客戶深受疫情影響生意，本公司共體時艱、適時酌予減收部分租金，緩解經營壓力，進而取得認同也避免客戶因經營困難產生臨時退租情形。

### 負責部門與申訴機制

資產處/官網利害關係人溝通管道  
電話：(02)2375-6595 #8601  
信箱：[client@longbon.com.tw](mailto:client@longbon.com.tw)  
、[customer@longbon.com.tw](mailto:customer@longbon.com.tw)

### 評估機制/成果

當年度未發生洩漏客戶個資事件。

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

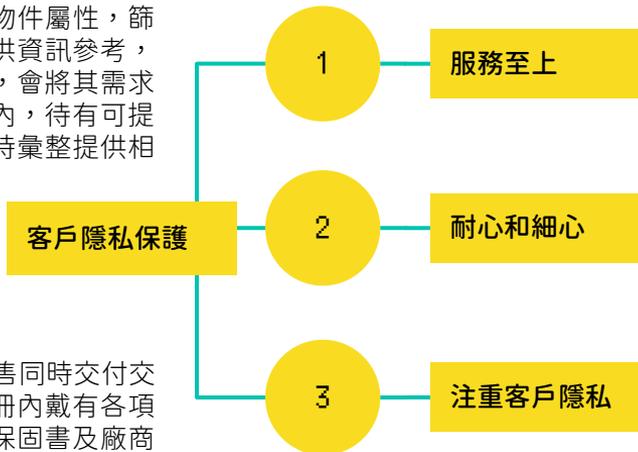
## 2. 租售保障

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。

## 3. 售後服務

龍邦於物業出售同時交付交屋手冊給客戶，手冊內戴有各項設備之操作說明、保固書及廠商連絡電話，社區管理櫃檯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。

龍邦秉持誠信原則，視保護客戶隱私為最高原則，展現在以下面向：



我們秉持服務至上的精神，提供客戶各種管道聯繫我們。

我們秉持著耐心和細心，聆聽客戶的問題，並竭盡所能地提供協助。

- 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。
- 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。
- 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。

**目標：**評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊。

**客戶保護申訴機制：**對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。並建立合約管理機制，落實承辦人員依循合約管理機制，保障個資，維護交易安全。

**目標達成率：**2022年末洩漏客戶個資，2023年維持零個資事件。

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 環境續航

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 環境續航

<b>節能減碳 對公司的意義</b>	降低碳排放量的同時，可降低對環境的損害，減少空氣污染與環境成本；同樣地，也在降低水電用量的同時減少營運成本。
<b>目標</b>	節能1%、溫室氣體排放減少1%。
<b>當年度 執行專案</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1)辦公室空調溫度調整 26°C，減少過分排碳。</li> <li>(2)推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。</li> <li>(3)推動使用回收紙。</li> <li>(4)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。每年乙次</li> <li>(5)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。</li> <li>(6)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。</li> </ol>
<b>負責部門 與申訴機制</b>	管理部 管理部專人電子信箱 ( <a href="mailto:hr.lb@longbon.com.tw">hr.lb@longbon.com.tw</a> )
<b>評估機制/成果</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1)2022年度之用水量，較2021年度減少136度，節水達9.1%，每人人均用水量減少5.7度，突顯同仁省水之績效。</li> <li>(2)2022年度總用電度數為54,653度，相較2021年度減少用電達1,756度，節電相較2021年度達3.1%，人均用電量減少達73度。</li> </ol>

## 5.1 綠色永續

## 5.1.1 環保宣言

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。

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

#### 【節能減碳】

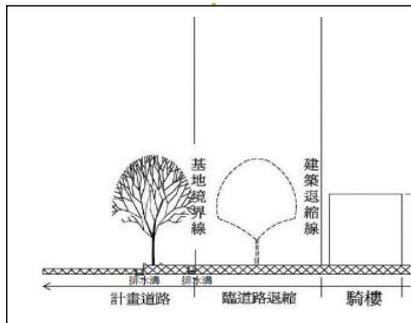
- 辦公室空調溫度調整 26°C，減少過分排碳。
- 物業規劃導入綠建築之設計思維。

#### 【減廢- 垃圾分類】

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 推動使用回收紙
- 自備環保碗筷，減少生活垃圾量。

#### 【緊急應變教育訓練】

- 對可能發生和因應所發生之偶發事件及緊急狀況，透過有效的緊急應變計畫與程序，迅速處理事件，以防止或減輕緊急事件對本公司及其週邊人員傷害、財產損失及環境的影響。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。
- 參與大樓的消防演練。



## 5.1.2用水、用電、日常管理措施

### 2022年概況

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2022年度之用水量，明顯較2021年度減少136度，節水達9.1%，每人人均用水量減少5.7度，凸顯同仁省水之績效。

2022年度總用電度數為54,653度，相較2021年度減少用電達1,756度，節電相較2021年度達3.1%，人均用電量減少達73度。

### 水、電度數統計表

項目/年度	2021	2022
用水量(度數)	1,497	1,361
水-二氧化碳排放量(kg)	241	219
人均用水量(度/每人)	62.4	56.7
用電量(度數)	56,409	54,653
電-二氧化碳排放量(kg)	28,712	27,818
人均用電量(度/每人)	2,350	2,277

\*2021年度水排放係數為0.161公斤CO<sub>2</sub>/度；

\*2021年度電排放係數為0.509公斤CO<sub>2</sub>/度

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

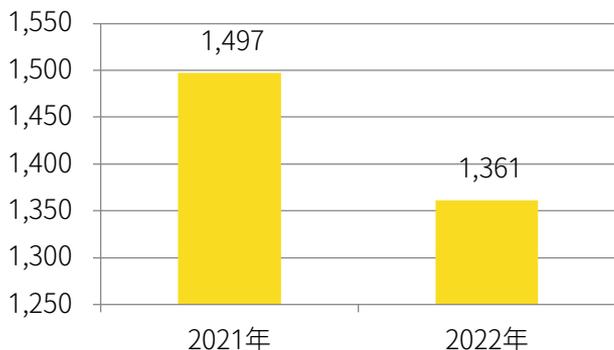
關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

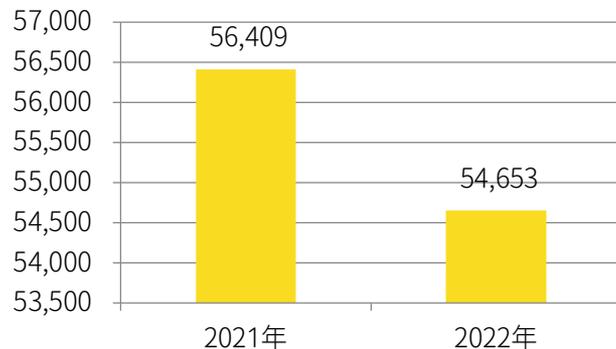
附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

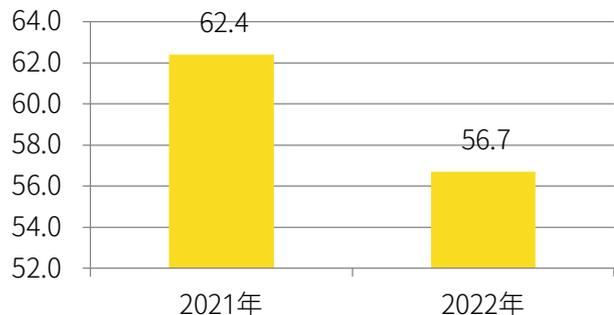
### 用水量(度數)



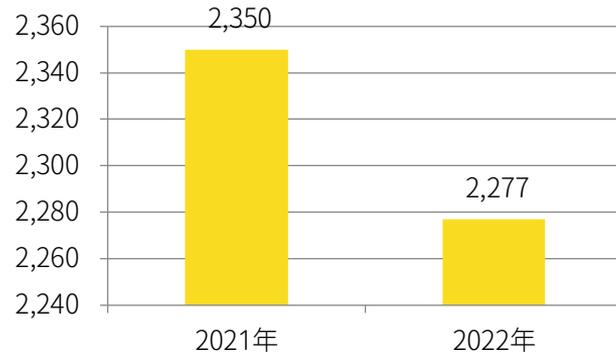
### 用電量(度數)



### 人均用水量(度/每人)



### 人均用電量(度/每人)



### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 水、電日常管理措施

### 節約能源管理

- ▶ 汰換老舊電梯，並採分層控制以減少電力耗能支出。
- ▶ 辦公區域內全面進行節能空調管理，冷氣溫控面板統一設定不低於26度，並宣導夏季以外季節不開空調，環保又健康。2018年度起已全面設定為26度。
- ▶ 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。每年乙次。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

### 水資源管理

- ▶ 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。
- ▶ 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。本公司雖僅有辦公室活動，生活用水量不多，透過日常推廣節水意識，開展節水促進活動，如閉關節水日，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。
- ▶ 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。

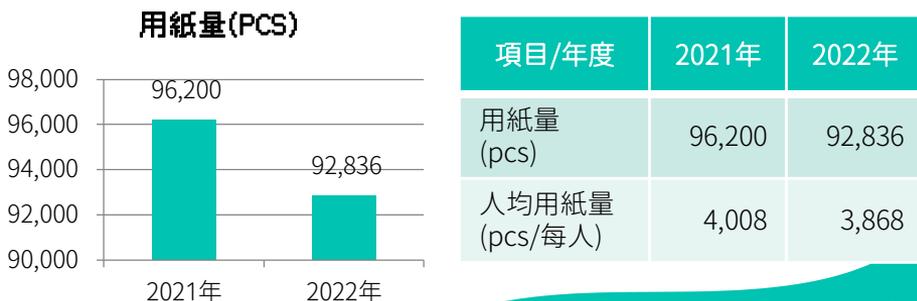
### 照明設備節能管理

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

### 資源再利用 落實無紙化

- ▶ 龍邦致力於降低各項資源之消耗，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，例如：辦公室用紙優先使用回收紙，紙張更要求須雙面使用，使地球資源能永續利用。
- ▶ 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。
- ▶ 廢資訊設備、碳粉匣等由廠商統一回收。
- ▶ 鼓勵員工使用再生紙或可以回收利用的紙張產品，同時透過回收紙漿、廢物紙等再生產的方式，推行環保理念，讓回收紙張的迴圈利用更臻完美。

### 實際用紙量統計表



永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

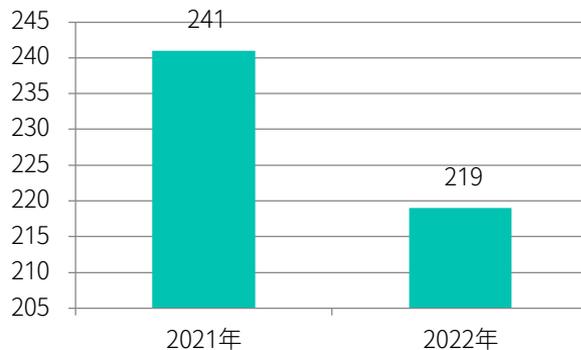
5.1.3 自主推動溫室氣體盤查

溫室氣體排放估算

- 溫室氣體造成氣候異常是全球共同面臨的重要環境問題，龍邦雖非能源使用大戶，仍依據每月總用電度數及用水度數自主進行溫室氣體排放量換算概估，以便瞭解現況趨勢提早因應。
- 2022年度總用電度數為54,653度，與能源局公告之最新CO2電力排放係數0.509kg CO2e/kWh進行估算，本公司用電產生二氧化碳排放量為27,818公斤；2022年度總用水量為1,361度，與能源局公告之最新CO2水排放係數0.161kg CO2e/度進行估算，用水產生之二氧化碳排放量為219公斤，整體總公司之間接二氧化碳排放量為28,037公斤，未來將持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。2022年碳排密集度為1,159.08公斤/人。



水-二氧化碳排放量(kg)



電-二氧化碳排放量(kg)



## 5.1.4 綠建築專案

「綠建築」的概念，最早出現在一九七二年聯合國的斯德哥爾摩會議，最基本的定義就是「在建築生命週期的各階段，用最節約能源、最利用資源與最少廢棄物產生的方式來營造安全、健康、舒適、效率、環保及低環境負荷的居住空間，並達到人、建築與環境共生共榮且可持續發展之目標」。爲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。

### 本案綠建築預計達成指標



#### 綠化量指標

本案於基地周圍四圍分別種植原生及綠蔭濃密之灌木與草皮，因基地開發後地勢向內收成一圈小綠帶基地，因此設定綠化量約4m，灌木種植土壤深度大於1m，灌木種植土壤深度大於0.5m，草花種植土壤深度大於0.3m。



#### 日常節能指標

本案公共服務空間與店舖空間採用超節能冷氣變頻冷機VRF室外機冷氣機，空調系統節能效率EAC達0.52，本案傢俱與裝修之節能材料與合理空間配置。



#### 水資源指標

本案全面使用低水標章之衛生器具，設置雨水貯集裝置，作為各種外部空間綠化灌溉澆灌之用。



#### 基地保水指標

本案於基地圍牆外設置雨水溝渠，以增加雨水滲透成質，位於圍牆地層與人工地層之中樑上方設置花台，並不敷穴層不草花等，透過花園土壤與水之滲透過濾後作為灌溉澆灌之用。



#### 室內環境指標

本案建築師採用BIM等數位製圖，可見光透視率為32%，並實施綠二星級，全樓採自然採光90%以上樓層光深至3m以內之自然採光量，以及內接到自然風空調節，一年以上採光時間則光源均有助能光譜及燈管等設備，室內部分表面裝修材料使用綠建材。



#### 污水垃圾改善指標

本案將生活廢水進行水質淨化，再排至公共排水溝，設置垃圾中轉專用空間，並定期執行清洗及衛生消毒，設置資源垃圾處理再利用。

### 專案概述

莒光段四小段57-2地號等34筆土地  
區域：臺北市萬華區  
地號：莒光段四小段57-2地號等34筆土地  
基地位置：臺北市西園路二段  
實施者：龍邦國際興業股份有限公司  
設計單位：林尚毅建築師事務所  
規劃單位：園皓都市規劃有限公司  
建築規劃：地下5層、地上12~15層  
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、日常節能外殼熱傳導節約能源材質，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。

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 5.2 氣候相關財務揭露

近年全球因為氣候變遷劇烈造成企業在營運面臨許多挑戰，龍邦對於天災風險、法律風險及環境風險等皆依循風險管理机制進行控管，同時省思我們為善盡永續發展所作的努力是否足夠。

龍邦關注全球氣候變遷之趨勢與國際應變方向，參考氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》在企業重要報告中揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，並致力於對氣候相關風險調適與減緩工作，永續發展委員會持續進行氣候風險分析與管控，提高龍邦應對風險能力，加強企業韌性。

氣候變遷造成極端氣候越發頻繁，隨著全球環保意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，龍邦瞭解若不積極進行能源相關管理，可能面臨支出成本增高，以及衝擊環境等負面影響。為持續落實友善環境，進行節能減碳相關管理，以降低成本風險，並提高龍邦在永續議題上之競爭力。在順應國際趨勢下，將規劃溫室氣體盤查，預計於2026年完成母公司碳盤查，並同時將數據於永續報告書呈現。

## 氣候變遷管理架構

治理	本公司為實踐企業社會責任，由永續發展委員會負責統籌公司治理、環境保護、氣候變遷和勞工相關等議題，並定期召開環境、社會與治理會議，再由主任委員向高階管理階層報告管理系統的執行績效及所需的改進建議。每年定期向董事會呈報當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。
策略	將氣候相關風險與機會之短、中、長期區間定義，設定「1-3年」為短期、「4-10年」為中長期，並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性，共五大類別。
風險管理	1. 鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險(共4項)與潛在可能機會(共1項) 2. 依據各單位提供之三項風險因素進行討論，後選定高風險與機會，連結短、中、長期關鍵氣候風險指標，透過量化或質化的方式進行財務衝擊評估，再訂定相關因應策略及設定關鍵氣候目標。
指標與目標	1. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等 (相關成果請見報告書第三章)，以追求永續發展的願景。 2. 於2026年完成溫室氣體盤查

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 氣候變遷風險鑑別

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，龍邦為了解面臨的風險規模，由永續發展委員會主任委員與永續發展委員會主管以會議方式整合出氣候變遷風險。以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的。以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。

類型	議題	氣候相關風險	潛在財務風險	風險對策
轉型風險	政策和法規	建築與能源效率的法規政策規範 溫室氣體排放定價提高	為符合規範而採用特定的原物料造成營運成本增加。 違反法規可能導致面臨罰款或訴訟。 配合法規整合產品服務而增加營業收入。	密切關注相關的政策和法規，加強與政府之間的溝通和合作，及早調整業務流程和營運方向，以符合相關法規和政策的要求，包括排放標準和報告要求等等。
	技術	原物料上漲 以低碳商品替代現有產品及服務之相關轉型成本	原物料上漲使利潤降低。 配合低碳材料及所使用建築技術使營運成本增加。 推出綠建築建築，提升能源效益。	考量氣候變化對其供應鏈和基礎設施的影響，多樣化供應商和儲備關鍵資源，開發符合市場需求的新產品和服務，以應對市場變化。
	市場	消費者對環保產品和服務的需求喜好不確定	未能掌握市場資訊使營收獲利減少。 改變產品及服務模式營收增加。	推廣可持續發展的產品，如綠建築和綠色服務。 建立可持續的品牌形象，以增強消費者和投資者對其可持續性承諾的信任。
實體風險	立即性	颱風、水旱災、火災	營建產品損毀使營運成本增加。	制定應急計劃，以減少災害對業務營運的影響，如備有備用發電機和儲存充足的緊急物資。 投資於風險管理和保險，減輕災害造成的損失。
	長期性	平均溫度上升	用電量增加使營運成本及碳排放量增加。 推動綠建築及節能減碳措施使能源效益提升。	推廣綠建築，促進可持續發展和綠色經濟的發展。
機會	資源效率	資源短缺，可能會使公司的供應鏈產生負面影響	資源短缺將伴隨產品提供延遲或短缺，使獲利減少。	公司應多樣化供應商和儲備關鍵資源，以減少其對資源的依賴。 投資於可持續發展和綠色技術，以提高其生產和供應鏈的效率。
	能源來源	能源供應的不穩定	資源短缺將伴隨資源價格上漲，使營運成本增加。	使用可再生能源來減少其對非可再生能源的依賴。 與其他企業和利益相關者合作，以促進可再生能源的發展和使用。



董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 社會共榮

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 社會共榮

## 6.1 員工概況

### 6.1.1 人權保障

龍邦尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

#### 執行方針

- 在我們的營運中融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利以及發展的尊重。
- 提供安全與健康且零騷擾的工作環境。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等。
- 禁用童工。
- 禁止強迫勞動。
- 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的勞動權利。
- 恪守所有適用的薪資及工時法規。
- 按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 營造樂於溝通的環境，並建立開放型管理模式。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 提供包括匿名舉報方式在內等多元的開放式對話管道，讓供應商及其他等利益關係人得以向龍邦公司回饋意見或舉報疑似違規行爲。

### 6.1.2 員工統計

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100%皆屬當地員工，包括高階主管(協理級含以上)4人。

為符合法令規範，並使公司員工自願或非自願離職之作業程序有所依循，除落實工作及資產交接之完善外，並確保公司資訊安全，訂有員工「離職管理辦法」以為依循。

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，減少離職率

龍邦2022年度組織穩定發展，新進員工共7人，全體員工24人，年度整體新進比率達29%，女性員工佔比為62.5%；女性高階主管佔比為50%。

龍邦2022年離職率趨穩定，年度總離職員工人數10人，整體年度離職率達42%

註：龍邦員工均為正式聘僱(不定期契約且全職類型)員工；龍邦2021年有聘用5名非員工之顧問及承攬人員型態，2022年則有1名顧問。

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

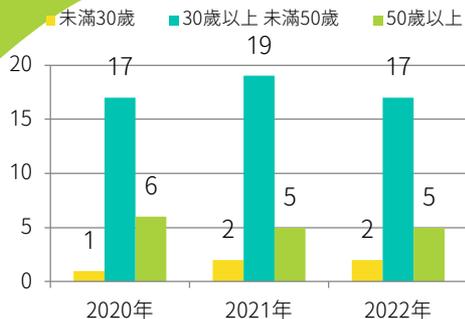
附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

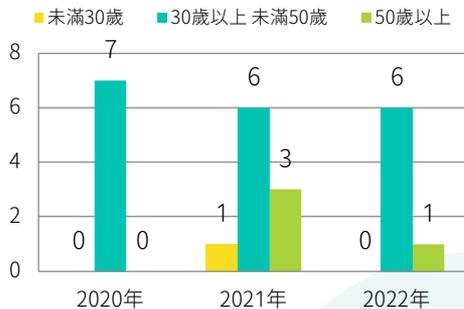
附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

年齡分布圖

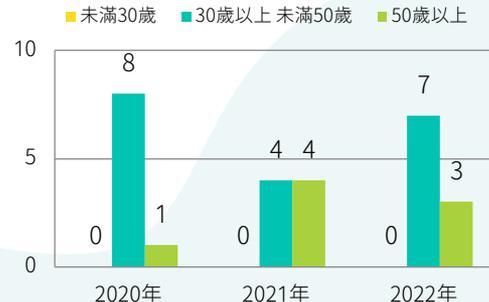
員工年齡分布圖(單位:人次)



新進員工年齡分布圖(單位:人次)

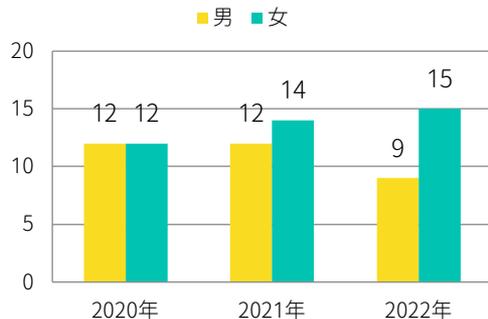


員工離職年齡分布圖(單位:人次)



性別分布圖

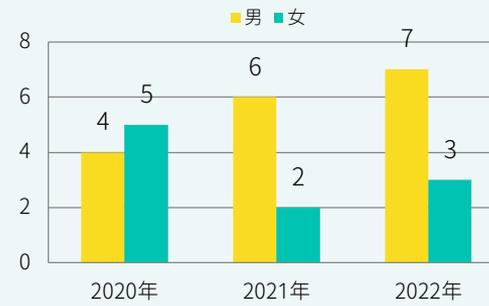
員工性別分布圖(單位:人次)



新進員工性別分布圖(單位:人次)



員工離職性別分布圖(單位:人次)



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 6.2 適才適任

## 6.2.1 薪酬福利

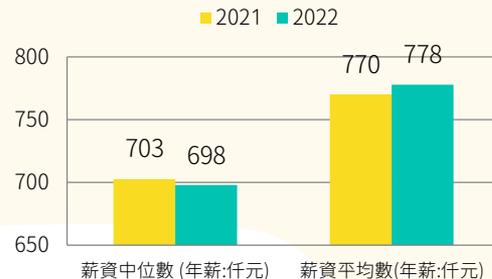
薪酬福利 對龍邦的重要性	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
負責部門 與申訴機制	管理部 管理部專人電子信箱 ( <a href="mailto:hr.lb@longbon.com.tw">hr.lb@longbon.com.tw</a> )
政策/承諾	政策：『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是永大努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。 承諾：為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以個人能力與績效表現為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
未來目標	每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
當年度投入資源	1.招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2.薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。
評估機制	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數維持前一年水準。

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潜力的重要工具，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，2022年全體同仁皆有接受年度考核。

此外為呈現公司薪資透明化，我們揭露非主管之正職人員之薪資水準如下：

年度/項目	總人數 (排除經理人)	薪資中位數 (年薪:千元)	薪資平均數 (年薪:千元)
2021	20	703	770
2022	20	698	778

薪資水準分佈圖



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

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，作為薪資核絃之重要依據外，並符合「勞動基準法」最低薪資之規範。本公司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之1.27倍。的辦公環境外，也重視每位同仁之家庭認同，務使每位員工經理人之薪酬悉經「薪資報酬委員會」審議，以符合法令、公平性及市場競爭力。

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、舒適和公平皆能安心發揮專長，與公司一同成長。

龍邦福利事項如下：

- 社會保險：勞保、健保、退休金
- 團體保險：人壽保險、醫療保險、意外險、癌症險
- 福利補助：急難救助、婚喪喜慶補助、生育補助、子女教育補助
- 節慶禮品：生日賀禮
- 休假制度：特別休假、各項法定休假日、休息日、例假日、同仁訂婚喜慶假
- 康樂活動：聚餐、家庭日補助
- 其他：優於法規要求的員工健康檢查項目、尾牙、旺年會

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。

## 6.2.2 人才培育

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。2020-2022年度訓練成效統計如下表：

項目(單位:小時)/年度	2020	2021	2022
每名員工訓練平均時數	8.96	1.73	3.25
女性員工平均訓練時數	14.75	2.79	5.2
男性員工平均訓練時數	3.17	0.5	0

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

訓練成效分佈圖(單位:小時)

■ 每名員工訓練平均時數 ■ 女性員工平均訓練時數  
■ 男性員工平均訓練時數



## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 6.2.3 勞資溝通

龍邦對於勞資溝通非常重視，我們制定了以下措施來確保勞資關係良好：

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。

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，2022年度重大議題包括資訊新知(虛擬貨幣/手機中毒/資訊安全)、EXCEL運用及法令遵循事務宣導。

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2022年無勞資爭議、歧視事件、人權問題與性騷擾事件發生。期以公正、公平方式處理勞資與員工關係，2023年度持續以“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。

## 6.3 職業安全

### 職業安全 對公司的意義

健全的勞動力與國家發展息息相關，而職業安全衛生管理良窳影響勞工作業安全與健康及勞動力的供給，也是企業永續經營的要因之一，因此世界各國對於職業安全衛生管理要求漸趨嚴格，公司落實良好職業安全衛生管理，希冀攜手同仁及協力人員，共同維護安全工作環境。

### 目標

維持零重大職災

### 當年度 執行專案

除遵守職安法規之要求外，並實施同仁健康檢查，提升同仁工作安全、促進健康照護。

### 負責部門 與申訴機制

管理部  
管理部專人電子信箱 ([hr.lb@longbon.com.tw](mailto:hr.lb@longbon.com.tw))

### 評估機制/成果

2022年未發生重大職災。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 職場健康安全照顧

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，保持環境的清清新舒適，減少員工疾病和傳染病的發生，特別是在防止新冠肺炎等傳染病的傳播方面採取必要的預防措施。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；2022年龍邦為“0”職災，未來職場安全也會持續朝向“0”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。2022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。

### 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。

## 新冠的防治作為

龍邦在面臨新冠肺炎疫情的發展，已建立緊急應變機制，針對疫情採取相應的應對措施如下：

1. 及時瞭解疫情資訊，制定應對策略等。
2. 提供員工必要的防護用品，例如口罩、酒精及快篩等，並定期進行消毒工作。
3. 推行員工健康狀況監控，每日進行體溫檢測，並嚴格控制外來人員進入公司。
4. 加強網路安全，提供遠端辦公的能力，以降低員工感染風險。
5. 加強員工消毒知識宣傳，提醒員工注意個人衛生，例如勤洗手、保持社交距離等。
6. 落實員工假期管理制度，鼓勵員工及時就醫，並進行隔離和治療，提高公司員工的健康水平和整體防疫能力。

## 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。

## 6.4 公益活動

龍邦在謀求利潤及公司永續經營的同時，我們持續用心於社區回饋，也鼓勵員工關注教育事業，作為公司的“青年志願者”，為留心兒童和貧困地區的學生提供幫助。

龍邦也透過人道捐助、贊助新台幣50萬元予財團法人台大景福基金會、弱勢關懷及慈善活動之參與，期許達成共榮社會。

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 附錄

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

# 附錄

## 關於本報告書

歡迎閱覽龍邦國際興業股份有限公司（以下簡稱龍邦）發行的永續報告書，落實永續發展一直是龍邦在企業經營的重要使命及承諾，龍邦期望透過本報告書呈現公開化及透明化的資訊，讓社會大眾及利害關係人瞭解龍邦在永續績效的策略及作法，並展現2022年於企業永續經營的目標下，強化公司治理、保障股東權益、實踐綠色環境、重視員工照顧及參與公益活動等諸多面向所作的努力及成果，實踐履行永續發展之決心。

### 報告書範疇

本報告書內容主要揭露自2022年1月1日至2022年12月31日期間在公司治理、環境保護及社會關懷之管理作法及績效數據。為揭露數據之完整呈現，報告內容如涉及不同年度，將另行在報告內文說明。

### 撰寫依據

本報告書係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布的GRI永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫，同時符合「上市公司編製及申報永續報告書作業辦法」、氣候相關財務揭露建議(TCFD)、永續會計準則(SASB)之要求，並在文末附錄揭露GRI內容索引、TCFD、SASB供利害關係人參照。

本報告書乃龍邦自行編撰，未經外部機構查證，亦未有重編資訊情形，本報告書所揭露的財務數據係經由外部會計師依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)查核簽證，並與龍邦年報揭露之個體財務數據一致；環境及社會面數據則由龍邦內部各權責部門以國際通用標準指標為計算基礎自行統計換算彙整，經由部門主管確認數據之正確性後，再由永續發展委員會主任委員審核，確認報告書完整涵蓋重大主題。

最後，龍邦亦依循法規要求建立永續報告書編製及驗證之作業程序，透過內部審查方式雙重確保ESG報告書資訊的正確性。

### 發行頻率

這是龍邦發行的第三本報告書，未來每年發行一次，完整之報告書可於龍邦公司官網下載。

前次發行時間：2019年6月。

本次發行時間：2023年9月

下一次發行時間：2024年6月

### 聯絡我們

對於本報告書內容如果有任何建議或指教，歡迎與我們聯絡。

龍邦國際興業股份有限公司-永續發展委員會

總公司：臺北市中正區忠孝西路一段50號9樓

電話：02-2375-6595 分機8905

E-mail：esg@longbon.com.tw

公司網址：http://www.longbon.com.tw/

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 附錄1 GRI內容索引

★為重大主題

使用聲明		龍邦已依循GRI準則報導2022年1月1日至12月31日期間的内容			
使用的GRI		GRI 1：基礎 2021			
適用的GRI行業準則		無適用GRI行業準則			
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	龍邦簡介/公司基本資料	06/07	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	56	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	56	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	56	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	56	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	龍邦簡介/公司基本資料	06/07	
	2-7	員工	6.1.2員工統計	49	
	2-8	非員工的工作者	6.1.2員工統計	49	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	25	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	利害關係人議合/永續發展委員會 3.1.1董事會	17/12 /25	
	2-13	衝擊管理的負責人	利害關係人議合/永續發展委員會	17/12	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人議合/永續發展委員會	17/12	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	25	

## ★為重大主題

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>					
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	25	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會/薪資報酬委員會	28	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會/薪資報酬委員會	28	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定/薪酬屬公司保密範圍
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
	2-23	政策承諾	3.3風險管理 4.2.1供應鏈管理 6.1.1人權保障	31/36 /49	
	2-24	納入政策承諾	4.2.1供應鏈管理 6.1.1人權保障	36/49	
	2-25	補救負面衝擊的程序	-	-	不適用/當年度未發生
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	-	-	不適用/當年度未發生
	2-27	法規遵循	3.1.4法規遵循	30	
	2-28	公協會的會員資格	龍邦簡介/參與外部協會	06/08	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合/2.2利害關係人溝通	17/18	
	2-30	團體協約	-	-	不適用/公司未與員工簽署團協

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## ★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
<b>GRI3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合/2.3鑑別重大主題	17/19	
	3-2	重大主題列表	利害關係人議合/2.3鑑別重大主題	17/19	
<b>經濟面</b>					
<b>★營運績效</b>					
GRI3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1營運績效首頁	35	
GRI201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1營運績效	35	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2氣候相關財務揭露	47	
<b>市場地位</b>					
GRI202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1薪酬福利	51	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2員工統計	49	
<b>★倫理誠信</b>					
GRI3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2倫理誠信	30	
自訂重大主題	誠信-1	當年度未有違反誠信事件	3.2倫理誠信	30	
<b>★資安/個資防護</b>					
GRI3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4資訊安全首頁	32	
自訂重大主題	資安-1	當年度未發生資安事件	3.4資訊安全	32	

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
<b>★客戶服務</b>					
GRI3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.2客戶服務首頁	37	
自訂重大主題	客服-1	當年度客戶抱怨/申訴控制在10件以下	4.2.2客戶服務	37	
<b>環境面</b>					
<b>★能源</b>					
GRI202：市場地位 2016	3-3	重大主題管理	5.1綠色永續首頁	40	
GRI302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1.3自主推動溫室氣體盤查	44	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	不適用/此數據尚未進行統計
	302-3	能源密集度	5.1.1環保宣言	40	
	302-4	減少能源消耗	5.1.3自主推動溫室氣體盤查	44	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用/此數據尚未進行統計
<b>水與放流水</b>					
GRI303：水與放流水 2018	303-3	取水量	5.1.1環保宣言	40	
<b>★排放</b>					
GRI3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1綠色永續首頁	40	

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

### 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

### 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

### 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

### 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

### 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

### 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

### 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## ★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
<b>GRI 202：市場地位 2016</b>	3-3	重大主題管理	5.1綠色永續首頁	40	
<b>GRI 305：排放 2016</b>	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	-	-	不適用/目前尚未統計該數據
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1.3自主推動溫室氣體盤查	44	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	不適用/目前尚未統計該數據
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.1.3自主推動溫室氣體盤查	44	
	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	不適用/目前尚未統計該數據
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	不適用/公司無排放相關物質
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	不適用/公司無排放相關物質
<b>社會面</b>					
<b>★勞雇關係</b>					
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6.2.1薪酬福利首頁	51	
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>	401-1	新進員工和離職員工	6.1.2員工統計	49	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2.1薪酬福利	51	
	401-3	育嬰假	-	-	不適用/當年度未有員工申請育嬰留停

## ★為重大主題

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
GRI401: 勞 雇關係 2016	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工 工人數、非擔任主管職務之全時員工 薪資平均數及中位數，及前三者與前 一年度之差異	6.2.1 薪酬福利	51	
		<b>勞/資關係</b>			
GRI402: 勞/ 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.2.3 勞資溝通	53	
<b>★職業安全衛生</b>					
GRI3: 重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3職業安全首頁	53	
	403-1	職業安全衛生管理系統	6.3職業安全	53	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.3職業安全	53	
	403-3	職業健康服務	6.3職業安全	53	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮 商與溝通	6.3職業安全	53	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3職業安全	53	
	403-6	工作者健康促進	-	-	不適用/當年度 無此活動數據
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	6.3職業安全	53	
GRI403: 職 業安全衛生 2018管理方 針	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作 者	6.3職業安全	53	
	403-9	職業傷害	6.3職業安全	53	
	403-10	職業病	6.3職業安全	53	

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

### ★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
<b>訓練與教育</b>					
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2.2人才培育	52	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2.1薪酬福利	51	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1董事會 6.1.2員工統計	25/49	
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2.1供應鏈管理	36	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.2客戶服務首頁	37	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2.2客戶服務	37	

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 附錄2 永續會計準則

SASB行業分類：基礎建設/房地產

主題	指標代碼	揭露項目	作為	對應章節
能源管理	IF-RE-130a.1	按物業類型劃分能源耗用範圍佔總樓面面積的百分比(%)	龍邦能源耗用範圍為100%	-
	IF-RE-130a.2	按物業類型劃分(1)總能源消耗(2)用電百分比(3)可再生能源百分比	龍邦用電來源皆為台電，目前尚未取用綠電。請參考報告書5.1綠色永續章節	5.1綠色永續章節
	IF-RE-130a.3	按物業類型劃分能源消耗量與同期百分比變化及其數據覆蓋範圍	請參考報告書5.1綠色永續章節	5.1綠色永續章節
	IF-RE-130a.4	按物業類型劃分(1)具能源評級的物業項目百分比(2)具ENERGY STAR評級的物業項目百分比	此為美國認證系統，台灣不適用	-
	IF-RE-130a.5	說明如何將能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中	不適用	-
水資源管理	IF-RE-140a.1	(1)取水數據範圍佔總建築面積百分比(2)按物業類型劃分，取自水資源壓力區的水源佔總建築面積的百分比	龍邦用水數據涵蓋率為100%，皆未處於高水資源壓力地區	5.1綠色永續章節
	IF-RE-140a.2	(1)物業項目按數據覆蓋範圍的總取水量(2)按物業類型劃分，取自水資源壓力區的百分比	請參考報告書5.1綠色永續章節	5.1綠色永續章節
	IF-RE-140a.3	按物業類型劃分，取水量與同期百分比的變化及其數據覆蓋範圍	請參考報告書5.1綠色永續章節	5.1綠色永續章節
	IF-RE-140a.4	描述水資源風險管理，並論述減輕該風險的策略和實務	請參考報告書5.1綠色永續章節	5.1綠色永續章節
租戶對永續發展影響之管理	IF-RE-410a.1	按物業類型劃分，(1)包含收回成本條款以促進資源效益相關的資金改善的新約百分比(2)相關的出租樓面面積	不適用	-
	IF-RE-410a.2	按物業類型劃分，租戶被獨立計量或分攤計量(1)電網用電量百分比(2)取水量百分比	不適用	-
	IF-RE-410a.3	說明量度、推動和改善租戶可持續發展影響的方針	不適用	-
氣候變遷之適應	IF-RE-450a.1	按物業類型劃分，位於100年洪泛區的物業面積	不適用	-
	IF-RE-450a.2	說明氣候變遷風險分析、系統性投資組合暴露的程度及減緩風險的策略	請參考報告書5.2氣候變遷相關揭露章節	5.2氣候變遷相關財務揭露

董事長的話

ESG績效

龍邦簡介

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

IF-RE-000.A	資產數目(按物業類型劃分)	龍邦公司名下共有3筆商業用大樓、一般住宅3筆及車位95個。
IF-RE-000.B	可出租樓面積(按物業類型劃分)	商業用大樓可出租樓面積約為8,923.52平方公尺；一般住宅可出租樓面積約為1,268.89；另包含車位95個。
IF-RE-000.C	間接管理資產的百分比(按物業類型劃分)	間接管理資產的百分比為0%。
IF-RE-000.D	平均出租率(按物業類型劃分)	商業用大樓平均出租率為69.36%；一般住宅平均出租率為32.78%；車位平均出租率為93.68%。

## 永續藍圖

1.1 永續發展委員會

1.2 永續發展目標

## 利害關係人

2.1 確認利害關係人

2.2 利害關係人溝通

2.3 鑑別重大主題

## 責任治理

3.1 公司治理實務

3.2 倫理誠信

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

## 永續開發

4.1 營運績效

4.2 價值鏈管理

## 環境續航

5.1 綠色永續

5.2 氣候相關財務揭露

## 社會共榮

6.1 員工概況

6.2 適才適任

6.3 職業安全

6.4 公益活動

## 附錄

關於本報告書

附錄1 GRI內容索引

附錄2 永續會計準則

附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

## 附錄3 上市櫃公司氣候相關資訊

依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第4條之1  
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。 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)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 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。 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。 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。	請參考報告書5.2氣候變遷相關財務揭露章節。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 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。	目前碳定價及碳交易標準未明確，故目前無相關規劃。
9. 溫室氣體盤查及確信情形(另填於1-1)。	規劃於2026年進行溫室氣體盤查，屆時將於此揭露

## 本公司基本資料

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業

 母公司個體盤查     合併財務報告子公司盤查

 資本額50億元以上未達100億元之公司

 母公司個體確信     合併財務報告子公司確信

 資本額未達50億元之公司

本公司依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，並於2027年完成對子公司盤查；同時應於2028年完成個體公司查證，2029年完成對子公司的查證。



LONG BON

龍邦國際興業股份有限公司  
100台北市中正區忠孝西路一段50號9樓  
+886 2 23756595

<http://www.longbon.com.tw/>