

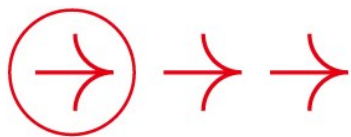
2025

永續報告書

ESG Report

山富旅遊
richmond tours

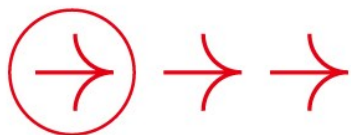




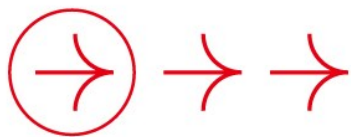
目錄

內容

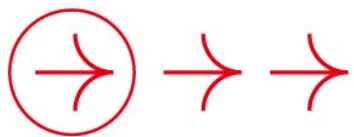
1、 關於本報告書	6
1.01 經營者的話	6
1.02 關於本公司	7
1.03 報告書資訊	8
2、 永續經營	12
2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	13
3、 利害關係人與重大主題	20
3.01 利害關係人議合	20



3.02	決定重大主題的流程	23
3.03	重大主題列表	29
3.04	重大議題之管理	30
4、	治理面	33
4.01	經濟績效	33
4.02	誠信經營	34
4.03	溝通管道及申訴機制	35
4.04	風險管理	36
4.05	資訊安全	39
4.06	參與各類社團組織	39
4.07	產品管理	42
5、	社會面	44
5.01	人力發展	44



6、 環境面	49
6.01 氣候變遷	49
6.02 溫室氣體管理	51
7、 附錄.....	56
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	56
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	69

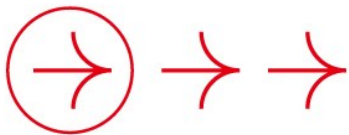


1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1 關於本報告書

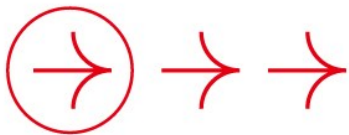


1、關於本報告書

1.01 經營者的話

山富深知，企業的長期價值奠基於環境的永續與員工的共榮。今年我們在 ESG (環境、社會、治理) 三大面向皆取得了具體且深遠的進展：

1. **綠色旅遊與環境永續 (E)：**山富致力於綠色旅遊的推動與實踐。本年度我們不僅榮獲台灣「銀級綠色旅遊標章」，更是台灣少數以「國外行程」獲得綠色認證的旅行社，包含韓國、瑞士、斯里蘭卡等地的系列團皆有符合嚴格的綠色標章規範的行程產品。同時，內部營運也透過數位化平台達成了高標準的綠色辦公與無紙化作業。這不僅履行了我們對地球的企業社會責任，更大幅提升了我們在爭取外商及大型企業客戶 (具備嚴格 ESG 採購規範) 時的得標率與競爭優勢。
2. **啟動員工持股信託，共築幸福企業 (S & G)：**在以「人」為核心的旅遊服務業，優秀的團隊與人才是驅動品牌前進的最強引擎，也是企業最重要的資產。為深化 ESG 策略並落實公司治理，本公司於 2025 年 11 月正式攜手元大銀行開辦「員工持股信託」制度。透過員工每月自願提撥與公司相對提撥獎勵金的機制，協助同仁強化退休第三支柱，並定期投資山富旅遊股票。我們堅信，企業的永續發展必須建立在與員工共享成果的基礎之上。此制度不僅將員工從「受雇者」轉變為「共享經營成果的夥伴」，更有效凝聚了團隊向心力。這項具體行動將帶來強大的「留才與攬才」效應，進而提升營運績效，穩定股權結構，真正為員工、股東及公司創造共榮共好的三贏局面。



1.02 關於本公司

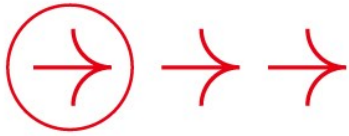
1. 公司簡介

山富國際旅行社股份有限公司成立於 1988 年，主要提供國內外團體旅遊、國內外航空機票、自由行機加酒、郵輪假期、企業員工旅遊與商務差旅、以及代辦簽證和全球訂房等全方位旅遊產品與服務。總部位於台灣台北市。

山富旅遊深耕台灣旅遊市場超過 30 年，於 2020 年正式於櫃買中心掛牌上櫃。公司秉持「專業、優質、誠信」的經營理念，並積極導入數位科技，開發 ERP 系統與 B2B/B2C 線上即時訂位平台，實現旅遊產品的自動化與即時化交易。除台北總部外，於全台（如台中、高雄等地區）設有多個服務據點，為一般大眾、企業客戶以及同業夥伴提供最完善的旅遊解決方案。

2. 價值鏈簡介

山富旅遊身為旅行業者，扮演的是「旅遊資源整合者與分銷商」的角色。其價值鏈主要由上游的各類旅遊元件供應商、中游的山富本身（產品包裝與數位平台），以及下游的同業夥伴與終端消費者組成。

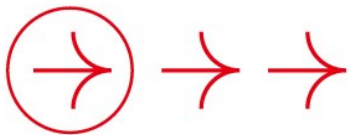


公司簡介

公司名稱	山富國際旅行社股份有限公司 (Richmond International Travel Service Co., Ltd.)
公司型態	股份有限公司 (中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司，股票代號：2743)
組織創立時間	1988 年 5 月 25 日
總部位置	台灣台北市
產業類別	旅行業
主要產品及服務	國內外團體旅遊、機票與自由行、郵輪旅遊、企業差旅、全球訂房、各國簽證代辦及票券銷售。
實收資本額	468,152 仟元
淨銷售額	6,715,294 仟元
員工人數	384 人

1.03 報告書資訊

本章節旨在說明山富國際旅行社股份有限公司 (以下簡稱「山富」或「本公司」) 2025 年度永續報告書 (以下簡稱「本報告書」) 之編製基礎、範疇及相關資訊，以利害關係人清晰理解本報告書之內容。



1.03.1 編製依據

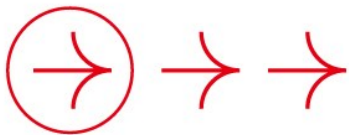
本報告書依循全球公認之永續報告框架進行編製，以確保資訊揭露的完整性、可比較性與透明度。主要參考及遵循之規範如下：
全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 通用準則 2021 年版（GRI Universal Standards 2021）。
臺灣證券交易所股份有限公司「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之相關規範。
相關 GRI 準則內容索引，請詳見本報告書附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

報告期間：本報告書揭露期間為西元 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司年度財務報告期間一致。為確保資訊的完整性與前後期可比較性，部分數據或績效說明可能追溯至過往年度，我們將於相關章節中另行註明。
發行頻率：山富旅遊以年度為基礎，定期發行永續報告書。本年度報告書之發行日期為西元 2026 年 8 月。
資訊取得：最新及歷年報告書皆公布於本公司官方網站之利害關係人專區，供各界參閱。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書以山富國際旅行社股份有限公司為報告主體，揭露範圍涵蓋台灣地區所有營運據點，包含台北總公司及全台各地分公司之營運活動。
報告書中各項績效數據之蒐集與揭露，原則上皆以此範疇為準。若特定主題或指標的報導邊界有所不同（例如，部分數據僅涵蓋總公司），將於該章節內文或圖表中另行說明。



1.03.4 資訊重編

2025 年山富國際旅行社股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

為確保資訊揭露之即時性與內部資源的有效運用，本年度永續報告書未經獨立第三方機構進行外部查證或確信。

我們承諾所有揭露資訊均力求詳實與準確。未來，本公司將持續評估導入外部確信之可行性，以強化報告書之公信力。

1.03.6 永續報告之責任單位

山富旅遊歡迎所有利害關係人給予我們回饋與建議，您的寶貴意見是我們持續進步的動力。若您對本報告書內容有任何疑問或指教，請透過以下管道與我們聯繫：

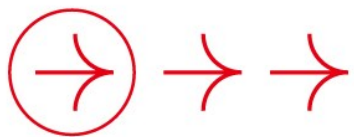
負責單位：發言人

聯絡人：李慶良 副總經理

聯絡電話：(02) 7734-9628

電子郵件信箱：investor-relations@richmond.com.tw

公司地址：台北市中山區南京東路二段 85 號 4 樓

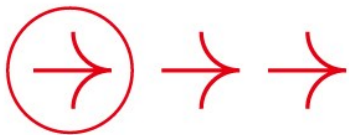


2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2 永續經營



2、永續經營

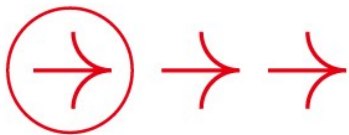
2.01 永續發展策略

自 1988 年成立以來，「良心與責任」始終是山富穩健經營的基石。在觀光產業的價值鏈中，山富扮演著「產業的關鍵整合者」角色。這個位置賦予我們獨特的影響力，也讓我們肩負起引領產業邁向永續的重責大任。我們不單是行程的規劃者，更是永續理念的傳遞者與實踐者。我們深刻理解，每一次的旅程，都與地球的資源緊密相連。因此，我們將永續 DNA 植入營運的每一個環節：

- 在供應鏈管理上，我們不僅評估價格與品質，更將 ESG (環境、社會、公司治理) 標準納入供應商的選擇標準。我們優先與同樣重視環保、支持在地社區、善待員工的航空公司、飯店與景點合作，共同打造一條「責任供應鏈」。這不僅是道德的選擇，更是降低營運風險、提升品牌韌性的策略性投資。
- 在產品設計與客戶溝通上，我們致力於推動「綠色旅遊」。從領隊出發前溫馨提醒旅客自備盥洗用品，到行程中安排對環境友善的體驗，我們邀請每一位山富的旅客，成為負責任的旅行家。我們相信，真正的美好旅程，是在滿足探索渴望的同時，也能守護我們共同的家園。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構



本公司設置永續發展推動小組，下設公司治理組、永續環境組、社會公益組及永續資訊揭露組，並訂定「IC-MR-963 永續發展推動小組組織規程」及「IC-MR-964 永續資訊管理作業程序」，並由陳宣融董事處理。

2.02.2 運作情形

本公司相當重視營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，在營運會議等當中會視風險程度提出，以因應各項永續發展之課題與挑戰。

2.03 董事會及功能性委員會

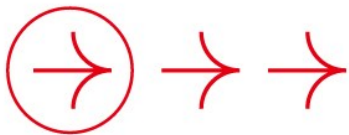
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展推動小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的



衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展推動小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展推動小組彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展推動小組各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組檢核資料，而後由主任委員辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

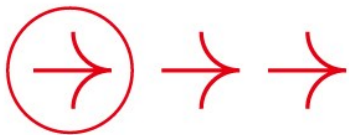
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至提名委員會及董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。



二、企業內部控制之監督：設置審計委員會及風險委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；另設置風險管理委員會於高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

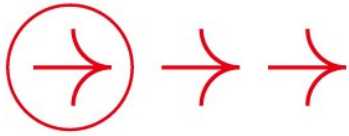
三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 51 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，高於法規建議 6 小時。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/12/10	ESG 的川普效應與永續治理	3 小時
論壇/研討會	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時



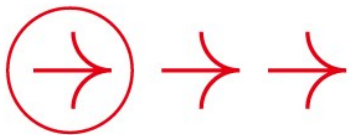
2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日，由 8 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 12.5%。個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 7-9 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	25%
	51 歲(含)以上	75%



2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 4 次董事常會及 3 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

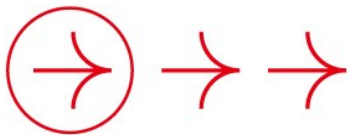
本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 8 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2025 年股東會年報第 7 頁至第 9 頁。

2.03.2.5 薪酬政策



1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、特支費等，係依所擔任之職位及所承擔的責任，依據本公司「人事管理規則」及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，由薪資報酬委員會除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

2. 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

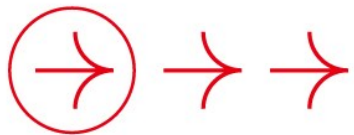
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 100：0。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 95%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 25 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位，男女比例為 100：0。本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 6 次會議，整體出席率為 95.83%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 20 頁。



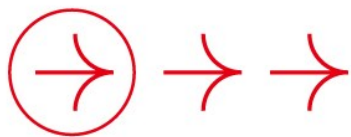
3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3 利害關係人與重大主題



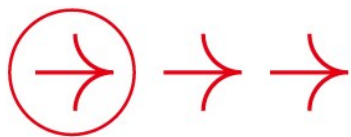
3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

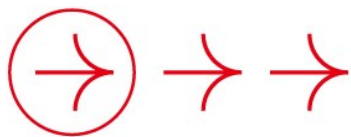
本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 之五大原則 (依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力)，鑑別出主要的四大利害關係人類別，分別為：股東 / 投資人、客戶 / 旅客、員工、供應商 / 合作夥伴。我們透過常態性的溝通機制，與其維持良好互動。

各利害關係人溝通機制及關注議題

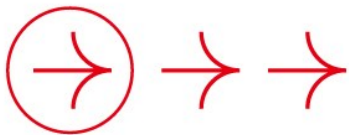
利害關係人	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位
股東 / 投資人	股東常會、法人說明會、公司年報、 公開資訊觀測站、公司官網投資人專區	每季/每年	1. 健全的董事會結構與有效的公司治理機制 2. 公司營運的長期獲利能力與穩健的財務績效 3. 有效的風險管理策略，以應對產業變動(如地緣政治、 疫情) 4. 對外資訊揭露的透明度與即時性 5. 將 ESG(環境、社會、治理)整合於公司核心營運策略 中	財務部



			6. 在氣候變遷下，公司發展永續旅遊的策略與機會 7. 良好的人才吸引與留任機制	
客戶 / 旅客	客戶服務專線、官方網站及社群平台、 旅遊滿意度問卷、領隊直接溝通	每天	1. 旅遊行程資訊透明、價格合理 2. 保護個人訂購資料，不遭外洩或濫用 3. 提供多元、便捷的申訴或客服管道 4. 保障旅行過程中的人身安全與健康 5. 提供高品質、符合期待的旅遊服務與體驗 6. 行程安排尊重並維護旅遊目的地的文化 7. 旅行社推廣綠色旅遊或環保概念 (如自備盥洗用品) 8. 行程規劃能為地方社區帶來正面經濟效益	客服部
員工	定期部門會議、員工意見信箱、 績效面談與發展計畫、教育訓練課程、 職工福利委員會	每天	1. 公司具備誠信經營的文化與透明的溝通管道 2. 公司具備健全的風險管理制度 (如疫情應變) 3. 提供具競爭力且公平的薪資福利與績效考核制度 4. 重視員工的職業安全與身心健康 (特別是外勤/領隊) 5. 提供完善的教育訓練與多元的職涯發展機會遊產品 6. 打造性別平等、無歧視的友善工作環境	人資、 各部門、 福委會



			7. 公司內部推動節能減碳、垃圾分類等環保措施 8. 公司開發或推廣對環境友善的綠色旅遊產品	
供應商 / 合作夥伴	供應商評鑑與稽核、採購合約、定期會議與訪視、產業交流活動	每年	1. 具備公平、透明的供應商遴選與合作條款 2. 合作流程順暢，溝通管道有效且即時 3. 遵守合約精神，維持誠信的夥伴關係 4. 具備穩健的財務與風險控管能力 5. 共同維護旅客在途中的安全與服務品質 6. 山富旅遊要求或鼓勵其供應鏈夥伴符合永續標準 7. 雙方能共同開發或推動對環境、社會友善的永續旅遊產品	商品部



3.02 決定重大主題的流程

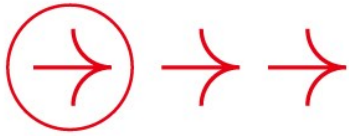
為確保本報告書能精準回應利害關係人的期望，並聚焦於對公司營運具實質影響的議題，我們依循 GRI 準則的指引，建立了一套嚴謹的重大主題鑑別流程，共分為三個步驟：

步驟一：鑑別相關主題 蒐集與旅遊產業相關的永續議題，議題來源包含國內外永續發展趨勢、GRI 準則、同業標竿分析、內部風險評估會議，以及前述利害關係人日常溝通中所關注的議題，彙整出一份涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向的候選議題清單。

步驟二：議題分析與排序（重大性矩陣分析）我們透過「重大主題問卷」，邀請內外部利害關係人針對候選議題進行評分，並由公司 ESG 永續發展委員會成員進行內部評估，從以下兩個維度進行排序：

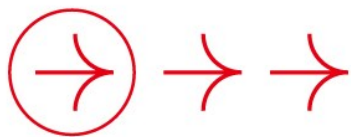
Y 軸（縱軸）- 對利害關係人的影響程度：根據各利害關係人問卷的加權平均分數，評估各項議題對其決策與評估的重要性。

X 軸（橫軸）- 對山富營運的衝擊程度：由內部高階主管與 ESG 委員會，從機會與風險兩個層面，評估各項議題對公司營運、財務、策略及聲譽的衝擊程度。

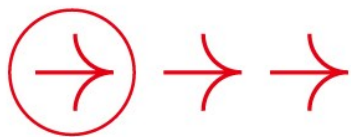


重大議題對營運衝擊之量化分數

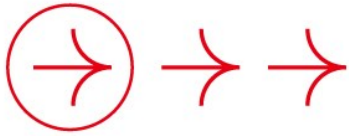
利害關係人類別	議題	對營運衝擊分數 (1-5 分)	利害人重視程度 (重大性分析問券平均得分)
A. 旅客/顧客	1. 旅遊行程資訊透明、價格合理	5	4.83
	2. 保護個人訂購資料，不遭外洩或濫用	5	4.87
	3. 提供多元、便捷的申訴或客服管道	3	4.77
	4. 保障旅行過程中的人身安全與健康	5	4.88
	5. 提供高品質、符合期待的旅遊服務與體驗	5	4.84
	6. 行程安排尊重並維護旅遊目的地的文化	3	4.84
	7. 旅行社推廣綠色旅遊或環保概念	2	4.59



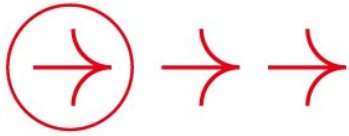
利害關係人類別	議題	對營運衝擊分數 (1-5 分)	利害人重視程度 (重大性分析問券平均得分)
	8. 行程規劃能為地方社區帶來正面經濟效益	2	4.58
B. 員工	1. 公司具備誠信經營的文化與透明的溝通管道	5	4.57
	公司具備健全的風險管理制度 (如疫情應變)	5	4.6
	2. 提供具競爭力且公平的薪資福利與績效考核制度	5	4.47
	3. 重視員工的職業安全與身心健康 (特別是外勤/領隊)	5	4.5
	4. 提供完善的教育訓練與多元的職涯發展機會	3	4.45
	5. 公司開發或推廣對環境友善的綠色旅遊產品	2	4.61
	打造性別平等、無歧視的友善工作環境	4	4.64



利害關係人類別	議題	對營運衝擊分數 (1-5 分)	利害人重視程度 (重大性分析問券平均得分)
	公司內部推動節能減碳、垃圾分類等環保措施	1	4.6
C. 供應商/合作夥伴	1. 具備公平、透明的供應商遴選與誠信夥伴關係	5	4.89
	合作流程順暢，溝通管道有效且即時	5	4.87
	遵守合約精神，維持誠信的夥伴關係	5	4.89
	具備穩健的財務與風險控管能力	5	4.87
	2. 共同維護旅客在途中的安全與服務品質	5	4.89
	山富旅遊要求或鼓勵其供應鏈夥伴符合永續標準	4	4.91
	3. 要求或鼓勵供應鏈夥伴符合永續標準	3	4.89

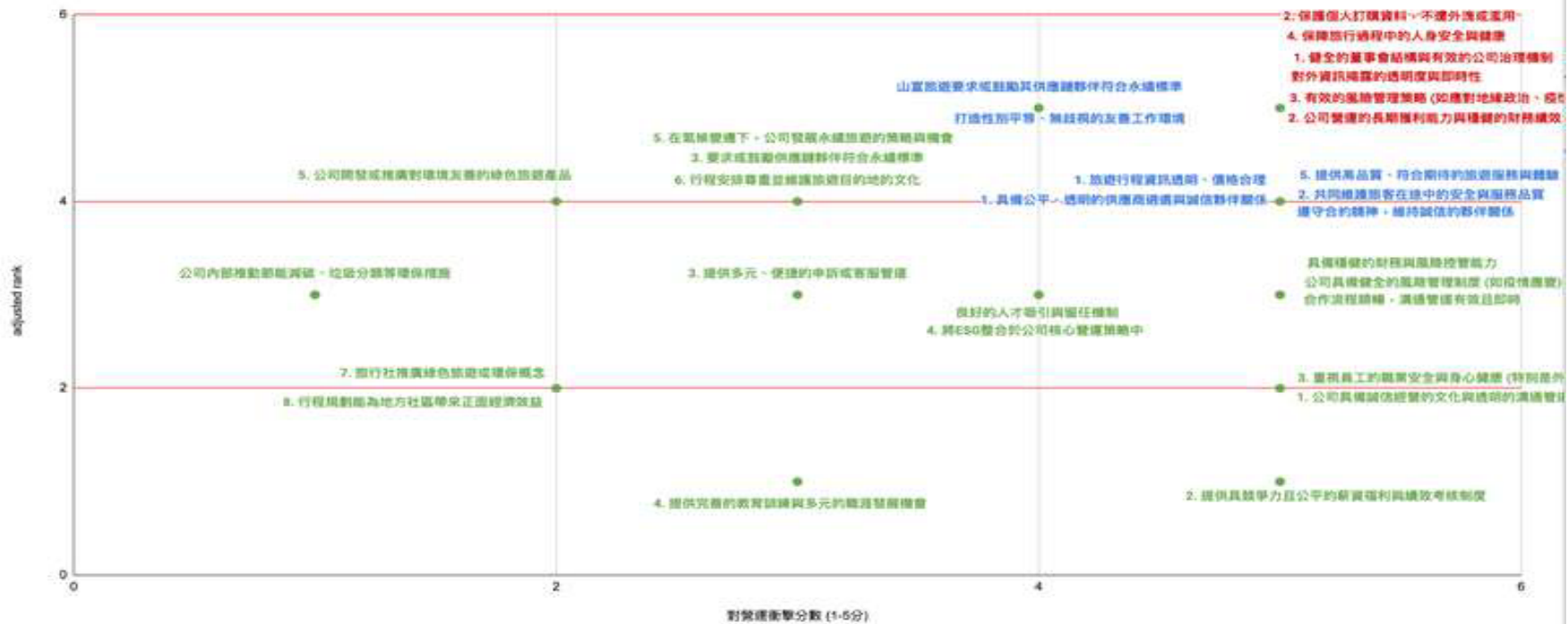


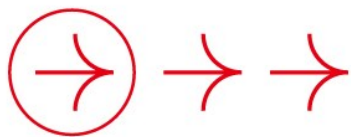
利害關係人類別	議題	對營運衝擊分數 (1-5 分)	利害人重視程度 (重大性分析問券平均得分)
D. 股東/投資人	1. 健全的董事會結構與有效的公司治理機制	5	5
	2. 公司營運的長期獲利能力與穩健的財務績效	5	5
	3. 有效的風險管理策略 (如應對地緣政治、疫情)	5	5
	4. 將 ESG 整合於公司核心營運策略中	4	4.75
	5. 在氣候變遷下，公司發展永續旅遊的策略與機會	4	4.75
	對外資訊揭露的透明度與即時性	5	5
	良好的人才吸引與留任機制	4	4.75



步驟三：繪製與確認重大主題 將所有議題的(X, Y)座標繪製於「重大主題矩陣圖」上。落在圖中右上角「高度重大主題區」的議題，即為利害關係人高度關注且對公司營運具高度衝擊的主題，經 ESG 永續發展委員會審核確認後，正式列為本年度之重大主題。

重大性矩陣分析

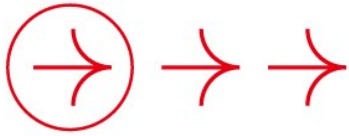




3.03 重大主題列表

經由系統性的鑑別流程，本公司確認 2025 年度共 11 項重大主題。下表詳列各主題所對應之永續面向（治理 G、環境 E、社會 S），以及與該主題最為相關的主要利害關係人。

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
旅遊安全與健康	旅遊安全與健康	無變動
健全的董事會結構與有效的公司治理機制	健全的董事會結構與有效的公司治理機制	無變動
客戶隱私與資訊安全	客戶隱私與資訊安全	無變動
有效的風險管理策略 (如應對地緣政治、疫情)	有效的風險管理策略 (如應對地緣政治、疫情)	無變動
公司營運的長期獲利能力與穩健的財務績效	公司營運的長期獲利能力與穩健的財務績效	無變動
提供高品質、符合期待的旅遊服務與體驗	提供高品質、符合期待的旅遊服務與體驗	無變動
山富旅遊要求或鼓勵其供應鏈夥伴符合永續標準	山富旅遊要求或鼓勵其供應鏈夥伴符合永續標準	無變動
打造性別平等、無歧視的友善工作環境	打造性別平等、無歧視的友善工作環境	無變動
合作流程順暢，溝通管道有效且即時	合作流程順暢，溝通管道有效且即時	無變動
重視員工的職業安全與身心健康 (特別是外勤/領隊)	重視員工的職業安全與身心健康 (特別是外勤/領隊)	無變動

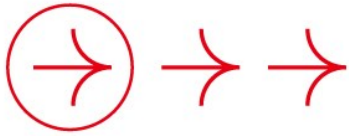


公司具備誠信經營的文化與透明的溝通管道	公司具備誠信經營的文化與透明的溝通管道	無變動
---------------------	---------------------	-----

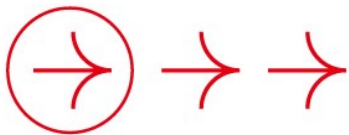
3.04 重大議題之管理

針對上述 8 項重大主題，山富旅遊已建立相對應的管理方針與行動方案，並於本報告書各章節中進行詳細揭露，展現我們對永續承諾的具體實踐。

ESG 面向	重大主題	GRI 準則對應表	對應章節
治理 (G)	公司營運的長期獲利能力與穩健的財務績效	GRI 201: 經濟績效 2016 GRI 205: 反貪腐 2016	4.01 經濟績效
社會 (S)	客戶隱私與資訊安全	GRI 418: 客戶隱私 2016	4.06.2 客戶隱私保護
治理 (G)	永續供應鏈管理	GRI 417: 行銷與標示 2016	4.08.2 行銷與標示
社會 (S)	守護旅客安全與健康	GRI 417: 行銷與標示 2016	4.08.2 行銷與標示
社會 (S)	卓越旅遊服務與品質	GRI 416: 客戶健康與安全 2016 GRI 417: 行銷與標示 2016	4.08.1 顧客健康與安全



		GRI 418: 客戶隱私 2016	
社會 (S)	人才吸引與員工照護	GRI 401: 聘僱 2016 GRI 403: 職業健康與安全 2018 GRI 404: 訓練與教育 2016	5.01.4 員工權益及福利 5.02.1 職業安全及衛生政策
環境 (E)	氣候變遷因應與能源管理	GRI 302: 能源 2016 GRI 305: 排放 2016	6.01 氣候變遷



4.01.經營績效

4.02.誠信經營

4.03.溝通管道及申訴機制

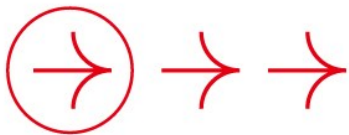
4.04.風險管理

4.05.資訊安全

4.06.參與各類社團組織

4.07.產品管理

4 治理面



4、治理面

4.01 經濟績效

4.01.1 產生及分配的直接經濟價值

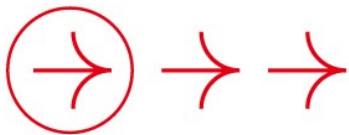
2025 年，本公司總營收為 6,726,161 仟元，全年稅後淨利為 184,681 仟元，每股盈餘為 3.94 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

新台幣仟元

財務表現	
資產總額	2,994,226
債務比例	60.72%
權益比例	39.28%

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫

本公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。2025 年，本公司認列之退休金費用為 10,773 仟元。



4.01.3 取自政府之財務援助

本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

4.02 誠信經營

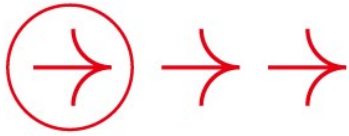
公司已制訂「誠信經營守則」，並於執行業務時向交易對象說明公司誠信經營政策。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，本公司於 104 年 6 月 27 日經股東會決議通過新增「誠信經營守則」與「道德行為準則」，作為建立誠信經營之企業文化及商業活動運作之準則。

誠信經營政策承諾

政策規範	參考文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	臺證治理字第 1080008378 號函	董事會	稽核室	https://www.travel4u.com.tw/investment/investment/integrity/



利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工任用約定書	100%
治理單位及管理階層	每年	稽核報告	100%

4.03 溝通管道及申訴機制

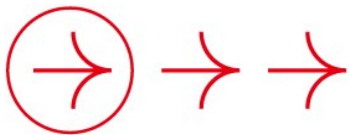
1.獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司對各重大主題相關之申訴機制如下：

檢舉電子信箱：investor-relations@richmond.com.tw

書面檢舉：台北市中山區南京東路二段 85 號 4 樓 山富旅遊 稽核室 收



2.建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了檢舉機制相關內部規章。本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

4.04 風險管理

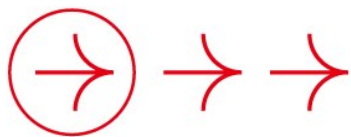
4.04.1 風險管理機制

1. 風險管理機制

本公司訂有「內部控制制度」涵蓋所有營運活動，並落實執行公司內部稽核作業，以加強各單位之監督管理。

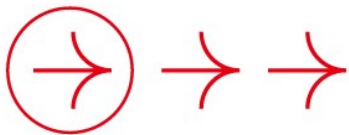
本公司相當重視營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，在營運會議等當中會視風險程度提出，以因應各項永續發展之課題與挑戰。

針對重要危機事件，本公司由統籌處理危機事件之單位或主管，如總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。



2. 風險管理流程

風險辨識	我們已繪製出客戶資料的完整生命週期地圖，從旅客透過官方網站訂購、線下門市報名、傳真刷卡授權，到後續將資料傳遞給航空公司、國內外飯店、在地合作夥伴等環節，均被納入風險鑑別的範圍。
風險評估	我們認知到，資料在傳輸與儲存的過程中，最可能面臨未經授權的存取、洩漏或濫用風險。
風險控制及監督	技術面控管 (Technical Controls)： 網路安全：部署企業級網路防火牆與網頁應用程式防火牆 (WAF)，所有官方網站的連線皆強制採用 HTTPS 加密傳輸，確保資料在傳輸過程中的機密性。 主動防禦：定期進行弱點掃描與滲透測試，主動發掘並修補潛在的系統漏洞。 積極更新：針對有漏洞的版本即時做版本更新，在合適的情況下將系統盡可能的更新到最新版本。 組織與流程面控管 (Organizational & Process Controls)： 資安架構：採用三道式資安架構，作業、合規、內部稽核三層式的資安防禦，確保各單位的資安政策被正確落實。 存取權限：嚴格遵循「最低權限原則 (Principle of Least Privilege)」，員工僅能存取其職務所需之資料，並留下存取紀錄以供備查。 實體文件安全：對於旅客報名表、護照影本等實體文件，規定須存放於指定的上鎖檔案櫃中，並明訂調閱與銷毀的標準作業程序。



風險溝通

稽核室定期針對個資保護相關流程進行查核，確保各項控管措施被確實執行。

3.年度重大風險

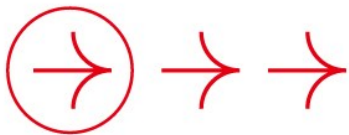
本公司將資安風險項目識別為本年度重大風險，採取的因應方式包含技術面控管 (Technical Controls)及組織與流程面控管 (Organizational & Process Controls)。

4.04.2 法規遵循

本公司 2025 年共發生 1 件重大違反法規事件(罰款金額超過 3 萬元)，屬於金錢制裁事件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	總公司	違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 38 條第 4 項規定	1.工資未完全給付。 2.未依規定給付延長工時工資。 3.未依規定給付特別休假未休日數工資。	錢制金裁	新台幣 9 萬元	已遵循法規改善



罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數 (單位：件)	2025 年度支付金額 (單位：元)
2025 年度發生之罰鍰事件	1	90,000

4.05 資訊安全

4.05.1 資訊安全管理

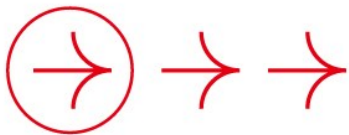
對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資安事件處理單位，如資訊安全委員會擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

4.05.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈客戶隱私保護相關政策辦法供相關單位遵循。

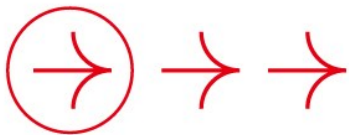
4.06 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。業

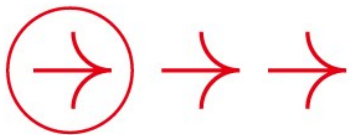


務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
三三企業交流會	贊助會員
台灣上市櫃公司協會	會員
民權扶輪社	社員
台北北區扶輪社	社員
南門扶輪社	社員
彰化縣中小企業協進會	會員
省都扶輪社	社員
社團法人幸福學堂	會員
社團法人彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會	會員
中華民國旅行業品質保障協會	會員
台北市旅行商業同業公會	會員
新北市旅行商業同業公會	會員
桃園市旅行商業同業公會	會員



新竹市旅行商業同業公會	會員
台中市旅行商業同業公會	會員
中區甲種旅行業聯誼會	會員
全國經理人協會	會員
台南市旅行商業同業公會	會員
彰化縣旅行商業同業公會	會員
高雄市旅行商業同業公會	會員
宜蘭縣旅行商業同業公會	會員
新竹市旅行商業同業公會	會員
台中市旅行商業同業公會	會員
中區甲種旅行業聯誼會	會員
全國經理人協會	會員



4.07 產品管理

4.07.1 顧客健康與安全

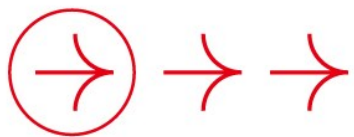
旅客的安全與福祉，是山富旅遊營運的核心基石與最高承諾。我們始終將「安全第一，服務至上」奉為圭臬，此原則深植於企業文化與日常營運的每一環節。雖然我們尚未制定單獨成文的「旅客安全政策」，但已建立一套行之有年、並由高階管理層核可的內部緊急事故應變作業守則。此守則的效力與重要性，透過我們長期穩健的旅客安全紀錄獲得印證。

4.07.2 行銷與標示

2025/9/19 山富旅遊獲得環境部「銀級環保旅行業」標章，此認證代表山富旅遊在多個面向皆符合政府的嚴格標準。認證涵蓋範圍包括：企業環境管理、節能省水措施、一次性產品減量、綠色採購、污染防制及推動綠色行程。

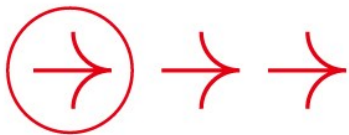
山富旅遊深知航空旅行對環境的影響，並以實際行動展現我們的良心與責任。我們很榮幸地宣布，山富旅遊成為台灣首家購買永續航空燃油（SAF）的旅行社，與德國漢莎航空集團達成合作協議。

為了服務更廣大的客群，我們於 2023 年開始獲得穆斯林友善旅行社認證，山富旅遊深信，旅行是文化交流與理解的橋樑。為了服務更廣大的客群，我們致力於成為穆斯林友善旅行社，特別在行程中針對穆斯林旅客的需求提供。



5.01.人力發展

5 社會面



5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

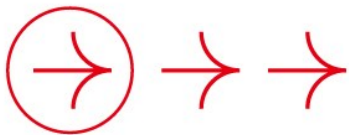
1.人權承諾

本公司參考國際人權相關規範，如聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定公司內部人權相關政策與承諾等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

2.適用範疇

本公司人權承諾適用於承諾適用範疇，如本公司及子公司所有員工。

3.教育訓練



為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。20

4.溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了訂定人權議題申訴流程之辦法，如不法侵害通報管理辦法。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2025 年末發生人權侵害事件。

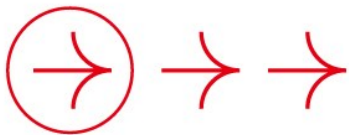
各項政策皆公開揭露於公開資訊平台，如公司官方網站以及永續報告書中。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 384 人，男女性占比分別為 38.54%及 61.46%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 35.71%。本公司近三年聘雇人力並無重大變化。



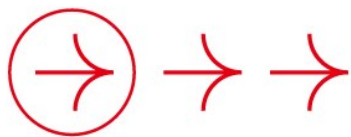
2025 年底員工結構 (單位：人)

員工組成

報告年度	全職員工	兼職員工	全體員工
男性	148	-	148
女性	232	4	236
總人數	380	4	384

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

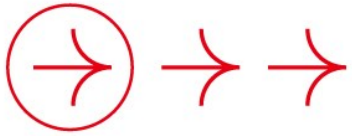


各地區工作者人數

報告年度	全職員工	兼職員工	全體員工
台北	209	4	213
新北	12	-	12
中壢	16	-	16
新竹	16	-	16
台中	61	-	61
彰化	5	-	5
嘉義	2	-	2
台南	14	-	14
高雄	41	-	41
宜蘭	4	-	4

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

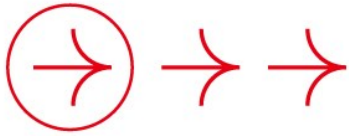
兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。



6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6 環境面



6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

因應氣候的高度不確定性及市場的快速變化，本公司目前研擬將氣候因素納入公司治理和業務策略中，以及時掌握和推估氣候變造成的可能影響。

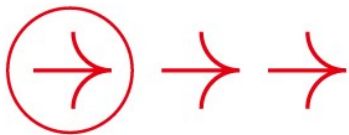
2. 氣候策略

本公司正評估氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司正評估辨識氣候風險及如何整合於整體風險管理制度，以期強化企業體質。

4. 情境分析



本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。其分析情境說明、轉型暨實體風險鑑別結果與採取之因應作為如下所示：

本公司正評估辨識氣候風險及如何整合於整體風險管理制度，以期強化企業體質。

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

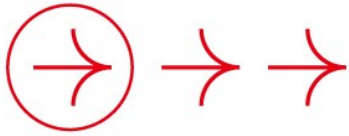
本公司尚在研議氣候相關風險之轉型計畫

(1) 氣候相關目標

本公司尚未設定氣候相關目標。

(2) 內部碳定價

本公司並未使用內部碳定價作為規劃工具。



6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1.溫室氣體管理及減量目標

山富國際旅行社股份有限公司基準年選定方式為固定式基準年，採用本公司首次依 GHG Protocol 標準進行母公司範疇 1~範疇 2 盤查(範疇 3 暫不揭露)；本公司盤查基準年設定為 2026 年。

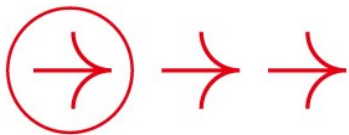
未來年度盤查在發生下列原因，且誤差比例達總排放量之 3%時，必須重新設定基準年並計算其基準年溫室氣體排放量：

(1)報告邊界或組織邊界的結構變化(例如合併、收購或分割)。

(2)計算方法或排放係數的變化。

發現單一或累積的錯誤，且錯誤具實質性。

2.邊界定義及計算原則



為有效管理溫室氣體排放來源，本公司依據 GHG Protocol 標準，設定報告邊界包括直接溫室氣體排放源(範疇 1)與間接溫室氣體排放源(範疇 2、3)；而溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共七種溫室氣體。

本公司溫室氣體排放量計算，主要採用「排放係數法」，其他非燃料項目的計算方式為：

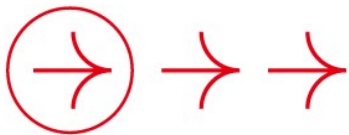
年活動數據×排放係數×GWP

並將所有計算結果轉換為 CO₂e(二氧化碳當量)，單位為公噸。

6.02.2 溫室氣體排放量

直接溫室氣體排放(範疇 1)

針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源進行排放計算，排放源如表所示。



溫室氣體排放源(範疇 1)

排放型式	設施	排放源	排放氣體種類	數據來源
移動	公務車用油	柴油 (移動)、車用汽油-氧化觸媒 (移動)	CH ₄ 、CO ₂ 、N ₂ O	加油發票
逸散	住宅及商業建築冷氣機、化糞池、家用冷凍、冷藏裝備-飲水機、家用冷凍、冷藏裝備-冰箱、冰水主機、公務車冷媒	HFC-134a/R-134a、HFC-32/R-32 二氟甲烷、R-22、R-407C、R-410A、R-600A、化糞池 CH ₄ 排放係數	CH ₄ 、HFCs	HR 系統,車輛冷媒資料/銘牌,銘牌

依據 2025 年度本公司直接排放量(範疇 1)之盤查清冊結果，直接排放量為 28.0228 公噸 CO₂e。

間接溫室氣體排放(範疇 2)

針對本公司輸入能源所產生之間接溫室氣體排放量進行計算，排放源如表所示。

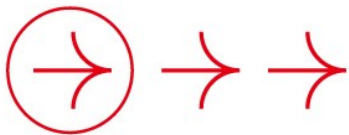


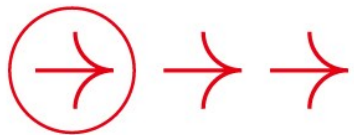
表 3.5-1 溫室氣體排放源(範疇 2)

排放形式	排放源	排放氣體種類	數據來源
外購電力	電力 (2024)	CO2	台電電費單,管委會拆分電費單

依據 2025 年度本公司之間接排放量(範疇 2)之盤查清冊結果，排放量為 239.7236 噸 CO₂e。

間接溫室氣體排放(範疇 3)

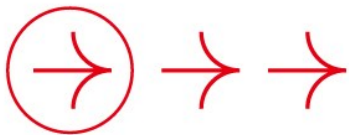
本公司範疇 3 所產生之間接溫室氣體排放量進行計算。2025 年度本公司之間接排放量(範疇 3)不進行揭露。



7.01.附錄一、GRI 內容索引表

7.02.附錄二、氣候相關資訊

7 附錄



7、附錄

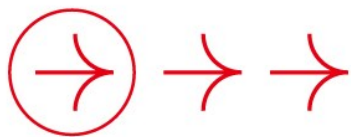
7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

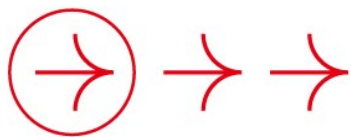
使用聲明	山富已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 內容索引表

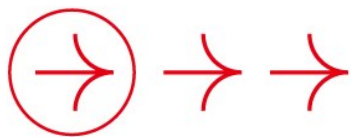
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P.7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	P.9	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	P.9 P.10	



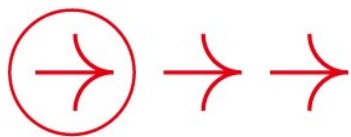
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.10	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.09 供應商管理	P.7	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	P.45	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	NA	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P.12 P.16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.17	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	P.17	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	P.13	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	P.12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	P.13	



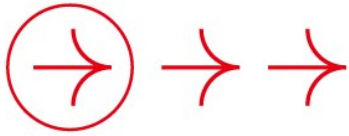
	色			
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.17	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	P.13	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.15	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.14	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.17	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.17	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P.17	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	P.12	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.34 P.44	
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.34 P.44	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
2-27	法規遵循	4.05.2 客戶隱私保護	P.39	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	P.40	



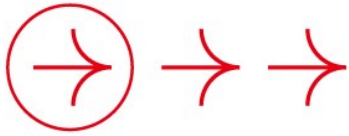
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	P.20	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	NA	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	P.23	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.29	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	P.30	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟 價值	4.01 經濟績效	P.33	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及 其他風險與機會	6.01 氣候變遷	P.49	
201-3	確定給付制義務與其他退休計	4.01 經濟績效	P.33	



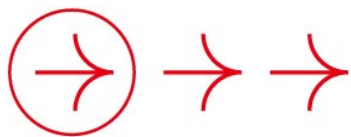
	畫			
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	P.33	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	NA	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層 的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	NA	
GRI 203：間接經濟 衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	NA	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	NA	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比	4.09 供應商管理	NA	



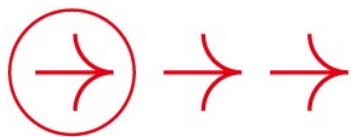
	例			
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
GRI 206：反競爭行為 為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03 溝通管道及申訴機制	P.35	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.02 稅務	NA	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	NA	



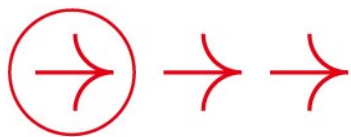
207-3	稅務相關議題之利害關係人議 合與管理	4.02 稅務	NA	
207-4	國別報告	4.02 稅務	NA	
環境面				
GRI 101：生物多樣 性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之 政策	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理	NA	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理	NA	
101-3	獲取與惠益分享	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理	NA	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因 子	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-7	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-8	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
GRI 302：能源 2016				



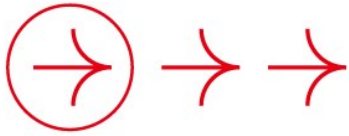
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	NA	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	NA	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	NA	
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	NA	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	NA	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標	NA	
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	NA	
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	NA	
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	NA	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.52	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.52	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.52	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	P.52	



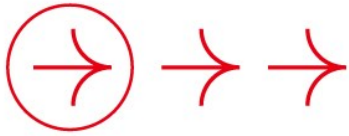
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	P.51	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.52	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	NA	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	NA	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	NA	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	NA	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	NA	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應商管理	NA	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	NA	
社會面				



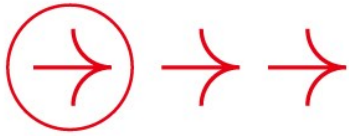
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	NA	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	NA	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	NA	
GRI 403：職業安全 衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	



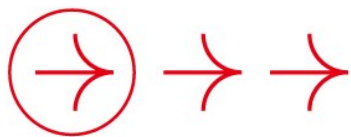
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	NA	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	NA	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	NA	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	NA	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	NA	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	NA	
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	2.03.2.1 成員及多元化	P.16	



		5.01.3 員工多元包容及平等		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	NA	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	NA	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	P.45	
GRI 409 強迫或強制 勞動 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	5.01.1 人權政策與承諾	P.45	
GRI 413：當地社區 2016				



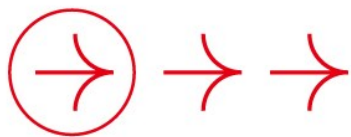
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	NA	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2 當地社區	NA	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應商管理	NA	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	NA	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.07.1 顧客健康與安全	P.42	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.07.1 顧客健康與安全	P.42	
GRI 417：行銷與標示 2016				



417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.07.2 行銷與標示	P.42	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.07.2 行銷與標示	P.42	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.07.2 行銷與標示	P.42	
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	4.05.2 客戶隱私保護	P.39	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	P.49
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)。	6.01 氣候變遷	P.49
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	P.49



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。	6.01 氣候變遷	P.49
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。	6.01 氣候變遷	P.49
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。	6.01 氣候變遷	P.49
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	P.49
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。	6.01 氣候變遷	P.49
9-1-1	年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	P.51
9-1-2	年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	P.51
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	P.51

山富旅遊

richmond tours

www.travel4u.com.tw

2025 ESG Report 永續報告書