

2025 永續報告書

2025
SUSTAINABILITY
REPORT

 **WORLD GYM**
世界健身俱樂部





目錄 CONTENTS

CHAPTER 1 關於世界健身

1.1 經營者的話	04
1.2 關於本公司	05
1.3 產品責任與創新	13
1.4 顧客關係管理	16
1.5 經濟績效	20

CHAPTER 2 實踐永續管理

2.1 永續發展策略	23
------------	----

CHAPTER 3 利害關係人與重大主題

3.1 重大性分析	30
3.2 利害關係人溝通	37

CHAPTER 4 核心當責

4.1 董事會及功能性委員會	40
4.2 誠信經營	44
4.3 風險管理與法律遵循	46
4.4 資訊安全及客戶隱私保護	48
4.5 供應商管理	53

CHAPTER 5 活力共好

5.1 商業與人權	58
5.2 人才留任	65
5.3 人才發展	80
5.4 職場安全與健康	89
5.5 社會關係營造	97

CHAPTER 6 動出永續

6.1 氣候變遷因應與氣候行動	107
6.2 能源及溫室氣體管理	117
6.3 水管理管理	123
6.4 廢棄物管理	125

CHAPTER 7 附錄

7.1 關於本報告書	129
7.2 GRI 指標內容索引表	130
7.3 人力資源相關數據	139
7.4 SASB 指標對照表	141
7.5 上市上櫃公司氣候相關資訊	142
7.6 外部獨立保證聲明	144





CHAPTER

1

關於 世界健身

About World Gym

- 1.1 經營者的話
- 1.2 關於本公司
- 1.3 產品責任與創新
- 1.4 顧客關係管理
- 1.5 經濟績效



1.1 經營者的話

2025年：從區域營運商邁向全球品牌擁有者

2025年標誌著本公司在營運規模與格局上的決定性轉型。繼2024年收購 World Gym International (WGI) 之後，我們在過去一年中致力於整合全球資產，目前管理的營運網絡已橫跨10個國家，共計280個據點。我們的使命已進一步昇華：我們不再僅是單純經營健身中心，而是作為一個頂尖全球智慧財產權 (IP) 的管理者。

穩健的財務表現

我們對營運效率的堅持已轉化為實質成果。2025年，本公司年度累計營收首度突破新台幣100億元大關，創下歷史里程碑。單就第三季而言，營收成長至創紀錄的新台幣28.2億元，較去年同期增長14.1%，每股稅後盈餘 (EPS) 更大幅成長82.5%。這些數據充分證明了我們會員制商業模式的韌性，以及我們維持穩定股利政策的能力。

全球策略佈局

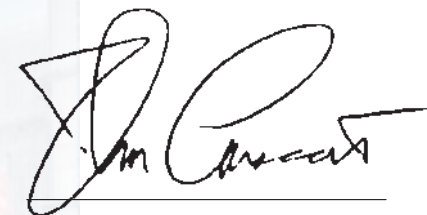
我們的擴張策略保持積極且嚴謹。在台灣市場，我們經營139個據點，專注於透過「高價值、低價格」(HVLP) 模式深耕尚未飽和的地區。在國際市場，我們已成功簽署巴西 (50家據點) 與墨西哥 (30家據點) 的主加盟協議 (MFA)。此外，我們即將於曼谷設立首家旗艦店，正式進軍泰國市場，為東南亞成為我們的「第二主場」奠定基礎。

健康與科技的藍圖

我們正積極將 World Gym 定位於健身與科技的結合。2026年的策略發展藍圖中，包含開發AI驅動的健康管理工具。目前，我們正與領先的醫療機構進行深度洽談，探索建立一個整合生態系統，將健身房的生物標記分析與專業健康監測相結合。雖然這些計畫尚處於合作開發階段，但這代表了我們透過個人化、數據化健康方案來提升會員體驗的長期願景。

追求卓越效率的承諾

對本公司而言，「永續發展」與「營運紀律」相輔相成。透過加速數位轉型 (包括推行線上入會平台)，我們在提升服務效率的同時，亦有效減少資源浪費。我們的目標始終堅定：利用全球品牌影響力帶動獲利成長，並為股東創造長期的投資價值。



World Gym Corporation
世界健身總裁 柯約翰

1.2 關於本公司

隨著健身風氣日益盛行，台灣健身產業呈現多元化發展趨勢。除了大型連鎖健身房穩健擴展外，訴求客製化服務與小班教學的小型健身工作室也快速興起，遍佈各大城市。即便歷經新冠疫情衝擊，仍有許多業者持續看好市場潛力，積極拓展據點，反映出健身市場的高度韌性與成長潛力。

World Gym 作為運動休閒產業的領導品牌，深知「服務即產品」是我們的核心競爭力。因此，除了引進高規格的健身器材，我們亦致力於健身教練與有氧師資的培育，以及多元化課程的開發。我們提供會員專屬的健身運動器材、場地使用及各項有氧運動課程等服務，滿足不同族群的健身需求。為強化專業教學品質與課程創新力，我們分別於2016年及2020年成立「運動部教練訓練中心」及「有氧部有氧訓練中心」，由專職人員設計系統性的培訓制度，並於北、中、南三區設立教練教育訓練據點，提供專業教練課程服務。

此外，我們積極鼓勵內部人才參與課程創編，結合時下運動趨勢及專業設備，將健身、健美、舞蹈、物理治療、樂齡養生等專業領域融入課程內容，進一步豐富課程內容與類型。同時，我們亦提供商標權利金授權予特定國家使用，拓展品牌影響力，並處理包括會員解約、轉點、轉讓等異動手續費事宜，完善整體服務體系。此舉不僅持續精進教練與師資的教學品質，也全面強化會員的運動休閒體驗，體現World Gym對服務品質與創新永續的承諾。更多有關本公司重要發展歷程介紹，請參閱本公司網站/投資人關係專區/公司簡介。

公司名稱	World Gym Corporation 世界健身股份有限公司
總部地址	台中市西屯區市政路402號36樓
主要經營業務	會員制運動健身中心、健身課程
董事長	John Edward Caraccio 柯約翰
實收資本額	新臺幣 1,125,000,000元
公司成立日期	2013年11月21日
上市日期	2024年1月24日
產業類別	運動休閒
股票代號	2762
企業官網	https://www.worldgymtaiwan.com/
2025年來客數(人次)	37,506,380 (SASB活動指標)
2025年客戶停留天數(日)	13,652,322,320

經營理念

自 2024 年 10 月正式併購美國公司 World Gym International (WGI) 及其全球品牌所有權以來，2025 年成為世界健身 (2762) 邁向國際化發展與數位轉型極為關鍵的一年。我們秉持「專業、創新、永續」的經營精神，致力於提供超越期待的健身體驗，並將台灣成功的營運模式輸出全球。我們以「**立足台灣，經營全球，開創 AI 數位健康新紀元**」為核心使命，將經營理念建立在三大戰略支柱之上：

全球領導者的格局

我們在 2025 年展現強勁的國際擴張力道，台灣據點達到 139 家，並簽署墨西哥總加盟協議，積極拓展海外市場。目前全球據點已遍及 10 國、超過 280 家，透過一致的品牌標準與高效管理，致力打造世界健身為全球具影響力的健身品牌。

數位轉型與個人化健康

我們堅信科技是推動永續健康的關鍵力量。不僅帶來產品升級，更實踐了我們對「消費者健康責任」的承諾，使健康管理更加精準且有科學依據。

獲利韌性與多角化經營

2025 年，我們透過多元店型策略，滿足不同族群需求，並擴大 World Gym Shop 零售業務，提供運動營養品與器材，打造健康生態系，為利害關係人創造長期價值。

核心價值－凝聚「贏」的文化，落實對會員與全球品牌的承諾

面對全球市場競爭與轉型挑戰，World Gym始終秉持「執行力」與「會員體驗」為核心價值，並將其貫徹於日常營運與決策中，作為持續優化服務與強化品牌競爭力的基礎。2025年為整合World Gym International(WGI)後的首個完整營運年度，我們更積極透過行動落實企業文化，將價值理念轉化為推動成長的動能。

永不放棄的執行力

於 2025 年在全台成功拓展 11 家新據點，強化服務可及性與市場滲透率，展現團隊在高競爭環境下持續實現擴展計畫的韌性與紀律，確保組織穩健成長。公司並非一味追求規模擴張，而是著重精準落地與效率提升，實踐「贏」的經營哲學。

極致的「美好感受」因子

視顧客滿意為品牌傳遞者，透過細緻的教學服務、正向互動與「神秘客計畫」等方式，優化會員的整體運動體驗，激發正能量與忠誠度，進一步深化與社群的情感連結。

透明治理與科技創新

業務佣金制度的優化、ERP 系統的升級與 World Gym App 應用拓展，全面提升營運效率與顧客互動品質。透過數據化管理，將傳統健身進化為數據驅動的健康管理，推動業務模式轉型，並強化投資人與會員對企業永續發展的信任。

多品牌經營策略與全方位健身服務佈局

World Gym採多品牌經營模式，設立各類型營運據點，提供多元且高品質的健身與運動設施，滿足不同年齡層與多樣化健身需求的族群，讓每位顧客皆能依個人偏好，選擇最適合自身的運動環境。



為主流健身房的「標準款」會所，提供全方位的健身器材、團課與專業教練服務，軟硬體兼備；部分大型場館設有游泳池、籃球場等多元運動場地，符合大多數民眾挑選健身房的需求。



座落於台北精華地段的輕奢「尊爵型」會所，現有台北101店、台北民生店。



根據不同的地點和環境條件而誕生的「旗艦型」會所，規劃特殊運動健身硬體設備，例如：台北大直店游泳池、桃園國強店籃球場、兒童活動區、桃園內壢店壁球室等。



小坪數「精緻型」會所，針對交通便利、節奏快速的都會區，提供高效率、去繁從簡的運動空間，滿足年輕族群與小資族的需求。



「精緻型」會所再進化，升級運動大空間，附設蒸氣室、烤箱。讓消費者把錢花在自己需要的運動器材上的同時，運動後也能放鬆身心。



「概念型」會所，全新導入Studio X高效能心肺團體訓練課程、零售區、AI智能體態檢測、能量飲吧。



主打以科技監測運動細節及提供獨創的心率訓練團體教練課程。

業務策略與營運韌性 - 數據驅動的多元化市場滲透

為強化營運韌性並回應消費者多元化的健身需求，World Gym採取精準展店策略，持續優化據點布局與服務涵蓋性。統計至2025年，台灣據點總數達到139家（含品牌聯營據點），全球據點突破280家。就台灣市場方面，公司依據地區發展潛力及人口結構，精準評估新店設立區位，於北中南主要都會區拓展新據點，並優化原有據點服務內容，以提升整體營運效率與會員體驗，2025年全台成功開設10家全新據點。此外，隨著全球健身市場擴張，公司同步啟動國際拓點計畫，積極評估國際市場之加盟與聯營合作機會，如2025年已正式簽署墨西哥總加盟協議，預計開發50家據點，將台灣經營模式輸出、並由董事會通過設立泰國子公司，正式進軍東南亞，看準該市場高成長潛力強化全球營運佈局。為支援擴展計畫，World Gym將資金用於門市拓展、數位轉型與基礎設施升級，展現公司推動永續成長的資本市場信任與執行決心。

290 CLUBS



TAIWAN	AUSTRALIA	USA	CANADA	EGYPT	THAILAND
139	63	16	24	4	1
BRAZIL	MEXICO	GRAND CAYMAN	GERMANY	COSTA RICA	INDIA
28	12	1	1	1	In Negotiation

2026年營運展望

創新服務與全球擴張並進

2026年策略展望與市場布局，專注於提供高價值健身健康服務，並同步推動海外布局，包含泰國市場展店計畫，以加速全球擴張。

同店營收成長推動

1. 器械皮拉提斯服務導入：規劃於全台分店設置專屬空間，與國際供應商 YR 合作導入專業器械及師資培訓制度，發展付費課程以挹注同店營收成長。
2. 逆齡計劃健康管理平台：結合醫療檢測數據與專業訓練課程，建置可追蹤多項生物指標之健康管理平台，透過定期評估提升會員服務深度與黏著度。

聚焦會員服務強化銷售與行銷

為持續提升會員招募成效，同時善用行銷工具，我們的目標聚焦以下策略，強化優勢、正向迎接市場變化。

1. 潛在客戶開發：運用數位行銷工具支援新據點預售與分店銷售，並結合會籍升級及家庭方案，促進會籍與教練課程銷售。
2. 行銷素材集中管理：透過 DAM 平台整合行銷與品牌素材，提供分店及海外特許經營商共用，以提升內容運用效率與協作一致性。
3. 社群媒體管理：運用社群平台進行品牌溝通，擴大非會員觸及並強化會員續留管理。

外部環境變化之影響與因應措施

因應競爭、法規及總體經濟環境變化，透過市場應變、成本控管、法遵管理及利害關係人溝通機制，維持營運穩定並強化長期發展韌性。

專欄 2025 年 World Gym 關鍵里程碑－全球化與數位轉型元年

2025年是 World Gym積極轉型與深化永續價值的重要里程碑。在全球健身產業快速變動與科技加速創新的背景下，我們積極推動營運模式與服務內涵的全面升級。在追求成長的同時，亦強化組織韌性、善盡企業社會責任，為利害關係人創造長期價值。

2025年初，World Gym積極掌握市場回溫契機，以有史以來最快的速度於 4 個月內完成 8 家新據點開幕，展現我們在供應鏈整合、人才動員與跨部門協作上的高度效率。這一波展店行動，不僅回應消費者對多樣化運動場域的需求，也為當地社區創造就業機會並提升運動參與率。此外，我們於第二季完成台灣子公司設立與資本結構調整，進一步鞏固區域營運中心的角色，為永續治理與營運自主性奠定堅實基礎。

營收方面，2025年全年營運動能穩健成長，反映出品牌信任度與服務多樣性不斷強化。值得一提的是，我們持續優化產品與會員方案，推出更符合新世代生活節奏的「Express 588」快速健身方案，有效拓展年輕與次核心客群，實現健身平權與普及化目標。

在全球化布局方面，2025 年完成與墨西哥市場總代理的簽約，預計將推動當地 50 家據點拓展計畫，展現 World Gym 作為國際連鎖品牌的制度輸出與品牌影響力。

我們亦同步展開健康管理平台開發計畫，運用AI科技新技術，讓會員能更精準掌握個人運動歷程與健康成效，強化整體服務體驗。這些努力反映出我們對科技賦能與顧客價值創造的高度承諾。

展望未來，World Gym將持續以服務創新與組織永續為雙引擎，深化人才培育、強化區域治理，並積極回應環境與社會責任。我們相信，透過全球化視野與在地實踐的融合，World Gym將持續引領健身產業走向更健康、更具包容性與永續性的未來。

2025年獲獎與榮耀



Sports Administration
Ministry of Education
教育部體育署

iSport Sports
Enterprise Certification
運動企業認證 2023-2026



MANAGER today
經理人月刊

The 18th 100 MVP Managers
第18屆100MVP經理人



PwC Taiwan
**PwC.資誠永續發展
服務公司**

PwC CSR Awards
**第9屆資誠永續
影響力獎入選**



Labor Affairs Bureau
Taichung City Government
臺中市政府勞工局

Taichung City Happiness
Workplace Happiness Award
**臺中市幸福職場
推動幸福五星獎**

1.3 產品責任與創新

World Gym以促進大眾健康與安全為核心使命，主要提供會員專業健身器材與運動場館、有氧與團體課程，以及專業教練指導與訓練服務。

2025年，會員服務與教練課程仍為主要營運項目，分別占整體營收約49.27%與48.90%，顯示公司營運高度仰賴與會員日常健康行為及運動安全密切相關之服務內容。

World Gym 透過系統化的場館與設備安全管理、專業教練與師資培訓、納入健康風險控管的課程設計，以及數位與科技輔助的健康管理服務，持續評估並改善主要產品與服務對顧客健康與安全之影響。同時，本公司亦確保場館營運、服務內容、行銷傳播及相關資訊揭露均符合主管機關法規與消費者保護要求，並透過量化指標追蹤安全事件與改善成效，以降低運動傷害風險、提升會員運動體驗，實踐以人為本的健康服務承諾。2025年本公司未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

場館管理

World Gym全台場館均依據法規進行消防、建築、照明、通風等設施定期檢查；針對主管機關發文限期改善項目，各場館均啟動相關改善程序並完成改善，通過率100%，並持續強化日常自主檢查頻率，以確保所有設施儘速達到法規標準，保障會員與員工的使用安全。

針對自主檢查的部分，則每日安排教練於上午執行每兩個小時的定時巡場、及下午每個小時巡場至閉店，巡場標準項目包括所有心肺器材、重訓器材、草皮區器材、放鬆區。如遇器材故障或有安全疑慮時，當下即刻回報營運經理與工務聯絡申請維修，相關報修及封鎖流程由營運部專責處理。2025年器材故障通報8件、客戶意外事故559件；經統計，每百萬客戶傷害發生率為1126.29、每百萬客戶死亡率為2.02。其中，2025年之會員客戶於會場內死亡案件係因該會員個人身體健康因素導致，非肇因於場地瑕疵或工作人員疏失。

教練與師資的專業培訓與健康責任

我們致力於強化自身教育訓練系統，鼓勵教練考取國際證照，並依教練專長規劃分別為W(Weight Training)重量與肌力訓練、F(Function Training)功能性訓練及S(Stretch)提升活動度與動作矯正的「WFS專項分級制度」，促進教練適性發展，搭配先進專業的健身器材，提供會員穩定且精準高效的專業服務。

納入健康風險控管的課程設計

為保障會員在參與運動過程中的健康與安全，World Gym將健康風險控管原則納入課程設計核心，依據不同年齡層、身體機能與健康狀況，發展具備適應性的運動課程與輔助指導機制，如銀髮體適能檢測、孕產婦訓練等，由具備專業知識的教練協助進行低風險、漸進式訓練，減少運動傷害風險並強化核心穩定度。

線上雲端課程

WG Online為World Gym自行開發的訂閱制線上運動教學平台，涵蓋重量訓練、伸展、有氧、瑜珈、心肺訓練、實境團課、舞蹈，及親子樂齡等超過800支多元課程影片，均由World Gym專業團隊一手打造，適用各種運動需求。系統可配對MZ-Switch心率帶，輔助使用者以科學運動出發，打造更有效率的訓練模式。

CRM 系統優化－強化WG APP互動

World Gym自2022年起推出World Gym APP，將健身房應用，如課表與據點查詢、健身房數位入場與毛巾租借、線上預約付費團體課程等，與線上運動課程及個人運動紀錄進行整合，打造適合所有族群使用的全方位健身應用程式。

2025年，我們進一步優化官方APP，強化線上購課平台與個人運動成就系統，讓會員能隨時隨地掌控自己的運動進度，提升品牌黏著度，迄今已累積153萬0,157次下載。



個人化健康管理平台 Health Platform

本公司持續推動AI智能體態檢測應用，提升個人化運動建議精準度。透過CROSSPOINT AI體態分析系統，能夠客觀呈現學員的肌肉失衡與動作補償問題，減少以往僅憑教練經驗與肉眼判斷的誤差，讓教練更有依據的方式，為每位會員量身設計訓練計畫與改善方案。2025年已有68家據點完成該系統的安裝與應用。

2025年，我們正式啟動「健康管理平台」開發計畫，透過先進的掃描儀與穿戴裝置，收集會員的身體組成、代謝數據與生物年齡，再藉由AI演算法，依據數據為會員產出專屬的運動處方與飲食建議，並與World Gym會員APP完成資訊整合，讓會員可隨時追蹤訓練成果。這項舉措為客戶建立長期、數據化的會員健康履歷，大幅提升了會員達成健身目標的成功率，並有效降低運動傷害風險，同時也象徵著World Gym已從傳統健身房，成功轉型為「健康管理服務商」。2025新增約2萬6千名會員註冊AI檢測及使用次數約3萬8千次。

World Gym Shop 建構健康生活零售平台

為滿足會員多元化需求並提升品牌營收動能，World Gym自2023年導入跨足零售模式，以能量蛋白飲品與機能服飾銷售為主，提供會員更多元的服務。2025年，我們調整台灣市場在地化口味偏好及營養需求，推出World Gym自有品牌罐裝蛋白飲品；並加速擴張World Gym Shop零售通路，已於全台多個重要據點（如台北大安、桃園國強、台南西門等）完成零售專區導入。透過「店中店」展店藍圖模式，不僅優化了既有會所的空間使用效率，更讓零售服務隨同全台19家據點的規模優勢迅速擴散。

1.4 顧客關係管理

誠信行銷與消費者權益保障

為維護消費者權益，本公司之會員契約、教練課程契約均使用定型化契約範本。於簽約前，均會由專業之業務人員針對合約內容，包括退費、解約機制等進行詳盡的解說。

本公司對外之行銷文宣，若可能具潛在違反行銷相關法規時，將啟動內部審核機制，由法務相關部門進行審閱把關，避免可能的違法爭議。2025年，本公司無違反行銷傳播相關法規或未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。

客戶意見反映與處理機制

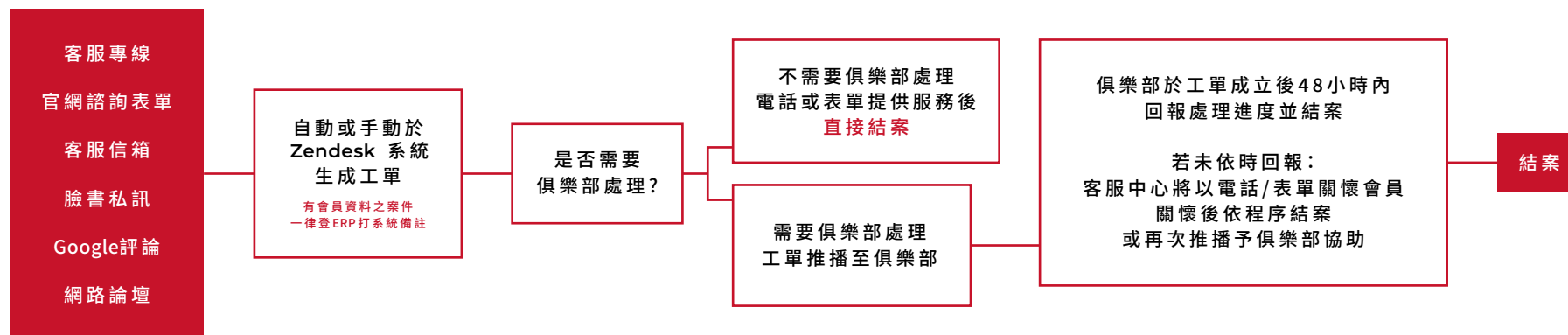
本公司重視客戶權益，相關服務須知、會籍合約問題，可先至本公司網站/客戶服務專區查詢。此外，我們已建置標準化客戶意見處理流程，客戶如有意見反映，除可於現場直接向服務專員提出外，館內各區域設有會員意見QR CODE，手機可直接上傳意見回饋訊息。此外，我們亦提供客戶服務專線及服務信箱，於收到客戶意見後，將由專人處理客戶問題，相關申訴案件將做為後續分析與改善的參考依據。

我們將客戶意見主要分為會籍（數位會籍）問題與爭議、一般諮詢、意見反映（如設備環境、服務等）、教練課程／有氧課程爭議、其他，亦包括正評等面向；2025年共接獲2萬9,596件客戶意見反映案件，其中包括1萬1,146件一般諮詢案件及205件正評案件，其餘案件均依相關作業程序處理。

客戶意見
反映管道

客戶服務專線 +8864-3600-9898

客戶服務信箱 wecare@worldgymtaiwan.com



▲ 客戶意見/申訴處理流程圖

此外，我們將源於向主管機關申訴的案件、會員意外、性騷擾事件等之消費者爭議事件列為事件報告，並依不同案件型態設有不同報告程序。其中針對源於向主管機關申訴的案件統計，2025年共接獲738件消費者保護爭議案件，主要申訴類型包括會籍/課程解約及終止、會籍/課程退費、異動爭議、暫停會籍、服務品質、設備環境等，其中53%已完成結案，其餘案件仍在協商進行中。目前我們已落實以下改善措施，期以落實維護消費者權益：

強化管理機制

定期召開業務與運動部門月會檢討，滾動式修正執行問題，並嚴格督促員工行為合規。

標準化服務流程

促請業務及運動部門建置服務SOP，並落實排課控管機制，從源頭降低退費爭議。

強化合約履行義務

促請業務及教練於銷售時確實執行合約逐項說明，確保消費者充分知悉合約權利義務。

收受公文與追蹤

現場收到機關申訴函時，郵件通知會員服務部說明案件進度。

*會籍案件：由俱樂部經理(GM)協助溝通處理。

*課程案件：由運動經理(FM)協助溝通處理。

協商階段

協商前充分掌握合約內容、付款紀錄及使用情形並釐清爭議、退費、提前終止原因。

回函

依協商情形，擬定回函。

▲ 事件報告處理流程圖

會員意外處理流程

第一階段：48H通報

提交完整報告，確保事發經過資訊準確。

第二階段：屬性判定

釐清責任歸屬，區分「自身因素」或「設施瑕疵」；如為教練課程意外需留意「教練之指導及防護是否有疏失」，判斷是否具備理賠義務。

第三階段：啟動出險

確保合規並正式進入保險理賠程序。準備會員親簽之個資同意書，及保險理賠申請書。

第四階段：證物彙整

根據事故性質收集對應證明文件，包括現場紀錄、管理證明、理賠證明等。

會員事件處理流程

第一階段：48H通報

提交完整報告，確保事發經過資訊準確。

第二階段：行為調查

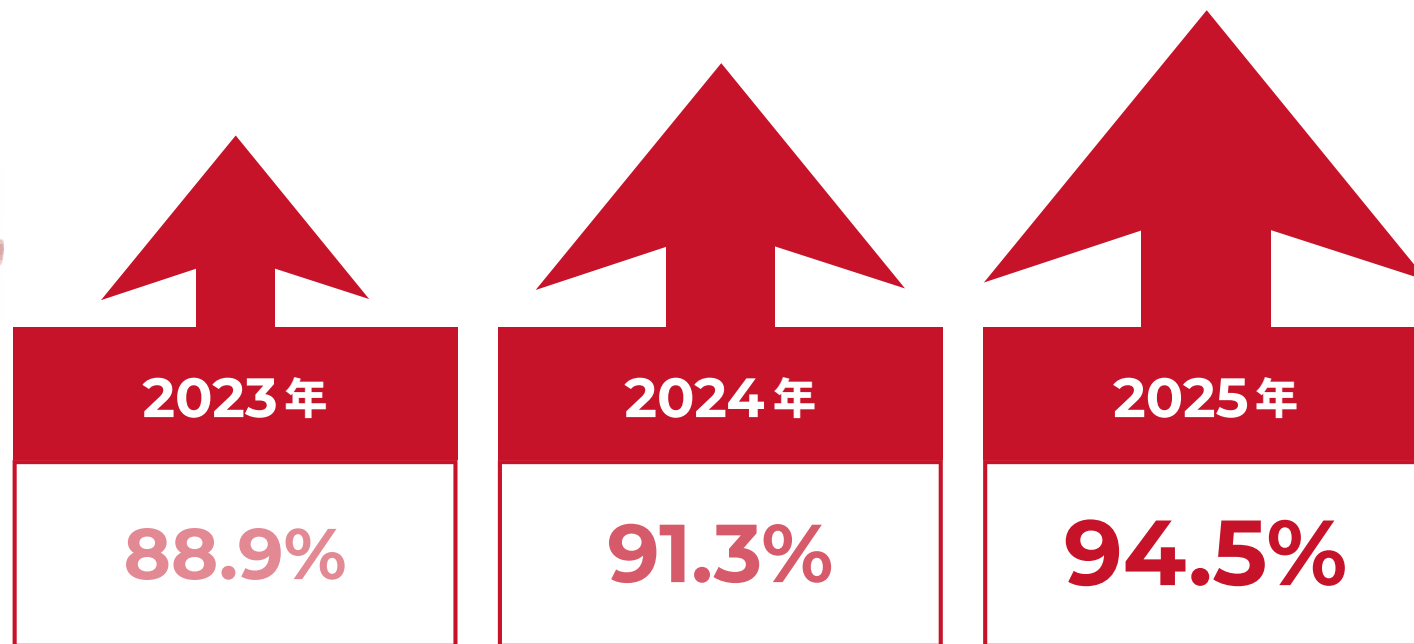
針對「會員對會員」、「會員對員工」事件進行釐清，包含但不限於違反會員合約（第6條會員舉止、性騷擾等）、財物失竊事件。

第三階段：評估與處置

- 依違反行為之輕重程度，採取對應之處理措施。
- 依個案輕重，向會員發出「權益提醒信函」或「會籍終止信函」。

客戶滿意度調查

World Gym透過隨機客戶滿意度調查，持續掌握服務品質與會員體驗，以WG會員為主要調查對象，並聚焦於「會員對客服中心本次所提供服務之滿意度」作為核心評估指標。根據調查結果顯示，近三年滿意度呈現穩定提升趨勢，顯示公司在服務品質優化與顧客關係管理方面已見成效。透過持續蒐集會員回饋並檢視服務流程，World Gym亦針對調查結果進行改善與優化，致力於提供更即時、專業且貼近會員需求的客服體驗，並朝向持續提升整體滿意度之目標邁進。



2023-2025年客戶服務滿意度調查結果

1.5 經濟績效

2025年，本公司合併營收達新台幣109.8億元，較前一年度成長11.89%，持續展現穩健的營運動能。另2025年本公司取得政府補助金額合計新台幣2,407.5萬元，包括勞動部及經濟部之青年就業旗艦計畫及基本公司補貼等補助款項。

1.5.1 財務績效

單位：新台幣仟元；%

	2023年	2024年	2025年	增(減)金額	成長率(%)
合併營業收入	9,428,163	9,816,657	10,983,985	1,167,328	11.89
合併營業成本	(7,877,019)	(8,231,081)	(9,084,936)	(853,855)	10.37
合併營業毛利	1,551,144	1,585,576	1,899,049	313,473	19.77
合併營業費用	(1,039,961)	(1,059,358)	(1,240,941)	(181,583)	17.14
合併營業淨利	511,183	526,218	658,108	131,890	25.06
營業外收入及支出	(67,262)	(80,563)	(140,576)	(60,013)	74.49
合併稅前淨利	443,921	445,655	517,532	71,877	16.13
所得稅費用	94,390	93,860	108,451	14,591	15.55
合併稅後淨利	349,531	351,795	409,081	57,286	16.28
每股稅後盈餘 (單位：元)	3.50	3.19	3.75	0.56	17.55

註：詳細財務資訊，請至金管會公開資訊觀測站參閱本公司年報

1.5.2 組織所產生及分配的直接經濟價值 (單位：新臺幣仟元)

		2023年	2024年	2025年
產生的經濟價值(A)	合併營業收入淨額	9,428,163	9,816,657	10,983,985
分配的經濟價值(B)	企業營運成本	3,263,972	3,419,938	3,661,028
	員工薪資福利 (薪資及獎金+酬勞)	4,900,606	5,096,127	5,786,878
	分配股東紅利 (現金股利)	666,836	881,546	635,180
	利息支出	211,864	205,280	228,963
	繳納政府稅款 (所得稅+營業稅)	359,606	478,899	399,297
	社會參與投入	3,866	4,199	1,881
留存的經濟價值	(A)-(B)	21,413	(269,332)	270,758

World Gym相信，有效的稅務治理不僅是法規遵循的基本要求，更是企業合法、有效管理稅務事務、實現營運目標與長期價值的重要基礎。本公司各營運據點稅法規定，誠實申報、合法繳納各項稅捐；設有審計委員會，定期監督會計作業、內部稽核、財務報導流程及財務控制等事項的執行品質與誠信標準，確保稅務管理透明、合規，並與公司整體治理架構緊密銜接。

2025年稅務資訊

稅前淨利	517,532
應付所得稅	107,997
有效稅率(%)	21%
已繳納所得稅	64,391
現金稅率(%)	12%

註：詳細財務資訊，請至金管會公開資訊觀測站或本公司官方網站參閱本公司財務報表。



CHAPTER

2

實踐 永續管理

Implementing
Sustainable
Management

2.1 永續發展策略

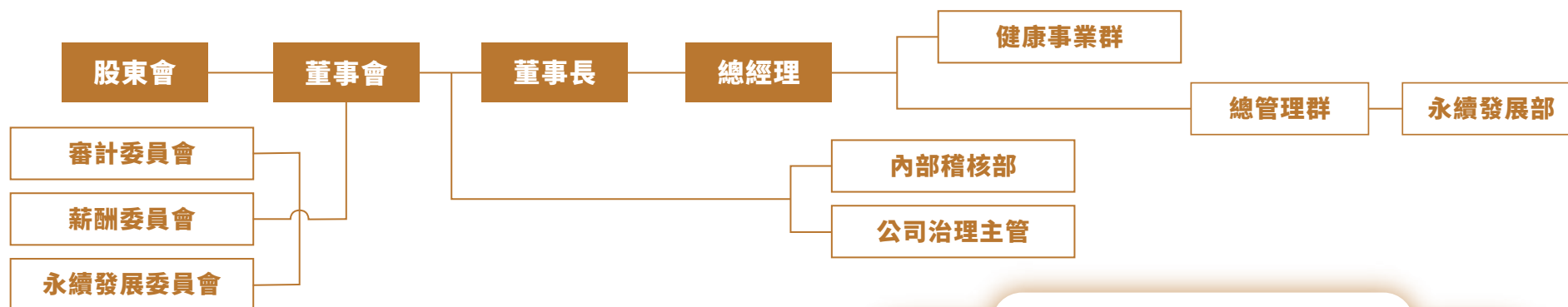
2.1 永續發展策略

2.1.1 永續治理與組織

World Gym 視永續經營為企業發展之核心議題，積極將 ESG 理念融入治理機制與日常營運。自 2022 年 9 月設立專責單位「永續發展部」起，公司即展開系統化的制度建置並於 2024 年 8 月正式完備規章、成立「永續發展委員會」。永續發展委員會由董事長擔任主任委員，負責監督公司永續發展政策、策略與目標；董事會將永續相關衝擊管理之督導責任委由永續發展委員會，並由永續發展部統籌、各權責單位依業務職掌執行。透過「董事會決策、委員會監督、永續發展部統籌、各權責單位執行」之治理架構，確保永續推動策略能轉化為具體的營運管理，提升長期競爭價值與影響力。(GRI 2-13-a)

董事會參與永續治理 GRI 2-12、13、14、16

董事會監督角色	永續發展委員會	永續發展部專責單位	定期報告與追蹤機制	永續資訊管理制度
World Gym 建立明確的永續治理權責與督導機制，董事會為公司永續治理之最高監督單位，負責審議並通過永續發展相關重要制度，包括永續發展委員會組織規程、委員任命案，以及永續資訊管理作業辦法等。(GRI 2-12-a)	World Gym 成立永續發展委員會，董事會透過永續發展委員會監督公司永續發展政策、策略與目標、重大永續議題、重大衝擊管理及利害關係人溝通；相關重大議題及利害關係人溝通結果，作為永續策略、政策與目標檢視及調整之依據。永續發展委員會由董事長及公司單位主管組成，透過高階管理層參與，確保永續工作能有效融入營運與管理流程。每年度由永續發展委員會依據重大議題及公司經營願景，制定永續策略方針，提報董事會審議，經核准後發布相關政策。(GRI 2-12-a、GRI 2-12-b-i、GRI 2-12-b-ii)	永續發展部為永續發展相關工作的主要推動與執行單位，負責蒐集與彙整國內政策、法規趨勢及國際永續議題發展資訊，並進行初步風險與危害辨識，作為公司推動永續管理制度的基礎。永續發展部亦負責統籌各項永續工作進度，由各部門依業務職掌推動相關行動，定期追蹤重大永續議題之推動成效、進展與目標。(GRI 2-13-a)	永續發展部每半年向永續發展委員會報告永續發展相關事項與資訊揭露之執行進度、管理成果及未來工作規劃。透過定期報告與審議機制，永續發展委員會得以掌握公司永續發展推動情形，並適時提供指導與監督，強化永續策略與營運管理之連結，同時確保永續報導內容之完整性、可靠性與透明度。永續發展委員會至少每年將永續策略方針及重要永續事項提報董事會。(GRI 2-13-b) 董事會透過永續發展委員會之定期提報，檢視重大衝擊管理相關程序之執行情形與有效性，原則上至少每年檢視一次。(GRI 2-12-c)	為提升永續資訊管理品質與揭露透明度，World Gym 訂定「永續資訊管理作業辦法細部書面作業規範」，並經董事會通過。該規範明確訂定永續資訊蒐集、彙整、管理、審查及揭露之作業流程，作為公司推動永續資訊管理與內部控管之依據。本報告書相關資訊（包括重大主題）經永續發展委員會審議及董事長審閱後，提交董事會檢視與核准。(GRI 2-14-a)



現行永續發展委員會組成及其專業

身分別	公司職掌	姓名	永續發展之專業與能力
召集人 主任委員	董事長	柯約翰	財政經濟
委員	採購部協理	張溱芸	供應鏈管理
委員	職安部經理	洪愷均	職業安全衛生

永續發展委員會運作情形

2025年永續發展委員會共召開3次會議，成員平均出席率為100%，永續發展委員會向董事會提報六項重點事項。(GRI 2-13-b)

如發生涉及經濟、環境或人群衝擊之關鍵重大事件，由相關權責單位通報永續發展部，並透過永續發展委員會提報董事會。(GRI 2-16-a)

2025年度未有因發生關鍵重大事件需與董事會溝通之情況，關鍵重大事件總數為0件。(GRI 2-16-b)

日期	重點事項
2025.4.28	公司治理評鑑轉永續評鑑內容公告
	永續報告書編寫時程公告
	碳盤查資料取得與整理討論
2025.08.26	審閱2024年度永續報告書
2025.08.28	檢視2025年度溫室氣體盤查邊界
	編制永續發展預算

2.1.2 回應聯合國永續發展目標 SDGs

將健康推展到世界的每一個角落

2025 年，世界健身 (World Gym) 在收購 World Gym International (WGI) 後，轉型為全球運動 IP 的擁有者。營運規模擴張之際，我們將「將健康推展到世界的每一個角落」定為核心使命。為落實此目標，我們建構了「POWER」永續策略框架——涵蓋客戶價值 (People)、專業團隊 (Organization)、社會健康 (Wellness)、綠色環境 (Environment)、運動科技再創新 (Reimagination) 五大維度。此框架為我們的營運準則，並作為回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 的核心路徑，確保在全球十個國家的品牌據點能持續創造實質的健康影響。

整合國際框架的 SDGs 影響力管理路徑

為了確保永續行動不流於形式，World Gym 參考《SDG 企業行動指南》(SDG Compass) 與《SDG 影響力衡量與管理框架》(IMM) 建立管理流程。此流程以利害關係人議合為起點，分析會員、員工、加盟商及社區等群體對於健康福祉與環境責任的期待，同時參考 World Gym 2025 鑑別出的 12 項重大議題作為對標 SDGs 的決策基礎，確保企業資源聚焦在與本業最相關的領域。



本公司透過以下四個階段 逐步將SDGs永續目標融入策略管理流程

規劃	策略	聚焦	行動
依據健身產業之特性與全球營運範疇，初步掃描聯合國17項目標及其子目標(Targets)，界定出本公司營運活動可能產生顯著影響之永續範疇。	將初步界定之目標融入「POWER」策略框架中，使永續發展目標與健康、創新、環境及專業人才等核心業務面向結合，確立長期的管理主軸。	結合本年度鑑別出之12項重大議題進行對應分析，篩選出本年度優先對齊的核心SDGs，確保資源投入能精確回應利害關係人關注的議題。	根據優先對齊目標規劃具體之管理作為與方案，並逐步建立追蹤機制，以回應全球永續發展趨勢及落實品牌IP管理者的社會責任。



SDGs融入POWER核心策略與重大議題

World Gym鑑別出之12項重大議題深度嵌入「POWER」永續策略支柱，旨在建立一套具備成長動能的管理體系。我們透過客戶價值(People)、專業團隊(Organization)、社會健康(Wellness)、綠色環境(Environment)、運動科技再創新(Reimagination)五大維度，結合本業核心競爭力的輸出，將營運成果轉化為實質的社會福祉與環境價值。

客戶價值

建構個人化健康成長平台 (SDG 3)

本公司以「會員為核心」，透過系統化的客戶關係經營，打造健康成長與自我提升的平台。針對全球超過45萬名會員，我們提供專業指導與適性化建議，協助客戶在追求體態改善的同時，也能實現心理健康與身心韌性的提升，協助客戶「成為更好的自己」，實質回應SDG 3(良好健康與福祉)。

專業團隊

打造卓越營運與誠信治理 (SDG 4, 5, 8, 16)

組織成長建立在專業與誠信的基石上。我們透過誠信經營建立透明的品牌文化，實踐SDG16(制度正義與和平)。同時，我們致力於人才培訓與發展，提供教練專業認證(SDG4)，並透過職場健康與安全管理與多元與平等機會保障勞工權益，建立穩定且包容的專業團隊，落實SDG5(性別平等)與SDG8(尊嚴工作)。人才招聘與留任則是我們維持服務品質的動能。

社會健康

推廣全民運動與社會共好 (SDG 3, 17)

World Gym致力於將健身服務定位為社會預防醫學的支持體系。身為全球運動IP的管理者，我們透過WGI的國際網絡，與全球各國加盟夥伴共享專業運動標準與健康數據，落實SDG17(全球夥伴關係)。我們不僅經營健身空間，更藉由社會參與計畫(如器材捐贈與運動平權推廣)，將健康影響力擴展至場館之外，協助降低社會整體的健康風險，積極回應SDG3(良好健康與福祉)，實現在地共好的核心願景。

綠色環境

落實低碳場館與資源循環 (SDG 7, 12, 13)

針對場館營運對能源的依賴，我們透過能源管理與氣候策略引導低碳轉型。本公司執行場館節能計畫，包含LED照明更換與空調溫控優化，提升資源使用效率，實踐SDG7(可負擔能源)與SDG13(氣候行動)。同時，透過器材循環再利用專案，延長器材生命週期並減少廢棄物產生，具體落實SDG 12(責任消費與生產)。

運動科技再創

驅動數位韌性與服務創新 (SDG 9)

在數位轉型浪潮下，我們運用科技與數位化工具「重新想像」健身服務。我們將資訊安全與數據隱私個資保護視為最重要的數位基礎建設，確保45萬名會員在享受智慧健身App與自動化服務的同時，個人數據能獲得最高等級的保障。我們持續開發數位運動科技，推動產業轉型與管理模式創新，落實SDG 9(產業、創新與基礎建設)。

永續策略地圖





CHAPTER

3

利害關係人 與重大主題

Stakeholders and
Material Topics

3.1 重大性分析

3.2 利害關係人溝通

3.1 重大性分析

世界健身參考GRI通用準則2021版之GRI3重大主題決定流程及報告原則，整合歐盟永續報導標準 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) 的雙重大性 (Double Materiality) 原則，建構世界健身重大性分析流程，作為推動永續議題的優先次序及資源配置參考。重大議題相關目標之訂定與執行成果，重大性鑑別流程與結果經永續發展部確認，並提報董事會確認與通過，今年定義12項重大議題，作為2025年永續報告書的基礎。

世界健身重大性分析流程



1

永續議題蒐集及彙整

World Gym 參考國際永續標準及規範(GRI Standards、永續會計準則 SASB、氣候相關財務揭露 TCFD、聯合國永續發展目標 SDGs)、國內政策趨勢、國際同業推動議題及世界經濟論壇全球風險報告等，彙整出 8 個治理面議題、5 個環境面議題、8 個社會面議題，共 21 項永續議題。為使國際趨勢與 World Gym 永續脈絡整合，World Gym 針對永續議題進行調整。

21項
永續議題

2

調查利害關係人關注程度

依據各類利害關係人與世界健身的溝通與互動，鑑別利害關係人較關注的議題。World Gym 依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則(依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點)，鑑別出 World Gym 的 5 類利害關係人，共回收 1,724 份問卷，依序包括：股東 / 投資人 (6 份)、客戶 / 會員 (1,135 份)、員工 (567 份)、供應商 / 承攬商 (15 份)、政府機關 (1 份) 等。評估發現，「誠信經營」、「數據與隱私個資」、「職場健康與安全」、「風險管理」、「廢棄物管理」、「客戶關係經營」、「人權管理」等議題，為多數利害關係人關注 Top Tertile 永續議題。

1,724份
問卷

3

衡量組織營運衝擊

根據雙重重大性的財務重大性原則，世界健身從組織定位、營運核心等觀點，辨識「營收成長、營運風險、品牌形象、員工向心力」四大營運衝擊。由公司中高階主管 8 位，衡量每個永續議題對於四大營運衝擊的程度。評估發現，「誠信經營」、「人才招聘與留任」、「人才培訓及發展」、「多元與平等機會」、「客戶關係經營」等議題，為顯著影響營運因子之永續議題。

8位
主管參與

4

永續議題蒐集及彙整

World Gym透過整合價值平衡聯盟 (Value Balancing Alliance, VBA)、哈佛商學院「影響力加權會計」(Impact-Weighted Accounts) 研究計畫及倫敦標竿群組 (London Benchmarking Group, LBG) 等機構所發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法為基礎，建立並定義13項與World Gym相關的永續發展衝擊。公司針對內部權責單位、推動ESG工作之相關單位發放「永續發展衝擊評估問卷」，共邀請11主管與同仁具體評估每項永續發展衝擊之發生可能性、規模、影響範圍與可被補救性等，並參酌永續專家及顧問團隊意見，進一步鑑別World Gym對外部經濟、環境及社會、人群等面向可能產生實質與潛在的外部永續發展衝擊，共鑑別出7項屬於World Gym之經濟、環境及社會、人群衝擊。

7項
經濟
環境及社會
人群衝擊

5

調查利害關係人關注程度

依據步驟二至四的問卷調查結果，並經由內外部專家確認，共定義12項重大議題，分別為「誠信經營、營運績效、風險管理、資訊安全、數據與隱私個資、氣候策略與溫室氣體管理、能源管理、人才招聘與留任、人才培訓與發展、多元與平等機會、職場健康與安全、客戶關係經營」。相較前一年度，新增「溫室氣體與再生能源」議題。12個重大議題依循GRI準則報導要求，制定因應策略、管理方針與長期目標；其他議題亦為支撐世界健身營運的關鍵永續作為，永續報告書亦同步揭露這些議題推動進度與成效。

12項
重大議題

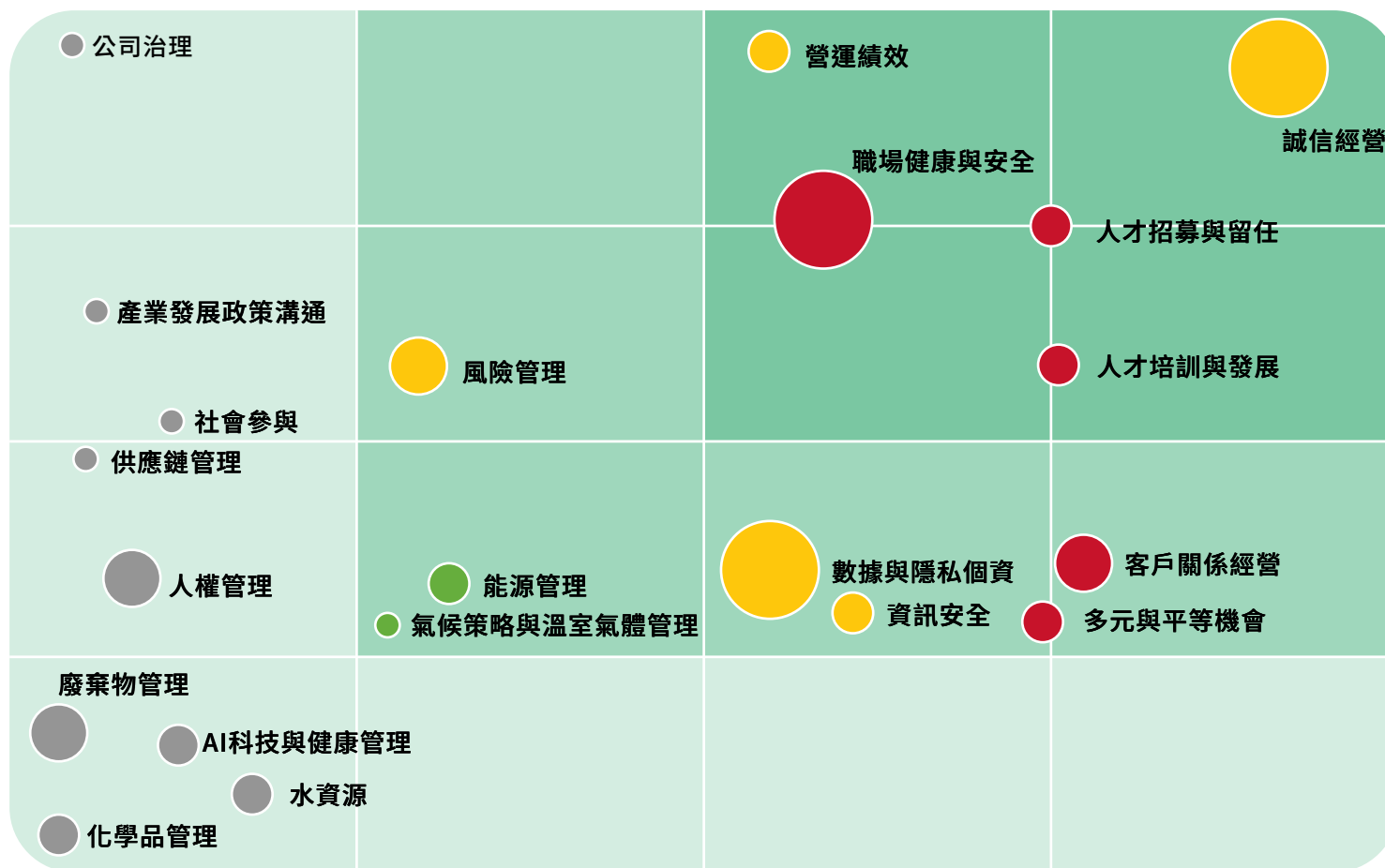
世界健身重大性矩陣

衝擊重大性



財務重大性

- E 環境議題
- S 社會議題
- G 經濟議題
- 非重大議題



重大議題與價值鏈

重大議題	GRI準則特定主題	SASB準則	採購 階段 ^{註1}	公司 營運 ^{註2}	顧客 服務 ^{註3}	對應章節
誠信經營	間接經濟衝擊 (203) 反競爭行為(206)			○	○	4.2 誠信經營 5.5.2 社區參與
營運績效	經濟績效 (201)			○		1.5 經濟績效 6.1 氣候變遷因應與氣候行動 5.2.3 薪酬與福利
風險管理	世界健身自訂主題		○	○		4.3 風險管理與法律遵循
資訊安全	客戶隱私(418)			○	○	4.4 資訊安全及客戶隱私保護
數據與隱私個資	客戶隱私(418)			○	○	4.4 資訊安全及客戶隱私保護
氣候策略 與溫室氣體管理	能源(302)、排放(305)		○	○		6.2.1 能源 6.2.2 溫室氣體排放 6.2.3 節能措施
能源管理	能源(302)、排放(305)	SV-LF-130a.1		○		6.2.1 能源 6.2.2 溫室氣體排放 6.2.3 節能措施
人才招聘與留任	勞雇關係(401)、童工(408) 強迫或強制勞動(409)			○		5.1.1 人權管理 5.2.1 人力結構 5.2.3 薪酬與福利
人才培訓與發展	經濟績效 (201) 訓練與教育(404)			○		1.5 經濟績效 5.2.3 薪酬與福利 5.3.1 人才培育計畫
多元與平等機會	員工多元化與平等機會(405) 不歧視(406)			○		5.1.1 人權管理 5.2.1 人力結構 5.2.3 薪酬與福利
職場健康與安全	職業安全衛生(403)	SV-LF-320a.1		○		5.4.1 職業安全衛生管理 5.4.2 健康關懷
客戶關係經營	客戶隱私(418)	SV-LF-250a.1 SV-LF-250a.2		○	○	4.4 資訊安全及客戶隱私保護

註1:「上游」邊界為世界健身上游採購的原物料、設備等其他服務。註2:「世界健身營運」邊界為世界健身所提供產業的服務以及技術的研發。註3:「下游」邊界為世界健身所提供的服務與技術,讓產業或客戶使用。註4:「○」代表議題在該階段具有實質衝擊

重大議題與管理方針

World Gym重大議題管理方針

重大性議題

誠信經營

World Gym為確保營運符合法規與誠信原則，公司建立誠信經營治理制度，並由董事會與永續發展委員會負責監督治理機制運作，搭配內部管理系統與申訴機制落實風險控管，同時透過制度化管確保管運透明度與合規性，並以違規事件控管與治理機制運作情形作為管理指標，持續強化企業信任與治理品質。

營運績效

World Gym將拓展據點與市場布局為主要營運策略，透過精準人口密度、區位與交通條件分析與數位行銷策略提升會員數與營收，持續擴展市場版圖，並導入會員APP、電商與點數機制提升消費與黏著度，以會員成長、營收提升與據點擴展數作為績效指標，持續強化市場競爭力與營運成效。

風險管理

World Gym持續強化資訊安全與管理能力，建立CRM與ERP系統，強化營運管理與資料控管，並導入資訊系統管理與數據追蹤機制，確保各分店營運資訊與服務數據之安全與即時掌握，同時透過系統化管理降低資訊風險並提升營運效率。

資訊安全

World Gym重視資訊安全，成立資安推動小組建立資通安全政策並導入系統性的資安管理制度與技術，透過存取控制、弱點掃描與員工資安訓練等措施，確保資訊資產安全並防範資安事件發生，以資安事件數與訓練覆蓋率作為管理指標，降低資料外洩與系統中斷風險。

數據與隱私個資

World Gym重視個人資料保護與隱私的管理能力，建立符合相關法規之隱私政策與資料管理制度，透過存取、處理、傳輸、保存建置安全管理機制，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定。

氣候策略 與溫室氣體管理

因應氣候變遷趨勢，World Gym建立溫室氣體盤查與減量管理機制，將氣候風險納入企業策略，透過節能措施與低碳轉型行動降低排放，以溫室氣體排放量與減碳目標達成率作為管理指標，降低碳費與能源成本上升之風險，同時掌握綠色轉型與品牌價值提升之機會，並透過定期盤查與揭露持續優化氣候管理策略。

重大議題與管理方針

World Gym重大議題管理方針

重大性議題

能源管理

World Gym推動能源效率提升與永續能源使用，透過導入節能設備與能源管理系統，優化場館能源使用效率，並以能源使用強度與節能成效作為管理指標，降低能源成本與碳排放風險，同時提升營運效率與環境績效，並透過持續監測與改善機制強化能源管理成效。

人才招聘與留任

World Gym致力於吸引與留任優秀人才，建立良好制度的職場環境，完善招募與留任策略、建立良好的薪資與福利制度，持續提升人力資本穩定性，並透過定期調查與制度優化持續改善人力資源管理。

人才培訓與發展

World Gym公司秉持『以人為本』的理念，重視員工專業能力與職涯發展，提供線上、線下培訓課程建立完善訓練制度，並於北中南各設置獨立的訓練中心，培訓員工成為優秀人才以維持服務品質；除了新人訓練，亦提供完善的在職進修地圖，提升人才能力、強化企業競爭力。建立系統性教育訓練與人才培育機制，並透過持續追蹤與評估，職場人才培訓的成果。

多元與平等機會

World Gym推動多元共融與平等機會之職場環境，建立公平聘用與升遷制度，杜絕歧視與不平等對待，降低勞動風險並提升組織凝聚力，同時強化企業形象與人才吸引力，並透過政策檢視與持續改善確保制度落實。

職場健康與安全

World Gym致力於提供安全健康之工作與運動環境，建立職業安全衛生管理制度，透過風險評估、設備管理與教育訓練降低職災發生，並以職災發生率與安全訓練覆蓋率作為管理指標，降低營運與人員風險，同時提升員工福祉與品牌信任，並透過定期稽核與改善持續優化安全管理。

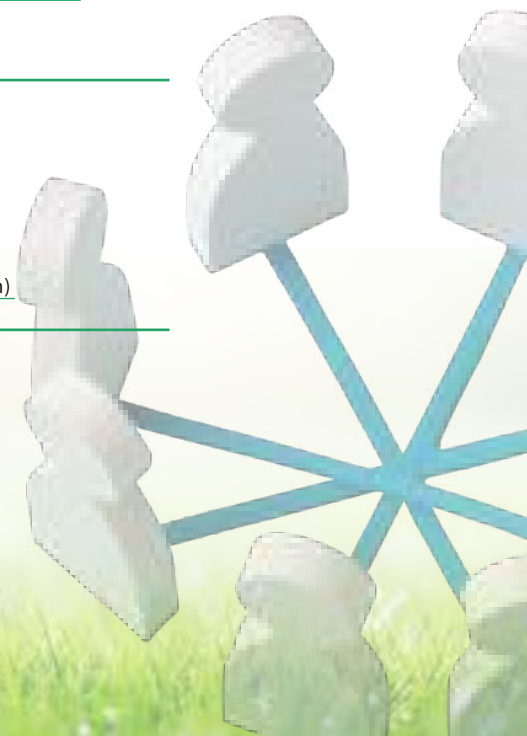
客戶關係經營

World Gym重視客戶體驗與關係經營，透過會員服務優化與客戶回饋機制提升顧客滿意度與忠誠度，並以客戶滿意度與留存率作為管理指標，降低客戶流失風險，同時提升品牌價值與營收成長機會，並透過持續分析與改善強化服務品質與客戶關係。

3.2 利害關係人溝通

利害關係人關注議題

利害關係人類別	關注議題	溝通方式與頻率
股東 / 投資人	人才招聘與留任 職場健康與安全 人才培訓及發展 客戶關係經營 多元與平等機會 人權管理	● 每月: 公告月營收資訊 ● 每年: 股東常會、年報 ● 至少1-2次/年: 法人說明會 ● 不定期: 重大訊息公告、公開資訊觀測站 ● 及時: 投資人網頁 https://investor.worldgymtaiwan.com/ ● 投資人信箱 investor@worldgymtaiwan.com ● 投資人專線 04-3601-0880
客戶/ 會員	數據與隱私個資 職場健康與安全 客戶關係經營 誠信經營 資訊安全	● 每日: 客服櫃檯、We care電話客服中心 ● 線上會員意見表QR code ● 官網諮詢表單、傳真、信函、分店公告 ● 不定期: 會員服務、各俱樂部專線 ● 及時: 官網公告、社群媒體 (Facebook、Instagram等) ● 專員聯繫意見信箱 wecare@worldgymtaiwan.com
員工	數據與隱私個資 多元與平等機會 職場健康與安全 客戶關係經營 人才培訓及發展	● 每週、每月: 內部會議 ● 每季: 勞資會議、職工福利委員會 ● 每年: 員工滿意度調查 ● 不定期: 官網、內/ 外部教育訓練、線上學習平台 ● 及時: 員工APP、電子信箱、課程意見調查 ● 申訴專線 04-3600-8020、04-36009898 ● 申訴信箱 hr@worldgymtaiwan.com



利害關係人關注議題

利害關係人類別	關注議題	溝通方式與頻率
供應商/承攬商	供應鏈管理 誠信經營 營運績效 數據與隱私個資 風險管理	● 每年: 廠商評核 ● 不定期: 會議、電子郵件、電話、傳真、官網、供應商訪查
政府機關	風險管理 廢棄物管理 AI 科技與健康管理 職場健康與安全 能源管理 產業發展政策溝通 氣候策略與溫室氣體管理	● 及時: 公函、依法申報 ● 不定期: 參加政策座談會議、研討會、法規公聽會、會議、電話、電子郵件及公開資訊 ● 每年: 台中美國商會慈善餐會募捐、「Renew the Used」汰換器材捐助計畫 ● 不定期: 參加或舉辦公益活動、同仁參與志工服務、官網、電話、電子郵件、傳真、信函



CHAPTER 4

核心當責 Our Commitment

- 4.1 董事會及功能性委員會
- 4.2 誠信經營
- 4.3 風險管理與法規遵循
- 4.4 資訊安全及客戶隱私保護
- 4.5 供應商管理

4.1 董事會及功能性委員會

World Gym董事會為本公司的最高治理單位，依「公司章程」規定，應設置董事7至13席，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次三分之一；董事選任採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中個別投票選任之，任期為三年。依據「董事會議事規範」，董事會至少每季召開一次，董事長為會議召集人及主席，2025年度董事會開會共計8次，平均出席率為87.32%。

為健全董事會職能、提升決策效率並有助於風險管理，設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」等功能性委員會。董事長兼總經理，以貫徹董事會決策並提高管理效率；惟本公司已制定董事利益迴避制度，以避免與減緩利益衝突。

	審計委員會	薪資報酬委員會
設置年份	2023年2月1日	2023年2月1日
委員會重要職權說明	監督財務報表的允當表達、評估內部控制制度的有效性、審核內部稽核計畫並監督執行情形、管控公司存在或潛在之風險、評估會計師之獨立性及審查會計師聘任條件等。	訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策，以確保公司薪酬制度能將個人表現與公司營運績效緊密結合，並與同業水準相當。
組成	召集人 蕭乃彰 獨立董事 成員 蕭乃彰獨立董事陳 慧銘獨立董事王詩 婷獨立董事	召集人 蕭乃彰 獨立董事 成員 蕭乃彰獨立董事陳 慧銘獨立董事王詩 婷獨立董事
開會頻率及次數	至少每季召開1次，並得視需要隨時召開會議，2025年開會5次。	至少每年召開2次，並得視需要隨時召開會議，2025年開會2次。
出席率	100%	100%
任期	第一屆審計委員會委員任期由2023年2月1日至2026年1月16日，任期屆滿日與董事會相同。	第一屆薪資報酬委員會委員任期由2023年2月1日至2026年1月16日，任期屆滿日與董事會相同。

註：有關各功能性委員會運作情形，請參閱本公司年報。

董事多元性與獨立性

在不斷變化的商業環境中，多元化的董事會成為創新、彈性和有效風險管理的重要基石。本公司已訂定「公司治理實務守則」，並依據該守則訂有董事會成員多元化政策，明訂董事會成員組成應考量性別、年齡、國籍、文化、專業背景及產業經歷等面向，落實多元專業背景與性別平衡原則。此外，為考量董事會之獨立性，於「董事選任程序」中亦明定，本公司董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係；本公司獨立董事之資格及選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」辦理。截至2025年12月底，本屆董事會共計8席，其中獨立董事3席(約占37.5%)、女性董事1席(約占12.5%)。更多關於董事會組成、專業資格及兼任本公司及其他公司之職務，請參閱本公司2025年年報。

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	選任日期
董事長	John Edward Caraccio 柯約翰	男	51~60歲	美國	2023.01.17
董事	Michael A. Sanciprian 盛麥可	男	41~50歲	美國	2023.01.17
董事	Lionel de Saint-Exupéry 尚德沛	男	51~60歲	法國	2023.01.17
董事	Sanjay Sachdeva	男	61~70歲	美國	2023.01.17
董事	吳忠懌	男	51~60歲	中華民國	2023.01.17
獨立董事	柯忠榮(註)	男	41~50歲	中華民國	2023.01.17
獨立董事	蕭乃彰	男	51~60歲	中華民國	2023.01.17
獨立董事	陳慧銘	男	51~60歲	中華民國	2023.05.25
獨立董事	王詩婷	女	41~50歲	中華民國	2024.05.24

註:柯忠榮獨立董事於2025年9月1日辭任。

董事進修與績效評估

為使董事職能隨著技術、法規和市場的變化，我們替董事安排持續進修，確保董事會能夠充分了解公司所處的環境、產業趨勢和最新發展，並進一步提升董事會於永續發展上所需的智識與技能。2025年本公司全體董事總進修時數168小時，並涵蓋公司治理、數位轉型及勞動爭議等相關課程。詳細進修內容可於本公司年報或公開資訊觀測站查閱。

董事會績效評估是持續提升公司治理和決策品質的關鍵步驟之一；透過定期評估，我們能深入了解董事會運作的有效性。本公司訂有「董事會績效評估辦法」，規範每年對整體董事會、個別董事成員及功能性委員每年定期進行一次內部績效評估、且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會績效評估結果應提報董事會，並作為遴選或提名董事會成員的參考依據。2025年董事會績效評估結果已揭露於本公司年報。

利益衝突管理

董事會根據「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，明確規範董事之利益迴避制度。當董事或其關係人與公司的交易案有直接或間接的利害關係時，該董事須主動向董事會說明其自身利益之重大內容，如實揭露潛在利益衝突，且應自行迴避，不加入該項議案的討論與表決。董事會並將審慎評估該項交易案是否符合公平原則及常規交易，以維護公司及股東權益。議事記錄上亦會記載涉及利害關係之董事姓名、利害關係重要內容之說明、其應迴避或不迴避理由、迴避情形、反對或保留意見且有紀錄或書面聲明及獨立董事依第七條第五項規定出具之書面意見。

2025年本公司無與供應商或其他利害關係人有交叉持股狀況、亦無利害關係人交易；另有關董事對利害關係議案迴避之執行情形，載明如下：

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2025.02.18	盛麥可	聘任董事 盛麥可 為子公司 WGI 顧問	聘任董事為顧問有利益衝突	其餘董事 無異議照案通過

薪酬政策

World Gym建立具透明度與一致性的薪酬制度，以確保董事與高階管理階層之薪資結構符合法令規範、公司治理原則及永續發展方向。公司設有薪資報酬委員會，負責審查董事及經理人之薪酬政策與薪酬發放，於考量必要性、合理性及市場同業水準進行評估，並提交董事會審議通過。新聘任經理人之薪酬則由董事長初步核定，並於最近一期薪資報酬委員會中進行審核，再經董事會決議定案，以確保程序正當與治理清晰。

在薪酬設計方面，公司針對不同治理層級設有清晰的薪酬架構。對於董事會成員，獨立董事支領固定月薪及功能性委員會召集人職務加給，另按會議出席情況支領車馬費；一般董事則無固定薪資或獎金，其主要報酬來自公司盈餘提撥的董事酬勞，提撥上限不超過年度稅後盈餘的2%，並根據其對營運的參與程度進行分配。

高階經理人方面，則依職位、學經歷與專業能力及市場行情等因素核定固定底薪，另設有與績效掛鉤之變動性報酬，包含年度營運成果連結之績效獎金與年終獎金；此外，為提升長期激勵與留才效果。

World Gym的薪酬制度以公司整體營運與財務績效為核心基礎。在經濟面，董事與經理人酬勞分派比例直接與公司年度獲利狀況連結，使其利益與公司財務績效及股東報酬目標保持一致；在風險治理方面，薪資報酬委員會於擬定薪酬分派方案時，除參考經營績效外，亦明確將公司之風險容忍度納為評估指標之一，降低過度追求短期獲利對企業穩健經營的潛在威脅。同時，為回應全球永續治理趨勢，本公司未來亦將評估如何將環境與社會（ESG）之長期策略指標，逐步滾動式納入核心管理機制中，以期與永續發展方向建立更深層的連結。在人力資本管理層面，公司藉由提供與個人績效、整體貢獻或特殊績效連結的長期激勵方案，吸引並留任具潛力之專業人才，支持組織穩定發展。



4.2 誠信經營

World Gym 堅信，誠信是企業永續經營的根基。為維護投資人、股東及其他利害關係人之權益，我們持續強化組織治理，並以高度道德標準要求全體員工與合作夥伴，確保內部管理與供應鏈運作均符合企業倫理與社會責任原則。

本公司參考主管機關所發布之道德行為準則範例，制定了「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，明確規範所有經理人與受雇員工在執行職務過程中的行為準則，特別就利益衝突、防止不當利益收受、資訊保密、誠信交易等關鍵議題設下明確指引。本公司秉持政治中立之原則，2025年未提供政治獻金。上述準則亦擴及供應商與合作夥伴，透過契約條款及承諾機制，共同維護營運過程中的誠信價值。2025年，本公司員工及供應商均未有已確認的貪腐事件。

為提升制度效能，公司不定期規劃教育訓練與行為宣導，強化員工對於反貪腐議題的意識與應對能力。此外，為將反貪腐要求落實至合作夥伴，總務部門於2025年已完成台灣631家供應商及9家海外供應商進行反貪腐原則之宣導，涵蓋100%當年度有交易之供應商；工程部門亦要求所有新配合廠商於合作前須簽署禁佣承諾書，以制度化方式確保供應鏈的誠信標準與World Gym 一致。2025年，工程部門新進廠商共計17間，涵蓋設計廠商3間、施工廠商14間，簽署率達100%。



反競爭行為

鑒於健身產業具備多品牌經營、連鎖展店、價格與促銷方案多元，以及教練與課程服務高度競爭等特性，World Gym 重視市場公平競爭原則，並將防範反競爭行為納入公司治理與法令遵循管理架構，明確要求各營運據點、行銷與業務人員，在訂價策略、促銷活動、會員方案設計、教練聘用與合作安排等營運行為中，均應遵循相關競爭法規，不得從事價格勾結、市場分割、不當限制交易對象或排除競爭對手等可能影響市場公平性的行為。2025年，本公司未有涉及反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規之違規事件。

舉報機制

為維護誠信經營的核心價值，World Gym 建立明確且具保護機制的通報與處置流程，用以處理任何疑似違反道德規範或不當行為之情事。公司已訂定檢舉制度，並設置專責單位負責制度規劃與案件受理，相關處置結果將依程序回報董事會，確保決策透明與問責落實。

檢舉管道方面，公司設立專屬檢舉信箱 (integrity@worldgymtaiwan.com)，並公開於公司官網，鼓勵內外部利害關係人主動揭露不法或不當行為。檢舉機制允許匿名申訴，並承諾全面保障檢舉人之隱私權與人身安全，對其身份與陳述內容予以嚴格保密，杜絕任何形式的報復或不當處置。

所有接獲之案件將由專責單位依據內部調查程序進行審慎查核，必要時啟動懲處或改進措施，以防止同類事件再次發生。透過制度化管理與文化倡導，World Gym 致力於打造廉潔負責的企業體質，並以實際行動深化各項誠信治理承諾，成為利害關係人值得信賴的永續夥伴。



4.3 風險管理與法規遵循

4.3.1 風險管理與內部稽核

本公司以依據金融監督管理委員會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」為基礎架構制定內部控制制度，透過控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業等組成要素，整合控管及評核措施，由經理人設計，董事會通過，並由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程。其目的在於促進公司之健全經營，以合理確保達成營運之效果及效率、資訊報導之可靠、及時、透明及符合相關法令規章之遵循等目標。

本公司於董事會下設置獨立的內部稽核單位—稽核室，設置專任之稽核主管及內部稽核人員，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

稽核室每年依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並提報董事會核准後，按稽核計畫執行各項作業。針對所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。稽核主管除按月呈報獨立董事稽核計畫執行結果，及每季與獨立董事當面單獨溝通內部控制及稽核相關事項外，並列席審計委員會及董事會提出稽核業務報告，以落實稽核成效，確保公司營運安全與永續發展。

稽核室每年依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並提報董事會核准後，按稽核計畫執行各項作業。針對所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。稽核主管除按月呈報獨立董事稽核計畫執行結果，及每季與獨立董事當面單獨溝通內部控制及稽核相關事項外，並列席審計委員會及董事會提出稽核業務報告，以落實稽核成效，確保公司營運安全與永續發展。

4.3.2 法規遵循

本公司一向秉持誠信經營原則，嚴格遵守營運所在地之各項法律法規。為有效管理合規風險，本公司以「單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元(含)以上」作為重大違反法規事件之認定標準。2025年度，本公司未發生任何重大違反法規事件，持續落實良好之內部控制與法遵管理。在非重大違法案件方面，2025年度罰鍰總金額已大幅減少約 61.2%，顯見整體法遵管理已有顯著成效。

近兩年非重大違反法規案件數

	2025年	2024年
遭罰款件數(單位:件)	64	64
遭罰款金額(單位:新台幣元)	1,727,380	4,452,909

註1:2024年因有違反個資法此案裁法共計280萬。

非重大違法事件與改善對策

針對當年度非重大違規案件半數為環境品質事件，本公司皆投以高度重視並積極檢討；凡受裁罰之不合格場域，均已於第一時間全面展開檢修與污染防制設備優化。目前所有涉案場域皆已全數改善完畢，並經主管機關或第三方專業機構再次檢驗，取得複檢合格之結果。未來，本公司將持續深化自主監測機制，以確保各項環境品質指標之符合性與穩定運作。

4.4 資訊安全及客戶隱私保護

本公司重視會員、客戶與利害關係人之資訊安全與個人資料保護，透過資通安全治理、風險管理與持續精進機制，強化營運韌性及服務可靠性。公司訂定資通安全作業辦法與資通安全事件通報與應變機制，由董事長核定資通安全政策與目標，並透過跨部門推動機制及資訊單位與資安專責人員落實執行。在技術與作業面，採行存取控管、技術防護、偵測監控、資安事件管理平台 (Security Information and Event Management, SIEM) 與端點監控 (Endpoint Detection and Response, EDR) 機制及年度資安檢測，同時定期辦理核心系統災害演練及資安教育訓練，以降低資安事件與個資侵害風險。2025年未發生資安事件，經查證之客戶隱私外洩 0 件、客戶資料遺失 0 件。

資通安全政策

為確保營運穩定與服務品質，並妥善保護公司及會員之資訊資產，World Gym依據資通安全管理作業程序，建立以「機密性、完整性及可用性」為核心之資通安全政策與管理目標，並訂定「資通安全作業辦法」，作為全體同仁共同遵循之依據。透過制度化的管理機制，本公司致力於防範資訊與資通系統遭未經授權之存取、使用、洩漏、竄改、破壞或其他不當行為，確保相關資訊系統之安全性與穩定運作。



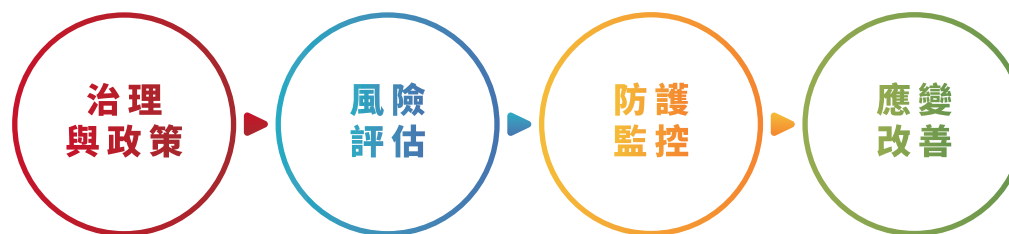
資通安全風險管理架構

為強化公司資通安全治理與因應實務營運需求，World Gym已於2024年9月20日設置資安專責主管及資安專責人員，並成立「資通安全推動小組」，統籌資通安全風險管理、資安風險管理政策之訂定，以及各項資安強化措施之推動與執行。透過系統化的治理架構，公司持續進行資安風險分析與威脅情境評估，規劃並提出防護能力提升之改善建議，以因應不斷演變的資通安全風險。

此外，World Gym定期執行資安風險評估與查核作業，並依評估結果滾動式檢討與精進相關管理措施；每年亦向管理階層提報「資通安全作業辦法」之執行情形，確保制度落實與管理成效。資訊部門負責資通安全相關硬體設備之採購、建置與日常維護監控，稽核單位則每年辦理資訊安全管理查核，並定期將查核結果提報董事會，以強化董事會對資通安全治理之監督與決策支持。

治理架構與推動路徑

董事長 / 高階主管	核定政策目標、定期檢視
資通安全推動機制	跨部門協調、年度推動與改善
資訊單位 / 資安專責	監控、事件處置、技術維運
稽核 / 查核機制	查核與改善追蹤



▲ World Gym資安治理架構

資通安全管理措施

為強化資訊安全治理，我們從制度管理、技術防護到事件應變建立多層次的資安防護架構，重點作為如下：

主要資安管控措施包括

採用虛擬私人網路 (VPN)、虛擬桌面基礎架構 (VDI)、多因素認證 (MFA)，並落實加密連線、最小權限原則與稽核軌跡監控，以保障存取安全。

即時偵測與監控

建置資安事件管理平台 (SIEM)，整合日誌分析與自動告警，並搭配端點偵測與回應系統 (EDR)，提供裝置層級的威脅防護。

事件通報與持續改善

建立資安事件處理流程，從損害控管、系統復原、根因調查到事後檢討，確保處置即時並促進後續制度改善與紀錄留存。

技術防護強化

導入入侵防禦與偵測系統 (IDS/IPS)、防火牆與網站應用程式防護 (WAF)，有效防止未經授權存取與外部攻擊。

年度弱點掃描與滲透測試

針對系統與應用程式定期進行弱點掃描與滲透測試，並於上線前執行風險評估，確保漏洞修補完善。

委外資安管理

針對外部供應商與委外系統，執行帳號存續性稽核與權限控管，確保資料存取安全。

同時，針對應用系統、資料庫與ERP系統（企業資源規劃）等關鍵平台，亦落實多項資安防護與追蹤機制：

資安防護構面

網路流量與存取防護

針對外部連線品質
與非法存取進行的第一線攔截

1. 流量連線頻率限制：針對雲端應用程式設定連線次數限制，若同一連線位址每秒超過 5 次即予以阻斷。

2. 存取名單權限限制：針對應用程式服務實施白名單位址存取限制，並定期清查雲端與在地端名單。

3. 多重身分驗證防護：於應用程式後台設置三道關卡，包含目錄帳號密碼、後台帳號密碼及指定公司網路位址限制。

4. 多因子驗證機制：於核心營運系統導入多因子驗證，強化登入安全性。

5. 強化密碼複雜度、要求每三個月更換密碼、刪除超過三個月未使用之帳號，以強化身分驗證安全性。

系統架構與主機安全

著重於伺服器主機
資料庫以及底層環境的強化與修補

1. 資料庫系統遷移：將資料庫由開源版本轉換為雲端託管資料庫，強化資料庫本身安全性。

2. 連線資訊加密：對應用程式與資料庫間的連線密碼設定檔進行加密存放。

3. 主機弱點修補：定期針對在地端與雲端主機進行弱點掃描與修補，並依據建議持續優化。

4. 端點偵測與回應系統：建置資安資訊預警平台並導入端點偵測與回應工具，強化整體防禦。

應用程式開發安全

確保企業內部的軟體與程式碼
在開發與維護階段皆符合安全規範

1. 原始碼掃描與修補：針對企業資源規劃（ERP）系統及各類應用程式進行原始碼掃描，修補潛在漏洞。

2. 應用程式認證：World Gym 行動應用程式通過行動應用資安聯盟（MAS）認證，確保軟體安全性。

3. 程式異動監控：針對企業資源規劃系統的應用程式實施異動監控。

監控審核與紀錄分析

透過數位足跡的追蹤與分析
主動發現並封鎖異常行為

1. 日誌分析與異常阻斷：利用日誌分析平台（如ELK）確認防火牆存取網域的異常來源，主動封鎖可疑位址並保存紀錄180天。

2. 委外資源監控：增加對廠商維運雲端資源的連線監控紀錄。

3. 操作軌跡查詢：於正式網站導入使用者操作軌跡查詢功能。

定期檢測與合規評估

執行年度資安健診與檢測
透過週期性的專業外部測試
確保防禦機制無疏漏



提升資通安全文化

為提升全體同仁之資通安全意識與組織整體防護能力，本公司持續推動資通安全文化深化措施，並已加入TWCERT資安聯盟，透過FISAC金融資安資訊分享與分析中心及即時網路新聞蒐集機制，掌握最新資安威脅趨勢與攻擊手法，定期對內發布資安宣導資訊，強化同仁對資安風險的辨識能力。在教育訓練方面，本公司每年執行至少一次資安訓練課程，並依不同職務角色規劃課程分級，2025年針對資訊人員、新進人員及一般同仁辦理資通安全教育訓練，合計參與人次達 5,612人。

2025年資訊安全教育訓練成果

訓練對象	訓練內容	參與人次
資安專責人員	資安治理主管系列課程：業務永續：組織資訊韌性與應變能力 資安治理主管-雲端安全 資安治理主管-資安核心策略	2
一般人員	資安基本意識與社交工程案例	5,600
資訊人員	社交攻擊防範 資安基本意識與社交工程案例	10
合計		5,612

此外，本公司每年定期辦理社交工程演練，以檢視同仁對釣魚郵件與社交工程攻擊之警覺性，並作為資安教育精進之依據。2025年已依年度計畫完成演練，參與人次共計 1,670 人次，不合格率為 1.02%，符合管理目標「不合格率不超過 3%」之要求。針對演練中未通過之同仁，已安排後續教育訓練與測驗，以持續提升整體資通安全防護水準。

4.5 供應商管理

World Gym 嚴格篩選器材、耗材及清潔用品，排除含違法或高風險物質之產品，以保障會員健康與安全；並優先採購具能效標章、環保標章等認證之綠色產品，積極降低營運過程中的碳足跡與環境衝擊。在供應商選擇上，我們積極與遵守環保及勞工相關法規、致力減少污染、有效管控碳排放與資源耗用，並建立職業安全衛生管理制度的供應商合作，共同落實永續供應鏈目標。

4.5.1 產業價值鏈

本公司所屬之健身運動產業，涵蓋自上游至下游完整的價值鏈。上游包括設施營造業、用品製造業、環境維護業、技能指導業及資訊傳播業等，為健身運動投入各項資源的供應商；中游則涵蓋健身運動器材、場地建置，以及有氧運動課程、專業教練指導等健身服務與場館經營者；下游則為一般消費者及從事體能訓練的運動族群。

World Gym 致力於提供高品質且標準化的健身服務，位處於運動產業價值鏈中的中游環節。透過與上游之設施建置、器材供應、課程研發等合作夥伴建立穩定長期的合作關係，並積極導入多元創新訓練課程，持續提升服務專業度，已獲得顧客高度肯定與信賴。



▲ World Gym 產業價值鏈

4.5.2 供應商管理機制

供應商概況

與World Gym合作的供應商涵蓋原料、製造、物流、服務等多元領域。依本公司主要採購部門，將供應商區分不同類型：

總務部門供應商分類情形 2025年整年度 採購家數前20%	採購金額占比	採購家數	採購家數占比
辦公及營運用品 服務類	48%	63	10%
運動器材採購 及修繕類	20%	12	2%
設備採購 及修繕類	15%	38	6%
其他	8%	15	2%
合計	91%	128	20%

工程部門 供應商分類情形	採購金額占比	採購家數	採購家數占比
設計規劃類	1.90%	17	26%
工程施作類	98.00%	44	68%
材料設備類	0.10%	4	6%
合計	100%	65	100%

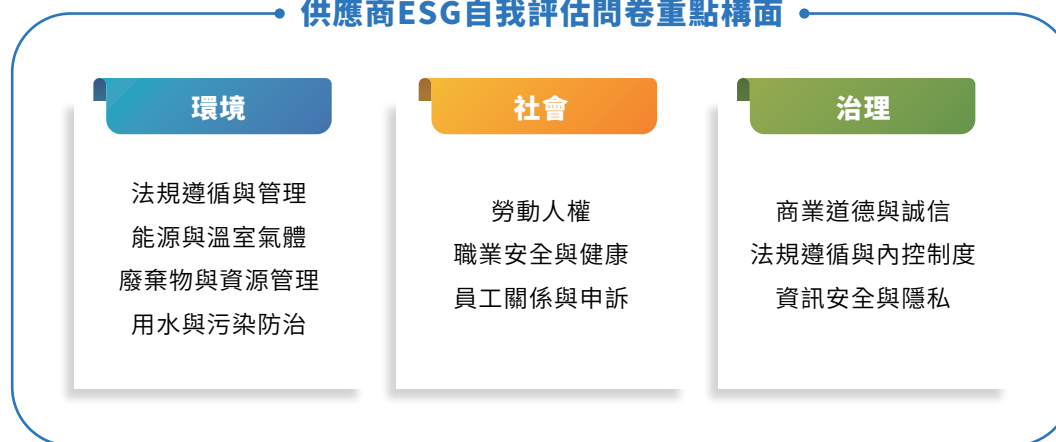
行銷部門 供應商分類情形	採購金額占比	採購家數	採購家數占比
外招設計類	42.75%	17	11.18%
行銷企劃類	49.60%	95	62.50%
其他支出	7.65%	40	26.32%
合計	100%	152	100%

資訊部門 供應商分類情形	採購金額占比	採購家數	採購家數占比
資訊硬體類	28.10%	10	43.50%
資訊軟體類	30.10%	9	39.10%
其他	41.80%	4	17.40%
合計	100%	23	100%

永續供應鏈管理

World Gym 現階段已建立供應商管理制度，並規劃自2026年起，規劃制定推及至各部門的供應鏈管理辦法。欲成為本公司之新供應商，均須完成「供應商ESG自我評估問卷」，評估結果80分以上之供應商，可納入合格供應商名單；70至79分者，須於合作後一年內完成改善；未滿70分或三年內有重大ESG違規事件者則列入持續觀察名單。

供應商ESG自我評估問卷重點構面



針對既有供應商，則透過年度盤點、續約審查、永續績效追蹤進行持續管理，逐步建立更透明且負責任的採購體系。為提升供應鏈管理品質，我們依據交易頻率與合作關係穩定度，2025年將總務部門整年度採購金額前20%之廠商定義為第一階供應商，透過年度盤點，要求既有供應商複填ESG自我評估問卷，以評估結果80分以上且無重大違規紀錄之廠商視為低風險廠商，維持合作並2至3年重行評估；60至79分者要求提出改善計畫；60分以下或發生重大ESG違規事件者為高風險廠商，限期改善並於必要時評估汰換。2025共計128家第一階供應商進行評估，未有中、高風險廠商，故未有中止合作之供應商。

供應商履約管理

為確保供應商持續提供符合公司需求的商品與服務品質，World Gym已針對各業務類別，建立一套系統化的供應商履約評鑑機制，評鑑內容涵蓋配合度、商品品質以及交貨準時性三大核心面向。90分以上列為A級廠商，將優先採購；未達70分者列為不合格廠商，隔年暫停往來交易。2025年評估結果，未有不合廠商。

4.5.1 產業價值鏈

我們的供應鏈高度在地化，近3年於台灣當地採購金額占比逐年上升，2025年約94.9%的採購支出用於支持631家本地（臺灣）供應商，僅有5.1%的支出流向9家非本地（美國/英國/丹麥/新加坡/澳洲/大陸）供應商；這不僅有助於縮短物流距離、提升營運效率，也展現我們支持在地經濟與社區發展的承諾。

營運據點	項目	2023年	2024年	2025年
台灣	當地採購支出占比(%)	89.7	92.1	94.9



CHAPTER 5

活力共好 Our Impact

- 5.1 商業與人權
- 5.2 人才留任
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全與健康
- 5.5 社會關係營造

5.1 商業與人權

5.1.1 人權管理

公司重視每一位員工、合作夥伴及其他利害關係人的基本人權，並承諾遵循國際公認之人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《國際勞動組織基本公約》及《聯合國商業與人權指導原則》等標準。公司並已於 2026 年 1 月建置人權政策及相關管理制度，以落實人權保障與管理機制。為確保營運過程尊重並保護人權，公司透過治理架構明確分工，由董事長及高階管理階層負責監督人權政策之推動與成效，各相關部門依職能執行風險辨識、政策落實與申訴處理等管理作業，形成完整的治理與責任鏈。同時，公司持續強化人權管理流程，透過政策架構、教育訓練、利害關係人溝通及申訴管道，使人權理念落實於日常營運、供應鏈管理及工作環境之中，致力打造安全、平等且尊重多元之職場環境。

• 人權風險盡職調查 •

step1 制定管理架構

人權相關議題建立整體管理架構，依議題性質劃分權責單位與管理層級，明確內部職責分工及回報機制，將人權管理納入日常營運與內部治理體系，確保人權風險管理具制度化基礎與明確責任歸屬。

議題	負責單位	公告規範
職業安全與健康	職安	安全衛生政策
不法侵害	職安	職場不法侵害預防計畫書
性騷擾	性騷擾調查小組	性騷擾防治措施(申訴及調查處理程序) 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

step2 鑑別議題

依人權盡職調查原則，透過內部盤點、作業流程檢視及員工相關議題蒐集，針對營運活動與工作環境中涉及之主要人權議題進行系統性檢視與管理，鑑別可能對員工人權產生實際或潛在影響之面向，相關議題涵蓋職業安全與健康、不法侵害、性騷擾議題。

議題	盡職調查方式
職業安全與健康	以公司內部同仁回饋、職業安全相關事件(如職災案件)、以及現場稽核與檢查結果等資料為基礎，系統性蒐集與分析各項數據與事件，據以辨識職業安全與健康之潛在風險與高風險作業情境。透過風險評估與分級管理機制，針對關鍵風險擬定預防及改善措施，並持續追蹤執行情形與改善成效。
不法侵害	透過建立「執行職務遭受不法侵害預防計畫」相關制度與程序，進行風險辨識與評估，並定期檢視潛在高風險情境與作業環境。公司設置申訴與通報管道，確保員工及利害關係人得即時反映事件，並由權責單位依規範啟動調查程序，進行事實釐清、原因分析及後續處置。
性騷擾	公司透過內部風險評估、員工意見回饋、申訴紀錄檢視及法規遵循分析，鑑別營運活動中潛在之性騷擾風險。評估範圍涵蓋員工、派遣人員、實習生及與公司業務往來之相關人員，並包括工作場所、出差、教育訓練及業務互動等情境。經綜合評估後，性騷擾被認為對員工人權及職場安全具高度影響之重要人權議題。



step3 建立風險減緩與補救方針

針對鑑別之人權相關議題，公司制定整體管理方針與改善方向，將人權保障原則融入日常管理與工作實務中。相關措施包含事前之減緩措施，如制度修訂、作業流程優化及員工教育訓練等，以預防或降低潛在負面人權影響發生之可能性；同時亦建立事後之補救與處理機制，於發生人權相關事件時提供適當之處理程序與支持措施，以回應並改善不利影響。

議題	減緩措施(事前預防)	補救措施(事後處理)
職業安全與健康	1.由權責單位定期辦理自主檢查，確保工作環境之安全與衛生狀況。 2.每月不定期進行各區工作場所抽檢，以強化現場管理與風險控管。	針對執行業務期間共發生 20 件工傷事件(包含切割傷、跌倒及物體飛落等)，公司皆已提供員工公傷後續協助與關懷措施，並完成相關原因分析及改善對策，持續精進職場安全管理機制，以降低類似事件再發生之風險。
不法侵害	1.推動「預防職場不法侵害」相關課程與宣導。 2.依法制定並落實「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，明訂申訴機制與懲戒規範，並於工作場所公開揭示。	本年度共受理 11 件職場霸凌申訴案件，均已依內部程序完成調查，經審查後皆未成立。經調查與整體檢視後，相關案件情形與目前實務上對職場不當對待之認定情況尚不相符。經綜合評估，該 11 件案件多屬同仁間之溝通落差、工作互動摩擦，或涉及個人間之意見差異與私人因素，整體情形尚未符合職場霸凌之認定範圍。公司仍高度重視相關事件之預防與管理，已持續提醒並協助各單位主管強化溝通管理、教育訓練及職場行為觀念宣導，並依個案情形適時提供必要之協助與管理措施，以促進良好之職場互動與團隊合作氛圍。未來將持續優化申訴與通報機制，提升預防與即時關懷處理能力，致力營造尊重、友善且安全之工作環境。
性騷擾	1.制度與政策建置：制定並公告性騷擾防治相關政策與管理辦法，明確定義性騷擾行為樣態、申訴管道及處理原則，並將相關規範納入員工手冊及內部規章。 2.教育訓練與宣導：透過定期宣導，使全體員工了解性騷擾防治相關規定與應遵循之行為準則，提升人權意識與職場尊重文化。 3.明確行為規範與管理責任：要求各級主管盡善管理責任，留意工作環境與人員互動狀況，及早辨識潛在風險，並於日常管理中落實零容忍原則。 4.多元申訴與諮詢管道：建立員工可安心使用之申訴與諮詢管道，降低申訴障礙，以利員工於事件發生前或初期即能反映疑慮。	1.即時受理與保護措施：於接獲申訴後，立即啟動調查程序，並視情況採取必要之暫時性保護措施，以確保申訴人之安全與工作權益不受影響。 2.公正調查與處置：由具備相關專業與權責之單位進行調查，確保過程公正、保密，並依調查結果採取適當之懲處或改善措施。 3.申訴人支持與關懷：視個案需求，提供申訴人必要之協助與關懷資源，協助其回復正常工作狀態。 4.改善與預防再發：事件結案後，檢視制度或管理流程之不足，適時修正相關措施，以降低類似事件再次發生之風險。

step4 改善與追蹤

持續關注各項人權管理措施之執行情形與實務運作狀況，透過內部管理機制掌握改善進度與落實情形，並就涉及人權相關議題進行整體檢視與調整，確保相關管理作法能有效回應實際需求，降低不利影響並強化人權保障。

step5 定期檢視優化

定期就人權管理相關制度與措施進行全面性檢討，綜合考量營運發展、法規趨勢及利害關係人關注議題，持續優化人權管理作法與執行機制，提升制度完整性與管理有效性，推動人權風險管理之持續精進與長期穩定運作。

• 人權相關申訴 •

員工若發現任何可能侵害人權之情事，均可透過匿名管道提出申訴或通報疑似違規行為。本公司將依既有流程啟動相應之調查與處理程序，並確保案件獲得公正客觀的審理。同時，公司嚴格禁止對申訴者、通報者或協助調查者進行任何形式的打擊報復，以維護其權益並保障友善、安全的申訴環境。多元且安全之申訴管道：提供多元、保密且安全之申訴溝通管道，確保申訴人於申訴過程中不受威脅、報復或不當對待，相關管道如右：

申訴專線電話 (04)3600-8020

申訴專用傳真 (04)3600-0305

申訴專用信箱 hr@worldgymtaiwan.com

申訴專用郵件信箱 台中黎明郵局第68號信箱 人力資源部 收

• 反職場性騷擾及不法侵害 •

A 性騷擾案件申訴管道

制度建置：制定並實施「性騷擾防治措施(申訴及調查處理程序)」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明確規範性騷擾行為定義、申訴流程、調查原則及懲處方式，作為案件處理之依據。

B 申訴案件處理機制

成立性騷擾調查小組，負責受理、調查及審議相關案件，確保處理過程秉持公正、客觀與保密原則，以協助釐清事實並妥善處理案件。

C 宣導與教育訓練

公告性騷擾防治相關規範與措施，並於全體營運據點定期實施平等對待與人權相關教育訓練，以強化員工對性騷擾防治及人權議題之認知。2025年度全體員工教育訓練完成率達100%。案件處理情形：2025年度全分公司共發生性騷擾案件29件，均依既定處理原則完成調查與後續懲處或改善措施，並持續檢視相關制度之適切性。

D 職場性騷擾防治方針與改善計畫

為持續降低性騷擾事件發生之風險
本公司除既有制度外，亦規劃以下防治方針與改善計畫

1. 教育訓練強化

持續將性騷擾防治議題納入在職員工教育訓練內容。強化主管人員於預防、通報及處理性騷擾事件之管理責任。

2. 心理支持與關懷機制

提供性騷擾受害人必要之心理支持與關懷資源，協助其維持身心健康與正常工作狀態。於案件處理期間，採取必要之保護措施，避免對申訴人造成二次傷害。

3. 申訴機制持續優化

定期檢視申訴管道之可近性與保密性，確保員工能安心提出申訴或諮詢。強化案件處理流程之透明度與時效性，提升員工對申訴制度之信任。

4. 制度檢討與預防再發

於案件結案後，檢討相關制度、流程或管理措施之不足，作為後續改善依據。持續宣導零容忍立場，營造尊重、包容與安全之職場文化。

E 性騷擾防治教育訓練承諾

本公司承諾持續推動性騷擾防治相關教育訓練，將人權尊重與平等對待原則落實於日常營運與管理之中，並透過制度化訓練機制，提升員工及管理階層對性騷擾防治議題之認知與因應能力。公司並定期檢視教育訓練成效及相關制度之適切性，以預防人權侵害事件之發生，確保所有員工享有安全、尊嚴且受尊重之工作環境。

為落實上述承諾，公司已於2025年第一季主管會議中完成主管層級之性騷擾防治教育訓練，以強化管理階層於事件預防、通報及處理流程中的責任與認知；董事會亦於2025年第二季完成相關教育訓練，確保公司治理層級對性騷擾防治及人權議題具備一致理解與監督機制。此外，公司已於2025年12月完成全體員工之性騷擾防治教育訓練，使員工充分了解相關規範、申訴管道及自身權益。日常管理中，各級主管亦透過不定期口頭宣導方式，持續強化性騷擾防治觀念，將相關原則融入日常工作情境，以落實預防與宣導機制。

2025年申訴案件 (組織內部)

	收到 申訴案件	成立並 解決案件	執行措施
職業安全 與健康	0	0	
不法侵害	11	0	本年度共受理 11 件職場霸凌申訴案件，均已依內部程序完成調查，經審查後皆未成立。經調查與整體檢視後，相關案件情形與目前實務上對職場不當對待之認定情況尚不相符。經綜合評估，該 11 件案件多屬同仁間之溝通落差、工作互動摩擦，或涉及個人間之意見差異與私人因素，整體情形尚未符合職場霸凌之認定範圍。公司仍高度重視相關事件之預防與管理，已持續提醒並協助各單位主管強化溝通管理、教育訓練及職場行為觀念宣導，並依個案情形適時提供必要之協助與管理措施，以促進良好之職場互動與團隊合作氛圍。未來將持續優化申訴與通報機制，提升預防與即時關懷處理能力，致力營造尊重、友善且安全之工作環境。
性騷擾	81	29	1.完成調查與懲處程序：依申訴及調查流程辦理，確保程序公正與當事人權益保障，並依情節輕重採取相應處分措施。 2.強化教育訓練：針對全體員工及主管加強相關法規與行為準則之教育訓練，提升對職場互動界線與人權議題之認識，強化預防意識。 3.場域安全檢討與優化：強化各場域性騷擾防治觀念，並檢視現場管理機制及環境安全配置，必要時調整人員排班、動線規劃或監視設備配置，以降低風險發生可能性。 4.申訴制度檢討與精進：檢視現行申訴流程之可近性與保密機制，確保員工能在無報復疑慮下提出申訴，並強化案件追蹤與改善回饋機制。

● 防制強迫勞動與勞動違規改善機制 ●

公司嚴格遵循勞動相關法令，明確禁止任何形式之強迫勞動，所有勞動契約皆基於自由意志簽訂，並透過招募流程、工作規則與內部稽核機制確保不當勞動情事不存在。同時，公司亦持續宣導相關人權政策，強化主管與員工對強迫勞動、過度工時與不當管理行為之認知，落實職場勞動權益保護。

2025年度無重大經主管機關裁罰確定之勞動法令違規事件，少數輕微個案，已於接獲裁處後即針對各案採取適當控管措施，包括補強相關管理制度、提升主管法遵知識、優化工作流程及精進文件紀錄管理等。同時亦加強教育訓練與內部稽核頻率，落實持續改善機制，以降低後續違規風險並確保人力管理作業符合法規要求。

註1：重大裁罰定義一百萬以上

5.1.2 結社自由與溝通管道

公司遵循《勞動基準法》等相關勞動法規，確保員工在薪資、工時、安全與休假等面向皆獲得合法保障，維護員工之勞動權益。目前公司尚未成立工會，公司並無限制員工籌組工會之權利與自由，惟目前並無員工發起籌組工會，迄今員工亦未從向公司提出團體協約之協商要求，迄今未簽訂團體協約。然而，公司深知健全的勞資溝通機制對保障員工權益及提升組織治理品質的重要性，已建置多元且制度化的溝通與申訴機制，並透過固定的勞資會議強化雙方交流。公司每三個月召開一次勞資會議，時間固定於每年3、6、9、12月，必要時亦可召開臨時會，以即時處理重大議題，保障員工權益，促進勞資和諧，並共同營造良好且正向的職場環境。更多關於本公司與員工的溝通方式、議題回應機制及利害關係人參與情形，請參閱第三章「利害關係人溝通」之詳細內容。

此外，於執行可能對員工權益造成重大影響之營運變更前，公司將依各營運地適用之勞動法令提前通知員工，並依法完成相關程序。在臺灣地區，如依《勞動基準法》第16條，提前預告規定：

雇主依第十一條或第十二條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定

- 一、連續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、連續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、連續工作三年以上者，於三十日前預告之。



5.2 人才吸引與留任

5.2.1 人力結構

公司持續關注人力結構之穩定性與適配性，透過定期蒐集、分析與研究員工在年齡、性別、資歷、職務別及地區分布之現況，作為人力規劃與組織發展的重要基礎。藉由掌握整體人力組成與變動趨勢，公司得以精準配置人才、提升營運效率，同時確保人力結構能支撐業務成長與長期發展需求。

正式員工共6,407名，為整體人力結構的主要組成，其餘則為依營運需求配置的短期或臨時人力。整體性別比呈現男性比例較高的分布，然而，兼職員工和臨時員工的性別比有所接近，顯示在這些類型的職位上，性別差異較少。



員工 人力結構 (性別)

		2025年							
		女性		男性		未揭露		合計	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合約類型	永久聘雇員工(不定期)	2,391	37.70%	3,952	37.70%	0	0.00%	6,343	100%
	臨時員工(定期)	30	46.88%	34	53.12%	0	0.00%	64	100%
聘僱類型	無時數保證的員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	全職員工	1,878	36.12%	3,321	63.88%	0	0.00%	5,199	100%
	兼職員工	543	44.95%	665	55.05%	0	0.00%	1,208	100%
合計		2,421	37.79%	3,986	62.21%	0	0.00%	6,407	100%

註1：本表列之用語及定義均參照 GRI標準。

永久聘雇員工：簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。

臨時員工：簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。

無時數保證的員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註2：因本公司之產業屬性，本公司無「無時數保證」之員工類型。

註3：本表之統計資料以年度 12 月 31 日之員工人數為基準進行計算。數據的據點包含：全台 139 家會所

2025年員工國籍結構顯示，公司人力以台灣籍員工為主要組成，其餘國籍(如美國、中國、港澳、馬來西亞、印尼、越南、緬甸與泰國等)人數相對較少。整體國籍分布呈現以本地人才為主的特性，反映公司在地化經營與區域市場需求，並透過適度引進多元國籍人才，強化特定職能與跨文化交流，在維持本地就業為主的同時，兼顧人力結構的彈性與多元性。



員工 人力結構 (地區)

		2025年																			
		台灣		美國		中國		港澳		馬來西亞		印尼		越南		緬甸		泰國		合計	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合約類型	永久聘雇員工(不定期)	6,313	99.52%	2	0.03%	13	0.20%	5	0.08%	5	0.08%	3	0.05%	1	0.02%	1	0.02%	0	0.00%	6,343	100%
	臨時員工(定期)	63	98.44%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	1.56%	64	100%
聘僱類型	無時數保證的員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	全職員工	5,181	99.65%	2	0.04%	9	0.17%	2	0.04%	3	0.06%	1	0.02%	1	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	5,199	100%
	兼職員工	1,195	98.92%	0	0.00%	4	0.33%	3	0.25%	2	0.17%	2	0.17%	0	0.00%	1	0.08%	1	0.08%	1,208	100%
合計		6,376	99.50%	2	0.03%	13	0.20%	5	0.08%	5	0.08%	3	0.05%	1	0.02%	1	0.02%	1	0.02%	6,407	100%

註1：本表列之用語及定義均參照 GRI標準。

永久聘雇員工：簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。

臨時員工：簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。

無時數保證的員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註2：因本公司之產業屬性，本公司無「無時數保證」之員工類型。

註3：本表之統計資料以年度 12 月 31 日之員工人數為基準進行計算。數據的據點包含：全台139家會所。

2025年從整體員工分布觀察，在年齡結構方面，公司以 30歲(含)以下區間為主要人力組成，51歲(含)以上員工則依職務特性呈現相對較低的比例。在職務層級上，管理職中以31-50歲為主，高階主管人數相對有限；非管理職則依不同類別呈現穩定配置。在教育程度方面，公司員工多以大專(含大學／專科)學歷為主要比例，其次為高中職以下學歷，研究所及博士學歷則占少數。

員工 人力結構-管/非理層、年齡、教育程度

		2025年																			
		管理職						非管理職													
		高階主管		基層主管		總計		業務部		營運部		運動部		有氧部		泳池部		後勤		總計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	人數	0	0	332	154	332	154	277	199	492	398	956	416	7	9	60	24	9	41	1,801	1,087
	比例	0.00%	0.00%	68.31%	31.69%	68.31%	31.69%	9.59%	6.89%	17.04%	13.78%	33.10%	14.41%	0.24%	0.31%	2.08%	0.83%	0.31%	1.42%	62.36%	37.64%
30歲~50歲	人數	1	2	725	358	726	360	77	65	188	161	583	259	25	21	70	13	43	56	986	575
	比例	0.09%	0.18%	66.76%	32.97%	66.85%	33.15%	4.93%	4.17%	12.04%	10.31%	37.35%	16.59%	1.60%	1.35%	4.49%	0.83%	2.75%	3.59%	63.16%	36.84%
50歲以上	人數	2	0	18	15	20	15	4	6	82	205	10	6	7	5	11	5	7	3	121	230
	比例	5.71%	0.00%	51.43%	42.86%	57.14%	42.86%	1.14%	1.71%	23.36%	58.41%	2.85%	1.72%	1.99%	1.42%	3.13%	1.42%	1.99%	0.86%	34.47%	65.53%
高中職以下	人數	2	0	275	140	277	140	128	95	307	358	437	168	5	7	26	9	15	10	918	647
	比例	0.48%	0.00%	65.95%	33.57%	66.43%	33.57%	8.18%	6.06%	19.62%	22.88%	27.92%	10.73%	0.32%	0.45%	1.66%	0.58%	0.96%	0.64%	58.66%	41.34%
大專(大學/專科)	人數	1	1	775	373	776	374	227	172	444	397	1,088	501	32	25	107	29	40	85	1,938	1,209
	比例	0.09%	0.09%	67.39%	32.43%	67.48%	32.52%	7.21%	5.47%	14.11%	12.62%	34.57%	15.92%	1.02%	0.79%	3.40%	0.92%	1.27%	2.70%	61.58%	38.42%
碩士	人數	0	1	25	13	25	14	3	3	11	9	23	12	1	3	8	4	4	5	50	36
	比例	0.00%	2.56%	64.10%	33.34%	64.10%	35.90%	3.49%	3.49%	12.79%	10.47%	26.75%	13.95%	1.16%	3.49%	9.30%	4.65%	4.65%	5.81%	58.14%	41.86%
博士	人數	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
	比例	0.00%	0.00%	0.00%	100%	0.00%	100%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100%	0.00%
總計	人數	3	2	1,075	527	1,078	529	358	270	762	764	1,549	681	39	35	141	42	59	100	2,908	1,892
	比例	0.19%	0.13%	66.89%	32.79%	67.08%	32.92%	7.45%	5.62%	15.88%	15.92%	32.27%	14.19%	0.81%	0.73%	2.94%	0.88%	1.23%	2.08%	60.58%	39.42%

World Gym 的非員工工作者主要包括外包清潔人員與承攬人員。外包清潔人員負責例行環境清潔與維護；承攬人員則以各營運據點的教練為主要構成，協助提供教學服務與相關營運支援。

非員工 非員工結構

年度	2023	2024	2025
外包清潔人員	212	227	207
承攬人員	1,157	1,216	1,292
總人數	1,369	1,443	1,499

註1:本表之統計資料以年度 12 月 31 日之非員工人數為基準進行計算。
數據的據點包含:承攬人員:全台;外包清潔:目前包含50間會所

多元化人力 身心障礙及中高齡員工

本公司重視員工多元背景與文化差異，致力營造友善、尊重，且兼具安全與健康的工作環境。對於身心障礙員工，公司秉持公平原則並提供必要支持，協助適應職場並持續發展。2025年全年共聘用259名身心障礙員工（含153名正職及106名兼職），占員工總數的4.04%。考量各會所營運規模與人力條件不同，部分會所已足額配置身心障礙員工；其餘即使未具聘用規模要求，仍主動於各會所進用至少2名身心障礙者，提供參與工作與累積實務經驗。高齡員工共聘用116名，占員工總數1.81%，公司透過職務設計及職場無障礙銜接，支持高齡員工留任與再就業，促進跨世代共融與穩定就業；各營運據點亦持續推動支持身心障礙者穩定就業與發展，逐步形塑多元共融的職場環境。

類別	等級	人數及占比	2023	2024	2025
身心障礙員工	輕度身心障礙	人數	97	154	145
		占全體員工比例	1.64%	1.92%	2.26%
	中度身心障礙	人數	75	92	90
		占全體員工比例	1.27%	1.15%	1.40%
	重度身心障礙	人數	12	15	17
		占全體員工比例	0.20%	0.19%	0.27%
	重度身心障礙	人數	1	11	7
		占全體員工比例	0.02%	0.14%	0.11%
中高齡員工	合計	總數	185	272	259
		占全體員工比例	3.13%	3.38%	4.04%
	中高齡	人數	338	423	497
		占全體員工比例	5.71%	6.34%	7.76%
	高齡	人數	67	79	102
		占全體員工比例	1.13%	1.19%	1.59%
	合計	總數	405	502	599
		占全體員工比例	6.84%	7.53%	9.35%

註1: 比例計算公式: 身心障礙人數/年度 12 月 31 日之員工人數
 註2: 依中高齡者及高齡者就業促進法定義, 中高齡指年滿四十五歲至六十五歲之人。高齡: 指逾六十五歲之人。

多元化人力 雇用當地居民為高階管理層

公司重視在地化營運與管理團隊組成, 並積極聘用當地居民擔任高階管理職務, 以確保管理決策更貼近在地市場環境與社會文化, 同時強化企業與所在社區的連結。透過在地人才的培育與晉升, 公司不僅提升營運敏捷度, 也促進當地就業機會與社會共融, 支持企業永續發展與地方經濟共同成長。

	2023	2024	2025
雇用當地居民為高階管理層比例	83%	80%	80%

註1: 高階管理階層定義: 本公司副總經理級以上。
 註2: 雇用當地居民為高階管理層比例—本公司副總經理級以上/高階管理人員
 註3: 重要營運據點定義: 台灣
 註4: 當地定義: 具有當地國籍者

新進及離職員工 新進結構

2025年共新進員工4,503名，新進人力以30歲以下族群為主要來源，占77.13%，顯示公司持續吸引青年勞動力，整體年齡結構呈現以年輕世代為核心的特性。在國籍方面，新進員工以台灣籍為主，占99.13%，整體而言，公司新進人力以本地招聘為主，並依營運需求補充跨國籍人才。

為協助新進人員順利適應，公司每月辦理新進人員關懷問卷，了解同仁的工作適應情況，並將結果適時回饋予用人主管，作為提供必要協助及規劃後續關懷措施的重要參考。透過此機制，有助於強化新進同仁的職場融入並提升公司整體人才管理效能。

此外，為維護勞動權益，公司之工作規則明訂禁止雇用童工。於招募階段即進行身份及年齡確認，並於新進人員辦理報到手續時同步查驗相關身分證明文件，以確保合法聘僱程序之落實。

2025年			
		人數	比例
性別	男	2,655	58.96%
	女	1,848	41.04%
年齡層	30歲以下	3,473	77.13%
	30歲~50歲	879	19.52%
	50歲以上	151	3.35%
地區	台灣	4,464	99.13%
	美國	1	0.02%
	中國	9	0.21%
	日本	0	0%
	印尼	2	0.04%
	香港	8	0.18%
	挪威	0	0%
	馬來西亞	7	0.16%
	菲律賓	2	0.04%
	越南	5	0.11%
	新加坡	0	0%
	印度	0	0%
	俄羅斯	1	0.02%
	緬甸	3	0.07%
	泰國	1	0.02%
	澳門	0	0%
	土耳其	0	0%
新進人數總計		4,503	
新進率		70.28%	

註1：新進率＝該年度新進員工人數/該年度12月31日在職員工人數



新進及離職員工 離職結構

2025年公司共有4,621名員工離職，年齡結構以30歲以下族群為主，占74.96%；國籍方面則以台灣籍為最大宗，占99.40%。整體離職特性呈現以年輕世代及台灣籍員工為主要來源，反映產業屬性與工作型態，使青年族群具較高的流動性。此外，公司透過離職問卷了解離職原因、工作滿意度及員工建議，並將分析結果適時回饋予用人主管，作為檢視管理方式與優化職場環境的重要依據。此機制有助於掌握人力流動趨勢，並於必要時提供適切的支持或改善措施，持續提升員工體驗與組織運作效能。

2025年			
		人數	比例
性別	男	2,742	59.34%
	女	1,879	40.66%
年齡層	30歲以下	3,464	74.96%
	30歲~50歲	1,037	22.44%
	50歲以上	120	2.60%
地區	台灣	4,593	99.40%
	美國	1	0.02%
	中國	5	0.11%
	日本	0	0%
	印尼	0	0%
	香港	1	0.02%
	挪威	0	0%
	馬來西亞	4	0.09%
	越南	7	0.15%
	新加坡	0	0%
	印度	0	0%
	俄羅斯	1	0.02%
	緬甸	3	0.06%
	澳門	4	0.09%
	菲律賓	2	0.04%
	土耳其	0	0%
離職人數總計		4,621	
離職率		72.12%	

註1：離職率＝該年度離職員工人數／該年度12月31日在職員工人數



5.2.2 招募與留任

面對健身產業快速成長與多元人力需求，本公司以「多元管道招募×產學深度培育×全齡共融職場」為核心，從招募策略、產學合作到友善職場建構，系統性形塑具韌性與包容性的用人模式。2025年，我們以具體行動回應社會趨勢與產業責任，透過三大方向推動人才永續，讓不同背景、年齡與能力的人才，皆能在組織中獲得發展機會，並與企業共同成長。

人才招募

打造多元共融的人才生態系

作為健身產業領導品牌，我們深信「人才」是推動企業永續成長的核心動能。
2025年我們持續採取全方位招募策略，致力於建構一個多元、平等且充滿活力的職場環境。

深化雇主品牌 推動全員招募

高達 31% 的2025年新進同仁來自「內部員工推薦」。這不僅展現員工對公司的強烈認同感與滿意度，經由推薦入職的同仁更具備高留任率與高績效表現，形成「認同→推薦→優秀人才」的正向循環。

打破學經歷框架 實踐全齡與性別平權

我們堅持「英雄不問出處」，移除科系與經驗門檻，重視求職者的熱忱與潛力。依託公司完善紮實的教育訓練系統，我們能賦能非相關背景的各界人才轉身為專業健身從業人員，實踐真正的職場平權。目前女性同仁佔比達 38%；在年齡光譜上，員工分佈從16 歲延伸至 84 歲，展現我們兼具「青年培力」與「中高齡共融」的友善職場特質。

實踐在地僱用 促進社區共榮

依託全台 135 家 以上據點優勢，我們優先聘用分店所在地的在地人才。數據顯示，員工戶籍分佈與六都據點高度吻合，以新北市(18.8%)、台中市(14.9%)、高雄市(10.2%) 為前三大聘用熱區。此舉不僅創造在地就業機會，更有效縮短通勤距離，達成社區與企業的共同成長。

擁抱多元文化 接軌國際人才

我們致力打造無國界的友善環境，目前共有 30 位 來自不同國籍、新住民或外國留學生的夥伴在職。同時，我們正積極向政府機關倡議，爭取優化外國人聘僱規範，以廣納更多元的國際人才。

落實多元共融 打造全齡與無礙的友善職場

我們深信人才不應受年齡或身心條件限制
我們積極響應政府友善職場計畫，致力於打造多元與包容的工作環境

推動中高齡就業 實踐青銀共融 \

面對高齡化社會趨勢，我們主動參與「僱用獎助措施」，與公立就業服務機構合作，為長期失業的中高齡求職者重啟職涯大門。2025年度成功媒合並錄用 4 位資深人才，協助他們重返職場，促進跨世代交流。

支持身心障礙平權 創造穩定就業 \

我們透過「職場見習計畫」提供身心障礙者實際進入職場的緩衝與訓練機會，協助其提升技能熟練度並適應工作環境。2025年於台中潭子店提供職場見習機會，並成功協助 1位同仁由見習轉為正式員工，具體落實「從見習到穩定就業」的扶持目標，展現企業對弱勢就業的支持。

/ 專欄 / 員工分享

板橋府中-營運經理
吳寶慧 Bobo

我在World Gym任職至今一共17年，還記得當初進World Gym的時候只有9間分店，一開始非常感謝老闆，給我這個機會加入這個大家庭，因為過去的年代其實競爭相對的激烈，比起現代的少子化，可能無論是大學也好、工作也好選擇都比較有限，但加入World Gym這17年以來，我深刻地感受到這間公司是不看家庭背景、學歷、經歷、年齡，只要你願意付出且積極正面，都可以有一個改變生活的機會。

加上公司各部門主管職都是從基層做起，所以也不會有所謂年輕人在說的空降部隊或者是家族企業，工作氛圍非常的愉快，跟之前的工作的性質大不相同，讓我明確的感受到升遷透明這句話並不是遙不可及的口號。

工作過程中讓我接觸到了各式各樣的人群，在這其中學到了很多跟人應對的方式，這是過去在我的成長環境或是求學期間沒辦法得到的，加上公司在這17年期間，不只是軟體、硬體各方面的成長也帶領著所有的員工們一起前進，目前公司有130幾家分店，而且持續在發展中，讓我非常榮幸是這個大家庭的一員，尤其讓我在職涯過程中不斷成長，比起同年齡層的老姊妹淘們，能更親近現代這個大環境，也讓我在工作過程中，接觸了很多新一代的人、事、物，可以持續跟世界接軌。

留任政策

World Gym 致力於推動幸福企業的職場氛圍，提供完善的工作職場福利措施及薪酬制度，重視人才培育，透明公平之升遷制度與機會，不論年資長短，依照同仁績效表現，拔擢績優、具發展潛力之人才，帶動組織整體正向發展。本公司人員留任（久任）計畫建構安心工作的職場環境，推出了久任獎金制度，以表彰長期服務的同仁。當健身教練服務年資滿9個月，取得國際證照或三張專業證照且達到一定績效時，將獲得久任獎金，2025年共有371位同仁獲頒久任獎金。此外，同仁服務年資滿10年者將頒發十年貢獻獎；滿15年者將頒發金虎獎，以示肯定，2025年共有78位同仁獲頒十年貢獻獎，16位同仁獲頒金虎獎。

資深及優良員工表揚

- 每月提供最佳員工、最佳服務獎金
業績第一名、第二名獎金
- 每季會頒發季度表現優異之各項獎金及獎座
- 春酒活動頒發年度表現優異之各項獎金及獎座
及資深同仁獎座或獎金

5.2.3 薪酬與福利

薪酬制度

公司在人員進用、調薪與升遷等核薪流程中，均依據既定之薪資結構表及職務說明辦理，確保薪酬決策具備一致性與透明度。薪資差異係依職務責任、專業能力、年資與績效表現等客觀條件評估，不涉及性別等非關工作之因素。為維持薪酬制度的公平性與市場競爭力，公司亦定期檢視薪資帶及同業水準，並據以調整薪酬政策，以確保薪資水準能真實反映員工貢獻與職務價值。



薪酬制度 年度總薪酬比率

	2023	2024	2025
薪酬最高之個人年度總薪酬 與其他員工年度總薪酬之中位數比率	14.75	16.05	17.95
薪酬最高之個人年總收入增加之百分比與 其他員工年度總薪酬增加百分比中位數之比率	0	0	0

註1:薪酬包含:每月底薪、獎金與各項津貼。

註2:年度總薪酬比率:組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不含薪酬最高個人)之年度總薪酬中位數。

註3:年度薪資變動比率:組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不含薪酬最高個人)之年度薪酬中位數增加百分比。

註4:本公司薪酬最高的個人為董事長。

註5:本公司薪酬最高的個人年總收入未增加,計算範圍僅限香港商世界健身之薪酬。

註6:薪酬最高之個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率每年異動取決於其他員工年度總薪酬之中位數有異動。

薪酬制度 基層人員標準薪資與當地最低薪資比例

項目	2023	2024	2025
基層人員標準薪資與當地最低薪資比例	1:1	1:1	1:1

註1:重要營運據點:台灣

註2:基層人員標準薪資不因性別而異

註3:最低薪資:依台灣法令2025年12月為最低工資為標準

註4:基層人員標準薪資與當地最低薪資比例 = 基層人員起薪 / 當地法定基本薪資

薪酬制度 女/男薪資與薪酬比例

2025年			
	類別	薪資	薪酬
管理職	高階主管	1:1.94	1:1.97
	基層主管	1:0.90	1:1.09
非管理職	基層人員	1:0.98	1:1.13

註1:薪資定義:每月固定發放的底薪。

註2:薪酬定義:除底薪外,尚有獎金與其他津貼。

註3:本表女性薪資、薪酬比例為1

註4:重要營運據點:台灣

● 退休制度 ●

World Gym依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休撫卹辦法，每月皆依規定提撥退休金至指定帳戶，保障員工退休金的提撥及給付，進一步鼓勵同仁在本公司長期的服務及成長。根據勞工退休金條例，本公司按月提撥6%勞工退休金至同仁的「個人退休金專戶」。

員工有下列情形之一 得自請退休

- ▲ 工作十五年以上年滿五十五歲者
- ▲ 工作二十五年以上者
- ▲ 工作十年以上年滿六十歲者

員工非有下列情形之一 本公司不得強制其退休

- ▲ 年滿六十五歲者
- ▲ 身心障礙不堪勝任工作者

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

● 員工福利 ●

公司重視員工的整體福祉，規劃多元且完善的福利制度，以支持同仁在工作與生活中的全面需求。除依法提供勞健保、退休金提撥等基本保障外，並設置多項生活、健康與職涯相關福利，包括年度健康檢查、節慶/生日慰問、教育訓練補助、團保方案及員工活動等，協助同仁維持良好身心狀態。同時，公司透過友善制度與具支持性的措施，營造安全、穩定與和諧的職場環境，使員工在各階段都能獲得適切的支援，促進長期留任與組織永續發展。

01.

本公司依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利。對於同仁生育、傷病、殘廢、老年、死亡等之給付，亦依「勞工保險條例」、「全民健康保險法」辦理轉勞動部勞工保險局及衛生福利部中央健康保險署給付。

02.

本公司為辦理員工福利事項，依「職工福利金條例」規定提撥福利金。依據相關法令規定，設有職工福利委員會，推行各項福利措施，如生日/三節禮券、聖誕禮券等；另有福利補助金之申請，如生育補助與急難救助及補助等。此外，提供員工投保團體保險之補貼等措施，以使同仁有更美好的生活品質與工作保障。

03.

為確保本公司人員健康，本公司定期安排在職人員進行健康檢查，提供優於法規的員工健康檢查項目。本公司配置專職職業衛生護理師，對身體狀況異常的同仁進行長期追蹤，並提供健康諮詢、改善建議和預防計畫等服務。同時，本公司進行職業安全危害因子辨識，以降低同仁健康風險發生的機會。此外，本公司鼓勵同仁透過APP隨時關注自身的運動數據，舉辦各項運動競賽，健身教練進行體態訓練。同仁享有使用俱樂部內的SPA池、烤箱、蒸氣室等設施放鬆身心，紓解工作壓力，並可參與各種有氧和飛輪課程，促進身心靈健康。

04.

本公司鑒於俱樂部的營業時間較長，為體恤同仁的辛勞，本公司提供了營運部同仁早晚班出勤津貼。

獎勵	說明
安心保障	勞工保險、職災保險、全民健康保險、退休金提撥、團體保險
健康照護	年度健康檢查、健康護理服務、哺乳室
家庭關懷	婚假津貼、喪假津貼、生育津貼、育嬰留停
休假制度	事假、病假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假 生理假、婚假、喪假、公假、特休假...
休閒娛樂	春酒活動、俱樂部免費會籍、特約商店優惠
節慶福利	春節禮券、端午禮券、中秋禮券、生日禮券、聖誕禮券
教育訓練	新人訓練、核心職能培訓、專業訓練、主管培訓 服務課程、數位平台(心靈/銷售..等課程)
薪轉優存	每月99次跨行轉帳免手續費、薪轉專屬福利存款 外幣存款、房屋貸款、個人信貸、證券投資、理財投資與網換匯優惠利率

育嬰留停

依據「性別工作平等法」之規範，本公司同仁不分男女，均可在子女滿三歲前，視需求提出最長二年之育嬰留職停薪申請，並於留職停薪期滿申請復職時，協助同仁安排回任原單位及職務，讓有育嬰需求的同仁能兼顧家庭與工作。對於同仁育嬰留職停薪申請，本公司遵守相關法令規定，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿後可申請復職。

2025年度符合育嬰留停資格的人數共有374人，其中男229人、女性145人，公司對於同仁育嬰留職停薪申請，皆遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2025年度共有109名員工申請育嬰留停，其中女性58人，男性51人，整體復職率約為65.63%，整體留任率75.51%。

申請育嬰留停及期滿復職統計表

項目	男性	女性	總計
2025年符合育嬰留停申請資格的人數	229	145	374
2025年實際申請育嬰留停人數	51	58	109
育嬰留停申請率	22.27%	40%	29.14%
預計於2025年復職人數	33	31	64
2025年實際復職人數	18	24	42
育嬰留停復職率	54.55%	77.42%	65.63%
2024年申請育嬰留停實際復職人數	25	24	49
2024年申請育嬰留停復職後持續工作1年人數	18	19	37
育嬰留停留職率	72%	79.17%	75.51%

註1：育嬰留停申請率=2025年實際申請育嬰留停人數/2025年符合育嬰留停申請資格的人數*100%

註2：育嬰留停復職率=2025年實際復職人數/預計於2025年復職人數*100%

註3：育嬰留停留職率=2024年申請育嬰留停復職後持續工作1年人數/2024年申請育嬰留停實際復職人數*100%

註4：本表之統計資料以年度12月31日之員工人數為基準進行計算。

註5：本表格之資訊以台灣據點為主要統計基礎。



5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才培育計畫

公司將教育訓練區分為管理職能、通識職能及專業職能三大類，並建立多層次、多面向之教育訓練體系，以支持員工職涯發展與組織永續運作。三大職能類別均透過線上學習平台推動，協助員工依職務需求持續精進專業能力與職場素養，同時確保學習機制具備彈性與可近性，支持組織運作穩定及服務品質。專業職能訓練依不同職群特性規劃，結合線上學習與實體培訓，強調實務操作與專業考核。相關訓練與職務發展及晉升機制連動，確保員工具備執行工作所需之專業能力與安全意識。

教育訓練架構



職群培育課程目標

營運職群

提升營運效率、服務標準化及團隊管理能力，確保各據點運作順暢與顧客滿意度

業務職群

強化業務開發能力、客戶經營能力及行銷策略應用，支持績效提升及職涯發展

運動職群

培養專業運動技能、課程教學能力與安全管理意識，確保教學品質與學員安全

有氧職群

提升教學專業性及安全操作能力，完成考核及取得證照後，方能授課，確保課程品質與安全標準

泳池職群

確保救生及泳池課程教學品質與安全操作，員工持證上崗並定期接受演練，維持專業資格與職涯成長

其他

實務操作、系統模擬演練、青澁計畫
強化公司系統運用，提升工作效率，支持組織日常運作及業務流程順暢

訓練課程

World Gym深信優秀的人才是支持服務品質與業務運作的重要基礎，並於全國設有3處訓練中心，作為專業技能培訓與實務演練之主要場域。公司依不同職務與職群需求，規劃以實務為導向之實體培訓，透過現場示範、實作演練及專業指導，協助員工累積實務經驗，並確保作業流程與服務安全符合標準。

除實體培訓外，公司亦建置線上學習平台，提供管理職能、通識職能及專業職能等多元學習內容，支持員工依職務需求與個人進度持續學習，作為專業知識補充與能力精進之基礎。線上學習與實體培訓相互搭配，形成具延續性的人才培育機制。

公司並將教育訓練成果與職務發展及晉升制度連動，作為員工職涯發展之參考依據之一。員工須完成相應之訓練內容並通過相關考核，方具備晉升或轉任不同職務之資格。此外，公司亦透過跨職能學習及持續培育安排，協助員工依個人志向與組織需求，逐步拓展職涯發展方向。



訓練課程 實體訓練

	運動部培訓	業務部培訓	有氧部培訓	泳池部培訓
培訓重點	培訓內容涵蓋新人教育訓練、重量訓練、功能性訓練、伸展放鬆及在職專業技能進修，並導入AI體態分析、動作控制、週期課表及增強式訓練等課程，持續提升教練專業能力與實務教學品質。	培訓內容涵蓋系統操作、公司政策、作業流程、業務實務及主管培育等課程，並透過主管經驗分享與情境式訓練，協助人員提升實務應對、溝通協調與業務管理能力，建立一致化之業務培訓制度。	培訓內容涵蓋課程設計、教學方法、器材操作、學員安全管理及專業課程指導，並依不同職務規劃實習培訓、適能有氧、飛輪課程及WOW專業培訓等內容，持續提升教學品質與專業能力。	培訓內容涵蓋救生證照、急救知識、危機處理、安全管理及救溺演練等課程，並透過定期實務演練與年度研習制度，持續提升員工緊急應變與場域安全管理能力。
訓練內容	▲ 新人教育訓練 ▲ 每梯次 8 天、每日 8 小時之學術科培訓 ▲ 建立新進教練基礎教學與服務能力 ▲ 課程涵蓋骨骼肌肉學、關節神經學、肌能訓練及伸展練習等 13 類內容 ▲ 強化現場工作流程與會員服務品質 ▲ 在職專業訓練 ▲ 開設 80 餘種專項進修課程 ▲ 導入 AI 體態檢測、心率帶應用及滑輪懸吊等運動科技課程 ▲ 強化運動指導、安全管理及專業實務能力 ▲ 新增基礎花式鈴鈴、半圓平衡球及肩關節康復訓練等課程內容	▲ 建立分級培育制度，依職涯階段規劃對應訓練內容 ▲ 培訓涵蓋新進訓練、在職進階課程及主管培育課程 ▲ 專業職能包含銷售知識、顧客服務及會員關係管理 ▲ 管理職能涵蓋團隊領導、績效管理及組織溝通 ▲ 共通職能包含制度遵循、CRM 系統操作及風險管理 ▲ 透過到店實務訓練與主管經驗傳承，強化實務應對與管理能力 ▲ 建立由基層業務至管理階層之完整人才培育體系	▲ 新進人員須接受為期 3 個月之實習有氧人才培訓 ▲ 培訓內容涵蓋課程設計、教學方法、器材操作及學員安全管理 ▲ 完成培訓並通過考核後，始可轉任正式職員 ▲ 正式職員可參與適能有氧、飛輪課程及 WOW 專業培訓 ▲ 強化教學技巧、課程設計、運動知識及學員安全管理能力 ▲ 提供國際品牌課程認證制度，取得證照後方可授課 ▲ 確保授課品質符合國際專業標準與安全規範	▲ 新進泳池人員須持有合法救生證照方可任職 ▲ 每 2 至 3 個月定期辦理救溺演練與緊急情境模擬 ▲ 強化員工緊急應變與實務操作能力 ▲ 救生證照有效期間為 4 年，每年須完成至少 24 小時專業研習課程 ▲ 研習內容涵蓋救生技巧、急救知識、危機處理及安全管理規範 ▲ 持續維持員工專業能力與場域安全管理品質

訓練課程 實體訓練-教育訓練培訓概況

運動部培訓				
	2024年		2025年	
	新人教育訓練	在職專業技能訓練	新人教育訓練	在職專業技能訓練
梯次/場次	48	360	47	299
人次	1134	6882	1064	5221
總訓練時數	2688	720	3008	598
男性學員比例	68%	60%	68%	58%
女性學員比例	32%	40%	32%	42%

2025年	
項目	數據
訓練場次	151場
總受訓人次	2458人次
男性受訓人次	1420人次 (58%)
女性受訓人次	1038人次 (42%)

2025年		
類別	2025年度人均訓練時數	訓練內容說明
業務人員	27 小時	新人訓練:8 小時 × 3 天 在職訓練:約 3 小時
主管	11.5 小時	每位主管平均每年 參與 3-4 次培訓

青艦計畫

公司參與政府青年旗艦計畫，將其納入教育訓練框架「其他」類別，以拓展人才培育對象。該計畫鼓勵企業招募青年，並提供系統化訓練與實務輔導，協助其順利適應職場與產業環境。於2025年度，公司協助培訓769名青年。參與者接受為期三個月的訓練，課程內容結合線上學習與實務操作，涵蓋工作流程介紹、基礎專業技能、職場規範及日常操作實務。培訓期間，公司提供指導與實作演練，使青年能在實務環境中逐步熟悉工作步驟與職場要求，並累積實務經驗。青年旗艦計畫提供青年系統化的職場學習機會，有助於他們更快適應職場環境並累積基礎技能。對公司而言，此計畫形成制度化的人才培育機制，支持青年就業及職涯起步，同時對產業的人才供給及職能發展提供長期支持，展現企業對人才永續與社會責任的承諾。

		業務部			運動部			營運部			合計		
性別	培訓狀態	人數	總訓練時數	平均訓練時數	人數	總訓練時數	平均訓練時數	人數	總訓練時數	平均訓練時數	人數	總訓練時數	平均訓練時數
女	在訓	9	4688	520.9	6	2720	453.3	29	13272	457.7	44	20680	477.3
	結訓	72	36744	526.5	26	15520	542.2	154	103032	523.8	252	155296	530.8
男	在訓	7	2352	336.0	4	1232	308.0	51	20008	392.3	62	23592	345.4
	結訓	80	40712	528.0	20	11696	514.0	311	206848	556.2	411	259256	532.7
合計		168	84496	477.8	56	31168	454.4	545	343160	482.5	769	458824	471.6

註1: 平均訓練時數(小時)公式=總訓練時數÷人數

註2: 培訓狀態-在訓: 正在參與訓練計畫/離訓: 已完成訓練計畫或中途離開開訓

青艦計畫 線上學習平台

公司持續透過線上學習平台推動員工專業能力與多元職能之培育。2025年度線上學習平台共提供381門線上課程，較前一年度新增6門課程，並完成37門既有課程內容更新，以確保學習內容符合實務需求與產業發展趨勢。全年累計完成課程人次達3,972人次，員工可依個人時間彈性安排學習進度，不受時間與地點限制，有效提升學習便利性與自主性，進一步強化整體學習成效，支持員工職涯發展與組織永續競爭力。公司依不同職務類型規劃相應課程內容，以符合各類職務之實務需求，提升學習之針對性與實用性。線上學習平台涵蓋多元學習主題及核心課程，確保全體員工皆能掌握業務運作所需之基本知識與技能。課程形式包含文字、影音及圖像等多媒體內容，提升學習互動性與成效。2025年度以「行銷能力培育」作為線上學習平台之主要發展主軸，並導入Etype系統，協助員工學習數位行銷工具之運用，強化個人品牌經營及多元行銷管道之建立，進一步提升員工之市場競爭力與組織整體營運效能。

各類職務課程規劃				
培訓重點	運動部培訓	業務部培訓	營運部	心靈課程
	▲ 運動部教育訓練以專業能力、服務品質及運動安全為核心，依不同職能與發展階段規劃分級課程，確保教學與服務品質符合公司標準。 ▲ 課程依專業職能分為功能性訓練 (F)、伸展性訓練 (S)、阻力性訓練 (W) 及其他專業課程 (O)，並依職務與能力階段配置相應內容。 ▲ 除線上學習外，員工亦須參與實體培訓，包括實作示範、動作指導及現場演練，並協助取得相關國際認證或執照。完成指定課程並通過考核後，方具晉升資格，以確保教學品質、運動安全及服務水準，並結合職涯發展。	業務部訓練以業務能力、行銷技巧及組織發展為核心，透過分級課程制度，結合學習成果、職涯發展與晉升機制。 行銷業務專員、業務部儲備主任 ▲ 必修5堂、選修26堂。 ▲ 依學習表現參與不同層級培訓。 ▲ 須完成指定課程及目標，方具晉升資格。 業務部週末經理 ▲ 必修2堂、選修9堂。 ▲ 晉升後須完成指定課程，方可通過試用期。 俱樂部副理 ▲ 必修1堂、選修13堂。 ▲ 須完成指定課程及KPI目標，作為試用期考核依據。 俱樂部經理 ▲ 必修2堂。 ▲ 課程著重營運管理與團隊領導能力培養。	客服專員 ▲ 線上學習平台修習23堂課程，作為基礎專業訓練。 ▲ 由營運主管帶領實務操作與情境演練，協助熟悉作業流程。 ▲ 線上訓練為期三個月，完成課程後可參加試用期考核。 ▲ 通過考核者，可依規定申請試用期調薪。 客服主任 ▲ 線上學習平台修習63堂課程，訓練期間為三個月。 ▲ 課程著重服務品質管理、問題處理及人員協調能力。 營運經理 ▲ 線上學習平台修習63堂課程。 ▲ 課程涵蓋營運管理、跨部門溝通及策略規劃等內容。 清潔人員 ▲ 線上學習平台規劃5個章節、42支影片。 ▲ 課程涵蓋清潔作業知識、化學藥品辨識與安全注意事項。 ▲ 新進人員須於到職三個月內完成指定課程，以落實作業與安全規範。	▲ 為支持員工身心健康、提升職場適應力及促進團隊合作，公司規劃心靈課程作為教育訓練之一環，協助員工建立正向心態與良好溝通能力，營造支持性的工作環境。 ▲ 心靈課程共7堂，內容涵蓋問題解決、情緒管理及團隊合作等主題，透過情境討論與實務分享，提升員工面對壓力、自我覺察及人際互動能力。 ▲ 公司期望藉由相關課程強化跨部門合作與溝通效率，降低衝突風險，提升工作滿意度與組織穩定度，並作為支持員工心理健康的重要措施之一。

		線上學習平台-教育訓練培訓概況					
		2024年			2025年		
分類	性別	人數	總訓練時數	平均時數	人數	總訓練時數	平均時數
運動部	男性	1,613	276,008	171	1146	94,914	83
	女性	708	102,484	145	500	34,384	69
業務部	男性	514	87,756	171	977	114,079	117
	女性	375	46,090	123	735	94,045	128
營運部	男性	409	29,334	72	323	17,161	53
	女性	406	40,845	101	291	29,588	102
總計		4,025	582,517	145	3,972	384,170	92

註1：平均時數＝總訓練時數／人數
註2：人數＝實際完成課程人數

青艦計畫 2025 年人才培育與專業訓練亮點

營運流程優化與 跨世代管理能力提升

內容 2025年持續優化營運職群課程內容，透過精簡作業流程、整合教材架構及優化操作指引，使課程內容更貼近現場實務需求，協助同仁提升標準作業流程之理解與執行一致性。同時新增「中生代經理培訓課程」，因應多世代共事情境，強化主管於跨世代團隊之溝通、協調與管理能力，提升團隊整合與營運穩定度。

主管培育制度深化與 管理人才梯隊強化

內容 2025年持續推動主管培育專案，全年辦理41場主管培訓課程，累計培訓1,156 人次，並透過分階段培育與主管考核制度，協助人才逐步提升管理與領導能力，共有 210人完成考核並獲得晉升。

量化成效 公司持續透過分階段主管培育機制強化管理效能，並依柯氏評估模型 (Kirkpatrick Model) 檢視培訓推動成效。於反應層 (L1)，2025年主管訓練出席率達83.7%；於學習層 (L2)，共有210人通過各階主管考核並完成晉升；於行為層 (L3)，逐步落實任務分派與績效追蹤機制，提升管理效率與團隊協作能力；於成果層 (L4)，有助於穩定團隊績效、降低高壓銷售文化風險，並持續深化DEI管理理念；於投資報酬層 (L5)，則透過制度與組織文化優化，降低人員流動成本，並強化風險事件應變與處理能力。

師資培育制度深化與 全新課程導入

內容 2025年建立每四個月一次之全體教師召訓制度，持續更新課程編排與音樂設計，透過系統化回訓與實務交流，強化教師於動作拆解、課程編排及課堂掌握等專業能力。同時推出World Gym WOW系列全新肌力課程「全能雕塑」，結合多元器材與系統化訓練概念，並同步建立師資培訓與授課標準，強化教師肌力課程設計、強度調整及安全控管能力。

5.3.2 職涯發展

本公司致力於提供全員可參與的線上學習課程，覆蓋所有職務與職能層級，並將學習成果與員工職涯發展緊密連結。所有員工可依自身職務類型與職涯目標，選擇適合的課程進行學習，提升專業技能與管理能力，並為晉升或職務輪調提供必要的知識與能力基礎。公司承諾：

1 全面可近性

確保全職位員工皆可使用線上學習平台，依個人時間彈性安排課程學習，不受地點限制。

2 職涯連動

特定課程完成與學習表現將作為晉升、輪調及職務調整之參考依據，協助員工職涯發展。

3 持續更新與多元化

課程內容依業務需求與市場趨勢持續更新，包含核心技能、專業知識及數位能力，滿足不同職務類型的發展需求。

透過上述措施，公司期望打造一個學習導向、能力成長與職涯發展相互連動的工作環境
提升員工長期專業競爭力與組織整體效能

發展路途徑圖

流程階段	主要活動	目的與說明	連結職涯發展
1.線上課程學習	員工依職務類型選擇課程 利用線上平台彈性學習	提升專業知識與核心技能 可依自身節奏安排學習	課程完成度與考核表現為晉升與 職務輪調之參考依據
2.實體培訓	包含實務演練、情境模擬 專業指導等	強化實務操作能力與安全意識 確保工作品質與服務安全	完成實體課程及考核為晉升必備條件
3.考核評估	包括線上課程測驗、實務操作 考核及主管評核	確認員工掌握必要技能與知識	考核結果直接影響晉升 薪酬調整及職涯發展規劃
4.晉升與職涯發展	依考核結果與職務資格進行 晉升或職務調整	提供公平透明的晉升管道 激勵員工持續學習	員工可依能力與績效獲得發展機會 實現個人職涯目標

• 績效評核制度 •

本公司建立完善的績效評核機制，新進同仁於試用期結束前進行首次績效考核，而行政人員則於每年年中與年末接受正式評核。各部門主管會在年度開始前與同仁共同設定績效目標與發展計畫，並於考核期間透過績效面談檢視工作進度、成果達成度與行為展現，確保同仁清楚了解期望標準。對於已達成或超越目標者，主管將提供具體回饋與後續發展建議；若績效或行為職能未達期望，則啟動績效改善計畫 (PIP)，協助同仁釐清改善方向、訂定行動方案並進行階段性追蹤，以支持其逐步提升表現。年度內全體員工皆完成 100% 的績效考核作業，透過透明一致的流程，確保評核制度的公平性與發展導向。

績效改善計畫 (PIP)

績效輔導計畫原則上以三個月為一期，得視個案情形延長一次，最長以六個月為限。每一期輔導期間以進行三次階段性考核為原則，並指定指導人員，透過定期檢視與回饋，協助員工明確掌握改善方向與進度。輔導計畫內容應包含：

1

輔導改善項目

明確列示需改善之
工作表現或行為事項

2

評核指標

訂定具體且可衡量之
績效標準或行為指標

3

改善結果記錄

逐次記錄評核結果
主管回饋意見及員工改善情形
以作為後續評估依據

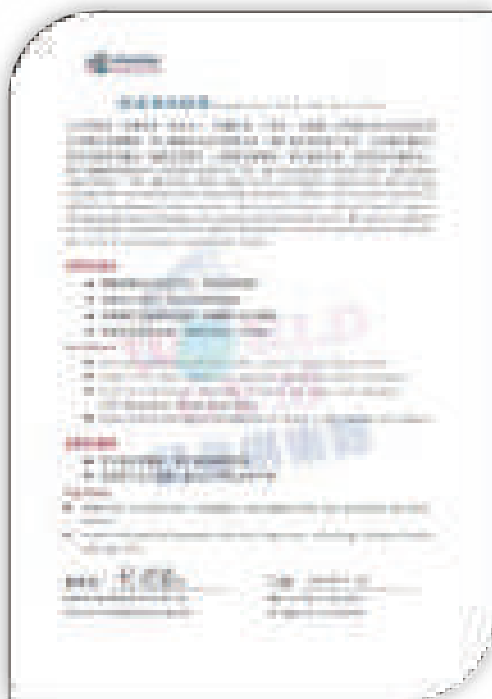
透過制度化輔導與定期追蹤機制，協助員工改善績效表現，並確保管理程序之透明與一致性。

2025 年共有 1 名員工參與績效改善計畫 (PIP)，改善期滿後未符合改善標準，後續因依《勞動基準法》及公司相關規定辦理終止勞動契約程序。

5.4 職場安全與健康

5.4.1 職業安全衛生管理

為維護同仁之安全與健康，公司依循《職業安全衛生法》及相關規範，建置涵蓋職業安全衛生管理、健康管理、安全衛生工作守則、職業災害處理與調查作業程序、教育訓練機制及緊急應變措施等制度，並於2024年正式發布安全衛生政策，適用於全體同仁，以強化職場安全與員工健康保障。公司設置專責單位推動相關管理作業，透過年度風險盤點、跨部門協作及內部檢討機制，持續提升安全衛生管理之系統化與一致性。



職業安全衛生委員會

World Gym設有職業安全衛生委員會，委員會成員共計11名，由總經理擔任主席，由職業安全衛生人員、部門主管、勞工健康服務之醫護人員、勞工代表共同組成，勞工代表佔比約20%，並設有3位幹事及1位執行秘書協助執行決議事項。每年召開職業安全衛生委員會議4次（每季1次），負責協調及建議職業安全衛生相關事項，並就各單位提出之職業安全衛生及健康事項進行提案討論。

2025年度職業安全衛生委員會全年共召開4次會議，會議討論內容涵蓋健康管理、安全衛生教育訓練、環境監測計畫及其結果、承攬商管理等重要職安議題。委員會並針對各營運據點潛在風險與改善需求提出具體建議，並定期檢視相關措施之執行進度，以確保職業安全衛生政策與管理制度有效落實，持續強化整體管理效能。

職業安全衛生委員會議討論議題

討論議題	具體內容
組織管理	職安委員會任期屆滿，進行部分新任委員之選任。
健康管理	1. 追蹤健康促進管理人數(體檢率、異常追蹤率、母性健康管理等)。 2. 追蹤職災復工評估人數及職災調查報告。 3. 追蹤 AED 安心場所認證據點數。 4. 追蹤不法侵害案件。
安全衛生教育培訓	追蹤新進員工及在職員工之安全衛生教育訓練辦理情形。
環境監測計畫及結果	1. 監測各營運據點室內空氣品質。 2. 飲用水品質監測。 3. 勞檢稽核結果追蹤。
承攬商管理	辦理現場承攬商作業場所稽查，針對缺失提出改善建議。
內部查核	稽核各營運會所職安管理績效，針對未達 70 分之會所加強管理。

職業安全教育訓練

目前職業安全衛生相關教育訓練以新進人員訓練為主，確保同仁於到職初期即建立基本職安觀念、作業安全知識與風險辨識能力，協助其了解工作環境中的潛在危害及應遵循之安全規範，降低作業初期發生職業災害之風險。後續將逐步建立教育訓練人數與人次之統計機制，以掌握整體訓練參與情形，作為後續訓練規劃與管理優化之依據。

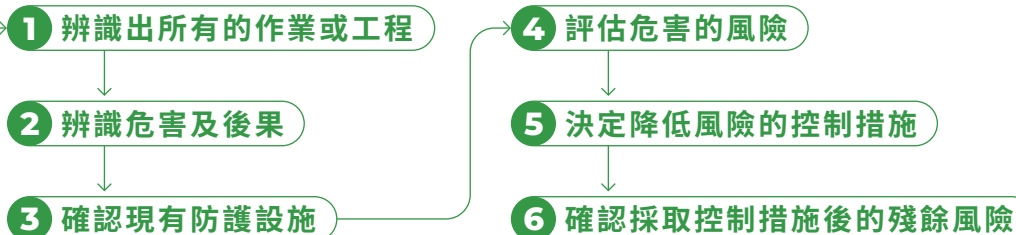
同時，亦重視第一線服務人員之專業能力與場館安全管理，透過教育訓練與證照制度，持續強化運動指導品質與緊急應變能力。針對專業運動指導面向，公司推動教練取得私人教練專業證照，確保訓練過程符合正確運動原則與個別化指導需求；並辦理 CPR+AED 急救訓練，提升人員對突發緊急事件之處置能力。

此外，各營運據點皆已完成 AED 設置與登錄，並依相關規範推動場館人員接受急救教育訓練，確保 70% 員工完成 CPR+AED 訓練，具備基本急救與設備操作能力，並符合相關管理規定取得「AED 安心場所」認證。透過制度化的證照管理與場館安全機制，公司持續打造兼具專業指導與緊急應變能力之安全運動環境，降低意外風險並提升顧客信任與場所安全韌性。

危害辨識與風險評估

本公司於新會所開幕前均進行現場風險評估，既有會所則持續辦理定期檢視，並就各工作場所安全與衛生相關規定之執行情形，採巡檢方式每季至少辦理一次稽核。相關作業均由具專業資格之職業安全衛生人員負責執行，以確保評估作業之完整性與專業性。評估結果納入本公司職業安全衛生管理程序，並持續運用於作業改善、風險控管、教育訓練及定期檢視等管理機制中。

公司依循職安署《風險評估技術指引》，進行作業危害辨識與風險評估，以檢視作業風險並強化相關管理與防護措施。流程如下：



● 新會所風險評估 ●

本公司於新場館啟用前均執行系統性風險評估，以辨識營運環境中可能涉及之職業安全、健康及作業相關風險，作為後續管理與改善之依據。評估內容涵蓋消防安全、電氣安全、化學品管理、設備安全及瓦斯安全等面向。2025年共完成10處新場館開幕前之風險評估作業，並已針對評估辨識之重大風險完成改善與處置。

2025年重大風險評估結果		
類型	風險內容	預防及解決方案
消防安全	管線孔未填塞、偵煙設備或防火區劃可能未完善，影響火災防護	進行防火填塞並確認偵煙設備與防火區符合規範
電氣安全	電盤端子、接觸器、電纜等未設感電防護或遮蔽，可能造成感電風險	加裝防護裝置、遮蔽設備並加強電氣檢查
化學品管理	化學品未標示危害或未區分存放區，可能造成誤用或危害	張貼危害標示並區分存放區
設備安全	設備防護不足或設備異常，可能造成操作風險	加裝設備防護並定期維護設備
瓦斯安全	瓦斯設備可能洩漏或缺乏防護措施，存在火災或中毒風險	定期檢查瓦斯設備、安裝安全設備
作業環境安全	未設逃生圖或作業環境防護不足，可能影響逃生或造成人員受傷	張貼逃生圖並加設護欄或防護措施

● 既有會所稽核缺失項目 ●

為掌握各營運據點之風險分布情形，本公司於2025年針對各場館進行風險評估與分類，並依評估結果區分為高風險、中度風險及低風險等級。另為了解各營運據點安全管理缺失之分布情形，本公司亦針對2025年度巡檢所發現之各項缺失進行統整分析，並依缺失性質分類為管理、未依標準作業程序、設備異常、環境安全、爆炸與火災、感電及其他等類型，全年總缺失件數為2,640件。透過缺失類型分析，可進一步辨識主要風險來源與管理重點，作為後續改善措施規劃與安全管理持續精進之依據。所有缺失均已完成改善處置，改善完成率達 100%。

2025年缺失結果	
風險項目	占比
未依標準作業程序	61.93%
感電	11.40%
設備異常	9.28%
爆炸、火災	6.52%
環境安全	4.55%
管理	3.90%
其他	2.42%

2025年風險等級	
風險等級	百分比
高風險	10.2%
中度風險	27.3%
低風險	62.5%



職業安全衛生風險說明\以水質維護之化學品使用為例\

由於健身房設有SPA及泳池設施，在水質維護作業過程中需使用氯化氫、次氯酸鈉、氯粉、酸粉等化學品，相關作業如未妥善落實操作程序及防護措施，可能對工作人員的安全與健康造成影響。因此，公司持續關注並將相關職業安全衛生風險納入管理。以下說明相關管理機制：

1 鑑別風險

化學品暴露風險

員工在維護水質的過程中可能會直接接觸到化學品，這可能會對皮膚、眼睛和呼吸道造成傷害。長期暴露於某些化學品（如氯）中，還可能引發過敏反應或呼吸道問題。

※化學品使用與儲存管理

(1)標準作業程序(SOP)：我們制定了詳細的化學品管理標準作業程序(SOP)，所有維護水池員工必須遵守。包括化學品的使用、存放與處理流程，確保無任何化學品交叉污染或洩漏。

(2)化學品標示與安全資料：所有使用的化學品都必須有清晰的標識，並附上符合國際標準的安全資料表(SDS)，讓員工能夠清楚了解每種化學品的特性、危害及應急處理方法。

(3)專用儲存設施：化學品儲存於專門的存放區域，設置適當的通風系統並定期檢查存放設施的完整性。

化學品存放風險

不當儲存或混合化學品可能導致化學反應或洩漏，造成有害氣體的釋放。

※員工培訓與健康監控

(1)化學品危害通識教育訓練：所有涉及水池維護工作的員工皆於到職時接受針對化學品之危害通識教育訓練。內容包括化學品危險識別、適當的使用方法、洩漏應對、緊急處理等。

(2)個人防護裝備(PPE)：員工在接觸化學品時，必須穿戴相應的個人防護裝備，如耐酸鹼手套、安全眼鏡、塑膠圍裙及防毒面罩，確保避免化學品直接接觸皮膚或眼睛，並減少呼吸道暴露的風險。

(3)健康檢查：維護水池之員工每年接受健康檢查，如果發現任何因接觸化學品而引起的健康問題，將立即採取措施進行處理。

水質問題

若水質處理不當，除了對會員的健康產生影響外，還可能導致事故發生，如滑倒或因化學物質引起的過敏或皮膚病。

※泳池水質處理管理

(1)水質監測與控制：我們定期檢測泳池水質，包括 pH 值、氯值等指標，並根據結果調整化學品的使用量，確保水質達到衛生標準，避免化學品過度使用造成不必要的健康風險。

(2)自動化水質監控系統：泳池採用全自動水質偵測加藥系統，實時監控池水的各項指標。當某些指標異常時，全自動水質偵測加藥系統是利用感測器(如pH、ORP、餘氯、導電度等)即時監測水質，並透過微電腦控制器自動調控計量加藥泵浦，將酸、鹼...等藥劑精準投入水中，以維持水質在設定的標準範圍內。

2 事故通報機制

如發生或發現與泳池化學品相關之事故或異常情形，由現場人員即時通報泳池組長及營運主管，並依規定回報總公司泳池部及職安部。

3 事故調查與改善

所有相關事故或異常事件，由職安部進行原因分析，並依結果提出改善與預防措施，回饋至泳池部由泳池經理佈達至各會所執行。

4 環境監測與巡查

持續進行水池水質檢測及作業環境巡查，確認化學品使用及儲存狀況符合安全要求，並留存相關紀錄作為管理依據。

透過上述管理機制，公司持續強化泳池化學品使用之職業安全衛生控管，致力於提供員工與會員安全、健康之運動環境。

風險內容

預防及解決方案

空氣品質監測

空氣品質監測以室內空氣品質為主要監測項目，針對新設會所及既有會所定期辦理檢測作業，每年依計畫執行監測，並針對列管項目安排定期檢測，以掌握環境品質狀況並確保場域符合相關健康與安全標準。監測方式包含空氣中二氧化碳濃度、甲醛、懸浮微粒(PM10)、細菌、溫濕度及通風狀況等項目之量測與評估。

2025年針對前期監測發現之缺失項目完成改善，改善完成率達 100%，包含通風設備調整與維護、空調系統濾網更換、空氣流通路徑優化及現場管理措施強化等措施，以提升整體環境品質並降低潛在健康風險。

火災預防與應變管理

公司依循相關消防法規及職業安全衛生規範，建置火災預防與緊急應變管理機制，並於各營運據點配置必要之消防設備，定期辦理巡檢、維護與功能測試，以降低火災風險並確保設備可正常使用。

同時，透過定期辦理消防與避難演練，提升員工對火災及突發事件之應變能力與實務熟悉度。2025年度，各營運據點依規定於消防申報作業時同步實施消防與緊急應變演練，原則上每半年一次，並依演練結果檢視逃生動線與教育訓練內容之適切性，持續強化整體防災成效。

火災案件統計

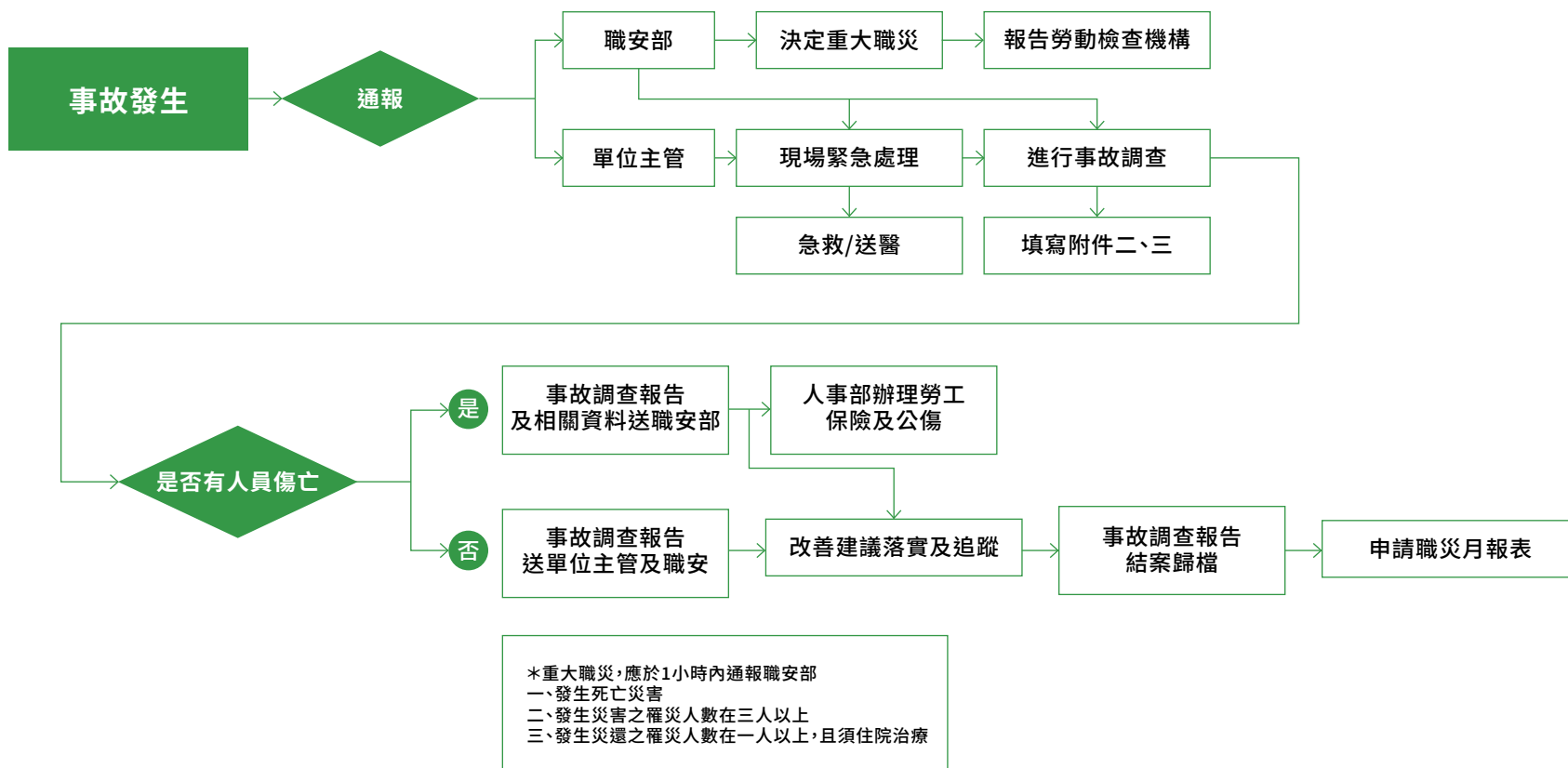
	件數	死傷人數	死傷比率
2025年	0	0	0

註1：死傷比率：火災死傷人數/員工總人數



● 事故通報與事故調查流程 ●

同仁於作業過程中若遇到職業危害或發現可能導致傷害之危險狀況時，可依自身判斷立即停止作業並離開危險區域，以確保人身安全。後續可依既定的「職業災害處理及調查作業流程」提出通報，且不會因通報或停工之行為而遭受任何處分或不利對待，確保危害事件能被及時揭露並適當處理。現場情況與人員安全妥善處置後，將啟動事故調查程序，由專業人員進行現場查證、原因分析與風險評估。



職業災害統計

員工事故類型統計

本表彙整各類事故發生情形，呈現不同事故型態之分布概況。
2025年職業傷害主要以被切、割傷及跌倒為主。

事故類型	被切、割傷	跌倒	物體飛落	其他	墜落	與有害物接觸	衝撞	總件數
件數	5	5	3	3	2	1	1	20
比率	25%	25%	15%	15%	10%	5%	5%	100%

2025年員工工傷統計表

項目	總數
總工作時數	10,862,252
可記錄之職業傷害的數量	20
可記錄之職業傷害的比率	1.84
嚴重的職業傷害的數量(排除死亡)	0
嚴重的職業傷害比率(排除死亡)	0
職業傷害所造成的死亡數量	0
經醫師認定職業病件數	0

職安公式

註1：總工作時數：為員工實際經歷之工作時數。

註2：可記錄之職業傷害：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識），可記錄之職業傷害的數量，依人次數計算，不包含上下班交通事故。

註3：可記錄之職業傷害比率：（可記錄之職業傷害人次數 ÷ 總工作時數）× 1,000,000。

註4：嚴重的職業傷害(排除死亡)：因職業傷害而導致死亡或導致工作者無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，依人次數計算。依 GRI 403-9「職業傷害」之揭露與計算方式，本表嚴重職業傷害數及比率之計算排除死亡人數。

註5：嚴重的職業傷害比率(排除死亡)：嚴重的職業傷害人次數(排除死亡人數)/總經歷工時x1,000,000

註6：邊界包含台灣所有營運據點；本表數據統計對象僅包含員工，因尚未蒐集建置非員工工作者之相關資訊，故本年度暫無法揭露，未來將規劃建立相關記錄作業。

5.4.2 健康關懷

本公司配置專職職業衛生護理師，提供健康諮詢、健康改善建議及疾病預防計畫等專業服務，確保同仁能獲得即時且適切的健康支持。本公司亦持續推動員工健康促進與友善關懷措施，2025 年度之主要健康服務成果如下：

健康服務

母性健康訪談

依據工作場所母性健康保護計畫，針對公司母性妊娠中員工進行健康問卷調查有22筆，根據員工問卷調查內容狀況，協助工作適性評估及必要工作內容調整。

復工評估訪談

針對職災後，休長假再恢復工作之同仁需進行復工評估為7人，經職業醫學科專科醫師評估與診斷，與雇主、勞工雙方溝通討論結果達成共識，其中復工完成有2人/次。

健康關懷與EAP服務

於工作場所提供簡易醫療耗材使用，員工有相關健康疑問也會前來諮詢，需要時給予關懷與協助，以上健康疑問諮詢含醫材使用為24人/次左右。

員工體檢與高風險管理

2025年度應到檢4694人，實際到檢4441人，到檢率為95%；針對體檢結果，前五大項異常分別為：BMI、腹部超音波、腰圍、三酸甘油酯、肝指數(SGPT)，並依「異常工作負荷數發疾病管理計畫」中個人風險因子評估分析，挑選出1名BMI數值28.6(屬輕度肥胖)、部超音波顯示，輕偏中度脂肪肝，且肝指數也異常之高風險員工，給予肝指數過高衛教，並通知異常項目需回診複檢，做後續追蹤。

疫苗接種推廣與安排

協助總公司辦理一場疫苗接種服務，統計施打流感有68人；新冠18人，協助合計共有86人/次施打，提高免疫、降低感染風險。

人因性危害預防計畫

2025年度應到檢4694人，其中完成肌肉骨骼問卷調查為4448人，依據員工回覆問卷內容，將其分類正常+輕度、中度、重度，針對重度員工需後續追蹤、給予改善建議，必要時職務調整，以預防人因危害發生。

5.5 社會關係營造

5.5.1 公協會參與

World Gym認為，與外部專業組織維持良好互動，有助於企業在快速變動的產業與政策環境中持續優化營運策略，並深化對重大永續議題的理解與回應能力。因此，我們積極參與各類專業協會及商業同業公會，以促進產業交流、掌握市場趨勢，並推動企業社會責任與永續發展。參與的公協會與健康促進、健身產業、企業倫理、永續經營或在地發展有關。World Gym除為會員身分外，亦參與部分公協會活動及倡議，展現對相關議題的重視與支持。2025年本公司參與之主要公協會詳列如下：

公協會名稱	擔任職務
新北市健身房商業同業公會	常務理事
臺中市健身房商業同業公會	常務理事
台灣美國商會 (AmCham Taiwan)	會員
台中美國商會 (AmCham Taichung)	會員
MÜST 中華音樂著作權協會	會員



5.5.2 社區參與

• 2025 World Gym 社會參與 •

World Gym 社會參與願景

World Gym 以「運動賦能、在地共好」為社會參與核心，呼應聯合國永續發展目標SDG 3 健康與福祉，不僅積極投入公益，著重以專業能力回應社會實際需求，如推動運動平權，協助不同年齡與身心狀況族群正確運動、精準媒合健身專業器材循環使用，優化國家第一線守護者訓練環境，同時延長器材生命，建構「環境零廢棄、社會有韌性」的雙贏生態系，與本業高度結合，將優質健身場館、專業運動器材及教練等健康資源，透過全台據點「將健康推展到世界的每一個角落」，建構以運動為基礎的社會安全與健康支持網絡。

主軸	亮點專案	受益對象	社會影響	執行期間
資源循環與社會韌性	Renew the Used 汰換器材捐贈計畫	全台消防、警政、 學校及社福單位	World Gym將營運汰換之專業健身器材進行再利用，捐贈予公共服務與社會福利單位，協助第一線守護者與基層組織優化體能訓練環境，同時延長器材使用年限，實踐資源循環與社會支持的雙重效益，強化公共安全與社會韌性。	2018年迄今
社會倡議與在地共好	年度公益活動 2025阿狸公益盲盒計畫	瑪利亞社會福利基金會 台中市私立中杏社會福利基金會 中華育幼機構兒童關懷協會 瑞信兒童醫療基金會	透過公益商品銷售機制，將扣除成本後之全數收益投入社福體系，協助多元弱勢族群獲得長期支持，結合品牌影響力擴大公益參與能量。	2016年迄今
	跨界公益合作 KPMG 2025愛市集	社福單位與社會企業	透過企業與公益平台合作，透過長期贊助支持社福及社會企業推廣，協助公益資源有效串聯，擴大社會影響力。	2024年迄今
	社區健康促進 台北市議會副議長葉林傳健走活動	一般民眾與社區參與者	World Gym 以專業師資支援社區大型活動暖身運動，提升民眾運動安全性與參與意願，促進規律運動觀念向下扎根，強化社區健康意識。	2024年迄今
多元共融與運動平權	我是小英雄運動會	特殊需求兒童與其家庭	World Gym 透過專業教練與志工參與，陪伴特殊需求孩子進行運動體驗，實踐「運動平權」理念，協助孩子建立自信並促進身心健康發展。	2021年
	羅文崇 夏日盃少年／青少年三對三籃球賽	國中小學生	長期贊助，支持青少年體育賽事發展，鼓勵規律運動與正向競技精神，促進青少年身心健康與團隊合作能力。	2019年

2025年其它短期專案

專案名稱	受益對象	社會影響
伊甸2025小作樂樂棒球賽 陪練志工與暖身操帶動	伊甸基金會學員	透過志工陪伴與運動暖身引導，協助身心障礙學員安全參與運動，提升運動參與度，傳遞運動共融與平權價值。
光田醫院「不老棒球」計畫	高齡銀髮族群	World Gym提供InBody身體組成分析專業資源，協助高齡運動族群掌握身體狀況，強化運動安全與健康管理，支持活躍老化。2025年為全台15支球隊、超過500位銀髮球員提供InBody身體組成分析。
聯合勸募愛心定存贊助	社福團體及其服務對象	透過全台據點宣傳公益倡議，提升大眾對社會議題與公益參與的關注度，協助公益資源穩定流入社福體系。

	World Gym社會參與指標	2023	2024	2025
實物投入	捐贈器材總數(件／組)	114	24	168
	器材類型(重訓／心肺)	29組重訓器材 56組心肺器材 29個健身相關項目	20組心肺器材 4個健身相關項目	14組重訓器材 128組心肺器材 26個健身相關項目
社會參與	受益機構數量(個)	18	22	33
	員工參與(參加人數/合計時數)	128 / 512	103 / 412	62 / 248
公益捐贈	年度公益捐贈金額(元)	780,000	1,200,000	1,000,000
	年度公益捐贈受益社福機構數量(個)	3	6	4

2025 World Gym 社會參與亮點專案

Renew the Used 汰換器材捐贈計畫

讓專業器材持續發揮價值 成為守護社會的力量

8,000+位第一線人員受惠
124 個受贈單位 (2018年迄今累計)

合作對象/組織

全台消防、警政、學校及社會福利相關單位

利害關係人

消防與警政人員、學生、社福機構工作者
受服務民眾、在地社區

我們要解決的問題

- ★公共服務人員訓練資源有限，難以取得專業健身器材
- ★健身器材汰換後若直接報廢，會使可用資源無法被利用

社福與基層單位缺乏穩定的體能訓練支持

我們的行動

- ★盤點營運汰換之專業健身器材，將仍具功能之器材進行再利用與分類整理
- ★收集受贈單位需求，規劃適當重訓與心肺器材捐贈，完成專業運送與安裝

協助公共服務與社福單位，建構或優化體能訓練環境

我們的角色

器材循環再利用

透過系統化盤點與分類，確保捐贈器材符合實際訓練需求，提升使用效益，避免資源閒置或浪費。

支持第一線守護者

捐贈器材優先支援消防、警政等第一線單位，協助其建立更完善的體能訓練環境，強化救災與公共安全韌性。

World Gym以本業優勢出發，扮演「資源提供者、平台整合者」的角色，將汰換但仍具專業功能的健身器材，轉化為支持公共安全與社會服務的重要資源，同時延長器材使用年限，實踐循環經濟與社會支持的雙重價值。

我們的作為

資源循環 強健後盾

World Gym長期關注體育、推動運動發展，專業且積極投入社會參與，自2018年開始執行「Renew the Used」汰換器材捐贈計畫，透過系統化盤點與分類，將每年度汰換項目，如器材、健身用品等狀態良好的設備，捐助予警察局、消防人員、體育班、社福單位等機構，確保捐贈器材符合實際訓練需求，提升使用效益，避免資源閒置或浪費。自2018年起至今，累計捐贈124個單位，受益人數超過8,000人。2025年捐助33個單位，包含1個警察單位、26個消防分隊、2所學校、4個社福單位。



2025年完成捐贈9大項、15台健身器材予台中清水國中，包含心肺、重訓等機器
除了硬體設備捐贈也提供專業訓練指導，讓師生們都能了解正確的訓練方式、增強體魄

年度公益活動 \ 2025年阿猩公益盲盒/

用運動與行動 支持在地公益

45萬 名會員響應潛力
100% 銷售淨利全數捐出

合作對象/組織

社福團體、公益組織

利害關係人

弱勢族群、社福機構

我們要解決的問題

- ★ 社福單位長期資源有限，需穩定且多元的支持來源
- ★ 公益活動需更多社會關注與實際參與，擴大影響力，降低一般民眾對公益議題的參與門檻

我們的行動

- ★ 舉辦年度公益活動，銷售所得扣除成本後，全數捐贈社福單位
- ★ 透過全台據點以及社群平台進行公益倡議宣傳，擴大公益資訊觸及

我們的角色

通路與影響力支持

運用全台據點與品牌影響力，與插畫家合作，號召會員、非會員，邀請更多民眾認識社會議題、參與公益。

年度公益企劃整合

每年規畫年度主題公益活動，集中資源投入，避免零散式捐助，提升公益效益。

World Gym透過年度公益企劃、活動參與與通路宣傳，協助社福與公益組織提升能見度與資源流動，擴大社會正向影響。

我們的作為

匯聚微光 會員共益

2025年阿猩公益盲盒計畫，是 World Gym 啟動會員社會參與的關鍵媒介。我們將擁有45萬名會員的通路優勢，轉化為公益倡議平台，透過盲盒設計，讓會員照顧自身健康的同時也能關注公益議題，不僅挹注經費支持兒少與福利機構，更帶動會員與非會員的關注熱度，將個人的運動熱情轉化為集體的社會愛心。



世界健身董事長-柯約翰前往瑪利亞基金會
與院童互動並參與阿猩公仔創作



世界健身公關經理-廖容瑩與插畫家Kurt Wu、爵爵&猫叔
於中杏基金會帶領孩童進行公仔創作

我是小英雄運動會

運動沒有門檻 每個孩子都是小英雄

41 位員工投入、3 場活動引導

合作對象/組織

特殊需求兒童相關機構與家庭

利害關係人

特殊需求兒童、家長、教練、志工、教育與照護單位
合作夥伴 恩美協會

我們要解決的問題

- ★特殊需求兒童在大型運動活動中，容易因流程複雜而產生參與障礙
- ★家長與主辦單位在人力有限情況下，難以即時協助每位孩子
- ★缺乏專業引導，可能提高運動過程中的安全風險

我們的行動

- ★志工支援現場活動協助、引導特殊需求孩童參與運動會
- ★協助孩子完成各項運動會活動，確保參與過程安全與順利
- ★由專業有氧老師帶領開場暖身操，降低運動傷害風險
- ★於活動過程中提供陪伴與即時協助，營造友善參與氛圍

我們的角色

活動引導與陪伴

透過志工現場引導與陪伴，降低孩子心理壓力，提升運動參與意願與自信心，並確保活動安全性與參與感。

運動安全暖身支援

由專業有氧老師帶領開場暖身操，協助特殊孩童在運動前做好暖身準備，降低受傷風險。

運動是基本權利，不應受限於身心狀況。World Gym 致力於落實「運動平權」，我們察覺特殊需求兒童在大型活動中常面臨參與障礙，結合企業核心的專業師資與志工人力，化身為「活動引導者與運動安全支持者」，讓每個孩子都能在無壓力的環境中體驗運動樂趣。

我們的作為

專業陪伴 友善共融

自2021年起，我們與恩美協會合辦「我是小英雄運動會」，協助特殊需求兒童順利參與運動會，降低參與門檻，確保運動安全，透過志工的現場引導與陪伴，降低孩子面對複雜流程的心理壓力，協助他們順利完成賽事、建立自信，傳遞友善共融的社會價值。



每個運動員都有專屬志工好友陪伴，一起挑戰、完成每一個項目，為自己贏得獎牌



「小英雄運動會」為特殊需求兒童創造充滿愛與支持的運動環境，鼓勵挑戰自我與實踐運動平權。



CHAPTER 6

動出永續

Our Responsibility

- 6.1 氣候變遷因應與氣候行動
- 6.2 能源及溫室氣體管理
- 6.3 水資源管理
- 6.4 廢棄物管理

6.1 氣候變遷因應與氣候行動

近年來，全球氣候變遷導致極端氣候事件頻率與強度顯著提升，不僅對自然環境造成衝擊，也進一步影響能源供應穩定性、營運成本及原物料價格波動，成為企業營運與風險管理中不可忽視的重要議題。World Gym深刻體認氣候變遷對營運環境與長期發展可能帶來的潛在風險與挑戰，並持續關注其對企業策略、財務表現及營運韌性的影響。

World Gym以提供健身運動場地、設備及專業教練服務為主要營運項目，屬於環境直接衝擊相對有限之服務業。然而，面對氣候變遷所引發的轉型風險與實體風險，本公司仍主動檢視營運活動中能源使用、水資源管理及溫室氣體排放等面向，並積極導入科學化與系統化的管理機制。透過自動化設備監控及人力巡檢相互配合，不僅提升場館營運效率，也有效降低能源消耗與碳排放，強化整體資源使用效率。

本公司將氣候變遷視為企業永續經營的重要管理議題之一，持續將環境管理行動與營運決策相結合，兼顧成本控管、服務品質及環境責任，並以實際行動回應利害關係人對企業氣候責任的期待。為提升資訊透明度並強化氣候相關風險與機會之管理，World Gym依循氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之建議架構，系統性揭露氣候治理、策略、風險管理及指標與目標，作為本公司因應氣候變遷、提升長期營運韌性的重要基礎。



類別	公司管理策略與行動		
治理	董事會	設立永續發展委員會	由董事長擔任召集人，每年至少召開兩次會議，聽取氣候相關策略及相關專案的報告，以確保氣候相關風險管理制度有效營運。
	高階管理層	成立跨部門 ESG 工作小組	由永續發展部門主導，成員涵蓋營運、財務、工務及採購單位。
		執行職責	落實節能設備更換、評估綠能採購方案，並定期向董事會呈報各場館的能耗數據與改善進度。 董事長 (CEO) 整體策略落地、跨部門協調、資源配置。 財務長 (CFO) 量化氣候風險對財務報表的影響、資本預算及內部碳價應用。 風管單位 目前尚未設置獨立風險管理單位，相關風險管理作業由各部門依其職掌進行。 永續/ESG 負責人 執行碳盤查、報告揭露、公司減碳策略與目標規劃及與外部機制接軌。 設施/工程單位 備援系統、災害應變。 開發單位 新據點選址。 採購單位 場館能耗優化、設備維護更新。

類別	公司管理策略與行動	
策略	情境分析	模擬在不同升溫情境下的營運成本變動(能源/保險/維運)、資本支出需求(暖通空調(HVAC)優化、防洪)、營收風險(會員出勤/流失/課程取消)與供應鏈延遲或成本上升(器材、零件)。 時間層級 短期:0-3 年(例如:極端熱浪造成冷氣成本與會員出勤波動) 中期:3-10 年(如:碳政策、保險成本上升) 長期:10-30 年(例如:更高頻率極端氣候、結構性需求改變)
	轉型風險	政策 碳費、能效法規、建築能效分級。 市場 消費者偏好轉向低碳/數位化服務(線上訓練、PaaS)。 技術 節能 HVAC、低耗能器材、數位平台替代。
	實體風險	頻繁熱浪(冷氣電力與設備壓力) → 電費與設備維護成本上升 暴雨/淹水、颱風 → 門店停業、器材損壞、保險理賠成本上升 資源短缺 → 能源與水資源成本上升
	機會	節能改造(HVAC 升級、LED、能源管理系統 EMS) 減少營運成本 綠電(PPA / 自建太陽能 / RECs) 降低營運碳強度 產品服務化(Equipment-as-a-Service / 翻新/租賃) 延長器材壽命、創造新營收模式 線上課程服務 減少會員通勤、提高客戶黏著度 永續品牌差異化 吸引 ESG 導向客群或企業客戶合作 頻繁熱浪 提高民眾室內運動意願

類別	公司管理策略與行動	
風險管理	風險評估流程	氣候風險矩陣 根據「發生可能性」與「影響程度」將風險排序。 場館選址評估 在新據點開發時，將淹水潛勢圖及所在地區氣候風險因素納入評估指標，避免於高淹水風險區域擴點。
	整合機制	本公司目前透過既有營運管理及內部控制機制，將氣候風險納入日常管理考量，並依風險發生可能性與影響程度進行評估與優先排序，作為營運決策與資源配置之參考依據。未來將持續評估導入更系統化之風險管理架構。 作業風險整合 將極端天氣引發的停電、淹水列入《營運持續計畫》(BCP)，並定期進行場館防災演習。 財務風險整合 財務部在編列年度預算時，需預留一定比例的預算作為「氣候轉型基金」，用於汰換老舊低效能設備。
指標和目標	關鍵績效指標 (KPIs)	範疇一(直接排放) 主要來自緊急發電機用油、公司車燃油、空調冷媒洩漏。 範疇二(能源間接排放) 場館照明、空調與運動器材的總用電量。 能源管理 • 每單位營業面積/營業額/會所的耗電量 (kWh/m²) • 再生能源占比 (%) • 門店裝設智慧控制能源管理系統、Programmable Logic Controller (PLC) 控制系統 (%)
	減碳目標	短期目標 (1-3 年) • 100% 營運據點完成溫室氣體範疇1、2及3 (能源相關活動、營運廢棄物) 盤查，並通過 ISO 14064-1 查證 • 已開幕會所 100% 換裝 LED 照明，建置EMS/環境自動監測系統 • 每店能源強度 (kWh/m²) 降低3% 中期目標 (2030年) • 範疇1及2溫室氣體排放較基準年 (如2024年) 減少3% • 再生電力占比達3% (透過自發/購買/RECs) • 擴大範疇3盤查範圍，逐步納入採購產品與服務、資本財、上游運輸配送、商務旅行、員工通勤、銷售產品與服務的使用、加盟店等排放類別 長期目標 (2050年) • 達成淨零排放 (Net Zero)，所有營運據點達成碳中和

治理

本公司依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，將氣候變遷議題納入公司治理架構，由董事會及高階管理層共同負責監督與推動氣候相關風險與機會之管理。

董事會層級設立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，定期聽取氣候策略、風險管理機制及相關專案之執行情形，確保氣候風險管理制度有效運作。管理階層則透過跨部門 ESG 工作小組，整合營運、財務、工程及採購等單位，推動節能設備汰換、綠能評估及能耗管理，並定期向董事會報告各場館之改善進度。

策略

本公司依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構，評估氣候變遷對營運成本、資本支出、營收穩定性及供應鏈之潛在影響，作為中長期營運策略與資源配置之依據。

分析涵蓋短期 (0-3 年)、中期 (3-10 年) 及長期 (10-30 年) 時間尺度，納入轉型風險與實體風險，並同步辨識節能改造、綠電導入、數位化服務及永續品牌等機會，以提升營運韌性與長期競爭力。



氣候風險影響說明

風險類別	風險描述	發生可能性	影響時程	價值鏈階段影響	對營運影響	對財務影響
轉型風險	碳費/ 碳定價制度	中	長期	營運本身	中	中
	綠建築/ 能源效率提升	高	中期	營運本身	低	中
	消費者對低碳消費 的重視程度提升	中	長期	下游(客戶)	中	中
實體風險	極端天氣	中	短期	營運本身	高	高
	乾旱	中	短期	下游(客戶)	高	中
	頻繁熱浪與空污	高	中期	營運本身 下游(客戶)	低	中
	資源短缺	中	長期	營運本身	高	高

氣候機會影響說明

機會類別		機會描述	發生可能性	影響時程	價值鏈階段影響	對營運影響	對財務影響
轉型機會	室內運動需求	提高民眾室內運動意願	中	短期	營運本身	高	高
	數位化和遠程訓練	減少會員通勤、提高客戶黏著度	中	中期	下游(客戶)	高	中
	健康生活及環境保護意識提高	社會健康生活意識提高	中	長期	下游(客戶)	中	高
	節能改造 HVAC 升級、LED、能源管理系統 EMS	提升能源使用效率，進而降低用電量與相關碳排放，並減少營運成本	高	短期	營運本身	低	高
	綠電導入 PPA/自建太陽能/RECs	降低範疇二碳排放、營運碳強度	中	長期	營運本身	低	中
	產品服務化 Equipment-as-a-Service /設備翻新與租賃	降低一次性資本支出、延長設備生命週期	中	中期	營運本身	中	中
	永續品牌差異化	提升品牌形象、吸引重視永續的消費族群	中	長期	下游(客戶)	高	低

● 風險管理 ●

本公司依循 TCFD 架構，逐步建立氣候風險辨識、評估與管理流程，將實體風險與轉型風險納入整體風險管理考量。針對氣候變遷相關風險與機會議題，依據公司營運特性進行辨識與分析，並評估各項議題對營運及財務之潛在影響，作為風險管理與資源配置之依據。

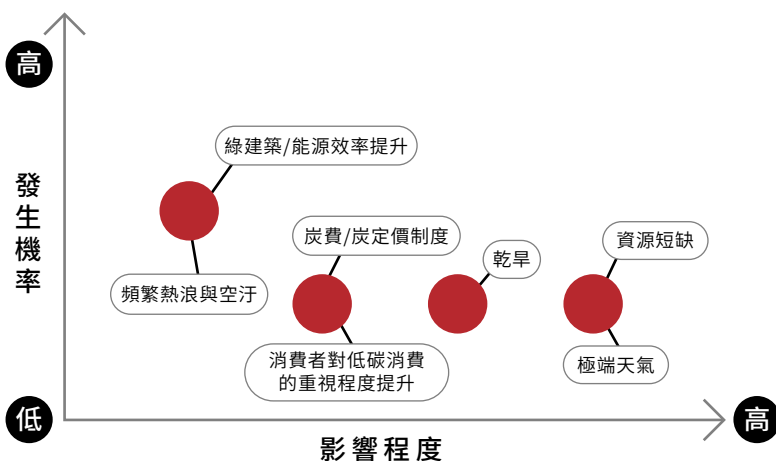
氣候風險與機會評估係以「對營運影響」及「對財務影響」兩項指標進行評分，並將兩者平均作為「影響程度」之評估基礎，以更完整反映氣候議題對企業整體經營之影響性。影響程度採五級制評估，分為高 (5分)、中高 (4分)、中 (3分)、中低 (2分) 及低 (1分)，並透過「(營運影響分數 + 財務影響分數) ÷ 2」換算最終影響程度等級。完成影響程度評估後，再結合各議題之發生機率進行排序。發生機率同樣採五級制評估，並以「影響程度 × 發生機率」計算總分，以辨識對公司營運韌性與財務表現影響較高之重大氣候議題，作為後續風險管理、因應措施規劃及資源投入之參考依據。

此外，於新據點開發時，本公司亦逐步將淹水潛勢及氣候因素納入選址評估，以降低潛在實體風險之影響。未來將持續強化氣候風險管理作法，並評估逐步整合至既有風險管理及營運持續相關機制中，同時於年度預算編列時適度納入氣候轉型相關投資考量，以提升整體營運韌性。



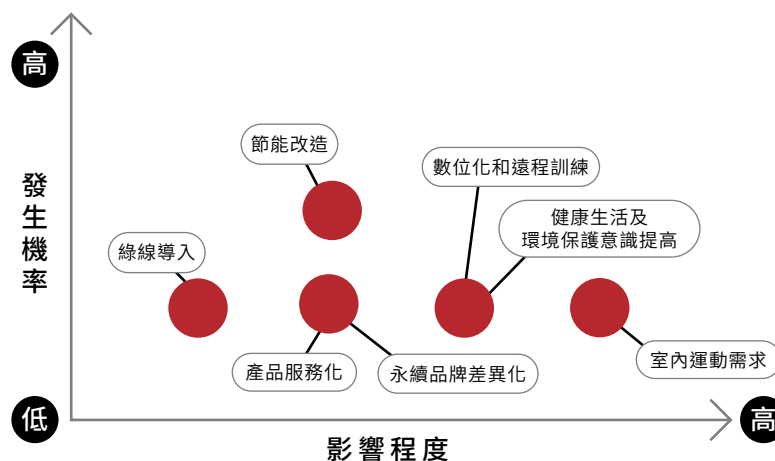
氣候風險矩陣

風險類別		影響程度 ((營運+財務)/2)	發生機率	總分 (影響程度*發生機率)
轉型風險	碳費/碳定價制度	中 (3分)	中 (3分)	9
	綠建築/ 能源效率提升	中低 (2分)	高 (5分)	10
	消費者對低碳消費 的重視程度提升	中 (3分)	中 (3分)	9
實體風險	極端天氣	高 (5分)	中 (3分)	15
	乾旱	中高 (4分)	中 (3分)	12
	頻繁熱浪與空污	中低 (2分)	高 (5分)	10
	資源短缺	高 (5分)	中 (3分)	15



氣候機會矩陣

機會類別		影響程度 ((營運+財務)/2)	發生機率	總分 (影響程度*發生機率)
轉型機會	室內運動需求	高 (5分)	中 (3分)	15
	數位化和遠程訓練	中高 (4分)	中 (3分)	12
	健康生活及 環境保護意識提高	中高 (4分)	中 (3分)	12
	節能改造 (HVAC 升級、 LED、能源管理系統 EMS)	中 (3分)	高 (5分)	15
	綠電導入 (PPA/ 自建太陽能/RECs)	中低 (2分)	中 (3分)	6
	產品服務化 (Equipment-as-a-Service /設備翻新與租賃)	中 (3分)	中 (3分)	9
	永續品牌差異化	中 (3分)	中 (3分)	9



● 指標與目標 ●

為有效追蹤與管理氣候相關風險與機會，World Gym 建立與營運活動相關之氣候指標與目標，作為衡量管理成效與支持決策的重要依據。相關指標聚焦於能源使用、溫室氣體排放及資源使用效率，並透過定期監測與檢視，持續強化氣候管理作為與營運韌性。

關鍵氣候指標、目標與年度行動量整表			
指標	目標	管理措施	2025年具體作為
溫室氣體盤查	100%營運據點完成範疇一、二及主要範疇三排放盤查，並通過第三方查證	建立年度溫室氣體盤查制度，依ISO 14064-1進行資料蒐集、計算與內部查核	● 完成總部範疇一、二盤查；啟動範疇三（能源相關活動、營運廢棄物）盤查，並完成外部查證 ● 分批完成場館範疇一、二、範疇三（能源相關活動、營運廢棄物）盤查，預計2027年完成所有場館盤查及查證
	2030年較基準年(2024年)排放量下降10%	依盤查結果辨識主要排放來源，作為減量行動規劃依據	盤點主要排放來源，建立後續減量路徑規劃所需之分析基礎
低碳能源/用電碳排放量	盤點主要排放來源，建立後續減量路徑規劃所需之分析基礎	導入節能設備、智慧能源管理系統(EMS)，定期追蹤各場館用電表現	● 80% 場館完成 LED 汰換 ● 40% 場館完成 EMS 建置 ● 盤點高耗能設備並制定汰換時程
能源使用效率	每單位營業面積/營業場館/營業額用電量(kWh/m ²)逐年下降，至2026年減量1%	設立能源績效指標(EnPI)，將能耗納入營運管理與內部評比	設定 2024 為基準年，2025 年整體能耗強度下降 2 %
再生能源使用比例	提升再生能源使用占比，降低範疇二排放，2030年再生能源比例達10%	評估再生能源採購方式(RECs / PPA) 與導入可行性	已完成綠電採購可行性初步評估，目前尚未採購再生能源，相關導入時程仍在內部研議中，將視評估結果與實際營運需求適時推動。

6.2 能源及溫室氣體管理

在營運過程中能資源使用密集度最高者依序為電力、水、天然氣。始自2022年度，本公司即開始規劃數位化能源管理模式，自2023年度開始初步實行，2025年度執行進度已來到86%，整體完成進度為41%，並設定為每一間會所之標準設施，可望最大限度地提高資源使用效率，減少碳足跡同時降低營運成本。

6.2.1 能源

於2025年度整體營運期間，本公司主要能源使用來源包括外購電力、天然氣、柴油及液化石油氣（LPG），其中以外購電力及天然氣為主要能源項目。2025年外購電力能源消耗量為501,788.57十億焦耳（GJ），占總能源消耗量約62.22%；天然氣能源消耗量為287,044.32十億焦耳（GJ），占比約35.60%。柴油及液化石油氣（LPG）之能源消耗量相對較低，分別為13,356.04十億焦耳（GJ）及4,181.21十億焦耳（GJ）。

整體而言，本公司能源使用仍以電力及天然氣為主，兩者合計占總能源消耗量逾九成，顯示主要能源需求集中於場館設備運轉、空調照明、熱水供應及日常營運使用。另本公司目前尚未使用再生能源，因此再生能源占比為0%。

2025年度組織內部能源使用量及密集度與消耗量					
		2023年	2024年	2025年	單位
非 再 生 能 源	外購電力	127,985,337.00	132,466,607.00	139,453,891.20	度(kWh)
		460,747.21	476,879.79	501,788.57	十億焦耳(GJ)
	天然氣	6,679,255.00	6,844,301.00	7,876,606.23	度(m3)
		251,139.99	257,345.70	287,044.3 2	十億焦耳(GJ)
	柴油	249,107.00	279,232.00	369,935.00	公升(L)
		8,761.09	9,820.57	13,356.04	十億焦耳(GJ)
	液化石油氣 (LPG)	75,372.50	87,796.50	92,260.49	公斤(kg)
		3,806.62	4,434.08	4,181.21	十億焦耳(GJ)
	總計	724,454.91	748,480.15	806,370.1 4	十億焦耳(GJ)
能源密集度		6,139.45	5,847.50	5,801.22	GJ /會所
		76.84	76.25	73.41	GJ /百萬元
電網電力百分比		63.60	63.71	62.22	%
再生能源百分比		0	0	0	%

註1：外購電力能源消耗量 = 用電量(kWh) × 860(kcal/kWh) × 0.000004184(GJ/kcal)，
熱值取自能源署公告之能源產品單位熱值表(電力)。

註2：柴油能源消耗量 = 用油量(liter) × 8,629(kcal/liter) × 0.000004184(GJ/kcal)，
熱值取自能源署公告之能源產品單位熱值表(柴油)。

註3：天然氣能源消耗量 = 用氣量(m³) × 8,710(kcal/m³) × 0.000004184(GJ/kcal)，
熱值取自能源署公告之能源產品單位熱值表(進口)液化天然氣。

註4：液化石油氣(LPG)能源消耗量 = 使用重量(kg) × 1,818(kcal/kg) × 0.000004184(GJ/kcal)，
熱值取自能源署公告之能源產品單位熱值表(液化石油氣(LPG))。

註5：本公司目前尚未使用再生能源。

註6：有43家分店並非直接與台電簽約，其使用量以收據上載明內容記錄與計算。

註7：電網電力百分比(%) = (總購入電網電力消耗量/總能源消耗量) × 100%。

註8：2025年會所共139間，合併營收為10,983.985百萬元。

2025年度組織外部能源使用量及密集度與消耗量

	類別	2025年	單位
燃料與能源的相關活動	柴油	4184.84	tCO ₂ e
	天然氣	250.45	tCO ₂ e
	外購電力	76.47	tCO ₂ e
營運中產生的廢棄物	一般廢棄物	116.58	tCO ₂ e
	一般廢水	493.748	tCO ₂ e

註1: 範疇三之能源耗用已包含在碳足跡中, 故以CO₂排放當量揭露, 今年僅納入燃料與能源的相關活動及營運中產生的廢棄物類別。

註2: 2025年度範疇三為自願盤查, 未經過第三方查證。

6.2.2 溫室氣體排放

本公司依循國際通行之溫室氣體盤查與揭露原則, 並參考溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 及 ISO 14064 等國際標準, 系統性盤點並揭露營運活動所產生之溫室氣體排放量。透過定期盤查與量化分析, 本公司得以掌握主要排放來源, 作為擬定減量策略、提升能源使用效率及落實氣候治理之重要依據。本揭露內容係依據溫室氣體盤查相關國際準則與規範, 涵蓋本公司直接與間接溫室氣體排放, 並作為後續設定減量目標、評估氣候風險與機會, 以及追蹤減碳績效之基礎。整體而言, 本公司能源使用仍以電力及天然氣為主, 兩者合計占總能源消耗量逾九成, 顯示主要能源需求集中於場館設備運轉、空調照明、熱水供應及日常營運使用。另本公司目前尚未使用再生能源, 因此再生能源占比為0%。



	2023年	2024年	2025年	單位
範疇一	20,851.16	21,464.43	16,227.51	tCO ₂ e
範疇二(地區別)	60,665.05	62,789.17	65,360.95	tCO ₂ e
範疇二(市場別)	60,665.05	62,789.17	65,360.95	tCO ₂ e
合計-範疇一+範疇二(地區別)	81,516.21	84,253.60	81,588.46	tCO ₂ e
合計-範疇一+範疇二(市場別)	81,516.21	84,253.60	81,588.46	tCO ₂ e
範疇三	0	0	4,514.42	tCO ₂ e
總計-地區別	81,516.21	84,253.60	86,102.88	tCO ₂ e
總計-市場別	81,516.21	84,253.60	86,102.88	tCO ₂ e
排放密集度	690.82	658.231	633.47	tCO ₂ e / 會所
	8.65	8.58	7.84	tCO ₂ e / 百萬元

註1: 本公司溫室氣體盤查係依據 GHG Protocol 及 ISO 14064 等國際標準辦理, 組織邊界採營運控制權法設定。本表所揭露之數值係包含所有據點之盤查結果, 其中台灣營運總部及台中太平館之溫室氣體盤查結果已通過第三方查證, 其查證後排放量分別為範疇1: 1.46 tCO₂e、393.84 tCO₂e; 範疇2: 277.46 tCO₂e、761.60 tCO₂e, 其餘會所數據則屬自願盤查結果, 尚未經第三方查證。

註2: 溫室氣體盤查涵蓋氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氯碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。

註3: 依據GHG Protocol分類, 範疇三僅包含類別3-燃料與能源的相關活動及類別5-營運中產生的廢棄物。另2025年度範疇三為自願盤查, 未經過第三方查證。

註4: 溫室氣體排放係數參考溫室氣體排放係數管理表環部授氣字第1139101231號公告版、經濟部能源局電力排放係數與環境部產品碳足跡資訊網; GWP則採用IPCC AR6暖化潛勢數值。

註5: 電力排碳係數是以經濟部公告之113年度電力排碳係數0.474 kgCO₂e/度計算。

註6: 天然氣排放係數: 1.87903584 KgCO₂/M³; 3.34944E-05 KgCH₄/M³; 3.34944E-06 KgN₂O/M³; 熱值: 8,000kcal/m³, 經最新公告之熱值為8,067 kcal/m³, 因而係數轉為: 1.89477265 KgCO₂/M³; 3.37749E-05 KgCH₄/M³; 3.37749E-06 KgN₂O/M³。

註7: LPG排放係數: 1.752881276 KgCO₂/L; 2.77794E-05 KgCH₄/L; 2.77794E-06 KgN₂O/L; 熱值: 6635 kcal/L, 經最新公告之熱值為5,993 kcal/L, 因而係數轉為: 1.752881276 KgCO₂/L; 2.77794E-05 KgCH₄/L; 2.77794E-06 KgN₂O/L。

註8: 柴油排放係數: 原為2.606031792 KgCO₂/L; 0.000105507 KgCH₄/L; 2.11015E-05 KgN₂O/L; 熱值: 8,400kcal/L, 經最新公告之熱值為8,636 kcal/L, 因而係數轉為: 2.679248876 KgCO₂/L; 0.000108472 KgCH₄/L; 2.16943E-05 KgN₂O/L。

註9: 生物源的二氧化碳排放量為0。

註10: 2025年會所共139間, 合併營收為10,983.985百萬元。

6.2.3 節能措施

本公司主要營運活動涉及場館營運與設施管理，能源使用為營運管理之重要環節。為提升能源使用效率並降低環境衝擊，本公司持續推動節能措施，透過設備效能提升、營運模式優化及用電管理機制，降低能源消耗並提升營運韌性。各項節能作為之執行成果，除有助於減少溫室氣體排放，亦作為本公司評估能源管理成效及規劃後續減量措施之重要基礎。

承接2024年設備更新與IAQ建置基礎，本公司於2025年正式將能源管理策略從「單點改善」升級為「系統整合規劃」。2025年的系統規劃與試點驗證，奠定了本公司能源管理的轉型基石。我們致力於參照 ISO 50001 國際標準建置管理架構，並制定明確的中長期轉型藍圖：

1. 2025 年(試點驗證)

啟動能耗盤點與設計，進行小規模場域驗證。

2. 2026 年(架構建置)

依循 ISO 50001 標準建置管理系統，串聯分散式節能措施。

3. 2027 年(全面深化)

優化系統效能，落實數據驅動的能源決策。



2024-2026 專案推進路徑 (Project Roadmap)

關鍵專案	2024 奠基期 (單點執行)	2025 發展期 (本年度:戰略規劃+試點)	2026 展望期 (系統導入+全面展開)
管理系統與數據治理	建立 IAQ 監測: 建置室內空氣品質 (IAQ) 監測系統, 初步串聯空調箱進行控制。	擴大佈建與數據應用: 1. IAQ 系統已完成全台近 80 間會所佈建。 2. 完成中長期節能戰略規劃。	導入 ISO 50001 架構: 1. 正式導入能源管理系統架構。 2. 執行重大耗能設備 (SEU) 鑑別。 3. 建立能源基線 (EnB)。 4. 將 IAQ 系統升級為 EMS 能源管理系統。
空調與動力系統	設備汰換: 針對老舊定頻冰水主機進行汰換, 並將部分照明升級為 LED。	技術試點 (Pilot): 於示範場館進行「空調箱 (AHU) 變頻控制」改造試點, 驗證部分負載下的節能效益。	規模化複製: 依據 2025 試點數據, 全面推動空調系統變頻控制優化工程。
熱能與電氣化	水資源管理: 新會所有裝置會智慧水表。	跨域整合試點: 分析用水數據後, 於示範點加裝「熱泵系統」, 測試以電代氣 (取代鍋爐) 的減碳潛力。	熱能轉型: 持續推動熱泵系統建置, 逐步汰除化石燃料加熱設備。

2025 年度執行績效詳述 (2025 Performance Highlights)

KPI 1: 完成中長期節能戰略設計

為強化能源治理的系統性與前瞻性，本公司於 2025 年投入關鍵管理資源，進行「2025-2030 能源轉型藍圖」之制定。我們決議於2026年參照ISO 50001 國際標準，建置內部的能源管理系統架構。此舉標誌著本公司將從傳統的「經驗導向」轉型為「科學數據治理」，並預計於 2026 年啟動重大能源使用 (SEU) 鑑別與能源基線 (EnB) 建立作業，奠定量化管理的基礎。

KPI 2: 關鍵技術試點驗證 (PoC)

為確保未來資本支出的效益最大化

我們在 2025 年採取

「場域試點驗證、數據驅動決策」的策略：

- 1. 空調系統變頻優化：**針對耗能佔比高的空調風側系統，我們遴選示範場域導入變頻器 (VFD) 控制。初步監測數據顯示，在離峰時段具備顯著的節能潛力，驗證了動態調節的效益。
- 2. 雙效熱泵系統導入：**針對熱水加熱需求，我們啟動熱泵系統試裝計畫。透過實際運轉測試，收集其與傳統鍋爐相比的性能係數(COP)數據，作為後續全面汰換推廣的科學依據。

KPI 3: IAQ 智慧監測網擴大佈建

延續 2024 年的建置基礎，本年度加速推動IAQ系統佈建工程。截至 2025 年底，全台已有近 80 間會所完成系統上線。這套綿密的感測網絡不僅保障了會員的運動環境品質，更累積了具代表性的環境監測數據庫。2026年，我們計畫將此系統升級轉型為具備能耗分析功能的「能源管理系統」，實現環境品質與能源效率的雙重監控。

• 2026年展望：系統化落地的關鍵年 (Outlook) •

對標國際標準，深化減碳行動展望2026年，我們將以ISO50001管理架構為核心，正式開展系統化的能源盤查。透過科學化識別重大能源使用 (SEU)與建立能源基線 (EnB)，我們將能更精準地設定減量目標與行動方案。

同時，基於2025年試點驗證的成功經驗，我們將加速推動「高效熱泵系統」與「空調變頻控制」的全台佈建計畫；並進一步整合現有的 IAQ 系統，使其升級為能源管理的數位中樞，達成環境舒適度與能

此外，本公司亦持續推動數位化服務與線上課程，提供會員遠距運動及課程參與方式，藉以降低部分會員通勤需求，並提升整體服務資源使用效率。相關措施有助於降低間接溫室氣體排放與能源使用強度。

近年來，本公司持續推動節能設備優化、能源管理及數位化措施，能源密集度呈下降趨勢，由 2023 年之 76.84 GJ／百萬元下降至 2025 年之 72.90 GJ／百萬元；溫室氣體排放密集度亦由 2023 年之 8.65 tCO₂e／百萬元下降至 2025 年之 7.84 tCO₂e／百萬元，顯示整體能源使用效率與碳管理成效持續改善。

惟因 2025 年盤查邊界擴增，納入更多營運據點及排放源範圍，為提升數據一致性與可比較性，本公司已調整以 2025 年作為溫室氣體管理新基準年。目前尚未建立各項減量措施之個別量化追蹤機制，因此尚無法明確拆分各措施之實際減量貢獻。未來，本公司將持續強化能源與碳排數據管理機制，逐步建立減量成效追蹤與量化分析制度，作為後續溫室氣體減量管理與績效評估之依據。

惟因 2025 年盤查邊界擴增，納入更多營運據點及排放源範圍，為提升數據一致性與可比較性，本公司已調整以 2025 年作為溫室氣體管理新基準年。目前尚未建立各項減量措施之個別量化追蹤機制，因此尚無法明確拆分各措施之實際減量貢獻。未來，本公司將持續強化能源與碳排數據管理機制，逐步建立減量成效追蹤與量化分析制度，作為後續溫室氣體減量管理與績效評估之依據。

6.3 水資源管理

因應氣候變遷所帶來之水資源不確定性，World Gym 將水資源管理納入營運與環境管理架構中，系統性檢視營運活動對水資源之使用情形及其可能影響。雖健身產業非屬高用水產業，惟場館營運涉及會員淋浴、清潔作業及設施設備等用水，用水管理仍為重要之營運議題。為提升用水效率並降低對水資源之影響。本公司透過建立用水管理機制與推動節水措施，持續追蹤各營運據點之取水來源、取水量，辨識用水相關風險與機會。相關水資源管理作為與量化結果，作為本公司評估水資源管理成效、回應利害關係人關注，以及持續精進永續營運與強化企業氣候韌性之重要依據。

類型	場域	取水量			
		2023年	2024年	2025年	單位
自來水	營運總部	0	0	0	度
		0	0	0	百萬公升(ML)
	會所	2,697,880.16	2,802,592.37	4,156,099.00	度
		2,697.88	2,802.59	4,156.10	百萬公升(ML)
	總計	2,697,880.16	2,802,592.37	4,156,099.00	度
		2,697.88	2,802.59	4,156.10	百萬公升(ML)
取水量密集度		22.863	21.895	29.89	ML/會所
		0.29	0.29	0.38	ML/百萬元

註1:基準以2025/12/31已開立的會所統計水費資訊

註2:營運總部取水已納入大樓管理範圍，且未另支付水費，故無實際取水度數數據。

註3:1度水 = 0.001 百萬公升 (ML)。

註4:部分設立於大樓內之會所，因大樓無法拆分提供公共用水度數，僅能取得 World Gym 專用之私水度數，因此取水量僅統計私水部分。

註5:2025年會所共139間，合併營收為10,983.985 百萬元。

6.3.1 節約措施

World Gym 營運過程中提供廁所、淋浴設施、SPA 池及游泳池等服務，用水為場館營運之重要資源之一。本公司深知水資源管理與保護之重要性，特別是在氣候變遷影響下，臺灣供水穩定性面臨挑戰，缺水情形出現頻率提高。為降低用水對環境之影響並提升用水效率，World Gym 於日常營運中持續推動各項節水措施，將節水理念融入場館設施管理與營運流程，透過檢視主要用水環節，逐步優化設備效能與用水管理方式。相關節水措施之推動成果，除有助於提升用水效率與降低營運風險，亦展現本公司致力成為健身產業水資源管理典範之目標，並在提供會員優質健身體驗的同時，對社區與環境創造正向影響。

• World Gym 具體節約管理及措施如下 •

01

安裝省水設備

我們在淋浴間及廁所安裝了低流量花灑頭、雙沖水馬桶系統。這些設備不僅能有效減少水資源浪費，還能为會員提供舒適的使用體驗。

02

用水設備定期保養

對所有用水設備進行定期保養，保持設備於良好狀態，降低故障率，從而減少水資源耗損，達致節水。如進行管道系統的檢查和維護，及時發現並修復滲漏問題，最大限度地減少水資源的無謂損失。

03

多重過濾和消毒

我們的游泳池及SPA池用水都經過多重過濾和消毒，我們會派員及檢測機構定期抽取水樣本進行檢測，保證了水質的安全和清潔同時達到節水。

04

節水意識推廣

通過各種渠道，如在會所內張貼節約用水之標語，向員工和會員宣傳節水的重要性，鼓勵他們在日常生活中養成節水習慣。

05

加裝過濾器 減少洗水塔頻率

06

游泳池循環利用

6.4 廢棄物管理

World Gym 營運活動涉及多元場館設施與日常營運管理，於服務提供過程中產生一般廢棄物與資源回收物，為降低對環境之影響，已將廢棄物管理納入環境管理架構，並系統性檢視廢棄物類型及其潛在環境衝擊。

廢棄物來源涵蓋上游採購及營運過程，包括一般辦公用品、營運服務用品、運動器材與設備採購，以及餐飲與補給品採購等；於營運端則包括健身房日常營運、會員運動與課程活動、健身器材使用與維護、附屬設施服務，以及清潔與環境維護作業等。前述活動所產生之廢棄物以一般事業廢棄物為主，後續依廢棄物性質進行焚化或回收再利用處理。

為有效管理廢棄物相關風險與機會，已建立廢棄物管理機制，並依各營運據點實際情形推動源頭減量、分類回收及妥善處理，同時持續檢視廢棄物產生、回收與處理情形，以評估管理成效、回應利害關係人關注，並精進永續營運與循環經濟實踐。

廢棄物流程圖



本公司依「減量化、資源化、無害化」原則建構廢棄物管理策略，透過系統性管理降低營運對環境之影響並提升資源使用效率，並將健身產業營運過程中之廢棄物風險與機會納入營運管理流程。

在減量化方面，本公司從源頭著手，積極採取措施減少廢棄物的產生，包括減少一次性用品使用、鼓勵會員自備水壺與毛巾，並於場館內提供可重複使用的器具。辦公與行政流程上，推動無紙化作業，導入全新會員管理系統與會員 APP，將會員合約電子化、進場流程改以 APP 掃描二維碼、公告改以電子方式發送，以有效降低紙張使用量與相關廢棄物的產生。

在資源化方面，本公司於各營運據點設置清楚標示的分類回收設施，落實一般垃圾與可回收物之分類，並與合格清運業者合作，確保事業活動產生之一般垃圾得以妥善處理。2025 年一般垃圾產生量為 1,452.2 公噸，較 2024 年之 1,260.7 公噸增加約 15.2%，主要處理方式為焚化（能源回收），並全數委外處理。其他可回收物產生量為 171.5 公噸，較 2024 年之 294.4 公噸減少，主要以回收再利用方式處理，其中現場處理量為 56.1 公噸、委外處理量為 115.4 公噸。

若進一步區分其他可回收物類型，2025 年以其他可回收物及大型運動器材為主要來源，產生量分別為 74.5 公噸及 56.1 公噸，其次為中型垃圾 28 公噸及紙類 12.9 公噸。整體而言，2025 年其他可回收物總產生量為 162.37 公噸，較 2024 年略為增加，顯示隨據點數增加及營運規模擴大，相關廢棄物產生量亦隨之成長。另自 2018 年起推動「Renew the Used」汰換器材捐助計畫，將汰舊健身器材捐贈予社區團體及公共服務單位，延長器材使用壽命、減少資源浪費，同時促進社區健康與支持執法及救援人員之身心健康。

在無害化處理方面，針對無法回收再利用之廢棄物，我們依循相關環保法規進行處置，並與合格廢棄物處理業者合作，確保其最終處置過程不對環境造成二次污染；特殊廢棄物（如化學清潔劑容器）亦依規定進行安全處理。

為提升廢棄物管理透明度與管理成效，我們持續追蹤各營運據點廢棄物的產生量、回收利用情形及最終處置方式，並依據現行可得資料揭露相關成果，作為評估廢棄物管理績效的重要依據。未來，我們將逐步建置更完整的廢棄物監測與報告機制，並規劃設定廢棄物減量目標，期望透過制度化管理與全員參與，持續朝向降低廢棄物產生量與提升資源循環利用的目標邁進。

● 廢棄物產生量及處理方式 ●

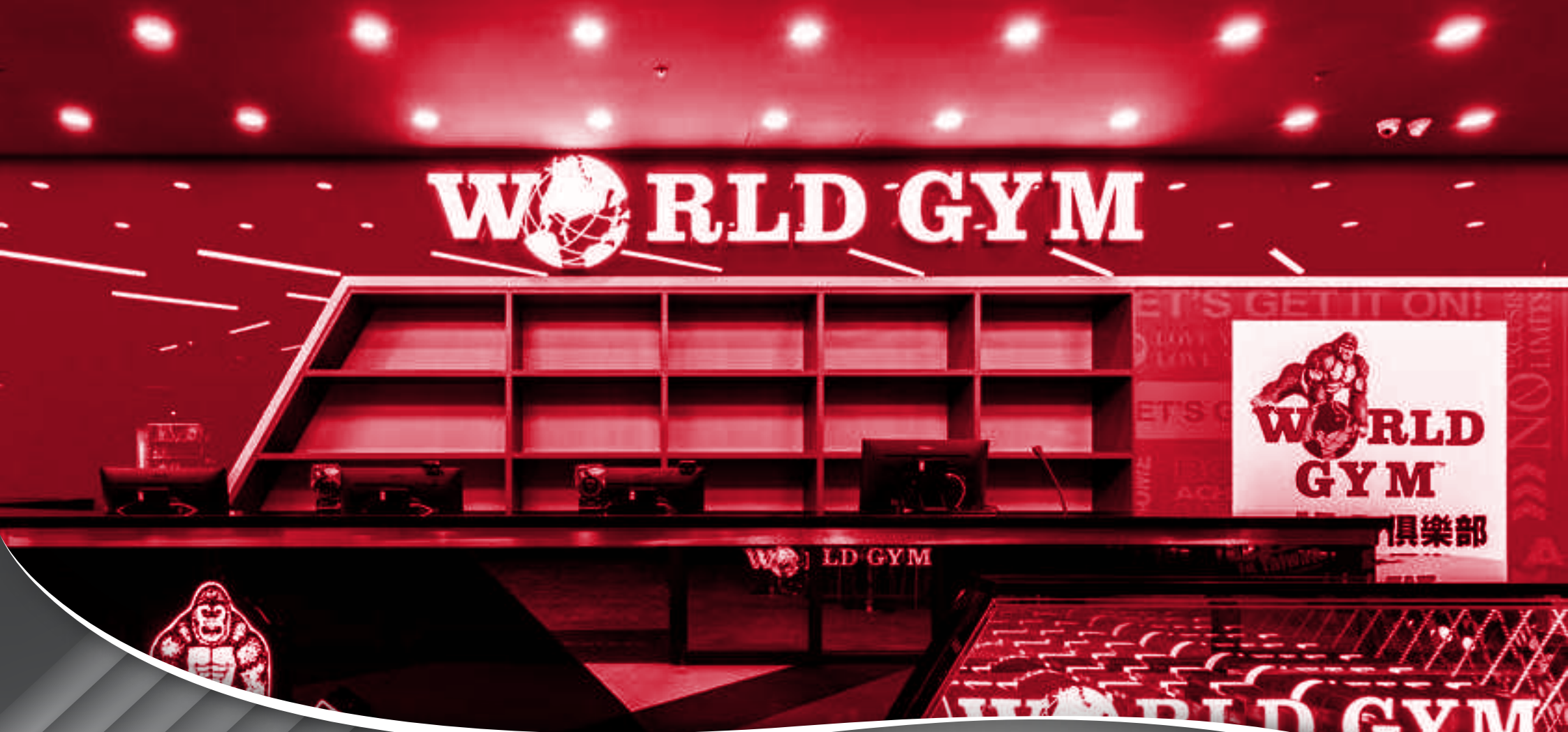
廢棄物類別	產生量(t)			處理方式	處置作業(重量t)	
	2023年	2024年	2025年		現場	委外
一般垃圾	1,213	1,260.7	1,452.2	焚化(能源回收)	0	1452.2
				焚化(非能源回收)	0	0
其他可回收物廢棄物	182.2	294.4	171.5	回收/再利用	56.1	115.4

註1:說明計算方式(用一台240公升子母車滿載100KG、660公升子母車滿載300KG、1100公升子母車滿載500KG推估),流向清運地點(各縣市運轉中垃圾焚化廠及能源廠)

● 其他營運相關廢棄物產生量 ●

廢棄物類別	產生量(t)		
	2023年118間會所	2024年128間會所	2025年139間會所
紙類 10% (場館公告/合約文件等)		6.3	12.9
其他可回收物 15% (塑膠類、鐵鋁罐等) 每日單間會所約產生1.5公斤垃圾 每月約45公斤,每年約540公斤/間	63.7	69.1	74.5
中型垃圾 25% (辦公桌椅、器材使用相關配件等)	39.5	73	28
大型運動器材 50%	79	146	56.1
總計	1395.2	1555.1	1623.7

註1:單人次回收量 = 標準店年回收量 ÷ 年人次 註2:推估年回收量 = 該店年人次 × 單人次回收量



CHAPTER 7 附錄

- 7.1 關於本報告書
- 7.2 GRI 指標內容索引表
- 7.3 人力資源相關數據
- 7.4 SASB 指標對照表
- 7.5 上市上櫃公司氣候相關資訊
- 7.6 外部獨立保證聲明

7.1 關於本報告書

本報告書以 World Gym Corporation 世界健身股份有限公司(以下簡稱世界健身)之永續發展策略為核心,並以客戶價值(People)、專業團隊(Organization)、社會健康(Wellness)、綠色環境(Environment)、運動科技再創新(Reimagination)五大維度為主要架構,說明世界健身在推動永續發展過程中,對重大議題的關注重點、管理方針及相關行動成果。

報告期間與範疇

2025 年01 月01 日至2025 年12月31 日

香港商世界健身事業有限公司台灣分公司(包含:136家已開幕會所及3訓練中心),若有範疇不一致之情形,將於報告書中特別說明。



編制單位:永續發展部

電子信箱:wgsg@worldgymtaiwan.com

電話:(04)3600-8020

地址:台中市西屯區市政路402 號36 樓

網址:<https://investor.worldgymtaiwan.com/sustainability>

編撰指引與準則

本報告書參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 於2021 年所發布之永續性報導準則(GRI Standards, GRI 準則)撰寫。同時,內容也對應「氣候變遷相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」、「聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)」、「永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」。

內部管理

本報告書之數據經各部門單位主管審核後,由永續發展部彙整編輯;相關內容依議題權責及專業分工進行審閱與修訂,最終經董事長審閱定稿,並於報告書完成後提交董事會確認。

報告書確認情形

本報告書中涉及職業安全衛生之工傷及溫室氣體盤查之相關數據,經資誠(PwC)聯合會計師事務所依確信準則 3000 號(TWSAE3000)進行獨立有限之確信(limited assurance)。

發行

世界健身公司於2023 年起,每年發行永續報告書。

現行發行版本:2026 年8 月發行

上一發行版本:2025 年8 月發行

下一發行版本:2027 年8 月發行

7.2 GRI 指標內容索引表

- 使用聲明：世界健身股份有限公司已依循 GRI Standards 2021 報導 2025/01/01-2025/12/31 期間的內容
- GRI 1 版本：GRI 1: Foundation 2021
- 適用的 GRI 行業準則：無

GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	05	因本公司於2025年調整重大違反法規定義、並重新釐清 GRI 指標適用範圍，故調整 2024 年相關數據。
2-2	組織永續報導中包含的實體	7.1 關於本報告書	129	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	7.1 關於本報告書	129	
2-4	資訊重編	4.3.2 法規遵循	47	
2-5	外部保證／確信	7.6 外部獨立保證聲明	142	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司、4.5 供應商管理	05、53	
2-7	員工	5.2.1 人力結構	65	
2-8	非員工的工作者	5.2.1 人力結構	65	
2-9	治理結構及組成	4.1 董事會及功能性委員會	40	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 董事會及功能性委員會	40	
2-11	最高治理單位的主席	4.1 董事會及功能性委員會	40	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展策略	23	
2-13	管理衝擊的負責人	2.1 永續發展策略	23	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展策略	23	
2-15	利益衝突	4.1 董事會及功能性委員會	40	

GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續發展策略	23
2-17	最高治理單位的群體智識	4.1 董事會及功能性委員會	40
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 董事會及功能性委員會	40
2-19	薪酬政策	4.1 董事會及功能性委員會	40
2-20	薪酬決定的流程	4.1 董事會及功能性委員會	40
2-21	年度總薪酬比率	5.2.3 薪酬與福利	75
2-22	關於永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話	04
2-23	政策承諾	4.2 誠信經營、5.1.1 人權管理	44、58
2-24	納入政策承諾	4.2 誠信經營、5.1.1 人權管理	44、58
2-25	補救負面衝擊的程序	5.1.1 人權管理	58
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 誠信經營、5.1.1 人權管理	44、58
2-27	法規遵循	4.3.2 法規遵循	47
2-28	公協會的會員資格	5.5.1 公協會參與	97
2-29	利害關係人議合方針	3.2 利害關係人溝通 5.1.1 人權管理	37、58
2-30	團體協約	5.1.2 結社自由與溝通管道	64

GRI 3: 重大主題 2021			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.1 重大性分析	30
3-2	重大主題的列表	3.1 重大性分析	30
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30

重大議題-誠信經營			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3: 重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
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	5.5.2 社區參與	98
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5.2 社區參與	98
GRI 206: 反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.2 誠信經營	44

重大議題-營運績效			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3: 重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
GRI 201: 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.5 經濟績效	20
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷因應與氣候行動	107

GRI 201: 經濟績效 2016			
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2.3 薪酬與福利	75
201-4	取自政府之財務補助	1.5 經濟績效	20

重大議題-世界健身特定主題-風險管理			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3: 重大及特定主題(2021)			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
		4.3 風險管理與法規遵循	46

重大議題-資訊安全			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3: 重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
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	4.4 資訊安全及客戶隱私保護	48

重大議題-數據與隱私個資			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3: 重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
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	4.4 資訊安全及客戶隱私保護	48

重大議題-氣候策略與溫室氣體管理				
GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.2.1 能源	117	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.2.1 能源	117	範疇三之能源耗用已包含在碳足跡中，故以CO2排放當量揭露，今年僅納入燃料與能源的相關活動及營運中產生的廢棄物類別。
302-3	能源密集度	6.2.1 能源	117	
302-4	減少能源消耗	6.2.3 節能措施	119	目前公司持續關注整體能源使用情形與能源使用趨勢；惟因各項節能措施涉及多項營運與使用因素，現階段尚以整體能源改善成果進行評估與呈現。
302-5	降低產品和服務的能源需求			公司主要提供線上課程與服務，營運模式未涉及自有產品製造，因此目前較難以產品生命週期角度量化能源減量效益，未來將持續評估適合之管理與揭露方式。

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.3 節能措施	119	因2025年盤查邊界擴增，本公司已調整以2025年作為溫室氣體管理新基準年，並持續關注整體溫室氣體排放變化趨勢；惟因各項減碳措施涉及多項營運與使用因素，現階段尚以整體溫室氣體排放改善成果進行評估與呈現。
302-5	降低產品和服務的能源需求			公司營運型態未涉及破壞臭氧層物質之使用與排放。
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放			公司營運型態未涉及重大氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大氣體排放。

重大議題 - 能源管理				
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.2.1 能源	117	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.2.1 能源	117	範疇三之能源耗用已包含在碳足跡中，故以CO2排放當量揭露，今年僅納入燃料與能源的相關活動及營運中產生的廢棄物類別。
302-3	能源密集度	6.2.1 能源	117	
302-4	減少能源消耗	6.2.3 節能措施	119	目前公司持續關注整體能源使用情形與能源使用趨勢；惟因各項節能措施涉及多項營運與使用因素，現階段尚以整體能源改善成果進行評估與呈現。
302-5	降低產品和服務的能源需求			公司主要提供線上課程與服務，營運模式未涉及自有產品製造，因此目前較難以產品生命週期角度量化能源減量效益，未來將持續評估適合之管理與揭露方式。

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.2.2 溫室氣體排放	118	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.3 節能措施	119	因2025年盤查邊界擴增，本公司已調整以2025年作為溫室氣體管理新基準年，並持續關注整體溫室氣體排放變化趨勢；惟因各項減碳措施涉及多項營運與使用因素，現階段尚以整體溫室氣體排放改善成果進行評估與呈現。
302-5	降低產品和服務的能源需求			公司營運型態未涉及破壞臭氧層物質之使用與排放。
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放			公司營運型態未涉及重大氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大氣體排放。

重大議題-人才招募與留任

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.2.1 人力結構	65	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.3 薪酬與福利	75	
401-3	育嬰假	5.2.3 薪酬與福利	75	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.1 人力結構	65	公司之工作規則明訂禁止雇用童工，無相關情事。
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	5.1.1 人權管理	58	

重大議題-人才培訓與發展

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
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	5.3.1 人才培育計畫	80
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才培育計畫	80
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3.2 職涯發展	87

重大議題-多元與平等機會			
GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3：重大及特定主題(2021)			
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30
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	5.2.1 人力結構	65
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.2.3 薪酬與福利	75
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權管理	58

重大議題-職場健康與安全				
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-3	職業健康服務	5.4.2 健康關懷	96	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-6	工作者健康促進	5.4.2 健康關懷	96	
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	5.4.1 職業安全衛生管理	89	承攬商／供應商相關定義目前於內部進行整合與一致化作業，相關規劃與管理機制亦同步推動中。
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-9	職業傷害	5.4.1 職業安全衛生管理	89	
403-10	職業病	5.4.1 職業安全衛生管理	89	

重大議題-客戶關係經營				
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註說明／省略
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	3.1 重大性分析	30	
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	4.4 資訊安全及客戶隱私保護	48	

7.3 人力資源相關數據

2023-2025年World Gym新進結構							
		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	2517	62%	3166	59%	2655	41.04%
	女	1525	38%	2162	41%	1848	58.96%
年齡層	30歲以下	3150	78%	4157	78%	3473	77.13%
	30歲-50歲	776	19%	1026	19%	879	19.52%
	50歲以上	116	3%	145	3%	151	3.35%
地區	台灣	4020	99.46%	5292	99.32%	4464	99.13%
	中國	5	0.12%	9	0.16%	9	0.21%
	美國	0	0%	0	0%	1	0.02%
	日本	1	0.02%	0	0%	0	0%
	印尼	2	0.05%	0	0%	2	0.04%
	香港	3	0.07%	4	0.08%	8	0.18%
	挪威	1	0.02%	0	0%	0	0%
	馬來西亞	6	0.16%	8	0.15%	7	0.16%
	越南	3	0.07%	6	0.11%	5	0.11%
	新加坡	1	0.02%	1	0.02%	0	0%
	印度	0	0%	2	0.04%	0	0%
	俄羅斯	0	0%	1	0.02%	1	0.02%
	緬甸	0	0%	3	0.06%	3	0.07%
	澳門	0	0%	2	0.04%	0	0%
	土耳其	0	0%	0	0%	0	0%
	泰國	0	0%	0	0%	1	0.02%
	菲律賓	0	0%	0	0%	2	0.04%
新進人數統計		4042		5328		4503	
新進率		68.29%		79.89%		70.28%	

註1：新進率－該年度新進員工人數/該年度12月31日在職員工人數

2023-2025年World Gym離職結構							
		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	2280	62%	2669	60%	2742	59.34%
	女	1421	38%	1796	40%	1879	40.66%
年齡層	30歲以下	2996	81%	3431	77%	3464	74.96%
	30歲-50歲	607	16%	929	21%	1037	22.44%
	50歲以上	98	3%	105	2%	120	2.60%
地區	台灣	3677	99.35%	4437	99.37%	4593	99.40%
	中國	11	0.29%	3	0.07%	5	0.11%
	美國	0	0%	0	0%	1	0.02%
	日本	1	0.03%	0	0%	0	0%
	印尼	2	0.05%	0	0%	0	0%
	香港	1	0.03%	8	0.18%	1	0.02%
	挪威	3	0.08%	0	0%	0	0%
	馬來西亞	1	0.03%	7	0.17%	4	0.09%
	越南	4	0.11%	3	0.07%	7	0.15%
	菲律賓	0	0%	0	0%	2	0.04%
	新加坡	1	0.03%	0	0%	0	0%
	印度	0	0%	2	0.04%	0	0%
	俄羅斯	0	0%	1	0.02%	1	0.02%
	緬甸	0	0%	2	0.04%	3	0.06%
	澳門	0	0%	1	0.02%	4	0.09%
	土耳其	0	0%	1	0.02%	0	0%
離職人數統計		3701		4465		4621	
離職率		62.53%		66.95%		72.12%	

註1：離職率－該年度離職員工人數/該年度12月31日在職員工人數

2024-2025年接受線上課程訓練平均時數 各部門接受訓練時數							
		2024年			2025年		
分類	性別	人數	總訓練時數	平均時數	人數	總訓練時數	平均時數
業務部	男性	514	87,756	171	977	114,079	117
	女性	375	46,090	123	735	94,045	128
運動部	男性	1,613	276,008	171	1146	94,914	83
	女性	708	102,484	145	500	34,384	69
營運部	男性	409	29,334	72	323	17,161	53
	女性	406	40,845	101	291	29,588	102
總計		4,025	582,517	145	3,972	384,170	92

註1: 男性及女性平均時數=總訓練時數/人數

註2: 人數=實際完成課程人數

2024-2025年接受線上課程訓練平均時數 各職級接受訓練時數							
		2024年			2025年		
分類	性別	人數	總訓練時數	平均時數	人數	總訓練時數	平均時數
一般職員	男性	2,190	260,232	119	1,840	137,116	75
	女性	1,287	132,534	103	1,126	87,583	78
中階主管	男性	262	107,342	410	213	59,450	279
	女性	123	32,826	267	121	63,793	527
高階主管	男性	84	25,525	304	48	29,588	616
	女性	79	24,059	305	27	6,640	246
總計		4,025	582,518	145	3,375	384,170	303

註1: 男性及女性平均時數=總訓練時數/人數

註2: 人數=實際完成課程人數

註3: 一般職員: 各營運據點執行日常作業之基層人員, 無管理職權; 中階主管: 各營運據點協助高階主管進行現場管理負部分督導責任; 高階主管: 各營運據點負責現場整體營運與人員管理之最高主管。

註4: 以2026年1月1日所任職的職稱資料為依據。

註5: 此表(各職級接受訓練時數)係以2026年1月1日抓取之資料為基準。由於2025年期間部分員工可能轉調至不同部門並完成各部門課程, 系統會保留所有訓練紀錄, 因此與上表(各部門接受訓練時數)相比人數及平均時數可能出現差異, 但整體訓練總時數仍維持一致。



7.4 SASB指標對照表

永續揭露主題及指標					
揭露主題	指標代碼	指標	種類	衡量單位	內容摘要與說明
能源管理	SV-LF-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	(1)總能源消耗量:800,751.11 GJ (2)電網電力百分比:61.96% (3)再生百分比:0%"
客戶安全	SV-LF-250a.1	客戶之 (1)死亡率與 (2)傷害發生率	量化	比率	每百萬客戶死亡率 2.02; 每百萬客戶傷害發生率 1126.29
	SV-LF-250a.2	(1)為安全進行檢查之設施之百分比 (2)未通過檢查之設施之百分比	量化	百分比(%)	100% 0%
勞工健康與安全	SV-LF-320a.1	(a)直接員工及 (b)約聘員工之 (1)總可記錄事件比率(TRIR)及 (2)虛驚事件之發生頻率(NMFR)	量化	比率	TRIR:直接員工 0.368%;約聘員工 相關數據蒐集機制目前建置中。 NMFR:直接員工及約聘員工相關數據 蒐集與管理機制目前建置中。

活動指標				
活動指標	指標代碼	種類	衡量單位	內容摘要與說明
來客數	SV-LF-000.A	量化	數量	37,506,380人次
客戶停留天數	SV-LF-000.B	量化	數量	13,652,322,320日

7.5 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	章節
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫無制定碳定價
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。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動
溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫另填於1-1及1-2。	6.1 氣候變遷因應與氣候行動

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e / 百萬元)

資料涵蓋範圍及確信情形

類別	2025 年	確信機構	確信準則及確信意見
範疇一	總排放量(公噸CO ₂ e):16,227.51(全會所,自願盤查); 434.9225 (台灣營運總部:1.46;台中太平館:393.84,通過查證) 密集度(公噸CO ₂ e/百萬元):1.48	資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)	依ISO 14064-1:2018 標準查證/合理保證 無保留意見
範疇二	總排放量(公噸CO ₂ e):65,360.95(全會所,自願盤查); 1,039.0659 (台灣營運總部:277.46;台中太平館:761.60,通過查證) 密集度(公噸CO ₂ e/百萬元):5.95	資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)	依ISO 14064-1:2018 標準查證/合理保證 無保留意見
範疇三	總排放量(公噸CO ₂ e):4,514.42 密集度(公噸CO ₂ e/百萬元):0.41	自願性盤查,無查證	

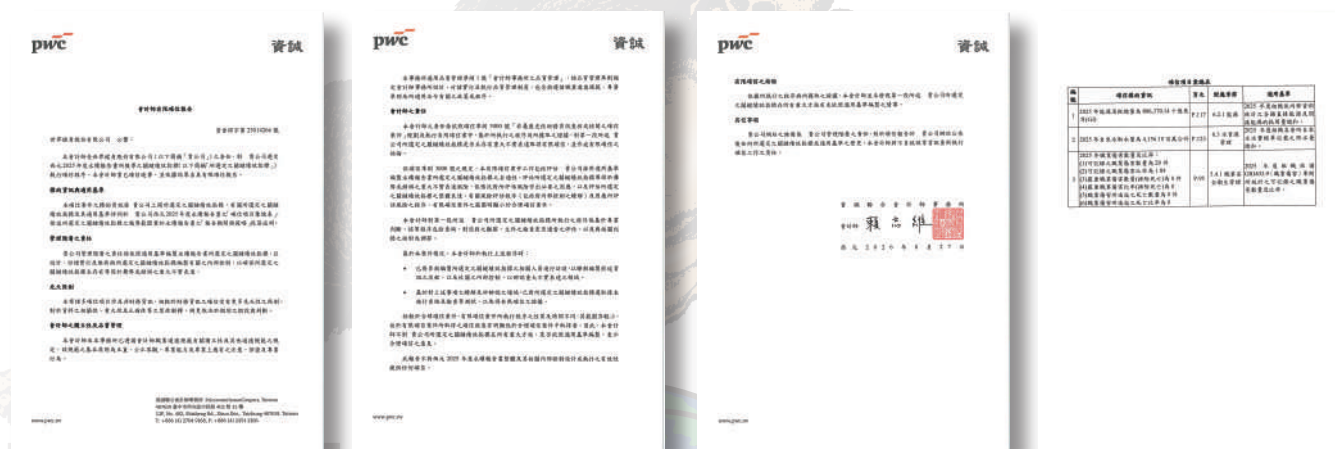
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形

減量目標	策略行動計畫	目標達成情形
本公司以 2024 年為溫室氣體管理基準年 範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計為 84,253.60 tCO₂e。 已訂定以下減量目標： 1.短期目標:完成範疇一、二及部分範疇三盤查,並持續推動節能設備與智慧能源管理系統。 2.中期目標(2030 年):範疇一及範疇二排放量較基準年減少 10%,並提升再生能源使用比例。 3.長期目標:持續朝低碳轉型及淨零排放方向規劃。	為達成減量目標,本公司持續推動以下措施: - 汰換 LED 照明及高效率設備。 - 導入 IAQ 與 EMS 能源管理系統。 - 推動空調系統變頻控制及冰水主機優化。 - 評估熱泵系統及以電代氣方案。 - 評估綠電及再生能源導入可行性。 - 規劃依循 ISO 50001 建立能源管理制度。	2025 年範疇一排放量为 16,227.51 tCO₂e,較 2024 年下降約 24.4%;範疇一及範疇二合計排放量为 81,588.46 tCO₂e,較基準年略為下降。 此外,2025 年能源密集度由 2024 年之 76.25 GJ/百萬元下降至 72.90 GJ/百萬元,顯示能源使用效率已有改善。

7.6 外部獨立保證聲明

PwC 會計師有限確信報告



ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查

