



2024

柏文健康事業 永續報告書



目錄 CONTENTS

| | |
|---------|----|
| 經營者的話 | 02 |
| 永續行動 | 05 |
| 年度ESG績效 | 07 |
| 關於本報告書 | 08 |

CH. 1 關於柏文

| | |
|-----------|----|
| 1.1 公司簡介 | 26 |
| 1.2 經營績效 | 30 |
| 1.3 品牌定位 | 31 |
| 1.4 柏文的榮耀 | 34 |

CH. 2 永續治理

| | |
|------------|----|
| 2.1 公司治理 | 36 |
| 2.2 服務創新 | 40 |
| 2.3 服務管理 | 41 |
| 2.4 資訊安全管理 | 45 |
| 2.5 供應鏈管理 | 47 |

CH. 3 綠色營運

| | |
|----------|----|
| 3.1 氣候行動 | 50 |
| 3.2 環保行動 | 54 |

CH. 4 幸福企業

| | |
|---------------|----|
| 4.1 多元共融職場 | 60 |
| 4.2 人才培育與職涯發展 | 65 |
| 4.3 員工溝通 | 69 |
| 4.4 員工健康與職業安全 | 70 |

CH. 5 健康共好

| | |
|---------------|----|
| 5.1 運動賽事推廣 | 75 |
| 5.2 社會回饋與體育贊助 | 79 |

附錄

| | |
|-----------------|----|
| GRI準則索引表 | 82 |
| 永續揭露指標 | 87 |
| 永續會計準則(SASB)對照表 | 88 |
| 上市公司氣候相關資訊 | 89 |



經營者的話

2024年全球經濟局勢波動與消費型態加速轉變，柏文始終堅持以永續與創新為核心，穩健推進各項營運與發展策略，全年營業收入達新台幣51.23億元，年增率19.24%；稅後淨利達3.74億元，年增率高達229.14%。會員總數突破30萬人，年增率18.58%，展現強勁成長動能與市場韌性。

在營運布局上，我們持續深耕全台積極展店，2024年全台健身工廠營運據點擴展至77家，預計於2025年可達成85至86家規模，同時也推動新創品牌同步發展，滿足消費者多元運動、休閒及娛樂需求。國際布局方面，本公司轉投資大魯閣美國子公司，看好美國棒壘球休閒運動市場極具開發潛力，且藉此作為健身工廠前進海外市場的重要評估，未來更不排除在美國設置第一個海外據點，並將台灣連鎖健身房的成功經驗複製到美國市場，為未來營運開拓嶄新動能。

在公司積極拓展營運之際，面對氣候變遷議題，我們同時肩負環境保護的責任，包括全台營業據點推動空調設備節能措施、裝設省水裝置、響應每年國際關燈日並每天提前一小時關掉招牌燈。參與移除小花蔓澤蘭及淨山、淨灘等活動，積極投入保護台灣海洋、陸地生態與環境，更邀請會員共同行動，從日常使用行為落實節能減碳，共同打造綠色健身生活圈。另一方面為了打造友善職場的工作環境，健身工廠全台共76間廠館通過「健康職場認證」，深化產學合作與超過40所大專院校建立學生實習制度，並連續四年參加「台灣人才永續行動聯盟」的倡議，致力於創造多元、平等、共融的友善職場，更於2024年榮

獲勞動部勞動力發展署「壯世代就業菁采獎」及臺北市政府「菁業獎」之殊榮。近年公司除了積極推動數位發展，並同時兼顧資通安全管理，於2024年推動ISO27001 / 27701之認證，且於2025年3月順利通過認證，公司以更嚴謹的態度與機制檢核執行資通安全管理政策。最後，面臨台灣進入超高齡化社會的人口組成與健康意識抬頭的發展趨勢，健身工廠積極關注銀髮族的健康促進並推廣全齡化的運動生活型態，致力成為全民健康促進的引領者，打造「健身工廠就是我的運動場」的企業理念。柏文掌握「運動即日常、健身亦生活」之趨勢，營業據點貼近所處城市和社區，積極推廣全民運動，提供台灣民眾舒適運動場域與先進健身器材，促成生活品質提升及城鄉永續發展。

柏文連續三年榮登中華徵信所（CRIF）調查之2023、2024及2025年版台灣大型企業排名TOP5000暨休閒服務業第一名，未來更將持續秉持「誠信」的經營理念，與「強國必先強身、有志者事竟成」的企業精神，推動企業穩健成長，持續提升會員運動體驗與品質，創造更高的股東價值，並積極善盡企業社會責任，引領全民建立運動新生活。



柏文健康事業
董事長

陳尚義






柏文健康事業
總經理

林洵賢

■ 呼應聯合國永續發展目標(SDGs)

本公司響應聯合國永續發展目標（SDGs），並聚焦以下八大核心目標，作為推動永續行動的重要方向。

| SDG目標 | | 對應行動 |
|---|---|---|
|  | SDG 3健康與福祉 (Good Health and Well-being) 確保與促進各年齡層的健康和福祉，預防並減少疾病、傳染病、物質濫用等問題，提升公共衛生基礎措施、提高醫療保健服務的可近性，讓全民都能輕鬆獲得良好的衛生服務，提倡健康的生活方式，保護全民的生理與心理健康 | 柏文從事休閒運動產業場館之經營，秉持「強國必先強身」的企業願景，將「促進全民健康」、「宣導正確運動觀念」作為品牌創立之宗旨，致力於全民運動推廣、全齡運動教育、銀髮族健康促進，提升國民健康與生活品質。 |
|  | SDG 5性別平等 (Gender Equality) 實現性別平等，消除對性別的各種歧視，並賦予婦女權力 | 柏文致力於打造兼顧多元共融與滿足女性健身需求的運動空間，積極推動性別平等運動參與。本公司對所有員工與求職者提供平等工作機會，打造女性、婦女友善的職場環境。柏文為國內第一家經營女子職業足球隊的股票上市公司，提升女性在職業運動的參與及發展機會。 |
|  | SDG 8合適的工作與經濟成長 (Decent Work and Economic Growth) 促進包容且永續的經濟成長，提供充分的工作機會和良好的工作條件，以實現全球共同繁榮 | 柏文持續於全台拓展各品牌營業據點，創造在地就業機會，促進社區、商圈發展，且優先與在地供應商合作。積極與大專院校建立產學合作，制定人才培育計畫，並成立台灣體適能運動發展協會，推動專業私人教練及有氧老師培訓與認證，提升青年就業能力。積極舉辦國際運動賽事，促進運動產業發展，活絡地方經濟。 |

| SDG目標 | | 對應行動 |
|---|---|---|
|  | SDG 11 永續城鄉 (Sustainable Cities and Communities) 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村 | 柏文旗下「健身工廠」、「Skllub運動俱樂部」建置具國際水準的專業運動健身場館遍及全台各縣市、地區，提升各地運動設施水準，並提供大眾專業體適能服務；本公司營業據點深入所處城市和社區，積極推廣全民運動，讓各地民眾享有舒適運動場域與先進健身器材，突破極端氣候與空氣污染的限制讓全民安心運動，促成生活品質的提升及城市的永續發展。 |
|   | SDG 14 保育海洋生態(Life Below Water) 保育、復育海洋生態系統，減少海洋污染和過度捕撈，促進海洋生態環境的永續發展 SDG 15 保育陸域生態(Life on Land) 保育、復育陸地生態系統，阻止生態系破壞，保護野生動植物，實現生物多樣性的永續發展 | 積極持續參與全國各地淨灘、淨山活動及防治外來種植物入侵，減少海洋污染、保護陸地生態，為保育台灣海洋及陸域生態善盡企業的一份心力。 |
|  | SDG 16 和平、正義及健全制度(Peace, Justice and Strong Institutions) 促進和平、公正和包容的社會，建立強大、當責的機構與公共治理體系，以保障人權及法治，促進社會的穩定和永續發展 | 柏文以誠信為核心經營理念，完全遵循教育部體育署頒布的「健身中心定型化契約」及「健身教練服務定型化契約」，建立標準透明的定價，提供消費者安心的健身體驗，完整保護會員權益，建立會員與健身品牌間信任關係，促成社會的健康有序，促進產業的永續發展。 |
|  | SDG 17 多元夥伴關係 (Partnerships for the Goals) 加強全球合作，建立包容、平等且互惠的全球夥伴關係，共同實現永續發展目標 | 與供應商維繫長期穩定的伙伴關係，彼此間建立雙贏、共榮的業務往來基礎，柏文並運用自身的經驗與資源與供應商共同推動環境保護、企業永續。 柏文旗下「健身工廠」及「足球發展中心」每年不遺餘力舉辦各項國際健美及足球賽事，促進台灣民眾對於健美及足球運動的喜愛並帶動熱潮，同時吸引各國運動選手齊聚一堂，展現友誼、團結和公平競爭的精神，透過運動賽事切磋專業技能、建立國際友誼，一同建立和平美好的世界。 |

永續行動

■ 永續發展小組

柏文設置「永續發展小組」，由董事長擔任總召集人、總經理擔任副召集人，制定公司永續發展策略，規劃並推動達成永續目標。為落實永續策略推動各項永續事務，永續發展小組下設四個功能小組，依 ESG 三大面向推動各項議題管理與專案執行：

- ・ **綠色營運組**：負責環境永續相關策略之規劃與執行，如綠色營運、能資源管理、氣候風險管理、永續供應鏈管理等。
- ・ **幸福企業組**：聚焦人才吸引與留任、人才發展、產學合作、員工照顧與福利、人權保障，營造勞資共好、友善多元職場。
- ・ **健康共好組**：推動全民健康促進，致力提升服務品質，強化品牌黏著度，健身工廠深入社區、積極參與互助共好活動，成為守望相助、帶動社區共好的推動者。商品部開發健康商品，確保商品標示正確與食品安全。
- ・ **永續治理組**：負責公司治理、法規遵循、風險管理、創新與轉型、會員全方位管理、資訊安全、人權保障、投資人及媒體溝通。



■ 永續發展小組運作

各小組定期召開會議，追蹤目標進度與執行績效，並提出行動建議，以確保公司整體永續策略有效落實。永續發展小組會議則每年召開兩次，由總經理擔任主席主持，整合各功能小組之追蹤執行情形與重點議題，進行跨部門檢討與永續藍圖擘劃。藉由高層治理架構的建立，柏文持續強化 ESG 管理能力，提升因應氣候變遷與永續轉型之韌性，落實企業責任，創造長期價值。

為強化永續治理與當責機制，柏文以董事會為推動永續發展之最高督導單位，永續發展小組所制定之永續策略、目標及其執行進度與成效，定期向董事會報告，董事會可有效掌握公司永續營運之風險與機會，對重大永續目標進行審議與指導，確保策略方向與公司長期營運目標一致。



■ 永續發展推動計畫

本公司秉持「永續經營」的核心理念，全面推動ESG相關作為，致力企業成長的同時，創造對社會與環境的正向影響，建立長期穩健的企業價值。未來，本公司將持續強化永續行動，從內部治理到外部關係全面推動永續價值，與所有利害關係人共創永續未來。

- ・ **經濟面向：**我們持續強化資本市場資訊揭露的完整性與透明度，推動資訊公開雙語化，讓利害關係人能更即時、準確地掌握公司營運情況。我們亦著重於縮短資訊揭露時效，保障投資人權益，並以維護股東長期利益為目標，建立信賴且穩固的經濟基礎。
- ・ **公司治理面向：**我們重視董事會的多元組成，強化獨立董事制度以提升治理效能。為確保公司治理運作健全，我們設置公司治理主管與資安專責人員，強化資訊安全管理與風險控制機制，確保企業運營的穩健與透明。
- ・ **環境面向：**公司導入節能設備，積極落實減碳與節能目標，並推動減紙政策以降低資源耗用。此外，我們也響應全球性環保行動，如 Earth Hour「關燈一小時」活動，並持續參與地方性修復活動，包括淨灘與淨山等，進一步執行「CO₂減脂計畫」，實踐氣候行動責任，提升員工與社會大眾的環境意識。
- ・ **社會面向：**我們關注員工身心健康與工作環境的提升，致力於營造友善與安全的職場，推動全年齡運動風氣，鼓勵員工積極參與公益與體育活動，強化內部凝聚力與社區連結。同時，我們亦提供產學合作平台，支持青年發展與人才培育，為社會注入長期正向能量。



2024年度ESG績效

| 面向 | 重要ESG績效 |
|----------|--|
| 經濟與公司治理面 | <ul style="list-style-type: none"> 2024年度營業收入年增率19.24%；營業毛利年增率40.03%，營業利益年增率達135.74%；稅後淨利年增率高達229.14%，每股稅後盈餘年增率高達218% 成立迄今於全台已建置77個廠館，相較前一年成長10% 2024年全台會員超過30萬人，相較前一年成長超過18% 建立ISO/IEC 27001資訊安全管理系統 |
| 產品與服務面 | <ul style="list-style-type: none"> 打造8個核心品牌，成立「Attackers FC 高雄先鋒隊」 依據ISO/IEC 17065產品驗證指導方針所發展之服務驗證制度，2024年度全體廠館品牌服務滿意度平均達95.01分 2024年度線上會員服務會員滿意度平均為96.55分，平均每月服務人次達3.5萬 |
| 環境面 | <ul style="list-style-type: none"> 2024年每百萬營業收入之溫室氣體排放密集度較2023年下降12.46% 2024年每廠館之溫室氣體排放密集度較2023年減少1.02% |
| 社會面 | <ul style="list-style-type: none"> 加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，支持人才永續行動 強化獎勵措施，獎勵筆數由3,329筆增至4,518筆，年增率35.6%，有效激發員工士氣與工作熱情 2024年參與急救訓練的員工比例達88.34% 2024年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99% 共辦理6場以上大型運動賽事，類型包涵足球、健美、龍舟等，2024年度累計超過6,490位國內外選手參加，到場觀眾逾2萬人次、媒體報導逾210次，合作企業逾百家 贊助393位職業運動員及教練一年白金卡會籍，價值890萬元 |

關於本報告書

編纂說明

柏文健康事業股份有限公司(以下簡稱柏文，或本公司)在董事會督導下，於2025年首度發行永續報告書(以下簡稱本報告書)。內容呈現本公司在2024年度(2024/01/01~2024/12/31)與利害關係人溝通的結果，涵蓋本公司在永續治理、環境永續及社會群體(人群、人權)的關注及努力，及展現本公司在「提供優質健身環境，促進人民健康、宣導正確運動觀念」的營運宗旨下，同時履行企業公民責任、落實永續經營責任的決心。

報告範疇

本報告書內容涵蓋柏文及合併財務報表之所有關係企業(包含總公司、分公司、營業所及子公司)，資訊揭露範疇與股東會年報一致，如資訊揭露範疇有任何調整，將各別在報告書內文中註明。

本報告書所記載資訊皆由永續發展小組及相關執行單位統計彙整後，以國際通用指標及單位呈現；財務績效資訊經安永聯合會計師事務所簽證，幣值以新台幣(NTD)呈現，財務績效資訊內容與本公司股東會年報內容一致，有關合併財務報告所列關係企業名單及財務資訊詳情，請參閱本公司股東會年報(<https://www.powerwindhealth.com.tw/tw/investor/stock?unit-tab=meeting>)。

報告框架

- 全球永續性標準委員會(Global Sustainability Standards Board, GSSB)-GRI準則(GRI Standards)：2021年版

- 永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)-休閒設施(Leisure Facilities)：2023年12月版
- 臺灣證券交易所-上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

報告書發行

本報告書主要透過本公司官網發行。本版次為首次發行，無前次版本，亦未有資料重編情事。

- 首次發行時間：2025年8月
- 預計下一次發行時間：2026年8月
- 報告書發行頻率：每年一次
- 報告書下載：<https://www.powerwindhealth.com.tw/tw/esg/social?tab=report>

資料品質管理

本報告書內容資料由本公司各單位主管確認後提供，經永續發展小組協助彙整編輯，於編輯永續報告書過程中持續與各單位進行內容與績效數據確認，並遵循柏文永續資訊管理辦法及相關行政程序逐級審閱，最後經董事會核准後公開發行。如對於本報告書有疑問，請聯繫柏文健康事業股份有限公司永續發展小組：

- 聯絡人：繆尚志 發言人 / 吳幸樺 代理發言人
- 電話：+886 7-348-8000
- 電子郵件：finance@pwind.com.tw
- 公司網站：<https://www.powerwindhealth.com.tw/>
- 地址：高雄市左營區博愛四路238號8樓

與利害關係人對話

利害關係人鑑別

柏文為履行永續發展的承諾，十分重視利害關係人的權益與需求，透過多元溝通管道，以傾聽、了解與回應利害關係人的聲音與需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。為能進一步理解及回應利害關係人的看法，本公司於永續發展小組會議，依據AA1000利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES: 2015)，經由依賴性(Dependency)、責任(Responsibility)、影響力(Influence)、張力/關注(Tension)，及多元觀點(Diverse Perspectives)共五大原則，鑑別與定義出十類主要利害關係人，包括投資人、客戶、企業客戶、員工、供應商、承攬教練/客席老師、政府、媒體及網路社群、社區及社會、金融機構。

與利害關係人議合

柏文已藉由合適之議合管道，經各權責部門分別與利害關係人進行議合，相關議合結果彙整及定期於永續發展小組中報告討論，並於本公司營運過程中積極實踐與社會共好之永續精神。

| 利害關係人 | 對柏文的意義 | 溝通議題 | 溝通頻率與途徑 | 具體回應 | 相關章節 |
|-------|---|--|--|--|----------|
| 投資人 | 為柏文之普通股股東、公司債持有人，提供經營所需資金之重要直接金融來源，本公司需要持續跟股東及投資人溝通經營績效、策略與永續治理作為，取得股東及投資人長期信任與支持，創造股東及投資人最大利益為柏文重要經營使命 | <ul style="list-style-type: none"> 經營績效 經營策略 永續治理 | <ul style="list-style-type: none"> 每年：股東會、年報、永續報告書 每季：董事會、功能性委員會、財務報告 每月：官網、投資人專線、座談會、法說會 不定期：重大訊息公告、投資人實地拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 2024年度營業收入5,122,945仟元，年增率19.24%，營業毛利1,445,672仟元，年增率40.03%，營業利益515,399仟元，年增率達135.74%，稅後淨利373,970仟元，年增率高達229.14%，每股稅後盈餘4.77元，年增率高達218% | 第1章 關於柏文 |
| 金融機構 | 為柏文提供經營所需資金之重要間接金融來源，金融機構應充分掌握公司重大資訊，以了解柏文實質價值，成為長期穩定的資金提供者 | <ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> 每月：官網、電話、電子信箱 不定期：會議、實地拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 關注國內外產業趨勢，有效鑑別與評估風險衝擊與機會，將風險管理機制融入營運活動及日常管理 | 第1章 關於柏文 |



| 利害關係人 | 對柏文的意義 | 溝通議題 | 溝通頻率與途徑 | 具體回應 | 相關章節 |
|--------|--|---|--|--|----------|
| 客戶/消費者 | 以客戶/消費者需求為重點，聚焦提升及創新提供給客戶的優質體驗，為柏文創造營收之最主要來源 | <ul style="list-style-type: none">客戶隱私資料安全服務品質客戶權益 | <ul style="list-style-type: none">每月：電話、信箱不定期：滿意度調查、網路平台、意見信箱、專人現場服務 | <ul style="list-style-type: none">通過ISO/IEC27001資訊安全管理系統、ISO/IEC 27701個人資料隱私資訊管理系統外部查證建立線上客服中心售後服務窗口、APP會員服務滿意度普查，涵蓋櫃檯接待、健體顧問、私人教練、游泳教練及兒童會館服務人員、全國客服中心等滿意度皆達95分以上；品牌整體服務滿意度95.96分，為近三年度內最佳服務表現落實執行完成全國廠館(含當年度開幕滿六個月以上新廠)作業及服務品質稽核，共計76廠 | 第2章 永續治理 |
| 企業客戶 | 提供企業客戶完整的產品服務及配套方案，發揮企業影響力，及為柏文開創新服務方向的基礎 | <ul style="list-style-type: none">客戶隱私資料安全服務品質客戶關係管理 | <ul style="list-style-type: none">每月：電話、信箱、簡訊不定期：滿意度調查、官網、意見信箱、專人現場服務 | <ul style="list-style-type: none">通過ISO/IEC27001資訊安全管理系統、ISO/IEC 27701個人資料隱私資訊管理系統外部查證建立線上客服中心售後服務窗口、APP會員服務滿意度普查，涵蓋櫃檯接待、健體顧問、私人教練、游泳教練及兒童會館服務人員、全國客服中心等滿意度皆達95分以上；品牌整體服務滿意度95.96分，為近三年度內最佳服務表現落實執行完成全國廠館(含當年度開幕滿六個月以上新廠)作業及服務品質稽核，共計76廠 | 第2章 永續治理 |
| 員工 | 具競爭力的人力結構及人才培力，是柏文建構營運競爭力的核心 | <ul style="list-style-type: none">人才吸引與留任人權保護人才培育與發展職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none">每年3次：績效考核面談每3個月：勞資會議每月：年會、柏文期刊不定期：總經理信箱、e-Learning平台、性騷與職場不法侵害申訴信箱與電話 | <ul style="list-style-type: none">定期舉辦棟聚與廠聚、每季舉辦活動，促進同仁交流、增進團隊合作，強化對公司文化與目標的認同年度主管靜修大會，提供主管反思與成長平台，參與人數自2023年66人增至2024年80人，年增率21.21%，展現對主管培育的重視核心觀念宣導，每季透過講座與線上學習推廣企業核心價值，參與人數從7,182人增至8,162人，年增率13.65% | 第4章 幸福企業 |

| 利害關係人 | 對柏文的意義 | 溝通議題 | 溝通頻率與途徑 | 具體回應 | 相關章節 |
|---------------|--------------------------------|---|---|--|----------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 員工運動會，鼓勵身心健康與團隊合作，參與人數由1,896人增至1,969人，年增率3.86%，凝聚企業向心力 不定期績效考核調薪；英文津貼制度，鼓勵語言進修，強化國際競爭力 調薪人數與幅度提升，調薪人數由437人增至536人，幅度由2.43%升至3.55%，展現薪酬競爭力與人才肯定 獎勵措施強化，獎勵筆數由3,329筆增至4,518筆，年增率35.6%，有效激發員工士氣與工作熱情 | |
| 供應商 | 提供柏文營運過程所需要的產品及服務，與柏文互利共存 | <ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 產品品質管理 | <ul style="list-style-type: none"> 每月：電話、信箱 每年：年度評鑑 不定期：實地拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司支持在地採購，2024年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99% 2024年納入供應商評鑑之採購金額比例為80.51%，其中評鑑結果為績優供應商者，佔採購金額比例為77.74%。2024年無評鑑不合格供應商 | 第1章 關於柏文 |
| 承攬教練/ 客席老師 | 與承攬教練/客席老師建立長期夥伴關係，共同為客戶創造更大效益 | <ul style="list-style-type: none"> 人才培育與發展 職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 每年：年度評估訪談 每季：績效考核面談 每週：會議 | <ul style="list-style-type: none"> 承攬教練編制220位國際體適能證照，總共540位承攬教練、有氧老師、芳療師、調理師皆須具備C級或以上之相關證照 所有職員定期更新CPR+AED證照 | 第4章 幸福企業 |
| 政府 | 具產業發展方向之影響力，關注柏文遵循政府法規及誠信經營成效 | <ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> 每月：電話、信箱 不定期：實地拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 符合法規要求，未有違反法規情事 榮獲勞動部「2024壯世代就業菁采獎-共代共榮組」獎；「臺北市政府菁業獎」；第16屆教育部體育署「體育推手獎」贊助類《金質獎》；教育部體育署運動企業認證 | 第1章 關於柏文 |

| 利害關係人 | 對柏文的意義 | 溝通議題 | 溝通頻率與途徑 | 具體回應 | 相關章節 |
|---------|--|--|---|--|----------------------|
| 媒體及網路社群 | 媒體及社群皆為重要的溝通管道，有助與社會溝通、傳遞柏文品牌形象 | <ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 資訊安全 人權保護 | <ul style="list-style-type: none"> 每次：專案合作會議 不定期：電話、信箱、網路平台 | <ul style="list-style-type: none"> 推出健身數據管理APP及雲端健身課程，並透過官方YouTube頻道提供超過662部教學影片，支援會員於任何時間、任何地點自主訓練 2024年度線上會員服務會員滿意度平均為96.55分，平均每月服務人次達3.5萬 | 第4章 幸福企業 第5章 健康共好 |
| 社區及社會 | 結合社區及社會力量，推廣及培養全民健康生活態度，創建一個永續、健康和更美好的未來 | <ul style="list-style-type: none"> 社會關懷 社會影響力 | <ul style="list-style-type: none"> 每年：電話、信箱 不定期：實地拜訪、網路平台 | <ul style="list-style-type: none"> 共辦理6場以上大型運動賽事，類型包涵足球、健美、龍舟等，2024年度累計超過6,490位國內外選手參加，到場觀眾逾2萬人次、媒體報導逾210次，合作企業逾百家 | 第5章 健康共好 |



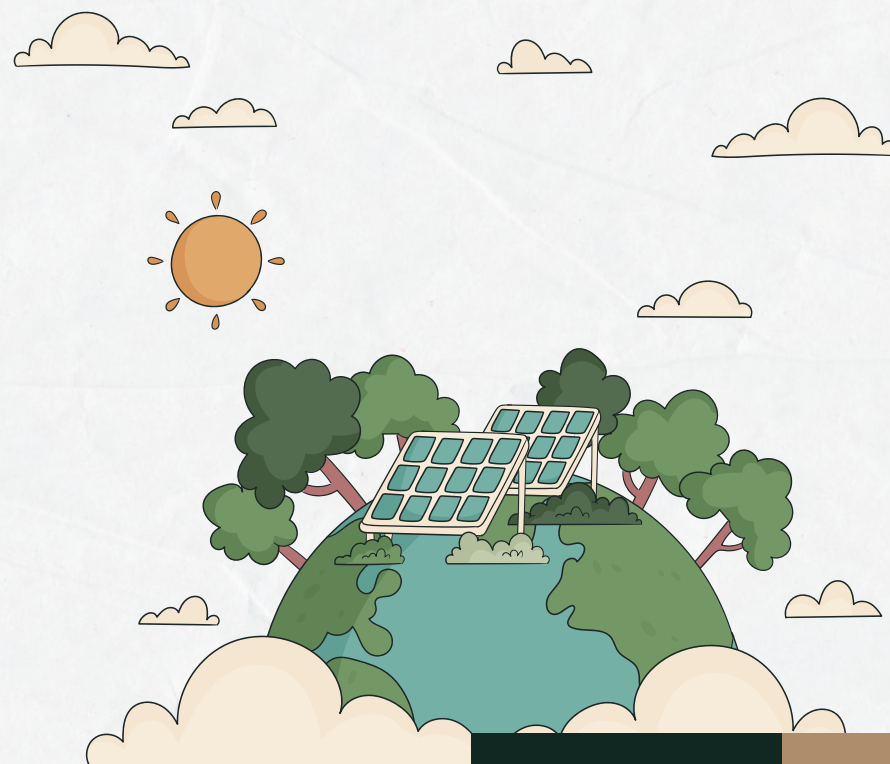
重大主題之鑑別與回應

為與利害關係人共同理解、鑑別、回應與柏文攸關的永續營運議題，本公司除透過多元的溝通管道與利害關係人對話，並參考GRI永續性報導準則GRI 3：重大主題2021指引、AA1000當責性原則標準（Accountability Principles Standard, AA 1000 APS：2018），以「包容性、重大性、回應性、衝擊性」四大項原則，建立重大主題分析流程，用來評估本公司在經濟與治理、環境、人及社會(包含人群及人權)面向上，經營運過程所產生的正面影響及負面衝擊程度，並向利害關係人報告柏文為減輕負面衝擊，以創造更好的永續目標(影響力)上，所採取的決策、行動與成效。

■ 重大主題鑑別程序

柏文依據近期重要國際永續發展議題及趨勢報告、標竿企業及同業關注議題，參考全球永續資訊揭露準則/標準，並結合營運過程與利害關係人議合結果，共彙整包括營運發展與風險管理、資訊安全、永續供應鏈管理、產品服務創新、服務品質管理、氣候策略與行動、打造低碳服務、能源管理、廢棄物管理與資源循環、水資源管理、客戶的健康與安全、產品標示及行銷溝通、勞資關係和諧、人才吸引及留任、人才培訓與職涯發展、人權與多元與共融、職業安全與健康、社會關懷等共18項潛在重大主題，以與利害關係人共同識別本公司在各項議題管理上產生正面影響；或是否有因未處理得當，可能對經濟與治理、環境、人群（包含其人權）產生的負面影響。

經由永續發展小組透過平時與各利害關係人溝通及問卷調查結果，以本公司營運對各別議題可能產生的正面或負面衝擊，利用議題衝擊程度及發生頻率/可能性，繪製重大主題矩陣圖，繪製出重大性分析結果，並經召開會議，參考外部專家建議，經本公司董事會決議本報告書應優先回應之重大主題，並經永續發展小組確認本次報告書資訊揭露項目將以此為主要範疇，適度揭露ESG各面向資訊，以呈現柏文在永續經營上的持續努力。

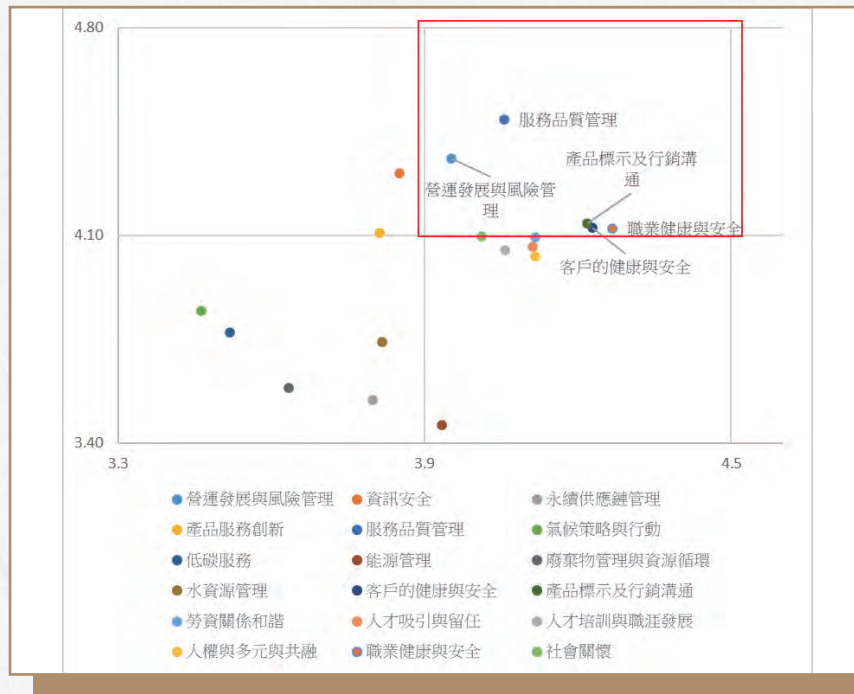


| 步驟 | 建立潛在重大主題清單 | | 衝擊度分析 | | 確認及報導重大主題 | |
|------|--|---|--|---|--|---|
| 工作內容 | 議題蒐集管道 | 篩選及建立清單 | 利害關係人關注 | 組織營運衝擊評估 | 綜合分析 | 重大主題管理與永續承諾 |
| | 由國際永續發展議題及趨勢報告、標竿企業及同業關注議題、全球永續資訊揭露準則與標準、利害關係人經常關注議題等管道/結果，以蒐集柏文首要關切之潛在重大主題清單。 | 經總經理及永續發展小組共同討論決議，與柏文首要相關的潛在重大主題共18項，其中： ・經濟與治理：5項 ・環境：5項 ・人及社會：8項 | 建立利害關係人溝通管道，邀請柏文十大類相關主要利害關係人，透過問卷調查方式蒐集利害關係人對柏文履行ESG成效的看法，有效問卷份數合計879份： ・投資人：10份 ・金融機構：12份 ・客戶：515份 ・企業客戶：14份 ・員工：103份 ・供應商：37份 ・承攬教練/客席老師：120份 ・政府：8份 ・媒體及網路社群：35份 ・社區及社會：25份 | 邀請7位高階主管及永續發展小組成員，討論各項議題發生的可能性(時機)，及辨識各項議題對柏文營運之正面或負面衝擊的影響程度。 | 永續發展小組依據利害關係人及高階主管對於經濟與治理、環境、人群（包含其人權）各議題的關心程度、影響程度與發生可能性，進行綜合評比，整合外部專家對議題評價觀點，於會議中共同審視各項議題的顯著程度後，共產生7項重大主題。 | 永續發展小組向董事會報告重大主決議的7項重大的永續議題，包含營運發展與風險管理、資訊安全、服務品質管理、客戶健康與安全、產品標示及行銷溝通、勞資關係和諧、職業健康與安全。針對重大議題的管理策略、對應GRI準則等相關內容並揭露於柏文永續報告書。 |

■ 重大主題鑑別

永續發展小組依據利害關係人及高階主管分別對於問卷中，有關經濟與治理、環境、人群（包含其人權）各議題的關心程度、影響程度與發生可能性之評分結果，繪製為矩陣圖後進行分析，分別以正面衝擊分析圖及負面衝擊分析圖呈現問卷評分之結果。由圖示呈現出經討論議題之發行可能性(Y軸)及議題發生之衝擊程度(X軸)，正面及負面衝擊各有5項重大主題，於本次報告書中優先揭露其管理策略；其餘未具有顯著性之次要議題，則視GRI指引揭露項目要求，於必要時於本報告書中進行揭露及補充。

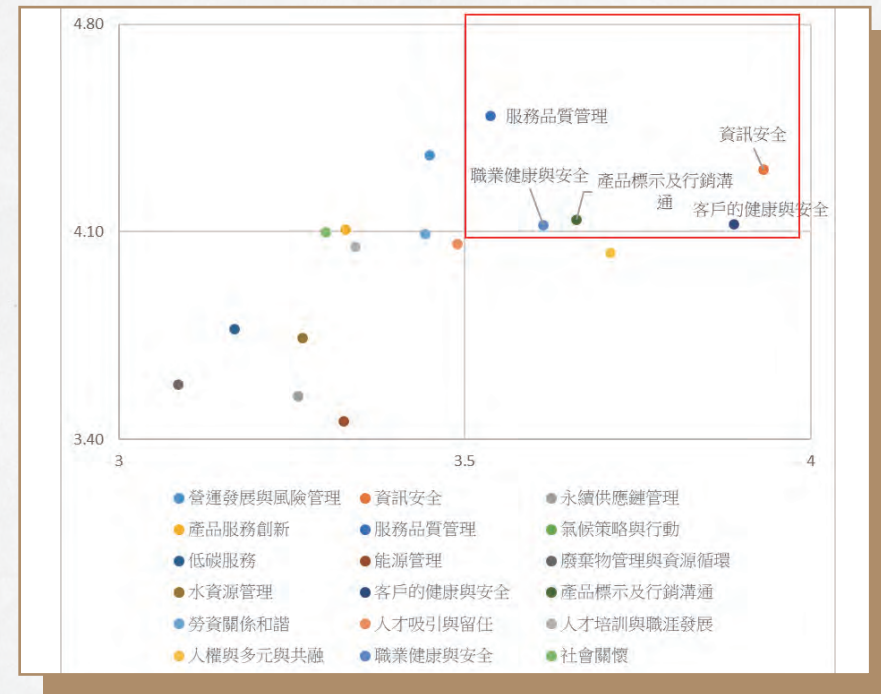
■ 正面衝擊分析圖



正面衝擊議題：

- 營運發展與風險管理
- 服務品質管理
- 客戶的健康與安全
- 產品標示及行銷溝通
- 勞資關係和諧

■ 負面衝擊分析圖



負面衝擊議題：

- 資訊安全
- 服務品質管理
- 客戶的健康與安全
- 產品標示及行銷溝通
- 職業健康與安全

■ 重大主題管理

本公司對於經董事會核定之七項重大主題揭露其管理方針，優先於報告書中說明柏文如何展開永續行動以管理回應正面影響或負面衝擊，並揭露各項重大主題之管理政策、權責部門，及未來將執行的短中長程目標及行動方案；行動方案之執行細節與成效，則於相關章節中各別說明。

| 重大主題 | 衝擊性說明 | 衝擊程度評估 | | | | 價值鏈衝擊範圍 | | |
|---------------|---|--------|------|-------|------|---------|----|-----|
| | | 對柏文營運 | | 對外部環境 | | 客戶 | 柏文 | 供應鏈 |
| 營運發展 與風險管理 | 正面影響：完善的營運發展規劃與嚴謹的風險管理機制，能夠有效預測並應對市場變化及潛在風險 負面衝擊：缺乏清晰的營運發展方向與健全的風險管理措施，未能及時應對市場挑戰與法規變化 | 4.29 | 3.86 | 3.62 | 3.04 | ○ | ● | ○ |
| 資訊安全 | 正面影響：採取嚴格的防護措施，包括部署先進的技術、制定完善的政策以及對員工進行培訓，有效防止資訊安全威脅 負面衝擊：未能妥善管理資訊安全，可能導致敏感資料洩漏、系統中斷或遭受惡意攻擊 | 4.14 | 4.57 | 3.56 | 3.29 | ● | ● | ○ |
| 服務品質 管理 | 正面影響：建立嚴格的服務標準、持續培訓員工和收集客戶反饋，確保每次服務都達到或超越客戶期望 負面衝擊：忽視服務品質管理，服務過程中出現問題未及時處理，導致客戶不滿、投訴甚至流失 | 4.43 | 3.86 | 3.68 | 3.22 | ● | ● | |
| 客戶的健康 與安全 | 正面影響：嚴格把關產品與服務品質，遵守相關法規並定期檢測，確保客戶在使用產品或服務時的健康與安全受到保障 負面衝擊：忽視客戶健康與安全，可能導致產品瑕疵或服務風險，引發健康問題或法律糾紛等 | 4.71 | 4.57 | 3.74 | 3.21 | ● | ● | ○ |

註：●表示具有直接衝擊；○表示經商業往來或受本公司營運活動影響，間接造成衝擊

| 重大主題 | 衝擊性說明 | 衝擊程度評估 | | | | 價值鏈衝擊範圍 | | |
|-----------|---|------------|------------|------------|------------|---------|----|-----|
| | | 對柏文營運 | | 對外部環境 | | 客戶 | 柏文 | 供應鏈 |
| 產品標示及行銷溝通 | <p>正面影響：提供清晰、準確的產品標示，並通過誠實透明的行銷溝通讓消費者了解產品價值</p> <p>負面衝擊：產品標示或行銷溝通存在誤導、不完整甚至虛假內容，引發消費者投訴、退貨或法律責任</p> | 正面 4.71 | 負面 4.14 | 正面 3.72 | 負面 3.18 | ● | ● | ○ |
| 勞資關係和諧 | <p>正面影響：重視員工權益，建立有效的溝通機制，提供公平薪酬、良好的工作環境及員工參與等政策，創造團結合作的工作氛圍，提升員工滿意度與生產力</p> <p>負面衝擊：忽視員工需求，未能妥善處理薪酬福利、勞資爭議或溝通問題，可能引發的罷工、離職潮</p> | 4.57 | 3.71 | 3.66 | 3.17 | | ● | |
| 職業健康與安全 | <p>正面影響：通過健全的職業健康與安全管理體系，積極預防職場事故及健康風險，提供安全的工作環境</p> <p>負面衝擊：未能落實職業健康與安全管理，可能導致工傷事故、員工健康受損或法律責任</p> | 4.71 | 4.00 | 3.82 | 3.23 | | ● | ○ |

註：●表示具有直接衝擊；○表示經商業往來或受本公司營運活動影響，間接造成衝擊



| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|---------------|----------------------|---|--|---|--|--|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 營運發展 與風險管理 | 總經理室 事業發展處 財務處 | 本公司秉持長期穩健成長為營運核心，致力提升市場占有率與公司治理效能，並以商品與服務創新、多角化經營及新市場拓展，強化企業競爭力與應變能力。同步建構完善風險控管機制，落實誠信經營與舞弊防治，確保營運穩定，邁向永續發展的企業願景。 | <ul style="list-style-type: none"> · 全台營運據點擴展至 77 家，並持續拓展澎湖、台北、高雄與台南等地新廠 · 推出新品牌與聯名商品（如：PW乳清蛋白、POWERWIND運動服飾），並成立「Buddy Body Workshop」運動按摩服務；兒童運動品牌轉型為「Skclub Sports 運動俱樂部」全齡運動俱樂部 · 完成4場次誠信教育訓練、董事與功能性委員會績效評估，並持續辦理董事6小時進修課程 | <ul style="list-style-type: none"> · 「健身工廠」台灣營運據點目標：2025 年突破85家、2026 年突破93家、2027 年突破100家 · 與富邦、國泰、全聯、統一、大魯閣等產業龍頭合作展店及其他業務開發 · 轉投資大魯閣美國子公司，自2025年起持續於美國德州、亞利桑納州、加州拓展棒壘球打擊場據點 · 持續購買責任保險降低並分散董事、獨立董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險 | <ul style="list-style-type: none"> · 「健身工廠」台灣營運據點突破150家；柏文主力品牌「健身工廠」跨出台灣 · 每年營業收入及長期獲利能力成長 · 本公司堅持「誠信、永續」的經營理念，落實3P、3I的企業文化 · 持續針對新進員工、新任主管及在職員工執行誠信經營教育訓練 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 |

| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|------|------|---|--|--|--|------------------------------|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 資訊安全 | 資訊部門 | 本公司落實永續治理，強化資訊安全管理制度，嚴格管控監督委外廠商資訊安全作業，共同建構完善防護網，同時內部資安意識強化，以杜絕資安事件為資安個資小組之目標，保障企業機敏性資料與企業營運安全，打造穩定可信賴的數位環境。 | <ul style="list-style-type: none"> 加嚴資安管理程序 | <ul style="list-style-type: none"> 通過ISO/IEC27001資訊安全管理系統外部查證 通過ISO/IEC27701個人資料隱私資訊管理系統外部查證 委外供應商安全作業規範 培育企業內部資安稽核人員，協同資安個資小組共同把關資訊安全 增列高風險平台異地備援機制，降低系統回復正常運作所需要花費的時間(RTO)，同時減少系統中斷至重啟時間所損失之資料量，保護企業營運循環 無發生資安事件 | <ul style="list-style-type: none"> 無發生資安事件 無洩漏客戶、供應商及員工之機密資料情事 企業經營分析戰情室及資安防護戰情室建置，同時採用高規格加密機制保護企業機敏性資訊 | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 |

| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|--------|-------|---|---|---|---|---|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 服務品質管理 | 服務管理部 | 為確保服務品質一致、落實公司經營理念，事業處各部門依循標準作業流程，負責全國廠館一線服務的監督與查核，確保員工作業符合法規與制度，達成企業品質管理目標。此作法呼應柏文企業文化中的3P（專業、正面態度、熱忱）與3I（誠信、主動、應變），並貫徹核心價值「Integrity 誠信」，守護消費者權益，實踐品牌對顧客「安心運動、值得信賴」的承諾。 | <ul style="list-style-type: none"> 線上客服中心售後服務窗口，保障會員權益 每廠列入年度重點稽核，執行各式作業與服務品質管理抽查 針對年度服務低落廠館加強稽核 APP會員服務滿意度普查 電訪關懷問卷滿意度低落者、客訴關懷。 廠館實地稽核年度廠數30%以上，不含開廠未滿一年之新廠 每月稽核缺失矯正改善計畫落實執行 誠信經營案件調查與召開人評處置 | <ul style="list-style-type: none"> 提升線上客服中心售後服務窗口，每月會員進線服務率80%以上 持續提升員工作業及服務品質，品牌服務滿意度95分以上為目標，且為各一線服務單位皆具備同等服務水準 廠館實地稽核評比績效再創內部訂定佳績，突破2024年度評鑑成績85分-90分 誠信案件數每年創新低 消費爭議案件比例逐年降低 | <ul style="list-style-type: none"> 成為運動服務業中首屈一指健身品牌，展現專業、正面態度、熱忱、主動、應變及貫徹誠信，服務與內控制度完善，永續經營 | 自定主題 <ul style="list-style-type: none"> 線上客服中心售後服務，進線服務率 廠館服務品質稽核覆蓋率 APP會員服務滿意度 品牌整體服務滿意度 滿意度低落回覆者啟動關懷追蹤達成率100% 實地稽核執行率達年度目標 每月稽核缺失矯正計畫執行達成率100% |



| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|----------|-------------------|--|---|--|---|--|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 客戶的健康與安全 | 營運部 教練部 商品部 | 打造安全運動環境，優化設備與場館整潔，推廣健康自營商品，控管食品效期並減少浪費，提升整體服務品質與顧客體驗。 | <ul style="list-style-type: none"> 各廠70%員工取得CPR證照，並每年辦理意外事故與消防演練共4次，強化緊急應變能力，保障顧客安全 定時擦拭器材並定期抽檢服務品質，每季執行病媒蚊消毒，持續優化場館環境與健康防護 各廠增設商品區，販售乳清蛋白與營養補充品，並由員工試吃推廣，滿足多元飲食需求 早中晚班定時盤點商品，即時回報即期品狀況，確保補貨與促銷機制即時有效 | <ul style="list-style-type: none"> 增加意外事故與消防演練項目，全年演練次數達6次，有效提升員工應變能力與實務經驗 除強化員工專業技能外，於會員休息區播放安全宣導影片，提升會員對器材操作與個人健康警覺意識 擴大廠館整潔評鑑範圍，從單點延伸至跨廠巡查，強化員工對不同場域環境整潔標準的敏感度 除了目前的自營商品，增加寄賣銷售，再擴展至自動販賣機，導入PW乳清、健康餐等產品，實踐跨領域營養整合 | <ul style="list-style-type: none"> 每年邀請消防員或EMT辦理教育訓練，強化員工應變能力，並公開演練成果，提升安心運動形象 各廠申請「安心場所認證」，強化廠館安全可信度 定期跨區進行內部廠館評鑑，促進經驗交流，優化營運與管理 PW自營持續開發多元商品，整合運動、營養與健康服務，降低食品與用品風險，提供一站式健康體驗 | 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 |

| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|-----------|---------------------|--|--|---|---|---|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 產品標示及行銷溝通 | 會務處 行銷企劃部 商品部 | 秉持誠信核心價值，遵循定型化契約與價格標準化，並依規定辦理會籍預收履約保證，保障消費者權益；所有販售品項都有完整產品標示及營養標示，落實行銷溝通與產品標示一致性，讓消費者獲得正確且完整的商品訊息。 | <ul style="list-style-type: none"> 作業全面系統化，減少紙張，減少樹林砍伐 所有販售品項都有完整產品標示及營養標示，落實行銷溝通與產品標示一致性，讓消費者獲得正確且完整的商品訊息 | <ul style="list-style-type: none"> 相關部門員工除新訓外，日後必須定期複訓及考試，未通過者須接受一定時數的專項在職教育訓練，直到通過查核考試為止 規劃所有廠館文宣以電子化螢幕更新，減少紙本印刷物 商品皆符合產品安全標示管理辦法，進貨驗收時需確認各項標示，廠商皆須符合主管機關規章 | <ul style="list-style-type: none"> 不斷提升員工素質與服務品質，優化客戶服務流程，朝零缺失努力 規劃所有廠館文宣以電子化螢幕更新，完全取消紙類文宣印製 落實產品安全法，提升現場人員服務品質，讓會員獲得良好的購物體驗 | 403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 |

| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|------------|-------|---|---|---|---|---|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 勞資關係 和諧 | 人力資源部 | 本公司致力於建立和諧勞資關係，尊重員工權益，保障職場安全，並打造健康友善的工作環境。我們遵守勞動法規，尊重個體差異，確保平等對待與發展機會，並透過多元溝通平台，傾聽與回應每位同仁的聲音。 | <ul style="list-style-type: none"> 強化企業核心價值觀念 提升員工薪酬與獎勵 | <ul style="list-style-type: none"> 提升員工身心健康與工作生活平衡 針對員工增加健康管理方案，如心理健康輔導、職場健康宣導或講座、全職員工上班時間可以運動一小時等政策 建立人才發展計畫：提供內部培訓與職涯規劃輔導，協助夥伴依照個人興趣，進行內部轉調或雇用性質轉換 | <ul style="list-style-type: none"> 打造最佳雇主品牌，提升員工的滿意度和留任率，從而提高企業的競爭力和市場地位 | 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假 402-1 關於營運變化的最短預告期 |

| 重大主題 | 權責部門 | 管理政策 / 承諾 | 目標及行動方案 | | | GRI準則 |
|---------|-------|--|--|--|---|---|
| | | | 短期(2024年) | 中期(2025~2027年) | 長期(2027年~) | |
| 職業健康與安全 | 職業安全室 | 持續落實職業安全衛生相關法規，強化內部職安管理組織與人員配置，同時推動安全教育訓練與溝通機制，提升員工安全意識與專業知能，並透過辦理健康促進活動，營造安全、健康的工作環境。 | <ul style="list-style-type: none"> 成立職業安全衛生委員會，定期召開會議瞭解並檢討公司推動成效 辦理醫護人員健康諮詢，提供健康檢查後之諮詢服務 提供衛教資訊、辦理衛教課程及講座 鼓勵員工參與運動健身促進健康 | <ul style="list-style-type: none"> 建立專責部門推動職業安全衛生之相關業務 提高健康諮詢之服務時數、提升參與人數 提高職業安全衛生教育訓練課程之總開課時數、並提升課程參與人數 提升員工運動風氣及運動參與人數 | <ul style="list-style-type: none"> 持續降低職傷及職災人數之相對總員工人數比例 持續降低員工肥胖比例並提升員工肌肉量比例 | 403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 |

CH. 1

關於柏文

- | | |
|-----------|----|
| 1.1 公司簡介 | 26 |
| 1.2 經營績效 | 30 |
| 1.3 品牌定位 | 31 |
| 1.4 柏文的榮耀 | 34 |

生活裡有什麼
不好說的... **最好**
健了
再說!

第1章 關於柏文

1.1 公司簡介

柏文健康事業股份有限公司於2005年在南台灣高雄成立，2006年創立第一個事業品牌—健身工廠(Fitness Factory)，經營會員制運動健身中心，健身工廠第一家營運據點也是全台首間樓地板面積達3,000坪獨棟專業運動會館—高雄博愛廠於2007年2月開幕，2008年7月第二家會館高雄九如廠開投入營運，健身工廠正式朝連鎖健身品牌發展，迄今已擴展成八十家廠館、台灣本土最大連鎖健身品牌。

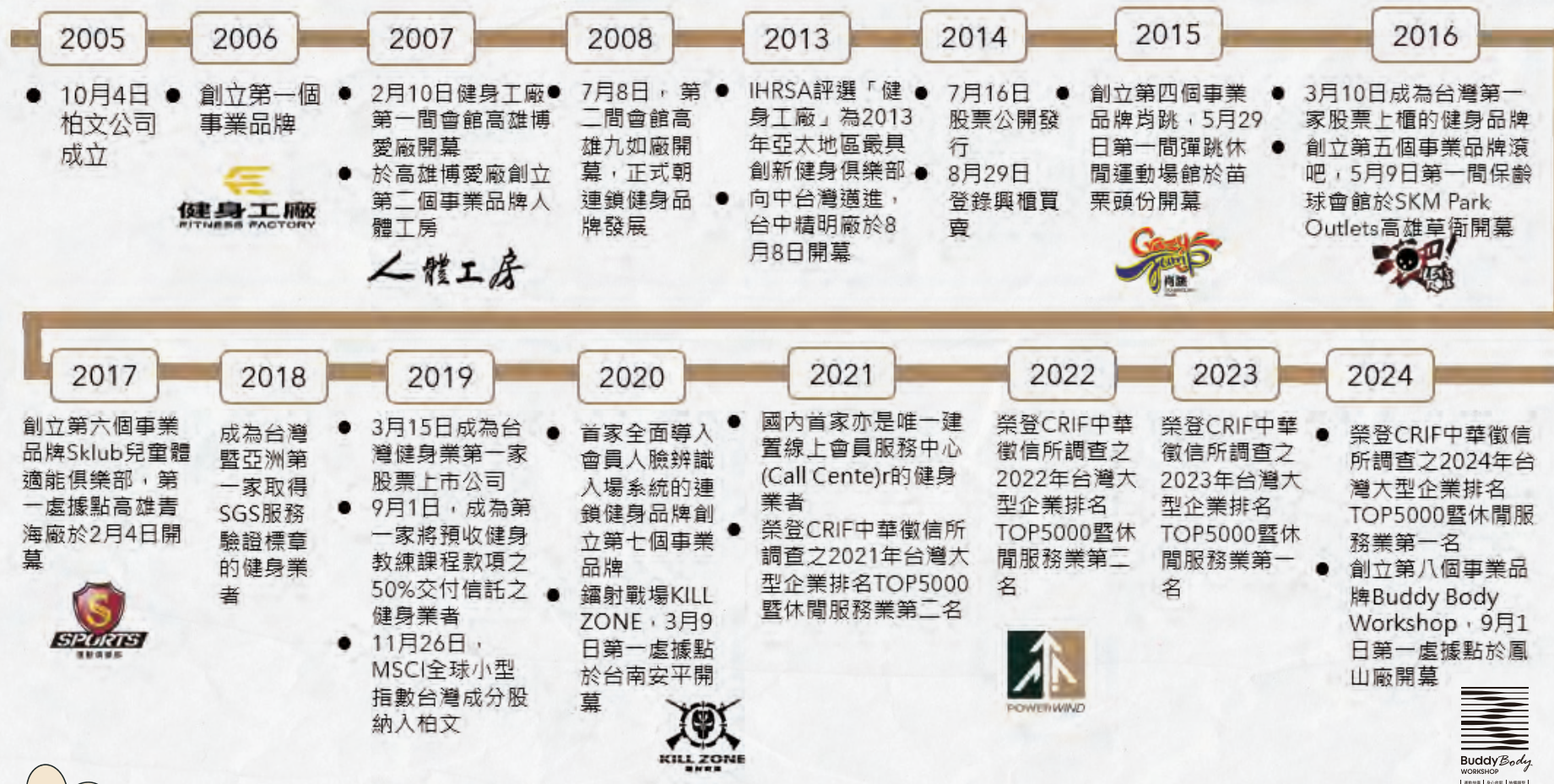
柏文秉持「強國必先強身」的企業願景，堅持「誠信、永續」的核心價值上，提供優質體適能服務，促進大眾身心健康，宣導正確運動觀念。成立二十年以來，已發展成健身房、彈跳床運動、保齡球、全齡羽球與籃球、擬真鏢射生存遊戲、SPA、運動按摩等七大運動、休閒事業品牌。我們領先同業並持續創新服務，2016年3月10日，柏文開創新頁，成為台灣第一家股票上櫃的健身品牌，並於2019年3月15日轉至臺灣證券交易所掛牌上市，柏文又成為台灣健身業第一家股票上市公司。2018年，健身工廠成為台灣暨亞洲第一家取得SGS服務驗證標章的健身業者。2020年，台灣首家全面導入會員人臉辨識入場系統的連鎖健身品牌就是「健身工廠」。2021年，台灣新冠疫情嚴峻，重創健身房營運之際，健身工廠排除萬難建置線上會員服務中心(Call Center)並於11月1日正式上線啟用，為國內首家亦是唯一建置Call Center的健身業者，提供會員及時、便利的售後服務。

柏文專注於為國人創造超乎期望的體適能服務，打造「健身工廠」成為台灣消費者參與健身運動的第一選擇，幫助會員養成規律的運動習慣，是我們永不停止追求的目標。柏文將不斷精進，為滿足人們健康與美麗的需求，創造更高的股東價值，成為員工堅實的後盾及供應商信任的夥伴，以及善盡企業的社會責任而持續努力。

公司概況表

| | |
|--------|--|
| 公司中文名稱 | 柏文健康事業股份有限公司 |
| 公司英文名稱 | POWER WIND HEALTH INDUSTRY INC. |
| 成立日期 | 2005年10月04日 |
| 代表人 | 陳尚義 |
| 主要經營業務 | 從事會員制連鎖運動健身中心、彈跳床、保齡球、全齡羽球與籃球及擬真鏢射生存遊戲等休閒運動場館之經營，以及提供SPA、運動按摩等身心放鬆服務 |
| 產業別 | 運動休閒 |
| 上市日期 | 2019年3月15日，股票代碼8462 |
| 員工人數 | 共2,883人 |
| 實收資本額 | 新台幣793,260仟元(截至2024年12月31日) |
| 營運總部位置 | 高雄市左營區博愛四路238號 |





據點分佈



北北基宜地區 23 處

台北 6 廠：信義、健康、石牌、長春、中山北、萬隆

新北 15 廠：三重、新莊、中和、淡水、板橋、新店、土城、汐止、
新埔、永和、龍安、蘆洲、林口、汐科、七張

基隆 1 廠：基隆

宜蘭 1 廠：羅東

桃竹苗地區 11 處

桃園 5 廠：中壢、大有、復興、經國、南崁

新竹 5 廠：竹北、湳雅、公道五、西大、光埔

苗栗 1 廠：苗栗

中彰投地區 15 處

台中 12 廠：精明、豐原、新時代、中清、文心南、水湳、福科、
逢甲、梧棲、景賢、沙鹿、松竹

彰化 2 廠：員林、金馬

南投 1 廠：草屯

雲嘉南澎地區 12 處

雲林 1 廠：斗六

嘉義 2 廠：嘉義、民雄

台南 8 廠：安平、中華、開元、永華、安南、崇明、永康、仁德

澎湖 1 廠：馬公

高屏地區 16 處

高雄 14 廠：博愛、九如、三多、鳳山、草衙、海寶、同盟、楠梓、
南岡山、福華、小港、光華、建國、鳳西

屏東 2 廠：屏東、潮州

旗下新創品牌

台南 1 館：鐳射戰場 1館

高雄 5 館：Skclub Sports運動俱樂部、肖跳、
滾吧、人體工房、Buddy Body 各1館

健身工廠 77 廠

(截至2024/12/31止)

1.2 經營績效

柏文健康2024年度營業收入5,122,945仟元，年增率19.24%，連續兩年度營收成長逾19%，營業毛利1,445,672仟元，年增率40.03%，營業利益515,399仟元，年增率達135.74%，稅前淨利467,953仟元，年增率高達222.21%，稅後淨利373,970仟元，年增率高達229.14%，每股稅後盈餘4.77元，年增率高達218%。

本公司於2024年順利完成台中市景賢廠、沙鹿廠及松竹廠、台南市永康廠及仁德廠、澎湖縣馬公廠、台北市萬隆廠、高雄市鳳西廠等八處「健身工廠」新營運據點設置；此外，將高雄市岡山廠與南岡山廠整併，以更大的營業面積，更新穎、更多元的健身器材，提供大岡山地區會員更棒的健身體驗。截至2024年12月31日止，「健身工廠」旗下廠館數達77家，會員人數已逾300,000人，較前一年度增加47,000名會員，為歷年最多，年增率達18.58%。

直接經濟價值產生及分配

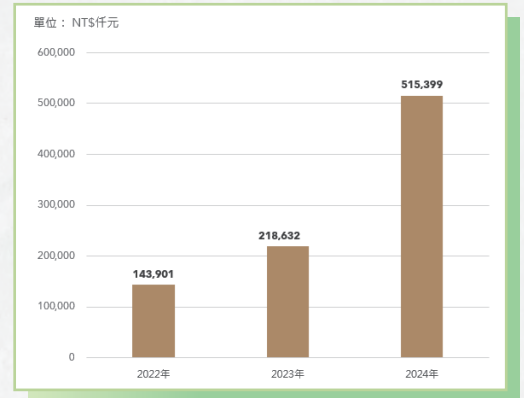
(單位：NT\$仟元)

| 類別 | 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|----------|-------------|-------------|-------------|
| 直接產生之經濟價值 (A) | 營業收入 | 3,606,403 | 4,296,207 | 5,122,945 |
| | 營業外收入及利益 | (52,291) | (73,399) | (47,446) |
| 經濟價值之分配 (B) | 營業成本 | (2,776,888) | (3,263,833) | (3,677,273) |
| | 員工福利費用 | (140,334) | (175,321) | (193,753) |
| | 支付政府的款項 | (126,066) | (99,486) | (134,786) |
| | 社區投資 | (2,034) | (2,238) | (1,076) |
| 經濟價值之留存 (A)-(B) | 保留盈餘 | 508,790 | 681,930 | 1,068,611 |

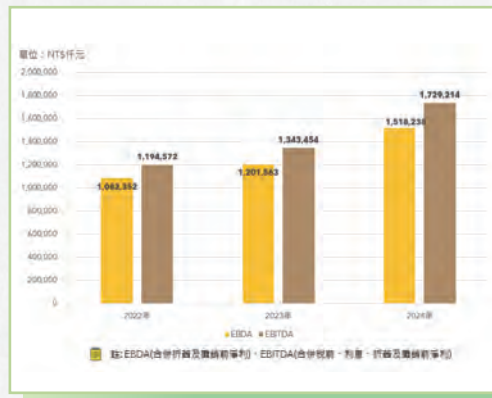
營業收入



營業利益



EBDA與EBITDA



會員人數及營業據點數



1.3 品牌與定位

「生活中有甚麼不好說的，一切健了再說！」健身工廠是品牌、更是信念，因為一個強盛國家的標準，看的不是軍演武力，而是人民的體力，如果，讓民眾都有健康的身體，正確的運動概念，持續堅持，這也是公司秉持的企業理念「強國必先強身、有志者事竟成」。柏文為了守護國人健康，提供追求健康及專業諮詢的場所，在運動的同時也感受到愉悅及休閒的氛圍，讓民眾在運動時不會感到枯燥乏味，進階提升運動的樂趣提高運動黏著度，見證台灣健身產業，深耕經營，成為國人下班運動學的最佳身心靈導師。

近年來，健身工廠會員總數持續穩定成長，我們透過IG、Facebook社團、Threads、部落格推廣等多元行銷策略，並成功與48家企業合作運動企業認證活動，有效推動會員增長，從2017年的14萬人增長至2024年已超過30萬人，2024年會員數相較前一年成長超過18%，顯示品牌吸引力持續提升。未來將持續透過數位行銷、會員轉介紹與企業合作，推動會員擴展，提升市場影響力。



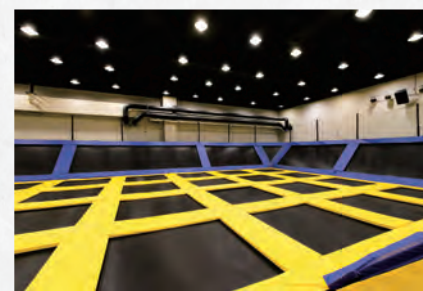
健身工廠 Fitness Factory / 一起動吧，不健不散！

柏文健康事業致力於會員制連鎖運動健身中心之經營，旗下擁有知名品牌「健身工廠」，成立迄今在全台已有77個廠館。本公司以「優質運動場域」、「頂級健身器材」及「創新訓練課程」為核心特色，全面滿足不同年齡層會員的健身需求。無論是年輕族群追求健美體態、青壯年鍛鍊強健體魄，或銀髮族維持健康體能，皆能在健身工廠找到適合的訓練課程。同時，我們也規劃各年齡層皆適用的紓壓課程，幫助會員在忙碌生活中釋放壓力。透過多元且專業的

課程安排，健身工廠鼓勵會員將正確運動觀念融入日常生活，促進健康且有效的運動習慣，攜手實踐「運動成為生活的一部分」的理念。



肖跳 Crazy Jump / 全國最完善的彈跳遊戲樂園



為推廣全民健康及親子共融運動體驗，本公司旗下品牌「肖跳」引進美國製造之高品質彈跳床設施，並由原廠專業技師親臨指導設置，確保設施安全與品質水準。彈跳運動已獲多項醫學研究肯定，短短十分鐘即可達到相當於慢跑半小時的運動效果，不僅有助於增強心肺功能、訓練核心肌群、強化下肢肌力，亦能降低小腿、腳踝及膝關節受傷風險，同時促進脂肪代謝與骨骼健康。持續進行彈跳運動，更可延緩身體機能老化，提升整體活力。



鐳射戰場 KILL ZONE / 創新科技結合運動體驗的娛樂場域

「KILL ZONE 鐳射戰場」引進國際級鐳射對戰系統，並搭配多樣化的主題設計，如城市戰場、未來迷宮等，提供沉浸式對戰體驗，結合運動、科技與戰略思維，打造安全、刺激且兼具運動挑戰性的娛樂空間，鼓勵玩家在互動中鍛鍊體能、提升專注力與情緒管理能力。相較於傳統競技運動，鐳射對戰設計有效降低身體接觸與受傷風險，適合青少年、成年人及家庭共同參與。

KILL ZONE 定期舉辦主題賽事、團體挑戰及企業團建活動，推廣運動休閒新風潮，讓科技運動成為促進社會連結的新選擇。



滾吧 Let's Roll / 全國最時尚的保齡球館

「滾吧 Let's Roll」，座落於高雄SKM Park，以現代化設計與高規格設施打造舒適有趣的運動空間，提供全年齡層輕鬆參與的休閒選擇。場館設有標準保齡球道與親子友善設施，並設置專屬私人包廂，內含四條獨立球道與餐飲服務，讓賓客在專屬空間內自在享受運動樂趣與美食體驗。



高雄市立楠梓足球場 / 深耕在地，打造台灣足球發展新基地

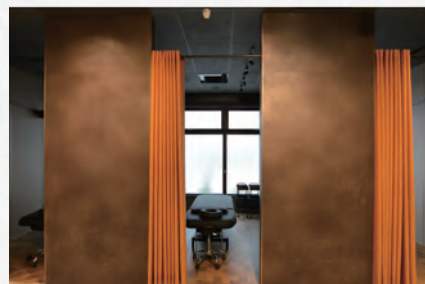
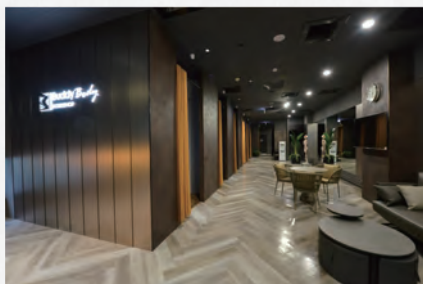
楠梓足球場自2022年正式啟用，由本公司營運管理。場地除支援專業訓練與賽事舉辦，亦開放予學校、社區及基層球隊使用，並與西班牙足球甲級聯賽（LaLiga Football Schools）合作，推動專業青訓課程及基層足球普及。積極推動足球向下扎根，提升青少年體能素養及運動人口參與。





Buddy Body Workshop / 專業運動按摩，打造身心舒壓的專屬空間

以「Treat your body as your buddy」為核心理念，服務項目涵蓋徒手運動按摩、氣壓式按摩、筋膜刀調理等專業技術，專為運動恢復、壓力舒緩及筋膜放鬆設計，期許每位顧客能如同對待兄弟般重視自己的身體，學習與身體對話、感受與釋放。Buddy Body運動按摩鄰近健身工廠鳳山廠，位於高雄市熱鬧的澄清路段，隱身於美食大道間，為運動後、下班後的疲勞身心提供舒適的釋放空間。



人體工房

人體工房 / 深層舒緩的健康空間

人體工房設有專屬個人芳療室，採用植物萃取身體按摩油，結合特有的肌肉束引導手法，促進體內循環、有效舒緩運動後的局部痠痛與肌肉緊繃，增進身體活力。針對長時間運動後所累積的乳酸與疲勞酸痛反應，提供專業的深層放鬆服務，協助會員加速代謝、恢復體能，提升運動續航力。



Sklub運動俱樂部 Sklub Sports / 全方位運動館

本公司於鼓山區設立首座全齡運動場館，建置室內頂級羽球場、室內桌球場及國際級楓木籃球場，結合多樣化體適能課程，打造舒適、安全、專業的運動環境，滿足不同年齡層及運動需求。館內課程採用個人1對1指導模式，由專業教練依據個別體能狀況，量身訂製訓練計畫，協助會員提升運動技能與身體素質。

無論是熱愛籃球、羽球、桌球等運動項目的成人或兒童，皆可在此盡情揮灑汗水、培養規律運動習慣，增強心肺功能與肌力表現。場館亦特別歡迎幼童及銀髮族族群參與，透過專業安全的運動設施與指導，促進健康體能發展與身心平衡。



| 1.4 柏文的榮耀



■ 2013 / IHRSA評選「健身工廠」為亞太地區最具創新健身俱樂部



■ 2018 / 「健身工廠」取得SGS QUALICERT國際服務驗證標章



■ 2024 / 榮獲第16屆教育部體育署「體育推手獎」贊助類《金質獎》



■ 2024 / 榮獲 2024年臺北市政府菁業獎



■ 2024 / 榮獲勞動部勞動力發展署「壯世代就業菁采獎」世代共榮組



■ 2024 / 榮獲中華徵信所調查之台灣大型企業排名TOP 5000暨休閒服務業第一名



CH. 2 永續治理

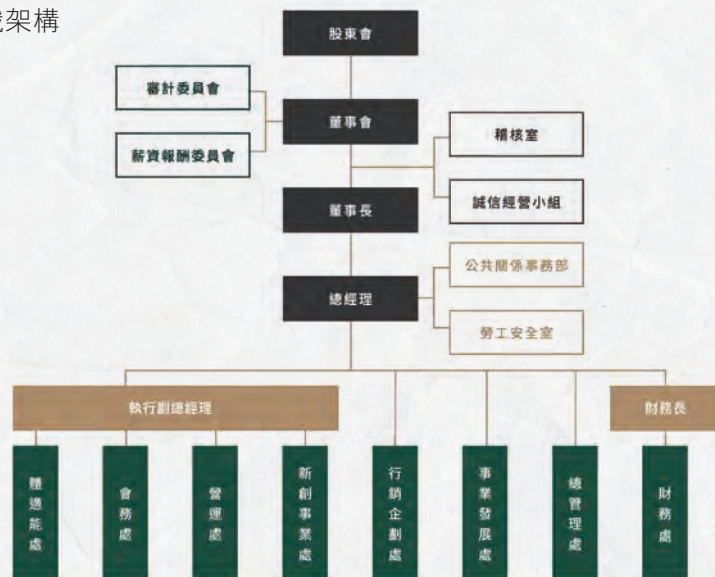
| | |
|------------|----|
| 2.1 公司治理 | 36 |
| 2.2 服務創新 | 40 |
| 2.3 服務管理 | 41 |
| 2.4 資訊安全管理 | 45 |
| 2.5 供應鏈管理 | 47 |

第2章 永續治理

2.1 公司治理

董事會作為柏文之最高治理單位，肩負管理與監督公司營運的責任，其下設有功能性委員會「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，為保障股東權益、強化董事職能，本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」、「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」之規定，由財務長擔任負責公司治理相關事務之最高主管，並配置適當之公司治理人員，負責辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、申報開會通知、議事及修訂章程等。

治理組織架構



董事會

本公司董事會成員涵蓋健身產業之營運管理、財務會計、稅務及企業經營等多元專業領域，充分符合公司營運與策略發展所需。為確保董事會之獨立性與客觀性，本公司依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規定「董事會成員不得少於五人，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一」，董事會成員共計七席，其中三席為獨立董事，占比約43%，符合證券法令及公司章程規定。在成員多元化方面，董事會現有女性董事二席，約占總席次29%，本公司將持續推動及落實性別平權。

本屆董事會僅有二席董事兼具員工身分，董事兼任員工占比約29%，符合證券法規與公司治理原則。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均已於該次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，均未加入討論及表決，且討論及表決時亦予迴避，並未代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，均視為董事就該事項有自身利害關係。綜上所述，本公司董事會運作之獨立性符合相關規範。

・現任董事會成員

| 職稱/姓名 | 性別 | 兼任本公司員工 | 年齡 | 任期 | 專長 |
|-----------------|----|---------|--------|----|---|
| 董事長 陳尚義 | 男 | V | 51-60歲 | 3年 | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。歷任本公司及子公司之董事、董事長，產業經驗近20年，充分掌握產業趨勢及公司經營。現任本公司及子公司董事長兼策略長。未有公司法第30條各款情事。 |
| 董事 陳尚文 | 男 | V | 51-60歲 | | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。歷任本公司及子公司之董事長、董事、總經理暨營運長，專注於健身領域逾20年，擁有專業且豐富之健身業經營經驗。現任本公司董事暨品牌長及子公司董事。未有公司法第30條各款情事。 |
| 董事 嘉永投資開發股份有限公司 | 女 | - | 21-30歲 | | - |
| 代表人：陳宇彤 | | | | | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。現任嘉永投資開發股份有限公司董事長特助。未有公司法第30條各款情事。 |
| 董事 張舒淇 | 女 | - | 41-50歲 | | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。未有公司法第30條各款情事。 |
| 獨立董事 葉上葆 | 男 | - | 51-60歲 | | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。現任本公司獨立董事、審計委員會暨薪資報酬委員會之召集人。具備與公司經營及業務發展所需之專業學術背景，除財務會計之專業背景外，更具有豐富且多元之專業學術經驗，包含觀光餐旅、休閒事業、人力資源及企業管理等專業領域。主要現職為國立高雄餐旅大學餐旅暨會展行銷管理系教授。未有公司法第30條各款情事。 |
| 獨立董事 黃冠曄 | 男 | - | 41-50歲 | | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。現任本公司獨立董事、審計委員會暨薪資報酬委員會之成員。主要現職為冠億建設實業有限公司及冠偉營造股份有限公司之董事長。未有公司法第30條各款情事。 |
| 獨立董事 劉致宏 | 男 | - | 51-60歲 | 2年 | <ul style="list-style-type: none">具有五年以上公司業務所需之工作經驗。現任本公司獨立董事、審計委員會暨薪資報酬委員會之成員。擁有國立台灣大學會計碩士學位以及會計師證照，並具備會計師事務所多年的執業經驗。主要現職為新揚半導體股份有限公司代表人。未有公司法第30條各款情事。 |

・董事會運作

本公司持續落實利害關係人迴避制度與誠信治理原則，確保董事會運作之公正性與透明性，提升公司治理效能。2024年共舉行12次董事會，董事出席情況良好，合計決議達77項議案，包括經營策略、風險管理、產品創新、綠色減碳、人才培育、永續發展等議題。

董事於審議會議事項時，凡涉及與其本人或其代表之法人具有利害關係者，皆已於會議中主動說明利害關係之重要內容。倘若該利害關係可能影響公司利益，董事均依法迴避討論及表決，且未代理其他董事行使表決權。同時，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，如對前述會議事項具利害關係者，亦比照董事本人處理，視為有利害關係並辦理迴避。

■ 審計委員會

柏文於2014年10月31日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，主要監督下列事項：公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則。2024年審計委員會共召開9次會議。

■ 薪資報酬委員會

本公司於2014年7月21日設置薪資報酬委員會，本屆薪資報酬委員會由三席獨立董事組成，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第七條規定，薪資報酬委員會定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，本公司董事、總經理、策略長、品牌長、財務長及副總經理之薪資報酬均經薪資報酬委員會審議通過後提報董事會決議。2024年薪資報酬

委員會共召開5次會議。

■ 董事會及功能性委員會績效評估

董事會承擔柏文永續治理的關鍵責任，負責核定永續發展執行方向、監督執行成效，並確保風險管理與機會識別機制的有效運作。為強化董事會對永續議題的決策能力，本公司定期安排董事及獨立董事參與永續課程與訓練，課程主題涵蓋永續金融、氣候治理、人權政策、碳管理、洗錢防制、生成式AI應用與數位風險等，強化董事多元面向的永續職能。董事皆積極參與進修課程，強化永續決策能力及永續治理素養。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」之規定，每年執行一次內部績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並納入永續相關指標，包括是否積極參與永續議題之討論與決策、是否支持永續政策目標與行動方案的推動、是否重視利害關係人議合、是否定期參與ESG或永續相關教育訓練等。本公司2024年度董事會暨功能性委員會之績效評估結果，各面向之運作情形尚符合公司治理相關規範，董事成員對於董事會運作之效率及效果皆給予良好評價。2024年度董事會暨功能性委員會之績效評估結果報告案業經2025年3月12日第五屆第九次薪資報酬委員會及2025年3月12日第七屆第二十三次董事會審議通過。

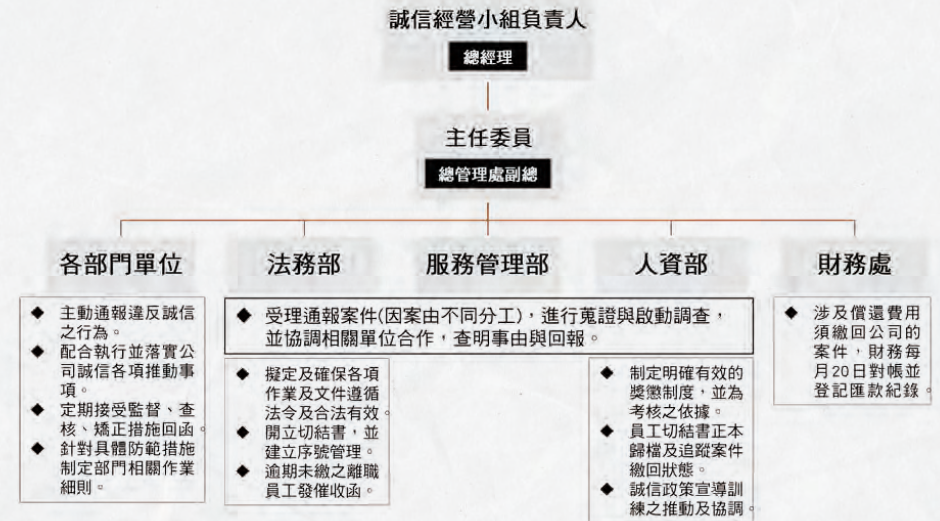
■ 董事、功能性委員會成員及經理人報酬

為健全柏文董事、功能性委員會成員及經理人薪資報酬制度，使薪資報酬與經營績效合理化，本公司經薪資報酬委員會審議及董事會決議通過訂定「董事、功能性委員會成員及經理人薪資報酬支給辦法」。董事、功能性委員會成員及經理人之績效評估及薪酬訂定，參考同業通常水準，並考量董事出席率與所投入之時間、所承擔之風險、對公司營運之參與程度、經理人所擔負之職責、達成個人目標情形，暨由公司短期及長期業務目標之達成等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，以及納入永續相關指標，包括是否積極參與永續議題之討論與決策、是否支持永續政策目標與行動方案的推動、是否重視利害關係人議合、是否定期參與ESG或永續相關教育訓練等。

■ 誠信經營及反貪腐

柏文秉持誠信為企業經營核心原則，致力於打造透明、負責任的企業文化。本公司訂有誠信經營守則，並已建置明確之誠信經營推動組織架構，負責規劃、推動及監督誠信治理相關工作，確保公司全體同仁恪遵誠信經營原則，要求董事、經理人及全體同仁遵循法令執行業務，並定期進行相關教育訓練與宣導。董事會亦將誠信經營列為治理重點之一，確保柏文在追求成長的同時，維持高度道德標準，以維護社會對柏文之信任。

- 本公司2024年發生0件貪腐事件
- 完成反貪腐教育訓練(董事會成員100%、員工100%)
- 員工100%完成反貪腐教育訓練
- 檢舉信箱/電話/聯絡人：龔秀玲 副總經理anniekung@pwind.com.tw



2.2 服務創新

為提供會員更好的健身體驗，柏文不斷推出便利會員運動的創新服務。2020年，柏文領先同業於「健身工廠」各營業據點導入人臉辨識系統，會員無需持會員卡或以手機刷卡辨識身分進場運動，大幅提升健身便利性。同年恰巧遇到新冠疫情，會員利用人臉辨識進入場館，減少進場身分辨認時間且降低與櫃檯人員接近的機會，有效降低傳播病毒的機率。2021年，再進一步升級優化人臉辨識系統，增加體溫量測功能，會員不用脫下口罩即可進行身分辨識及體溫量測，防疫功能獨霸全台，更有效確保會員運動場域之安全。此創新服務舉措深獲會員好評。

2021年，台灣面臨新冠肺炎疫情衝擊最嚴峻的一年，柏文身處營業據點短暫停業的艱困環境，卻不曾放緩創新的腳步，做為休閒運動產業領導品牌，2021年11月1日，「健身工廠」成為台灣首家也是截至目前唯一成立「線上會員服務中心」的連鎖健身業者，提供會員更便捷的服務。

為推動健康促進與數位化運動管理，本公司積極建構智慧運動服務體系，推出健身數據管理APP及雲端健身課程。健身數據管理APP自推出以來，已累積超過15萬次下載，協助會員進行運動紀錄、飲食管理及身體數據追蹤，並提供專屬化目標設定及專家連線功能。雲端健身課程則涵蓋有氧、肌力、瑜珈等多元領域，透過官方YouTube頻道提供超過662部教學影片，並累積5.28萬位訂閱者，支援會員於任何時間與地點自主訓練。藉由數位平台與遠端教學結合，有效提升會員健康行為的可及性與持續性。

· 健身數據管理APP

本公司開發專屬健康管理APP，提供整合性的運動、飲食與生理數據追蹤功能。透過日記紀錄，會員可完整記錄每日運動訓練與飲食內容，即時掌握熱量攝取與消耗狀況，並依據個人目標，由系統自動演算專屬計畫。平台亦設有專家連線功能，方便會員即時諮詢私人教練及營養師，獲得個別化的建議與指導。

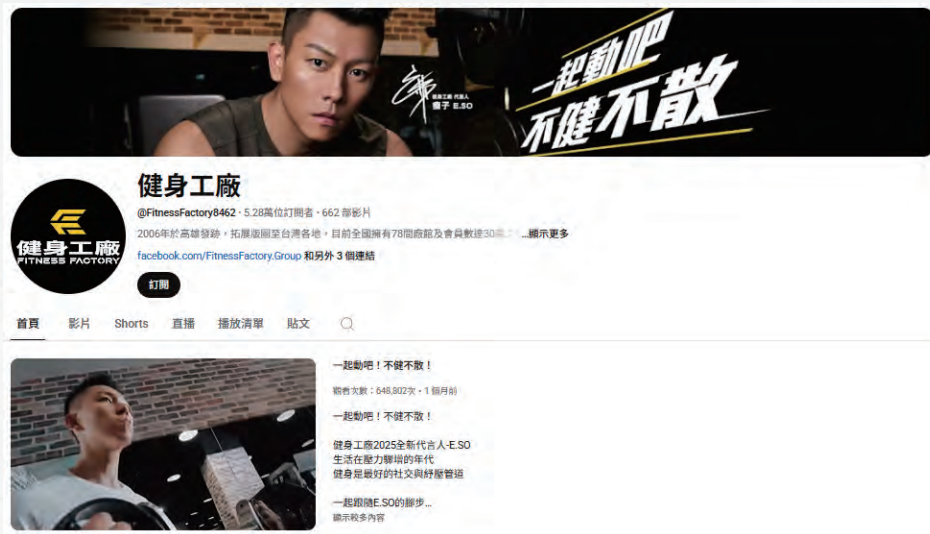
運動資料庫涵蓋完整有氧與肌力訓練項目，協助會員紀錄訓練細節並推估消耗熱量，強化運動管理之精確性。同時，系統自動追蹤超過十項身體數據，透過圖表化呈現每次進步，提升數據可視化與自我激勵效果；飲食資料庫則整合市售食品與餐飲營養成分資訊，便利會員於各種情境下即時查詢與應用。藉由數位科技賦能，持續深化健康促進措施，致力於打造更具韌性與永續價值之會員服務體系。



・雲端健身課程

為提升會員健康促進成效並強化運動便利性，健身工廠積極推動數位轉型，提供多元化雲端課程服務，涵蓋有氧訓練、肌力強化、皮拉提斯、瑜珈及舞蹈等領域，搭配專業教練指導，透過線上平台及官方YouTube頻道隨選學習。會員可配合本公司開發之「我的健身工廠 My Fitness Factory」APP，進行個人化運動紀錄、飲食管理及身體數據追蹤，實現自主健康管理。

此數位化服務體系，不僅延伸實體場館之服務範疇，亦有助於在特定事件如極端氣候事件（如高溫、暴雨）、疫情等，導致外出受限時，持續支持會員維持運動習慣與健康目標。



2.3 服務管理

柏文所屬之健身產業，為高度依賴人員互動、緊密連結民生需求之服務型產業，其核心價值不僅體現在完善的廠館與設備，更仰賴第一線人員所提供之專業服務與顧客體驗。服務品質直接影響顧客滿意度、品牌認同與長期忠誠度，也為本公司競爭力與永續營運的重要關鍵。

本公司致力於提供安心、專業且誠信的消費體驗。為確保服務體驗之專業性與一致性，本公司自2014年設立「服務管理部」，作為公司內部自我評鑑機制的推動單位，初期由「服務稽核管理科」出發，建構各部門標準作業程序（SOP），明確規範執行準則，以降低服務落差，並強化經營理念在各廠館間的一致實踐。該部門具獨立性，負責查核全台廠館第一線服務流程，監督作業品質，落實企業品質管理制度。

因應數位化服務趨勢與顧客需求升級，2021年進一步成立「線上服務管理科」，設置全國會員服務中心，專責處理售後服務與權益申辦事項。以企業文化「3P」（專業 Professionalism、正面態度 Positive Attitude、熱忱 Passion）與「3I」（誠信 Integrity、主動 Initiative、應變 Improvise）為核心，持續優化顧客服務流程，並透過問卷調查、訪談與數據分析等回饋機制，建立具系統性與即時性的服務監督體系，落實對會員「誠信服務」的品牌承諾。

■ 柏文服務承諾

- ・ **專業 (Professionalism)**：健身工廠提供的不僅是場地與設備，更重視教練專業服務之價值。教練需具備專業證照與完整訓練紀錄，並透過教育訓練與經驗累積提升指導品質。全台廠館導入標準作業流程，建立定期器材保養計畫，並由巡場教練提供即時協助與器材復原，確保安全與舒適的運動環境，體現產業服務的專業性與差異化。
- ・ **正面態度 (Positive Attitude)**：公司重視從業人員的態度與服務心法，設有實體與線上售後服務窗口，提供完整的顧客服務支持。全國會員服務中心以積極、正向的溝通模式，落實顧客關係管理，提升顧客滿意度與品牌好感度。
- ・ **熱忱 (Passion)**：在人員訓練中強調「微笑、點頭、問候」等友善行為，並積極主動提供協助，讓會員在使用服務時能感受到員工的親和力與熱情，進而建立品牌與顧客間的情感連結。
- ・ **誠信 (Integrity)**：柏文秉持「誠信」為服務根基，嚴格執行下列五大制度：
 - 一、價格標準化：會籍類型、使用資格與各項費用（入會費、手續費、月費）皆全台一致，明訂不得議價。
 - 二、價格透明化：所有費用皆明訂於價目表，並隨公司月度活動公告，由顧問據實報價，避免不當銷售。
 - 三、良性銷售機制：教練課程設有明確條款，保障會員課程權益與服務效能。
 - 四、依法開立發票：所有交易依規定開立統一發票。
 - 五、定型化契約制度：遵循主管機關規定訂定契約條款，保障消費者與企業雙方權益。

■ 國際服務驗證制度(Service Quality Certification)

柏文致力於打造積極主動、誠信熱忱的服務文化，養成員工良好服務習慣與團隊氛圍。為強化服務品質管理並提升顧客信任度，本公司自2018年起導入依據ISO/IEC 17065產品驗證指導方針所發展之服務驗證制度。該制度透過國際第三方機構之客觀審查，協助本公司建構具一致性與透明度之服務品質評鑑機制，針對顧客與會員服務之流程與特性，進行定期之現場評估與稽核，全面檢視企業服務承諾與執行成效。

自2018年起柏文連續3年通過全球驗證領導機構SGS執行服務驗證。為取得SGS QUALICERT 國際服務驗證標章，本公司首先依據品牌定位與顧客需求，建立專屬服務標準書，作為統一作業依據。接續導入國際驗證制度，並結合「神秘客訪查」機制，由專業稽核人員於未預告情況下進行實地審查，以真實呈現第一線人員實際服務表現，確保驗證結果具公信力與代表性，最終以此作為內部管理精進與顧客服務優化的重要依據。驗證制度核心架構：

- ・ **服務承諾建立**：依據會員對健身服務之一般與合理期待，結合運動服務業特性及企業經營理念，訂定具體且可檢核之服務品質承諾。
- ・ **服務品質與標準對齊**：建立《服務標準書》，明確界定服務特性、控管標準與執行方法，作為全台廠館服務的一致依循。
- ・ **三層級稽核機制**：包括公司內部自主稽核、顧問單位之輔導稽核，以及專業稽核人員之外部審查，確保服務品質符合國際級標準。

為量化服務成效，全台廠館皆須依據顧客滿意度調查，達成年度總平均滿意度92~95分以上之目標，並透過區域單位間之良性競爭，激勵服務品質持續精進，進一步強化品牌聲譽與會員忠誠度。服務驗證同步達成以下管理價值：

- ・正視基層作業與服務表現，強化第一線服務意識
- ・進階檢視與優化管理流程，確保制度落實
- ・發掘服務缺口，啟動改善與預防機制
- ・建立適度服務壓力，以維持服務熱度與永續穩定性

■ 服務稽核機制與品質管理成效

為確保顧客服務作業與標準流程落實執行，本公司建置完善的服務稽核制度，透過多元化監控機制，如電話錄音查核、APP推播顧客滿意度問卷普查、現場實地稽核及顧客回饋電訪，全面掌握服務流程執行現況。稽核過程中可即時發現潛在問題，確認作業程序是否符合內部規範，進而推動流程優化與持續改善。2024年度全體廠館品牌服務滿意度平均達95.01分，展現本公司持續精進服務品質之具體成果，亦有助於提升會員忠誠度與企業競爭力。

本制度涵蓋【廠館實地查檢表】之運用，檢核項目橫跨安全、清潔、設備管理、服務禮儀等約七大項目，全台廠館皆依據標準一致執行。稽核結果納入單位考核機制，形成正向激勵與負向懲處制度，提升員工服務意識與作業水準，進而強化顧客體驗。為強化服務品質管理與誠信經營落實，本公司建立多元化的服務稽核機制，透過以下措施確保全台廠館與線上服務據點之運作品質與一致性：

- ・**電話錄音稽核**：執行一線服務單位電話錄音或文字客服服務紀錄查核。
- ・**服務滿意度調查**：透過官方APP系統自動推播問卷，針對會員實際使用服務之滿意度進行普查。稽核人員每週彙整回覆結果，針對評分6分以下或未具體回饋事項之問卷進行電訪，深入了解服務缺失原因，並蒐集會員服務建議，並彙整建議回饋供改善。

- ・**調查報告書**：若稽核期間發現重大異常或涉及誠信議題，將填寫「調查報告書」報主管審查，並納入服務稽核月報或通報誠信經營小組，由相關主管負責後續改善追蹤。
- ・**廠館實地稽核**：運用全台統一之【廠館實地查檢表】，針對47個環境管理區域、約700項目執行現場稽核。檢核項目涵蓋設備維護、環境整潔、服務禮儀等，並以五感（視覺、觸覺、嗅覺、聽覺、感受）進行觀察。不符合項目需拍照記錄並由相關單位回覆確認，依「調查評分法」計算總體符合率（「總符合」題數 ÷（「總符合」+「總缺失」）×100 得出本項目稽核積分總結）。
- ・**檢討追蹤**：各區每月提列重點稽核廠館並追蹤改善成效，於第三季完成全國廠館調查。針對稽核結果落後或會員滿意度偏低之單位，列為第四季加強稽核對象，持續優化服務表現。



■ 亞洲第一家通過國際服務驗證

■ 線上會員服務與客訴處理

線上會員服務中心負責售後服務、合約異動、教練課程處理與爭議申訴等，透過0800專線、官方APP與Email，提供即時且有人性的服務應對。2024年度會員滿意度平均為96.55分，平均每月服務人次達3.5萬。

本公司並建置標準化客訴處理流程，確保會員權益與服務品質。客服專員於第一時間傾聽並安撫會員情緒，視情況轉介相關部門協助，並於約定時間內回覆處理進度。處理過程中，提供可行方案，協助雙方達成共識，必要時由法務單位介入協調。案件結案後將檢討原因，優化內部流程，預防類似問題再發，落實誠信經營與顧客關係管理。

- **即時應對**：客服專員第一時間傾聽與安撫，並於3日內完成初步回覆。
- **原因釐清**：依據問題內容判斷責任歸屬，協調相關部門處理。
- **方案協商**：提供解決選項，視情況由法務單位協助。
- **結案檢討**：每案皆回報主管並檢討流程，避免類似爭議重現。

■ 服務績效表揚

透過年度服務獎項機制，不僅彰顯團隊於第一線服務中的貢獻，也強化組織對於顧客關係管理與內部品質控制的永續承諾，進一步提升品牌信任與忠誠度。



2.4 資訊安全管理

柏文秉持「打造值得信任的企業」為資安管理目標，積極推動數位轉型，全面導入資訊安全管理機制，確保資訊處理的正確性及可用性，並針對企業高機敏資料及客戶個人資料制定完善的機密性管理程序。透過定期的ISO稽核、資安健診、風險演練及教育訓練，全面提升同仁與委外廠商的資安防護意識，營造多元化發展及資通安全可靠之企業環境。



柏文於2024年啟動資訊個資安全防護網強化機制，並於2025年2月取得CNS 27001:2023 (ISO/IEC 27001:2022) 資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)及ISO/IEC 27701:2019個人資料隱私資訊管

理系統(Privacy Information Management Systems, PIMS)雙項國際驗證。公司依照標準實施「Plan-Do-Check-Act」(PDCA) 之循環運作，未來持續參照程序規範作業，並定期召開資通安全暨個資保護管理審查會議，由召集人協同資安個資小組共同審視作業循環及必要性之修訂。每年定期內外部稽查，落實資訊安全管理機制。

■ 資安政策與組織

柏文為落實ISO 27001&27701資訊個資安全管理體系的要求，嚴格制定流程規範、遵守機制及人員訓練，強化網路通訊、資訊系統、資產設備及資料文件留存之安全及防護能力，有效降低因人為疏失、蓄意破壞、設備故障或天然災害等因素導致資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改、毀損或服務中斷等風險，以確保對股東及客戶的承諾及企業永續經營為標的。

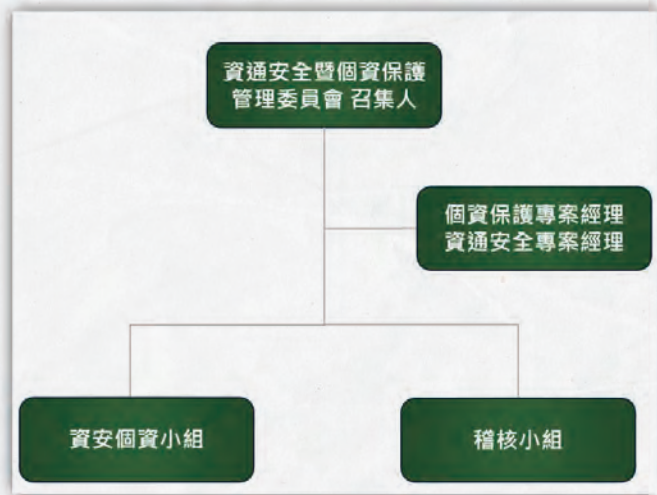
為專責推動資安治理之工作，本公司於2024年3月成立資通安全暨個資保護管理委員會，總經理擔任召集人，協同資安個資小組專責監督資訊安全目標和政策落實執行、有效性檢核及修訂之必要性，同時於每年度視其必要性向董事會提供資安治理報告。委員會架構除了召集人及資安個資小組之外，同時包含內部稽核小組及部門資安委員，達成跨部門資安管理整合，共同監督執行企業資安政策及推展資安意識到全體員工，形塑企業資安文化。

■ 柏文資訊安全管理架構重點：

- ・ **制度與培訓**：制定嚴謹流程與規範，強化員工資安知識，保障網路通訊、資訊系統、資產設備及文件留存之安全。
- ・ **風險防範**：降低因人為疏失、蓄意破壞、設備故障、天然災害等導致之資

訊資產外洩、竄改或中斷風險，保障企業營運與客戶信任。

· 跨部門整合：



■ 資安管理行動方案

- **提升網路安全管理政策**：強化監控之可視性，持續性調整政策，同時修正遠端連線管控政策，嚴格把關所有網路流之資通安全。
- 持續強化系統開發委外管理規範及監督作業辦法，包含系統權限管控、技術風險改善、軟體開發保護、資料安全防護、實體資料檔案防護、驗證機制改善及資料整合改善等指標。
- **端點管制及機敏性資料隱密之建置**：端點防護及機制，持續監控及校正政策，成立完整資訊系統安全防護網，同時針對機敏性企業及個人資料依續增列隱密性措施，以達成資安個資防護政策。

- **備份升級**：基於業務持續運作管理規範，優化備份機制，將高風險指標之系統資料依續調整為備援機制，以達成復原及可容忍中斷時間目標。
- **業務持續運作計劃及演練**：為確保營運與重要業務的永續運作，避免重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，遵循業務持續運作管理程序規範，每半年至少安排一次營運持續計畫及資安事故緊急應變之演練，定期檢核災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間(RPO)及災難事故發生後最大可容忍資訊服務復原時間(RTO)。
- **端點設備、機房環境及系統平台進行年度資安健檢**：持續安排年度資安健檢，包含弱掃、滲透等關鍵檢核，即時補正資安漏洞。

■ 應用系統資安持續改善

柏文所有資訊應用系統皆委由專業系統廠商建置與維運，並持續強化系統開發委外管理規範與監督機制，藉由制度化規範與定期檢核，全面保障系統運作安全與資料完整性，降低潛在資安風險。全面性資安強化措施，包括：

- 系統存取權限控管
- 技術風險與漏洞修補
- 軟體開發環境安全防護
- 數據與實體資料檔案安全防護
- 驗證機制與資料整合效能提升

■ 年度資安事件狀況

本公司2024年度未發生重大資安事件，亦無因機密資訊洩漏導致客戶、供應商及員工個人資料外洩之情事，資安系統運作正常。未來本公司將持續強化資安治理，精進資訊安全防護強度，並遵循國際標準與法規要求，降低資安風險，提升客戶與利害關係人之信任。

2.5 供應鏈管理

為確保供應商所提供之原（物）料、零組件及商品等具備穩定之供貨來源與品質，並符合標準化及規格化要求，並積極開發與培育具潛力之新供應商，以達成適時、適量供應，且符合品質與環保等標準，避免因不良品或交貨爭議產生無謂糾紛，特訂定《供應商管理辦法》，作為選擇與規範供應商之依據。

供應商應具備公司設立登記文件或其他經政府機關核發之合法證明文件。採購人員應依據供應商之產能、生產技術、品質管理狀況（包括是否具備環保、安全、衛生等相關認證）、產品品質水準、交貨時效、財務狀況及售後服務等綜合條件，進行供應商之評估與選用。

■ 供應商國內採購比例

本公司支持在地採購，2024年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99%。

| 採購地區 | 採購金額比 | 供應商家數比 |
|------|--------|--------|
| 國內採購 | 99.99% | 99.71% |
| 國外採購 | 0.01% | 0.29% |

■ 供應商組成

本公司2024年交易往來之供應商類別以廠館營運/修繕維護類採購金額及供應商家數為最高，比例分別為38.18%、48.84%，顯示為經常性採購、且供應商遍布全台，故分散程度較高。健身器材、行銷宣傳、商品類、資訊/軟體相關供應商為經指定之專業供應商，故其供應商家數較其他類別少。

| 類別 | 供應項目說明 | 採購金額比 | 供應商家數比 |
|-------------|--------------------------------|--------|--------|
| 健身器材相關 | 廠館健身器材及配件、備品 | 12.43% | 4.12% |
| 廠館建造相關工程 | 廠館建造各類工程及設備 | 37.14% | 7.35% |
| 廠館營運 / 修繕維護 | 廠館營運相關的用(備)品、清潔維護、設備保養、修繕及修繕工具 | 38.18% | 48.84% |
| 行銷宣傳相關 | 行銷文宣活動相關 | 3.47% | 3.61% |
| 商品類相關 | 商品部開發販售商品及新創活動販售服飾 | 1.50% | 3.61% |
| 資訊 / 軟體相關 | 資訊相關軟硬體設備及軟體維護 | 3.60% | 5.03% |
| 其他費用類 | 職工福利(年資贈禮)、保險、器材相關運(雜)費等非上述費用 | 3.68% | 27.45% |

■ 供應商評鑑

已成為本公司合格供應商之廠商，採購部將於每年年初進行前一年度供應商評鑑，每年供應商評鑑為依進貨金額前80%者納入評鑑。評核的結果紀錄於「供應商評鑑表」，合格者續留，不合格者淘汰。2024年納入供應商評鑑之採購金額比例為80.51%，共有60家供應商，其中評鑑結果為績優供應業者，佔採購金額比例為77.74%，有22.26%為合格供應商等級，2024年無評鑑不合格供應商。

・ 供應商評鑑評核應含括以下各項：

品質：需求單位每次進貨/驗收時評核最近交易之規格正確性及品質

交期：採購部及需求單位評核供應商交期是否準時。

配合度：採購評核供應商合作態度、責任感及危機處理時的反應。

售後服務：供應商服務品質及承諾的售後服務有無符合我司需求

價格：採購部依供應商所提供的價格，進行價格合理性、專業諮詢及報價速度性評估。

相關證明：要求廠商提供環保、安全及衛生有關證明

- 評鑑結果：如評分等級在80分以上為績優廠商，保持合作關係；評分結果為60-79分為合格廠商，本公司會持續合作及協助其提高評分等級，以成為優良供應商；評分結果在60分以下者為不合格廠商，可能為發生重大負面事件或有疑慮，故將不予合作，尋找替代廠商。



CH. 3 綠色營運

3.1 氣候行動 50

3.2 環保行動 54



第3章 綠色營運

3.1 氣候行動

柏文身為健身產業的領導品牌，為面對氣候變遷之責任與風險，積極響應全球氣候治理趨勢，導入氣候相關財務揭露框架，以系統性識別與評估氣候變遷所帶來的風險與機會。助於建構更完善的氣候風險管理體系，亦強化營運韌性與應變能力，進一步降低極端氣候事件對營運穩定性的潛在衝擊，確保企業永續發展方向與氣候趨勢同步接軌。

■ 氣候治理架構與管理組織

為面對全球氣候變遷的挑戰，柏文由「永續發展小組」之下「綠色營運組」負責統籌氣候相關風險與機會的管理與執行，整合跨部門資源與專業，針對氣候議題進行風險辨識、機會盤點、目標設定與策略規劃，並監督各項節能減碳行動與追蹤執行成效；永續發展小組所擬定之氣候相關策略與執行成果，須定期提報董事會，作為董事會決策與監督的重要依據。

董事會在氣候治理中扮演關鍵角色，負責審閱公司氣候風險管理架構、減碳目標設定、重大資本支出（如節能設施、再生能源導入）之可行性與效益評估，確保氣候議題已被納入公司中長期營運策略與資源配置決策之中。透過制度化治理機制，柏文強化董事會與高階管理層在氣候議題中的參與程度與問責機制，提升企業因應氣候變遷的前瞻能力與整體韌性，落實從上而下的永續治理文化。董事會為氣候治理之最終監督機關，關鍵決策與監督重點：

- 氣候變遷對營運廠館（如極端天氣導致營運中斷、廠館能源負荷增加等）之潛在衝擊。
- 能源效率提升與節能設備汰換的投資效益與回收期評估。
- 會員與大眾對於低碳生活與綠色服務需求變化所帶來的轉型機會。
- 淨零排放路徑規劃與推動進度，如導入再生能源、綠建築/建材設計與使用、智慧能源管理系統、落實節能運營管理等。
- 透過定期報告機制，董事會得以指導公司設定具體行動，並確保資源分配與氣候相關風險管理納入公司中長期營運策略之中。

■ 氣候情境應用

| 類型 | 柏文評估之情境 |
|---|--|
| 轉型風險與機會 | <ul style="list-style-type: none"> · 國際情境：SSP 1-1.9情境 · 台灣中期目標：國家自定貢獻NDC · 台灣氣候治理法源：氣候變遷因應法 |
| 內容說明 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ SSP 1-1.9為聯合國政府間氣候變遷小組（IPCC）所提出的情境之一，對應全球升溫控制在1.5度以內的氣候目標，為淨零排放發展路徑中最積極的情境類型。此情境假設在全球範圍內快速推動能源轉型、減碳技術創新、消費行為轉變及國際合作，進而在2050年前後實現全球溫室氣體淨零排放。 ■ 台灣於2022年更新國家自定貢獻（Nationally Determined Contribution, NDC），設定2030年溫室氣體排放量比2005年減少24%的中期減碳目標；並自2025年規劃提出NDC3.0目標，可能加嚴至$28 \pm 2\%$。 ■ 台灣於2023年公告《氣候變遷因應法》，明定我國應在2050年達成溫室氣體淨零排放，成為未來氣候治理主要法源，並制定碳費機制，鼓勵企業低碳轉型。 | |

| 類型 | 柏文評估之情境 |
|---|---|
| 實體風險 | <ul style="list-style-type: none"> 國際情境：SSP5-8.5情境 |
| 內容說明 | |
| <ul style="list-style-type: none"> IPCC 第六次科學評估報告（AR6），在最不利的氣候情境 SSP5-8.5 下，若全球持續高度依賴化石燃料並缺乏有效氣候政策，預期將導致極高的溫室氣體排放與加劇的氣候衝擊。 此情境下全球平均氣溫將顯著升高，台灣地區也將面臨下列極端氣候風險顯著增加： <ul style="list-style-type: none"> 年平均氣溫與極端高溫日數明顯上升，夏季熱浪加劇，提升室內空調依賴度 <ul style="list-style-type: none"> 年總降雨量與暴雨密集度提升，造成部分地區淹水風險上升 最大連續不降雨日數增加，影響水資源供應穩定性 強烈颱風（強颱）發生機率升高，提升設施損害與營運中斷風險 | |

■ 氣候相關風險與機會鑑別

本公司依據氣候情境，辨識氣候相關之實體風險、轉型風險與潛在機會，並評估其在「發生時間軸」、「發生可能性」、「衝擊程度」等面向的表現，進一步輔以財務影響程度進行風險排序與管理優先級規劃，並以環境部公告「碳費徵收費率」，一般費率：新臺幣300元/公噸二氧化碳當量，為內部碳定價依據，做為評估財務影響之基準。

於評估過程中之時間軸，係依據氣候相關風險或機會議題可能發生或影響企業營運的時間長短進行分類，短期意指自本報告年度起算3年內，多數與氣候變化（如極端氣溫、暴雨）或能源價格波動等因素相關，對營運具即時衝擊性；中期約為3～5年內，與法規變遷、消費者行為轉變、轉型投資或品牌影響等中程議題有關，對營運產生逐步顯現的結構性影響；長期意指發生時間點可

能超過5年，該議題涉及全球減碳政策趨勢、重大基礎設施轉型（如發電類型或電力設施）、產業結構變化或科技創新等，影響具深遠及持續性。本公司依據目前營運策略規劃與政策趨勢研判，設定此時間軸範圍，作為識別與評估氣候風險及機會的依據。

在實體風險方面，極端高溫與用電負載對營運之直接影響明顯，尤其於夏季空調需求攀升之際，將顯著提升能源成本，對財務影響評估為高度。暴雨與淹水風險可能導致低樓層或地下空間之分店設施受損、營運暫停，對營運連續性構成挑戰，財務影響屬中等。乾旱與水資源短缺則可能限制各廠館營運須提供之淋浴、清潔等基本服務，直接影響顧客體驗與滿意度。

轉型風險方面，雖目前健身產業並未直接納入碳費課徵範圍，然《氣候變遷因應法》推動下，預期將強化對企業之節能、碳盤查與資訊揭露等法規要求，需投入資源進行設備升級與管理制度強化；綠建築/建材使用與節能設備升級壓力將成為連鎖據點營運成本的重要考量之一。此外，消費者對 ESG 表現的關注與品牌永續形象的重視也逐漸成為選擇健身品牌的決策依據，若未能及時因應，將面臨客戶流失與競爭劣勢，故屬中度財務風險。

在氣候機會方面，節能減碳措施有助於提升品牌形象與市場辨識度，開發綠色課程或永續主題活動亦有望吸引具永續消費意識之消費者族群，創造潛在營收與忠誠度提升的機會。另本公司亦關注政府推動之永續補助與採購計畫，雖目前直接財務影響有限，仍為未來發展潛在正向機會。

■ 氣候變遷風險及機會矩陣

| 分類 | 議題 | 說明 | 時間尺度 | 影響程度 | 發生可能性 | 財務影響 時間尺度 |
|------|-----------------|---|------|------|-------|--------------|
| 實體風險 | 極端高溫與用電負載 | 能源使用成本增加 | 短期 | 中度 | 高度 | 高度 |
| | 暴雨與淹水風險 | 重大風災、淹水導致停業或設備損壞 | 短期 | 高度 | 中度 | 高度 |
| | 乾旱與水資源短缺 | 長期缺水導致廠館服務受限，影響客戶到館意願 | 中期 | 高度 | 中度 | 中度 |
| 轉型風險 | 碳費制度 | 因應政府課徵碳費使營運成本上升 | 長期 | 中度 | 中度 | 中度 |
| | 綠建築/建材使用與設備升級壓力 | 受低碳轉型壓力，增加廠館建設或整改成本投入 | 長期 | 低度 | 低度 | 低度 |
| | 消費者對低碳消費關注上升 | 若未能具體因應，可能面臨品牌吸引力下降、顧客忠誠度流失、企業形象評價下滑等風險 | 中期 | 高度 | 高度 | 中度 |
| 轉型機會 | 節能減碳強化品牌形象 | 低碳生活與綠色消費逐漸成為主流趨勢，消費者傾向支持具低碳承諾的品牌業者 | 中期 | 中度 | 高度 | 高度 |
| | 發展低碳創新課程與產品 | 強調環境友善理念、發展低碳創新課程與產品以拓展差異化市場 | 長期 | 中度 | 中度 | 中度 |
| | 爭取政府減碳補助或表揚 | 申請政府節能補助減輕投入成本，同時提升企業的正面形象 | 中期 | 低度 | 中度 | 低度 |

註：◆ 影響程度判定：災後復原或事件調適可能超過既有措施或具顯著挑戰性為高度，或為多廠館受影響、需大規模修復、面臨高額罰鍰；設備或作業需改動或成本增加，仍於可管理範圍但仍具挑戰性為中度；輕微或可忽略為低度，服務延遲或抱怨可控、成本可吸收、無需對外公告說明。◆ 發生可能性判定：每年可能發生為高度；過去1-2年內曾發生為中度；少見或僅在特定條件下發生為低度。◆ 財務影響判定：以單一據點停業超過7日，或投入之費用或收益，可能超過全年費用或營收5%為高；停業超過3日，或投入之費用或收益，可能超過全年費用或營收3%為中；停業少於3日，或投入之費用或收益，不超過全年費用或營收3%為低。

■ 氣候相關風險與機會評估與管理

經氣候變遷風險及機會矩陣分析結果，如於影響程度、發生可能性、財務影響有2項被評為高度者，即為具顯著性風險或機會議題，應納入柏文推動氣候相關風險與機會管理流程。

| 項目 | | 說明 | 管理政策 | 指標與目標 | 2024年達成成效 |
|------|--------------|--|---|--|--|
| 實體風險 | 極端高溫與用電負載 | 極端氣溫事件增加，導致冷氣使用負載上升、用電成本增加，可能出現限電或設施超載，影響營運穩定與成本控管 | 發展綠色廠館，強化設備的能源使用效率，確保低碳運營 | <ul style="list-style-type: none"> 與去年同期節能率 各廠館每坪或每服務人次，用電密集度 (kWh/坪；kWh/人次) 各廠館每坪或每服務人次，溫室氣體排放密集度 (kg CO₂e/坪；kg CO₂e/人次) | <ul style="list-style-type: none"> 本公司2024年度自10月起全面導入低碳運營方案，經比較整年度節省用電度數為656,515度 (1.5%) |
| 轉型風險 | 消費者對低碳消費關注上升 | 消費者偏好永續品牌，若企業缺乏對應作為，將影響品牌吸引力與顧客忠誠度 | 積極推動永續溝通與品牌倡議，將減碳成果融入品牌行銷與利害關係人互動，提升大眾對柏文的品牌認同 | <ul style="list-style-type: none"> 會員人數成長率 服務滿意度 | <ul style="list-style-type: none"> 會員人數突破30萬，成長率較前一年成長18% 服務滿意度超過95分 |
| 轉型機會 | 節能減碳強化品牌形象 | 傳達企業永續承諾，有助提升顧客好感與媒體能見度 | 推動「低碳運動」概念，降低廠館碳足跡，提升數位服務韌性，並結合推廣健康飲食、永續生活方式，強化會員對永續運營的認同 | <ul style="list-style-type: none"> 廠館實地稽核評比 低碳課程規劃及提供（如線上課程、視訊教學、戶外廠館應用） 低碳營運方案規劃及提供（如節能減碳行為宣導、廠館節能減碳措施推動） | <ul style="list-style-type: none"> 廠館實地稽核評比績效再創內部訂定佳績，突破2024年度評鑑成績85分~90分 課表及行銷溝通利用社群平台、官網與APP等電子化，大幅減少紙本印刷物 |

3.2 環保行動

本公司重視全球氣候變遷的議題，確實遵守環境保護相關法令及政策，致力於宣導並落實珍惜資源及節約能源等管理政策，期許在持續展店的同時，全國各據點在有效的能資源管理下，各項能資源耗用量均能呈穩定或甚至逐年減少之趨勢，以達成企業與環境永續共存。

■ 綠色廠館規劃

本公司在廠館設計與建造階段，即積極導入綠色理念，不僅選用低碳、回收建材，簡化施工設計，重視自然採光設計及選用節能照明設備；為提升能源使用效率，並兼顧環境舒適與節能目標，各廠館亦設有全熱交換式通風系統、熱泵整合冷熱能量系統等高效節能系統，並推動空調節能管理措施，以不影響環境舒適度為前提，盡可能節省能資源的使用。此外為擴大永續影響力，本公司邀請所有會員一同參與環保行動，從日常使用行為中落實節能減碳，共同打造綠色健身生活圈。

根據財團法人台灣建築中心「綠建築九大評估指標：日常節能」資料顯示，建築物日常耗能中，以空調與照明用電占比最高。特別在夏季，空調用電占整體用電約四至五成，照明用電則達三至四成。因此，從空調與照明設備著手，成為建築節能最具成效的途徑。

本公司2024年度自10月起全面導入低碳運營方案，每月用電量降低10%為核心指標，以廠館為評估單位，推動分階段節能策略，精準控管能源使用與舒適體感之平衡點。主要三大公用設備系統優化對策：

- 空調系統：採分段式啟動，搭配溫濕雙控。根據季節（夏季／非夏季／銜接期）與時段（早／午／晚）動態調節開啟容量；設立固定測點，透過手持溫濕度計即時回饋數據，現場主管有溫度調整權限；空調目標溫度設定依場所功能進行分級控溫，最高不超過100%、最低不得低於20%。
- 照明系統：跳盞與感應機制並行。根據日照、場域使用情形進行跳盞式分區控光；導覽燈與非使用區域照明動態調整開關時段，強化節能彈性。
- 換氣設備：定時自動運轉與特殊場域彈性調整。依季節設定換氣次數（夏季5次、冬季8次），全面導入定時器機制；淋浴區與高使用率空間維持全時段換氣，如有檢測需求可臨時延長。

一、低碳建材與簡化施工設計

- 無裝修噴黑天花板設計：採用綠建材水泥漆進行黑色噴塗，簡化天花板結構，避免傳統吊頂裝修，減少建材用量及建築廢棄物產生，同時縮短施工工期，降低施工能耗，塑造現代工業風格空間。
- 文化石牆面設計：選用仿天然石材或輕質文化石，降低天然石材開採需求，提升牆面隔熱與隔音性能，增進室內舒適度，並延長建材使用壽命，減少長期維護資源耗費。

二、資源循環與環境友善材料

- 回收輪胎製成運動地墊：地面鋪設使用回收廢棄輪胎再製材料，兼具防焰與無甲醛的特性，符合資源循環經濟精神，減緩廢棄輪胎對環境造成之負擔，同時提升場所耐用性與安全性。



三、提升能源效率與空間舒適性

- **高效能LED照明設備**：全面採用高效率、低能耗之LED燈具，節能效益可達50%-80%，LED燈具較傳統燈具有更長壽命與低維護成本的優點，且不含汞等有害物質，對環境友善並減少更換頻率與維護資源投入。
- **自然採光與節能窗設計**：增加窗戶開口面積與合理配置玻璃窗，充分利用自然光源，降低白天照明能耗，提升室內亮度與工作環境舒適性。
- **遮光窗簾與隔熱紙應用**：透過安裝遮光窗簾及玻璃貼附隔熱紙，減少日照熱輻射進入室內，降低空調負荷，提升整體能源效率，同時阻隔紫外線，延長室內設施壽命。





遮光窗簾與隔熱紙應用



遮光窗簾與隔熱紙應用



熱泵整合冷熱能量系統



熱泵整合冷熱能量系統



省水標章衛浴設備



省水標章衛浴設備



省水標章衛浴設備

四、導入高效節能系統

- **全熱交換式通風系統**：建置全熱交換器，於通風換氣過程中回收冷暖空調熱能，有效降低能源流失，同時持續提升室內空氣品質與運動舒適性。
- **熱泵整合冷熱能量系統**：導入高效熱泵設備，以空氣熱能供應熱水並結合空調冷氣系統，同步滿足制冷與熱水需求，相較傳統電加熱系統，能源效率提升3-4倍，實質降低碳排放量。
- **省水標章衛浴設備**：廠館內全面使用通過省水標章認證之馬桶與小便斗設備，每次沖水量大幅減少20%-50%，有效降低水資源消耗，支持水資源保護目標。



全熱交換式通風系統



全熱交換式通風系統

■ 空調節能管理

為落實廠館節能減碳目標，健身工廠分階段推動空調運轉管理優化，依據各階段計畫逐步提升能源使用效率，透過逐季精細化管理，依實際氣候條件調整空調運轉模式，持續優化能源使用效率，達成節能減碳成效。

■ 與會員一同減碳

健身工廠致力於與會員共同實踐節能減碳行動，除持續推動低碳廠館之設計與建置外，亦透過減碳宣導與鼓勵會員自備用品（如毛巾、浴巾等），以降低能資源消耗與碳排放。為進一步減少廠館內一次性備品使用，本公司於更衣室梳妝台區推動備品優化措施，將原提供之面紙（太空包）更換為單抽式捲筒衛生紙，兼顧個人衛生需求與環保訴求，避免資源濫用。經試辦廠館成效統計，該措施可使衛生紙用量合計減少61.9%，有效提升資源使用效率，及減少廢棄物產生。基於試辦成效良好，自2024年起全面於各廠館導入該項優化措施。本公司將持續推動節能減碳行動，鼓勵會員從日常運動行為出發，將環境永續理念融入生活。

■ 與股東一同減碳

本公司於2024年度與集保結算所簽約，加入eNotice平台，因此柏文股東可以自行向集保網站登記收取資料的Email，待公司發放股利時，相關發放明細資料，集保就會用電子方式傳送給股東，投資人可以即時掌握股利發放資訊，能將成本鎖定在一筆成本5元（不用印製費、不用紙張費、更不需要郵費8元）。電子通知除有效節省公司成本外，更是企業以行動支持淨零排放、充分落實 ESG 永續發展的具體展現。

此外，每年股東會皆會在會場報到門口放置小型看版，鼓勵股東掃描QR CODE，使用手機或電子產品閱覽股東會議事手冊、股東會年報等，以減少紙本印刷，達減碳之效。



2024年度能源使用情形

| 項目 | 使用量 | 單位 | 總能源使用量 (百萬焦耳, GJ) | 合併營業收入 (新台幣百萬元) | 廠館數量 | 能源使用密集度 (GJ/百萬元) | 能源使用密集度 (GJ/廠館數) |
|-----|---------------|--------------------|----------------------|--------------------|------|---------------------|---------------------|
| 柴油 | 2,335.88 | L, 公升 | 224,005.08 | 5,122.945 | 77 | 43.73 | 2,909.16 |
| 天然氣 | 610,657.0649 | M ³ , 度 | | | | | |
| 汽油 | 4,755.947 | L, 公升 | | | | | |
| 電力 | 56,622,447.61 | kWh, 度 | | | | | |

2024年度資源使用情形

| 項目 | 使用量 | 單位 |
|---------|---------|-------------------|
| 自來水 | 819,099 | M ³ ，度 |
| 沐浴乳(2L) | 36,072 | 桶 |
| 泡沫洗手乳 | 8,472 | 瓶 |
| 洗髮精(2L) | 19,160 | 桶 |
| 面紙 | 19,253 | 包 |
| 捲筒衛生紙 | 67,937 | 捲 |
| 單抽衛生紙 | 11,589 | 包 |

2024年度廢棄物產生

| 項目 | 產生與焚化量 | 單位 |
|--------|----------|----|
| 一般生活垃圾 | 360.8098 | 公噸 |

■ 溫室氣體盤查結果

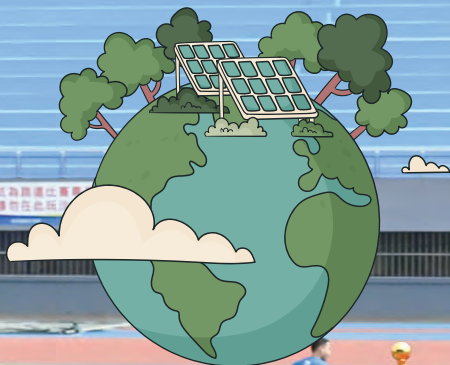
本公司2025年起依循國際標準組織（ISO）所訂定之 ISO14064-1:2018《溫室氣體—第1部分：組織層級溫室氣體排放與移除的量化與報告之規範與指南》，推動各營運據點進行組織邊界與營運邊界之識別、溫室氣體排放源盤點與排放量計算，進行溫室氣體排放盤查與清冊建置。

根據2023年至2024年溫室氣體盤查結果，本公司2024年度溫室氣體總排放量較2023年增加1,194.45公噸CO₂e，雖排放總量增加，以密集度來看，2024年每百萬營業收入溫室氣體排放量為5.55公噸CO₂e，較2023年的6.34公噸CO₂e下降12.46%；每廠館排放密集度亦由372.79公噸CO₂e降至368.97公噸CO₂e，減少1.02%，顯示本公司透過低碳營運策略，有效達成營收成長與碳排放強度同步下降的雙重目標。

| 年度 | 直接排放 範疇一 (公噸CO ₂ e) | 能源間接排放 範疇二 (公噸CO ₂ e) | 總排放量 (公噸CO ₂ e) | 合併營業收入 (新台幣百萬元) | 廠館數量 | 密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元營業額) | 密集度 (公噸CO ₂ e/廠館數) |
|------|--------------------------------------|--|-------------------------------|--------------------|------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 2024 | 1,571.34 | 26,839.04 | 28,410.38 | 5,123 | 77 | 5.55 | 368.97 |
| 2023 | 1,120.63 | 26,095.30 | 27,215.93 | 4,296 | 70 | 6.34 | 372.79 |

CH. 4 幸福企業

- 4.1 多元共融職場 60
- 4.2 人才培育與職涯發展 65
- 4.3 員工溝通 69
- 4.4 員工健康與職業安全 70





第4章 幸福企業

4.1 多元共融職場



柏文健康事業自2022年正式加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，承諾打造一個多元共融的職場環境。我們尊重個體差異，提供公平的成長機會、彈性的工作安排，以及性別友善設施與無障礙空間，確保每位夥伴都能在尊重與支持中茁壯成長。

人才是企業最珍貴的資產。柏文擁抱來自不同背景、性別、年齡與專業領域的夥伴，讓每位夥伴都能發揮所長，並攜手推廣健康與運動文化，邁向更永續的未來。

為了實踐承諾，我們積極落實以下六大人才永續行動準則，與夥伴共同打造更包容與公平的職場環境：

【意義與價值】

致力提供優質健身環境，並以 3P(專業、正面態度、熱忱)、3I(誠信、主動、應變)之企業文化全力推廣培養全民健康生活態度。

【多元與包容】

招募依據企業文化3P3I遴選，工作上尊重個體差異性，保障每個人受平等對待的權益與機會。

【獎酬與激勵】

重視員工為永續經營的好夥伴，持續優化並提供具市場競爭力的獎酬福利。

【身心與健康】

提供良好運動健身環境，並保障員工職場安全，打造健康友善的職場環境。

【培育與成長】

致力於人才培養，每年與多間學校進行產學合作，提供名額讓學生實習，從做中學。並確保在職員工依照個人特質與專長，在管理或技術專業領域都能取得良好發展。

【溝通與體驗】

建立多元的溝通管道與平台，正視每一位同仁的心聲與建議。

柏文健康事業3P3I核心理念

3P 核心精神

- Professionalism - 專業：確保教練與夥伴具備專業知識與技能，提供高品質的健身指導與服務。
- Positive Attitude - 正面態度：鼓勵夥伴保持積極心態，創造正向、充滿活力的健身環境。
- Passion - 熱忱：用熱情對待會員，關心會員的健身需求，提供貼心且有溫度的服務。

3I 行為準則

- Integrity - 誠信：秉持誠信經營原則，對會員、對夥伴建立透明、信任關係。
- Initiative - 主動：主動關心會員需求，提供個人化健身建議，提升會員體驗。
- Improvise - 應變：具備靈活應變能力，面對不同挑戰時迅速調整，確保服務的持續優化與穩定。

■ 多元團隊

多元共融的團隊有助於柏文建立更好的服務品質與會員體驗，柏文秉持3P3I核心理念，作為人才遴選的主要依據，並保障每位夥伴享有平等對待的權益與發展機會。這份承諾也體現在我們對新世代人才的積極培養。目前，副理級以上主管的年齡分布為20世代12%、30世代61%、40世代以上27%，展現我們對年輕世代的重視與支持。這不僅強化了組織的傳承與創新，也讓不同年齡層的夥伴在合作中激發更多可能，共同推動企業持續發展與成長。

本公司營運廠館分散於臺灣各縣市，員工以本國籍為主，少數同仁來自西班牙、日本、馬來西亞、香港等國家，本公司之人力管理制度與相關規章，對不同縣市、地區或國籍之員工皆採平等一致的管理原則，並確保所有員工在聘僱、薪酬、培訓與晉升等方面均享有公平對待與同等機會。

員工職級與多元性

| 類 型 | 契約類型 | | | 國 籍 | | 職 級 | | | | | 總 計 |
|---------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 不定期 | 定期 | 有薪承攬 | 本國籍 | 非本國籍 | 一般員工 | 主任 | 副理 | 經理 | 副總級以上 | |
| 30歲 女性 | 565 | 3 | 37 | 603 | 2 | 515 | 55 | 9 | 26 | - | 605 |
| 以下 男性 | 854 | 1 | 35 | 886 | 4 | 834 | 43 | 2 | 11 | - | 890 |
| 31 ~ 女性 | 351 | 2 | 218 | 570 | 1 | 433 | 48 | 23 | 65 | 2 | 571 |
| 50歲 男性 | 483 | 4 | 233 | 715 | 5 | 556 | 61 | 20 | 79 | 4 | 720 |
| 51歲 女性 | 7 | - | 38 | 45 | - | 44 | 1 | - | - | - | 45 |
| 以上 男性 | 33 | - | 19 | 52 | - | 44 | 2 | - | 2 | 4 | 52 |
| 人數合計 | 2,293 | 10 | 580 | 2,871 | 12 | 2,426 | 210 | 54 | 183 | 10 | 2,883 |
| 比例 | 79.54% | 0.35% | 21.12% | 99.58% | 0.42% | 84.15% | 7.28% | 1.87% | 6.35% | 0.35% | - |

同時，柏文也以「青銀共事，樂活人生」為發想，致力打造高齡友善職場，目前已有88名中高齡及高齡員工，並持續擴大招募，積極響應政府推動的中高齡勞動參與政策。我們提供穩定的工作機會，讓資深夥伴的專業與歷練成為企業成長的重要動能。透過這樣的努力，我們期許帶動更多企業共同推動多元共融的工作環境，讓不同世代的夥伴都能發揮所長。本公司不定期員工比例為79.54%，主要反映健身產業本身的營運特性與人力結構需求。由於課程安排、教練時段彈性及專業服務多以個別預約或排課形式進行，因此包含部分教練、有氧老師等職位以承攬方式聘用。本公司持續對於全職員工、有氧老師及健身教練等夥伴，提供相關職前訓練與在職教育資源，協助人員維持專業能力與服務品質。



2024年新進員工

| 性 別 | 年 齡 | 總公司 | | 廠 館 | | 總 計 | |
|-----|--------|-----|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 女 性 | 29歲以下 | 24 | 75.00% | 412 | 84.08% | 436 | 83.52% |
| | 30-49歲 | 15 | 15.79% | 88 | 28.03% | 103 | 25.18% |
| | 50歲以上 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | 小計 | 39 | - | 500 | - | 539 | - |
| 男 性 | 29歲以下 | 3 | 37.50% | 696 | 87.99% | 699 | 87.48% |
| | 30-49歲 | 3 | 5.88% | 137 | 28.42% | 140 | 26.27% |
| | 50歲以上 | 0 | 0.00% | 5 | 16.67% | 5 | 13.89% |
| | 小計 | 6 | - | 838 | - | 844 | - |
| 總 計 | | 45 | - | 1,338 | - | 1,383 | - |

註：新進率計算公式係當年新進人數除以當年底該族群在職人數

2024年離職員工

| 性 別 | 年 齡 | 總公司 | | 廠 館 | | 總 計 | |
|-----|--------|-----|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 女 性 | 29歲以下 | 10 | 31.25% | 355 | 72.45% | 365 | 69.92% |
| | 30-49歲 | 14 | 14.74% | 83 | 26.43% | 97 | 23.72% |
| | 50歲以上 | 1 | 50.00% | 1 | 16.67% | 2 | 25.00% |
| | 小計 | 25 | - | 439 | - | 464 | - |
| 男 性 | 29歲以下 | 3 | 37.50% | 543 | 68.65% | 546 | 68.34% |
| | 30-49歲 | 7 | 13.73% | 141 | 29.25% | 148 | 27.77% |
| | 50歲以上 | 1 | 16.67% | 4 | 13.33% | 5 | 13.89% |
| | 小計 | 11 | - | 688 | - | 699 | - |
| 總 計 | | 36 | - | 1,127 | - | 1,163 | - |

註：離職率計算公式係當年離職人數除以當年底該族群在職人數

■ 薪酬與福利

柏文在2023年榮獲1111人力銀行幸福企業銀獎，充分展現對員工福祉與工作環境的高度重視。致力於打造和諧、健康的職場文化，提供完善的培訓機制及多元化福利，讓每位員工都能在愉快的氛圍中成長與發揮潛能。如因廠館調整等因素，可能影響員工權利的重大營運變化前，本公司遵守政府規範，執行營運變化的最短預告期：

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

作為健康事業的一環，我們致力於提供完善的勞動權益與健康保障機制，確保每位員工在職涯發展中獲得穩健支持。本公司已依法為所有員工投保勞工保險與全民健康保險，並額外提供團體綜合保險，提高職場安全保障，使同仁在健康與職場穩定性方面獲得最佳照護。

【員工福利】員工的健康與福祉是企業永續經營的關鍵，因此我們建立多項福利措施，營造更健康、友善且有凝聚力的職場環境。我們並承諾持續精進員工照護與健康管理機制，以實際行動打造安全、健康、幸福的職場環境，並促進柏文與夥伴們的共同成長。

- **健身資源**：全體員工可免費獲得白金卡會員資格，不限時使用全台廠館與有氧團體課程，鼓勵同仁養成良好運動習慣，提升身心健康。
- **健康檢查補助**：公司每年提供年度健康檢查補助，幫助員工掌握自身健





康狀況，提升整體職場健康管理。

- **員工關懷補助**：定期聚餐補助、生日禮金、生育津貼、結婚補助、喪葬補助，給予同仁溫暖的關懷與支持。
- **團隊凝聚活動**：舉辦春酒、員工運動會等大型活動，並提供國內外員工旅遊補助、升級villa慰勞績優員工渡假等不定期驚喜，促進員工間的情感交流，提升職場向心力。
- **資深員工獎勵**：為感謝長期服務與貢獻，公司對於達一定年資的員工，致贈具紀念價值的獎勵，如戒指、浪琴錶、黃金，藉此肯定員工的付出與忠誠度。
- **利潤分享**：為獎勵員工對企業的貢獻並激發工作動力，本公司設有多元獎酬制度，包括高額績效獎金、年終獎金及員工分紅等，依據員工個人績效與整體經營成果進行發放。透過具激勵性的獎酬設計，強化員工與公司之間的共享成長與價值共創。
- **教育訓練**：本公司重視員工專業成長與職涯發展，規劃多元且系統化的訓練架構，包含職前新人訓練、核心職能培訓、主管晉升培訓及邀請全球專業領域名人進行演講交流，透過分層分級的學習機會，協助各職級員工精進專業能力。
- **購物優惠**：結合產業特色與員工實際需求，公司提供多項購物與制服福利，包括知名運動品牌或自營商品制服、運動品牌員購特惠、特約廠商折扣及旗下品牌員工專屬優惠等。



2024員工運動會



2024員工春酒 春夏音樂祭



多肉植物盆栽手作課程



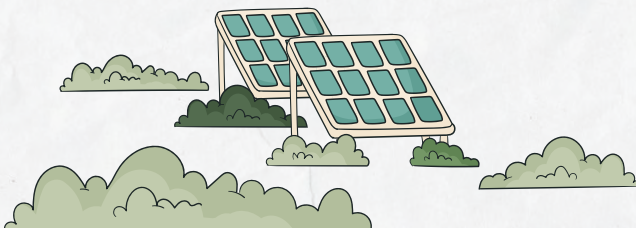
資深員工獎勵



總部瑜珈課程



員工旅遊



【員工薪酬】本公司秉持公平、合理與具市場競爭力的薪酬制度，致力於吸引、激勵與留任優秀人才，並以薪酬作為認可員工貢獻與推動組織持續成長的重要機制。薪資結構設計兼顧職務內容、責任程度與個人績效，確保同工同酬、性別平等，並符合勞動基準法及相關法令規定。2024年本公司男女薪資比例為1.29倍，其差異主要原因與職務內容、年資、考核結果相關。

除基本薪資外，柏文建立與績效連動之獎酬機制，依員工年度績效考核結果，提供獎金、分紅或調薪，以肯定優秀表現並激勵成長。提供年終獎金、各類津貼（如交通、膳食補助）、福利補助、退休金提撥及其他非金錢性報酬（如健康檢查、教育訓練等），以提升員工滿意度與忠誠度。

2024年本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請於公開資訊觀測站搜尋「彙總報表→公司治理→員工福利及薪酬統計→非主管之全時員工薪資→非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)，查詢本公司相關資訊。

【母性職場】本公司致力於打造友善且具包容性的職場環境，重視女性員工與母職角色，積極推動性別平等與家庭友善政策，支持員工兼顧工作與家庭生活。截至2024年12月31日止，實際申請育嬰留停人數共52人，占具申請資格人數之43.7%；育嬰留停後實際復職之留任率方面，男性員工為64%，女性員工則達82%，顯示本公司在母職支持與職涯不中斷政策上，已有初步成效。未來，本公司將持續推動相關措施，並透過以下具體行

動持續優化：

- **完善的產假與育嬰假制度：**依法提供產假、陪產假、育嬰留停等假別，並鼓勵男性員工共同承擔育兒責任；
- **職涯不中斷支持：**同仁在產後返崗時，協助員工逐步適應工作節奏，降低壓力，協助同仁重拾工作節奏；
- **性別平等與職場友善文化：**建立性別平等政策與內部宣導，培養尊重母職、理解家庭需求的組織文化，以及對同仁進行性別意識培訓，強化對母性職場的理解與支持。

| 項 目 | 男性 | 女性 | 總計 |
|------------------------------------|------|-----|-----|
| 2024年符合育嬰留停申請資格人數 | 44 | 75 | 119 |
| 2024年實際申請育嬰留停人數 | 9 | 43 | 52 |
| 2024年育嬰留停後應復職人數(A) | 6 | 26 | 32 |
| 2024年育嬰留停後實際復職人數 (B) | 6 | 18 | 24 |
| 2023年已復職之育嬰留停人數 (C) | 14 | 17 | 31 |
| 2023年已復職，且至2024年底已在職至少1年之育嬰留停人數(D) | 9 | 14 | 23 |
| 復職率% = B/A | 100% | 69% | |
| 留任率% = D/C | 64% | 82% | |

4.2 人才培育與職涯發展

■ 專業培訓

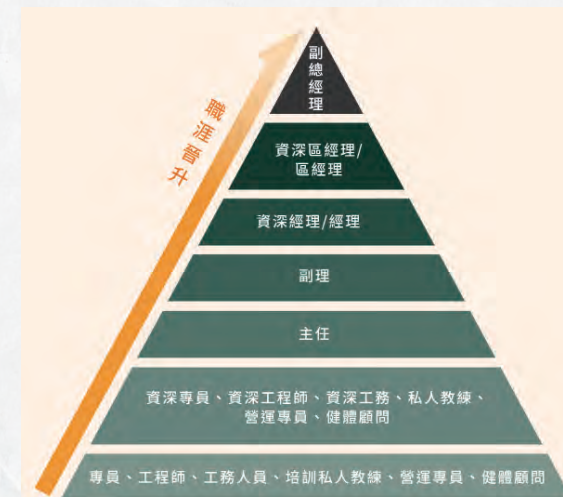
我們致力於人才培育，依據不同階段的職涯需求，規劃多元訓練課程，幫助夥伴深入了解公司文化，精進專業能力，實現自我成長。並為確保在職員工依個人特質與專長持續精進，我們設計了多層次的培訓計畫，讓每位夥伴都能在職涯發展中獲得堅實的支持。透過完善的學習與發展機制，柏文協助每位同仁在管理與技術專業領域取得良好發展。本公司並每年與多所學校進行產學合作，提供學生實習機會，讓年輕人才能從實務中學習，累積職場經驗。我們鼓勵員工保持學習的熱忱，持續強化自身技能，以共同推動企業與個人的長期發展。本公司並已通過TTQS（人才發展品質管理系統）企業機構版評核，未來將持續優化訓練流程，提升企業競爭力，使員工在職場中發揮更高價值。

【員工培訓計畫】

- **職前新人訓練：**公司推動「新進員工適應計畫」與「導師制度」，協助新進夥伴快速熟悉組織文化、了解公司制度並適應工作環境，有效縮短磨合期，提升投入效率與留任率。針對教練職務，另有以下訓練課程：
 - 初階訓練：學習基本動作指導、安全觀念與教學基礎
 - 銷售訓練：強化會員服務能力與溝通銷售技巧
 - 進階訓練：提升教學深度、現場應變與問題處理能力
- **在職進修與核心職能培訓：**為因應產業變化與專業需求，柏文提供多元化的在職進修資源，包含e-Learning線上平台課程及實體專業課程。課程

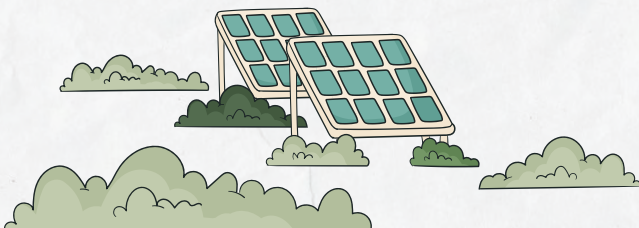
主題涵蓋基礎肌動學、運動解剖學、動作進退階策略、功能性訓練工具應用（如地雷管、BOSU球）、會員經營與客戶服務技巧等，協助教練、健體顧問與營運同仁強化實務能力與市場競爭力，亦會不定期邀請業界專家、國外知名健美選手及各領域講師授課，拓展員工視野並導入全球趨勢知識，提升整體團隊專業水平。

- **主管晉升培訓：**培育具備領導統御與組織管理潛力的夥伴，提升決策能力與團隊協作效率，促進跨部門溝通與協作，打造優質的管理團隊。柏文提供完善的教育訓練與晉升管道，讓每一位員工在不同的階段，都有機會加入主管培訓的行列，完美接軌儲備菁英的基礎訓練，任職滿1年可優先申請部門輪調，為員工創造多元發展機會。
- **外部訓練補助：**依據公司訓練計畫，提供員工進修補助，支持同仁根據職務需求參與外部專業課程，拓展專業視野，持續提升個人競爭力。



| 年 度 | 人 數 | | | 訓練總時數 | | | 平均訓練時數 | | |
|-------|-------|--------|------|--------|--------|------|----------|-----------|----------|
| | <30歲 | 31~50歲 | >50歲 | <30歲 | 31~50歲 | >50歲 | <30歲 | 31~50歲 | >50歲 |
| 2024年 | 1,418 | 860 | 41 | 29,824 | 19,208 | 380 | 21.03244 | 22.334884 | 9.26829 |
| 2023年 | 1,221 | 813 | 43 | 20,630 | 18,840 | 465 | 16.89599 | 23.173432 | 10.81395 |
| 2022年 | 1,036 | 829 | 42 | 14,424 | 15,482 | 335 | 13.92278 | 18.675513 | 7.97619 |
| 2021年 | 868 | 919 | 47 | 9,892 | 15,990 | 219 | 11.39631 | 17.399347 | 4.65957 |
| 2020年 | 838 | 1,127 | 47 | 9,390 | 17,881 | 222 | 11.20525 | 15.866016 | 4.72340 |

| 年 度 | 人 數 | | 訓練總時數 | | 平均訓練時數 | |
|-------|-------|-----|--------|--------|----------|----------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2024年 | 1,372 | 947 | 31,477 | 17,935 | 22.94242 | 18.93875 |
| 2023年 | 1,222 | 855 | 25,579 | 14,356 | 20.93208 | 16.79064 |
| 2022年 | 1,111 | 796 | 18,567 | 11,674 | 16.71197 | 14.66583 |
| 2021年 | 1,025 | 809 | 15,829 | 10,273 | 15.44293 | 12.69839 |
| 2020年 | 1,160 | 852 | 17,530 | 9,963 | 15.11207 | 11.69366 |



■ 教育與人才培育

柏文展現台灣推動運動教育與產業接軌的積極作為，長期深耕健身產業，秉持企業社會責任，致力於建立運動人才的培育體系，與全台18所大專院校合作推動「實習合作計畫」、「產學證照班」及「業師培育養成方案」，實踐「學用合一」，打造運動專才孵化平台。

透過產學合作，學生於實習期間獲得完整的學科與術科訓練，並由專業教練親自指導，讓學習成果具體可衡量。最終階段更設有成果驗收與職涯媒合，確保人才培育與業界需求緊密連結，讓學生畢業即就業。公司徵才與育才與國內優秀學校結合，不僅為台灣運動教育注入實務養成的動能，也鞏固了我國運動與健康服務產業的永續發展根基。未來，持續深化教育與產業間的合作交流，將是培養更多優秀運動專才、推動國家運動實力邁向國際的重要關鍵。

【合作模式與內容】

- **實習合作計畫** - 成為健身產業的第一步
 - 提供學生至健身工廠各廠館實習機會（全台據點可配合）
 - 完整培訓制度，涵蓋櫃檯行政、課程輔導、會員經營、健身知識應用等面向
 - 優秀實習生可獲聘為正職員工，銜接就業管道無縫接軌
- **產學證照輔導班** - 取得國際認證更具競爭力
 - 與學校共同開設健身教練證照培訓班，協助學生取得相關專業證照
 - 證照包含B、C級健身指導員
 - 應用課程：壺鈴基礎訓練、銀髮族體適能、孕產婦體適能、Fitness格

門、拳擊體適能、阻力訓練大全、傷後訓練等多樣課程

- 由健身工廠專業講師親自授課，理論與實務兼具



台體大校園徵才



臺灣體育運動大學企業參訪



樹德科大就業媒合徵才博覽會



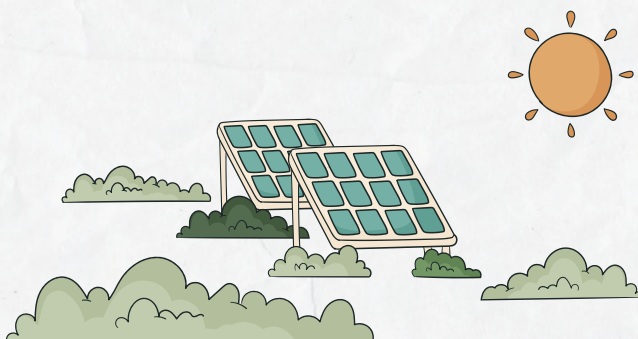
東海高齡學程企業說明會

· 業師培育養成計畫 - 打造具實戰經驗的教學人才

- 遴選具潛力教練與資深業界人員，接受「教學技巧、課程設計」等教育訓練
- 協助大專院校培養實務導向的運動指導教師資源
- 擴大健身工廠與校園講座、研討會交流機會

【成效與亮點】

- 與運動相關科系合作實習計畫，培養健身產業人才，與文化大學、城市科技大學、屏東科技大學、樹德科技大學、大葉大學等多所大專院校，合作證照班與業師培育養成計畫
- 每年協助數百名學生進入健身相關職場
- 多位畢業實習生現為健身工廠全職教練、門市主管、營運人員、健體顧問
- 學生滿意度高，學校端評價正面，建立業界與學界的良性循環



4.3 員工溝通

柏文以公平透明、尊重多元、保障權益為核心，打造一個讓所有人都能安心發展、共同成長的職場。無論是資深教練、新進員工，或是不同年齡、性別、體態與文化背景的夥伴，皆能在公平且包容的職場環境中發揮專長，攜手推動健康與運動的普及。柏文致力於打造多元共融的工作文化，提供彈性工作模式、無障礙設施、性別友善空間，並尊重個人需求，提供多元的培訓與發展機會，確保每位員工都能自在工作，與公司共同成長。

本公司重視員工溝通與職場安全，建立多元溝通管道與平台，包含新人訓練及內部公告中主動揭示總經理信箱，鼓勵員工提出建議與回饋。依法定期召開勞資會議，促進雙向溝通與勞資共識。同時，已制定職場不法侵害預防措施，設置申訴機制，保障員工身心健康與工作尊嚴，並對任何形式的霸凌與暴力行為採取零容忍態度，致力營造安全、尊重與信任的工作環境。

- **暢通溝通機制，傾聽員工心聲：**柏文建立多元的溝通管道與平台，確保員工能夠自由表達意見。在新人教育訓練及內部公告中，主動揭示總經理信箱，鼓勵同仁提供建議，共同推動職場優化。
- **勞資會議：**我們嚴格遵守法規，每三個月舉行勞資會議，積極宣導各項勞資政策，確保雙向溝通順暢，並持續強化員工對公司的信任。
- **職場安全與申訴管道：**柏文已進行職場不法侵害之預防宣示及設立申訴管道，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，絕不容忍任何公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，也不容忍員工同仁間或顧客、廠商及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

■ 激勵與考核

柏文視員工為企業永續經營的重要夥伴，致力於建立具市場競爭力且公平透明的薪酬制度。公司定期依據市場薪資趨勢與營運績效檢視並調整薪資結構，確保整體薪酬具吸引力與留才力。除固定薪資外，亦依個人績效與組織成果提供多元獎酬，包括績效獎金、年終獎金、員工分紅與限制員工權利新股認購等，以肯定員工貢獻，並實踐企業成果共享精神。透過制度化的獎酬機制，持續激勵員工追求卓越，共創企業與夥伴雙贏的成長成果。

- **績效管理制度與企業文化融合：**本公司推行三階段績效評核制度，每年辦理三次評核，並在新進員工入職三個月時進行初期考核，以確認其適任性與融入程度。績效評核除結合主管評量、面談與專業考核外，亦採用夥伴間的平行互評方式，以「誠信（佔比20%）」為最高原則，搭配「計畫與應變力」、「專業與成果」、「積極與主動」、「熱忱與正面態度」等四大構面（各佔比20%），全面評估員工工作表現。此一制度將企業文化核心一誠信與3P（Professionalism、Positive Attitude、Passion）具體融入績效考核中，確保員工表現與公司價值目標一致。
- **強化企業文化與團隊凝聚力措施：**為深化員工對企業文化的認同並促進橫向連結，公司每季固定舉辦棟聚與廠聚活動，強化部門間溝通與團隊向心力。主管層面亦透過年度「主管靜修大會」進行深度反思與學習，參與人數由2023年66人提升至2024年80人，年增幅21.21%，顯示主管層持續擴增並重視自我成長。

- **企業核心觀念宣導與內部認同推動**：每季透過內部講座與線上學習推動核心價值宣導，2023年參與人數為7,182人，2024年提升至8,162人，年增幅13.65%，有效強化員工對企業目標與文化的認同。
- **促進身心健康與團隊連結**：為促進員工身心平衡與部門凝聚力，每年定期舉辦運動會，2024年參與人數達1,969人，較2023年的1,896人數增加3.86%，提供員工健康活動與人際交流平台。
- **獎酬激勵制度強化人才留任**：為提升員工工作動力與忠誠度，公司實施營運專員每半年一次的績效考核調薪制度，依表現調整薪資。同時，提供營運專員英文津貼以鼓勵語言進修，強化國際競爭力。2023年調薪人數為437人，2024年增至536人，調薪幅度從2.43%提升至3.55%，展現公司對優秀人才的肯定與留任決心。
- **獎勵機制與激勵成效**：公司設置不定期獎勵制度，以即時表揚卓越表現。2024年共發出獎勵4,518筆，較2023年的3,329筆成長35.6%。透過正向激勵，進一步激發員工士氣與團隊執行力，促進整體生產力提升。

接受考核之員工比例

| 年度 | 性別比 | | 職 級 | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|------|------|-------|--------|
| | 男性 | 女性 | 一般員工 | 主任 | 副理 | 經理 | 副總級以上 | 總佔比 |
| 2024 | 66.62% | 75.97% | 63.92% | 92.38% | 100% | 100% | 100% | 70.39% |

4.4 員工健康與職業安全



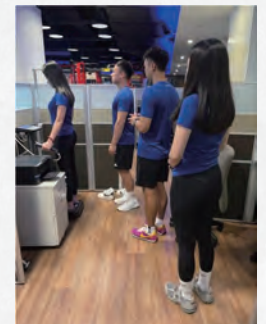
為了打造員工健康的生活型態並促進身心健康，柏文自2021年起，陸續為旗下全國廠館及新創品牌申請「健康職場認證」，截至2024年底已通過76間。公司依循「健康職場認證」的自主管理檢核表，透過啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善八大步驟，不斷優化流程，以提供員工完善的健康資源，並全面改善生理與社會心理工作環境。此外，公司亦將健康關懷擴及員工眷屬及社區，積極實踐企業社會責任，攜手共創健康職場，營造具支持性的工作環境。

■ 員工健康計畫

柏文高度關注員工健康，致力於推動員工運動文化，提供多樣的運動補助與獎勵，並積極投資運動設施與活動，並以高層帶頭實踐運動文化，打造健康工作環境。柏文設有體適能教育訓練部，負責推動運動相關課程、社團活動的規劃與執行。

內部運動資訊傳播管道：

- 公司網站 · 電子公佈欄
- 內部出版刊物
- 通訊軟體（LINE、Teams）
- 內部系統（教育訓練報名及活動公告）
- 體適能檢測：INBODY測量設備設於各廠館，員工可免費定期測量





柏文總部2F重量訓練區



柏文總部3F有氧教室



柏文總部3F心肺訓練區



柏文總部2F哺乳室



教育部體育署「體育推手獎」



2023年台北龍舟大型龍舟公開混合組錦標賽冠軍

柏文公司依據《職業安全衛生管理辦法》設立職業安全衛生管理單位委員會，由總經理督導並責成各單位確實執行相關安全衛生業務。委員會依循職業安全衛生法令規範，定期檢討管理制度，並由各委員針對執行情況提出報告。會議中將檢討近期發生之事件與改善措施，透過案例探討，提供各廠館參考，以預防意外事故發生。

本公司之職業安全衛生管理規章適用於所有工作場所，包括各廠館、辦公室環境及總部大樓，並適用於全體同仁、承攬人員及兼職人員。所有人員在日常工作活動、特殊作業（如設備器材維護保養）、消防及意外事故演練、工作場所定期檢查與維護活動等情境中，皆應遵守相關規範，確保工作環境安全。

■ 職業安全管理

為提升員工安全衛生意識，本公司定期舉辦職業安全衛生委員會會議，並於會議中進行以下管理與宣導措施：

· 法令更新與教育訓練：

- 不定期宣導政府最新修訂之職業安全衛生法令，確保員工與承攬廠商瞭解並遵守最新規範。

- 針對高風險作業人員，提供專業安全訓練與操作指導。

· 作業環境管理與巡查：

- 要求所有人員於現場作業時，確實遵守安全衛生規定，並配戴適當的安全防護器具。
- 由安衛人員不定期巡視，執行重點檢查、危害辨識及作業環境測定，以降低職業災害風險。

· 事故預防與改善機制：

- 針對近期發生之安全事件，進行檢討與改善，確保同類事故不再發生。
- 每週進行運動器材動態測試跟檢查，每4個月保養週期會進行深度保養，並拆卸機殼徹底檢查。
- 建立完善的回報機制，鼓勵員工發現安全隱患時立即通報，並由管理單位迅速處理。

■ 職業危害辨識

本公司持續強化安全管理，致力於打造安全、健康的工作環境，確保所有人員的職業安全與福祉，及透過建立供應鏈管理與風險評估機制，強化與業務夥伴間的職業安全衛生合作，包含簽訂安全契約、推動教育訓練、設立事故應變計畫與持續改進機制，並落實風險共享與協作解決方案，確保整體供應鏈運作安全、穩定且具韌性。

本公司職業危害辨識機制涵蓋例行性與非例行性風險評估，確保潛在職業危害能夠被即時發現與預防。

- **例行性檢查與評估：**定期執行風險評估，透過數據分析進行精確管理；公司每年提供員工健康檢查，員工健康檢查覆蓋率(完成率)為70.91%。
- **非例行性評估：**針對新設備引進、重大變更進行風險評估，並對事故發生後進行調查與改善措施研擬。
- **新進員工安全培訓：**涵蓋急救應變與設備操作安全，確保新進同仁熟悉基本安全守則。2024年參與急救訓練的員工比例達88.34%。
- **職業安全衛生訓練：**一般性職業安全衛生訓練，包括工作場所安全規範、

事故預防與應急反應、急救與急救設備使用、個人防護裝備使用等；協助同仁進行專業課程受訓，並提供專業證照經費補助。

- **定期安全教育：**透過工作安全培訓，提升員工對突發狀況之應變能力。
- **消防安全訓練：**每年2次消防演練，上、下半年各一次，指導員工熟悉滅火器位置與使用方式，並確保了解緊急疏散與逃生流程。



臨場健康服務



消防實際演練



緊急應變演練

■ 風險評估

為強化整體風險控管效能，本公司建立明確的風險管理組織架構與職責分工機制，由高階管理團隊主導，並由相關部門依據職能分工，負責風險辨識、評估、監控及應變。風險管理責任橫跨營運、財務、法遵、資訊、人資等核心單位，透過跨部門協作，形成全面性風險管理體系。各單位依其職掌，定期檢視潛在風險與內部控制作業，落實預防與調整措施，確保公司營運安全、法規遵循與永續發展目標的實現。

- **作業環境風險控制：**由業務執行單位，包括營運部、工務部等第一線部門負責日常作業中，藉由巡檢、定期檢查管理加強風險辨識、即時應對與初步控管，並落實內部控制程序，包括提供個人防護具、必要之危害防範措施及安全衛生工作守則教育訓練等。

- **風險管理與監督單位**：如財務部、人資部等，負責制度設計與政策執行，監督並確保業務單位符合公司規範與法規要求，掌握風險指標並定期檢討作業流程。
- **獨立稽核機制**：由內控稽核單位獨立運作，定期檢視整體控制系統的有效性與風險管理運作狀況，提供管理階層改善建議，並確保企業治理符合標準。

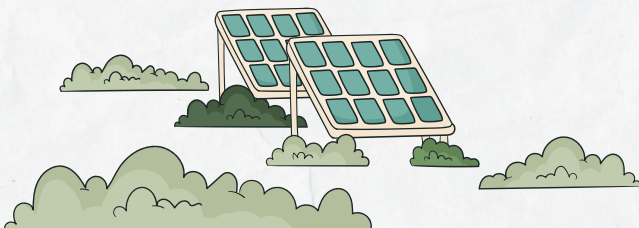
■ 職業安全統計

2024年本公司全體員工（含有氧老師及教練）及清潔員工的總出勤工作數為4,942,920.6小時，其中清潔員工工作時數為1,075,200小時。全年共通報22起工傷事件，包含全體員工13起及清潔員工9起。工傷事件主要集中於執行業務過程中的意外跌倒、重物搬運失誤等，造成骨折與撕裂傷。特別是清潔員工之工傷率相對較高，顯示其作業風險需進一步強化管理。本公司將持續落實職業安全衛生管理制度，強化內部稽核與教育訓練機制，以降低工傷風險並保障員工之健康與安全。預防與改善措施包括：

- 優化內部工作動線與環境設計，排除潛在危害因素（如濕滑地面、照明不足等）。
- 強化教育訓練與安全宣導，定期辦理實務操作演練與事故案例分享。
- 檢視並修訂清潔作業流程，明確高風險區域之防護指引。
- 訂立改善追蹤機制，強化各廠館管理單位對安全異常之即時回報與處理能力。

| 年度 | 項目別 | 全體員工 (含有氧老師及教練) | 清潔員工 |
|------|-------------|--------------------|-----------|
| 2024 | 實際出勤總工作時 | 3,867,720.6 | 1,075,200 |
| | 工傷事件數 | 13 | 9 |
| | 工傷率 | 3.36 | 8.37 |
| | 失能傷害頻率(FR) | 0 | 7.44 |
| | 失能傷害嚴重率(SR) | 0 | 73.94 |
| | 職業傷害的主要類型說明 | 骨折、撕裂傷 | - |

註：工傷率計算方式：(工作傷害總次數×1,000,000)/實際出勤總工作時數，此計算不包含員工個人通勤交通事故
失能傷害頻率(FR)：(失能傷害總人次數×1,000,000)/總工時
失能傷害嚴重率(SR)：(失能傷害總損失日數×1,000,000)/總工時



CH. 5 健康共好

5.1 運動賽事推廣 75

5.2 社會回饋與體育贊助 79



第5章 健康共好

柏文健康事業從健身房經營延伸到多元運動產業，從基層足球到國際健美賽事，從銀髮健康促進到職業足球隊經營，甚至結合醫療資源打造完整的運動健康生態圈，全面展現企業的運動永續理念與行動力。未來柏文將持續以推廣全民運動、支持基層發展、打造職業舞台為核心，讓台灣運動產業更具國際競爭力，同時為全民健康福祉創造更多價值。

| 5.1 運動賽事推廣

■ 深耕台灣足球運動的全方位發展

【永續願景：打造全民參與的足球運動平台】

柏文長期致力於推動台灣足球運動發展，不僅在健身產業深耕，更積極拓展至基層運動領域。自2022年起，逐步建構涵蓋基層啟蒙、青訓發展、職業舞台、跨世代共融的完整藍圖。

【在地深耕：高雄作為核心發展基地】

柏文以高雄為核心發展基地，依據不同族群與階段需求建立推動策略，從早期兒童足球訓練場地的經營起步，至今已擁有符合國際水準的楠梓足球場與職業球隊，柏文持續擴大在台灣足球生態中的角色與影響力。未來，柏文將持續透過跨國合作與資源整合，深化台灣足球的多元參與與國際接軌能力，致力成為推動台灣運動永續發展的重要推手，期望透過專業場地與隊伍的用心經營，讓台灣足球向下扎根、向上開花，邁向永續。

【建構台灣足球發展中心】

建構台灣足球發展中心：柏文自創立第六個事業品牌——「Skilub兒童體適能俱樂部」起，即積極推廣兒童足球，並成立兒童足球隊，自2022年10月取得高雄市楠梓足球場的委託經營管理權後，更將該場地定位為「台灣足球發展中心」，積極導入世界一流的西班牙甲級足球訓練系統，以提升國內運動員與教練的專業技能。在多方努力下，柏文於2022年與西班牙甲級足球聯賽（LaLiga）簽署合作協議，成為首次與西甲官方合作的台灣企業，象徵國際青訓資源正式在地化，進一步強化從基層至職業的培訓體系，為台灣足球與世界接軌奠定基石。目前已成功帶領逾1,000名學童參與專業足球體驗課程，從興趣啟發到技能培育，系統性推動基層足球教育普及，以形塑為全民運動。

【青年培訓與競賽平台整合】

• 健身工廠盃：

健身工廠盃從開始舉辦至今，每年逐步擴大比賽的歲組，2024年更是首創進入到國中青少年組別，賽事規模亦從原本的單一球場，擴展到三地同時開賽。2024年為我們舉辦「健身工廠盃少年足球菁英邀請賽」的第四屆，共吸引全台66支隊伍、990名選手參與，奠定地方基層賽事制度，透過辦理賽事以推廣基層足球，期望讓更多小朋友有機會接觸及愛上足球運動。

• 勝利聯賽：

勝利聯賽起源於2014年台北，初為北部球員專屬的地區性足球聯賽。自2023年起，柏文與台北MFA足球俱樂部及中北部各區代表隊合作，攜手推動勝利聯賽擴展至全國四大區域，規模持續成長。

勝利聯賽在南區最初由4個歲組各一組別，發展至目前涵蓋5個歲組、共8個組別，參賽球員年齡自6歲至14歲，涵蓋各年齡層熱愛足球的青少年。以南區為例，報名隊伍已達57隊，參賽球員總數超過1,000位，每個賽事周末吸引超過500位家長到場觀賽支持，形成熱絡的基層足球運動氛圍。透過勝利聯賽的推廣，柏文不僅拓展台灣基層足球的發展基礎，也藉此促進青少年運動普及與家庭參與，強化社區凝聚力，為台灣足球運動扎根育成。

• Formosa 7s 國際足球錦標賽：

創始於2024年暑假，Formosa 7s 不僅成功打造台灣最具規模的國際青少年足球賽，更於首屆比賽期間，首次邀請到西班牙甲級聯賽（LaLiga）青訓隊伍來台，與台灣本地球員同場競技，為台灣青少年球員創造難得的世界級交流機會，深入體驗國際水準的足球技術與比賽風格。2024年賽事吸引超過140支球隊報名，參賽球員人數突破2,500人，並吸引近10,000名觀眾到場觀賽。隨著規模持續擴大，Formosa 7s 致力於成為台灣乃至亞洲地區最具影響力的青少年國際足球賽事，推動在地足球運動與國際交流同步發展，為台灣體育永續發展貢獻力量。

【職業運動發展與人才培育：打造女子足球職業化典範】

為促進台灣運動產業職業化發展、提升在地足球競技水平，柏文於2023年正式接手高雄陽信女子足球隊，並於2024年創立「Kaohsiung Attackers FC 高雄先鋒足球俱樂部」，成為台灣首支以高雄為主場的女子職業足球俱樂部。俱樂部亦於同年參與2024年台灣木蘭女子足球聯賽，積極投入國內

女子職業賽事的經營與推廣，帶動性別平權與南部運動多元發展。柏文秉持「從根基紮根，從人才培育起步」的理念，於俱樂部營運架構中同步導入西班牙西甲青訓體系，建構從基層兒童訓練、青少年菁英發展、到銜接職業賽事的完整足球人才培育階梯。此舉不僅提升選手技術水平，更建立可持續循環的人才生態系。此外，2024年間中華男子足球代表隊因缺乏合適訓練場地而陷入困境時，柏文即主動提供旗下楠梓足球場作為無償訓練基地，展現企業對國家隊之支持與運動公益承諾，實踐企業社會責任與運動平權理念。

【跨世代共融與社會關懷】

因應台灣即將邁入超高齡社會，柏文結合醫療機構與社區資源，舉辦「不老足球」活動，讓平均年齡70歲的長者走入足球場，與年輕球員一起踢足球、交流。活動設計簡單趣味闖關，兼顧運動與社交功能，並藉由足球運動提升肌力與平衡感，預防失智與跌倒風險，成功帶動高齡族群的健康促進風潮。

運動是最好的健康投資，柏文鼓勵更多銀髮族走出家門、享受運動的樂趣與好處。同時，柏文亦關注偏鄉地區足球發展，積極推動「偏鄉足球關懷計畫」，攜手在地學校與教練資源，定期舉辦教學巡迴與基層足球關懷之活動。透過提供穩定的訓練環境與激發孩子對運動的興趣，協助偏鄉孩童培養自信與團隊合作精神，實現運動平權、縮短城鄉差距理念。柏文持續透過行動實踐社會責任，以足球為媒介，串聯世代、促進健康、深耕偏鄉，打造一個更具包容力與永續價值的運動環境。

【未來展望：永續足球 × 永續健康】

柏文與高苑工商、博田國際醫院三方簽署合作備忘錄（MOU），建立高雄地區從高中體育班、職業球隊到運動醫療的完整發展脈絡。這項合作讓高雄學生與基層球員，能在學期間就接受專業訓練，並與職業隊接軌，縮短成才路徑。同時，博田國際醫院的專業醫療資源，將為選手提供即時健康管理、運動傷害防護與復健治療，形成教育、培訓、醫療三位一體的運動發展模式，為台灣運動產業樹立典範。



高雄市立楠梓足球場



成立 Attacker FC



全齡運動不老足球



運動學術與醫療合作

■ 健美賽事與職業舞台永續推動：主辦「IFBB PRO TAIWAN PRO SHOW」，打造國際級健美賽事平台，推動運動與產業永續發展



參賽選手與觀眾互動



2024年度奧賽選手合照

本公司持續致力於推動台灣健美產業發展，自2015年起連續多年主辦「IFBB PRO TAIWAN PRO SHOW」，此賽事為台灣唯一具備職業卡資格認證之國際健美賽，為亞洲地區重要的專業健美競技舞台，吸引來自台灣及世界各地優秀健美選手參與。該賽事作為通往全球健美最高殿堂「奧賽」（Mr.Olympia）的關鍵門票，選手一旦取得職業卡，便可進一步參加PRO SHOW，爭取奧賽參賽資格。

為了提升賽事水準，本公司全程提供國際級比賽環境與資源，並邀請國際專業裁判團擔任評審，讓台灣選手無須出國，即能參與專業水準的競技舞台，同時減少出國成本與碳足跡，賽後規劃專題講座、選手見面會、健身知識推廣活動，鼓勵大眾深入認識健身文化。自舉辦以來，每年吸引平均約1,800位選手報名參賽，賽事期間平均有5,000人次現場觀賽，創造龐大觀光與住宿、交通、飲食需求，為在地商圈帶來實質經濟效益；媒體曝光每年超過60次報導，有效擴散健身正面價值；合作廠商穩定達15家以上，涵蓋健身器材、營養補給、運

動服飾等領域；賽事設計涵蓋男女各類型健體組別，強調多元包容與性別平等參賽機會。透過賽事推動，不僅推廣健美運動，也提升社會對身體健康、運動習慣之重視，促進國內健身相關產業鏈整合與發展。

IFBB PRO聯盟計劃於2025年擴展比賽組別與參與族群，並與韓國合辦亞洲職業健美賽事，建立區域性健美聯盟，促進運動外交與文化交流。未來將規劃導入環保賽事機制，包含數位報名、減碳交通、綠色商品展售等，致力朝低碳永續賽事邁進，建立一個更具專業、國際化、永續化的健身賽事平台，打造亞洲最具指標性的健身運動盛事。

■ 推動在地運動文化：支持高雄「大港開划龍舟錦標賽」

柏文長期致力於支持在地特色運動，與高雄市政府攜手舉辦「大港開划龍舟錦標賽」，結合SUP立式划槳、輕艇等多項水上運動，積極推廣全民親近水域運動的風氣。活動將高雄港灣打造成兼具競技性與觀光功能的水上運動基地，提升城市運動形象與觀光吸引力。本公司持續提供活動資源，動員志工協助，並設置運動體驗區，讓傳統龍舟競賽轉型為適合親子參與、全民共享的城市運動節慶，成功塑造高雄具代表性的運動文化名片。

每年本公司約有50名同仁組成健身工廠龍舟隊參賽，活動共吸引約700位選手參與，現場觀賽人次達5,000人次，每年約10次媒體曝光報導，合作廠商數量穩定維持約5家。透過持續投入與推廣，本公司展現企業推動在地運動文化及促進社區發展的承諾。

■ 支持多元運動項目

柏文積極支持多元運動項目，特別關注如壁球、高爾夫球等相對冷門但具潛力的運動類別。透過贊助協助選手穩定發展運動生涯；同時也支持比賽舉辦，並提供健身房資源作為訓練場地。期望藉此鼓勵更多不同族群參與運動，推動多元運動文化的形成，進一步提升整體運動風氣與社會健康意識。



5.2 社會回饋與體育贊助

本公司自成立以來，對於社會公益、關懷弱勢族群、贊助運動選手及體育活動與其他公益活動等均不遺餘力，經營者感念其父親自幼教導「取之於社會，用之於社會」之觀念，並有感於社會資源分配不均，需要幫助者眾，對於社會之回饋與關懷，從不落人後。本公司深耕台灣放眼國際，致力於將「健康事業經營理念」推廣至全台各處，期許能以核心業務為推動企業永續發展計畫之根基，除了給予弱勢團體金錢上的援助之外，更希望能將「健康」傳送至全台各地方、各領域及各年齡層，以落實「強國必先強身」之企業精神。

在體育領域，柏文持續贊助國家代表隊（成人男足、女足及青年男女足）球衣商標，並多次獲頒感謝狀與肯定。透過舉辦與贊助各類賽事，柏文不僅提升品牌形象，更直接回饋基層與國家隊，為台灣運動發展注入穩定能量。贊助對象涵蓋職業與業餘層級、各年齡層選手，展現企業實踐社會責任與推動運動永續發展的長期承諾。2024年度有關於贊助體育或公益活動之具體成果如下：



■ 社會公益

- 全額捐款「二手愛心義賣之所得」至「台灣關愛之家」
- 贊助心路基金會「2024年好天天齊步走」活動
- 協助『財團法人高雄市私立小天使家園』-「遇見天使 結滿豐碩的果實」募款活動
- 協助『社團法人台灣海洋環境教育推廣協會』於2024年間募款活動
- 春暖花開全台捐血救人活動

■ 體育贊助

- 捐贈「新北市政府警察局三重分局」4款健身器材
- 捐贈「新北市政府警察局淡水分局」健身器材
- 捐贈「高雄市消防局第六大隊」健身器材一批
- 捐助「高雄市政府消防局」健身車一批
- 贊助企甲台中FUTURO足球俱樂部50位球員與教練白金卡會籍(價值113萬元)
- 贊助企甲台北石虎足球俱樂部40位球員與教練白金卡會籍(價值90萬元)
- 贊助桃園領航猿職業籃球隊員40位白金卡會籍(價值90萬元)
- 贊助高雄鋼鐵人職業籃球隊員50位白金卡會籍(價值113萬元)
- 贊助台北戰神職業籃球隊員35位白金卡會籍(價值79萬元)
- 贊助台鋼獵鷹職業籃球隊員38位白金卡會籍(價值86萬元)
- 贊助樂天桃猿職業棒球隊員55位白金卡會籍(價值124萬元)
- 贊助台鋼雄鷹職業棒球隊員65位白金卡會籍(價值147萬元)
- 贊助台鋼天鷹職業排球隊員20位白金卡會籍(價值45萬元)

註：白金卡可不限時段進入全台灣健身工廠運動。

柏文秉持「讓運動成為一種生活方式」的核心理念，長期致力於推廣全民健康，同時積極履行企業社會責任，不僅致力於提供專業健身服務，也積極投身於高雄在地運動文化的推動。

透過體育贊助、公益合作、在地參與等多元行動，實踐健康產業對社會的正面影響力。支持傳統與現代運動、發展基層體育、經營職業運動隊伍等多元策略，成功將企業形象與地方連結緊密結合，體現健康、活力與社會責任的品牌精神。



參加二手愛心義賣活動



附錄

| | |
|-----------------|----|
| GRI準則索引表 | 82 |
| 永續揭露指標 | 87 |
| 永續會計準則(SASB)對照表 | 88 |
| 上市公司氣候相關資訊 | 89 |



附 錄

| 附錄1 GRI準則索引表

使用聲明：柏文健康事業股份有限公司已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的內容

使用的GRI 1：GRI 1:基礎2021

適用的GRI行業準則：無適用

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|-------------------|------------|----|----------|
| GRI 2：一般揭露2021 | | | |
| 1・組織及報導實務 | | | |
| 2-1 組織詳細資訊 | 1.1 公司簡介 | 26 | |
| 2-2 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 8 | |
| 2-3 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 8 | |
| 2-4 資訊重編 | 關於本報告書 | 8 | 無此情事 |
| 2-5 外部保證/確信 | 關於本報告書 | 8 | 無外部保證/確信 |
| 2. 活動與工作者 | | | |
| 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.1 公司簡介 | 28 | |
| 2-7 員工 | 4.1 多元共融職場 | 61 | |
| 2-8 非員工的工作者 | 4.1 多元共融職場 | 61 | |

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|-----------------------|--|------------------|------|
| 3. 治理 | | | |
| 2-9 治理結構及組成 | 2.1 公司治理 | 36 ~ 37 | |
| 2-10 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1 公司治理 | 36 ~ 37 | |
| 2-11 最高治理單位的主席 | 2.1 公司治理 | 36 ~ 37 | |
| 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 永續行動、 重大主題之鑑別與回應、2.1 公司治理 | 5 ~ 6、13 ~ 24、36 | |
| 2-13 衝擊管理的負責人 | 永續行動、 重大主題之鑑別與回應、2.1 公司治理 | 5 ~ 6、13 ~ 24、36 | 無此情事 |
| 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 | 永續行動、關於本報告書 | 5 ~ 6、8 | |
| 2-15 利益衝突 | 2.1 公司治理 | 36、38 | |
| 2-16 溝通關鍵重大事件 | 重大主題之鑑別與回應 | 13 ~ 24 | |
| 2-17 最高治理單位的群體智識 | 2.1 公司治理 | 36 ~ 38 | |
| 2-18 最高治理單位的績效評估 | 2.1 公司治理 | 38 | |
| 2-19 薪酬政策 | 2.1 公司治理 | 39 | |
| 2-20 薪酬決定流程 | 2.1 公司治理 | 39 | |
| 2-21 年度總薪酬比率 | 本公司2024年度總薪酬最高個人與組織其他員工薪酬中位數之比率為5.89； 兩者年度薪酬增加百分比之比率為1.64 | | |
| 4. 策略、政策與實務 | | | |
| 2-22 永續發展策略的聲明 | 經營者的話、永續行動 | 2 ~ 6 | |
| 2-23 政策承諾 | 經營者的話、永續行動 | 2 ~ 6 | |

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|----------------------------|---------------------|---------|-----------------------|
| 2-24 納入政策承諾 | 與利害關係人對話、重大主題之鑑別與回應 | 9 ~ 24 | |
| 2-25 補救負面衝擊的程序 | 與利害關係人對話、重大主題之鑑別與回應 | 9 ~ 24 | |
| 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 與利害關係人對話、重大主題之鑑別與回應 | 9 ~ 24 | |
| 2-27 法規遵循 | 無 | 無 | 無發生重大違規事件(超過新台幣300萬元) |
| 2-28 公協會的會員資格 | 無 | 無 | 無參與公協會 |
| 5. 利害關係人議合 | | | |
| 2-29 利害關係人議合方針 | 與利害關係人對話 | 9 ~ 12 | |
| 2-30 團體協約 | 無 | 無 | 無團體協約 |
| GRI 3 重大主題2021 | | | |
| 3-1 決定重大主題的流程 | 重大主題之鑑別與回應 | 13 ~ 24 | |
| 3-2 重大主題列表 | 重大主題之鑑別與回應 | 13 ~ 24 | |
| 3-3 重大主題管理 | 重大主題之鑑別與回應 | 16 ~ 24 | |
| 重大主題：營運發展與風險管理 | | | |
| GRI 201 經濟績效 | | | |
| 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.2 經營績效 | 30 | |
| 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 氣候相關風險與機會評估與管理 | 52 | |
| 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 | 4.1 多元共融職場 | 60 ~ 62 | 依法辦理 |

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|------------------------------|-------------------|------------|---------|
| 201-4 取自政府之財務援助 | 1.2 經營績效 | 30 | |
| GRI 205 反貪腐 | | | |
| 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.3 服務管理 | 41 ~ 44 | |
| 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.1 公司治理、2.3 服務管理 | 38、41 ~ 44 | |
| 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.1 公司治理、2.3 服務管理 | 無 | 無發生相關事件 |
| 重大主題：勞資關係和諧 | | | |
| GRI 401 勞雇關係 | | | |
| 401-1 新進員工和離職員工 | 4.1 多元共融職場 | 62 | |
| 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 4.1 多元共融職場 | 62 ~ 63 | |
| 401-3 育嬰假 | 4.1 多元共融職場 | 64 | |
| 重大主題：職業安全與健康 | | | |
| GRI 403 職業安全衛生 | | | |
| 403-1 職業安全衛生管理系統 | 4.4 員工健康與職業安全 | 70 ~ 71 | |
| 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 4.4 員工健康與職業安全 | 72 ~ 73 | |
| 403-3 職業健康服務 | 4.4 員工健康與職業安全 | 70 ~ 72 | |
| 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 4.3 員工溝通 | 69 | |
| 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 4.4 員工健康與職業安全 | 70 ~ 73 | |

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---------------------------------|---------------|---------|---------|
| 403-6 工作者健康促進 | 4.4 員工健康與職業安全 | 70 ~ 72 | |
| 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 4.4 員工健康與職業安全 | 70 ~ 72 | |
| 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 4.4 員工健康與職業安全 | 71 | |
| 403-9 職業傷害 | 4.4 員工健康與職業安全 | 73 | |
| 403-10 職業病 | 4.4 員工健康與職業安全 | 73 | |
| 重大主題：客戶的健康與安全 | | | |
| GRI 416 顧客健康與安全 | | | |
| 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 2.3 服務管理 | 41 ~ 44 | |
| 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 無 | 無 | 無發生相關事件 |
| 重大主題：產品標示及行銷溝通 | | | |
| GRI 417 行銷與標示 | | | |
| 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 | 2.3 服務管理 | 41 ~ 44 | |
| 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 無 | 無 | 無發生相關事件 |
| 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 無 | 無 | 無發生相關事件 |
| 重大主題：資訊安全 | | | |
| GRI 418 客戶隱私 | | | |
| 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.4 資訊安全管理 | 無 | 無發生相關事件 |

| 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---------------------------|---------------|---------|----|
| 自訂主題 | | | |
| 重大主題：服務品質管理 | | | |
| 全體廠館品牌服務滿意度 | 2.3 服務管理 | 41 ~ 44 | |
| 線上會員服務會員滿意度 | 2.3 服務管理 | 41 ~ 44 | |
| 其他揭露項目 | | | |
| GRI 302 能源 | | | |
| 302-1 組織內部的能源消耗量 | 3.2 環保行動 | 57 | |
| 302-3 能源密集度 | 3.2 環保行動 | 57 | |
| GRI 404 訓練與教育 | | | |
| 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 4.2 人才培育與職涯發展 | 65 ~ 66 | |
| 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 | 4.2 人才培育與職涯發展 | 65 ~ 66 | |
| 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 4.3 員工溝通 | 69 ~ 70 | |

| 附錄2 永續揭露指標—無適用

附錄3 永續會計準則(SASB)對照表-休閒設施產業(Leisure Facilities)

表1 主題性指標 (Topic Metrics)

| 主題 | 指標代碼 | 揭露指標 | 單位 | 內容 |
|---------|--------------|---|---------|------------------------------|
| 能源管理 | SV-LF-130a.1 | (1)總能源消耗 | 兆焦耳(GJ) | 224,005.08 GJ |
| | | (2)電網電量占比 | 百分比(%) | 91% |
| | | (3)再生能源占比 | 百分比(%) | 0% |
| 顧客安全 | SV-LF-250a.1 | (1)顧客死亡率 | 比率 | 0% |
| | | (2)顧客受傷率 | 比率 | 0% |
| | SV-LF-250a.2 | (1)完成安全檢查設施的比例 | 百分比(%) | 100% |
| | | (2)安全檢查不合格設施的比例 | 百分比(%) | 0% |
| 勞動健康與安全 | SV-LF-320a.1 | (1)記錄可追溯的事故發生率 (TRIR) | 比率 | 全體員工，含有氧老師、教練：3.36 清潔員工：8.37 |
| | | (2)未遂事故頻率 (NMFR)，分別針對：(a) 直接員工 (b) 外包員工 | 比率 | (a) 0% (b) 0% |

表2 活動性指標 (Activity Metrics)

| 活動性指標 | 指標代碼 | 單位 | 內容 |
|-------|-------------|----|-------------|
| 出席人數 | SV-LF-000.A | 數量 | 24,081,464次 |
| 顧客日數 | SV-LF-000.B | 數量 | 7.15天/年 |

附錄 4 上市公司氣候相關資訊(附表二之二之三)

1 氣候相關資訊執行情形

| 項目 | 章節 | 頁碼 |
|--|------------------|---------|
| 1・敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 | 3.1 氣候行動 | 50 |
| 2・敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。 | 3.1 氣候行動 | 52 |
| 3・敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 3.1 氣候行動 | 51 ~ 52 |
| 4・敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 | 3.1 氣候行動 | 50 ~ 53 |
| 5・若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 | 3.1 氣候行動 | 51 ~ 52 |
| 6・若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 | 3.1 氣候行動 | 53 |
| 7・若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 本公司尚未使用內部碳定價評估工具 | - |
| 8・若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊； 若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 | 3.1 氣候行動 | 53 |
| 9・溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。 | 詳下列1-1之說明 | - |

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

| | | |
|---|--|----|
| 1-1-1 溫室氣體盤查資訊 | | |
| 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO ₂ e)、密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 | 3.2 環保行動 | 58 |
| 1-1-2 溫室氣體確信資訊 | | |
| 敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。 | 本公司已於2025年完成2024年合併公司之溫室氣體盤查，將於2028年完成確信 | - |

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。 | 本公司將以2024年為基準年擬定具體策略與減碳目標 | - |
|--|---------------------------|---|