POWERWIND

柏文健康事業
POWER WIND HEALTH INDUSTRY

2025 永續報告書

企業願景 /
強國必先強身，有志者事竟成

企業使命 /
The One and Only.

企業文化 /
3P 專業、正面態度、熱忱
3I 誠信、主動、應變



目錄 CONTENTS

關於本報告書 03
經營者的話 04
ESG永續亮點績效 05
永續行動 06

CH. 1 關於柏文

1.1 公司簡介 25
1.2 經營績效 27
1.3 品牌定位 28
1.4 柏文的榮耀 32

CH. 2 永續治理

2.1 公司治理 34
2.2 創新服務 39
2.3 服務管理 40
2.4 資訊安全與個人資料保護 44
2.5 供應鏈管理 46

CH. 3 綠色營運

3.1 氣候變遷與因應 49
3.2 環境與能資源管理 54

CH. 4 幸福企業

4.1 人才吸引與留任 64
4.2 人才培育與職涯發展 76
4.3 員工關懷與溝通 79
4.4 員工健康與職業安全 80

CH. 5 健康共好

5.1 運動推廣 84
5.2 社會回饋與體育贊助 88
5.3 全民健康促進 96

附錄

附錄1 GRI 準則索引表 99
附錄2 永續揭露指標 104
附錄3 永續會計準則(SASB)對照表 104
附錄4 上市公司氣候相關資訊 105



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，自2025年起每年定期發行永續報告書。本次報告書內容揭露柏文在2025年度（2025年1月1日 ~ 2025年12月31日）與利害關係人溝通的結果，涵蓋本公司在公司治理、環境永續、人才培育、社會群體（包括人群、人權）及社會共好的關注及努力，以及展現本公司在「提供優質健身環境，促進民眾身心健康、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)一GRI準則(GRI Standards)：2021年版
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）一休閒設施(Leisure Facilities)：2023年12月版
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 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，每年發行一次。本年度報告書未有資料重編情事。

- 首次發行時間：2025年8月
- 本次發行時間：2026年8月
- 預計下一次發行時間：2027年8月
- 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：

聯絡資訊

- 聯絡人：發言人 繆尚志 / 代理發言人 吳幸樺
- 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

經營者的話

2025年全台健身產業之發展與變化快速，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60.66億元，年增率18.40%；稅後淨利達6.70億元，年增率79.24%；會員總數突破36.4萬人，年增率21.33%，展現強勁成長動能與市場韌性。

在營運布局上，**柏文秉持「強國必先強身，有志者事竟成」之企業願景**，持續深耕全台積極展店，2025年全台健身工廠營運據點擴展至83家，預計於2026年可達成93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，致力於推廣運動健身生活化，更為促進人們身心健康具有貢獻；而在深化服務體驗上，**柏文秉持「The One and Only」之企業使命**，不斷引進國際健身器材及訓練課程、優化運動健身環境，並持續精進從業人員之專業與服務，積極打造全方位之運動健身事業，成為產業的標竿、消費者的首選 。在國際布局方面，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，健身工廠全台各廠館通過「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，並連續五年參加「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。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2025年順利通過ISO27001/27701之認證，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，推動企業穩健成長，持續提升會員運動體驗與服務品質，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
總經理
林河賢



柏文健康事業
董事長
陳尚義

ESG永續亮點績效

面向	重要ESG績效
經濟與公司治理面	・2025年度營業收入年增率18.40%；營業毛利年增率33.99%，營業利益年增率達74.74%；稅後淨利年增率達79.24%，每股稅後盈餘年增率達77.99% ・截至2025年底，已於全台建置「健身工廠」83家廠館、「Sklub運動俱樂部」及「Buddy Body Workshop」各2家場館，以及「肖跳」、「滾吧」、「鐳射戰場」、「人體工房」各一處營業據點；2025年新設六處「健身工廠」及「Sklub運動俱樂部」、「Buddy Body Workshop」各一處營業據點，相較前一年據點數成長9.64% ・2025年全台「健身工廠」會員超過36.4萬人，相較前一年會員人數約30萬人成長21.33% ・通過ISO 27001/27701認證續評
產品與服務面	・茁健活力訓練專班及講座參與人數超過3,000人 ・2025年度全體廠館品牌服務滿意度平均達95.83分 ・2025年度線上會員服務會員滿意度平均為95.70分，平均每月服務人次達3.6萬
環境面	・2025年每百萬營業收入之溫室氣體排放密集度較2024年下降11.89% ・2025年每廠館之溫室氣體排放密集度較2024年減少3.17%
社會面	・持續加入「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4,518筆增至7,970筆，年增率76.4%，提升員工榮譽感與工作成就感 ・2025年參與急救訓練的員工比例達90% ・2025年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99% ・2025年度本公司主辦及支持之各類型運動賽事，累計舉辦賽事達1,768場次，參賽隊伍總計608隊，累計參與選手達12,500人次，社群觸及人數逾50萬人次

永續行動

永續發展小組

柏文為落實企業永續經營、推動幸福共好社會、促進全民健康生活，於2024年9月設置「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，負責制定公司永續發展策略，規劃並推動達成企業永續目標。永續發展小組下設四個功能小組，依ESG三大面向推動永續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，包括氣候變遷與因應、環境與能資源管理、水資源管理、資源管理與循環利用、永續供應鏈管理。

幸福企業組

聚焦人才吸引與留任、人才培育與職涯發展、員工關懷與溝通、員工健康與職業安全、人權保障、產學合作，營造勞資共好、多元友善職場。

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。柏文持續推廣全民運動、關懷弱勢族群；健身工廠深入社區，積極參與保護生態、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、資訊安全與個人資料保護、投資人及媒體溝通。

各功能小組不定期召開會議，追蹤目標進度與執行績效並提出行動建議，確保公司永續策略有效落實。 永續發展小組每年召開會議，由總經理主持追蹤、整合各功能小組之執行情形與重點議題，進行跨部門檢討與永續藍圖擘劃。透過高層治理架構的建立，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，柏文以董事會作為推動永續發展之最高督導單位，永續發展小組所擬制定之永續策略、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。



永續願景、使命與計畫

願景

強國必先強身，有志者事竟成。

致力於推廣運動健身生活化，為促進人們身心健康具有貢獻。

使命

The One and Only.

積極打造全方位的運動健身事業，成為產業的標竿、消費者的首選。

永續發展計畫

柏文公司秉持「永續經營」的核心理念，積極推動ESG各面向目標，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。本公司持續強化永續行動，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，定期召開法人說明會，讓利害關係人能即時、準確掌握公司營運狀況。我們亦致力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，提升治理效能。為確保公司治理運作健全，柏文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：本公司導入節能設備，積極落實減碳與節能目標，並推動無紙化政策以降低資源耗用。此外，我們也響應全球節能倡議行動 Earth Hour「關燈一小時」，並持續參與地方保護生態活動，包括淨灘、淨山與移除小花蔓澤蘭等，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。

回應聯合國永續發展目標

柏文公司積極回應聯合國永續發展目標（SDGs），聚焦八大核心目標，將SDGs的理念融入日常經營之中，作為推動企業永續的重要行動方向。

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，打造性別平等的友善職場環境。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	柏文持續於全台灣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。持續舉辦國際運動賽事，提供各國選手發光發熱的競技舞台，促進運動產業發展，活絡地方經濟，實現全球共好。

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」、「Sklub運動俱樂部」建置具國際水準的專業運動健身場館，營業據點遍及全台各縣市、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，讓各地民眾享有安全舒適運動場域與多元先進健身器材，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	柏文全台員工積極、持續參與全國各地淨灘、淨山活動，以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社會責任。
 **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，完全遵循運動部頒布的「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，提供消費者安心放心的健身體驗，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夥伴關係，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。

與利害關係人溝通

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，傾聽、了解並回應利害關係人的期望與需求，藉由持續溝通與議合，共同創造彼此利益與信任。為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，鑑別與定義出主要利害關係人。本年度考量本公司營運模式、價值鏈及利害關係人互動情形未有重大變動，並為提升利害關係人類別之清晰性與一致性，將原有十類利害關係人類別進行整併與調整，界定為九類主要利害關係人，包括投資人、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

柏文已運用合適之議合管道，經各權責部門分別與利害關係人進行溝通，相關議合結果彙整後定期於永續發展小組中報告討論，並於營運過程中積極實踐共好之永續精神。

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	・經營績效 ・經營策略 ・永續治理	・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、法人說明會 ・每月：官網、投資人專線、座談會 ・不定期：重大訊息公告、投資人實地拜訪	・2025年度營業收入6,065,690仟元，年增率18.40%，創歷史新高；營業毛利1,937,018仟元，年增率33.99%；營業利益900,589仟元，年增率達74.74%；稅前淨利842,594仟元，年增率達80.06%；稅後淨利670,317仟元，年增率達79.24%；每股稅後盈餘8.49元，年增率達77.99%，亦創歷史新高	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	・誠信經營 ・法規遵循	・每月：官網、電話、電子信箱 ・不定期：會議、實地拜訪	・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
客戶/消費者	為柏文創造營收之最主要來源，以滿足客戶/消費者的需求為重點，聚焦於提升客戶滿意度，以及提供客戶創新的優質體驗	・服務品質 ・客戶權益 ・客戶隱私 ・資訊安全	・每日：官方APP文字客服、客服專線電話、客服信箱 ・不定期：滿意度調查、網路平台、意見信箱、專人現場服務	・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，涵蓋廠館內設施環境與運動設備服務、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95.83分，維持穩定服務表現 ・執行完成全國廠館（含當年度開幕滿六個月以上新廠館）相關服務品質稽核作業及滿意度調查結果專人電訪，共計83廠	第2章 永續治理

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
員工	具備競爭力的人力結構及人才培力，為柏文建構持續性競爭優勢的核心	・人才吸引與留任 ・人權保護 ・人才培育與發展 ・職業安全衛生	・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	・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2024年80人增至2025年90人，年增率12.5%，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8,162人增至13,006人，年增率59.3% ・員工運動會，鼓勵身心健康與團隊合作，參與人數由1,969人增至2,071人，年增率5.18%，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 ・調薪及晉升人數與幅度提升，調薪人數由919人增至1,091人，幅度由3.55%升至18.7%，展現薪酬競爭力與人才肯定 ・獎勵措施強化，獎勵筆數由4,518筆增至7,970筆，年增率76.4%，有效激發員工士氣與工作熱情	第4章 幸福企業
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	・供應鏈管理 ・產品品質管理	・每月：電話、信箱 ・每年：年度評鑑 ・不定期：實地拜訪	・本公司支持在地採購，2025年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99% ・2025年納入供應商評鑑之採購金額比例為81.21%，其中評鑑結果為績優供應商者，佔採購金額比例為79.72%。2025年無評鑑不合格供應商	第2章 永續治理
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，共同為會員創造更好的體驗與更大的效益	・人才培育與發展 ・職業安全衛生	・每年：年度評估訪談 ・每季：績效考核面談 ・每週：會議	・承攬教練計有220位取得國際體適能證照，以及737位具備C級或以上之相關證照 ・有氧客席老師計有816位具備C級或以上之相關證照 ・承攬教練及有氧客席老師皆需定期更新CPR+AED證照	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
政府	對於產業發展具有影響力，關注柏文落實法令遵循及誠信經營	・誠信經營 ・法規遵循	・每月：電話、信箱 ・不定期：實地拜訪	・未有重大違反主管機關相關法規情事 ・榮獲第17屆運動部「體育推手獎」贊助類《金質獎》 ・取得運動部運動企業認證	第1章 關於柏文
媒體及網路社群	媒體及社群為企業與社會大眾重要的溝通管道，善用媒體及社群有助於本公司與社會溝通，正確傳遞柏文品牌形象	・誠信經營 ・資訊安全 ・人權保護	・每次：專案合作會議 ・不定期：電話、信箱、網路平台	具體回應 ・本公司重視與利害關係人之溝通，透過官方網站、Facebook、Instagram、LINE、YouTube等數位及社群平台，並運用新聞稿、媒體報導、專訪、品牌活動、代言人、KOL合作及異業行銷等多元溝通管道，持續傳遞品牌理念、健康與運動知識、企業永續作為、公益活動及營運成果等資訊，並透過社群互動及內容回饋了解利害關係人關注議題，提升資訊透明度與溝通效益 ・2025年，官方網站持續推出品牌及健康運動相關專題，透過人物故事、品牌內容及活動資訊，傳遞健身與健康生活理念；此外，亦透過專題內容回顧企業活力運動計畫及健康講座等活動成果，讓利害關係人了解本公司推動職場健康、運動倡議及健康生活之相關倡導 ・在影音及社群溝通方面，健身工廠官方YouTube頻道持續以影音內容作為品牌與利害關係人溝通的重要管道。除數位健身、營養及健康生活與人物內容外，亦透過大型運動賽事直播、廠館開箱、品牌活動及專業培訓等多元主題，讓會員、運動愛好者及一般大眾掌握品牌活動與運動相關資訊。2025年頻道線上轉播「2025 IFBB PRO亞洲健美錦標賽」及「台灣職業大賽」，其中職業卡資格賽累計吸引超過十萬人次觀看；同年亦直播「2025健身工廠盃足球邀請賽決賽」，透過賽事直播擴大運動內容之觸及。此外，頻道亦發布新廠館開箱、年度代言人E.SO活動花絮，以及教練部年度訓練成果檢視與目標規劃等內容，兼具品牌資訊傳遞、運動倡議及專業知識分享功能 ・截至2025年底，本公司官方YouTube頻道訂閱人數達6.58萬人，累計發布數位內容影片796部；2025年多項大型運動賽事及品牌活動影音透過線上直播及影片內容與大眾互動，其中職業卡資格賽累計觀看人次超過10萬	第2章 永續治理 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、美好的未來	・社會關懷 ・社會影響力	・每年：電話、信箱 ・不定期：實地拜訪、網路平台	・主辦及支持之各類型運動賽事，累計舉辦賽事達1,768場次，參賽隊伍總計608隊，累計參與達12,500人次，社群觸及人數逾50萬人次	第5章 健康共好

重大主題之鑑別與回應

柏文為與利害關係人共同理解、鑑別及回應對本公司具有重大性的永續議題，柏文除透過多元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），依「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，評估在經濟與治理、環境、人及社會（包含人群及人權）各個面向，對於本公司永續經營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降低負面衝擊，創造更好的永續目標，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及標準，並結合營運過程與利害關係人議合結果，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。

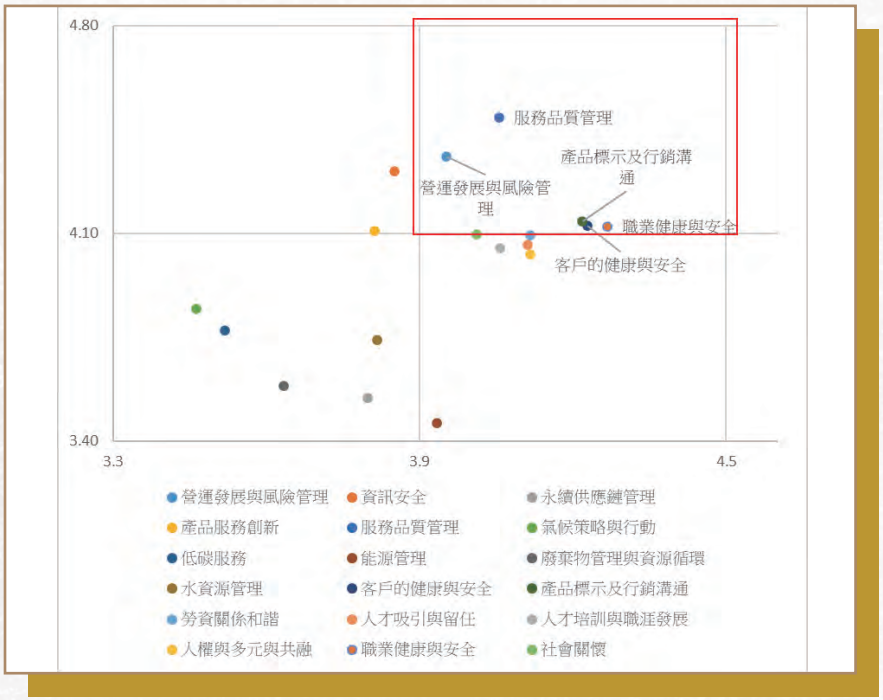
永續發展小組已於前一年度透過平時與各利害關係人溝通及問卷調查結果，並考量本公司營運對各別議題可能產生的正面或負面衝擊，依據議題衝擊程度及發生頻率/可能性，完成重大主題矩陣分析。本年度經永續發展小組檢視，並參酌管理階層意見與外部專家建議，確認營運模式、外部環境及利害關係人關係未有重大變動，爰沿用前一年度重大主題矩陣分析結果，並經提報董事會確認，作為本報告書重大主題之揭露基礎。

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	
	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
工作內容	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/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	本公司前一年度已依GRI準則完成利害關係人問卷調查，蒐集主要利害關係人對 ESG 議題之關注事項。經評估營運模式及利害關係人關係未有重大變動，爰沿用前一年度調查結果作為重大主題檢視之依據。本年度為優化、整併類別定義，將利害關係人類別調整為9類。	持續邀請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。	永續發展小組依據前一年度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的觀點，確認本公司重大主題未出現重大變動，爰維持原鑑別之7項重大主題。	永續發展小組向董事會報告重大主題綜合分析的結果後，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、客戶的健康與安全、產品標示及行銷溝通、勞資關係和諧、職業健康與安全。本公司針對各重大主題之管理策略、行動措施及對應之GRI準則，持續揭露於永續報告書之中，並定期檢視其管理成效；未來如營運策略、外部環境或利害關係人關注事項發生顯著變化，將重新啟動重大性鑑別程序。

重大主題分析確認

永續發展小組依據前一年度利害關係人及高階主管分別對經濟與治理、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，繪製重大主題矩陣圖並進行分析。本年度經永續發展小組及管理階層檢視，確認營運活動、外部環境及利害關係人關係未有重大變動，爰沿用前一年度矩陣分析結果，經由重大主題矩陣分析圖，鑑別出正面衝擊及負面衝擊各有5項重大主題，合併同時出現於正面衝擊及負面衝擊之議題，共計列出7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，依據GRI指引揭露項目要求，於必要時進行揭露及補充。

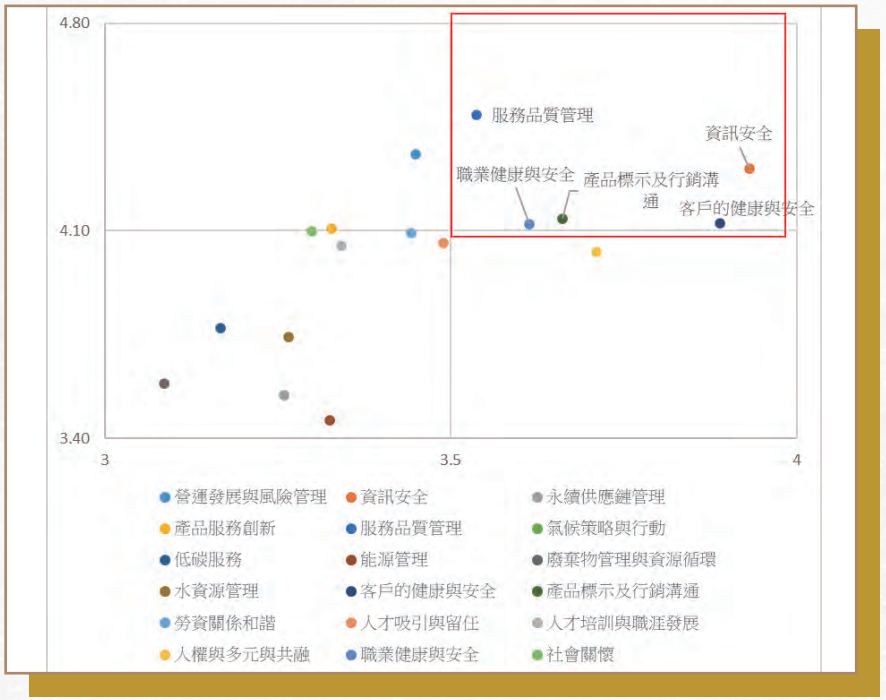
◎正面衝擊分析圖



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

柏文對於經董事會確認之7項重大主題揭露其管理方針，優先於報告書中說明本公司如何展開永續行動，以回應管理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，以及未來將執行之短中長期目標及行動方案，並於相關章節中個別說明行動方案之執行細節與成效。

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				
		正面	負面	正面	負面	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				
		正面	負面	正面	負面	客戶	柏文	供應鏈
產品標示及行銷溝通	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 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	4.29	3.86	3.62	3.04	○	●	○
勞資關係和諧	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 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，可能引發罷工、離職潮	4.14	4.57	3.56	3.29	●	●	○
職業健康與安全	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 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	4.43	3.86	3.68	3.22	●	●	

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	管理政策 / 承諾
營運發展與風險管理	本公司以長期穩健成長作為營運核心，致力提升市場占有率與公司治理效能，並以服務與商品創新、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，實現永續發展的企業願景

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
總經理室 事業發展處 財務處	・全台健身工廠營運據點擴展至 83 家，並持續拓展全台各地新廠 ・新創事業品牌「Sklub Sports運動俱樂部」及「Buddy Body Workshop」運動按摩分別於桃園市與高雄市開設該品牌第二間店，朝品牌連鎖化經營跨出第一步 ・深化會員服務與體驗，於重點廠館推出「Hyrox訓練專區」及其搭配之訓練課程服務 ・深耕中高齡族群，全台各廠定期推出茁健活力訓練專班及講座，全年參與人數超過3,000人，55歲以上會員占比持續攀升至近10% ・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	・2026年全台展店10家，年底全台健身工廠營運據點擴展至 93 家 ・新創事業品牌「Sklub Sports運動俱樂部」於嘉義市開設該品牌第三間店 ・健身工廠電子商城上線，提供全方位健身零售品牌之消費平台並積極開發自有品牌產品 ・持續深化會員服務與體驗，推出Hyrox、器械皮拉提斯專區及其訓練課程、女性臀部訓練課程，以及提供小班制有氧付費包班課程服務	・「健身工廠」台灣營運據點目標：2027年突破100家 ・與富邦、國泰、全聯、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	・「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持續成長 ・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	管理政策 / 承諾
資訊安全	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，同時強化內部資安意識，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

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
資訊部	・持續依據資訊安全政策執行相關管理措施 ・定期檢視帳號權限與系統存取紀錄 ・建立異常事件通報與處理流程 ・強化委外廠商資安管理要求 ・持續導入與優化各項資安防護機制 ・持續辦理資安教育訓練與宣導活動	・通過ISO 27001/27701認證續評 ・強化資訊安全治理 ・提升系統與網路防護能力 ・強化員工資安意識 ・加強個人資料與機密資訊保護 ・持續精進資安管理能力	・持續通過ISO 27001/27701認證續評 ・完備委外供應商安全作業規範 ・培育企業資安稽核人員，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	・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	管理政策 / 承諾
服務品質管理	為確保服務品質一致，落實公司經營理念，營業據點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；秉持柏文 3P（專業、正面態度、熱忱）與 3I（誠信、主動、應變）的企業文化，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

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
服務管理部	・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，加強稽核作業及廠館實地稽核監督 ・APP會員服務滿意度普查 ・電訪關懷問卷滿意度低落者者 ・每月全國稽核缺失矯正改善計畫，落實執行跟催 ・積極調解顧客消費爭議案件 ・誠信經營案件調查與召開人評處置 ・服務稽核成果納入員工獎懲辦法及個人考核績效，鼓勵同仁創造良好的工作及服務表現	・提升線上客服中心會員進線接待服務率及維持顧客案件結案率100% ・問卷滿意度低落回覆者，啟動關懷追蹤達成率 100% ・員工作業及服務品質維護推進，使品牌服務滿意度保持穩定及達到95分以上為目標 ・廠館實地稽核績效評鑑達30%以上；針對狀態監督及缺失跟催，廠館須符合一個月內改善，以維護會員現場使用舒適度 ・針對顧客消費爭議或員工誠信案件，檢核管理缺口，提出改善方針並有效跟進矯正	・線上AI智能客服服務功能開發案上線，提升顧客資訊查詢、權益申辦相關需求服務效率 ・透過AI智能客服服務，簡化真人客服服務量能，展現更精準的服務，並節省顧客時間 ・廠館實地稽核績效評鑑成績90分以上，維護會員現場使用舒適度 ・誠信案件比例逐年創新低 ・消費爭議案件比例逐年下降	・培養全體同仁具備溫暖、正向熱忱良好的服務意識 ・維持良好服務品質，促使顧客保持高忠誠度及續約率，維持長久健身習慣 ・成為運動產業中具備完善內控制度，服務品質首屈一指的永續經營健身品牌	自定主題 ・線上客服中心服務率 ・APP會員服務滿意度覆蓋率・滿意度關懷追蹤達成率 ・廠館實地稽核執行率目標 ・品牌整體服務滿意度目標 ・每月矯正計畫執行達成

重大主題	管理政策 / 承諾
客戶的健康與安全	本公司致力打造安全、健康的運動環境，透過完善的會員服務、廠館安全管理及健康促進措施，協助會員建立規律運動習慣，並結合需求關懷、多元運動活動、健康商品及食品安全管理，持續提升會員健康、安全與整體運動體驗

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
營運處 會務處 教練部 商品部	・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6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，持續優化廠館環境與健康防護 ・各廠增設商品區，販售乳清蛋白與營養補充品 ・每日定時盤點商品，即時回報即期品狀況，確保補貨與促銷機制即時有效 ・每月規劃健康促進主題活動（如划船機、計步挑戰等），鼓勵民眾養成運動習慣，提升健康意識 ・增加茁健活力班開課頻次，擴大銀髮族參與，透過免費講座宣導運動安全 ・強化企業誠信管理，落實合約規範與法令遵循，保障消費者權益	・維持各廠70%員工取得CPR證照，意外事故與消防演練項目，全年開課次數達4次，有效強化並提升員工緊急事件之應變能力，保障顧客安全 ・維持定時擦拭器材並定期抽檢服務品質，每季執行病媒蚊消毒，持續優化廠館環境與健康防護 ・維持各廠增設商品區，販售乳清蛋白與營養補充品，增設自營服飾區域，增加產品豐富度 ・導入電商購物網站，增加會員多元購物管道 ・維持每日定時盤點商品 ・維持即時回報即期品狀況，確保補貨與促銷機制即時有效 ・每季舉辦體能日活動，由員工與會員組隊參與，提升會員互動及運動參與度 ・每季辦理運動安全宣導，提供教育訓練或宣導影片，提升安全意識 ・持續推廣銀髮運動課程，鼓勵高齡族群建立規律運動習慣 ・完善會員健康資訊管理，於入會時記錄運動傷病史及特殊健康狀況，提升運動安全與服務品質	・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、健康食品等產品，實踐跨領域營養整合；增設飲食區，擴大會員服務 ・針對現場販售之食品外包裝完整度、倉庫保存環境狀況檢驗，以確保銷售產品品質 ・增加紅利點數機制，線上線下購物皆可累積點數，串聯柏文健康生態圈 ・規劃多元健身挑戰活動，提升活動參與度與會員互動體驗 ・強化會員關懷機制，提高新會員追蹤頻率並定期關懷，提升運動持續率與會員留存	・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 ・配合第三方食品稽核公司抽驗自營食品製造商、掌握食品安全風險，確保產品符合相關法規 ・推動跨部門專業交流，透過教練團練及教育訓練，提升顧問專業知識與服務能力 ・建置會員運動歷程追蹤機制，分析出席率及運動習慣，提供個人化運動建議 ・建立健康與安全風險管理機制，定期分析客訴、意外事件及高風險場域，作為營運改善依據	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	管理政策 / 承諾
產品標示及行銷溝通	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

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
行銷企劃部 商品部	・所有販售品項都有完整產品標示、過敏原警示與營養成分標示，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 ・控管商品行銷宣傳品廣告文案、社群素材及包裝宣傳，避免誇大不實宣稱及智慧財產權侵權風險	・針對多元飲食需求（如全素、乳糖不耐、低醣等），於實體商品區與線上商城建立清晰的「視覺化警示與標籤系統」，降低會員選購門檻 ・規劃分階段完成既有85間廠館文宣電子化，逐步以電子化資訊顯示螢幕取代紙本文宣，減少紙張印刷與廢棄物產生，提升資訊傳遞效率，落實低碳及資源永續管理	・啟動主力自有品牌商品（含服飾與補給品）之生命週期評估，並逐步於產品標示上揭露「碳足跡」及綠色包裝認證（如 FSC 認證紙盒） ・負責任行銷與健康賦能： 結合 App 與門市體驗，推動「健康與永續倡議」，行銷溝通不單以銷售為導向，更融入正確運動營養學、身心健康訴求及循環經濟（如包裝回收計畫）之教育宣導	・實現所有自有品牌商品包裝 100% 採用可回收/可分解材質，並於標示上明確註記產品之碳中和路徑與循環再生指引 ・將「負責任消費與生產」完全內化為品牌核心基因，行銷溝通全面轉化為推動社會與環境正向改變的影響力平台，建構永續品牌生態圈	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件

重大主題	管理政策 / 承諾
勞資關係和諧	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。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

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
人力資源部	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
	・強化法規遵循，並加強員工教育訓練、內部稽核及風險控管機制，持續提升法遵成熟度與勞資關係品質 ・提升員工薪酬與獎勵機制，落實執行營運專員半年考核調薪機制	・勞動法規違規件數較前一年度下降50%以上，並以「零重大違規」為底線目標 ・非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」年度成長率10%以上 ・完成EAP制度導入與服務上線，確保全體員工皆知悉並可使用	・勞動法規教育訓練全面化，員工訓練覆蓋率達100%，並加強主管訓練 ・維持非主管職全時員工薪資中位數穩定成長，以提升員工價值感與組織長期發展動能 ・持續提升EAP使用率與服務觸及率並達成逐年成長，將心理健康與壓力管理納入常態性教育訓練，員工訓練涵蓋率達100%	・法規遵循內化為組織文化，提升員工法遵意識與管理階層治理能力 ・持續朝最佳雇主品牌邁進，進而提高企業的競爭力和市場地位 ・打造具高度支持性與心理安全感的幸福職場文化，以成為企業永續發展的重要基石	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	管理政策 / 承諾
職業健康與安全	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

權責部門	目標及行動方案				GRI準則
	2025年執行情形	短期目標(2026年)	中期目標(2027~2030年)	長期(2031年~)	
職業安全室	・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	・深化職場霸凌及不法侵害預防機制，依循最新法令及指引持續完善相關制度 ・強化雇主預防責任 ・強化申訴與調查機制 ・降低職場霸凌及心理危害風險 ・提升員工心理安全感與信任度 ・建立友善、尊重且透明之職場文化	・逐步建立具獨立性之職業安全衛生管理單位（職安室），由專責專職人員統籌推動職業安全衛生、健康促進及不法侵害防治等相關業務 ・降低職災與勞資風險 ・建立企業風險預防文化 ・提升健康促進與健康諮詢服務量能・全面深化職業安全衛生教育訓練制度 ・持續以人才永續為核心目標	・將職業安全衛生視為企業永續治理核心，持續朝零重大職災、健康職場、人才永續之目標邁進，並結合ESG治理架構，深化安全文化、健康促進管理、心理安全及數據化風險管理，建構以人為本的管理模式，提升組織韌性與企業永續競爭力	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 25
1.2 經營績效 27
1.3 品牌定位 28
1.4 柏文的榮耀 32



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-高雄博愛廠於2007年2月開幕，係全台灣首間樓地板面積達3,000坪獨棟專業運動健身會館；2008年7月，第二家健身會館-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83家廠館、台灣最大本土連鎖健身品牌。

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，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。成立二十多年以來，已發展成為涵蓋健身、彈跳床、保齡球、全齡羽球與籃球、擬真鐳射生存遊戲、SPA及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，提供會員即時、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，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、匹克球與籃球及擬真鐳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**3,173**人	實收資本額	新台幣792,921仟元（截至2025年12月31日）
營運總部位置	高雄市左營區博愛四路238號		



柏文總部大樓

■據點分佈

台北市、新北市、基隆市、宜蘭縣：24處

台北市6廠： 信義廠、健康廠、石牌廠、長春廠、中山北廠、萬隆廠

新北市15廠： 三重廠、新莊廠、中和廠、淡水廠、板橋廠、新店廠、土城廠、汐止廠、新埔廠、永和廠、龍安廠、蘆洲廠、林口廠、汐科廠、七張廠、雙和廠

基隆市1廠： 基隆廠　　宜蘭縣1廠： 羅東廠

桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣：14處

桃園市8廠： 中壢廠、大有廠、復興廠、經國廠、南崁廠、青埔廠、正光廠、桃鶯廠

新竹縣1廠： 新竹北廠

新竹市4廠： 湳雅廠、公道五廠、西大廠、光埔廠

苗栗縣1廠： 頭份廠

台中市、彰化縣、南投縣：15處

台中市12廠： 精明廠、豐原廠、新時代廠、中清廠、文心南廠、水湳廠、福科廠、逢甲廠、梧棲廠、景賢廠、沙鹿廠、松竹廠

彰化縣2廠： 員林廠、金馬廠　　南投縣1廠： 草屯廠

雲林縣、嘉義縣、嘉義市、台南市、澎湖縣：13處

雲林縣1廠： 斗六廠

嘉義縣1廠： 民雄廠　　嘉義市1廠： 嘉義廠

台南市9廠： 中華廠、開元廠、永華廠、安南廠、崇明廠、永康廠、仁德廠、新市廠、西門廠

澎湖縣1廠： 馬公廠

高雄市、屏東縣：17處

高雄市15廠： 博愛廠、九如廠、三多廠、鳳山廠、草衙廠、海寶廠、同盟廠、楠梓廠、南岡山廠、福華廠、小港廠、光華廠、建國廠、鳳西廠、仁武廠

屏東縣2廠： 屏東廠、潮州廠

新創事業品牌

人體工房 Body Workshop(SPA)：高雄市博愛廠

肖跳 Crazy Jump(彈跳床)：高雄市 SKM Park Outlets

滾吧 Let's Roll(保齡球)：高雄市 SKM Park Outlets

Sklub Sports 運動俱樂部(全齡羽球、匹克球、籃球)：高雄市青海店、桃園市桃鶯店

鐳射戰場 KILL ZONE(擬真鐳射生存遊戲)：台南市永華廠

Buddy Body Workshop(運動按摩)：高雄市鳳山店、楠梓店

健身工廠 83 廠

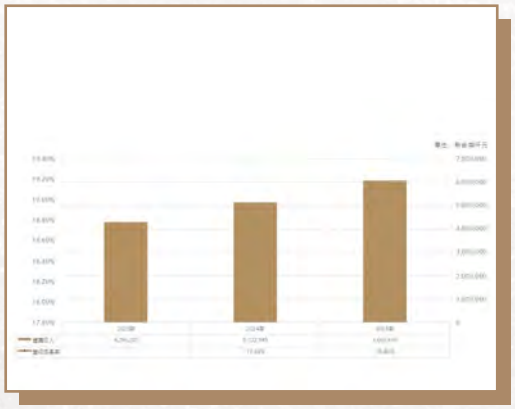
(截至2025/12/31止)

1.2 經營績效

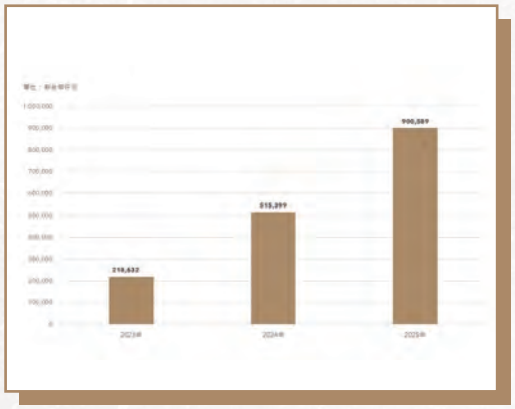
柏文2025年度營業收入6,065,690仟元，年增率18.40%，續創歷史新高，營業毛利1,937,018仟元，年增率33.99%，營業利益900,589仟元，年增率達74.74%，稅前淨利842,594仟元，年增率達80.06%，稅後淨利670,317仟元，年增率達79.24%，均為歷史新高，每股稅後盈餘8.49元，年增率達77.99%，亦創歷史新高。

本公司於2025年順利完成台南市新市廠及西門廠、桃園市青埔廠、正光廠及桃鶯廠、新北市雙和廠、高雄市仁武廠等七處「健身工廠」新設營運據點；此外，將新竹縣竹北廠及苗栗縣苗栗廠分別遷移至新設廠館—新竹北廠及頭份廠，以更大的營業面積、更新穎及更多元的健身器材，提供會員更好的健身體驗。截至2025年12月31日止，「健身工廠」旗下廠館數達83家，會員人數已逾364,000人，較前一年度增加逾64,000名會員，為歷年最多，年增率達21.33%。

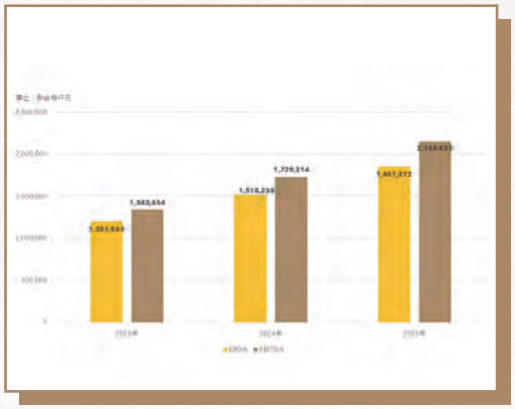
◎營業收入



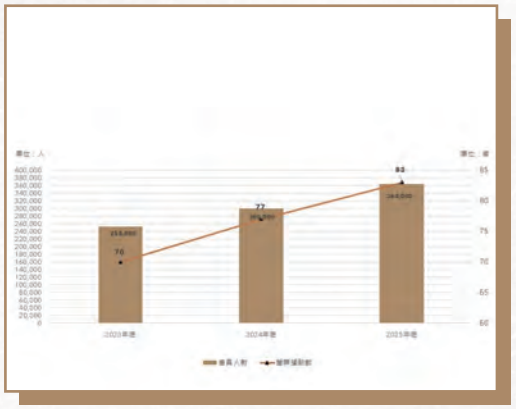
◎營業利益



◎EBDA與EBITDA



◎會員人數及營業據點數



◎直接經濟價值產生及分配 （單位：新台幣仟元）

類別	項目	2023年	2024年	2025年
直接產生之經濟價值（A）	營業收入	4,296,207	5,122,945	6,065,690
	營業外收入及利益	(73,399)	(47,446)	(57,995)
經濟價值之分配（B）	營業成本	(3,263,833)	(3,677,273)	(4,128,672)
	員工福利費用	(175,321)	(193,753)	(211,950)
	支付政府的款項	(99,486)	(134,786)	(286,874)
	社區投資	(2,238)	(1,076)	(365)
留存之經濟價值 （A）-（B）		681,930	1,068,611	1,379,834

1.3 品牌定位

在全球永續發展趨勢與健康意識日益提升的背景下，企業不僅需要追求經營績效，更應積極回應環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）之責任。健身工廠以「促進全民健康」為核心使命，致力於透過專業化與系統化的健身服務，打造兼具健康價值與永續影響力的產業典範。

2025年，品牌健身工廠以「一起動吧！不健不散！」作為年度核心溝通主軸，並攜手品牌代言人E.SO，倡議規律運動與健康生活型態，鼓勵大眾在高壓且快速變動的生活環境中，透過運動建立正向的身心調適機制，進一步提升社會整體健康水平與生活品質。

健身工廠深信，國家競爭力奠基於人民之健康體能與良好生活習慣，秉持「強國必先強身、有志者事竟成」之經營理念，持續優化運動環境與服務品質，提供安全、專業且具吸引力之健身空間，協助會員建立正確運動知識，提升運動參與度與長期黏著度，進而促進全民健康之普及。

近年來，健身工廠會員總數持續穩定成長，我們透過IG、Facebook、YouTube及部落格推廣等多元行銷策略，並成功與125家企業合作運動企業認證活動，合作企業數較前一年度成長超過160%，有效推動會員增長。2025年會員數已超過36萬人，2025年會員數相較前一年成長超過21%，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。

員工健康是ESG中S（Social）構面的重要核心，柏文以實際行動支持企業維護員工健康。2025年推動「免費」企業活力運動計畫，成功與125間企業合作，推出近80場健康講座及133堂運動課程，吸引超過4,000位企業同仁參與，進而培養規律運動習慣。

健身工廠 Fitness Factory

台灣運動健身專業領導品牌、首家上市運動健身中心

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83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。



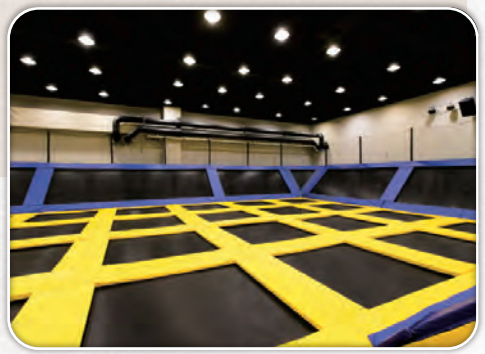


肖跳 Crazy Jump

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

「鐳射戰場 KILL ZONE」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。

鐳射戰場 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。





柏文楠梓足球發展中心

深耕在地，打造台灣足球發展新基地

楠梓足球場自2022年正式啟用以來，由本公司負責營運管理，致力打造兼具專業訓練、賽事舉辦與全民參與之多功能足球場域。

場館除提供職業與業餘球隊專業訓練及比賽使用外，同時亦開放予學校、社區及基層足球團隊，推動運動資源共享，提升在地運動參與機會，落實足球向下扎根之目標。

發展中心並與西班牙足球甲級聯賽體系 LaLiga Football Schools 合作，引進國際級青訓系統與教學模式，建立系統化足球教育架構，不僅培育球員技術能力，更同步強化基層教練專業養成，提升整體足球教育品質。

面對台灣足球教育長期發展挑戰，柏文積極導入國際訓練制度，邀請西甲專業教練來台授課與交流，將世界級訓練觀念與方法在地化，逐步建構可持續的人才培育體系。

柏文深耕足球發展六年，以長期投入與系統性規劃，將楠梓足球場定位為台灣足球培訓新據點，不僅是一座競技場館，更是一個連結夢想與實踐的起點，承載台灣足球向上發展的關鍵基地。



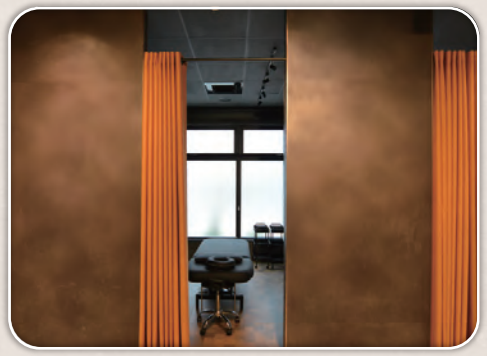


Buddy Body Workshop

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，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

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

本公司設立全齡運動場館，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

IHRSA評選「健身工廠」為2013年亞太地區最具創新健身俱樂部

2018~2020年連續三年「健身工廠」取得SGS QUALICERT國際服務驗證標章，成為亞洲首家取得SGS服務驗證標章之健身品牌

榮獲中華徵信所調查之2025年版台灣大型企業排名TOP 5000暨休閒服務業第一名

強化員工職涯發展與組織韌性，為企業永續經營奠定堅實基礎，2025年持續榮獲天下學習頒發之人才永續標章肯定



2025年榮獲第17屆運動部「體育推手獎」贊助類《金質獎》，肯定柏文透過企業資源推動全民運動與體育永續發展



積極落職職場健康促進措施，建立優良之健康工作環境，2025年共有82間廠館通過評定並取得合格證明，展現柏文在職場健康促進之卓越成果與持續承諾



柏文致力照顧員工，積極回饋社會，善盡企業之責，榮獲1111人力銀行頒發之2025幸福企業銀獎

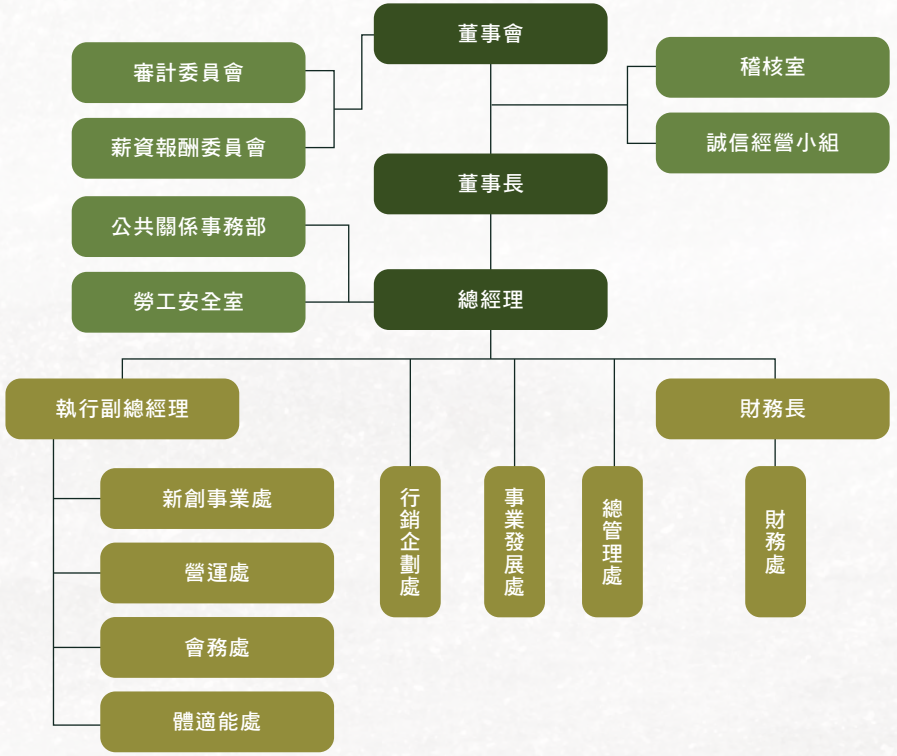
CH. 2
永續治理

2.1 公司治理 34
2.2 創新服務 39
2.3 服務管理 40
2.4 資訊安全與
個人資料保護 44
2.5 供應鏈管理 46



2.1 公司治理

柏文董事會為公司最高治理單位，負責監督經營團隊運作、提升經營績效、強化財務資訊揭露 、確保法令遵循及推動企業永續發展，董事會下設有「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，財務長為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

關於柏文董事會各功能性委員會運作之詳細情形，請參閱本公司官網或2025年度股東會年報。

董事會

本公司董事會成員涵蓋健身、運動休閒產業之營運管理、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」，本屆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。董事會成員具多元性，現有女性董事二席，約占總席次29%，本公司持續推動及落實多元參與、性別平衡。

第七屆董事會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。本公司董事會運作之獨立性符合相關規範。

本公司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。2025年共舉行11次董事會，董事出席情況良好，合計決議66項議案，包括公司營運、法令遵循、風險管理、 服務創新、綠色減碳、員工照顧、永續發展等議題。

◎第七屆董事會成員

職稱/姓名	性別 年齡	主要學經歷	專業背景
董事長　陳尚義	男 51— 60歲	Chemical Engineering, University of California, Berkeley, U.S. 柏文健康事業股份有限公司董事長兼策略長 柏鑫健康事業股份有限公司董事長 嘉永投資開發股份有限公司董事 柏文健康事業股份有限公司執行長 美商維利安半導體設備公司上海公司業務經理	具跨國公司營運經驗，歷任本公司及子公司之董事長、執行長、策略長，累積近20年經營健身、休閒運動產業豐富經驗，充分掌握產業趨勢及公司發展策略。
董事 陳尚文	男 51— 60歲	International Business, Holy Names College, U.S. 柏文健康事業股份有限公司董事兼品牌長 柏鑫健康事業股份有限公司董事 嘉永投資開發股份有限公司董事 柏文健康事業股份有限公司總經理暨營運長 極限健身中心總經理 加州健身中心副總經理 桃企健康俱樂部業務經理	歷任本公司及子公司之董事長、董事、總經理暨營運長、品牌長，專注於健身、休閒運動領域逾20年，具國際觀以及專業、豐富之健身產業經營經驗與能力。
董事 嘉永投資開發股份有限公司		柏文健康事業股份有限公司董事	-
代表人：陳宇彤	女 21— 30歲	義守大學醫務管理學系 嘉永投資開發股份有限公司董事長特助	具五年以上公司經營所需之工作經驗。
董事 張舒淇	女 41— 50歲	Pasadena City College 吉尼士美語老師 高雄市議員助理	具五年以上公司經營所需之工作經驗。
獨立董事 黃冠曄	男 41— 50歲	Master of Business Administration, Washington State University, U.S. Bachelor of Arts in Business Administration, Washington State University, U.S. 冠億建設實業有限公司董事長 冠偉營造股份有限公司董事長 高雄美國學校董事 高雄燈塔扶輪社社長 Pacific Northwest National Labs專案經理	擔任企業負責人，實際負責公司運營及業務發展，具備公司經營、財務管理、策略規劃之豐富經驗。

職稱/姓名	性別 年齡	主要學經歷	專業背景
獨立董事 葉上葆	男 51— 60歲	Doctor of Management, Webster University, U.S. Master of Public Administration, University of Southern California, U.S. MBA in Accounting and Finance, Northrop University, U.S. 國立高雄餐旅大學餐旅暨會展行銷管理系教授 義守大學觀光學系教授 義守大學休閒事業管理學系副教授兼系主任 立德大學國際企業管理學系副教授兼系主任、所長 吳鳳科技大學國際企業管理學系副教授 實踐大學高雄校區企業管理系專任講師	具備公司經營及業務發展所需之專業學術背景，除財務會計專業，更擁有多元且豐富之專業能力及學術背景，包括觀光餐旅、休閒事業、人力資源及企業管理等領域。
獨立董事 劉致宏	男 51— 60歲	美國 Boston University精算碩士 國立臺灣大學會計學研究所商學碩士 國立政治大學會計學系 日本早稻田大學國際部 長興聯合會計師事務所所長 建興材料科技(股)公司代表人 新揚半導體(股)公司代表人 英屬維京群島商科晟有限公司代表人 君妍(股)公司代表人 長春企管(股)公司代表人 英屬維京群島商科晟有限公司公司代表人 安潔一號投資(股)公司代表人 瞬熠生技(股)公司法人董事代表人	擁有精算碩士、會計碩士學位及會計師證照，並有會計師事務所多年執業經驗，具備財務、會計、稅務及內稽內控之專業；另擔任上櫃公司獨立董事，具有企業經營、公司治理之豐富經驗與專業能力。

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。2025年審計委員會共召開10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，第五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。2025年薪資報酬委員會共召開3次會議。

董事會及功能性委員會績效評估

董事會擔負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2025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。2025年度董事會暨功能性委員會之績效評估結果報告案業經2026年3月11日第五屆第十二次薪資報酬委員會及2026年3月11日第七屆第三十三次董事會審議通過。

董事、功能性委員會成員及經理人報酬

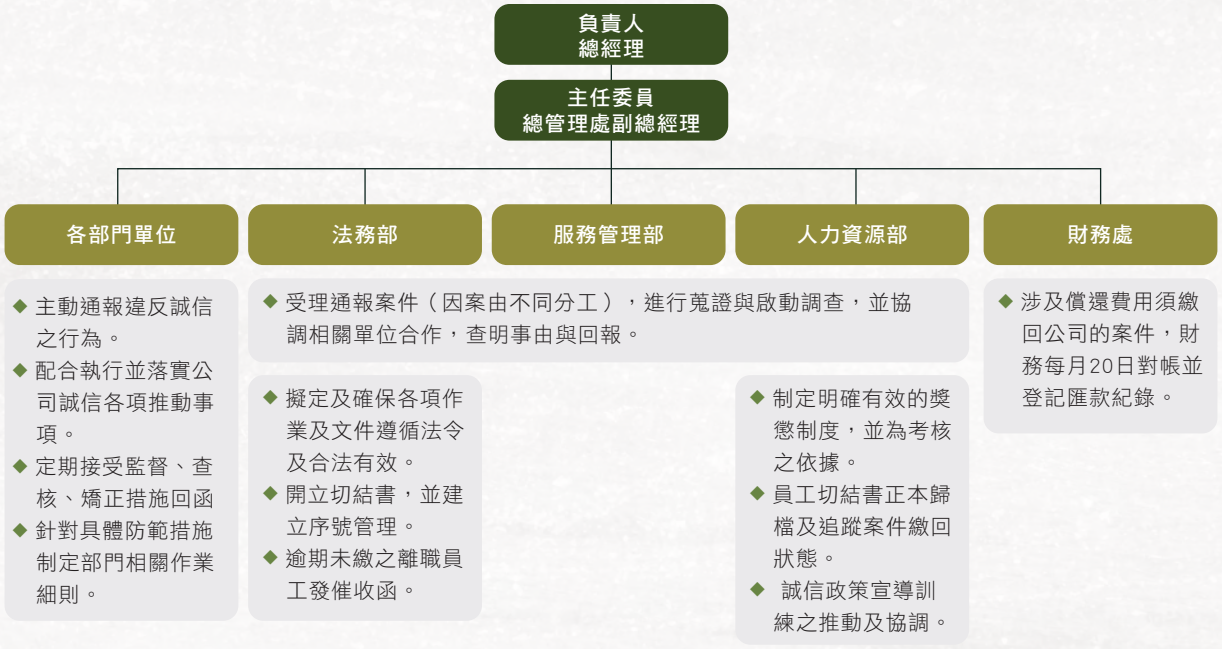
柏文為健全董事、功能性委員會成員及經理人薪資報酬制度，使薪資報酬與經營績效合理化，本公司經薪資報酬委員會審議及董事會決議通過訂定「董事、功能性委員會成員及經理人薪資報酬支給辦法」。董事、功能性委員會成員及經理人之績效評估及薪酬訂定，參考同業通常水準，並考量董事出席率與所投入之時間、所承擔之風險、對公司營運之參與程度、經理人所擔負之職責、達成個人目標情形以及經由公司短期、長期業務目標之達成等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

誠信經營及反貪腐

柏文堅持誠信為企業經營核心，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2025年發生0件貪腐事件
- 董事、經理人及員工皆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

◎誠信經營小組之組織圖與工作職掌



2.2 創新服務

「深耕在地」及「持續創新」是柏文在競爭激烈的市場中持續成長的兩大關鍵動能。為提供消費者更好的體驗，柏文持續創新產品與服務，以「運動休閒」為核心，不斷推出新品牌與新服務，逐步擴大「運動×生活」服務版圖。

導入人臉辨識系統

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觸的機會，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，防疫功能獨霸全台灣，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。

建立線上會員服務中心

柏文不曾放慢創新腳步，作為休閒運動產業領導品牌，2021年11月01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。隨著AI技術的快速發展，柏文計劃透過AI機器人結合會員服務，以提供會員更有效率、更加便捷的售後服務，我們已經啟動線上AI機器人智能客服之開發。

規劃多元健身課程

柏文持續開發滿足不同族群需求之課程，以及規劃建置符合國際健身訓練趨勢之場域，如Hyrox專區、Hyper Racing 、器械皮拉提斯及美臀雕塑等專項課程，以滿足會員不同的健身需求與追求更好自己的想像。

面對台灣進入超高齡社會的健康挑戰，柏文以前瞻性的預防醫學為核心，創新開發專為銀髮族設計的「茁健活力班」。此專案不僅打破傳統健身房以肌肥大或減脂為導向的服務框架，更將服務維度延伸至長者健康管理與社會共融層面。我們透過科學化的體適能檢測數據，例如：身體質量檢測及動作測試，為長者量身打造「功能性運動處方」，有效協助其維持生活自理能力、降低跌倒風險。

為提升服務體驗，解決銀髮族排斥健身的痛點，「茁健活力班」的運作係以結合講座方式降低高齡者對於運動的恐懼，將健身空間轉化為長者的「健身資訊情報站」。2025年「茁健活力班」共計開課204場，參加人數達1,632人。



茁健活力班宣傳


茁健活力班上課

數位化運動管理

本公司持續推動健康促進與數位化運動管理，並依年度計畫深化智慧運動服務體系之建置，包含健身數據管理APP及雲端健身課程之優化與擴充。相關服務之使用數據與內容產出均納入內部系統進行定期統計與檢視，以確保數據之可追溯性與一致性。

APP平台提供運動紀錄、飲食管理及身體數據追蹤功能，並導入個人化目標設定與專家連線機制，以支持會員進行持續性健康管理。

在數位內容方面，本公司透過官方YouTube頻道提供雲端健身課程，截至2025年底已累計發布796部教學影片，與2024年662部比較，年成長約20%，頻道訂閱人數達6.58萬人，相較2024年5.28萬人，年成長約25%。

本公司整合數位平台與遠端教學，持續提升健康服務之可及性與使用便利性，並透過量化指標追蹤服務推動成效，以支持會員建立規律運動習慣。未來將持續優化數位內容品質與服務功能，並強化數據管理機制，以提升整體健康促進效益與資訊揭露之透明度。

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，不僅延伸實體廠館之服務範疇，亦有助於在特定事件例如出現高溫、暴雨等極端氣候，導致外出運動受限時，持續讓會員維持運動習慣與健康目標。



健身數據管理APP

本公司致力於發展智慧健康科技平台，透過數位科技、人工智慧與數據整合能力，推動全民健康促進與永續生活模式。平台以「提升健康可及性、促進長期健康行為養成」為核心，結合運動、飲食與生理數據管理，打造具社會影響力之健康生態系。



■ 減少資源浪費與提升健康行為效率

健身工廠APP平台透過數位化運動與健康管理，減少傳統紙本紀錄與低效率健康管理流程，促進無紙化健康管理模式。同時，預計於2026年透過即時廠館人流資訊與智慧分流系統，協助使用者降低不必要的交通與時間浪費，間接減少碳足跡。

此外，透過AI運動與飲食建議，協助使用者建立更有效率的健康行為模式。

■ 推動會員長期健康行為養成

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，降低健康管理門檻。

平台亦設有專家連線功能，使用者可諮詢私人教練及營養師，獲得個別化建議與指導，縮短專業健康資源取得落差，提升健康服務可近性。

此外，擴充運動資料庫涵蓋有氧與肌力訓練項目，協助使用者紀錄訓練內容並推估消耗熱量，提升運動管理精準性。同時，系統自動追蹤超過十項身體數據，透過圖表化呈現健康進步，強化行為改變與自我激勵效果。

飲食資料庫則整合市售食品與餐飲營養成分資訊，讓使用者可於各種生活情境中即時查詢與應用，促進更健康的飲食決策。

本公司規劃於2027年透過社群挑戰與運動互動機制，進一步建立正向行為循環，提升社會整體健康意識與運動參與率。

2.3 服務管理

柏文主要營業所屬之健身產業，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，亦是本公司競爭力與永續經營的重要關鍵。

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。以企業文化作為管理核心，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）

在員工訓練中強調「微笑、點頭、問候」等友善行為，並積極主動提供協助，讓會員在接受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：

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

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

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

依法開立發票：所有交易依規定開立統一發票

定型化契約規範：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

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，作為統一作業管理依據。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。透過本專案的導入，奠定內部服務稽核單位於此領域內專業能力的進一步提升，未來能自主保持監督和管控。驗證制度核心架構如下：

- 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、顧問單位輔導稽核，以及專業稽核人員外部審查，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至少92~95分以上之目標，並透過區域單位間的良性競爭，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推播式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與風險，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。2025年度全體廠館品牌服務滿意度平均達95.83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稽核查檢表之運用，檢核項目橫跨安全、清潔、環境設施及設備管理、服務禮儀等，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落實誠信經營，本公司建立多元化的服務稽核機制，並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，並彙整建議回饋以供內部改善。
- 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」呈報主管審查，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稽核查檢表，針對47個環境管理區域、約700多項目執行現場稽核。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。不符合項目拍照記錄並由檢附予相關單位回覆確認，依「調查評分法」計算總體符合率和廠館積分。
- 檢討追蹤：各區每月提列重點稽核廠館並追蹤改善成效，針對稽核結果落後或會員滿意度偏低之單位，列入下一年度加強稽核對象，以確保持續優化服務表現。

線上會員服務與客訴處理

線上會員服務中心提供會員售後服務、會籍及教練合約相關異動、申訴爭議服務等，透過0800專線電話客服、官方APP與Email文字客服，提供真人即時服務。2025年度會員滿意度平均為95.70分，平均每月服務人次達3.6萬。

本公司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，預防類似問題再發生，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：每個案件皆回報主管並檢討流程，避免類似爭議重複出現

服務績效表揚

透過每月服務稽核成果積分設立服務競賽機制，將一線人員及管理者之服務和管理表現，結合員工獎懲辦法與個人績效，鼓勵同仁維持良好的服務品質，共同維繫公司目標。

獎勵制度區分：

每月評比：各單位滿意度達標，單位同仁及管理者皆具績優提記資格

年度評比：以單位為角度，各廠年度總積分進行排名，全國前三名廠館之全體同仁及管理者皆具績優提記資格

年度傑出服務團隊廠館：以廠為角度，依據廠館內全體部門共同合作，年度總積分進行排名，全國前三名廠館之管理者具績優提記資格，並於年度春酒頒發獎狀鼓勵同仁貢獻

透過以上激勵制度，鼓勵第一線服務人員與管理者適時做好組織強化，永續優質的顧客關係與服務品質管理，促進會員對健身工廠品牌信任與忠誠。



春酒績效表揚



春酒績效表揚

2.4 資訊安全與個人資料保護

柏文秉持「打造值得信任的企業」作為資安管理目標，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信任的企業環境。

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 27001:20220)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。本公司依照標準實施「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。此外，每年定期內外部稽查，落實資訊安全管理機制。

資訊安全政策與組織

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，以確保對客戶及股東的承諾，並以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，由總經理擔任召集人，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至全體員工，形塑企業資安文化。

本公司非常重視會員的隱私權且遵循「個人資料保護法」之規定，因此制訂了隱私權保護政策，並已於官網公開，詳細內容請至柏文官網首頁底部「隱私權政策」查閱。(https://www.powerwindhealth.com.tw/tw)



ISO27701國際驗證

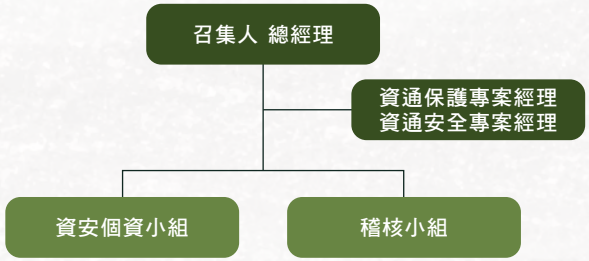


ISO27001國際驗證

資訊安全管理架構

- 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

◎資通安全暨個資保護管理委員會



資訊安全管理行動方案

- 提升網路安全管制政策：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，同時針對企業及個人機敏性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)以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：持續安排每年度資安健檢，包含弱掃、滲透等關鍵檢核，即時補正資安漏洞

◎2025年度員工資通安全教育訓練

課程名稱	訓練次數	參與人數	訓練時數
資安意識教育訓練	3次	9,140人次	4,570小時
資通安全教育培訓	3次	557人次	278.5小時

應用系統資訊安全改善

柏文所有資訊應用系統皆委由專業系統廠商建置與維運，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。本公司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

本年度資訊安全事件

本公司2025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。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，提升利害關係人對本公司確保資訊安全與個人資料保護之信任。

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，具備穩定供貨來源並符合品質與安全要求，本公司訂定供應鏈管理政策，並持續推動供應商之標準化與制度化管理，以降低相關營運風險。

本公司於供應商開發及選擇流程中，除綜合考量價格、品質與交期外，亦逐步納入供應穩定性、法規遵循、環境保護、勞動安全（如：駐點清潔及修繕工程供應商無重大違法紀錄）、公共安全、誠信經營及資訊安全等相關因素，作為評估與合作之參考，以提升供應鏈整體治理與韌性。

為避免因供應中斷、品質異常或安全事件影響營運，本公司採購作業以具備穩定供貨能力、良好營運基礎及管理機制之供應商為優先合作對象，必要時採雙來源或替代供應策略，以確保營運之連續性與安全性。

供應商須依法設立並具備合法登記或經政府機關核准之相關證明文件。採購人員於合作之前，評估供應商之產能狀況、生產或服務能力、品質管理制度，以及是否具備環境保護、安全衛生、公共安全及基本資訊安全管理能力，並檢視其誠信經營與合規情形，作為合作與持續往來之重要依據。

在資訊安全與個人資料保護方面，採購作業中要求系統及資訊相關供應商需符合ISO 27001 資訊安全管理標準，以強化資訊安全防護機制，並提升會員與消費者對本公司資訊處理與服務安全之信賴。強化資訊資產與個人資料之保護機制，作為供應鏈合作與管理過程中之重要治理基礎。

未來，公司將視營運需求與管理成熟度，逐步推動供應商永續管理措施，包含永續與風險議題溝通、誠信經營與反不正當利益要求，以及符合資訊安全與個人資料保護之管理原則，以促進供應鏈長期穩定與共同成長。

供應商組成

本公司透過制度化之採購與供應商管理機制，確保營運所需商品、工程及服務具備穩定供給來源，並符合品質與法規要求。依營運性質，供應鏈主要涵蓋健身器材、廠館建造與維修、資訊系統、行銷推廣及其他營運相關項目。

2025 年採購支出以國內供應商為主，展現高度在地化供應結構。

供應商類別	供應項目說明	採購金額比	供應商家數比
健身器材相關	廠館健身器材及其配件、備品	15.70%	3.57%
廠館建造相關工程	廠館建造相關工程及設備	34.42%	6.10%
廠館營運、修繕維護	廠館營運相關用品（備品）、清潔維護、設備保養、修繕及修繕工具	32.40%	43.01%
行銷宣傳相關	行銷文宣及活動相關服務	3.70%	12.51%
商品類相關	商品部門販售商品及行銷活動相關服飾	2.45%	4.00%
資訊、軟體相關	資訊相關軟硬體設備及系統維護	6.23%	4.63%
其他費用類	職工福利（年資贈禮）、保險、器材相關運（雜）費等	5.10%	26.18%

供應商國內採購比例

2025年柏文及子公司之國內採購金額及家數比例皆超過99%。

本公司優先支持在地採購，以提升供應穩定性並兼顧降低運輸相關環境衝擊；同時針對關鍵供應項目，持續維持多元或替代供應來源，以確保營運延續性。

供應商評鑑

依據本公司「供應商管理辦法」，針對前一年度完成核准的正式進貨單中，依廠商交易金額由高至低，取進貨金額累計前80%者納入評鑑，同時將本公司委外作業系統的相關廠商也一併納入評鑑範圍；評鑑的方式除了由請購單位依每筆進貨單進行評鑑之外，採購部也會於每年年初進行前一年度供應商評鑑，加權平均後的結果揭露於「供應商評鑑表」，績優及合格者續留，不合格者淘汰。

柏文要求供應商承諾誠信清廉，禁止提供及收受任何形式之賄賂及回扣，故於合約中要求供應商簽立反賄切結書；本公司同時致力防止工作傷害及工程事故發生，故要求相關工程供應商應遵守衛生全規範，並於合約中簽署「施工工程條文及罰款」附約，以保障供應商工作人員入廠施作安全。

本公司供應商評鑑評核細項如下：

品質	需求單位每次進貨及驗收時，評核最近交易之規格正確性及品質有無符合要求
交期	採購部及需求單位評核供應商交期是否準時
配合度	採購部評核供應商合作態度、責任感及危機處理應對表現
售後服務	供應商服務品質以及承諾的售後服務有無符合本公司要求
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評估

2025年合計評核家數70家，佔比100%，供應商評鑑結果如下：

績優廠商

評分結果在80分以上為績優廠商，維持合作關係
評核家數**45**家，佔比**64.29%**

合格廠商

評分結果60~79分為合格廠商，持續合作並協助其改善品質以提高評分
評核家數**25**家，佔比**35.71%**

不合格廠商

評分結果在60分以下者為不合格廠商，將不予合作且尋找替代廠商
評核家數**0**家，佔比**0.00%**

CH. 3
綠色營運

3.1 氣候變遷與因應 49

3.2 環境與能資源管理 54



3.1 氣候變遷與因應

柏文作為健身產業領導品牌，積極面對氣候變遷之風險與責任，響應全球氣候治理趨勢，導入氣候相關財務揭露框架，系統性識別與評估氣候變遷所帶來的風險與機會，以建構更完善的氣候風險管理體系，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的潛在衝擊，確保企業永續發展與地球永續同步接軌。

- 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，如導入綠建築/建材設計與使用、智慧能源管理系統、再生能源以及落實節能運營管理等
- 透過定期報告機制，董事會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

氣候治理架構

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如下：



氣候情境評估

類型	柏文評估之情境
轉型風險與機會	・國際情境：SSP1-1.9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

- SSP1-1.9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2025年更新國家自定貢獻（Nationally Determined Contribution, NDC 3.0），設定2030年溫室氣體排放量比2005年減少至28±2%；2035年減少38%±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	・國際情境：SSP5-8.5情境

內容說明

- 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：
  - 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
  - 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，提高設施損害與營運中斷風險

氣候風險與機會鑑別

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順序規劃，未來將參考環境部公告之「碳費徵收費率」(一般費率：新臺幣300元/公噸二氧化碳當量），規劃導入內部碳定價機制，作為評估財務影響之基準之一。

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、連續不降雨）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營運據點設施受損、營運暫停，對營運連續性構成挑戰，財務影響屬於中等。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，雖然目前健身產業並未直接納入碳費課徵範圍，惟在《氣候變遷因應法》持續推動之下，預期主管機關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，消費者對於企業ESG表現的關注與品牌永續形象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，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，雖然目前直接財務影響有限，仍為未來發展的潛在正向機會。

氣候風險及機會矩陣

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器材損壞	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，影響客戶到館運動意願	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增加	長期	低度	低度	低度
	消費者對低碳消費關注上升	若未能具體因應民眾低碳消費意識提升，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商品	強調環境友善理念、發展低碳創新課程與商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1：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，或為多處廠館受影響、需大規模修復、面臨高額罰鍰為高度；設備或作業需改動或成本增加，惟仍於可管控範圍且具挑戰性為中度；輕微或可忽略為低度，服務延遲或顧客抱怨可控、成本可吸收、無需對外公告說明。

註2：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。

註3：財務影響判定：以單一據點停業超過7日，或投入之費用或產生之收益，可能超過全年費用或營收5%為高度；停業超過3日，或投入之費用或產生之收益，可能超過全年費用或營收3%為中度；停業少於3日，或投入之費用或產生之收益，不超過全年費用或營收3%為低度。

氣候風險與機會評估與管理

氣候變遷風險及機會矩陣評估分析結果，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控與追蹤。

項目		說明	管理政策	指標與目標	2025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	・各廠館或每服務人次，用電密集度（kWh/廠館數；kWh/人次） ・各廠館或每服務人次，溫室氣體排放密集度（kg CO_2e/廠館數；kg CO_2e/人次）	・2025年平均每廠用電量較前一年度下降1.18% ・2025年度平均每廠之溫室氣體排放密集度較前一年度下降3.17%
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	・會員人數成長率 ・服務滿意度	・會員人數突破36.4萬，成長率較前一年成長21.33% ・品牌整體服務滿意度95.83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	・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）	・廠館實地稽核績效評鑑達30%以上 ・透過官方YouTube頻道提供雲端健身課程，截至2025年底已累計發布796部教學影片，頻道訂閱人數達6.58萬人 ・持續推動節約用水宣導措施，於營運場所張貼節水提醒標語

溫室氣體盤查結果

本公司自2025年起依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）執行碳盤查作業，並針對各營運據點進行組織邊界與營運邊界之鑑別，系統性掌握溫室氣體排放來源，強化排放管理基礎。

依據2024至2025年盤查結果顯示，2025年度溫室氣體總排放量為37,683.10公噸CO_2e，較2024年度28,410.38公噸CO_2e增加9,272.72公噸CO_2e，整體排放量呈上升趨勢。進一步分析其結構，能源間接排放（範疇二）仍為主要排放來源，顯示能源使用為本公司碳排管理之關鍵項目。此外，2025年度新增其他間接排放（範疇三）盤查，共計8,030.86公噸CO_2e，代表公司逐步擴大盤查範圍，提升碳排資訊揭露完整性與管理透明度。

溫室氣體排放結構分析

2025年度各範疇排放占比如下：

範疇一（直接排放）	1,545.84公噸CO_2e，占總排放量約4.10%
範疇二（能源間接排放）	28,106.40公噸CO_2e，占總排放量約74.59%
範疇三（其他間接排放）	8,030.86公噸CO_2e，占總排放量約21.31%

由分析結果可知，本公司排放來源主要集中於電力使用相關之能源間接排放，因此，未來仍應持續推動空調優化、設備節能改善、低效率設備汰換及能源管控，以降低能源使用與碳排放量。

◎年度溫室氣體排放統計表

年度	直接排放 範疇一 （公噸CO_2e）	能源間接排放 範疇二 （公噸CO_2e）	其他間接排放 範疇三 （公噸CO_2e）	總排放量 （公噸CO_2e）
2025	1,545.84	28,106.40	8,030.86	37,683.10
2024	1,571.34	26,839.04	無資料	28,410.38
2023	1,120.63	26,095.30	無資料	27,215.93

溫室氣體排放密集度分析

2025年度納入範疇三溫室氣體排放盤查，排放總量較前一年度增加，主要反映盤查範圍擴大，故以範疇一及範疇二之排放密集度作為營運效率之評估指標，更能客觀呈現碳排管理成效。

以合併營業收入計算排放密集度，2025年度每百萬元營業收入之溫室氣體排放密集度為4.89公噸CO_2e/百萬元營業額，較2024年度5.55公噸CO_2e/百萬元營業額下降約11.89%，顯示公司在營業規模持續成長的同時，單位營收所對應之碳排放已逐步降低。

另以廠館數量計算排放密集度，2025年度每間廠館之溫室氣體排放密集度為357.26公噸CO_2e/廠館，較2024年度368.97公噸CO_2e/廠館下降約3.17%。

雖然2025年度廠館數由77間增加至83間，且盤查範圍新增範疇三排放，但平均每間廠館之排放密度仍呈下降趨勢，顯示本公司持續透過能源及碳排管理措施提升減碳效能。

柏文持續依循永續發展及淨零減碳方向，強化能源與碳排管理，逐步降低營運對環境之衝擊，落實企業永續經營目標。

◎年度溫室氣體排放密集度分析表

年度	溫室氣體排放量 範疇一+二 （公噸CO_2e）	合併營業收入 （新台幣百萬元）	廠館數	密集度 （公噸CO_2e/百萬元營業額）	密集度 （公噸CO_2e/廠館數）
2025	29,652.24	6,066	83	4.89	357.26
2024	28,410.38	5,123	77	5.55	368.97
2023	27,215.93	4,296	70	6.34	372.79

3.2 環境與能資源管理

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現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，盡可能降低能資源的使用。此外，為擴大環境永續影響力，本公司鼓勵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。

柏文持續推動低碳營運與能源管理，並依循持續改善精神，逐年訂定節能績效目標，作為能源管理與成效檢視之依據。2023年訂定2024年度「每百萬營業額用電量較前一年度降低10%」之目標，實際降幅達10.04%，順利達成年度目標。2024年續訂2025年度「每百萬營業額用電量降低3%」之目標，實際降幅達2.9%，達成率96.67%，顯示各項節能措施已具成效。未來將持續精進能源管理機制及節能改善措施，提升能源使用效率，穩健推動低碳營運與永續發展。

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。

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。



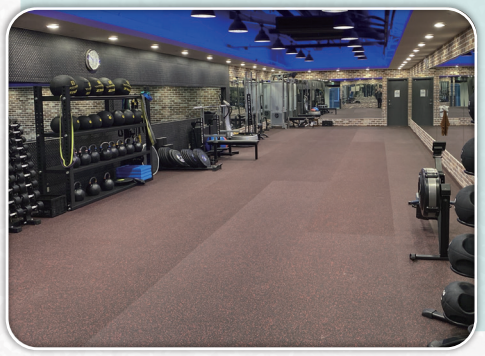
無裝修噴黑天花板設計



文化石牆面設計

資源循環與環境友善材料

回收輪胎製成運動地墊：廠館地面鋪設使用回收廢棄輪胎再製材料，兼具防焰與無甲醛特性，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。



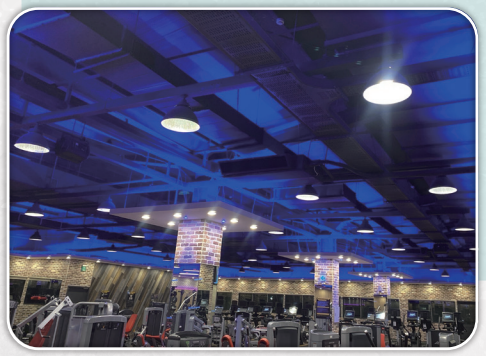
回收輪胎製成運動地墊



經濟部資源再生綠色產品證書

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。



高效能LED照明設備



高效能LED照明設備

提升能源效率與空間舒適性

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，提升室內亮度與健身環境舒適性。



自然採光與節能窗設計



自然採光與節能窗設計

提升能源效率與空間舒適性

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

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。



全熱交換式通風系統



全熱交換式通風系統

導入高效節能系統

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，同步滿足製冷與熱水需求，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。



熱泵整合冷熱能量系統



熱泵整合冷熱能量系統

導入高效節能系統

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。



省水標章衛浴設備



省水標章衛浴設備

太陽能板能源再生

於部分租賃廠館配合建築物所有權人之規劃，協助於屋頂設置太陽能發電設備，有效利用閒置空間導入再生能源，支持建築物提升綠色能源應用效益，並透過跨方合作，共同推動低碳環境發展。未來亦將於建築規劃階段，持續與建築師及建築物所有權人溝通討論，評估增設屋頂空間與太陽能設備之可行性，期望透過合作模式，支持再生能源發展與推動永續建築，落實企業永續經營理念。



太陽能板能源再生

空調冷凝水回收

冷凝水回收系統：將空調或製程設備產生的冷凝水再利用於冷卻塔補水、植栽澆灌及廣泛的清潔用途，有效降低自來水消耗與廢水排放造成水資源壓力；若應用於蒸汽系統，更可回收餘熱以降低鍋爐能源使用與碳排放。

運動發電設備

隨著綠色能源與ESG永續理念逐漸融入運動產業，少數運動器材廠商已開始研發具備「動能回收發電」功能的健身器材，透過會員運動過程中的踩踏、跑步或飛輪轉動，將人體動能轉換為電能，作為設備自身供電或回饋至廠館能源系統。本公司目前已開始瞭解及評估運動發電設備性能及環保效益，如具有可行性，未來廠館亦不排除評估導入發電飛輪車、發電跑步機等設備，作為智慧節能與綠色健身之示範應用場域。



能源管理

管理方針

本公司致力於提升能源使用效率與降低營運過程之能源消耗，依循相關法規與內部管理制度，持續推動節能減碳措施。透過能源數據監測、設備優化及管理機制強化，降低對環境之衝擊，並逐步邁向低碳與永續經營目標。

2025年度能源使用情形

2025年度本公司能源使用以電力為主要來源，並搭配天然氣、柴油及汽油等能源，整體使用情形如下：

- 總能源使用量：239,279.05 GJ
- 能源密集度：39.45 GJ／百萬元營收
- 廠館平均能源使用量：2,882.88 GJ／廠館

各能源別使用量：

- 柴油：2,055.53 公升
- 天然氣：632,449.86 度
- 汽油：3,784.16 公升
- 電力：60,314,161.41 度

本公司2025年度總能源使用量為239,279.05GJ，主要能源來源為外購電力，占總能源使用量約90.8%，顯示公司營運能源消耗仍以電力使用為主。未來將持續推動低效率設備汰換、空調節能管理及能源使用監控措施，以提升能源使用效率並降低能源耗用。

以合併營業收入計算能源密集度，2025年度每百萬元營業收入之能源密集度為39.45GJ／百萬元營業額，較2024年度43.73GJ／百萬元營業額下降約9.79%；另以廠館數量計算排放密集度，2025年度每間廠館之能源密集度為2,882.88GJ／廠館數，較2024年度2,909.16GJ／廠館數下降約0.90%，均顯示本公司推動能源改善方案確實有效，能源使用效率持續提升。

◎年度能源密集度分析表（涵蓋合併財務報表之母子公司）

年度	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	能源使用密集度（GJ/百萬元）	能源使用密集度（GJ/廠館數）	再生能源百分比
2025	柴油	2,055.53	L，公升	239,279.05	6,066	83	39.45	2,882.88	0%
	天然氣	632,449.86	m^3，度						
	汽油	3,784.16	L，公升						
	電力	60,314,161.41	kWh，度						
2024	柴油	2,335.88	L，公升	224,005.08	5,123	77	43.73	2,909.16	0%
	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						

註：本數據參考環境部氣候變遷署每公升柴油8,636 kcal、汽油7,586 kcal、每立方公尺NG1天然氣8,067 kcal、NG2天然氣8,728 kcal、每度電360萬 J，每 kcal= 4.1868×10^{-6} GJ換算。

節能措施與管理作為

本公司從設備面、環境改善及管理制度三大面向推動節能措施：

設備節能優化

- 導入分離式空調系統，提升冷房效率
- 設置循環扇，促進空氣對流，降低空調負載
- 建置空氣門、空氣簾，減少冷氣外洩
- 定期辦理鍋爐效能檢測與校正，提升燃燒效率

環境與設施改善

- 張貼隔熱貼與設置窗簾，降低室內熱負荷
- 設置鐵皮屋頂灑水系統，降低建築吸熱
- 裝設熱氣排風扇，加速熱氣排出，改善室內溫度環境

建立規範控管

- 建立人為控制規範（如：空調溫度設定、使用時段管理）
- 推動節能宣導，提升員工節能意識
- 持續監測能源使用數據，強化異常管理與改善機制

能源使用績效分析

2025年度本公司於營業收入6,065,690仟元以及83處營運據點規模之下，能源密集度為39.45 GJ／百萬元，顯示單位營收能源使用維持穩定水準。

在能源結構方面，電力占比最高，顯示空調與用電設備為主要耗能來源。透過導入循環扇、空氣門、隔熱設施及空調優化等措施，有效降低冷房負載與整體用電需求。

整體而言，本公司已透過多元節能措施與管理機制，逐步提升能源使用效率，並建立良好之能源管理基礎。

未來精進方向

- 持續推動高效率節能設備導入（如：磁浮冰機、大型工業吊扇）與低效能設備汰換
- 強化用電管理，降低電力使用占比
- 評估再生能源導入（如：採購綠電）
- 建議能源密集度長期降低目標
- 推動智慧化能源監控系統，提升能耗管理精準度

水資源管理

管理方針

- 重視氣候變遷與水資源永續議題，遵循環境保護相關法令及政策
- 推動節約用水與提升資源使用效率，降低營運對環境之影響
- 建立設備管理與日常維護機制，減少水資源浪費

2025年度水資源使用情形

- 總用水量：951,660.96 度
- 用水效率指標-平均每人用水量：0.0336度／人
- 營運與用水成長分析 ：

  比較期間：2024年與2025年

  來客數成長：18.22%

  用水量增加：16.18%

本年度因新據點投入營運及來客數持續成長，帶動整體用水需求增加，致總用水量較前一年度上升。然而透過持續推動節水措施與用水管理，平均每人用水量由2024年的0.0341度／人次下降至2025年的0.0336度／人次，顯示用水效率持續提升。

◎年度用水量密集度分析表

年度	用水量(度)	合併營業收入（新台幣百萬元）	來客人次	密集度（度/百萬元營業額）	密集度（度/來客人次）
2025	951,660.96	6,066	28,363,040	156.88	0.0336
2024	819,098.86	5,123	23,991,064	159.89	0.0341
2023	684,697.80	4,296	19,943,673	159.38	0.0343

具體節水措施

- 採購具節能標章之衛浴設備及省水裝置
- 導入省水蓮蓬頭，降低淋浴用水量
- 調整出水量設計，減少不必要用水
- 馬桶採節水沖水機制，降低單次用水量
- 淋浴設備改為外露式設計，便於即時檢視漏水情形
- 採用水冷式空調系統，提升整體用水與能源使用效率

設備維護與管理

- 建立供水設備定期巡檢機制
- 發現設備異常或損壞時即時修繕
- 預防漏水情形，降低水資源流失

內部管理與宣導

- 持續推動節約用水宣導措施
- 於營運場所張貼節水提醒標語
- 強化員工節水意識，落實日常節能行為

未來目標

- 建置RO廢水回收再利用機制
- 定期檢查抄水錶、鍋爐熱水系統及給水管路，確認是否漏水及異常耗水，避免因持續洩漏造成水資源浪費，並維持設備正常運作，降低非必要用水

資源管理與循環利用

與會員一同減碳

健身工廠持續與會員共同推動一次性用品減量，鼓勵會員自備用品如毛巾、浴巾等，降低資源消耗與碳排放。推動更衣室備品優化管理，採用單抽式捲筒衛生紙取代傳統面紙配置，以降低不必要之資源耗用並提升使用效率；相關措施實施後，已有效減少紙類使用量及廢棄物產生，並持續於各廠館執行。

2025年，柏文進一步強化減碳作為，啟動會員服務流程無紙化措施。過往因應主管機關規範，需提供紙本廠館資訊表供會員簽約後攜回參閱；本公司將於2026年全面改為數位化管理，於官方網站建置會員守則及器材使用說明專區，並於會員簽約當下提供QRCode供即時查詢與下載。透過紙本轉數位之流程優化，預估有效降低逾70萬張紙張使用量，提升資訊取得效率，同時兼顧環境永續與會員服務體驗。

本公司持續精進營運流程與會員服務模式，從日常運動與使用行為出發，攜手會員實踐低碳生活，深化永續發展目標。

- 持續宣導垃圾減量
- 落實垃圾分類及資源回收
- 提倡環保觀念及生活型態，如自備毛巾、環保餐具及杯具等
- 推動減紙政策並強化各項無紙化行動

與股東一同減碳

本公司與臺灣集中保管結算所股份有限公司簽約加入eNotice平台，柏文股東可以自行於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，集保公司會以電子方式傳送給股東。投資人可以即時掌握股利發放資訊，並將股利發放通知成本控制在一筆5元，不需要印製費、紙張費及郵費。2025年共有1,467筆股利資訊透過該平台發放通知；電子通知除有效節省公司成本之外，更是柏文以行動支持淨零排放，充分落實ESG環境永續的具體表現。

此外，每年召開股東會皆會在會場報到處放置小型看版，鼓勵親臨現場股東掃描QRcode，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、達成減碳目標。



鼓勵股東使用電子產品閱覽股東會議相關資訊

健身器材循環再利用

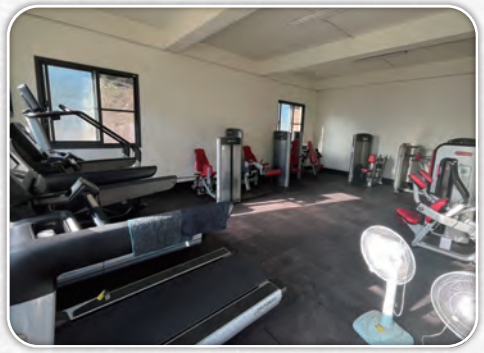
本公司秉持資源循環與永續利用理念，針對營運據點因設備更新或調整而汰換之健身器材，優先評估其再利用價值。經過整理、檢修及安全性確認後，將仍可正常使用之健身設備器材捐贈予警消、教育單位，讓設備繼續發揮其促進健康效益，減少資源浪費及廢棄物產生。

透過健身器材循環再利用，本公司將可用資源延續至有需求之單位，協助充實體能訓練設備，支持第一線公共服務人員以及校園體育發展，同時提升設備使用效率，落實資源循環理念。

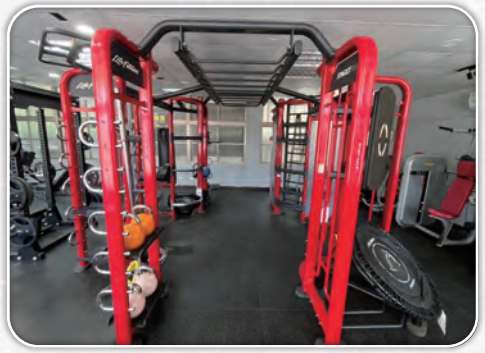
2025年度，本公司累計捐贈健身器材價值約新臺幣350萬元，受贈單位涵蓋警察、消防及教育機構，受益人數逾1,500人。透過器材循環再利用，不僅延長器材生命週期，也降低因器材汰換所產生之資源浪費，兼顧環境保護與社會公益，持續實踐企業永續經營理念。

◎2025年度運動器材捐贈內容

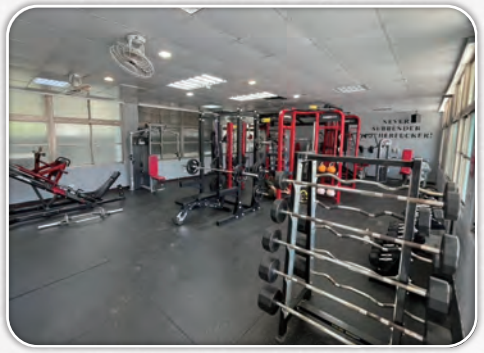
捐贈對象分類	受贈單位	捐贈項目	量化成效
警察機關	高雄市政府警察局、高雄市政府警察局鼓山分局 桃園市政府警察局龜山分局、內政部警政署保安警察第一總隊	啞鈴、壺鈴、彈力帶、訓練繩等簡易體能維持器材 跑步機、舉重架、槓片、飛輪、沙包等基礎重量訓練設備	捐贈設備總值約新台幣 350萬元 實質受益人數逾1,500 人
消防單位	高雄市政府消防局第二大隊十全分隊	跑步機、舉重架、划船機	約50位消防員
教育單位	台中市立清海國民中學、高雄市立小港國民中學	舉重架、槓片、沙包等基礎重量訓練設備	約220位體育生



健身設備器材捐贈與陸戰隊防空警衛營



健身設備器材捐贈與陸戰隊防空警衛營



健身設備器材捐贈與陸戰隊防空警衛營



桃園市警察局中壢分局&台北市警察局萬華分局感謝狀

CH. 4
幸福企業

4.1 人才吸引與留任 64
4.2 人才培育與職涯發展 76
4.3 員工關懷與溝通 79
4.4 員工健康與職業安全 80



4.1 人才吸引與留任

柏文以「幸福企業」為人力資本發展核心，將員工視為推動企業永續發展的重要夥伴，從人才吸引、培育到留任，建構兼具多元共融、職涯發展與身心健康的完整體系，致力提升員工幸福感、工作滿意度與整體員工體驗。透過跨世代任用、多元文化融合與品牌價值導向的人才布局，不僅強化組織韌性，也促進員工與企業共同成長，形塑具備長期競爭力與社會價值的幸福職場。

多元招募管道

我們將多元選才視為組織創新的源頭，突破傳統單一的人才來源，串聯校園產學、跨世代任用與會員轉任，建構具備包容性的專業團隊。遴選過程嚴守3P（Professionalism專業、Positive Attitude正面態度、Passion熱情）與3I（Integrity誠信、Initiative主動、Improvise應變）核心準則，延攬認同企業文化的事業夥伴。藉由多樣化的招募佈局，集合跨領域專業智慧，為公司注入持續發展的成長動能。

多元國籍

本公司營運廠館分散於台灣各縣市，員工以本國籍為主，少數同仁來自西班牙、日本、馬來西亞、香港等國家地區，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，確保所有員工在聘僱、薪酬、培訓與晉升等皆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	有氧承攬	本國籍	非本國籍	一般員工	主任	副理	經理	副總級以上	
30歲以下	女性	621	9	46	670	6	589	52	7	28	-	676
	男性	904	-	41	938	7	886	44	2	13	-	945
31 ~ 50歲	女性	414	4	222	634	6	474	66	28	70	2	640
	男性	560	3	231	784	10	633	58	25	75	3	794
51歲以上	女性	10	-	44	54	-	52	2	-	-	-	54
	男性	35	1	28	63	1	56	2	-	1	5	64
人數合計		2,544	17	612	3,143	30	2,690	224	62	187	10	3,173
比例		80.18%	0.54%	19.28%	99.05%	0.95%	84.78%	7.06%	1.95%	5.89%	0.32%	100%

◎本國籍員工地區別分佈

類 型		地區分佈			
		北部	中部	南部	合計
30歲以下	女性	140	221	309	670
	男性	264	317	357	938
31 ~ 50歲	女性	148	203	283	634
	男性	211	241	332	784
51歲以上	女性	9	22	23	54
	男性	15	16	32	63
人數合計		787	1,020	1,336	3,143
比例		25.04%	32.45%	42.51%	100%



打造多元文化團隊



實現多元、平等、共融的精神與凝聚力

產學合作

「產學接軌」是柏文人才儲備的核心戰略，我們深知青年就業與「學用落差」為當前社會及勞動市場面臨之核心議題，許多具備體育及健康促進專長之年輕學子，在面臨校園與職場銜接時，常因缺乏對產業完整生態鏈的理解，導致職涯抉擇迷惘，甚至被迫放棄專業。

為落實永續人才培育策略，本公司將人才養成機制前置至校園階段，積極推動「產學深化接軌機制」。透過業師入校授課、職涯經驗分享、實務實習計畫以及全台廠館導覽，主動將「運動產業化、專業化」之職涯全景展現於青年學子面前，協助學生建立清晰的專業職涯路徑，降低青年畢業即失業或學非所用之社會風險。

柏文與各大專院校建立長期合作，透過學生來公司參訪、提供實習機會及開設專班課程，維持校園與職場間的管道暢通。另在「證照輔導班」推動方面，協助學子在畢業前取得體適能領域專業認證，有效縮短學用落差。此外，「業師培育養成計畫」採行雙向互動模式：由具備市場一線實務經驗之高階主管與專業教練組成業師團隊進入校園傳承實務經驗，並邀請優秀學子擔任公司「客席講師」，透過角色互換機制，落實知識傳承，建構教學相長的產學循環。

本公司推動之產學培育方案，不以企業短期招募為核心，而以健全運動健康產業人力生態圈為終極目標，其實質社會外部效益展現於三大範疇：

健全運動健康產業、建立清晰職涯路徑

有效協助青年學子於在學期間確立「喜歡運動亦能轉化為高附加價值職涯」之信心，提高留任運動健康產業之意願，健全產業人才生態鏈。

優化實習留任與促進在地就業

透過實習專案之實施，提供完善的職場適應陪伴，協助多位實習生於畢業後直接留任，順利對接一線管理職或專業教練職，實質活化在地青年就業機會。

響應聯合國永續發展目標

柏文響應聯合國永續發展目標 SDGs 8：合適的工作與經濟成長(Decent Work and Economic Growth)，透過產學合作計畫回饋校園，為台灣培育具備專業熱情、實務能力之新世代健康產業菁英。

2025年產學合作成果統計

・校園講座與學校合作活動計22場次，參與學生人數逾**2,100**人次
・專業業師授課計三校、75堂，總參與學生人數逾**2,800**人次
・說明會參與計231人次 ・學生參訪計3場次 ・企業參訪計161人次
・實習生計37人次・證照取得15張



澎湖科技大學學生參訪



中山附中學生參訪



台灣體育大學學生參訪



與屏東科技大學合作開設課程



中山大學企管系學生參訪



澎科大學生參訪馬公廠



城市科技大學校園徵才活動



大葉大學業師上課



大葉大學業師上課



中港高中參訪&臺體大校園徵才感謝狀

職場實習

實習是培育產業即戰力的關鍵場域，藉由響應「鋼鐵人職場體驗計畫」、「大港青年實習媒合計畫」、「青年就業旗艦計畫」及「青年就業領航計畫」等計畫，將公司內部資源轉化為開放的實務場域，協助青年學子建立與產業接軌的橋樑。在實習過程中，學員得以深度參與企業運作，在步入職涯前能預先熟悉生態、強化競爭力，是公司實踐育才責任與社會共榮的具體行動。



台中教育大學體育系實習機會 &
大港青年實習媒合計畫感謝狀



鋼鐵人職場體驗計畫至商品部實習

會員轉任與回鍋員工

除了3P/3I選才標準，我們更將「品牌認同」視為延攬人才的關鍵優勢。2025年新進同仁中，會員轉職比例達23%；這群夥伴具備深厚的品牌共鳴，能精準傳遞服務價值，並迅速進入實作狀態，大幅縮短適應期。同時，對於離職員工回流抱持開放態度，2025年回鍋同仁比例佔9%，這類夥伴具備即戰力且熟悉內部規範，在降低培訓成本的同時，也反映出職場環境對於人才具備吸引力，形成穩定的人才循環。

中高齡任用

我們重視不同世代人才所帶來的多元價值，並依循「適才適所、平等任用」原則，持續推動中高齡及高齡人才招募與留任。本公司參照《中高齡者及高齡者就業促進法》，將45歲以上定義為中高齡及高齡人才任用對象，透過多元招募管道及公平甄選機制，提供不受年齡限制的就業機會，打造跨世代共融的職場環境；同時訂定及公告《中高齡者及高齡者適性工作計畫》，保障中高齡及高齡者工作者再入職場工作之趨勢及可能引發之危害。

中高齡夥伴所累積的專業經驗、社會閱歷與高度責任感，是維持組織穩健運作的重要基石。截至2025年底，公司共有119位中高齡員工，佔全體員工4.6%，2025年持續延攬16位中高齡人才加入，展現公司持續拓展多元人才來源的成果。

在專業師資發展方面，中高齡人才更是知識與技術傳承的重要力量。現有承攬有氧老師中，中高齡師資共489位，2025年新進師資中，中高齡比例更提升至25%。公司亦逐步推動中高齡師資培育與支持措施，透過專業培訓、教學精進及經驗傳承機制，協助其持續精進專業能力，並促進跨世代交流與合作。

未來公司將持續完善中高齡及高齡人才任用與培育制度，營造兼具多元、共融與世代共榮的工作環境，讓不同年齡層員工皆能發揮專業價值，實踐人才永續與包容性職場的承諾。



獎酬福利措施

柏文建構兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬獎勵制度，將員工努力與企業成長成果緊密連結，形塑具吸引力與永續性的幸福職場。薪酬結構上，依據職務責任、專業能力與績效表現進行審慎設計，落實同工同酬與性別平等原則，2024年本公司男女薪資比例為1.29倍，2025年更縮減至1.24倍，呈現逐步接近之趨勢。公司持續透過制度優化與數據檢視，檢核職務配置、年資結構與績效差異等因素，強化薪酬公平性與透明度，並全面遵循相關法令，確保制度透明與合規；再透過每月設計各式獎金及津貼、年度年終獎金與員工分紅，以及限制型員工股票等長短期激勵機制，讓全職員工在不同階段皆能獲得具體且即時的回饋，提升參與感與成就感。

◎全職員工獎勵項目

取得頻率		獎勵項目	說明
定期發放	月	績效獎金	依業務職員工的業績達成狀況核發
		銷售獎金	以廠館/商品部門為單位，若各廠館/商品部門當月商品銷售達標，發放銷售獎金
	季	自營商品獎金	當季新品總銷售業績達標，發放商品獎金
	年	年終獎金	依公司整體營運績效與發展狀況核發
		員工分紅	依公司整體營運獲利狀況核發
		員工股票	限制員工權利新股認購
不定期		各項津貼	考量職務需要，給予加給項目。如：英文津貼、職務津貼、房租津貼、培訓津貼、專案小組津貼等
		交通津貼	有氧老師跨館授課，於跑課期間提供相應交通補助，以合理反應通勤成本與時間投入
		獎勵獎金	依非業務職同仁的績效給予相對的獎金

◎非擔任主管職務之全時員工薪資

類別	2024年	2025年	本年度成長率
人數	1,564	1,683	7.61%
薪資總額（仟元）	1,177,570	1,396,713	18.61%
薪資平均數（仟元）	753	830	10.23%
薪資中位數（仟元）	640	703	9.84%

考核與調薪

我們除了提供具市場競爭力之薪酬福利外，亦設計兼具公平性、激勵性與發展性的績效考核與調薪制度，致力打造讓員工安心投入、持續成長的幸福職場。本公司透過與績效考核連動之獎金分紅及調薪機制，確保員工貢獻能獲得即時且合理的回饋；其中，營運專員另導入半年期考核與調薪制度，強化績效回饋的即時性，提升員工對職涯發展與薪酬成長之感受度。2025年整體調薪人數由2024年的919人成長至1,091人，年增率達18.7%，顯示公司持續擴大薪酬照顧範圍，整體調薪幅度亦同步提升，充分展現公司對人才價值與績效表現之重視。未來，柏文將持續深化數據化薪酬管理，優化制度透明度與公平性，營造兼具成長機會、成就感與歸屬感的人才發展環境。

在績效管理制度的推動上，持續強化以發展為導向之考核文化，透過定期績效回饋與主管面談考核機制，協助員工了解自身優勢與成長方向。2025年度「接受考核之員工比例」達70.60%，顯示本公司穩健推動全員績效管理制度；其中主管職受評比例近100%，代表核心管理團隊已全面納入績效責任機制，有效促進組織目標一致性與管理效能。另女性員工受評比例達76.37%，高於男性之66.53%，反映公司於制度推動過程中重視多元共融與公平參與，持續打造性別友善與平等發展的職場環境。未來，我們將持續優化制度設計，逐步擴大不同聘僱型態員工之適用範圍，朝向「全員參與、全面成長」的人才發展目標邁進。

◎接受考核的員工人數

年度	性別比		職 級				
	男性	女性	主任	副理	經理	副總級以上	總佔比
2025	66.53%	76.37%	99.11%	98.39%	97.86%	100%	70.60%

註：未達100%之原因係包含未滿三個月的新進員工、兼職及留停員工。

針對可能影響員工權益之重大營運變化，如廠館調整或組織異動等，本公司秉持誠信溝通與員工關懷原則，依法遵循相關預告規範，提供充分溝通與因應時間，以降低員工不確定感並保障其工作權益：

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。

柏文相信：兼顧績效激勵、員工關懷與公平發展的人才制度，不僅能提升員工幸福感與組織向心力，更是推動企業永續經營的重要基礎。

獎勵與表揚

柏文建立明確之獎勵與表揚制度，透過即時性獎勵、公開表揚及每月公告機制，積極營造正向肯定文化，讓員工的努力與貢獻被看見。2025年共發出獎勵7,970筆，較2024年4,518筆大幅成長76.4%，顯示組織內部正向激勵文化已持續深化。高頻且即時的獎勵制度，不僅有效提升員工投入感與工作成就感，也進一步強化團隊凝聚力與整體營運效能，形成企業與員工共同成長的良性循環。

最佳夥伴

每月最佳夥伴由主任級以上主管提名，並經全體主管投票選出最高票者，除發放獎金5,000元獎勵外，另記獎書面績優，並公告表揚，2025年共選出36位最佳夥伴。

區域年會傑出員工

持續點燃團隊動能、即時肯定卓越表現，公司每月舉辦區域年會，由高階主管親自出席參與，深化與同仁之間的連結與交流。會中聚焦表現亮眼的夥伴，公開頒發口頭績優等榮譽肯定，2025年共表揚優秀員工達51位，讓努力被看見、讓優秀被放大，持續激發團隊向上動能。

年度獎項公開表揚

柏文年度春酒是榮耀時刻，頒發「最佳模範男/女教練」、「最佳經理人」等獎項，於全體同仁見證下公開表揚與肯定，讓優秀不只是被認可，更成為全體學習的標竿，2025年共表揚優秀員工達27位。

除上述大型活動的公開表揚，還結合服務稽核與會員滿意度機制，將顧客回饋轉化為員工榮耀，2025年共表揚服務表現優異員工達1,262位。透過多層次且多元化的表揚制度，公司讓員工付出被看見、價值被肯定，進一步激發團隊動能與凝聚力，形塑以績效與榮譽驅動的永續人才發展環境。

頻 率	表揚項目	獎勵方式
每月	年會傑出表現員工	口頭績優（小功）
	服務稽核/會員滿意度達標	嘉獎
每年	傑出服務團隊/新創事業處最佳團隊	口頭績優（小功）
	教練部最佳團隊冠軍暨最佳經理人	績優信（大功）
	教練部最佳廠館季軍	嘉獎2支
	教練部最佳團隊冠軍	口頭績優（小功）2支
	新創事業最佳經理人	績優信（大功）



工務部最佳傑出夥伴



年度最佳廠館冠軍

福利與團隊建立

柏文持續推動多元化員工福利與團隊凝聚活動，致力打造兼具關懷、互信與正向互動的職場環境。透過豐富的員工關懷措施、跨部門交流活動及團隊建立機制，提升員工參與度與同仁間之互動連結，進一步強化團隊合作精神與組織向心力。我們相信，良好的員工體驗與高度歸屬感，不僅有助於提升工作投入與組織認同，更是企業永續發展與幸福職場文化的重要基礎。

◎員工關懷補助

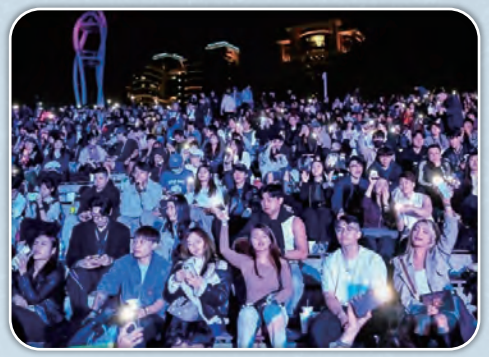
項目	說明
聚餐補助	為促進團隊交流與提升同仁間互動，定期聚餐補助，頻率一年4次
生日禮金	表達公司對同仁的關懷與祝福，提升員工歸屬感與工作幸福感
婚喪補助津貼	各項補助屬員工福利性質，提供婚喪補助及相關關懷措施
運動品牌員購特惠	提供運動品牌員購優惠資源，員工可以更優惠價格選購運動相關商品，提升健康與工作生活品質
特約廠商折扣優惠	提升員工福祉並照顧同仁生活需求，本公司與多元特約廠商合作，提供專屬折扣優惠，讓同仁在日常消費中享有更多便利與實質回饋
旗下品牌員工折扣	鼓勵員工實際體驗公司旗下品牌之產品與服務，提供員工專屬折扣優惠，讓同仁在日常消費中享有實質回饋，並深化對品牌之認同與連結
白金卡會員資格	員工免費享有不限時段使用全台健身工廠運動場域與有氧團課
電影賞析	不定期招待員工攜眷觀賞電影，以提升員工工作幸福感

員工運動會

為促進員工身心健康並強化團隊向心力，本公司每年舉辦員工運動會，員工可攜眷一起參與，透過運動競賽及親子互動活動，增進員工間交流與家庭參與感，營造健康、活力與凝聚力兼具之職場文化。



春酒活動



感謝員工一年來的辛勞與付出，並促進同仁交流與團隊情誼，公司舉辦春酒活動，透過春酒表演節目、抽獎與表揚活動，營造輕鬆愉快的氛圍，強化組織向心力與企業文化認同。

年會活動

為提升高階主管、第一線主管以及夥伴之間的團隊合作、跨區凝聚力與組織向心力，年會活動核心為娛樂性與凝聚力兼顧，文化交流為前提。



國內外員工旅遊

促進員工身心放鬆並增進團隊交流，每年9~11月份辦理國內外員工旅遊活動，透過共同出遊與互動體驗，提升團隊凝聚力及跨部門交流。



定期有氧課程



促進員工工作與生活平衡，舉辦多元化有氧課程，讓員工在工作之餘可以放鬆身心健康。例如：瑜珈、樂活極球、武力對決等。

友善家庭日

促進員工身心放鬆，於暑假期間舉辦可攜眷參與的友善家庭日活動，例如：多肉植物組合盆栽手作、乾燥花花圈DIY、羊毛氈等。



不定期體育競賽活動

鼓勵員工培養運動習慣並促進團隊合作精神，公司不定期舉辦體育競賽活動，例如：健身工廠盃羽球團體賽、HYROX、籃球比賽、鐳射戰場比賽、減脂比賽及划船比賽等。



聖誕老杯盃籃球菁英賽



划船比賽



超級體能接力競賽

員工團體保險

公司提供員工團體保險制度，透過基本保障規劃，協助分擔意外與醫療風險，讓員工能在職場上更安心投入工作與生活。

活動旅平險

公司於部分團體活動（如春酒、運動會與國內外員工旅遊）另外再加保旅遊平安保險，以降低活動期間之意外風險，讓同仁都能安心參與各項公司活動。

獎勵休假制度

作為健康產業的一員，柏文高度重視員工身心健康與工作生活平衡，為肯定同仁努力付出並提升整體幸福感，公司設有多元獎勵休假制度。

獎勵假

為鼓勵同仁持續創造績效並達成目標，凡KPI達標者，本公司將提供獎勵休假，作為對其努力與成果的肯定。

天災出勤獎勵休假

如遇天然災害期間，員工因業務需要仍配合出勤，本公司於當日出勤之外，另提供一日獎勵休假，以感謝同仁於特殊情況下之投入與付出。

春酒閉館有薪假

本公司於春酒活動期間提供閉館有薪假，並針對因營運需求出勤之員工，於當日出勤未滿8小時仍給予全薪，以保障員工權益並展現對同仁之關懷。

運動會

本公司鼓勵員工參與團隊活動，凡出席運動會者，當日視為正常出勤，並提供相應休假回饋，以促進員工身心健康與團隊凝聚力。

母性友善措施

我們致力打造友善、多元且具包容性的職場環境，重視性別平等與家庭照顧需求，並持續推動家庭友善措施，支持員工於職涯發展與家庭生活間取得平衡。公司特別關注員工及育兒家庭之需求，透過完善之育嬰留職停薪、陪產假及復職支持制度，協助員工在人生不同階段皆能安心投入職場、穩定發展職涯。截至2025年12月31日止，實際申請育嬰留職停薪人數共39人，佔具申請資格人數之37.9%，顯示本公司相關制度已具一定使用普及度與員工信任度。在育嬰留停後之復職留任表現方面，男性員工留任率達100%，女性員工留任率亦達83%，反映公司透過彈性管理、主管關懷及友善復職安排，有效降低員工因家庭照顧需求而中斷職涯之情形。

此外，2025年度申請陪產假人數共37人，佔具申請資格人數之35.9%，顯示男性員工對家庭照顧參與度逐步提升，公司亦持續鼓勵員工共同分擔家庭責任，推動更具平等共融的職場文化。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：

生育津貼

支持員工人生重要階段並營造友善家庭職場環境，本公司提供生育津貼補助，夫妻雙方若同於公司任職，兩方都皆可申請津貼。

特約幼兒園

支持員工育兒需求並營造友善家庭職場環境，本公司與特約幼兒園合作，提供員工專屬優惠與資源協助，減輕育兒負擔，讓同仁能安心兼顧工作與家庭生活。





臨場健康服務

每月提供臨場健康服務，由專業職護及職醫提供員工健康支持與職場健康管理服務。全年職醫職護服務時數共計52小時。
服務內容涵蓋多元職場健康議題，其中母性妊娠中及產後一年員工為重點關懷對象，本年度共計8位員工接受健康訪談與關懷服務。透過專業評估與個別化關懷訪談，協助及早辨識潛在健康風險，強化職場母性保護機制，並持續推動預防性健康管理與職場健康促進措施。

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。

產檢/陪產假申請資格人數	性別		總計
	男性	女性	
2025年符合資格人數	36	67	103
2025年實際申請人數	10	27	37

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。



內部核心觀念教材

項目	男性	女性	總計
2025年符合育嬰留停申請資格人數	36	67	103
2025年實際申請育嬰留停人數	6	33	39
2025年育嬰留停後應復職人數(A)	4	23	27
2025年育嬰留停後實際復職人數 (B)	2	19	21
2024年已復職之育嬰留停人數 (C)	6	18	24
2024年已復職，且至2025年底已在職至少1年之育嬰留停人數(D)	6	15	21
復職率% = B/A	50%	83%	-
留任率% = D/C	100%	83%	-

資深員工年資禮

為感謝資深員工於企業成長歷程中的陪伴與付出，本公司針對達一定服務年資之員工，提供具紀念意義之禮品，包括紀念戒指、浪琴錶及黃金等獎項，以表彰其專業貢獻、忠誠度與對企業文化之認同。

任職滿五年 / 紀念戒指

戒指不僅代表服務年資的里程碑，更象徵與公司攜手走過的重要歷程，凝聚彼此信任與合作的價值。

2025年領取人數共 **158** 名





任職滿七年 / 浪琴錶

腕錶象徵時間的累積與價值的沉澱，也代表對每一位長期付出者的珍視與敬意。

2025年領取人數共 **106** 名

任職滿十年 / 黃金條塊

黃金象徵珍貴、恆久與價值累積，如同資深同仁在職涯中持續累積的專業能力與信任基礎，歷經時間淬鍊，更顯其不可取代的重要性。

2025年領取人數共 **61** 名，年增51%。



社團參與活動

我們鼓勵員工在工作之餘發展多元興趣，透過社團活動建立良好的交流平台，促進身心平衡與團隊凝聚力。目前社團活動涵蓋「籃球社、羽球社、夜跑社、露營社、KTV、手作社及兩輪社」等多元類型，提供同仁依興趣自由參與的選擇。不論是運動型、休閒型或創意型活動，都能讓同仁在放鬆之餘拓展生活圈，強化跨部門互動與合作關係。期望透過豐富多樣的社團文化，打造更有活力與歸屬感的職場環境，讓同仁在工作與生活之間取得更好的平衡，並共同營造正向且支持性的團隊氛圍。



籃球社



兩輪社



KTV社



露營社



手作社



羽球社

留任率與穩定度指標

2025年，柏文持續深化多元平等共融（DEI）與永續人才發展策略，積極打造兼具包容性、成長性與穩定性的職場環境。全年新進人員總數較前一年度成長6.8%，顯示公司在組織發展與人才布局上持續投入資源，並透過多元招募機制吸引不同背景與世代之人才加入。

2025年度共計新進1,477名員工，整體新進人員佔年底在職員工57.63%，顯示公司因應營運發展與據點擴展需求，持續投入人才招募，為組織注入新動能。男性895人（60.6%）、女性582人（39.4%）。本公司於招募、甄選及任用過程中皆以職務能力及專業條件作為評估標準，不因性別而有差別待遇，並持續營造公平、尊重且具包容性的職場環境。

女性新進人員佔女性年底在職員工55.11%（582/1,056），男性新進人員佔男性年底在職員工59.39%（895/1,507），顯示本公司持續提供不同性別公平的就業機會，並積極提升女性人才參與職場及職涯發展的機會，落實性別平等與多元共融理念。

女性新進人員佔女性年底在職員工55.11%（582/1,056），男性新進人員佔男性年底在職員工59.39%（895/1,507），顯示本公司持續提供不同性別公平的就業機會，並積極提升女性人才參與職場及職涯發展的機會，落實性別平等與多元共融理念。

2025年離職人員中，男性746人（61.35%）、女性470人（38.65%），整體離職比例與公司人力結構相近，未因性別而呈現明顯差異，顯示公司於招募、培育、薪酬及職涯發展制度上，持續秉持公平對待原則，致力提供不同性別員工均等的發展機會。從離職年齡層分析，29歲以下離職人員共計928人，佔離職總人數約76.3%，為主要流動族群；30至49歲離職人員共計279人，約佔22.9%；50歲以上離職人員共計9人，約佔0.7%。年輕族群離職比例相對較高，反映其職涯探索、工作適應及職涯發展需求較為多元。柏文持續強化新進員工培育及關懷措施，包括完善新人訓練、導師制度、定期關懷訪談及職涯發展規劃，協助員工提升工作適應力與職涯發展信心，降低非預期流動。另一方面，中生代及資深員工離職比例相對穩定，顯示公司在專業人才留任、管理制度及工作環境方面具有一定成效，有助於維持核心人才與技術傳承。

整體而言，2025年本公司人才結構展現高度活力與穩定成長動能，全年實現261人之人才淨流入。在積極擴大招募1,477人的同時，離職人數為1,216人，較前一年度增加53人（年增率4.56%）；惟新進人數成長幅度（6.80%）高於離職人數成長幅度（4.56%），使全年淨增人數由220人提升至261人，年增18.64%，顯示本公司不僅具備良好的人才吸引力，更已逐步建立有效的人才培育與留任機制。

◎2025年人才新進/離職統計表

類別	性別	新進人數(A)	離職人數(B)	新進－離職 (A-B)	流動狀況評估
總公司	女性	42	27	15	穩步擴張
	男性	6	8	-2	基本持平
廠館	女性	540	443	97	強勁增長
	男性	889	738	151	強勁增長
總計		1,477	1,216	261	淨增人數年增18.64%

◎2025年新進員工

性別	年齡	總公司 人數	總公司 比例	廠館 人數	廠館 比例	總計 人數	總計 比例
女性	29歲以下	25	59.52%	416	80.46%	441	78.89%
	30-49歲	16	15.69%	123	32.03%	139	28.60%
	50歲以上	1	33.33%	1	12.50%	2	18.18%
	小計	42	28.57%	540	59.41%	582	55.11%
男性	29歲以下	3	50.00%	696	82.27%	699	82.04%
	30-49歲	3	6.82%	186	32.86%	189	30.98%
	50歲以上	0	0.00%	7	18.92%	7	15.56%
	小計	6	10.34%	889	61.35%	895	59.39%
總計		48	23.41%	1,429	60.60%	1,477	57.63%

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。

◎2025年離職員工

性別	年齡	總公司 人數	總公司 比例	廠館 人數	廠館 比例	總計 人數	總計 比例
女性	29歲以下	9	21.43%	335	64.80%	344	61.54%
	30-49歲	18	17.65%	107	27.86%	125	25.72%
	50歲以上	0	0.00%	1	12.50%	1	9.09%
	小計	27	18.37%	443	48.73%	470	44.51%
男性	29歲以下	4	66.67%	580	68.56%	584	68.54%
	30-49歲	4	9.09%	150	26.50%	154	25.25%
	50歲以上	0	0.00%	8	21.62%	8	17.78%
	小計	8	13.79%	738	50.93%	746	49.50%
總計		35	17.07%	1,181	50.08%	1,216	47.44%

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。

4.2 人才培育與職涯發展

完善教育訓練

柏文將人才視為企業持續成長的核心動能，依據員工職涯發展各階段之職能需求，建構完善培訓體系，並通過勞動部「TTQS人才發展品質管理系統」企業機構版評核，使培訓資源投入與組織策略目標緊密扣合。

從入職首日的企業文化認同、年度資安與誠信經營教育，到各部門專業培訓與主管戰略對焦，致力打造系統化的學習環境。藉由持續性的職能強化與知識傳承，將員工的成長動能轉化為組織競爭優勢，落實企業永續經營之願景。

◎2025年員工訓練時數統計表-年齡區分

類型		年度 2021	2022	2023	2024	2025
30歲以下	人數	868	1,036	1,221	1,418	1,516
	訓練時數	9,892	14,424	20,630	29,824	52,402
	平均訓練時數	11.4	13.9	16.9	21.0	34.6
31~50歲	人數	919	829	813	860	1,000
	訓練時數	15,990	15,482	18,840	19,208	36,034
	平均訓練時數	17.4	18.7	23.2	22.3	36.0
50歲以上	人數	47	42	43	41	61
	訓練時數	219	335	465	380	1,214
	平均訓練時數	4.7	8.0	10.8	9.3	19.9

◎2025年員工訓練時數統計表-性別區分

類型		年度 2021	2022	2023	2024	2025
男性	人數	1,025	1,111	1,222	1,372	1,513
	訓練時數	15,829	18,567	25,579	31,477	52,296
	平均訓練時數	15.4	16.7	20.9	22.9	35.9
女性	人數	809	796	855	947	1,064
	訓練時數	10,273	11,674	14,356	17,935	35,354
	平均訓練時數	12.7	14.7	16.8	18.9	33.2

新人職前教育訓練

新進同仁入職首日即納入系統化訓練，由總經理透過影像直接傳遞企業願景。課程涵蓋企業文化、永續經營、工作規範與個資保護等九大面向，並將職業安全衛生與性騷擾防治列為必修項目，確保入職初期即建立紮實的法遵意識與品牌認同。此機制協助新進員工在受尊重且安全的職場環境下，快速掌握公司未來展望，並將個人職涯與組織發展目標深度結合。

通識在職教育訓練

通識在職訓練聚焦於強化組織的誠信底蘊與數位防線。核心觀念宣導以「誠信」為最高準則，採每季特定主題形式，將企業文化、職場不法侵害預防及群體行為規範納入培訓，確保團隊行為符合標準的職業道德，營造正向健康的職場環境。

資安教育則對標ISO27001國際標準，落實全員年度訓練，課程側重提升同仁對於數位風險認知與實務應變，以確保資訊安全管理系統有效運作，進而鞏固公司整體的資安防護。

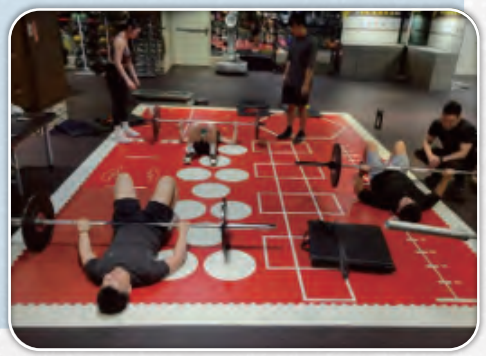
專業在職教育訓練

依據各部門職能建立專業培訓體系，確保服務品質與技術水準持續領先產業標準：

體適能團隊的培育重心在於「科學化」訓練的實務應用，培訓範疇從體適能基礎學科出發，進一步延伸至特殊族群研究與實務訓練技巧，強化專業廣度。



教練部新人進階訓練



教練部動作進推階一推拉訓練

營運團隊將廠館安全與經營效率視為核心，定期配合法規辦理消防演練，確保安全意識深植日常。內部訓練則聚焦於專業SOP與主題式培訓，提升管理職同仁的經營決策與領導力。



營運處服務SOP回訓



營運處消防演練之避難引導

會務團隊專注於會員生命週期的全方位管理，從客源開發、會籍銷售到售後服務，提升前端業務推展與長期關係維繫的品質。

服務管理團隊結合了服務稽核與線上客服雙軌職能，透過實地稽核與數位服務流程應對，磨練各個接觸點的服務細膩度，確保顧客在互動過程中，都能獲得高品質體驗。

工務團隊則將「安全」作為核心守則，藉由內部訓練著重機電設備SOP實務與預防性維修教育，確保技術經驗在組織內紮根傳承；外部則配合公司安排外訓，取得國家級法定專業證照。讓廠館的機電設施與環境品質，維持在法規要求的最高標準。

主管教育訓練

柏文重視管理人才之培育與組織治理能力提升，針對儲備主管及現任管理職，建立系統化主管培訓體系，課程內容整合人力資源、法務、財務及營運管理等核心職能，並將各項行政與管理流程制度化、標準化，協助主管強化管理效能與決策品質，同時提升跨部門協作之透明度與執行效率。透過完善的管理培訓機制，公司持續培養兼具專業能力、領導力與永續經營思維之管理人才，為組織長期發展奠定穩固基礎。

此外，公司每年度舉辦「主管靜修大會」，作為管理團隊凝聚經營共識與深化組織文化的重要平台。會議透過策略議題研討、經驗交流及跨部門對話，促進各單位間之理解與合作，並強化管理層對企業願景、核心價值與經營方向之認同與連結。2025年靜修大會參與人數由2024年的80人提升至90人，年增率達12.5%，顯示公司持續擴大管理團隊參與深度與組織共識建立之推動力道。藉由建立開放且高效的溝通機制，公司有效協助管理團隊突破組織藩籬，在快速變動的經營環境中維持一致的策略步調與治理思維，持續提升組織韌性，落實企業永續經營目標。



2025年度主管靜修大會



2025年度靜修大會主管合照

多元職涯發展

柏文致力打造多維度的職涯成長平台，打破傳統單一的晉升架構，將發展面向延伸至專業傳承、跨領域轉調及「事業合夥」模式。透過彈性的制度設計，達成個人專業成長與公司長遠目標的相互成就。

內部講師制度

「教學相長」是組織進化的動力，我們鼓勵同仁將實務經驗萃取為教學資產，成為公司的知識財；並透過內部講師制度，引導資深夥伴由執行者轉化為引領者。2025年度已成功培育21位內部講師，將個人經驗轉化為企業共有的組織資本。此機制在落實核心技術傳承的同時，也賦予同仁管理職銜外的專業認可，協助其拓展在產業內的個人影響力。

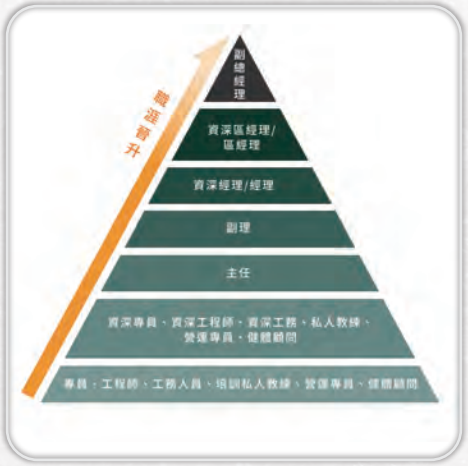
平行職類轉調

組織內部的平行轉調是活化人力資源的關鍵，我們鼓勵到職滿一年的夥伴，依照個人意願與職務適合度申請跨部門發展，開拓職涯的橫向寬度。針對具備高度經營實力的教練，公司更提供極具特色的「內部創業」路徑：同仁在累積深厚的專業職能與客群基礎後，可選擇轉化為「承攬教練」模式。從業務執行到事業合夥的流動性，賦予同仁如同自營商般的經營自主權，在公司資源對接下實現個人事業的育成。

職涯晉升

晉升制度以「績效表現」與「管理職能」為核心指標，建立一套從基層職能直通經營管理層的清晰路徑，使具備實戰表現與領導潛力的夥伴，能在透明的評核機制下向上銜接管理重任。在此垂直透明的架構中，每位夥伴皆能掌握清晰的成長途徑，將個人專業成就與組織長期願景深度連結。





4.3 員工關懷與溝通

柏文秉持公平透明、尊重多元與保障權益之核心理念，致力打造兼具包容性與安全感的職場環境，讓不同背景、世代與專業的員工皆能安心發展並實現自我價值。在此基礎上，本公司透過完善的溝通機制與制度化管理，包括多元意見反映管道、定期勞資對話及職場安全與申訴制度，確保員工聲音被重視、權益受保障，並營造尊重、信任且具心理安全的工作環境。

多元溝通管道

總經理信箱

柏文於新人職前教育訓練及內部電子公告平台主動揭示總經理信箱，提供員工直接且無階層限制的溝通管道。透過此制度設計，鼓勵同仁積極提出建議與回饋，使員工聲音得以即時傳達並納入管理決策參考，進一步促進雙向溝通與組織信任，持續優化工作環境與管理效能，落實員工為本的永續經營理念。

總經理 林洵賢 電子郵件：allenlin@pwind.com.tw

職場不法與申訴管道

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。

受理申訴人：總管理處副總經理 龔秀玲

申訴電話：+886 7-348-8000

受理申訴電子郵件：anniekung@pwind.com.tw

勞資會議

秉持法令遵循與透明治理原則，定期每三個月召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協商的重要平台。會議中除宣導各項勞動政策與權益事項外，就員工關注議題進行充分討論與回應，確保資訊傳遞即時且雙向順暢。透過制度化的對話機制，公司持續促進勞資共識、降低溝通落差，進一步強化員工信任基礎，營造穩定且和諧的勞資關係，落實企業永續經營之社會責任。

期刊交流

自2023年開始新增數位期刊資訊，提供非正式的交流活動給全體員工，亦打造期刊成為公司重要的知識分享與非正式溝通平台，每月精選夥伴多元生活分享與產業新知，從健身趨勢到國際考察見聞，涵蓋運動專業、健康促進、職涯成長與跨國交流等多元面向。藉由不同主題的碰撞，讓知識不再局限於專業領域，而是成為拓展視野、啟發行動的契機，達到知識流通與管理的目的。



2025年度期刊精選

專業諮商輔導

在員工關懷與支持機制上，我們建置專業諮商輔導管道，當員工面臨職場不法侵害或心理壓力等情形時，可主動申請職護面談服務，由具專業資格之職業護理人員提供即時關懷與初步評估，並視需求進行適切之諮商輔導與資源轉介。此機制兼顧隱私保護與可近性，協助員工在壓力情境中獲得支持與調適，降低潛在風險對身心健康與工作表現之影響，展現公司對員工心理安全與職場健康的重視，並持續強化以人為本的永續職場環境。

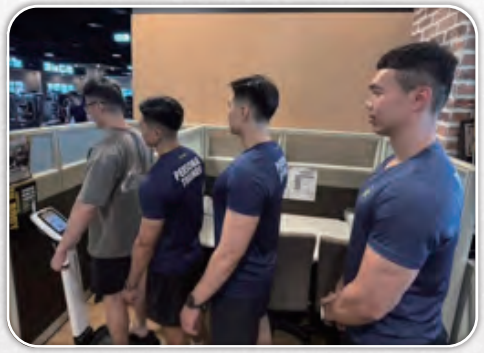
4.4 員工健康與職業安全

為打造員工的健康生活型態，柏文積極落實職場健康促進措施，並建立良好的健康工作環境，自2021年起，陸續為旗下事業品牌全國廠館申請「健康職場認證」，2025年配合政府將「健康職場認證」轉型為「職場健康促進自主評核」，截至2025年底已有82間廠館經評定合格取得證明。此外，本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。

打造健康活力職場

運動檢測與預防醫學

柏文重視預防醫學與健康管理，各廠館均設置 InBody 身體組成分析設備，提供員工免費體適能檢測，協助同仁即時掌握健康狀況並追蹤改善成效。同時，每年提供健康檢查補助，鼓勵員工主動進行健康檢查，及早預防潛在健康風險。2025年共計1,946人次接受健康檢查，健康檢查覆蓋率達66.91%，補助金額近50萬元。透過日常健康監測與年度健康檢查雙軌機制，持續提升員工健康意識，落實「預防重於治療」之健康職場理念。



員工免費體適能檢測



員工團練划船機

職場健康照護

為強化員工健康管理與預防醫學機制，我們運用專業職業醫學與護理資源，2025年共安排13次職醫與職護人員駐點服務，提供健康檢查與個別諮詢，累計38人次接受專業訪談與評估。透過系統化健康支持措施，不僅協助員工提升心理抗壓能力，亦有效改善肌肉骨骼相關職業傷害風險，促進早期發現與即時介入，進一步強化員工身心健康與工作安全。

工作與生活平衡活動

持續推動工作與生活平衡文化，每年定期辦理多元紓壓與家庭關懷活動，包含有氧瑜珈、親子手作課程等，協助員工於工作與生活間取得良好平衡。2025年度共舉辦41場相關活動，累計455人次參與，透過多元活動設計，有效舒緩工作壓力、提升心理健康與工作投入度，進一步增進員工幸福感與組織向心力。



工作與生活平衡活動-總公司舉辦



工作與生活平衡活動-廠館舉辦

運動激勵與永續參與

為深化健康職場文化，柏文持續推動多元運動激勵機制，鼓勵員工建立長期運動習慣。其中，「潮享瘦運動大挑戰」透過連續7天運動挑戰與績優表揚制度，2025年共224位員工完成挑戰，累計核發224筆績優紀錄，展現員工高度參與度與促進健康行動力。

此外，我們亦與 Walkii 合作舉辦「健身工廠健走盃」，鼓勵員工連續7天每日完成5,000步目標，並結合公益植樹機制，將個人健康行動延伸至環境永續參與。2025年共計1,119位員工參與活動，累積2,325筆嘉獎紀錄，並成功種植30棵樹。透過結合健康促進與環境永續之創新模式，不僅提升員工健康意識與參與動能，也進一步凝聚團隊向心力，實踐企業永續發展理念。

職業安全管理

柏文秉持「安全第一、健康優先」之核心理念，持續深化職業安全衛生管理制度，致力打造安全、健康且具韌性的工作環境，保障全體員工、承攬商及業務合作夥伴之職業安全與身心福祉。本公司依循職業安全衛生相關法規及國際永續揭露準則，建構系統化之職業安全衛生管理架構，涵蓋制度治理、危害辨識、風險控管、教育訓練及績效追蹤等面向，並透過持續改善機制，降低職業災害風險，強化企業永續經營基礎。

同時，公司亦將職業安全管理延伸至供應鏈夥伴，建立安全契約、教育訓練、事故應變及風險共享等合作機制，透過跨組織協作與風險管理，共同提升供應鏈之安全性、穩定性與營運韌性。

項目	2024年		2025年	
	全體員工（含有氧老師及教練）	清潔員工	全體員工（含有氧老師及教練）	清潔員工
實際出勤總工作時	3,867,720.6	1,075,200	3,891,699.7	1,138,056
工傷事件數	13	9	13	2
工傷率	3.36	8.37	3.34	1.76
失能傷害頻率(FR)	0	7.44	0	1.76
失能傷害嚴重率(SR)	0	73.94	0	38.66
職業傷害的主要類型說明	骨折、撕裂傷	-	骨折、撕裂傷	裂傷、扭傷

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

職業安全衛生管理系統

柏文由總經理直接督導職業安全衛生管理運作，並設置專責單位統籌推動，確保制度有效落實於各營運據點及全體人員（含承攬商）。透過定期檢討與跨部門協作，持續提升管理成熟度。

- 設立職業安全衛生委員會並定期召開會議，檢視安全績效與改善措施
- 管理系統涵蓋全體員工與承攬人員，落實一致性安全管理標準
- 建立內部稽核與持續改善機制，強化制度執行力與法規遵循

危害辨識與風險評估

藉由導入系統化危害辨識與風險評估流程，涵蓋例行性及非例行性作業風險管理，確保潛在危害得以及早發現、即時控制與有效預防。

例行性管理方面，本公司定期執行作業環境巡檢與風險評估，並結合數據分析提升管理精準度；同時，每年提供員工健康檢查，2025年健康檢查覆蓋率達66.91%，持續強化健康管理與預防醫學機制。

非例行性管理方面，針對新設備導入、重大作業變更及異常事件，公司均執行專案風險評估與改善措施研擬，以降低潛在事故風險。此外，本公司亦建立設備安全管理制度，包括每週檢查與定期深度保養機制，確保各項設施與設備維持安全穩定狀態。

安全文化與教育訓練

我們積極推動安全文化，透過教育訓練、演練活動及員工參與機制，持續提升全員安全意識與緊急應變能力，並將安全管理理念延伸至供應鏈合作夥伴，共同建立安全職場環境。

- 新進員工100%完成職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋工作場所安全規範、設備操作、事故預防及緊急應變等
- 持續推動急救教育訓練，2025年參與急救訓練員工達**2,771**人次，整體參與率由2024年88.34%提升至2025年90%，顯示員工安全參與意識持續提升
- 每年定期辦理2次消防及意外事故演練，上、下半年各一次，協助員工熟悉滅火器操作、緊急疏散及逃生流程，強化災害應變能力
- 提供專業安全課程及證照補助，鼓勵員工持續提升職業安全專業能力與自我防護知能

職業安全與健康管理成效

我們持續透過量化指標追蹤職業安全與健康管理成效，並以預防管理與制度優化作為持續改善方向。2025年工傷事件數由前一年度22件下降至15件，減幅達31.82%，顯示各項安全管理措施已逐步展現具體成效。在全年總工作時數達5,029,755.7小時之營運規模下，本公司仍能維持穩定之安全管理表現，展現良好職場安全韌性。

在員工健康管理方面，依據《勞工健康保護規則》第17條規定，一般健康檢查係依員工年齡採不同週期辦理（65歲以上每年一次、40歲至64歲每三年一次、未滿40歲每五年一次），本公司除依法安排員工依法規要求完成健康檢查外，更優於法令規定，提供年資滿一年之員工免費健康檢查之福利，落實員工健康照護。2025年健康檢查覆蓋率為66.91%，主要反映健康檢查係依法定檢查週期及員工資格安排實施，而非全體員工每年皆需受檢。

此外，本公司持續提升員工健康與安全照護覆蓋程度，除健康檢查覆蓋率達66.91%外，急救教育訓練參與率亦達90%，反映公司持續深化安全文化與健康管理之推動成果。柏文將持續精進職業安全衛生管理制度，強化風險預防、員工健康促進與安全文化建設，打造更安全、健康且永續的工作環境，落實企業對員工福祉與社會責任之承諾。



CH. 5
健康共好

5.1 運動推廣 84

5.2 社會回饋與體育贊助 88

5.3 全民健康促進 96



柏文相信，「健康」從來不只是身體上的改變，而是一種能夠影響生活、家庭，甚至整個社會的力量。從成立健身工廠開始，我們不斷思考一件事：如果運動真的可以改變一個人，那企業是否也能透過運動，慢慢改變一座城市、一個世代？因此，柏文一路走來，不只是經營健身場館，更希望成為社會推動健康生活文化的一股堅定力量。

5.1 運動推廣

柏文將「運動推廣」之範疇自商業場館延伸至公共領域，秉持「運動平權」與「社會共好」之精神，將普及大眾健康行為、建立地方運動文化視為企業社會責任的核心。更重要的是，讓運動不再只是少數人的選擇，而是更多人生活的一部分。

建構多層級青年賽事舞台

柏文看見，在台灣，其實有很多有潛力的孩子，缺的不是努力，而是「機會」與「舞台」。鑒於國內青少年體育發展面臨賽事頻次不足、制度化規模不具延續性，以及高年齡層賽事資源斷層等結構性議題，柏文發揮連鎖運動產業之組織力量與資源優勢，建構常態性體育競賽平台及健全青少年基層培育機制，本公司積極推動各項足球賽事，制度化擴大賽事規模，激勵多元社群與家庭參與。

健身工廠盃少年足球菁英邀請賽

柏文主辦「健身工廠盃少年足球菁英邀請賽」，將單次性的體育活動實質向下扎根並向上延伸賽事覆蓋率，健全基層體育人才之銜接鏈結。2025年度，本公司成功舉辦「第五屆健身工廠盃少年足球菁英邀請賽」，共計號召全台66支專業及基層隊伍，實質參賽選手達990名。本屆首創將賽事年齡層垂直延伸至「國中青少年組別」，填補高年齡層基層賽事之資源缺口；同時，賽事規模自單一球場正式擴展至三地同時開賽。



本公司透過提供透明且具吸引力之前三名高額獎金，引導參賽隊伍與選手聚焦於公平競技、自律訓練與團隊凝聚，實質提升國內基層運動賽事之整體品質。

勝利聯賽



柏文積極推動「勝利聯賽（Victory League）」及「青年聯賽」；自2023年起，透過與外部專業體育團體及中北部各區代表隊之策略聯盟，將原本局限於北部之區域性地區賽事，成功外溢、擴展至涵蓋全國四大區域，垂直健全6至14歲分齡賽事架構。2025年度，本公司持續深化「勝利聯賽」之跨區域整合與分齡機制優化，其具體成果如下：

- **分齡組別優化與垂直延伸**：賽事規模由最初之4個歲組各單一組別，實質擴展並細分至目前的5個歲組共計8個組別，參賽球員年齡全面覆蓋6歲至14歲，健全基層青少年足球人才之縱向銜接。
- **高黏著度社區與家庭參與**：2025年度南區賽事累計報名隊伍達57 隊，實質登記參賽之青少年選手超過1,000 位。本公司透過標準化賽事行政與安全防護管理，於每個賽事週末實質吸引超過500位家長親臨現場觀賽加油，有效將體育競技轉化為「家庭與地方社群」共同參與之生活化場域。

Formosa 7s福爾摩沙國際七人制足球錦標賽

柏文每年舉辦「Formosa 7s福爾摩沙國際七人制足球錦標賽」，突破傳統單一區域性之體育活動限制，將其升級為國際化體育交流，透過邀請歐亞各國如西班牙、日本等專業青訓與基層隊伍來台參賽，以國際共通之運動為媒介，消弭語言與文化壁壘，開拓國內選手之國際視野與多元包容性。



2025年度夏季，本公司於高雄市立楠梓足球場主辦「第二屆 Formosa 7s福爾摩沙國際七人制足球錦標賽」，成功吸引來自西班牙、日本、香港、澳門、菲律賓及台灣本地之跨國隊伍共襄盛舉，總參賽隊伍數超過132支，實質登記參賽之跨國球員逾3,000名。

透過於台灣舉辦高規格國際賽事，協助國內青少年免除高昂的出國移地訓練與競賽經費成本，在本地即可常態性對接歐亞頂尖青訓技術，實質消弭經濟與地理壁壘。

深耕台灣足球發展

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、跨世代共融的完整足球發展藍圖。

本公司自創立第六個事業品牌-「Sklub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。

柏文以高雄市為足球核心發展基地，布建全方位球場、球隊與訓練系統：

- **投資球場硬體與職業球隊**：建置並營運符合國際標準之「高雄市楠梓足球場」，實質經營職業足球俱樂部，提供國內選手穩定、安全且高規格的訓練與競賽環境。
- **青訓系統國際化**：獨家引進西班牙甲級足球聯賽（LaLiga）正式授權之青訓系統，成立「西甲足球學校」，將國際先進之適應性體育教育體系導入國內，打破傳統單次性營隊模式，轉化為制度化、可持續發展之運動教育系統。



西甲足球學校夏&冬令營隊



西甲足球學校青訓隊



西甲足球學校夏&冬令營隊



高雄先鋒足球俱樂部青訓隊

台灣首支女子職業足球

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。高雄先鋒女子足球隊亦於同年參與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。

有鑑於台灣足球運動特別是女子足球長期面臨市場關注度不夠、球員經濟收入不穩及專業醫療防護資源匱乏等限制，本公司發揮運動健康產業之核心優勢，將「企業冠名贊助」升級為「職業化治理」：

- **提供勞動保障與職涯規劃**：將職業運動員實質納入本公司組織，提供與柏文員工同等福利、勞動法規保障與長期職涯規劃。消除球員因兼職工作造成的訓練斷層，建構具備社會尊嚴之勞動環境，讓選手安心發展專業職涯。
- **落實性別平等與運動平權**：針對資源配置相對弱勢之女子足球項目進行長期投資，透過提升女足待遇與能見度，打破傳統體育資源之性別偏向。
- **導入企業核心資源**：運用柏文集團多元優勢，為高雄先鋒足球俱樂部規劃完善足球訓練設施，配置專職防護員、體能訓練師，導入科學化重量訓練，以及提供運動按摩與運動醫學恢復照護，建立一體化之運動員身心防護網絡，降低職業傷害風險。

高雄先鋒女足一路努力，在木蘭聯賽中打出精彩表現，最終成功拿下2024年第11屆木蘭足球聯賽冠軍。那不只是一座冠軍，更是一種證明：在台灣，女足球員也可以被看見。



高雄先鋒女足



高雄先鋒女足

產學合作男子職業足球

2025年，柏文與國立高雄大學正式簽署戰略產學合作備忘錄，以「資源共享、在地育成、學用對接」為核心，將高雄大學既有優秀校園足球人力資源，與本公司實質營運之國際級楠梓足球場及職業球團資源深度串聯。本公司正式成立「高雄先鋒 Attackers 男子足球隊」並進軍台灣乙級足球聯賽，透過實質經營男子職業及半職業球隊，為南台灣青年選手提供合規、高防護性且具備職涯前景之常態性競技舞台。

2025年，高雄先鋒男足在台灣乙級足球賽事表現亮眼，一步一步踢出成績，也讓更多人開始看見高雄足球運動的力量。從青訓到大專合作，從基層培育到成人競技，柏文想建立的，不是短期成績，而是一條真正可以長久發展的足球道路。

未來，柏文將深化高雄先鋒男子足球隊與女子足球隊之經營，並持續投入青訓培育、運動科學、基層賽事與人才發展。讓更多人有機會因為足球，找到自己的方向。因為我們始終相信：一顆球，真的可以改變很多人的人生。



高雄大學產學合作



高雄先鋒男足 企業乙級聯賽



高雄先鋒男足 企業乙級聯賽

打造國際級健美賽事平台

有鑑於國內專業健美選手長期面臨跨國參賽成本高昂、國際資格認證管道匱乏等議題，柏文積極發揮產業領頭羊之影響力，主辦國際頂級賽事，促進區域經濟共榮，導入低碳永續機制。

本公司自2015年起連續多年獨家主辦「IFBB PRO TAIWAN PRO SHOW」，核心策略在於透過國際體育規格的實質引進，創造多維度的永續價值：

- **深耕國際認證與運動平權：**本賽事為台灣唯一獲得國際官方授權、具備「IFBB PRO職業卡資格認證」之國際健美賽事，實質對接全球最高殿堂「奧林匹亞大賽(Mr.Olympia)」之參賽門檻。賽事設計嚴格涵蓋男女各類型多元健體組別，保障不同性別之公平參賽機會。
- **消弭經濟與環境碳足跡障礙：**透過建構國際級競賽環境，引入國際專業裁判團隊，協助國內選手免除跨國移地參賽之高昂經濟成本，並從源頭實質減少因跨境航空交通所引發之溫室氣體碳足跡。
- **驅動區域經濟與產業鏈整合：**透過賽事之實體號召力與常態性多元商業合作，涵蓋健身器材、營養補給、運動服飾等多元領域，實質回饋在地商圈，將體育競技轉化為帶動地方交通、旅宿、餐飲等周邊服務業之綠色經濟火車頭。

2025年度，本公司投入IFBB國際健美賽事達新台幣1,200萬元，實質支持國內外專業運動團隊與選手達25組以上，直接受益之健美運動員逾300人。



IFBB PRO職業卡資格認證健美賽事



IFBB PRO職業卡獲獎選手

支持傳統文化龍舟運動

幫助地方傳統文化運動傳承亦為落實企業社會責任之重要範疇；鑒於台灣非物質文化資產如龍舟運動，在現代都市化進程中，常面臨參與人口斷層、過度節慶化而缺乏常態性系統化發展之挑戰，本公司因此長期投入資源參與地方及全國性龍舟賽事，並建立制度化之支持機制，其具體成效如下：

- **推動團隊協作與社會融和：**龍舟運動具備高度「去個人化、強調集體協同機制」之體育特性。本公司透過支持此項運動，旨在向社會大眾傳遞信任、包容與團隊合作之核心價值，協助不同背景之利害關係人建立深度的社會鍵結。
- **從節慶活動轉化為永續系統：**突破傳統單純的資金贊助模式，本公司採取「常態性組隊參賽與基層培訓」之措施，成立「健身工廠龍舟隊」，吸納多元背景成員進行系統化體能與技術養成，使傳統文化運動在非節慶期間仍維持系統化訓練，並具備持續發展動能。

2025年度，本公司針對龍舟運動投入新台幣170萬元，實質支持地方與全國性團隊共123位選手。



健身工廠龍舟隊



健身工廠龍舟隊獲獎

5.2 社會回饋與體育贊助

柏文自成立以來，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，期許能以核心業務做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，落實「強國必先強身」之企業精神。

社會回饋

支持弱勢

柏文運用全台營運通路之高實體觸及率，將硬體廠館轉化為社會鄰里扶助之核心載體，透過低門檻的日常勸募機制，協助特定弱勢社福團體。本公司全力支持高雄小天使家園「小豬撲滿認養計畫」，全年度累計認養回收61隻撲滿，實質募得及捐贈計新台幣54,539元，全數用於小天使家園之嬰幼兒生活照護及醫療物資支持。本專案以無壓力、常態性之日常參與機制，有效引導公司內部員工與外部會員實際投入社會關懷。

有鑑於身心障礙院生因生理或心理限制，長期面臨常態性體育資源邊緣化、缺少客製化體適能引導及社會互動管道匱乏等議題，鎖定特定社福機構-財團法人伊甸社會福利基金會，整合營運、會務、教練三大部門，並協同旗下高雄先鋒男子與女子足球隊職業球員，以無償服務形式，引導院生藉由體育遊戲建立運動效能感與社會化人際連結。

為促進特定弱勢者尊嚴勞動，本公司攜手社福機構將商業廠館變為視障按摩師提供專業服務之平台，實質提升其經濟自立能力與社會能見度。自2023年實施「公益桑幾咧」專案至今，透過10分鐘之勞務供給與回饋，讓健身工廠會員建立對身心障礙專業勞動力之實質信任，打破社會階級與就業市場偏見。

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
小豬撲滿認養計畫	失怙失孤嬰幼兒中途安置機構常態性面臨預算浮動、日常照護及醫療物資募集缺乏穩定性之營運限制	與「高雄小天使家園」維繫常態公益夥伴關係，於全台廠館櫃台及總公司各部門設置認養點，宣導「微型日常捐」概念，引導員工與會員將日常零錢轉化為穩定社福之資產，於歲末清點撲滿並以現金捐贈	有效運用通路功能及員工資源，提供安置機構可持續發展之日常營運支援
第一屆伊甸燕巢盃體能闖關活動	身心障礙院生普遍缺乏符合個體生理機能之客製化體適能課程，且與外界交流機會低	整合「健身工廠」營運、會務、專業教練三大部門人力，前往伊甸基金會燕巢院區，針對院生特殊生理狀況，規劃去競技化、具標準安全防護之定向趣味體適能闖關活動，提供一對一動作導引與心理適應陪伴	活化企業核心人力專業技能，提升機構型身心障礙者之身心健康
公益桑幾咧專案	專業視障按摩師具備高度專業技術，惟在傳統勞動就業市場中常面臨空間可及性與社會偏見限制	攜手伊甸基金會視障服務中心，無償開放全台82家健身工廠廠館，於2025年10月每個週六午後提供實體場地，動員內部同仁進行動線引導與宣傳，無償提供會員接受視障按摩服務	活用全台營運據點，促進弱勢族群尊嚴勞動，讓會員實際體驗視障按摩師專業服務，反轉社會偏見

體育平權

柏文重視社會包容性與健康資源之平等分配，有鑑於國內偏遠山區學童長期面臨地理阻隔、體育與文化資本失衡，以及特殊教育學童面臨缺乏體育資源與體適能引導等結構性問題，本公司積極發揮運動健康產業之優勢，引導職場與社群利他行為，運用高雄楠梓足球場高防護性體育設施與先鋒足球隊職業級教練人力資源，實質降低地理弱勢學童及特殊教育學童體育接觸門檻，落實運動教育平權。

2025年，跨機構推動「圓夢偏鄉專案」精準覆蓋5所指標性偏遠、山區學校包括：高雄市永安區新港國小、美濃區東門國小、彌陀區壽齡國小以及桃源區樟山國小與興中國小，累計實質受益師生達177人。利用足球運動高度強調「群體溝通、團隊協作與互信」之特性，協助地理弱勢學童在職業教練一對一耐心引導下建立自主健康賦權、自律精神與面對挫折之心理韌性。

本公司攜手所屬「高雄先鋒男子與女子足球隊」之教練、球員與行政人員共35人之專業團隊，進入高雄特教學校，利用足球等球類運動高度強調肢體協調、群體互動與自信心建立之特性，協助原本具心理抗拒或害羞之特教學童，在職業選手與專業教練耐心防護下跨越初期動作門檻，實質培養其自主運動意識。

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
圓夢偏鄉計畫	偏遠及山區學童受限於地理距離，校園普遍面臨高規格體育硬體場地與國際級教練資源匱乏問題	攜手高雄市立歷史博物館展開跨界協作，全額補助交通、門票等專案經費。上午進行都會文化與歷史教育；下午開放「高雄楠梓足球場」，並派出「高雄先鋒足球隊」教練團隊，提供科學化適應性體育引導	消除地理與階級壁壘，保障偏鄉學童公平之體育參與權與文化資本發展
高雄特殊教育學校43週年校慶陪伴專案	特殊教育學童在常規體育活動中常因缺乏標準動作或安全設施而喪失參與權	高雄先鋒男子與女子足球隊之教練、球員與行政人員共35人之專業團隊進入該校，透過國際級足球青訓觀念，轉化為無對錯標準之足球適應性互動，實質幫助130名特教師生	提供多元化與平等機會，消除體育參與壁壘，落實身心障礙學童之運動教育平權



小豬撲滿認養計畫



第一屆伊甸燕巢盃體能闖關活動



高雄先鋒男子與女子足球隊陪伴特教學童



圓夢偏鄉計畫



圓夢偏鄉計畫



高雄先鋒男子與女子足球隊陪伴特教學童



高雄先鋒男子與女子足球隊陪伴特教學童



捐血救人與乳癌篩檢

柏文秉持「健康共好、社會永續」之核心精神，積極將企業社會責任之核心實踐範疇由商業場館延伸至公眾醫療福祉。鑒於國內醫療體系之臨床用血常態性面臨供需緊繃、季節性短缺之風險，本公司發揮連鎖健身產業之通路優勢，充分運用旗下「健身工廠」全台實體據點，以及高黏著度之會員數位社群網絡，將捐血倡議實質融入公司同仁與運動會員之日常行為。

2025年，針對季節性血庫預警關鍵期，發動大規模跨區域聯合捐血，有效提升地方血液中心之安全庫存存量。本公司於2025年01月17日，跨部門協調全台各營運據點攜手地方捐血中心，同步開辦高達17場次之大規模跨區域聯合捐血專案，該專案單日成功號召全台健身工廠同仁、專業教練與運動會員累計達2,000人次，單日實質募集之醫療用血總量達2,784袋以上。

乳癌長年位居國內女性癌症發生率第一名，惟許多女性常因職場或家庭高壓型態而延誤常規醫學篩檢。為深化女性群體預防醫學與篩檢機制，本公司鏈結旗下品牌-人體工房、Buddy Body以及專業醫療單位，於健身工廠據點外布建乳房X光攝影與子宮頸抹片篩檢專車，無償提供醫學篩檢及高防護性運動紓壓按摩雙軌服務。

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
全台廠館聯合捐血專案	國內醫療體系之臨床用血常態性面臨供需緊繃、季節性短缺之風險	捐血車定點進駐全台「健身工廠」場館外廣場，降低會員與社區居民的參與門檻。透過內部文宣引導，倡議「運動強身、挽袖救人」，推動規律運動人口轉化為固定捐血人口	將企業通路轉化為地方公眾醫療應變基地，培養社區與職場同仁、健身會員建立常態性捐血習慣
國際乳癌防治月專案	乳癌長年位居國內女性癌症發生率第一名，許多女性常延誤常規醫學篩檢	鏈結人體工房、Buddy Body與專業醫療單位，於廠館外布建乳房X光攝影與子宮頸抹片篩檢專車，無償提供醫學篩檢及高防護性運動紓壓按摩服務	落實預防醫學，引導員工及會員落實及早發現、及早治療，增進公眾健康



全台捐血活動


全台捐血活動



國際乳癌防治月專案



國際乳癌防治月專案

環境永續與生物多樣性維護

有鑑於陸域林相退化、海洋塑料污染，以及外來入侵種蔓延，對台灣本土生態與公眾生活品質，帶來多維度衝擊，本公司積極落實環境治理，將健康倡議之範疇由商業場館內被動低碳營運，轉變為主動式生態介入與環境復育。2025年，本公司同仁與利害關係人組織「環境永續志工」，透過陸域、海域及原生生態網之三維度布局，具體實踐環境保護措施：

- **推動減碳倡議與建構綠色資產：**透過陸域原生樹種之定向栽植與常態性維護，發揮植物之固碳效益，降低溫室氣體效應衝擊，並為社區鄰里建構微氣候調節之綠色防護網。
- **落實資源循環與海洋廢棄物攔截：**深入沿海海岸線進行塑料與固體廢棄物清理，阻止廢棄物碎化進入海洋食物鏈，確保海域生態系統安全。
- **維護生物多樣性與防止棲地窒息：**定向清除高危害之外來入侵種植物，實質保障台灣本土植物之光合作用空間與生存權，維護林相生態平衡。

2025年，本公司發動同仁與外部夥伴展開跨領域環境保護，將抽象的環境倡議轉化成直觀的生態維護行為，總計動員356人次實地投入自然生態復育，具體作為如下：

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
陸域固碳綠化工程 植樹行動	都市及社區綠地覆蓋率不足，溫室氣體固碳渠道局限	動員47位志工，購置並栽植120棵適合在地氣候之原生樹種，建立長期維護與追蹤機制	增加陸域固碳潛力，提升微氣候調節機能
藍色海洋環境治理 淨灘行動	沿海海岸線常態性面臨塑料、寶特瓶、殘留漁網等陸源廢棄物堆積，威脅海洋生物安全	組織34位志工前往海灘清理，針對攔截之廢棄物進行分類與數據紀錄並予以清除，合計清理51公斤海廢，實質切斷塑料進入海域之路徑	實質減少海域塑料垃圾污染，保護近海生態系統
原生棲地復育工程 移除小花蔓澤蘭	外來入侵種「小花蔓澤蘭」具極強之蔓延與攀附能力，常導致本土原生植物因窒息、缺乏光照而死亡	動員45位志工深入山林、鄰里保護區，採取人工連根拔除小花蔓澤蘭與清運，清除面積達0.4公頃，降低二次擴散機率	防範林相退化，復育土地生命力



植樹行動 建構屏東森活圈


移除小花蔓澤蘭


淨灘行動

生命教育

積極響應地方政府動物保護政策，將核心教練人力資源與適應性運動專業技術外溢至公立動物收容節點，透過「體驗式互動」宣導負責任之認養義務，活化公共收容資產，促進跨物種共融之社會永續韌性。

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
犬貓治癒日運動趴專案	公立流浪動物收容園區常面臨大眾觸及率低、收容資源短缺以及認養率提升遭遇瓶頸等議題	與高雄市動物保護處深度合作，於2025年04月18日動員教練團隊及其他公司同仁來到壽山動物保護教育園區，除捐贈高效營養飼料之外，並研發「狗狗有氧瑜珈」與規劃「責任認養保母挑戰賽」，透過體育活動推動動物福祉	透過體驗式活動宣導負責任之認養意識，積極推動動物福祉

運用循環經濟支持婦幼弱勢

柏文落實環境與社會共融永續發展治理，鑒於現代社會面臨過度消費以及廢棄物處理引發之溫室氣體衝擊，且社會邊緣仍存在特定弱勢婦幼家庭缺乏穩定經濟與物資支持。本公司發揮連鎖健身產業之影響力，策略性建立「綠色生活習慣引導與社會資本轉化機制」，於2025年推動「二手愛心物資義賣與資源流轉專案」，運用「健身工廠」全台之實體廠館作為募集據點，號召內部同仁與外部會員進行閒置衣物及運動用品之「減廢」與「斷捨離(Waste Reduction)」，再透過於台北圓山花博園區舉辦為期三天的「LOVE × FITNESS 讓愛健壯」二手愛心義賣活動，將自零散大眾募集之可用實物資產，轉化為財務淨收益與再生實物資產，定向捐贈予婦幼中途安置單位與偏鄉部落公益商店，從源頭延緩可利用物資進入掩埋或焚化流程，實質降低產品生命週期之碳足跡，並充實社會基層之扶助韌性。

專案項目	核心現況	2025年度具體作法	正面影響
二手愛心物資義賣	民間閒置衣物、鞋類與運動用品常因報廢處置衍生大量固體廢棄物，且消費端缺乏低門檻之綠色參與平台	先於全台廠館布建募集點，由員工與會員進行篩選分類。後於台北圓山花博園區開辦為期三天的實體義賣，向公眾倡議責任消費，將閒置資產轉化為具備流動性的社會資源	實踐資源循環再利用（Resource Recycling），從源頭降低廢棄物產生，促進低碳消費行為
弱勢婦幼財務支持	特定社福中途機構如婦幼安置單位常態性面臨日常營運經費浮動與物資短缺之挑戰	義賣活動所得之全數淨收益共計新台幣59,712元，全額捐贈予「台灣關愛基金會附設關愛之家婦幼部」，實質用於受助對象之日常健康照護與心理支持之經費支出	精準配置義賣活動之財務收益，扶助弱勢社會階層
剩餘可用資產二次流轉	義賣結束後之剩餘實物資產若未妥善分流處理，最終仍有淪為廢棄物之環境風險	義賣活動結束後，透過剩餘物資分類分流機制，依據外部需求，將實物分別贈予「伊甸社會福利基金會」及「五味屋」（花東偏鄉部落公益商店），確保每件紡織物資皆達到100%運用效益極大化	打破地理空間限制，將物資轉贈至社福機構與花東偏鄉等高需求地區，充分落實循環經濟

體育贊助

有柏文秉持「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。透過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。

柏文將旗下「健身工廠」之廠館設施、專業重訓與有氧器材以及教練人力與專業技術，轉化為公共健康支持資源，回饋予第一線維安公共服務機關、基層特殊教育學校、特定弱勢公益族群以及本土專業體育團隊。

- **支持基層維安與教育資產活化：**針對長期面臨預算限制、設備亟需升級之警察機關與基層學校，將廠館汰換但功能完善之高品質健身器材，經標準化整理、檢修及安全評估後進行捐贈。此舉不僅落實廢棄物管理，從源頭延長設備生命週期，同時充實第一線執法人員與學子之體能訓練設施。
- **專業體育扎根與消弭經濟門檻：**針對國內半職業與職業體育團隊如台中FUTURO、台北石虎足球俱樂部等，無償提供「健身工廠」白金卡會籍，協助選手於常規技術訓練外，獲得科學化、高防護性的專項體能提升資源，優化選手之運動生命週期，健全國家體育人才庫，落實運動平權核心精神。

2025年度，本公司落實「會籍資源回饋計畫」與「汰換器材再利用專案」，全年度累計支持8個單位，釋出850名免費公益與運動支持會籍（包含特定球隊長期白金卡贊助），實物資產與服務折合總價值達新台幣1,020萬元，實質降低社會大眾與基層選手運動之經濟門檻，實踐「健康、共好、永續」之長遠企業承諾。

◎2025年度實物捐贈及會籍支持執行成果

專案項目	受贈或贊助機構名稱	實質資源回饋項目	正面影響
第一線維安機關公共安全支持	內政部警政署保安警察第一總隊 桃園市政府警察局龜山分局 高雄市政府警察局 高雄市政府警察局鼓山分局	捐贈保一總隊4款專業級健身器材 實物捐贈桃園市警察局龜山分局健身器材 實物捐贈高雄市警察局健身器材一批 補助高雄市警察局鼓山分局專業健身車一批	**落實廢棄物管理：**建立標準化檢修再利用機制，延緩大型金屬及電子資產進入最終廢棄階段，實質降低環境負荷 **促進公眾健康安全：**充實第一線執法公務人員之核心體能儲備，降低運動訓練傷害風險
基層教育體育扎根體育平權實踐	台中市立清海國民中學 高雄市立小港國民中學	捐助台中市清海國中專業拳擊訓練器材一批 捐助高雄市小港國中專業拳擊訓練器材一批	**幫助基層教育扎根：**協助預算受限之基層校園充實體育專科基礎設施，確保基層學童享有公平之體育參與權益
專業體育團隊支持運動生命延續	台灣企業甲級足球聯賽：台中FUTURO足球俱樂部、台北石虎足球俱樂部(前身為台北大同足球隊)	無償贊助台中FUTURO共計50位球員與教練專屬白金卡會籍（價值新台幣113萬元） 無償贊助台北石虎共計40位球員與教練專屬白金卡會籍（價值新台幣90萬元）	**支持運動團隊訓練：**提供與國際同步之科學化重訓及恢復設施，減緩本土球隊軟硬體維護之財務經費壓力，協助選手維持最佳競技狀態，延長專業職涯生命週期



犬貓治癒日



犬貓治癒日



淨灘行動



植樹行動



二手愛心物資義賣 LOVE × FITNESS 讓愛健壯



二手愛心物資義賣 LOVE × FITNESS 讓愛健壯



捐贈器材



贊助台中FUTURO健身會籍



Formosa 7s福爾摩沙國際七人制足球錦標賽



Formosa 7s西班牙勁旅Getafe FC勝出奪冠

5.3 全民健康促進

有鑑於現代社會受慢性疾病與缺乏運動等文明公衛議題衝擊，柏文發揮運動健康產業領導者之核心能力，運用跨界專業人士鏈結、多元數位媒體整合，達成實質全民健康推廣。

透過數位平台讓健康知識取得更容易

柏文透過建構高觸及率之數位知識平台，將傳統「品牌行銷」深化為具備社會正面影響之預防醫學普及系統，攜手具備高社會能見度之公眾人物（品牌代言人）及內部專業人力（專業營養師、教練團隊），透過短影音、品牌廣告等低成本傳播載具，將專業艱澀的體適能與營養學知識，轉化為去門檻、易內化之數位內容，使公眾在日常生活中即可無償獲取來自專業營養師及教練團隊之科學化指引。2025年度，數位影片累計觀看量達1,200萬次以上，實質降低社會大眾對於健康資訊的獲取門檻，推動健康生活扎根於多元受眾，具體實踐企業社會責任。

攜手營養師讓「運動鍛鍊」與「均衡飲食」變得更簡單

攜手專業醫療營養團隊COFIT，將高度專業且具醫學實證之營養學、臨床減脂與代謝管理知識，轉化為具備實用性與行為引導力之多媒體數位內容，解決傳統預防醫學推廣渠道局限、教條化之進入門檻，將科學化飲食控制、體重管理與防禦性預防醫學之核心價值外溢至社會公眾，協助大眾將「運動鍛鍊」與「均衡飲食」進行雙軌整合，建構全民自主健康管理能力。

2025年度，本公司與COFIT營養師團隊深度合作，針對「飲食迷思導正」、「減脂觀念扎根」與「健康型態建立」三大主軸，產出85支以上影片，傳遞專業正確營養衛教知識，透過科學化數據監測、數位影音製播與社群通路精準投放，實質累計觸及高達320萬人次，社群平台收藏與分享次數超過12萬次。

教練與健美選手的專業陪伴讓訓練更安全

有鑑於民眾在缺乏專業指導下嘗試中高強度運動時，常面臨運動傷害風險高、運動醫學觀念破碎等課題，本公司運用社群載具與多媒體數位平台，將正確的解剖學訓練技巧與安全防護常識傳遞予社會公眾，協助大眾建立正確訓練方式，從源頭降低因盲目鍛鍊引發之骨骼肌肉系統運動傷害。

專業教練團隊及IFBB PRO頂尖健美選手將高強度重訓技巧與運動防護觀念轉化為數位衛教知識，2025年度產出110支以上專業訓練與健康管理影音，將動作細節拆解為具體行為指引，降低正確運動之進入門檻。2025年度，累計觀看數高達980萬次，引導亞健康或初學運動族群建立精準防護意識，養成正確安全訓練習慣。



透過數位平台傳遞體適能與營養學知識



攜手專業醫療營養團隊

跨機構健康促進引領企業員工養成運動習慣

針對長期處於高壓、長工時、缺乏活動環境之職場上班族，本公司積極與外部企業展開跨機構合作，辦理客製化職場體適能講座，推動跨機構健康促進協作方案，透過彈性與客製化的職場專案課程，引領企業員工逐步成為具規律運動習慣人口，強化職場健康勞動力，降低潛在之職業健康風險。2025年舉辦健康促進講座168場次，合作企業計11家，參與人數達2,500人次，其效益具體展現於以下三大面向：

- 有效協助非規律運動人口建立早期健康危機意識，落實「預防勝於治療」之生活型態，降低潛在之社會醫療成本
- 提供科學化、安全且高防護性之運動知識教育，避免大眾因錯誤觀念引發運動傷害，建構正向且可持續之規律運動人口
- 透過公司核心能力之輸出，陪伴社會大眾跨出行為改變之關鍵範疇，共同建構具永續韌性之健康社會



企業健康促進講座



企業健康促進講座



附錄

GRI準則索引表 99

永續揭露指標 104

永續會計準則(SASB)對照表 104

上市公司氣候相關資訊 105



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2025年1月1日至2025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	25	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4 資訊重編	關於本報告書	3	無此情事
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	3	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	25	
2-7 員工	4.1 人才吸引與留任	64	
2-8 非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任	64	

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	34 ~ 36	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	34 ~ 36	
2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	34 ~ 36	
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	6 ~ 7、13 ~ 23、34	
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	6 ~ 7、13 ~ 23、34	無此情事
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書、永續行動	3 、 6 ~ 7	
2-15 利益衝突	2.1 公司治理	34、37	
2-16 溝通關鍵重大事件	重大主題之鑑別與回應	13 ~ 23	
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	34 ~ 37	
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	37	
2-19 薪酬政策	2.1 公司治理	37	
2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理	37	
2-21 年度總薪酬比率	本公司2025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3.92； 兩者年度薪酬增加百分比之比率為0.87		
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	4 ~ 9	
2-23 政策承諾	經營者的話、永續行動	4 ~ 9	
2-24 納入政策承諾	與利害關係人溝通、重大主題之鑑別與回應	10 ~ 23	
2-25 補救負面衝擊的程序	與利害關係人溝通、重大主題之鑑別與回應	10 ~ 23	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	與利害關係人溝通、重大主題之鑑別與回應	10 ~ 23	
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	與利害關係人溝通	10 ~ 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 ~23	
3-2 重大主題列表	重大主題之鑑別與回應	13 ~23	
3-3 重大主題管理	重大主題之鑑別與回應	13 ~23	
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	27	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候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 人才吸引與留任	64 ~ 65	依法辦理
201-4 取自政府之財務援助	1.2 經營績效	27	
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 ~ 43	
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 ~43	
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

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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 人才吸引與留任	74 ~ 75	
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.1 人才吸引與留任	68 ~ 71、73	
401-3 育嬰假	4.1 人才吸引與留任	72 ~ 73	
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	81	
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	82	
403-3 職業健康服務	4.4 員工健康與職業安全	81 ~ 82	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 員工關懷與溝通	79	
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	82	
403-6 工作者健康促進	4.4 員工健康與職業安全	81 ~ 82	
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	81 ~ 82	
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	81	
403-9 職業傷害	4.4 員工健康與職業安全	81	
403-10 職業病	4.4 員工健康與職業安全	81	
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 ~ 43	
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

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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 ~ 43	
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 資訊安全與個人資料保護	無	無發生相關事件
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 ~ 43	
線上會員服務會員滿意度	2.3 服務管理	41 ~ 43	
其他揭露項目			
GRI 302 能源			
302-1 組織內部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與因應、3.2 環境與能資源管理	53、57 ~ 58	
302-3 能源密集度	3.1 氣候變遷與因應、3.2 環境與能資源管理	53、57 ~ 58	
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	76 ~ 78	
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	76 ~ 78	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才吸引與留任	68 ~ 69	

| 附錄2 永續揭露指標一無適用

| 附錄3 永續會計準則(SASB)對照表一休閒設施產業(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)	239,279.05 GJ
		(2)電網電量占比	百分比(%)	90.8%
		(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：3.34 清潔員工：1.76
		(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	28,363,040次
顧客日數	SV-LF-000.B	數量	7.06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氣候變遷與因應	49
2・敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1氣候變遷與因應	51
3・敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1氣候變遷與因應	50 ~ 51
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氣候變遷與因應	49 ~ 52
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氣候變遷與因應	50 ~ 51
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氣候變遷與因應	52
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氣候變遷與因應	52
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_2e)、密集度(公噸CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	3.1氣候變遷與因應	53

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2026年完成2025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。	本公司將依「上市櫃公司永續發展路徑圖」，以不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

柏文健康事業
POWER WIND HEALTH INDUSTRY

2025 Subtainability Report
柏文健康永續報告書

發行單位　柏文健康事業股份有限公司
地址　高雄市左營區博愛四路238號
服務信箱　finance@pwind.com.tw
服務電話　+886 7-348-8000
出版日期　2026年8月