



Sustainability Report 2024

世界健身
股份有限公司

永續報告書 | 2024

目錄



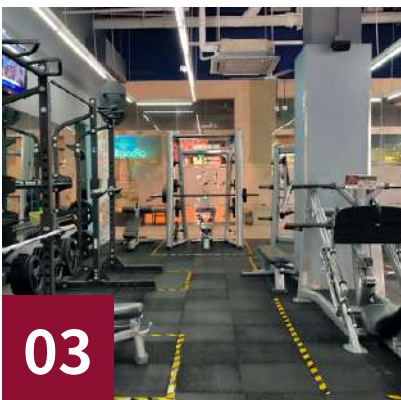
關於報告書

1.1 經營者的話	01
1.2 關於本公司	02
1.3 報告書資訊	20



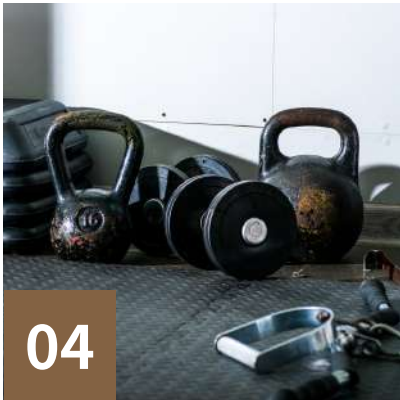
永續經營

2.1 永續發展策略	22
2.2 推動永續發展機制	23
2.3 董事會及功能性委員會	24



利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合	33
3.2 決定重大主題流程	38
3.3 重大議題列表	41
3.4 重大議題之管理	41



公司治理

4.1 誠信經營	43
4.2 經營績效	43
4.3 風險管理	45
4.4 資訊安全及客戶隱私保護	47
4.5 供應商管理	50



社會面

5.1 人權政策與承諾	51
5.2 人力發展	55
5.3 職業安全及衛生	77
5.4 社會關係營造	81



環境面

6.1 氣候變遷	85
6.2 能源及溫室氣體管理	85



附錄

附錄一、GRI內容索引表	92
附錄二、氣候相關資訊	96

關於報告書

- 1.1 經營者的話
- 1.2 關於本公司
- 1.3 報告書資訊

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.1 經營者的話

2024年，是世界健身-KY展現市場影響力的一年，我們創下了許多具指標性的品牌紀錄，關鍵里程碑有：世界健身-KY在2024年1月24日正式掛牌上市，股票代號2762進入投資市場；並在同年10月28日宣布完成收購美國World Gym International (WGI)，獲得World Gym 品牌的全球經營權，並更名為「世界健身股份有限公司」以下簡稱World Gym從台灣到全球，確立於健身產業的領導地位。

對2025的展望：



持續展店並鞏固市場佔有率

展店策略的正面效益，會直接挹注於營收和會員數增長。我們將維持擴張策略，瞄準健身市場空白區，持續拓店，以滿足不斷增長的健身需求，同時鞏固健身市場佔有率。



逆齡訓練計畫，擴展客群

隨著運動抗老觀念的提升，中高齡族群越來越重視運動，促使健身市場拓展至新的客群。公司針對銀髮族群，在專業教練的指導下，提供專業的肌力、平衡感與心肺耐力訓練課程，降低衰弱風險並提升生活自理能力，確保高齡會員能安全地進行運動，減少受傷機會。



強化會員服務，迎接市場挑戰

為持續提升會員體驗與經營成效，我們將聚焦以下策略，強化優勢、正向迎接市場變化。

- 善用數位行銷工具，提升會籍與課程成長：持續優化網路與數位行銷策略，支援新據點預售與分店銷售並帶動會籍與教練課程消費成長
- 強化數位平台，提升運動體驗：優化會員平台，提升互動性與使用便利度；擴充運動服務與數據追蹤功能，提供更完整的健身體驗。
- 擴充 WG APP 功能，打造「猩幣」點數商城：建立運動獎勵機制，會員透過運動累積「猩幣」點數，兌換專屬優惠，以串聯異業合作方式，擴大點數應用場景，提升會員參與度與品牌黏著度



佈局電商，拓展營收新動能

規劃WG品牌專屬電商平台，開發多元商品與服務，並串聯官方APP，導流會員進行購買，開拓新營收模式。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2 關於本公司

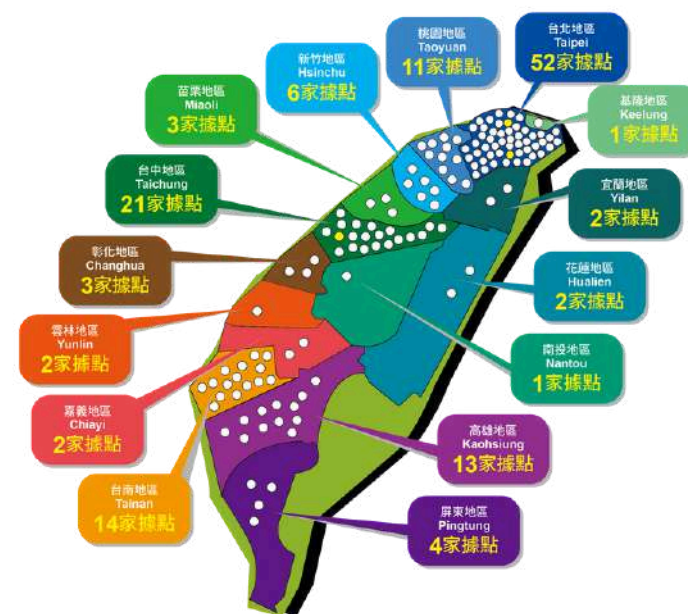
隨著健身風氣興盛，健身房型態趨向多元，除大型連鎖健身房外，主打客製化、小班團體教學的小型工作室也如雨後春筍般林立，而儘管新冠病毒疫情肆虐，近年仍有不少業者看好台灣健身市場商機，積極拓點。

本公司屬運動休閒產業，注重「服務即產品」之核心競爭力發展，除為會員提供高規格健身器材之外，亦著重發展培訓健身教練、有氧師資及發展多元化之課程，故先後於2016年、2020年相繼設立運動部教練訓練中心及有氧部有氧訓練中心，由專職人員研擬培訓課程制度，於北中南設立教練教育訓練中心，同時鼓勵培養課程創編能力，配合時下運動趨勢或現有專業器材，將健身、健美、舞蹈、物理治療、樂齡養生等專業職能經驗融入課程指導，於教練服務品質及有氧師資持續精進的同時，增加運動課程之多元性，提升會員運動休閒體驗。

短期發展計畫

1. 據點遍布全台

本公司以帶起全台運動風氣為目標，努力在台灣健身界深根超過25年，已將健身房據點開遍全台各地，全台超過百間健身俱樂部，秉持著「將健康推展到世界的每一個角落」的經營理念，自成立以來專注於本業經營，主要提供會員專業健身器材、場地及各項有氧運動課程，以及專業教練課程服務等，未來將持續依據地域性及人口分析等項目開拓全台市場。



2. 創新課程及產品

- 創新教練課程方面，本公司致力於強化自身教育訓練系統，鼓勵教練考取國際證照，並依教練專長規劃分別為W(Weight Training)重量與肌力訓練、F(Function Training)功能性訓練及S(Stretch)提升活動度與動作矯正的「WFS專項分級制度」，促進教練適性發展，搭配先進專業的健身器材，提供會員穩定且精準高效的專業服務。
- 創新有氧課程方面，本公司會員年齡層覆蓋廣泛，故有氧運動課程注重多元化開發創編，協助會員尋得合適模式，建立規律運動習慣，更持續優化初學者、樂齡族群友善之課程，以滿足台灣現下人口結構之運動需求，推廣健康生活方式。
- 零售業務方面，本公司於2024年2月首家World Gym Shop開賣，實體店面配置多元選購空間，加上品牌服飾新款推出，計劃完成全台20家分店設置零售區，以提供會員更多元服務。
- 積極導入AI科技，提供AI運動風險檢測，並透過InBody身體組成分析儀整合健康數據到World Gym 會員APP。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

長期發展計畫

- 1. 2024年10月完成戰略性收購World Gym International，取得World Gym品牌經營全，將朝國際市場持續拓展。
- 2. 持續創新課程及產品，力求課程及產品多元化。
- 3. 瞄準壯世代與銀髮族市場，積極與復健、健檢中心洽談合作，以預防醫學角度切入，走在健身產業前端；亦能順應趨勢，推出分眾客製化課程。
- 4. 除了深化全民主動自發投資健康的意識形態，更不忘企業社會責任，永續發展。



公司名稱	World Gym Corporation 世界健身股份有限公司
總部地址	台中市西屯區市政路402號36樓
主要經營業務	會員制運動健身中心、健身課程
董事長	John Edward Caraccio 柯約翰 (董事長兼總經理)
實收資本額	新臺幣 1,125,000,000元
公司成立日期	2013年11月21日
上市日期	2024年1月24日
產業類別	運動休閒
股票代號	2762

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.1 經營理念

「將健康推展到世界的每一個角落」

World Gym 致力為不同年齡層之會員提供歡樂與友善的環境，透過提供優質環境、頂級器材及多元課程的現代健身中心經營模式，期望帶給一般消費大眾更專業的運動環境，並推廣養成定期運動之健康生活型態。

1.2.2 核心價值



科技

World Gym持續導入運動科技，除現有獨家代理的運動裝置 MY Zone、Inbody 體態分析評估，我們於2023年全新引進 AI體態檢測、擴充WG APP健康功能、WG Online 改版升級等。



專業度

我們是全台唯一健身房品牌建置自家教育訓練中心，全台共3個訓練中心分別位於新北板橋、台中及高雄，透過多元且健全的訓練體系，強化同仁之專業度。我們亦支持同仁考取各類證照，提高人才之競爭力及軟實力。



系統

客製開發專屬服務CRM和內部管理系統 ERP，透過系統有效控管全台各分店營運，追蹤掌握運動服務提供。我們亦開發了室內空氣品質管理及節能系統，協助掌握及分析各分店室內空氣品質及用電量，提供更優質的運動環境予會員，並同時達到節能減排。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.3 多樣態會所

World Gym以多品牌的經營模式，設有不同的營運會所，提供多元化且優質的健身及運動設施，讓各年齡層及不同健身需求之族群能依其所好，來挑選自己想要的健身環境。



World Gym

為主流健身房的「標準款」會所，符合大多數民眾挑選健身房的需求，軟硬體兼備。



Elite

座落於台北精華地段的輕奢「尊爵型」會所，現有台北101店、台北民生店。



Sport

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



Express

小坪數「精緻型」會所，僅提供重訓及心肺器材，僅基本費用，讓消費者把錢花在自己需要的運動器材使用上。



Express PLUS

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



Express PRO

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



FitZone

主打以科技監測運動細節及提供獨創的心率訓練團體教練課程。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.4 精準展店

精準的展店標的，是World Gym的know-how。本公司擁有專業市場開發團隊，從前期的運動空間的承租評估，到承租後內部的工程裝潢規劃，專業團隊均會給予最精準的投資分析。

本公司的專業團隊以人口密集度、地域性和交通方便性等3大條件進行交叉衡量，掌握最佳進駐時機和展店位置，有利於會員招募、擴大市場版圖及擴大市占率。

2024 展店 10家據點。



1.2.5 創新服務與產品

1.2.5.1 創新教練課程

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

1.2.5.2 AI智能體態檢測應用實況

截至2024年，我們已有48家據點完成CROSSPOINT AI體態分析系統的安裝與應用，廣泛導入於會員的姿勢評估與運動風險監測。此系統能夠客觀呈現學員的肌肉失衡與動作補償問題，減少以往僅憑教練經驗與肉眼判斷的誤差，讓教練更有依據的方式，為每位會員量身設計訓練計畫與改善方案。導入以來獲得現場教練與會員高度肯定，顯著提升服務專業度與訓練成效，是我們推動數位化與永續發展的重要里程碑。未來2025將持續增加。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

歷年自行開發之教練課程：

2022年

輕鬆增肌量化課程

輕鬆增肌量化課程主要係為教導如何計算訓練強度跟容量，如何符合漸進式發展，了解增加跟減少訓練量的時機，找出適合會員的最佳訓練量。

草皮區圖形功能性訓練

草皮區圖形功能性訓練主要係以競技體適能平衡感、協調性、速度、敏捷性、反應、爆發力，搭配動作模式推、拉、轉、走在功能性圖形上漸進式強化，以提升在各類專項運動的表現。

下背解析和訓練

下背解析和訓練主要係透過檢測身體肌肉失衡狀況，再搭配適合的放鬆伸展、強化訓練、以及生活習慣調整，更可以確保改善痠痛的困擾，以免除下背痛的文明病。

呼吸與動作整合

呼吸與動作整合主要係藉由學習良好的呼吸讓身體慢慢可以回到正軌，但要建立呼吸前必須要先把緊繃的肌肉群放鬆，如此一來呼吸的控制才能有效率的進行並且避免代償。同時課程間除了學習呼吸的重要性也同時進行動作的進階與退階的思考邏輯，從最初階的動作型態到進階的動作型態並學習如何慢慢的把難度增加並維持良好的呼吸控制。

臀肌啟動優化訓練

現今健身風氣上升，對於追求翹臀的人們越來越多，但除了追求外型，更需要的是理解臀肌的功能性與3D面的全面訓練，才能讓臀肌可以有效發揮功能，改變體態、遠離疼痛與增加運動表現。

訓練量

課程在教導教練如何計算會員的訓練強度跟容量，如何符合漸進式發展，了解增加跟減少訓練量的時機，找出適合該會員的最佳訓練量。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2022年

彈震式懸吊訓練

依據實際身體活動特性與運動傷害治療經驗而發展出全新觀念的訓練模式，強調身體對於運動表現的準備、加速度與減速度、三維空間概念及大腦半球的連結控制。

滑輪懸吊訓練

一直很風行的懸吊系統，透過繩索工具，搭配有系統的訓練動作和擺位，就可以訓練全身。

舉重發力技術訓練

練習舉重快速移動重量的能力、學習髖膝踝三關節同步發力、理解遷移性高的動作思考應用。

軟式藥球訓練

藉由"拋球"與"接球"的過程中提升視覺空間與身體動作完成度，並訓練教練與會員互動之中增加雙方的協調性/敏捷性/反應/平衡/速度/爆發力。

居家體適能訓練與動作優化

透過居家體適能訓練與動作優化的內容編排，提供在家也可以安全與有效的訓練方式，在疫情期間也可以加強自身體能與免疫力。

AI體態檢測軟體

透過AI科技檢視體態，可以更客觀的觀察體態的差異、以及有系統的紀錄等優點。

體態評估整合訓練-懸吊應用

運用簡單的靜態與動態評估，並利用懸吊系統的不穩定特性，強化神經肌肉控制，優化核心穩定能力，並運用動力鍊與肌筋膜線的理論說明，設計出適合會員動作的功能性訓練。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2023年

解剖按摩

藉由手的接觸做為引導工具，辨別肌肉彈性、張力、肌痛點，以放鬆為目的的按摩，幫助軟組織經過傷害後能重新排列，及消除水腫與淋巴液的回流，讓身體血液循環加速，幫助恢復肌肉彈性，提高身體靈活性與運動表現。

下背疼痛分析與應用

透過課程中的學理分析、動作教學及應用，提高身體動作協調降低不正確地用力方式與姿勢維持。

功能性戰繩訓練

藉由教練指導讓學員更清楚如何穩定身體來產生力量。提升全身肌肉控制與協調性，透過甩動來破壞身體的平衡機制，啟動更多穩定肌群及訓練協調性，適當的強度來熟悉本體感覺，更清楚有效地控制身體。

多元應用拳擊(進階)

從基礎拳擊訓練到實戰對打，提高實戰經驗，同時加入多種輔助工具，內容豐富多元，課程難易度可隨著會員學習狀況即時調整，提供刺激、有趣、提升競技體適能的多種相關能力，增進突發狀況的應變能力。

2024年

AI體態評估應用

本課程針對教練設計，聚焦AI運動風險檢測的實務應用，教導辨識動作失衡、重心偏移與潛在傷害因子，進一步說明改善肌肉失衡的方法、主要放鬆肌群、整合性動作安排，並規劃個別化課程設計以強化安全與效能。

Studio X 高效能系列課程

Studio X 高效能系列課程:在2024年,我們多新增了Core核心穩定強化課程,也將課程更新100多種創新動作,並組合成高效能的運動課表,讓整體運動更優化也更全面!也將導入抗力球與跳箱在課堂裡,以及戰繩,壺鈴,啞鈴,彈力帶,藥球…等,再重新排列下,讓身體重新適應新的訓練,讓心肺訓練也有新的刺激與提升。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2024年

基礎營養

本課程介紹六大營養素（碳水化合物、脂肪、蛋白質、維生素、礦物質、水）的基本概念，並簡單解析常見飲食法，如168飲食、地中海飲食等，協助學員建立正確的營養基礎觀念。

營養素需求與食物份數計算

本課程說明如何依據個人需求推估各營養素攝取量，並學習運用食物份數概念進行日常飲食規劃，讓營養攝取更有方向與依據，適用於健康促進與體重管理。

髖關節功能修復原則

本課程探討髖關節常見問題的成因與功能障礙，並介紹修復的基本原則，包括活動度重建、穩定性訓練及力量強化，協助學員設計有效的恢復計畫。

足踝平衡訓練處方

本課程介紹足踝關節的功能特性與常見失衡問題，並教學如何針對不同需求設計平衡與強化訓練處方，提升下肢穩定性與運動表現。

PNF對角螺旋系統

本課程帶領學員認識PNF（本體感覺神經肌肉促通術）的對角螺旋運動模式，說明其在動作控制、肌力強化與復健中的應用技巧，增進功能性表現。

教學技巧與策略

本課程分享有效的教學技巧與溝通策略，包括動作示範、口語引導與回饋方法，幫助學員提升課堂掌握度與學習效果，打造更有品質的教學現場。

Myzone 減肥課程應用訓練

透過Myzone系統,搭配運動及飲食規劃,達到更有效的減重

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2024年

彈震式懸吊應用

本課程運用彈震式懸吊的器材特性,用不斷彈震的過程去刺激核心達到控制這個能力,讓身體更能有應付突發狀況的功能，也更能延伸應用到重訓裡面相輔相成。

孕產婦訓練

本課程會剖析四個孕期孕婦會遇到的身體變化及狀況,應如何去安排訓練課表及了解注意事項,帶領陪伴孕婦度過人生重要階段。

3D臀肌訓練

本課程中，會帶領各位去探討一樣的臀部訓練計畫，為何在不同人的身上效果不同。利用基礎解剖、骨骼結構分析、關節角度評估與動作訓練，教給各位一套有系統的訓練法，從評估、打開活動度、啟動誘發、訓練整合，協助顧客提升臀肌維度與功能。

基礎心肺訓練

本課程針對教練設計，系統化講解心肺訓練理論與本課程針對教練設計，系統化講解心肺訓練理論與應用技巧，強化課程規劃與運動處方能力，提升專業指導水準。應用技巧，強化課程規劃與運動處方能力，提升專業指導水準。

筋膜刀實作練習

課程內容先以基礎解剖認識哪些肌肉或部位會造成痠痛、張力大，再運用各種手法實際操作練習提升手感，快速解決張力大或痠痛部位。

阻力訓練之強度變相

本課程針對阻力訓練之強度變相，調控進退階 觀念釐清與實作 並結合能量系統應用，來了解身體對訓練之適應與效益

逆齡樂活訓練課程

2025年台灣已正式邁入「超高齡社會」，面對「中高齡長輩」的身心變化，年輕教練需要學習了解，並練習適合的溝通技巧、訓練技巧、和特殊族群訓練方法。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2024年

銀髮檢測（提升成交率）

有肌耐力、平衡、活動度、心肺耐力，根據測量結果，建議相關的訓練、放鬆伸展。

中高齡阻力訓練和技巧

針對中高齡特殊身心狀況，給予適合的阻力訓練。

中高齡功能訓練和課表編排

針對中高齡特殊身心狀況，給予適合的功能訓練。

中高齡常見特殊族群

針對中高齡常見的特殊疾病，給予適合的課表訓練。

懸吊體態優化(上下交叉)

善用「滑輪懸吊」特色，透過伸展、激活、整合訓練，改善上下交叉。

軟式藥球功能訓練

發揮「軟式藥球」特性，設計好玩的上肢、軀幹、下肢訓練。



關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.5.3 創新有氧課程

我們的會員年齡層覆蓋廣泛，故有氧運動課程注重多元化開發創編，協助會員尋得合適模式，建立規律運動習慣，更持續優化初學者、樂齡族群友善之課程，以滿足台灣現時人口結構之運動需求，推廣健康生活方式。每年課程教材內容皆會更新編排。

2020年

動能衝擊 Aero Power

動能衝擊是一堂結合基礎有氧步型和體適能訓練的有氧課程，以活力有趣的動作搭配流行的音樂節奏，以達到心肺適能的提升、享受有氧運動的樂趣。

酷炫單車Group Ryder

「Group Ryder」課程係為一套裝的飛輪有氧課程，隨著套路在每個區塊的不同重點而編制程的飛輪課，課程共有三個區塊，搭配時下流行的音樂，結合RealRyder飛輪車之車身傾斜特性，對於核心肌群的訓練、下半身雕塑、手臂雕塑有顯著效果。

體塑流動 LeanFlow

結合皮拉提斯和瑜珈課程元素，運用赤足方式達到肌肉訓練、平衡練習、核心及全身連動性運動，適合各種年齡層。

2021年

空中適能 AIR FUN

空中適能AIRFUN為World Gym 自編課程系列，利用掛布和其他輔具，連續簡單動作搭配上音樂節奏、從開啟、拜日式一直到最後的呼吸休息，從中讓你感受到柔軟、柔和、流暢、肌力適能跟放鬆。

2022年

WOW系列課程9項課程3季教材更新編制

WOW系列課程9項：悠遊延展、樂活躍動、回流、踏動原力、飛躍騎肌、動能衝擊、酷炫單車、體塑流動、空中適能，每年1月、5月、9月課程教材內容皆會編制更新。

2023年

WOW系列課程9項課程3季教材更新編制

本課程針對阻力訓練之強度變相，調控進退階 觀念釐清與實作 並結合能量系統應用，來了解身體對訓練之適應與效益

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2024年

WOW系列課程世界猩球 WORLD BALL

將瑜伽球融入一場充滿活力和身心靈饗宴的有氧課程中，將動態與靜態結合，課程融合了心肺舞動訓練. 曲線雕塑、皮拉提斯. 瑜伽伸展.. 等等元素，並將各種元素巧妙運用瑜珈球來運動，打造全方位的身心鍛煉體驗。不但可以提昇心肺適能，更能雕塑身體曲線，同時因為手部持球的動作來訓練到人體的末梢神經，並提升協調性跟專注力！

WOW系列課程7項課程3季教材更新編制

WOW系列課程7項：悠遊延展、樂活躍動、踏動原力、動能衝擊、酷炫單車、體塑流動、世界猩球，每年1月、5月、9月課程教材內容皆會編制更新。

WOW系列課程全能雕塑 BODY FORGE

全能雕塑Body Forge為World Gym 創編WOW系列課程，是一堂利用槓片、槓把、彈力繩、藥球，依據各種訓練原理編排的肌力訓練課程，例如主動肌群接續輔助肌群的編排；多關節動作接續單關節動作編排；等長訓練配合等張訓練編排，也會利用槓片重量，動作角度，或作用力距長短等等，配合音樂進行肌耐力、爆發力訓練。強度方面友善各種不同程度學員參與，從基本動作開始提供往上不同強度選擇，亦會加入少部分的高強度有氧HIIT訓練進行搭配，指導員可視學員程度做不同的強度調整。

阻力訓練之強度變相

本課程針對阻力訓練之強度變相，調控進退階 觀念釐清與實作 並結合能量系統應用，來了解身體對訓練之適應與效益



關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.6 跨足零售

為滿足會員多元化需求並提升品牌營收動能，World Gym 自 2023 年導入跨足零售模式後，積極拓展商品內容與據點部署，2024 年起進入擴展與優化階段，2025 年將邁向品牌深化與商品自主化。

1.2.6.1 營運成果與拓點進度



據點擴展

- 截至 2024 年底，零售模式已導入 10 間門市，包含旗艦店與高人流據點。
- 預計於 2025 年新增 10 間據點，達成全台總計 20 間零售會所的階段性目標。



營收效益

- 零售據點平均營收提升，尤以能量蛋白飲品與機能服飾銷售為主。
- 會員平均購買頻率及單筆消費金額皆顯著上升，顯示市場接受度穩健成長。

1.2.6.3 結合公益行動，深化品牌社會形象



- 2024 年首次與「TBCA 中華民國乳癌病友協會」舉辦相關的公益活動，推出乳癌防治肌酸禮包與捐贈專案，結合品牌影響力傳遞健康與關懷意識。
- 活動期間相關商品銷售回饋部分收益予相關公益單位，提升品牌社會責任形象。

1.2.6.2 商品策略與品牌深化



品牌服飾創新設計

- 陸續推出新季設計款式，提升品牌時尚形象與穿搭多樣性。
- 強化機能材質與版型設計，兼顧運動性能與日常穿搭。



跨界品牌聯名合作

- 2024 年起攜手運動時尚品牌合作推出聯名服飾系列，成功提升不同客群關注度與話題性。
- 聯名款商品於多數門市熱銷，並成功帶動周邊商品連帶銷售。

1.2.6.3 補給品拓展與自有品牌布局



更多品牌補給品選擇

- 擴充產品品類，新增包含高蛋白點心、電解質飲料、人參補給飲等多元補給品，滿足不同運動族群需求。
- 與國際知名營養品品牌合作，提升專業度與信任感。



推出自有品牌罐裝蛋白飲（2025 年）

- 2025 年預計正式推出 World Gym 自有品牌罐裝蛋白飲品，主打即飲便利、高蛋白含量與台灣口味偏好。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.2.7 World Gym 大事記

2001年

●

本公司董事長兼任總經理將World Gym正式引進台灣，積極把現代健身中心的經營模式帶到台灣各地，台灣第一間會所坐落在台中德安(現在的台中學府)。

2004年

●

台中美村、高雄SOGO開幕。

2005年

●

台南FOCUS開幕。

2007年

●

台南國賓、高雄寶成開幕。

2008年

●

新北新店及台北內湖開幕。

2009年

●

新竹林森(現在的新竹竹蓮)開幕。
 與京庚企業合資成立京庚健康世界股份有限公司，規劃設立「World Gym Elite」，於台灣地標型位置，打造尊爵頂級會所。

2010年

●

新北新莊開幕，以及首家World Gym Elite於台北101大樓開幕。
 收購加州健身在台全部6家據點(台北站前、台北天母、台北西門、台中一中、台北忠孝統領、台北大安)。

2011年

●

桃園中壢開幕。

2012年

●

打造「World Gym Sport」系列，係依據各個會所的地點、環境條件，規劃特殊運動健身硬體設備，首家World Gym Sport為新竹巨城(現在的新竹中華)，附有室內溫水游泳池。

 台北民生店 Elite、新北板橋府中開幕。

2013年

●

新北中和、桃園復興、新北北新莊 Sport、新北永和 Sport開幕。

2014年

●

台南長榮、新北林口、桃園大有、台北南京、新北景平及台北公館開幕，以及高雄SOGO換點開幕。

2015年

●

新北淡水、台中崇德、台北內湖民權、新竹中正店、新北三重開幕。

2016年

●

宜蘭友愛、宜蘭羅東、台中西屯、新北板橋中山、新北永和民權、屏東自由、新竹竹北店 Sport開幕，以及台中學府(原德安)換點開幕。

 獨家代理MyZone心率帶，讓運動添加趣味，也能透過記錄的各種數據，幫助教練掌握會員訓練狀況。

2017年

●

新北板橋雙十、新北汐止、花蓮國聯、新北土城、台北大直 Sport、高雄中華、台北松隆開幕。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2018年

榮獲教育部體育署iSports 運動企業認證。

榮獲國家品牌玉山獎-傑出企業類、最佳人氣品牌類。

榮獲臺中市評選為「幸福職場」。

打造「FitZone」會館，獨創心率訓練團體教練課程，搭配獨家代理的MyZone心率帶以科技監測運動狀態。

打造「World Gym Express」會館，為滿足不同消費者及市場需求，同時回到健身的初心，打造小坪數、單純提供重訓器材、心肺器材的會館。

台中黎明、台北光復 Sport、台北麗水 Express、FitZone 台北公館、桃園國強 Sport、台北松仁、高雄岡山、FitZone 台北天母、高雄楠梓 Express、高雄鳳山中山、桃園內壢 Sport、台南永康 Sport、基隆Sport 開幕。

2019年

榮獲中華民國年度十大企業金炬獎。

台北天母德行、桃園南崁 Express、高雄和平、台北民權西 Express、FitZone 台中公益、新北泰山 Express、苗栗竹南、屏東潮州、台南樹林、苗栗苑裡、台中大甲、台北長春、台南中華西 Express、台中清水、台南西門 Sport、新北土城中央 Express、台北民權東開幕。

2020年

榮獲國家品牌玉山獎-傑出企業類。

榮獲讀者文摘優秀服務獎。

榮獲臺中市「幸福職場」評選為四星企業。

以「後山高手」運動訓練器材計畫，捐贈二手汰換器材予7所花蓮縣體育班學校，入選第四屆資誠永續影響力獎。

新增17間會所，新北蘆洲 Express、台中豐原 Sport、鳳山文衡 Express、台南善化、高雄博愛 Express、新北板橋重慶 Sport、嘉義民族、桃園平鎮、彰化員林、草屯、台中進化 Express、彰化和平、北投中和、台中東興 Express、台中烏日、台中東山 Sport、屏東逢甲 Express開幕。

2021年

榮獲臺中市「幸福職場」評選為五星企業以及推動幸福五星獎。

榮獲1111人力銀行評選為最佳幸福企業-金獎。

以「最佳後援來自世界」計畫，入選第五屆資誠永續影響力獎- 企業永續組。

新增9間會所，台南新營 Express、彰化鹿港、高雄陽明 Sport、雲林斗六Sport、桃園大園 Express、台中大雅、台北寧夏 Express、屏東東港 Express、大直北安 Express開幕。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

2022年

World Gym Online線上影音平台正式上線，搶攻居家健身商機。
以「運動嗎?我在!」計畫，入選第六屆資誠永續影響力獎- 企業永續組。
新增5間會所，2間換點開幕，民生圓環、台中東海 Express、台北通化 Express、台中沙鹿、內湖港墘開幕，新竹中華 Sport(原新竹巨城 Sport)、新竹竹蓮 Express Plus(原新竹林森)換點開幕。

2023年

榮獲教育部體育署iSports 運動企業認證、交通部112年度招商大會投資貢獻獎、勞動部勞力發展署第21屆金展獎。
跨足零售服務，開創World Gym Shop銷售能量飲品、運動服飾與配件等產品，提供會員更完善的健身服務。
導入AI科技，提供AI運動風險檢測，並透過InBody身體組成分析儀整合健康數據到World Gym會員App。
9月20日首辦專業論壇「2023台灣運動健康趨勢高峰會」，邀請各領域專家一同對話。
新增5間會所，桃園楊梅、台中太平 Sport、台中潭子 Express、台中文心 Express Pro、三重五華 Express Pro開幕，中壢中原(原桃園中壢)換點開幕。

2024年

- 市場拓展與展店發展：
新增 10 家據點，包括苗栗頭份、新竹光復、高雄左營、台北景美、台北三峽、大里中興、楠梓興楠、鳳山五甲、花蓮吉安、土城海山等，全台分店總數達 128 家。
- 品牌全球化與策略合作：
本年度最重要里程碑之一，是於 10 月成功取得美國 World Gym International (WGI) 品牌的全球經營權。此舉不僅使我們享有全球超過 250 個國際據點的加盟權利金收入，更標誌著World Gym 在品牌策略與國際佈局上邁向新紀元。
- 台灣市場收購：
2024/06 併購新北三峽 Real Gym，改造為 World Gym Express 三峽店 (2層樓、近 500 坪)，成為當地最大健身中心。
2024/11 承接台南 5 家深呼吸運動會館，擴大南台灣市場，提供國際級健身設施。

關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

NO	Organizer 主辦單位	Awards 得獎事蹟
1.	Sports Administration, Ministry of Education 教育部體育署	iSport Sports Enterprise Certification iSport 運動企業認證2023-2026
2.	PwC.資誠永續發展服務公司	PwC CSR Awards 第8屆資誠永續影響力獎入選
3.	Labor Affairs Bureau, Taichung City Government 臺中市政府勞工局	Taichung City Happiness Workplace Happiness Award - Nominee 入選 臺中市幸福職場 幸福洋溢獎
4.	Department of Health, Taipei City Government 臺北市政府衛生局	Graded certification for independent management of excellent business premises hygiene [Swimming Industry] 營業場所衛生優良自主管理分級認證



關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告書參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發佈之GRI永續性報告準則2021年版編製。另參考了臺灣證券交易所發佈之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之揭露要求。本報告書對應了聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，相關對照表可詳見附錄。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書資訊揭露期間為2024年度(2024年1月1日至12月31日)。為呈現完整之績效數據，部份內容會包含2024年1月1日前，以及2023年12月31日後之數據，所揭露之量化數據如含有特殊情況時，會另以註解說明。；本公司永續發展報告書為每年九月發行乙次。

1.3.3 報告書邊界與範疇

本報告書揭露數據涵蓋整體World Fitness Corporation及子公司之營運活動及服務為主，報告書內的財務績效數據依上市所在地所公開發行之合併財務報表為主。



關於報告書

GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

1.3.4 資訊重編

本報告書重編情形

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2023年度永續報告書溫室氣體統計資訊 – 範疇一與範疇二排放數據及其相關數據。	2023年度統計邊界使用量數據校正為當年度 1/1 ~ 12/31 修正化糞池排放量統計公式。	整體排放邊界之範疇一與範疇二使用總量及其相關數據計算結果變更。	2023年度永續報告書 - 第五章 環境永續 – 5.1、5.2。 對應章節：2024年度永續報告書 – 第六章 環境面 – 6.2。

1.3.5 外部確信/查證情形

本報告書之數據經各部門單位主管審核後，提供予永續發展部，彙整編輯並交由永續發展委員會成員校閱修訂，最終經董事長審閱定稿出版，於報告書完成後提交董事會確認。本報告書尚未進行外部確信或查證。

1.3.6 永續報告書之責任單位

編制單位：永續發展部

電子信箱：wgesg@worldgymtaiwan.com

電話：(04)3600-8020

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



永續經營

2.1 永續發展策略

2.2 推動永續發展機制

2.3 董事會及功能性委員會

2.4 永續發展理念與SDGs



02

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.1 永續發展策略

World Gym致力於推動永續發展相關進程，繼2022年9月成立永續發展部，於2024年8月完成規章制度，並成立永續發展委員會，以落實監督永續發展推展進程，並逐步推廣永續發展進入公司治理制度之中。永續發展部負責蒐集彙整國內政策與國際永續議題發展趨勢之資訊，進行初步之風險危害辨識，董事會負責訂定本公司永續發展委員會組織規程及設置永續發展委員會案，委任永續發展委員會成員案，訂定本公司永續資訊管理作業辦法。永續發展部每半年會向永續發展委員會報告永續發展相關事項的工作進度及未來工作項目，確保World Gym 落實執行永續發展相關工作以符合永續發展政策及目標。

World Gym於2024年度自「企業永續」理念轉為「世界永續」作為未來發展架構，目標在穩定經營發展以及向海外擴張實現股東利益最大化，向海外發展的同時，也關注當地之永續發展議題，不只實現臺灣永續，同時促進世界永續發展。

本公司結合聯合國永續發展目標(SDGs)融入經營方針內，積極關注消費者及勞工權益、環保及社會公益等議題，並重視公司之社會責任，促進經濟、社會與環境生態平衡及永續發展。

年度	與經營方針 連結範疇	對應章節
SDG 1 終結貧窮：消除各地一切形式的貧窮	社會	5
SDG 2 消除飢餓：確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業	社會	5
SDG 3 健康與福祉：確保及促進各年齡層健康生活與福祉	社會、人才	5
SDG 4 優質教育：確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	社會、人才	5
SDG 5 性別平權：實現性別平等，並賦予婦女權力	營運	4、5
SDG 6 淨水及衛生：確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理	環境	6
SDG 8 合適的工作及經濟成長：促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作	人才、社會	5
SDG 10 減少不平等：減少國內及國家間的不平等	營運	5
SDG 11 永續城鄉：建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村	社會	5
SDG 12 責任消費及生產：促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式	營運	4
SDG 13 氣候行動：完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響	環境	6
SDG 16 和平、正義及健全制度：促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系	營運	4

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.2 推動永續發展機制

World Gym始於2024年5月編制永續發展委會草創章程，並於8月27日經董事會通過成立永續發展委員會，其目的為落實推動本公司永續發展治理目標。

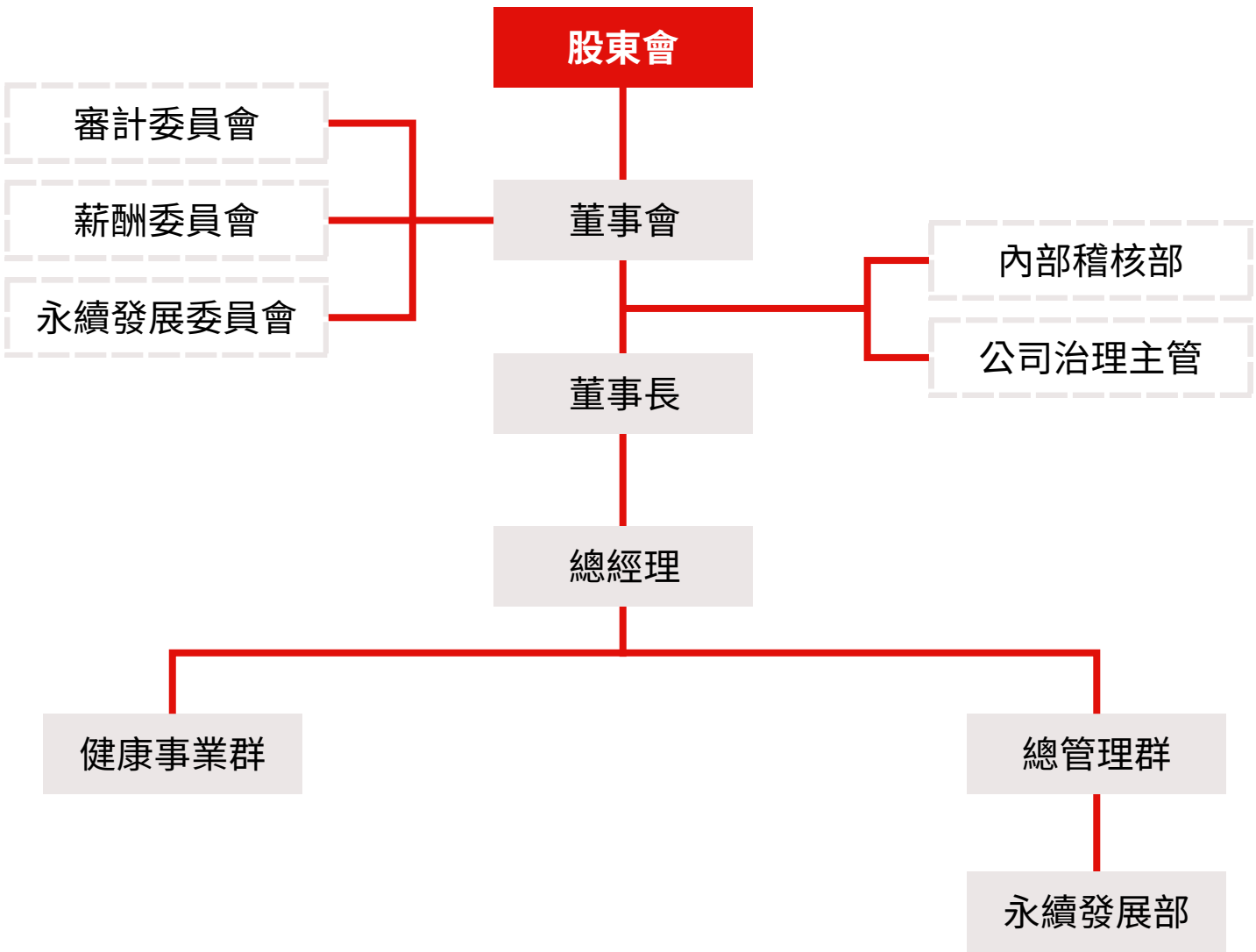
2.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐永續發展願景與使命，World Gym成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理監督單位，永續發展委員會由董事長與兩家公司單位主管成員組成。永續發展委員會訂定「永續資訊管理作業辦法細部書面作業規範」並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、監督永續發展部執行營運相關之重大永續發展相關議題治理策略。

現行永續發展委員會組成及其專業

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

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會所監督之專責單位為永續發展部，永續發展部職安部經理擔任單位主管。負責辨識公司營運相關之永續發展重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，永續發展委員會定期檢視永續發展部之執行績效與目標達成度。



永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.2.2 運作情形

2024年永續發展委員會共召開1次會議，成員平均出席率為100%，其中與董事會提報重大事項有3件。
主要內容如下：

永續發展委員會與董事會提報重大事紀

日期	溝通事項
2024.10.24	訂定本公司永續資訊作業管理辦法案 碳盤查工作時程及工作項目討論案 2024年度碳排放資料進行查證事宜



2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

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

2.3.1.2 董事會對永續治理之角色及成果

董事會監督永續推動

本公司每年定期於四月與十月由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

永續報導管理

每年度由永續發展部蒐集相關內容及數據資料，檢核資料並進行資訊彙整，定期呈報給永續發展委員會審核與檢視，經董事會核定後發行。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進行課程進修，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。於2024年度董事會全體董事進修時數達60小時，平均每位董事進修時數超過6小時，董事會進修情形可參閱 World Gym股東會年報。

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

董事及監察人進修情形 註一：就任日期為本屆董事、監察人選(就)任日期。初任日期係指第一次擔任上市上櫃公司之董事、監察人之日期。
註二：詳細資訊可前往公開資訊站或本公司官方網頁參考年報內容。

職稱	姓名	就任日期	初任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
				起	迄				
董事	Sanjay Sachdeva	112/11/22	112/11/22	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
董事	Michael Aldo Sanciprian	112/11/22	112/11/22	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
董事	尚德沛	112/11/22	106/02/08	113/09/06	113/09/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3.0	6.0
				113/07/31	113/07/31	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	金融業常見缺失與裁罰案例解析	3.0	
董事	柯約翰	112/11/22	112/11/22	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
獨立董事	陳慧銘	112/11/22	112/05/25	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
董事	吳忠懌	112/11/22	102/07/15	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
獨立董事	王詩婷	112/05/24	113/05/24	113/10/18	113/10/18	社團法人台灣投資人關係協會	品牌溝通與利害關係人管理	3.0	12.0
				113/09/20	113/09/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3.0	
				113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	
獨立董事	柯忠榮	113/11/22	112/11/22	113/08/27	113/08/27	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0
獨立董事	蕭乃彰	112/11/22	111/06/13	113/08/28	113/08/28	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰(上)&(下)	6.0	6.0

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

董事會成員的多元性對於本公司發展具加分效益，可從多方面的角度加強風險管理能力。本公司董事會成員來自不同的專業領域、年齡層以及背景，各董事在營運判斷能力、經營管理能力、產業知識、會計及財務分析能力、危機處理能力、領導及決策能力等不同領域皆有豐富經驗。

現行董事會組成及其專業

條件姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司 獨立董事家數
John Edward Caraccio (柯約翰)	目前擔任本公司董事長、總經理及集團各子公司之負責人	-	-
Michael A. Sanciprian (盛麥可)	曾擔任本公司執行長、California Family Fitness 銷售副總及Nevada Fitness And Aerobics 銷售副總，具有豐富的健身產業經驗。	-	-
Lionel de Saint-Exupéry (尚德沛)	曾擔任中華開發金融控股及集團多家子公司之董事，具有財務及經營管理能力。	-	-
Sanjay Sachdeva	目前擔任美國執業會計師，具有財務專業能力。	-	-
吳忠懌	目前擔任中華開發資本董事總經理，並擔任多家公司之董事，具有財務及經營管理能力。	-	-
柯忠榮	目前擔任遠東國際商業銀行區域總監，擁有逢甲大學金融博士學程博士，具有五年以上公司經營所需之工作經驗。	註1	1
蕭乃彰	目前擔任蕭中正醫療體系營運長，擁有美國波士頓大學醫學院博士，具備公司經營及業務發展所需之五年以上工作經驗。	註1	0
陳慧銘	曾任勤業眾信聯合會計師事務所之會計師達36年，現任慧豐富管理顧問股份有限公司之董事長，具有財務會計之專業背景，及公司經營及業務發展所需之五年以上工作經驗。	註1	0
王詩婷	目前擔任光田綜合醫院副執行長，擁有美國布爾戴斯大學醫管MBA學位，具備公司經營及業務發展所需之五年以上工作經驗。	註1 註 6	0
方信	淡江大學歷史系畢業，為德興昌貿易有限公司公司代表人暨總經理，於商業方面具多年實務經驗。	註1 註 6	0

註： 1.符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條之規定。 2.本屆之獨立董事其本人、配偶、二親等以內親屬未有擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 3.本屆之獨立董事未有本人、配偶、二親等以內親屬或利用他人名義持有公司股份之情事。 4.本屆之獨立董事未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 5.本屆之獨立董事最近二年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。 6. 方信於2024年5月1日辭任；王詩婷於2024年5月24日補選任。

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

董事會組成情形

董事會席次	獨立董事席次	獨立董事比例	董事會女性比例	董事會女性比例	董事會辭任/上任情形	
					辭任	上任
9	4	44%	1	11%	1	1
					方信	王詩婷
					2024.05.01	2024.05.24

2.3.2.2 運作情形

本屆董事會任期由2023年1月17日至2026年1月16日，為期三年，2024年度董事席次為9席，其中4席為獨立董事，其中獨立董事方信先生於2024年(中華民國113年)5月1日辭任，新任獨立董事王詩婷女士於2024年(中華民國113年)5月24日上任。

依據「董事會議事規範」董事會至少每季召開一次，2024年共召開了9次，董事長為會議召集人及主席，平均出席率為88.46%(實際出席次數/總應出席次數)。

本公司於2024年度董事會開會共計9次，本公司董事出(列)席情形如下：

職稱	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	柯約翰	盛麥可	尚德沛	Sanjay Sachdeva	吳忠懌	柯忠榮	蕭乃彰	陳慧銘	王詩婷	方信
實際出席次數(B)	9	8	2	8	9	9	9	9	2	4
委託出席次數	-	1	7	1	-	-	-	-	2	-
實際出(列)席率(B/A)	100%	89%	22%	89%	100%	100%	100%	100%	50%	100%
備註								2023.05.25選任 應出席次數9次	2024.05.24選任 應出席次數4次	2024.05.01辭任 應出席次數4次

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.3.2.3 提名遴選

World Gym 的董事選任依據「董事選任程序」辦理，依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度進行。

2.3.2.4 利益迴避

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

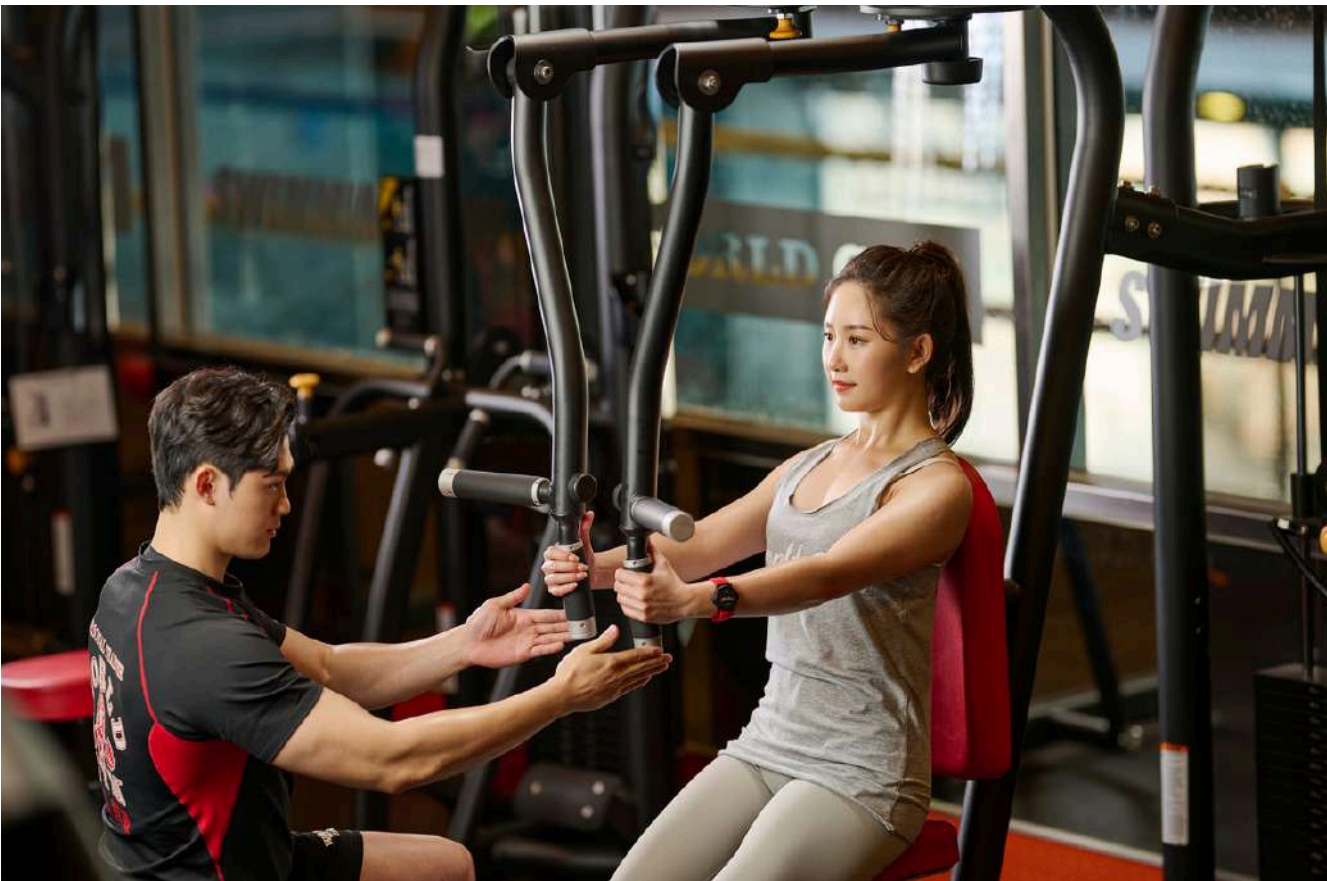
董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

董事會日期	迴避董事會姓名	議案內容	應利益迴避理由	表與表決情形
2024.06.13	王詩婷	委任薪資報酬委員會委員案	獨立董事 委任為薪酬委員	代理主席徵詢其餘出席 董事無異議照案通過

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

2.3.3.1 審計委員會

World Gym 自2023年2月1日起設置審計委員會，由4位獨立董事擔任委員，柯忠榮獨立董事為召集人。第一屆審計委員會委員任期由2023年2月1日至2026年1月16日，任期屆滿日與董事會相同。審計委員會的主要職責包括監督財務報表的允當表達、評估內部控制制度的有效性、審核內部稽核計畫並監督執行情形、管控公司存在或潛在之風險、評估會計師之獨立性及審查會計師聘任條件等。審計委員會會議至少每季召開一次，並得視需要隨時召開會議。



永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

本公司2024年度，審計委員會開會7次(A)，該期間獨立董事出(列)席情形如下：

職稱	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	柯忠榮	蕭乃彰	陳慧銘	王詩婷	方信
實際出席次數(B)	7	7	7	2	2
委託出(列)席率	100%	100%	100%	100%	50%
備註			2023.05.25選任應出席次數7次	2024.05.24選任應出席次數4次	2024.05.01辭任應出席次數2次

其他應記載事項：
一、審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會日期、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：
(一)證券交易法第14條之5所列事項：



- 2024年1月31日**
 - 訂定本公司簽證會計師獨立性及績效評估辦法。
 - 財務報告簽證會計師之獨立性及適任性評估
 - 擬預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業向本公司及子公司提供非認證服務
- 2024年3月7日**

- 2023年度內部控制制度聲明書
 - 2023年度營業報告書及財務報表
 - 本公司2023年盈餘分配表
 - 擬以資本公積配發現金股利
 - 2024年會計師委任及報酬案
 - 資金貸與子公司香港商世界健身事業有限公司
 - 修訂「資金貸與他人作業程序」部分條文
 - 修訂「取得或處分資產處理程序」部分條文
- 2024年3月18日**
 - 子公司香港商世界健身事業有限公司南京分公司場館續租案
 - 擬買回本公司普通股
 - 訂定庫藏股轉讓員工辦法
 - 增訂「內部稽核實施細則」部分條文
- 2024年5月9日**
 - 2024年度第一季合併財務報表
 - 修訂本公司庫藏股轉讓員工辦法

- 2024年6月13日**
 - 資金貸與額度與子公司香港商世界健身事業有限公司
 - 子公司香港商世界健身有限公司擬取得營業用不動產
- 2024年8月27日**
 - 2024年第二季合併財務報表
 - 購買美國World Gym International, LLC 股權
 - 辦理第二次買回本公司普通股
 - 2024年第二季盈餘分配案
 - 子公司香港商世界健身有限公司擬取得營業用不動產
- 2024年9月25日**
 - 子公司香港商世界健身有限公司擬承租台中大里農會場館。
- 2024年11月12日**

- 2024年第三季財務報表及營業報告書
 - 2024年截至第三季盈餘分配案
 - 2025年度預算案
 - 2025年度稽核計畫
 - 辦理第三次買回本公司普通股
 - 修訂香港商世界健身事業有限公司之「營業及收款循環」部分條文
 - 訂定永續資訊管理作業辦法

(二)除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：無。

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無此情形。

三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：
稽核主管每月以電子郵件方式呈送「稽核報告」予全體獨立董事查閱。每季於審計委員會列席提報稽核計畫實際執行情形，與獨立董事溝通良好。會計師就財報及內控審查等事項列席董事會表示審查意見，均與獨立董事進行充分溝通。

近期獨立董事與稽核主管及簽證會計師溝通情形概要

日期	與內部稽核主管溝通事項	與簽證會計師溝通事項
2024/03/07	- 報告內部稽核實際執行情形 2023年度內部控制制度聲明書案	- 簽證會計師之獨立性及適任性評估 - 會計師說明明關鍵查核事項、查核範圍及重大性、查核重點、會計師之獨立性等事項
2024/05/09	報告內部稽核實際執行情形	會計師說明核閱範圍及重要性等事項
2024/08/27	報告內部稽核實際執行情形	會計師說明關鍵查核事項、查核範圍及重大性、會計師之獨立性等事項
2024/11/12	- 報告內部稽核實執行情形 2025年內部稽核計畫	會計師說明主辦會計師之角色及責任、查核計畫、會計師之獨立性等事項



永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

2.3.3.2 薪酬委員會

薪資報酬委員會

World Gym 自2023年2月1日起設置薪資報酬委員會，由4位獨立董事擔任委員，柯忠榮獨立董事為召集人。第一屆薪資報酬委員會委員任期由2023年2月1日至2026年1月16日，任期屆滿日與董事會相同。薪資報酬委員會的主要任務是訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策，以確保公司薪酬制度能將個人表現與公司營運績效緊密結合，並與同業水準相當。薪資報酬委員會會議至少每年召開2次，並得視需要隨時召開會議。

薪資報酬委員會成員資料

身分別	條件/姓名	專業資格與測驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司 薪資報酬委員會成員家數
召集人	柯忠榮	逢甲大學金融博士學程博士畢業，於逢甲大學財務金融學系兼任助理教授，為遠東國際商業銀行區域總監，於金融方面具多年實務經驗。	1.符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條之規定。 2.本屆之獨立董事其本人、配偶、二親等以內親屬未有擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 3.本屆之獨立董事未有本人、配偶、二親等以內親屬或利用他人名義持有公司股份之情事。 4.本屆之獨立董事未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 5.本屆之獨立董事最近二年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	無
委員	蕭乃彰	美國波士頓大學醫學院博士(含碩士學程)畢業，為蕭中正醫療體系之營運長，於醫療方面具多年實務經驗。		1
委員	方信 (註2)	淡江大學歷史系畢業，為德興昌貿易有限公司公司代表人暨總經理，於商業方面具多年實務經驗。		無
委員	陳慧銘	台灣大學碩士在職專班商學組畢，並於勤業眾信聯合會計師事務所擔任會計師，現為慧豐富管理顧問股份有限公司資深顧問/會計師，具有多年財務理論與會計實務經驗。		無
委員	王詩婷 (註2)	目前擔任光田綜合醫院副執行長，擁有美國布爾戴斯大學醫管MBA學位，具備公司經營及業務發展多年實務經驗。		無

註1：本公司現任薪酬委員未有公司法第30 條各款情事。 註2：方信於2024年5月1日辭任；王詩婷於2024年6月13日委任

永續經營

GRI 2-9 ~ 2-20

薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱	獨立董事 (召集人)	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	柯忠榮	蕭乃彰	陳慧銘	王詩婷	方信
實際出席次數(B)	3	3	3	2	1
委託出席(列)席率	100%	100%	100%	100%	100%
備註			2023.05.25選任 應出席次3次	2024.05.24選任 應出席次數2次	2024.05.01辭任 應出席次數1次



其他應記載事項：

一、薪資報酬委員會最近一年度開會日期、議案內容：

屆次日期	提案內容
第1屆第3次 2024/3/7	• 本公司2023年度員工酬勞及董事酬勞案
第1屆第4次 2024/11/12	• 檢討本公司董事、經理人薪資結構
第1屆第5次 2024/12/16	• 檢討本公司董事、經理人薪資結構

二、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理（如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因）：無此情形。

三、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及反對成員意見之處理：無此情形。

利害關係人 與重大主題

- 3.1 利害關係人議合
- 3.2 決定重大主題流程
- 3.3 重大議題列表
- 3.4 重大議題之管理



利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

3.1 利害關係人議合

World Gym 參考了GRI 通用準則- GRI 3 重大主題 2021年版，蒐集及辨識重大主題，並進一步評估企業在營運活動及商業關係對經濟、環境和人群(包含人權)造成顯著衝擊的主題，作為永續發展策略規劃的依據，也作為本報告書揭露的基礎。

World Gym 依據全球性非營利組織AccountAbility 制定的AA1000 SES 利害關係人議合標準 2015年版 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards 2015, 簡稱AA1000 SES 2015)，根據五大原則(依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點)，從而鑑別出World Gym的7種類別的利害關係人，包括: (1) 股東 / 投資人、(2) 客戶 (會員)、(3) 員工、(4)供應商/承攬商、(5) 政府機關、(6)社區 (周邊社區、公益及環保合作夥伴) 及 (7)媒體。

AA1000 SES-2015五大原則

 依賴性 (Dependency) 指直接或間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人。	 責任 (Responsibility) 指組織現在或未來有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人。	 張力/關注 (Tension) 指需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人。	 影響力 (Influence) 指能對組織產生策略影響或有決策能力的利害關係人。	 多元觀點 (Diverse Perspectives) 指具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人。
--	---	---	--	---

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司自2024年11月1日起至2025年1月20日期間公告開放利害關係人問卷調查填寫，並積極鼓勵各類型利害關係人填寫問卷調查，且於官方網站提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

利害關係人類別	對World Gym 的重大關聯性	溝通方式及頻率	關注議題
股東 / 投資人	股東和投資人支撐本公司持續經營的重要資金來源。本公司重視股東與投資人的發言權和決策權，積極聽取投資者的意見與疑問；完善公司治理和風險控管機制，以確保股東/投資人權益，保持公司穩定發展。	- 每月: 公告月營收資訊 - 每年: 股東常會、年報 - 至少1-2次/年: 法人說明會 - 不定期: 重大訊息公告、公開資訊觀測站 - 及時: 投資人網頁 https://investor.worldgymtaiwan.com/、投資人信箱 investor@worldgymtaiwan.com、投資人專線 04-3601-0880	勞雇關係 服務品質 與顧客權益
會員	會員是我們主要服務核心對象，培養消費者的滿意度和忠誠度，對我們的業務具直觀的影響力。我們重視並積極回應會員的需求和回饋，致力為會員提供優質、安全、舒適的服務體驗。	- 每日: 客服櫃檯、We care電話客服中心、線上會員意見表QR code、官網諮詢表單、傳真、信函、分店公告 - 不定期: 會員服務、各俱樂部專線 - 及時: 官網公告、社群媒體 (Facebook、Instagram等)、專員聯繫意見信箱: wecare@worldgymtaiwan.com)	服務品質 與顧客權益
同仁	員工是公司發展的根本，與客戶溝通接觸的第一線橋梁，員工服務的態度、高可靠度的專業知識和熱忱的服務精神，是推動公司業務成長的原動力，我們將人才視為企業的核心競爭力。因此，我們極為重視與員工之間的雙向溝通，積極創造良好的工作環境，保障員工權益，關注員工身心健康，為員工提供充分的培訓與發展機會。	- 每週、每月: 內部會議 - 每季: 勞資會議、職工福利委員會 - 每年: 員工滿意度調查 - 不定期: 官網、內、外部教育訓練、線上學習平台 - 及時: 員工APP、電子信箱、課程意見調查、申訴專線 (04-3600-8020、04-36009898)、申訴信箱 (hr@worldgymtaiwan.com)	員工薪酬 與福利

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

利害關係人類別	對World Gym 的重大關聯性	溝通方式及頻率	關注議題
廠商	供應商和承攬商直接與間接地為本公司與客戶提供優質產品和專業服務，是本公司發展的重要合作夥伴。我們恪守專業互信的合作原則，共同建立長期合作的共榮架構；與供應商間的溝通協調對於投資人與客戶都是必要的一環。	• 每年: 廠商評核 • 不定期: 會議、電子郵件、電話、傳真、官網、供應商訪查	服務品質 與顧客權益
政府/媒體/社區	政府機關為我們主要監管單位，除監管業務外，其政策制定走向對企業經營方向有重大影響。我們以誠懇、務實的態度與政府及主管機關及所有任一公家機構溝通互動，了解最新政策動態，預先因應調整營運策略，除確保經營合法合規外，同時積極配合政府政策進行改善。	• 及時: 公函、依法申報 • 不定期: 參加政策座談會議、研討會、法規公聽會、會議、電話、電子郵件及公開資訊 • 每年: 台中美國商會慈善餐會募捐、「Renew the Used」汰換器材捐助計畫 • 不定期: 參加或舉辦公益活動、同仁參與志工服務、官網、電話、電子郵件、傳真、信函	廢棄物管理
其他 (泛指 World Gym 潛在投資人或客戶等群體)	良好的品牌形象，對企業的成長是不可或缺的養分，本公司除直接利害關係人外，同時有關心間接利害關係人的看法與建議，與社會接軌並持續成長，是本公司永續發展的精神，為營造美好社會而努力。	• 及時: 開放各官方聯繫管道於官方網站，提供即時聯繫服務已廣納社會大眾之意見。 • https://investor.worldgymtaiwan.com/contacts	化學品管 勞雇關係 人才培育及發展 員工薪酬福利 職場健康與安全

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

3.2 決定重大主題流程

Step.1

了解組織脈絡:檢視World Gym 的營運活動、商業關係及永續性脈絡。

Step.2

利害關係人鑑別及溝通:依據AA1000 SES利害關係人議合原則：依賴性、責任、影響力、多元觀點、和關注程度，確認7大類利害關係人: 股東 / 投資人、客戶 (會員)、員工、供應商/ 承攬商、政府機關、社區 (周邊社區、公益及環保合作夥伴) 及媒體。

Step.3

蒐集永續議題:參考國際永續標準及規範 (GRI 準則、永續會計準則 SASB、氣候相關財務揭露 TCFD、聯合國永續發展目標 SDGs)、國內政策趨勢、利害關係人關注主題、產業關注議題及國內外同業永續作為，彙整出6個環境議題、14個社會議題、12個經濟與治理議題，共32項永續議題。



利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

3.2 決定重大主題流程

Step.4

鑑別實際及潛在衝擊:我們向利害關係人發出問卷，以了解各類型利害關係人對32項永續議題的關注程度，以下為利害關係人問卷調查結果分析。

World Gym利害關係人問卷回收報告 (單位：人次)

總瀏覽數:4335		總回收數:2363			有效問卷:2358		
利害關係人	(A)同仁	(B)會員	(C)股東/投資人	(D)政府/媒體/社區	(E)廠商	(F)其他	核對數量
數量	802	1486	29	16	10	15	2358
占比	34.01%	63.02%	1.23%	0.68%	0.42%	0.64%	100%

備註

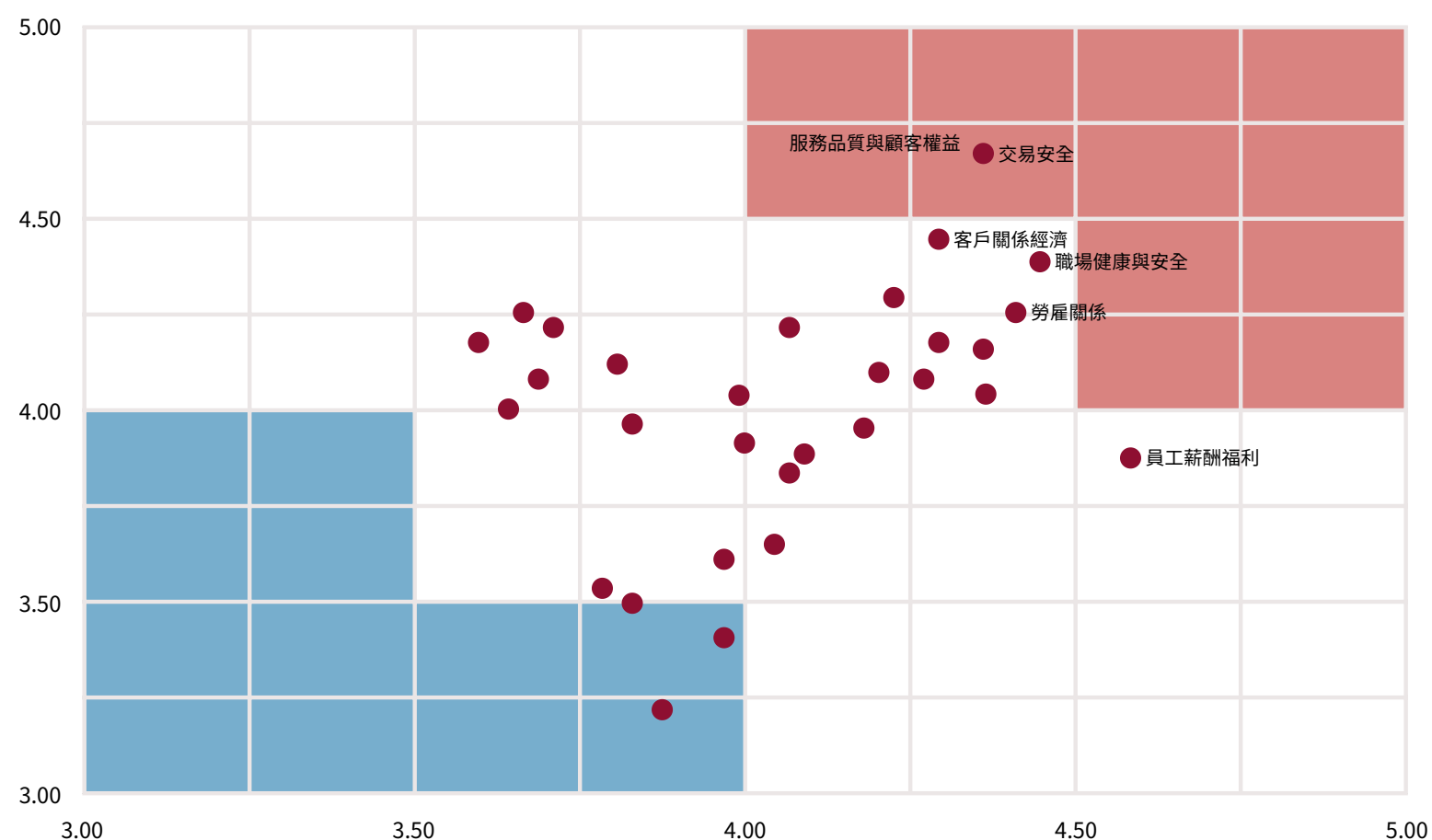
- 註1：實際填寫數為回收數。無重複填寫與實際完成填寫為有效問券。
- 註2：本公司依照各利害關係人族群之總得票數，換算平均分數=總分數/人，最後加權=各族群占比*個別分數之總和。
- 註3：納入範疇 – 滿分為5分，取85%前段≥4.25分為納入標準。

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

Step.5

評估衝擊的顯著程度:彙整利害關係人問卷及內部衝擊評分結果，依量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準。



Step.6

確認重大議題:我們依據重大主題之門檻標準，從32項永續主題中選出6項主題為2024年度重大議題。

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

3.3 重大議題列表

重大議題	勞雇關係	職場健康與安全	客戶關係經營	服務品質與顧客權益	交易安全	誠信經營
GRI特定議題指標	GRI 401勞雇關係	GRI 403職業安全衛生	GRI 413 當地社區 GRI 418 客戶隱私	GRI 404 訓練與教育 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	GRI 205 反貪腐 GRI 414供應商社會評估

3.4 重大議題之管理

重大議題	GRI特定議題指標/ 自定 重大議題	衝擊類別與管理方針說明	對應章節
勞雇關係	GRI 401勞雇關係	實際/ 正面/ 經濟及人群(包含人權) 優秀的人才提供卓越服務和推動業務發展的核心。公司重視員工的培育與福利並依據「職工福利金條例」設置職工福利委員會，依法辦理員工福利事項，且享有使用所屬分公司各會所設備福利，公司也提供員工育嬰留停假讓員工能專心照顧家中幼嫻。	5.02 人力發展
職場健康與安全	GRI 403職業安全衛生	實際/ 正面/環境、 人群(包含人權) 員工是公司所珍惜的資產與夥伴，我們透過制定各類環境管理計畫、工作守則、職業安全教育訓練、職安巡查及建立職業安全衛生委員會來推動職場健康與安全。	5.03 職業健康與安全
客戶關係經營	GRI 413 當地社區 GRI 418 客戶隱私	實際/ 正面/ 經濟公司。	4.03 資訊安全與客戶隱私保護 5.04 社會關係營造
服務品質與顧客權益	GRI 404 訓練與教育 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	實際/ 正面/ 經濟、 人群(包含人權) 我們亦不忘「取之於社會、用之於社會」的良善循環。企業除獲利之外應提供優質服務品質、遵循法規給予安全的交易模式以保障顧客的權益，公司時時致力於回饋社會，並期望透過正面影響力，促進社會發展。會員和員工的安全始終是我們的首要考慮。一個安全、衛生的環境不僅能提升會員的健身體驗，更是我們企業社會責任的重要體現。為此，我們制定並實施了全面的環境安全管理計劃，涵蓋了從會所設計、設施維護到緊急應變的各個方面。	4.03 資訊安全與客戶隱私保護 5.02 人力發展 5.04 社會關係營造

利害關係人與重大主題

GRI 2-12、2-26、2-29、3-1 ~ 3-3

重大議題	GRI特定議題指標/ 自定重大議題	衝擊類別與管理方針說明	對應章節
交易安全	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	實際/ 正面/ 經濟、人群(包含人權) 我們相信，強健的資訊與交易安全管理不僅是降低風險的必要手段，更是提升公司競爭力和客戶信任的關鍵因素，於2024年度第二季開始，本公司更是強化了安全交易並優化個資保護機制。	5.02 人力發展
誠信經營	GRI 205 反貪腐 GRI 414供應商社會評估	實際/ 正面/ 經濟、人群(包含人權)	4.01 誠信經營 4.05 供應商管理
資源管理	自定重大主題	實際/ 正面/環境 我們在營運過程中能源和水資源的使用較其他服務產業密集。為此，我們制定了全面的能源管理策略，旨在最大限度地提高資源使用效率，減少碳足跡同時降低營運成本。	6.01 氣候變遷



公司治理

4.1 誠信經營

4.2 經營績效

4.3 風險管理

4.4 資訊安全及客戶隱私保護

4.5 供應商管理



公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

4.1 誠信經營 GRI 206-1

4.1.1 誠信經營理念、政策、行為規範

我們重視投資人與股東的權益，對於內部與供應商之管理一概遵守上市公司的治理規範及重視企業社會責任，故針對全體員工及供應商之行為包含利益迴避部分特別參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」以規範公司全體員工，而相關規範不僅公司，公司的經理人及所有受雇員工都應該遵循及遵守。公司訂定了檢舉制度，由負責單位規劃及執行後，向董事會報告後執行，並建立檢舉信箱(integrity@worldgymtaiwan.com)，同時公告於公司官網，承諾保障檢舉人隱私與其安全。

- 檢舉人能夠匿名舉報
- 對於檢舉人身份及內容均確實保密
- 承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置或報復。

4.2 經濟績效

4.2.1 財務績效

單位:新台幣仟元；%

	2023年度	2024年度	增(減)金額	成長率%		2023年度	2024年度	增(減)金額	成長率%
合併營業收入	9,428,163	9,816,657	388,494	4.12	營業外收入及支出	(67,262)	(80,563)	(13,301)	19.77
合併營業成本	(7,877,019)	(8,231,081)	354,062	4.50	合併稅前淨利	443,921	445,655	1,734	0.39
合併營業毛利	1,551,144	1,585,576	34,432	2.22	所得稅費用	(94,390)	(93,860)	(530)	(0.56)
合併營業費用	(1,039,961)	(1,059,358)	(19,397)	1.87	合併稅後淨利	349,531	351,795	2,264	0.65
合併營業淨利	511,183	526,218	15,035	2.94	每股稅後盈餘 (單位: 元)	3.50	3.19	(0.31)	(8.85)

註: 詳細財務資訊，請至金管會公開資訊觀測站參閱本公司年報

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

4.2.2 組織所產生及分配的直接經濟價值 (單位: 新臺幣仟元) GRI201-1

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

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

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

4.3 風險管理

4.3.1 風險管理

1.氣候風險

本公司於永續方面之氣候風險辨識由永續發展部執行溫室氣體碳盤查，經盤結果書寫報告書與風險評估和機會找尋報告，呈報於永續發展委員會，由委員會討論，經主任委員決議方針，交由各相關部門執行，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 建議進行。

2.其他風險

為降低本公司之經營風險，於各對應部門之管理規章，針對其特殊性與功能需求個別規範風險管理機制，並定期進行內部稽查以確保質性之情況。

4.3.2 法規遵循

本公司依公部門公告之情事列為重大違反法規事件的標準。於2024年期間共發生1件重大違反法規事件，其中1件屬於金錢制裁事件，並無非金錢制裁事件情事產生。

違規裁處件數與支付金額

類別	2024年度支付件數 (單位：件)	2024年度支付金額 (單位：元)
2024年度發生之罰鍰事件	3	154.6萬

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
臺教授體部字第1130019418A號	香港商世界健身事業有限公司	個人資料保護法	疑似個人資料外洩	金錢制裁	140萬元	1.強化既有資料庫加密功能。 2.加速導入SIEM與EDR資安產品。 3.重組並強化既有個資小組。
府授勞動字第1130343221號	香港商世界健身事業有限公司台灣分公司	勞動基準法第32條第2項	延長勞工工作時間超過法定限制	金錢制裁	5萬元	已繳納罰金。特休應休未休，終止契約最慢會在發薪日結清。
新北府勞檢字第1134651577號	香港商世界健身事業有限公司	勞動基準法第38條	未依規定給予特別休假	金錢制裁	9萬6仟元	主管排班應注意事項而未注意，加強教育訓練。

其他疑似違規並公告事件

類別	2024年度疑似違規件數 (單位：件)	公告單位
2024年度疑似違規事件 (註)	51	內政部警政署刑事局

註：疑似違規指遭冒名或盜用等可能所引發之通報案件。

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

4.4 資訊安全及客戶隱私保護 GRI 418-1

4.4.1 資訊安全管理



資通安全風險管理架構

為符合公司資通安全治理需求及實務運作，本公司於 2024 年 9 月 20 日設置一名資安專責主管與一名資安專責人員及成立『資通安全推動小組』，統籌管理資通安全風險、訂定資安風險管理政策及推動強化資安管理之工作。並持續應對風險分析與威脅應對，進行防護能力提升之規劃及建議。且進行資安風險評估及查核，並根據結果要求改進。每年提報資通安全作業辦法之實施情形。資訊部亦負責相關硬體採購建置並執行日常維護監控作業。公司稽核單位，每年將進行資訊安全管理查核，並定期將查核結果報告董事會。



資通安全政策

依據資通安全管理作業程序「機密性、完整性及可用性」擬定管理政策及目標，訂定「資通安全作業辦法」為使本公司業務順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性、完整性及可用性，特制訂本政策如下，以供全體同仁共同遵循：

- 應因應資通安全威脅情勢變化，本公司同仁應參與資通安全教育訓練，以提高資通安全意識。
- 應確認相關人員熟悉資安事件通報機制，有效完成通報作業。
- 定期進行內部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- 確保公司網路服務維持一定水準的可用性。



具體管理方案及投入資通安全管理之資源

為達資安政策與目標，推行的管理事項及具體管理方案如下：

- 建立硬體式防火牆、網頁應用程式防火牆、入侵偵測、郵件防禦攻擊系統、防毒系統、DDos 防禦機制、端點設備的異常偵測及防護系統、系統日誌蒐集保存、核心系統多因子認證防護、DLP…等諸多防護系統。
- 設置 SSL VPN 以強化資訊安全保護措施。
- 建立雲端備份及備援機制，以因應當災害發生時，可儘速復原系統，以降低企業營運中斷時間。
- 強化密碼複雜度、要求每三個月更換密碼、刪除超過三個月未使用之帳號，以強化身分驗證安全性。
- 加入TWCERT 資安聯盟，不定期收到資安情資，強化資安聯防與提升員工資安意識。
- 定期執行主機弱點掃描、滲透測試，持續強化資安防護能力之強度。
- 每年舉辦社交工程演練及線上資安教育宣導，以強化公司全員之資安意識。

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

投入資通安全管理之資源

資安分類	項目	執行結果
雲端/AP/DB 安全	雲端App AP 增加 Rate Limit 限制設定，超過門檻值上限的連線 IP，立即阻斷。	每秒【超過 5 次相同 IP】進行連線限制，強化存取限制。
雲端/AP 安全	App & DB 之【連線密碼設定檔】加密	加強 DB 安全密碼存放機制
雲端/AP 安全	App 後台防護機制 第一道目錄帳密、第二道後台的帳密、第三道白名單IP (限定WG/ 精誠公司網路IP)。	強化後台存取安全。
雲端/DB 安全	雲端資料庫由MySQL轉換成Cloud SQ	強化DB安全
雲地端/網路安全	AP 服務白名單 IP 存取限制	地端與雲端白名單清單快速清查。
雲地端/主機/網路安全	ERP/APP 源碼掃描/修補	針對修補建議進行優化。
地端/主機/網路安全	主機弱掃/修補 & 主機連線IP 存取限制	針對修補建議進行優化。
雲地端/稽核紀錄 分析機制	a.雲端託管資源,目前有廠商維運,公司增加監控連線紀錄 b.加入ELK 分析【防火牆存取域名的異常 IP 或 可疑 IP 進行確認】，主動針對可疑 IP 先進行阻擋.(存放週期180天)	針對異常 IP 分析後，進行封鎖。

公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

投入資通安全管理之資源

資安分類	項目	執行結果
地端/AP 安全	ERP AP 程式異動監控	異動監控。
地端/AP 安全	異動監控。	強化保護會員資料
雲地端/架構 安全	資安健診與資安檢測	2024/5/7執行
雲地端/架構 安全	定期實施滲透測試專案。	2024/10/23執行
雲地端/主機/架構 安全	定期實施弱點檢測並補強。	2024/12/13執行
雲地端/架構 安全	定期模擬災害演練。	每年執行三次。
人員訓練 安全	資訊安全教育訓練規劃	每年執行兩次。
人員訓練 安全	電子郵件社交工程演練，並進行教育訓練，培養員工謹慎使用郵件習慣。	2024/8/2執行
雲地端/架構 安全	使用者操作軌跡查詢	於2024/2/23正式站導入
地端/AP 安全	核心營運系統多因子驗證機制	強化登入安全機制
雲端/AP 安全	World Gym APP MAS認證	強化APP安全
雲地端/主機/架構 安全	SIME平台建置與EDR 導入	強化防護

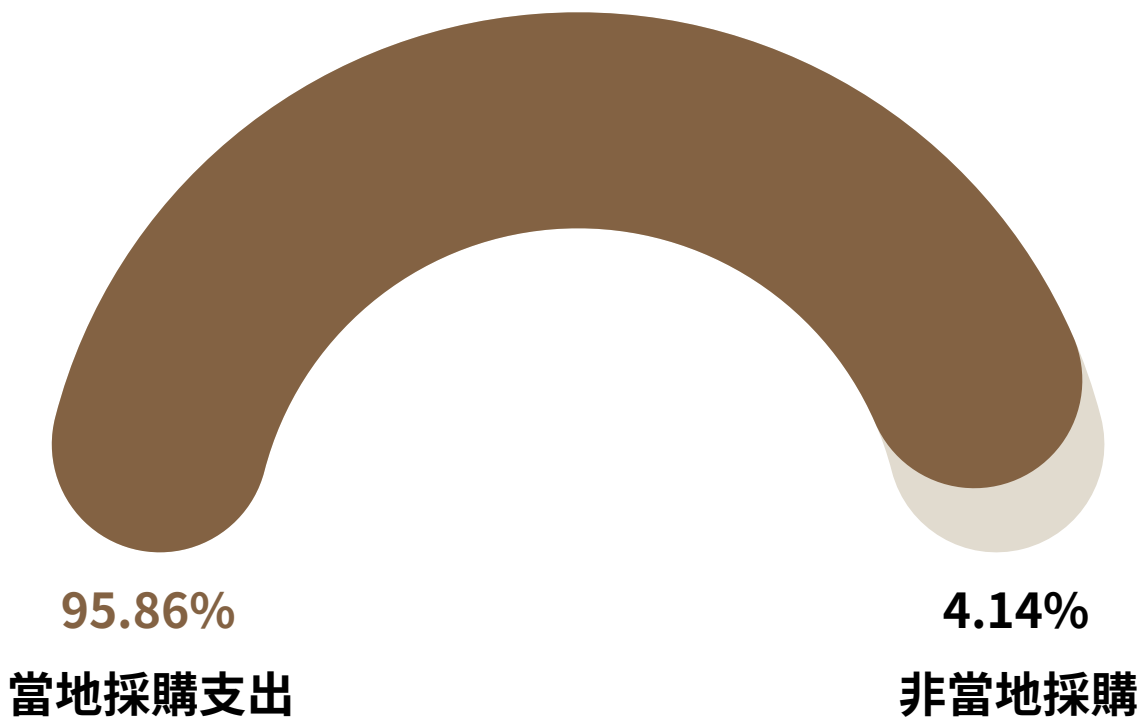
公司治理

GRI 2-23 ~ 2-25、2-27

4.5 供應商管理 GRI 2-6、204-1

World Gym截至2024年12月31日止，共有900多間廠商為我們提供採購及服務承攬，我們依照高度交易往來密集度，與固定長期循環交易為基準，篩選出271間供應商進行評估。

來自當地採購支出比例



供應商鑑別

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數 (註)	271	271
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註1：供應商篩選標準依照 1.交易往來密集度 2.固定長期循環交易 之供應商為主。
註2：交易往來密集度基準為交易頻率達每月，包含30日以內多次。
註3：固定長期循環交易基準為具一年或以上，長期或固定之合作契約，如：報紙、清潔等。

社會面

5.1 人權政策與承諾

5.2 人力發展

5.3 職業安全及衛生

5.4 社會關係營造



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.1 人權政策與承諾

World Gym 支持並參照附則中多項基本人權原則並遵循我國勞動基準法及相關勞動法令訂定工作規則與人權相關政策，同時明訂申訴及懲處機制，確實保障所有員工基本人權，並強化多元、公平與共融 Diversity, Equity and Inclusion 簡稱 DEI 組織文化；爰特定本公司人權承諾政策。

5.1.1 多元包容及平等 GRI 405-1

提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，保障求職者或受雇者不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等，而予以限制，致力打造平等及良善的工作環境，秉持開放、公平的原則，建立多元共融職場環境。

5.1.2 職場環境安全與健康

本公司致力於建構安全衛生的工作環境，降低職業災害之風險及保障員工之身心健康，並提升員工對安全衛生的知識、態度與素養。

5.1.3 落實資訊安全

本公司對於員工、應聘人員及客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整建置資訊安全管理機制，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，並管控資料存取及防護資料外洩。

5.1.4 個人資料保護

本公司遵守個人資料保護有關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，並維護及保障個人資料權益。



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.1.5 反職場性騷擾及不法侵害

World Gym 支持並參照附則中多項基本人權原則並遵循我國勞動基準法及相關勞動法令訂定工作規則與人權相關政策，同時明訂申訴及懲處機制，確實保障所有員工基本人權，並強化多元、公平與共融 Diversity, Equity and Inclusion 簡稱 DEI 組織文化；爰特定本公司人權承諾政策。

- 1 制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。
- 2 提供安全保密的申訴溝通管道(溝通信箱及專線電話)，保護申訴者不受威脅。
- 3 成立性騷擾申訴委員會，公平公正協助釐清處理相關案件。
- 4 公告相關規範及措施，杜絕性騷擾及暴力之行為發生。
- 5 於2024年1月截至2024年12月，全分公司發生性騷擾總件數為23件，均依據處理原則辦理調查與懲處。

5.1.6 禁止強迫勞動與雇用童工GRI 408-1

- 1 工作規則明訂禁止雇用童工。
- 2 確實遵循勞動法令規範，訂於工作規則及相關規章並加強宣導。
- 3 招募時即進行身份及年齡之確認，辦理報到手續時，並同步進行身分證明之查驗。



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.1.7 促進勞資和諧多元溝通管道 GRI 406-1、409-1

1

本公司定期召開勞資會議固定於每3個月召開一次，個別為每年3、6、9、12月份，必要時得召開臨時會，以保障員工權益、促進勞資和諧、提升勞資關係、推動正向勞資關係與和諧的職場環境。

2

本公司每月進行新進人員關懷問卷調查，藉以瞭解新進人員在工作上之適應情形，並適時反饋予用人單位主管，俾能適時提供相關協助，以及作為日後規劃新進人員相關措施之參考。

3

人員離職問卷，藉以關懷員工離職原因、工作滿意度及建議事項，並適時反饋予用人單位主管，俾能適時提供相關協助措施之參考。

4

本公司若有人員發現可能侵害人權的事實，均可以匿名舉報，向本公司回饋意見或舉報疑似違規行為，本公司將啟動對應的處理程序。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為。

5

2024年1月截至2024年12月，調解件數為36件。

調解項目	件數
工資	24
資遣費	6
賠償金	3
其他	3
合計	36

6

2024年1月截至2024年12月，勞動檢查件數為28件。實際裁定違反件數為3件。

裁定違法項目	件數	處置方式(新台幣元整)
勞基法第38條第一項及第四項	1	罰鍰金額96,00
勞基法第32條第2項	1	罰鍰金額50,000
職業安全衛生設施規則324條之3第1項 第2、3、5款暨職業安全衛生法6條2項	1	限期改善三個月
合計	3	

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.1.8 人權政策 GRI 406-1

人權政策	人權政策與承諾
政策最高決策單位	尚未簽屬
適用對象	現職員工、經理人、董事、監察人、供應商等利害關係人
溝通機制	應以電子信箱或電話為原則，並載明下列事項，將由專人協助釐清處理。 舉報人姓名、單位，被舉報人姓名、單位、事件（如發生日期、時間及過程） 溝通管道 專線電話：04-36009898 專用傳真：04-36000305 專用信箱： hr@worldgymtaiwan.com 、 wecare@worldgymtaiwan.com
減緩與補償措施	若本公司員工、供應商或商業合作夥伴有違反本承諾之行為，處理原則如下： 1. 本公司員工有侵害或違反人權之行為，經調查屬實，應依工作規則視情節輕重給予適當懲處，如申誡、記過、調職、降職等，另前項懲處應進行追蹤、考核及監督，以避免相同事件發生。 2. 當供應商有侵害或違反人權之行為，經本公司勸導後未改善或情況嚴重者，必要時本公司得解除或終止契約。 3. 對於有發生重大人權事件之投資對象，議合及追蹤改善情形，必要時調整與其之交易策略。
政策承諾連結	無
執行情形	截至2024年底接獲申訴數量：4。 截至2024年底申訴結案數量：4。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2 人力發展 GRI 2-7、2-8

5.2.1 人力組成

5.2.1.1 員工結構

依性別分類

性別	類別	2023年	2024年
男性	人數	3,732	4,155
	占比	63.05%	62.30%
女性	人數	2,187	2,514
	占比	36.95%	37.70%
合計	人數	5,919	6,669
	占比	100%	100%

2024年員工總數統計(依本國籍及外國籍)

國籍/地區	本國籍		外國籍													
	台灣		美國		中國		港澳		馬來西亞		印尼		越南		緬甸	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023年	5,905	99.76%	2	0.03%	3	0.05%	6	0.10%	2	0.03%	1	0.02%	0	0.00%	0	0.00%
2024年	6,648	99.69%	2	0.03%	8	0.12%	3	0.04%	3	0.04%	1	0.01%	3	0.04%	1	0.01%

2023合計
總人數:5,919
占比:100%

2024合計
總人數:6,669
占比:100%

備註：2024年有3名越南籍及1名緬甸籍員工加入World Gym

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

2024年員工總數統計(依本國籍及外國籍)

性別	類別	2023年	2024年
本國籍	男	3,725	4,147
	女	2,180	2,501
	人數	5,905	6,648
	占比	99.76%	99.69%
外國籍	男	7	8
	女	7	13
	人數	14	21
	占比	0.24%	0.31%
合計	總人數	5,919	6,669
	占比	100%	100%

依勞僱類型分類

勞僱類型	性別	類別	2023年	2024年
全職人員	男性	人數	3,210	3,446
		占比	54.23%	51.67%
	女性	人數	1,809	1,984
		占比	30.56%	29.75%
女性	男性	人數	522	709
		占比	8.82%	10.63%
	女性	人數	378	530
		占比	6.39%	7.95%
合計	總人數		5,919	6,669
	占比		100%	100%

註：外國籍女性13名分別為外籍配偶10人、外國人(含留學生)3人，外國籍男性8名分別為外籍配偶2人、外國人(含留學生)6人。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

勞僱類型	類別	2023年		合計	2024年		合計
		本國籍	外國籍		本國籍	外國籍	
不定期契約員工	男	3,725	7	3,732	4,142	8	3,725
	女	2,179	7	2,186	2,493	13	2,179
	人數	5,904	14	5,918	6,635	21	6,656
	占比	99.75%	0.24%	99.98%	99.49%	0.31%	99.81%
定期契約員工	男	0	0	0	5	0	5
	女	1	0	1	8	0	8
	人數	1	0	1	13	0	13
	占比	0.02%	0.00%	0.02%	0.19%	0.00%	0.19%
合計	總人數	5,905	14	5,919	6,648	21	6,669
	占比	99.76%	0.24%	100%	99.69%	0.31%	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

勞僱類型	全職人員														小計
國籍	台灣		美國		中國		港澳		馬來西亞		印尼		越南		
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數
2023年	5,009	84.63%	2	0.03%	3	0.05%	3	0.05%	1	0.02%	1	0.02%	0	0.00%	5,019
2024年	5,415	81.20%	2	0.03%	7	0.10%	2	0.03%	2	0.03%	1	0.01%	1	0.01%	5,430

勞僱類型	兼職人員												小計
國籍	台灣		中國		香港		馬來西亞		越南		緬甸		
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數
2023年	896	15.14%	0	0.00%	3	0.05%	1	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	900
2024年	1,233	18.49%	1	0.01%	1	0.01%	1	0.01%	2	0.03%	1	0.01%	1,239

2023總計
總人數:5,919
占比:100%
2024總計
總人數:6,669
占比:100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

依職務類型分類

職務類別	類別		2023年	2024年
非管理 階層	一般職員	人數	4,409	5,141
		占比	74.49%	77.09%
管理階層	主管級	人數	1,504	1,523
		占比	25.41%	22.84%
	高階主管	人數	6	5
		占比	0.10%	0.07%
合計		人數	5,919	6,669
		占比	100%	100%

依性別、教育程度分類

教育程度	類別	2023年	2024年
國中以下	男	98	77
	女	65	138
	人數	163	183
	占比	2.75%	2.74%
高中職	男	1,015	1,154
	女	628	718
	人數	1,634	1,872
	占比	27.76%	28.07%
大專(大學/專科)	男	2,573	2,849
	女	1,420	1,640
	人數	3,993	4,489
	占比	67.46%	67.31%

教育程度	類別	2023年	2024年
碩士	男	77	74
	女	40	49
	人數	117	123
	占比	1.98%	1.84%
博士	男	2	1
	女	1	1
	人數	3	2
	占比	0.05%	0.03%
合計	男	3,732	4,155
	女	2,187	2,514
	人數	5,919	6,669
	占比	100%	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

依性別、年齡分類

教育程度	類別	2023年	2024年	教育程度	類別	2023年	2024年
19歲以下 (含)	男	138	199	41-50	男	232	255
	女	85	138		女	198	210
	人數	223	337		人數	430	465
	占比	3.77%	5.05%		占比	7.26%	6.97%
20-30	男	2,091	2,427	51歲以上 (含)	男	107	114
	女	1,159	1,368		女	168	197
	人數	3,250	3,795		人數	275	311
	占比	54.91%	56.91%		占比	4.65%	4.66%
31-40	男	1,164	1,160	合計	男	3,732	4,155
	女	577	601		女	2,187	2,514
	人數	1,741	1,761		人數	5,919	6,669
	占比	29.41%	26.41%		占比	100%	100%

依多元指標分類

身心障礙:2024年度總聘僱身心障礙員工人數
2024全年度中，我們總共聘用了名271名身心障礙員工(153名正職、118名兼職)，占員工總數的3.38%。

障礙等級	人數及占比	2023年	2024年
輕度身心障礙	人數	97	154
	佔全體員工比例	1.64%	1.92%
中度身心障礙	人數	75	92
	佔全體員工比例	1.27%	1.15%
重度身心障礙	人數	12	15
	佔全體員工比例	0.20%	0.19%
極重度身心障礙	人數	1	11
	佔全體員工比例	0.02%	0.14%
合計	人數	185	271
	佔全體員工比例	3.13%	3.38%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.1.2 非員工結構

WorldGym的非員工工作者為外包清潔人員及承攬人員，2023年外包清潔有212人、承攬人員有1,157人。2024外包清潔人員227人、承攬人員有1,216人。

年度	2023	2024
外包清潔人員	212	227
承攬人員	1157	1216
總人數	1369	1443

5.2.2 新進及離職員工結構

5.2.2.1 新進&離職人員性別 非員工結構

1.新進

WorldGym 2024年度新進員工共5,328人，其中女性新進人員2,162人，佔整體新進人員41%，男性新進人員3,166人，佔整體新進人員59%。

性別		2023	2024
男性	人數	2,517	3,166
	占比	62%	59%
女性	人數	1,525	2,162
	占比	38%	41%
總數	人數	4,042	5,328
	占比	100%	100%

2.離職

WorldGym 2024年離職人員4,465人，其中女性人員離職1,796人、佔整體離職人員40%，男性人員離職2,669人，佔整體離職人員60%；男性離職比例略高於女性。

性別		2023	2024
男性	人數	2,280	2,669
	占比	62%	60%
女性	人數	1,421	1,796
	占比	38%	40%
總數	人數	3,701	4,465
	占比	100%	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.2.2 新進&離職人員年齡層

1.新進

WorldGym 2024年新進員工共5,328人，其中女性新進人員2,162人，佔整體新進人員41%，男性新進人員3,166人，佔整體新進人員59%。依年齡分類，新進人員30歲以下者有4,465人，佔比76%，顯示WorldGym新進員工類型偏向年輕化。

年齡	19歲以下		20~30		31~40		41~50		51歲以上		合計	
2023	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	總數	占比
	534	13%	2,616	65%	614	15%	162	4%	116	3%	4,042	100%
2024	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	總數	占比
	1,163	22%	2,994	56%	811	15%	215	4%	145	3%	5,328	100%

2.離職

WorldGym 2024 年離職人員4,465人，其中女性人員離職1,796人、佔整體離職人員40%，男性人員離職2,669人，佔整體離職人員60%，依年齡分類，離職人員30歲以下者有3,431人，佔比75%，顯示WorldGym離職員工類型偏年輕化。

年齡	19歲以下		20~30		31~40		41~50		51歲以上		合計	
2023	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	總數	占比
	528	14%	2,468	67%	489	13%	118	3%	98	3%	3,701	100%
2024	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	總數	占比
	840	19%	2,591	58%	758	17%	171	5%	105	2%	4,465	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.2.3 新進&離職人員地區 (國籍)

1.新進

國籍	台灣		中國		日本		印尼		香港		挪威		馬來西亞	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023年	4,020	99.44%	5	0.12%	1	0.02%	2	0.05%	3	0.07%	1	0.02%	6	0.15%
2024年	5,292	99.32%	9	0.17%	0	0%	0	0%	4	0.08%	0	0%	8	0.15%

國籍	越南		新加坡		印度		俄羅斯		緬甸		澳門		總數	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023年	3	0.07%	1	0.02%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4,042	100%
2024年	6	0.11%	1	0.02%	2	0.04%	1	0.02%	3	0.06%	2	0.04%	5,328	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

2.離職

國籍	台灣		中國		日本		印尼		香港		挪威		馬來西亞	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023年	3,677	99.35%	11	0.11%	1	0.03%	2	0.05%	1	0.03%	3	0.08%	1	0.03%
2024年	4,437	99.37%	3	0.07%	0	0%	0	0%	8	0.18%	0	0%	7	0.17%

國籍	越南		新加坡		印度		俄羅斯		緬甸		澳門		土耳其		總數	
類別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023年	4	0.11%	1	0.03%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3,701	100%
2024年	3	0.07%	1	0.03%	2	0.05%	1	0.02%	2	0.05%	1	0.02%	1	0.02%	4,465	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.2.4 女性員工及主管佔比

一般員工

性別		2023	2024
男性	人數	2,697	3,132
	占比	61%	61%
女性	人數	1,712	2,009
	占比	39%	39%
合計	總數	4,409	5,141
	占比	100%	100%

註：員工總人數(男女合計)；女性員工人數；女性員工比例。

年齡		2023	2024
30歲以下	人數	2,908	3,309
	占比	66%	64%
30~50歲	人數	1,011	1,525
	占比	23%	30%
50歲以上	人數	239	307
	占比	5%	6%
合計	總數	4,409	5,141
	占比	100%	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

主管

性別		2023	2024
男性	人數	1,035	1,024
	占比	69%	67%
女性	人數	475	504
	占比	31%	33%
合計	總數	1,510	1,528
	占比	100%	100%

註：主管總人數(男女合計)；女性主管人數；女性主管比例。

年齡		2023	2024
30歲以下	人數	565	496
	占比	37%	32%
30~50歲	人數	730	1000
	占比	48%	65%
50歲以上	人數	191	32
	占比	13%	2%
合計	總數	1,510	1,528
	占比	100%	100%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.3 員工薪酬與福利

5.2.3.1 雇用當地居民為高階管理層比例

	2023	2024
雇用當地居民為高階管理層比例	83%	80%

備註：本公司副總經理級以上視為高階管理層。

5.2.3.3 不同性別的基層人員標準薪資與最低薪資的比率

性別	項目	2023	2024
男性	基層人員平均標準薪資	53,405	54,298
	基層人員平均標準薪資與最低薪資的比率	2.02	1.98
女性	基層人員平均標準薪資	48,667	49,523
	基層人員平均標準薪資最低薪資的比率	1.84	1.80

5.2.3.2 年度總薪酬比率

	2023	2024
薪酬最高之個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率	14.75	16.05
薪酬最高之個人年度總薪酬增加百分比		0%
其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率		0%

註：24年支領獎金的人員共計3915人，非經常性薪資為總薪酬變化關係成正比。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.3.4 女性對男性基本薪資與薪酬的比例

性別	項目	2023	2024
男性	基層人員平均標準薪資	53,405	54,298
女性	基層人員平均標準薪資	48,667	49,523
性別薪資比例		91%	91%
男性	主管級平均標準薪資	104,388	104,327
女性	主管級平均標準薪資	100,772	98,977
性別薪資比例		97%	95%
男性	高階主管平均標準薪資	643,306	576,004
女性	高階主管平均標準薪資	359,063	350,539
性別薪資比例		56%	61%

5.2.3.5 申請育嬰留停及期滿復職統計表

2024年度符合育嬰留停資格的人數共有404人，其中男248人、女性156人，公司對於同仁育嬰留職停薪申請，皆遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2024年度共有138名員工申請育嬰留停，其中女性79人，男性59人，整體復職率約為56%，整體留任率83%。

項目	男性	女性	總計
2024年符合育嬰留停申請資格的人	248	156	404
2024年實際申請育嬰留停人數	59	79	138
育嬰留停申請率	24%	51%	34%
預計於2024年復職人數	41	47	88
2024年實際復職人數	25	24	49
育嬰留停復職率	61%	51%	56%
2023年申請育嬰留停實際復職人數	11	24	35
2023年申請育嬰留停復職後持續工作1年人數	9	20	29
育嬰留停留職率	82%	83%	83%

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.4 人才培育與發展

5.2.4.1 員工薪酬與福利政策 GRI 201-3

本公司人員進用、調薪、升遷之核薪，均依照薪資結構表辦理，薪資差異主要是基於職務、年資、績效等其他因素，並非性別有所不同。本公司致力打造優質和諧的工作環境，提升同仁的工作效能，協助維護家庭生活品質，促進生活平衡。

1

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

2

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

3

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

4

本公司貫穿「以人為本」的基礎概念，線上、線下課程系統完善，並於北中南各設置獨立的訓練中心，培訓員工成為優秀人才以維持服務品質；除了新人訓練，亦提供完善的在職進修地圖，提升人才能力、強化企業競爭力。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

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

6 依據「性別工作平等法」之規範，本公司同仁不分男女，均可在子女滿三歲前，視需求提出最長二年之育嬰留職停薪申請，並於留職停薪期滿申請復職時，協助同仁安排回任原單位及職務，讓有育嬰需求的同仁能兼顧家庭與工作。對於同仁育嬰留職停薪申請，本公司遵守相關法令規定，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿後可申請復職。2024年共有66名員工申請了育嬰留停，其中女性38人，男性28人，整體復職率約為56%。

7 本公司重視員工的多樣性及不同的文化，針對內外籍員工一視同仁，提供友善的工作機制，及安全健康的工作環境。為維護身心障礙者之權益，本公司以公平原則對待身心障礙員工，提供協助並促進其自立與發展。2024年底，本公司聘僱266位身心障礙人士，占員工總數3.99%。此外，持續招聘中高齡和高齡員工，為其提供更多的工作機會。2024年底，本公司聘僱423位中高齡、66位高齡員工，占員工總數7.33%。

獎勵	說明
安心保障	勞工保險、職災保險、全民健康保險、退休金提撥、團體保險
健康照護	年度健康檢查、健康護理服務、哺乳室
家庭關懷	婚假津貼、喪假津貼、生育津貼、育嬰留停
休假制度	事假、病假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、生理假、婚假、喪假、公假、特休假…
休閒娛樂	春酒活動、旅遊補助、文康補助、俱樂部免費會籍、特約商店優惠
節慶福利	春節禮券、端午禮券、中秋禮券、生日禮券
教育訓練	新人訓練、核心職能培訓、專業訓練、主管培訓、數位平台(心靈/銷售..等課程)
薪轉優存	每月99次跨行轉帳免手續費

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.4.2 留任政策

World Gym 致力於推動幸福企業的職場氛圍，提供完善的工作職場福利措施及薪酬制度，重視人才培育，透明公平之升遷制度與機會，不論年資長短，依照同仁績效表現，拔擢績優、具發展潛力之人才，帶動組織整體正向發展。

1. 本公司人員留任 (久任) 計畫為建構安心工作的職場環境，推出了久任獎金制度，以表彰長期服務的同仁。當健身教練服務年資滿9個月，取得國際證照或三張專業證照且達到一定績效時，將獲得久任獎金。此外，同仁服務年資滿10年者將頒發十年貢獻獎；滿15年者將頒發金虎獎，以示肯定。

2. 資深及優良員工表揚

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

5.2.4.3 退休制度 GRI 201-3

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

1. 員工有下列情形之一，得自請退休：

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

2. 員工非有下列情形之一，本公司不得強制其退休：

- 年滿六十五歲者。
- 身心障礙不堪勝任工作者。

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

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.4.4 績效評核制度

World Gym為確保部門與同仁工作目標的連結，藉由主管與部屬的溝通回饋與評核過程中，來提升與發展同仁能力並有效的落實本公司營運策略。

本公司訂有績效管理與發展辦法，績效評核並無依性別不同而有所區別。係針對不同部門人員，訂定各事業群、部門的策略目標與衡量指標，以完成個人年度目標設定、職能與學習發展計畫，由雙向溝通達成共識與產出成果。

績效評核機制，從新人到職在試用期結束前進行，而後勤同仁則於年中與年末進行，藉由前期設定績效目標與發展計畫，年中與年末以績效面談方式由部門主管與同仁共同檢視工作進度與目標之差異，及行為展現與期望的落差。針對已達到目標提供回饋，對已落後的進度或行為職能，擬定改善行動方案(PIP績效改善計畫)，績效評核結果則做為同仁晉升、異動、薪酬管理、激勵之依據。藉由定期的績效評核，除了確保核心職能落實於同仁成長，亦能確保同仁目標與公司目標一致，達成公司與員工共同成長之目標。

5.2.4.5 人才培育 GRI 404-1 ~ 404-3

World Gym 深信優秀的人才是提供卓越服務和推動業務發展的核心，在全國共有3個訓練中心。我們透過多元且健全的訓練體系，強化同仁之專業度。

1.教練培育

在教練人才培育方面持續提供多元且健全的訓練體系，包含新人教育訓練及在職專業技能訓練。透過訓練中心所開發的各項專業課程，並根據不同專項如重量訓練、功能性訓練及伸展放鬆依所長做適性發展，我們將不斷地進行變革與創新，打造持續學習的機制讓每個階段的人才皆能夠符合企業、環境與個人的期待。

教練培訓內容

- 新人教育訓練: 為使新進教練至現場服務前能熟悉工作流程，更以專業及高品質來服務會員，我們透過新人訓每一梯次7天訓練,每天8小時的學、術科的專業技能訓練來奠定下良好的基礎。
- 在職專業訓練: 教育訓練中心開設多元專項課程多達80餘種，提供教練在完成新人訓後依適合的專項選擇進修。其中值得關注的是 WorldGym訓練中心獨家開設的課程（AI體態檢測軟體、心率帶應用訓練及滑輪懸吊課程）更讓教練受訓後，借助運動科技更有效且安全的來為會員運動把關。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

2024年教練培訓成效

	梯次/ 場次	人次	總訓練時數	男性學員比例	女性學員比例
新人教育訓練	48	1,34	2,688	68%	32%
職專業技能訓練	360	6,882	720	60%	40%

註1：新人訓計算方式：每一梯次為7天受訓,每天8小時
註2：在職訓計算方式：每一場次為2小時

2.業務培育

我們長久以來在業務培育的關鍵在於「複製品質與系統標準化」，這方式帶領著我們逐步向前邁進。在業務培育的訓練中，學員會了解到系統操作、公司政策與程序等，亦會透過現場主管的經驗分享，了解到工作上會遇到的情況及應對方式或管理技巧，把經驗傳承下去。

業務培訓內容

- 新人教育訓練: 我們熱烈歡迎新進人員的加入，目標是透過統一訓練，使新進人員瞭解公司，融入公司文化。課程提供全面的培訓，包括銷售流程、客戶服務及系統操作等，以確保他們迅速適應並投入公司運作，同時對公司的架構及業務推廣有清晰的理解。
- 業務人員在職訓練: 提供業務專員的持續學習與成長，對於個人發展和公司的成功至關重要。我們提供業務在職訓多樣化課程(合格訓練、專業技能培訓及到店選修課程)等，目標是在工作效率、業務能力和心靈強化等方面全方位支持員工。透過這些培訓，鼓勵員工參與公司的各項計畫及運作方針，同時將所學應用於實際工作中，為公司的發展和社會的進步做出貢獻。
- 各階段主管訓練: 為各階主管提供持續進修課程，包括俱樂部經理、副理和週末經理等。這些課程涵蓋各級主管所需的職能，旨在確保他們能與公司步調同步，並複製成功經驗，實現公司整體目標。同時，我們期待他們能夠擔當起推動公司的企業責任和社會共融的角色，將環境、社會和治理議題納入其管理範疇，貼合追求持續進步、推廣健康與健身好處的企業宗旨。

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

2024年業務培訓成效

	業務專員					主管晉升訓			各階主管年度培訓課程			
	新人訓		合格(第一階， 線上課程)	專業(第二階， 實體課程)	年度培訓課 程(報名制)	ST(儲備主 管)	WGM(周末 經理)	AGM(俱樂部 副理)	ST(儲備主 管)	WGM(周末 經理)	AGM(俱樂部 副理)	GM(俱樂部 經理)
	全台各店	新店(預售)										
訓練梯次	34	13	24	46	4	5	2	4	3	6	6	2
訓練總人數	406	216	340	362	67	37	20	26	29	258	178	218
男	229	136	188	214	42	21	14	17	17	162	104	145
女	177	80	152	148	25	16	6	9	12	96	74	73
課程訓練 時數	24hrs/人	32hrs/人	1.5hrs/人	2hrs/人	2hrs/人	1.5hrs/人	4 hrs/人	4 hrs/人	2.5hrs/人	2.5hrs/人	2.5hrs/人	5hrs/人

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

3.線上學習平台

我們的線上學習平台在2024年提供362門線上課程，參與課程人數共4,664人次，讓員工可以根據自己的時間安排學習，不受地點限制，提高了學習的靈活性。我們依據職務類型配置不同學習課程，滿足各類職務的特定需求，提高學習的針對性和有效性。線上學習平台有多元化的學習主題，核心課程，確保所有員工都能掌握業務上的基本知識和技能，課程內容包括文字、影音、圖像等多種形式，提升學習的趣味性和效果。

各類職務課程規劃

- 客服專員
訓練規劃:線上平台課程23堂，每堂1小時，總計23小時。
營運主管會帶著客服實際演練操作1~2小時，為期三個月的線上課程，完成所有線上課程後，可參加線上試用期考核，通過後可申請試用期調薪。
- 客服主任
訓練規劃:線上平台課程63堂，每堂1小時，總計63小時，為期三個月的線上課程
- 營運經理
訓練規劃:線上平台課程63堂，每堂1小時，總計63小時
- 清潔人員
訓練規劃: 線上平台課程五個章節，總共42支影片，每支影片5~10分鐘，新進及現有員工都可以上線觀看、新進員工三個月內須完成所有章節課

各部門接受訓練時數 (依部門、男女性別區分) 2024年1-12月 接受線上課程訓練平均時數(單位：小時)

分類	性別	人數	總訓練時數	平均時數
業務部	男性	514	87,756	171
	女性	375	46,090	123
運動部	男性	1,613	276,008	171
	女性	708	102,484	145
營運部	男性	409	29,334	72
	女性	708	40,845	101
總計		4,025	582,517	145

各階級接受訓練時數 (依階級、男女性別區分) 2024年1-12月 接受線上課程訓練平均時數(單位：小時)

分類	性別	人數	總訓練時數	平均時數
業務部	男性	514	87,756	171
	女性	375	46,090	123
運動部	男性	1,613	276,008	171
	女性	708	102,484	145
營運部	男性	409	29,334	72
	女性	708	40,845	101
總計		4,025	582,517	145

社會面

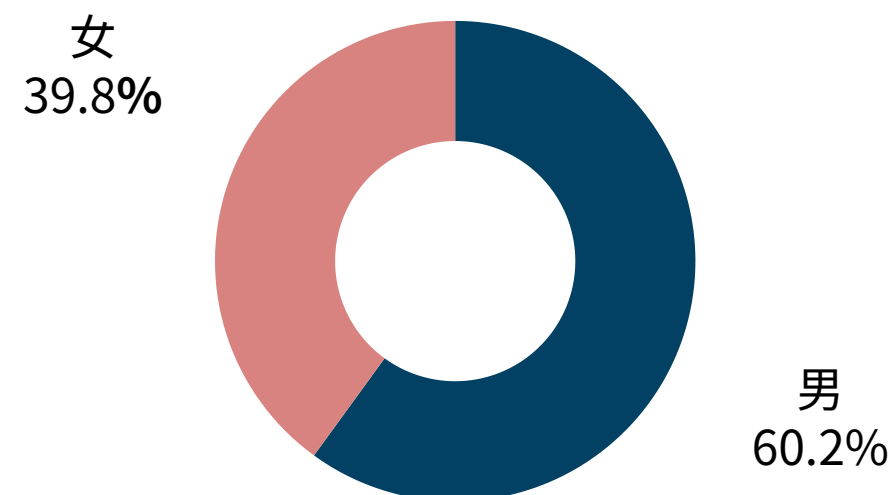
GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.2.4.6 職涯發展

2024年1-12月 晉升高階主管人數

男	59
女	29
總計	98

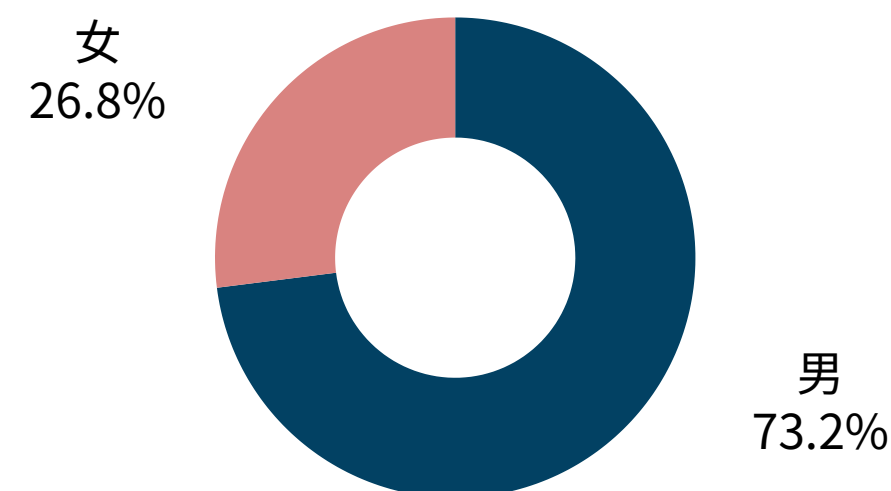
2024年 晉升高階主管 男女比



2024年1-12月 晉升中階主管人數

男	123
女	45
總計	168

2024年 晉升中階主管 男女比



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30



5.3 職業安全及衛生 GRI 401-1 ~ 401-3、403-3 ~ 403-10

為保障員工及會員之安全與健康、防止職業災害發生，我們制定了多種計畫及守則，並嚴格要求所有同仁確實遵守。計畫包括：

- 職業安全衛生管理計畫
- 安全衛生工作守則
- 健康管理計畫
- 傳染病防治計畫
- 職場不法侵害計畫
- 異常工作負荷促發疾病管理計畫
- 中高齡及高齡工作者安全衛生計畫
- 人因性危害預防計畫
- 緊急應變計畫
- 職業災害處理及調查作業辦法
- 作業環境監測計畫
- 稽核管理計畫
- 承攬管理辦法
- 危害通職計畫
- 自動檢查計畫
- 室內空氣品質維護管理計畫
- 工作場所母性健康保護計畫

5.3.1 職業安全衛生委員會

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

2024年度職業安全衛生委員會開會次數共計4。

每季主要議題如下：

- 審議各項安全衛生提案及承攬商相關業務安全衛生管理事項。
- 職業災害之調查結果及事故類型分析。
- 年度體檢結果分析。
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.3.2 職業災害統計

5.3.2.1 事故類型統計

2024年職業災害主要工傷原因來自於同仁上、下班途中的交通意外及執行業務所發生之事故。其中通勤事故共49件、執行業務共16件，共65件。

事故類型	交通事故	跌倒	物體飛落	墜落、滾落	被夾、捲	被切、割、擦傷	與有害物接觸	不當動作	總件數
件數	49	5	3	3	2	1	1	1	65

5.3.2.2 傷情統計

本年度職業災害共造成72人次普通傷害及1人次嚴重傷害(請假6個月以上)，並無死亡之情事。
本年度亦無職業病或承攬商等其他工作者發生職災之情事。

	上、下班		公出		館內		合計
	男	女	男	女	男	女	
死亡	0	0	2	1	1	1	0
嚴重傷害(請假6個月以上)	0	0	1	0	0	1	2
普通傷害	27	17	1	3	8	7	63
合計	27	17	2	3	8	8	65

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.3.2.3 失能傷害頻率/失能傷害嚴重率

失能傷害嚴重率

性別	失能傷害頻率(註)
男	3.64
女	2.75
合計	6.39

註：每百萬總經歷工時之失能傷害次數，失能傷害頻率＝失能傷害次數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

失能傷害頻率

性別	失能傷害嚴重率 (註)
男	65
女	41
合計	138

註：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數，失能傷害嚴重率＝總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

5.3.2.4 缺勤/損工率

年度	性別	病假天數	事假天數	公商假天數	公商假人數	總工作時數	總工作天數	損工率(註) *1,000,0100
2023	男	6027.375	6786.25	132.875	6	7241172	248	0.82859517
	女	4790.625	4543.375	7	5	4004279	248	1.248664379
	合計	10818	11329.63	139.875	11	11245450	496	0.97817336
2024	男	6108.125	7164.75	1045.5	34	27332190	250	1.243954473
	女	5640.5	5600.625	27	4307302	4307302	250	6.268425107
	合計	11748.63	12765.38	61	31639492	31639492	500	1.927970272

損工率=(總失能傷害損失日數/總經歷工時)*1,000,000

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.3.3 健康關懷

我們配置專職職業衛生護理師，提供健康諮詢、健康改善建議和疾病預防計畫等服務。

- 母性健康訪談: 關懷懷孕中或生產後的媽媽。 2024年度共16人次參加訪談。
- 復工評估訪談：關懷職災休假1個月以上同仁的復原進度，並給適當的後續醫療建議。 2024年度有女性5人次、男性12人次，共計17人次參加訪談。
- 健康關懷：使用醫藥箱用品後並追蹤關懷恢復情形、健康諮詢、健檢異常追蹤。 2024年度有女性52人次，男性79人次，共計131人次參加訪談。
- 2024年度員工體檢：補助4550人次，實際到檢3884人次，到檢率85%。
- 協助並安排流感疫苗與新冠疫苗(JN.1)，流感疫苗68人次，新冠疫苗(JN.1)18人次，共計86人次。

5.4 社會關係營造

5.4.1 公協會參與

World Gym 深信，作為台灣健身產業的領導品牌，我們有責任與各界利害關係人共同推動產業發展，並確保企業營運符合國際標準與在地法規。透過積極參與關鍵的商業與專業協會，我們不僅能掌握市場脈動與最新趨勢，更能透過實質貢獻，積極履行企業公民責任。

5.4.1.1 產業發展與領導

作為健身產業的領航者，World Gym 積極參與並投入健身房商業同業公會的運作。我們不僅是會員，更透過擔任常務理事的職務，直接參與產業政策的制定、規範的建立與推動，為整體產業的健全發展和消費者權益的保障貢獻專業力量。

工協會名稱	擔任職務	姓名
新北市健身房商業同業公會	常務理事	柯約翰
臺中市健身房商業同業公會	常務理事	柯約翰

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.4.1.2 商業社群與國際鏈結

作為一家源自美國、深耕台灣的上市公司，我們積極參與重要的商業協會，以確保我們的經營策略能與國際脈動和在地發展相結合。這有助於我們了解宏觀經濟與政策環境，並為健身產業的健全發展提供國際視角。

公協會名稱	擔任職務	姓名
台灣美國商會 (AmCham Taiwan)	常務理事	柯約翰
台中美國商會 (AmCham Taichung)	常務理事	柯約翰

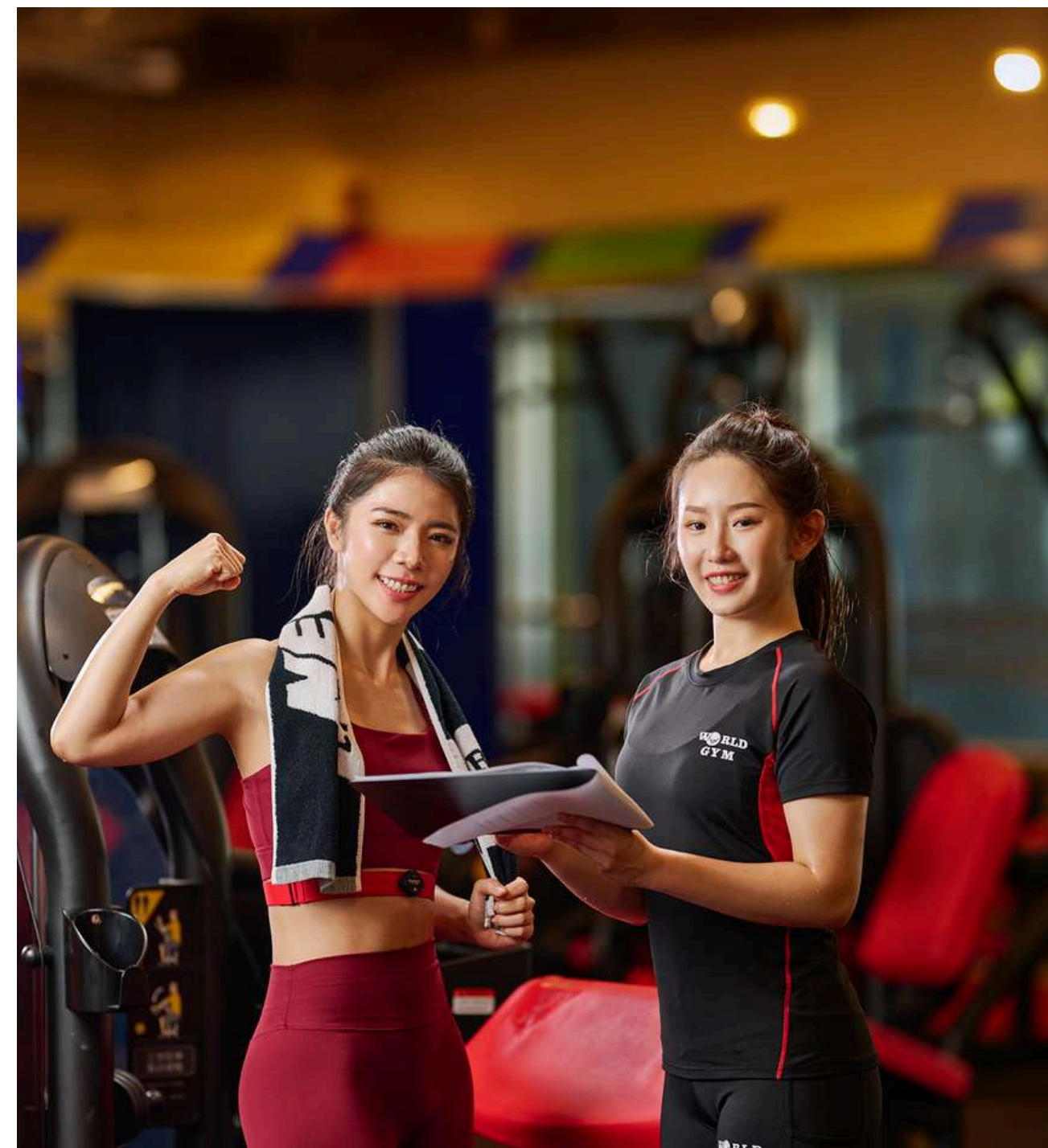
5.4.1.3 智慧財產權保障與合法營運

World Gym 始終將合法合規視為企業營運的基石。我們堅定捍衛智慧財產權，並透過與專業著作權協會的合作，確保所有服務流程均符合法律規範，為創作者與文化產業的發展盡一份心力。

公協會名稱	擔任職務	姓名
MÜST 中華音樂著作權協會	會員	柯約翰

合法授權項目

公協會名稱	授權項目
社團法人台灣錄音著作權人協會 (ARCO)	World Gym 各據點合法影音播放權



社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

5.4.2 社區參與

World Gym秉持「手心向下」的企業社會責任，積極投入公益與永續發展。2024年4月，於花蓮地震後發起「慈善有氧課程」，捐出課程收入協助災區重建。12月舉辦「感恩回饋月」義賣活動，支持6家社福單位，涵蓋身心障礙、弱勢關懷等領域。此外，連續11年公益贊助台中美國商會慈善餐會，幫助社福機構。

2024年公益活動

1

2023聖誕公益捐贈儀式，捐助3家社福單位—台灣沐風關懷協會、中華民國兒童癌症基金會、財團法人基督教芥菜種會

2

2023聖誕公益捐贈儀式，捐助3家社福單位—台灣沐風關懷協會、中華民國兒童癌症基金會、財團法人基督教芥菜種會

3

羅文崇議員-2024夏日盃三對三籃球賽活動贊助

4

KPMG 2024年愛市集【大手拉小手，一齊做公益】活動捐款贊助

5

花蓮縣老人暨家庭關懷協會—2024年Run伴TAIWAN-花蓮場贊助

6

於IMEA慈善音樂餐會捐贈台灣兒童暨家庭扶助基金會、財團法人伊甸社會福利基金會、財團法人弘道老人福利基金會

7

臺中市立臺中特殊教育學校「我是小英雄運動會」志工支援

8

2024感恩回饋月捐助6家社福單位—社團法人新北市光點兒童重症扶助協會、社團法人臺灣自閉兒家庭關懷協會、社團法人花蓮縣大比大家庭關懷協會、財團法人台灣關愛基金會、中華社會福利聯合勸募協會、財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會

社會面

GRI 2-25、2-26、2-29、2-30

公司自2018年起，推動「Renew the Used」汰換器材計畫，將汰換器材捐贈軍警消單位及運動隊伍，並獲得2024年資誠永續影響力獎入選肯定，彰顯在實踐永續發展目標方面的努力。

2024年器材捐贈

- 1 內政部警政署刑事警察局電信偵查大隊第一隊
- 2 內政部警政署刑事警察局電信偵查大隊第二隊
- 3 新北市永和區秀朗里辦公室
- 4 新北市政府消防局第七大隊部
- 5 新北市永和區民生里辦公室
- 6 新北市消防局第七大隊隊本部
- 7 新北市政府殯葬管理處

與恩美協會聯合舉辦【我是小英雄運動會 I AM A HERO GAMES】
 「我是小英雄」運動會是給有特殊需求孩子參加的運動活動，例如50m競賽、100m競賽、棒球投擲、立定跳遠、射箭..等。
 這是一場「專門為特殊需求孩子設計的活動，鼓勵他們挑戰自我，感受揮汗的樂趣，發揮運動家的精神，為自己贏得一面獎牌，肯定自我能力！」

	員工(男)	員工(女)	親屬
上半年活動人數	12人	30人	7人
下半年活動人數	17人	37人	0人



環境面

6.1 氣候變遷

6.2 能源及溫室氣體管理



06



環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4



6.1 氣候變遷

近年來氣候變遷因素以致環境變化劇烈，出現兩極化氣候現象，同時牽動全球原物料波動。本公司近年來積極推動科學化管理模式，以自動化偵測方式配合人力監察維護會所環境，除降低營運成本，同時達到節約能源減少碳排放並提升能源使用效率，重要的是為世界環境保護貢獻一份心力。不僅是對環境的關愛，同時也愛及每一位利害關係人，共同創造更健康、更可持續的健康環境，以行動表達對社會責任的承諾。

World Gym 以提供會員健身運動場地、器材及專業健身教練課程為主要營業項目，在營運的過程中對環境造成的污染甚微。但本公司仍積極制定環境管理策略，以減少營運對環境的影響，同時提高資源使用效率。

6.2 能源及溫室氣體管理

在營運過程中能資源使用密集度最高者依序為電力、水、天然氣。始自2022年度，本公司即開始規劃數位化能源管理模式，自2023年度開始初步實行，2024年度執行進度已來到86%，整體完成進度為41%，並設定為每一間會所之標準設施，可望最大限度地提高資源使用效率，減少碳足跡同時降低營運成本。

6.2.1 能源及溫室氣體管理

於2024年度整體營運期間，依使用密集度排序最大至最小能源使用排序為外購電力、水資源、天然氣、桶裝瓦斯、柴油。

環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

2024年度能源使用量及密集度與消耗量

揭露期間	年度 01/01~/12/31		
年度	2023	2024	單位
使用能源			
電力	127,985,337	132,466,607	度(kWh)
	460,747.213	476,879.785	十億焦耳(GJ)
天然氣	6,679,255	6,844,301	127,985,337
	251,139.99	257,345.70	十億焦耳(GJ)
桶裝瓦斯	75,372.5	87,796.5	公斤
	3806.62	4434.08	十億焦耳(GJ)
柴油	249,107	279,232	公升
	8,761.09	9,820.57	十億焦耳(GJ)
總能源消耗量	724,454.910	748,480.147	十億焦耳(GJ)
合併營收	9,428,163	9,816,657	十億焦耳(GJ)
能源密集度	0.07683945	0.07624593	十億焦耳(GJ)/仟元



註1: 部分會所並非直接與台電簽約，其使用量以電費金額估算。
註2: 資訊來源依環境部2023年度溫室氣體排放係數管理表6.0.4版公告資訊，始自中華民國114(西元2025)年度永續報告書使用環境部113.02.05公告之最新係數。
註3: 能源密集度= 總能原消耗量(GJ)/ 合併營收(仟元)

環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

2023/2024年溫室氣體排放量 範疇一排放量

年份		2023	2024
天然氣	公噸CO2e	17,566.44	18,000.51
桶裝瓦斯	公噸CO2e	302.83	194.03
柴油	公噸CO2e	819.56	918.67
冷媒	公噸CO2e	未有相關數據	統計相關數據中
化糞池	公噸CO2e	2,162.33	2,351.22
範疇一	公噸CO2e	20,851.16	21,464.43

註 1:依環境部2023年度溫室氣體排放係數管理表6.0.4版公告資訊，始自中華民國114(西元2025)年度永續報告書使用環境部113.02.05公告之最新係數。
註2:天然氣排放係數依環境部產品碳足跡資訊網公告， 2.63 kgCO₂e/ 立方公尺(m3)計算。
註3:桶裝瓦斯排放係數依環境部產品碳足跡資訊網公告， 2.21 kgCO₂e/ 公升(L)計算, 每公斤=1.818公升。
註4:柴油排放係數依環境部產品碳足跡資訊網公告， 3.29 kgCO₂e/ 公升(L)計算。
註5: 冷媒使用相關數據尚在統計中。
註6: 化糞池之計算(A+B= 總量 公噸CO2e)：
A公式為年度總入場人次 (人次年) X CH4排放係數 (0.0000015938公噸CH4) X 1小時(運動時數) X CH4 GWP值(27.9)。
B 公式為工作人數 (當年度12月最終工作人數為估算值) X CH4排放係數 (0.0000015938公噸CH4) X 365日(每年度全休乙日)(2024年度為閏年多一日) X 9小時(工作時數) X CH4 GWP值(27.9)。

2023/2024範疇二排放量

	單位	2023	2024
電力	度	127,985,337	132,466,607
範疇二	公噸CO2e	60,665.05	62,789.17

註1: 電力排碳係數是以經濟部公告之113年度電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/度計算。
註2: 有31家分店並非直接與台電簽約，其使用量以電費金額估算。

環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

2023/2024溫室氣體排放量密集度

	單位	2023	2024
範疇一及範疇二排放量	公噸CO2e	81,516.21	8,425.36
合併營收	仟元	9,428,163	9,816,657
排放密集度	公噸CO2e / 仟元	0.0086	0.0086

註:排放密集度= 範疇一及範疇二排放量 (公噸CO2e)/ 合併營收(仟元)

6.2.2 節能措施

6.2.2.1

繼2023年之經驗，於2024年度聘雇專業EsCO合作顧問，配合碳盤查之結果進行主要耗電設備進行管理，並導入自動化控制之節能系統: 各家分店依區域劃分，在每一區域裝有空氣品質自動監測器，並以物聯網(IoT)技術串聯各層的全外氣空調箱及排氣機。在監測器偵測到店內環境二氧化碳濃度過高時，將會啟動全外氣空調箱把新鮮空氣帶進店內，同時也啟動排氣機把二氧化碳濃度高的空氣排到室外，加強通風換氣，以降低二氧化碳及細菌濃度, 保持室內空氣品質。系統同時會對電力數據進行監測，如發現異常使用情況便進行適當因應措施。專職人員對系統及監測器回傳的數據進行分析，以確保達到節能目標。



環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

- 6.2.2.2**
設備更換: 對老舊設備進行汰換，減少使用時之電力耗損。如: T5燈管更換為LED燈管、把定頻冰水主機更換為變頻冰水主機。
- 6.2.2.3**
設備設定調整及定期保養: 於季節轉換時調整冰水主機及送風機溫度設定，冬季時引入室外冷空氣減少主機負荷。另落實定期設備保養，保持設備於良好狀態，降低故障率，從而減少無效能量耗損，達致節能。
- 6.2.2.4**
定期檢視契約容量: World Gym在電力使用上較一般服務業多，故需與台電簽訂契約容量。我們每月都會對所有分店之用電量進行分析，評估實際用電量是否適用於所簽訂之契約容量，在諮詢台電及機電顧問意見後，計算出適合之契約容量並進行調整，以致節能並減少電費支出。
- 6.2.2.5**
節電意識推廣: 向員工推廣節電意識，如在離開辦公室時順手關燈，個人電腦暫時不用時關機。

6.2.3 水資源管理

我們提供的廁所、淋浴設施、SPA池與游泳池都需要使用大量的水資源，我們深知有效管理和保護這一寶貴資源的重要性。在氣候變遷的影響下，台灣的供水變得不穩定，缺水情況出現頻率上升。我們透過不同措施，致力成為健身產業水資源管理的典範，不僅為會員提供優質的健身體驗，也為社區和環境做出積極貢獻。

用水量

	單位	2023	2024
總用水量	公噸(t)	2,697,880.1562	2,802,592.3719
合併營收	仟元	9,428,163	9,816,657
用水密集度	公噸/仟元	0.28615	0.28549

註:用水密集度= 總用水量(公噸)/ 合併營收(仟元)

環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

6.2.4 節約措施

- 1** 安裝省水設備: 我們在淋浴間及廁所安裝了低流量花灑頭、雙沖水馬桶系統。這些設備不僅能有效減少水資源浪費，還能为會員提供舒適的使用體驗。
- 2** 逐步加裝數位水表: 在分店加裝智慧水表，把用水量數據數位化並進行分析，更快速識別異常用水模式並進行後續通報處理，減少不必要的水資源浪費。我們還定期進行水資源審計，識別進一步節水的機會。
- 3** 用水設備定期保養: 對所有用水設備進行定期保養，保持設備於良好狀態，降低故障率，從而減少水資源耗損，達致節水。如進行管道系統的檢查和維護，及時發現並修復滲漏問題，最大限度地減少水資源的無謂損失。
- 4** 多重過濾和消毒: 我們的游泳池及SPA池用水都經過多重過濾和消毒，我們會派員及檢測機構定期抽取水樣本進行檢測，保證了水質的安全和清潔同時達到節水。
- 5** 節水意識推廣: 通過各種渠道，如在會所內張貼節約用水之標語，向員工和會員宣傳節水的重要性，鼓勵他們在日常生活中養成節水習慣。



環境面

GRI 302-1、302-3、303-5、305-1、305-2、305-4

6.2.5 廢棄物管理



我們的廢棄物管理策略建立在"減量化、資源化、無害化"的原則之上，旨在最大限度地減少廢棄物產生，提高資源利用效率，並確保對環境的影響降到最低。

首先，在減量化方面，我們從源頭著手，積極採取措施減少廢棄物的產生。我們減少一次性用品的使用，鼓勵會員自帶水壺和毛巾，並在設施內提供可重複使用的器具。在辦公區域，我們推行無紙化辦公，大大減少了紙張的使用量。我們亦導入全新會員管理系統及會員APP，把會員合約電子化、進場使用會員APP掃描二維碼及會員APP發出電子公告等。

在資源化方面，我們實施了全面的廢棄物分類回收系統。在會所各個區域，我們設置了清晰標識的垃圾箱，將廢棄物分為可回收物和一般垃圾。我們與合格的回收公司合作，確保可回收物得到適當處理和再利用。特別值得一提的是，我們自2018年起執行之「Renew the Used」汰換器材捐助計畫，透過捐出汰舊換新健身器材予社區團體及公共服務單位，延長了器材的使用壽命減少浪費之餘，同時促進社區健康及支持執法和救援人員的身心健康。

在無害化處理方面，對於無法回收利用的廢棄物，我們嚴格按照環保法規進行處理，確保不對環境造成二次污染。我們與合格廢棄物處理公司合作，定期對特殊廢棄物（如化學清潔劑容器）進行安全處置。

為了持續改進我們的廢棄物管理效能，我們預計在未來建立完善的監測和報告系統，定期追蹤各類廢棄物的產生量和處理情況。我們亦預計設立廢棄物減量目標，並將其納入部門和個人的績效考核中，激勵全員參與廢棄物管理。展望未來，我們計劃進一步推進"零廢棄"目標，探索更多創新的廢棄物處理和再利用方法。

附錄

附錄一、GRI內容索引表

附錄二、氣候相關資訊



附錄

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	World Gym 已參照GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
總用水量	GRI 1：基礎 2021
合併營收	尚無適用之行業準則

GRI 2: 一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
2-1	組織詳細資訊	關於報告書 1.02 公司簡介	02.	
2-2	組織永續報導中 包含的實體	關於報告書	20.	
2-3	報導期間、頻率 及聯絡人	關於報告書	20.	
2-4	資訊重編	不適用	不適用	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	不適用	不適用	未有進行外部 保證/確信

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
2-6	活動、價值鏈和 其他商業關係	1.02 公司簡介 4.05 供應鏈管理	02. 48.	
2-7	員工	5.02 人力發展	53.	
2-8	非員工的工作者	5.02 人力發展	59.	
2-9	治理結構及組成	2.03 董事會及 功能性委員會	24.	
2-10	最高治理單位的提名 與遴選	2.03 董事會及 功能性委員會	28.	

附錄

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	24.	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02 推動永續發展機制 3.01 利害關係人議和 4.03 風險管理	23.33.43.	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展機制 4.03 風險管理	23.43.	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 2.02 推動永續發展機制 2.03 董事會及功能性委員會	23.24.	
2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員會	28.	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 董事會及功能性委員會	30.	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員會	29.	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員會	30.	
2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員會	31.	
2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員會	32.	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
2-21	年度總薪酬比率	不適用	不適用	暫不揭露
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	22.	
2-23	政策承諾	4.01 誠信經營 5.01 人力發展	41.49.	
2-24	納入政策承諾	4.03 誠信經營 5.01 人力發展	43.49.	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03風險管理 4.04資訊安全及客戶隱私保護 5.01 人力發展	44.45.50.	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.01 利害關係人議和 5.01 人力發展	33.51.	
2-27	法規遵循	4.03風險管理	43.	
2-28	公協會的會員資格	5.03 公協會參與	75.	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議和 5.01 人力發展	33.52.	
2-30	團體協約	5.01 人力發展	51.	

附錄

GRI 3: 重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
3-1	決定重大主題的流程	3.01 利害關係人議和	36.	
3-2	重大主題列表	3.01 利害關係人議和	39.	
3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議和	39.	

GRI 300: 環境系列

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
302-1	組織內部的能源消耗量	6.02 能源及溫室氣體管理	83.	
302-3	能源密集度	6.02 能源及溫室氣體管理	83.	
303-5	耗水量	6.02 能源及溫室氣體管理	86.	

特定主題標準 GRI 200: 經濟系列

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.02 財政績效	41.	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01 人力發展	69.	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.05 供應商管理	48.	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.01 誠信經營	41.	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 能源及溫室氣體管理	84.	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 能源及溫室氣體管理	84.	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 能源及溫室氣體管理	85.	

附錄

GRI 400: 社會系列

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	59.	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.01 人力發展	67.	
401-3	育嬰假	5.01 人力發展	68.	
403-1	職業安全衛生管理系	5.02 職業安全及衛生	75.	
403-3	職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	78.	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	78.	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02 職業安全及衛生	75.	
403-6	工作者健康促進	5.02 職業安全及衛生	78.	
403-9	職業傷害	5.02 職業安全及衛生	76.	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	說明/ 省略理由
403-10	職業病	5.02 職業安全及衛生	76.	無發生相關情事
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01 人力發展	70.	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01 人力發展	71.	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01 人力發展	72.	
405-1	治理單位與員工的多元化	5.01 人力發展	73.	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01 人力發展	50.	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01 人力發展	50.	本公司禁止強迫勞動及雇用童工
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運 據點和供應商	5.01 人力發展	51.	本公司禁止強迫勞動及雇用童工
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.04資訊安全及客戶隱私保護	44.	

附錄

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.02 推動永續發展機制	23.
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	82.
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	82.
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	82.
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	82.
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	82.
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	83.
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。	不適用	82.
9-1-1、 2	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.2.1 溫室氣體排放量	84.
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.2.1 溫室氣體排放量	84.
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2.3 溫室氣體管理之策略、方法、目標	85.



將健康推展到世界的每一個角落
Promote health to every corner of the world