

佳世達科技股份有限公司

公平薪酬與生活工資調查報告

佳世達科技及其子公司嚴格遵守當地法律，並響應國際勞工組織（ILO）與 Fair Wage Network 的倡議，致力於落實公平合理的薪酬體系與保障尊嚴勞動。公司積極推動性別平等與安心無慮的生活薪資環境，藉此打造具競爭力的職場，吸引並留住優秀人才。

佳世達公平薪酬

佳世達致力於打造幸福且具尊嚴的工作環境，並將此視為企業永續經營的核心基石。我們以五大核心原則為指引，落實具體薪酬管理機制：

1. 落實生活工資，維護尊嚴生活

佳世達嚴格遵守各營運據點之勞動法規，並定期檢視市場薪酬趨勢。我們進一步透過調查與評估，落實「生活工資」保障，確保同仁獲得之薪資足以涵蓋基本生活所需及突發預備金，維護同仁與其家庭的體面生活水準。

2. 奠基市場水準，提供具競爭力之薪資政策

我們的固定薪資結構綜合考量市場薪資水準、生活工資、個人專業技能、學經歷與實際績效，並定期參考第三方獨立薪酬顧問公司之調查報告進行動態調整。佳世達確保所有薪資待遇皆符合或優於當地法定最低工資與產業規範，展現具市場競爭力的吸引力。

3. 貫徹平等無歧視，落實同工同酬

佳世達全面貫徹「同工同酬」原則。我們建立客觀的薪評標準，絕不因種族、年齡、職務、性別、膚色、宗教、國籍、性傾向、婚姻狀況、家庭扶養負擔、身心障礙、社會背景或政治立場等個人因素而有任何差別待遇，確保每位同仁皆能獲得公

平且合理的薪酬。

4. 結合營運成果，建立績效導向之變動薪資

我們運用靈活的變動薪資機制驅動組織與個人成長。將專業技能、工作績效與經驗作為薪資調整與職務晉升的主要依據，並建立與企業營運成果深度掛鉤的獎勵與利潤分享機制，適當獎勵傑出貢獻者，實現企業與員工共同成長、共享經營紅利的雙贏目標。

5. 建構透明制度，確保順暢溝通管道

佳世達建立公開、公平、一致且具備可解釋性的薪資制度與支付系統。我們致力於讓每位同仁皆能充分理解自身薪資結構的構成、預期金額及支付方式；同時，企業內部設有獨立且多元的申訴與溝通管道，確保薪酬問題能得到即時、公正的處理與回應。

各性別員工薪資與薪酬比例

類別	組別	2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	薪資	1	0.97	1	1.05	1	0.88
	薪酬	1	1	1	1.06	1	0.87
管理職	薪資	1	0.97	1	0.94	1	0.94
	薪酬	1	0.96	1	0.96	1	0.95
非管理職	薪資	1	0.99	1	1.05	1	1.07
	薪酬	1	0.97	1	1.02	1	1.04

生活工資方法論及調查

為落實佳世達「提供保障員工尊嚴與生活品質」的薪酬承諾，佳世達採用 Anker 方法論。該方法由前國際勞工組織（ILO）專家 Richard Anker 與前世界衛生組織（WHO）專家 Martha Anker 歷時逾 15 年研發與驗證，廣泛應用於全球城市、農村及周邊區域之生活工資評估。佳世達以此建構標準化比對機制，調查範疇涵蓋佳世達全球各營運據點之非管理職員工，作為全球各據點檢視薪資結構與在地生活成本相符度的客觀依據，確保基層同仁皆能獲得足以涵蓋飲食、住房、醫療、教育、交通、服裝等必要開支與突發預備金之生活工資，實踐具備尊嚴生活的合理報酬。

佳世達生活工資調查據點

國家/地區：台灣、中國蘇州、越南