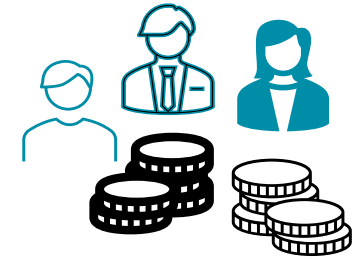
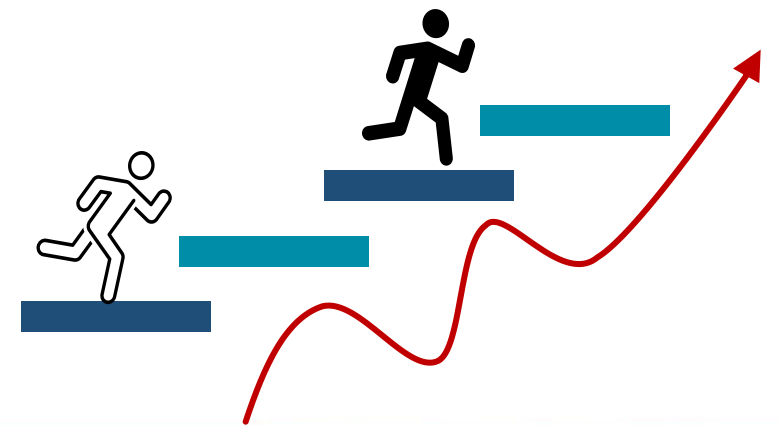


經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利



薪酬政策

依本公司章程規定，本公司年度如有稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益，應提撥不低於 0.5% 為員工酬勞，員工酬勞數額中，應提撥不低於 50 % 為基層員工分派酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。



經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利

績效與酬勞

佳格提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。

佳格近 3 年各員工類別男女薪酬比率 (GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率) (此處類別需與人力概況之員工職務類別相同)

| 年度 員工類別 | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------|--------|----|--------|------|--------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 職員 | 1.15 | 1 | 1.10 | 1.00 | 1.11 | 1.00 |
| 職工 | 0.91 | 1 | 0.98 | 1.00 | 0.95 | 1.00 |

- 註 1：計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
 註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、績效獎金、加班費、其他各項津貼與獎金等。
 註 3：職工為含外籍移工之統計數。
 註 4：關於非主管職務人員之薪酬數據，2024 年度最新數據詳請見證交所公開資訊觀測站的「公司治理專區」項下所揭露的員工福利及薪酬統計相關資訊。

佳格近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準 (GRI 202-1 市場地位：不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率)

| 年度 | 基層人員平均標準薪資 | | 基層人員平均標準薪資／ 當地最低薪資 | |
|------|------------|--------|-----------------------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 2022 | 41,602 | 44,987 | 1.65 | 1.78 |
| 2023 | 42,903 | 46,798 | 1.62 | 1.77 |
| 2024 | 46,085 | 50,366 | 1.68 | 1.83 |

- 註 1：本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
 註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
 註 3：基層人員：對象指工廠操作人員。
 註 4：標準薪資：含本薪、伙食津貼、輪班津貼、全勤獎金、生產獎金、加班費等經常性薪資。
 註 5：2022 年 ~2024 年當地最低薪資分別為 25,250、26,400、27,470 元。

經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利

績效與酬勞

為有效激勵員工並給予相對應的獎酬，我們訂定績效考核管理辦法，協助員工訂定年度目標並發展個人職能，依職務類別，分別有不同的重點評核項目，由主管擔任評核人員。產線上的職工同仁，將以其工作結果及行為展現做為主要的評核項目；主管及辦公室同仁，則須訂立個人年度目標設定，並融入核心職能、管理職能和專業技能的要求，協助同仁發展。於 2024 年度接受定期績效及職涯發展檢核佔總員工的百分比為 100%。

佳格針對 2024 年員工績效考核情形 (GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比)

| 員工類別 | 計算方式 | 男性 | 女性 | 小計 |
|------|--------------------------|------|------|-------|
| 職員 | 報告期末員工總數 (A1) | 456 | 360 | 816 |
| | 定期接受績效及職業發展檢核的員工數 (B1) | 456 | 360 | 816 |
| | 百分比 (B1/A1) | 100% | 100% | 100% |
| 職工 | 報告期末員工總數 (A2) | 315 | 86 | 401 |
| | 定期接受績效及職業發展檢核的員工數 (B2) | 315 | 86 | 401 |
| | 百分比 (B2/A2) | 100% | 100% | 100% |
| 合計 | 報告期末員工總數 (R) | 771 | 446 | 1,217 |
| | 定期接受績效及職業發展檢核的員工總數 (Q) | 771 | 446 | 1,217 |
| | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 (Q/R) | 100% | 100% | 100% |

註 1：佳格集團年度考核區間為當年度 3 月至次年度 2 月，考核時間點為每年 1 月至 2 月，故本表之期末員工總人數為 2025 年 2 月 29 日在職人數 1,447 人。

註 2：定期接受評核（採用系統方式）之人數：1,217 人。

註 3：定期接受評核（採用非系統方式）之人數：194 人，高階主管（處長級以上）14 人定期向總經理報告以進行績效及職業發展檢核，外籍勞工 180 人每月也會針對其工作表現進行考核。

註 4：預計離職 / 退休 11 人、約聘 2 人和到職未滿 3 個月之新進人員 23 人將不列入考核。

經營績效 vs 員工 (含基層員工) 酬勞及福利

福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如員工 (含配偶及子女) 之團體保險、婚喪賀奠、員工福利品購買、生日禮金、年度旅遊活動、不定期節慶活動、員工健康促進活動、員工社團活動、工廠免費員工停車位、工廠孕婦優先停車位、哺乳室等、員工生育奶粉補助，努力提升員工福祉、打造健康職場環境。

佳格員工福利措施 (GRI 401-2 提供給全職員工的福利)

| | | |
|------|-------------------------------------|--|
| 基本福利 | 保險 | <ul style="list-style-type: none"> 員工均參加勞工保險及全民健康保險 員工及眷屬 (含配偶、子女) 享公司全額負擔之團體保險 (含壽險、重大疾病險、住院醫療險、癌症醫療險、意外險及意外醫療) 國外出差另行為員工投保旅行平安險 |
| | 休假 | <ul style="list-style-type: none"> 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。 依照勞基法給予相關假勤 總公司實施彈性上下班 |
| | 退休金制度 (GRI 201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫) | <ul style="list-style-type: none"> 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額3.7%提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。截至2024 年底佳格及佳乳食品勞工退休準備金監督委員會專戶餘額共計NT\$425,128,395。 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2024 年度佳格及佳乳認列之新制退休金費用為NT\$ 53,670,154。 |
| | 員工福利品購買 | <ul style="list-style-type: none"> 員工每月可在限額內以低於市場價格購買公司產品，照顧自己也照顧家人的健康。 |

經營績效 vs 員工 (含基層員工) 酬勞及福利



佳格員工福利措施 (GRI 401-2 提供給全職員工的福利)

| | | |
|------|------|--|
| 健康促進 | 健康服務 | <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦年度員工健康檢查 (優於法規) 設有臨場/駐廠 (專任) 醫護人員, 每月定期辦理健康諮詢服務 大園廠另辦理額外健康服務, 含公費流感疫苗到廠施打、四癌篩檢服務 |
| | 健康活動 | <ul style="list-style-type: none"> 辦理健康活動季, 總步數: 113,459,944 步、總消耗卡路里: 3,042,929 大卡, 相當於79,420 公里。 各工作場所定期依據員工健康狀況, 評估辦理健康相關講座 各工作場所另配置有特殊健康活動服務 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 台北辦公室: 每月安排健康諮詢外, 提供一次主題式的健康主題諮詢並每月發布健康文宣提升同仁健康意識, 並額外聘用物理治療師為同仁評估健康狀況。 ▶ 大園廠: 健康週報二次/月、噪音防護教育訓練 |
| 完備設施 | 健康相關 | <ul style="list-style-type: none"> 設置哺乳室, 保健箱, 消防滅火器。 依各工作場所分別設有以下額外健康相關設備 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 大園廠: 配置 AED 自動體外心臟去顫器急救設備 ▶ 台北辦公室: 運動器材與淋浴間以及健康諮詢室 ▶ 大園廠、中壢廠: 安排孕婦優先車位 |
| | 員工餐廳 | <ul style="list-style-type: none"> 工廠設置員工餐廳, 提供員工明亮、乾淨的用餐環境 |
| 福委會 | 福利金 | <ul style="list-style-type: none"> 經費來源: 依職工每月薪津0.5%及公司月營業收入總額0.15%、下腳收入40% 提撥, 存入由勞資雙方設立之「職工福利委員會」專戶並進行管理。2024 年度佳格及佳乳提撥福利金費用共計NT\$29,684,280。 三節禮金: 農曆春節、端午節、中秋節禮金 生日禮金: 生日當月生日禮金 賀奠及其他津貼: 含結婚、生育、喪葬、住院等津貼 旅遊補助: 國內外旅遊補助及不定期活動 社團補助: 多項社團活動及辦公室健身設備 其他: 節慶活動或年終聚餐增進同仁交流 |
| | 年度活動 | <ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工參與社團運動, 有羽球社、桌球社、籃球社、壘球社、路跑社等, 帶動內部強身運動風氣及增進部門間感情 |

經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利

福利措施 - 人力資源發展

- 人才是企業最重要的資產，也是實現永續成長的關鍵。本公司長期以來致力於提升人才素質，打造卓越的團隊，以建立競爭優勢。
- 為了更有效地培育新進人才，我們在新同仁加入公司的初期提供全方位的支援。我們希望每一位新進同仁在踏上新的工作旅程時都能感受到我們的陪伴與支援。
- 為了協助新同仁快速上手，我們提供了集團通識課程，以幫助他們迅速融入公司文化。此外，我們還為新同仁提供與其職位相關的專業基礎課程，由主管親自講授，讓他們能夠更快速地適應工作並發揮所長。
- 為了讓新同仁能夠更快速、更有系統地學習，除了實體的新進同仁教育訓練外，我們還設置了各單位的「新人起步go」線上課程，以協助他們迅速適應工作環境。

經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利

福利措施 - 多元培訓管道

每位員工的專業技能、溝通以及管理與領導等多方面的能力，都是公司成功的關鍵。因此，我們不斷為員工提供系統性的學習發展計畫，涵蓋各事業處的訓練藍圖及訓練重點。透過這些計畫，員工可以參加多樣化的課程和培訓，並藉由各項教育訓練，不斷提升自己在專業技能、溝通、管理與領導力等方面的能力。此外，為了讓員工在工作中可以發揮所長，我們鼓勵員工參與專案、主題會議和跨部門的輪調等活動，促進個人及團隊的成長和發展。佳格希望每一位員工都能認同，並且用心實現「五大價值」，即承擔、熱忱、專業、合作、誠實。

佳格 2024 年度員工講座說明

1月

打造怦然心動的衣櫥整理課

學習衣物斷捨離與收納技巧，建立風格分類邏輯，打造井然有序又充滿喜悅的專屬衣櫥。

3月

從劇場表演看見表達技巧

透過劇場練習提升自我覺察與溝通表達力，展現更自信的自己。

4月

不痠不痛肩頸核心訓練

強化核心與放鬆肩頸肌群，改善姿勢並減緩日常痠痛不適。

5月

ESG手作課程-地球種子

以永續理念出發，動手製作環保作品，運用回收的尿布紙纖製作「種子地球植栽」，喚起守護地球的行動力。

6月

ChatGPT入門與應用

探索ChatGPT的基本功能與實際應用，提升工作與生活效率。



經營績效 vs 員工（含基層員工）酬勞及福利

佳格 2024 年度員工講座說明

7月

職場幸福學

了解人際界線，使工作與生活都能更加順利。

8月

肌筋膜功能訓練

深入了解肌筋膜系統，透過多樣化訓練方法，提升身體的柔軟度、穩定性與整體運動表現。

9月

低頭人生-淺談頸部疾病

了解長時間低頭對頸部健康的影響，學習預防與改善頸椎疾病的實用方法，維護日常生活品質。



10月

現代人必知的數位檔案整理術

學會數位資料分類與命名技巧，建立高效整理系統，提升工作效率，掌握數位生活主導權。

11月

去去！情緒走！解決你的情緒危機

提升自我與情緒相處的方式，讓情緒不再是阻礙，而是助力。

12月

聖誕香氛掛飾x牡蠣殼再生手作

利用農業循環資源——牡蠣殼粉，製作香氛掛飾，體驗如何將廢棄物轉化為生活中的藝術品，了解永續的價值並且將永續理念融入日常生活。