



創科實業員工在Learn TTI網上學習平台修畢合共**57,963**個培訓小時

於二零一八年，在香港和中華人民共和國共有**64%**男性員工和**36%**女性員工接受培訓

二零一八年實現零致命工作事故

全部創科實業的業務單位已建立年度表現績效評估

我們的員工

概覽及摘要

正如我們聚焦於優秀人才的核心策略，創科實業相信僱員是我們最大的資產，也為業務發展奠定堅實基礎。為了招募並留住最優秀人才，集團重金投資於員工培訓及發展、職業健康及安全管理，並提供具競爭力的薪酬及福利。我們深信在全球各營運據點，尊重職場多元性並提供平等機會亦是集團成功關鍵之一。

僱員人口分佈

創科實業於全球四十個司法管轄區營運，合共僱用超過23,279名擁有不同背景、技能及經驗的全職員工，彼等的獨特見解與觀點共同營造創科實業豐富多元的工作環境。

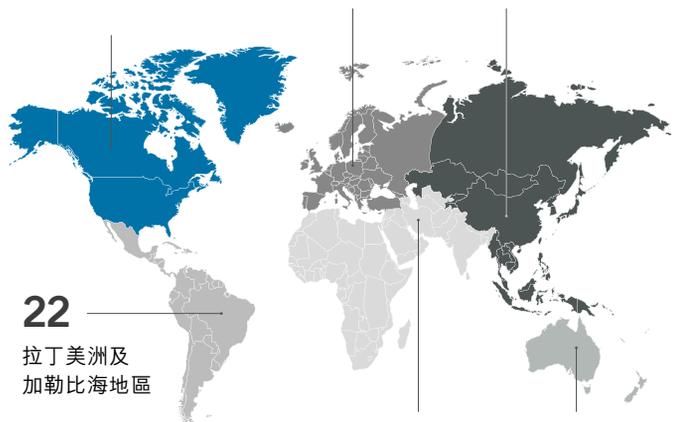
全球全職僱員人數

23,279 全球全職僱員人數

6,803
北美

1,763
歐洲

14,131
亞洲



22
拉丁美洲及
加勒比海地區

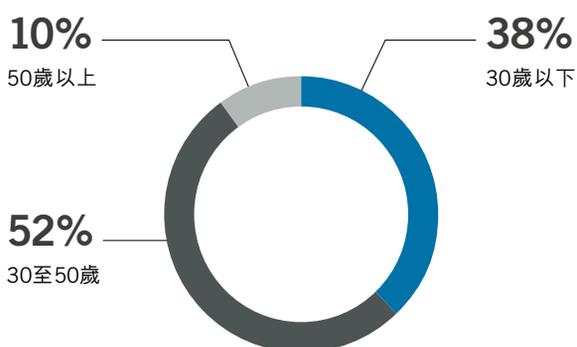
35
中東

525
澳洲及紐西蘭

我們的主要目標包括：

1. 依照創科實業制定的守則及政策，不容許發生任何不合規個案。
如有需要，則會以具透明度的方式如實報告及採取補救措施
2. 建立彼此尊重、健康及安全的工作環境
3. 在我們的工作場所實現零致命事故的目標
4. 促進多元文化的工作環境
5. 提供持續培訓及員工發展

全球全職僱員(按年齡劃分)



全球全職僱員(按性別劃分)



全球全職及兼職僱員人數(按地理區域劃分)

地理區域	全職		兼職 ⁶	
	人數	百分比	人數	百分比
亞洲	14,131	60.7%	5	3%
歐洲	1,763	7.6%	102	65%
澳洲及紐西蘭	525	2.3%	3	2%
中東	35	0.2%	0	0%
北美	6,803	29.2%	47	30%
拉丁美洲及加勒比海地區	22	0.1%	0	0%
合計	23,279		157	

⁶ 兼職員工數據，請注意已包含兼職員工，但不適用於全球的短暫工作者

人權及勞工權利

創科實業遵守所有適用的國際、國內、州及地方僱傭法律，以保障個人權利並禁止其任何設施僱用童工或強迫勞動。創科實業僱員手冊中已經概述了公司政策及適用的法律及法規。若干涉及人權及勞工權利的法律規定可能會對我們的營運及績效產生重大影響，當中包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國工資支付暫行規定》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國國務院關於職工工作時間的規定》、《中華人民共和國職工帶薪休假條例》、《香港僱傭條例》、《香港強制性公積金計劃條例》、《香港僱傭補償條例》、《香港性別歧視條例》、《香港殘疾歧視條例》、《香港家庭崗位歧視條例》、《香港種族歧視條例》、《香港個人資料(私隱)條例》、《香港人權法案條例》、《香港僱用兒童規則》和《英國現代奴役法案(2015)》。如欲了解所有重要的法律及法規要求，請到我們的網站上刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引的附錄甲參閱詳情。

僱員手冊及《職業道德與商業行為規範》

創科實業各業務單位均有一份針對其所在地編寫的僱員手冊，包含所有相關及適用的僱傭政策、程序及最佳常規，以及國家及地方法規。我們每年或於有需要時更新手冊，以反映任何法規變更。僱員須於獲聘時及政策有所變更時閱讀並簽署僱員手冊。

創科實業各業務單位的所有成員，包括僱員、管理人員及董事，均須全面遵守《職業道德與商業行為規範》，該守則確立了以道德和符合所有適用法律要求的方式開展業務的規則和指引。創科實業的所有新員工須完成《職業道德與商業行為規範》的培訓，並須與現任員工一同參加有關現代奴役及人口販運政策的網上課程。在《職業道德與商業行為規範》的培訓上，我們向員工模擬騷擾、違反人權及勞工權利的現實情景，讓員工如遇上實際情況，可更清楚認出有關問題，並作出相應舉報。我們期望供應商及業務夥伴遵守我們的《業務夥伴行為守則》及《反奴役及人口販運政策》。

對於聘用僱員的年齡要求，集團嚴格遵循當地法規，並實行可確保符合僱員法定年齡要求或以上的措施，同時也會保障員工工時符合法律要求。我們在全球業務均貫徹要求員工提供政府簽發身份證明的要求，確認受聘員工可在營運國家合法工作。

在美國，僱員必須完成正式僱員的職位申請。對於十八歲⁷以下的工人，我們遵循當地有關工作時數和最高工時的指引，而該員工的工時亦必須經家長或法定監護人批准。

在中國，我們制定了有關童工、少年勞工及強迫勞動的額外強制性政策。我們於中國的設施從未僱用任何未滿十六歲的人士，並且僅於旺季期間僱用十六至十八歲的少年勞工。創科實業規定於中國的營運地點須遵守少年勞工保護政策，並向當地勞動局登記少年勞工。除了遵循創科實業政策外，我們的中國營運地點亦於招聘時實行若干預防措施，包括人力資源部可透過與公安機關相連的系統檢查每位應徵者的身份證(附帶出生日期資料)，並於招聘時於當地勞動局登記所有少年勞工的姓名。

平等就業機會

創科實業一直致力於促進及維護尊重員工個人權利及尊嚴的工作環境，為所有合資格人士提供平等的就業機會，不分種族、國籍、性別或性別認同、性向、懷孕、年齡、宗教、兵役狀況、殘疾人士或退伍軍人身份或任何其他受地方、州或國家適用法律保障的身份。我們相信，所有人士均應享有尊嚴及得到尊重。

誠如上文所述，創科實業各業務單位的所有成員，包括僱員、管理人員及董事，均須全面遵守《職業道德與商業行為規範》並接受有關培訓，其中包括我們對於實踐平等就業機會的承諾。

我們的防騷擾、反歧視及反報復政策為解決該等問題，已制定總體原則及具體方法。全體僱員均須參加預防職場騷擾及暴力的網上學習課程。

在美國，創科實業的平等就業機會(「平等就業機會」)政策及其平權行動義務獲得業務單位主管及創科實業行政總裁的全面及

⁷ 美國的公司可合法僱用十四歲(或以上)的僱員。然而，創科實業絕不會僱用十六歲以下的少年勞工。

全力支持。通過平等就業機會政策及平權行動義務，我們的業務單位鼓勵所有僱員發揮主動及個人領導力，作為確保計劃順利推行的最佳方法。創科實業北美地板護理每年均會制訂平權行動方案及計劃，確保完整傳達我們的平等就業機會政策。透過尊重差異、接受相似之處及理解其影響，我們營造了一個受所有員工歡迎、鼓勵員工全情投入工作並得到尊重的工作環境。

多元化及包容性對建立創科實業文化至為重要。創科實業的高級招聘經理積極瞄準女性為主的企業社群，如在LinkedIn上的群組進行招募，亦參加具針對特定求職人群的就業博覽會，如克萊姆森大學的工程系女生活動。

福利及工作環境

我們亦承諾會為所有合資格僱員提供公平及平等的福利。除全職僱員根據法律規定或標準而應得的所有福利外，創科實業希望能持續向僱員提供具競爭力且與員工切身相關的福利。

在德國，DreBo為其僱員提供十項福利措施，包括：

<p>1 工作安全 安全且具有保障的工作</p>	<p>6 發展 定期僱員考核及晉升機會</p>
<p>2 團隊 富有創意的團隊建立活動</p>	<p>7 關懷 於僱員調職時進行協助，包括對僱員的家庭提供支援</p>
<p>3 現代 清潔且先進的工作環境</p>	<p>8 準備 協助計劃及管理退休養老準備</p>
<p>4 健康 於員工餐廳提供健康的餐飲、提供運動課程、設有公司醫生及定點電動單車租借服務。</p>	<p>9 產品 免費租借鏈鑽、鑿頭及鑽頭</p>
<p>5 平衡 彈性工作時間，以確保在工作與生活之間取得良好平衡</p>	<p>10 員工交通 為提升團隊機動性而為若干僱員提供公司車、借出電動單車及火車票補助</p>

為提升僱員工作與生活之間的良好平衡，只要僱員提出要求，創科實業澳紐、創科實業法國、創科實業英國及創科實業北美將給予員工彈性的工作安排。我們同樣亦為創科實業亞洲工業園的員工作出彈性工時的安排。

Milwaukee電動工具及創科實業電動工具均在工作間設有健身室，讓其所有員工可全面使用健身設施，並定時提供的健身課堂。至於創科實業地板護理及創科實業北美，在其辦公室所屬大樓內，亦設有可供所有租戶公司使用的健身室。於其他部份業務單位，如未設有健身設施，也會向僱員提供加入健身會會藉的資助。

為建立適切支援員工的辦公室文化，創科實業香港設立了「員工友善室」，內部配有可連接手動母乳泵的插座，並有貯放母乳用的雪櫃，方便女性僱員於產假結束重回職場後繼續哺餵母乳。

創科實業香港亦實施週一無肉日計劃，鼓勵僱員選擇更加健康的素食餐點。僱員減少了肉食的消耗量，自然減少溫室氣體的產生。

在創科實業加拿大，儘管基層員工全部均領取標準起薪點，當地所實施的管理人員由內部晉升的政策相當成功，許多僱員均於創科實業實現其職業生涯發展。

職業健康與安全

創科實業致力為員工提供安全的工作環境，旨在實現工作場所零致命事故的目標。於二零一八年，我們在全球均無發生任何工作相關致命事故，對此我們深感自豪。

至今我們仍著重不斷加強職業健康與安全培訓，並主動追蹤我們的職業健康與安全表現指標。若發生任何安全問題或違反監管規定，我們均會立即處理，以免造成傷亡。

我們已透過實施管理制度採取相關措施，盡可能識別、消除及減低危險，以達到我們環境健康與安全、職業危害管理政策、以及其他內部政策及地方法規的要求。若干環境健康與安全法律規定可能對我們的營運及績效造成重大影響，當中包括但不限於《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》、《廣東省安全生產條例》、《中華人民共和國精神衛生法》、《香港職業安全及健康條例》和《香港職業安全及健康規則》。

如欲了解所有重要的法律及法規要求，請到我們的網站上刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引的附錄甲參閱詳情。

於創科實業的業務過程中，我們採取積極措施，將安全列為首要目標。以下為我們所採取的幾項措施實例：

亞洲

集團在中國的生產營運，已按照中國職業病防治法規定，制定職業病危害管理程序，能有效監控工作環境中的職業風險、預防職業疾病並確保個人防護裝備標準化。該政策乃通過質量體系核證及環境健康安全部門落實推行。

歐洲

在DreBo，我們已設立職業安全委員會，作為管理層、領班及員工的代表，同時設立參與所有員工相關決策的工作委員會。若出現

任何受傷事故並導致超過三天缺勤，須向創科實業的責任保險協會報告相關事故。DreBo追蹤以下資料：

- 每年發生意外次數
- 每次事故平均缺勤
- 意外發生在正常時間或加班期間
- 每班次發生意外次數(按三班輪值模式)
- 每部門發生的前三類意外
- 每年的意外事故成本

在英國，由辦公室經理、財務及營運總監、培訓及工具應用經理、管理支援助理、信用控制經理以及人力資源經理組成的健康安全委員會負責監察業務單位內的健康安全問題。委員會所有人員均透過自薦出任委員一職。

北美

集團的全部設施均採取全面的安全作業措施。職業健康安全政策及標準適用於所有員工，包括全職員工、合約及兼職員工，並須經定期審查，以確保我們各階層的員工均遵守安全標準。我們定期舉行健康安全會議，出席員工可就工作中的健康安全問題提出顧慮。此外，亦可向其經理或人力資源代表提出任何問題。

創科實業電動工具致力於為僱員，也為訪客、承包商及任何其他相關人士營造一個零工傷與零疾病的工作環境，全力達成健康與安全的最高標準。我們在所有辦事處放置省級健康與安全手冊、消防程序以及聯合健康與安全委員會會議的每一次會議紀錄，以供查閱。省級健康與安全官員亦定期視察我們的營運據點，以確保我們遵守法律規定。

創科實業加拿大遵守加拿大國家危險品通訊標準—工作場所所有物質信息系統。根據職業健康安全法，我們亦已成立聯合健康與安全委員會，自管理層及員工中，挑選經已持有相關認證的成員組成。聯合健康與安全委員會每季度召開一次會議，審查並解決當地總部、服務中心或工作現場的健康安全問題。我們鼓勵所有員工提供意見，確保最佳實務。

各工作現場的管理人員均會持續定期進行安全檢查，以確保急救包、滅火器及心臟除顫器正常運作且庫存充足。創科實業加拿大亦為所有員工提供免費急救課程。所有服務中心及當地總部均有獲相關認證的急救人員。每年，當地總部與業主及消防部門會聯合舉行消防演習。此外，所有新員工於獲錄用後，亦須完成以下省級授權培訓：安大略省職業健康及安全意識*(Occupational Health and Awareness Ontario)、AODA—客戶服務及無障礙標準*(AODA—Customer Service and Accessibility Standard)、加拿大工作場所防止騷擾及反暴力政策*(Preventing Harassment & Violence in the Canadian Workplace)以及創科實業《道職業道德與商業行為規範》。

澳洲及紐西蘭

創科實業澳紐在其所有工作場所均設有工作健康與安全委員會，至少每季度召開一次會議。會議由人力資源部門負責，所有收集到的意見均由集團人力資源經理及業務單位總裁進行評估。定期工地座談在倉庫進行，重點討論工作安全性。另外，人力資源代表亦會定期評估風險，以確保已遵守當地有關工作場所的健康安全法規。

培訓及發展

創科實業竭力為我們經營所在地的全體僱員提供培訓及發展機會。各業務單位根據員工及業務需求制訂培訓計劃。

為了進一步實現績效目標，促進經理及向其直接匯報的員工之間保持良好溝通，創科實業的業務單位均會進行年度績效審核。差不多所有的創科實業業務單位表示已建立並每年實施年度績效審核的程序，當中幾乎100%的上述業務單位的員工均已接受年度績效審核。

Learn TTI(電子學習平台)

創科實業是一個網上培訓平台，為僱員提供主題廣泛的網上課程，範圍涵蓋合規方面的必修課程乃至為本公司各層級僱員而設的培訓及專業課程。於二零一八年，在Learn TTI平台並推出了908個獨特課程。截止二零一八年，創科實業全球各地員工在Learn TTI，已合共修習了142,642門課程，相等於完成57,963個培訓小時。

我們的業務單位亦積極鼓勵僱員善用下文所述的內部及外部培訓機會。

創新實業加拿大

創科實業加拿大為營銷團隊及經理製作培訓手冊，主題課程涵蓋客戶關係、時間管理、情境領導力及領導力發展等。

創科實業加拿大於二零一四年引進一項導師計劃，讓僱員與組織內管理人員一對一互動。僱員將與資深人員配對，而資深人員可就特定職業發展路向及關注領域提供意見。創科實業加拿大亦推出影子工作計劃，讓僱員與一名不同職位的同事一同工作，以親身體驗該職位所牽涉的層面，幫助僱員在規劃創科實業職業生涯時作出較明智的選擇。

創科實業電動工具

創科實業電動工具於年度績效審核過程中，包括識別員工的培訓及發展需求，而僱員及其直屬經理會討論並制定特定的個人計劃。創科實業電動工具亦會每年檢討及更新人員繼任計劃。

創科實業電動工具鼓勵員工拓展其知識及技能，掌握各業務領域的最新變化，並透過持續發展提高潛力。如員工攻讀與其目前職位或公司內其他職位相關的學位，可申請學費資助的福利。

創科實業澳紐

創科實業澳紐設有內部培訓管理系統，為員工提供5,000門課程，而在二零一八年，參與該系統課程的員工共完成了3,138個培訓小時。此外，創科實業澳紐亦投資於LinkedIn Learning員工培訓、Learning Seat合規培訓，以及與澳洲管理學院合作的培訓。於二零一八年，創科實業澳紐開始實施職系核心能力框架，使用HRSG的職系核心能力框架，來衡量員工目前與未來角色的能力差距。

創科實業亞洲工業園

二零一八年，創科實業亞洲工業園高級管理人員平均已接受9.33小時的培訓，而中級管理人員平均已接受8.32小時的培訓。在中國，當地員工合共完成了103,454小時的培訓。

創科實業英國

在創科實業英國，高級及中級管理人員接受培訓的平均時數分別為10及20小時。