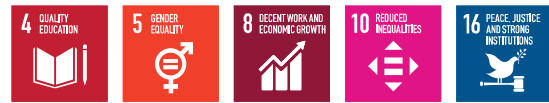


關鍵議題

賦能授權

倡導平等機會及對待，以及公平的勞工權利是我們作為公司的基本責任，對我們的營運及整個價值鏈十分重要。創科實業深明，當員工獲得支援及賦能授權，社區、經濟和企業便能蓬勃發展。



管理方針

人權及勞工權益

創科實業致力確保我們的員工得到符合國際勞工組織(ILO)的核心勞工標準和相關國際規範的公平待遇，同時確保我們的所有營運業遵守及支付員工超過當地法定的最低工資法。我們的薪酬水平和待遇必須符合市場條件。在業務和供應鏈中，我們亦根據地方規定，確保結社自由和集體談判權尊重。

現代奴役

我們的《反現代奴役及人口販賣政策》[☑](#) 概述了我們在營運及整個供應鏈中保護人權和勞工權利的方針。每名創科實業員工及供應商均有責任確認遵守本政策、我們的《職業道德與商業行為規範》(CoC)及《業務夥伴行為守則》(BpoC)。有關政策及守則訂明我們

禁止人口販賣及強制勞動或非法童工。經理有責任確保同事遵守規定並完成所有所需之培訓。此外，供應商必須確認其遵守相關法律。該政策亦透過列出各項有關工作與生活條件、健康狀況不佳或行為異常的潛在危險信號，說明創科實業如何致力避免、偵測及消除人口販賣及現代奴役。這些指標旨在協助員工及供應商識別潛在的問題。

我們透過審核及鼓勵舉報違規行為，並採取措施持續核實、評估和應對疑慮。價值鏈內的工人可以透過工會及創科實業《投訴解決政策及程序》列明的渠道表達他們的疑慮。有關申訴機制的詳情，請參閱本報告第30頁 [☑](#) 的道德與誠信章節。有關我們透過與全球行業組織的合作，致力進一步加強保障人權，詳情請參閱本報告第36頁 [☑](#) 的供應鏈責任章節。

多元共融

提倡接受多元共融(D&I)的環境是我們的僱主價值定位日益重要的一部分，以確保公平的勞動實踐。多元化的員工團隊無疑為我們帶來了新觀點，為業務創造價值。為加入團隊的人士提供平等的機會意味我們不因種族、民族、性別或性別認同、性取向、懷孕與否、年齡、宗教、兵役狀況、不同能力的個人或退伍軍人或任何其他受適用法律保護的身份而作出歧視。我們以面對面及網上的形式就此主題舉辦培訓工作坊，當中包括現實生活中遭受歧視和騷擾的例子，培養員工認清潛在問題並立即作出舉報的能力。我們的CoC訂明我們絕不容忍騷擾、歧視和報復行為。有關提出投訴及補救措施之詳情，請參閱本報告的道德與誠信章節 [☑](#)。

人才吸納及參與

對人權和共融的堅定立場使我們能夠吸引和保留合適的人才。我們一貫提供平等的專業發展機會，並提供超出法定要求並具有競爭力的薪酬和福利。

員工福利

每個業務單位(BUs)尤其強調為當地員工提供相關的激勵措施。鑑於新冠疫情持續，這牽涉實施在家工作的安排，為員工提供更大彈性。另外，視乎市場而定，員工可享有的其他福利包括：超出法定規定的育兒假、取得房屋融資、醫療、牙科、視力、意外及人壽保險、殘疾保障，以及符合稅務扣減資格的退休儲蓄計劃、靈活支出賬戶及長期服務獎勵。

🎯 目標

- 保障人權和勞工權利
- 吸引並挽留最優秀的人才
- 促進工作場所和周邊社區的尊重、多元及共融

✅ 指標

- 讓所有員工接受有關人權/現代奴役的培訓
- 實現零侵犯人權個案
- 增加參與培訓和發展計劃的員工比例
- 增加員工的留職率
- 所有員工均曾接受多元及共融培訓
- 增加多元及共融倡議的數目
- 增加管理層中女性和多元員工的比例

福利計劃

部分市場更提供多項額外福利，如下表所示。

LiveHeath Online

LiveHeath Online讓員工可輕鬆透過電腦或移動裝置上的即時雙向視訊功能與醫生互動。

Teledoc Health (前稱Best Doctors)

Teledoc為員工提供世界頂尖醫生的建議，涵蓋小手術以至癌症和心臟病等重症。

Future Moms

Future Moms計劃旨在管理懷孕的三個階段。準媽媽自我認同並得到積極的支持，以減低早產或其他嚴重的孕產婦問題的風險。

Employee Assistance Program (EAP)

創科實業的所有員工及其家人均合資格參與員工援助計劃。該計劃全天候就心理健康及藥物濫用狀況提供資源。

24/7 NurseLine

員工可以全天候就非緊急的健康狀況獲得註冊護士的免費即時援助。

MetLife汽車及家居保險

MetLife汽車及家居保險計劃讓員工透過方便的薪金扣除方式購買汽車及家居保險。

專業發展

提供全面的專業發展機會是我們與長工、臨時工及承建商合作不可或缺的元素。

培訓

員工的培訓需要和目標由經理在績效評估中決定。經理與員工每年至少進行一次整體表現評估，對其優點和需要改進的地方提供反饋。我們的承建商接受與工作範圍或服務相關的培訓，以了解創科實業的慣常做法以及要求。

培訓涵蓋了從合規、領導力和技術技能到營銷、客戶服務、福利、健康和安全的各種主題。一些項目是通過我們內部的電子學習平台及其他電子學習工具。這些平台包括必修課程的內容以及特定工作的培訓。除電子學習外，我們還通過由員工或外部演講者主持的「午餐學習」課程提供發展機會。我們還通過教育贊助計劃為員工提供財政支持。這涵蓋了從輔導、指導、研討會和會議到持續進修的學習活動。兼職工人和承建商可以獲得相關主題的培訓。有關培訓時間的詳情，請見我們的績效指標中的第112頁。

發展計劃

領導才能發展計劃(LDP)

我們的旗艦領導才能發展計劃(LDP)是一項關鍵舉措，讓我們得以在十五年內從全球逾一百間學校招聘畢業生。該計劃最初由我們美國分部的區域活動和營銷團隊發起，現已擴展到全國招聘活動--為高質素的候選人提供各種學科的專業職位。作為計劃的一部分，LDP員工定期與他們的導師接觸，並有

機會調到不同的職能、部門、業務單位和國家。這使他們能夠獲得寶貴的技能，並有機會參與領導才能和管理課程，如哈佛商學院的課程。

時至今日，通過該計劃招聘的員工構成了創科實業的核心力量，並在我們整個組織中擔任關鍵的管理職位。我們的消費者電動工具

分部的總裁便是一個成功的例子。LDP在二零二一年招聘了2,031名新員工，預計在二零二二年將聘請更多的員工。去年有42%學員的性別確定為女性，這些未來的領袖是提高公司性別多元的關鍵。展望未來，此計劃將建立一個合資格候選人的強大人才庫，公司可以從中挑選出多元的高級管理行政人員，在未來幾年內領導我們。

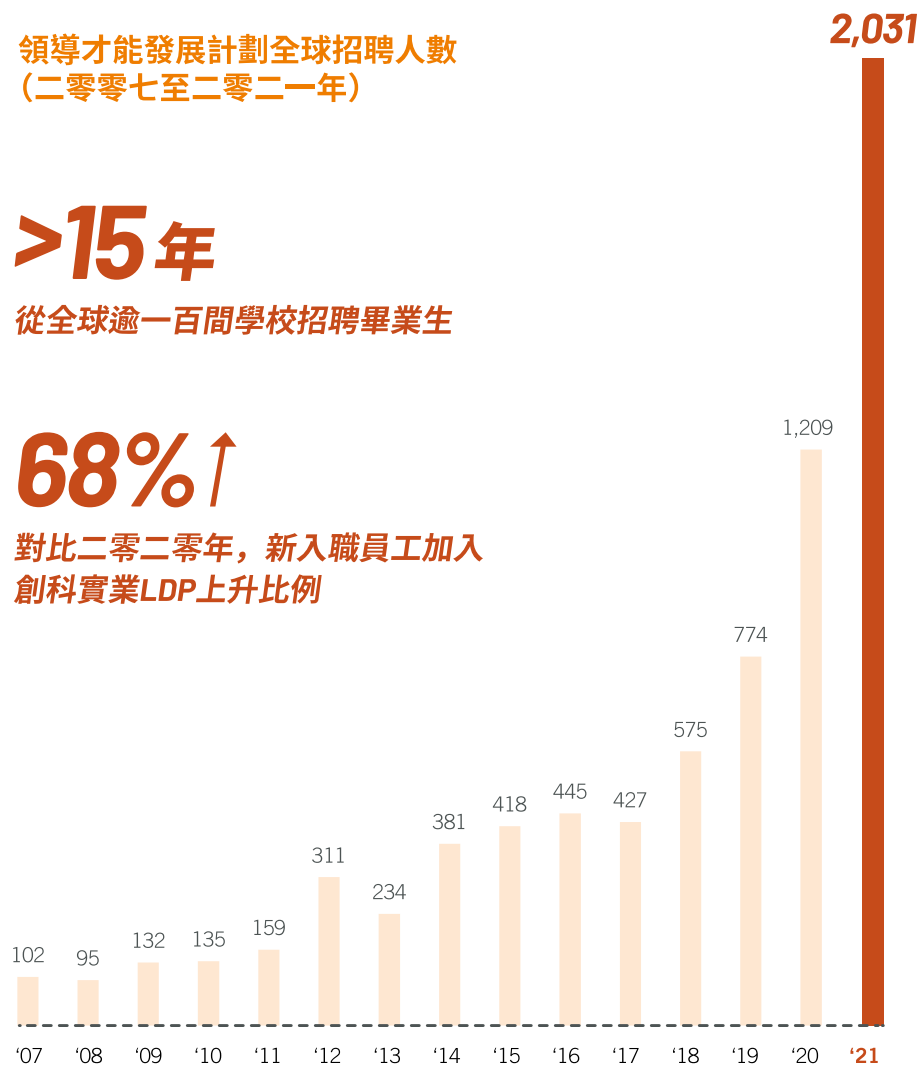
領導才能發展計劃全球招聘人數 (二零零七至二零二一年)

>15年

從全球逾一百間學校招聘畢業生

68%↑

對比二零二零年，新入職員工加入創科實業LDP上升比例



領導才能發展計劃(LDP)

銷售及市場營銷領導才能計劃(LDP)

此計劃為新畢業生提供銷售和市場營銷方面的培訓和經驗。通過這些職位，LDP學員能夠發展他們的技術、管理和領導技能。



工程發展計劃(EDP)

此培訓及發展計劃為新進工程畢業生提供經驗之談，以及深入的產品、設計和技術知識；讓他們能夠創造高質素、創新和以客戶為中心的解決方案。EDP學員在發展技術能力的同時，他們的領導才能亦同樣獲得發展。EDP學員在職業生涯初期便參與一個或多個節奏急速和具有挑戰性的項目，並由此學懂責任感的重要性。



營運發展計劃(ODP)

此計劃的目的是從校園招聘頂尖人才，以培訓和發展成為營運方面的未來領導者，包括生產、供應鏈、採購、質量和分銷。畢業生在營運崗位上調換，在導師的領導和培訓下累積實戰經驗。



財務領導才能發展計劃(FLDP)

此計劃聘用頂尖人才，以培訓和發展他們成為財務部門的未來領導者。這些FLDP學員輪流到不同的部門，從財務到內部審計、營運、可持續發展和應收/應付賬款。

法律領導才能發展計劃(LLDP)

此計劃的目的是聘用頂尖人才，將其培養成法律、合規和知識產權領域的未來領導者。

► 二零二一年的主要措施及進展

在報告期內，創科實業在人權、多元共融(D&I)以及人才管理方面取得了穩步進展。

人權

創科實業繼續完善整個價值鏈的人權保障方針。今年，所有採購部的相關員工皆接受有關人口販賣及現代奴役的培訓，83%的員工已完成該課題的培訓。有關供應商通過我們的人口販賣和反奴役問卷調查的參與詳情，以及向供應商所提供的強制勞動等主題之相關培訓，請參考本報告第36頁 [📄](#) 的供應鏈責任章節。

創科實業於二零二一年並無任何罷工、工廠關閉，亦無接獲內部或供應鏈侵犯人權或勞工權利的舉報。我們繼續執行倡導高標準的措施，包括檢查身份證和駕駛執照以確認工人年齡，確保超過法定工作年齡的少年的工時受限，而且得到充足的培訓，以及不會在害及危險的環境工作。

提升多元共融

為進一步將多元共融(D&I)融入我們的企業文化，我們全球的企業均參與季度會議，並通過網絡研討會、招聘活動、特殊需要安排及倡導措施加強培訓和教育。在美國，我們的人力資源部進行每月一次的交流，以探討如何改善員工參與度及慶祝文化和多元性。創科實業亦與外部專家合作，以進一步於公司內推廣共融計劃。

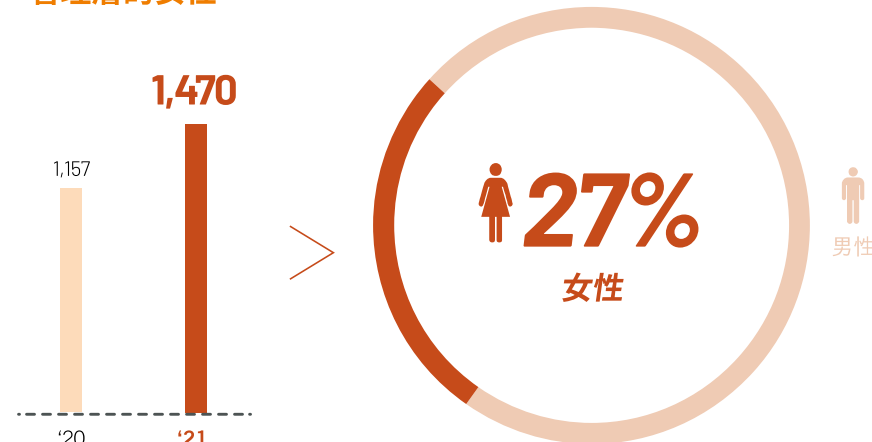
我們的Milwaukee業務單位也做出了重大努力；在過去的一年裡，多元共融平等委員會在其名稱中加入了「平等」一詞，並創建了一份全新的價值聲明，以表示所有員工都能獲得平等的機會和職業發展。通過調查和焦點小組，委員會努力促進具有挑戰性的D&I討論，並創造一個實時反饋的空間。工作坊、培訓、教育資源及社交活動都是為了給團隊提供一種共同的語言、方向和基礎，讓人們了解真正的多元性、公平和共融的商業論證。於二零二一年，我們亦啟動了諮詢計劃，將工作經驗不足三年的員工與經驗豐富的領導者配對，建立有意義的輔導聯繫。此試驗計劃包括超過35名參與者，進行了三個月，讓團隊能夠收集反饋，為二零二年初的大規模推廣作準備。於二零二一年，我們亦透過「Milwaukee同志驕傲活動」來慶祝同志驕傲月，超過1,000名員工聚集在一起，

分享他們對LGBTQ+隊友的支持。我們計劃在未來慶祝黑人歷史月和婦女歷史月，以分享其他獨特的觀點，並將所有的聲音聚集在一起。

多元性的招聘工作

在招聘方面，我們的東莞業務繼續與東莞市殘疾人聯合會合作，招聘具有不同能力的人。在美洲，我們的Milwaukee業務以多元性為首位，並與全國黑人工程師協會(NSBE)、婦女工程協會(SWE)和西班牙裔工程協會(SHPE)等團體進行全國性合作。每年都有同事到大學校園與注重多元的學生組織互動，並與候選人接觸。創科實業北美亦努力提高勞動力的多元，為候選人提供簽證，讓他們體驗在不同地方工作。作為二零二一年全球FLDP的一部分，我們有第二位美國籍同事調到歐洲、中東和非洲地區。

管理層的女性



我們還與大學校園裡的商界女性組織合作，並舉辦演講，討論我們團隊中擔任領導職務的女性。二零二二年，我們將與NSBE合作，展開類似活動。在歐洲、中東和非洲地區，我們的團隊一直專注於提高對工程領域內的女性的認識，努力慶祝她們的成就。

人才管理

創科實業的人力資源實踐通常由當地辦公室管理，並在地區層面進行協作。為了繼續吸引優秀人才，並進行跨地區接觸，於二零二一年我們增加了整個公司招聘部門的能力。我們的招聘專員了解他們所招聘的業務運作和團隊，讓他們能夠吸引有力的候選人，同時致力締造一個更多元的工作團隊。

於二零二一年，我們的助理經理或以上職位的員工中有27%女性。關於我們員工的細分的詳情，請參考績效指標章節 [📄](#)。在本報告年度，我們的業務中並無接獲歧視事件的報告。

福利及培訓

於二零二一年，創科實業在部份市場提供了以下福利以吸引人才及支援員工：

- 醫療、人壽、個人意外及旅遊保險、危疾保障和收入保障計劃，視乎不同市場的情況
- 教育假、產假、侍產假、婚假、恩恤假和緊急事假
- 為女性員工設哺乳室，並提供所有必要

的設施及支援

- 員工子女的實習機會，並為能入讀高等院校的員工子女提供獎學金

我們在香港的業務被強制性公積金計劃管理局授予「良好強積金雇主獎」，以表彰我們在提高員工退休保障方面的努力。

我們還通過不同的項目以鼓勵專業技能的發展，例如過渡性的援助、評估以確定技能和能力的差距、工作輪換、指導和內部招聘。例如，在創科實業北美，我們繼續支援員工的學費和認證，以擴展他們的知識和專業成長，我們計劃在明年擴大此計劃。在這一年裡，全職和兼職員工參與了1,769個獨特的課程，總共記錄了472,157個培訓小時。關於完成的培訓時間的更多細節，請參閱第102頁 [📄](#) 的績效指標。



472,157

二零二一年員工受訓總時數