

關鍵議題

賦能授權

為帶領員工取得成功，集團在營運及整體價值鏈倡導公平待遇、公正的勞工權利及平等機會。



鼓勵並讓員工參與事務，同時加強性別平等，並提倡所有人的包容精神。

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、多元及包容
- 擔任領導職位的女性比例超過30%

進度

- 讓所有員工接受有關人權/現代奴役的培訓
- 增加參與培訓和發展計劃的員工比例
- 增加多元及包容倡議及員工資源小組
- 擔任領導職位的女性比例為24%

價值鏈



供應商



營運

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> 侵犯人權和勞工權利，以及違反國際和地方勞工法例 	<ul style="list-style-type: none"> 維持優秀的工作環境，讓所有人發揮所長 	<ul style="list-style-type: none"> 合規舉報熱線 有關現代奴役及人口販賣的人權政策和培訓 參與促進人權的倡議
<ul style="list-style-type: none"> 技術及經驗俱備的人力資本不足，未能支援目前業務增長 	<ul style="list-style-type: none"> 挽留最優秀的人才 	<ul style="list-style-type: none"> 專業發展機會和具競爭力的薪酬福利 領導才能發展計劃
<ul style="list-style-type: none"> 未能成為多元和包容的僱主，令聲譽受損並影響生產力和業務成就 	<ul style="list-style-type: none"> 從多元思維、方法、價值觀和觀點中獲益 	<ul style="list-style-type: none"> 推行多元共融及平等機會的培訓 多元共融委員會推動有關措施



管理方針

創科實業與眾不同之處在於我們專注於提升員工能力。這植根於我們的核心價值觀之中，包括尊重、誠信、創新、團隊合作和賦能授權。通過為員工提供互相支持鼓勵的工作環境、持續培訓和發展機會，以及明確的職業發展路徑，我們創造出一種能讓公司和員工充分發揮潛力的文化。

我們的合規熱線、政策、培訓和促進人權的積極參與措施，讓我們得以打造優秀的工作環境。此外，我們亦透過提供專業發展機會，如領導才能發展計劃，以及具競爭力的薪酬和福利待遇，挽留行業的頂級人才。透過多元共融委員會和各項培訓措施，營造一個促進多元思維、方法、價值觀和觀點的環境。

人權及勞工權利

在對待員工方面堅持公平勞動實踐乃我們開展業務不可或缺的一環。這有賴於我們遵循國際勞工組織 (ILO) 的核心勞工標準及相關規範。這包括我們於所有業務所在國家向員工支付超過當地法定的最低工資。我們的薪酬水平和待遇亦符合市場條件，其中包括以表現為基準的浮動薪酬組成部分。

在業務和供應鏈中，我們根據地方規定，遵守結社自由和集體談判權的原則。在結社自由方面，我們深明允許員工自由加入或組建自己的工會或工人協會，而不必擔心被歧視、騷擾或報復的重要性。集團亦尊重集體談判原則，願意與獲承認的工會或工人代表進行真誠的談判，以建立公平的就業協議。這涵蓋包括有關工資、福利、工時、安全協議，以及僱傭關係之其他重要範疇的討論。

現代奴役制度

鼓勵各方上報任何問題，並以最嚴肅的態度處理涉嫌違規行為為我們的標準做法。集團透過審核上報的違規行為，作出持續核實、評估和應對。在整體價值鏈內，工人可以透過工會及我們《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102頁的道德與誠信章節。我們並與全球行業組織合作，致力進一步加強保障人權，詳情請參閱第108頁的供應鏈責任章節。

反現代奴役及人口販賣政策為集團業務及整體供應鏈提倡人權和勞工權利的框架。全體員工及供應商均有責任確認遵守本政策、《職業道德與商業行為規範》(CoC) 及《創科實業業務夥伴行為守則》(BPCoC)。這些指引明確訂明我們禁止人口販賣及強制勞動或

僱用非法童工。我們要求所有員工和供應商閱讀、理解並確認遵守我們的準則和政策。我們在員工和供應商營運中驗證、評估和應對現代奴役及人口販賣問題所採取的步驟如下：

- 在直接供應商合約中包含反奴役/人口販賣條款
- 進行現代奴役及人口販運風險評估
- 實地視察和審核高風險業務及供應商
- 發現違規時採取糾正措施計劃 (CAPs)

上述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，說明我們如何致力避免、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問題。

▶ 主要措施及進展

- 全體採購部相關員工皆已接受有關人口販賣及現代奴役的培訓
 - » 91%的員工已完成此課題的培訓
- 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。這些措施確保超過法定工作年齡的少年的工時上限，獲得充足培訓，以及不會在有害及危險的環境工作

多元共融

作為在全球四十個司法管轄區開展業務的全球性企業，我們致力確保員工受到公平及平等對待，不論以下因素：種族、族裔、性別或性別認同、性取向、膚色、宗教、年齡、殘疾、婚姻狀況、基因特徵、身體或精神殘障、民族、受保護的退伍軍人身份、或任何其他受地方、州或聯邦法律保護的身份。

我們透過面對面及網上的形式提供全面的培訓，涵蓋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。作為提供平等機會的僱主，我們致力為所有員工提供互相尊重的工作環境。我們的《職業道德與商業行為規範》表明對騷擾、歧視和報復行為採取零容忍態度。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。

為促進多元共融並鼓勵員工在公司內部建立互相支持的社群，我們設立了員工資源小組(ERG)。ERG發揮著共融社群的作用，擁有共同身份的員工可以互相學習和支持，並培養強烈的歸屬感。我們的ERG提升了員工的體驗，並鞏固了集團核心的包容性文化。

多元共融 (D&I) 委員會

創科實業的全球多元共融委員會由員工於二零一九年成立，旨在提升公司的多元性。委員會最先由我們北美的MILWAUKEE業務單位發起，其後延伸至包括公司所有地區的業務單位的成員。委員會由人力資源團隊提供支援，每季會舉行會議，討論現行舉措、改善機會、建立合作及夥伴關係，並制定目標。

多元性的招聘工作

促進多元共融的工作場所是我們向員工賦能授權的方式之一。我們於所有業務部門積極招聘不同能力、種族、性別和族裔的人選。





人才吸引及參與

集團吸引和留住頂尖人才的能力是其成功的關鍵因素之一。我們為員工提供平等的專業發展機會，以及具競爭力的薪酬和優秀的員工福利。

員工福利

集團重視員工福祉，在業務實踐中，確保員工獲得超出法定要求的福利充分體現此理念。集團各業務單位均着重推出切合當地員工需要的激勵措施。視乎員工的工作職能，業務單位可實施在家工作的安排，為員工提供更大彈性。我們亦為員工提供靈活的工作時間安排，視乎崗位及業務單位，員工可在特定的限制內自訂上下班時間。

員工可享有的其他福利包括：超出法例規定的育兒假、取得房屋融資、健身和健康計劃、醫療保險、牙科保險、視力保險、人壽保險、殘疾保障、退休儲蓄計劃，以及靈活支出賬戶及長期服務獎勵。部分福利因應市場、業務單位及職能而有所不同。

專業發展

提供全面的專業發展機會是我們與長期、臨時僱員，以及承建商合作不可或缺的元素。在入職後，所有員工隨即得到適當及足夠的培訓，以便他們能掌握妥善履行職責所必須的技能和職能。我們的領導才能發展計劃充分體現我們在培育員工方面所作的努力。有關領導才能發展計劃的詳細資料，請參閱第76頁。

隨著員工在崗位上取得進步，他們需要接受績效評估，以決定培訓需要和目標。經理會就員工的優點和需要改進的地方提供意見，而員工每年至少需接受一次整體表現評估。我們的承建商及臨時僱員亦需接受與他們工作範圍或服務相關的適當培訓，以了解我們的慣常做法以及要求。

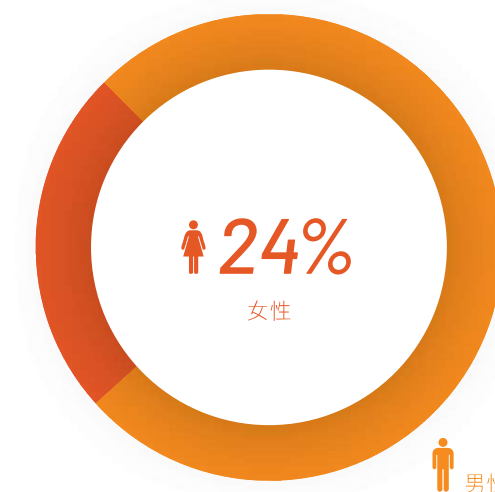
我們亦設有教育贊助計劃，為員工參與各項學習活動提供財政支援，包括專業指導、師友計劃、研討會、會議及持續進修，促進員工的專業發展和成長。此外，我們亦透過學費報銷計劃資助員工持續進修。我們鼓勵合資格員工在獲取持續進修及專業教育學分時，透過第三方的培訓活動維持專業認證。

我們的培訓計劃涵蓋各個主題，從合規、道德、領導力和技術技能，以至營銷、客戶服務、福祉、健康和安安全等。我們所有業務單位均採用集團的內部培訓系統 LearnTTI 作為培訓工具。有關 LearnTTI 的詳細資料，請參閱第103頁。LearnTTI 提供必修課程和特定工作培訓，如「全球貿易制裁合規培訓」及「反壟斷與競爭培訓」。此外，我們亦提供由員工或外來演講者主持的午餐交流會，提供員工發展機會。兼職員工和承建商亦可參加相關主題的培訓。有關培訓時數的詳情，請參閱我們的績效指標中的第114頁。

▶ 主要措施及進展

- 二零二三年員工的平均培訓時數為13.6小時，較去年增加13%，相當於每位員工增加約兩小時
- 為女性員工設哺乳室，並提供所有必要的設施
- 為持續進修的員工提供實習及獎學金
- 員工可參與各業務單位舉辦的不同計劃，如我們的家庭援助計劃、Not Myself Today計劃、精神健康醫生計劃，以及集團的僱員支援計劃

管理層中女性所佔比例



641,499

二零二三年培訓總時數

2,394個

獨特課程

+13%

每名員工平均培訓時數增長