

關鍵議題

員工

為促進員工的福祉，集團在營運及整體價值鏈中，將健康、安全、公平待遇及平等機會放在首位。

目標

- 促進工作場所和周邊社區的尊重、多元及包容
- 於二零三零年前將擔任領導職位的女性比例提升至超過30%
- 所錄得的工傷比例維持低於1.00

進度

- 擔任領導職位的女性比例為25%
- 所錄得的工傷比例為0.67

風險	機遇	應對措施
• 侵犯人權和勞工權利，以及違反國際和地方勞工法例 • 未有保障員工工作時的安全	• 在創科實業及其整個供應鏈推動公平、安全及健康的工場所實踐	• 持續管理並完善我們的投訴熱線 • 執行有關現代奴役及人口販賣的人權政策和培訓 • 透過委員會監察職業健康與安全(OHS)計劃及進行OHS培訓
• 技術及經驗俱備的員工不足	• 吸引最優秀的人才 • 挽留最優秀的人才	• 提供專業發展機會和具競爭力的薪酬福利 • 持續完善我們的領導才能發展計劃
• 未能成為包容的僱主	• 從多元思維、價值觀和觀點中獲益	• 推行平等機會的培訓 • 提倡員工資源小組(ERG)
• 員工和社區身心健康問題	• 加強並支援員工的身心健康	• 擴大我們的福祉計劃，包括精神健康倡議



價值鏈

供應商

營運

管理方針

為營造一個能賦能員工的工作場所，我們培養安全、公平和公正的文化，將公正的勞工權利及平等機會融入我們的營運中。我們的CoC是這些實踐的基礎，為我們的員工隊伍提供結構性支持。

我們透過提供持續的訓練和發展機會，以及清晰的職業生涯路徑，建立起讓公司和員工均能發揮最大潛能的環境，同時遵循高水平的安全和誠信標準。

我們將團隊成員的福祉放在首位，致力確保他們在工作場所的安全。我們透過各項措施體現在這方面的承諾，包括OHS培訓、監察全面的OHS及健康計劃，確保我們的OHS管理系統符合OHSAS 18001/ISO 45001標準。

我們並設有投訴熱線、完善的政策、培訓計劃及旨在促進人權的積極參與措施，為我們打造優秀的工作環境提供重要支持。

此外，我們所提供的專業發展機會，例如各項領導才能發展計劃，以及具競爭力的薪酬和福利方案，均對留住頂尖人才至為重要。

在多元共融委員會員工資源小組(ERG)和各項培訓措施帶動下，我們得以營造一個包容不同思維、方針、價值觀和觀點的環境。

人權及勞工權利

創科實業遵循國際勞工組織的核心勞工標準及相關規範，我們的承諾包括於業務所在國家向員工支付合乎並超過當地法律要求的最低工資。此外，我們的薪酬水平和待遇亦至少符合當地生活工資水平，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，我們亦按照地方規定，支持結社自由和集體談判權的原則。在結社自由方面，我們認同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。我們尊重集體談判原則，並願意與獲承認的工會或工人代表進行真誠的協商，以建立公平的就業協議，這涵蓋有關工資、福利、工時、安全協議，以及僱傭關係中其他要素的討論。

在匯報疑慮和處理涉嫌違規行為方面，我們設有一套持續的流程，透過監控程序和審核核實、評估和應對上報的違規行為。價值鏈內的工人可以透過各個渠道表達他們的疑慮，包括熱線、工會及我們《投訴解決政策及程序》所列明的程序。我們與全球行業組織的夥伴關係亦進一步鞏固我們保障人權的承諾。

現代奴役制度

我們的反現代奴役及人口販賣政策是我們在業務和整個供應鏈中提倡人權和勞工權利的框架。我們所有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。

我們在集團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

我們的政策重申了集團在組織內及整個供應鏈預防、偵查和消除人口販賣及現代奴役的堅定承諾。有關政策亦列明各項與工作及生活條件、健康狀況不佳或行為異常相關的潛在危險信號。這些指標旨在協助員工及供應商認清潛在的問題。

多元共融

作為在全球多個司法權區開展業務的全球性組織，我們視公平及平等對待所有員工為首要任務，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，旨在透過實際例子協助員工識別歧視和騷擾問題，並培養他們及時作出舉報的能力。作為提供平等機會的僱主，我們致力營造互相尊重的工作環境。我們的CoC表明對騷擾、歧視和報復行為採取零容忍態度。

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區，我們設立了員工資源小組(ERG)。ERG發揮著共融平台的角色，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豐富了團隊員工的體驗，並鞏固了集團核心的包容性文化。

多元性的招聘工作

我們視吸引不同能力、背景和觀點的人選為首要任務。這包括積極招聘不同種族、性別、族裔及經驗的人才，建立一個重視獨特觀點的包容性環境。我們透過擁抱多元提升工作團隊，培養創新精神，更好地代表我們所服務的社區。儘管我們並不遵守特定的配額，我們致力實現公平，確保所有人都能獲得機會，提倡讓所有人發揮所長的文化，為我們的共同成功作出貢獻。

零

侵犯人權個案

零

員工因貪污、反托拉斯、反賄賂、反競爭或壟斷行為而遭解僱或紀律處分



▶ 主要措施及進展

- 所有採購部的相關員工皆已接受有關人口販賣及現代奴役的培訓
- 執行高標準的措施，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受限，而且得到充足培訓，以及不會在有害及危險的環境工作

人才吸引及參與

我們確保員工能獲得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，以有效吸引及留住頂尖人才。

員工福利

我們為員工提供超出法例規定的福利，確保員工在各方面的福祉都能獲得充分支持。

集團每個業務單位均着重為當地員工提供最適切的激勵措施。業務單位亦會視乎員工的工作職能，為員工提供更大彈性，包括實施在家工作的安排（WFH）。此外，視乎崗位及業務單位，我們還為員工提供靈活的工作時間安排，允許他們在特定範圍內自訂上下班時間。

員工可享有的其他福利包括：育兒假、取得房屋融資、健身和健康計劃、醫療、牙科、視力、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

入職後，每位員工隨即得到全面的培訓，以確保他們能掌握妥善履行職責所必須的技能和職能。除培訓外，我們亦透過各項措施和計劃投資和培育員工。我們的領導才能發展計劃便是其中一個例子。該計劃突顯我們對提升員工並促進其長遠事業成功的承諾。

隨著員工在崗位上取得進步，我們會進行績效評估，以認清培訓需要和設定目標。經理會不時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。同樣，我們的承建商及臨時員工亦需接受度身訂造的培訓，以配合我們的慣常做法及他們崗位的特定要求。我們亦為部分員工提供過渡支援，包括遣散費、再就業輔導服、被裁時完善履歷的服務，以及職業轉型服務。

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資助，包括輔導、指導、研討會、會議及持續進修。此外，我們為有志持續進修的員工提供學費報銷計劃。我們鼓勵合資格的員

工在獲取持續進修及專業教育學分時，經由集團提供的第三方培訓活動維持其專業認證。

我們的一般培訓計劃涵蓋多個主題，包括合規、道德、領導才能、技術技能、營銷、客戶服務、福祉、健康和 safety 等。我們所有業務單位均採用集團的內部培訓系統LearnTTI為主要培訓工具。該系統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，我們亦組織由員工或外來演講者主持的午餐交流會，讓員工有更多發展機會。兼職員工和承建商亦可取得相關的培訓資源。

▶ 主要措施及進展

- 二零二四年員工的平均培訓時數為15.8小時，較去年增加17%，相當於每位員工增加了兩小時
- 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

737,725

二零二四年培訓總時數

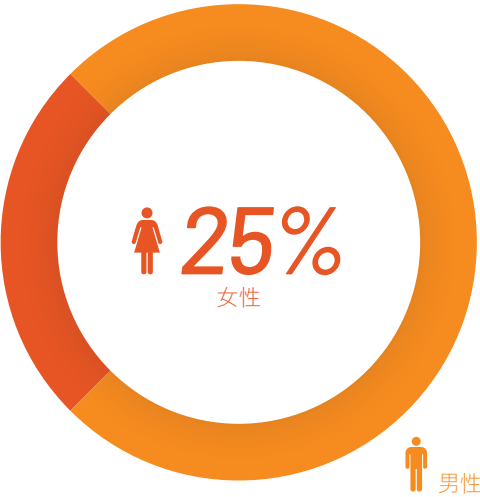
+17%

每名員工平均培訓時數增長

652

名實習生

管理層中女性所佔比例



職業健康和安全

我們嚴格執行全面的職業健康及安全 (OHS) 管理系統，致力確保員工在工作時的福祉。我們完善的環境健康與安全 (EHS) 和職業危害管理程序遵循所有相關法律規定。我們的系統所訂立的政策列明了識別潛在風險的要求，並制訂程序以盡量減低對員工的任何潛在傷害。我們各個業務單位均設有個別的健康與安全政策。此外，這些政策亦包含監督違反健康和 safety 規定的行為，以及執行糾正措施的指引。

我們的健康與安全委員會負責管理我們的安全程序。委員會每季召開一次會議，由專責代表應對疑慮，並採取行動改善員工的工作環境。作為此措施的一部分，我們為所有市場的員工提供職業健康與安全培訓。這有助確保我們的員工充分了解安全協議，包括妥善處理有害廢物、急救、心肺復甦及必要時的消防訓練。

我們將員工的安全放在首位，並遵循 ISO 45001 和 OHSAS 18001 標準。有關標準為我們管理職業健康和 safety 風險提供框架。我們遵循多項標準操作程序，包括為員工提供清晰指引的《工傷處理指引》。為評估我們的表現，我們安排內部和第三方專家至少每 2-3 年進行一次定期風險評估和檢查，以便及時實施糾正和預防措施。

透過評估，我們發現員工的工傷往往源於多種因素，包括人手搬箱導致拉傷、割傷和燒傷，以及因焊接或接觸化學物質而造成的呼吸道疾病。我們亦注意到與電氣接觸、火災和交通意外相關的損傷、長時間駕駛而造成的腰椎不適，以及肌肉骨骼疾病。妥善應對這些問題對確保員工的安全與福祉至關重要。

為加強工作場所的安全，我們實施了多項保護員工的措施，包括定期對機械、設備和新產品進行評估，以確保其符合安全標準。

我們亦經常進行內部檢查，評估是否有任何違反健康與安全政策的情況，以及確保洗眼區和除顫器等安全設備能妥善運作。我們並納入零事故目標，進行緊急應變訓練和各種演習。此外，我們亦於部門、生產線和管理層面進行健康與安全審計。

於二零二四年，MILWAUKEE 落實我們安全管理體系 (SMS) 審核流程的第一級。我們的 SMS 要求符合美國職業安全衛生署在 29 CFR 1910 中的規定。

我們就美國三個營運點進行查核，並利用標準風險評估工具就查核結果進行優次排序，以評估事故發生的可能性和潛在嚴重性。我們會追蹤查核結果，並分配資源，確保所有問題都得到妥善處理。我們將於二零二五年公佈與 ISO 45001 標準一致的 SMS 第二級。

SMS 將成為集團全球所有業務基地的最低安全與健康標準。所有業務基地必須遵守我們標準未涵蓋的所有地方法律和法規。



福祉

創科實業透過實施一系列全面的支援措施促進員工的身心福祉。這些措施包括為員工提供健身房會籍和各種健康和健身活動的報銷，以鼓勵健康的生活文化。我們並改善工作場所的用餐選擇，確保我們的員工全天都能獲得營養豐富的食物。

彈性是我們工作場所不可或缺的元素，員工可以根據自己的職務需要選擇遙距工作，必要時亦可縮短工作時間。我們設有多元化的健康計劃，以滿足各個業務單位的員工的獨特喜好。我們提供的部分健康計劃包括：

- 在工作現場舉辦瑜伽、高強度間歇訓練和健身單車課程
- 團隊建設活動
- 靜坐班
- 全年舉辦家庭活動
- 運動隊 — 籃球、極限飛盤、足球、壘球、曲棍球、匹克球、高爾夫球、跑步、羽毛球及單車
- 慶祝各里程的派對
- 員工答謝活動
- 諮詢及心理健康服務
- 健身活動費用報銷



▶ 主要措施及進展

- 我們於二零二四年所錄得的工傷及嚴重工傷數目分別降至361及12宗
 - » 因此，在我們的全球營運中，因受傷而損失的工作日數為5,082日
 - » 二零二四年的總工作時數為107,353,630
 - » 錄得的工傷比例為0.67
 - » 錄得的嚴重工傷比例為0.02