

關鍵議題

賦能授權

為讓員工獲得支援及授權，我們必須在營運及整個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，並促進所有人包容的精神。

價值鏈



目標

- 保障人權和勞工權利
- 吸引並挽留最優秀人才
- 促進工作環境和周邊社區的尊重、多元及包容

進度

- 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
- 增加多元及共融倡議的數目

管理方針

創科實業與眾不同之處在於，我們專注於增強員工的能力，以實現成功。集團的核心價值觀包括尊重、誠信、創新、團隊合作和賦權。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，我們創造了一種授權文化，讓員工能夠充分發揮其潛力。因此，我們一直能夠吸引和挽留行業的頂級人才，與集團共同創新及發展。

人權及勞工權利

在對待員工方面堅持高標準的公平勞動實踐乃我們營商的重要部分。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國際規範，還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。集團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。在業務及供應鏈中，我們根據地方規定，確保結社自由和集體談判權得到尊重。

現代奴役制度

集團的《反現代奴役及人口販賣政策》概述了我們在業務和整個供應鏈中保障人權和勞工權利的指導原則。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《業務夥伴行為守則》(BPCoC)。這些政策向員工、供應商及業務伙伴訂明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。這些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。

集團不僅鼓勵上報疑慮和違規行為，而且亦認真對待這些問題。我們透過審核報告的違規行為，持續核實、評估和應對疑慮。企業價值鏈內的工人可以透過工會及《投訴解決政策及程序》列明的渠道表達他們的疑慮。



主要措施及進展

- 在業務和供應鏈中，我們根據地方規定，確保結社自由和集體談判權得到尊重。
- 全體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。
 - » 69%的員工已完成此議題的培訓。
- 內部或供應鏈並無任何罷工、工廠關閉、亦無接獲侵犯人權或勞工權利的舉報。
- 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，而且得到充足培訓，以及不會在有害及危險的環境工作。

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。我們亦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。

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"> • 沒有足夠經驗及技術俱備的人力資本來支援當前業務增長 	<ul style="list-style-type: none"> • 留住最優秀人才 	<ul style="list-style-type: none"> • 專業發展機會和有競爭力的薪酬福利 • 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"> • 從不同的思維、方法、價值觀和觀點中獲益 	<ul style="list-style-type: none"> • 多元共融(D&I)，以及平等機會培訓 • 倡導各種倡議的多元共融委員會



集團全球D&I委員會舉辦的二零二二年Milwaukee女性峰會

多元共融

集團相信確保多元共融不僅是未來增長和進步的基礎，亦是我們全球所有業務活動不可或缺的一部分。作為在全球四十個司法權管轄區開展業務的全球企業，我們致力確保員工受到人道、公平及平等對待，不論其種族、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。我們將透過一系列持續及多元的倡議和策略，支援員工及其所在的社區，共同實現願景：

- 營造坦率開放的文化，歡迎所有人提供經驗和意見。
- 透過持續改進的人才招聘和挽留策略，專注建立並維持一個平衡和多元的工作團隊。
- 持續為所有員工提供多元共融培訓，營造持續改進的環境。
- 透過社區創效舉措，協助改善我們的員工及其社區的生活。

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。



二零二二年越南領導才能計劃面試日

多元共融舉措

我們的全球多元共融委員會由員工於二零一九年發起，旨在促進公司的多元性。委員會由所有業務單位的成員組成，由人力資源團隊提供支援，每季會舉行會議，討論現有的舉措、改善機會、合作、伙伴關係，並衡量成功。委員會由MILWAUKEE北美業務單位發起，該地區的其他業務單位亦緊隨其後。委員會經常就想法展開交流，進行調查，舉辦研討會，並組織文化活動來提高多元共融意識。在全球多元共融委員會成立和定期收集意見的基礎上，我們將繼續在各個業務單位推動全球項目，在公司倡導多元意識。

多元性的招聘工作

集團致力於所有業務單位營造一個多元共融的工作場所。為實現此目標，我們積極招聘不同能力、種族、性別和族裔的人選。我們於東莞的生產基地正與東莞市殘疾人聯合會合作，招聘具有不同能力的人士。在北美，MILWAUKEE業務單位與全國黑人工程師協會(NSBE)、女工程師協會(SWE)及和西班牙裔工程協會(SHPE)等組織合作，以接觸不同背景的學生。此外，我們位於美國的所有基地均設有為員工提供簽證的計劃。

主要措施及進展

- 部份業務單位參與多元共融的季度會議，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以及慶祝文化和多元性。
- 我們的團隊為女性舉辦全國女性論壇計劃，讓她們發表意見，並了解在男性主導的工作團隊中的情況。
- 集團的全球D&I委員會於二零二二年初舉辦MILWAUKEE女性峰會，旨在鼓勵通過聯繫和協作加強角色，並提供工具和資源來克服障礙，以促進個人及職業發展。

人才吸引及參與

我們吸引和保留住頂尖人才的能力乃集團成功的關鍵策略路線。我們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

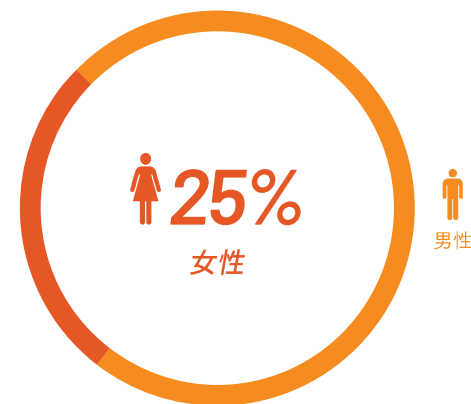
集團確保員工能獲得超出法定要求的福利，這充分體現我們對員工福祉的重視。每個業務單位尤其強調為當地員工提供相關的激勵措施。視乎員工的工作職能，業務單位會實施在家工作的安排，為員工提供更大彈性。另外，視乎市場而定，員工可享有的其他福利包括：超出法例規定的育兒假、取得房屋融資、健身和健康計劃、醫療、牙科、視力、意外及人壽保險、殘疾保障、符合稅務扣減資格的退休儲蓄計劃，以及靈活支出賬戶及長期服務獎勵。

專業發展

提供全面的專業發展機會是我們與長期和臨時員工及合約員工合作不可或缺的元素。入職後，員工會得到適當及足夠的培訓，以便他們能掌握妥善履行職責所需的技能和職能。隨著員工在崗位上取得進步，員工的培訓需要和目標由經理在績效評估中決定。員工每年至少需接受一次整體表現評估，由經理對其優點和需要改進的地方提供意見。我們的合約員工及臨時員工亦接受與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。我們並透過學費報銷計劃資助員工持續進修。合資格的員工在獲取持續進修及專業教育學分時，可透過第三方的培訓活動維持專業認證。



女性管理人員



我們的培訓涵蓋了從合規、道德、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。部分項目使用LearnTTI作為培訓工具。有關LearnTTI的詳細資料，請參閱第103頁。這些平台涵蓋必修課程及針對工作的培訓。除LearnTTI外，我們亦透過由員工或外來演講者主持的午餐交流會提供發展機會。集團另設有教育贊助計劃，為員工參與各項學習活動提供資助，包括輔導、指導、研討會、會議及持續進修。此計劃有助促進員工的專業發展和成長。兼職及合約員工均可以獲得相關主題的培訓。

有關培訓時數的詳情，請參閱我們的績效指標中的第124頁。

541,815

二零二二年培訓總時數

+32%

每名員工平均培訓時數增長

主要措施及進展

- 在報告期內，我們的助理經理或以上級別的員工中有25%女性。
- 二零二二年員工的平均培訓時數為12.1，與去年相比增加了32%，相當於每位員工增加了三小時。
- 為女性員工設哺乳室，並提供所有必要的設施。
- 為員工子女提供實習機會，並為能入讀高等院校的員工子女提供獎學金。
- 在香港的業務獲強制性公積金計劃管理局授予「積金好僱主獎」，以表彰我們在提高員工退休保障方面的努力。
- 今年，全職和兼職員工參與2,409個獨特課程，總共記錄了541,815個培訓時數。
- 員工可參與各業務單位的不同計劃，如我們的家庭援助計劃、Not Myself Today計劃、精神健康醫生計劃和僱員支援計劃(EAP)。