

員工

目標

- 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%
- 所錄得的工傷事故率維持低於1.00
- 推動每名員工培訓總時數按年增長

進度

- 擔任領導職位的女性比例為26%
- 所錄得的工傷事故率為0.62
- 每名員工培訓時數為13.9

集團在營運及整體價值鏈中，將健康、安全、公平及平等機會放在首位，支持員工的福祉。

管理方針

賦能員工的第一步在於建立以安全、福祉、公平、共融及發展為核心的文化，並在營運中全面落實公平勞動實踐及平等機會。這些原則已詳列於我們的《職業道德與商業行為規範》，為整個組織提供負責任實務的框架。此外，員工培訓計劃、合規熱線及員工參與計劃等配套措施，進一步加強集團的問責性，並鞏固我們對安全及誠信的高標準。

我們透過完善的職業健康及安全(OHS)計劃保障員工的健康與安全，包括定期培訓、系統監督，以及遵循OHSAS 18001和ISO 45001標準，確保合規並保障工作場所的安全。為吸引及挽留人才，我們提供具競爭力的薪酬福利及職業發展機會。此外，員工資源小組(ERG)及我們各項社會倡議促進多元共融及觀點交流，培養讓員工感到受重視並能發揮所長的職場文化。



價值鏈

- 供應商
- 營運



人權及勞工權利

創科實業秉持國際勞工組織(ILO)的核心勞工標準及相關準則。我們不僅於業務所在國符合最低工資法例，薪酬水平亦符合當地生活工資基準，並在薪酬方案加入以表現為基準的浮動薪酬。

在業務和供應鏈方面，我們遵循當地法規，支持結社自由和集體談判權的原則。員工可自由加入或組建工會及勞工組織，而不必擔心遭受歧視、騷擾或報復。我們尊重集體談判原則，與獲承認的工會或工人代表進行真誠的談判，以就薪酬、福利、工時、安全協議及僱傭之其他重要範疇建立公平的僱傭協議。

我們建立完善的監察及執行機制，以確保公平薪酬及合法勞工實踐得到落實，包括持續透過定期監察和審查，以識別、核實及處理潛在違規情況。我們執行標準的工作包括檢查身份證和駕駛執照，以確認工人達到合法工作年齡。這確保超過法定工作年齡

的年輕員工工時受限，並獲得妥善培訓，以及不會接觸有害或危險的工作環境。在整個價值鏈中，員工可透過各渠道表達疑慮，包括保密熱線、工會，以及《投訴解決政策》所列明的程序。此外，我們與全球行業組織合作，進一步加強我們在營運中保障及提倡人權的責任。

現代奴役制度

我們的反現代奴役及人口販賣政策為我們在業務和供應鏈中保障人權和勞工權利提供框架。所有員工及供應商皆有責任遵守本政策，以及我們的《職業道德與商業行為規範》(CoC)及《業務夥伴行為守則》(BPoC)。這些標準明確訂明我們禁止人口販賣、強制勞動及僱用非法童工。所有員工和供應商均須閱讀、理解並正式確認遵守這些準則和政策。

為預防及應對現代奴役與人口販賣風險，我們在營運和供應商網絡執行以下措施：

- 在直接供應商合約中包含反奴役及人口販賣條款
- 進行現代奴役及人口販賣風險評估，完成率達100%
- 利用全球貿易合規、制裁及供應鏈風險管理軟件，進行供應商篩選及關係對應
- 針對高風險業務及供應商進行實地視察和審核
- 在必要時制定糾正措施

我們的政策重申了集團在組織及價值鏈內預防、偵查和消除人口販運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識別潛在的問題。

集團全面遵守所有對我們業務及供應鏈防止童工和強迫勞動構成重大影響的適用法律和法規。

在本報告期內，集團並無發生任何侵犯人權的事件，亦沒有員工因貪腐、反托拉斯、反賄賂、反競爭或壟斷行為而遭解僱或紀律處分。

不歧視、多元及包容

集團的全球業務遍佈多個司法權區，因此我們致力確保所有員工享有公平和平等機會，且不論以下因素：種族、族裔、性別、性別認同、性取向、膚色、宗教、年齡、殘疾、婚姻狀況、基因資料、國籍、退伍軍人身份，或任何其他受地方、州或聯邦法律保護的特徵。

為加強員工的意識，我們提供培訓計劃，透過實例協助員工識別歧視與騷擾行為，並鼓勵他們及時舉報。作為提供平等機會的僱主，我們對騷擾、歧視及報復行為採取零容忍態度，並以我們的CoC作為依據。

人才互動與招募

創科實業透過多項措施加強吸引及挽留人才的能力，包括策略性招聘、支持員工參與的共融計劃、具競爭力的薪酬福利，以及清晰的職業發展路徑。

共融及多元招聘

我們致力建立公平的招聘及晉升流程，確保所有人均享有平等機會。我們歡迎擁有不同能力、背景及觀點的求職者，涵蓋廣泛的種族、性別、族裔及經驗。我們的招聘團隊與大學合作、推行統一的面試流程、為招聘經理提供共融實踐培訓，並確保甄選及晉升過程透明。透過營造重視獨特見解的包容環境，我們得以提升工作團隊，推動創新，並進一步反映我們所服務的社區。雖然我們沒有訂立配額，但我們致力在招聘及職業發展中融入公平與共融的理念，確保每位員工都能發揮所長，為我們共同成功作出貢獻。

員工資源小組

為推動多元與共融，我們支持成立員工資源小組(ERG)。這些小組為擁有共同身份的員工提供共融空間，讓他們聯繫交流及建立互相支援的社群。ERG不僅讓員工建立歸屬感，亦透過加強公司核心的共融文化，令工作環境更健康。不同業務單位的ERG包括：

- 女性網絡小組
- 文化委員會
- WISE
- 焦點小組
- Milwaukee女性小組
- Milwaukee Tool退伍軍人及支持者聯盟
- 亞裔 / 夏威夷原住民 / 太平洋島民組
- Pride
- Milwaukee西班牙裔小組
- Milwaukee非裔小組



員工福利

我們提供全面的福利，兼顧員工的專業及個人需要，從而支援他們的福祉。除了遵守所有法定的薪酬與福利要求外，我們亦提供超出法定要求的計劃，以滿足全球員工的多元需求。集團各業務單位亦會因應當地的實際情況制定合適的激勵措施。視乎工作職能及崗位，員工或可享有遙距辦公、專屬崗位的彈性安排，或在既定範圍內自訂上下班時間。

員工可享有的福利包括育兒假、房屋貸款、健身和健康計劃、醫療、牙科及視力保險、人壽及殘疾保險、退休儲蓄計劃，以及靈活支出賬戶及長期服務獎勵。為進一步支援員工及其家人，我們在必要設施設置哺乳室，部分地點，例如格林維爾辦公室，更提供在地託兒服務。雖然具體福利視乎市場、業務單位及崗位而定，但所有福利均旨在持續支援員工，滿足其需要。

專業發展

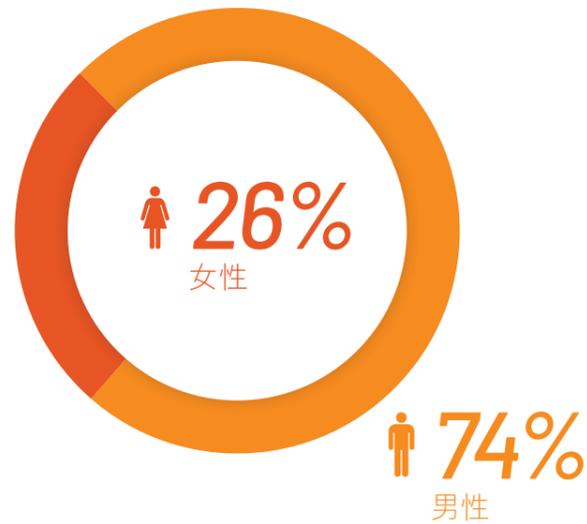
培育員工乃維持團隊專業與應變能力的關鍵所在。員工入職後會隨即接受全面培訓，以掌握妥善履行職責所須的知識和技能。除入職培訓外，我們亦為員工提供具針對性的計劃，體現我們對員工長遠職業發展的承諾。

隨著員工在事業上取得進展，我們會進行績效評估，以識別培訓需要、設定目標及提供有系統的意見。經理會全年為員工提供指導，並至少每年進行一次全面評核。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崗位的特定要求。我們會為處於過渡期的員工提供支援，包括遣散費、再就業輔導、履歷協助及職業轉型計劃。

我們亦設有教育贊助計劃，為員工參與輔導、指導、研討會、會議及持續進修提供財政資助，進一步支援他們的專業發展。我們為有志持續進修的員工提供學費報銷，而有意獲取專業進修學分者，亦可透過公司資助的第三方培訓活動維持專業認證。

我們的廣泛培訓計劃涵蓋多個主題，包括合規、道德、領導才能、技術技能、市場營銷、客戶服務、福祉、健康和 safety 等。集團內部培訓平台 LearnTTI 為所有業務單位的主要學習中心，該平台提供必修課程和職能專屬課程，如「全球貿易制裁合規培訓」及「反壟斷與競爭培訓」。此外，我們亦舉辦由員工或外部專家主持的午餐交流會，增進員工的發展機會。兼職員工和承建商亦可取得相關的培訓資源，確保學習機會廣泛覆蓋整個團隊。

管理層中女性所佔比例



領導才能發展計劃

透過領導才能發展計劃 (LDP)，員工可獲得促進創新、指導及持續學習的機會，為未來擔任領導職位作好準備。該計劃為參與者提供推動專業與個人成長所需的資源、培訓與經驗，同時為公司建立優秀的領導人才梯隊，推動長遠成功。

我們的招聘團隊遍佈全球各所學院與大學，畢業生有機會輪流到不同的職能、業務單位或地域工作。此外，我們在銷售及市場營銷、財務、工程、營運及法律等範疇設有專屬的發展路徑。

領導才能發展計劃重點

19年來培育優秀人才



除了LDP，我們亦就各種業務職能提供全球暑期實習，許多實習生畢業後均成為全職員工。我們亦設有香港青年發展計劃，透過指導及專題式學習，讓高中生及大學生累積專業經驗。這些舉措展現我們在培養未來領袖方面的多元發展機會，確保全球營運擁有強大的人才梯隊。

為表彰我們致力培養下一代領袖，Milwaukee北美連續第二年榮獲Handshake頒發的Early Talent Award。此獎項表彰MILWAUKEE強勁的實習計劃。在本報告年度，我們在全球共招聘超過250名實習生。

10,936

自二零零七年起所聘請的LDP學員數目

884

二零二五年聘請的學員數目

31%

女性擔任領導職位佔的比例



職業健康和安

創科實業致力保障員工福祉設有完善的職業健康與安全管理系統，嚴格遵守所有相關法律要求。各業務單位均設有專屬的健康與安全政策，並配合識別風險、緩解危害及在必要時執行糾正措施的程序。健康與安全委員會負責管理這些系統。委員會每季召開一次會議，以應對各種問題及加強工作場所的保護措施。

培訓是維持工作場所安全的關鍵。所有地區的員工均須接受OHS培訓，內容涵蓋妥善處理有害物料、急救、心肺復甦及火警應變等。在二零二五年，81%的員工已完成職場安全培訓，突顯我們致力建立具備安全意識團隊的承諾。我們的做法遵循ISO 45001及OHSAS 18001等國際認可標準，並以《工傷處理指引》等標準操作程序為依據。

為評估成效，我們每兩至三年至少進行一次內部及第三方專家的定期風險評估與檢查。這些評估為糾正及預防措施提供依據，以應對常見的工作場所風險，包括人手操作而導致的勞損、割傷與燒傷、焊接或化學品接觸引起的呼吸系統問題，以及長時間駕駛造成的肌肉骨骼不適。其他風險包括觸電、交通意外和火災相關的損傷。在各項預防措施下，我們於二零二五年錄得的工傷數目較前一年下降6.2%。同年，集團所錄得的工傷及嚴重工傷數目分別降至336及5宗，在我們的全球營運中因受傷而損失的工作日數為4,664日。我們錄得的整體工傷比例為0.62，而嚴重工傷比例則為0.01。

為加強工作場所的安全，我們實施多項保護員工及預防事故的措施，包括定期評估設備和機械、頻繁進行內部巡查，並檢驗

如洗眼區和除顫器等安全設備。我們亦進行緊急應變演習、提供針對性的應變培訓，並在各營運設施訂立零事故目標。此外，我們亦於部門、生產線和管理層面進行健康與安全檢查，確保問責機制落實及持續改進。

福祉

我們透過一系列針對心理、身體及情緒健康的措施，推動以員工福祉為核心的文化，讓員工在工作內外均獲全面支援。各業務單位因應員工需要提供不同資源。我們的福祉資源包括全天候提供輔導服務的僱員支援計劃（EAP）、Wellbeing Gateway應用程式、Lyra心理健康支援服務、心理社交健康調查，以及定期的壓力檢測與諮詢。我們亦舉辦心理健康網上研討會及講座，以提升員工的認知並鼓勵他們主動關注身心健康。

視乎員工的職位，我們為部分員工提供遙距工作的選項，並按需要縮短其工時，進一步促進員工的工作與生活平衡。此外，我們亦為員工提供健身房會員資格、健身費用報銷，並在部分工作場所提供營養豐富的膳食選擇。我們透過各個業務單位所提供的健康活動包括：

- 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

