

社會

我們對僱員的承諾

創科實業長期致力於推廣及維護尊重僱員人權及環境。為所有合資格人士提供平等的就業機會(不分種族、性別、膚色、民族、性取向、性別認同、懷孕與否、年齡、宗教、兵役狀況、殘疾人士或退伍軍人或任何其他獲地方、州或國家法律保護的人士)並一直繼續以此作為我們的主要政策及承諾。我們相信，無論工作場所中存在任何差異，所有員工都應該得到同樣的尊嚴及尊重。

創科實業各業務單位均有其所在地適用的僱員手冊，當中詳細列明適用之僱傭政策、執行政序及實務慣例。手冊載有國家及地方法規，以確保在每個地區均符合規定。手冊會按當地國家及地方法律轉變而及時更新。

為貫徹創科實業優秀人才的使命，僱員政策涵蓋招聘、面試、僱用、分配職務、調動、晉升、培訓、工作時間、休息期、薪酬福利、紀律處分、離職以及任何其它僱傭條款及條件。僱員須於獲聘及政策變更時閱讀及簽署僱員手冊。

於美國，創科實業的平等就業機會(「EEO」)政策以及其平權行動義務獲得業務單位主管及創科實業行政總裁的全面及全力支持。通過平等就業機會政策及平權行動義務，我們的業務單位鼓勵所有僱員發揮主動及個人領導力，作為確保計劃成功的最佳方法。透過尊重差異、接受相似之處及理解其影響，我們營造了一個受所有員工歡迎、鼓勵員工全情投入工作並得到尊重的工作環境。

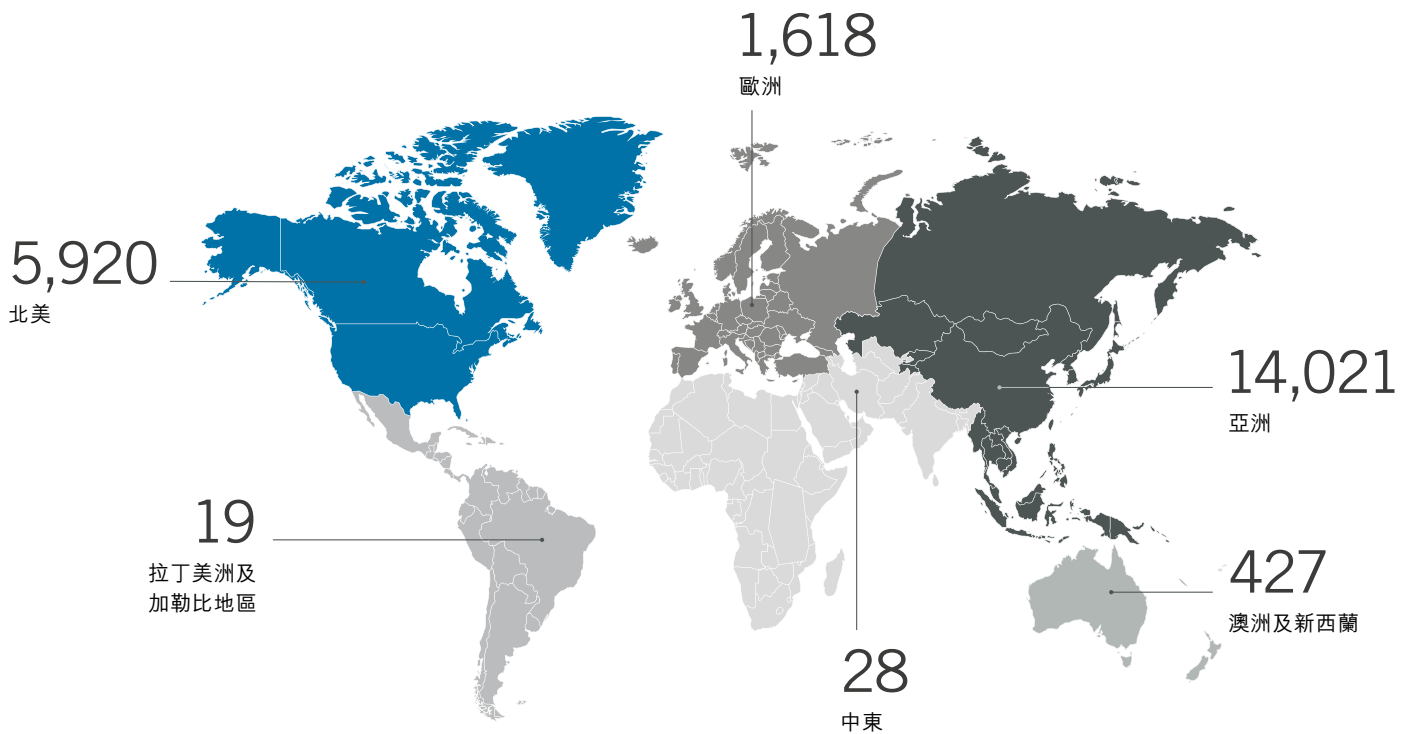
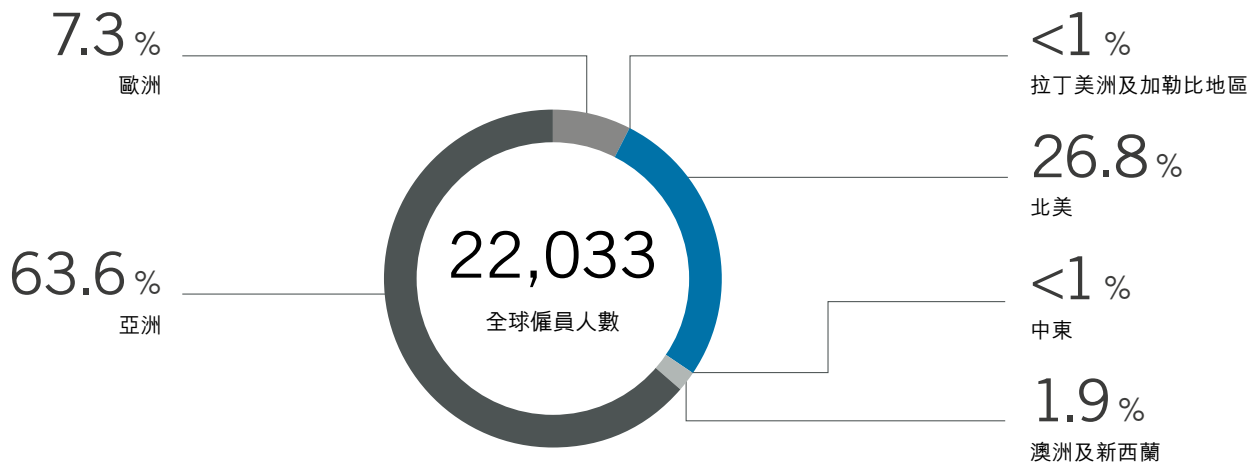
此外，我們期望全體員工均會遵守我們業務所在地的當地適用法律，並避免做出威脅、暴力行為、恐嚇、欺凌、歧視、身體或言語侮辱、性騷擾、不受歡迎的觸碰或侵犯個人空間、對他人作出不當對待或忽視他人權利等行為。我們為防騷擾、反歧視及反報復政策提供整體理念及具體方案去應對反歧視、反騷擾及相關的反報復問題。全體僱員均須參加有關工作團隊中反騷擾及反暴力的電子學習課程。

我們對僱員的承諾亦包括為所有合資格人士提供公平及平等的福利。於創科實業加拿大，我們努力研究和了解其它國內百強企業如何保持競爭力及吸引最優秀人才，讓我們能夠確定最佳常規並在我們的員工身上應用。創科實業加拿大亦為全職僱員提供百分百承諾的福利。此員工福利每年由人力資源及財務部門審核，以確保我們能夠為僱員提供具競爭力及適切的福利。

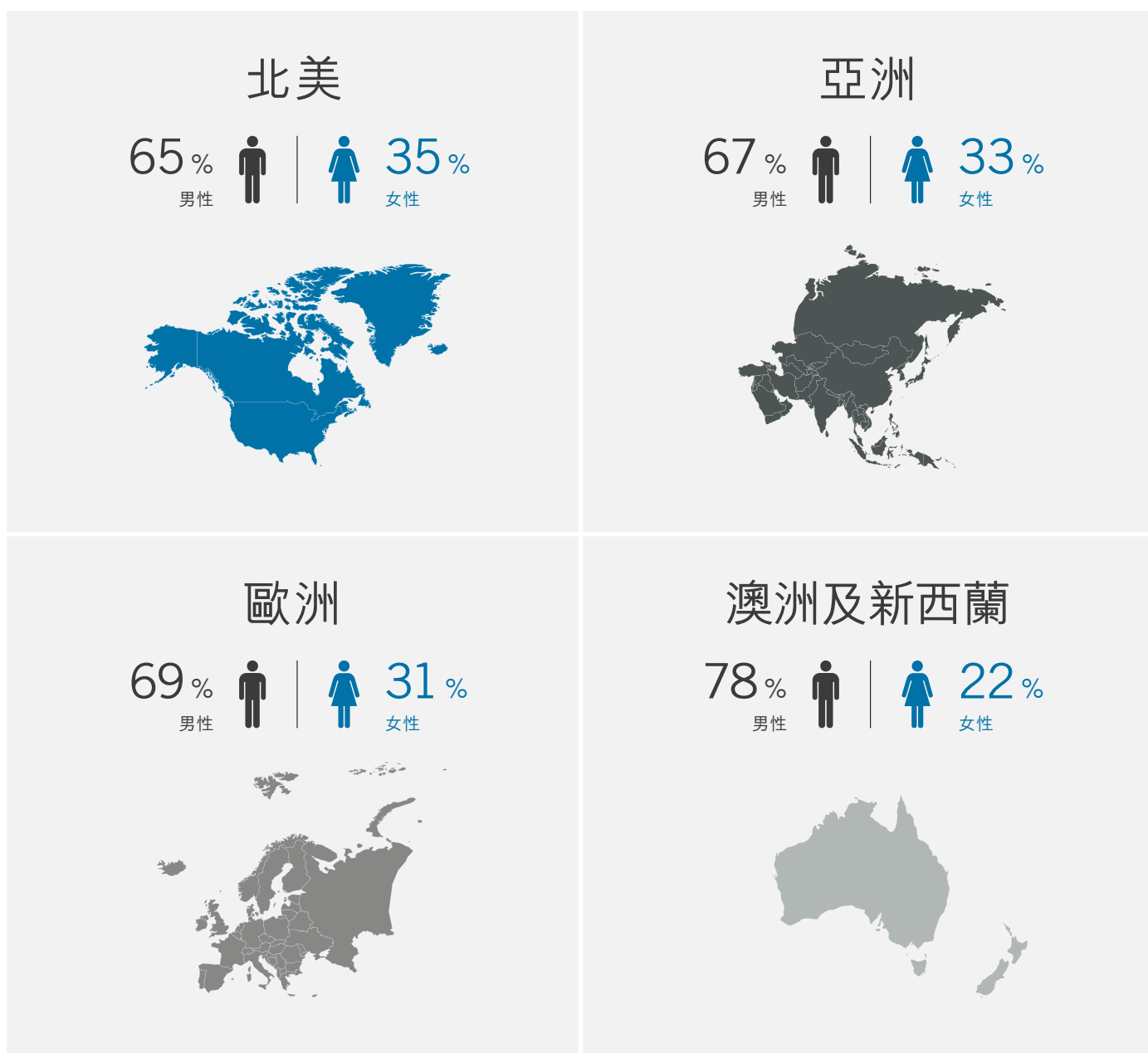
於美國，創科實業為僱員及其家屬提供全面及完善的僱員福利計劃，範圍涵蓋一系列的醫療、人壽、傷殘及退休福利等。計劃每年參照其它主要美國僱主而調整標準，讓創科實業一直保持提供相對同業優厚的標準。除傳統的僱員福利待遇外，創科實業亦設有探親假、年假/假期及教育進修資助的計劃及政策。所有福利、計劃及政策均按統一基準提供予全部全職及兼職的永久僱員。

同樣，創科實業澳紐參照競爭對手及行業當地常規調整所有僱員福利標準，以確保我們被確認為首選僱主。創科實業澳紐還提供高於及超過傳統僱員福利之教育、財務、社會及醫療福利。

全球僱員人數



主要業務地區之僱員性別比例



優秀人才的健康及安全保障

創科實業致力於向僱員提供安全工作環境。於二零一七年，我們在全球41個營運地點均無任何工作相關死亡事故。我們的僱員不僅應在工作中感到受尊重及重視，還應在周邊環境中感到安全。我們已採取環境健康與安全(「EHS」)及職業危害管理政策措施以及其他內部政策及遵從各地方法規盡可能消除及減少危害。任何安全問題或違反監管規定的行為均被及時解決，以防止傷害之風險。

我們亦在創科實業所有營運地點採取積極的安全措施，將安全放在首要位置。以下是一些具體例子。

於創科實業北美地板護理，我們擁有由管理層及前線工人組成的安全委員會。創科實業北美地板護理在整個創科實業北美地板護理設施內定期進行安全審查工作和工作安全分析，隨後對工人進行有關工作安全之教育，並培訓前線工人。管理人員更進行以行為為基準的安全審查，審查方式是通過觀察僱員的工作流程，然後討論安全及不安全的行為及觀察結果。創科實業北美地板護理亦讓每名僱員簽署安全承諾，表明彼等將以安全的方式進行工作。

此外，創科實業北美地板護理於所有工作場所設有合資格急救/心肺復甦應急人員，以應對工作時間內可能出現的任何緊急情況。創科實業北美地板護理亦培訓領導團隊成為僱員的安全教練。培訓乃通過導師指導結合在線培訓的方式完成。工作場所

安全措施及安全事故是由環境健康與安全主管、環境健康與安全主任及聯合管理/僱員安全委員會監督。

創科實業加拿大採取與創科實業北美地板護理類似的健康與安全措施。創科實業加拿大設有健康與安全(「H & S」)委員會，每季度召開一次會議，審查健康與安全活動。健康與安全委員會成員由來自公司所在地及其五(5)個服務分部的代表以及來自該領域的代表組成。根據政策，各地點均會張貼省級健康與安全條例手冊以及每次會議的會議記錄。省級衛生與安全部門官員定期造訪工作場地以確保符合規格。每個現場的管理人員亦會進行持續的檢查，以確認急救箱、滅火器及除顫器處於正常工作狀態且儲備充足。創科實業加拿大亦提供急救課程供全體僱員修讀。

如果在當地沒有適當的醫療保健，創科實業則會主動提供，以確保我們的僱員及其家屬獲得充足的醫療保健。例如，在密西比州格林伍德，Milwaukee Tool 建立格林伍德診所，在我們的格林伍德工廠內為僱員及其家人提供服務。診所的設立是由於該地區缺少初級保健醫生，而診所一直提供方便易達的初級保健選擇，以幫助僱員及其家人獲得重要的預防性服務，如年度檢查及免疫接種、實驗室檢查，並減輕在疾病早期識別及長期的慢性疾病的昂貴治療費用。

創科實業歐洲、中東及非洲地區的東歐辦事處內的每名僱員於開始僱傭前進行強制性醫療檢查。根據監管規定，僱員須參與職業健康與安全培訓課程，隨後僱員須通過初次測試，並於首個

僱傭年度內，參加第二次職業健康與安全培訓課程並再次通過測試。

於阿拉伯聯合酋長國，創科實業中東及非洲地區的僱員遵守Jebel Ali Freezone Authority (「JAFZA」)規則及法規。JAFZA每年進行一次辦公室檢查，以確定其是否符合當地環境、健康與安全規定。

此外，創科實業中東及非洲為僱員購買新顯示器，以提升對眼睛的保護及符合人體工程學。

通過培訓及發展保留優秀人才

創科實業致力於提供全面的培訓課程，為我們所有地點的全體僱員集體提供統一平台及教育基準，以加強及提高僱員技能。「Learn TTI」平台為創科實業引以為傲的課程，為新舊僱員提供關於工作守則及其他主題的在線培訓，藉此加強員工的業務及領導技能。Learn TTI同時支持各種自學職業培訓並為指定個人提供特定管理課程。我們的業務單位亦積極鼓勵僱員參加內部及外部培訓。

創科實業加拿大於過去數年一直努力與第三方培訓供應商合作，為僱員定制培訓課程。因此，創科實業加拿大為僱員制定培訓手冊，提供為銷售及營銷團隊與經理而設的培訓課程。其中部分課程標題包括：建立客戶關係、時間管理、情境領導力、領導力發展、DiSC、區域參與及戰略分銷商研討會以及管理要點。

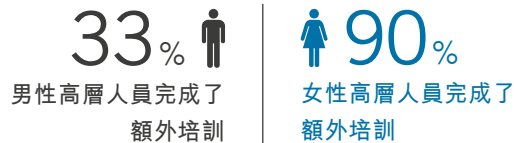
於二零一四年，創科實業加拿大啟動一項導師計劃，使僱員與公司領導能夠有一對一的會面時間，讓資深員工對僱員的工作發展及興趣範疇提出意見。創科實業加拿大亦提供「工作影子」計劃，藉此僱員可與一名不同職位的同事一同工作，親身體驗該職位的責任，使僱員在創科實業加拿大的工作生涯中能選擇最合適的工作崗位。

於創科實業電動工具，繼任計劃每年都會根據所指定的領域及職位進行審查。與此同時，於年度績效評估過程中確定培訓及發展需求，而且僱員與管理人員進行會面並討論制定具體的個人工作計劃。發展及培訓計劃亦包括與當地技術及職業學校合作。創科實業電動工具亦促進持續教育，使僱員能夠在其領域內保持工作優勢。

創科實業非常積極地招聘大學畢業生於創科實業開展他們的事業。該群體被稱為Team TTI，他們會經歷嚴格的培訓課程。所有新僱員獲安排通過Learn TTI完成90天的電子學習計劃。在入職的首60天內，所有僱員均前往Pudwill Learning Center參加有關銷售策略、業務管理及產品知識的強化課程。經過六個月的服務後，新僱員回到Pudwill Learning Center，進一步學習溝通、解決問題及項目管理。

與新僱員一樣，創科實業電動工具的新任管理人員在晉升後的首90天內須參加管理培訓。該培訓涵蓋各種主題，包括領導團隊、資源運用、從管理層面了解工作業務及招聘技巧。

在創科實業，按性別及員工類別跟進培訓員工百分比及所完成平均培訓時數並不具有強制性。我們部分業務單位跟進培訓員工及培訓時數，而其他業務單位則致力於實施可統計該等數據的系統。例如，在香港，39%男性及32%女性參與了額外非強制性培訓。按類別劃分，33%男性高層人員完成了額外培訓，而90%女性高層人員完成了額外培訓。男性及女性中層管理人員比例幾乎相同，分別有48%及47%完成額外培訓。創科實業香港的男性員工中有34%參與額外培訓，但參與培訓的女性員工則僅有9%。



同樣地，在創科實業南韓，46%男性及54%女性參與了額外培訓。全部男性中層管理人員均完成了額外培訓，但完成額外培訓的女性中層管理人員為25%。創科實業南韓的男性員工中有47%參與了額外培訓，而參與培訓的女性員工則有67%。

在創科實業北美地板護理，錄得超過3,000小時的員工培訓時數。二零一七年，每名員工花費的平均培訓時數為6.09小時。

此外，創科實業加拿大的全部員工按其工作類別接受培訓。二零一七年，六名高層管理人員全部參加了24小時培訓的情景領導課程。中層管理人員參與了56小時培訓，而新員工接受了144小時課堂培訓及網絡學習課程。

在北美Milwaukee Tool的辦公地點，2,100名員工接受了23,089小時培訓。這包括所有培訓活動涉及的446門課程及合共16,390名參與者⁶。

在創科實業珠海，所有員工接受了培訓。平均而言，工人參與了四小時培訓及員工接受了八小時培訓。在中國所有辦公地點，28%女性及72%男性均完成了額外培訓。整體而言，中國員工在二零一七年完成了49,260小時培訓。

在DreBo的逾400名員工中，28%參與了非強制性培訓。在這28%的員工中，23名為女性員工及95名為男性員工。三名男性高層管理人員平均接受了61小時培訓。一名女性中層管理人員平均接受了16小時培訓，而男性中層管理人員則接受了20小時培訓。在員工層面，男性員工平均接受了20小時培訓，而女性員工平均接受了21小時培訓。

⁶ 此數據包括創科實業強制性參與課程。

尊重我們的員工

創科實業嚴格遵守國際、國內、州及地方僱傭法律以保障個人權利，且不允許旗下業務營運中使用童工或強迫勞工。創科實業員工手冊概述了公司政策以及我們機構需要遵守的法律及法規。所有創科實業員工均必須參加關於現代奴役及人口販賣以及道德守則及業務行為守則的Learn TTI課程，作為入職培訓的一部分。我們亦期望供應商及商業夥伴遵守我們的商業夥伴操守守則，而我們與此有關的工作方式概述如下。

在美國，員工必須填寫正式的員工職位申請，並且必須提供政府簽發的身份證明，確認彼等在法律上允許工作。對於18歲以下的工人，我們遵循當地的指引方針，限制允許的工作小時數和工作時間。工時必須得到員工的家長或法定監護人的批准。

在中國，我們制定了關於童工、少年勞工及強迫勞工的額外強制性政策。我們的中國設施絕不會僱用16歲以下的人士，而只會在旺季聘用年齡介乎16至18歲的少年勞工。而且，創科實業要求我們的中國辦公地點遵守少年勞工保護政策，並向當地勞動局登記少年勞工。除了遵循創科實業政策之外，我們的中國辦公地點在招聘過程中已採取多項預防措施，包括：

- 人力資源部通過與公共安全相連的系統檢查每位應徵者的身份證(附帶出生日期)。
- 招聘時，人力資源部將所有少年勞工的姓名在當地勞動局進行登記。

我們供應鏈的可持續性

在全球範圍內，我們的焦點是評估及管理整個供應鏈的環境及社會風險。我們與創科實業客戶及供應商合作並共同實現這一目標。

我們的供應商必須遵守創科實業的反現代奴役及人口販賣政策，並遵守加州供應鏈透明度法案及英國現代奴役法案的規定。創科實業亦更新了商業夥伴操守守則以對應該等規定。在二零一七年，我們已實施變革並採取額外的步驟來選擇及監督我們的供應商。

為協助監督供應商的合規情況，創科實業於二零一七年十二月推出了新的供應鏈合規平台。通過將供應商納入平台，可確保創科實業供應商：(1)同意創科實業的反現代奴役及人口販賣政策及衝突礦產政策以及創科實業的商業夥伴操守守則；及(2)完成對供應鏈透明度及現代奴役的調查。供應商亦需要填妥衝突礦產報告範本(「CMRT」)。

通過定期的內部及外部審計，我們參照商業夥伴操守守則對供應商的表現進行監控。倘發現違約問題或違規行為，創科實業將進行調查。所有不合規行為必須通過行動計劃予以糾正。視乎不合規行為的嚴重程度，糾正行動計劃包括培訓、額外工廠審核及持續監控或業務關係被終止。

創科實業的願景是，通過在教育、參與及合作方面的不懈努力，我們可以幫助供應商創造一種重視企業社會責任的共享文化。實施變革並採取額外措施將促進我們行業的可持續供應鏈。

產品責任

強大的品牌及卓越營運是創科實業業務模式的兩大基石。創科實業所設計、製造、分銷或許可的產品中安全性乃重中之重。我們的業務單位：

- 遵守銷售此類產品市場的所有適用法律及法規；
- 達到或超過所有適用的自願性行業標準；及
- 滿足消費者對安全的合理期望。

在ProPublica於二零一七年十二月發表的一篇文章中，經過多年關於一氧化碳排放對便攜式發電機消費者造成致命風險的討論後，創科實業因信守承諾將低排放發電機投放市場而受到讚揚。美國消費品安全委員會(「CPSC」)及該行業於二零一五年開始討論實施強制性或自願性標準。一年後，在仍未制定任何標準的情況下，創科實業在二零一六年向美國消費品安全委員會展示了一款一氧化碳排放量減少90%的發動機。二零一七年，創科實業推出了其配備新型發動機的便攜式發電機，成為業內第一家符合相關標準的公司。為更好地實現全球預期，創科實業於二零一七年聘請了全球產品安全總監，負責指導開發、實施及維護全面的產品安全及消費品法規遵從政策和系統，以確保符合及推動安全性的持續改進和全球監控。

在我們的業務單位中，均設有團隊負責產品安全、質量及監管合規性。所有產品均經過安全及質量測試，以確保其符合所有

適用要求，並且向我們的客戶提供市場上最安全且最嶄新的產品。我們的內部法律部門負責管理產品的法律、監管及安全合規性。產品回收將轉交我們的法律團隊跟進，並與安全和監管部門符合相關法規來處理回收事件直至安排妥當。

創科實業尊重他人的知識產權以及有關公平競爭和廣告宣傳的所有適用法律法規。創科實業的法律團隊在生產和推出產品前會先審查包裝和產品，以確保符合法律法規的規定。

在現今這個網絡安全常受攻擊的時代，創科實業致力保護我們的數據、客戶數據以及員工的個人資料。二零一五年，創科實業設立了集團高級經理－網絡安全職位。該經理負責監督資訊科部門負責人，而其負責監控全球各業務單位的內部系統。我們亦設有一個由集團高級經理(網絡安全)及高級管理層成員組成的網絡安全指導委員會。

公司所有系統均使用防毒軟件及反惡意軟件。我們亦設有本地防火牆規則、文件完整性掃描及網絡層防火牆。我們會定期向所有員工發送有關攻擊及入侵方法(如電子郵件網絡釣魚)的通知，並教育員工需要警惕的事項以及防範行為。對於雲端服務而言，我們確保簽訂之協議和實踐框架能夠保障創科實業及其客戶的資料。

我們加強反腐敗的立場

創科實業在任何情況下均不允許在與他人的互動中出現腐敗或收受賄賂。我們承諾遵守經營所在國家內的所有適用反腐敗及反洗黑錢法律。此外，我們不可為獲取或保留業務或以其他方式取得不正當業務優勢而向商業夥伴(如供應商或其他人士)行賄或收受彼等的賄賂。

該等法律中的禁例不僅適用於我們個人而採取的行動，同時亦代表本公司開展業務的任何外部各方所採取的行動。我們在內部致力提供政策和程序有關如何最佳地進行報告及應對。除了員工手冊之外，創科實業亦制定了道德及業務行為守則、投訴解決政策與程序及商業夥伴操守守則。所有員工在僱用時均須完成創科實業道德及業務行為守則培訓。創科實業企業投訴解決政策與程序概述了申請關注或投訴的方式，以及處理方法，包括保密、不予報復、查詢類型、記錄保存及知情權利。

創科實業設有獨立的投訴熱線，從而任何人均可聯繫第三方接線員進行保密和匿名的投訴或舉報。另外，員工亦可聯繫創科實業的總法律顧問，然後由我們的內部審計團隊調查有關投訴，並採取相應的糾正措施。

二零一七年底，創科實業通過Source Intelligence推出了網上供應商合規計劃。Source Intelligence是一家提供支持企業可持續性、監管合規及社會責任計劃的供應鏈透明度服務的公司。創科實業供應商收到來自Source Intelligence的電子郵件邀請，邀請彼等合作並驗證創科實業供應鏈政策的合規情況。

除了政策及網上供應商合規計劃之外，我們亦規定每位中國員工及供應商簽署一份無利益衝突聲明。此外，在新員工入職培訓期間，員工將接受員工手冊上的面對面培訓。創科實業亦是中國企業反欺詐聯盟的成員。

同樣地，在香港，員工須詳細閱讀新入職員工簡介，其中概述了我們有關徵求、接受及提供利益的政策及程序。

在創科實業加拿大，我們在每個服務中心及辦公室均張貼了創科實業道德及業務行為守則海報。我們甚至在公司辦公室裱起「我們的核心價值標識」，用以提醒員工。

在創科實業所在的逾35個國家中，我們在二零一七年僅有兩件針對前員工腐敗行為的案件。在其中一件案件，一名前員工被判處十個月監禁，而另一件案件目前正在上訴中。

投資我們的社區

創科實業長期致力於支持我們生活和工作的社區，為我們最關注的慈善機構提供資源、時間及現金捐贈。我們的部分業務單位已設立正式委員會，負責挑選能夠讓員工回饋社區及其他社區的組織。其他業務單位年復一年地維持對相同慈善機構的贊助。然而，贊助社區活動的該等業務單位亦會通過非正式或正式的方法評估新的贊助機會。

創科實業全年與全球超過50個志願者項目及慈善機構合作，提供數千小時的志願服務及數十萬美元的資金。我們的部分業務單位為員工分配了特定的工作時間或天數，供其自願參加其喜愛的慈善活動。我們的員工能夠選擇各種組織來支持教育、房屋建造及兒童健康等方面的慈善活動。部分該等活動列示如下。

下一代

在香港，創科實業向明日之星—上游獎學金捐贈了52,500美元。有關獎學金提供予出身弱勢家庭的青年人。獎學金資助青年人教育，寄望通過教育使孩子們能夠實現向上社會流動。

鼓勵科學、技術、工程及數學(「STEM」)

STEM Forward—通過志願工作及財政捐助，Milwaukee Tool扶助了威斯康星州學校的STEM教育和進步。Milwaukee Tool的員工自願參加學校的機械人小組，作為高中生的導師。Milwaukee Tool亦贊助了「Girls in Stem Day」，付出時間參與及捐贈工具。

共創美好未來

我們的產品可以幫助社區內有需要民居建立家園。多年來，創科實業一直是仁人家園(Habitat for Humanity)的榮譽贊助商。在美國，我們的員工義務付出時間在其社區及全國各地建造房屋。創科實業持續地向仁人家園捐贈工具。同樣地，我們的MILWAUKEE品牌工具及員工專業知識可協助威斯康星州的微型房屋運作計劃(Operation Tiny Homes)及退伍軍人關懷計劃(Veterans Outreach)。

兒童及家庭

今年，美國本土及加勒比群島受到哈維及伊爾瑪颶風的嚴重吹襲。創科實業員工向紅十字會捐贈了31,755美元，而創科實業亦承諾為員工進行配對捐款，並額外提供30,000美元。我們作出超過最初的捐款承諾，與員工合共捐助了125,000美元，以協助在重建中的兒童及家庭。

通過活動支持

創科實業加拿大選擇的慈善活動可為我們的員工提供團隊建設的機會，並通過捐款支持兒童體育活動，如棒球及曲棍球。在聖誕假期前，創科實業參與為多倫多病童醫院(Hospital for Sick Kids)籌款的慈善團隊排球錦標賽。另外，創科實業加拿大亦參加了加拿大國家電視塔樓梯攀登活動(CN Tower Stair Climbs)，以幫助世界自然基金會(WWF)。該會致力解決重大保育問題，保衛數百種物種的棲息地，讓棲息地持續受保護。