



## 可持續發展支柱

### 員工



偉易達對員工關懷備至，旨在為員工提供安全、包容和激勵人心的工作環境。它還通過制定人力資源管理政策促進誠信文化，以在工作場所營造相互尊重的關愛氣氛。

#### 焦點

- 為員工實施各種預防措施以對抗新型冠狀病毒
- 員工活動的參與人數較二零二零年財政年度增加了7.8%
- 員工平均培訓時數較二零二零年財政年度上升16.8%
- 在工作場所促進性別和種族多樣性



偉易達致力為員工提供一個安全、包容及激勵人心的工作場所，並在集團工作環境營造一個關愛的社區及推廣誠信文化。我們對員工關懷備至，並深明良好的員工關係及充滿熱誠的工作團隊，對集團的高效營運至為重要。

我們在中國內地的所有裝配廠及注塑廠均已獲得職業健康和安全管理系統認證(「ISO 45001」)。我們的電訊產品及承包生產服務裝配廠亦獲得社會責任的標準認

證(「SA 8000」)，而電子學習產品裝配廠則獲得國際玩具工業理事會(「ICTI」)的玩具業責任規範(Ethical Toy Program)證章。上述經第三方機構核實的認證，證明本集團符合本地法例規定和優質工作環境的標準。

我們的人力資源管理政策基於四大方針—「溝通與員工關係」、「事業發展」、「尊重勞工權利及人權」，以及「工作環境」。

#### 溝通與員工關係

- 透過各種溝通渠道及員工活動，加強與員工之間的良好關係。

#### 尊重勞工權利及人權

- 尊重所有員工的勞工權利及人權，並訂立清晰的人力資源管理政策，並在公司內倡導包容的文化。

#### 事業發展

- 培育持續進修的環境，並鼓勵僱員在公司內發展事業

#### 員工工作環境

- 為員工提供一個安全、包容及激勵人心的工作環境，並在集團工作環境營造一個關愛的社區和促進誠信文化。

### 溝通與員工關係

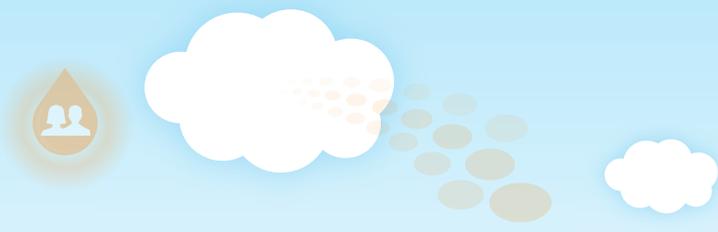


為確保集團工作環境管理系統的成效，集團於各生產廠房設立了跨職能小組及委員會，定期進行員工滿意度調查。根據檢討員工滿意度調查結果和員工意見，委員會

成員亦訂立目標和指標、討論新項目，以及檢討改善工作環境及員工相關事宜的進展。

### 員工溝通

坦誠溝通對有效落實工作環境管理系統至關重要。我們鼓勵公司各級員工透過各種溝通渠道表達意見，包括意



見箱、網站、員工關懷熱線、內部通訊和溝通會議，讓員工暢所欲言，自由地表達想法和建議。

集團還定期在廠區內舉行員工調查和會議，收集員工意見。員工關係組負責跟進所有員工的資料、意見和建議。

### 員工關係

書面和語言溝通並非建立溝通橋樑的唯一方法。偉易達相信，在參加各種員工活動的過程中，員工之間的連結會更加緊密。

讓具有不同才能和興趣的員工參與公司活動一直以來都充滿挑戰。因此，我們的職員會繼續為員工提供各式各樣的活動。

### 中國書法工作坊

在數碼時代，用筆書寫的機會少之又少。為了讓同事重拾書法樂趣和陶冶性情，我們舉辦了中國書法工作坊，由合資格且富經驗的導師指導員工完成獨一無二的書法作品。

### 印章雕刻工作坊

我們舉辦了印章雕刻工作坊，讓同事在導師指導下製作屬於自己的印章，體驗傳統手工藝之美。員工學習使用雕刻工具，創作自行設計的印章。

### 福利和創意活動

偉易達繼續鼓勵僱員參與不同的體育運動，以於新冠病毒疫情大流行期間在我們的工作環境保持健康和 safety。我們贊助僱員參加渣打香港馬拉松二零二一。我們的員工還參加了二零二一苗圃挑戰12小時慈善越野馬拉松比賽，偉易達更在該活動中獲授予「銅贊助」。偉易達還向「樂施毅行者－ Virtually Together」捐款，以支持我們完成賽事的僱員。

我們精心策劃及實施了一系列健康及保健的計劃及在公司內推廣一個保健的文化，以改善員工的身心健康。於二零二二財政年度，我們在健康月舉辦了一系列的活動，包括伸展課程。我們邀請註冊中醫師主持健康講座，講解中醫營養食療學及穴位按摩，分享在疫情期間維持健康的有用知識。我們還繼續與香港盲人輔導會合辦按摩保健日，邀請視障按摩師為員工提供按摩服務，不但促進員工健康，更推廣社會共融的理念。

我們在中國內地生產基地的大部分員工均來自全國不同的省份，他們可能因疫情大流行無法與家人一起慶祝傳統節日。因此，我們在佳節期間均會舉辦各種節慶活動，以增進及維持員工之間相互的歸屬感和認同感。我們於農曆新年期間舉辦線上廚藝大賽。我們還舉行猜燈謎、遊戲和抽獎活動，為慶祝中秋節、國慶日等節日。

於二零二二財政年度，員工活動的參與人數較二零二零財政年度上升7.8%。

### 偉易達員工活動及體育賽事



## 事業發展



偉易達人力資源部轄下的培訓及發展小組，積極鼓勵員工在公司內發展及向上推進事業。我們積極推廣持續進修、誠信文化及為員工籌辦各類培訓課程，以灌輸及強化集團以合法、合乎道德和負責任的方式行事的價值觀。

培訓及發展小組不斷檢討員工的培訓需要、評估培訓課程的內容和成果，並制定既符合偉易達業務需要，同時有助提高員工個人知識和技能的培訓課程。

在二零二二財政年度，我們舉辦一系列講授基本技能的互動工作坊，內容包括創意解難和決策方法、有影響力的演講和項目管理等。這些工作坊由擁有相關資格且經驗豐富的講師主持，介紹各種實用技能，例如用以解決業務問題的腦力激盪法、與觀眾互動的演講策略、管控項目風險和激勵團隊成員的技巧等。講師透過工作坊上的練習、案例研究及經驗分享，鼓勵參與者在工作中運用相關技能，以提升表現及生產力。在中國辦事處，培訓計劃包括推廣道德價值觀和工作場所的有效溝通。

為了緊貼最新的反歧視相關法律法規，我們邀請平等機會委員會派代表舉辦講座，討論有關條例的最新修訂、僱主和僱員的法律責任，以及防止工作場所歧視和騷擾的方法。

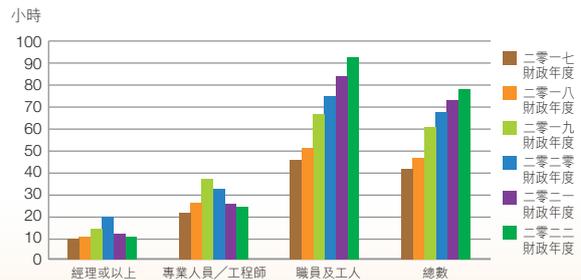
### 全球電子學習平台

公司經全球電子學習平台Percipio推出了各種微軟Office辦公軟件網上課程，涵蓋基礎到高級程度的課題。參加者可以觀看不同課程單元的影片，然後完成每單元的測驗，享受網上學習的樂趣。

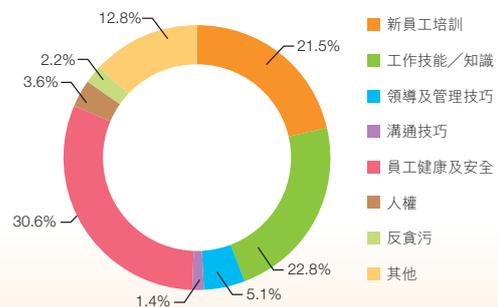
在二零二二財政年度，我們繼續把握數碼化帶來的好處，推出全新網上培訓單元，涵蓋績效管理、成長型思維和精神健康等多個主題，從而提升員工的知識和技能。僱員研讀網上學習材料之後，還可以參加自我評估測驗。

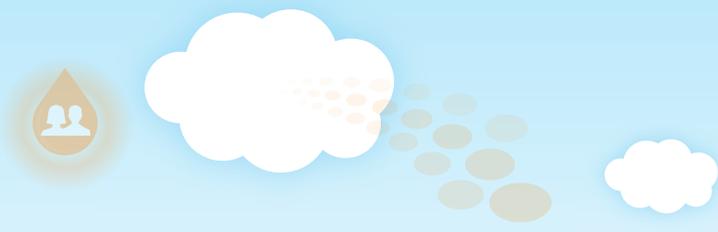
我們還資助員工參加外部專業課程，並確保各級員工享有平等的發展機會。我們繼續在生產廠房實施繼任計劃，以發掘具潛質的人才，並提供機會讓員工修讀特定的管理課程，以及向不同部門和團隊學習寶貴的專業技術和管理技能。這些培訓課程確保公司未來的領導人能為日後升任領導職位作出完全的準備，以配合公司不斷發展的需要。

二零二二財政年度按職級劃分的平均培訓時數



二零二二財政年度按不同類別劃分的培訓時數





### 尊重勞工權利及人權



偉易達秉承聯合國全球契約的十項原則，致力尊重所有員工的勞工和人權，這在我們的人力資源管理政策中有明確規定。我們根據二零一五年英國《現代奴隸制法案》制訂的現代奴隸制和供應鏈透明度聲明重申了我們在整個營運過程中維護人權的立場，以及我們在業務中消除任何不道德行為（包括奴役和人口販運）的決心。

**自由選擇受僱**—我們不會強迫勞動或僱用在囚勞工。我們確保僱傭條件均屬自願性質。員工在偉易達工作乃出於自願，並只須按公司相關制度發出通知，即可自由離職。除非適用法例有所規定，否則我們不會要求員工繳交押金或繳出護照或工作許可證作為僱用條件。

**不會僱用童工**—我們遵守所有本地及國際適用，有關限制僱用童工的法例。

**結社自由**—我們確保員工有結社自由，可以按自己的意願，自由參與任何組織或專業團體。

**反奴隸制**—偉易達不能容忍現代奴隸制及人口販賣。我們致力於打擊現代奴隸制及人口販賣，亦承諾尊重及有尊嚴地對待員工。我們不會接受強迫勞動，亦不容忍以暴力或金錢罰則來處罰員工的錯誤行為。

**薪酬福利**—我們確保員工的薪酬及福利符合或超過員工受僱國家的最低法定要求。公司不會以減工資作為對員工的紀律處分。由於某些我們營運的據點中，當地集體談判法規仍在完善，尚無法執法。不過，我們仍致力從不同渠道明白員工的需要，我們也會定期進行溝通會面，與員工直接對話。

**加班政策**—員工加班須出於自願，並按當地法例獲得補償。

**平等機會及反對歧視政策**—我們確保集團的招聘、賠償、培訓、晉升、終止僱傭合約及退休政策及實務，不會因年齡、性別、婚姻狀況、種族、宗教、殘疾或其他與工作無關之因素而對員工造成歧視。薪酬乃根據員工的表現、資歷及經驗釐定。

此外，我們在偉易達的公司公告欄中公佈香港歧視條例的相關法例及指引，以提升員工對歧視問題的意識及在招聘過程中保持警覺。

**騷擾及虐待**—我們不會容忍任何對集團員工施以身體、性方面、心理或言語上的騷擾或虐待。

我們已落實相應程序，確保政策在全公司得到妥善執行，當中包括定期舉辦培訓、員工面談及意見調查、實地巡視和審核。今年間，員工接受了超過67,000小時與人權有關的培訓。集團亦以保密方式，小心處理和調查員工透過不同溝通渠道提出的任何問題或查詢。

同時，我們亦提供一條二十四小時的道德熱線，員工可以舉報任何相關違反法律或法規的事宜及不當行為。所有經道德熱線收到的舉報都會立即及以保密的方式處理，並進行詳細的調查及相應的紀律措施。我們承諾會保持專業的道德操守及最高級別的誠信。

憑著我們在職場推廣多元化及包容的努力，我們獲得由平等機會委員會於平等機會僱主嘉許計劃頒發的平等機會僱主金獎，同時亦簽署了種族多元共融僱主約章，以及被衛生署認為精神健康友善卓越機構。我們亦於《有能者聘之約章》及共融機構嘉許計畫中獲得共融標誌，以及簽署勞工署好僱主約章2020及獲得「友」家好僱主2020嘉許。

我們的美國辦事處已制定並實施了政策，以建立一個更加多元化和包容的工作場所。在招聘過程中，將從簡歷中刪除個人訊息，以消除無意識的偏見。為同事們提供了靈活的假期政策，以方便他們慶祝對其最具意義的時刻。提供帶薪的義工時間以鼓勵員工服務社區。帶薪育兒假包括所有家庭類型。

## 性別多元化

偉易達深信，多元共融的員工隊伍會令公司和社會變得更強大和更和諧。我們致力為女性提供更多的工作機會，以貫徹可持續發展目標5—性別平等。我們認同女性在工作上作出的貢獻，當中女性員工佔集團員工總數的41%，並在偉易達集團全球各地擔任25%的管理職位。我們的目標是逐步提高女性員工的參與水平，建立一個性別更均衡的機構。

為實現有關目標，我們舉辦了幼兒護理課程，並在生產廠房提供育嬰設施，為在偉易達上班的在職母親提供更好的支援。我們推出了一個網上平台，讓女性員工分享與她們興趣有關的影片，例如跳舞、烹飪或健身等，為員工提供溝通渠道，促進員工之間的互相學習和激勵。

偉易達與Women in Toys合作，透過領導、人際網絡和教育機會支持提高婦女地位。我們的法國辦事處支援創立「Women in Toys France」，我們的員工作為該計劃的董事會和成員參與其中。員工可以在辦公時間內參加各種活動，並可實報實銷年度會費。

## 種族多元化和包容意識

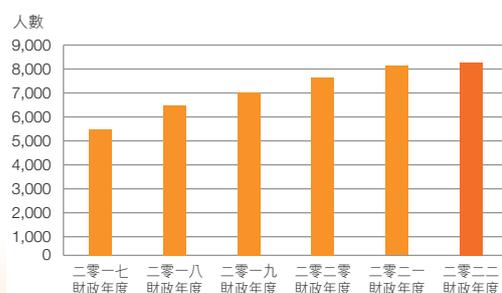
我們營造企業文化讓來自不同背景的同事感到被包容的文化，並可使員工更好地參與其中及使其減少流失。多元化的員工團隊也能為公司帶來不同的觀點和看法。在二零二二財政年度，我們舉辦了種族多樣性和包容性的在線培訓。培訓內容包括介紹香港少數族裔及探討如何突破種族隔閡，營造文化友善的工作環境。通過培訓，參與者了解無意識的偏見和微觀行為如何影響他們的人際關係，並學會尊重彼此的差異。我們組織了「Tea Time To Learn」邀請外國團隊成員分享他們原籍國的文化。通過工作坊，員工通過雙向對話進行了文化交流，對其他民族有了更深入的了解。

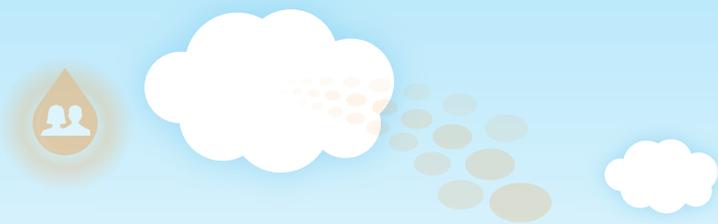
偉易達致力為員工提供一個平等和有充足支援的工作環境。在偉易達的員工中，99.8%是按全職僱傭合同聘用，而集團97%的高級管理人員均由集團在各國的當地市場招聘，以支持本地就業。我們又為所有員工進行年度工作表現考核，以評估工作表現並告知評估結果。公司會參考考核結果，為員工提供相應的獎勵。



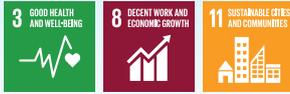
此外，偉易達為慶祝並對員工的貢獻表示讚賞，於是向服務滿五年的員工頒發長期服務獎。員工其後每工作滿五年亦會獲頒獎項。在二零二二財政年度，8,269名員工已於偉易達服務五年以上，比二零二零財政年度上升7.9%。公司亦向取得出色表現和成就的員工及團隊頒發「傑出員工獎」和「傑出團隊獎」。

## 服務五年以上員工人數





## 員工工作環境



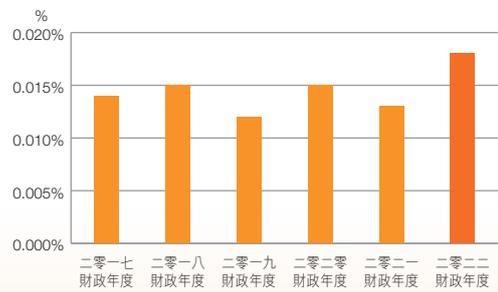
我們致力堅持以職業健康與安全為首要任務，而且亦致力於保護承包商、客戶和公眾免受健康與安全風險的侵害。偉易達現有的裝配廠及塑膠廠均已獲得職業健康和安全管理系統認證(「ISO 45001」)。該系統包括積極主動的危害識別和風險評估，以及用於持續改善組織健康和安全的綜合控制措施。為了進一步減少運營中的現有風險和潛在風險，我們在所有生產基地的EHS小組進行定期的健康與安全審核和事件調查，以分析工作場所危害的任何潛在原因或影響，並在各個職能團隊中監察我們的安全實務。

為了培養和培育積極的健康與安全企業文化，我們於每一個營運點的EHS小組，都設立一個全面且密集式的健康及安全訓練計劃，以提升工作場所的安全意識。這些計劃內容包括定期舉辦的強制性消防演習、預防職業性損傷培訓課程、防止跌傷培訓課程、電器安全培訓課程、工作場所安全培訓課程，以及相關工作崗位的訓練和測試，如化學品使用、機械安全、叉車操作等。

我們的EHS小組還負責為員工建立有效和開放的雙向溝通渠道，以報告與工作有關的危害，並分享建設性的反饋。這樣一來，員工能夠參與健康和安全管理政策的制定及提供意見。

於二零二二財政年度，總健康及安全培訓時數較二零二零年上升了20.1%，人均損失工時為0.018%。本年度並無錄得任何工傷死亡個案。我們會繼續為所有員工，特別是於生產場地工作的員工提供各種健康及安全培訓，增強他們對於工作場所的職業安全要回健康的意識及知識。

損失工時率\*



\* 損失工時是指生產設施的員工因工傷而不能工作的總時數

損失工時率的計算方法為總損失工時除總工時

## 偉易達的健康及安全措施和訓練

為了有效地改善我們的EHS實務及防止事故發生，EHS團隊審查與工作有關的傷害，並調查事故的根本原因。糾正措施由相關負責人提出和實施，並由EHS小組定期監察。

在二零二二財政年度，實施的安全措施包括安裝紅外線感測器，如果探測到工人站得與機器距離太近，機器就會關閉。我們對新購入的設備進行EHS安全評估。新設備須通過現場安全、設備安全、職業安全與健康及環境污染等內部評估。於展開作業之前，我們識別及緩解可能損害員工、財產及流程的安全隱患。為了防止安全事故，我們確保標準操作程序得到嚴格遵守、向員工提供足夠的個人防護裝備及特定的職前培訓，並在工人可見的適當區域展示警告標籤。

工人的直接參與，對建立安全文化至關重要。我們除了在公司的電子學習平台提供網上訓練課程外，還在馬來西亞的工作場所舉辦安全活動，就健康與安全問題與僱員密切聯繫。例如，在場內設置安全意見箱，鼓勵工人提出改善安全狀況的建議；舉辦安全短視頻比賽和展覽活動，讓工人透過創意短片和海報，帶頭向同事宣傳安全文化。我們經常透過中央廣播系統和通訊設備發出安全通告，提供最新的安全資訊。

我們邀請了香港心理衛生會的註冊社會工作者兼教育主任舉辦「心理健康之道」工作坊，以推廣心理健康及創造一個包容且友善的工作環境。





## 新型冠狀病毒大流行的預防措施

員工的健康和安全總是我們的首要任務。偉易達一直採取各種預防措施，防止在工作場所出現新型冠狀病毒爆發。

在香港的辦事處，我們繼續實行彈性上班時間，並在必要時安排在家工作。我們亦監測進入工作場所的訪客和員工的體溫，同時也鼓勵員工減少或推遲所有非必要的海外旅行。我們還根據員工的風險水平，向他們發放新型冠狀病毒快速抗原測試套裝。

偉易達在中國和馬來西亞的所有廠房制定了一套全面的預防措施和指引。我們為工人提供了有關保障健康及個人衛生的指南，在廠房工作時監測他們的身體狀況，並確保他們在食堂和宿舍保持社交距離。我們還鼓勵僱員積極接種疫苗以獲得更好的保護。

封城期間，海外員工也有在家工作的安排。

### 持續改善員工的生活環境

我們在中國內地的生產廠房的大部分員工來自全國不同省份。我們明白，令住在宿舍的員工有在家的感覺和歸屬感，對他們至為重要。我們繼續為員工營造一個充滿支持、關懷和健康的住宿環境。我們提供合適的住宿、於飯堂提供有營養及安全的膳食、充足的醫療設施，以及不同的休閒娛樂活動，改善他們在廠區的生活質素。我們升級了電子學習產品廠房的康樂設施，增設籃球

場、羽毛球場和表演區，為員工提供消閒娛樂。此外，在設計上實踐企業社會責任理念的承包生產服務新產品導入中心已於二零二一財政年度啟用。該中心提供具現代風格的工作環境，以及供員工休息和享用午餐的舒適茶水間。在承包生產服務的宿舍大樓，我們利用屋頂空地開闢空中花園，既可降低建築物的溫度，更提供一個愉快環境，讓員工閒時可以一起暢聚、種植蔬菜，並與團隊分享收成。

