



環境、社會及管治 報告 2022





管道螺紋機

MILWAUKEE通過利用業界性能最高、規模最大的輕型設備電池系統MX FUEL的力量，推出行內首部充電式螺紋機，重新設定了管道螺紋的標準。由MX FUEL REDLITHIUM電池驅動，此工具不受插座位置所限，無論身在何處皆可操作，如在最方便的位置安裝，甚至在其他螺紋機無法安裝的地方亦可使用。

可折疊的手推車

即使前往離工地較遠的位置，亦能達致運送最便捷、安裝及清理過程最快速的效果

POWERSTATE 無碳刷馬達

結合MX FUEL REDLITHIUM電池和REDLINK PLUS智能系統，每次充電即可切割2吋黑鐵管，並擰出多達140條3/4吋的螺紋管道

機身自備儲油缸

減少螺紋過程中的亂七八糟，從安裝到清理，提供最清潔的螺紋體驗

目錄

- 2 副主席致辭
- 4 業務範圍
- 5 關於本報告
- 6 **策略**
- 6 創科實業的ESG方針及策略框架
- 10 重要性評估
- 11 持份者參與
- 14 **產品**
- 28 可持續產品
- 36 **環境**
- 42 聚焦：西本德廠房
- 44 氣候變化
- 52 資源、物料及廢物
- 58 **社會及社區**
- 62 聚焦：領導才能發展計劃
- 64 賦能授權
- 70 健康、安全及員工福祉
- 74 社區投資及參與
- 80 **管治**
- 100 聚焦：網絡安全
- 102 道德與誠信
- 108 供應鏈責任
- 114 **績效**
- 114 績效指標
- 130 香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引
- 136 GRI內容索引
- 160 SASB內容索引

副主席致辭



本人欣然宣佈在二零二二年期間，創科實業就其在環境、社會和管治(「ESG」)方面設定的嚴格目標取得了重大進展，擴大集團在發展技術上領先、性能更優越的安全、節能及降噪充電式產品之戰略領導地位。

集團在行內可持續發展方面擔當領導者的決心，源於我們對創制保護人類、減低對環境影響及支援社區產品的熱忱。

可持續發展已融入集團文化當中，而ESG原則則植根於我們的四大策略路線：強勁品牌、創新產品、優秀人才和卓越營運。我們透過上述策略路線，致力向所有持份者帶來價值。為推進行業千載難逢的轉型，集團首要任務是加快以突破性的充電式產品替代製造噪音及污染的產品，同時透過潔淨能源及廢物管理減少我們的環境足跡。

環境

我們很榮幸地宣佈，集團已於二零二三年三月二十四日簽署科學基礎目標倡議(SBTi)承諾函。此舉正式表明公司與《巴黎協定》的使命保持一致，並確立我們促進建設更環保世界的承諾。

我們在實現二零三零年將範疇1及範疇2溫室氣體絕對排放量減少60%的目標方面取得重大進展。於二零二二年，集團的排放強度改善了4%，二氧化碳等值絕對排放總量減少6,000噸。

- 我們正建立綠色能源協議，為我們於威斯康辛州、密西比州和整個歐洲地區的業務提供100%的可再生能源。
- 位於威斯康辛州西本德的先進手工工具工廠將於二零二三年開幕，我們為此感到雀躍。該工廠融入生產安全手工工具的先進技術，並由100%綠色能源供電。

集團在評估整個價值鏈的排放量方面繼續取得進展。繼我們按SBTi基礎作出承諾後，集團計劃完成為範疇3類別規劃以科學為基礎的目標，並驗證我們目前的範疇1及範疇2目標。

「可持續發展乃創科實業業務不可或缺的一部分，對增加集團業務績效和風險緩解均有裨益。我們亦具備良好條件持續改善ESG管理及達成集團的策略性ESG目標。」

可持續產品

以充電式電池供電的可持續產品乃集團策略及業務模式背後的原動力。作為電池供電手工工具、充電式電動工具、電池供電戶外設備、照明設備，地板護理及清潔產品的領導者，我們為開發持久及可持續的產品而自豪。集團成功的關鍵因素之一，是用戶只需一顆電池，即可為系統內的所有產品供電，為電池平台創造「網絡效應」。我們所有產品皆秉承採用鋰離子電池的傳統，故此用戶可盡用產品及可互換電池，直至其生命週期結束為止。集團還通過其設立於世界各地營運點的回收合作伙伴計劃來促進循環再造。

- 我們於二零二二年推出了MILWAUKEE M18 FUEL 21吋自動推進電池供電剪草機。這款剪草機帶來突破性的剪草性能，同時在可持續性及降噪方面達至全新水平。
- 我們擴充了RYOBI WHISPER系列，帶來十四款新產品。WHISPER系列為業內最寧靜的戶外產品系列，採用聲學工程技術來對抗噪音污染。
- 我們亦推出MILWAUKEE BOLT安全頭盔，帶來更強效保護，使用壽命亦較市面上的競爭產品更長。

隨著集團不斷開發突破性技術，並專注於探索循環商業模式，我們將繼續為未來世代開發出嶄新的產品解決方案。

社會

我們熱衷於招聘和培養最優秀及具潛質的人才。集團成為我們所在行業領導者的願景，有賴我們對員工及社區營造多元、包容及安全環境的承諾。十六年前創立的領導才能發展計劃(LDP)是我們成功的基石，推動了集團內所有職能部門及單位的高效能文化。於二零二二年，我們繼續招聘、培育及提拔優秀人才擔任領導職位，透過提供相應工具及資源鼓勵員工在專業及個人方面的發展。

創科實業致力提供平等機會，同時推廣我們的工作環境和所在社區的健康、安全及福祉。我們透過擴大員工福利和支援計劃，以及積極參與社區項目，繼續建立一個讓大家建立互信的環境，並為我們所在的社區締造共同繁榮。

管治

創科實業致力透過強而有力的企業管治實現最高的業務營運標準，以提升股東利益及促進可持續發展的企業模式。ESG屬董事會層面恆常匯報及公開討論的議題。集團致力確保董事會具備均衡技能、經驗、多元化觀點及背景，這對有效風險管理、內部監控及領導至關重要。今年，我們將繼續加強可持續發展和ESG管治架構及多元性，同時持續採用全球可持續發展的標準及框架，包括GRI標準、SASB、UNSDGs及TCFD。

集團維持在各營運範疇及供應鏈的責任承擔及透明度，對我們的業務壽命及維繫持份者的信任至為重要，我們亦與合作伙伴緊密合作，識別機遇及監察風險。

可持續發展乃創科實業業務不可或缺的一部分，對增加集團業務績效和風險緩解均有裨益。我們亦具備良好條件持續改善ESG管理及達成集團的策略性ESG目標。本人為集團於過去一年取得的進展感到自豪，並藉此感謝我們傑出的團隊為創科實業ESG舉措所作出的努力及貢獻。我們將繼續致力建設一個更公正、多元、安全及對環境負責的世界。

Stephan Horst Pudwill

副主席

二零二三年三月一日

業務範圍

創科實業有限公司(「本公司」、「本集團」或「創科實業」)乃是增長迅速且領導全球的電動工具、配件、手動工具、戶外園藝工具及地板護理及清潔產品企業，專為DIY一族/消費者、專業人士及工業用家提供家居裝修、維修、保養、建造業及基建業產品。本公司正透過充電式科技，致力加速改變業界面貌。創科實業旗下品牌如MILWAUKEE、RYOBI及HOOVER，其產品歷史悠久而富

特色，充電式產品平台則品質優良、表現卓越、安全性與生產力兼備，勇於創新，廣為世界認同。

創科實業於一九八五年成立，並於一九九零年於香港聯合交易所(「香港交易所」)上市，現已獲納入為恆生指數的成份股之一。公司擁有強大產品組合，製造及產品開發足跡遍佈全球，同時財務狀況穩健，二零二二年的全球銷售總額錄得破記錄的13.3億美元，二零二二年的員工人數逾44,000人。

銷售額(按地區劃分)



銷售額(按業務劃分)



電動工具



戶外電動工具



地板護理及清潔

關於本報告

我們欣然公佈創科實業有限公司(「本公司」、「本集團」或「創科實業」)二零二二年環境、社會及管治(ESG)報告。我們繼續分享了集團在ESG方面的方針、倡議及績效，證明可持續發展對我們的業務營運及整個價值鏈的重要性與日俱增。

創科實業按照全球報告倡議組織(GRI)準則編製此份二零二二年一月一日至二零二二年十二月三十一日止的報告，並回應香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄二十七所概述之《環境、社會及管治報告指引》中的「遵守或解釋」規定。此外，我們的報告按照永續會計準則委員會(SASB)的可持續發展報告準則編製，而我們亦根據氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議繼續氣候風險分析。本報告第130至167頁列明一套完整的內容索引，以訂明我們如何達到這些標準和建議。創科實業上年度之ESG報告已於二零二二年三月二日獲得董事會(「董事會」)的認可，而本報告亦已於二零二三年三月一日獲得認可。

除非另有說明，本報告中的數據涵蓋集團位於亞洲、澳洲及紐西蘭(澳紐)、中美、北美及南美(美洲)，以及歐洲和中東的營運地點。來自創科實業各業務單位(BUs)的環境資訊和數據按地區列出，而來自創科實業東莞亞洲工業園之數據則分開列出，以顯示過去幾年的進展。

本報告包含一些重述，請參考第114頁績效指標章節之解釋。有關創科實業在所有地區涵蓋的業務單位及本報告中使用的簡稱之完整列表，請參考第128頁。我們歡迎閣下對本報告提出意見及疑問。閣下可發送電郵至ir@ttihq.com聯絡我們的投資者關係部。

創科實業的ESG方針 及策略框架

可持續發展乃創科實業的基本要素之一，並融入我們業務的各個範疇。集團在制定策略和決策過程中優先考慮我們的ESG價值觀，有助我們透過四大策略路線為持份者創造出巨大價值。

集團專注於開發改善用戶生活和工作環境充電式技術和產品，以實現更可持續的未來。要實現此目標，我們深明持續與持份者合作並了解和滿足他們的需求，以及遵守不斷演變的法律、行業、環境、健康及安全標準之重要性。

創科實業的**強勁品牌**在開發創新、耐用、可靠和安全的產品方面歷史悠久，能夠滿足消費者不斷變化的需求。藉由負責任地投放資源用於研發**創新產品**，我們正引領業界從汽油驅動、交流電式、手動、液壓式和氣動式產品過渡至充電式替代品。這種過渡消除了過時技術對有害環境、健康及安全的不良影響。創科實業過去、現在和未來的成功有賴於**優秀人才**所推動。這一切始於聘請合適人才，並透過我們的領導才能發展計劃(LDP)培育及留住人才，而這正是集團的策略及文化核心所在。集團致力於建立一個跨文化、多元共融的工作環境，讓各級員工都能蓬勃發展，同時為我們的業務、客戶和所營運的社區創造更美好未來。通過秉持**卓越營運**的信念，集團於整個價值鏈中堅持高標準的

誠信。無論是營運層面上減碳、以負責任的方式處理廢物、保護自然資本、符合道德的採購責任和優化供應鏈物流，還是管理產品的可修復性和生命週期終結，我們都確保其過程負責任及嚴謹地執行。

在二零二二年，我們除了呼應聯合國可持續發展目標(UNSDGs)外，亦繼續成為Better Mining倡議及責任商業聯盟(RBA)的成員。

集團對簽署科學基礎目標倡議(SBTi)承諾函，正式表明支持《巴黎協定》的使命感到自豪。透過簽署承諾函，我們承諾設定一個以科學為基礎的目標，當中包括範疇3。這充分體現我們致力優先考慮脫碳議程並創造一個更可持續的世界。

本報告中的產品、管治、環境和社會及社區核心範疇概述了集團如何管理在二零二二年對我們業務最為重要的可持續發展議題，以及讓我們更接近實現長遠韌性的目標和措施。



ESG進程



- 與Call2Recycle建立電池回收合作關係
- 在隨後的幾年內，與Envirostream及GRS Batterien等機構合作



- 全球性參與仁人家園活動
- 於二零一九年成為全球性伙伴

- 推出集團首項環保包裝舉措
- 成立ESG工作委員會

2002

2007

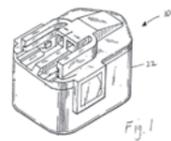
2015

1995

2003

2010

2017



- 推出並成功申請集團首個鋰電池系列的專利



- 正式成立

- 按照香港交易所的披露建議，出版集團第一本環境、社會及管治報告
- 成立環境、健康和安全管理委員會
- 推出內部培訓平台Learn TTI



- 成立ESG執行委員會
- 成為負責任礦產倡議組織(RMI)的成員之一
- 按照全球報告倡議組織(GRI)準則編製報告

2019

- 正式確立集團的減碳策略，以及宣佈於二零三零年實現範疇1及2的溫室氣體(GHG)排放下降60%的目標

- 按照永續會計準則委員會(SASB)編製報告
- 根據氣候相關財務信息披露工作小組(TCFD)進行氣候風險分析
- 於董事會內加入一名女性獨立董事



- 承諾制訂以科學為本的目標

2021

2023

2018



- 確保我們的目標與聯合國可持續發展目標保持一致

2020



- 成為Better Mining的創始成員
- 成為全球報告倡議組織(GRI)的社區成員
- 成為負責任商業聯盟(RBA)成員
- 成立集團的可持續發展職能
- 成立全球D&I委員會
- 於董事會內加入一名獨立董事

2022

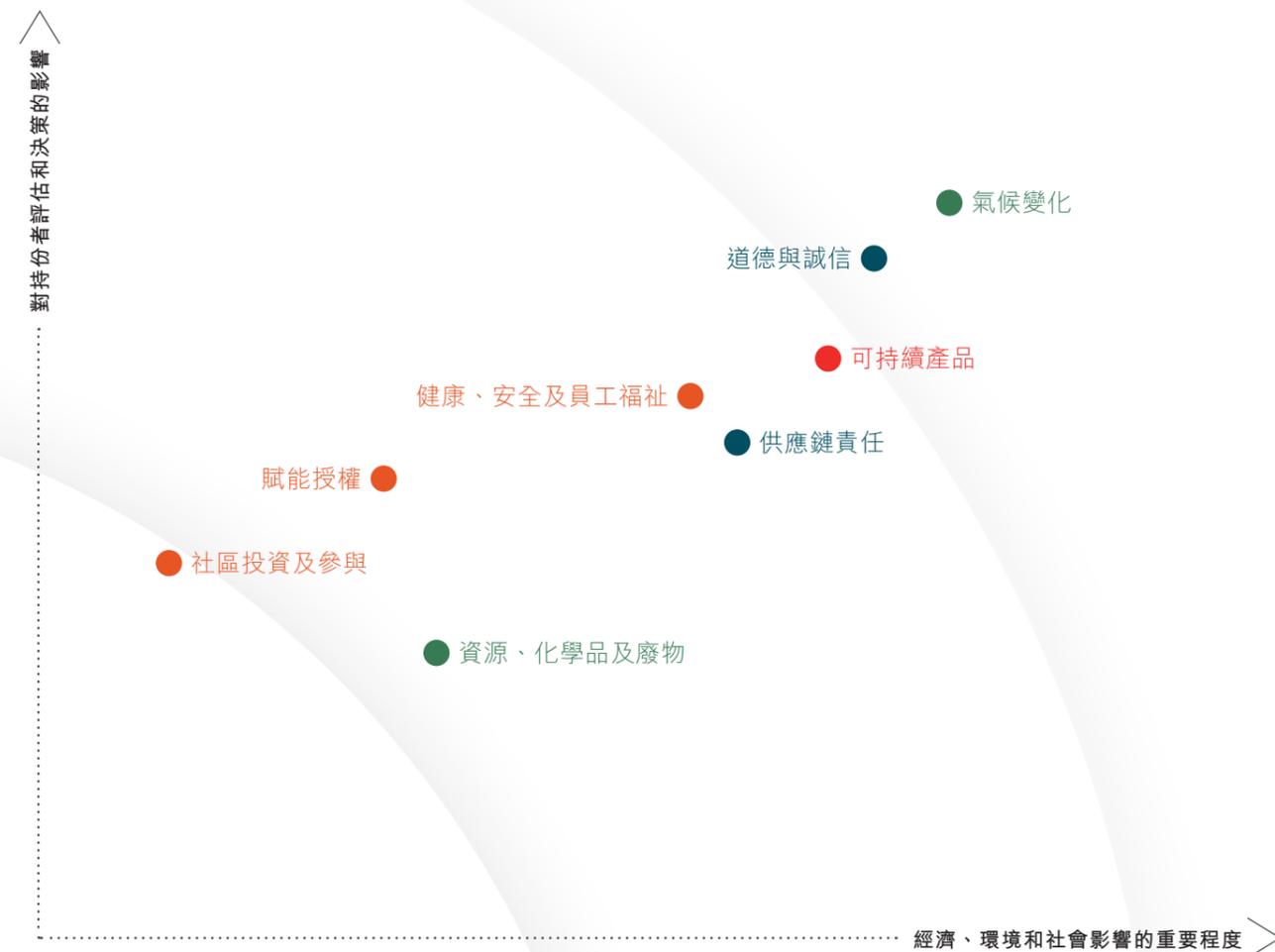
- 於董事會內加入第二名女性獨立董事

重要性評估

集團關注重點之一是讓策略呼應持份者對本公司可持續發展的關注及對我們業務至為重要的事宜。集團於二零二零年的重要性評估中識別出與我們業務最為相關的議題。這些議題繼續界定我們的優先事項，並協助我們確定關鍵議題。我們定期評估有關議題對我們整個價值鏈的影響，以就這些議題追蹤自身的績效，並識別相關的風險和機遇。

今年，我們的關鍵議題分類與二零二一年相同。因此，關鍵議題分成八個列示，包括道德與誠信；供應鏈責任；氣候變化；資源、物料及廢物；可持續產品；健康、安全及員工福祉；賦能授權，以及社區投資及參與。

● 產品 ● 環境 ● 社會及社區 ● 管治



持份者參與

我們定期與主要持份者互動，包括員工、客戶、終端用戶、供應商、投資者、股東、監管機構、行業團體、非政府組織(NGOs)和廣大社區，以了解他們所關注的議題。

我們制訂可持續發展的方針，同時亦反映在本報告中所涵蓋的關鍵議題。

我們以《AA1000持份者參與標準》(2015)為指導，識別主要持份者群體。

下表總結了集團持份者重點關注事項，以及我們如何與持份者進行互動及其頻率。這些由我們持份者提出的優先關注問題有助

產品	環境	社會及社區	管治
1 可持續產品	2 氣候變化	4 賦能授權	7 道德與誠信
	3 資源、物料及廢物	5 健康、安全及員工福祉	8 供應鏈責任
		6 社區投資及參與	

投資者及股東

相關的關鍵議題 1 2 4 5 6 7 8

投資者及股東可透過路演、專門會議和年度股東大會，表達他們的主要關注事項，例如：

重點關注事項
• 董事會成員的獨立性、多元性及參與度
• 道德與管治
• 供應鏈責任，重點關注可持續供應鏈、人權、衝突礦產及鈷金屬
• 環境風險管理
• 與ESG相關的前瞻性財務風險評估
• 減碳策略、目標及里程碑
• 重大風險及機遇
• 可持續設計、可回收性(電池及工具)、循環經濟
• 多元及包容
• 社區參與

僱員

相關的關鍵議題 **2 4 5 6**

僱員可透過員工會議、圓桌會議、績效評估和創科實業集團內聯網表達他們的主要關注事項，例如：

重點關注事項

- 氣候行動
- 工作環境及福利
- 培訓及發展
- 平等機會
- 隨訪隨談政策
- 多元及包容
- 職業健康、安全及員工福祉
- 社區參與及義工活動

客戶及產品終端用戶

相關的關鍵議題 **1 2 3 5 7 8**

客戶可透過聚焦小組、網上及文書的持續溝通、年度產品會議、社交媒體、合規熱線，以及各個客戶服務溝通渠道表達他們的主要關注事項，例如：

重點關注事項

- 資料私隱保護
- 衝突礦產
- 氣候行動及風險
- 減少包裝物料
- 產品中的化學物質
- 循環性
- 產品及電池運送、儲存、回收及生命週期結束後的處理
- 產品質素，包括其環境影響
- 產品安全
- 社會及環境責任
- 現代奴役問題（強制勞動、童工及弱勢移徙工人）

供應商

相關的關鍵議題 **1 2 3 7 8**

供應商可透過合規熱線及網上平台、常規審核及會議、培訓及供應商參與會議表達他們的主要關注事項，例如：

重點關注事項

- 管治
- 反貪污
- 氣候變化及極端氣候事件
- 資源稀缺
- 污染及廢物
- 社會及環境責任

社區

相關的關鍵議題 **2 3 4 5 6 8**

供應商可透過與非政府組織的社區參與、學校博覽會、大學計劃、指導及實習計劃，以及伙伴關係和協作表達他們的主要關注事項，例如：

重點關注事項

- 氣候行動
- 水資源節約
- 保存生物多樣性
- 培訓及發展
- 健康及安全
- 平等機會
- 多元及包容
- 產品安全
- 消除貧窮
- 社會及環境責任

產品



可持續的
產品創新，
改善負責任
消費，塑造
充電式工具
的未來

關鍵議題

第28頁 可持續產品

產品

為了推動創新和可持續發展，我們優先考慮設計和生產以安全性、效率、功率和環境意識為中心的工具。



透過安全和可持續的產品改善我們的地球。

創科實業的獨特優勢一直在於專注開發充電式解決方案，以及對清潔技術的投資。多年來，我們不斷全面審視產品生命週期，在價值鏈上整合可持續發展。在創建產品開發流程時，我們的目標是減少與產品有關的傷害，以及開發考慮可回收性、可維修性和壽命的創新工具。我們確保團隊對每個產品進行廣泛測試和評估，以確保其符合嚴格的安全標準。此外，我們不僅非常注重設計創新的工具，而且還考慮到環境。此方法既促進產品安全，同時提供低排放和低噪音產品。

網絡效應

我們充電式領導地位的關鍵因素之一是電池平台的網絡效應所創造的價值。這項技術的主要特點是互換性和兼容性，使終端用戶能夠使用單一電池平台為其不斷擴大的產品和工具提供動力。這對透過防止浪費和利用更少材料來減少碳足跡有很大影響。

在我們的可持續基礎設施中加入清潔工具解決方案，以電池供電的選擇取代了汽油。這正好解釋了我們產品的清潔技術，情況好比電動車取代汽油車可以減少消費者的碳足跡，而電池供電的產品同樣可以取代汽油驅動工具。

每當任何平台上新增一件產品時，網絡效應就會得到加強。每件新產品均會提高其平台的價值，並有助於提高我們專業人員或DIY消費者終端用戶的生產力。

* "Are electric vehicles definitely better for the climate than gas-powered cars?", Massachusetts Institute of Technology Climate Portal (<https://climate.mit.edu/ask-mit/are-electric-vehicles-definitely-better-climate-gas-powered-cars>)



便攜生產力
針對業界需要
電池適用於整個系統
148+ 款工具



性能主導
針對業界需要
電池適用於整個系統
262+ 款工具



重新定義建築設備
針對業界需要
電池適用於整個系統
14 款工具



便攜式解決方案
充電式電源
15+ 款產品



致力成就更多
288+ 款產品



媲美汽油驅動性能
充電式便利
87+ 款產品



力量無可匹敵
無與倫比的創新
6 款產品

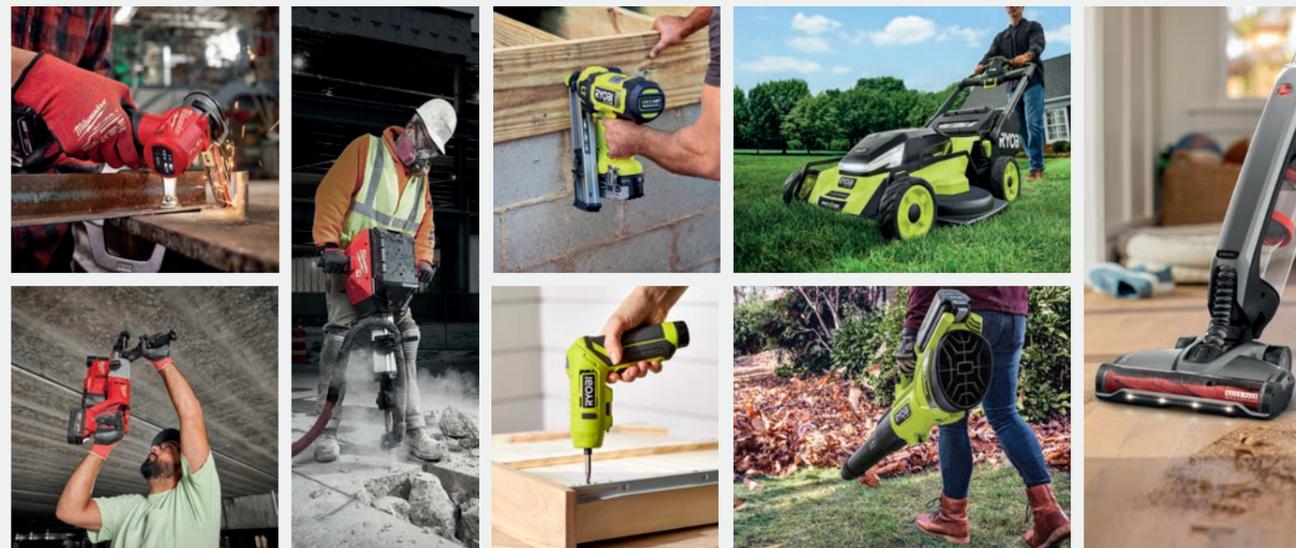
創新植根於創科實業的文化基因。我們在研發方面的長期投資帶動我們的產品解決方案持續增長。

充電式領導地位

從充電式電池技術開始，創科實業數十年來不斷設計出節能和安全的產品。隨後數年，我們更開發出低碳排放以及減少使用時噪音水平的產品。集團持續帶來創新的重點領域之一，是引領用戶從傳統的交流電式及汽油驅動產品，轉為使用充電式鋰電池技術。我們乃充電式創新領域的王者，不斷致力改善產品性能，同時提升產品安全性及盡可能減低對環境所造成的影響。

RYOBI是全球首屈一指的DIY工具及充電式園藝品牌
MILWAUKEE是全球第一的專業工具品牌

TTI 充電式領導地位



RYOBI 18伏特 ONE+歷史(一九九六年至今)

作為全球領先的DIY工具品牌，RYOBI始終走在創新的前沿。RYOBI 18伏特 ONE+充電式系統，其與一九九六年以來的電池端口兼容，提供一系列充電式產品，為用戶提供無與倫比的便利、價值和多功能性。這個全面的產品系列已成為DIY和專業人士的首選平台。

RYOBI 18伏特ONE+系統開發出超過二百八十款創新產品，為用戶帶來龐大的多元選擇。RYOBI採用充電式鋰電池技術，幾乎能為

所有工具供電。從鑽孔、切割、緊固、清潔，以至照明、通渠、修剪、剪草及清理，ONE+系統助用戶成就更多。

最重要的是，RYOBI貫徹始終，堅持使用相同的18伏特電池平台，讓用戶可以放心擴充他們的產品系列。RYOBI 18伏特 ONE+系統推出的最新產品和電池均與自一九九六年以來推出的RYOBI工具和電池兼容。因此，不論用戶的興趣或技術水平，在工作場所或是在家中使用工具，他們都能找到適合的ONE+產品。



減低噪音污染



RYOBI WHISPER系列是業界最寧靜的產品系列。這些產品採用了降噪技術，提供了同類產品中最佳的性能和顯著的功率，同時較汽油驅動產品的運行噪音低超過60%。

我們於二零二二年為WHISPER系列新增了14款產品，並將在二零二三年繼續增加更多解決方案。RYOBI WHISPER系列產品以更寧靜的設計為用戶提供最大性能。

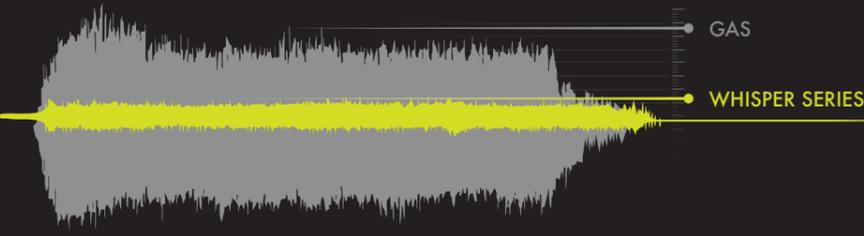


18V ONE+ 18V ONE+ HP 40V 40V HP

WHISPER SERIES

RYOBI WHISPER系列對比汽油驅動式產品的優勢：音量差別顯著

我們的RYOBI WHISPER系列產品不僅是最強大的RYOBI工具系列，而且也是最寧靜的。這些創新工具經過專門設計，較汽油驅動和其他電池操作的工具更寧靜。RYOBI WHISPER系列產品具有傳統汽油工具應有的性能，讓您在打理庭院的同時，還能享受到充電式工具帶來的便利，毫不遜色。



WHISPER 技術

- 比汽油驅動式產品寧靜86%
- 創新隔音棉



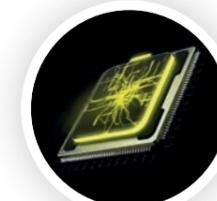
高性能鋰離子技術

- 無衰减鋰電池電量
- 與超過85款40伏特產品兼容



無碳刷馬達及先進電子技術

- 功率提高60%*
- 無碳刷馬達、先進的電子技術以及高性能鋰電池



* 與型號RY404012BTL相比

較汽油驅動寧靜多達

86%

噪音水平

57分貝

氣流速度

每小時190英里



40伏特無碳刷730 CFM WHISPER系列吹風機

這款40伏特HP無碳刷WHISPER系列吹風機提供了令人難以置信的動力，而且噪音更小。時速達每分鐘730立方呎及每小時190英里，這款吹風機可同時處理乾與濕的樹葉。

- 零排放†
- 低噪音
- 高性能

† 使用過程中

安全產品解決方案



重新定義建築設備
針對業界需要
電池適用於整個系統

減排

MILWAUKEE MX FUEL平台不僅帶來媲美交流電式工具及汽油驅動輕型設備的動力，同時零排放*。隨著煙霧和排放的減少，此平台為終端用戶配備了較強的安全性和可持續性。此平台面世後，與典型的輕型設備運行有關的有害煙霧、噪音和振動隨之減少。用戶可以在室內、壕溝、隧道、甚至礦井中工作，而不受任何汽油問題的困擾——大大提高生產力。此系統不僅節省終端用戶補給燃料及啟動設備的時間，同時亦減低汽油消耗及發動機保養成本。

節省燃油

運行電池供電設備的成本較運行汽油設備的成本便宜得多，就像電動車運行成本較汽油驅動汽車便宜一樣。

節省保養成本

在燃料用量和保養方面，汽油驅動設備的成本通常更高。這些工具有許多容易發生故障的部件，如火花塞、燃料過濾器、化油器、空氣過濾器、傳動帶和啟動繩。此外，圍繞二衝程循環引擎的燃料混合存在各種潛在問題，包括比例不準確和忘記添加發動機油的風險，這些都可能導致巨大開支。

MX FUEL則由POWERSTATE無碳刷電動馬達供電。電動馬達無需大量保養，原因是其零件不易耗損，而且與汽油馬達相比，電動馬達可排除使用不當或保養的風險。

健康

MX FUEL產品在使用過程中零排放*，讓用戶在有關空間操作時，避免使用汽油驅動之同類產品帶來的健康風險。

安全

鑑於氣體儲存和運輸的特殊要求，汽油存在於工地現場會帶來重大安全問題，並會消耗時間和金錢。在工地使用極易燃的汽油並非100%安全。

生產力

最令用戶感到沮喪原因之一，是浪費時間設置工具，卻無法切割或破開任何東西，浪費時間卻無法完成工作。給汽油切割鋸注油過程耗時，簡直無法與插入電池、按下啟動按鈕、扣動扳機並準備切割的速度和便利性相比。



MX FUEL CARRY-ON 3600 瓦特 / 1800 瓦特 電源供應器

- 按需要提供更多電力
- 在任何地方都可以使用便攜式電源
- 更高效的電源



MX FUEL ROCKET 塔燈/充電器

- 室內外最便攜的10呎燈
- 27,000流明的工作或區域照明



MX FUEL 混凝土熨平機

- 16呎壓平桿的力量
- 不受汽油問題困擾
- 每次充電可操作12呎壓平桿長達兩小時

- 零排放†
- 毋需拉纜啟動
- 毋需混合機油及汽油
- 毋需引擎保養
- 易於使用 — 便攜性
- 低噪音
- 安全 — 無電線

* 使用過程中

† 產品使用過程中

堅定不移提供安全解決方案，協助提高生產力

我們堅定不移地為用戶提供安全解決方案，同時致力協助用戶提高生產力。

MILWAUKEE自一九二四年以來致力透過創新產品提升用戶安全，是提供工地解決方案的全球領導者。MILWAUKEE擁有專項資源，一直與我們的用戶及合作伙伴維持緊密聯繫，以了解不斷改變的工地需求，為工地的安全及效率尋找最佳解決方案。

MILWAUKEE致力提供安全及靈活的粉塵解決方案，以協助客戶應對OSHA有關吸入性結晶型矽塵(29 CFR 1926.1153)的規定。MILWAUKEE的粉塵解決方案專注提升生產力，不論是適合所有主要品牌的通用解決方案，還是一系列地板至天花板的粉塵管理產品皆一應俱全，讓合規變得簡單。

零汽油、煙霧及零排放*

現時工地使用汽油設備相當普遍，因此，在長期接觸和吸入汽油、煙霧和廢氣下，工人患上呼吸道疾病的可能性較常人高出一倍。MILWAUKEE透過M18和MX FUEL系統，致力為用戶提供充電式解決方案，避免工人長期接觸汽油設備。[†]例如，M18 FUEL剪草機的設計是為了滿足園景專業人士對產品性能、耐用性和人體工學的需求。M18 FUEL技術提供了一流的切割質素，較200cc汽油驅動式提供更大的扭矩上限，全油門只需少於1秒。同時消除了與汽油引擎相關令人困擾的問題，如手拉啟動、噪音水平、排放和定期維護。我們不斷創新充電技術及拓展我們的M18 FUEL及MX FUEL解決方案，務求實現淘汰汽油工具和設備的使命。MILWAUKEE的充電式解決方案滿足用戶對性能、操作時間和耐用性的要求，同時消除排放、噪音震動和汽油工具保養等問題。



* 使用過程中

[†] “Chart Book (6th edition): Occupational Diseases – Respiratory Diseases in the Construction Industry”, The Center for Construction Research and Training (<https://www.cpw.com/research/data-center/the-construction-chart-book/chart-book-6th-edition-occupational-diseases-respiratory-diseases-in-the-construction-industry/>)

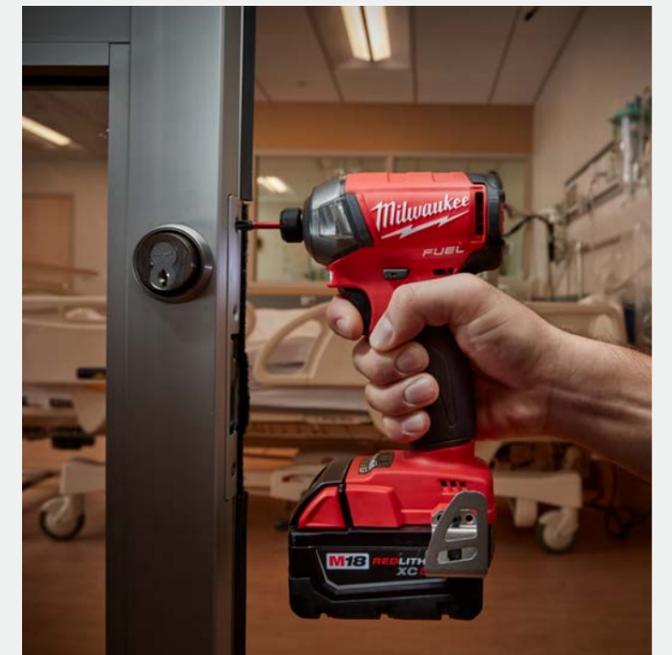


工地照明系統

MILWAUKEE的工地照明系統是業界首個高輸出LED照明系統，採用可攜式設計，且可全天候運作。工地照明採用最先進的照明技術，能夠提供均勻的光束、確實顯示最佳色溫及顏色和細節，從而提高工作效率。我們工地的燈光更明亮，使用壽命更長，專門的設計能應付不同工作、表現出色和滿足日常專業使用的需求。

抗震

由於重複遭受工作場所的噪音及震動，工人持續受到手臂振動症候群(HAVS)或因噪音引致聽力受損的影響。我們致力為用戶提供減少噪音和震動的解決方案。革命性產品如M12 FUEL SURGE 1/4吋六角頭液壓扳手及M18 FUEL SURGE 1/4吋六角頭扳手，配備抗震系統(AVS)，降低使用工具時的噪音及震動，減輕用戶使用的風險。



人體工學

為對抗肌肉骨骼疾病(MSDs)，MILWAUKEE致力將人體工學納入為產品設計過程的其中一個重要範疇。我們的人體工學設計注重實據，帶來M18 FORCE LOGIC 6T Pistol Utility壓接器等解決方案。當在肩膀或高過肩膀位置使用時，這款壓接器可減少最高肌肉負荷達48%，助用戶輕鬆應付高架壓接工作。人體工學是品牌產品設計的重要一環，例如提升電鑽手柄的舒適度，以至革新排水管專業清潔人員運送重型設備的方式。配備POWERTREDZ的MX FUEL滾筒式管道清洗機提供POWERTREDZ提舉輔助技術，簡化污水管道的操作，可延伸至200呎，並配備全封閉的滾筒，有效避免髒污。POWERTREDZ提舉輔助技術讓用戶能單人運送機器上下樓梯和進出工具車。



安全

每次在工地使用電動工具和設備時，都可能發生工具卡住、操作出錯或工具掉落等相關問題。MILWAUKEE致力設計出提升用戶安全的電動工具和設備解決方案。我們在電池、馬達和電子領域的領導地位加強了常用電動工具和設備解決方案的能力，為用戶提供各項提升安全的功能，例如可在偵測到工具纏紮時自動停止運作的AUTOSTOP控制模式，以及當手指移離扳機時可迅速停止工具運作的RAPIDSTOP煞掣功能。

個人防護裝備

MILWAUKEE致力確保用戶在工地的安全和生產力。多年來，個人防護設備缺乏創新，用戶只能自行修改，讓裝備切合自身需要。我們用心了解用戶的需要，並重新開發個人防護裝備，提供頭部保護，使用戶能夠適應各類型工作，而護目鏡適合長時間佩戴，不會產生霧氣。MILWAUKEE專注於製作創新解決方案，協助用戶維持工地的安全性和生產力，同時兼顧工作效率。

STAY SAFE. STAY PRODUCTIVE.

- BOLT全帽檐通風安全帽**
 - BOLT頭燈支架
 - 兼容所有BOLT安全帽配件
 - 六點棘輪懸架
- 配備軟墊的防霧護目鏡**
- 耳塞**
- 配備軟墊及呼氣閥的N95呼吸器**
- 第二級高能見度安全背心**
- 三級丁腈浸膠防割手套**

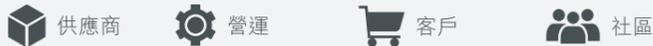
關鍵議題

可持續產品

我們致力創造優先考慮安全、效率、生產力和環境可持續性的設備，令我們得以在引領市場轉向充電式電池供電產品方面處領先地位。



價值鏈



目標

- 增加服務、維修、保養、翻新及回收服務，以提倡循環商業模式
- 加大投資於潔淨技術
- 開發能改善生活及工作環境的創新產品

進度

- 制定內部生命週期測試(LCA)流程
- 加大回收力度

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 在管理產品及包裝的環境影響方面沒有取得真正進展的風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 為產品的碳足跡進行評估 • 建立模型或案例研究，以確定實現積極影響的最佳槓桿 • 加強現有循環經濟倡議，探索更多循環價值鏈的機會 	<ul style="list-style-type: none"> • 為內部員工提供有關可持續發展原則的培訓和指導 • 服務中心及回收合作伙伴
<ul style="list-style-type: none"> • 未能滿足消費者對可持續產品及包裝的需求所招致的風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 向消費者分享可靠的資料，以鼓勵可持續產品需求 • 研發新技術、可回收和環保材料以及可持續設計的產品 • 與合作伙伴和零售商分享相關信息以調整戰略 	<ul style="list-style-type: none"> • 投資於潔淨技術產品 • 開發利用較少能源和資源的產品，在使用過程中產生較少的廢物、排放和噪音
<ul style="list-style-type: none"> • 不安全的產品對用戶構成影響，並引致訴訟、產品賠償或召回的罰款、聲譽損害及商業風險等潛在後果 • 違反環境法規的風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 為整個供應鏈加強負責任採購 	<ul style="list-style-type: none"> • 產品安全政策及委員會 • 負責任採購伙伴關係

可持續發展重點

充電式工具是我們持續尋求創新的主要領域之一，特別是把汽油驅動工具轉為充電式工具。作為充電技術的領導者，我們不斷提高產品效能，同時優先考慮安全和盡可能減低對環境的影響。

減少噪音

RYOBI WHISPER系列專為減少噪音污染而設，為用戶帶來更創新及更環保的選擇。

HOOVER HUSHTONE技術乃本公司吸塵機方面的革命性功能，在保持強大吸力的同時，大大降低了噪音水平，成為用戶的理想選擇。



工地安全

我們的工具素以各項安全功能聞名，包括防震技術、電動煞停裝置及人體工程學設計，有助降低事故和受傷的風險。例如，我們的MILWAUKEE MX FUEL 14吋切斷鋸提供即時啟動和零排放(使用過程中)，而全14吋的容量使用戶有能力在各種材料中切割到5吋的深度。

減排

為管理我們產品方面的排放，集團策略是進一步減少產品的溫室氣體排放及碳足跡，特別是產品在使用過程中產生的排放。創科實業繼續引領戶外園藝電動工具由汽油驅動式至充電式的轉型。我們的策略是提高戶外園藝產品的性能，同時消除碳排放和減少噪音。我們的戶外園藝電動設備產品在使用過程中產生更少類型的溫室氣體排放，為客戶帶來更佳的使用體驗。於二零二二年，創科實業在美國所出售的消費品牌類電動修草機、吹風機、推進式及駕駛式剪草機合共節約了79,347二氧化碳等值公噸*，相當於一輛以汽油為動力的乘用車行駛196,955,565公里。這相當於單程行駛美國標誌性的66號公路49,993次。



* 假設：
 • 每年平均的二氧化碳等值克來自美國環保局的認證數據數據庫
 • 使用量是基於內部估計/共識
 • 使用過程中的平均電流基於內部估計
 • 10S 鋰/6*4S 鉛酸的額定電壓
 • 充電器效率來自CEC 24小時充電測試
 • 每千瓦時產生的二氧化碳的行業平均值

研究及創新

創科實業時刻將創新視為優先事項，尤其專注於開發充電式產品解決方案，力求在產品生命週期及我們的價值鏈中減少對環境的影響，同時改善社會條件。

在設計和工程工序中，我們會考慮產品的可靠性、耐用度、可修復性、可翻新性及可回收性等。在可持續設計指南的協助下，

我們的設計師及工程師開發出不僅符合環境、健康和目標，而且亦呼應循環原則的產品。該指南利用了我們自二零一八年起對主要產品類別所進行的生命週期評估，以及溫室氣體足跡分析所得出的資料。

產品開發框架(4Ds)



產品設計原則(3Ps)



我們亦制定一系列核對表，就可持續發展原則提供指引，目前正在進行各項用戶驗收測試。一旦落實，核對表將可協助我們的員工在原材料篩選，以及構思和生產階段使用受關注的資源和物質時，作出正確決定。

我們的研發項目旨在改善用戶體驗、確保生產過程的安全、減少排放、提高資源效率，並在可能的情況下提高我們產品解決方案的循環性。

集團的充電式鋰離子電池技術及先進的聲學工程乃集團創新研發工作的最佳例子。我們的電池平台兼容前代及後代產品，不論產品何時推出，用戶都可在相同平台內操作旗下任何產品或電池。在不斷升級下，我們的電池組在性能和效率方面亦持續提高。我們的多款電池亦配備額外的功能，例如顯示剩餘電量的顯示器，以及在低於零度的環境下仍能運作。

我們專注繼續為終端用戶帶來重大效益，例如工地效率與安全，並在使用產品的過程中減少噪音污染及排放。

以下的可持續產品解決方案展示我們在潔淨技術方面的持續投資：

可持續產品解決方案

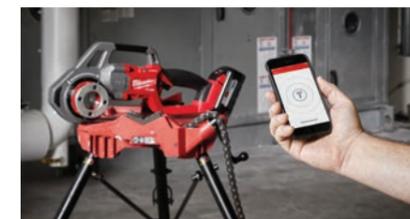
無碳刷馬達

無碳刷馬達一般較碳刷馬達更有效，原因是無碳刷馬達減少了摩擦造成的機械能量損耗，令配備無碳刷馬達的工具的使用壽命更長。此外，這些馬達配備多項先進功能，尺寸輕巧但動力更強勁，令工具體積更細小，通過更高效的能源生產延長運行時間。



智能數碼

MILWAUKEE的連接平台ONE-KEY將工地現場管理交到用戶手中。完全可量身訂制的ONE-KEY應用程式和物聯網連接的MILWAUKEE智能工具得到了業界最大的BLUETOOTH追蹤社區支持，以幫助連接工地、員工和設備。



LED

我們的LED燈屬照明行業的尖端創新產品，在一系列環境中提供卓越照明。這些燈採用先進的LED技術，比傳統的鎢絲燈泡產生更明亮、更有效。這些LED燈具有一系列的功能，滿足了專業人士和DIY愛好者的需求，是所有用家尋找可靠、耐用和強大照明的理想解決方案。



產品生命週期中的考量

創科實業明白到將耐用性納入產品設計的重要性，以及對其價值鏈的影響。集團努力將循環模式融入業務中，通過產品的生命週期把廢物轉化為具價值的投入。

維修

在我們集中開發可修復性的產品時，我們亦提倡為終端用戶維修工具。截至二零二二年，我們在價值鏈的各個市場合共經營2,448間維修及服務中心，在不影響產品質量的情況下延長產品的使用壽命。在此過程中，我們會回收被退回及丟棄的產品的零件，並盡可能利用零件對產品進行保養及維修。

翻新

我們的翻新計劃將經過翻新的產品重新推出市場，從而延長產品的使用壽命。部分經翻新的產品於我們在美國的38間工具工廠

直銷店出售，保養期為一年。為確保所有經翻新產品的質量，我們會對零件，包括電池及充電器，進行仔細評估，以檢查是否有機械問題。其後，我們的技術人員會使用創科實業廠房的零件及經翻新的替換零件完成維修工作。最後，產品會經過測試，確保符合所有標準。



電池回收

創科實業早在一九九四年便實施回收計劃，在鋰電池壽命結束時保留其內在價值，主要目標是減少供應鏈中原材料的提取和消耗。在回收電池時均確保符合所有法律要求和環境、健康和安​​全標準。我們還與電池回收組織和管理人員建立了牢固的合作關係，如北美的Call2Recycle，澳洲和紐西蘭的Envirostream，以及歐洲的GRS Batterien。

在回收過程中，電池會被分解成各種零件及化學物質。因此，鋰電池的圓柱形金屬殼會用於鋼及不銹鋼產品，而鋰、鈷和其他物料則用作新電池的化學物質。

創科實業與Call2Recycle合作超過二十年，以確保我們能夠以負責任方式回收廢舊電池和含有電池的產品。

Call2Recycle的北美回收網絡有超過16,000個收集點，包括當地的有害家庭廢物收集點及全國大型零售商，消費者可把電池寄置於特定的收集點，以便回收。創科實業亦與Call2Recycle攜手推行多項鼓勵回收的措施，包括向客戶發佈電池安全及回收指南和安​​全棄置電池的影片、製作向終端用戶展示多年來電池回收的影響的資訊圖表，並就於網上透過零售商購買的電池創建試驗性的「在家」回收工具套裝。創科實業根據北美電池和電池產品的銷量，向Call2Recycle支付管理費。

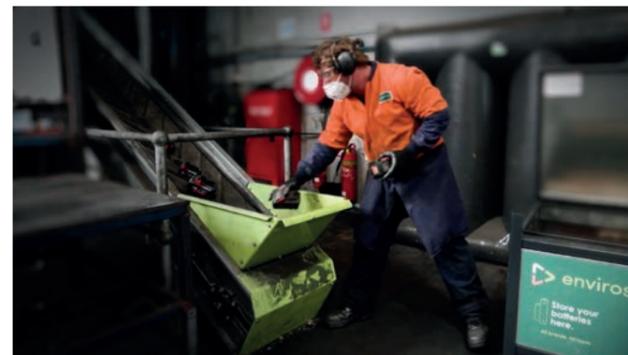
於二零二二年，我們與伙伴合作，合共收集及回收了超過528噸的電池。

我們亦支持境內加工，令保留的價值留在當地製造業，並藉創造就業機會間接為行業作出貢獻。

創科實業仍貫徹與Call2Recycle合作，回收包括RYOBI、MILWAUKEE、RIDGID、HART、DIRT DEVIL、HOOVER、HOMELITE和ORECK的產品。



95%
鋰離子充電電池中的材料屬可回收



Milwaukee電動工具透過Call2Recycle電池收集及回收計劃回收了超過115噸的廢棄電池，再次獲評為可持續發展100強領袖。我們亦為客戶提供在家回收電池的解決方案，Call2Recycle直接向客戶發送共1,313套回收套裝。電池回收工作是我們循環計劃的一個主要部分。

MILWAUKEE澳洲業務繼續與當地回收合作伙伴Envirostream合作，進一步加強FUTURE FORWARD計劃。除了向用戶提供電池回收服務外，這項措施還包括一項具針對性的活動，旨在利用MILWAUKEE品牌，將可持續發展融入我們的形象當中。

Envirostream於澳洲設立了一個環保鋰離子電池回收設施。透過境內加工，Envirostream為澳洲製造業增添價值，並藉創造就業機會推動當地的可持續發展產業，此因素對我們的用戶而言尤為重要。

MILWAUKEE澳洲於去年在全國推出零售回收裝置。此外，我們亦識別出主要客戶，並於工地執行了數次回收電池的工作。展望將來，FUTURE FORWARD團隊的目標是就該項目度身訂造下一階段的營銷及傳訊計劃，以便提升對市場各個層面的針對性。此次活動的終極目標是將FUTURE FORWARD完全融入MILWAUKEE品牌，並鞏固電池回收作為我們面向用戶的核心價值定位的一部分。



產品安全管理

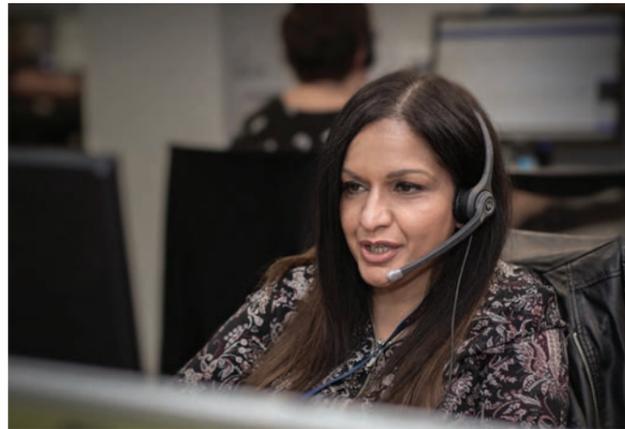
確保產品安全是我們的首要任務，我們的產品安全總監、委員會和位於各個業務單位的團隊負責持續提高安全準則、產品質素和合規。我們致力在創科實業設計、生產、分銷或授權之所有產品的流程中持續改進，務求為客戶帶來最佳的體驗。安全乃我們多個項目背後的推動力，包括：

- 以在狹窄空間亦能安全使用的MILWAUKEE MX FUEL工具取代汽油驅動產品，消除有害的一氧化碳排放
- 推出工具掛帶系列，以防工具在高空使用時掉落於同僚及他人身上
- 繼續發展工具中的鋰電池技術，以減少使用交流電式及汽油驅動產品，從而防止絆倒及觸電的危險
- 透過我們的技術減少噪音污染，以及避免消費者從產品中吸入有害的排放物
- 擴展我們的安全裝備系列，包括：安全帽、口罩、護目鏡、手套及頭盔

創科實業已訂立《產品安全及消費法規合規政策》，當中概述了我們的安全措施。我們的產品安全委員及不同業務單位的產品安全總監會根據政策實施嚴謹的合規監控及審計調查。這些委員會每月會召開一次會議，以識別及評估以下項目：

- 可能導致潛在合規或安全問題的客戶投訴和網上評論
- 從分析退回的產品中發現潛在的合規或安全相關問題
- 可能與潛在安全風險有關的保養數據

我們的品質監控機制涵蓋來料、生產中產品，以及出廠產品的檢測、測試及可靠性測試。產品推出前後均會進行徹底的產品安全隱患審查，我們亦設有產品召回政策及流程，以便在需要時迅速採取糾正措施。為此，我們與政府監管機構、產品安全標準制定者、行業協會及消費者團體維持良好關係。所有產品召回行動均由我們的法律團隊和安全及監管部門負責監督，以確保過程



符合法律要求，直至安全處置產品為止。於本報告期間，集團並未有任何產品召回記錄。我們的安全審查貫穿整個設計和開發過程，並涵蓋以下內容：

- 以設計失效模式及後果分析結果為本的初步安全審查，以及在產品發布前對工具結構的評估
- 根據ISO 12100:2010對危險審查和風險評估的要求進行正式的安全審查。這是對產品生命週期中所有潛在危險的系統審查，確定如何將風險降到最低
- 最終的安全審查，在產品發布進行大量生產前，對糾正和預防措施的必要實施進行驗證

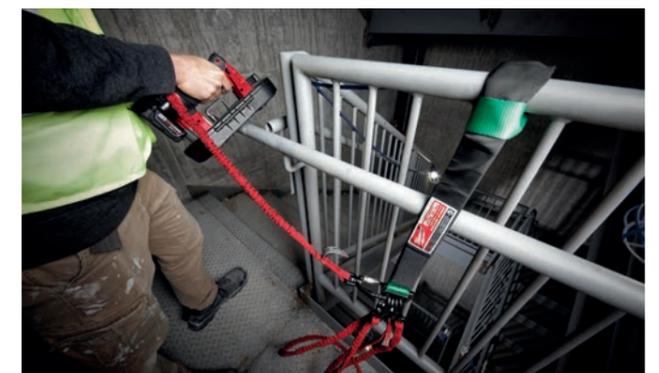
創科實業全球的產品均符合或超越所有相關的行業標準和監管要求。我們網站刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引附錄甲列出可能會對我們營運和績效構成重大影響的產品相關健康和環境、廣告、標籤和私隱事宜的監管規定。我們積極留意客戶在社交媒體及網上銷售渠道發表的意見，並記錄和分析所有意見及投訴。我們會採取相應行動，包括改進產品設計或為終端用戶提供更深入的技術培訓。創科實業於二零二二年沒有收到與產品或服務有關的實質投訴。我們的產品保養政策進一步確保客戶享有良好的售後服務體驗。產品安全措施已延伸至污染管理，以及減少終端用戶接觸有害的排放物和噪音。



產品安全更新

創科實業於二零二二年並無提出產品召回的事件。

- 我們於二零二二年並無接獲違反標籤及廣告規例的個案。為確保產品安全及品質的措施，我們努力：
 - » 確保客戶透過電話、網絡和零售層面的查詢得到妥善的處理，所有工具品牌的客戶服務熱線按實際所需安排工作人員接聽
 - » 為客戶、經銷商和OEM業務伙伴於產品資訊中心提供技術培訓
 - » 為客戶提供產品安全培訓，並由銷售及工地解決方案團隊主持
 - » 駐場服務及客戶服務代表專注建立客戶關係
 - » 於產品服務中心為客戶提供維修及保養服務
 - » 擴充個人防護裝備系列，以確保工地安全
 - » 確保全球業務在安全合作上保持一致



環境



透過可持續的
業務實踐及
創新產品減少
我們對環境的
影響

關鍵議題

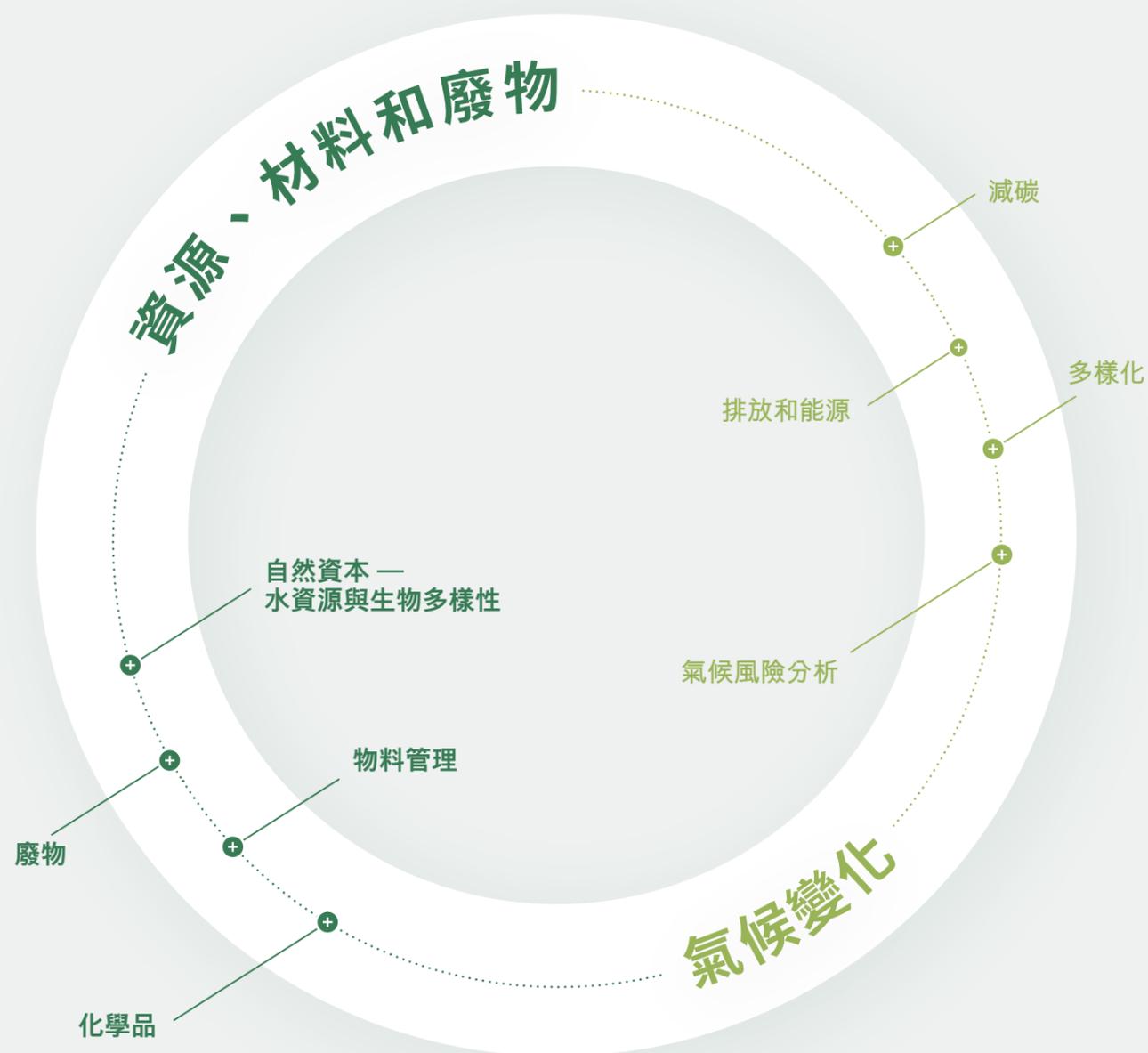
第44頁 氣候變化

第52頁 資源、物料及廢物

環境

環境管理

集團策略重心包括減碳、優化能源效率、以及有效管理廢物，以盡可能減低我們對全球的影響，並保護天然資源。



保護地球對我們的社區和業務的蓬勃發展至關重要。

創科實業致力於創造環保產品，以及在全球營運及價值鏈中管理我們對天然資源的使用。我們透過在業務中節約資源、盡可能提升效率及優先考慮創新來達成此目標。

環境管理

實施管理系統是把我們的環境策略融入業務當中的第一步。集團的生產基地均設有全面的環境管理體系(EMS)，並符合ISO 14001 EMS、45001和9001質量標準。為確保所有業務單位以統一方式執行改進及可持續實踐標準，我們訂立了重要政策、流程及問責機制。其中一個主要例子，是我們於中國基地所實施的環境政策。該政策為提升環境管理、強化環境管理系統及遵守法律和環境保護標準的指引。

集團的環境管理策略由ESG執行委員會制訂，並由董事會監督。委員會至少每季度召開一次會議，討論短期、中期和長期可持續發展策略。該委員會、環境、健康和 safety(EHS)職能及各業務單位領袖負責確立並提供執行EMS所需的資源，負責監察、評估並確保系統的進展，以及界定每個部門在進一步提升績效方面的責任。此外，我們的ESG工作委員會、全球EHS團隊及EMS委員會負責監督提高員工意識項目的開發及執行。有關ESG執行委員會的詳情，請參閱本報告第80頁的管治章節。

承諾支持科學基礎目標
倡議組織 (SBTi)

於美國、歐洲、中東及
非洲的綠色能源合約

二零二二年的
範疇1及2的絕對排放量下降

-4%

環境規程

創科實業的環境規程符合 ISO 14001: 2015 標準要求，包括遵守法律的要求，其概述了制訂及檢討環保目的及目標的框架，以及集團領導層對改善環保績效之承諾。環境規程亦列出我們的安全及責任政策，涵蓋質量體系保證(QSA)及EHS的職能，包括與防止

污染和事故，以及節約資源相關的職能。此環境規程會獲定期檢討及更新，以反映不斷變化的環境管理準則。

除該環境規程外，我們亦受若干標準操作程序(SOPs)指導。有關標準操作程序涵蓋下表之主題，並概述遵循所有適用法律規定之程序。全體員工、包括兼職員工、承建商和供應商均可隨時取得有關規程及SOPs。

標準操作程序

- **化學品管理** — 確保在運輸、儲存和使用化學品時有效防止化學品意外洩漏、火災或爆炸
- **廢物收集和處置** — 識別物料回收、棄置不可回收和危險廢物(包括醫療廢物)的流程
- **水污染管理** — 概述廢水排放、處理及回收之管理，以符合排放標準
- **EHS項目工傷事故** — 包括有記錄的EHS目的、目標和項目，以履行我們對預防污染及持續改進之承諾
- **應急準備及反應** — 確保在緊急情況下作出適當的協調和控制，務求盡量減少對環境可能造成的不良影響。

以上流程將由化學品處理之管理/操作說明加以補充，詳細資料請參閱本報告第55頁的化學品章節。



管理我們對環境的影響

集團的全球營運於二零二二年均遵循所有適用的合規要求。如欲了解可能對我們之營運和績效產生重大影響的法律及監管規定的完整列表，請參閱本公司網站刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引的附錄甲。加強衡量集團對環境的影響仍然是我們環境管理工作的重要一環。有關我們進度的詳細數據請參閱本報告第114頁的績效指標。我們鼓勵任何關注本公司環境實務標準的持份者，透過本報告的道德及誠信章節所述之申訴機制提出問題。此外，我們的全球投資者關係團隊亦樂意隨時解答投資者的查詢。

主要環境優先事項

集團於二零二二年的優先事項是透過加快邁向減碳來管理我們的足跡。我們於今年簽署了多項綠色能源協議，致力於制訂以科學為基礎的目標，並加快在循環經濟方面付出的努力。此外，本公司亦展開了一項全面分析集團氣候風險的工作，以分析我們因氣候相關影響而面臨的風險和機遇。該評估識別出的氣候風險包括市場及聲譽，以及碳定價上漲。

減碳

我們的減碳之路以二零二一年為基準，目標於二零三零年減少60%範疇1及2的溫室氣體排放。

廢物

集團以落實有助減少營運時所產生廢物的全球目標為優先考慮。我們與不同市場的廢物管理伙伴合作，確保以安全的方式收集和處置危險廢物。

水資源

我們力爭每年逐步減少絕對取水量。為實現此目標，我們於不同業務中監測和開發節約用水的措施，尤其是在水資源稀缺的地方。

聚焦

西本德廠房

集團位於威斯康辛州西本德的全新MILWAUKEE生產廠房佔地95,000平方呎，耗資5,500萬美元，具備最先進設施，距離我們MILWAUKEE北美總部僅二十分鐘車程。廠房內的先進技術及設備讓我們能夠首次在美國生產手動工具。廠房將致力為電力、供電、管道和機械行業的專業人士和消費者生產優質工具，並廠房提供一百五十個新工作崗位，亦是西本德市最新的216公畝工業園區西本德製造中心的首個發展項目。

設施積極將人體工學、安全及可持續發展納入廠房設計的考慮因素當中。此廠房的創新水平為同類廠房中最先進，讓我們更能掌控並提升營運效率。

安全與人體工學

在設計設施和流程時，每個工作間均融入人體工學設計原則。廠房採用可調節高度的工作台，確保我們的團隊成員可舒適地工作。可自動調節高度的卡板升降器可確保零件及儲物箱放置在最佳位置，方便提起及搬運，從而減少受傷的風險，並提高工作效率。加工中心亦採用取放機械人，免除導致重複性勞損的高度重覆工作。我們亦在所有自動化系統採用帶有安全電路的機器保護，以確保我們團隊成員的安全。

環境與可持續發展

除了份外注重提供最安全的工作環境外，MILWAUKEE業務和西本德廠房亦致力提升能源效率，採用先進的技術和流程，以盡可能減低我們對環境的影響。

可持續營運是我們文化的重要一環。我們採用高效HVAC/流程設備和LED設施照明明用戶感應器等技術，在營運的同時降低對環境的影響。



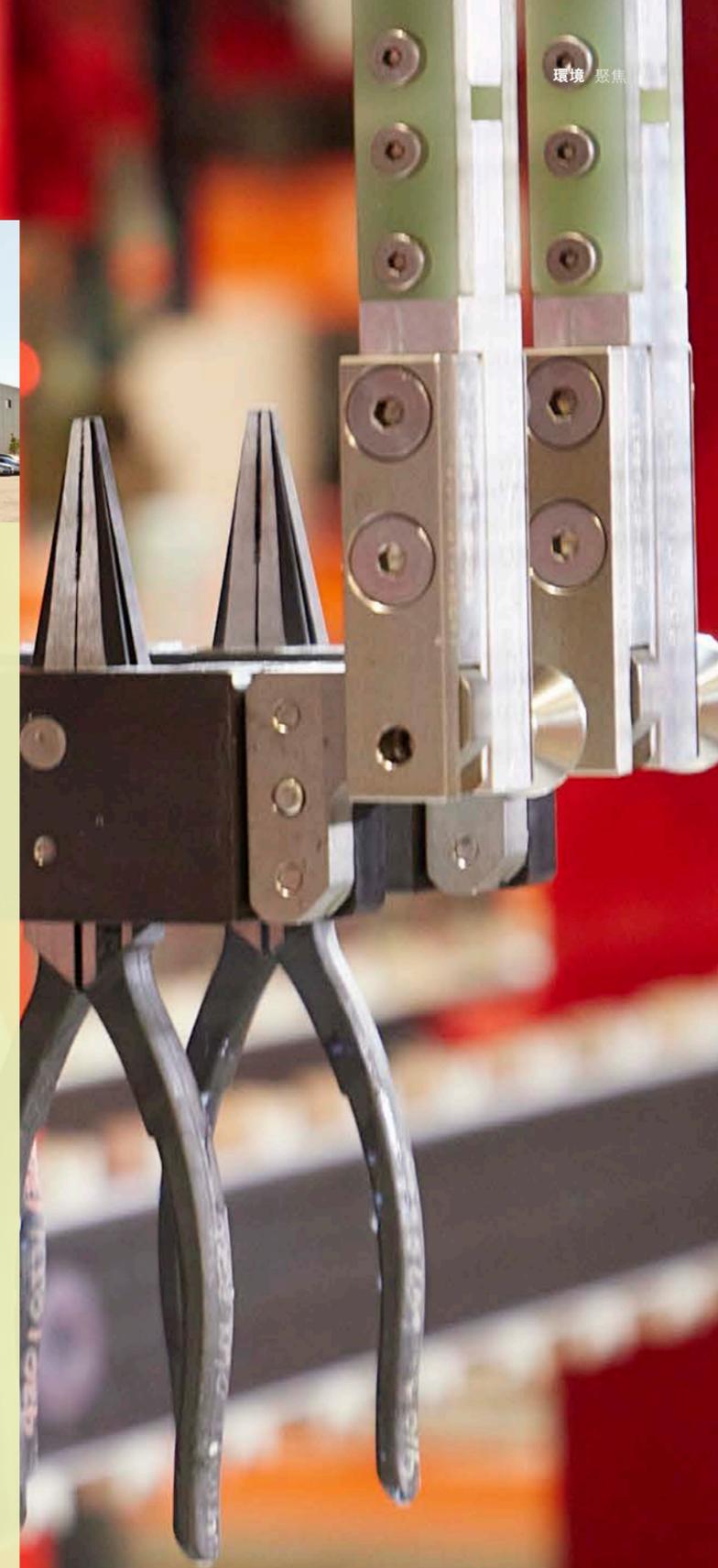
MILWAUKEE業務正積極尋求在營運中消除浪費的新方法。當西本德廠房出現加工廢料時，我們會以可持續和環保的方法重新使用及/或回收這些廢料。強而有力的回收方法有助我們進一步增加轉自堆填區的廢物。

我們於西本德的新廠房突顯我們對推進整個組織的環境和可持續發展進程的承諾。



「我們致力為團隊
打造一個安全和
健康的工作環境。
這正好體現於
西本德把人手物料
搬運轉為大規模
自動化，讓員工
有限度進行高度
重複的工作。」

環境、健康、安全及可持續發展副總裁
David Wein



關鍵議題

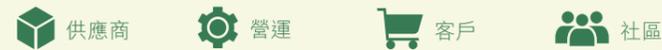
氣候變化

了解營商行為如何影響氣候變化有助我們制訂減碳策略，並採取行動減少我們的碳足跡。



減少溫室氣體排放、減少能源消耗及減碳，並與全球伙伴合作，加強我們緩和及適應氣候變化及氣候相關影響的能力。

價值鏈



目標

- 二零二零年範疇1及範疇2的溫室氣體排放量降低60%
- 確保完全遵守與氣候相關的框架和法規
- 增加使用可再生能源

進度

- 範疇1及2的溫室氣體(GHG)絕對排放量及強度下降4%
- 承諾支持科學基礎目標倡議組織(SBTi)並制訂以科學為基礎的目標
- 繼續在可行情況下採購綠色能源
- 繼續勾劃範疇3類別

管理方針

要有效應對氣候變化不斷演變的影響，制訂應對碳排放的策略至關重要。如下文所述，我們在研究、科學、技術和市場現實的基礎上，採取了全面和整體的方法來制定我們的氣候行動策略。

排放與能源

集團的氣候變化策略關鍵在於評估我們的碳足跡，並在整個營運過程中減少排放。我們的生產過程、運輸、辦公室營運及供應鏈均是廢氣和溫室氣體排放的來源。這些氣體的排放源自於為生產、冷暖氣、照明及建築管理系統供電的化石燃料燃燒過程，以及汽車、卡車及其他小型機械的操作。此外，我們亦使用氟化氣體作為製冷劑。然而，由於我們採用現代化的冷暖氣設備，因此來自氟化氣體的排放微不足道。

盡可能提升能源效益乃我們的優先事項，亦是減排的重要一步。我們的節能措施包括及時維修冷暖氣、通風和建築物管理系統。提升能源效益水平的措施包括根據佔用需求和天然光的強弱調整照明水平。採用LED燈及實施能源管理系統亦是我們的節能措施。生產及採購可再生能源乃集團能源管理計劃的重要元素之一，以下為我們能源策略的四大主要層面：

- 能源效益
- 可再生能源生產
- 可再生能源採購
- 車隊電動化

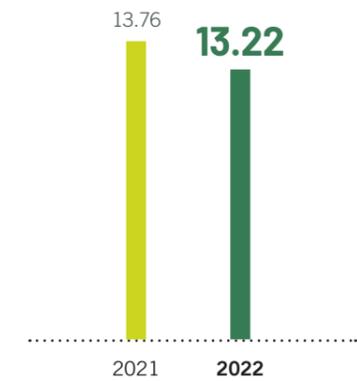
175,276噸

溫室氣體 (GHG) 範疇1及2總排放量
(二氧化碳等值公噸tCO_{2e})

-4%

溫室氣體 (GHG) 範疇1及2排放強度
及絕對排放量下降率

溫室氣體(GHG)範疇1及2總排放
(每百萬美元銷售額之二氧化碳等值公噸tCO_{2e})



主要措施及進展

- 於二零二二年，創科實業並無任何違反廢氣排放規例的事故。
- 我們的範疇1及2溫室氣體排放總量為175,276二氧化碳等值公噸。與前一年相比，範疇1及2的溫室氣體強度及絕對排放量均減少4%。
- 能源總消耗的4.5%是由水力、太陽能或生質能源組成的。
- 我們位於南卡羅來納州格里爾的地板護理基地已用電池或電動叉車代替全部丙烷叉車，每年的整體丙烷用量減少超過70,000磅。
- 在評估我們產生的潛在空氣污染物後，結果顯示這些廢氣排放並不顯著。然而，我們會繼續進行監測及評估。

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 尚未達到環保指標以及由此產生的財務影響 • 尚未過渡到潔淨及可再生能源 	<ul style="list-style-type: none"> • 實施能源效益計劃，以及過渡至可再生能源和電動車 	<ul style="list-style-type: none"> • 對集團所有主要基地進行能源評估，並制訂節能行動計劃 • 就範疇1及範疇2制定減排措施 • 勾劃範疇3 • 制訂計劃，以減輕實質和過渡性氣候風險
<ul style="list-style-type: none"> • 違反氣候相關框架和法規 	<ul style="list-style-type: none"> • 讓氣候行動和披露與氣候相關框架及法規保持一致 	<ul style="list-style-type: none"> • 為相關同事提供氣候行動和披露培訓 • 氣候行動和遵守相關框架及法規的報告指標
<ul style="list-style-type: none"> • 可能導致業務中斷之氣候事件對資產造成的實質損害 	<ul style="list-style-type: none"> • 就業務營運和供應鏈的復原力制定策略 	<ul style="list-style-type: none"> • 制定氣候應對策略 • 與行業和非政府組織合作伙伴共同應對氣候影響

► 主要措施及進展

由於產量需求大增，創科實業二零二二年的能源消耗總量為488,380兆瓦時，較二零二一年上升16%。

- 我們的綠色能源採購量較二零二一年上升8%。
- 我們位於中國的亞洲工業園今年採取了以下措施來減少排放及改善能源效益：
 - » 減少照明使用量，每年節省20,000千瓦時電力。
 - » 於宿舍安裝時間掣，以更有效管理冷暖氣系統，每年節約303,682千瓦時電力。
 - » 拆除抽氣扇，每年節省約73,728千瓦時電力。
 - » 更換五個熱泵，每年節省約6%的耗電量或近11,388千瓦時能源。
 - » 調整廠房高空風扇控制電路，每年節省約518,400千瓦時的電力。
 - » 將六台3千瓦乾衣機更換成四台3.38千瓦乾衣機，並拆除排氣風槽，節約51,517千瓦時電力。
 - » 優化熱處理設備的待機時間和溫度設置，節省2,671千瓦時電力。
 - » 降低營運據點的中央送風壓力。
 - » 在生產廠房建立壓縮空氣洩漏報告機制，以節省能源。

集團透過能源審核持續評估我們設施的能源使用情況。我們於二零二二年就中國及美國的所有主要基地進行了全面的能源審核。該審核探討了使用替代能源及節能的機會，並聚焦評估個別生產廠房，確立回本期較短及能大規模節能的措施。此過程包括實地視察業務、後備機械及維修活動。在美國方面，我們已確立多項節能措施，並將在未來幾年內實施。同時，集團於中國確立超過二十項能源效益措施，將作為減碳計劃的一部分實施。其中一些措施包括升級照明設施、更換和升級設備、建立能源效益控制及優化流程。

我們所有業務單位均設有全面流程，以應付每年就各個品牌及產品線所開發的產品、電池及充電器。開發的每個階段均設有相關測試程序，利用龐大的測試時間，樣本數目和特定的測試應用程序。為將測試對能耗的影響降至最低，我們的測試實驗室開發出以再生電子負載為基礎的專用測試系統。在這項技術下，高達92%用於驗證及確認產品規格的能源可被回收。僅是二零二二年，此項測試系統在27,000個與793,000次測試週期有關的樣本中，淨能源節約共達到約121,000千瓦時。

我們繼續確保新生產基地在建築物、系統和設備的設計和施工中納入能源效益、可再生能源的使用、生物多樣性、節約水資源等環境考慮因素。



中國東莞亞洲工業園

集團於二零二二年繼續就越南、歐洲和美國的業務營運評估現場可再生能源的情況。此外，我們亦評估了其他生產基地外的可再生能源採購機會，如購電合約(Power Purchase Agreements)、環保關稅，以及環保採購和可再生能源證書。

綠色能源採購(包括現場及生產基地以外)佔我們減碳策略一大部份。在現場能源採購方面，我們在澳洲維多利亞省的南丹頓農基地和新南威爾士省的Eastern Creek基地安裝了太陽能電池板。

除了於生產基地採購綠色能源，集團亦成功於澳洲、德國及中國地區採購生產基地以外的綠色能源。例如：我們位於南丹德農基地和昆士蘭卡羅工業園區的基地均在二零二二年採購100%綠色能源。全部位於威斯康辛州的基地均採購綠色能源，實現零溫室氣體排放。我們計劃就尚未採用綠色能源的業務單位實施以下措施：

- 審視於天台安裝太陽能系統的機會
- 將標準電網改為綠色能源
- 審視購電合約(PPAs)/虛擬購電合約(VPPAs)

為實現減碳目標，我們正於美國籌備一個營運點以外的項目。我們的MILWAUKEE北美業務單位與我們的能源供應商WE Energies的專家合作，就威斯康辛州東南部的營運點的耗電量進行了全面審計。在審視他們的預計耗電量後，MILWAUKEE業務單位與WE Energies達成綠色能源協議，將為其威斯康辛州東南部的所有營運點提供100%可再生能源。此項目於二零二二年二月啟動，MILWAUKEE亦成為首批參與Energy for Tomorrow計劃的公司之一。供電予WE Energies客戶的Energy for Tomorrow計劃旨在提升來自風能和太陽能等潔淨及可再生能源的發電量。詳情請參閱WE Energies網站。

► 主要措施及進展

以可再生能源為重點的措施包括：

- 就美國、越南及歐洲的業務採購綠色能源
- 綠色能源佔我們整體能源約14%。

創科實業創新中心 美國格林維爾



- 位於南卡羅來納州格林維爾的創科實業創新中心獲得美國環境保護署(EPA)的能源之星認證。
- » 該創新中心在美國同類建築中排名前10%。能源之星認證代表在12個月內獲驗證的卓越能源績效。預防性維修及監控系統有助提高創新中心的效率。設有時間掣及動作感應裝置的LED照明、用水管理、高效的冷凍水系統以及「能源之星」低氮氧化物凝式鍋爐均有助提高建築效率。業務營運專業人員每年在創新中心完成超過2,000項預防性維修項目，以確保系統能以最高效率運行。技術專家每日監控先進的自動化系統，務求及早發現問題，並將設定維持在最佳水平。

加拿大

美洲

- 1
- 2
- 3
- 4

創科實業加拿大 加拿大多倫多

- BOMA建築管理卓越金級認證
- TOBY年度建築獎
- BOMA BEST認證
- 美國能源之星認證
- WiredScore認證
- FitWel認證

創科實業北美總部 美國勞德代爾堡

LEED EBOM-金級認證大廈

為改善我們的業務對環境所造成的影響，我們在全球的多個物業均已獲得能源與環境設計先導(LEED)認證。LEED遵循WELL建築標準及其他可持續發展建築標準，為獲廣泛採用的綠色建築評級系統。WELL用於衡量、認證和監測建築環境的特點以及對人類健康的影響，以性能為基礎的系統。

- 我們位於勞德代爾堡的創科實業北美總部大樓，以及位於香港九龍貿易中心的創科實業亞洲總部皆獲LEED金級認證。
- 我們的加拿大多倫多基地獲BOMA建築管理卓越金級認證、TOBY年度建築獎、BOMA Best認證、美國能源之星認證、WiredScore及FitWel認證獎。
- 創科實業越南位於越南胡志明市Deutsches Haus的業務據點獲DGNB金級認證以及LEED白金級認證。

歐洲

亞洲

創科實業亞洲總部 中國香港

LEED-金級認證大廈

創科實業澳紐

澳洲建造委員會綠星表現、四星認證

澳大利亞

分散生產及供應鏈

透過分散及本地化生產和供應鏈，集團得以減少溫室氣體排放及管理氣候風險。多樣化及本地化讓我們得以在更接近市場的地方採購及生產產品，從而減少對運輸的需求及排放量。這亦讓我們與當地供應商合作之同時，與新市場建立更緊密的聯繫。集團的目標是與全球的業務伙伴合作，提升整個供應鏈的環境及安全標準。此外，我們亦為當地社區的發展出一分力，為他們的經濟、生活條件和教育前景帶來正面的影響。

氣候風險分析

為更深入了解氣候變化對集團業務構成的風險，我們進行了氣候風險分析。我們研究影響主要基地的實質風險及過渡性風險，從而為我們的風險管理和策略規劃流程提供依據。我們與專家共同進行該分析，同時亦呼應香港交易所刊發的《氣候信息披露指引》(二零二一年十一月)及氣候相關財務信息披露工作小組(TCFD)的建議。

我們對中國、越南和墨西哥市場的十三個主要基地進行了實質氣候風險分析。該分析包括在三個未來氣候情境下模擬八種急性及慢性實質風險。詳情請參閱上方創科實業生產基地的地圖。

- 1 Milwaukee
美國威斯康辛州陽光草原
美國威斯康辛州馬蘭納戈
- 2 Milwaukee及創科實業地板護理
美國田納西州庫克維爾
- 3 Milwaukee
美國密西西比州傑克遜
美國密西西比州格林伍德
- 4 Milwaukee
墨西哥科阿韋拉州托雷翁
- 5 DreBo德國
德國阿爾特豪森
- 6 創科實業捷克
捷克共和國尼爾尼
- 7 創科實業亞洲工業園
中國東莞
- 8 創科實業珠海
中國珠海
- 9 創科實業越南製造
越南同奈省
創科實業越南製造
越南平陽省
即將投入運作的工廠：西貢高科技園區
越南胡志明市



即將投入運作的工廠：西貢高科技園區
越南胡志明市



我們進行了組合及資產層面的財務分析，以評估實體資產損壞及潛在業務中斷（即營運虧損）所引致的潛在財務損失。我們按照各市場及特定資產對集團按財務氣候風險估值（CVaR）進行優先排序。初步分析顯示，在所確立的組合中，我們最有可能受到颱風、風暴潮、降雨及河流擴張引起的洪水等急性氣候事件影響，因此亦會受極端高溫等慢性事件影響。

過渡性風險分析確立了過渡至低碳經濟所涉及的風險與機遇。分析乃根據以下國際能源署（IEA）發佈的氣候情境進行：

- 較嚴格的路線 — 二零五零年實現淨零排放（NZE）；及
- 一切如常的路線 — 採取既定政策情境（STEP）。

我們審視了政府政策，經濟環境和技術發展的趨勢，以確立一系列過渡性風險和機遇，並按照其對我們業務和營運的影響，進一步按優先次序排列，結果如下：

- 市場與聲譽 — 對節能產品、電氣化和轉向低碳能源的需求增加。

» 能源價格上升將帶動高能效產品的需求。家庭亦將減少依賴石油和天然氣來應付他們的能源需求。我們視此風險為進一步贏取聲譽和市場份額的機會，並同時滿足客戶期望。

- 碳價格上漲 — 透過碳稅或排放交易系統而建立的碳定價機制，以及新興碳法規被引入所有經營的市場。

» 可能增加用於營運時遵守有關規定或提高能源效益的開支。

我們計劃於二零二三年重新聘請專家，對我們所有主要基地進行實質和過渡性風險分析。

減碳

為呼應《巴黎協定》將全球氣溫上升限制在工業化前水平攝氏1.5度內的目標，創科實業致力減少溫室氣體排放。我們遵循最佳實踐指導方針和方法，包括以科學為基礎的目標倡議，以支持集團的目標並實施強而有力的行動計劃。作為過程的一部分，我們於二零二二年就中國所有工廠進行全面能源審核。於本報告期內，我們成功將減碳指導擴展至所有地區的業務單位，要求對所有地區的其他基地提供指導，並啟動額外的內部能源審核，以確保評估的準確性及全面性。

科學基礎目標倡議(SBTi)承諾函

為有效應對氣候變化，跨政府氣候變化專門委員會(IPCC)於二零一八年表明，將全球氣溫上升控制在工業化前水平攝氏1.5度內，對避免氣候變化的嚴重後果至關重要。IPCC為聯合國的跨政府組織之一，負責增進我們對人類活動所引致的氣候變化的認識。自該公佈以來，許多公司一直加大力度，協助減輕氣候變化。科學基礎目標倡議組織(SBTi)於二零一五年成立，旨在協助企業制訂與氣候科學及《巴黎協定》目標一致的減排目標。這些目標為企業降低溫室氣體排放並採取應對氣候變化的行動提供了路線圖，從而協助它們減碳，並在邁向淨零排放經濟的過程中提高競爭力。透過簽署SBTi承諾函，我們現已成為全球1,200多家引領此過渡的公司的一份子。

為展現我們致力實現減排目標和制訂以科學為基礎的目標的決心，我們於二零二三年三月二十四日正式向科學基礎目標倡議組織承諾制定以科學為基礎的目標。我們的整體長期計劃是設定漸增性的目標，以體現我們的決心，並與全球實現淨零排放的目標保持一致。



作為我們減碳計劃的一部分，我們已全面審查範疇1及2的排放。範疇1的排放來自工地的日常運作及由公司營運的車輛，範疇2的排放則間接來自購電。我們於二零二二年較早時勾劃出減碳路線圖，並制訂於二零三零年前將範疇1及2的溫室氣體排放較二零二一年減少60%的具體計劃。

我們目前正勾劃範疇3的排放，並期望於二零二五年分享有關藍圖。

完成以上程序後，我們將驗證集團目前對範疇1及2減排60%的目標及對重要類別的減排目標。

SBTi 過程中的步驟



關鍵議題

資源、物料及廢物

我們透過負責任消耗資源和物料，同時在營運過程中管理廢物，維護社區生態系統和自然資本。



以負責任的方式管理資源、物料和廢物，並採用循環經濟模式，以提升可持續的消耗及生產。

價值鏈



目標

- 確保在業務範圍內以負責任的方式消耗資源
- 改善廢物處理並有效管理廢物
- 實施生物多樣性保護及恢復計劃
- 減少用水量

進度

- 在業務營運中減少用水量
- 與Tree Nation合作改善生物多樣性
- 將生物多樣性影響列入考慮的物料管理計劃及設施發展計劃

管理方針

自然生態系統提供了我們業務所依賴的各種可再生及不可再生資源。我們透過減少消耗自然資源、以負責任的方式利用物料，以及確保以安全的方式管理廢物，持續致力保護這些生態系統。我們優先開發以更環保方式營運業務的研發項目，並繼續評估尖端技術、設備和系統，以節約、回收及重用各種物料。

自然資本 — 水資源及生物多樣性

水資源是我們業務所依賴的其中一種天然資源。創科實業營運所需的所有水資源均來自當地水源，並依照我們水污染管理的標準操作程序，遵守所有地方取水和廢水排放的規例，在採購方面不存在任何問題。在新基地進行施工前和期間，我們亦會仔細評估我們對自然資本的影響。我們已確立水污染管理標準操作程序，以便更妥善管理公司內部的廢水排放和處理。此舉旨在符合排放

標準、保護和改善環境，並遵守國家或地方政府的環保法規。我們力爭每年逐步減少絕對取水量。為實現此目標，我們於不同業務中監測和開發節約用水的措施，尤其是在水資源稀缺的地方。我們亦正制訂具體的用水指標，以減少整體耗水量。

我們於全球層面的一些做法包括使用循環水沖廁、收集雨水用作園藝用途。除此之外，我們亦定期檢查地下水管網絡是否隱藏漏水現象，以及在洗手盆上安裝動作感應裝置/時間掣。此外，我們於業務所在的社區提供安全用水和衛生培訓，以促進節約用水。

節約用水的方法因業務單位的地點而異。我們僅於澳洲維多利亞省建設循環水基礎設施，我們目前於該省設有丹德農和韋弗利山兩個基地。這些基地利用市政計劃在業務營運中使用循環水。基地以外回收的水將被重新分配到管道中重用。隨著我們的基地網絡擴張，使用循環水將變得更加普遍。



風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 資源稀缺導致商品定價過高和採購困難 	<ul style="list-style-type: none"> • 採取措施減少使用稀缺資源，採納以回收物料、收集零件和翻新為主的循環商業模式 	<ul style="list-style-type: none"> • 節約用水目標、倡議及審計 • 負責任原材料採購的舉措及伙伴關係
<ul style="list-style-type: none"> • 因廢物和資源管理不善而造成污染及聲譽受損 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過提升技術，對資源及廢物採取循環的方針 	<ul style="list-style-type: none"> • 整個價值鏈的廢物管理倡議和培訓 • 擴大產品維修及翻新計劃
<ul style="list-style-type: none"> • 環境和生態影響，包括價值鏈的流程所引致對生態系統的破壞及物種流失 	<ul style="list-style-type: none"> • 與非政府組織建立伙伴關係，促進生物多樣性恢復 	<ul style="list-style-type: none"> • 監察生物多樣性影響 • 與非政府環保組織(NGOs)建立伙伴關係



除了水資源，我們亦保護整體生態系統，以支撐空氣及土壤質素，以及物種和棲息地多樣性。對我們而言，努力回復和保護生物多樣性意味除了節約資源之外，我們還需要謹慎選擇和採購物料。集團採用可再生能源，並本著循環原則設計產品及流程。我們透過優先使用可持續物料、潔淨技術及回收，致力管理我們的足跡，並在整個價值鏈中減少我們對棲息地和生態系統的影響。

集團的個別基地亦正致力投資於保護我們自然生態系統的項目。位於杜拜的MILWAUKEE團隊會每月在馬達加斯加一個獲認證的森林種植兩棵樹，以抵銷當地辦事處的二氧化碳排放。此外，終端用戶於周邊地區每購買一件MX FUEL產品，公司便會種植100棵樹。在此措施下，集團於二零二二年合共種植了4,215棵樹，相當於抵銷超過492噸二氧化碳。我們將於二零二三年延續此舉措，並將MILWAUKEE產品範圍延展至M18 FUEL戶外電動工具，而二零二三年的目標為種植10,000棵樹。詳情請參閱<https://tree-nation.com/profile/milwaukee-mea>

集團於今年繼續透過各項計劃和伙伴關係管理我們的生物多樣性影響。我們與負責任礦產倡議組織(RMI)及負責任商業聯盟(RBA)等組織維持伙伴關係，這些組織致力於促進各行各業的礦物和金屬的可持續採購。我們亦與仁人家園等非政府組織(NGOs)合作，提供安全及可負擔的居所。我們期望透過與這些多方持份者實體的互動，創造積極的變化，並擴大在全球的環境責任承擔。

主要措施及進展

- 在本報告期內，我們的營運中並無發生違反水資源管理法規的事故。
- 在各項節約用水的措施及生產量下降的影響下，總用水量為344,771立方米，較上年下降20%。
- 透過在業務營運中節約用水，用水量強度下降20%。
- 總取水量為1,518,624立方米，下降12%。
- 總排水量為1,173,853立方米，較二零二一年下降9%。
- 循環用水消耗量為224,435立方米，較上年下降11%。
- 創科實業亞洲工業園區將宿舍洗手盆水龍頭更換成帶起泡器的水龍頭，每年節約6,430噸水。

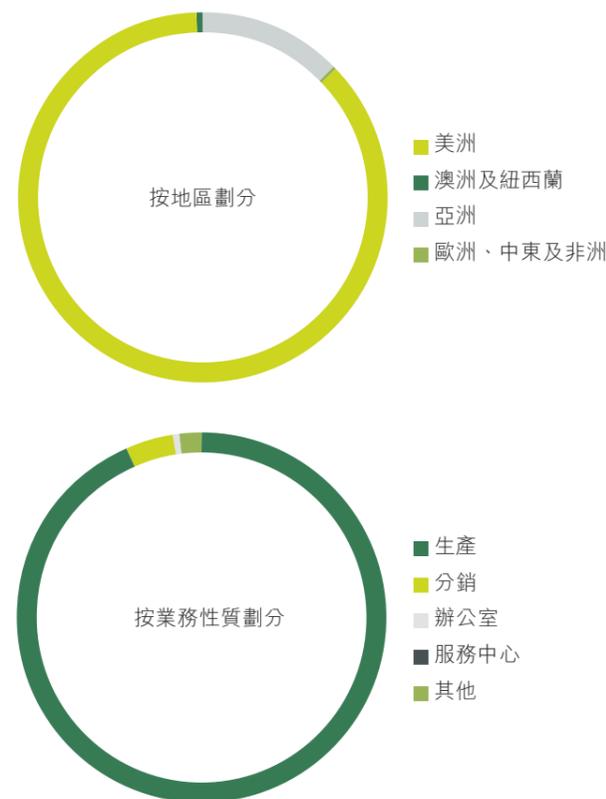
344,771立方米

二零二二年的總用水量

-20%

經節約後，較去年下降的絕對用水量

二零二二年的用水量



化學品

與所有其他物料一樣，我們的目標仍然是在價值鏈中減少使用化學品和有害物質。集團參照最嚴格的行業規定制定內部政策，以管理所使用的化學物質。我們的化學品管理標準操作程序概述了各個部門在確保安全處理化學品方面的責任，包括有害及無害物質的採購、運輸、儲存和使用，亦涵蓋洩漏、污染或火災事故的緊急回應，並提供相關的數據表、規章及程序文件。

創科實業竭力符合所有行業要求，包括REACH(化學品註冊、評估、授權及限制法規)。REACH為歐盟(EU)的一項法規，旨在應對化學物質的生產和使用，以及其對人類和環境健康構成的潛在影響。該法規要求所有每年生產或向歐盟進口一噸或以上化學物質的公司，必須向歐洲化學品管理局(ECHA)註冊有關物質。ECHA-SCIP(產品含關注物質)資料庫為管理物質上傳、監測和移除程序的流程說明。我們的目的和目標為與ECHA的要求保持一致。

集團亦遵守歐洲和亞洲部分地區有害物質限用指令(RoHS)、美國的有毒物質控制法(TSCA)、美國國家環境保護局的空氣清潔法案，以及美國國內收入法。我們的生產過程盡可能避免使用REACH的高度關注物質，並於內部實驗室進行RoHS物質的驗證測試。我們亦會報告及監察任何在SCIP中的REACH物質。在所有計劃開始時，任何有潛在危險的部件都會被列入為我們風險分析的一部分，供應商必須通過創科實業認可的第三方認證實驗室提供測試報告以驗證這些部件和成品的安全性。我們亦會妥善保管數據庫內的所有測試報告。

主要措施及進展

在本報告年度，集團實施了一項計劃，讓相關供應商完成消耗臭氧層物質(ODS)和消耗臭氧層化學品(ODCs)的調查，以了解供應鏈中使用這些物料的類型及數量。

廢物

集團以落實有助減少營運時所產生廢物的全球目標為優先考慮。我們與不同市場的廢物管理伙伴合作，確保以安全的方式收集和處置危險廢物，這些設施亦提供有害及無害的廢物的回收和處置方案。我們設有全面的廢物管理指引，並為員工提供妥善處理廢物的培訓。我們的廢物收集及處置標準操作程序列出了相關指引。

此標準操作程序確立了可回收廢物、不可回收廢物及有害廢物（包括醫療廢物）的回收處理流程，以符合國家環境保護法例及規例的要求。我們的EHS團隊負責確保各基地有足夠資源，以遵守所有政策和規則。我們並對管理流程進行內部審核，並定期與第三方審核人員合作進行審查。

零事故

因違反廢物管理規定的事故

-2%

廢物消耗總量

-3%

廢物消耗總強度

主要措施及進展

- 集團並無發生任何違反廢物管理法規的事故。
- 我們於二零二二年共錄得62,413噸無害廢物和1,261噸有害廢物。與上年比較，我們的絕對有害廢物量增加7%，無害廢物則下降3%。
- 整體的廢物消耗總量及其消耗總強度分別下降2%及3%。
- 可回收廢物總量與二零二一年相比保持平穩。我們繼續評估新方法，以減少使用有害物料及整體廢物量。
- 為更妥善管理廢物處理，我們於二零二二年執行以下的措施：
 - » 為員工提供回收培訓，並與貿易協會合作，開發鼓勵妥善回收我們產品的內容。
 - » 執行回收計劃，包括紙張、紙板、廢金屬、瓶、罐、塑膠、油、木卡板、燈泡、打印機墨盒和廚餘。
 - » 盡可能運用電子歸檔系統以節省用紙。
 - » 回收電池和電動工具，以回收鋼鐵、銅和鋁等物料，再送返生產部門以製造混合金屬粉塵。
 - » 響應政府有關安全處置WEEE電氣設備的倡議。
 - » 與TREX合作，收集塑膠薄膜和塑膠廢物，回收並用作製造TREX產品。
 - » 與National eWaste Alliance (NEWA)及Scipher合作，以負責任的方式處理電子廢物。

物料管理

集團的研發團隊致力於在產品生命週期的各個階段，盡可能採用可持續物料。我們在中國拆除用於可靠度測試的剩餘產品和物品，以評估組件是否適合重用或循環再造。為呼應我們的循環經濟概念，我們與擁有專利技術的回收商維持合作關係，有關技術能夠從產品中回收有價值的物料。

包裝及用紙

我們一直致力尋求方法減省包裝物料，以節約資源和令產品運送更有效率。我們常用的包裝物料包括紙類，有紙箱、紙盒和模切紙板，塑膠類則有塑膠袋、氣珠袋、硬塑料包裝及工具袋。我們選用能減低環境影響的物料和可生物降解物料，以減少包裝用物料數目。這包括採用瓦通紙板（當中70%是由再生紙漿製成）、蜂窩紙板、刨花板、紙板及/或紙托。我們計劃的目標旨在淘汰發泡膠(EPS)包裝、減輕包裝物料重量，並將指引更換成二維碼及一頁的資料概要，以減少用紙。此外，我們以可生物降解的袋代替裝載電池的塑膠袋，及以紙袋代替裝載指引、單張和配件的塑膠袋，從而減少使用塑膠袋。

電池

電池平台帶來的「網絡效應」是我們成功的關鍵因素之一，讓用戶以單一電池替同一系統內的所有產品供電。這種「網絡效應」在集團持續的業績表現和我們作為循環經濟領導者的地位中發揮重要作用。電池物料一直是我們環保工作的重點。我們相同產品網絡的充電電池可以交替使用，有助避免過度消耗、生產和浪費。有關我們可交替使用電池網絡的詳細資料，請參閱第16頁。



主要措施及進展

- 在報告期內，所使用的包裝合共為69,598噸，當中41,769噸為回收物料。
- 於二零二二年為我們的業務帶來顯著環境效益和成本節約的包裝措施包括：
 - » 縮小產品包裝尺寸，以環保物料替代原有物料，增加產品的運輸能力。
- 我們於二零二二年成功將iPad引入予工作現場的員工，他們以往在日常營運中依賴紙張。引入iPad令用紙量大幅減少，估計每年節省的用紙量相當於約6,912棵樹。
- 我們已用咭紙代替RYOBI產品的翻蓋包裝。

社會及社區

向優秀人才
賦權以建立
更出色的
業務並支援
我們的社區

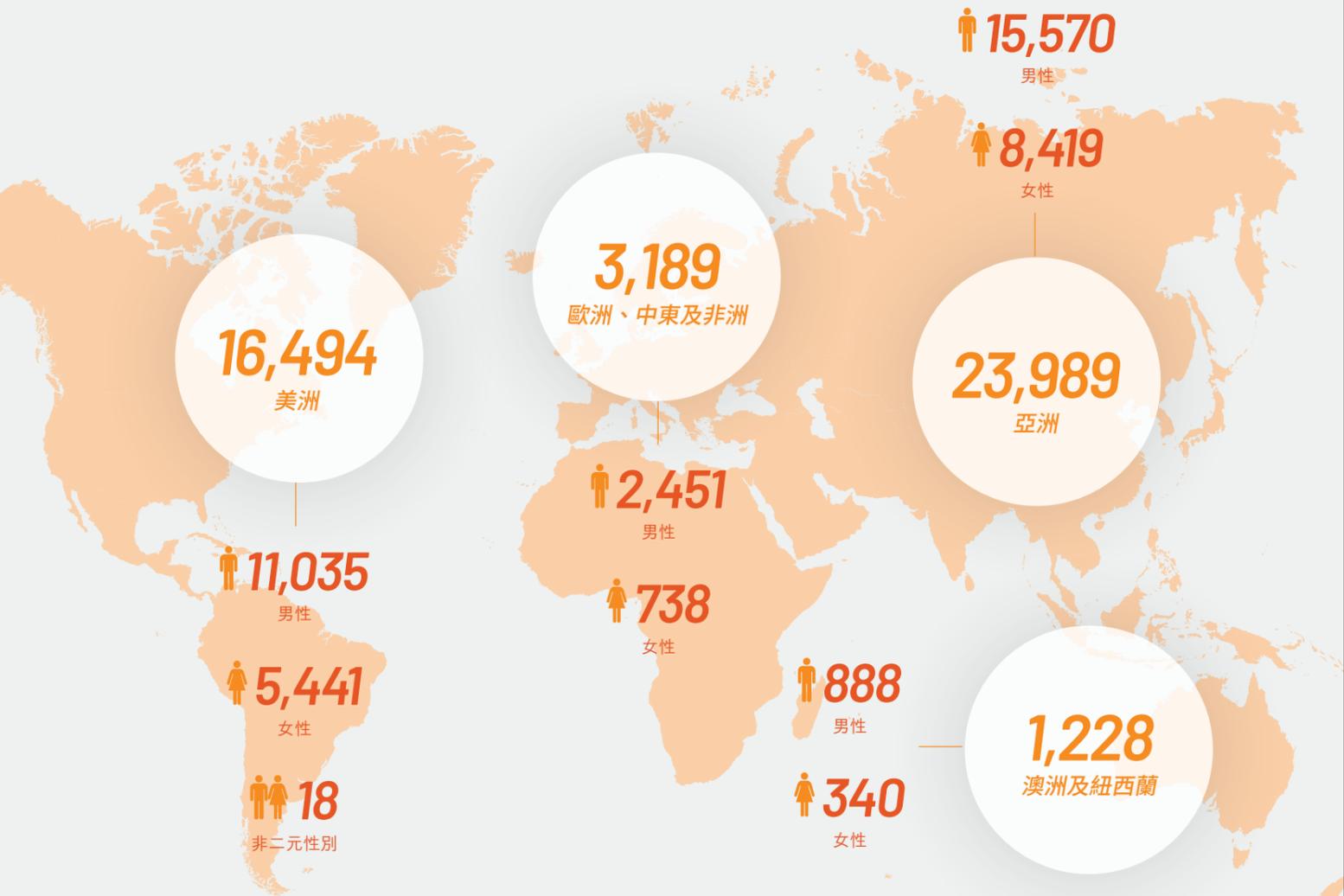
關鍵議題

- 第64頁 賦能授權
- 第70頁 健康、安全及員工福祉
- 第74頁 社區投資及參與

社會及社區

我們的員工

我們在全球招募、培養和提拔優秀人才，以壯大集團業務並回饋社區。



創科實業重視優秀人才在開拓成功業務中的角色，深明在與地方社區合作的同時，為我們的員工創造高效、公平、包容及安全的環境尤為重要。

截至二零二二年，我們在全球聘用44,900名員工。我們的社會策略始於禮貌對待和尊重每個人。我們認為尊重人權不應只流於表面，更是應有行為的全球準則。集團致力營造道絕強制勞動及童工的健康工作環境，並根除以現代奴役為目的的非法人口流動。作為行業的領導者，我們確保集團的員工及與我們往來的供應商對此類做法零容忍。此乃我們的價值基礎。

集團員工流失率主要來自於位於亞洲的生產基地。再加上我們的消費者業務放緩，流失率包括所有工人，包括季節性工人，為配合我們的生產和業務需求，他們在旺季後便無需返回工作。

我們遵守所有國際、國家、州份和地方的就業法例，以及核心的勞工標準，以確保員工獲到公平對待。這意味我們需監督各個市場及供應鏈遵守工作年齡、工時及許可的情況。我們的新聘請及現有員工透過具針對性的溝通和培訓了解這些措施。我們定期更新《職業道德與商業行為規範》(CoC)、員工手冊及培訓材料，讓員工了解公司最新指引。我們亦會定期審核政策，以遵守當地法規、強調安全的聘用程序及社會價值觀。因此，我們能夠積極地緩減任何違反社會和經濟法律法規事件的風險。如欲了解

可能顯著影響集團營運及表現的勞工、人權、健康及安全相關的法律及監管規定之完整列表，請參閱我們網站刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引的附錄甲。

我們在業務的各個層面均致力支援員工需求，並鼓勵他們精益求精，而這有賴於一套共同的價值觀和強而有力的策略。薪酬和員工福利視乎業務單位而定，但我們設有一視同仁的計劃，確保員工得到公平待遇，並按他們的表現獲得獎勵。作為一家全球企業，我們業務的成功有賴促進世界各地團隊之間的聯繫。

除了照顧員工外，我們亦致力於積極推動社會整體達至包容性繁榮。我們就業務的所有社會層面採取全面的方針，涵蓋的領域包括人權及勞工權利、多元共融、人才管理及參與、職業健康、安全及福祉，以及社區投資及參與。集團的ESG執行委員會和ESG工作委員會評估我們在相關領域的政策和舉措，監督管理方針的有效性，並根據需要進行更新。有關這些委員會的詳情，請參閱第98頁。



聚焦

領導才能發展計劃(LDP)

集團的傑出人才站在最前線，致力在所有職能和業務中推動獨一無二的文化。我們對投資於培育員工感到自豪，本公司致力培養一支文化豐富和多元包容的員工隊伍。於二零二二年，我們透過該計劃聘請了1,830名新員工，其中37%員工的自我身份認同為女性。這些未來的領導者對於提高公司內部的性別多樣性和塑造集團的未來至關重要。

透過提供工具、資源和經驗，鼓勵員工在專業和個人方面的成長，數十年來的行業知識被傳承下來，這已成為集團創新勞動力的核心。

我們專注於從全球100多間大學校園招募畢業生直接進入此計劃。作為計劃的一部分，LDP學員定期與指定的導師共同參與不同的領導力和管理課程，例如哈佛商學院課程。學員畢業後有機會輪流到不同的職能、部門、業務單位和國家。這使他們能夠獲得寶貴的技能 and 機會，在集團中擔任關鍵的管理職位。

多年來，LDP已經擴展到為特定職能部門培養領袖，當中包括但不限於：

銷售及市場營銷領導才能計劃 (LDP)

從我們的初級銷售和市場營銷職位開始，員工將直接在策略性零售商合作伙伴的業務點中推動我們首要產品系列的銷售。現場銷售和市場營銷代表和活動營銷專員通過以下方式學習基本知識並獲得對業務的基層看法：於店內走廊進行銷售，通過店內產品演示激發創造力，擴展額外的銷售空間，並與我們的策略性合作伙伴建立和促進關係。

有關我們領導才能發展計劃的詳情，請瀏覽<https://ldp.ttigroup.com/>。

工程發展計劃 (EDP)

EDP為剛畢業的工程師提供了寶貴的經驗，以及關於產品、設計和技術方面的廣泛知識。他們透過運用這些知識，生產嶄新且一流的解決方案，並把客戶滿意度放在首位。EDP學員在發展技術能力的同時，他們的領導才能亦同樣獲得發展。EDP學員在職業生涯初期便參與節奏急速和具挑戰性的項目，並由此學懂責任感的重要性。

營運發展計劃 (ODP)

該計劃的主要目標是招募來自不同學院的優秀候選人，並提供培訓和發展機會，讓他們能夠成為未來各個營運領域的領袖，如製造、供應鏈、採購、質量和分銷。在此計劃中，畢業生有機會在不同的營運崗位上工作，通過實踐培訓獲得實戰經驗，同時得到其他經驗豐富的領袖之指導。

財務領導才能發展計劃 (FLDP)

該計劃聘請最優秀人才，將他們培養成財務部的未來領袖。FLDP學員輪流到不同的部門，包括庫務、內部審計、應收付款、營運財務、投資者關係、商業財務及FP&A。

法律領導才能發展計劃 (LLDP)

法律領導才能發展計劃(LLDP)聘請頂尖人才，以發展成為法律、合規和知識產權領域的未來領袖。此計劃旨在為員工提供對法律行業的全面了解，同時提供為他們推進職業生涯和發展技能所需的工具和資源。

這些來自各行各業的創新者，將繼續為我們的行業、客戶和社區建立一個可持續的未來。

16年

培育傑出人才

9000+

自二零零七年起所聘請的LDP學員



自二零零七年起LDP學員的晉升

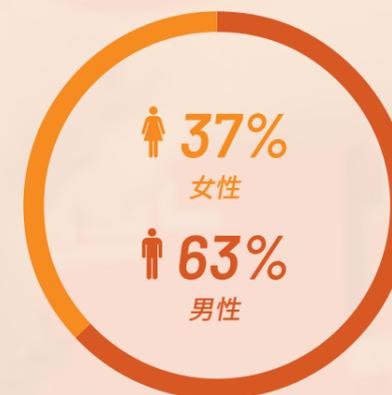
1名
業務單位總裁

63名
總監

36名
副總裁

1,000+名
經理

於二零二二年聘請的LDP學員性別比例



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
• 侵犯人權和勞工權利，以及違反國際和地方勞工法例	• 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
• 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	• 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
• 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	• 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)。

關鍵議題

健康、安全及員工福祉

在我們的工作場所提倡健康、安全和福祉對挽留員工至關重要。



為全球員工維持提倡福利的公平及安全工作環境。

價值鏈



🎯 目標

- 維持健康和安全的場所
- 鼓勵員工發展積極健康的生活方式

✅ 進度

- 在我們的工作場所實現零致命事故的目標
- 減少所錄得的工傷
- 增加員工身心健康計劃的數目

管理方針

在創科實業，我們非常重視促進員工的身心健康，同時確保安全和健康的工作環境。集團深明心理健康和福祉的重要性，並在這方面為員工提供支援。我們不但對員工的健康、安全和福祉作出承諾，更延伸到業務所在的社區。集團致力將營運對環境的影響降到最低，並確保我們的產品對消費者是安全的。集團對健康、安全和員工福祉的關注反映了我們作為一個企業對可持續性和責任的承諾。我們高度重視員工和業務所在地社區的福祉。

職業健康和 safety

我們致力透過全面的職業健康及安全(OHS)管理系統，確保員工在工作時的福祉。我們完善的《環境健康與安全(EHS)和職業危害管理政策》遵循所有相關法律規定。這些政策概述了我們的決心和義務，認清風險及危害，並制訂程序以盡量減低對工人的任何潛在傷害。這些深入的政策亦涵蓋監察規程、調查違反健康和 safety 規定行為的程序，以及採取糾正措施的規定。

我們的安全守則由健康與安全(H&S)委員會監督。委員會定期召開會議，由專責代表解決問題，並推行改善工人條件的措施。作為此工作的一部分，所有市場的員工均要接受職業健康與安全培訓。培訓旨在確保工人熟習安全意識和程序，並在相關情況下為他們提供處理危險物料、急救、心肺復甦(CPR)及消防培訓。此外，我們亦接受一些標準作業程序的指導，如《工傷處理指引》，該指引以規範的程序來標準化工傷處理，為受傷員工提供必要的醫療援助。我們持續安排第三方專家進行風險評估和檢查，以便及時實施任何糾正和預防措施。

確保我們員工的安全並每年維持零因工死亡事故，仍然是我們在職業健康和 safety 方面的優先事項之一。於二零二一年，我們起初報告了一宗與工作相關的死亡事故，此不幸事故乃一次通勤事故，並不屬於工傷範圍。此變動已反映在我們二零二一年的數據當中。

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 生產基地出現安全風險引致員工傷亡 	<ul style="list-style-type: none"> • 在創科實業及其整個供應鏈推動公平、安全及健康的工作場所實踐 	<ul style="list-style-type: none"> • 職業健康與安全(OHS)培訓 • 由健康與安全(H&S)委員會監督OHS計劃
<ul style="list-style-type: none"> • 員工和社區身心健康問題 	<ul style="list-style-type: none"> • 加強並支援員工的身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> • 擴大員工健康計劃，包括精神健康倡議

🎯 主要措施及進展

- 在此報告期內，我們錄得兩宗輕微違反健康與安全條例的事件。
 - » Milwaukee電動工具在其位於威斯康辛州陽光草原的Imperial Blade工廠收到了一份來自職業安全與健康管理局(OSHA)的傳票，內容是關於操作壓焊機。我們正努力與OSHA合作，以處理該傳票。
 - » 創科實業電動工具收到了OSHA的傳票，內容是關於一個配送設施走廊/行人路的闊度。此事已成功解決。
- 為保護工人而採取的各項措施包括：
 - » 評估機器、設備和新產品以確保安全。
 - » 經常作出內部檢查，確保並無違反健康與安全政策，以及洗眼區和除顫器等安全設備能妥善運作。
 - » 進行部門、生產線和管理層面的健康與安全審計。
- 今年90%的員工均接受了職場安全培訓。
- 我們於二零二二年所錄得的工傷及嚴重工傷數目分別降至449及24宗。
 - » 因此，在我們的全球營運中，因受傷而損失的工作日數為6,706日。
 - » 二零二二年的總工作時數為93,836,439。
 - » 所錄得的工傷比例為0.96。
 - » 我們的員工常見的工傷原因包括：人手搬箱而引致的勞損、割傷、燒傷、因焊接或接觸化學物質而造成的呼吸道疾病，以及與電氣接觸、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，以及與人體工學或長時間使用電子產品相關之肌肉骨骼疾病及眼睛疲勞。
- 創科實業於二零二二年並無錄得死亡事故。



福祉

創科實業繼續透過為員工提供全面的身心支援來提升他們的福祉，以加強我們傳統的健康和安全措施。這包括提倡健康的生活方式，如獲得健身房會員資格、健康和健身相關活動費用報銷、在工作場所提供更好的食物選擇，以及優質的精神健康計劃。無論是在工作中還是工作以外，創造與健康相關的機遇並讓團隊一起參與，都是我們促進健康文化的一部分。我們一起參與的活動包括：

- 在工作現場所舉辦瑜伽和健身課程
- 團隊建設活動
- 全年舉辦家庭活動
- 運動隊 — 籃球、極限飛盤、足球、壘球、曲棍球及匹克球
- 慶祝各類里程碑的派對
- 員工答謝活動



疫情的應對措施

隨著疫情持續，加上嚴重程度因地區而異，集團將繼續採取必要的安全措施，並為員工提供彈性。我們延續於疫情期間提供予同事的主要支援，重點措施包括於工作場所提供冠狀病毒病測試，以及加強精神健康計劃。我們亦以虛擬形式安排不同活動，例如健身課程及社交活動。我們繼續提供的另一項福利，是按員工的工作職能實施在家工作的彈性安排。在疫情蔓延較廣泛的中國營運據點，我們繼續採取嚴格的安全措施，包括繼續提供冠狀病毒病測試及進行體溫檢查、為接觸到冠狀病毒病的員工提供休假、加強精神健康計劃以確保員工在工作場所獲得支援，並根據個人需求靈活安排工作地點/工作時間。

90%

員工於二零二二年獲得
工作場所安全培訓

主要措施及進展

除安全舉措外，我們的業務單位於二零二二年亦推出一系列的福祉倡議，以下為來自中國營運據點的一些例子：

- 為團隊準備季度感恩福袋。
- 增加浮動假期，讓員工有更多的選擇來慶祝他們重視的假期。
- 參與社區文化和體育活動及比賽，當中包括攝影及乒乓球等。

除於中國實施的措施以外，我們繼續支持彈性工作時間，並在全球重返工作的努力中採用混合模式。

關鍵議題

社區投資及參與

我們投資於社區發展及促進社會公平，以締造共同繁榮、加強信任及長遠成功。



在我們經營業務的社區促進經濟福祉、教育機會、良好健康和更平等，以及安全和可持續的生活環境

價值鏈



目標

- 通過投資和參與活動支持社區民生
- 與行業伙伴及NGO建立策略性合作關係
- 通過社區參與加強吸引人才及客戶

進度

- 增加參與義工工作的員工數目及義工時數
- 增加社區合作伙伴的數目



140萬美元

捐贈

管理方針

創科實業致力讓世界更美好，除了透過負責任生產和公平勞動實踐開發環保產品外，我們更積極支持和投資於我們所在社區，以促進平等和增長。我們專注於支持對集團而言重要的事業，包括人才發展、社區發展及保護環境。

集團對社區項目作出多項投資，包括財政捐助、與NGO合作、義工時數、實物捐贈和員工參與。為提倡回饋社會，公司持續鼓勵員工利用受薪工時擔任義工。今年，集團向各個項目合共捐贈140萬美元現金。我們的ESG工作委員會及人力資源部門緊密合作審查這些工作的進展，確保投資項目得到妥善執行，呼應公司的策略及達成目標。

建立人群

集團對人們的投資並不限於公司團隊。我們更透過慈善活動積極回饋所在社區及世界。

建立社區

集團致力運用我們的全球網絡及能力促進在全球建立更健康及快樂的社區。

保護環境

創科實業一直以保護我們業務各環節所在的環境己任。

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 未能參與行業倡議或不支援當地社區需要的聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過義工服務及捐贈為社會帶來積極的影響 	<ul style="list-style-type: none"> • 以流行病和扶貧、消除現代奴役、家園建設及環境/救災為重點的計劃
<ul style="list-style-type: none"> • 無法滿足顧客和員工期望 	<ul style="list-style-type: none"> • 支持NGO的工作並建立伙伴關係 	<ul style="list-style-type: none"> • 與協助地方社區的NGO合作 (如仁人家園)建立伙伴關係
<ul style="list-style-type: none"> • 因社區發展不足及停滯而影響業務連續性 	<ul style="list-style-type: none"> • 讓遍佈全球的員工及客戶參與社區建設 	<ul style="list-style-type: none"> • 實習計劃及教育倡議 • 於各市場的社區項目



建立人群

集團對人群的投資並不局限於我們自己的團隊。我們積極通過慈善活動回饋周邊的社區和世界各地，例如向地方食物銀行作出捐贈、包裝膳食、參與捐血，並支持為不同事業籌集資金的工作。

今年，我們與一些組織合作推動人才發展，例如Prism Health、Hunger Task force和March of Dimes，以及其他與我們抱有同樣熱忱的組織，協助發展人們的教育、健康、福祉、安全和整體人權。



與Feed the Needy合作， 並透過義工活動為逾 48,500人提供食物

與Milwaukee Academy of Science (MAS)合作， 為STEM學生提供指導

主要措施及進展

- 向Prism Health West End Co-Op捐贈超過4,000美元的工具，幫助Prisma的病患從中風及其他腦損傷中恢復活動能力。
- 與Prism Health就乳癌宣傳月合作，籌得超過2,400美元，以支持該機構提供全面及跨領域的方法推動乳房健康。
- 協助Hunger Task Force為當地有需要的長者提供食物箱，當中包括大米、穀物、果汁、燉菜、意粉及蔬菜等健康食品，以確保長者能獲得保質期較長的食物。我們共包裝了超過1,700個食物箱。
- 我們的團隊為March of Dimes舉辦了一個為期一週的宣傳活動，以提高公眾意識及籌集資金。在活動週中，我們舉辦了資訊發佈、零錢捐贈、用品捐贈、襯衫慈善義賣及5公里步行活動。
- 參與格林維爾救世軍的「天使樹」計劃，透過捐贈玩具及衣物支援當地40個家庭。
- 來自胡志明市、峴港和同奈省美國商會12所合作大學的70名優秀女學生獲集團協辦方越南美國商會授予女性工程學獎學金。
- 與Meals on Wheels包裝超過6,300份膳食。
- 為Harvest Hope的食物捐贈活動收集超過800磅食物。
- 與阿茲海默症協會一同參與慈善單車活動，我們的團隊透過自身捐款和向他人募捐，籌得超過61,000美元。
- 與The Relatives合辦一場職業博覽會，向各人介紹LinkedIn等商業平台，並協助製作簡歷及提供機會與社區建立連繫。
- 向Soles4Souls捐贈收集到的1,000雙鞋，以扶貧紓困。
- 向伊利諾伊州科學及科技聯盟捐贈4,500美元。
- 與Milwaukee Academy of Science合作，為STEM學生提供指導，並就MAS學生協助制訂兩個學期的貿易課程。
- 在密西西比勇士隊球衣籌款活動中為非牟利組織5th Squad籌得2萬美元。
- 於第六屆Ruck for Rugrats活動中籌得6萬美元善款。
- 與Feed the Needy合作，包裝超過3,800個不易變壞的食物箱，為當地家庭合共提供超過242,000件食物的食物箱，並透過義工活動為逾48,500人提供食物。
- 與勞德代爾堡探險及科學博物館合作，為家庭和學生捐贈價值9,000美元的工具。

建立社區

我們在全球的業務單位參與了多項活動，以減輕其社區的貧困。集團運用我們的全球影響力和能力，在全球締造更健康、更快樂的社區。我們與仁人家園等伙伴合作開展義務工作。仁人家園為非牟利組織，協助周邊社區和世界各地的人們建造或改善他們可作為居所的地方。該組織專注於應對貧窮住屋問題，與義工及有需要的家庭合作建造和翻新房屋，同時透過非牟利及無息貸款協助置業。我們自二零零三年起一直與仁人家園合作，有關合作為我們在全球各地的地方社區帶來大量參與義務工作的機會。

10萬美元

捐贈予澳洲紅十字會，以協助洪水救災工作，並承諾作出與員工捐款等額的捐助



主要措施及進展

- 向仁人家園香港的緊急呼籲捐贈超過6,000美元和12,300個口罩。此次捐贈協助香港受第五波新冠疫情影響的弱勢群體提供支援。
- 超過200名義工參與了仁人家園的家園建設項目，協助建設無數房屋。
- 向澳洲紅十字會捐贈10萬美元，以協助洪水救災工作，並協助社區重建。我們同時承諾員工於二零二二年期間為洪水救災工作所作出的任何金錢貢獻，公司會作出等額捐助。
- 與Rebuild Upstate合作，提供兩天義務服務，為有需要人士建造和維修新窗戶和外牆板。
- 颶風伊恩侵襲佛羅里達州後，團隊與當地社區和受影響的家庭合作，分發基本物資，協助維修房屋及清理廢墟。我們並向Hope Worldwide捐贈價值約8,000美元的工具，以協助救災工作。
- 在密西西比州傑克遜市經歷嚴重水災並導致該市主水泵故障後，團隊當地領袖提供了30個貨板的水和價值超過6,000美元各種物資，以協助救災工作。
- 組裝約1,000萬美元的醫療用品並送往烏克蘭。向「Ukraine Forward」倡議捐贈近200個PACKOUT急救包，為烏克蘭人民提供緊急資源。

約13,000美元

捐贈予2041 Hong Kong以贊助其南極碳負探險活動

保護環境

在業務的各個層面協助保護環境一直是創科實業的目標。從開發創新的電池供電工具，到為集團的生產基地增設環保工廠，我們均始終如一考慮業務對環境的影響。這亦包括確保我們的業務參與回饋環境。例子包括安排公園清潔、籌辦回收工作以及種植各種植物和樹木。



2041基金會和Climate Force的南極探險隊

主要措施及進展

- 作為我們二零二二年捐贈月計劃的一部分，近130名員工義務工作260小時，收集173袋垃圾，1,055磅回收物，並聯同Carolina Farm Trust準備用作園藝種植的25,000平方呎土地。
- 作為二零二二年「香港國際海岸清潔運動」的銀贊助商，我們的員工聯同其他義工於沙下海灘收集了48磅垃圾。收集到的數據被送往環保促進會及海洋保護協會作全球紀錄，並繼續就海洋垃圾議題進行教育工作。
- 於Birch State Park擔任義工，清除破壞本土資源、威脅公園生物多樣性並於我們的地方生態系統改變土壤和棲息地的入侵植物。
- 向2041 Hong Kong捐贈近13,000美元，用於贊助2041基金會和Climate Force的南極碳負探險活動。

2041 Hong Kong為一個由青年領導的社區組織，旨在激勵、倡導和促進可持續發展和氣候行動的變化，其中一位共同創辦人為本公司同事。2041氣候力量南極探險隊通過資助重新造林和減碳項目，協助消除513公噸碳。

- 提高紙板回收選項的意識，並重新安置垃圾箱，以提升便利度。此舉令二零二二年紙板的回收率較前一年增加40%。
- 與北卡羅來納州野生動物管理局合作，清除並回收1,055磅原先會被沖進水道的垃圾。
- 聯同Catawba Riverkeepers清除Catawba河岸邊的垃圾，以保護其自然棲息地和水源。合共收集173袋垃圾。

管治



在我們的
管治實務
標準中推動
卓越營運、
誠信、問責及
可持續發展

關鍵議題

第102頁 道德與誠信

第108頁 供應鏈責任

管治

企業管治

透過在營運及供應鏈中實施強調問責制的守則及政策，我們繼續加強我們的管治實踐。



其他企業管治政策已上載於本公司網站

為讓創科實業的管治實踐維持在最高標準，我們確保這些實踐與全球可持續發展目標及原則相呼應，包括聯合國可持續發展目標、全球報告倡議組織標準、SASB、TCFD及其他主要多方持份者論壇。此外，我們亦按照CDP做出披露。

創科實業董事會推動我們的管治實踐，以提高股東利益及促進可持續發展。企業管治對維持可持續發展至關重要。

本公司致力於維持高水平之企業管治，以提升股東利益及促進可持續發展。具備均衡技能、經驗及多元化視角的高質董事會（「董事會」）對本公司的有效風險管理、內部監控及領導，以及對全體股東的透明度及負責性至關重要。董事會不時檢討操守準則、政策與常規、企業管治框架及本公司年報內企業管治報告之披露，依據所有適用法律、規則及法規之最新發展以完善本公司之企業管治常規。

遵守企業管治守則

董事會已檢討本公司之企業管治常規並信納本公司於截至二零二二年十二月三十一日止整個年度已遵守香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄十四所載之《企業管治守則》（「企業管治守則」）內所有守則條文，除董事須根據本公司的公司組織章程細則輪值退任及膺選連任，彼等的委任並無特定任期。根據本公司的公司組織章程細則第107(A)條，董事會內三分之一成員須於本公司每屆股東週年大會上輪值退任，倘合資格可膺選連任。

企業管治政策

企業管治在維持可持續發展方面發揮著重要作用。為確保遵守監管本集團之法律、規則及法規以及本公司之公司組織章程細則，董事會持續監督、檢討及制定企業管治政策及常規。董事會履行企業管治職能之方式包括（但不限於）以下各項：

- 監督及檢討董事進行證券交易之標準守則、有關僱員進行證券交易之守則及本公司其他操守準則之遵守情況。
- 檢討及監督企業管治守則之遵守情況。
- 檢討及監督董事與高級管理層之培訓與持續專業發展。
- 審閱本公司年報的企業管治報告所載之披露。

繼續我們與 Better Mining 的伙伴關係

增加了一個外部管理檢測服務

從內部和外部監測網絡攻擊和損害指標（IOC）

80%+

重新啟動網絡安全培訓計劃，完成率超過80%，超過行業平均水平

兩名獨立女性董事

加入董事會
(二零二一年至二零二二年)

董事會

角色與職責

董事會共同負責透過有效之企業管治框架領導、監督及制定本集團事務之方針及策略，以促使本公司取得長遠成功。董事會亦負責確保與股東進行持續有效之溝通及與主要持份者互動。董事會之主要職責包括但不限於以下各項：

- 制定及檢討本公司之整體中期及長遠策略、目標與方針。
- 檢討及監督本地和國際商業的風險及變動，從而提升股東價值。
- 透過釐定年度預算及持續審閱業績表現，評估及監察本公司之財務表現及營運狀況。
- 考慮委任董事、高級管理層及外聘核數師、重大收購及出售事宜，以及其他重大營運事項。
- 制定、檢討及監督本公司的企業管治政策及常規。

董事會透過給予清晰指示以及就有關具體事宜之決策及考量持保留意見，持續監督本集團獲委派具體職能的董事會委員會及高級管理層。董事會定期檢討本公司已採用的正式書面程序，以規管董事會職責之委派及保留權。

董事會成員

於本報告日期，董事會包括五名集團執行董事、兩名非執行董事及五名獨立非執行董事。本公司董事會成員分析載列如下：

集團執行董事

- Horst Julius Pudwill先生 (主席)
- Stephan Horst Pudwill先生 (副主席)
- Joseph Galli Jr先生 (行政總裁)
- 陳建華先生 (業務營運董事)
- 陳志聰先生 (集團財務董事)

非執行董事

- 鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士
- Camille Jojo先生

獨立非執行董事

- Peter David Sullivan先生
- Johannes-Gerhard Hesse先生
- Robert Hinman Getz先生
- Virginia Davis Wilmerding女士
- Caroline Christina Kracht女士

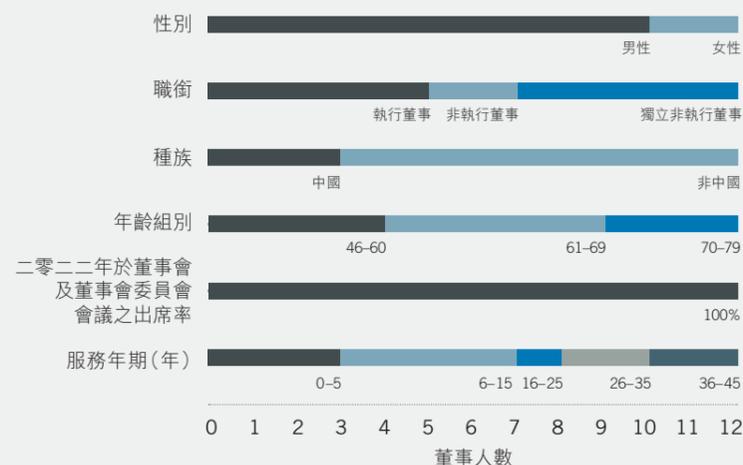
董事會成員之履歷詳情及相關關係載於二零二二年年報第55頁至第60頁。董事名單及彼等之角色及職能刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com)及聯交所網站 (www.hkexnews.hk)。

董事會管理及日常營運均對於本公司邁向成功及達致可持續性方面至關重要。為促進權力、授權及責任均衡分佈，本公司主席與行政總裁之職務分開，並清晰地劃分。

主席之職責包括(但不限於)以下各項：

- 確保全體董事詳細了解董事會會議上提呈之事項，並適時取得清晰且準確可靠資料。

我們的董事會



- 領導董事會履行其職責及按本公司之最佳利益行事，並確保董事會有效運作。
- 鼓勵全體董事全力投入董事會事務加強履行董事會責任。
- 加強與股東之有效聯繫並鼓勵將股東意見完整傳達至董事會。
- 確保及監察制定良好的常規及程序。

行政總裁之職責包括(但不限於)以下各項：

- 領導本集團全球管理團隊並監察日常營運。
- 執行本公司策略計劃及管理策略。
- 提高本公司強大品牌組合之全球銷售潛力及促進收購整合(如有)。

為確保董事會有效運作及促進董事會多元化，董事之委任由提名委員會建議並由董事會批准。提名委員會經考慮候選董事之專業知識、技能及經驗後向董事會提出建議，以實現董事會的有效平衡及多樣性。董事於接受委任之前，必須了解其可為本公司事務付出足夠時間及關注。根據上市規則、本公司之公司組織

章程細則、有關條例及香港相關法規要求，各新任董事均會接獲正式及詳細之指導，以確保適當了解董事職務及職責。外聘專業人士及本公司高級行政人員亦會提供簡報介紹，以確保其適當了解本公司之業務及經營。根據本公司之公司組織章程細則及上市規則，董事須至少每三年輪值退任。任何獲委任以填補臨時空缺之董事須於委任後的下屆股東週年大會上接受股東選舉。

董事會重視開放的文化及獨立的觀點，並將其作為有效性的關鍵要素。於本報告日期，獨立非執行董事及非執行董事組成董事會大部分成員，而獨立非執行董事佔董事會逾三分之一。本公司已遵守上市規則第3.10條有關獨立非執行董事之規定。所有獨立非執行董事均符合上市規則第3.13條所載之評估獨立性指引。本公司已收到各獨立非執行董事提交之年度獨立性確認函，並仍然認為彼等為獨立。

董事會已安排合適之董事及管理人員責任保險，以保障本集團董事及管理人員從事公司活動所產生之責任。政策項下之保障範圍和投保金額會每年檢討。



董事持續專業發展

為確保全體董事了解本公司所從事業務之商業及規管環境之目前趨勢，本公司為彼等定期提供有關法律、規則及法規之最新信息、培訓及書面資料。為確保董事在具備全面資訊及切合所需的情況下向董事會作出貢獻，本公司鼓勵董事參與不同形式之專業發展項目，例如研討會、網上廣播及相關閱讀資料，尤其是與發展及更新彼等之知識及技能有關之合規規定以及相關規則及法規之最新信息。

所有董事均參與企業管治守則之條文C.1.4所載的持續專業發展。根據各董事提供予本公司之培訓記錄，各董事於二零二二年接受的培訓概述於下表：

	持續專業發展項目類別		
	業務運營、 法律、 規則及 法規或 企業管治 事宜之 信息更新	董事角色、 職能及 職務之 信息更新	會計、 財務或 其他專業 技能之 信息更新
集團執行董事			
Horst Julius Pudwill先生	√	√	
Stephan Horst Pudwill先生	√	√	
Joseph Galli Jr先生	√	√	
陳建華先生	√	√	√
陳志聰先生	√	√	√
非執行董事			
鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士	√	√	√
Camille Jojo 先生	√	√	√
獨立非執行董事			
Peter David Sullivan先生	√	√	
Johannes-Gerhard Hesse先生	√	√	√
Robert Hinman Getz先生	√	√	
Virginia Davis Wilmerding女士	√	√	√
Caroline Christina Kracht女士	√	√	√

符合證券交易之守則

董事會已採納上市規則附錄十所載之《上市公司董事進行證券交易的標準守則》(「標準守則」)之條文。全體董事於回應具體查詢時，均確認彼等於截至二零二二年十二月三十一日止年度內已完全遵守標準守則所載之相關準則。

本公司亦已採納條款與標準守則同樣嚴謹之另一操守準則，適用於所有有關僱員之證券交易，因該有關僱員可能掌握影響本公司股價之未發佈敏感資料(「有關僱員進行證券交易之守則」)。在本年度內，本公司並無發現任何違規事件。

標準守則及有關僱員進行證券交易之守則均刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)。

董事會會議

董事會專注於本公司之策略及價值觀以實現本集團可持續性、成功及增長。本公司定期舉行董事會會議。董事會一年召開至少四次會議，如有必要將召開更多會議。於二零二二年，董事會曾舉行五次會議，而各董事之出席記錄載列於本報告第97頁的「二零二二年董事會、董事會委員會及股東大會」一節。

擬於二零二三年舉行之董事會會議、董事會委員會會議及股東週年大會之日期已於二零二二年八月舉行之董事會會議中議定，以確保能達致董事之最佳出席率及提高董事會之實效。主席諮詢董事會成員後制定會議議程以提呈供載入議程之任何其他事宜。董事會及董事會委員會的會議記錄對所考慮及討論的事項作出詳細的記錄，由本公司公司秘書(「公司秘書」)編製及保存，並發送予董事以供評論及存檔。公司秘書妥善保管董事會記錄可供董事查閱。

所有董事將適時接獲精確可靠及完整之資料，以便董事會作出知情決定。此外，所有董事均掌握董事會事宜所有相關詳盡資料。

為加強對本集團業務及董事於法規及普通法下之責任的理解，所有董事均接受簡報與必要的專業發展培訓。公司秘書向董事提供全力支援，以確保遵循董事會程序及所有適用法律、規則及法規。董事履行職責時，亦可要求聯繫本集團高級管理層並尋求獨立專業意見，費用由本公司承擔。

董事會委員會

董事會已成立三個董事會委員會(即審核委員會、提名委員會及薪酬委員會)以轉授各項董事會職責。各董事會委員會均有書面訂明其特定職權及職責範圍，並已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)。

董事持續檢討董事會之多元化及效率。為確保董事會可獲得獨立觀點及意見，所有董事會委員會大部分成員均為獨立非執行董事。在獨立非執行董事之積極參與及定期出席下，彼等之獨立觀點及意見得以在董事會委員會會議內表達。董事會透過董事會委員會就有關其活動、推薦意見及決定之定期匯報，從而監察及監督所轉授之權力和職責。各董事會委員會之出席記錄載列於本報告第97頁的「二零二二年董事會、董事會委員會及股東大會」一節。

審核委員會

審核委員會主席為Peter David Sullivan先生，其他成員為Johannes-Gerhard Hesse先生、Camille Jojo先生、Robert Hinman Getz先生及Caroline Christina Kracht女士(自二零二三年三月一日起獲委任為審核委員會成員)。所有成員除Camille Jojo先生外均為獨立非執行董事。本公司已遵守上市規則第3.21條有關審核委員會之規定。

審核委員會在風險管理及內部監控方面發揮著重要的作用。審核委員會旨在檢討及監察風險管理及內部監控系統有效運作，以確保

符合本集團於上市規則及其他適用法例及規例下之責任。審核委員會監督本公司財務報表之完全性及完整性，並承擔由董事會不時委派的臨時職責。審核委員會亦直接代表董事會負責監督本公司外聘核數師之表現、評估外聘核數師之獨立性及資格、本公司外聘核數師之遴選、監督及釐定其酬金以及與外聘核數師保持適當之關係。

審核委員會於二零二二年曾舉行四次會議，其執行之職務概述如下：

- 審閱及向董事會作出建議以批准本集團之中期及年度財務報表。
- 監督及檢討本集團會計原則及常規、財務申報事宜與重大財務事宜。
- 檢討及協助維護本集團風險管理及內部監控系統的效益。
- 監督及檢討本集團內部審核功能之規限範疇、程度及效益。
- 監察本公司與外聘核數師之間的關係、評估外聘核數師之表現及推薦重新委任外聘核數師。
- 審閱外聘核數師提供之核數及非核數服務。

提名委員會

提名委員會主席為Horst Julius Pudwill先生(董事會主席)，其他成員為Johannes-Gerhard Hesse先生、Robert Hinman Getz先生及Virginia Davis Wilmerding女士(自二零二二年八月十日起獲委任為提名委員會成員)。所有成員除Horst Julius Pudwill先生外均為獨立非執行董事。

董事會明白董事會多元化裨益良多，並意識到提升多元化對維持高效董事會至關重要。為有效履行其職能，董事會應在技能、經驗及不同角度方面保持適當平衡，以符合本集團業務所需。提名委員會旨在確保董事會之委任公平且具透明度，特別是協助

董事會物色合適的合資格人選及作出推薦，以供董事會及股東考慮。在考慮董事之合適人選時，提名委員會於彼等的推薦中考慮包括但不限於專業知識、行業經驗、道德水平、誠信、個人技能以及為董事會付出足夠時間及關注之能力。

提名委員會於二零二二年曾舉行三次會議。在本公司提供充足資源及／或獨立專業建議(如有必要)下，提名委員會於二零二二年內所執行之工作包括：

- 定期審閱董事會之規模、組成和架構。
- 向董事會建議於二零二二年股東週年大會上董事退任及膺選連任的相關事宜。
- 評估獨立非執行董事之獨立性。
- 檢討提名政策及董事會成員多元化政策。

董事會十二名董事中有兩名為女性，彼等具備均衡的技能、經驗及多元化視角以提升本公司業務及價值觀。本集團已經並會繼續推動各勞動階層之多元化。對所有合適僱員之受僱，受訓或專業發展概有平等開放之機會，並無任何歧視成份。本公司僱員的性別比例載於本報告第60頁。董事會已於二零一三年八月採納董事會成員多元化政策，該政策已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)。董事會成員日益多元化乃本集團可持續發展之重要元素，董事會認為現時之性別多元化可滿足本集團之商業模式、行業做法以及本公司之特定需求。提名委員會在審閱董事會之組成時，會從各方面及可量度目標考慮，包括但不限於年齡、性別、專業經驗、教育背景、文化及服務年期以推動性別多元化文化並避免單一性別之董事會。最終決定會以董事及被選候選人之優點及對董事會之貢獻為基礎。現時董事會之組成按上述客觀條件之分析載於本報告第84至85頁。

薪酬委員會

薪酬委員會由多數獨立非執行董事組成，主席為Robert Hinman Getz先生，委員會之其他成員為Peter David Sullivan先生、Camille Jojo先生及Virginia Davis Wilmerding女士(自二零二三年三月一日起獲委任為薪酬委員會成員)。

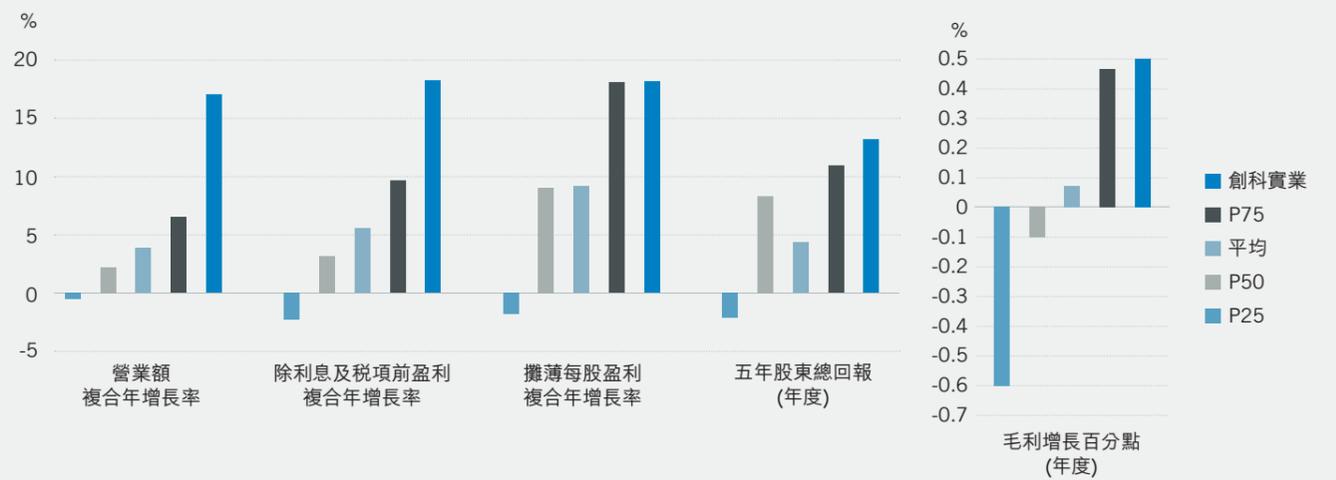
薪酬委員會就制定本集團整體人力資源策略包括有關本集團董事與高級管理層薪酬，設立及管理公平且具透明度之程序。薪酬委員會負責根據本集團董事及高級管理層之優點、才能及資歷、個別表現、本公司營運業績及股東回報以及相關市場做法建議彼等之薪酬待遇。薪酬委員會就執行董事及高級管理層成員之薪酬組合(包括但不限於基本薪金、非金錢利益、獎勵酬金及補助)，並諮詢主席及／或行政總裁(「行政總裁」)有關其他執行董事的薪酬待遇，向董事會提供建議。薪酬委員會亦就非執行董事及獨立非執行董事之薪酬向董事會提供建議。薪酬委員會直接向董事會匯報其決定或建議。

薪酬委員會於二零二二年曾舉行五次會議，並執行以下職責(尚有其他事務)：

- 檢討董事及高級管理層之現行薪酬政策及就此提供建議。
- 審閱及更新同業資訊以評估董事薪酬之競爭力。
- 評估執行董事之表現及薪酬組合。
- 向董事會全體成員建議執行董事及行政總裁之薪酬組合。

董事會確保薪酬委員會可獲得足夠之內部及第三方資源(包括專業意見)以履行其職責。本集團委聘一間全球高級管理層薪酬諮詢公司作為獨立第三方向薪酬委員會提供建議，包括評估執行董事(包括主席及行政總裁)的薪酬競爭力。本集團執行董事的薪酬待遇是根據二十四間同一行業或關聯行業的同業公司類似職位進行評估。顧問在評估時已考慮本集團的絕對股東回報、財務及經營表現以及其相對於同業公司的表現。

圖一：創科實業與二十四間同業公司相比的五年財務表現¹



1. 創科實業截至二零二二年的五年表現與同業中每間公司最近可得的五年表現比較。

集團行政總裁獎勵酬金

由於本集團於二零二二年錄得穩健及理想的財務及運營表現，以及為認可對本集團未來發展及盈利改善而作出之審慎投資，薪酬委員會已審核並建議董事會批准二零二二年向主席、行政總裁及其他執行董事支付獎金。

向執行董事(尤其是行政總裁)支付的薪酬取決於以多項經營及財務指標計算的公司表現，以及主要戰略目標的進展情況。薪酬委員會認為，令高級管理層薪酬符合股東的長期利益至關重要。如上文圖一所示，於過去五年本集團在多項關鍵財務及營運業績指標上表現優於或等於二十四間同業公司的75分位水平，包括營業額增長、除利息及稅項前盈利增長、攤薄每股盈利增長、毛利率改善及營運資金管理。本公司的股價及過去五年的股東總回報無論以相對值及絕對值計算，均維持出色水平。本公司的五年股東總回報優於公司薪酬同業中二十四間公司的75分位水平。

年度獎勵

作為本集團年度獎勵計劃的一部分，薪酬委員會於二零二二年批准就本集團二零二一年財政年度的業績表現向Galli先生授出股份獎勵(「二零二二年STI股份獎勵」)。該股份獎勵乃根據本公司年度獎勵計劃項下除現金發放外安排。具體而言，薪酬委員會鑑於本集團於二零二一年財政年度出色的業績表現，於二零二二年三月向Galli先生授出1,000,000股股份。該授出為年度獎勵計劃的一部分，並於授出時歸屬。

在過去五年，薪酬委員會已修改Galli先生的薪酬待遇，令其主要側重於與業績掛鈎的股份獎勵。薪酬委員會認為，以集團股權的形式獎勵行政總裁取得持續的卓越業績，可令其與股東的長期利益保持一致，並進一步激勵未來業績表現之改善。

長期獎勵

二零一八年，董事會批准向Galli先生授出以多年表現為基準的股份獎勵(「二零一八年行政總裁股份獎勵」)，有關獎勵須待本公司達成截至二零一九年至二零二四年各年止的連續三年表現

期間的股價、財務及經營表現標準(「表現標準」)後方會授出。在截至二零二二年的三年期間，與我們的主要競爭對手的表現相比，Galli先生達致卓越的財務、經營及相對強勁的股價表現。此外，過去三年已實現多項戰略目標，包括本集團生產足跡的多元化及擴展，以及大幅減少溫室氣體排放以邁向本集團環境、社會及管治目標取得良好進展。由於在經濟嚴重不穩定的時期取得了強勁的財務及經營表現，Galli先生因截至二零二二年的三年期間表現而獲授1,000,000股股份。若Galli先生於二零二五年一月一日仍繼續出任現時職務，該等股份預期將於此時歸屬予Galli先生。

於二零一九年至二零二二年三年期間，本集團錄得20.0%的營業額複合年增長率及21.3%的除利息及稅項前盈利複合年增長率。本集團於該期間的營業額增長與主要同業集團表現的95分位水平相同，除利息及稅項前盈利增長與主要同業集團表現的87分位水平相同。此外，過去三年，本公司的利潤率超過65%的同業，且利潤率改善大於主要同業集團表現的80%。

餘下的二零一八年行政總裁股份獎勵(最多1,000,000股股份)將視乎本公司的未來表現，並須待於二零二三年至二零二四年間達成二零一八年行政總裁股份獎勵計劃下訂立的財務及經營目標後，方可向Galli先生獎授。

除二零一八年行政總裁股份獎勵外，董事會另行批准向Galli先生授出以多年表現為基準的股份獎勵(「二零二零年行政總裁股份獎勵」)，有關獎勵須待本公司達成二零二年至二零二六年間的財務及經營表現標準(「財務及表現標準」)後方會授出。根據二零二零年行政總裁股份獎勵，倘達成該年度的財務及表現標準，將於二零二年至二零二六年每年授出1,000,000股股份並於翌年歸屬。

Galli先生的過往表現

Galli先生獲授的薪酬待遇(包括年度現金獎勵及二零二二年STI股份獎勵)，乃根據本集團在經濟嚴重動盪及充滿不確定性而對整體行業業績以及我們的主要同業的表現造成重大不利影響的情況下，仍能於二零二二年錄得強勁的財務及經營表現而獎授。

Galli先生的整體薪酬待遇按長期基準設計及管理，旨在獎勵其在任職本集團行政總裁的整個期間本公司取得的強勁增長及卓越表現，並激勵其：

- 實現董事會設立的短期及長期財務及經營目標；
- 達致本集團的戰略目標，以籌備本公司未來盈利增長；
- 令其長期薪酬待遇與股東價值維持一致性；及
- 確保其繼續留任本公司現有職位。

自從彼於二零零八年二月獲委任為行政總裁一職以來，創科實業股價由二零零八年二月一日的8.40港元上升至二零二二年十二月三十日收報87.10港元，升幅約937%，遠高於同期間的恒生指數(-18%)及標準普爾500指數(+175%)。自二零零八年二月起，本集團的股本市值由約12,600,000,000港元增長至於二零二二年十二月底的近160,000,000,000港元，增長逾12.5倍。

股份獎勵計劃

董事會已採納兩項股份獎勵計劃，即二零零八年股份獎勵計劃及二零一八年股份獎勵計劃。二零零八年股份獎勵計劃於二零零八年一月九日(「二零零八年採納日期」)獲採納，並已於二零一八年一月九日屆滿，而所有據此授出之獎勵已悉數予以歸屬。隨二零零八年股份獎勵計劃屆滿後，二零一八年股份獎勵計劃已獲採納，並自二零一八年一月十七日(「二零一八年採納日期」)起生效，且將於二零一八年採納日期十週年或董事會決定提早終止計劃之日期(以較早者為準)終止。

二零零八年股份獎勵計劃及二零一八年股份獎勵計劃之目的是表揚合資格人士(定義見下文)所作出之貢獻，向彼等提供誘因讓其為本集團之持續經營和發展繼續留效，並為本集團的進一步發展吸引合適人才。該等計劃的計劃規則大致相同，兩項計劃的主要條款概要載列如下：

本集團任何成員公司之任何僱員或董事(包括但不限於任何執行、非執行或獨立非執行董事)(「合資格人士」)將有權參與各項計劃。除非董事會根據各項計劃的規則提前終止，否則各項計劃均於各採納日期起十年內有效，但本公司從各項計劃的採納日期屆滿十周年之日起將不再向信託供款。本公司已於該等計劃的採納日期公佈各項計劃的詳情。

董事會可不時全權酌情選擇任何合資格人士參與任何計劃作為入選承授人(「入選承授人」)，並決定獎授之股份數目或參照某一名義數額。各項計劃之受託人將在市場購入相關已獎授股份數目或以本公司的成本認購新股份並由信託持有直至其被歸屬為止。接納該等股份獎勵時毋需支付任何款項。當入選承授人符合由董事會於獎授時指定之所有歸屬條件時，計劃之受託人將把相關已歸屬股份連同當中衍生之收入(扣除應計利息後)一併轉讓予入選承授人。

根據各項計劃，可獎授股份的最大數目為本公司於各採納日期已發行股本的10%，而在任何時候獎授予一名入選承授人的最大股份數目合共均不得超出本公司於各採納日期已發行股本的1%。於二零零八年採納日期及二零一八年採納日期本公司已發行股本總額分別為1,501,252,152股及1,835,021,941股。

自二零一八年採納日期起直至二零二二年十二月三十一日，根據二零一八年股份獎勵計劃已獎授合共12,658,500股股份，佔本公司於二零一八年採納日期已發行股本的0.69%。年內確認二零一八年股份獎勵計劃項下以股份為基礎之付款開支為31,980,000美元。截至二零二二年十二月三十一日止年度，根據二零一八年股份獎勵計劃已向本公司兩名董事獎授合共3,011,000股股份，佔本公司於二零一八年採納日期已發行股本的0.16%。總支出(包括相關開支)為52,112,000美元。此外，截至二零二二年十二月三十一日止年度，1,784,500股股份根據二零一八年股份獎勵計劃於歸屬後轉讓予九名董事及一位入選承授人。於二零二二年十二月三十一日，根據二零一八年股份獎勵計劃授出的獎勵股份詳情載列如下：

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵計劃類別	獎授股份數目	獎勵股份數目					於獎授日期 的收市價 港元	購買價 港元	
				於 二零二二年 一月一日	年內 已獎授	年內 已歸屬	年內 失效	於二零二二年 十二月 三十一日			
董事											
Horst Julius Pudwill先生	21.3.2018	二零一八年	500,000	125,000	-	(125,000)	-	-	15.3.2019 - 15.3.2022	47.00	30.29
	20.5.2019	二零一八年	300,000	100,000	-	(100,000)	-	-	20.5.2020 - 20.5.2022	50.20	28.15
	21.12.2020	二零一八年	1,000,000	-	-	-	-	-	21.12.2020 - 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	300,000	300,000	-	-	-	300,000	3.4.2023 - 30.12.2023 ⁽⁴⁾	154.90	115.13
Stephan Horst Pudwill先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	12,500	-	(12,500)	-	-	15.3.2019 - 15.3.2022	47.00	30.29
	21.12.2020	二零一八年	100,000	-	-	-	-	-	21.12.2020 - 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	50,000	50,000	-	(25,000)	-	25,000	30.12.2022 - 30.12.2023	154.90	115.13

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵計劃類別	獎授股份數目	獎勵股份數目				於二零二二年十二月三十一日	於獎授日期的收市價 港元	購買價 港元	
				於二零二二年一月一日	年內已獎授	年內已歸屬	年內失效				
董事(續)											
Joseph Galli Jr先生 ⁽⁵⁾	21.3.2018	二零一八年	514,000	128,500	-	(128,500)	-	15.3.2019 - 15.3.2022	47.00	30.29	
	3.1.2020	二零一八年	1,000,000	1,000,000	-	-	-	1,000,000	於或約於1.1.2025	64.70	44.38
	21.12.2020	二零一八年	1,000,000	-	-	-	-	-	21.12.2020	107.00	44.55
	4.3.2021	二零一八年	1,000,000	-	-	-	-	-	4.3.2021	121.40	80.25
	4.3.2021	二零一八年	1,000,000	1,000,000	-	-	-	1,000,000	於或約於1.1.2025	121.40	80.25
	31.12.2021	二零一八年	1,000,000	1,000,000	-	-	-	1,000,000	於或約於1.1.2025	155.20	121.14
	3.3.2022	二零一八年	1,000,000	-	1,000,000	(1,000,000)	-	-	3.3.2022	136.10	130.19
	3.3.2022	二零一八年	1,000,000	-	1,000,000	-	-	1,000,000	於或約於3.3.2023	136.10	130.19
	30.12.2022	二零一八年	1,000,000	-	1,000,000	-	-	1,000,000	於或約於1.1.2025	87.10	142.95
陳建華先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	12,500	-	(12,500)	-	15.3.2019 - 15.3.2022	47.00	30.29	
	21.12.2020	二零一八年	100,000	-	-	-	-	21.12.2020 - 21.12.2021	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	50,000	50,000	-	(25,000)	-	25,000	30.12.2022 - 30.12.2023	154.90	115.13
陳志聰先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	12,500	-	(12,500)	-	15.3.2019 - 15.3.2022	47.00	30.29	
	21.12.2020	二零一八年	100,000	-	-	-	-	21.12.2020 - 21.12.2021	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	50,000	50,000	-	(25,000)	-	25,000	30.12.2022 - 30.12.2023	154.90	115.13
鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	-	(5,000)	-	21.12.2021 - 21.12.2022	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	-	(12,500)	-	-	30.12.2022	154.90	115.13
Camille Jojo先生	2.1.2019	二零一八年	10,000	-	-	-	-	2.1.2019	41.10	28.15	
	20.5.2019	二零一八年	150,000	50,000	-	(50,000)	-	20.5.2020 - 20.5.2022	50.20	38.30	
	3.1.2020	二零一八年	12,500	-	-	-	-	-	3.1.2020	64.70	44.62
	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	-	(5,000)	-	-	21.12.2021 - 21.12.2022	107.00	44.55
	31.12.2020	二零一八年	10,500	-	-	-	-	-	31.12.2020	110.60	49.67
	30.12.2021	二零一八年	18,000	12,500	-	(12,500)	-	-	30.12.2021 - 30.12.2022	154.90	115.13
	30.12.2022	二零一八年	11,000	-	11,000	(11,000)	-	-	30.12.2022	87.10	142.95
Peter David Sullivan先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	-	(5,000)	-	21.12.2021 - 21.12.2022	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	-	(12,500)	-	-	30.12.2022	154.90	115.13
Johannes-Gerhard Hesse先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	-	(5,000)	-	21.12.2021 - 21.12.2022	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	-	-	-	12,500	2.5.2024 ⁽⁶⁾	154.90	115.13

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵計劃類別	獎授股份數目	獎勵股份數目				於二零二二年十二月三十一日	於獎授日期的收市價 港元	購買價 港元	
				於二零二二年一月一日	年內已獎授	年內已歸屬	年內失效				
董事(續)											
Robert Hinman Getz先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	-	-	-	5,000	不適用 ⁽⁷⁾	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	-	-	-	12,500	不適用 ⁽⁸⁾	154.90	115.13
Virginia Davis Wilmerding女士	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	-	-	-	12,500	不適用 ⁽⁹⁾	154.90	115.13
董事獲授總額			11,538,500	3,991,000	3,011,000	(1,584,500)	-	5,417,500			
僱員	20.5.2019	二零一八年	1,100,000	600,000	-	(200,000)	-	400,000	20.5.2020 - 20.5.2024	50.20	45.30
	21.12.2020	二零一八年	10,000	-	-	-	-	-	20.5.2021	107.00	44.55
	21.12.2020	二零一八年	10,000	-	-	-	-	-	30.7.2021	107.00	44.55
僱員獲授總額			1,120,000	600,000	-	(200,000)	-	400,000			
各類人士獲授總額			12,658,500	4,591,000	3,011,000	(1,784,500)	-	5,817,500			

附註：

- 所有獎授股份均於市場購入。截至二零二二年十二月三十一日止年度內概無註銷股份獎勵。
- 於年末，每股股份的平均公平值為100.52港元。獎授股份的平均公平值乃基於平均購入成本計算。
- 於報告年度，以總代價9,796,000美元購入合共800,000股股份，以應付根據二零一八年份獎勵計劃授出的獎勵。
- 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Horst Julius Pudwill先生的150,000股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為二零二三年四月三日。
- 倘本公司每年達成若干表現標準，本公司將向Joseph Galli Jr先生於二零二零年至二零二四年分五期等額授出共5,000,000股獎勵股份（每年授出1,000,000股獎勵股份），本公司已於二零二零年一月三日、二零二一年三月四日、二零二一年十二月三十一日及二零二二年十二月三十日分別向Galli先生授出第一期、第二期、第三期及第四期的1,000,000股股份。倘Galli先生仍擔任現時職務，該等股份將計劃於或約於二零二五年一月一日歸屬予Galli先生。上述未包括餘下將授予的1,000,000股獎勵股份的詳情。上文所述的表現標準載於本報告第88頁的「薪酬委員會」一節。倘於二零二二年至二零二六年均達成表現標準（每年達成特定除利息及稅項前盈利目標）而可能會授出5,000,000股股份，本公司已於二零二二年三月三日授出予Galli先生有關二零二二年的1,000,000股股份，並將於完成若干表現標準後的獎勵日期一週年歸屬，否則該年度的授予將失效。上述未包括餘下將授予的4,000,000股股份的詳情。上文所述的表現標準載於本報告第88頁的「薪酬委員會」一節。
- 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Johannes-Gerhard Hesse先生的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為二零二四年五月二日。

- 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Robert Hinman Getz先生的5,000股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十一日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Robert Hinman Getz先生的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Virginia Davis Wilmerding女士的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為其不再擔任本公司董事之時。

緊接各股份獎勵授出日期前，本公司股份之收市價於二零二二年為介乎87.45港元至124.80港元。

於二零二二年緊接各股份獎勵歸屬日期前之本公司股份加權平均收市價為116.07港元。

於二零二二年初及年末根據二零一八年份獎勵計劃可授出的股份數目分別為173,854,694股及170,843,694股。

就於二零二二年內根據二零一八年份獎勵計劃授出的股份獎勵而可發行的股份數目除以年內已發行的股份數目為0.16%。

根據二零一八年份獎勵計劃可發行的股份總數為170,843,694股，佔本公司於二零二二年十二月三十一日已發行股份約9.31%。

僱員及提供類似服務的其他人士之按權益結算以股份付款於授出日期權益工具之公平值計量。

以授出當日(並無考慮所有非市場歸屬條件)之公平值來釐定的股本結算股份付款，按本集團估計權益工具將會最終歸屬的期間以直線法支銷，並於權益中(僱員股份補償儲備內)作相應增加。於各報告期末，本集團根據所有相關非市場歸屬條件的評估修訂其預期歸屬權益工具數目的估計。修訂原有估計之影響(如有)於損益確認，以令累計開支反映經修訂估計，並於僱員股份補償儲備作出相應調整。

當受託人從公開市場購買本公司之股份時，已付代價(包括任何直接應佔遞增成本)乃作為根據股份獎勵計劃持有之股份呈列，並從權益總額扣除。並無就本公司本身股份之交易確認損益。

當受託人於歸屬時將本公司之股份轉讓予承授人時，所歸屬已授股份之相關成本從根據股份獎勵計劃持有之股份中撥回。因此，所歸屬已授股份之相關開支從僱員股份補償儲備中撥回。此轉讓產生之差額於保留溢利扣除／記入。於報告期末，本集團修正其對預期最終歸屬之股份數目之估計。修正有關估計之影響(如有)在損益內確認，且對僱員股份補償儲備作出相應調整。

股份獎勵之公平值乃基於本公司於購入／授出當日之股價而估計。

年內，(i)已授予Camille Jojo先生之合共11,000股股份之歸屬期少於12個月；及(ii)根據二零一八年股份獎勵計劃授出之所有股份獎勵均不受任何以表現為基礎之目標或退扣機制規限，惟授予Joseph Galli Jr先生之股份獎勵除外。詳情請參閱第93頁附註(5)。薪酬委員會認為此等均屬合理，乃由於所有有關決策均(i)於上市規則第17章項下相應之新規定於二零二三年一月一日生效之前作出及屬於二零一八年股份獎勵計劃規則規定之董事會權力及酌情權範圍；及(ii)符合二零一八年股份獎勵計劃之目的(即表揚及獎勵承授人對本集團持續經營及發展之貢獻)，並從業務持續發展及穩定性而言，亦對股東及本公司整體有利。

除上文所述者外，截至二零二二年十二月三十一日，概無其他人士獲授股份獎勵。

董事酬金變動

獨立非執行董事Caroline Christina Kracht女士自二零二三年三月一日起獲委任為審核委員會成員，彼將有權收取董事會釐定的審核委員會酬金。

獨立非執行董事Virginia Davis Wilmerding女士自二零二三年三月一日起獲委任為薪酬委員會成員，彼將有權收取董事會釐定的薪酬委員會酬金。

公司秘書

公司秘書負責確保董事會程序得以遵循。所有董事均可聯繫公司秘書及獲取其意見及服務。公司秘書亦負責促進董事間及董事與本公司股東及管理層間之資訊交流及溝通。公司秘書為本公司僱員並由董事會委任。公司秘書每年參加超過15小時之專業培訓，以更新其技能及知識。

問責及審核

董事會確認其負責監督編製真實及公平反映本集團本年度財務狀況、業績及現金流量報表之責任。

董事會將以有條不紊、清楚及明白之方式呈列年報及中期報告，上市規則規定須刊發之其他股價敏感公告及須披露之其他財務資料之評估，以及根據法律規定須向監管機構呈交之報告及須披露之資料。

風險管理及內部監控

透過識別及評估本集團風險及制定適當緩減控制措施，有效的風險管理及內部監控系統對實現本集團的長期目標至關重要。董事會持續監察及審閱主要內部監控政策，包括權力轉授、非核數服務、庫務管理政策、市場披露、投資者及傳媒關係政策，以及主要風險管理職能(包括法律、保險、人力資源、資本管理及庫務)。董事會對本公司風險管理及內部監控系統之有效性進行年度審閱。風險管理及內部監控系統乃用於管理及減低營運系統失誤的風險，並提供合理而非絕對之保證，以避免重大錯誤陳述或損失。

內部審核功能為審核委員會及董事會就控制內部業務環境提供獨立客觀保證不可或缺的一部分。內部審核功能按照年度審核計劃對主要業務方面持續獨立審核，並通過審核委員會向董事會報告主要結果。此外，本公司內部核數師定期向審核委員會報告，並定期與審核委員會主席溝通，以評估及管理在當中的重大風險。內部審核功能亦定期檢討資源的充足性、風險評估的完整性及準確性、風險報告及風險減緩工作的充足性。

董事會與審核委員會共同致力於加強本集團的風險管理文化，確保整個風險管理架構充分有效，並監督內部審核功能。本集團就重大變化持續檢討其風險架構，並致力改善企業風險管理。本公司已採納舉報政策(「舉報政策」)，以發現及識別不妥之處，並提交問題呈請管理層、審核委員會及董事會注意。此外，本集團定期進行內部反賄賂培訓，使本集團的反貪污文化、意識及知識深入人心。

董事會(特別是審核委員會)對本集團已建立之風險管理及內部監控系統的效率持續進行審核。二零二二年內進行涵蓋財務、營運、合規監控以及風險管理之審閱包括：

- 管理層持續監控風險以及內部監控系統的範圍及質素，以及有關本公司之法定及監管程序之有效性。
- 風險管理程序，包括與負責日常管理重大風險的高級管理層討論企業層面的正式風險評估。
- 會計及財務申報職能的充足性及表現。
- 定期更新內部審核的情況以及策略性及年度營運計劃。
- 組織架構及權力轉授。

本公司根據風險的可能性及影響，識別、評估及優先處理最關鍵的風險。進行風險評估旨在改進本公司內部控制的設計及有效性。業務單位根據風險評估制定及實施風險緩減或控制措施。

本公司亦持續檢討其風險架構，並考慮當中重大變化及致力改善企業風險管理。

為確保遵守本公司之公司組織章程細則以及監管本集團之法定及監管要求，處理及發佈內幕消息的程序和內部監控措施為標準守則、有關僱員進行證券交易之守則、舉報政策、市場披露、投資者及傳媒關係政策所監管。

根據以上檢討及政策，董事會確認本集團之風險管理及內部監控系統為有效及足夠。

外聘核數師

本集團外聘核數師德勤•關黃陳方會計師行於二零二二年向本集團提供以下核數及非核數服務：

服務性質	金額(百萬美元)
外聘核數服務	2.65
稅務服務	0.36
其他服務	0.38

德勤•關黃陳方會計師行提供之其他服務包括按特定委聘條款作出之專業服務。

為確保外聘核數師的獨立性，外聘核數師就核數服務及非核數服務之性質及獲支付的年費比率須由審核委員會監察。外聘核數師的所有非核數服務受刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)的非核數服務政策的規範。

審核委員會與本集團外聘核數師每年進行兩次會面，本集團管理層會避席以加強本集團外聘核數師之獨立匯報。為與股東保持有效通訊，外聘核數師出席二零二二年股東週年大會回答有關會計政策、核數師獨立性、核數工作及核數師報告之編製及內容的問題。

投資者關係及股東通訊

本公司旨在與股東及投資者保持有效通訊及持續對話，尤其是透過以下主要方法：

股東通訊政策

董事會已於二零一二年三月二十二日採納股東通訊政策，主要覆蓋現行與股東溝通之常規，並刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com)。本公司所有通函、公告、股東大會通告及結果、年報及中期報告，以及業績簡報記者招待會的網上廣播已刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com)，以向股東及投資者適時提供有效及準確的資訊。重要資訊主要透過本公司財務報告、股東大會以及於本公司網站 (www.ttigroup.com) 及聯交所網站 (www.hkexnews.hk) 所刊載的資料傳達予股東。此外，本公司與機構股東及分析員定期舉行會議，並鼓勵股東出席股東週年大會直接與本公司董事及管理層溝通。下一財政年度的重要股東日期載於二零二二年年報「公司資料」一節。董事會定期審閱股東通訊政策之實行，包括股東大會之步驟、處理查詢事宜以及通訊交流之多種途徑，並認為已於年內適當及有效地實行。

刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com) 之市場披露、投資者及傳媒關係政策乃確保本公司符合上市規則及其他適用法例及規例下之披露責任，亦確保所有股東及有意投資人士均享有平等機會，以獲得及收取本公司發出之公開資料。

股東權利

應股東請求召開股東特別大會

根據本公司之公司組織章程細則第64條及香港法例第622章公司條例第566至568條，持有全體有權在本公司股東大會上表決的股東總表決權最少5%之股東（「請求人」），可要求董事召開股東特別大會（「股東特別大會」）。該書面請求須述明將於股東特別大會

上處理的事務的一般性質，並須由請求人簽署，以及送交本公司註冊辦事處（現時位於香港新界葵涌葵昌路51號九龍貿易中心二座29樓），並註明致公司秘書。請求書可包含若干份格式相近之文件，並可包含可在該股東特別大會上恰當地動議並擬在該股東特別大會上動議的決議的文本。

倘董事於彼等受到該規定所規限日期後21天內未有在召開股東特別大會通告發出日期後28天內召開股東特別大會，則請求人或任何佔全體請求人總表決權過半數之請求人，可自行召開股東特別大會。股東特別大會須於董事受到召開股東特別大會所規限日期後的三個月內召開。請求人因董事沒有妥為召開股東特別大會而招致的任何合理開支，須由本公司付還予請求人。

提名個別人士參選董事之程序

有關股東提名個別人士參選董事之詳細程序，請參閱刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com) 名為「股東提名董事程序」之書面程序。

股東向董事會提出查詢之程序

為致力提高透明度及培養投資者關係，本公司非常重視股東之回饋意見。股東可透過投資者關係及企業傳訊部以書面形式向董事會發表其意見、建議及／或查詢（聯繫方式詳情載於二零二二年年報「公司資料」一節）。

於股東大會提出建議之程序

根據公司條例第615條，(a)在全體有權在該請求所關乎之股東週年大會（「股東週年大會」）上就該決議案表決之股東之總表決權佔最少2.5%的股東；或(b)最少50名有權在該請求所關乎之股東週年大會上就該決議案表決之股東，則可就傳閱股東週年大會的決議案提出書面請求。

該書面請求須：(a)指明將予發出通告所關乎之決議案；(b)由請求人簽署；(c)送交本公司註冊辦事處，並註明致公司秘書；及(d)於該

請求所關乎之股東週年大會六個星期前，或如較遲時間，該股東週年大會通告發出之時送抵本公司。有關進一步詳情，股東請參閱公司條例第580及615條。

組織章程文件

於二零二二年，本公司組織章程文件並無變更。本公司組織章程文件已刊載於本公司網站 (www.ttigroup.com) 及聯交所網站 (www.hkexnews.hk)。

二零二二年董事會、董事會委員會及股東大會

下表詳述二零二二年董事會、董事會委員會及股東大會會議之出席記錄概要：

	二零二二年會議出席率／召開會議次數				
	董事會	審核委員會	提名委員會	薪酬委員會	股東大會
年內召開會議次數	5	4	3	5	1
集團執行董事					
Horst Julius Pudwill先生	5/5		3/3		1/1
Stephan Horst Pudwill先生	5/5				1/1
Joseph Galli Jr先生	5/5				1/1
陳建華先生	5/5				1/1
陳志聰先生	5/5				1/1
非執行董事					
鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士	5/5				1/1
Camille Jojo先生	5/5	4/4		5/5	1/1
獨立非執行董事					
Peter David Sullivan先生	5/5	4/4		5/5	1/1
Johannes-Gerhard Hesse先生	5/5	4/4	3/3		1/1
Robert Hinman Getz先生	5/5	4/4	3/3	5/5	1/1
Virginia Davis Wilmerding女士 ⁽¹⁾	5/5		1/1		1/1
Caroline Christina Kracht女士 ⁽²⁾	3/3				1/1
會議日期	20.1.2022	1.3.2022	1.3.2022	1.3.2022	13.5.2022
	2.3.2022	12.5.2022	9.8.2022	9.8.2022	
	12.5.2022	10.8.2022	8.11.2022	23.8.2022	
	10.8.2022	8.11.2022		8.11.2022	
	9.11.2022			20.12.2022	

附註：

- Virginia Davis Wilmerding女士於二零二二年八月十日獲委任為提名委員會委員及於二零二三年三月一日獲委任為薪酬委員會委員。
- Caroline Christina Kracht女士於二零二二年三月七日獲委任為獨立非執行董事及於二零二三年三月一日獲委任為審核委員會委員。

可持續發展監察

ESG執行委員會

創科實業董事會透過ESG執行委員會監督和批准與可持續發展相關的策略、指標和目標。董事會在公佈前審閱和核准ESG報告。ESG執行委員會由行政總裁及副主席領導，由代表公司和業務單位領導層各個職能範疇的行政人員組成。委員會協助推動公司的可持續發展議程，監督ESG工作委員會，並每季向董事會匯報最新情況。委員會至少每季度召開一次會議，討論短、中和長期的可持續發展策略。

ESG工作委員會和業務單位

ESG工作委員會由二十名成員組成，每個業務單位至少有一名成員，以確保全面覆蓋。每個業務單位均獨立運作，並制定自己的計劃，以緩解和分享氣候相關問題的最佳實務標準。

該委員會每月召開一次會議，以執行由董事會和執行委員會所制定之策略。在會議期間，委員會成員互相交流和協作、利用知識、討論績效監察、收集和匯報數據，並就達成目標設定指標。委員會亦會就每個業務單位及集團層面討論當前的目標、最後期限、指標、風險、匯報疑慮及機遇。

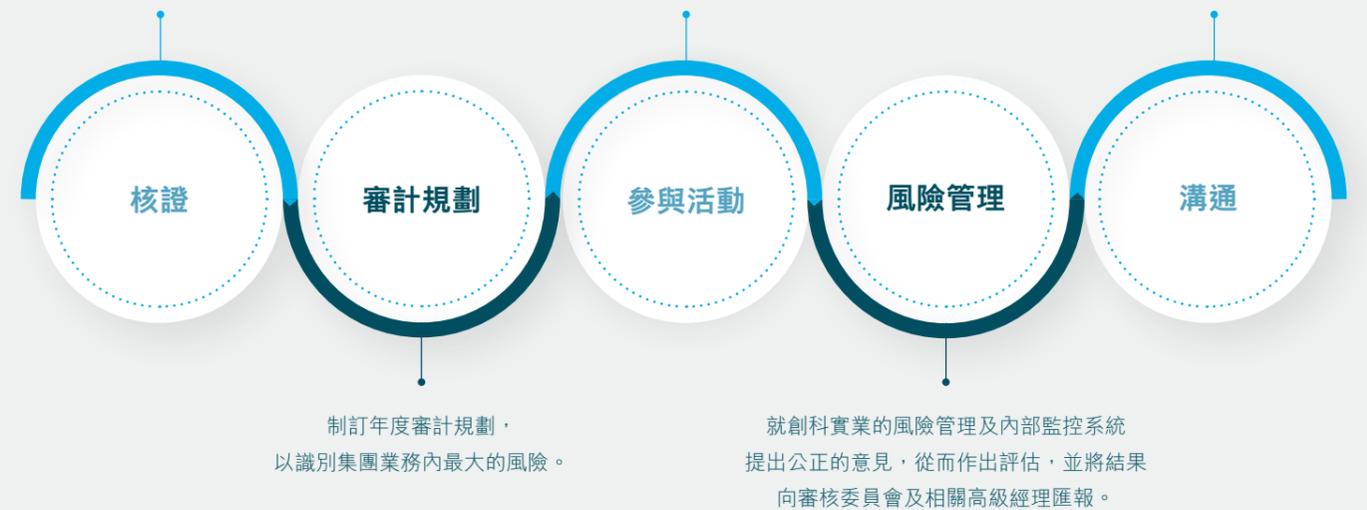


集團風險緩解流程

就創科實業的全球業務營運是否設有風險監控活動及其有效性提供獨立核證。

開展多項參與活動，包括流程、財務和合規方面的審計及調查。

持續與創科實業內部及外部審計人員定期溝通。



此外，我們的ESG工作委員會、全球EHS團隊和EMS委員會負責監督提高員工意識和員工培訓項目的開發及執行。我們透過電子學習及面對面形式為員工提供EHS的培訓。

每個業務單位設有至少涵蓋以下一個範疇的可持續發展領袖：負責環境關鍵績效指標(KPI)和減碳的環境保護領袖，以及一名負責改善社區關係及社會關鍵績效指標，如多元、健康與安全以及員工指標等的社會領袖。在業務單位層面方面，獲委任的業務單位可持續發展領袖負責評估、審視及監察氣候相關議題，彼亦是ESG工作委員會的代表成員。在集團層面方面，財務部門負責管理整個ESG匯報流程，包括追蹤所有關鍵績效指標、管理全公司的

披露(如CDP)、與投資者關係部共同處理股東的查詢，以及提供各個業務單位所需要的任何支援。

CEO(行政總裁)對管理集團執行層面的氣候變化議題負有最終責任。行政總裁透過業務績效會議追蹤健康和環境以及與氣候相關的議題。每個業務單位每季會向行政總裁及全球執行團隊報告最新情況。

行政總裁每季與董事會主持業務單位績效會議，以就集團整體的可持續發展提供最新進展。該委員會評估、審視及監察任何提請其注意的健康、安全及氣候相關議題。如董事會就此等議題作出任何決定，有關決定將傳達予行政總裁及業務單位，以供採取任何必要的行動。

網絡安全

創科實業確保對客戶、員工和業務數據的保護符合最高標準。我們已採取必要的措施防止數據外洩，並加強我們的網絡安全網絡及數碼系統。數據安全的管理由網絡安全主管Eduardo Ortiz-Romeu負責。Ortiz-Romeu先生為Boardroom的合資格技術專家，其專業領域包括資訊科技、網絡安全、營運框架，以及保護機構網絡、系統和數據的程式。

Ortiz-Romeu先生領導創科實業的資訊科技指導委員會(ITSC)，該委員會負責協調所有業務單位，並協助改善整個集團的風險和成本管理。委員會每月召開一次會議，以審視各項指標，評估新出現的威脅及分享最佳實務標準。我們亦制定了全球網絡安全保險政策，以便在潛在數據外洩事件發生時得到保障。

網絡安全狀況不斷變化，因此我們的程式專為持續評估及制訂我們的保安措施而設。我們其中一個軟件程式能夠追蹤公司所使用的近40,000台設備。此種管理偵測服務全天候監控內部和外部的網絡攻擊和入侵指標(IOC)。透過此系統，程序可處於主動模式，以應對潛在的網絡攻擊或可疑活動。集團於二零二二年六月於我們的全球組織完成推出此系統，並持續進行提升。此外，我們於二零二二年進行了營運技術評估，評核生產及配送中心技術的狀況及風險，以了解我們可如何更有效地保護我們的數碼及實體資產。

加強員工的網絡安全意識和培訓是我們於二零二二年的主要措施之一。我們樂意透過每月的網絡安全培訓計劃來分享在此主要措施上的進展。該計劃包括為員工提供培訓課程，並配有具互動性及資訊性的影片。培訓主題包括但不限於：密碼保護、網絡釣魚、公共Wi-Fi、便攜式儲存設備及勒索軟件。我們開展的另一措施，是定期向員工發送更多網絡釣魚測試。這有助我們評估網絡釣魚培訓計劃的成效。這些培訓計劃旨在協助員工識別潛在的欺詐電郵，並作出妥善處理。

我們的完成率(不包括新員工培訓)已超出行業平均水平，自重新啟動培訓計劃以來，完成率超過了80%。為激勵員工，我們推出獎勵計劃，鼓勵他們完成培訓。隨著大多數員工都能參加這些培訓，我們的目標是達到90%的完成率。

面對日新月異的網絡安全領域，我們需要持續加強意識及改進。隨著針對網絡、系統和數據的威脅不斷湧現和演變，我們必須在保障自己方面保持警惕。透過不斷加深對網絡安全的理解及執行有效的管治實踐，集團得以確保公司整體能夠充分防範威脅，並維持系統和數據的完整性。



「我們計劃的主要目標是降低所有業務單位的系統性風險，令集團能夠實現增長並保持競爭力。」

Eduardo Ortiz-Romeu
網絡安全主管

關鍵議題

道德與誠信

在所有營運中堅持責任承擔及透明度，同時降低整個價值鏈的風險，以保障我們的持份者並維持他們對本公司業務的信任。



透過在自身營運中倡導各項倡議及參與全球多方持份者伙伴關係，消除我們價值鏈內的道德違規行為。

價值鏈



目標

- 實現零違反國際和本地貪污及反壟斷法的個案
- 實現零網絡安全漏洞或事故
- 維持業務暢順運作及可持續增長
- 確保數據私隱法規得到完全遵守：中國內地的PIPL、GDPR、加州消費者私隱法等

進度

- 實現零客戶和個人數據洩露、被盜或遺失事故
- 全體新入職員工必須完成創科實業的《職業道德與商業行為規範》(CoC)及相關政策的培訓
- 全體員工均須完成知識產權和網絡安全的培訓
- 加強分散及本地化全球的生產、倉庫及供應鏈

風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 地緣政治緊張局勢和貿易法規重大轉變 	<ul style="list-style-type: none"> • 分散營運及供應鏈，並促進價值鏈的可持續發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續致力於更接近市場的地方採購及生產商品 • 減少基本類別內對單一供應商的依賴
<ul style="list-style-type: none"> • 違反國際和地方法律 	<ul style="list-style-type: none"> • 在整個價值鏈培養道德行為和良好管治的文化，以加強責任承擔和透明度 	<ul style="list-style-type: none"> • 訂立強而有力的道德和反貪污政策、培訓及合規計劃 • 內部審核調查及合規熱線
<ul style="list-style-type: none"> • 數據私隱和知識產權被侵犯、數據遺失和網絡威脅 	<ul style="list-style-type: none"> • 保護業務和客戶的資料數據，加強業務系統和營運完整性，並維繫持份者的信任 	<ul style="list-style-type: none"> • 數據私隱和網絡安全政策 • 為所有同事提供嚴謹的培訓 • 全球網絡安全舉措 • 知識產權保護及執行流程

管理方針

良好的管治有賴全體遵守創科實業《職業道德與商業行為規範》(CoC)中概述之道德原則。作為以誠信開展業務的指南，我們把CoC提供並傳達予所有員工。CoC既符合所有法律要求，亦訂明如何管理利益衝突，並概述保護人權的方針。

我們亦制定多項指導營運的政策。這些政策載於集團的員工手冊中，並透過LearnTTI傳遞予員工。LearnTTI為集團的電子學習平台，旨在讓員工參與並接收與公司相關的資訊。集團的《職業道德與商業行為規範》亦涵蓋我們與員工、客戶、供應商、股東和業務所在社區的關係。我們的員工透過LearnTTI及面對面課堂

等其他資源學習並承諾遵守該規範。該規範設有22種語言版本，並傳達予我們所有附屬公司的所有員工。

集團的管治策略乃建基於守則與政策，這些守則與政策加強了我們營運和整個供應鏈的開放程度和責任承擔。

集團多項政策中所述之原則亦適用於我們的業務伙伴，並列於《業務夥伴行為守則》(BPCoC)中。詳細資料請參閱本報告第108頁的供應鏈責任章節。

有關我們政策及準則之完整列表，請參閱下方或本公司網站。所有政策均會定時更新，以反映最新的法律及規則。

創科實業政策及守則

● 環境 ● 社會及社區 ● 管治

●		《職業道德與商業行為規範》：訂明創科實業對員工應有的舉止及道德行為的期望
●		《投訴解決政策及程序》：鼓勵所有人舉報任何疑似違反行為規範及政策或法律、法規或其他內部政策（包括創科實業附屬公司的內部政策和行為規範）的行為、處境或情況
●		《業務夥伴行為守則》：概述創科實業對所有供應商及伙伴的規定及期望
●		《反貪污政策》
●		《反壟斷政策》
●		《貿易合規》
●		《數據私隱、安全及事故報告政策》
	●	● 《衝突礦產政策》：概述對採購錫、鎢、鉭及金 (「3TG」) 的期望及指引
	●	● 《鈷的採購政策》：為鈷金屬採購提供指引
	●	● 社會及環境責任(SER)合規計劃：追蹤供應鏈中ESG政策遵從情況的完善計劃
	●	● 《環境管理政策》
	●	● 《環境、健康與安全(EHS)及職業危害管理政策》
	●	● 《產品安全及消費品法規合規政策》
		● 《反現代奴役及人口販賣政策》：訂明創科實業對人權和消除現代奴隸的期望，以及不合規的後果



合規

創科實業就合規職能設有一個健全的計劃，制定了我們的政策、培訓及解釋法規。這些計劃由管理層、內部審核團隊及組織內的其他風險管理小組監督。我們的集團副總裁、法律總顧問及首席合規主任負責全球合規，並向行政總裁及董事會中的審核委員會報告。各地法律、財務及合規部門會在地區層面提供協助。

全球貿易合規職能是我們合規計劃的重要組成部分，而集團的管理團隊亦視之為我們成功的關鍵。此職能負責篩選我們的潛在業務伙伴，確保它們不會被任何相關政府拒絕、阻止、禁止及禁運，從而支援創科實業營運的各個範疇。集團的《全球貿易合規政策》解釋了我們及供應商必須遵守的進出口管制法律、法規和經濟制裁。詳情請參閱本報告第108頁的供應鏈責任章節。

為防止違規和其他事故，我們會確保合規和法律部門持續進行溝通及提供培訓。這些培訓課程透過面對面的方式或LearnTTI舉行。員工及供應商必須完成我們守則及政策的培訓，並確認遵守有關守則及政策。作為我們社會及環境責任(SER)合規計劃的一部分，供應商每年亦需簽署合規聲明。SER合規聲明旨在確認供應商理解並承諾遵守公司的SER政策及準則。SER計劃的詳細資料載於第108頁的供應鏈責任章節。

主要措施及進展

新入職員工必須完成各項守則及政策的培訓。我們透過LearnTTI或面對面的培訓環節提供培訓。

反貪污

《反貪污政策》是我們其中一項關鍵政策，涵蓋我們如何防止內部和外部賄賂行為。此政策概述我們業務的貪污風險評估程序及違規行為的罰則。該政策附帶30分鐘的網上培訓單元，為管理業務各個範疇，禮物、餐飲、娛樂、公司贊助的旅遊、政治和慈善捐款之收受及與業務伙伴往來的方式提供指導方針，以減低風險。我們貪污管理的內部監控措施包括維持準確的核算、道德審核和紀錄。這些措施有助我們定期監察因應反貪污及反賄賂而採取的行動的成效。

這些監控措施會由內部審核團隊或外部第三方定期進行審核，以確保嚴謹的程序得到遵守。核查反貪污行為遵守情況的計劃從集團的營運延伸到我們的供應鏈。我們遵循嚴格的盡職調查程序，以審查潛在的業務合作伙伴並監察現有的合作伙伴。詳細資料請參閱第108頁的供應鏈責任章節。有關反貪污的法律及監管規定的完整列表，請參閱我們網站刊登之香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引的附錄甲。

為加強我們對道德和誠信的承諾，我們自二零一九年起成為中國企業反舞弊聯盟(CEAFA)的成員。我們繼續與CEAFA等非牟利合作組織攜手，以打擊貪污行為。CEAFA舉辦不同學習環節和會議，涵蓋的主題包括投標項目風險、反舞弊調查、企業管治，以及與法律、內部控制及審計團隊的關係等。CEAFA的會員資格帶來以下各項好處：

- 與專門從事反貪污舞弊實踐的團體和公司建立聯繫；
- 強調我們在反舞弊和反貪污方面的立場和態度；
- 獲取違反反貪污及反舞弊規定的公司黑名單。

創科實業沒有向任何市場提供任何政治捐款。

主要措施及進展

- 66%員工接受了反貪污及反壟斷的培訓。
- 並無錄得任何針對創科實業的貪污和壟斷行為的法律案件。

無錄得任何

貪污和壟斷行為的法律案件

反壟斷

《反壟斷政策》旨在為競爭和公平營商行為的法律及由創科實業制定之相關規則提供指引。該政策就遵守與反競爭行為相關的法律、法規、內部政策和行為規範訂下明確的原則。該政策適用於所有員工、主管、總監、顧問、代理、臨時工和承建商，旨在審視就不遵守政策、限制、違規及有關競爭對手的協議等類別的罰則。該政策亦包括示範情境及應對措施，以便所有人均可審視並清楚了解該政策。

數據保護和網絡安全

我們透過加強保護數據和知識產權，盡可能減少數據外洩和網絡攻擊事故。集團的網絡安全實踐不僅保護我們的客戶，亦保護我們的員工、產品、網絡和數據免受任何中斷或外洩，而這有賴我們監察行業中重大的安全漏洞，並了解有關漏洞對全球的影響。集團會於規劃階段中演練網絡安全情境，透過持續業務應變計劃記錄這些情況，並進行攻擊模擬訓練，測試我們程式應對威脅的能力。我們時刻確保保安措施切合時宜，而我們的程式亦旨在持續評估和適應千變萬化的網絡安全狀況。

集團致力維護並加強我們的網絡安全方針。我們每月會向員工發出網絡安全培訓和增加測試的通知。目前，集團繼續遵守所有適用的法律要求，包括二零一八年生效的歐洲《歐盟通用數據保護法規》及二零二零年起生效的《加州消費者隱私法》。

集團於二零二二年完成了對所有現行資訊安全政策的修訂，二零二三年將有8至10項新政策被納入。目前，審計是按需要進行，而且目前還沒有建立起相應的程序。我們正在為政策建立一個為期12至18個月的修訂程序。這個程序屬指導性質，本公司正在不斷修訂政策，以反映影響我們業務的新興威脅。

完成網絡安全框架評估是我們業務單位確保網絡安全的措施之一。此前，所有北美業務單位均根據美國國家標準與技術研究院(NIST)的網絡安全框架，完成一項網絡安全差距評估。亞洲及歐洲今年亦進行類似的差距評估。在進行評估後不久，我們根據所有業務單位的需求甄選全球供應商，並就這些供應商展開全球網絡安全意識計劃。

知識產權(IPR)的管理涵蓋專利、商標、標誌、版權、電腦軟件及商業秘密。我們設有專利發明獎，以持續激發公司員工的創意。我們持續培訓員工尊重所有權文件紀錄和他人的知識產權。我們重視創新概念和發現，因此制定妥善程序確保能善用知識產權並防止他人侵權。



主要措施及進展

- 我們於二零二二年並無接獲有關客戶私隱和資料洩漏的投訴。

在所有業務單位中，我們已對

72%

員工進行數據保護和網絡安全培訓

投訴處理

創科實業鼓勵員工、供應商、客戶或任何相關方提出投訴及疑慮。每個人都有責任確保所有違規行為及時得到匯報。有關人士可直接匿名向創科實業集團副總裁兼法律總顧問及首席合規主任提出投訴。我們亦為人力資源、法律部門及經理提供由第三方營運的合規熱線，該熱線每星期7日、每日24小時全天候運作。所有投訴均以保密的方式處理，並由我們的內部審核

團隊、法律部、人事部或獨立第三方進行適當調查。公司並會根據具體情況，視乎需要採取相應糾正措施。我們會持續向管理團隊和審核委員會匯報有關投訴和糾正措施的詳情。我們的《投訴解決政策及程序》載有有關我們正式投訴處理系統的細節，包括投訴處理機制、尊重保密原則和涉及各個部門的逐步調查程序。本政策訂明，不得對作出善意投訴或合作的員工採取報復行為。

主要措施及進展

- 我們於報告期內共收到11宗投訴。
 - 三宗案件與供應商有關。
 - 三宗案件與創科實業中國的員工有關。
 - 兩宗案件仍未結案，正在調查中。
 - 一宗與澳紐員工有關，未被證實。
 - 一宗則與越南黑市上的創科實業產品有關，由管理層跟進，高風險領域已被納入二零二三年審計計劃當中。
 - 一宗案件與外部人士發起的回扣欺詐相關。
- 於二零二一年十一月，澳洲競爭及消費者委員會(ACCC)在澳洲聯邦法院提出訴訟，指控Techtronic Industries Australia PTY Limited(創科實業澳紐)從事「操控轉售價格」的行為，違反了《2010年競爭及消費者法令》(CCA)。當製造商或分銷商阻止或試圖阻止獨立零售商宣傳或銷售低於特定價格的產品時，就會出現操控轉售價格的情況。

這些訴訟仍在進行中，而創科實業澳紐堅持認為，公司在任何時候都依法行事，並否認作出任何違反競爭及消費者法令的行為。

- 於二零二二年十一月，一份請願書聲稱Milwaukee電動工具的手套是透過強制勞動於中國監獄製造。Milwaukee電動工具絕不容忍強制勞動。我們設有嚴格的政策和程序，確保所有獲授權的Milwaukee電動工具產品均非透過強制勞動生產。Milwaukee電動工具只與同樣在整個供應鏈中致力執行合乎道德的勞動實踐，並確保不會使用強制勞動的供應商合作。Milwaukee電動工具定期就我們的全球業務和供應鏈進行全面和徹底的審查。我們就這些說法進行徹底調查，結果發現並無任何證據支持這些說法。在我們繼續為全球行業提供世界級創新解決方案的同時，我們仍致力與體現合乎道德的勞動實踐，並承諾遵守我們的行為準則及《反現代奴役及人口販賣政策》的伙伴合作。

關鍵議題

供應鏈責任

尤其重視我們價值鏈中的產品及服務所帶來的道德、環境及社會影響。



在減碳、保障人權和勞工權利及建立強大伙伴關係方面建設能力，並令供應鏈與之保持一致，推動行業作出改變。

價值鏈



目標

- 促進供應鏈內的人權和勞工權利、性別平等和環境保護
- 擴大並加強伙伴合作機遇，以推動轉變
- 提倡氣候行動

進度

- 所有供應商接受《業務夥伴行為守則》(BPCoC) 和人權政策培訓
- 增加與主要營運國家的非政府組織 (NGOs) 及供應鏈中較可能出現違反人權狀況的國家進行有效參與的次數
- 追蹤供應鏈中範疇3的排放，並就氣候相關風險建立應對能力

管理方針

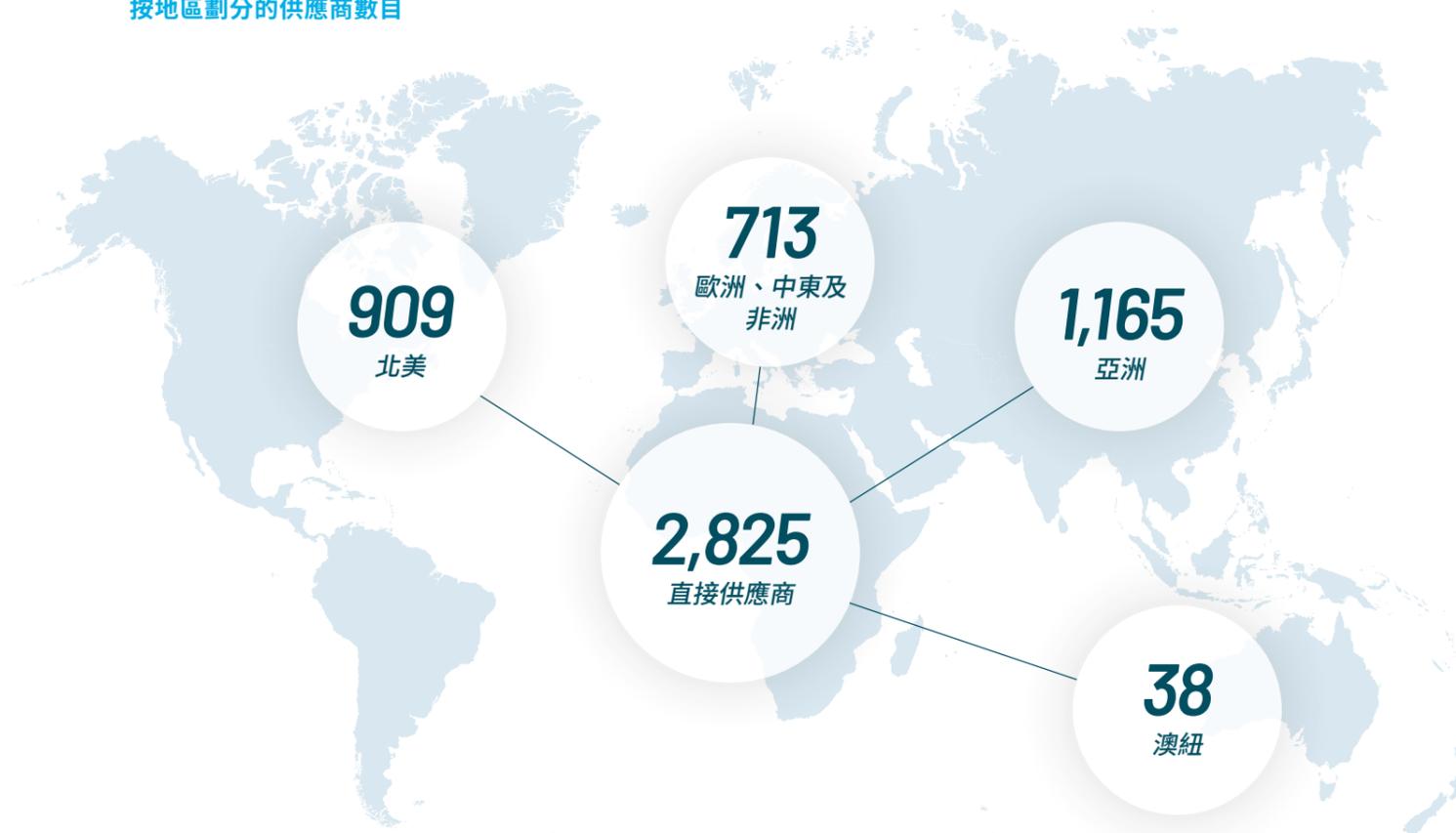
採購原材料及供應鏈上的其他活動對環境、社會和經濟帶來持久的影響。我們的目標乃持續改善供應鏈的問責制度、透明度和可持續發展方面的績效，務求緩減風險和確保業務暢順運作。這始於從道德、環境和社會的角度仔細評估風險，並挑選捍衛我們標準和價值觀的供應商。

在甄選供應商時，我們會考慮其質素、可靠程度，並更加注重它們的環境、社會和管治準則。因此，可持續發展、財務、法律、採購和質量團隊等多個部門均有參與甄選供應商的過程。這確保所有潛在供應商會在基本財政穩健性以外的關鍵準則得到評估，

包括強制勞動、童工、騷擾和虐待、歧視、薪酬及福利、工時、結社自由、健康和 safety，以及環境。有關我們的準則、違規情況和審核的詳細資料，請參閱我們的BPCoC。

根據集團價值觀、準則和政策，我們支持聯合國工商企業與人權指導原則。全體供應商均必須遵守其司法權區內的相關法律及條例，例如最低工資要求及我們的標準和政策。此概述於我們的合約及標準採購訂單條款。我們着重防止供應鏈中出現貪污和賄賂行為，而且對違規行為採取零容忍的態度。除反貪污外，減輕污染、廢物管理、節約資源及尊重人權亦是我們關注的議題。

按地區劃分的供應商數目



風險	機遇	應對措施
<ul style="list-style-type: none"> • 未有與供應商及伙伴合作解決供應鏈責任的問題，影響公司的聲譽及環境 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立伙伴關係，推動整個行業和供應鏈作出積極的改變 	<ul style="list-style-type: none"> • 成為負責任商業聯盟及其他組織 (即負責任礦產倡議組織(RMI)、負責任勞動倡議(RLI)、Better Mining倡議、The Mekong Club)的成員。
<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈中存在侵犯人權和違反環境規定的情況 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立保護人權和環境的能力，並讓我們們的供應鏈與之保持一致 	<ul style="list-style-type: none"> • 進行審計調查、監察道德及人權遵守的情況，並參與Better Mining倡議 • 衝突礦物和鈷採購倡議 • 要求供應商取得符合國際標準化組織 (ISO)原則的環境管理體系及認證。
<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變化相關風險增加 (即極端天氣事件、高溫天數和疾病增加對勞動力的影響)而導致供應鏈中斷 	<ul style="list-style-type: none"> • 在供應鏈中實施負責任的生產和消耗措施，以減少溫室氣體排放，並建立應對能力，緩減和適應與氣候變化相關的挑戰 	<ul style="list-style-type: none"> • 提升能力讓供應商能夠量度及減少溫室氣體排放 • 供應鏈內的可再生能源及循環再用倡議

我們要求供應商取得環境、健康及安全管理體系及認證，或至少擁有符合國際標準化組織(ISO)標準原則體系的政策。供應商亦必須遵守集團對現代奴役及人口販賣所採取的嚴格標準，尤其是我們絕不容忍童工及強制勞動。

供應鏈管治：社會與環境合規及審核

我們透過社會和環境責任(SER)合規計劃和審核職能，確保潛在合作伙伴的ESG實踐與我們的政策和全球標準一致。SER旨在就遵守《國家環境政策法》(NEPA)和相關聯邦法律、行政命令、法規和政策提供通用標準參考。SER合規計劃包括對貪污管理的內部監控措施進行定期審核。審核由我們的內部審核團隊或外部第三方審核人員進行。這些審核確保嚴謹的程序得到遵守，並有助於確保我們組織的完整性。

在引入供應商前，我們會進行審核，而潛在供應商的表現必須達到最低門檻方可與我們建立合作關係。此後供應商須每12至18個月接受一次審核，以確保持續合規。如有發現違規，我們會啟動

供應商可查閱的主要合規政策

世界各地的所有供應商均知悉以下主要政策，而供應商亦可於不同市場取得以當地語言編製的版本。

● 環境	● 社會及社區	● 管治
●		《業務夥伴行為守則》
●		《反貪污政策》
	●	《反現代奴役及人口販賣政策》
	●	《衝突礦產政策》
	●	《鈷的採購政策》
	●	《社會及環境責任(SER)合規計劃》

社會及環保責任評估

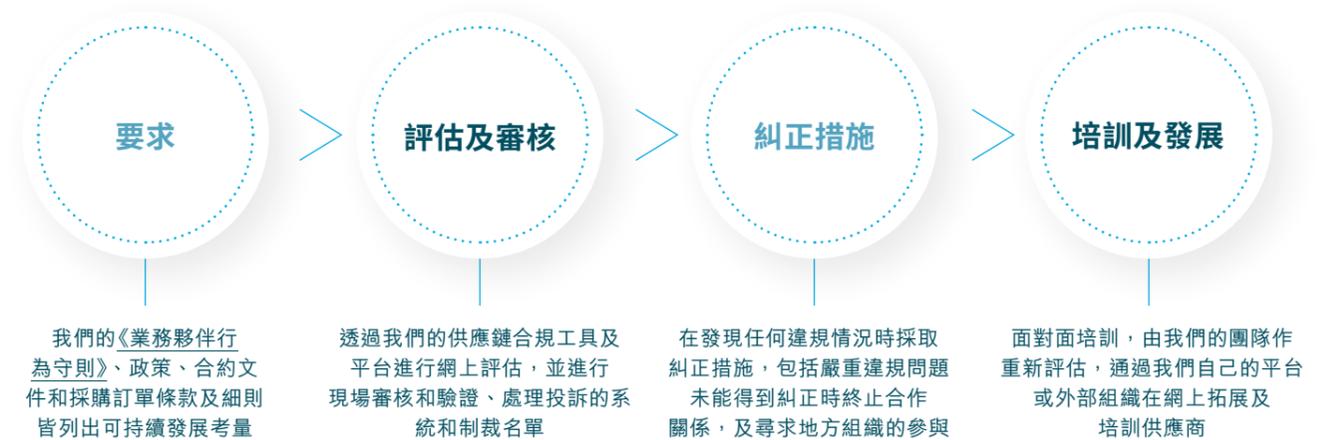
透過SER審核評估的部分關鍵準則的詳細資料已詳列於下表：

- **管治** — 道德及反貪污
- **社會標準** — 人權、與僱用、工時、薪酬及福利相關的勞工法例，及基於國際勞工組織(ILO)基本原則的工時、薪酬及福利、健康與安全標準
- **環境標準** — 化學品管理、污染監測、有害物質管理，包括產品中禁止和/或註明之物質、ISO 14001合規或其他環境管理系統合規及廢物管理
- **廠房安全** — 健康和安規例，包括消防安全、急救、衛生管理、事故/受傷及危害控制機制、工廠人員保護

關注人權：除SER審核外，供應商必須就遵守我們的《業務夥伴行為守則》和《反現代奴役及人口販賣政策》的調查作出回應。

供應鏈管理

可持續發展是我們供應鏈管理工作的其中一個關鍵部分。



糾正措施計劃，並要求供應商完成。執行CAP的供應商需要分享計劃的成果，我們並與它們合作執行糾正措施。需要完成CAPs的供應商需要接受更頻繁的審核及培訓。在嚴重違規問題沒有得到糾正以達到既定標準的情況下，合作關係會被終止。

我們的社會和環境責任(SER)合規計劃涵蓋各個市場的供應商。該計劃包括由第三方審核人員或我們的SER合規、質量及採購團隊所進行的審核。此外，來自負責任商業聯盟(RBA)和貿易成員組織SEDEX等機構的認證審核人員亦會協助我們改善全球供應鏈的工作環境。審核的結果可與這些組織的其他成員共享，以增進在該領域的集體知識。

我們透過網上合規平台就審核作出補充，供應商需透過平台確認接受主要規定及政策。此平台讓我們得以評估和監察供應商的績效及任何相關的風險。供應商風險評估一般每年進行一次。我們以貪污指數、人類發展指數及其他對應資源作為風險評估的指南。我們透過與Mekong Club、RBA及Better Mining等伙伴關係和成員身份，隨時取得這些資源。有關我們伙伴關係的詳細資料，請參閱第112頁。

SER評估涵蓋一系列主題，包括職業健康與安全，以至道德及環境保護，但我們尤其關注人權。供應商還必須確認我們的《反現代奴役及人口販賣政策》，亦必須完成有關現代奴役的調查。此調查有助我們在聘用供應商前每年進行潛在風險的評估。有關評估會得到徹底審查。如有需要，SER合規、質量及採購團隊或外部審核人員會親身進行額外的審核。供應商評分卡用以定期評估新供應商及現有合作伙伴。

主要措施及進展

- 我們合共與2,825個直接供應商合作。
- 在本報告期內，我們審計了592個供應商，當中17個供應商需要執行糾正措施。

舉報違規行為

在舉報違規行為方面，創科實業設有由第三方運營的合規熱線，以供供應商和商業伙伴舉報違反我們政策的行為，又或提出對道德或任何ESG方面的疑慮。我們會認真對待及積極作出調查，並按需要採取適當的補救措施。有關我們處理投訴及糾正措施的詳細資料，包括針對供應商及其他業務伙伴之措施，請參閱第102頁的道德與誠信章節。

主要措施及進展

我們並無接獲由供應商提出的投訴。



負責任礦產採購

實施負責任礦物採購常規是我們的優先事項，尤其是我們不少產品、電子元件及電池均含有大量礦物。我們對供應商進行評估。此外，為採取最佳實務標準，我們亦會就採購流程進行風險分析，並積極建立行業伙伴關係。詳細資料請參閱我們的《衝突礦產政策》及《鈷的採購政策》。這些政策訂明我們所使用的鈹、錫、鎢或金(3TG)及鈷金屬必須採購自信譽良好的礦場，又或正在與負責任礦產倡議組織(RMI)等組織合作以獲得無衝突認證。供應商必須確認並執行這些政策，並須在每年提交的衝突礦物和鈷金屬表格中詳細申報礦物的來源。我們透過網上SER合規平台審核這些數據，並向相關採購主管提供報告。我們亦會按顧客的要求向他們提供這些報告。

我們與責任商業聯盟(RBA)和The Mekong Club等全球社會責任組織建立伙伴關係，從而拓展我們在負責任採購及保障人權方面的努力。就RBA而言，我們參與了負責任勞動倡議等數個項目。我們透過RBA參與負責任勞動倡議(RLI)等多項計劃，令我們得以參與跨行業的合作方針，共同解決強迫勞動問題的根源。透過這些合作，我們可以取得通過負責任礦物保證程序(RMAP)驗證的合理原產國(RCOI)數據。RMAP為網上冶煉廠數據庫及國家風險評估平台，可用以識別高風險地區。創科實業與負責任商業聯盟等組織的行業合作亦促成我們參與社區創效項目，例如Better Mining倡議。Better Mining為一項跨礦產保證和能力培養計劃，旨在持續改善手工及小規模採礦(ASM)礦場及其周邊的條件。RLI亦提供專門的服務和工具，協助我們建立公司層面的盡職調查計劃。

我們對於能與Better Mining合作感到自豪。在過去一年，該項目擴大了其在鈷行業的影響力，有11個手工礦場受到Better Mining實地代理的永久監察。此外，當地的能力建設和與聯合國兒童基金會(UNICEF)合作開發工具包以緩解ASM社區的童工問題，亦為計劃帶來積極變化。

在過去一年，可持續風險管理一直是Better Mining核心重點。採礦社區是該項目不可或缺的一部分。該項目致力提高合作社和其他ASM參與者採用負責任實務標準，並為全球價值鏈創造影響的能力。在二零二二年期間，Better Mining的觀察發現，參與者管理ASM礦區風險的能力大大提高。此趨勢非常明顯，尤其是在項目中的成熟礦區，這些礦區於過去一年的風險管理執行率維持在86%以上。項目的積極成果由多項舉措促成，例如採礦合作社在雨季前向工人提供防水物料和設備，從而保護地下礦井，並大大降低意外或受傷的風險。

協商過程由聯合國兒童基金會和RCS Global共同進行，涉及礦產供應鏈上的68個持份者，包括民間、社區、政府和私營企業。工具包的開發以這些協商為基礎，並已在兩個選定的地點試行。在測試工具包期間，我們執行最佳實務標準，開展的活動包括在當地學校舉辦宣傳活動，利用資金讓性暴力受害兒童重返校園、加強礦場入口的安全，並與其他鄰近礦場經營者一起制定減少童工的計劃。

我們自二零二零年十二月起支持RCS Global，成為Better Mining的計劃的創始成員之一。RCS Global為責任採購的主要領導者，同時亦推動手工及小規模礦場採用更佳的實務標準。Better Mining監察計劃最終改善了礦場的可持續實務標準，從而提升廣大社區的社會經濟狀況。通過將計劃拓展至新的礦場，Better Mining於ASM礦場逐一建立和擴大改善範圍，推動整個行業作出改善。

主要措施及進展

- 於二零二二年分別就衝突礦產對1,243個供應商及就鈷金屬對90個供應商進行調查。
- 我們的衝突礦物及鈷採購活動並無發現任何高風險問題。
- 在響應我們衝突礦物運動的冶煉廠中，有15.8%表示從剛果民主共和國(DRC)採購，有92.5%已獲得或正獲得無衝突認證。
- 一間冶煉廠表示從剛果民主共和國採購，但已獲得無衝突認證。
- 96.2%的冶煉廠表示他們已獲得或正獲得認證。
- 於二零二二年向Better Mining捐款\$20,000美元。



績效指標

綜合可持續發展數據

環境指標*

指標	二零二二年	二零二一年	變動百分比	單位
氣體排放				
溫室氣體範疇1及2總排放	175,276	181,634	-4%	二氧化碳等值公噸
溫室氣體範疇1及2總排放強度	13.22	13.76	-4%	每百萬美元銷售額之二氧化碳等值公噸
範疇1排放(按地區劃分)				
美洲	36,726	24,307	51%	二氧化碳等值公噸
澳紐	2,556	2,627	-3%	二氧化碳等值公噸
亞洲	3,116	4,198	-26%	二氧化碳等值公噸
歐洲、中東及非洲	11,034	8,203	35%	二氧化碳等值公噸
範疇1排放(按活動劃分)				
設施	10,836	9,600	13%	二氧化碳等值公噸
車隊	40,390	25,288	60%	二氧化碳等值公噸
製冷劑	2,207	4,447	-50%	二氧化碳等值公噸
範疇2排放(按地區劃分)				
美洲	43,486	57,557	-24%	二氧化碳等值公噸
澳紐	1,775	2,079	-15%	二氧化碳等值公噸
亞洲	73,191	75,023	-2%	二氧化碳等值公噸
歐洲、中東及非洲	3,392	7,640	-56%	二氧化碳等值公噸
能源消耗量				
能源總消耗量	488,379,909	422,224,158	16%	千瓦/小時
能源總消耗強度	36,848	31,979	15%	每百萬美元銷售額之千瓦/小時
電力(電網)	293,984,876	274,231,188	7%	千瓦/小時
電力(非電網)	96,290	4,270	-	千瓦/小時
燃料	194,298,743	147,988,700	31%	千瓦/小時
燃料(按活動劃分)				
移動源	129,357,680	89,105,904	45%	千瓦/小時
航空業務	32,203,495	21,094,205	53%	千瓦/小時
海事業務	104,893	257,485	-59%	千瓦/小時
道路業務	97,049,292	67,754,214	43%	千瓦/小時
固動源	64,941,063	58,882,796	10%	千瓦/小時

指標	二零二二年	二零二一年	變動百分比	單位
水資源管理				
用水總量	344,771	431,726	-20%	立方米
用水量強度	26.01	32.70	-20%	每百萬美元銷售額之立方米
取水量	1,518,624	1,722,562	-12%	立方米
排水量	1,173,853	1,290,836	-9%	立方米
循環再用	224,435	252,066	-11%	立方米
用水量(按地區劃分)				
美洲	43,600	31,812	37%	立方米
澳紐	1,015	3	-	立方米
亞洲	299,046	399,481	-25%	立方米
歐洲、中東及非洲	1,110	430	-	立方米
用水量(按業務性質劃分)				
生產	322,087	399,477	-19%	立方米
分銷	14,404	18,033	-20%	立方米
辦公室	1,852	11,096	-83%	立方米
服務中心	75	2	-	立方米
其他	6,353	3,117	-	立方米
水源(按地區劃分)				
美洲				
市政供水	269,573	247,919	9%	立方米
地下水	3,271	12,794	-74%	立方米
地表水	11,817	-	-	立方米
澳紐				
市政供水	7,121	6,803	5%	立方米
亞洲				
市政供水	1,214,381	1,440,968	-16%	立方米
地下水	-	329	-100%	立方米
地表水(淡水)	-	162	-100%	立方米
歐洲、中東及非洲				
市政供水	12,461	13,587	-8%	立方米

綜合可持續發展數據(續)

環境指標[^](續)

指標	二零二二年	二零二一年	變動百分比	單位
廢物管理				
廢物總量	63,674	65,208	-2%	公噸
廢物總量強度	4.80	4.94	-3%	每百萬美元銷售額之公噸當量
有害廢物	1,261	1,177	7%	公噸
有害廢物強度	0.10	0.09	7%	公噸
無害廢物	62,413	64,031	-3%	公噸
無害廢物強度	4.71	4.85	-3%	公噸
廢物(按類別劃分)				
有害廢物				
碳	14	23	-37%	公噸
油/液體/溶劑	354	440	-19%	公噸
樹脂/膠水	32	21	48%	公噸
WEEE	861	693	24%	公噸
無害廢物				
紙板	379	3,440	-89%	公噸
水泥	3,032	980	209%	公噸
商業及工業用廢料	3,105	3,945	-21%	公噸
建築	1,514	557	172%	公噸
乾混合可回收物料	1,263	540	134%	公噸
食物及飲品	22	19	12%	公噸
園藝	4	5	-22%	公噸
一般	7,370	7,689	-4%	公噸
石膏	467	507	-8%	公噸
金屬	15,091	16,738	-10%	公噸
包裝	101	70	44%	公噸
卡板及木材	6,125	8,509	-28%	公噸
紙張及卡紙	21,295	18,948	12%	公噸
塑膠	2,623	2,056	28%	公噸
紡織品	22	27	-20%	公噸
廢物(按處置方法劃分)				
有害廢物				
堆填區	0	5	-100%	公噸
回收	569	839	-32%	公噸
燃燒(能源回收)	101	330	-69%	公噸
厭氧氣分解	-	1	-100%	公噸
其他	592	0	-	公噸
無害廢物				
堆填區	9,886	9,003	10%	公噸
回收	50,076	51,220	-2%	公噸
燃燒(能源回收)	1,376	3,793	-64%	公噸
其他	1,078	12	-	公噸

指標	二零二二年	二零二一年	變動百分比	單位
可回收廢物				
可回收廢物總量	54,458	54,223	0%	公噸
有害	993	668	49%	公噸
無害	53,465	53,555	-0%	公噸
廢物(按類別劃分)				
有害廢物				
油/液體/溶劑	275	354	-22%	公噸
WEEE	719	314	129%	公噸
無害廢物				
紙板	3	-	-	公噸
水泥	3	-	-	公噸
商業及工業用廢物	1,577	3,962	-60%	公噸
建築	262	507	-48%	公噸
乾混合可回收物料	20,847	18,559	12%	公噸
石膏	3,033	980	209%	公噸
金屬	3,106	3,945	-21%	公噸
包裝	317	35	803%	公噸
卡板及木材	1,343	587	129%	公噸
紙張及卡紙	26	24	5%	公噸
塑膠	22,928	24,933	-8%	公噸
紡織品	21	23	-5%	公噸

包裝

包裝消耗 (包括產品說明書的紙張)	二零二二年	二零二一年	變動百分比	單位
紙張	69,598	72,913	-5%	公噸
再造紙	41,769	64,518	-35%	公噸

* 歷史數據已被重報，以包括未包括的其他數據。這些重報的影響並不重要(少於2%)。

[^] 二零二一年的廢物數據因納入額外數據而被重報。

綜合可持續發展數據(續)

員工指標

指標	二零二二年		二零二一年	
	數目	佔總數的百分比	數目	佔總數的百分比
員工				
員工總數	44,900	-	51,598	-
按性別劃分				
女性	14,938	33.3%	17,320	33.6%
男性	29,944	66.7%	34,264	66.4%
非二元性別	18	0.0%	14	0.0%
按年齡組別劃分				
18-20歲	1,528	3.4%	1,814	3.5%
21-30歲	17,942	40.0%	21,969	42.6%
31-40歲	13,647	30.4%	15,789	30.6%
41-50歲	7,836	17.5%	8,288	16.1%
51-60歲	3,205	7.1%	3,035	5.9%
60歲以上	742	1.7%	703	1.4%
按地區劃分				
美洲	16,494	36.7%	17,386	33.7%
澳紐	1,228	2.7%	982	1.9%
亞洲	23,989	53.4%	30,435	59.0%
歐洲、中東及非洲	3,189	7.1%	2,795	5.4%
長工及臨時工(按性別劃分)				
女性				
長工	13,292	89.0%	15,515	89.6%
臨時工	1,646	11.0%	1,805	10.4%
男性				
長工	27,505	91.9%	31,090	90.7%
臨時工	2,439	8.1%	3,174	9.3%
非二元性別				
長工	18	100.0%	12	85.7%
臨時工	-	0.0%	2	14.5%
長工及臨時工(按地區劃分)				
美洲				
長工	16,231	98.4%	17,236	99.1%
臨時工	263	1.6%	150	0.9%
澳紐				
長工	1,228	100.0%	977	99.5%
臨時工	-	0.0%	5	0.5%

指標	二零二二年		二零二一年	
	數目	佔總數的百分比	數目	佔總數的百分比
長工及臨時工(按地區劃分)(續)				
亞洲				
長工	20,369	84.9%	25,745	84.6%
臨時工	3,620	15.1%	4,690	15.4%
歐洲、中東及非洲				
長工	2,987	93.7%	2,659	95.1%
臨時工	202	6.3%	136	4.9%
全職及兼職(按性別劃分)				
女性				
全職	14,836	99.3%	17,194	99.3%
兼職	102	0.7%	130	0.8%
男性				
全職	29,851	99.7%	34,219	99.9%
兼職	93	0.3%	42	0.1%
非二元性別				
全職	18	100.0%	14	99%
兼職	-	0.0%	-	0%
全職及兼職(按地區劃分)				
美洲				
全職	16,439	99.7%	17,331	99.7%
兼職	55	0.3%	55	0.3%
澳紐				
全職	1,202	97.9%	963	98.1%
兼職	26	2.1%	19	1.9%
亞洲				
全職	23,979	100.0%	30,429	100.0%
兼職	10	0.0%	6	0.0%
歐洲、中東及非洲				
全職	3,085	96.7%	2,703	96.7%
兼職	104	3.3%	92	3.3%

備註：

1. 本表包括截至二零二二年十二月三十一日聘請的員工，並不包括二零二二年十二月三十一日前離開公司/被解僱的員工。
2. 使用截至二零二二年十二月三十一日的年齡組別/員工合同類型/職級進行彙編。
3. 只計算截至二零二二年十二月三十一日聘請的實習生。

綜合可持續發展數據(續)

員工指標(續)

指標	二零二二年		二零二一年	
	數目	佔總數的百分比	數目	佔總數的百分比
新入職及離職員工				
新入職員工總數	38,264	-	57,067	-
按性別劃分				
女性	11,541	30.2%	16,690	29.2%
男性	26,696	69.7%	40,364	70.7%
非二元性別	27	0.1%	13	0.0%
按年齡組別劃分				
18-20歲	4,177	10.9%	4,790	8.4%
21-30歲	20,431	53.4%	30,944	54.2%
31-40歲	9,701	25.4%	15,190	26.6%
41-50歲	3,128	8.2%	5,132	9.0%
51-60歲	709	1.9%	849	1.5%
60歲以上	118	0.3%	162	0.3%
按地區劃分				
美洲	8,917	23.3%	8,462	14.8%
澳紐	510	1.3%	346	0.6%
亞洲	27,718	72.4%	47,148	82.6%
歐洲、中東及非洲	1,119	2.9%	1,111	1.9%
離職員工總數	44,962	-	53,760	-
按性別劃分				
女性	13,928	31.0%	16,144	30.0%
男性	31,011	69.0%	37,613	70.0%
非二元性別	23	0.1%	3	0.0%
按年齡組別劃分				
18-20歲	4,787	10.6%	4,372	8.1%
21-30歲	23,850	53.0%	29,194	54.3%
31-40歲	11,661	25.9%	14,638	27.2%
41-50歲	3,829	8.5%	4,754	8.8%
51-60歲	740	1.6%	611	1.1%
60歲以上	95	0.2%	191	0.4%
按地區劃分				
美洲	9,809	22%	7,148	13.3%
澳紐	264	0.6%	166	0.3%
亞洲	34,164	76.0%	45,934	85.4%
歐洲、中東及非洲	725	1.6%	512	1.0%

指標	二零二二年		二零二一年	
	新入職比例	離職比例	新入職比例	離職比例
新入職及離職比例	79%	93%	114%	108%
按性別劃分				
女性	72%	86%	96%	96%
男性	83%	97%	114%	114%
非二元性別	169%	144%	29%	29%
按年齡組別劃分				
18-20歲	250%	286%	173%	173%
21-30歲	102%	120%	133%	133%
31-40歲	66%	79%	93%	93%
41-50歲	39%	47%	57%	57%
51-60歲	23%	24%	20%	20%
60歲以上	16%	13%	27%	27%
按地區劃分				
美洲	53%	58%	49%	49%
澳紐	46%	24%	43%	19%
亞洲	102%	126%	144%	144%
歐洲、中東及非洲	37%	24%	20%	20%

備註：

1. 新入職及離職比例的基準更新至兩年平均值，而非當年的員工人數。

綜合可持續發展數據(續)

員工指標(續)

指標	二零二二年		二零二一年	
	數目	佔總數的百分比數	數目	佔總數的百分比數
多元				
員工百分比(按性別及職級劃分)				
最高管理層	6		6	
女性	17%		17%	
男性	83%		83%	
非二元性別	0%		0%	
總監或以上	780		825	
女性	18%		18%	
男性	82%		82%	
非二元性別	0%		0%	
經理	4,341		4,612	
女性	26%		28%	
男性	74%		72%	
非二元性別	0%		0%	
一般員工	39,773		46,155	
女性	34%		34%	
男性	66%		66%	
非二元性別	0%		0%	
按管理層劃分				
管理層員工總數	5,127		5,439	
管理層女性員工百分比	25%		27%	

備註：

1. 如果員工在這一年的工作類別，則使用截至十二月三十一日的工作類別作計算。
2. 只計算截至二零二二年十二月三十一日聘請的實習生。

指標	二零二二年		二零二一年	
	數目	佔總數的百分比數	數目	佔總數的百分比數
育兒假後重返工作崗位及留職				
有權享有育兒假的員工總數	41,842		33,378	
女性	14,440	97%	12,389	72%
男性	27,385	91%	20,984	61%
非二元性別	17	94%	5	35%
合資格申請育兒假活動的員工總數	1,848		1,509	
女性	651	4%	531	3%
男性	1,197	4%	978	3%
非二元性別	-	0%	-	0%
休育兒假的員工總數	1,046		875	
女性	462	3%	352	2%
男性	584	2%	523	2%
非二元性別	-	0%	-	0%
育兒假結束後重返工作崗位的員工總數及比例	881		783	
女性	354	77%	306	87%
男性	527	90%	477	91%
非二元性別	-	0%	-	0%
育兒假結束後留職十二個月的員工總數及比例	647		506	
女性	245	69%	174	91%
男性	402	76%	332	89%
非二元性別	-		-	

備註：

1. 留職率的計算只包括於二零二一年休假並在二零二二年復職的員工。
2. 有權享有育兒假的員工總數是指受到組織或政府政策保護的員工，他們在孩子出生或收養時可享受受工作保護的育兒假。例如，包括在美國《家庭和醫療休假法》(FMLA)下的員工。
3. 年內有合資格申請育兒假活動的員工總數是指在該年內有合格事件發生的員工，如孩子出生或收養。

綜合可持續發展數據(續)

員工指標(續)

指標	二零二二年	二零二一年
培訓及發展		
員工受訓總時數	541,815	472,157
員工受訓平均時數	12.1	9.2
按性別劃分		
女性	10.7	10.3
男性	12.3	8.6
非二元性別	-	-
按職級劃分		
最高管理層	1.9	-
總監或以上	11.3	5.1
經理	16.5	10.9
一般員工	11.3	8.5
員工網上受訓百分比	56%	29%
按性別劃分		
女性	52%	29%
男性	58%	29%
非二元性別	0%	0%
按職級劃分		
最高管理層		
總監或以上	74%	63%
經理	74%	55%
一般員工	47%	25%

指標	二零二二年	二零二一年
員工其他受訓百分比	78%	51%
按性別劃分		
女性	69%	53%
男性	82%	51%
非二元性別	0%	0%
按職級劃分		
最高管理層		
總監或以上	59%	40%
經理	71%	51%
一般員工	50%	52%
員工進行正式績效評估的百分比	58%	49%
按性別劃分		
女性	58%	51%
男性	58%	48%
非二元性別	94%	50%
按職級劃分		
最高管理層		
總監或以上	87%	84%
經理	85%	88%
一般員工	55%	45%

備註：

1. 所有員工的所有培訓時間和人數，包括已離職員工和實習生。
2. 網上受訓包括LearnTTI和其他形式的網上培訓(如適用)。
3. 本表包括在二零二二年期間接受績效和/或職業發展評估，並在二零二二年十二月三十一日仍被聘用的工人，並不包括十二月三十一日之前離開公司或被解僱的員工。
4. 如果員工在一年中改變了職級，則使用他們在十二月三十一日的職級作計算。

綜合可持續發展數據(續)

員工指標(續)

指標	二零二二年	二零二一年
職業健康及安全		
總工作時數	93,836,439	108,792,274
因受傷而損失的工作日總數	6,706	5,955
所錄得的工傷總數	449	475
<i>按所記錄的工傷類別劃分</i>		
與物體/設備接觸造成的傷害	221	190
接觸有害物質或環境造成的傷害	11	10
過度伸展/肌肉拉傷造成的傷害	111	114
滑倒、絆倒和跌倒造成的傷害	63	41
車輛相關事故造成的傷害	34	17
人/動物造成的暴力傷害/傷害	1	4
因其他原因而受傷	8	99
所錄得的工傷比例	0.96	0.87
嚴重工傷的總數	24	25
<i>按所記錄的嚴重工傷類別劃分</i>		
與物體/設備接觸造成的傷害	14	13
接觸有害物質或環境造成的傷害	-	-
過度伸展/肌肉拉傷造成的傷害	4	3
滑倒、絆倒和跌倒造成的傷害	4	2
車輛相關事故造成的傷害	2	2
人/動物造成的暴力傷害/傷害	-	-
因其他原因而受傷	-	5
嚴重工傷比例	0.05	0.05
指標		
因工傷而導致死亡的員工總數	-	-
員工死亡比例	0.00%	0.00%

指標	二零二二年	二零二一年
因工而健康受損的案件		
員工	11	168
外部員工	-	56
因工而健康受損導致死亡的總數		
員工	-	-
外部員工	-	-

備註：

- 總工作時數包括二零二二年期間所有員工的總工作時間(假設2,080小時的受薪時數及額外記錄的時間)。
- 總工作時數包括二零二二年期間離職員工的工作時間。
- 總工作時數包括實習生的工作時間。
- 嚴重工傷是指工人不能恢復(如截肢)、不能或預計不能在六個月內完全恢復到受傷前的健康狀態的工傷(例如：有併發症的骨折)。
- 由於通勤事件而造成的工傷只包括由公司安排的交通(公務旅行)。
- 在報告健康受損此項數據時，外部員工是指那些不是正式員工但其工作和/或工作場所由公司管理的人(最典型的是那些在我們物業工作的人)。常見的例子包括建築工人和獨立承建商。
- COVID-19不包括在所錄得的因工而健康受損的案件中。
- 比例的計算採用了200,000工作小時的正規化因數。
- 根據GRI標準，二零二一年的死亡人數已被刪除，因為其原因是通勤事故，與工作無關。

創科實業業務單位 — 簡稱表

地區/業務單位名稱	簡稱	國家/位置
亞洲		
Techtronic Industries (Dongguan) Company Limited	創科實業亞洲工業園	中國東莞
Techtronic Asia Company Limited	創科實業香港	香港
Techtronic Industries Company Limited	創科實業香港	香港
Techtronic Industries Korea LLC	創科實業韓國	韓國
Techtronic Cordless GP – Sucursal De Macau	創科實業澳門	澳門
Techtronic Power Tools (M) Sdn Bhd	創科實業馬來西亞	馬來西亞
Techtronic Product Development Limited Philippines Branch Office	創科實業菲律賓	菲律賓
Techtronic Trading (Shanghai) Limited	創科實業上海	中國上海
Techtronic Industries (Taiwan) Company Limited	創科實業台中	台灣台中
Techtronic Tools Limited Taiwan Branch	創科實業台北	台灣台北
Techtronic Industries (Thailand) Limited	創科實業泰國	泰國
Milwaukee Tool (Vietnam) Company Limited	創科實業越南	越南
Techtronic Tools (Vietnam) Company Limited	創科實業越南	越南
Techtronic Products (Vietnam) Company Limited	創科實業越南	越南
Techtronic Industries Company Pte. Ltd.	創科實業新加坡	新加坡
TTI Singapore Pte. Ltd.	創科實業新加坡	新加坡
PT Milwaukee Tool Indonesia	創科實業印尼	印尼
Milwaukee Tool Japan GK	創科實業日本	日本
Techtronic Industries Vietnam Manufacturing Co Ltd	創科實業越南製造	越南
Techtronic Industries (Zhuhai) Company Limited	創科實業珠海	中國珠海
澳紐		
Techtronic Industries Australia Pty Limited	創科實業澳紐	澳洲
Techtronic Industries N.Z. Limited	創科實業澳紐	紐西蘭

商標

所有列出的商標，除AEG、CALL(2)RECYCLE、ENERGY STAR、HABITAT FOR HUMANITY、RIDGID及RYOBI外，均為本集團所擁有。

AEG為AB Electrolux (publ.) 之註冊商標，採用該商標乃依據授出之使用權。

BLUETOOTH® 文字商標和徽標 Bluetooth SIG, Inc. 之註冊商標，此類商標的任何使用均已獲得許可。

CALL(2)RECYCLE為Call2Recycle, Inc. 之註冊商標。

ENERGY STAR為美國國家環境保護局之註冊商標。

HABITAT FOR HUMANITY為Habitat for Humanity International, Inc. 之註冊商標。

RIDGID為Ridgid Inc. 之註冊商標，並被授權生產。

RYOBI為Ryobi Limited之註冊商標，採用該商標乃依據授出之使用權。

地區/業務單位名稱	簡稱	國家/位置
美洲		
Techtronic Industries Canada, Inc.	創科實業加拿大	加拿大
Techtronic Industries Mexico, A.A. de C.V.	創科實業墨西哥	墨西哥
Techtronic Industries Co. Mexico, S. De R. L. de C. V.	創科實業墨西哥	墨西哥
DreBo America Inc.	DreBo 美國	北美
Milwaukee Electric Tool Corporation	Milwaukee電動工具	北美
TTI Floor Care North America	創科實業地板護理	北美
Techtronic Industries North America, Inc.	創科實業北美	北美
TTI Outdoor Power Equipment, Inc.	創科實業電動工具	北美
Hart Consumer Products, Inc.	Hart	北美
Techtronic Cordless GP	TCGP	北美
TTI Consumer Power Tools, Inc.	創科實業消費者電動工具	北美
歐洲、中東及非洲		
Techtronic Industries Central Europe GmbH	創科實業中歐	德國
Techtronic Industries Manufacturing CZ s.r.o.	創科實業捷克	捷克
Techtronic Industries Eastern Europe Sp. z o.o.	創科實業東歐	東歐
Techtronic Industries France SAS	創科實業法國	法國
DreBo Werkzeugfabrik GmbH	DreBo 德國	德國
Techtronic Industries ELC GmbH	創科實業 ELC	德國
Techtronic Industries GmbH	創科實業 GMBH	德國
Techtronic Industries Italia SRL	創科實業意大利	意大利
Techtronic Industries Nordic Aps	創科實業北歐	北歐
Techtronic Industries Iberia SL	創科實業伊比利亞	西班牙
Techtronic Industries Switzerland AG	創科實業瑞士	瑞士
Techtronic Industries Middle East and Africa FZCO	創科實業中東及非洲	阿拉伯聯合酋長國
Techtronic Industries EMEA ltd	創科實業英國	英國
Techtronic Industries (UK) Limited	創科實業英國	英國
Vax Limited	VAX 英國	英國

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》 內容索引

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
環境				
層面A1：排放物				
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。有害廢棄物指國家規例所界定者。		環境管理 氣候變化 資源、物料及廢物	38-41 44-51 52-57
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據		環境管理 氣候變化 績效指標	38-41 44-51 114-117
關鍵績效指標 A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		氣候變化 績效指標	44-51 114
關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		資源、物料及廢物 績效指標	52-57 116
關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		資源、物料及廢物 績效指標	52-57 116
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。		環境管理 氣候變化 可持續產品	38-41 44-51 28-35
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。		資源、物料及廢物	52-57

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
層面A2：資源使用				
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。		環境管理 氣候變化 資源、物料及廢物	38-41 44-51 52-57
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	有關能源效益詳細尚有待制定。	績效指標	114
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		績效指標	115
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。		氣候變化	44-51
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。		資源、物料及廢物	52-57
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。		績效指標	117
層面A3：環境及天然資源				
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。		環境管理 氣候變化 資源、物料及廢物	38-41 44-51 52-57
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。		環境管理 氣候變化 資源、物料及廢物	38-41 44-51 52-57

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
層面A4：氣候變化				
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。		環境管理 氣候變化	38-41 44-51
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。		環境管理 氣候變化	38-41 44-51
社會 — 僱傭及勞工常規				
層面B1：僱傭				
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		社會及社區	60-75
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。		人才吸引及參與 績效指標	68-69 118-119
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。		績效指標	120-121
層面B2：健康與安全				
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		社會及社區	60-75

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
關鍵績效指標 B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率		績效指標	126-127
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。		績效指標	126-127
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。		健康、安全及員工福祉	70-73
面B3：發展及培訓				
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。		人才吸引及參與	68-69
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。		績效指標	124-125
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。		績效指標	124-125
層面B4：勞工準則				
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		道德與誠信 賦能授權 供應鏈責任	102-107 64-69 108-113
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。		賦能授權 供應鏈責任	64-69 108-113
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。		賦能授權 道德與誠信 供應鏈責任	64-69 102-107 108-113

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
社會 — 營運慣例				
層面B5：供應鏈管理				
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。		供應鏈責任	108-113
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。		供應鏈責任	108-113
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。		供應鏈責任	108-113
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。		供應鏈責任	108-113
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。		供應鏈責任	108-113
層面B6：產品責任				
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：		可持續產品	28-35
	(a) 政策；及		健康、安全及員工福祉	70-73
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		管治	82-99
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	被召回的產品數量的披露。	可持續產品	28-35
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	在報告期內，沒有收到與產品或服務有關的實質投訴。	可持續產品	28-35
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。		數據保護和網絡安全	106
			聚焦：網絡安全	100-101
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。		可持續產品	28-35

項目	問題/披露要求	備註	報告部分	頁數
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。		數據保護和網絡安全	106
			聚焦：網絡安全	100-101
層面B7：反貪污				
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：		道德與誠信	102-107
	(a) 政策；及			
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。			
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	在報告期內，沒有確切的貪污法律案件。	道德與誠信	102-107
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。		道德與誠信	102-107
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。		道德與誠信	102-107
社會 — 社區				
層面B8：社區投資				
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。		社區投資及參與	74-79
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。		社區投資及參與	74-79
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。		社區投資及參與	74-79

GRI內容索引

關於GRI內容索引服務，GRI團隊已審查此GRI內容索引清晰列明，與披露項目相關的參考文獻亦與報告內文中的適當部分保持一致。



2023

關於SDG制訂服務，GRI團隊已審查此內容索引中的披露項目已適當地與相應的聯合國可持續發展目標(UNSDGs)作連結。

創科實業根據GRI準則匯報二零二二年一月至二零二二年十二月三十一日期間的活動。

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
GRI 1：基礎 2021					
GRI 2：一般揭露 2021					
通用規則					
2-1	組織詳細資訊	全面披露 第4頁 第4頁 第4頁 第5頁 第128-129頁	創科實業有限公司 公眾持股公司 香港新界葵涌葵昌路51號九龍貿易中心二座29樓 創科實業是個全球組織。本報告第128-129頁列出了業務所在國家的名單。	-	-
2-2	組織永續報導中包含的實體	全面披露 創科實業二零二二年年報第180-181頁 創科實業二零二二年環境、社會及管治報告第128-129頁 第10頁	與本報告同時出版的創科實業年報中的所有實體都包括在GRI報告中。 代表所有報告實體關鍵議題的綜合清單包含在我們的重要性評估中，該評估於二零二零年更新，以建立對公司現時在可持續發展方面市場標準的理解。我們正在利用這評估結果來更新創科實業的整個環境、社會及管治戰略，包括目標、計劃和報告方法。	-	-
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	全面披露 第5頁 第5頁	創科實業以日曆年為周期進行報告；此乃二零二二年GRI報告。 二零二二年十二月三十一日結束的財政年度。年度報告週期。 環境、社會及管治報告出版日期 – 二零二三年四月 財務報告出版日期 – 二零二三年四月 ir@tthq.com	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-4	資訊重編	全面披露 第114-129頁	二零二一年的排放、能源消耗、水資源管理和廢物管理指標已被重述，基於內部審查發現了額外的數據。 這些重述的影響不到2%，對設定的目標沒有影響。	-	-
2-5	外部保證/確信	部份披露 -	創科實業在尋求報告外部保證方面的政策和做法為聘請獨立的信息管理系統供應商，建立和維護公司的數據和信息收集機制，包括數據提取和審查。此外，對機制和內容完整性的內部控制，包括管理層的監督、審查和批准程序。 本報告沒有得到外部保證	-	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	全面披露 第4頁 第4頁	電動工具、配件、儲物產品、手動工具、戶外園藝工具及地板護理及清潔產品企業，專為DIY一族、專業人士及工業用家提供家居裝修、維修、保養、建造業及基建業產品。 創科實業乃是增長迅速且領導全球的電動工具、配件、儲物產品、手動工具、戶外園藝工具及地板護理及清潔產品企業，專為DIY一族、專業人士及工業用家提供家居裝修、維修、保養、建造業及基建業產品。創科實業二零二二年的全球銷售額為133億美元，員工總數超過44,000人。	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
			<p>公司的產品是用樹脂、黑色和有色金屬製造的，包括但不限於鋼、鋅、銅、黃銅、鋁和鎳。公司還購買電池、電機和電子元件等部件，用於製造和裝配流程，以及樹脂模塑部件。所需原材料均在全球範圍內採購，一般可從多個來源以有競爭力的價格獲得。</p>		
			<p>電動工具</p> <p>電動工具業務包括工業電動工具、配件、儲物工具、手動及戶外園藝工具。該業務將其產品銷售給各行業和地區的專業終端用戶、分銷商、獨立經銷商、零售消費者和工業客戶。大部分的銷售是通過零售商，包括家庭中心、大型超市、五金店和零售木材場，以及第三方分銷商、獨立經銷商和直銷隊伍進行分銷。</p>		
			<p>地板護理及清潔</p> <p>地板護理及清潔業務包括充電式清潔和地毯清洗及污漬清潔。該業務將其產品銷售給各行業和地區的專業終端用戶、分銷商、獨立經銷商、零售消費者和工業客戶。大部分的銷售是通過零售商，包括家庭中心、大眾商家、汽車商店，以及第三方分銷商和獨立經銷商進行分銷。</p>		

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-7	員工	部份披露 第118-127頁	請參閱績效指標：社會第118-127頁 由於未有相關數據，省略了非保證工時僱員的細項。	–	8, 10
2-8	非員工的工作者	部份披露 第118-127頁	請參閱績效指標：社會第118-127頁	–	8
2-9	治理結構及組成	全面披露 第82-99頁	<p>董事會旨在對公司和管理層進行獨立監督，以建立和審查短期和長期戰略、風險和文化方面的進展；環境、社會和管治監督；以及高管薪酬。這個框架確保通過與最佳實務標準一致的管治政策，對我們的股東負責。</p> <p>審核委員會、提名委員會和薪酬委員會。每名委員會成員最多擔任一個主席職位。</p> <p>請參閱年報第61-75頁的企業管治報告和第82-99頁的環境、社會及管治報告。</p>	–	5, 16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	全面披露 https://ir.ttigroup.com/assets/pdf/cg/nd.pdf	<p>請參閱年報第61-75頁的企業管治報告和第82-99頁的環境、社會及管治報告。</p> <p>https://ir.ttigroup.com/assets/pdf/cg/nd.pdf</p>	–	–
2-11	最高治理單位的主席	全面披露 第82-99頁	董事會執行主席並非創科實業的高級總監	–	16

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	全面披露 第82-99頁	<p>請參閱年報第61-75頁的企業管治報告和第82-99頁的環境、社會及管治報告。</p> <p>我們高度重視與股東定期和全年的積極接觸，以更好地了解他們對公司和整個市場的看法。董事會的組成和結構、風險管理、人力資本管理、多樣性和包容性、公司在供應鏈中以及通過創新和產品設計應對氣候變化的計劃，以及我們的高管薪酬計劃。</p> <p>管理層對股東的反饋進行評估，然後管理層和參與者與董事會分享。與股東的接觸使我們能夠更好地了解他們的優先事項，並評估和改進我們的管治做法。我們不斷將股東的反饋意見納入管治做法的審查中，並且作為我們參與過程的結果，我們已澄清與薪酬計劃有關的某些披露，以及其他事項。</p> <p>請參閱年報第61-75頁的企業管治報告和第82-99頁的環境、社會及管治報告。</p>	-	16
2-13	衝擊管理的負責人	全面披露 第82-99頁	<p>請參閱年報第61-75頁的企業管治報告和第82-99頁的環境、社會及管治報告。</p>	-	-
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	全面披露 第5頁	<p>創科實業上一份報告於二零二二年三月二日獲董事會批准，本報告亦在二零二三年三月一日獲批准。</p>	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-15	利益衝突	全面披露 -	<p>以創科實業的最佳利益行事，並表現出對公司的忠誠是至關重要的。如果每人都出於自身利益而損害公司利益，或利用公司的機會謀取私利，公司就會受到影響。我們會傷害同事、股東、客戶和社區。這正是為何我們必須注意個人(或直系親屬的利益)和公司利益之間可能出現衝突的情況，如果遇到這種情況，我們必須向主管或法律部門充分披露事實，並就如何處理情況尋求指導。</p> <p>當我們因在創科實業的職位而獲得不正當的個人利益時，也會產生利益衝突。其中包括:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 回扣 • 名貴禮物 • 付款 • 使用、出借或轉讓現金、貨物或財產 • 對某業務的興趣 • 服務 <p>我們不可能詳細列出在工作過程中可能出現的所有潛在衝突。因此，在建立任何可能干擾創科實業運營或利益或影響自身判斷或行為，使個人利益高於公司利益的業務關係、投資或活動時，更應謹慎行事，作出良好判斷。</p>	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
2-16	溝通關鍵重大事件	部份披露	第82-99頁	審核委員會定期與管理層討論公司的財務風險，以及管理層為監測和控制這些風險所採取的措施，包括網絡安全風險、公司風險評估和合規政策。審核委員會定期審查合規和披露控制程序，包括與網絡安全相關的政策、程序和披露。該委員會亦審查企業風險管理程序。薪酬委員會負責監督公司薪酬計劃的運作，以確保薪酬計劃不鼓勵不必要或過度的風險承擔。 此外，全體董事會至少每年一次審查公司的風險管理計劃及其為減輕公司面臨的非常規負債或損失所做的努力。董事會致力於在審核委員會和薪酬委員會以及全體董事會中安排有風險管理經驗的人員。	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
2-17	最高治理單位的群體智識	部份披露	第82-99頁	為確保所有董事了解公司業務所在地的商業和監管環境的當前趨勢，本公司向他們提供相關法律、規則和條例的定期更新、培訓和書面文件。為確保董事知悉董事會的貢獻，公司鼓勵董事參加各種專業發展項目，如研討會、網絡廣播和相關閱讀材料，特別是與合規要求相關的項目，以發展和更新他們的知識和技能以及相關規則、條例的最新修訂。 所有董事都參加了《企業管治守則》條款C.1.4中規定的持續專業發展。根據每位董事向公司提供的培訓記錄，董事在二零二二年接受的培訓情況概述於第86頁的表格。	-	-
2-18	最高治理單位的績效評估	部份披露	第82-99頁	根據我們的年度獎勵計劃，獎勵通常在績效年度結束時獲得或被沒收，取決於收入、毛利、除利息及稅項前盈利、稀釋每股盈餘和股東總回報等績效目標的實現。	-	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-19	薪酬政策	部份披露 第82-99頁	薪酬委員會的職責包括但不限於制定和管理一個公平透明的程序，以制定集團整體人力資源戰略和董事及高級管理人員的薪酬政策，並根據他們的業績、能力和資歷，並考慮到個人表現、本公司的經營業績和對股東的回報以及可比的市場統計數據，確定其薪酬待遇。薪酬委員會就執行董事和高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議，包括但不限於基本薪金、實物利益、獎勵金和補助金，並就其他執行董事的薪酬待遇建議徵求主席和/或行政總裁的意見。薪酬委員會還就非執行董事和獨立非執行董事的薪酬向董事會提出建議。薪酬委員會直接向董事會報告其決定或建議，並在必要時獲得足夠的資源和專業意見。	–	–
2-20	薪酬決定流程	部份披露 第82-99頁	集團聘請了一家全球高管人員薪酬諮詢公司作為獨立的第三方來評估主席、行政總裁和其他執行董事的薪酬競爭力。集團執行董事的薪酬待遇是相對於在相同或相關行業經營的20家同行公司的類似職位進行評估。顧問的評估考慮到集團的絕對股價、財務和營運表現，以及相對於同行公司的表現。	–	–

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
2-21	年度總薪酬比率	省略	–	未有相關數據 – 集團正在整合工資中位數 (不包括最高薪酬人士) 數據，並計劃於後續報告中披露。	–
2-22	永續發展策略的聲明	全面披露 第2-3頁	請參閱副主席致辭第2-3頁	–	–
2-23	政策承諾	部份披露 第38-41頁 第60-79頁 第94-95頁 第98-99頁 第102-107頁	請參閱環境管理章節第38-41頁 請參閱社會及社區章節第60-79頁 請參閱風險管理及內部控制第94-95頁 請參閱可持續發展監察章節第98-99頁 請參閱道德及誠信章節第102-107頁	–	16
2-24	納入政策承諾	部份披露 第64-69頁 第102-107頁	公司向員工提供職業道德與商業行為規範、反壟斷和反競爭、以及防止騷擾、反歧視和反報復等培訓，並定期審查和更新內容。所有員工都可以到訪 LearnTTI 平台，在該平台可以看到上述培訓。我們鼓勵員工透過多種渠道提出任何關注，包括通過合規熱線。有關公司人力資本計劃和舉措的其他資料請參閱第102-107頁。	–	–

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
2-25	補救負面衝擊的程序	部份披露	第102-107頁	我們遵守所有國家、州份、地方和本地的就業法例，以及核心的勞工標準，從而保障個人權利。這些包括工資率、超時工作薪酬、職業健康和 safety 以及平等就業機會的規定。若你目睹或遭受工作場所中的歧視或騷擾，或擔心就業法例沒有得到遵守，應向主管或人力資源部門報告。創科實業不允許對善意舉報涉嫌違反守則的任何人進行直接或間接的報復。	–	–
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	部份披露	第102-107頁	創科實業歡迎各方主動舉報任何合規問題，以提高負責任採購方面的整體績效。我們設有由第三方營運的舉報熱線，以供供應商和商業夥伴舉報違反我們政策的行為，又或提出任何對管治、社會或環境的疑慮。我們非常認真對待投訴，積極調查並酌情實施補救措施。有關我們處理投訴及糾正措施的詳細資料，包括針對供應商及其他業務伙伴之措施，請參閱本報告第102-107頁的道德與誠信章節。	–	16
2-27	法規遵循	全面披露	第86頁	沒有不遵守環境法律和/或法規的情況 內容索引 創科實業沒有發現任何不遵守社會和經濟領域法律和/或法規的情況。	–	16
2-28	公協會的會員資格	部份披露	第108-113頁及第74-79頁	請參閱供應鏈責任，社區投資及參與章節	–	–

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
2-29	利害關係人議合方針	部份披露	–	創科實業公司集體談判協議所涵蓋的員工總數百分比為15%。	–	
2-30	團體協約	部份披露	第65頁	我們確保在業務和供應鏈中的結社自由和集體談判按照當地法規受到尊重。	–	8
GRI 3：重大主題 2021						
3-1	決定重大主題的流程	全面披露	第10頁 第10頁	請參閱關鍵議題：可持續產品，氣候變化，資源、物料及廢物，賦能授權，健康、安全及員工福祉，社區投資及參與，道德及誠信，供應鏈責任 重要性評估	–	–
3-2	重大主題列表	全面披露	第10頁 第28-35頁 第44-51頁 第52-57頁 第64-69頁 第70-73頁 第74-79頁 第102-107頁 第108-113頁	重要性評估 可持續產品 氣候變化 資源、物料及廢物 賦能授權 健康、安全及員工福祉 社區投資及參與 道德及誠信 供應鏈責任	–	–
3-3	重大主題管理	部份披露	第28-35頁 第44-51頁 第52-57頁 第64-69頁 第70-73頁 第74-79頁 第102-107頁 第108-113頁	請參閱關鍵議題：可持續產品，氣候變化，資源、物料及廢物，賦能授權，健康、安全及員工福祉，社區投資及參與，道德及誠信，供應鏈責任	–	–

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
報告：產品					
關鍵議題：可持續產品					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	重大主題管理	部份披露	可持續產品第28-35頁 環境管理第38-41頁	-	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	-
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	在本報告期內，沒有發生違反健康和安 全條例的情況	16
GRI 417：行銷與標示 2016					
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	全面披露	可持續產品第28-35頁 資源、物料及廢物第52-57頁 健康、安全及員工福祉第70-73頁	我們在所有產品上提供有關原產國的資 訊，並遵守當地有關可能產生環境或社 會影響物質的規定。我們還提供關於安 全使用產品和處置這些產品的資訊。這 些資訊可以在我們的產品、包裝和/或用 戶手冊上找到。我們產品的營銷由各個 地區管理，但我們有一個強大的全球系 統來評估和證實所有的索賠，以確保它 們是真實的，與產品的性能相匹配。	12
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	全面披露	-	沒有發生違反有關產品和服務資訊和標 籤的法規和/或自律守則的事件。	16
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	全面披露	-	沒有發生違反有關營銷和溝通的法規和/ 或自律守則的事件。	16

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
報告：環境					
關鍵議題：氣候變化					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	重大主題管理	部份披露	氣候變化第44-51頁 環境管理第38-41頁	-	-
GRI 302：能源 2016					
302-1	組織內部的能源消耗量	部份披露	氣候變化第44-51頁 績效指標：環境指標第114-117頁	只有部分數據 — 創科實業的可再生資源總消耗量佔總能源消耗量的15%，將在隨後的報告中更詳細地說明。	7, 8, 12, 13
302-3	能源密集度	部份披露	績效指標：環境指標第114-117頁	未有相關數據 — 能源類別和其他關於強度比的細節將在後續報告中披露。	7, 8, 12, 13
302-4	減少能源消耗	全部披露	氣候變化第44-51頁	-	7, 8, 12, 13
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	部份披露	氣候變化第44-51頁 績效指標：環境指標第114-117頁	未有相關數據 — 其他直接(範疇1)溫室氣體排放的數據還不能用於報告。創科實業將為後續報告審查這些數據。	3, 12, 13
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	部份披露	氣候變化第44-51頁	-	3, 12, 13

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
305-3	其它間接(範疇三) 溫室氣體排放	部份披露	-	未有相關數據 — 間接(範疇3)的溫室氣體排放數據還不能用於報告。創科實業將為後續報告審查這些數據。	3, 12, 13
305-4	溫室氣體排放強度	全面披露	績效指標：環境指標 第114-117頁	-	-
305-5	溫室氣體排放減量	全面披露	氣候變化 第44-51頁	-	-
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	部份披露	氣候變化 第44-51頁	未有相關數據 — 創科實業還未合併所有標準和方法。這些將在後續報告中披露。	-

關鍵議題：資源、物料及廢物

GRI 3：重大主題 2021

3-3	重大主題管理	部份披露	資源、物料及廢物第52-57頁 環境管理 第38-41頁	-	-
-----	--------	------	---------------------------------	---	---

GRI 301：物料 2016

301-1	所用物料的重量或體積	部份披露	績效指標：環境指標 第114-117頁	未有相關數據 — 可再生投入材料的百分比尚未能用於報告。創科實業將進一步審查數據，以備後續報告之用。	8, 12
-------	------------	------	---------------------	--	-------

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
GRI 303：水與放流水 2018						
303-1	共享水資源之相互影響	部份披露	資源、物料及廢物第52-57頁	-	未有相關數據 — 創科實業在其每個業務單位所在地取水，但尚未與持份者就當地的水影響進行接觸。創科實業將為後續報告進一步審查數據。	6, 12
303-3	取水量	部份披露	資源、物料及廢物第52-57頁 績效指標：環境指標 第114-117頁	-	未有相關數據 — 所有地區和用水緊張地區的取水量將在後續報告中披露。	6
303-5	耗水量	部份披露	資源、物料及廢物第52-57頁 績效指標：環境指標 第114-117頁	-	未有相關數據 — 所有地區和用水緊張地區的耗水量將在後續報告中披露。	6
GRI 304：生物多樣性 2016						
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	部份披露	-	-	未有相關數據 — 有關在保護區內或鄰近地區擁有、租賃、管理的業務場所以及保護區外具有高生物多樣性價值地區的資訊還不能用於報告。創科實業將在後續報告中進一步審查。	-

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	部份披露	資源、物料及廢物第52-57頁	–	未有相關數據，並將在後續報告中披露。創科實業正在與行業夥伴接觸，擴大評估供應鏈中生物多樣性影響的舉措。	6
304-3	受保護或復育的棲息地	部份披露	社區投資及參與第74-79頁	–	未有相關數據 — 所有受保護或恢復的生境區域大小、位置和狀態將在隨後的報告中披露。	–
GRI 306：廢棄物 2020						
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	全面披露	資源、物料及廢物第52-57頁	–	–	3, 6, 11, 12
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	全面披露	可持續產品第28-35頁 資源、物料及廢物第52-57頁	–	創科實業的廢物收集和處理程序明確概述了用於收集和監測廢物相關數據的過程。我們還建立了符合當地所有廢物收集法規的伙伴關係。創科實業定期收到關於廢物處理的報告，並且進行審核。	3, 6, 8, 11, 12
306-3	廢棄物的產生	全面披露	績效指標：環境指標第114-117頁	–	–	3, 6, 11, 12
306-4	廢棄物的處置移轉	部份披露	績效指標：環境指標第114-117頁	–	–	3, 11, 12
306-5	廢棄物的直接處置	部份披露	績效指標：環境指標第114-117頁	–	–	3, 6, 11, 12

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG	
報告：社會及社區						
關鍵議題：賦能授權						
GRI 3：重大主題 2021						
3-3	重大主題管理	部份披露	賦能授權第64-69頁 社會及社區第58-79頁	–	–	–
GRI 401：勞雇關係 2016						
401-1	新進員工和離職員工	全面披露	績效指標：員工指標第118-127頁	–	–	–
401-2	提供給全職員工(不含臨時或兼職員工)的福利	部份披露	賦能授權第64-69頁	–	在我們的全球業務中，每個營運地點提供高於法律要求的具體福利細節均不同。	–
401-3	育嬰假	全面披露	績效指標：員工指標第118-127頁	–	–	–
GRI 404：訓練與教育 2016						
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	全面披露	績效指標：員工指標第118-127頁	–	–	4, 5, 8, 10
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	全面披露	賦能授權第64-69頁	–	–	8
404-3	提升員工職能及過渡協助方案	全面披露	績效指標：員工指標第118-127頁	–	–	5, 8, 10

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
405-1	治理單位與員工的多元化	部份披露	管治簡介第82-99頁	-	5, 8
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	忽略	-	未有相關數據 – 目前還沒有按類別劃分的薪金和薪酬數據可供報告。創科實業將進一步審查這些數據，用於後續報告。	-
GRI 406：不歧視 2016					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	部份披露	賦能授權第64-69頁	-	5, 8
GRI 407：結社自由與團體協商 2016					
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	部份披露	賦能授權第64-69頁	-	8
GRI 408：童工 2016					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	部份披露	賦能授權第64-69頁 供應鏈責任第108-113頁	-	5, 8, 16
GRI 409：強迫或強制勞動 2016					
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	部份披露	賦能授權第64-69頁 供應鏈責任第108-113頁	-	5, 8

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
關鍵議題：健康、安全及員工福祉					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	重大主題管理	部份披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	-
GRI 403：職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	8
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	作為創科實業健康和安全管理系統的一部分，危險和風險得到評估和緩解，提供培訓，並對事故進行調查，根據需要採取預防和糾正措施。	8
403-3	職業健康服務	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	8
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	8, 16
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	全面披露	健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	8
403-6	工作者健康促進	全面披露	賦能授權第64-69頁 健康、安全及員工福祉第70-73頁	-	3

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	全面披露 第70-73頁	健康、安全及員工福祉	–	8
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	部份披露 第70-73頁	健康、安全及員工福祉	組織已根據法律要求和/或公認的標準/準則實施職業健康和安全管理系統。	–
403-9	職業傷害	部份披露 第70-73頁	健康、安全及員工福祉	未有相關數據 — 收集的數據只涵蓋了部份的外部工人的工傷數字。創科實業將為後續報告收集更多指標。	3, 8, 16
403-10	職業病	部份披露 第70-73頁	健康、安全及員工福祉	未有相關數據 — 收集的數據只涵蓋了部份因工而健康受損的外部工人。創科實業將為後續報告收集更多指標。	–

關鍵議題：社區投資及參與

GRI 3：重大主題 2021

3-3	重大主題管理	部份披露	社區投資及參與第74-79頁	–	–
-----	--------	------	----------------	---	---

GRI 413：當地社區 2016

413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	全面披露	社區投資及參與第74-79頁	–	–
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	忽略	–	–	–

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
報告：管治					
關鍵議題：道德及誠信					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	重大主題管理	部份披露	道德與誠信第102-107頁	–	–
GRI 205：反貪腐 2016					
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	部份披露	道德與誠信第102-107頁 供應鏈責任第108-113頁	–	只有部分數據 — 創科實業確實進行了標準的欺詐調查，作為我們風險評估的一部分。
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	部份披露	–	100%的行政機構成員、員工和供應商均收到通訊。100%的行政機構成員和90%的員工均接受了培訓。	未有相關數據 — 創科實業將在後續報告中按員工類別和地區披露培訓數據。
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	全面披露	道德與誠信第102-107頁 供應鏈責任第108-113頁	在報告年度內沒有確認的貪污事件	– 16
GRI 206：反競爭行為 2016					
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	全面披露	道德與誠信第102-107頁	–	16
GRI 415：公共政策 2016					
415-1	政治捐獻	全面披露	道德與誠信第102-107頁	創科實業不提供財政或實物的政治捐助。	– 16
GRI 418：客戶隱私 2016					
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	全面披露	道德與誠信第102-107頁	二零二二年沒有關於侵犯客戶隱私或數據遺失的投訴。	– 16

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
關鍵議題：供應鏈責任					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	重大主題管理	部份披露	供應鏈責任第108-113頁	-	-
GRI 308：供應商環境評估 2016					
308-1	使用環境標準篩選新供應商	部份披露	供應鏈責任第108-113頁	於二零二二年，在592家接受審核的供應商中，有17家被確認為具有重大的實際和潛在負面影響。100%的供應商在評估後確認並同意改進。	-
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	部份披露	供應鏈責任第108-113頁	於二零二二年，在592家接受審核的供應商中，有17家被確認為具有重大的實際和潛在負面影響。100%的供應商在評估後確認並同意改進。	-
GRI 414：供應商社會評估 2016					
414-1	使用社會標準篩選新供應商	部份披露	供應鏈責任第108-113頁	-	5, 8, 16
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	部份披露	供應鏈責任第108-113頁	於二零二二年，在592家接受審核的供應商中，有17家被確認為具有重大的實際和潛在負面影響。100%的供應商在評估後確認並同意改進。	5, 8, 16

項目	描述 – 披露項目	頁碼	回應	省略原因	SDG
其他披露項目：非重大主題					
GRI 201：經濟績效 2016					
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	部份披露	環境管理第38-41頁 氣候變化第44-51頁	-	未有相關數據 — 財務影響、成本和用於管理風險或機會的方法將在後續報告中披露。
GRI 203：間接經濟衝擊 2016					
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	全面披露	社區投資及參與第74-79頁	-	5, 9, 11
203-2	顯著的間接經濟衝擊	全面披露	社區投資及參與第74-79頁	-	1, 3, 8

SASB內容索引

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-EE-130a.1 & RT-IG-130a.1 (1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生能源百分比	可持續發展乃創科實業各個業務層面的核心價值。環境可持續發展是我們的優先事項之一，因此我們計劃管理範疇1、2及3的溫室氣體排放。去年，創科實業勾劃了明確的減碳路線圖，於二零三零年前將範疇1及2的溫室氣體(GHG)排放量較二零二一年的基準減少60%。我們透過能源效率、現場可再生能源生產和生產基地外的可再生能源採購，以實現目標。	總能源消耗：1,758,168 吉焦耳 電網電力：61% 可再生能源：15%
RT-EE-150a.1 產生之有害廢物數量，回收之百分比	關於無可避免的廢物，我們正努力制訂全球減廢目標。我們各個市場的樓宇管理設施就有害及無害的廢物提供回收和處置方案。此外，我們時刻確保廢物由持牌的專業人士收集及安全處置。我們設有全面的廢物管理指引，並為員工提供妥善處理廢物的培訓。我們的廢物收集及處置標準操作程序列出了相關指引。EHS團隊負責確保辦公室有足夠資源，以遵守所有政策和規則。為改善管理，我們持續監察廢物的種類和數量。我們並對管理流程進行內部審核，並定期與第三方審核人員合作進行審查。我們盡可能重用和回收部件、產品和材料，並致力做得更多。	有害廢物量：1,261 公噸 有害廢物回收百分比：45%
RT-EE-150a.2 須予呈報的泄漏事件的數目和總量、回收量		報告期內沒有錄得任何泄漏事件

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
CG-AM-250a.1 & RT-EE-250a.1 (1)發出的召回數目及(2)召回的總件數	我們的產品安全總監、委員會和各個業務單位團隊負責持續提高安全準則、產品質素及合規。創科實業的《產品安全及消費品法規合規政策》概述了我們的安全措施。我們的地區產品安全委員會，以及來自不同業務單位的產品安全總監所組成的委員會根據相關標準嚴格實施合規監測及審計調查。	創科實業於二零二二年內沒有任何自願或非自願的產品召回
CG-AM-250a.2 闡述識別和管理與產品使用相關之安全風險的流程	我們設有品質監控機制，監控來料及生產過程的品質，以及出廠產品的檢測和可靠性測試。產品推出前後均會進行徹底的產品安全隱患審查，我們亦訂立產品召回政策及流程，在有需要時立即採取糾正措施。任何產品召回都由法律團隊和安全與監管部門管理，確保遵守所有相關法律，直至其安全處置。安全審查貫穿於整個設計和開發過程。本報告中的產品安全章節列出了相關詳情。	請參閱創科實業的方針
CG-AM-250a.3 & RT-EE-250a.2 與產品安全有關之法律訴訟所造成的金錢損失總額	危險審查和風險評估是新產品開發過程中各個階段的門檻項目，並根據ISO 12100:2010的要求進行。這些都是基於與機器相關的設計、使用、事件、事故和風險方面的知識和經驗。描述了在機器生命週期的相關階段中，識別危險、估計和評估風險的程序。	不適用
	創科實業的產品手冊及產品上的強制安全警告均按照國際安全標準提供終端用戶資訊，產品均獲得認證。此外，特定的產品亦提供網上版的用戶指南。	
	現時市面上出售的所有產品均通過現場報告系統進行監測。報告事故、險兆事故及事件，以及指出潛在的合規或安全問題的客戶投訴和網上評論，以及質量回報分析中與安全有關的任何發現均會在安全委員會會議上討論，並進行正式的風險評估。根據評估結果，有可能採取一些措施，如暫停生產、凍結庫存、消費者警告、產品撤回和召回。	
	除了強制性的產品認證，我們還持有ISO 9001:2015和QC 080000:2017證書。對已定義的安全相關流程和程序的合規由第三方進行審核，當中包括：SGS、CQC以及ITS。	

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-EE-410a.1	為了管理我們的影響，我們主要的可持續發展團隊一直於各業務單位合作，建立設計指南，在產品中融入更多可持續發展的考量。循環性是我們主要的考量，從材料的選擇到回收、可修復性和壽命設計。我們還考慮到產品在運作過程中，以及生命週期結束時的能源消耗。	按營業額計算，包含IEC 62474可申報物質的產品比例：93.02%(佔電動工具和設備收入的一部分)
	我們正在開發一系列的清單，以提供關於可持續發展和循環經濟原則的教育和指引，並幫助我們的員工在產品生命週期各階段中選擇原材料和物料方面做出正確的決定。我們的流程考慮了可靠性、耐用性、可修復性、翻新和回收等方面，並在循環經濟進一步探討。	我們儘可能使用可行的替代品來代替應可申報物質。視乎情況，我們透過不同方法管理可申報物質的使用，包括與供應商合作，控制其生產過程以達到相關的水平，並對某些產品類別進行替代評估
RT-EE-410a.2		不適用
	符合ENERGY STAR®標準的合格產品所佔百分比(按營業額計算)	
RT-EE-410a.3		來自可再生能源及能源效益相關產品的營業額：86億美元
	來自可再生能源及能源效率相關產品的營業額	

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
CG-AM-410a.1	在產品生命週期的各階段當中選用可回收和對地球危害較小的材料仍然是我們的優先事項。研發團隊專注於優化我們的產品，以及了解我們的選擇所帶來的影響。	不適用
	獲ENERGY STAR®計劃認證的合格產品所佔百分比(按營業額計算)	
CG-AM-410a.2	環境影響是我們產品設計原則的一個重要考慮因素。為了進一步管理我們的影響，集團的各個團隊不斷合作，為產品創建一個可持續設計指南。我們還考慮到產品在運作過程中的能源消耗，並優先考慮其壽命結束時的處理方法。	不適用
	獲美國家電製造協會(AHAM)可持續發展標準認證的合格產品所佔百分比	
CG-AM-410a.3	我們正在開發一系列的清單，以提供關於可持續發展和循環經濟原則的教育和指引，並幫助我們的員工在概念及生產階段選擇原材料，以及使用相關的資源和物料時、產品的耐用度、其可回收及可修復的能力方面做出正確的決定。我們的過程考慮了可靠度、耐用性、可修復能力、翻新和回收等方面，並在循環經濟進一步探討。	我們跟據以下原則管理廢棄產品對環境的影響：
	描述在管理廢棄產品對環境影響方面所作的努力	<ol style="list-style-type: none"> 3.1 創科實業持續發掘在現有的回收設施中使用容易和通常可回收的材料及其用途 3.2 創科實業遵守所有當地守則，當中包括但不限於：HSF、CP65、RoHS，以及REACH，以消除或盡量減少使用危險材料或在處置時可能造成環境損害的材料(例如，具有破壞臭氧層潛能和/或全球暖化潛能的製冷劑) 3.3 設計容易維修及拆卸的產品(即設計產品，使其可以用現有的常用工具輕鬆、快速、划算地拆卸) 3.4 對產品及其特定組成材料(主要為塑膠)進行適當的標示，以方便拆卸和回收

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-EE-510a.1 描述預防(1)貪污及賄賂及 (2)反競爭行為的政策及實務標準	高道德標準乃創科實業文化的核心，亦是將可持續發展融入我們業務各範疇的基礎。我們的《職業道德與商業行為規範》(CoC) 明確闡述了這些標準。該規範的目的是提供指引，協助員工以公開的方式及在遵守所有法律要求的情況下開展業務，同時訂明如何管理利益衝突及內幕消息。該規範亦闡述了保護人權的相關內容，設有22種語言版本，並傳達予所有創科實業附屬公司的所有員工。除該規範之外，我們的營運亦受其他數項政策指導，闡明了管治常規及期望。我們的員工手冊涵蓋有關內容，並透過電子學習平台或面對面的方式傳遞予全球的員工。所有工作場所均有提供以當地語言編製的政策資料，以及列明舉報違規行為的詳細資料，以供無法使用電腦的人士參閱。所有員工、主管和總監均需確認上述行為規範及其他政策。	請參閱本報告的道德與誠信章節 第102-107頁 請參閱創科實業的方針
RT-EE-510a.2 與賄賂或貪污有關之法律訴訟所造成的金錢損失總額		報告期內沒有與賄賂或貪污有關的法律訴訟
RT-EE-510a.3 與反競爭行為規例有關之法律訴訟所造成的金錢損失總額		不重要

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-IG-320a.1 (1) (1) 總可記錄事故率 (TRIR)、 (2) 死亡率及 (3) 虛驚事故率 (NMRF)	為確保我們的設施能充分保障工人的安全，所有設施均實施職業健康與安全(OHS)管理系統。我們完善的《環境健康與安全(EHS)和職業危害管理政策》遵循所有相關法律規定。有關政策訂明我們的承諾和責任，認清風險及危害，並制訂程序以盡量減低對工人的任何潛在傷害。這些完善的政策亦涵蓋監察規程、調查違反健康和安全管理規定行為的程序，以及採取糾正措施的規定。請參閱本報告的第70-73頁。	總可記錄事故率：0.98 二零二二年的死亡率：0 虛驚事故率：未有相關數據

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-IG-410a.1 中型及重型車輛的銷售加權車隊燃料效率	管理排放是我們氣候變化減緩策略的一個重要範疇。我們的生產過程、運輸及供應鏈均是廢氣和溫室氣體排放的來源。	不適用
RT-IG-410a.2 非道路設備的銷售加權燃油效率	當為我們減碳計劃的一部份，我們評估了範疇1、2及3的溫室氣體排放。我們於範疇1的排放來自工地的日常運作及由公司營運的車輛，範疇2的排放間接來自購電，範疇3的排放則來自我們購入的物料、公幹、其他運輸方式，廢物產生及用水過程，操作產品時所使用的能源。創科實業在過去一年勾劃出減碳路線圖，並制訂於二零三零年前將範疇1及2的溫室氣體排放較二零二一年減少60%的具體計劃。為了實現這個目標，我們正在實施優化能源效益的措施、現場和非現場的可再生能源以及電動化車隊。此外，我們亦透過循環經濟實務標準等多項措施，竭力應對我們直接營運範圍以外的範疇3排放。	可能適用但未有相關資料
RT-IG-410a.3 固定式發電機的銷售加權燃油效率		可能適用但未有相關資料
RT-IG-410a.4 用於(a)船用柴油發動機、(b)機車柴油引擎、(c)道路中型和重型車輛引擎及(d)其他非道路交通用柴油引擎的(1)氮氧化物(NOx)和(2)顆粒物(PM)的銷售加權排放量		可能適用但未有相關資料

會計指標	創科實業的方針	二零二二年的披露內容
RT-IG-440a.1 & RT-EE-440a.1 描述與使用關鍵材料有關的風險管理	創科實業擁有一個全球多元的供應鏈，會定期評估和緩解與使用關鍵物料相關的風險。	請參閱本報告 — 供應鏈責任第108-113頁、資源、物料及廢物章節第52-57頁
RT-IG-440b.1 來自再造產品及再製造服務的收入	我們把循環概念融入整個產品生命週期，從材料的選擇到可修復性和生命週期設計、產品在運作過程中的能源消耗以及使用壽命結束時的處理方法。我們的數個維修和服務中心及工廠直銷店推行翻新計劃，在不影響質量的情況下延長了產品的壽命。	來自再造產品及再製造服務的收入：2710萬美元
RT-EE-000.A 提供以下產品類別的生產單位數量： – 能源生產 – 能源輸送 – 照明和室內氣候控制電子設備		機密資料不予披露
RT-IG-000.A 提供以下產品類別的生產單位數量： – 車輛和農業及建築設備 – 發動機和發電設備 – 零件和部件		機密資料不予披露
CG-AM-000.A 提供產品類別的生產單位數量		機密資料不予披露
RT-IG-000.B, RT-EE-000.B 提供在工業製造設施工作的員工總數	截至二零二二年十二月三十一日，創科實業在全球聘請了44,900名員工。	截至二零二二年十二月三十一日，創科實業在全球聘請了44,900名員工



AEG

RYOBI

Homelite®



ORECK

vax

