

社會及社區

我們於二零二零年的全球員工總數超過48,000人，與二零一九年相比，增加了45%。許多因素促進此大幅增長，當中包括我們全球製造業務的擴展。旗下品牌的客戶需求亦推動了新產品的開發，我們亦因此僱用了新員工。

在這過程中，我們的使命一直是通過全面的員工計劃、以客為本的穩健政策，以及積極參與社區合作，以帶來正面的社會影響。隨着二零二零年新冠疫情的爆發，我們更加重視健康、安全和福祉的議題。

以下有關人才吸引及參與、職業健康、安全及員工福祉、多元及包容、產品安全和社區投資及參與章節將探討我們於二零二零年如何管理這些關鍵議題。





464,196

小時的員工培訓時數

精神健康 急救計劃

以應對新冠疫情

人才吸引及參與

這為何重要 我們的人才吸引及參與措施協助我們培養優秀人才，此乃創科實業成功的關鍵策略路線之一。

對整個價值鏈的影響



目標 我們的目標是讓大家保持積極，並竭力在我們社區中增加經驗豐富的工人數目，從而為教育就業機會和經濟穩定作出貢獻。



▶ 吸引並挽留最優秀的人才

▶ 持續培訓及發展

▶ 推動員工參與

主要績效指標

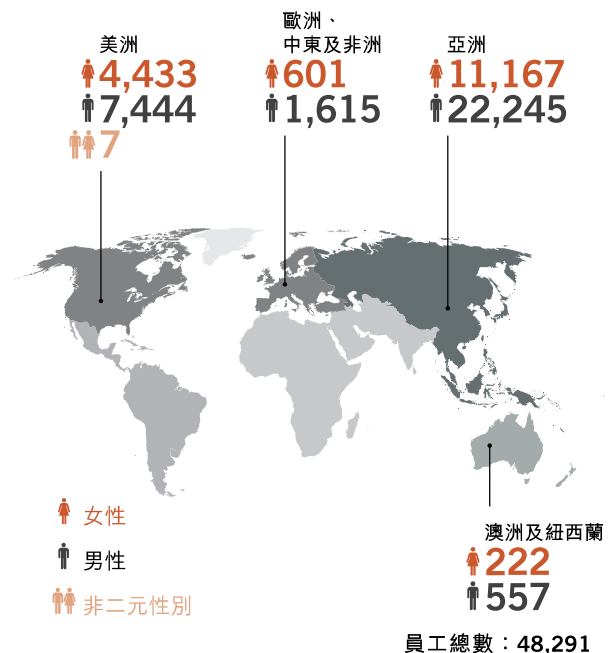
- 已接受培訓和發展的員工數目
- 獲僱用和晉升的LDP員工數目
- 針對青年發展和實習的計劃數量
- 已接受《職業道德與商業行為規範》之培訓的員工數目
- 違反《職業道德與商業行為規範》的個案數目
- 透過合規熱線舉報的個案數目

管理方針

專注招聘及保留優秀人才仍然是創科實業策略的基石。我們在全球僱用超過48,000名員工，並堅信為他們提供平等機會、培養技能、支援他們的健康、安全和福祉，以及在工作場所促進多元，與我們改善生活的整體重點策略相呼應。

請參閱績效指標以了解有關我們員工簡介的詳細資料。

全球員工人數(按地域及性別劃分)



我們的核心價值

創科實業的所有新員工透過溝通、完成《職業道德與商業行為規範》的培訓和有關現代奴役問題及人口販運政策的必修網上課程，從而了解我們的核心價值。我們亦以面對面及網上的形式舉辦有關人權及勞工權利的培訓工作坊，當中包括現實生活中歧視和騷擾的例子，培養員工認清潛在問題並立即作出舉報的能力。

所有員工必須閱讀針對其所在地編寫的員工手冊或相應程序和政策，以了解創科實業最新的核心價值。我們會每年或在有重大變更時更新手冊，並包含所有相關的法律和法規及聘用程序。該手冊及政策概述員工在我們《職業道德與商業行為規範》中列出的責任，以及其在有需要時主動舉報潛在的違規行為所必須遵循的程序。

管理方針

全球全職及兼職的員工人數(按地域劃分)

	全職	兼職	合計
美洲	11,840	44	11,884
澳洲及紐西蘭	736	43	779
亞洲	33,410	2	33,412
歐洲、中東及非洲	2,124	92	2,216
創科實業合計	48,110	181	48,291

全球長工及臨時工的員工人數(按地域劃分)

	長工	臨時工	合計
美洲	11,758	126	11,884
澳洲及紐西蘭	750	29	779
亞洲	27,238	6,174	33,412
歐洲、中東及非洲	2,147	69	2,216
創科實業合計	41,893	6,398	48,291

公平的工作環境

員工的福利及補償

我們認為員工福利是在創科實業工作寶貴的一部份。員工的福祉非常重要，我們致力確保員工獲得超出法定要求的福利。我們每個業務部門都特別着重提供與當地員工相關，以及具有競爭力的獎勵計劃。

人權及勞工權益

創科實業非常重視人權及勞工權益。除了國際勞工組織(ILO)的核心勞工標準外，我們還遵守所有國際、國家、州和當地的就業法例，以確保員工得到公平對待。這意味我們需妥善監督各個市場及供應鏈遵守法定工作年齡、工時及工作許可的情況。我們的政策亦列明絕不容忍童工或強制勞動。為支持有關政策的執行，我們採取多項措施，包括檢查身份證和駕駛

執照以確認員工年齡，確保超過法定工作年齡之少年員工的工時受限，而且得到充足的培訓，並不會從事具危險性的工作。此外，我們亦根據地方規定，確保工人的結社自由以及集體談判權得到尊重。因此，工人可以通過工會和創科實業現存的渠道表達自己的憂慮和意見。

培訓及發展

員工的培訓需要和目標由經理在年度績效評估中決定。專業發展計劃按照職能而制定，當中的培訓課程涵蓋一系列課題，從產品和技術培訓，到市場營銷和客戶服務技巧不等。創科實業提供各種培訓機會，包括輔導和指導計劃、研討會和會議，以及持續教育。我們為參與學習計劃的員工提供資助，包括贊助和全額報銷費用。

全球共有

464,196

小時的培訓時數



175,826

小時的電子學習平台培訓

每名員工平均有

9.6

小時的培訓

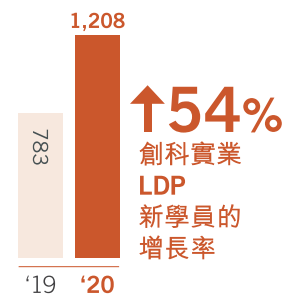
管理方針

不少內部員工發展計劃均是透過我們的網上平台、Learn TTI或其他電子學習平台進行。此平台提供一系列的學習機會，從必修的合規課程到針對工作的培訓不等。除電子學習平台外，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。

領導才能發展計劃(LDP)

我們長久以來的招聘方式亦反映出我們在員工發展方面的投資。多年來，我們招募來自全球逾100間學院的畢業生參與我們

充滿挑戰且具標誌性的LDP。在過去十三年來，LDP招募並培訓傑出的人才參與銷售、市場營銷、財務、產品開發、供應鏈管理及其他眾多職位的工作，讓他們涉獵我們業務的各個範疇。此計劃為許多明日之星奠定成功的基礎，並提供了絕佳的事業發展機會。我們有不少最資深的管理團隊成員均是透過LDP起步，並透過此機會學習寶貴的技能，從而發展自己的事業並成為公司領袖。二零二零年，創科實業透過LDP招聘的新員工比上年增加了54%。



主要措施

妥善應對新冠疫情的措施於二零二零年成為了我們人才參與工作不可或缺的一環。這包括在適當的情況下安排員工在家工作(WFH)，我們多個銷售和營銷辦公室轉為實施遙距工作安排，同時我們亦需保障有必要在辦公室工作的員工的安全。請參閱本報告的職業健康、安全及員工福祉章節以了解我們應對新冠疫情的全面措施的細節。

除了疫情應對管理外，我們的人才參與措施亦着重學習和發展機會，例如：

- 提供網上及面對面的課程，涵蓋的課題從法律、安全和合規，以至行為、軟技能、溝通和領導力不等，亦包括產品知識、數據分析和反網絡釣魚攻擊等資訊科技培訓

- 舉辦有關市場最新趨勢和行業最佳實踐的網絡研討會和工作坊
- 實施過渡性援助計劃，包括提供有關文化敏感度和針對特定市場法律的培訓
- 提供能力評估，以認清員工在技能差距，從而為制定適合他們的發展計劃
- 就特定的工作崗位和工作輪換計劃設定培訓目標，讓員工拓展全面的技能
- 鼓勵進行非正式的輔導和指導課程
- 就所有職位空缺促進內部招聘，並將員工調往不同的業務單位，以保持充分就業
- 在部分市場為員工提供失業保險



二零二零年的進度

儘管新冠疫情帶來了不少挑戰，但仍無阻我們竭力培養優秀人才的決心。部分二零二零年的外部和現場培訓計劃需改期，但我們繼續支持各項學習計劃。在需盡量減少第三方服務的情況下，我們的招聘計劃依然繼續向前邁進。

創科實業員工於二零二零年在電子學習平台合共修習了2,362門課程，相等於175,826個培訓小時。請參閱我們的績效指標查看按地區劃分的完成培訓時數。

職業健康、安全及員工福祉

這為何重要 員工的健康、安全和福祉對於吸納人才、維持高效的勞動力，以及確保業務暢順運作和創新至關重要。

對整個價值鏈的影響



目標 我們的目標是維繫一個公平、安全的工作環境，讓我們的員工保持參與和生產力。



▶ 提倡健康及安全的工作環境

▶ 促進和支持員工的身心健康

▶ 在我們的工作場所實現零致命事故

主要績效指標

- 已接受職業健康與安全(OSH)培訓的員工數目
- 員工福祉計劃數目(產假和其他福利)
- 工作場所意外及致命事故數目
- 業務營運中有關人權及勞工權利的重大個案數目

管理方針 我們的職業健康、安全及員工福祉政策旨在改善生活，並建基於我們倡導人權和勞工權利的方針之上。

員工福祉

員工的健康和安全與他們的福祉息息相關。提升員工福祉意味我們需提供吸引的福利，包括超出法定規定的育兒假和健康生活方式措施。有關申請育兒假的創科實業員工人數，請參考績效指標。我們的每個業務單位均為員工提供福利，以支援健康和積極的員工。

工作安全

公平對待所有工人的理念亦延伸至確保他們的工作安全。我們的《環境健康與安全(EHS)和職業危害管理政策》確保我們遵守所有法律要求，認清風險及危害，以盡量減低由此引致的潛在受傷或傷害。有關政策亦涵蓋調查任何違規行為並採取適當補救措施的規定。一如我們以滿足行內高標準為目標的慣例，越南的新工廠於二零二零年獲得ISO 45001職業健康與安全管理體系認證。

在所有市場展開全面的職業健康與安全(OHS)培訓，是我們安全協議的其中一個關鍵部分。如欲了解可能對我們之營運和績效產生重大影響的人權及勞工權利，以及健康與安全的監管規定，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。

應付新冠疫情是我們二零二零年的健康與安全的工作重點。我們的工作包括以創新的方式發佈有關疫情的資訊，傳達有關健康問題及旅遊的規程，以及進行接觸者追蹤。我們的業務單位所設立的委員會及危機管理小組定期進行會議，實施多項預防措施，例如體溫檢查、佩戴口罩、社交距離、安裝膠隔板以保障安全、在工作區域設置手部消毒站、保持室內空氣質素健康和通風良好。我們更向生產、分銷、銷售和其他單位的員工提供口罩和手套，加強所有辦公室和生產基地的日常清潔規程，並在必要時關閉設施。

主要措施



為應對新冠疫情，我們在二零二零年更加重視員工的健康和福祉。各業務單位為應對疫情而採取的部分措施如下。

- 為創科實業員工和訪客建立有效和實時的健康申報和報告機制
- 對進入任何設施的員工和其他人士進行體溫檢查，並要求他們填寫新冠疫情篩查問卷
- 開發網上健身課程、虛擬遊戲和社交活動，以促進員工的身心健康
- 推行強化的精神健康計劃，確保員工在工作場所得支援
- 與地方當局和衛生部門保持密切聯繫，以了解相關規定，制定政策並尋求支援
- 建立危機管理應對策略，確保創科實業業務的暢順運作，以及員工的就業保障與安全
- 為工廠及物流中心的必要工作者進行短暫加薪
- 補償在職場因其他員工而受新冠疫情影响的員工



我們持續執行其他健康及安全措施包括：

- 與專責代表定期召開健康與安全(H&S)委員會會議，解決問題，進行溝通和推行改善工人安全的措施
- 確保工人得到充足的個人防護裝備
- 評估機器、設備和新產品以確保其安全
- 利用多媒體工具進行培訓，以確保工人擁有強烈安全意識和充分掌握程序，包括危險物料的處理
- 在相關情況下為員工提供急救、心肺復甦及消防培訓
- 經常進行內部檢查，確保並無違反健康與安全政策，以及檢查洗眼區和除顫器等安全設備能正常運作
- 進行部門、生產線和管理層面的健康與安全審計
- 持續由第三方專家進行風險評估和檢查，因應潛在風險採取糾正及預防措施

主要措施

除了健康和 safety 外，創科實業繼續將員工的福祉放在首位，並支援他們及其家人。我們在各個市場採取的措施(部分措施因二零二零年的疫情而受限)概述如下：

- 確保員工及其家人可參與我們各個特設的員工援助計劃，如澳洲及紐西蘭的 Lifeworks。該計劃全天候提供免費的保密諮詢服務
- 因應不同市場的情況，提供醫療、人壽、個人意外及旅遊保險，以及危疾保障和收入保障計劃

- 提供年度身體檢查及健康的飲食選擇(如水果盤和果汁等)、瑜伽課程、按摩、運動設備，以及社交俱樂部
- 因應個人需要提供靈活的工作場所和工作時間
- 允許員工申請教育假、產假、侍產假、婚假、恩恤假和緊急事假
- 為女性員工提供專用哺乳室，並提供所有必要的設施及支援
- 舉辦家庭日和慶祝活動
- 為員工的子女提供實習機會，並為入讀高等院校的員工子女提供獎學金

二零二零年的進度

集團於二零二零年並無違反健康與安全法規或守則的事件。我們將繼續致力根據業務、營運和法例的規定改進我們的實踐。

為應對新冠疫情，我們在澳洲和紐西蘭地區推行精神健康急救計劃，以確保員工在工作場所能夠得到情緒支援。透過在銷售團隊員工和經理「一對一」檢查，此計劃讓經理們有系統地接觸工作現場的員工，了解他們在職業或個人方面的感受。同樣，我們在中國的人力資源部門為員工提供了諮詢服務熱線，以幫助解決新冠疫情的心理健康問題。輔導員在二月份與公司各級共360名員工進行溝通。我們於二零二零年改進了面對面的諮詢服務，以支援員工的各種需要。

在管理我們應對疫情的工作的同時，創科實業的業務單位亦繼續處理日常營運中出現的健康和安全風險。我們的全球業務於二零二零年共錄得136宗工傷，當中有17

宗嚴重受傷，因受傷而損失的工作日數為3,804日。創科實業員工因工受傷的普遍例子包括人手搬箱而引致的勞損、割傷、燒傷、焊接和化學品造成的血液和呼吸道疾病、人體工學風險、電氣接觸造成的潛在損傷、火災和交通事故、長時間駕駛而造成的腰椎不適，以及與長時間使用電子產品相關之肌肉骨骼疾病及眼睛疲勞。請參閱績效指標以了解於二零二零年發生的工傷。創科實業在二零二零年錄得一宗因交通意外的工傷死亡事故。



為應對新冠疫情，我們在澳洲和紐西蘭地區推行

精神健康急救計劃

以確保員工在工作場所能夠得到情緒支援。

中國的業務單位為員工提供

諮詢服務熱線

以解決新冠疫情的心理健康問題

多元及包容

這為何重要 多元、包容和平等機會是讓創科實業員工具備創造力、生產力和積極向上的基本原則。

對整個價值鏈的影響



目標 我們的目標是維護所有人的尊嚴，同時加強性別平等，並促進所有人的包容精神。



▶ 於職場及鄰近社區促進互相尊重、多元及包容文化

▶ 遵守創科實業制定的守則及政策，實現零不合規個案。如有需要，則會如實報告及採取補救措施

主要績效指標

- 已接受多元及包容培訓的員工數目
- 在員工團隊/管理層中女性的百分比
- 及時處理不合規個案的數目

管理方針

創科實業對公平勞工和人權的重視，進一步鞏固我們着重包容的方針。集團的多元及全球化的團隊乃我們寶貴的資產，帶來創造力和創新思維並提升績效。我們的多元及包容倡議是我們竭力改善生活的另一種方式。

宗教、兵役狀況、不同能力的個人或退伍軍人或任何其他受適用法律保護的身份而作出歧視。誠如先前人才吸引及參與章節所述，我們的《職業道德與商業行為規範》訂明我們絕不容忍騷擾、歧視和報復行為。

我們致力為所有加入團隊的人士提供平等的機會，不因種族、民族、性別或性別認同、性取向、懷孕與否、年齡、

主要措施

我們部分業務單位採取的多元及包容措施包括：

- 實施《工作場所互相尊重》政策，北美的業務單位就此主題舉辦一次網絡研討會
- 展開特別招聘活動，招聘不同能力的員工、退休人士和少數族裔
- 為有特殊需要的員工提供升降機及其他方便使用的設施
- 組織多元及包容活動以提高意識，包括北美地區的虛擬 Homewood 午餐交流會、在迪拜慶祝包容的 #ClimbwithRio 比賽（請參閱本報的社區投資及參與章節以了解詳情），以及中國的包容日活動

二零二零年的進度

創科實業於二零二零年並無收到任何有關歧視的事件報告。我們在這年的主要成就包括拓展了有關多元文化的活動及計劃，並於北美地區取得重大進展。我們的Milwaukee團隊於二零一九年進行員工調查，結果顯示，員工期望公司內部有更多多元及包容的措施，促成了多元及包容小組委員會的誕生。該小組委員會不僅透過我們的「One Team」框架重塑Milwaukee的文化，更發表了使命宣言。該聲明肯定了團隊致力於創建、維持和慶祝尊重文化謙卑的職場和社區，並重視所有人的多樣性和平等。Milwaukee的總裁透過視像簡報表達高層對此項多元及包容措施的支持。該簡報闡述了Milwaukee不斷提升的文化期望，所有員工均可瀏覽。

我們的業務單位，當中包括創科實業電動工具及創科實業地板護理，在二零二零年同樣就多元及包容措施取得進展。創科實業電動工具分別為員工及領導設立小組委員會，向各部門總裁傳達行動計劃。該計劃包括展開員工調查，並概述二零二一年的行動。同樣，創科實業地板護理亦成立了一個由15名成員組成的多元及包容諮詢

團隊，邀請外來講者參與創科實業舉辦的午餐交流會，同時亦正制定多元及包容的規劃聲明。

創科實業全球的企業在二零二一年將進行季度多元及包容會議，並透過進一步的培訓和教育，將多元及包容融入我們的企業文化。創科實業亦期望與外界專家合作，進一步推動整個價值鏈的包容計劃。

除了我們在多元及包容方面的新舉措外，創科實業繼續倡導將包容性融入我們的招聘實踐中。在美洲，Milwaukee與不同的社交團體建立合作夥伴關係，當中包括與黑人工程師協會(NSBE)、婦女工程學會(SWE)和西班牙裔工程學會(SHPE)。我們亦派了一名Milwaukee員工到大學校園與學生組織進行溝通，藉此加強招聘的多樣性，並建立多樣化的面試團隊以促進候選人的參與。

二零二零年，助理經理級或以上的員工共有27%的女性。有關我們的職場多樣性的詳情，請參閱績效指標。

員工比例

 男性
66%
31,861

 女性
34%
16,423

 全球共有
27%
的女性員工擔任
管理層

產品安全

這為何重要 安全及卓越的品質為創科實業的強勁品牌及創新產品帶來高客戶滿意度和信任度。

對整個價值鏈的影響



目標 我們的目標是以負責任的方式繼續生產安全及耐用的產品。



► 創新的產品設計，提高質量、安全性、環境及健康效益，讓用戶有更佳的使用體驗

主要績效指標

- 需召回的產品數目
- 客戶滿意度
- 曾接受產品安全及政策培訓的員工百分比
- 有關產品安全的投訴數目
- 與業界組織合作的次數及用於研發上的投資
- 專利數目

管理方針

我們將繼續確保客戶能夠獲得安全且優質的產品，以滿足他們所需，同時改善他們生活方式。我們的《產品安全及消費品法規合規政策》概述了我們所有安全措施。集團的全球產品安全總監負責管理內部審計調查及合規監控，確保創科實業全體能夠秉持高標準，並在需要時馬上採取補救行動。

創科實業實施嚴謹的品質保證程序，包括來料品質控制、生產過程的品質監控及出廠產品的檢測和可靠性測試。倘若需召回產品，則由集團的法律團隊和安全及監管部門負責監督，以確保過程符合規定，直至安全處收置回收產品為止。創科實業的產品安全措施專注不斷改進各項流程，務求為客戶提供最佳的用戶體驗。產品安全總監、委員會和團隊負責不斷提高每個業務單位的產品質素、合規及安全性。

我們的首要目標是滿足客戶。這適用於由創科實業設計、生產、分銷或授權的所有產品。因此，我們會積極留意客戶在社交媒體及網上銷售渠道發表的意見。我們會考慮所有客戶的意見及採取相應的行動，記錄和分析所有服務請求和投訴，以改進產品設計。此外，我們的產品保養政策能夠確保客戶享有稱心滿意的售後服務體驗。

創科實業符合或超越各項適用和自願遵守的全球行業標準。如欲了解可能對我們營運和績效構成重大影響的產品健康和 safety、廣告、標籤和私隱法律及監管規定，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》內容索引附錄甲。

主要措施

以下乃集團為確保產品安全及客戶滿意而在各業務單位採取措施的例子。

- 根據終端用戶對產品樣本的意見改良設計
- 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
- 為經銷商和OEM業務夥伴於產品資訊中心提供技術培訓
- 為客戶提供安全培訓，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
- 以MILWAUKEE MX FUEL工具在狹窄空間中亦能安全使用，同時消除一氧化碳排放，取代汽油驅動產品
- 擴充個人防護裝備系列，以確保工地安全
- 研發工具掛帶系列，以防工具在高空使用時掉落於同僚及他人身上
- 繼續發展及改進產品中的鋰電池技術，從而減少使用交流電式及汽油驅動產品
- 確保全球業務在安全性的合作上保持一致

二零二零年的進度

集團於二零二零年並無因健康和安全管理理由而召回的產品，亦無違反各個市場的標籤及廣告規例的個案。新冠疫情為我們帶來嚴峻挑戰的同時，亦帶動我們開拓新產品線。詳情請參閱上述可持續產品章節。我們長期以來一直在生產個人防護裝備，包括口罩，我們決定於二零一九年重新開發，以滿足工地工人的需要。

除了新產品，我們在二零二零年繼續開發，為終端用戶提供更環保及安全的充電式工具。電線會帶來很多危險，例如因絆倒而受傷的可能性。損壞和磨損的電線也可能在工作場所和家中造成觸電或受傷。展望未來，我們將繼續不斷改進，以提高員工和客戶的安全性。

社區投資及參與

這為何重要 健康繁榮的社區對於人民福祉、促進社會平等及公義、企業的可持續發展和包容性的經濟繁榮至關重要。

對整個價值鏈的影響



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



► 與行業夥伴及非政府組織建立策略性合作關係

► 增加我們的社區投資和參與活動，並為其制定指標

主要績效指標

- 捐贈予公益活動的款項
- 工具捐贈的數目及其價值
- 參與義工工作的員工數目
- 解決貧窮問題的社區計劃的數量和影響

- 社區健康及福祉計劃的數量和影響
- 社區青年及成人教育計劃的數目
- 受培訓的個人數目及達成之影響
- 社區計劃的數目及影響

管理方針

我們在世界各地的業務和員工致力改善地方社區的民生及可持續性。為達成目標，我們執行強而有力的措施，繼續專注以下方面：

- 協助有需要的弱勢群體，包括採取消除貧窮及現代奴役的行動，建造適當的居所，和支援退伍軍人和醫療保健
- 改善保護地方環境
- 有需要時提供災難救援
- 促進女性權益和教育
- 鼓勵年輕一代在科技領域拓展事業
- 支援地方社區的其他重要需要

透過利用我們的資源並與地方的非政府組織合作針對這些策略範疇進行支援，我們得以在經營業務的社區帶來更實質的影響。

創科實業各市場的業務單位捐贈對社區有用的工具、資助有意義的公益活動和促進義工活動。數個業務單位設有正式的機制，為員工挑選合適的社區參與計劃。其他的業務單位則每年對計劃提供贊助，同時亦會適時評估新的參與機會，數個業務單位提供受薪義工機會，讓員工在其屬意的慈善機構進行義工服務。我們的ESG工作委員會定期審查我們在支援社區方面取得的進展，確保我們的措施能呼應集團的策略重點，並得到妥善執行，以達成整體目標。

二零二零年，我們繼續與仁人家園合作，重點支援無家者及應對全球的新冠疫情。

我們在二零二零年採取的措施有不少均以健康、安全和衛生，又或居家活動為重心，以應付受新冠疫情影响的社區的具體需求。面對新冠疫情的限制並在需要時轉為舉行虛擬活動，我們繼續積極參與反現代奴役、促進女性權益和支持青年教育計劃。

主要措施

二零二零年的數個主要社區參與活動如下：

協助有需要人士

扶貧

雖然扶貧措施一直是我們社區支援的重心，但在二零二零年各個社區受全球疫情衝擊下，扶貧工作顯得更為重要。

亞洲

我們的香港團隊參與了公益金舉辦的公益行善「折」食日活動，為露宿者、籠屋及板間房的居民籌款。作為活動的一部分，我們鼓勵員工捐出相當於一份午餐的款項，參與捐款的員工們獲回贈愛心券，以作捐款的獎勵。

主要措施

美洲

為解決社區的飢餓問題，我們位於布魯克菲爾德的Milwaukee辦公室向Milwaukee的飢餓工作小組捐款75,000美元，另有50名在奧利夫布蘭奇營運點工作的員工亦向紓緩飢餓的非政府組織Olive Branch Food Pantry捐贈不易腐壞的食品。Milwaukee布魯克菲爾德單位為聯合勸募協會提供了價值17,960美元的工具。

在墨西哥，35名員工參與了安老院罐頭食物運動。員工獲邀捐贈罐頭食物和乾糧、罐頭湯、個人衛生用品和成人紙尿褲，為在安老院有需要的長者出一分力。

創科實業地板護理的員工亦向另一個重要的公益機構Classroom Central捐款，並由創科實業作出配對捐款。該非政府組織為教師提供免費學習物資，以支援有需要的學生。此外，員工亦參與其他公益項目的虛擬活動、食物募捐及捐款活動，以協助陷入危機的青年，改善低收入家庭的居所，並支持非政府組織The Relatives開辦的育兒課程。

消除現代奴役

負責任的採購合作關係不僅是我們的業務和供應鏈可持續發展的關鍵，對促進弱勢社區的社會公義亦同樣重要。我們向RCS Global集團推行的Better Mining Cobalt Due Diligence and Impact Program捐款50,000美元，該項目資助剛果民主共和國境內的鈷礦和銅礦監察工作。此監察計劃最終改善了礦山的可持續實踐，從而改善了更廣大社區的社會經濟狀況。

合作夥伴：



創科實業亦向RMI審計基金捐款10,000美元。該基金協助原料來自受衝突影響和高風險地區(CAHRAs)的冶煉廠和精煉廠建立盡職審查的能力，又或在顧問的協助下進行盡職審查，加強CAHRAs的可持續實踐有利周邊地方社區的經濟發展。

創科實業與Mekong Club建立關係，此組織使命為結束現代奴役。我們正在努力於二零二一年成為合作夥伴，以便在我們消除強制勞動的路中相互合作及支持。

家園建設項目

家園建設項目仍然是我們社區外展工作的重點。由於新冠疫情令民衆更重視環境衛生和個人衛生，圍繞這兩方面的家居改善項目變得尤為重要。

全球合作夥伴：



亞洲

在亞洲，我們繼續與仁人家園合作，支援各項翻新項目、新冠病毒應對項目，以及房屋建設和衛生清潔活動。作為這些措施的一部分，我們承諾捐贈總值250,000美元的電動工具和現金，以資助為有需要家庭提供安全且環境良好居所的項目。創科實業在香港支援關愛家居計劃，於二零二零年為12個低收入長者家庭、單親家庭及傷健人士提供基本的家居維修及裝修服務。我們亦支援深層清潔計劃，年內為40個長者家庭提供家居衛生用品及深層清潔服務。計劃亦為20名低收入婦女提供了清潔工作，讓她們從中受惠。在越南方面，我們所支持的項目為3個有需要家庭建造新



主要措施

居所，並為另外8個家庭翻新房屋。我們亦資助了一所小學安裝2個洗手設施及一個廢物處理系統，為500名師生提供服務。鑒於新冠疫情引發的衛生關注，此翻新項目廣獲好評。



美洲

在北美，我們繼續與仁人家園推行各項房屋措施。Milwaukee布魯克菲爾德單位為這些項目捐贈了價值170,848美元的工具。我們亦捐贈了價值33,032美元的工具予馬納提縣家園計劃。除了現金捐贈，59名員工自願參與沃基肖縣一所房屋的各項建設工作；6名義工協助盤點、把捐贈分類、於Habitat ReStore營運點協助客戶及全職員工等其他工作。此外，9名員工自願參與密爾沃基縣一所房屋的建設及加工工作；23名義工協助建造運往各個仁人家園營運點的倉庫。5名員工自願投入175個小時參與南卡羅萊納州安德森縣的一個家園項目，並由創科實業電動工具捐贈工具。

除了仁人家園外，我們亦向為有需要人士提供避難所的全球性非政府組織2x4 for Hope捐贈了價值63,868美元的工具。其他獲得我們工具或現金捐款支持的非政府組織房屋項目包括：Acts Housing(11,621美元)、North Central Regional Council of Carpenters(9,293美元)、ReNew for Communities(5,851美元)、Revitalize Milwaukee(30,000美元)和Acts Community Development Corporation(30,000美元)。

支持退伍軍人

支持退伍軍人亦是創科實業在北美的一貫的承諾。我們在二零二零年向多個項目作出捐款，包括退伍軍人招聘中心(25,000美元)、密爾沃基無家退伍軍人倡議(15,000美元)和威斯康辛州退伍軍人外展組織(15,000美元)。

醫療保健措施

我們在墨西哥向有需要人士捐贈N95口罩，以協助他們應對新冠疫情。創科實業墨西哥的10名員工亦參與此工作。Milwaukee布魯克菲爾德及創科實業電動工具捐款25,000美元予莫爾豪斯醫學院。我們在加拿大透過籌款活動的形式提供支援，15名員工參與了室內排球聯賽，為病童醫院籌集資金；30名員工參加了馬拉松賽跑，為加拿大紅十字會籌款；另有17名員工參加國家單車挑戰賽，為心臟及中風基金會籌款，宏利金融並捐贈相當於該善款三倍的款項。創科實業地板護理員工亦向另一非政府組織Pinky Swear作出捐款及食物和物資等實物捐助，以支援正在對抗癌症的兒童及其家人。

環境及災難救援措施

亞洲

環境計劃

我們與仁人家園合作，為生活在越南偏遠地區的社區成員提供潔淨和安全的水資源、教育及系統。透過此合作夥伴關係，我們亦建造了新的公共廁所和水箱，以及連接民居和公共水站的水管。WASH計劃的一部分亦包括為家庭和學童舉行培訓工作坊，向72個家庭和300名兒童講授潔淨水和衛生設施的重要性。

作為環保工作的一部分，我們亦向香港公開大學李嘉誠專業進修學院的樹藝計劃捐贈工具和設備。我們的捐款讓樹藝工作坊得以成立，為樹木管理人員提供實踐培訓。

另外，創科實業與香港低碳設計協會(HKMMDA)合作，以鼓勵可持續產品設計。作為合作的一部份，創科實業展示了一些創新且結構嚴緊的企業設計策略及管理系統，以鼓勵該領域的年輕學者和企業家。

主要措施

隨着Better Mining倡議和RMI審計基金會的計劃改善了採礦的可持續實踐，我們在這方面的貢獻也帶來了環境效益，從而改進了採礦工作和周邊社區的環境管理。

災害救援措施

美洲

救災工作主要集中在創科實業地板護理對庫克維爾-普特南縣龍捲風救援基金的支持，以協助龍捲風災民。我們向受影響的社區成員捐款10,000美元，以及100個RYOBI發電機和兩卡板工具以協助重建工作，並在gofundme.com上設立創科實業地板護理庫克維爾員工救援基金，資金直接轉予受龍捲風影響的員工。我們的Milwaukee奧利夫布蘭奇共有10名員工自願協助遭受颶風侵襲地區恢復電力，並向中北部電力協會捐贈特定的工具和配件。

支持婦女和女孩

合作夥伴：



我們與亞洲女子大學(AUW)合作，繼續關注各項婦女計劃。創科實業於二零二零年加入指導計劃，旨在為高年級學生和校友帶來增進學術經驗和個人成長的機會。AUW為來自亞洲和中東18個國家的學生提供教育，包括邊緣群體如羅興亞難民、孟加拉紡織廠工人、來自阿富汗、敘利亞和也門等高衝突地區的婦女，以及來自印度和斯里蘭卡的採茶婦女。創科實業對能夠透過支持此計劃倡導婦女教育，並推動AUW建立由女性領袖及其支持者組成的國際網絡感到自豪。



美洲

創科實業加拿大透過Build a Dream計劃繼續在技術性行業方面支援女性，重點內容包括技術貿易的就業機會、STEM、緊急回應、企業家精神和促進女性在社會中的進步。Milwaukee加拿大亦支持Build a Dream計劃，為貿易展覽會及線上虛擬展覽會作出捐贈，同時亦與Build a Dream共同開發聯名工具箱，專為從事貿易的女性而設。

Milwaukee加拿大亦支持Girls Can Too計劃(GCT)，該計劃的重點是為婦女提供機會，以了解其社區的環境和熟練技工，並在工作現場提供培訓。Milwaukee加拿大共派出3名女性代表負責該計劃的電動工具安全演示，並捐贈或補貼了該計劃中使用的所有工具。

培育下一代

我們的業務單位在全球支持多項青少年教育計劃。

亞洲

創科實業在香港參與了扶貧委員會(CoP)及香港社會服務聯會(HKCSS)合辦的「明日之星」獎學金計劃。我們通過此計劃為來自弱勢家庭的年輕人提供10,000美元的獎學金，協助他們透過教育向社會上游流動。創科實業為英基學校協會的西島中學(WIS)的高中生提供設計技術工作坊。二零二零年，有別於以往在中國東莞的學生體驗週，創科實業提供了一連三日的虛擬研習計劃，向修讀BTEC工程的學生介紹有關設計、生產及工程的內容。讓學生們了解如何將在學校學到的生產理論應用到專業層面的機器上。



主要措施

此WIS計劃類似於創科實業的暑期實習計劃，該計劃同樣為學生提供設計、生產和工程方面的課程。



為支持從事設計行業的青年，創科實業的行政人員亦參與了以下活動：



- 於香港設計中心(DFA)亞洲最具影響力設計產品設計獎擔任最終評委



- 以虛擬形式在香港高等教育科技學院(Thei)擔任評核年輕人才的校外委員



- 以虛擬形式在新加坡義安理工學院擔任評核年輕人才的校外委員



- 以虛擬形式在昆士蘭大學網上技術設計講座擔任校外委員

此外，創科實業共有92名員工參加由廣東工業大學舉辦的設計比賽。

澳洲和紐西蘭

在澳洲，29名員工於技術與進修教育(TAFE)組織共投入1,479個小時來支援學徒，當中包括進行安全示範、借出工具支持TAFE、提供新工具供試用及交換和提供有關工具的知識。

美洲

我們在北美的教育措施包括向非政府組織捐款，包括FIRST Robotics(5,000美元)和密爾沃基科學教育聯合會(250,000美元)。此外，Milwaukee亦與Kids Building Wisconsin合作，為有興趣了解此行業的學齡兒童舉辦職業開放日。17名義工協助管理Milwaukee攤位，同時確保參與者的安全，並保護Milwaukee的知識產權。此外，13名來自Milwaukee的員工亦與FIRST Robotics合辦地區活動，讓來自區內不同高中的團隊在競爭環境中測試他們的技能和機械人。

主要措施

其他社區計劃

我們在各地域支持的其他社區倡議概述如下。

歐洲、中東及非洲

在杜拜的員工、客戶和社區成員參與了一項有關加強包容精神的網上挑戰。這個名為#ClimbwithRio的活動由創科實業的一名員工發起，Nick Watson背着身體有殘障的17歲兒子Rio攀爬家中的樓梯，其高度相當於全球最高的大樓哈利法塔(Burj Khalifa)。在活動舉行的周末，世界各地成千上萬的人紛紛加入了這項挑戰。礙於疫情，大家必須留在家中參與這項活動。創科實業的10名參與者以他們自己的方式、自己的時限、利用自己的地標設定目標高度。不同年齡和能力的人都找到了參與的方式，擁抱包容的精神，並為Team Angle Wolf組織籌款，讓其團隊得以進一步擴展計劃。

美洲

創科實業的加拿大業務單位有17名員與Toronto Star Santa Claus Fund合作，向大多倫多地區的兒童派發禮物；90名員工舉行紙杯蛋糕義賣活動，為加拿大愛護動物協會(SPCA)及國際人道對待動物協會紙杯蛋糕日籌款；另有64名員工透過參加虛擬加拿大國家電視塔登塔活動籌款，以支持世界自然基金會(WWF)。



投入於支援社區計劃的
捐款總額合共

1,463,000
美元

606

名創科實業員工合共投入了

1,654
小時的義工時數

二零二零年 的進度

創科實業於二零二零年在全球合共投入1,463,000美元以支援社區計劃。儘管受到

新冠疫情的限制，606名員工於年內合共投入了1,654小時的義工時數。