



嘉利國際控股有限公司  
Karrie International Holdings Limited

(於百慕達註冊成立之有限公司)

股份代號：1050

匠心經營 成就致遠

2020/21

可持續發展報告



## 目錄

關於本報告	2
關於嘉利	3
主席的話	4
可持續發展管理	6
可持續理念	6
管理架構	9
可持續發展措施	10
<b>環境</b>	<b>12</b>
環境保護	13
<b>人才</b>	<b>18</b>
員工關懷	20
培訓及發展	26
<b>社區</b>	<b>29</b>
建設社區	30
使命傳承	33
<b>經營</b>	<b>37</b>
企業管治	38
產品責任	39
供應商管理	40
<b>附錄</b>	
1. 關鍵績效數據摘要	42
2. 參與之外界組織	49
3. 年內獲取獎項及標誌	50
4. 實質性分析	52
5. 報告內容索引	54
6. 獨立審驗報告	67



## 關於本報告

嘉利國際控股有限公司(「本公司」及其附屬公司「本集團」)自一九九六年上市以來，便開始編寫可持續發展之內容點滴，並於二零零八／二零零九年年報始獨立成章。本集團與時俱進，採納可持續發展報告相關之最新指引，引入第三方獨立驗證，確保報告可讀性和準確性。在擬訂本報告內容的過程中，本集團與包括股東、合作夥伴、員工、供應商、監管機構及公眾人士等持份者進行溝通，旨在準確回應各持份者之關注事宜。

### 報告準則

本報告符合《全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)》標準「核心」方案編製而成，同時遵照香港聯合交易所有限公司上市規則附錄二十七《環境、社會及管治(ESG)報告指引》，以及參考聯合國可持續發展目標(UNSDGs)披露相關資訊。

### 報告範疇

本報告涵蓋二零二零／二零二一財政年度(即二零二零年四月一日至二零二一年三月三十一日)期間之可持續發展工作和表現。本報告範圍涵蓋本集團香港總部以及位於中國廣東省東莞市之生產基地。本集團亦於中國內地發展房地產業務，該業務的僱員相關數據已於本報告內披露。報告範圍與二零一九／二零二零年度可持續發展報告所載者並無重大變動。

有關本集團企業管治及財務業績之詳情，可參閱本公司二零二零／二零二一年報。

### 聯絡我們

如對本集團在可持續發展方面有任何意見或建議，請聯絡：

葉志成先生  
高級經理，人力資源及可持續發展

嘉利國際控股有限公司  
香港  
新界荃灣  
青山公路611-619號  
東南工業大廈9樓

電話：(852)2411-0913  
傳真：(852)2415-1608  
電郵：sustainability@karrie.com





## 關於嘉利

本集團主要從事以下業務：



### 五金塑膠業務

提供機械工程解決方案，製造及銷售金屬及塑膠部件，主要包括資訊及通訊科技產業之模具、相關塑膠與金屬部件產品等

### 電子專業代工業務

製造及銷售磁帶機數據儲存器、收銀機系統及其他電腦周邊產品等

### 房地產業務

舊城改造、住宅房地產項目投資及發展

本集團總部位於香港，於廣東省東莞市設立生產基地，在台灣成立設計及研發中心，於美國、英國設立辦事處，更於年內開始在泰國佈局自動化生產線。





## 主席的話



『嘉利一直以「適時巧造」的靈活思維，制定並實施與企業經營模式相契合的人力資源、安全、環保、產品及社區政策。面對資本市場對企業可持續發展信息披露和管治工作的重視程度與日俱增，我們傳承企業社會責任傳統，探索可持續發展工作新模式，以應對各項日漸浮現的挑戰。嘉利將繼續以精益求精、專注極緻的工匠精神經營企業，行穩致遠，成就百年基業。』

過去的十二個月，全球經歷新冠病毒疫情陰霾。自二零二零年初啟動疫情應急處理機制，我們調撥資源支持員工、社區乃至客戶及供應商共同抵禦疫情，實現防疫與保持業務運作兩不失，在各個企業社會責任範疇繼續砥礪前行。

### 「疫」下謀發展

縱使疫情難免對企業經營產生影響，我們仍然積極投入資源鞏固工業實力。年內，我們在東莞工廠增設自動化生產設備，利用自有土地增建綜合生產大樓；於台灣成立設計及研發中心；到泰國開展增設自動化生產線計劃。種種投資均將有助我們強化自動化生產能力，進一步提高質量水平，為客戶帶來更佳的产品和服務。

與此同時，嘉利在環保方面繼續採取主動，在工廠及辦公室持續多年推行的節能、減排項目卓有成效，能源利用效率逐步提高，污染物排放有所下降。年內，我們榮獲香港政府環境運動委員會「2019香港環境卓越大獎」金獎（製造業及工業服務）。配合新生產線建設，我們採用預防方針，在建築設計、施工建設過程中積極應用環保技術。



## 主席的話(續)

### 「凡事皆可能」

嘉利秉持「以人為本」僱傭政策，在疫情反覆之際用心照顧跨境工作員工，設立專門群組與隔離中的員工密切溝通，提供生活物資補給，關心其身心健康狀況。疫情促使企業溝通方式向網上轉移，我們迅速應對，讓員工快速適應網上工作、學習的新模式。年內，嘉利主動搜集網上課程及講座，運用網上會議工具跨地區同步開展課程，配合企業經營戰略積極豐富員工知識。全體員工積極發揮凡事皆可能的精神，齊心抗疫，力保生產，業務經營更喜獲佳績。

社會公益工作在疫情下也不停步。嘉利透過贊助慈善團體，為基層長者提供抗疫和生活物資，組織員工撰寫心意卡，為社區群眾打氣，舒緩基層長者對疫情的擔憂。十多年來每年開展的「嘉利凡事皆可能」計劃亦透過網上形式繼續舉行，招募基層家庭的兒童和家長參與家居任務活動，培育兒童不放棄的自強精神。

### 攜手創明天

嘉利一直奉行「取之社會用之於社會」的企業社會責任理念，在維護股東利益之前提下，兼顧不同持份者利益，以實現永續經營。嘉利多年來的行動及經營表現，亦印證履行企業社會責任有助提升商譽、減省成本、規避風險、強化管治，更有利於股東的長遠回報。隨著資本市場對企業可持續發展表現的關注度不斷提高，嘉利將繼續以專著、專業、敬業、精益求精的工匠精神執行企業管治，把握永續發展的機遇。

我們相信達致可持續發展需要整個價值鏈不同持份者共同努力。嘉利將深化與聯合國全球可持續發展目標之間的聯繫。就氣候變化、能源、健康、教育等議題，我們將與包括員工、客戶、供應商、監管機構、社區等所有持份者時刻保持互動，積極承擔責任，攜手各位繼續開創可持續發展之未來。

### 何焯輝師長

主席兼行政總裁

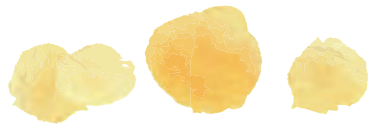




## 可持續發展管理

### 可持續理念

本集團認為「企業社會責任(CSR)」指「企業不斷致力以符合道德標準的方式經營，促進經濟發展，並改善員工及其家屬的生活質素，裨益社會，造福人群」。CSR已植入管理模式並成為長遠企業使命之一。長遠來說，履行企業社會責任有助提升商譽、減省成本、增加決策思維範疇及加強企業管治能力，與股東利益達成一致，促進本集團與各持份者之可持續發展。



### 企業社會責任理念

#### 提升

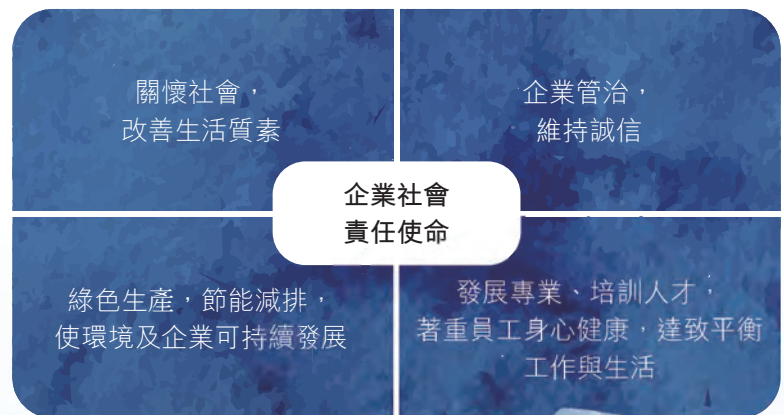
- 關愛帶來精神上及生活素質提升，培訓帶來技能提升

#### 關愛

- 本著用心去做的精神去關愛及愛護有需要的人士

#### 回饋

- 取之社會用之於社會，與社會一起和諧共同持續成長





## 可持續發展管理(續)

嘉利之企業社會責任涵蓋八大範疇，融入環境(E)、社會(S)及管治(G)理念，採納聯合國可持續發展目標(UNSDGs)作為工作指引，務求在企業經營過程中能夠為相關之目標作出貢獻。年內，本集團審視經營過程與各項UNSDGs的相關性，將SDG 1無貧窮、SDG 2零飢餓、SDG 7經濟適用的清潔能源、SDG 8體面工作和經濟增長、SDG 12負責任消費和生產、以及SDG 17促進目標實現的夥伴關係新增為工作方向。







## 可持續發展管理(續)

	章節	嘉利之CSR範疇	年度重點工作	支持之UNSDGs	
環境(E)	環境	環境保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定節能降耗工作計劃</li> <li>執行節能改造項目</li> <li>核算溫室氣體排放</li> <li>實行應對氣候變化措施</li> </ul>		
社會(S)	人才	員工關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>為員工提供全面之抗疫支援</li> <li>改善工作環境，提高職業健康與安全水平</li> <li>持續優化員工福利待遇，組織多樣活動豐富工餘生活</li> </ul>		
		培訓及發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織精益改善及創新大賽，鼓勵員工學以致用，改進公司生產經營</li> <li>採用網上培訓滿足疫情下員工培訓需求</li> </ul>		
	社區	建設社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>捐贈香港聖公會太和長者鄰舍中心基層長者防疫及生活物資</li> <li>支持聯合國難民署協助全球難民抗疫，及支援泰北難民營建設</li> </ul>		
使命傳承		<ul style="list-style-type: none"> <li>透過「嘉利凡事皆可能」計劃，培養兒童自強精神</li> <li>持續參與校企合作項目，支持教育工作</li> <li>積極參與各界交流活動，探討促進社區、行業可持續發展之項目</li> </ul>			
管治(G)	經營	企業管治	<ul style="list-style-type: none"> <li>恪守最高誠信標準，實施廉潔培訓教育</li> <li>發放「信念同儕」信函，督促合作夥伴切勿向員工提供利益</li> </ul>		
		產品責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續加強自動化生產能力</li> <li>採納責任商業聯盟(RBA)行為準則，完善生產過程之環保、勞工、安全、誠信等管理工作</li> </ul>		
	供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>將ESG要求納入供應商審核範疇，評核環保表現，支持綠色採購</li> </ul>			

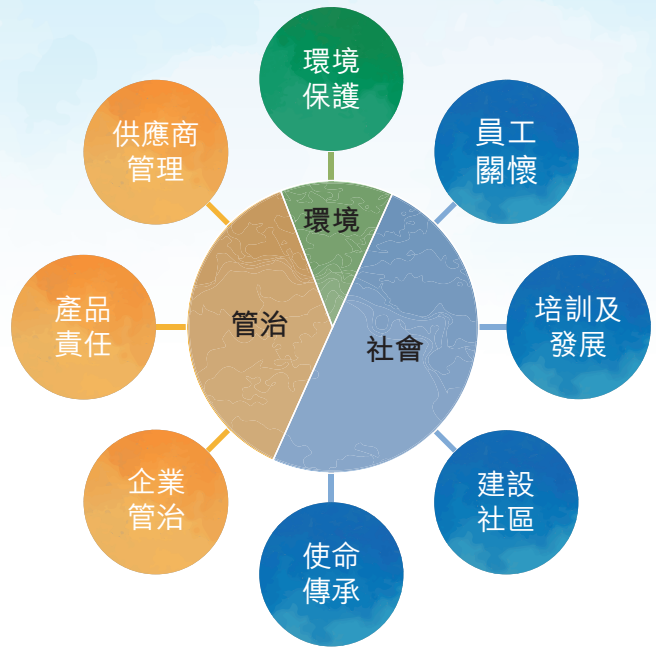


## 可持續發展管理(續)

### 管理架構

本集團設有企業可持續發展委員會，負責制定及檢討集團的企業社會責任機制和發展策略。企業可持續發展委員會由各項企業社會責任範疇部門之負責人員兼任組成，執行董事擔任主席，並向董事會匯報。

年內，企業可持續發展委員會成員新增負責客戶及供應商可持續發展事宜之負責人員，以密切關注客戶之可持續發展需求，並與本集團之可持續發展策略融合，推進價值鏈之可持續發展工作。





## 可持續發展管理(續)

### 可持續發展措施

#### 持份者溝通

#### 17 促進目標實現的夥伴關係



#### 關聯目標：

- 子目標17.16 — 加強全球可持續發展夥伴關係，與行業、地區持份者分享知識、專長、技術

對企業而言，實現可持續發展需要平衡不同持份者之利益，關鍵在於了解他們所需。各職能部門在履行工作過程中，主動識別相應持份者對本集團可持續發展工作之看法，並向企業可持續發展委員會匯報。

本集團每年透過多樣化形式，包括投資者茶敘、股東大會、財務報告、公司公告、以及不定期接待政府及非政府組織的參觀或拜訪等活動，與不同持份者溝通，深入了解各持份者意見及需要。

#### 股東

- 股東大會
- 與投資者茶敘
- 通函、公告、全年及中期業績報告
- 公司網站、互聯網資訊
- 股東通訊政策

#### 員工

- 公司活動
- 員工簡報
- 意見箱
- 工作坊
- 員工代表大會
- 嘉利月刊

#### 客戶

- 參觀廠房
- 公司網站、互聯網資訊
- 媒體
- 意見調查

#### 供應商

- 參觀廠房
- 公司活動

#### 政府及非政府組織

- 參觀廠房
- 公司活動
- 大型活動
- 研討會及工作坊

#### 本地社區

- 公司參觀活動
- 大型活動
- 義務工作
- 慈善活動
- 研討會及工作坊



## 可持續發展管理(續)

### 目標、績效管理

本集團實行關鍵績效(KPI)及目標設定(GS)管理制度，由各部門每年訂立績效指標及目標。除生產經營相關指標外，各部門之績效管理亦包含環保、僱員、安全、質量、供應商管理等議題之指標和目標。

通過每月召開檢討會議及每年年終總結大會，本集團執行董事及執行委員會檢視各部門之表現，包括以下可持續發展相關指標，並作出工作指導。每年KPI及GS之達成情況，亦將作為相關部門員工晉升之考慮因素。

議題	指標	適用部門
員工	新員工保持率	所有生產及後勤行政部門
	培訓達成率	人力資源部
	管理梯隊培養達成率	所有生產及後勤行政部門
安全	工傷率	所有生產部門
	職業健康體檢達成率	人力資源部
環境	能源消耗量	所有生產部門
	材料利用率	部分生產部門
	節能達成率	設備及安全部門
產品責任	接獲投訴數目	所有生產部門，以及品質、物流部門
	供應商評審達成率	採購相關部門
	自動化使用率	部分生產部門及電腦部
	認證達成率	品質、物流，以及設備及安全部門
反貪污	審計項目完成率	內部審計部門

### 精益改善

本集團推崇精益生產理念，實施提案獎勵制度，鼓勵各部門以精益思維不斷改進日常工作，提高生產能力和服務水平。各部門已掌握分析和解決問題能力，自覺每年進行工作改善提案，並將提案工作納入目標管理，成為考核指標。

年內，本集團在原有提案獎勵制度基礎上，推出「精益改善及創新大賽」，鼓勵各部門主動應用6 Sigma、Kaizen、FMEA等工具分析問題，提出改善方案。不少提案關注優化資源利用效率、提升產品質量和生產效率、強化安全生產水平，為本集團實現可持續發展提供多元化方案建議。



# 環境

## 我們的環保理念

秉持主席何焯輝師長的理念：

「凡事用心去做，將資源留給下一代」，本集團追求不斷提高資源利用效率，減少污染物排放，促進環保與經濟效益達成一致。透過加強能源管理工作，本集團減少能源消耗過程產生之溫室氣體排放，為應對氣候變化貢獻自己的力量。

## 相關企業社會責任範疇

### 環境保護

- 持續落實多項節能項目，提高能源效率
- 榮獲「2019香港環境卓越大獎」金獎





## 環境(續)

### 管理架構及體系

本集團於二零零五年成立清潔生產及節能委員會，由副企業規劃總經理領導，廠務部、ISO專責組、安全及設備管理組等主要負責人組成，負責制定並監督執行工廠方面之清潔生產及節能方案。清潔生產及節能委員會與政府、環保技術企業、環境團體等保持密切溝通，監察外部環境管理要求，掌握最新環保技術資訊。歷年來本集團在建設生產線過程中，重視平衡環保與中長期經濟的效益，積極應用先進技術以應對未來環保要求。

自二零零一年通過ISO14001環境管理體系認證起，本集團嚴格依照體系規範執行環保管理工作。廠務部、行政部等相關部門每年進行環境因素分析，評估環境影響，訂立改進方案及目標，定期執行內部及外部審核，確保體系有效。

年內，本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》等環境管理相關法律法規，並無任何環保違規記錄。

### 環境保護

#### 節約能源

#### 7 經濟適用的 清潔能源



#### 關聯目標：

- 子目標7.3 — 提高全球能源效率

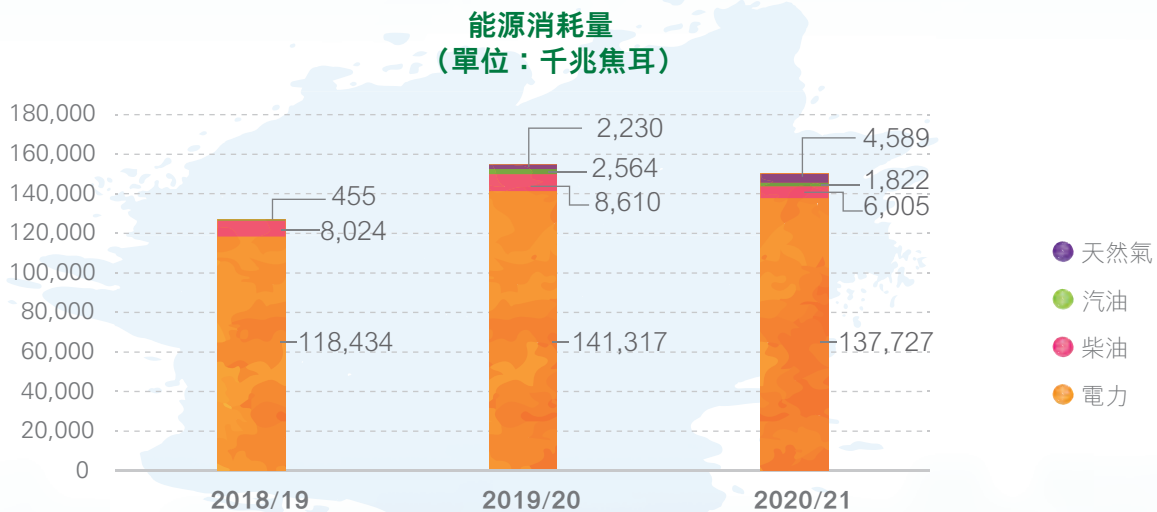
本集團制訂《資源／能源管理程序》，明確辦公室及工廠內涵蓋用電、用油、燃氣等能源管理要求，實用量統計，檢查儲存、輸送設備，測試設備效能等措施。根據ISO14001體系要求，工廠及辦公室每年訂立能源目標，制訂節能方案並加以實施。

電力作為工廠和辦公室之主要能源類型，本集團逐步增加電力計量節點，透過能源管理系統監控工廠用電，及時掌握異常用電情況並執行改進工作。本集團亦持續實施多項節能措施，包括採用LED燈管逐步替換普通日光燈管，為空氣壓縮機、水泵等加裝變頻器，安裝太陽能光伏發電裝置，實施空壓機餘熱回收工程等，提高工廠整體電力使用效率的同時應用綠色能源。除設備改造外，本集團透過教育提醒員工及時關閉不使用的電器設備，並實行午休關燈制度。香港總部連續多年參考香港環境運動委員會的指引在辦公室範圍內實行節能措施，並取得節能證書。



## 環境(續)

年內，本集團共消耗能源150,143.90千兆焦耳，其中電力消耗佔91.7%，其次為柴油4.0%、天然氣3.1%以及汽油1.2%。能源消耗強度為1.005千兆焦耳／平方米建築面積，同比下降3%；以工業營業收入計算，能源消耗強度為0.054千兆焦耳／每千港元，同比下降8%。上述表現主要得益於工廠設備能源效益提升而用電量下降，以及因疫情原因公司車輛減少外出而油耗用量下降。



## 應對氣候變化

### 13 氣候行動



#### 關聯目標：

- 子目標13.3 — 加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的能力

人為溫室氣體排放相信是導致氣候變化的主要成因。嘉利自二零一四年開始依照ISO14064-1標準對溫室氣體排放進行盤查並編製溫室氣體報告書，經由第三方獨立審驗。透過識別溫室氣體排放主要來源，本集團實施具針對性的減排工作，致力提高電力設備能源效益，減少源自使用電力的間接溫室氣體排放。

年內，本集團範圍一直接溫室氣體排放967噸二氧化碳當量，範圍二能源間接溫室氣體排放23,282噸二氧化碳當量，合共排放24,249噸二氧化碳當量。溫室氣體排放強度為0.162噸二氧化碳當量／平方米建築面積；以工業營業收入計算，溫室氣體排放強度為0.0087噸二氧化碳當量／每千港元。



## 環境(續)

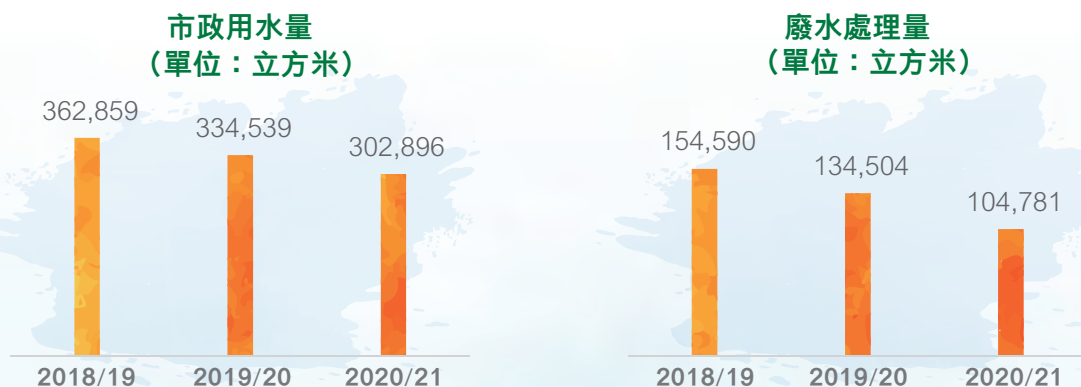
面對氣候變化可能引致的一系列實體及政策風險，本集團與當地政府保持密切溝通，及時實施風險減緩、應對措施。針對包括海平面上升、極端天氣頻率及強度增大等實體風險，本集團定期檢查、疏通排污及雨水管道，加固門窗及戶外設施，保障工廠排洪、抗風能力。本集團制定《水／電故障應急處理規定》規範應急流程並指明應急人員及職責，而《企業營運持續計劃》亦訂立極端天氣事件導致企業停止運作的恢復方案。

### 水資源綜合管理

本集團以整體理念管理用水及廢水排放。《資源／能源管理程序》、《水污染防治程序》、《廢水處理中心工藝操作規程》等內部制度規範水資源的使用、收集、處理、回用和排放。

生產基地及辦公場所均採用當地政府公共供水，獲取適用水源上不存在問題。各生產部門負責對每月生產用水進行統計，並定期檢查和維修所有用水設備及管道。如用水量超出規定，責任部門須進行調查分析，實施改善措施。生活用水方面，本集團張貼節水告示，要求隨手關掣。人力資源及行政部門負責對用水設備及水管進行巡查，申報維修漏水情況。本集團亦採用節水型器具逐步更換舊有裝置，提高水資源使用效率。

得益於加強用水管理以及僱員人數輕微下降，本集團年內用水量為302,896立方米，耗水強度為2.03立方米／平方米建築面積，同比下降9%；以工業營業收入計算，耗水強度為0.108立方米／每千港元，同比下降15%。



本集團工廠實行「雨污分流」，廠區內生活污水經公共污水管網轉移至公共污水廠房進行處理，排水水質符合中華人民共和國國家標準GB/T 31962-2015《污水排入城鎮下水道水質標準》之要求；較潔淨的雨水則經由市政雨水渠排放。生產用水經由廠內廢水處理中心進行處理，通過反滲透過濾，最終回用至生產過程，實現工業廢水「零排放」。







## 環境 (續)

### 控制排放

12 負責任  
消費和生產



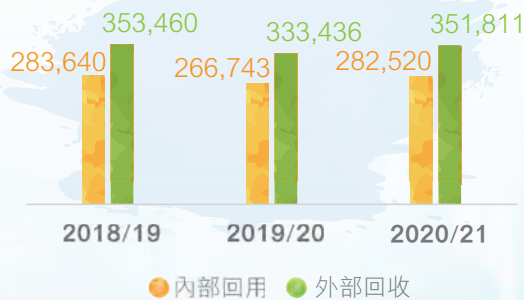
關聯目標：

- 子目標12.4 — 實現化學品和所有廢物在整個存在周期的無害環境管理
- 子目標12.5 — 通過預防、減排、回收和再利用大幅減少廢物產生

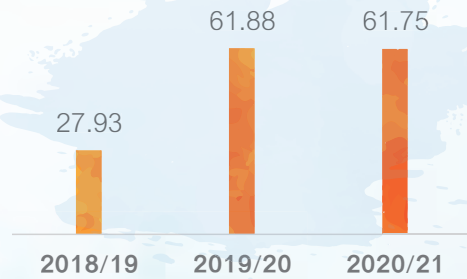
生產經營過程中，本集團盡可能提高資源使用效益，減少廢棄物產生。生產過程剩餘之金屬及塑膠邊角料，以及原材料附帶之包裝材料，將被分類收集進行內部回用或外部回收處理。辦公室範圍設置紙張、塑料、金屬、玻璃等回收箱，對員工進行回收教育。年內，本集團內部回用廢紙皮282,520千克，外部回收廢紙351,811千克。

工廠生產過程中亦產生少量危險廢棄物，包括廢油及其包裝、廢活性炭、廢電池、廢燈管。工廠內設有專門儲存倉庫，並依照法律規定委託合資格危險廢棄物處理承辦商定期進行轉移及處理。年內，本集團共產生轉移危險廢棄物61.75噸，與上一年度相近。

廢紙內部回用及外部回收量  
(單位：千克)



危險廢棄物轉移量  
(單位：噸)

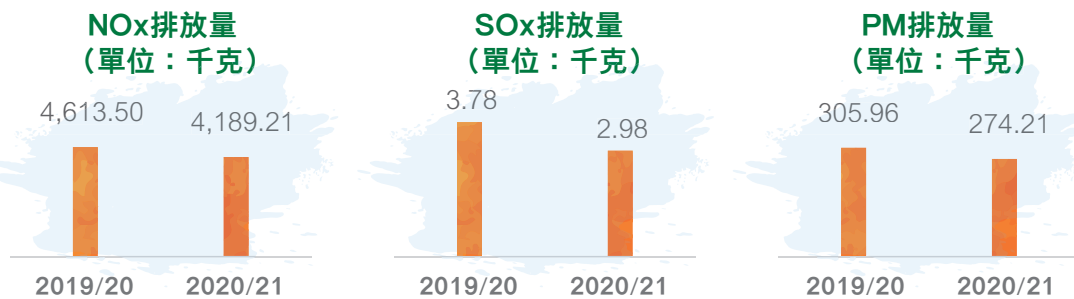




## 環境(續)

工廠設置通風系統收集注塑及噴漆工序產生的揮發性有機物(VOC)，透過UV光解+活性炭吸附工藝進行處理，確保廢氣排放符合標準。員工餐廳煮食過程以及燃油車輛設備使用過程亦產生氮氧化物(NO<sub>x</sub>)、硫氧化物(SO<sub>x</sub>)以及懸浮顆粒物(PM)。自二零一九年十月開始，嘉利採用天然氣作為煮食燃料，比其他化石燃料產生更少空氣污染物。本集團定期對燃油車輛及設備進行廢氣排放檢測，報廢高污染車輛。

年內，本集團共排放NO<sub>x</sub> 4,189.21千克，SO<sub>x</sub> 2.98千克，以及PM 274.21千克。由於新冠病毒疫情影響，公司車輛的使用量下降，以上燃燒化石燃料所產生的廢氣污染物排放量亦相應下降。年內，本集團無違反任何排放相關法律法規。



### 推廣環保教育

環保教育能夠集結志同道合的人士，作出更大貢獻。多年來，本集團定期組織植樹日，每年參與世界自然基金會「地球一小時」，通過實際行動提高員工環保意識。

另一方面，本集團每年參與「粵港清潔生產伙伴」標誌計劃、中銀香港企業環保領先大獎等獎項評審，學習其他企業的先進環保項目。年內，本集團榮幸地獲得環境運動委員會「2019香港環境卓越大獎」金獎(製造業及工業服務)，同時獲得香港綠色機構標誌，更透過主辦方二零二零年十月舉行的分享會，與其他企業分享環保工作經驗。





# 人才

## 我們的人才理念

本集團視員工為企業獨一無二的寶貴資產，真誠對待每一位員工。「發展專業、培訓人才，著重員工身心健康，達致平衡工作與生活」被訂立為其中一項企業社會責任使命。全力培養關鍵崗位人才，為企業持續經營發展注入充足的人力資源。

## 相關企業社會責任範疇

### 員工關懷

- 支援員工對抗疫情
- 組織多樣活動豐富工餘生活

### 培訓及發展

- 採用網上培訓滿足疫情下培訓需要
- 組織精益改善及創新大賽，鼓勵員工學以致用





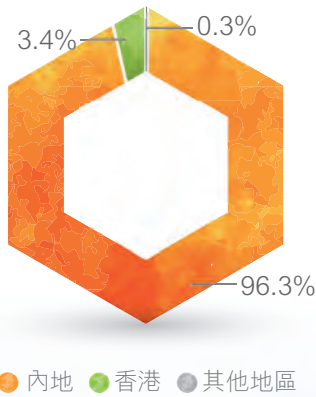
## 人才(續)

### 僱員架構

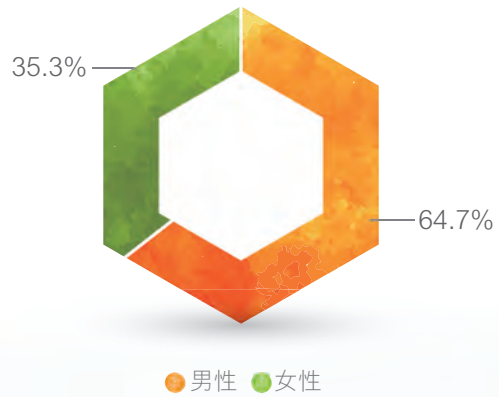
人才管理工作由執行董事領導，人力資源及行政部門負責管理招聘、培訓發展、薪酬福利、晉升考核、職業健康與安全、員工溝通等事宜。位於東莞之生產基地人數超過三千人，內設工會辦公室為員工組織形式多樣的健康娛樂活動，搭建有效的員工溝通橋樑。本集團聽取員工意見，透過培訓及溝通會議，讓員工理解並支持公司政策。

年內，本集團每月平均員工人數為3,351人，其中96.3%位於中國內地，3.4%位於香港總部，0.3%位於台灣、美國及英國。由於前線人員減少，每月平均人數較上一年度輕微下降4.3%。員工的性別、年齡分佈則與上一年度接近。

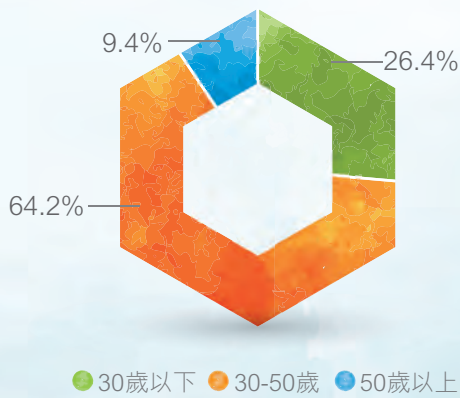
員工分佈(按地區)



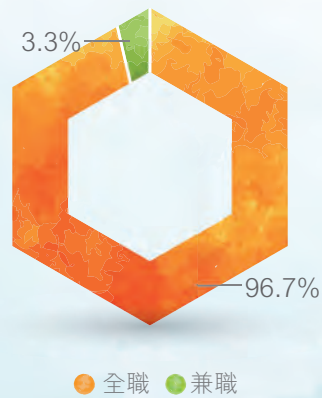
員工分佈(按性別)



員工分佈(按年齡)



員工分佈(按僱傭類型)





## 人才(續)

### 員工關懷

#### 職業健康與安全

### 3 良好 健康與福祉



#### 關聯目標：

- 子目標3.3 — 協助員工全力對抗包括新冠肺炎等傳染病

面對新冠肺炎疫情挑戰，本集團早於二零一九年底密切關注疫情進展，發揮二零零三年應對非典型肺炎之工作經驗，及早佈局抗疫措施。於二零二零年初，本集團成為東莞市最早復工復產的企業之一。

年內，本集團繼續嚴格執行防疫政策，每天量度體溫，為員工提供口罩，辦公室內周遭設置消毒搓手液。工廠方面，所有人員進入工廠前亦須出示粵康碼，憑綠碼通行，紅、黃碼禁止進入。任何外來訪客需提前一日填寫健康信息調查表並簽署承諾書，經廠務部審核同意後方可前往工廠。貨車司機及車輛信息需提前報備，獲批准後才可進入工廠，並受到嚴密的活動範圍管控。貨物、信件消毒後才分發至部門使用。香港集團人力資源部每天進行確診地址比對，當發現員工所居住地與政府公佈之確診個案位於同一座大廈或屋苑，將立即安排員工居家辦公，並全額資助員工進行病毒核酸檢測。當檢測結果為陰性，該員工方可重回公司。本集團亦盡量透過網絡、電話會議等形式取代現場活動，減少人群聚集。

本集團健康與安全管理工作涵蓋生產、廠區、設備、人員等層面，內部推行全員安全責任制，從管理層至員工，每一位都肩負著安全生產工作職責。由執行董事兼總經理負責貫徹執行安全生產的方針、政策和法規，監督安全工作，處理重大安全事項。廠務部設立安全及設備管理組負責落實安全管理及目標。行政辦公室負責管理車輛、安保及監控工作，確保車輛及人員進出及周邊環境安全。各廠別及部門負責人對部門範圍內的一切安全工作負責，部門安全員協助執行。每一個廠別的績效管理指標涵蓋安全項目，各生產負責人每月向管理層匯報工傷情況。

廠務部安全及設備管理組定期組織各部門參與安全風險評估，檢視並修訂各項安全生產制度和操作規程，要求各部門定期檢查安全工作，監督各部門消防器材、個人防護裝備的配備及使用情況，並組織定期消防演習。一但出現安全事故，事發部門與安全及設備管理組一同負責調查事故原因，召開安全檢討會議，整改存在的安全問題。在香港集團總部，消防系統按規例進行定期檢查，每年組織消防演習。

所有新入職同事需要接受職業健康與安全、消防工作的培訓，培訓經考試合格後方能夠正式入職，確保全體員工清楚了解公司的安全規範及火災逃生指引。年內，本集團嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》、《中國人民共和國職業病防治法》、香港《職業安全與健康條例》等相關法律法規，並無任何違規記錄。

所有工傷事故依照當地法律規定向監管部門上報並實行工傷認定，編製工傷報告分析事故經過，針對事故成因實施設備整改，並加強安全意識培訓。年內，本集團並無發生任何因工亡故個案。



## 人才(續)

齊心建「家」

### 8 體面工作和經濟增長



關聯目標：

- 子目標8.5 — 為不同性別及年齡層的員工提供體面工作及公平回報

本集團致力為員工打造和諧、舒適的工作及生活環境。生產基地建有員工宿舍，配備獨立衛生間、淋浴間，及安裝空調，配備免費WiFi及太陽能熱水供應。廠區內設置飯堂、籃球場、乒乓球和桌球室、健身室、電玩遊戲室、閱讀室等休閒娛樂場所，讓員工於工餘時間放鬆身心。

薪酬待遇上，本集團參考每年薪酬調查結果，為員工提供具競爭力的薪金報酬。因應不同經營所在地，依法提供法定福利，包括為中國內地員工購買社會保險、醫療保險等，為香港員工安排強制性公積金供款，並提供法定帶薪假期。本集團更為員工提供優於法例的福利待遇，包括提供團體醫療保險、延長香港男士侍產假等。作為「家庭友善」僱主，嘉利為員工提供結婚及生育賀儀，設置哺乳室，支援員工照顧家庭成員。年內，本集團共有47位員工於產假或侍產假後復職，而44位員工留任超過12個月，留任率達90%以上。

本集團組織形式多樣的員工活動，鼓勵員工在工餘時間發展興趣愛好，尋找志同道合的同事開展有益身心的團隊活動。年內，本集團繼續組織包括健康活動及講座、體育競技比賽、文化徵文、節日慶祝以及家庭關懷等多項活動。

#### 健康活動

- 「嘉利健康月」
- 「同心抗疫防護包」
- 零時間運動網上講座
- 防疫焦慮的症狀及自療網上講座
- 「識飲識食」網上講座
- 疫情下的新運動模式網上講座

#### 體育競技

- 象棋比賽
- 桌球比賽
- 籃球賽
- 羽毛球比賽
- 乒乓球比賽

#### 文化徵文

- 集團四十週年誌慶主題徵文活動
- 集團四十週年誌慶主題繪畫創意設計大賽
- 春聯徵集

#### 節日慶祝

- 齊心建「嘉」生日慶祝活動
- 「慶祝國慶歡度中秋」文藝晚會
- 「喜迎新春齊納福」節慶活動
- 元宵晚會

#### 家庭關懷

- 關愛留守兒童活動
- 售賣兒童、成人口罩活動



## 人才(續)

在疫情下，組織員工活動時須嚴格遵守當地防疫要求。因應香港疫情反覆，本集團為香港組織系列活動支持員工抗疫，為員工提供防護物資，組織身心支援講座。董事會決定原定一年一度的團年飯，將相關預算別出心裁地用作組織「福袋」派發、遊戲及年度抽獎活動，保持防疫工作同時讓員工繼續感受「嘉」的溫暖。



### 2020年4月

推廣「嘉利健康月」活動，向員工派發水果杯、宣傳使用健身區設施、組織靜觀減壓工作坊。

舉辦「嘉利杯」象棋比賽，選手們在棋局中睿智思考，三思慎行，在博弈中結交好友。



### 2020年5月



### 2020年6月

舉行「嘉利杯」桌球比賽，共有來自各部門24名員工參加激烈角逐。

舉辦「嘉利杯」象棋比賽，選手們在棋局中睿智思考，三思慎行，在博弈中結交好友。



### 2020年7月



### 2020年8月

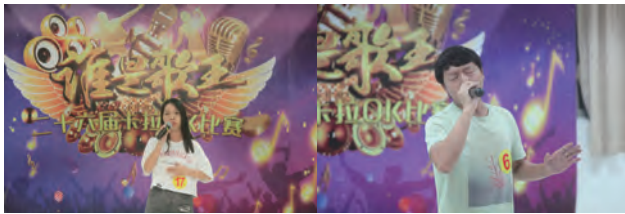
舉辦「2020年關愛留守兒童活動」，為員工的留守兒童子女提供免費遊玩套票，組織多項親子遊戲。



## 人才(續)

2020年9月

舉辦第一屆「球王爭霸」三人籃球賽，在傳統五人籃球賽之外，為廣泛愛好籃球活動的員工提供一展身手的平台。



2020年9月

舉行第二十六屆卡拉OK大賽，一眾歌唱水平超卓的員工展開激烈角逐，動人心弦的歌聲亦為員工觀眾帶來享受。

2020年9月29日

以網絡直播形式舉辦「歡度國慶•喜迎中秋」文藝晚會，確保防疫要求下為員工帶來一場視聽盛會。



2020年11月

舉辦「嘉利杯」羽毛球比賽，共吸引60多位選手的積極參與近百場比賽。

2020年11月

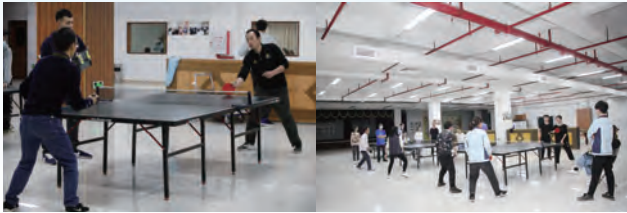
舉行第三十屆「嘉利杯」籃球賽，共13支代表隊156名隊員參與這項一年一度的盛事。







## 人才(續)



### 2020年12月

舉辦「嘉利杯」乒乓球比賽，吸引30名球技精湛的同事參加比賽。

舉行「喜迎新春齊納福」活動，為每一位員工派發福袋，組織遊戲及抽獎活動。

### 2021年1月



### 2021年2月

開展一系列新春嘉年華活動以及元宵晚會，為讓留廠的員工朋友度過一個愉快的新春佳節。

### 2021年3月

舉辦趣味運動會以及員工出遊，為女性員工慶祝國際婦女節。





## 人才(續)

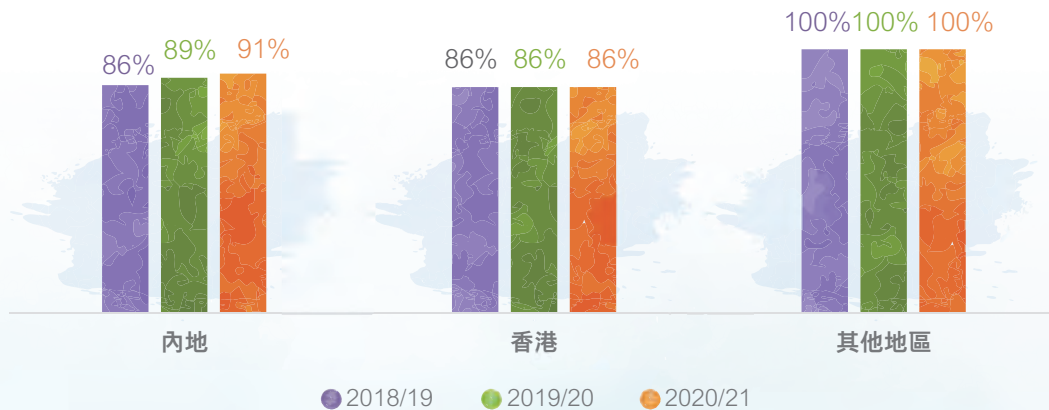
### 合規僱傭

本集團在僱傭工作上嚴格遵守經營所在地適用之法律法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、香港《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《最低工資條例》。人力資源團隊定期跟進僱傭相關法規變化，接受相關培訓，更新人力資源管理內部制度。年內，本集團並無發生任何僱傭相關的違規事件。

在招聘、遴選、委任、晉升、培訓和發展等過程中，本集團秉持平等機會原則，歡迎任何合符條件的人員參與，承諾不因性別、種族、年齡而歧視。新員工入職過程受內部指引規定，包括核實身份信息，避免出現任何誤用童工情況。本集團不允許任何人士扣壓員工任何證件或資料。全體員工均享有選擇職業的自由，在僱傭合約中與列明雙方平等的通知期或代通知金，員工可按照其個人意願依照程序申請離職。

本集團積極融入經營所在地，樂意聘用當地人員，促進當地社區經濟發展，同時增強企業的人力資源優勢。在中國內地、香港、台灣，以及美國、英國等辦事處均主要聘用本地人擔任管理工作。年內，本集團聘用本地人員任職管理層比例達到80%以上。

聘用本地人員任職管理層比例





## 人才(續)

### 培訓及發展

#### 4 優質教育



#### 關聯目標：

- 子目標4.4 — 為員工提供增加工作能力相關技能的培訓

本集團員工發展與培訓工作以「優化專業表現、激化員工潛能、活化學習文化、擁抱企業願景」為方向。培訓劃分為新員工入職培訓、常規培訓及專項培訓三大類別，並依照不同崗位職能為員工提供適切課程。入職培訓協助全體新員工快速融入本集團的工作及生活；常規培訓依據崗位職能而定，旨在提升員工工作所需技能；專項培訓課程則緊貼嘉利發展戰略及業務佈局，為企業發展提供及時的知識和技術支持。

#### 新員工入職培訓

- 入職導覽
- 職業健康與安全
- 誠信管理
- 質量、環境管理體系
- 新人夥伴計劃

#### 常規培訓

- 辦公應用及工具
- 供應鏈管理
- 工程技術
- 體系安全
- 管理類

#### 專項培訓

- 引進新體系
- 開拓新業務
- 建立新經營基地

本集團每年向各部門收集培訓工作意見，結合企業發展動向在各個培訓類別選定課程，編排培訓計劃。培訓與發展組負責開發培訓資源，包括培養員工擔任內部講師，以及聯絡外部培訓機構，開展培訓課程。同時，主要生產部門亦依照工作需要組織內部培訓項目。

年內，本集團培訓工作重點在於提升中高層管理層、物流及採購人員的專業技能，培養技術人員工程思維以及解決問題的能力。為此，集團編排多個相關課程，包括《項目復盤》、《清單革命》、《談判技巧》、《項目管理》、《FMEA項目輔導》、《6 Sigma》等。本集團提供員工人均培訓時數達10小時，年內曾接受培訓之員工佔年末在職員工74.9%。受新冠病毒疫情影響，嘉利亦主動採用網上課程取代安排員工外出參與培訓。

提升中高層管理能力，掌握運用管理工具，提高在工作中解決問題的能力

培養工程技術人員思維，提升產品設計、分析、應用等綜合知識

提升全員系統學習及解決生產運營問題的能力

提升物流、採購專業能力

- 《項目復盤》
- 《清單革命》
- 《項目管理》
- 《FMEA項目輔導》
- 《6 Sigma》
- 《談判技巧》

## 人才(續)



精益改善及創新大賽

為促進各部門同事學以致用，運用培訓所學知識分析、解決實際生產、經營問題，本集團年內推出兩期提案比賽，共徵集51個項目，經大賽評委小組初審和覆審後，最終12個項目進入決賽。執行董事、執行委員會以及部分專業人員擔任決賽評委。多個項目圍繞著提高自動化水平、優化資源利用效率等議題，不斷推動本集團精益生產能力。



6 Sigma培訓

本集團於2020年5月12日至6月30日期間，組織各部門工程人員、品質人員、中層管理人員參與6 Sigma內部培訓。取得6 Sigma資格證書的內部品質工程師擔任講師，從公司實際經營角度，深入淺出地講解6 Sigma，讓同事更加容易理解並在日常工作中應用這項工具解決問題。



項目覆盤培訓

本集團於2020年7月組織生產部門負責人、工程研發人員參與項目覆盤培訓，推動各部門建立內部學習機制。通過對過往項目的覆盤，總結、積累、推廣優秀經驗，對不足之處作出改善計劃，思考如何更順利、流暢地解決問題，避免重複犯錯。



## 人才(續)



泰語入門培訓

2021年1月開始，本集團聘請外部泰語老師，為涉及泰國業務之員工提供為期30課時的泰語入門培訓。培訓採用東莞+香港同步形式，培訓對象包括生產部門、財會部、人力資源部、採購部、物流部等負責人員，協助其應對未來出差泰國之日常會話需要。

本集團為不同崗位建立發展通道，結合崗位職責及個人專業和意願，訂立考核指標，並由上級主管每年進行評核並與對應員工溝通。晉升考核形式則根據目標崗位之能力要求而定，採取包括筆試、面試、個人特質測試等，確保有能者能夠在更高層次作出貢獻。針對每一個關鍵崗位，本集團建立關鍵人才培養計劃，並作為該部門主管的工作目標，確保企業經營有效傳承。

為給予青年更多發展機會，發掘有潛力的年輕人才，本集團設立「員工子侄計劃」、「暑期實習生計劃」，分別招募員工親屬子女及在讀大專學生參加暑期實習。同時，本集團亦推出針對工程師、財會人員等「培訓生計劃」，培養專業人才支持集團經營和發展。





# 社區



## 我們的社區理念

「關愛」是本著用心去做的精神關懷及愛護有需要人士；「回饋」是取之社會用之於社會，與社會一起和諧共同持續成長。秉持以上社會責任理念，本集團致力融入當地社區，不遺餘力參與社會服務，專注於對抗災害疫情、青年教育與發展、關懷長者及弱勢社群等領域。

## 相關企業社會責任範疇

### 建設社區

- 支援社區基層及全球難民對抗疫情

### 使命傳承

- 十六年來推行「嘉利凡事皆可能」計劃
- 為大學生專題研習項目擔任企業導師





## 社區(續)

### 管理架構及政策

自二零零五年始，本集團訂立社會責任政策，致力每年撥出上年度的盈利0.3%作為履行社會責任用途，連同何焯輝基金至今累計捐款超過二千六百萬港元。香港集團總部成立嘉利義工隊，內地方面亦有工會辦、黨支部等內部組織，由企業可持續發展委員會領導，親力親為，在人才教育、幫扶弱勢、救災扶危等領域廣泛地與社福機構及學校開展長期合作，舉辦各項社會公益活動。

年內，縱使受到疫情影響，本集團繼續實踐社會責任政策，尤其在支持社區乃至全球抗疫、促進青年教育與發展方面實施不同項目。透過靈活方式，讓活動減少社交接觸但依然不失溫情。

### 建設社區

關聯目標：

#### 1 無貧窮



- 子目標1.5 — 增強窮人和弱勢群體的抵禦災害能力

#### 2 零飢餓



- 子目標2.1 — 消除飢餓，確保所有人，特別是窮人和弱勢群體擁有安全、營養和充足的食物

#### 3 良好健康與福祉



- 子目標3.3 — 對抗肺炎、水傳播疾病和其他疾病

新冠肺炎疫情自二零二零年開始肆虐，為世界各地帶來不同的挑戰與威脅。本集團一直密切關注疫情的發展，向香港及內地的社區捐贈口罩、消毒產品等抗疫物資，攜手對抗疫情。弱勢群體受到疫情的衝擊更大，缺乏醫療衛生援助將令他們的生命岌岌可危。年內，本集團繼續為本地社區基層提供支持的同時，亦透過聯合國難民署為全球難民伸出援手。



## 社區(續)

### 捐助物資攜手抗疫 — 支持香港聖公會太和長者鄰舍中心工作

本集團利用全球付運的資源優勢，靈活調配全球資源。於新冠肺炎疫情初期，嘉利在滿足自身需求的情況下，主動向香港聖公會太和長者鄰舍中心的長者捐助防疫物資及生活用品，以解長者燃眉之急。

二零二零年第二季，嘉利義工隊代表特意前往香港聖公會太和長者鄰舍中心，會見中心現屆會員諮詢委員會成員，關心會員狀況。在嚴峻的疫情下，本集團不遺餘力地為最易受感染及最難購得物資的長者提供協助，組織各部門同事，包裝口罩、麵食等禮物包，寫上心意卡，向中心長者表達愛與關懷。年內，本集團捐出超過20,000個口罩及1,600份防疫及食物福袋。

因為疫情關係，嘉利與聖公會太和長者鄰舍中心不少往常合作的活動被迫取消。本集團改變方式，以贊助活動經費、收集和捐贈生活物資，給予中心彈性按實際需要妥善地運用善款，「急長者之所急」，既購買應節食品，也為他們送上具心意又實用的禮物。



組織員工工餘時間參與防疫及食物福袋整理工作，為社區基層長者提供支持





## 社區(續)

### 捐助聯合國難民署 - 支持全球難民對抗新冠肺炎疫情及建設泰北難民營

二零二零年十月，本集團向聯合國難民署捐款100,000港元。其中，60,000港元用於支持聯合國難民署協助難民對抗疫情，40,000港元用於支持泰國難民營，包括加強兒童保護，照顧殘疾人士的特殊需要，以及協助難民取得居民身份。

嘉利與聯合國難民署的合作可以追溯到二零一二年，由支持聯合國東非饑荒捐款活動開始。其後，每年向聯合國難民署提供捐款，支持世界難民日、難民電影節等活動。近十年來，本集團總共向聯合國難民署捐款超過50萬港元。



聯合國難民署致謝本集團支持難民工作



## 社區(續)

### 使命傳承

#### 4 優質教育



#### 關聯目標：

- 子目標4.5 — 消除教育中的性別差距，確保弱勢群體平等獲得各級教育
- 子目標4.7 — 推廣可持續發展所需的知識和技能
- 子目標4.a — 建立和改善兼顧兒童、殘疾和性別平等的教育設施

讓青少年接受充足、良好的教育機會，是促進個人和社會發展的重大動力。創辦人何焯輝師長在促進教育上不遺餘力，多年來在中國內地出資建設多所希望學校，在香港為大專及職業院校捐贈獎學金。本集團亦傳承這份精神，支持基層兒童發展潛能，支持大專學生發揮所長。

#### 「嘉利凡事皆可能自我挑戰計劃」

自二零零五年起，本集團資助香港聖公會聖基道兒童院舉辦「嘉利凡事皆可能計劃」，希望透過不同的外展活動，培養基層兒童「凡事皆可能」的精神，強化他們的鬥志和抗逆力。雖然本年度疫情影響實體活動舉行，本集團與聖基道堅持推出「12+1同心·傳承」計劃，改以網上形式開展活動。參加計劃的兒童訂立家庭任務，學習社交媒體運營方式，透過網上社交平台匯報任務進度。雖然未能與參加者面對面進行活動，但在聖基道的協助下，參與者反應十分踴躍，以實際行動詮釋著「凡事皆可能」的精神含義。



計劃透過網上工作坊與參加者交流



## 社區(續)

### 香港科技大學專題研習項目

本集團再次與香港科技大學合作，於二零二零年九月展開為期九個月的專題研習項目，為四位環境管理與科技專業學生提供學習機會。項目中，四位同學深入接觸可持續發展的實際工作，訂立五項工作目標，為本集團提供改善可持續發展的工作建議。負責可持續發展工作之同事每月與同學們進行交流會議，為她們的工作內容提供指導，包括講解企業可持續發展管理方法、數據統計模式、可持續發展項目的評估方式等。同學們在參與項目過程中加深對實際企業經營的認識。



接待學生到訪香港總部了解企業可持續發展工作



透過每月網上會議，對學生提供項目指導



## 社區(續)

### 社區合作交流

#### 17 促進目標實現的夥伴關係



關聯目標：

- 子目標17.16 — 加強全球可持續發展夥伴關係，與行業、地區持份者分享知識、專長、技術

本集團加入多個行業組織，積極參與可持續發展獎項評選以及相關論壇和研討會議，與同業分享經驗，相互學習先進管理措施及科學技術，持續與行業、地區建立促進可持續發展的夥伴關係。



#### 2020年6月

集團主席兼行政總裁何焯輝師長接受「香港工業專業評審局」訪問，向業界分享創辦嘉利的心路歷程以及工匠精神的含義。



#### 2020年8月

向同事宣傳「奧比斯世界視覺日」活動資料，協助同事進行捐款，為視障人士打開希望之窗。



#### 2020年10月

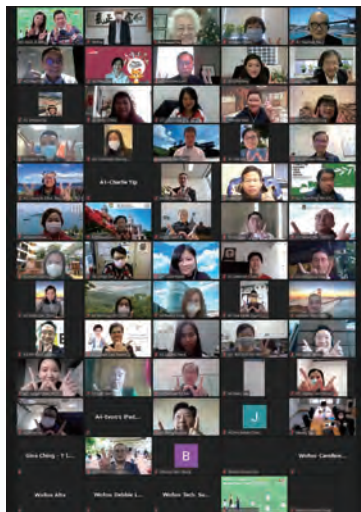
參與香港環境運動委員會「環保經驗網上分享會活動」，向業界分享嘉利在環保路上推行的不同項目及所取得之成效。



## 社區(續)

2020年11月

接待聯合國難民署代表參觀公司業務，探討合作可能。



2020年12月

參與和富社會企業網上聚會，與不同慈善團體、社會企業交流，探尋疫情下履行企業社會責任的新模式。

2021年1月

參與香港中文大學商學院商業可持續發展中心「策略可持續發展基準計劃」先導項目，承諾配合提供資料進行可持續發展水平評估，並為計劃提供試驗意見。



**SSBS**

Strategic Sustainability  
Benchmark Scheme



2021年3月

接待香港聖公會聖基道兒童院總幹事及資源發展總監到訪，執行董事向兩位嘉賓介紹企業發展歷史及業務情況，交流未來CSR活動的合作思路。

# 經營

## 我們的經營理念

秉承主席何焯輝師長的「工匠精神」，嘉利對產品的安全、創新及質量一絲不苟，確保所有出品均符合內外相關標準要求。

本集團亦深信誠實、廉潔和公平對企業經營的重要性，以誠信態度與客戶及供應商攜手，

發揮互惠共贏精神。讓客戶受惠於出色產品質量、

合理成本、全面及靈活的服務；

讓供應商獲得合理利益，與嘉利一同成長，擴大競爭力，穩固市場地位。

## 相關企業社會責任範疇

### 企業管治

- 持續為員工、合作夥伴開展廉潔培訓教育

### 產品責任

- 採納RBA行為準則及對應客戶行業要求
- 持續提升自動化生產能力

### 供應商管理

- 定期進行供應商審核，涵蓋ESG層面
- 實施綠色採購，確保物料滿足環保要求



## 經營(續)

### 企業管治

本集團已採納董事會多元化政策，實現盡可能均衡董事會成員的目標。針對涉及企業管治要求之更新，公司秘書部為所有董事會成員及時提供相關資訊及培訓。在董事會下成立執行委員會，加快決策效率，日常營運由專業管理團隊處理。市場部、工程研發部、採購部、物流部等相互配合，持續優化價值鏈上下游之管理。

本集團嚴禁員工利用職權謀取私利，引致不公平的商業交易。員工必須維持最高誠信，絕不允許利用職權索取任何利益。參考各經營所在地相關法律法規要求，本集團已向員工發出《員工道德紀律規範》，以申明須遵守有關的收受利益和申報利益衝突政策，以及處理機密資料、保護知識產權、保障公平競爭等要求。本集團亦訂明交際應酬制度，令相關職員瞭解及遵守款待標準，保持清晰消費簽單及依循正確報銷之程序。全體新入職人員須接受道德及誠信管理培訓，現職員工亦透過公司公告等渠道定期接收提醒。

對供應商及服務商，本集團發放「信念同儕」信函，督促各合作方在業務上切勿向員工提供利益。

本集團為所有員工、供應商、服務商提供投訴舉報方式。相關人士可通過面述、信件、電話、電郵等渠道直接向兩位執行董事反映意見或舉報。所有反映意見或舉報人士的身份及資料內容將保密處理。本集團承諾保護舉報人的合法權益，嚴禁打擊報復舉報人行為。若舉報內容經調查屬實，被舉報人將受到紀律處分，嚴重者更可能被終止聘用。如懷疑該違規事項涉及貪污或其他形式罪行，將主動向當地執法機構舉報。通過審視調查結果，本集團將檢討現行政策制度之潛在漏洞，及時糾正。

本集團設立內部審核功能，並已採納風險管理政策及內部風險管理審計計劃。內部審計部連同審核委員會至少每年就風險管理的有效性進行檢討。內部審計部進行定期審核，瞭解與分析企業面對的主要風險及內部風險管理項目執行情況，並向董事會及審核委員會匯報風險及主要的內部監控。

年內，本集團嚴格遵守《中華人民共和國刑法》中有關涉及非國有公司、企業工作人員的犯罪條款及禁止商業賄賂的有關規定，以及《中華人民共和國反不正當競爭法》、香港《防止賄賂條例》、《個人資料(私隱)條例》的相關要求，並無發生違規行為。





## 經營(續)

### 產品責任

本集團工業業務為國際領先科技企業提供金屬及塑膠部件產品，磁帶機數據儲存器、收銀機系統及其他電腦周邊產品等。本集團嚴格遵守《中華人民共和國合同法》、《中華人民共和國產品質量法》等經營所在地法律法規之要求，並遵照客戶標準採納《責任商業聯盟(RBA)行為準則》、歐盟《關於化學品註冊、評估、許可和限制法案(REACH)》、《有害物質限用指令(RoHS)》、《包裝及包裝廢棄物指令(PPWD)》、美國《Dodd-Frank法案》等規範，年內並無發生相關違規事件。

### 產品質量管理

#### 9 產業、創新和基礎設施



#### 關聯目標：

- 子目標9.4 — 升級基礎設施，改進工業，提升其可持續性，提高資源使用效率
- 子目標9.5 — 加強科學研究，提升工業部門技術能力

本集團自二零零七年開始引入自動化生產技術。發展至今，位於東莞之生產基地大量配置六軸機械臂及自動光學檢測系統，大部分工序實現自動化生產。自動化有效抵消勞工成本大幅上漲及工人短缺問題，實現產品質量水平及銷售毛利率不斷攀升。本集團更投資聯營公司，主動研發自動化技術，不斷提高工廠自動生產水平，更為業界提供相關解決方法。

本集團於一九九八年已推行國際認證標準質量管理體系(ISO9001)，確立品質政策，「以最有效的成本生產符合客戶要求的產品；所有員工會以品質第一的工作精神，貫徹執行已訂立的品質系統，不斷改進，以達致全面滿足客戶的要求」。本集團嚴格遵守客戶及法規要求而制定產品安全、環保及質量標準，按既定的質量檢定程序。在產品生產過程重要節點設定檢驗站，同時執行必要的可靠性測試，保證交付合格的優質產品予客戶。本集團亦運用科學的質量管控方法如風險評估、失效模式與效應分析、統計製程控制及6 Sigma等，以提高生產質量，降低出錯風險。

本集團定期進行內部及外部質量審核工作，確保質量管理體系符合要求並有效實施。工廠每年至少兩次內部質量審核，成立專責小組審視質量管理過程，若發現不符合項將制定糾正、預防措施，由被審核部門執行。外部質量審核則由獨立第三方審驗機構每年進行，以及客戶不定期之現場審核。

### 客戶服務

市場部、工程研發部與客戶保持密切溝通，並將客戶需求傳遞至生產、環保、安全、人力資源等相關部門，配合客戶需要持續改進企業經營模式。

受客戶委託設計、開發或加工生產之產品，本集團將依據與客戶之間簽訂的保密協議進行保密工作，尊重客戶以及第三方知識產權，並透過專利申請保障自身知識產權。涉及接觸公司機密資料的員工，需要與公司簽訂保密協議，履行保密責任。

在處理客戶訴求上，本集團建立客戶投訴及產品回收機制，讓客戶可第一時間聯絡到負責人員。在客戶允許時間內，各部門應對小組以最快速度積極處理問題，迅速開展內部改善行動，包括產品回收、全面檢查、補貨、實施糾正及預防措施等，並向客戶匯報處理方式，直至客戶滿意。





## 經營(續)

本集團根據客戶所屬行業常規，開展客戶滿意度調查。透過面談、電話、電郵等渠道收集客戶意見，評估客戶對產品品質、工程技術、交貨週期等滿意程度。結合退貨率、客戶投訴情況、工廠審核結果和分數等客觀指標，評估客戶的總體滿意度。

### 供應商管理

12 負責任  
消費和生產



關聯目標：

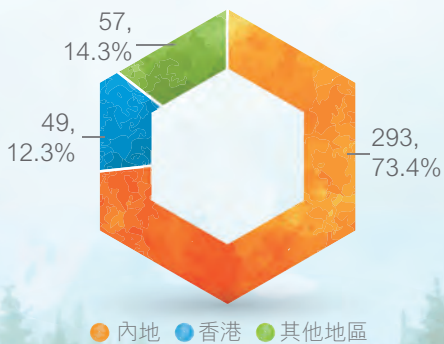
- 子目標12.4 — 實現化學品和所有廢物在整個存在周期的無害環境管理

對於向嘉利提供生產所需要原材料、輔助材料的供應商，本集團設有既定且嚴格執行的《供應商控制程序》，對供應商進行評估和考核，確保所提供的產品和服務符合及滿足客戶的要求。所有新供應商須接受供應鏈團隊評估及評審，符合要求後才能正式成為集團的合格供應夥伴。供應鏈團隊定期走訪主要供應商，定期評檢供應商的品質狀況及生產力，要求供應商必須遵守集團的社會環境責任規範。本集團每月評估供應商表現，當供應商被評定低於某等級，將暫停採購並要求執行改善措施。若持續出現不符合事項，供應商將被取消資格。

為配合國際質量管理體系ISO 9001及國際環境管理體系ISO 14001的規定，本集團評估不同供應商之環境及社會風險，優先考慮與有質量保證及支持環保的供應商合作。本集團亦跟供應商訂立協議，以保證供應商遵循嘉利及客戶的環保標準，包括遵守REACH、RoHS等環境有害物質要求。根據《RBA行為準則》及美國《Dodd-Frank法案》中涉及的爭端區礦物的要求，本集團要求供應商確認不使用由剛果民主共和國(DRC)或其鄰國所產生的「衝突礦產」，包括鈹、錫、金及鎢。

本集團繼續執行本地採購策略，以減少原材料運輸過程，減少相應的能源消耗及環境影響。中國內地依然是主要採購地點，連同香港之供應商，合共佔供應商總數逾85%。

工業業務供應商地區分佈





# 附錄



1. 關鍵績效數據摘要
2. 參與之外界組織
3. 年內獲取獎項及標誌
4. 實質性分析
5. 報告內容索引
6. 獨立審驗報告





## 附錄(續)

### 1. 關鍵績效數據摘要

#### 環境

以下環境數據只包括香港辦事處及東莞廠區。

能源消耗	單位	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
用電量	千瓦時	38,257,536	39,254,600	32,898,330
用電量密度	兆瓦時／平方米	256	263	220
柴油耗用量	升	158,081	223,449	208,241
柴油能源消耗	千兆焦耳	6,005.34	8,609.86	8,023.89
汽油耗用量	升	51,924	73,484	13,042
汽油能源消耗	千兆焦耳	1,821.97	2,563.77	455.02
天然氣耗用量	立方米	117,887	57,679	不適用
天然氣能源消耗	千兆焦耳	4,589.46	2,229.91	不適用
總能源耗用量	千兆焦耳	150,143.90	154,719.99	126,911.95
總能耗強度(按建築面積)	千兆焦耳／平方米	1.005	1.036	0.849 <sup>a</sup>
總能耗強度(按工業營收)	千兆焦耳／千元	0.054	0.059	0.052

<sup>a</sup> 2018/19年度用於計算總能耗強度之建築面積經調整，此數據重新計算



## 附錄(續)

溫室氣體排放	單位	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
溫室氣體排放範圍一 — 直接溫室氣體排放 <sup>1</sup>	二氧化碳當量， 公噸	967	1,043 <sup>b</sup>	876 <sup>b</sup>
溫室氣體排放範圍二 — 能源間接溫室氣體排放 <sup>1</sup>	二氧化碳當量， 公噸	23,282	23,923 <sup>b</sup>	20,048 <sup>b</sup>
溫室氣體排放總量 <sup>1</sup>	二氧化碳當量， 公噸	24,249	24,966 <sup>b</sup>	20,924 <sup>b</sup>
溫室氣體排放強度 <sup>1</sup> (按建築面積)	二氧化碳當量， 公噸／平方米	0.162	0.167 <sup>b</sup>	0.140 <sup>b</sup>
溫室氣體排放強度 <sup>1</sup> (按工業營收)	二氧化碳當量， 公噸／千元	0.0087	0.0095	0.0086

<sup>b</sup> 2018/19及2019/20年度廢水處理中心產生之溫室氣體排放計算方法經調整，以及範圍二內地電力溫室氣體排放系數統一改用2015年全國平均值，數據經過重新計算

廢氣排放	單位	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
氮氧化物(NO <sub>x</sub> ) <sup>2</sup>	千克	4,189.21	4,613.50 <sup>c</sup>	不適用
硫氧化物(SO <sub>x</sub> ) <sup>2</sup>	千克	2.98	3.78 <sup>c</sup>	不適用
顆粒物 <sup>2</sup>	千克	274.21	305.96 <sup>c</sup>	不適用

<sup>c</sup> 2019/20年度之車輛行駛里程及排放系數經調整，並增加對食堂排放之計算，數據重新計算

<sup>1</sup> 溫室氣體所指的種類包括：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟化碳(PFCs)和六氟化硫(SF<sub>6</sub>)。排放因子及全球暖化潛勢(GWP)的數據來源出自香港環境保護署及機電工程署編製的<香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引>、中電控股有限公司的可持續發展報告、香港聯交所的<如何編備環境、社會及管治報告>、世界資源研究所的<能源消耗引起的溫室氣體排放計算工具指南(2.1版本)>、政府間氣候變化專門委員會<第五次氣候變遷評估報告>及<2006年IPCC國家溫室其他排放清單指南>。

<sup>2</sup> NO<sub>x</sub>、SO<sub>x</sub>以及顆粒物之排放量乃基於本集團燃油及天然氣使用量計算所得；相關排放系數出自香港環境保護署EMFAC-HK Vehicle Emission Calculation汽車排放計算模型，美國環境保護署的Vehicle Emission Modeling Software汽車排放模型軟件 — MOBILE6.1，歐洲環境署發佈的《EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook — 2019》，以及中華人民共和國生態環保部《排放源統計調查產排污核算方法和系數手冊》。



## 附錄(續)

資源使用	單位	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
耗水量	立方米	302,896	334,539	362,859
耗水強度(按建築面積)	立方米/平方米	2.03	2.24	2.43
耗水強度(按工業營收)	立方米/千元	0.108	0.127	0.150
用紙量 (只計算辦公室用之打印紙的 相關數據)	公斤	15,658.51	17,414.82 <sup>d</sup>	13,724.88 <sup>d</sup>
包裝材料 — 紙類	噸	2,457	1,567	2,096
包裝材料 — 塑膠類	噸	267	151	170
包裝材料 — 其他	噸	159	142	158

<sup>d</sup> 2018/19及2019/20年度每包紙張重量經修正，數據重新計算

污水和廢棄物	單位	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
處理污水總量	立方米	104,781	134,504	154,590
每天棄置於堆填區的廢物總量(只 計算內地廠房的相關數據)	立方米	每天7.74立方米	每天7.74立方米	每天7.74立方米
處理化學廢物總量 (只計算內地廠房的相關數據)	噸	61.75	61.88	27.93
廢紙皮內部回用 (只計算內地廠房的相關數據)	千克	282,520	266,743	283,640
廢紙外部回收	千克	351,811	333,436	353,460



## 附錄(續)

### 社會

僱傭概況	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
本集團期內平均員工人數 <sup>3</sup>	3,351	3,500	3,360
<b>按地區</b>			
內地	3,228	3,379	3,232
香港	115	116	123
其他地區	8	5	5
<b>按性別</b>			
男	2,167	2,302	2,140
女	1,184	1,198	1,220
<b>按年齡組別</b>			
30歲以下	886	1,084	1,105
30-50歲	2,151	2,157	2,027
50歲以上	314	259	228
<b>按僱用形式</b>			
全職	3,242	3,056	2,867
兼職	109	444	493
<b>僱用當地居民為高階管理層的比率(%)</b>			
內地	90.79	89.23	86.44
香港	85.71	85.71	85.71
其他地區	100	100	100
<b>內地基層人員最低薪資</b>			
與當地最低薪資的比率(男)	1.19	1.19	1.11
與當地最低薪資的比率(女)	1.19	1.19	1.11
<b>管理層成員多元化</b>			
董事會成員性別比例(男:女)	8:1	8:1	8:1

<sup>3</sup> 彙報年度內員工人數的月平均值



## 附錄(續)

月平均員工流失人數及比率(%) <sup>4</sup>	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
<b>按地區</b>			
內地	262 (8.12)	178 (6.14)	257 (9.36)
香港及其他地區	3 (2.10)	3 (2.63)	4 (3.31)
<b>按性別</b>			
男	183 (8.44)	124 (5.42)	182 (9.97)
女	82 (6.89)	56 (4.71)	79 (7.58)
<b>按年齡組別</b>			
30歲以下	145 (16.40)	83 (7.71)	149 (19.81)
30-50歲	114 (5.30)	85 (3.99)	110 (5.87)
50歲以上	6 (1.72)	13 (4.60)	3 (1.25)

月平均新聘員工人數及比率(%) <sup>5</sup>	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
<b>按地區</b>			
內地	242 (7.50)	225 (6.75)	144 (5.24)
香港及其他地區	3 (2.20)	3 (2.63)	4 (3.44)
<b>按性別</b>			
男	169 (7.78)	155 (4.48)	103 (5.64)
女	76 (6.43)	73 (2.12)	45 (4.32)
<b>按年齡組別</b>			
30歲以下	142 (16.00)	115 (10.75)	93 (12.37)
30-50歲	98 (4.57)	112 (5.24)	54 (2.88)
50歲以上	5 (1.54)	2 (0.74)	1 (0.42)

<sup>4</sup> 月平均流失比率為某一類別的員工之每月平均流失人數／該類別之每月平均人數

<sup>5</sup> 月平均新聘員工比率為某一類別的員工之每月平均新聘人數／該類別之每月平均人數



## 附錄(續)

產假／侍產假後復職和留任	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
<b>享用產假／侍產假的員工人數</b>			
男	27	21	32
女	30	18	24
<b>於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)<sup>6</sup></b>			
男	22 (81.48)	21 (100)	30 (100)
女	25 (83.33)	10 (100)	11 (100)
<b>產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)<sup>6</sup></b>			
男	21 (95.45)	20 (83.93)	33 (77.51)
女	23 (92.00)	10 (90.91)	19 (95.00)
<b>職業健康及安全</b>			
<b>內地</b>			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
工傷宗數	55	43	64
可記錄工傷率(每200,000工時)	1.70	不適用	不適用
嚴重後果工傷宗數	4	不適用	不適用
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0.12	不適用	不適用
因工傷而損失之工作日	1,497	1,621	1,462
職業病比率(%)	0	0	0
缺勤日數	31,490	34,519	31,258
缺勤率(%) <sup>7</sup>	3.89	3.53 <sup>e</sup>	4.99 <sup>e</sup>
<b>香港及其他地區</b>			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
工傷宗數	0	0	0
可記錄工傷率	0	不適用	不適用
嚴重後果工傷宗數	0	不適用	不適用
嚴重後果工傷率	0	不適用	不適用
因工傷而損失之工作日	0	0	0
職業病比率(%)	0	0	0
缺勤日數	295	217	176
缺勤率(%) <sup>7</sup>	0.97	0.73 <sup>e</sup>	0.55 <sup>e</sup>

<sup>e</sup> 2018/19及2019/20年度缺勤率改為按附註7方式計算，數據經調整

<sup>6</sup> 按照GRI準則GRI 401-3育兒假之返崗率及留任率計算

<sup>7</sup> 缺勤率指因缺勤日數佔員工預定工作日總數的百分比





## 附錄(續)

員工培訓	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
總培訓時數	33,464.60小時	55,010.50小時	48,080.25小時
員工平均培訓時數及比例(%) <sup>g</sup>	10.0 (74.9)	15.7 <sup>f</sup>	14.3 <sup>f</sup>
<b>按性別</b>			
男性	11.4 (76.7)	不適用	不適用
女性	7.5 (75.4)	不適用	不適用
<b>按員工類別</b>			
管理層	27.4 (73.5)	不適用	不適用
經理及部門主管	23.5 (77.0)	不適用	不適用
中層	15.2 (82.1)	不適用	不適用
技術人員及組長	10.4 (88.3)	不適用	不適用
前線人員及員工類	6.8 (69.6)	不適用	不適用

<sup>f</sup> 2018/19及2019/20年度員工平均培訓時數改為按附註8方式計算，數據經調整；培訓比例於2020/21年開始收集相關數據

供應商地區分佈數量及比率(%)	2020/21年度	2019/20年度	2018/19年度
香港	49 (12.28)	55 (12.82)	46 (10.51)
內地	293 (73.43)	313 (72.96)	323 (73.74)
其他地區	57 (14.29)	61 (14.22)	69 (15.75)
<b>社會責任</b>			
義工服務時數	86.5小時	458.3小時	550.5小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	307,413	962,923	824,260

<sup>g</sup> 員工平均培訓時數 = 某一類別的員工之培訓總工時數 / 該類別員工之月平均人數；培訓比例 = 某一類別的員工在年內接受培訓之人數(只計算年末在職人員) / 該類別員工之年末在職人數



## 附錄(續)

### 2. 參與之外界組織

機構	參會公司	會籍級別
香港總商會	嘉利產品有限公司	公司會員
香港中華出入口商會	嘉利國際控股有限公司	永遠商號會員
香港中華廠商聯合會	嘉利產品有限公司	普通會員
香港工業總會	嘉利產品有限公司	會員
香港工業總會 — 第7分組 (金屬加工製品及鋼鐵與有色金屬基本工業及機械)	嘉利產品有限公司	會員
職業安全健康局 — 綠十字會	嘉利產品有限公司	會員
香港管理專業協會	嘉利國際控股有限公司	會員
香港人力資源管理學會	嘉利國際控股有限公司	企業會員
香港理工大學基金	嘉利國際控股有限公司	永遠榮譽會員
香港金屬製造業協會	嘉利國際控股有限公司	公司會員



## 附錄(續)

### 3. 年內獲取獎項及標誌

獎項類別	頒獎單位	所獲榮譽／嘉許	獲獎公司
環境保護	環境運動委員會	「香港環境卓越大獎2019」製造業及工業服務組別金獎	嘉利國際控股有限公司
	環境運動委員會	香港綠色機構	嘉利國際控股有限公司
	香港工業總會	中銀香港企業環保領先大獎2019 — 「環保優秀企業EcoChallenger」 — 「5年+參與環保先驅獎 5 Years+ EcoPioneer」	嘉利國際控股有限公司
社會責任	香港社會服務聯會	「15+ Plus商界展關懷」標誌 (2005-2021)	嘉利國際控股有限公司
	香港工業總會	「工業獻愛心表揚計劃2020」企業組「最具踴躍投入獎」及「卓越關懷大獎」	嘉利國際控股有限公司
	勞工及福利局社區投資共享基金	「社會資本動力獎2020 — 標誌獎」	嘉利國際控股有限公司
	香港中小型企業總商會	2020「友商有良」嘉許計劃「友商有良5+」標誌	嘉利國際控股有限公司
	聖公會太和長者鄰舍中心	「疫境同行愛心機構獎」	嘉利國際控股有限公司
	東莞市鳳崗鎮政府	「2020年度鳳崗鎮新冠肺炎疫情防控先進單位」	嘉利國際控股有限公司



## 附錄(續)

獎項類別	頒獎單位	所獲榮譽／嘉許	獲獎公司
員工關懷	勞工處	「好僱主約章」2020及「『友』家』好僱主」標誌	嘉利國際控股有限公司
	強制性公積金計劃管理局	「積金好僱主6年」及「積金推動獎」	嘉利產品有限公司
產品責任	聯合國兒童基金香港委員會	「推廣母乳餵哺友善工作間」感謝狀	嘉利國際控股有限公司
	廣東省衛生健康委員會	廣東省健康促進示範企業	東莞鳳崗嘉輝塑膠五金有限公司
企業管治	香港創新科技及製造業聯合總會	「卓越製造業」成就大獎	嘉利國際控股有限公司
企業管治	香港董事學會	「2020年度傑出董事會獎 — 上市公司類別」	嘉利國際控股有限公司
	廣東省工商局及中國進出口商品交易會	廣東省「守合同重信用」企業	東莞鳳崗嘉安塑膠五金有限公司 東莞鳳崗嘉輝塑膠五金有限公司



## 附錄(續)

### 4. 實質性分析

實質性分析有助本集團掌握內部及外部持份者所關注的議題及重要性，如本集團沒有重大的業務或外在環境因素改變，將每兩年進行一次評估。

於二零一九／二零二零年度，本集團邀請客戶、股東、投資者、供應商、管理層及內部員工作問卷調查。有關調查就經濟、環境、社會三大範疇定下32個議題，由持份者以該議題的重要程度給予1到4分。本集團收回再作統計，問卷經分析後，協助本集團界定本報告的重點匯報內容。

二零一九／二零二零年度合共發出了115份問卷，並收回91份(回答率達79%)，內外持份者期望日後於集團「可持續發展報告」內包涵之首11個重要議題依次序為職業健康及安全、廢污水和廢棄物、水、與員工溝通、經濟績效、員工培訓及發展、物料、能源、勞僱關係、溫室氣體排放和有關環境保護的法規遵循。

#### 實質性議題列表

次序	議題	範圍	相關規範文件及對應行動
1	職業健康及安全	內部	— 本集團已採納<責任商業聯盟行為準則>，當中範疇包括職業健康及安全，並已制訂<職業健康安全手冊>及<工傷處理程序>。
2	廢污水和廢棄物	內部	— 早於二零零一年已獲國際環境管理體系ISO 14001認證標準，並定期每年進行內審及外審，以確保集團在環保方面的政策方向及效益。
3	水	內部	— 集團不斷致力推行節能綠色生產、履行RBA環保政策及響應「十三五」節能規劃，減少排放，在環保方面將進一步探索新技術，進一步提升污染物處理效率及效果，從而減少污染物的排放。
4	與員工溝通	內部	— 本集團每年均會收集各部門對行政、人力資源及培訓方面的意見及要求，制定每年的年度計劃。 — 於總部及內地廠區均設置意見箱，供員工隨時發表意見 — 設有員工關愛行動小組，為員工提供各種有效的溝通、申訴及反饋渠道，積極聽取員工的心聲及解決員工關心的工作及生活問題，以提高員工滿意度。



## 附錄(續)

次序	議題	範圍	相關規範文件及對應行動
5	經濟績效	內部	— 本集團持續保持盈利及派發股息，除一九九六年上市首次公開招股及二零零七年供股外，從沒有向公眾股東募集資金，自負盈虧。
6	員工培訓及發展	內部	— 集團在培訓及發展工作上朝向增進知識、提升技能及管理素質為前提，建立「培訓」工作及以企業與員工持續「發展」為方向。
7	物料	內部及 供應商	— 供應鏈團隊會定期走訪主要供應商，以評檢物料供應的品質及生產力。與供應商簽署《信念同儕》文件，承諾在交易過程中遵守公平、公正及公開的原則。
8	能源	內部	— 設有「清潔生產及節能委員會」負責統籌本集團的節能及監督執行，把節能目標落實到各部門。
9	勞僱關係	內部	— 致力提供公平及具競爭力的薪酬待遇，薪酬待遇包括基本薪酬、獎勵(年終花紅)、購股權計劃及其他額外福利如醫療福利(香港員工享有醫療保險，內地員工則可參與合作醫療社計劃)，各種有薪假期(如年假、產假／侍產假、病假、喪假、婚假，香港員工更可享受有義工假及生日假、紅事賀儀，以及培訓津助等。
10	溫室氣體排放	內部	— 每月監測及紀錄溫室氣體排放、不斷完善數據管理，並定期每年進行內審及外審，以確保集團在環保方面的政策方向及效益。
11	有關環境保護的 法規遵循	內部	— 內地設有法務部負責處理公司各類法律事務，包括環保方面之法例法規，避免存在涉及法律的風險；同時亦有長期合作的律師顧問團隊。



## 附錄(續)

### 5. 報告內容索引

本報告是根據全球報告倡議組織GRI標準指引的「核心選項」及依循香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》編製。下表就各披露要求提供與相關的章節連結或直接解釋。

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 101：基礎2016</b>				
<b>GRI 102：一般披露2016</b>				
<b>組織概況</b>				
102-1	組織名稱	關於本報告		2
102-2	活動、品牌、 產品與服務	關於嘉利		3
102-3	總部位置	關於嘉利		3
102-4	經營位置	關於嘉利		3
102-5	所有權與 法律形式	百慕達註冊成立之有限公司，並於 一九九六年於香港聯合交易所有限公司 主板上市		不適用
		關於嘉利		3
102-6	服務的市場	2020/21年度年報 — 財務概要 (第8-10頁)、主席報告 (第11-32頁)		不適用
102-7	組織規模	2020/21年度年報—財務概要(第8-10頁)、 主席報告(第11-32頁)		不適用
102-8	關於員工和其他 工作者的信息	人才 附錄：1. 關鍵績效數據摘要 — 社會	B1.1	18-24 45-48
102-9	供應鏈	經營 — 供應商管理	B5.1	40
102-10	組織與其供應鏈的 重大改變	本年度本集團於供應鏈方面並沒有重大 改變		不適用
102-11	預警原則或方針	環境		12-17
102-12	外部倡議	可持續發展管理 — 可持續發展理念 經營 — 產品責任		6-8 39
102-13	協會的成員資格	附錄：2. 參與之外界組織		49



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>策略</b>				
102-14	高級決策者的聲明	主席的話		4-5
<b>道德和誠信</b>				
102-16	價值、原則、 標準及行為規範	可持續發展管理 — 可持續理念		6-8
		經營 — 企業管治		38
<b>管治</b>				
102-18	管治結構	可持續發展管理 — 管理架構		9
		2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第33-59頁)		不適用
102-21	就經濟、環境和 社會議題與利益 相關方進行的磋商	附錄：4. 實質性分析		52-53
102-22	最高管治機構與 其委員會的組成	附錄：1. 關鍵績效數據摘要 — 社會		45
		2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第33-59頁)		不適用
102-23	最高管治機構的 主席	2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第33頁)		不適用
102-24	最高管治機構的 提名與遴選	2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第33-59頁)		不適用
		經營 — 企業管治		38
102-25	利益衝突	2020/21年度年報 — 董事會報告 (第67-93頁)		不適用
102-26	最高管治機構在 制定宗旨、價值觀 及戰略方面的作用	可持續發展管理 — 管理架構、可持續發 展措施		9-11
102-27	最高管治機構的 集體認識	2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第43頁)		不適用





## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
102-29	經濟、環境和社會影響的識別和管理	可持續發展管理 — 可持續理念、管理架構		6-9
		2020/21年度年報 — 企業管治報告 (第53-55頁)		不適用
102-33	溝通重要關鍵議題	可持續發展管理 — 可持續發展措施		10-11
		附錄：4. 實質性分析		52-53
<b>利益相關方溝通</b>				
102-40	利益相關方群體列表	可持續發展管理 — 可持續發展措施		10-11
102-41	集體談判協議	公司未與員工簽訂集體談判協議		不適用
102-42	利益相關方的識別與遴選	可持續發展管理 — 可持續發展措施		10-11
		附錄：4. 實質性分析		52-53
102-43	與利益相關方溝通方針	可持續發展管理 — 可持續發展措施		10-11
		附錄：4. 實質性分析	B6.2	52-53
102-44	提出之主要議題和關切問題	附錄：4. 實質性分析	B6.2	52-53
<b>報告實踐</b>				
102-45	合併財務報表中所涵蓋的實體	關於本報告		2
		2020/21年度年報 — 財務報表附註9 附屬公司(第195-197頁)		不適用
102-46	界定報告內容和議題邊界	關於本報告		2
		附錄：4. 實質性分析		52-53
102-47	實質性議題列表	附錄：4. 實質性分析		52-53
102-48	信息重述	附錄：1. 關鍵績效數據摘要		42-48
102-49	報告變化	關於本報告		2
		附錄：4. 實質性分析		52-53
102-50	報告期	關於本報告		2



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
102-51	最近報告的日期	上一期報告於2020年10月28日發佈， 報告期為2019/20年度		不適用
102-52	報告週期	一年一次；關於本報告		2
102-53	有關本報告問題的 聯絡人信息	關於本報告		2
102-54	符合GRI準則進行 報告的聲明	關於本報告		2
102-55	GRI內容索引	附錄：5. 報告內容索引		54-66
102-56	外部鑒證	附錄：6. 獨立審驗報告		67
<b>實質性議題</b>				
<b>GRI 201：經濟表現2016</b>				
GRI 103： 管理方法 2016	103-1對實質性議題 和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其 組成	2020/21年度年報 — 主席報告 (第11-32頁) 環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A4氣候變化： 一般披露	不適用 14-15
	103-3管理方法的 評估	2020/21年度年報 — 主席報告 (第11-32頁)		不適用
	201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	2020/21年度年報 — 主席報告(第11-32 頁)、財務報表附註(第242-249頁)	
201-2	氣候變遷所產生的 財務影響及其他風險 與機會	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A4.1	14-15
201-3	義務性固定福利計劃 與其他退休計劃	2020/21年度年報 — 綜合財務報表 (第105-106, 237-241頁)		不適用
201-4	政府給予的財政 補貼	2020/21年度年報 — 財務報表附註 (第243頁)		不適用



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 301：物料2016</b>				
	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
GRI 103： 管理方法 2016	103-2管理方法及其組成	經營 — 供應商管理 環境 — 環境保護(控制排放)	A2資源使用： 一般披露 A3環境及 天然資源： 一般披露，A3.1	40 16-17
	103-3管理方法的評估	經營 — 供應商管理 環境 — (管理架構及體系)		40 13
301-1	所用物料的重量或體積	附錄：1. 關鍵績效數據摘要	A2.5	42-44
<b>GRI 302：能源2016</b>				
	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
GRI 103： 管理方法 2016	103-2管理方法及其組成	環境—環境保護(節約能源)	A2資源使用： 一般披露 A3環境及 天然資源： 一般披露，A3.1	13-14
	103-3管理方法的評估	環境 — (管理架構及體系)		13
302-1	組織內部的能源消耗量	環境 — 環境保護(節約能源)	A2.1	13-14
302-3	能源強度	環境 — 環境保護(節約能源)	A2.1	13-14
302-4	減少能源消耗	環境 — 環境保護(節約能源)	A2.3	13-14



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 303：水資源與污水2018</b>				
	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
GRI 103：管理方法2016	103-2管理方法及其組成	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2資源使用： 一般披露，A2.4 A3環境及天然資源： 一般披露，A3.1	15
	103-3管理方法的評估	環境 — (管理架構及體系)		13
303-1	組織與水(作為共有資源)的相互影響	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2.4, A3.1	15
303-2	管理與排水相關的影響	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)		15
303-5	總耗水量及密度	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2.2	15
不適用	描述求取適用水源上可有任何問題，以及用水效益計劃及所得成果。	不適用(採購合適用途的水不是本集團的重要議題)	A2.4	不適用
<b>GRI 305：排放2016</b>				
	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
GRI 103：管理方法2016	103-2管理方法及其組成	環境 — 環境保護(應對氣候變化、控制排放)	A1排放物： 一般披露，A1.5 A3環境及天然資源： 一般披露，A3.1	14-17
	103-3管理方法的評估	環境 — (管理架構及體系)		13
305-1	直接(範圍一)溫室氣體排放	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.2	14-15
305-2	能源間接(範圍二)溫室氣體排放	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.2	14-15



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
305-4	溫室氣體排放強度	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.2	14-15
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.1	16-17
<b>GRI 306：廢棄物2020</b>				
GRI 103： 管理方法 2016	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其組成	環境 — 環境保護(控制排放)	A1排放物： 一般披露，A1.6 A3環境及 天然資源： 一般披露，A3.1	16-17
	103-3管理方法的評估	環境 — (管理架構及體系)		13
306-1	廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	環境 — 環境保護(控制排放)	A3.1	16-17
306-2	廢棄物相關重大影響的管理	環境 — 環境保護(控制排放)	A3.1	16-17
306-3	產生的廢棄物	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.3, A1.4, A1.6	16-17
306-4	從處置中轉移的廢棄物	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.6	16-17
<b>GRI 307：環境合規2016</b>				
GRI 103： 管理方法 2016	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其組成	環境 — (管理架構及體系)		13
	103-3管理方法的評估	環境 — (管理架構及體系)		13
307-1	違反環境法律法規	環境 — (管理架構及體系)	A1排放物： 一般披露	13



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 401：僱傭2016</b>				
GRI 103： 管理方法 2016	103-1對實質性議題 和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭： 一般披露	25
	103-3管理方法的 評估	人才 — 員工關懷(合規僱傭)		25
401-1	新進員工和員工 流動率	附錄：1. 關鍵績效數據摘要	B1.2	46
401-2	提供給全職員工 (不包括臨時或兼職 員工)的福利	人才 — 員工關懷(齊心建「家」)	B1	21-24
401-3	育嬰假	人才 — 員工關懷(齊心建「家」)	B1	21-24
		附錄：1. 關鍵績效數據摘要		47
<b>GRI 403：職業健康與安全2018</b>				
GRI 103： 管理方法 2016	103-1對實質性議題 和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2健康與安全： 一般披露，B2.3	20
	103-3管理方法的 評估	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	20
403-1	職業健康安全 管理體系	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2健康與安全： 一般披露，B2.3	20
403-2	危害識別、風險 評估和事件調查	人才 — 員工關懷(職業健康與安全) 潛在風險包括機械傷人、化學品傷人及 交通事故等，均已納入安全管理範疇		20



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
403-3	職業健康服務	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	20
		人才 — 員工關懷(齊心建「家」)		21-24
403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、協商和溝通	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		20
403-5	工作者職業健康安全培訓	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	20
403-6	促進工作者健康	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		20
403-7	預防和減輕與商業關係直接相關的職業健康安全影響	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	20
403-9	工傷	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.1, B2.2	20
		附錄：1. 關鍵績效數據摘要		47
<b>GRI 404：培訓與教育2016</b>				
GRI 103：管理方法2016	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告 附錄：4. 實質性分析		2 52-53
	103-2管理方法及其組成	人才 — 培訓及發展	B3發展與培訓：一般披露	26-28
	103-3管理方法的評估	人才 — 培訓及發展		26-28
404-1	每名員工年接受培訓的平均時數	附錄：1. 關鍵績效數據摘要	B3.2	48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才 — 培訓及發展	B3發展與培訓：一般披露	26-28



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	內地5級以上的員工及香港全體員工將每年進行績效評核		不適用
不適用	按性別及員工類別劃分受訓員工的百分比	附錄：1. 關鍵績效數據摘要	B3.1	48
<b>員工溝通(GRI標準未涵蓋的議題)</b>				
GRI 103：管理方法2016	103-1對實質性議題和議題邊界的說明	關於本報告		2
		附錄：4. 實質性分析		52-53
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理 — 可持續發展措施 (持份者溝通)		10
		人才 — 員工關懷(齊心建「家」)		21-24
	103-3管理方法的評估	可持續發展管理—可持續發展措施 (持份者溝通)		10
		人才 — (僱員架構)		19
<b>其他議題</b>				
<b>GRI 202：市場地位2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭： 一般披露	25
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地薪資的比率	附錄：1. 關鍵績效數據摘要		45
202-2	僱用當地居展為高階管理層的比例	附錄：1. 關鍵績效數據摘要		45





## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 205：反貪污2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	經營 — 企業管治	B7反貪污： 一般披露，B7.2	38
205-2	反貪污政策和程序的傳達及培訓	經營 — 企業管治	B7.3	38
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	經營 — 企業管治	B7反貪污： 一般披露，B7.1	38
<b>GRI 308：供應商環境評估2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	經營 — 供應商管理	B5供應鏈管理： 一般披露，B5.2, B5.3, B5.4	40
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭： 一般披露	25
		人才 — (僱員架構)		19
405-1	管治機構與員工的多元化	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1.1, B1.2	25
		附錄：1. 關鍵績效數據摘要		45
405-2	女性對男性基本薪資加薪比率	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭： 一般披露	25
		附錄：1. 關鍵績效數據摘要		45
<b>GRI 406：反歧視2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭： 一般披露	25



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
<b>GRI 408：童工2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4勞工準則： 一般披露， B4.1, B4.2	25
408-1	具有重大童工風險的營運點和供應商	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4.1, B4.2	25
		經營 — 供應商管理		40
<b>GRI 409：強迫或強制勞動2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4勞工準則： 一般披露， B4.1, B4.2	25
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運點和供應商	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4.1, B4.2	25
		經營 — 供應商管理		40
<b>GRI 413：當地社區2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	社區	B8社區投資： 一般披露	29-36
不適用	專注貢獻範疇	社區	B8.1	29-36
不適用	在專注範疇所動用資源	社區	B8.2	29-36
		附錄：1. 關鍵績效數據摘要		48
<b>GRI 414：供應商社會評估2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	經營 — 供應商管理	B5供應鏈管理： 一般披露， B5.2, B5.3, B5.4	40
<b>GRI 416：客戶健康與安全2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	經營 — (我們的經營理念)	B6產品責任： 一般披露	37
		經營 — 企業管治、產品責任		38-39
416-1	對產品和服務類別的健康和安全影響的評估	經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露 B6.2, B6.3, B6.4	39



## 附錄(續)

GRI標準	披露項目	對應章節／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 對應披露要求	頁碼
不適用	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	年內，本集團並無因安全與健康理由而須回收的產品	B6.1	不適用
不適用	描述質量檢定過程及產品回收程序	經營 — 產品責任	B6.4	39
<b>GRI 418：客戶隱私2016</b>				
103-2	管理方法及其組成	經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露， B6.2, B6.5	39
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	年內，本集團並無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	B6.2	不適用
<b>GRI 419：社會經濟合規2016</b>				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	本年度並沒有違反社會與經濟領域之法律和規定的事件	B1僱傭： 一般披露， B2健康與安全： 一般披露， B4勞工準則： 一般披露，B4.1 B6產品責任： 一般披露 B7反貪污： 一般披露	20, 25, 38, 39



## 附錄(續)

### 6. 獨立審驗報告



#### 核實範圍

沛然環境評估工程顧問有限公司受嘉利國際控股有限公司(「嘉利」或「公司」)委託對其二零二零／二零二一可持續發展報告(「報告」)進行獨立驗證。報告已闡述公司於二零二零年四月一日至二零二一年三月三十一日(「報告年度」)在可持續發展上所作出的努力。核實範圍涵蓋公司於報告年度內在<sup>1</sup>香港總辦事處及<sup>2</sup>東莞鳳崗工廠的五金塑膠業務及電子專業代工業務。

#### 核實標準及方法

我們已參考《國際監證業務準則(ISAE)第3000號(修訂版)——歷史財務資料審計或審閱以外的鑒證》對此報告作出有限保證。核實包括報告與全球報告倡議組織可持續發展報告標準(「GRI標準」)核心選項和香港聯交所發表的附錄二十七的《環境、社會及管治報告指引》評估報告的符合程度，並參考ISO 14064 — 3驗證其溫室氣體報告書。

為確保報告跟從有關報告原則及標準，我們在得出結論前已鋪排及執行以下工作：

- 審查及評估重要議題與公司業務的相關性；
- 訪問參與可持續發展管理、報告編製及資料提供的員工；
- 在與持份者沒有直接接觸下，提供有關持份者參與活動的意見；
- 向報告中所作宣告的文檔類證據進行抽樣測試；
- 核實於報告中所有計算及披露的數據。



## 附錄(續)

### 結論

根據所完成的工作範圍和核實程序，報告中準備的所有重要議題、數據及資料均合符GRI標準的核心選項和香港聯交所發表的附錄二十七的《環境、社會及管治報告指引》，並認為嘉利已遵循包容性、重大性及回應性原則標準，如下所述：

### 包容性

嘉利在報告中表示其日常營運包括投資者、員工、客戶、供應商和非政府組織等持份者。在報告年內，嘉利通過各種溝通渠道與持份者進行互動，以收集及納入他們對重要議題識別的反饋。此報告已涵蓋公司及其持份者所關注的環境、社會和管治領域，並具有合理的披露程度。根據我們的專業意見，嘉利在編寫本報告時已遵循包容性原則。

### 重大性

嘉利已於上一個報告年度進行問卷調查以識別對公司及持份者重大的議題，並以重要議題列表形式展現出重大議題。我們相信該方法適用於嘉利，並與其相關。我們對報告的改善意見已被嘉利於發出本意見聲明書前採納。根據我們公司的專業意見，報告已遵循重大性原則。

### 回應性

為響應持份者的期望和意見，嘉利已為不同持份者設立各種反饋渠道包括問卷、投資者茶敘、業務參觀、公司網站及電郵查詢。通過反饋機制和持份者參與，嘉利正在不斷推動可持續發展策略。根據我們公司的專業判斷，報告遵循了回應性原則。

### 能力與獨立性

沛然環保顧問有限公司由業內經驗豐富並接受過包括但不限於全球報告倡議組織標準(GRI Standards)、全球房地產可持續性標準(GRESB)、香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》和碳審核的專業培訓或資格的可持續發展及環保顧問組成。

此外，沛然環保顧問有限公司亦作為獨立顧問進行可持續發展數據及報告的驗證和核實。秉承道德標準，我們於核實過程中沒有與嘉利國際控股有限公司有任何利益衝突。在整個過程中，沛然環保顧問有限公司已根據與公司的規定，已核實所有披露的數據、內容及上述報告標準的合規性。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gao Meiqin', with a horizontal line extending to the right.

**郭美珩**

執行董事

沛然環境評估工程顧問有限公司

香港

二零二一年十月十一日