



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



穩健發展 創新前行

2022/23
可持續發展報告

目錄

關於本報告	2
關於嘉利	4
主席的話	5
可持續發展管理	7
管理架構	7
可持續理念	7
可持續發展措施	9
環境	12
環境保護	13
人才	20
員工關懷	22
培訓及發展	30
社區	34
建設社區	35
使命傳承	37
經營	43
企業管治	44
產品責任	45
供應商管理	49
附錄	50
1. 關鍵績效數據摘要	51
2. 參與之外界組織	57
3. 年內獲取獎項及標誌	58
4. 報告內容索引	59
5. 獨立審驗報告	73

關於本報告

嘉利國際控股有限公司(「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」或「嘉利」)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。本集團主動採納可持續發展報告相關之新指引，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)》標準編製而成，同時遵照香港聯合交易所(HKEX)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。

本報告遵從下列報告原則：

- 重要性：本報告所匯報的內容基於本集團對各項可持續發展議題的影響程度，結合各部門日常工作所獲取之持份者意見而釐定。相關內容可參考本報告「可持續發展管理 — 可持續發展措施」章節。
- 量化：本報告遵照上述報告準則披露重要議題的關鍵績效指標，並提供歷史數據以作趨勢比較。相關內容可參考本報告「附錄 — 關鍵績效數據摘要」章節。
- 平衡：本報告盡量以平實方式呈現本集團可持續表現，不論各項重要議題的表現是否正面，均於本報告「附錄 — 關鍵績效數據摘要」章節與歷史數據同列。
- 一致性：本報告以一致的統計方法計算歷史數據，以令數據可比。

關於本報告(續)

報告範疇

本報告涵蓋二零二二／二零二三財政年度(即二零二二年四月一日至二零二三年三月三十一日,「本年度」)期間之可持續發展工作和表現。根據重要性原則,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。本集團已於二零二一／二零二二年度在泰國設立生產基地,本年度尚未量產,除僱員數據外,其餘數據尚未納入本報告範圍。本集團亦於二零二三年三月二十三日將嘉創房地產控股有限公司於香港聯合交易所分拆上市,股份代號2421,有關該業務之可持續發展工作及績效已由嘉創房地產控股有限公司單獨披露。因此,房地產業務的僱員相關數據將不再於本報告內披露。由於其僱員人數不足本集團人數的2%,對本集團數據影響甚微。

有關本集團企業管治及財務業績之詳情,可參閱本公司二零二二／二零二三年報。

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



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

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、加拿大設立辦事處。本集團於二零二一／二零二二年度在泰國佈局生產基地，本年度處於試產階段，尚未開展大規模生產。本集團位於東莞生產基地內新建的嘉利工匠大樓，亦於年內繼續進行內部裝修工作。



辦事處：7

生產基地：2

主席的話



何焯輝師長
主席兼行政總裁

面對防疫政策轉變及國際政治局勢引發空前的營商挑戰，嘉利採取務實態度，專注本業，堅持多元化產品戰略，務求實現穩健經營。我們提倡適時巧造的創新思維，深化智能製造，廣泛應用自動化技術及開發新工藝技術，以此開拓業務新機遇。隨著社會各界對可持續發展需求持續提高，嘉利與時並進，持續優化相關議題的工作表現。

務實管治

可持續發展議題對整個價值鏈產生的影響愈發廣泛和深遠，不少議題需要從整條價值鏈的角度進行管理。嘉利已成立企業可持續發展委員會多年，密切監察外部法規和全球可持續發展趨勢變化，識別對企業經營存在重要影響的議題及持份者之期望，落實管理措施，並定期向董事會匯報。可持續發展事項被進一步分解作不同部門的關鍵績效指標，納入績效管理體系，全體部門統一行動，務實回應市場對可持續發展議題的要求。

穩健發展

氣候變化的實體影響愈發廣泛，各地市場管理者紛紛醞釀更嚴格的轉型政策。年內，嘉利制定應對氣候變化工作框架，在生產層面致力打造更環保的機械工程解決方案，在後端支援層面開發低碳轉型資金、技術和人才支持。現階段，嘉利已實施多項能源效率優化措施，已制定擴大現場太陽能光伏發電項目的未來計劃，並開發外部可再生電力供應，務求進一步降低企業營運及產品隱含的溫室氣體排放，達至科學基礎目標倡議(The Science Based Targets initiative, SBTi)之減排步伐。

隨著中國新冠肺炎防疫政策的調整，嘉利在政策轉變期為員工生活、工作環境方面提供支援，力所能及減緩員工受感染速度，為生產經營維持足夠人手安排。年內，我們亦採取新穎的安全教育模式，透過比賽及趣味活動加強員工安全知識，為員工提供安全穩定的工作環境。為吸引和保留人才，嘉利維護相互尊重和關愛的人際關係，打造家庭般融洽之氛圍，為員工提供有競爭力的福利待遇。員工築起企業的知識和能力水平，我們為員工提供適合的技能培訓，建立職位發展階梯，實現企業與員工共同提升。為培養人才以實現穩健的企業傳承，嘉利多年來持續推行「員工子姪計劃」及「暑期大學生實習計劃」，為員工在學子姪以及大學青年提供實習機會。

主席的話(續)

嘉利以客戶需求為導向，致力於打造安全、環保的產品。依據產品種類，我們將相關安全規範和環保要求納入質量管控流程，涵蓋採購及生產過程。同時，我們從設備及系統軟件防護等層面強化資訊安全管理工作，保護自身和客戶的重要資料。嘉利亦透過持續提供相關培訓課程，確保員工掌握並有效落實產品及服務規範。

社會責任深植於嘉利的企業文化之中，我們特別關注培育青年人才工作，以及為弱勢社群提供支援。配合香港特區政府推動青年教育工作，年內我們與喇沙書院簽訂合作備忘，將出資100萬港元支持國民教育課室建設及設計與應用範疇學科發展。於社區上，我們持續與本地社福機構合作，為社區長者提供關懷。面對年內發生的土耳其-敘利亞地震災情，我們與多年的合作夥伴聯合國難民署再次及時行動，呼籲更多公眾人士支持救援工作。

創新前行

嘉利適時巧造，持續透過開發創新生產工藝和自動化解決方案，高效地為客戶提供更具質量水平產品。年內，我們實現逾10項創新項目，提升包括印刷、焊接、組裝等加工技術。通過突破技術局限，提升生產能力，我們致力為客戶持續提供更佳解決方案，進而開拓更廣闊的機遇。在技術革新以外，面對可持續發展議題和市場需求不斷增加，嘉利亦將以創新態度，持續與價值鏈內持份者攜手，共同管理可持續發展議題，打造可持續發展的工業模式，為社會大眾創造更大價值。

何焯輝師長

主席兼行政總裁

可持續發展管理

管理架構

本集團董事會負責監督可持續發展事宜。企業可持續發展委員會由一位執行董事領導，向董事會匯報工作。企業可持續發展委員會成員包括可持續發展議題相關部門之負責人員，共同制定及檢討公司的企業社會責任機制和發展策略，與持份者保持溝通，落實管理措施。



可持續理念

本集團已將「企業社會責任(CSR)」作為長遠企業使命之一，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。本集團認為，履行企業社會責任長遠而言有助提升商譽、減省成本，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，兼顧環境、員工、客戶、投資者、供應商、社區等持份者利益。根據目標與本集團業務的關聯度，本集團識別11項目標，務求為此作出貢獻。



可持續發展管理(續)

可持續發展措施

風險管理

在董事會監察下，本集團內部審計部每年進行風險管理檢討工作。識別現在及未來、內部及外部、財務與非財務之風險與機遇，評定風險水平，制定管理方法。各部門負責人參與風險與機遇調查，內部審計部分析調查結果，整合風險與機遇信息及應對措施，並向管理層匯報。基於風險檢討結果，相關職能部門負責按照管理層指引落實風險控制和減緩措施。本集團董事會與管理層討論風險管理及內部監控系統，審視風險的性質和迫切性，確保建立有效體系。

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

本集團每年透過多種形式與不同持份者溝通，包括股東大會、業績發佈會、財務報告、公司公告、以及不定期接待政府及非政府組織、供應商審核和培訓等活動等，了解各持份者意見及需要，改進可持續發展工作。各職能部門在日常工作中，主動收集關聯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發展委員會匯報。



可持續發展管理(續)

實質性議題識別及管理

本集團於二零二一／二零二二年度對實質性議題進行更新。本集團基於自身業務模式，從GRI標準、可持續發展會計準則委員會(SASB)及明晟(MSCI)的行業議題、主要客戶、供應商及同業之實質性議題中，整理適用之可持續發展議題庫。本集團評估各項議題對集團實現可持續經營之影響程度，結合持份者對各項議題的意見，對議題進行排序。經企業可持續發展委員會審視，二零二一／二零二二年度識別之實質性議題及優先次序繼續適用。

本集團持續實施關鍵績效(KPI)及關鍵工作任務(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，亦作為相關部門員工晉升、調薪之考慮因素。

次序	議題	關聯指標	主要影響範圍	持份者主要關注／期望	绩效管理指標	適用部門
1.	應對氣候變化	GRI 201-2 GRI 305-1、305-2、305-3、 305-4、305-5 HKEX A4氣候變化	內部、供應商 及客戶	協助客戶達成供應鏈減排 目標	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 安全及設備部門
2.	商業道德與 誠信	GRI 205反腐敗 HKEX B7反貪污	內部、供應商 及客戶	維持公平、誠信合作環境	審計項目完成率	內部審計部門
3.	合規僱傭	GRI 401僱傭 GRI 408童工 GRI 409強迫或強制勞動 HKEX B1僱傭 B4勞工準則	內部、供應商 及客戶	協助客戶保障供應鏈內 全體勞工權益	制度稽查	人力資源部、採購部門
4.	能源管理	GRI 302能源 HKEX A2資源使用	內部	為股東提高企業營運效益	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 安全及設備部門
5.	職業健康與 安全	GRI 403職業健康與安全 HKEX B2健康與安全	內部及供應商	為員工提供安全、健康 工作環境	工傷率 損失工時	所有生產部門、 物流運輸部門、 安全及設備部門
6.	確保產品安全	GRI 416客戶健康與安全 HKEX B6產品責任	內部	協助客戶達成產品質量	來料檢測誤判率	品質部門
7.	合規風險管理	GRI 2-27遵守法律法規 HKEX A1排放物 B1僱傭 B2健康與安全 B4勞工準則 B6產品責任 B7反貪污	內部及供應商	維持企業合規經營，滿足 政府等監管機構要求， 保障股東利益	審計項目完成率	內部審計部門

可持續發展管理(續)

次序	議題	關聯指標	主要影響範圍	持份者主要關注／期望	绩效管理指標	適用部門
8.	信息安全與保障私隱	GRI 418客戶私隱 HKEX B6產品責任	內部、供應商及客戶	保護客戶機密信息	系統健康檢查達成率 軟件稽查達成率	電腦部
9.	創新產品與服務	HKEX B6產品責任	內部	提高經營競爭力，為客戶提供優勢產品，提高股東回報	新技術研發數量	工程研發部門
10.	維護知識產權	HKEX B6產品責任	內部	同上	量產項目移交數量	工程研發部門
11.	智能製造與精益生產	HKEX B6產品責任	內部	同上	精益提案數量 自動化項目導入數量	全體部門 部分生產部門
12.	打造綠色產品	HKEX A3環境經濟天然資源	內部及供應商	協助客戶打造更環保產品	品質投訴次數	品質部門
13.	負責任採購	GRI 308供應商環境評估 GRI 414供應商社會評估 HKEX B5供應鏈管理	內部及供應商	打造適應客戶可持續發展要求之供應鏈	供應商評審達成率	採購部門
14.	多元與包容	GRI 405多元化與平等機會 HKEX B1僱傭	內部及供應商	保障員工權益及維護良好員工關係	新員工留存率 員工活動達成率	全體部門 廠務部工會宣傳辦
15.	培訓及發展	GRI 404培訓與教育 HKEX B3發展及培訓	內部及供應商	為員工提供知識增值及發展機會	培訓達成率	人力資源部

精益改善

本集團推崇精益生產理念，實施提案獎勵制度，鼓勵各部門提出方案改進日常工作，並將提案工作納入部門绩效管理指標。本集團自二零二零年開始每年舉辦「精益改善及創新大賽」，鼓勵各部門主動應用價值工程、6 Sigma等工具分析經營問題，提出改善方案。不少提案實現優化資源利用效率、提升產品質量、強化安全生產水平，有助於本集團可持續發展表現。

環境

我們的工作進展

面對氣候變化風險，本集團在過往推行精益生產、逐步採用節能、減排新技術的基礎上，年內更制定企業行動框架，推動全體部門作出行動，目標配合科學基礎減量目標要求持續降低能源消耗和溫室氣體排放強度。隨著生產節奏調整以及多年來環保措施的持續落實，本集團年內的能耗、排放、用水等指標實現顯著下降。然而，面對外部競爭環境變化以及全球氣候行動的步伐加速，未來仍然充滿挑戰。

本集團將繼續傳承主席何焯輝師長的理念：

「凡事用心去做，將資源留給下一代」，
探尋環保與企業發展一致的道路。

相關企業社會責任範疇年內表現

環境保護

訂立企業應對
氣候行動框架

能源消耗強度、
溫室氣體排放強度
按年下降**17%**



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生產基地之清潔生產及節能方案。清潔生產及節能委員亦與政府、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。

自二零零一年起，本集團通過ISO14001環境管理體系認證，嚴格依照體系規範履行環保管理工作。在內地生產基地及香港總部，分別由工廠各部門、ISO組及香港行政部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，本集團已通過外部審核，維持認證資格。

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》、《中華人民共和國噪聲污染防治法》、香港《廢物處置條例》等環境管理相關法律法規，年內並無任何環保違規記錄。

環境保護

節約能源

7 經濟通用的
清潔能源



關聯目標：

- 子目標7.3 — 提高全球能源效率

本集團已制訂《資源／能源管理程序》，明確辦公室及生產基地用電、用油、燃氣等能源管理要求，實施用量統計，檢查儲存、輸送設備，測試設備效能等措施。根據ISO14001環境管理體系要求，生產基地及辦公室每年訂立能源目標，制訂節能方案並加以實施。重點用能部門設定能耗費用佔加工值比例為關鍵績效指標，每月向本集團執行委員會匯報，檢討用能表現。

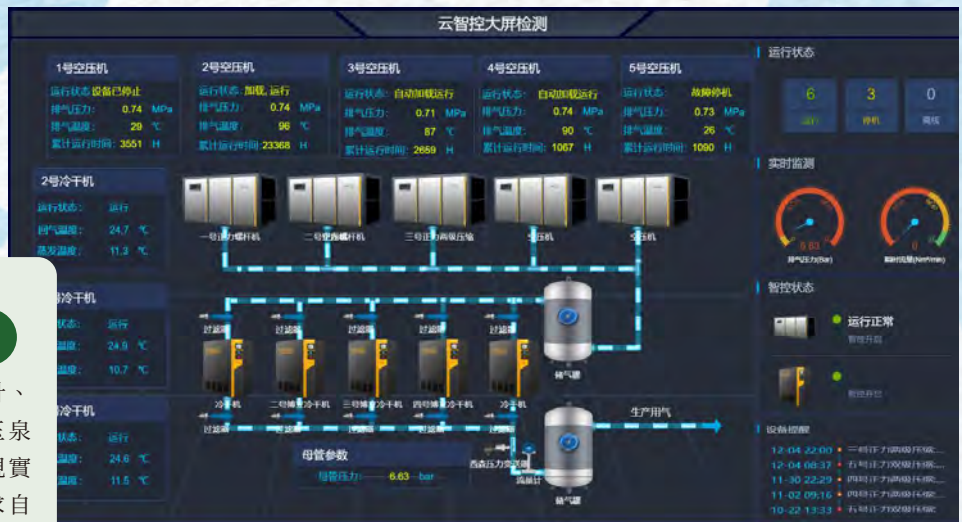
環境(續)

能耗費用佔 加工值比例(單位：%)	2022/23目標值	2022/23達成值	達成情況*	2023/24目標值^
五金	9.27	9.64	-4%	10.60
塑膠	10.57	13.79	-30%	10.57
模具	5.60	4.82	✓	4.70
儲存產品	5.11	6.96	-36%	7.00

* 2022/23目標受電價持續上漲影響，導致部分生產過程未能達標，與目標值差距以百分比列出；

^ 2023/24中國內地售電電價仍然處於較高價格水平，目標值仍然受其影響。

電力作為廠房和辦公室之主要能源，本集團已就不同部門分別設立電力計量節點，及時對異常用電情況執行改進工作。本集團持續每年實施節能改善方案，亦推行午休關燈等管理制度，提醒員工及時關閉不使用的電器設備。年內，本集團實施兩項主要節能措施，包括空壓機房雲端智能控制和持續以LED燈替換已達到使用壽命的熒光燈，實現節約每年用電量約30萬度。生產基地內於2015年安裝的光伏發電裝置也為本集團每年供應超過3.5萬度可再生能源。本集團亦於年內制定加大工業園內太陽能光伏發電裝機量計劃，目標於未來數年增加本集團應用可再生能源的比例。

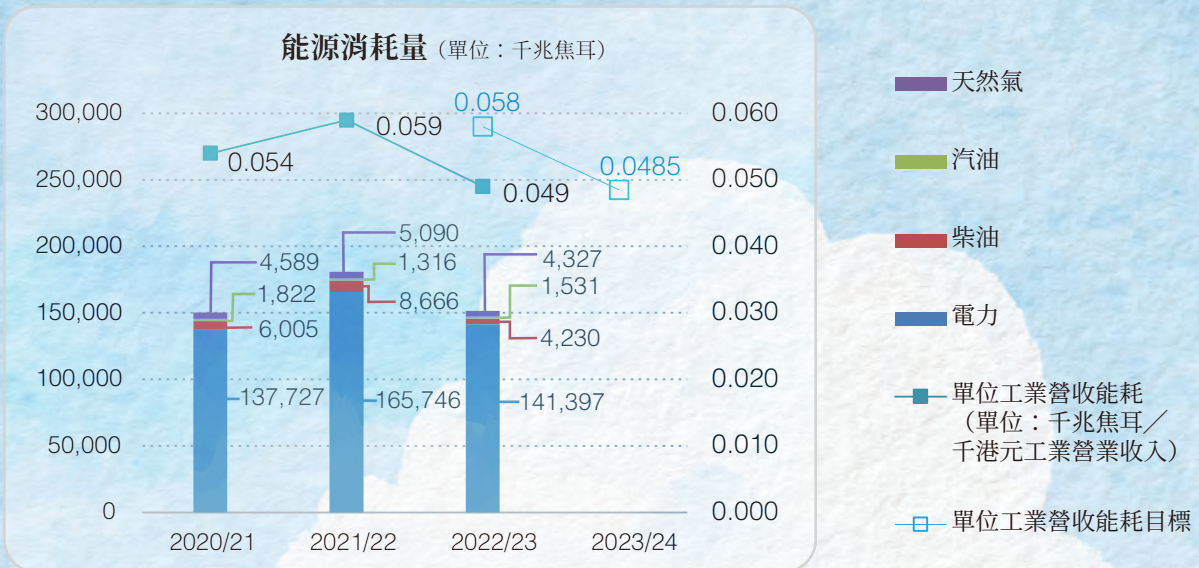


空壓機房雲端智能控制

通過在管道中安裝流量計、壓力計和電動閥，本集團玉泉工業園對壓縮空氣使用實現實時數據分析，根據用氣需求自動控制空壓機啟停。系統運行後實現每年節約用電量約20萬度，有助減少範圍二溫室氣體排放約110噸二氧化碳當量。

環境(續)

年內，本集團共消耗能源151,485千兆焦耳，其中電力消耗佔93.3%，其次為天然氣2.9%、柴油2.8%以及汽油1.0%。以工業營業收入計算，能源消耗強度為0.049千兆焦耳／千港元，同比下降17%。主要由於代工積木產品業務涉及新設備調試工作已完成，以及本集團於年內致力降低庫存，生產量按客戶需求而調節。另因年內大部分時間中國實施嚴格防疫政策，本集團貨車使用減少而柴油消耗量下降。本集團預期下一年度生產工藝不會發生重大變化，而伴隨中國放寬防疫限制，車輛往來將恢復至疫情前水平，預期能源消耗強度將有上升壓力。本集團將持續要求生產部門落實精益改善，並通過廠務部實施多項節能項目。結合下一段經營表現預測，本集團目標於下一年度將單位能源消耗下降1%至0.0485千兆焦耳／千港元。



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

為應對氣候變化，本集團支持控制全球升溫不超過1.5°C目標的全球行動，正在參照科學基礎目標倡議(SBTi)訂立中長期減排目標。年內，本集團已訂立減排工作框架，向全體部門主管宣導應對氣候變化目標，將配合全球減排趨勢，目標於2050年或之前實現「淨零」排放。

環境(續)

本集團的減排工作框架包括生產方案改進及後端支援兩個層面，將研究並採取在保證業務發展情況下實現溫室氣體總量下降的可行措施。生產方案改進層面，致力為客戶打造更環保的機械工程解決方案，由設計、採購、生產、物流等相關部門聯合行動，減低每件產品生產所需之溫室氣體排放。後端支援層面，由財會、設備管理、行政、人力資源等職能部門相互配合，開展包括引入綠色電力、綠色金融等項目，為生產層面低碳轉型提供資金、技術和知識支持。



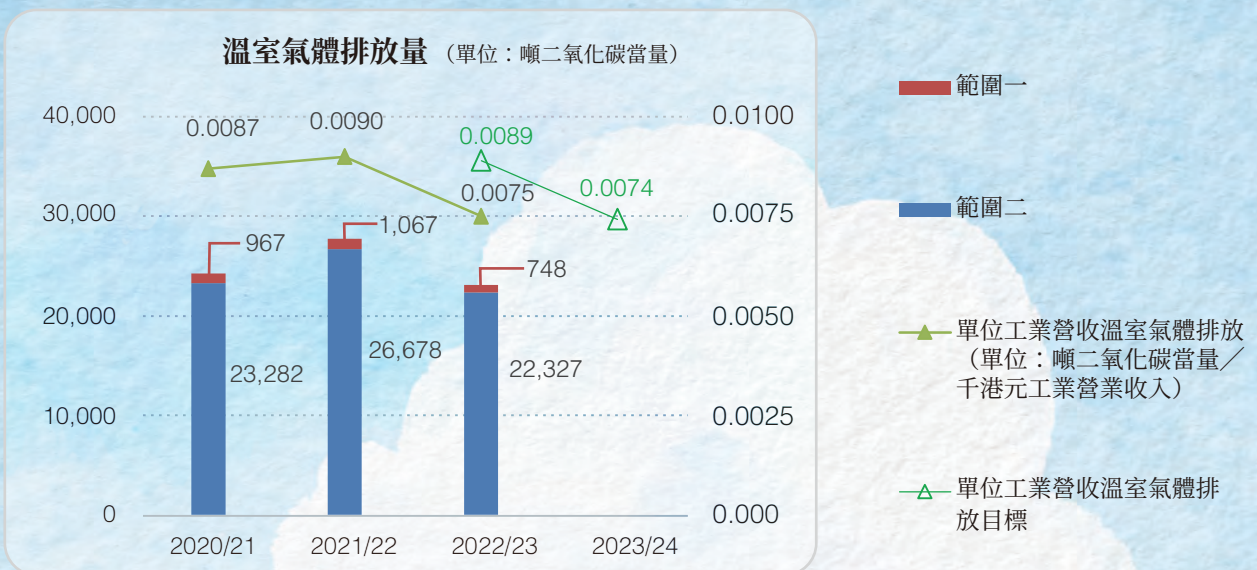
面對氣候變化可能引致的一系列政策風險，本集團密切監察本地及國際溫室氣體排放相關政策動向，包括但不限於中國碳排放權交易市場、歐盟碳邊境調整機制、美國清潔競爭法等。本集團已開展識別相關政策對經營模式的潛在影響，並著手制定相關減緩措施，包括將逐步強化對供應鏈及產品隱含溫室氣體排放之核算工作。

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，本集團已實施定期檢查、疏通排污及雨水管道，加固門窗及戶外設施，保障生產基地排洪、抗風能力。本集團已制定《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。

環境(續)

嘉利自二零一四年開始參照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。本集團針對溫室氣體的主要來源實施減排工作，持續透過提高能源使用效益和應用可再生能源，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748噸二氧化碳當量，範圍二能源間接溫室氣體排放22,327噸二氧化碳當量，合共23,075噸二氧化碳當量。以工業營業收入計算，溫室氣體排放強度為0.0075噸二氧化碳當量／千港元，同比下降17%，與能源消耗總量趨勢及變化原因一致。配合能耗強度控制目標，結合中國電力排放預期下降趨勢，本集團目標控制2023/24年度溫室氣體排放強度較2022/23年繼續下降1%至0.0074噸二氧化碳當量／千港元工業營業收入。



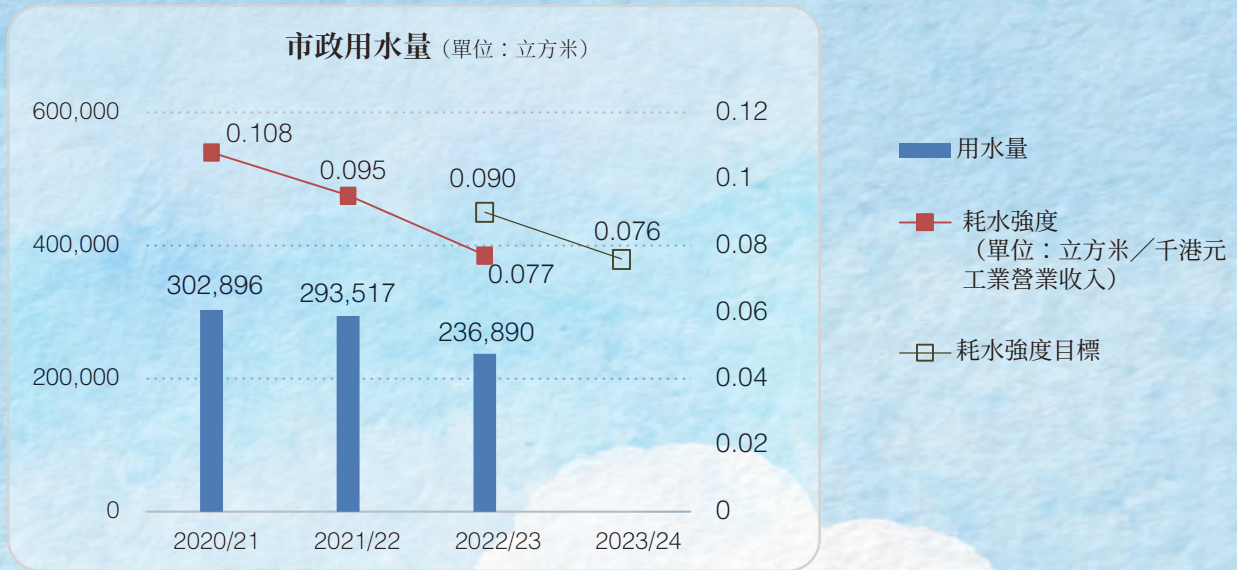
水資源綜合管理

本集團以全局思維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。

生產基地及辦公室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，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，就異常情況實施改善措施。生活用水方面，本集團張貼節水告示，要求隨手關掣。廠務部、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。本集團採用節水型器具逐步更換舊有裝置，並及時更換老化漏水管道，以提高水資源使用效率。

年內，得益於進一步落實加裝水龍頭節水器、更換漏水管道等措施，本集團年內用水量下降至236,890立方米，以工業營業收入計算，耗水強度為0.077立方米／每千港元，同比下降19%。本集團在環境管理體系中訂立耗水強度目標，假設在產品類型和生產工藝維持穩定的情況下，目標於2023/24年度耗水強度繼續下降1.5%至0.076立方米／千港元工業營業收入水平。

環境(續)



本集團位於內地生產基地實行「兩污分流」。生活污水經公共污水管網排放至公共污水廠進行處理，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。生產用水經由基地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」。

控制排放



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

本集團主要生產部門設立目標，提高生產原材料利用效率，減少廢棄物產生，並每月作為KPI匯報及管理。生產過程中產生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。辦公室範圍設置紙張、塑料、金屬、玻璃等回收箱，並安排員工接受回收教育。年內，本集團內部回用廢紙皮241,005千克，外部回收廢紙299,830千克。

	2022/23目標值	2022/23達成值	達成情況	2023/24目標值
包裝材料內部回用率(%)	≥ 44.55	44.56	✓	≥ 44.56
原料報廢、損耗比率	2022/23目標值	2022/23達成值	達成情況	2023/24目標值
五金 — 報廢金額比率(%)	0.52	0.46	✓	0.42
塑膠 — 原料損耗率(%)	3.15*	2.20	✓	2.00

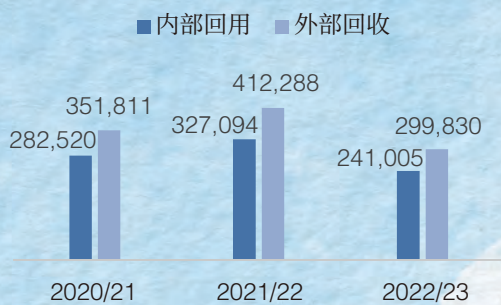
* 2021/22報告中披露之2022/23目標值為3.30%，因應年內生產及市場變化，本集團將目標值向更嚴格方向調整

環境(續)

生產過程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。生產基地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，本集團因代工積木產品需要製作模具減少，相應產生之廢礦物油也同步減少，本集團轉移的危險廢棄物下降至76.83噸。

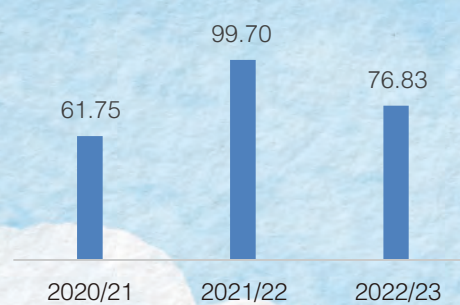
廢紙內部回用及外部回收量

(單位：千克)



危險廢棄物轉移量

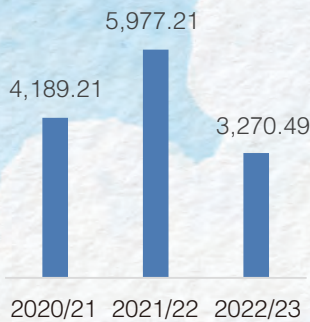
(單位：噸)



注塑及噴漆工序產生的揮發性有機物(VOC)，由通風系統收集進入UV光解+活性炭吸附系統進行處理，確保廢氣排放符合標準。員工餐廳煮食燃燒天然氣以及使用燃油車輛、設備過程，產生少量氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)以及懸浮顆粒物(PM)，本集團定期對相關設備進行廢氣檢測。年內，本集團共排放NO_x 4,189.21千克，SO_x 2.98千克，以及PM 274.21千克。由於2022/23年度大部分時間受中國疫情嚴控影響，公司貨車使用量下降，其所排放的尾氣污染物也同步減少。

NO_x排放量

(單位：千克)



SO_x排放量

(單位：千克)



PM排放量

(單位：千克)



人才



我們的工作進展

隨著主要經營所在地疫情防控政策的調整，本集團因地制宜為員工提供支援行動，以幫助全體員工順利過渡。透過持續加強日常教育和檢查，本集團年內安全生產表現也較上一年度改善，因工意外受傷情況持續減少。本集團亦一直維持各項員工友善措施，打造公平、和諧的工作氛圍。同時，本集團持續開拓培訓資源，為員工持續提供培訓課程及發展階梯，年內人均培訓時數及接受培訓比例均實現明顯上升。

相關企業社會責任範疇年內表現

員工關懷

- 應對政府防疫政策調整，為員工提供支援措施
- 可記錄工傷率連續三年持續下降

培訓及發展

- 人均培訓時數 **11.6** 小時，按年增加 **8%**
- **98%** 在職員工年內接受培訓，按年增加 **8%**



人才(續)

我們的人才理念

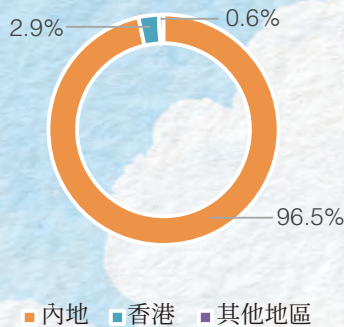
本集團訂立「發展專業、培訓人才，著重員工身心健康，達致平衡工作與生活」為其中一項企業社會責任使命。真誠善待每一位員工，構建安全工作環境，以及多元、包容、互助的文化氛圍。為員工建立發展通道，配合企業發展方向組織技能培訓，致力實現員工與企業共同成長。

僱員架構

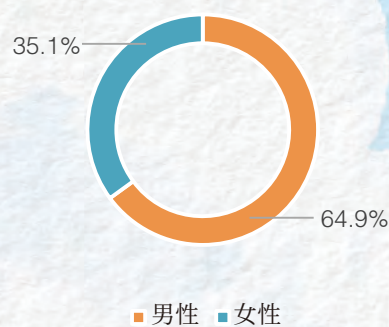
人才管理工作由集團人力資源及行政總經理領導，集團人力資源及行政部負責管理招聘、培訓發展、薪酬福利、晉升考核、職業健康與安全、員工溝通等事宜。東莞生產基地之人力資源事宜由廠務部統籌，內設人力資源部、行政辦公室、後勤事務組、工會宣傳辦等組織，為員工提供培訓發展、生活照顧，以及組織形式多樣的健康娛樂活動，搭建溝通橋樑。各部門設立行政專責員收集員工意見，每月通過行政例會向管理人員反饋，集體商議解決員工遇到的問題，同時向員工解釋說明公司政策。

年內，本集團因應生產情況而優化人員配置，每月平均人數較上一年度下降5.3%。每月平均員工人數為3,559人，其中96.5%位於內地，2.9%位於香港，0.6%位於台灣、泰國、美國、英國及加拿大。員工的性別、年齡、僱傭類型分佈與上一年度接近。

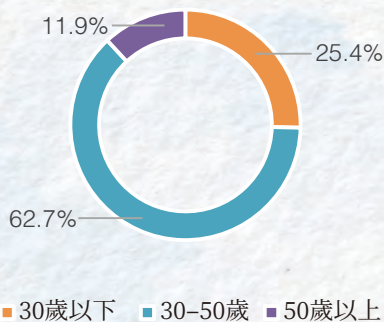
員工分佈 (按地區)



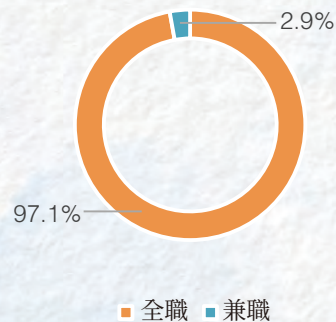
員工分佈 (按性別)



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

年內，本集團主要經營所在地進行了新冠肺炎疫情防控工作的大幅度調節。在相關政策轉變期間，本集團為員工提供多項支援措施，包括提供藥物、快速測試套裝等物資及彈性工作安排，讓員工順利過度，並減少政策調整對公司業務運作的影響。

東莞生產基地

- 為確診員工提供衛生、安全的隔離場所
- 為員工免費提供快速檢測套裝，按公司規定進行全員快測
- 彈性調節生產安排，支援已康復員工儘快返回工作崗位
- 為合適崗位提供居家辦公支援

香港總部

- 為有適切需要員工提供居家辦公安排
- 提供員工及其家人確診情況下之工作指引
- 為員工免費提供快速檢測套裝，根據公司規定定期進行自我檢測
- 為出差員工提供物資及行程支援

人才(續)

經歷政策調整後，新冠肺炎防控措施已大幅放寬。本集團也參照相關規定對公司內部政策進行及時調節，同時保留部分合適之衛生措施，提高對員工的健康保障。



工作場所出入口設置體溫探測器，所有進入人士須量度體溫



為員工免費提供口罩，辦公室內周遭設置消毒搓手液



貨物、信件消毒後才分發至部門使用



持續宣傳衛生常識，員工身體不適需佩戴口罩



飯堂維持單向就座安排

本集團健康與安全管理工作涵蓋生產、廠房、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。任何進入生產基地範圍的人員，包括外部服務承包商，均需要接受本集團安全相關制度規管。

執行董事兼總經理

- 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

廠務部安全及設備管理組

- 落實安全管理及目標
- 組織安全風險評估
- 分析工傷事故，驗證責任部門糾正及預防措施

廠務部行政辦公室

- 管理車輛、安保及監控工作，確保廠區內部及周邊環境安全

各廠別及部門負責人

- 對部門範圍內的一切安全工作負責
- 安全員協助執行部門安全工作
- 績效管理指標包含安全項目

維修保養項目外部承包商

- 具備承接該項目的安全生產能力及相關資質
- 操作人員持證上崗，並接受本集團安全教育和培訓

人才(續)

本集團每年度組織管理層及各部門負責人參與安全生產總結及展望會議，回顧過去一年安全管理工作成效，並作出來年工作部署。各部門訂立安全生產工作計劃及目標，負責人簽署承諾書，並將責任要求灌輸給所有部門人員，共同承擔安全責任。任何員工可向部門安全員、主管或直接向廠務部安全及設備管理組提出對安全及健康事宜的關注。本集團每月組織全廠行政例會，對當月接收到的員工意見進行匯報，並由安全及設備管理組制定改進措施。

廠務部安全及設備管理組定期組織各部門進行安全風險評估，識別在不同崗位、場所和活動的潛在危害以及可能導致的事務，評價危險程度，檢視並修訂各項安全生產制度和操作規程。本集團分析各類崗位可能出現的職業危害，針對可能遭受噪聲、機械傷害、粉塵等危險源之員工配備合適之個人防護裝備，包括耳塞、手套、口罩等，並通過設置安全光柵，當檢測到人員誤入機械工作範圍內將立即暫停設備運作，最大程度降低機械傷害機會。年內，本集團並無任何員工因工作罹患職業病報告。

各部門定期檢查安全工作，包括消防器材、個人防護裝備的配備及使用情況，並定期參與全廠消防演習。在香港總部，按規例安排第三方定期檢查消防系統，每年組織員工參與大廈的消防演習。全體新入職同事需要接受職業健康與安全及消防培訓，經考試合格後方能夠正式入職。年內，本集團舉行「安全生產月活動」，開展安全生產知識競賽及趣味活動，將安全知識以生動形式傳遞給全體員工。



2022年6月本集團舉行安全知識競賽及趣味活動，提高員工安全意識

若發現生產基地內出現可能導致傷害的情況，員工可及時離開，並在安全情況下迅速報告負責人。本集團已制定《工傷處理程序》並定期更新，若發生嚴重工傷或重症，可直接送醫院救治，再履行申報手續。一旦出現安全事故，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，整改安全問題。年內，大部分工傷事故由於人的不安全行為引致，其次是環境設置不當和交通事故。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。

人才(續)

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。

齊心建「嘉」

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

本集團生產基地建有員工宿舍，配備獨立衛生間、淋浴間、空調，供應WiFi網絡及熱水。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為員工提供法定福利，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。本集團更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、為內地員工提供合作醫療基金、子女助學基金等。作為「家庭友善」僱主，嘉利提供員工結婚及生育賀儀，設置哺乳室，支援員工照顧家庭成員。年內，本集團共有39位員工於產假或侍產假後復職。

本集團工會委員會作為職工代表大會工作機構，負責督促職工代表大會決議的執行，參與協調勞動關係和調解勞動爭議。在內地生產基地工作區域及員工生活區設置意見箱，供員工反映意見，並通過公告欄和內聯網向員工發放本集團最新的管理規定和員工活動資訊。透過每月全廠行政例會，本集團廣泛聽取員工意見，並為員工所需提供優化措施或支援。

人才(續)

本集團每年組織形式多樣的員工活動，鼓勵員工在工餘時間尋找志同道合的同事發展興趣愛好。年內，本集團繼續組織包括健康活動及講座、體育競技比賽、節日慶祝以及家庭關懷等多項活動。



2022年5月

在母親節舉辦親子插花活動，以活動傳承孝愛之道，增進家長與孩子的感情



2022年5月

舉辦青年員工聯誼活動，搭建青年員工交友平台



2022年6月

舉行「嘉利杯」乒乓球比賽，共有29名球技精湛的同事參加比賽



2022年8月

舉辦第16屆關愛留守兒童活動，增進家長與孩子的感情



2022年8月

舉辦「嘉利之星」員工才藝大賽聲樂類比賽



2022年9月

舉行第四屆「嘉利杯」舞林大賽，共有14名員工跳舞能手參與競逐



2022年9月

舉辦「嘉利杯」羽毛球比賽，多位運動好手員工參與競逐



人才(續)



2022年9月

舉辦「預防三高」健康養生知識講座



2022年9月

舉辦「興賢詩會·原創詩歌賞析」文化活動



2022年9月

舉辦「嘉人同聚·共賀佳節」中秋晚會表演活動



2022年9月

嘉利集團與嘉輝拓展集團共同舉辦2022年「慶國慶」文藝晚會



2022年9月

組織脂聯素篩查活動，共為約180名員工提供預防性篩查



2022年11月

舉辦「嘉利杯」桌球比賽，共28名同事參與角逐



2022年11月

舉辦第23屆「嘉利杯」籃球賽，15隊男女健兒參與比賽



人才(續)



2022年12月

舉辦「嘉利杯」象棋比賽，共有16名象棋愛好者相互切磋棋藝



2022年12月

與職業安全健康局合辦藝術與身心靈活動「園藝治療」工作坊



2023年1月

與職業安全健康局合辦「至Fit達人」工作坊



2023年1月

開展「新春嘉年華」系列活動，讓春節假期留廠員工度過一個歡樂、祥和的春節



2023年2月

舉行「鬧元宵·猜燈謎」活動



2023年2月

與職業安全健康局合辦「毛巾操/平衡練習」工作坊



2023年3月

與職業安全健康局合辦「禪繞畫減壓工作坊」



2023年3月

在集團支持下，多個部門分別舉行春游活動



人才(續)

合規僱傭

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

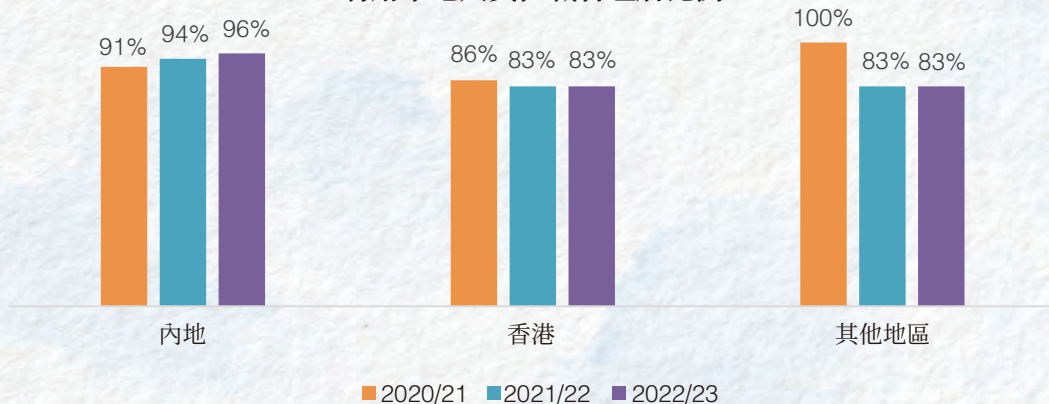
本集團嚴格遵守經營所在地適用之僱傭相關法律法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動工會法》、香港《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《最低工資條例》。人力資源部監察相關法規轉變，定期接受培訓，更新人力資源管理內部制度。年內，《中華人民共和國婦女權益保障法》通過修訂，本集團已審視相關更新內容，確保現行公司政策制度符合最新法律要求。年內，本集團並無發生任何僱傭相關的違規事件。

在招聘、遴選、委任、晉升、培訓與發展等流程中，本集團秉持平等機會原則，歡迎任何合符條件的人員參與，承諾不允許因性別、種族、年齡等出現歧視。本集團僱員薪酬按其職責內容而釐定，為相同崗位提供一致的薪酬福利，不因年齡、性別而存在區別。本集團尊重及保護人權，確保所有員工在工作場所不被騷擾，不允許任何人士作出恫嚇、辱罵、性騷擾等各類騷擾行為，並為全體員工提供舉報渠道。

本集團經營地點均不存在重大童工及強迫勞工風險，且制定統一的聘用流程避免相關意外事件發生。新員工入職過程受內部指引規定，人力資源部需對應聘者年齡及其他資料確認真實後方可招用。本集團訂立程序文件，列明假若發現錯誤招用童工之補救措施，包括需護送童工返回居住地並支持其接受教育。年內，本集團並無發生任何誤用童工情形。本集團嚴禁任何形式的強迫勞工，包括奴役及人口販賣。全體員工均自願應徵，享有選擇職業的自由。本集團不允許任何人士扣壓員工任何證件或資料。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，樂意聘用當地人才，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，以至新建立的泰國生產基地，均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83%以上。

聘用本地人員任職管理層比例



人才(續)

培訓及發展



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

人力資源部培訓發展與績效組配合企業發展策略，依照既定《培訓制度》，執行員工培訓及績效管理工作。培訓內容劃分為新員工入職培訓、常規培訓及專項培訓三大類別。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。



本集團每年向各部門收集培訓工作需求，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。培訓發展與績效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。同時，各部門亦依照工作需要組織內部培訓項目。在培訓完成後，培訓發展及績效組採用試卷、問卷、查驗證書、日常工作表現追蹤等方式，實施成效評估。本集團鼓勵員工業餘時間自學進修，對成功提升學歷的員工給予獎勵。

人才(續)

年內，本集團針對各部門能力提升需求，實施下列多項重點課程。人均培訓時數達11.6小時，年內曾接受培訓之員工佔年末在職員工97.5%。



提高全員 生產綜合知識

- 伺服器研發與設計培訓
- 塑膠材料及注塑成型工藝培訓
- 五金沖壓工藝培訓



提升工程人員 設計優化能力

- VAVE價值工程
- 6 Sigma



提升現場生產 質量控制能力

- 8D報告培訓
- 統計過程控制 (SPC)



強化安全 管理知識

- 安全知識再培訓
- 危險廢棄物管理知識培訓
- 工傷預防培訓



綜合認知及 團隊能力培養

- 班組長訓練營
- RBA培訓
- 團隊導向問題解決對策8Ds



班組長是組織生產活動的基本單位，其素質和管理水平決定一線員工的工作表現，是企業管理的基礎。本集團於2022年7至8月開展兩批次班組長訓練營，內容包括：角色定位、員工管理及現場管理技巧、品質管理與改善、溝通與協調、安全管理、Excel培訓。目標加強班組長能力，發揮帶頭作用。



班組長訓練營

人才(續)



伺服器研發與設計培訓

本集團組織內部講師，為工程研發、工模、裝配等設計及製造範疇核心人員進行伺服器研發與設計培訓。內部講師逐一介紹伺服器研發各個階段，並以實例分享研發過程中可能遇到的問題及解決方案，分享與客戶溝通優化設計及解決問題經驗。



消防演習活動

2022年11月14日，本集團玉泉生產基地舉行年度聯合消防演練活動。演練過程全員參與，模擬起火，員工發現火情通知保安組，保安組迅速組織義務消防員趕赴現場，並進行全體人員疏散，最終在限定時間內完成全員撤離及滅火。當中，部門代表亦參與滅火器實操演練。

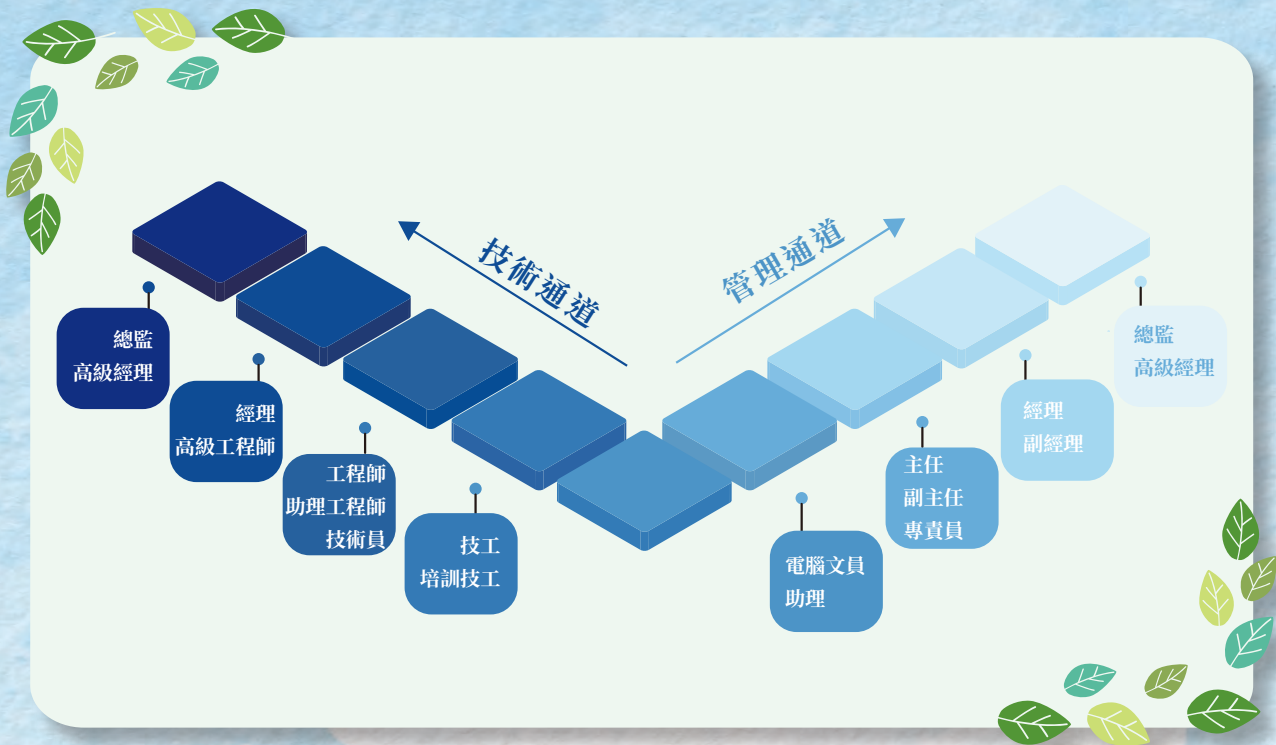
為讓員工正確掌握急救技能，於出現突發情況時為身邊人施以援手，本集團每年度定期邀請專業救護人員為員工舉行心肺復甦及自動心臟除顫器課程。同事在課程中聽取急救操作知識，並透過模擬情景，利用假人進行實際操作練習。專業救護從旁指導，確保受訓員工能夠真正掌握急救技能。



急救培訓

人才(續)

不同崗位員工均享有發展晉升機會。本集團結合崗位職責及個人專業和意願，訂立績效管理指標，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」、「暑期大學生實習計劃」，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。本集團亦為適齡退休員工提供支援措施，於合適崗位且員工自願情況下，提供返聘安排。

社 區

我們的工作進展

自二零零五年開始，嘉利已將社區工作納入社會責任工作事項。年內，本集團繼續為社區長者、地區青年乃至全球範圍內受災人士，提供力所能及的支援。隨著泰國生產基地的設立，年內更首次參與泰國當地社區活動。配合支持香港青年學生認識國家、國情的教育需求，本集團將兩年內出資捐款100萬港元支持喇沙書院國民教育課室的建設，以及支持設計與應用科技範疇的學術發展。

相關企業社會責任範疇年內表現

建設社區

- 支援聯合國難民署援助土耳其及敘利亞地震災民項目
- 支持泰國經營所在地社區植樹活動，綠化社區

使命傳承

- 出資捐款**100萬**港元，支持喇沙書院國民教育、設計及應用科技學術發展
- 傳承「嘉利凡事皆可能」計劃，持續創新活動內容

社區(續)

我們的社區理念

嘉利本著用心去做的精神關懷及愛護有需要人士，以「取之社會用之於社會」的態度與社會一起和諧共同持續成長。本集團主動參與社會服務，形成「建設社區」、「使命傳承」兩個專注範疇，於對抗災害、發展青年教育與發展、關懷長者及弱勢社群等項目持續作出貢獻。

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，至今累計捐款超過八百萬港元。由企業可持續發展委員會領導，本集團香港總部成立社會公益活動小組，內地方面設置工會宣傳辦、黨支部等內部組織，與當地社福機構及教育團體開展長期合作，在人才教育、幫扶弱勢、救災扶危等領域廣泛地參與各類社會公益活動。

建設社區



關聯目標：

- 子目標1.5 — 增強窮人和弱勢群體的抵禦災害能力
- 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
- 子目標3.4 — 對抗肺炎、水傳播疾病和其他疾病

社區(續)

年內，本集團持續支持本地社區弱勢群體關懷活動。隨著疫情逐漸褪去，本集團為社區提供的支援措施也從防疫方向逐步調整至社區關懷，透過探訪、組織或參與社會活動等形式，支持本集團各個經營所在地的社區共榮。面對二零二三年二月土耳其接壤敘利亞邊境地區發生強烈地震，本集團積極響應聯合國難民署邀請，透過刊登捐款呼籲為救援工作出力，為當地災民施以援手。

關懷基層 — 為社區長者送上節日慰問

嘉利與香港聖公會太和長者鄰舍中心和東莞鳳崗敬老院持續延展多年合作關係，積極地為社區長者組織關懷活動。在鳳崗，本集團於端午節及中秋節分別組織義工探訪鳳崗敬老院，親手向長者派發應節食品和生活物資，與長者閒談交流。在香港，本集團支持太和長者鄰舍中心為社區長者舉行端午、中秋、聖誕及春節團年活動，組織遊戲互動，為長者送上歡笑及應節佳品。



心繫災民 — 與聯合國難民署合作為土耳其及敘利亞地震刊登救援呼籲

二零二三年二月，土耳其南部接壤敘利亞邊境發生強烈地震，導致兩國數以百萬名民眾受災。本集團攜手聯合國難民署提供及時援助，在多份香港本地報章中刊登救援呼籲，為當地受災群眾進行公眾募捐。同時，本集團亦內部發出呼籲信息，邀請員工為災民施以援手。



社區(續)

綠化社區 — 支持泰國春武里府AMATA工業園植樹活動

本集團泰國生產基地(嘉運泰)亦傳承集團環保基因，在得悉廠房所在的AMATA工業園計劃舉行植樹活動後，招募員工積極參與其中。於2022年12月5日「世界土壤日」，嘉運泰與當地企業攜手在春武里府AMATA工業園共栽種500棵當地品種的樹苗。



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

本集團傳承創辦人何師長對教育工作使命感，透過向大專及職業院校捐贈獎學金、組織青年發展活動、接待青年學生參觀體驗企業經營等形式，支持兒童、青少年發展潛能。

共育人才 — 與喇沙基金會達成戰略合作備忘錄

藉喇沙書院於2022年慶祝創校90週年，嘉利與喇沙基金會達成戰略合作備忘錄，本集團通過出資捐款100萬港元，以支持喇沙書院國民教育課室的建設及設計與應用科技範疇的學術發展，以及進一步共同探討推動設計與應用科技學科專項發展。嘉利將運用在工業界的經驗和行業網絡，幫助學校推動學科學習的靈活性，增加學生對工業工藝的見識，與學校共同培養下一代創科專才。雙方代表並於2023年1月20日出席見證簽約儀式。



社區(續)

影子領袖師友計劃

年內，本集團執行董事及高級管理人員繼續擔任企業導師，支持香港政府社會福利署聯合多個團體共同舉辦的「影子領袖師友計劃」，親身帶領6位配對的中學生參與兩日的真實工作體驗。活動中，多個部門主管亦參與其中，介紹不同的崗位工作經驗，讓學員更深入理解企業運作。企業導師在交流活動中，讓學員親身參與其工作內容，並分享過往工作上遇到的困難和處理方法，啟發學生認識自身能力及規劃未來人生。



「嘉利凡事皆可能」計劃—「疫」下健身強心Great Challenge

自二零零五年起，本集團資助香港聖公會聖基道兒童院每年舉辦「嘉利凡事皆可能計劃」，希望培養基層兒童的鬥志和抗逆力。年內，活動更加入「疫」下健身強心Great Challenge公眾參與環節，招募公眾人士一同於2022年10月進行每日達成八千步的步行大挑戰，以增強「抗逆」能力。本次活動更成功邀請香港知名藝人洪永城先生擔任愛心大使，讓活動推廣更具影響，招募超過400位香港市民參與。



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，為社區及合作夥伴提供資源支持，持續與行業、地區建立促進可持續發展的夥伴關繫。



2022年4月

接待鳳崗鎮委書記張耀洪一行來訪，調研檢查企業生產經營、未來發展規劃等情況



2022年4月

接待鳳崗鎮人大主席、工會主席唐傑勳率隊蒞臨公司指導工作



2022年4月

參與「美好家園、共同守護 — 鳳崗鎮全民戴口罩行動」活動，向鎮政府捐贈3萬隻口罩



社區(續)



2022年5月

接待廣輕控投集團領導高層蒞臨公司考察調研



2022年6月

組織端午節日探訪鳳崗敬老院活動，派發粽子和生活物資給長者



2023年6月

與聖公會聖基道兒童院合辦的2022「嘉利凡事皆可能」計劃—「疫」下健身強心 GREAT CHALLENGE正式開始



2023年8月

展開「2022 影子領袖」師友計劃工作體驗活動



2023年8月

支持聖公會太和長者鄰舍中心中秋活動，提前與一眾「老友記」同賀中秋佳節



2023年9月

組織中秋探訪活動，前往鳳崗敬老院進行節日慰問



社區(續)



2022年12月

支持思敏英語學習中心的綠遊旅程活動，
為青少年學生宣揚環保理念



2022年12月

支持泰國生產基地廠房所在的
春武里AMATA工業園舉行植樹活動



2023年1月

支持香港聖公會太和長者鄰舍中心的
「太和玉兔迎春賀新歲」新春團拜活動



2023年1月

與喇沙基金會達成戰略合作備忘錄，
出資捐款支持喇沙書院國民教育課室
的建設及設計與應用科技範疇的學術
發展



2023年2月

贊助香港慈善機構「善遊」為尼泊爾
慈善機構籌款活動



2023年2月

贊助聯合國難民署於多份香港本地報
章刊登捐款呼籲，為土耳其—敘利亞地
震災民施以援手



社區(續)



2023年2月

支持「綠領行動 — 利是封回收重用大行動」，
香港辦公室設置回收箱



2023年2月

接待香港恒生大學校長何順文教授及
葉保強教授探訪集團香港總部



2023年3月

支持世界自然基金會「地球一小時」
活動



經營

我們的工作進展

為實現穩健經營，本集團定期監察外部法律法規變化，及時調整政策制度，維持誠信、廉潔的企業管治模式。為維持競爭優勢，本集團持續強化生產技術能力，透過工藝創新和開發自動化解決方法，高質、高效為客戶打造所需產品。於供應商管理方面，本集團繼續嚴格執行新供應商審核及現有供應商定期審核制度，並結合外部可持續發展相關規範更新，將新規則、新要求灌輸給所有供應商夥伴。

相關企業社會責任範疇年度表現

企業管治

為員工及合作夥伴提供廉潔舉報渠道

產品責任

- 研發自動化技術，累計獲得逾**60**項專利證書
- 打造**11**項新生產技術

供應商管理

- 定期進行供應商審核，全面涵蓋ESG層面
- **86%**供應商位於內地及香港，有利於減低運輸之溫室氣體排放

經營(續)

我們的經營理念

秉承「工匠精神」，嘉利對產品安全與質量一絲不苟，確保所有出品均符合內外相關標準；堅持以「適時巧造」的創新思維，革新生產技術能力，精益求精。本集團亦以誠實、廉潔和公平的態度與客戶及供應商攜手，尊重各方知識產權，保障信息安全，發揮互惠共贏精神。

企業管治



關聯目標：

- 子目標16.5 — 持續減少任何形式的貪污舞弊行為

本集團已構建多元化及均衡的董事會管理團隊。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，由各職能部門最高管理層組成，負責企業日常營運決策。內部審計部進行定期審核，分析企業面對的主要風險及風險管理項目執行情況，審視經營過程的合規性，並向董事會及審核委員會匯報。

為維持公平的商業交易，本集團員工必須維持最高誠信，嚴禁利用職權謀取私利。參考各經營所在地相關法律法規，本集團已制定並向員工公開《員工道德紀律規範》。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。年內，本集團更新上述兩項制度，為員工及各合作方提供更多元的舉報渠道。本集團亦訂明交際應酬制度，明確款待標準。

《員工道德紀律規範》

- 有關接受利益及款待、申報利益衝突之政策
- 不得直接或間接向合作機構職員提供利益
- 處理機密資料、保護知識產權、保障公平競爭等要求檢舉制度和保護舉報人措施

「信念同儕」信函

- 嚴禁向本集團員工個人及其親友輸送任何利益
- 提供檢舉途徑，供合作夥伴舉報意圖索取利益的本集團員工

經營(續)

全體新入職人員須接受道德及誠信管理培訓，現職員工定期接收公司公告提醒。內部審計部每年組織多場「廉潔誠信管理」內部培訓，涵蓋經理級以上人員、核心主管、核心崗位人員。

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及審核委員會成員反映意見或舉報。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嫌違法，本集團將主動向當地執法機構舉報。針對違規事件成因，本集團將檢討現行政策制度之潛在漏洞，及時糾正。

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。

產品責任

本集團為國際領先科技企業提供機械工程解決方案，製造金屬及塑膠部件、磁帶機數據儲存器、收銀機系統及其他電腦周邊產品等。市場部、工程及研發部與客戶保持密切溝通，將客戶需求傳遞至生產、環保、安全、人力資源等部門，配合客戶需要持續改進企業經營模式。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國民法典》合同編、《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。

創新與智能製造

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

經營(續)

本集團自二零零七年開始引入自動化生產技術。發展至今，本集團擁有超過900台六軸機械臂，廣泛應用自動光學檢測系統，實現大部分工序自動化作業。自動化有助本集團實現產品質量控制水平提高，並減緩勞工成本上漲及工人短缺等影響。本集團更投資聯營公司，主動研發自動化技術。研發成果不僅應用於自身生產基地，更為業界輸出相關解決方法。

本集團已成立研發項目管理委員會，由執行董事兼總經理領導，工程研發、生產管理、財務、市場營銷等主要部門負責人組成，主責產品創新、工藝、自動化、控制系統的研發工作。年內，本集團實現多項新技術應用，包括創新生產工藝及創新自動化項目，提高對新型產品之自動化生產能力，為客戶持續提供可靠之產品生產。智能化管理系統亦持續加強，包括打造模具修理管理系統，實現對異常生產情況進行更快速的維修響應。

創新工藝

- 水轉印工藝
- 柔性鐳射疊焊
- 大型共用鍋釘工藝
- 植入式注塑工藝
- 自動插管工藝
- 自動裝密封圈工藝

創新自動化

- 柔性視覺自動裝訂
- 大型燒焊共用的自動翻轉燒焊
- 大型產品自動折彎
- 硬盤支架自動化鉚合
- 柔性視覺上料絲印

研發項目管理委員會負責為自行研發之技術申請專利保護，已累計獲中國知識產權局授予逾60項實用新型專利證書。東莞生產基地亦獲廣東省科學技術廳、廣東省財政廳和國家稅務總局廣東省稅務局聯合授予「高新技術企業證書」。

打造安全、綠色產品

本集團於一九九八年已推行ISO9001質量管理體系，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執行。

本集團執行委員會下設立品質部管理委員會，負責制定公司品質方針及政策路線，推動各生產部門提升品質水平。品質部內設置計量室、ISO組、中央文控室及IQC組履行品質控制職能。品質部亦與市場部、工程研發部、採購部門及各生產部門密切配合，實施確保產品安全及管理有害物質工作。

經營(續)



測量管控

- 所有新項目之首板測量工作
- 廠內設備儀器校正工作

ISO體系統籌

- 統籌、開展全廠ISO體系工作
- 監察體系的執行情況

檔案管理

- 按ISO標準執行及維持檔案控制系統
- 維護、更新生產系統信息

物料控制

- 對全廠來料進行檢驗

市場部

- 與客戶溝通，獲取客戶對產品設計及有害物質要求

工程及研發部

- 根據客戶設計要求開發新產品
- 向ISO組提供新產品物料清單

ISO組

- 匯總外部法規如RoHS、REACH等及客戶對有害物質要求
- 向採購及生產部門傳達並監督執行

採購部

- 向供應商傳達物料調查要求，收集有害物質檢測報告
- 要求供應商簽署《有害物質不使用聲明書》



本集團在產品生產過程重要節點設定檢驗站，執行必要的可靠性測試，保證交付合格產品。根據所代工產品的實際應用情景及客戶要求，本集團進行食品接觸物品安全、金屬抗鏽、機械強度等測試。在來料或生產過程中檢出的不合格品，或由客戶退回之產品，將按既定程序進行標記、隔離及處置，並遵照《糾正及預防措施程序》落實改進措施。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。

本集團定期組織審核工作，確保質量管理體系符合要求並有效實施。生產基地每年至少兩次內部審核，成立專責小組審視質量管理過程，若發現不符合項將實施糾正措施，制定預防方案，並監督被審核部門執行。外部審核則由獨立第三方審驗機構每年進行，並接受客戶不定期之現場審核。

經營(續)

保障信息安全及客戶服務

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，尊重客戶及第三方知識產權。所有員工電腦硬件及軟件系統由電腦部統一管理，並設置防護機制，員工不能自行安裝任何軟件，以杜絕誤用盜版軟件之可能。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。本集團從現場環境、人員教育和網絡軟件等方面落實保障信息安全工作。

現場環境

- 實行門禁管理，公司人員刷卡出入
- 物品進出公司須接受保安檢查
- 按當地法規配備消防裝置，已制定事故應急救援預案，應對火災、危險品洩漏等事故
- 保持伺服器機房室溫合適

人員教育

- 對敏感崗位員工，其合約上列明保密事項，並在簽署前向員工解釋說明
- 《員工手冊》、《員工道德紀律規範》列明保密相關規定，並要求全體新入職員工參與培訓
- 為所有電腦使用者安排信息安全培訓

網絡軟件

- 所有電腦已啓用防病毒功能
- 定期檢查伺服器 and 客戶端電腦漏洞，及時發放安全更新
- 定期檢查伺服器運行狀況，包括CPU負荷和風扇運轉情況
- 根據各系統儲存數據類型，定期對數據進行備份，並存放至遠離伺服器房的防火防磁櫃

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、實施預防措施等，並向客戶匯報處理方式，直至客戶滿意。年內，本集團對於接獲的所有客戶意見反饋，均透過與客戶溝通及後續改進工作，讓客戶滿意，並無引致重大投訴。

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、工廠審核結果等客觀指標，評估客戶的總體滿意度。

經營(續)

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

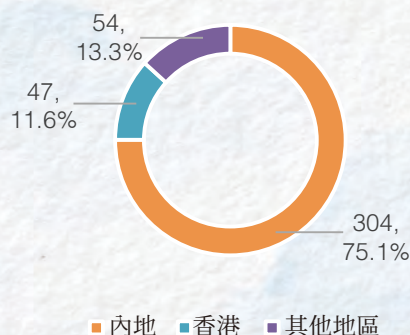
對於向嘉利提供生產所需要原材料、輔助材料的供應商，本集團設有既定且嚴格執行的《供應商控制程序》，對供應商進行評估和考核，確保所提供的產品和服務符合及滿足客戶的要求。所有新供應商須接受供應鏈團隊評估及評審，當中包含對供應商環保、勞工、安全表現審核，符合本集團要求後才能正式成為合格供應夥伴。供應商管理團隊定期走訪主要供應商，檢查供應商的品質狀況及生產力。本集團每月評估供應商表現，當供應商被評定低於某等級，將暫停採購並要求執行改善措施。若持續出現不符合事項，供應商將被取消資格。

為配合ISO9001質量管理體系及ISO14001環境管理體系的規定，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」，包括鉬、錫、金、鎢、鈷及雲母。本集團對供應商進行盡職調查。年內，本集團直接合作之供應商當中，使用含有鉬、錫、金、鎢、鈷及雲母原材料的供應商共42家，均100%提供衝突礦產報告。涉及的冶煉廠及精煉廠共107家，其中77家屬於RMI合格冶煉廠。暫未取得認證的冶煉廠及精煉廠牽涉19家供應商，全部屬於客戶指定之供應商，並已要求供應商推動上游冶煉廠及精煉廠申請認證，或移除相關冶煉廠及精煉廠。

本集團拒絕與任何可能存在勞役或販賣人口情況之供應商合作，採納《RBA行為準則》作為內部標準對供應商之勞工情況進行評估。品質部ISO組與供應商管理團隊合作，督促供應商遵守集團的社會環境責任規範，收集、評估供應商對《RBA行為準則》的符合度。100%新供應商需參與本集團RBA調查評估，而全體已合作之供應商亦需每兩年接受本集團RBA調查。

本集團繼續執行本地採購策略，縮短原材料運輸距離，有助於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86%。經新聘供應商或供應商定期審視過程，本集團並無存在重大環境或社會風險之供應商。

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. 報告內容索引
5. 獨立審驗報告



附錄(續)

1. 關鍵績效數據摘要

環境

以下環境數據範圍包括香港總部辦公室及內地鳳崗玉泉生產基地。

能源消耗	單位	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
用電量	千瓦時	39,276,959	46,040,593	38,257,536
用電量密度(按建築面積)	兆瓦時/平方米	263	308	256
柴油耗用量	升	111,349	228,116	158,081
柴油能源消耗	千兆焦耳	4,230.07	8,665.92	6,005.34
汽油耗用量	升	43,641	37,514	51,924
汽油能源消耗	千兆焦耳	1,531.36	1,316.33	1,821.97
天然氣耗用量	立方米	111,156	130,734	117,887
天然氣能源消耗	千兆焦耳	4,327.41	5,089.61	4,589.46
總能源耗用量	千兆焦耳	151,485.89	180,818.00	150,143.90
總能耗強度(按建築面積)	千兆焦耳/平方米	1.014	1.210	1.005
總能耗強度(按工業營收)	千兆焦耳/千元	0.049	0.059	0.054

溫室氣體排放	單位	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
溫室氣體排放範圍一—直接溫室氣體排放 ¹	二氧化碳當量,公噸	748	1,067	967
溫室氣體排放範圍二—能源間接溫室氣體排放 ¹	二氧化碳當量,公噸	22,327	26,678	23,282
溫室氣體排放總量 ¹	二氧化碳當量,公噸	23,075	27,745	24,249
溫室氣體排放強度 ¹ (按建築面積)	二氧化碳當量,公噸/平方米	0.154	0.186	0.162
溫室氣體排放強度 ¹ (按工業營收)	二氧化碳當量,公噸/千元	0.0075	0.0090	0.0087

¹ 溫室氣體所指的種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟化碳(PFCs)和六氟化硫(SF₆)。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》、中華人民共和國生態環境部《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施(2022年修訂版)》、《關於做好2023-2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》、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》。

附錄(續)

廢氣排放	單位	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
氮氧化物(NO _x) ²	千克	3,270.49	5,977.52	4,189.21
硫氧化物(SO _x) ²	千克	2.00	2.60	2.98
顆粒物 ²	千克	211.43	394.05	274.21
資源使用	單位	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
耗水量	立方米	236,890	293,517	302,896
耗水強度(按建築面積)	立方米/平方米	1.59	1.96	2.03
耗水強度(按工業營收)	立方米/千元	0.077	0.095	0.108
用紙量(只計算辦公室用打印紙)	公斤	14,206.27	16,390.07	15,658.51
包裝材料—紙類	噸	2,246	2,966	2,457
包裝材料—塑膠類	噸	323	345	267
包裝材料—其他	噸	125	140	159
污水和廢棄物	單位	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
處理污水總量 (只計算內地廠房的相關數據)	立方米	92,779	109,831	104,781
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	76.83	99.70	61.75
廢紙皮內部回用 (只計算內地廠房的相關數據)	千克	241,005	327,094	282,520
廢紙外部回收	千克	299,830	412,288	351,811

² NO_x、SO_x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；相關排放係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係數手冊》。

附錄(續)

社會

僱傭概況	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
本集團期內平均員工人數 ³	3,559	3,760	3,351
按地區			
內地	3,434	3,631	3,228
香港	103	116	115
其他地區	22	13	8
按性別			
男	2,309	2,455	2,167
女	1,250	1,305	1,184
按年齡組別			
30歲以下	904	1,046	886
30-50歲	2,233	2,331	2,151
50歲以上	422	383	314
按僱用形式			
全職	3,457	3,562	3,242
臨時及兼職人員(內地)	102	198	109
僱用當地居民為高階管理層的比率(%)			
內地	95.83	93.83	90.79
香港	83.33	83.33	83.33
其他地區	83.33	83.33	100
內地基層人員最低薪資			
與當地最低薪資的比率(男)	1.13	1.13	1.19
與當地最低薪資的比率(女)	1.13	1.13	1.19
管理層成員多元化			
董事會成員性別比例(男：女)	8:1	8:1	8:1

³ 匯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(%) ⁴	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
按地區			
內地	318 (9.26%)	412 (11.36%)	262 (8.12%)
香港及其他地區	3 (2.67%)	3 (2.45%)	3 (2.10%)
按性別			
男	230 (9.98%)	301 (12.26%)	183 (8.44%)
女	91 (7.26%)	115 (8.78%)	82 (6.89%)
按年齡組別			
30歲以下	158 (17.49%)	232 (22.16%)	145 (16.40%)
30-50歲	159 (7.10%)	178 (7.62%)	114 (5.30%)
50歲以上	5 (1.09%)	6 (1.57%)	6 (1.72%)

月平均新聘員工人數及比率(%) ⁵	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
按地區			
內地	281 (8.18%)	446 (12.27%)	242 (7.50%)
香港及其他地區	4 (3.20%)	4 (3.42%)	3 (2.20%)
按性別			
男	208 (9.01%)	319 (12.99%)	169 (7.78%)
女	77 (6.15%)	131 (10.05%)	76 (6.43%)
按年齡組別			
30歲以下	150 (16.63%)	247 (23.60%)	142 (16.00%)
30-50歲	133 (5.96%)	198 (8.51%)	98 (4.57%)
50歲以上	1 (0.32%)	5 (1.22%)	5 (1.54%)

⁴ 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

⁵ 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	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
享用產假／侍產假的員工人數			
男	18	26	27
女	27	22	30
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)⁶			
男	14 (77.78%)	22 (84.62%)	22 (81.48%)
女	25 (92.59%)	18 (81.82%)	25 (83.33%)
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)⁷			
男	18 (81.82%)	18 (81.82%)	21 (95.45%)
女	8 (44.44%)	16 (64.00%)	23 (92.00%)

職業健康及安全	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
內地			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0%)	1 ^a (0.028%)	0 (0%)
工傷宗數	36	59	55
可記錄工傷率(每200,000工時)	1.05	1.62	1.70
嚴重後果工傷宗數	3	6	4
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0.09	0.17	0.12
因工傷而損失之工作日	1317	1,249	1,497
職業病比率(%)	0%	0%	0%
缺勤日數	38,248	41,355	31,490
缺勤率(%) ⁷	4.47%	4.55%	3.89%
香港及其他地區			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
工傷宗數	2	0	0
可記錄工傷率(每200,000工時)	1.66	0	0
嚴重後果工傷宗數	0	0	0
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0	0	0
因工傷而損失之工作日	90.5	0	0
職業病比率(%)	0%	0%	0%
缺勤日數	315	278	295
缺勤率(%) ⁷	1.05%	0.94%	0.97%

^a 2021/22年度，1名員工於工作期間突發疾病，送院後不治，按中華人民共和國《工傷保險條例》視同工傷。本集團對該位員工不幸逝世表示沉痛哀悼，並已向其家人提供關懷和支援。

⁶ 按照GRI準則GRI 401-3育兒假之返崗率及留任率計算

⁷ 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	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
總培訓時數	41,323.68小時	40,117.6小時	33,464.6小時
員工平均培訓時數及比例(%) ⁸	11.6 (97.5%)	10.7 (88.9%)	10.0 (74.9%)
按性別			
男性	11.9 (97.9%)	11.4 (89.7%)	11.4 (76.7%)
女性	11.1 (96.8%)	9.2 (87.5%)	7.5 (75.4%)
按員工類別			
管理層	28.5 (94.9%)	27.4 (75.6%)	27.4 (73.5%)
經理及部門主管	20.5 (97.8%)	18.4 (79.8%)	23.5 (77.0%)
中層	16.4 (93.2%)	13.3 (82.8%)	15.2 (82.1%)
技術人員及組長	13.2 (99.1%)	12.9 (99.2%)	10.4 (88.3%)
前線人員及普通員工	9.0 (97.6%)	8.4 (88.0%)	6.8 (69.6%)

供應商地區分佈數量及比率(%)	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
香港	47 (11.61%)	49 (12.28%)	49 (12.28%)
內地	304 (75.06%)	288 (72.28%)	293 (73.43%)
其他地區	54 (13.33%)	62 (15.54%)	57 (14.29%)

社會責任	2022/23年度	2021/22年度	2020/21年度
義工服務時數	150.0小時	191.5小時	86.5小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	\$699,010	\$335,958	\$307,413

⁸ 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／協會名稱	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	嘉利產品有限公司	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
香港模具及產品科技協會	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	香港特別行政區政府環境運動委員會	香港綠色機構認證 — 節能證書「良好級別」	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2021 — 「環保優秀企業EcoChallenger」及「5年+參與環保先驅獎5Years+ 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(2005-2023)	嘉利國際控股有限公司
	香港特別行政區政府民政及青年事務局、社區投資共享基金	社會資本動力獎	嘉利國際控股有限公司
	香港工業總會	「工業獻愛心 — 愛心關懷證書」	嘉利國際控股有限公司
	香港聖公會福利協會	「傑出企業關懷獎」	嘉利國際控股有限公司
	香港中小型企業總商會	2022「友商有良」嘉許計劃「友商有良10年+」標誌、「保留現有僱員就業」、「保留現有僱員就業」	嘉利國際控股有限公司
產品責任	強制性公積金計劃管理局	「全能積金好僱主」、「積金好僱主5年+」、「積金推動獎」及「電子供款獎」	嘉利國際控股有限公司
	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(2022-2023)	嘉利國際控股有限公司
產品責任	中興通訊股份有限公司新品導入及材料技術部	「最佳技術支持獎」	嘉利集團 — 深圳喆通電子有限公司
持份者溝通	香港印藝學會	香港印製大獎 — 年報印刷金獎	嘉利集團四十周年特刊套裝
	中國印刷及設備器材工業協會、香港印刷業商會及澳門印刷業商會	中華印製大獎 — 平版精裝類別銅獎	嘉利集團四十周年特刊套裝

附錄(續)

4. 報告內容索引

下表就「全球報告倡議組織GRI標準指引」及香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》各披露要求，提供與相關的章節連結或直接解釋。

使用說明	嘉利國際控股有限公司在2022年4月1日至2023年3月31日符合GRI標準編製報告
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業標準	不適用

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
一般披露				
GRI 2：一般 披露2021	組織及其報告做法			
	2-1組織詳細情況	關於嘉利 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 2022/23年報 — 財務概要(第8-10頁)、主席報告 (第11-21頁)		4
	2-2納入組織可持續發展報 告的實體	關於本報告	強制披露規定 — 匯 報範圍	2-3
	2-3報告期、報告頻率和聯 繫人	關於本報告		2-3
	2-4信息重述	環境 — 環境保護(控制排放) 上一份報告期後，廢棄物目標因應市場及生產 情況轉變進行調整		18
	2-5外部鑒證	附錄：5.獨立審驗報告		73-74
	活動和工作			
	2-6活動、價值鏈和其他業 務關係	關於嘉利 2022/23年報 — 財務概要(第8-10頁)、主席報告 (第11-21頁)		4
	2-7員工	人才 附錄：1. 關鍵績效數據摘要—社會	B1.1	20-21
	2-8員工之外的工作者	沒有工作受到本集團控制但不屬於本集團員工 之工作者		53

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
	管治			
	2-9管治架構和組成	可持續發展管理 — 管理架構 2022/23年報 — 企業管治報告(第32-50頁)		7
	2-10最高管治機構的提名和遴選	2022/23年報 — 企業管治報告(第32-50頁)		不適用
	2-11最高管治機構的主席	2022/23年報 — 企業管治報告(第32-50頁)		不適用
	2-12在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	可持續發展管理 — 管理架構、可持續理念 2022/23年報 — 企業管治報告(第51-56頁)	強制披露規定 — 管治架構	7-8
	2-13為管理影響的責任授權	可持續發展管理 — 管理架構、可持續理念 2022/23年報 — 企業管治報告(第32-56頁)	強制披露規定 — 管治架構	7-8
	2-14最高管治機構在可持續發展報告中的作用	可持續發展管理 — 管理架構、可持續理念	強制披露規定 — 管治架構	7-8
	2-15利益衝突	匠心經營 — 企業管治 2022/23年報 — 高級管理人員之個人資料(第62-67頁)、董事會報告(第91-95頁)		44-45
	2-16重要關切問題的溝通	可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	2-17最高管治機構的共同知識	可持續發展管理 — 管理架構、可持續理念 2022/23年報 — 企業管治報告(第32-42頁)		7-8
	2-18對最高管治機構的績效評估	2022/23年報 — 企業管治報告(第32-56頁)		不適用
	2-19薪酬政策	2022/23年報 — 主席報告(第24頁)、企業管治報告(第32-50頁)		不適用
	2-20確定薪酬的程序	2022/23年報 — 企業管治報告(第32-50頁)		不適用
	2-21年度總薪酬比率	因員工收入中位數屬保密信息，因保密限制，此披露項從略		不適用

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
戰略、政策和實踐				
	2-22關於可持續發展戰略的聲明	主席的話		5-6
	2-23政策承諾	可持續發展管理 — 可持續發展理念 經營 — 產品責任		7-8 45
	2-24融合政策承諾	可持續發展管理 — 可持續發展措施 人才 — 員工關懷(合規僱傭) 經營 — 企業管治		9 29 44-45
	2-25補救負面影響的程序	可持續發展管理 環境		7-11 12-19
	2-26尋求建議和提出關切的機制	經營 — 企業管治		44-45
	2-27遵守法律法規	可持續發展管理 — 可持續理念 經營 — 企業管治		7-8 44-45
	2-28協會的成員資格	附錄：2.參與之外界組織		57
利益相關方參與				
	2-29利益相關方參與的方法	可持續發展管理 — 可持續發展措施	強制披露規定 — 匯報原則(重要性)	9-11
	2-30集體談判協議	年內，本集團並無生效中的集體合同；過往曾與工會訂立集團合同，已於2018年到期，因相關內容已受法律法規保障，員工及企業代表協商同意終止。		不適用
實質性議題				
GRI3：實質性議題2021	3-1確定實質性議題的過程	可持續發展管理 — 可持續發展措施	強制披露規定 — 匯報原則(重要性)	9-11
	3-2實質性議題清單	可持續發展管理 — 可持續發展措施	強制披露規定 — 匯報原則(重要性)	9-11

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
應對氣候變化				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A4氣候變化：一般披露	15-17
GRI 201：經濟績效2016	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	15-17
GRI 305：排放2016	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	15-17
	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	15-17
	305-3其他間接(範圍三)溫室氣體排放	信息不完整，從略 本集團已識別範圍三溫室氣體主要排放源包括外購鐵料、膠料等原材料、生產設備及運輸過程，其他活動所產生之排放比例較低。相關之準確計算需與供應商及服務商收集數據，本集團正在制定收集方式，預計2025年完成。		不適用
	305-4溫室氣體排放強度	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.2	15-17
	305-5溫室氣體減排量	環境 — 環境保護(節約能源、應對氣候變化)	A1.5	13-17
HKEX ESG報告指引	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 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.5	15-17
商業道德與誠信				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 企業管治	B7反貪污：一般披露, B7.2	7-11 44-45

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
GRI 205 : 反貪污2016	205-1已進行腐敗風險評估 的營運點	所有營運點每年進行風險管理有效性檢討 可持續發展管理 經營 — 企業管治 2022/23年報 — 企業管治報告(第52-56頁)		44-45
	205-2反腐敗政策和程序的 傳達及培訓	經營 — 企業管治 全體董事會成員及員工均需接受廉潔誠信資訊 及培訓，所有合作夥伴均需簽訂廉潔誠信協議。		44-45
	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	44-45
HKEX ESG 報告指引	B7.3描述向董事及員工提 供的反貪污培訓。	經營 — 企業管治	B7.3	44-45
合規僱傭				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭：一般披露 B4勞工準則： 一般披露, B4.1, B4.2	7-11 29
GRI 401 : 僱傭2016	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	54
	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「嘉」) 2022/23年報 — 綜合財務報表(第258頁) 本集團為兼職員工提供法定福利，而全職員工 可享有包括延長侍產假、合作醫療基金、子女 助學基金等優於法例福利，部分員工可享有購 股權。	B1僱傭：一般披露	25-29
	401-3育嬰假	人才 — 員工關懷(齊心建「嘉」) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 全體全職員工有權享有產假或侍產假	B1僱傭：一般披露	25-29 55

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
GRI 408： 童工2016	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	29
		經營—供應商管理 本集團不存在重大童工風險之營運點和供應商		49
GRI 409： 強迫或強制 勞動2016	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	29
		經營—供應商管理 本集團不存在重大強迫或強制勞工風險之營運 點和供應商		49
能源管理				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 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	7-11 13-15
GRI 302： 能源2016	302-1組織內部的能源消耗 量	環境—環境保護(節約能源) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.1	13-15 51
	302-2組織外部的能源消耗 量	信息不完整，從略 與305-3其他間接(範圍3)溫室氣體排放情況相 同，相關之準確計算需與供應商及服務商收集 數據，本集團正在制定收集方式，預計2025年 完成。		不適用
	302-3能源強度	環境—環境保護(節約能源)	A2.1	13-15
	302-4減少能源消耗	環境—環境保護(節約能源)	A2.3	13-15
	302-5降低產品和服務的能 源需求量	環境—環境保護(節約能源)	A2.3	13-15
職業健康與安全				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 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	7-11 22-25

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
GRI 403： 職業健康與 安全2018	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	22-25
	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		22-25
	403-3職業健康服務	人才—員工關懷(職業健康與安全) 人才—員工關懷(齊心建「嘉」)	B2.3	22-25 25-28
	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) 各部門設立行政專責員及收集員工意見，每月通過行政例會向管理人員反饋，集體商議解決員工遇到的問題，包括安全政策及措施		22-25
	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	22-25
	403-6促進工作者健康	人才—員工關懷(職業健康與安全)		22-25
	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	22-25
	403-8職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	人才—員工關懷(職業健康與安全) 本集團全體員工及進入本集團工作場所之人員均受本集團健康安全管理體系覆蓋；相關管理體系參考ISO45001職業健康與安全管理體系，根據RBA責任商業聯盟行為準則制定，並通過RBA審核		22-25

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
	403-9工傷	人才 — 員工關懷(職業健康與安全) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 年內，並無非員工之工作者於本集團工作場所 內受到職業傷害	B2.1, B2.2	22-25 55
	403-10工作相關的健康問題	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		22-25
確保產品安全				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — (我們的經營理念) 經營 — 企業管治、產品責任	B6產品責任： 一般披露	7-11 44 44-48
GRI 416：客戶健康與安全2016	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 年內，本集團無任何產品被評估為需要改善健康與安全影響	B6產品責任： 一般披露B6.4	45-48
	416-2涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露B6.4	45-48
HKEX ESG報告指引	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	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
	B6.4描述質量檢定過程及產品回收程序	經營 — 產品責任	B6.4	45-48
合規風險管理				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 環境 — (管理架構及體系) 經營 — 企業管治		7-11 13 44-45

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
HKEX ESG 報告指引	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 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	環境—(管理架構及體系)		13
	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 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	本年度並沒有違反社會與經濟領域之法律和規 定的事件 人才—員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭：一般披露	29
	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 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	人才—員工關懷(職業健康與安全)	B2健康與安全： 一般披露	22-25

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
	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 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4勞工準則： 一般披露	29
	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： (a)政策；及 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	45-48
	B7反貪污：一般披露 有關防止賄賂、勒索、欺 詐及洗黑錢的： (a)政策；及 (a)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	經營 — 企業管治	B7反貪污： 一般披露	44-45
信息安全與保障私隱				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露, B6.2, B6.5	7-11 45-48

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
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	經營 — 產品責任 年內，本集團並無經證實侵犯客戶隱私或遺失 客戶資料之情況，亦無接獲任何來自外部或監 管機構之投訴	B6.2	45-48
創新產品與服務				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	7-11 45-48
內部管理 指標	新技術研發數量	經營 — 產品責任	B6.3	45-48
維護知識產權				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	7-11 45-48
HKEX ESG報 告指引	B6.3描述與維護及保障知 識產權有關的慣例。	經營 — 產品責任	B6.3	45-48
智能製造與精益生產				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	7-11 45-48
內部管理 指標	精益提案數量 自動化項目導入數量	經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	45-48
打造綠色產品				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 產品責任	B6產品責任： 一般披露	7-11 45-48
HKEX ESG 報告指引	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。	經營 — 產品責任 環境 — 環境保護(應對氣候變化)	B6.3	45-48 15-17

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
負責任採購				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營—供應商管理	B5供應鏈管理： 一般披露, B5.2, B5.3, B5.4	7-11 49
GRI 308： 供應商環境 評估2016	308-1使用環境標準篩選的 新供應商百分比	經營—供應商管理		49
	308-2供應鏈的負面環境影 響以及採取的行動	經營—供應商管理		49
GRI 414： 供應商社會 評估2016	414-1使用社會標準篩選的 新供應商百分比	經營—供應商管理 所有新供應商須接受本集團採用RBA行為準則 進行評估及篩選		49
	414-2供應鏈的負面社會影 響以及採取的行動	經營—供應商管理		49
HKEX ESG 報告指引	B5.1按地區劃分的供應商 數目	經營—供應商管理	B5.1	49
多元與包容				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才—員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭：一般披露	7-11 29
GRI 405： 員工多元化 與平等機會 2016	405-1管治機構與員工的多 元化	人才—(僱員架構) 人才—員工關懷(合規僱傭) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 2022/23年報—企業管治報告(第35-37頁)	B1.1, B1.2	21 29 53
	405-2女性對男性基本薪資 和薪酬比率	人才—員工關懷(合規僱傭) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	B1僱傭：一般披露	29 53
培訓及發展				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才—培訓及發展	B3發展與培訓： 一般披露	7-11 30-33

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
GRI 404 : 培訓與教育 2016	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	56
	404-2提升員工職能及過渡 協助方案	人才 — 培訓及發展 對於退休員工，本集團根據工作需求和員工個人意願，提供返聘機會；如出現業務調整，本集團為受影響的員工提供轉崗機會。	B3發展與培訓： 一般披露	30-33
	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
HKEX ESG 報告指引	B3.1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	56
其他HKEX ESG要求披露項				
HKEX ESG 報告指引	強制披露規定 — 匯報原則 描述或解釋在編備環境、 社會及管治報告時如何應 用匯報原則，包括重要性、 量化和一致性	關於本報告 可持續發展管理 — 可持續發展措施 附錄：1.關鍵績效數據摘要	強制披露規定 — 匯報原則	2-3 9-11 51-56
	A1.1排放物種類及相關排 放數據。 305-7氮氧化物(NO _x)、硫氧 化物(SO _x)和其他重大氣體 排放	環境 — 環境保護(控制排放) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.1	18-19 52
	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)。	環境 — 環境保護(控制排放) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.3	18-19 52

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁碼
	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)。	環境 — 環境保護(控制排放) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.4	18-19 52
	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。	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.6	18-19
	A2.2總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	環境 — 環境保護(水資源綜合管理) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.2	17-18 52
	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。	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2.4	17-18
	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。	附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.5	52
	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	B8社區投資： 一般披露	34-42
	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	B8.1	34-42
	B8.2在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區 附錄：1.關鍵績效數據摘要	B8.2	34-42 56

附錄(續)

5. 獨立審驗報告



獨立審驗聲明

簡介

TÜV萊茵技術監督服務(廣東)有限公司,是德國萊茵TÜV集團成員之一(以下簡稱“TÜV萊茵”或“我們”),受嘉利國際控股有限公司(以下簡稱“嘉利”或“公司”)管理方委託對其2022/2023年可持續發展報告(以下簡稱“報告”)進行外部審驗。本次審驗合同中規定的所有審驗內容完全取決於嘉利。我們的任務是對嘉利可持續發展年度報告作出公正和恰當的判斷。

本聲明的預期讀者是關注嘉利在2022/2023年度(2022年4月1日至2023年3月31日)可持續發展績效以及影響其業務活動的利益相關者。

TÜV萊茵是一家世界性的服務供應商,在超過65個國家提供企業社會責任和可持續發展服務,並擁有在企業可持續發展、環境、社會責任和利益相關者參與等領域的資深專家。此次審驗過程中,我們審驗團隊完全保持公正和獨立,並不參與報告內容的準備。

審驗標準

TÜV萊茵依據AccountAbility AA1000審驗標準 v3 (AA1000AS v3) 中度審驗的要求來實施本次審驗。

審驗範圍和類型

我們遵循 AA1000 審驗標準 v3, 類型-1 和中等等級來審驗嘉利報告披露的可持續發展績效資訊和資料。下列準則也用於實施本次審驗:

- 符合 GRI 可持續發展報告標準 (GRI 標準)。
- 依據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(《ESG 指引》)。
- 參考聯合國可持續發展目標 (SDGs)。
- 遵循 AA1000 審驗原則,即包容性、實質性、回應性和影響性。

審驗方法

我們的審驗活動包括以下內容:

- 審閱嘉利的管理實踐、流程和表現,以評估其可持續發展管理體系,包括可持續發展理念與政策、風險評估、利益相關者參與、實質性議題界定、以及目標與指標的設定。
- 訪談負責管理可持續發展績效以及資訊收集與彙報的相關管理人員。
- 基於抽樣原則和應用分析程式,評審和檢驗可持續發展績效資訊與指標資料,其中包含關鍵績效指標,以測試資訊和資料的準確性。
- 收集和評估公司提交的書面證據以及管理者表現以支持其遵循審驗原則。

局限性

TÜV 萊茵依據審驗協議定義的範疇,以及基於 AA1000AS v3 中度審驗等級來實施本次審驗。與審驗有關的資訊和績效資料會局限於本報告的內容。

我們的審驗工作未涵蓋公司財務年報資料以及其他與可持續發展不相關的資訊。

附錄(續)

5. 獨立審驗報告(續)



審核結論

基於上述審驗方法和評估範疇內的活動，我們可以得出結論，在審驗過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明有所抵觸：

- 嘉利 2022/2023 年可持續發展報告及其內容遵循了 AA1000 審驗原則，也遵循 GRI 標準。
- 嘉利已實施相關流程，來收集和匯總在報告邊界內與重要實質性議題有關的可量化關鍵績效指標資料。
- 報告中披露的關鍵績效指標資料經評估，是準確一致的，且與歷史資料具有可比性，其遵循了聯交所 ESG 指引的要求。
- 可持續發展資訊和績效資料經評估，並獲得書面證據的支持。
- 針對任何協力廠商依據此份審驗聲明來對嘉利做出的評論和相關決定，TÜV 萊茵將不承擔任何責任。

對 AA1000 審驗原則的遵守

包容性：嘉利已識別其利益相關者。這些利益相關者包括股東、員工、客戶、供應商、政府和非政府組織、以及當地社區。通過互動，嘉利理解了利益相關者的觀點和期望，並考慮這些觀點以提升公司可持續發展工作，包括日常關鍵績效機制的管理。

實質性：基於考慮政策法規、全球可持續發展趨勢以及行業標杆，嘉利從其議題庫中確定了 15 個實質性議題作為報告披露，其中每個議題與 GRI 標準以及聯交所 ESG 報告指引要求的關鍵指標或議題披露項具有關聯度，且影響主要利益相關者和公司運營。嘉利報告披露了可持續發展實質性議題的優先排序結果。這些議題涵蓋應對氣候變化、商業道德與誠信、合規僱傭、能源管理以及職業健康與安全等。

回應性：嘉利通過多種溝通管道已回應利益相關者關注的可持續發展議題。這些管道包括公司公告、股東大會、研討會和工作坊、財務年報披露、不定期與政府和非政府組織的溝通、供應商審核和員工培訓等。公司按照聯交所 ESG 報告指引的要求在報告中披露了公司治理、目標與績效指標管理、可持續發展工作進展、以及可持續發展相關資訊與關鍵績效指標資料。

影響性：嘉利定期實施識別、評估與管控 ESG 風險的流程，並考慮財務與非財務風險和機遇，以及現在與將來影響自身運營的各種風險因素。聯合國可持續發展目標 (SDGs) 已融入到公司可持續發展管理中，用以監督諸如溫室氣體排放、能源消耗、以及工傷等可持續發展關鍵績效指標 (KPI) 的達標情況。在報告期內，嘉利建立了企業應對氣候行動框架來管理對公司業務和運營的潛在影響。

潘敏

企業可持續發展服務技術經理
TÜV 萊茵技術監督服務 (廣東) 有限公司
中國上海, 2023 年 7 月 7 日

