



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



2018/19 
可持續發展報告

持盈變新 創造百年



目錄

(一)	關於可持續發展報告及報告準則	2
(二)	主席的話	6
(三)	經濟效益及市場地位	8
(四)	持份者的參與	9
(五)	重要議題評估	11
(六)	企業社會責任願景	14
(七)	員工關懷	16
(八)	培訓及發展	19
(九)	環境保護	23
(十)	企業管治	25
(十一)	建設社區	27
(十二)	產品責任及供應商管理	29
(十三)	使命傳承	31
(十四)	主要獎項、嘉許、約章及會籍	34
(十五)	企業社會責任指標	36
(十六)	沛然環保顧問有限公司 — 核實聲明	44
(十七)	全球報告倡議組織(GRI)內容索引	46

(一) 關於 可持續發展報告 及報告準則



(一) 關於可持續發展報告及報告準則

可持續發展報告書為各企業重視的披露，亦為提高嘉利國際控股有限公司（「本公司」及其附屬公司「本集團」）非財務披露資料的透明度重要的一環，本集團一向以「嘉建於恆，利澤社群」為主，竭盡所能，以推行本集團回饋社會及環境保護的措施及承諾。在制定指標及重要範疇，持份者，包括股東、合作夥伴、員工、供應商、監管者及公眾人士與本集團溝通瞭解是十分重要，故邀請了內部與外界持份者參與其中，以及委託獨立第三方認證機構進行審查，核實報告的內容和資料準確性。本報告已獲沛然環保顧問有限公司(ASECG)獨立驗證，驗證範圍及基準載於本報告「驗證聲明」一節。

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。本年度已根據《全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)》的《GRI永續性報導準則(GRI準則)》的核心選項層面及香港聯交所的《環境、社會及管治報告指引》作編寫本報告。本報告由沛然環保顧問有限公司(ASECG)作為第三方根據GRI準則可持續發展報告指引核心層面的要求及GRI的報告選項對報告中陳述的資料和數據予以核實，本集團預計於每年度製作可持續發展報告。同時可到本集團網頁瀏覽，網址：www.karrie.com。

報告範疇

本報告書是本集團之第二份依據香港聯合交易所有限公司上市規則附錄二十七所編纂之可持續發展報告。本報告書涵蓋二零一八／二零一九財政年度(即二零一八年四月一日至二零一九年三月三十一日)期間的可持續發展工作和表現；本報告的範圍與二零一七／二零一八年度年報內的可持續發展報告所載者並無重大變動。有關我們管治及經濟績效的詳情，可參閱本公司的二零一八／二零一九年度或過往年度的年報(www.karrie.com)。

關於嘉利

嘉利集團是於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（「香港聯交所」）主板上市。二零一九年三月底，本集團於期內平均聘有員工約3,360人¹。

¹ 本報告期內僱員人數只包括五金塑膠業務及電子專業代工業務的全職人員。

(一) 關於可持續發展報告及報告準則(續)

本集團主要從事以下業務²：



² 以上只顯示了部份集團營運上較主要的公司及附屬公司，詳細請參閱年報內財務報表附註的「附屬公司」內容。



(一) 關於可持續發展報告及報告準則(續)

報告範圍³

本報告涵蓋本集團所有業務的營運，本報告的所有資料與案例均來自本集團三個業務的相關公司。

聯絡我們

如對我們在可持續發展方面有任何建議或意見，您可以發送電郵或郵寄至：

葉志成先生
高級經理，人力資源及可持續發展
sustainability@karrie.com

總辦事處地址：

香港
新界荃灣青山公路611-619號
東南工業大廈10樓

或瀏覽集團網站：

www.karrie.com

³ 除僱員人數統計外，報告範圍並不包括海外代辦處。因二零一七／二零一八年度房地產業務的相關企業社會責任指標未作正式統計，故相關數據並不包括房地產業務的資料。

(二) 主席的話



(二) 主席的話

本人欣然向各位呈示二零一八／二零一九年度的可持續發展報告，本報告涵蓋了本集團之可持續發展情況。本報告應與本集團二零一八／二零一九年度年報一併閱讀，尤其是管理層討論及分析和企業管治報告這兩部份。除另有說明外，本報告涵蓋的期間也與本公司年報相符，內容包涵也與去年相若。本報告書並不是展示本集團於可持續發展的成績，而是分享本集團於可持續發展的決心及努力，彰顯可持續發展乃本集團核心價值。

本年度，本集團依循香港聯交所的《環境、社會及管治報告指引》編寫本報告，同時根據《全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)》的《GRI永續性報導準則(GRI準則)》，讓企業的可持續發展項目能更有系統的呈現出來。本年度更由第三方認證機構審核為香港及內地的辦公室及廠房作碳排放審計，讓我們更瞭解日常營運上的能源損耗，同時制定不同的節能減排政策。

環境及企業可持續發展，不是一個口號，也不是一次性的企業行動。在不斷變遷及具挑戰的營商環境下，本集團是要兼備堅持、一致及延續的政策，並植入管理模式及策略規劃中，透過「凡事皆可能」及「適時巧造」的企業文化，成就本集團長久致遠的發展使命。

本集團作風務實，推動自動化生產，打造優質工作環境，設立年輕人友善措施，以吸引人才，從而系統化建立人才庫。人才永續，乃主要命脈，才能使行業發展得以持續發展；此外，本集團對工業意外採取零容忍的態度，竭力制止工業意外，不斷加強防護設施及防預意識，提升安全管理系統，以員工的健康安全為依歸；同時，本集團以清潔生產為理念，環保措施高於法規，不斷改善節能項目，並推行不同環保項目(例如餘熱回收)，減少對環境的衝擊，落實溫室氣體減排，在加強可持續性發展之餘，更能節省成本，相輔相成。最後，公司管治為可持續發展之必要條件，本集團堅守企業管治承諾，本集團十分重視遵守法規、採納多元文化、加強透明度及推動平等機會，企業才能和諧共容。

可持續發展必須「用心去做」，不能流於表面，以人有我有的心態進行。本集團是必須確切執行，這樣才能深受社會認同，在履行企業社會責任時，鞏固核心競爭力，為各持份者創造多元平衡的價值。可持續發展乃長期計劃，希冀本集團能逐年完善，取得顯著成果，並全力以赴，邁向百年企業，長青不敗、永續發展。



何焯輝先生 主席兼行政總裁

(三) 經濟效益 及市場地位

有關詳細的經濟效益相關內容，請參閱本公司的二零一八／二零一九年度或過往年度的年報。



(四) 持份者的參與

持份者組群與溝通

在推行企業社會責任時，除了有管理層的支持及足夠的資源外，與持份者的溝通包括全體性及地域性也很重要，本集團每年均會舉辦至少一次的投資者茶聚、股東大會、中期業績報告，每月安排工作坊或參與企業社會責任相關活動，以及不定期與政府及非政府組織、供應商進行參觀或拜訪活動，而不同的持份者皆可以採用下列不同渠道與本集團聯絡，使本集團更瞭解各持份者的訴求、聆聽多方意見及需要（不論正面或建設性）。



(四) 持份者的參與(續)

一般溝通渠道



公告及
新聞發佈

年報、通函
及可持續
發展報告

演講、投資者茶敘
及會議發言

面談

公司網站

業務參觀





(五) 重要議題評估

重要議題評估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。於二零一六／二零一七年度邀請了客戶、股東、投資者、供應商、管理層及內部員工工作問卷調查。

有關調查就經濟、環境、社會三大範疇定下32個議題，邀請持份者以該議題的重要程度給予1到4分，由集團收回再作統計，是次合共發出了59份問卷，並收回46份，回答率接近78%；問卷經分析後，協助本集團界定本報告的重點匯報內容，本年度合共發出了62份問卷，並收回34份，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、經濟績效、與員工溝通、廢污水和廢棄物、員工培訓及發展、客戶隱私、勞僱關係、反貪腐、員工多元化與平等機會、水和社會經濟法規遵循。

根據二零一六／二零一七年度內外各持份者整體意見的一次評估，得出對集團而言屬「最重要」議題（首40%，共11個議題），對於這些議題，本集團會確保妥善執行相關政策，並與管理層及相關部門討論應對方法。

最重要議題列表⁴

分類	議題	相關規範文件及對應行動
社會	誠信管理	定期內部發出誠信管理文件予員工及對外的商業合作伙伴包括〈員工道德紀律規範〉及〈信念同儕〉信件
產品責任	客戶滿意度及責任	推行及執行國際質量管理體系(ISO 9001)認證標準
	客戶資料保密	制定〈員工道德紀律規範〉及〈個人隱私保護程序〉，以讓員工能遵從。

⁴ 本年度沒有進行重要議題評估，同時以上重要議題均沒有重大衝擊。

(五) 重要議題評估(續)

分類	議題	相關規範文件及對應行動
工作間實務	職業健康及安全	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〈職業健康安全管理手冊〉及〈工傷處理程序〉。
	僱傭關係	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)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。
	與員工溝通	<ul style="list-style-type: none"> — 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。



(五) 重要議題評估(續)

分類	議題	相關規範文件及對應行動
經濟及一般事宜	市場地位	集團憑藉經驗豐富管理團隊，高度自動化生產，穩健的客戶基礎及足跡遍全球的服務支援中心的優勢，成為全球伺服器外殼生產市場具領導地位，並深得各界認同及嘉許。
	經濟表現	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。
	遵守法規	內地設有法務部負責處理公司各類法律事務，以及審查公司對內對外的相關協議和合同，提出法律意見，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。
環境	綠色營運及生產	<ul style="list-style-type: none"> — 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。 — 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。
人權	童工和強迫勞工	本集團已採納〈責任商業聯盟行為準則〉，同時要求供應商採納，當中包括不使用童工的規定，並已編寫〈童工和未成年工管理程序〉作監管，此舉均有效杜絕使用童工的情況，尤其內地供應商。而預防強迫勞工的政策，亦有相應的〈禁止強迫勞工管理程式〉，以確保所有員工都是自願被僱用，此管理程式由人力資源部負責監督執行。

(六) 企業社會責任願景

本集團認為「企業社會責任」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」。

集團已把企業社會責任植入管理模式內及成為長遠企業使命之一，故能「取於斯，用於斯」，集團才能得以持續發展及衍生更高價值。

長遠來說，履行社會責任，必然提升本集團之商譽、減省成本、增加決策思維範疇及加強企業管治能力。此外，本集團同時認為履行社會責任，未必與股東利益相違背，例如：為減少碳排放量而實施之節約能源政策，既環保同時亦節省成本，相輔相成，最終會顯現於股東利益上。

制定及檢討企業社會責任的機制

本集團已採納責任商業聯盟(Responsible Business Alliance (RBA)，即前電子行業公司聯盟)行為準則，以確保公司在員工權益、商業道德、環境保護、職業健康及安全各方面皆能持續滿足法律及客戶需要，並持續改善以多盡企業社會責任。同時，根據香港聯交所的《環境、社會及管治報告指引》及《全球報告倡議組織》的《GRI永續性報導準則(GRI準則)》的要求，制定不同範疇的目標指標，以呈現企業社會責任的狀況。

企業社會責任使命



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

綠色生產，
節能減排，
使環境及企業
可持續發展

企業管治，
維持誠信

關懷社會，
改善生活質素





(六) 企業社會責任願景(續)

企業社會責任範疇

嘉利的價值乃善於運用資源及與持份者維繫深厚關係從而創造出可持續發展的框架，並將企業社會責任植入管理模式和長遠企業使命之一，所創造出來的價值體現在八大方：





(七) 員工關懷

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；另外，亦會按實際及社會需要，標桿同業良好做法，以加入合適的項目。同時，於中港兩邊均設置意見箱，供員工隨時發表意見；同時，為促進各部門的內部溝通，公司更會資助及鼓勵部門主管舉辦聯誼活動。

本集團致力提供公平及具競爭力的薪酬待遇，包括基本薪酬、獎勵(年終花紅)及其他額外福利如醫療福利(香港員工享有醫療保險，國內員工則可參與合作醫療社計劃)，各種有薪假期(如年假、產假／待產假、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。

尊重員工及提供平等機會

本集團一向以人為本，尊重員工權益，對員工不歧視、不強迫工作、不體罰、不虐待；尊重法律允許下的自由結社；不使用童工；工作時間及薪酬福利符合法規要求；全體員工的薪酬已符合當地最低工資要求。本集團有既定政策禁止上述違反勞工及人權之事宜，亦有管理程序執行監管。同時亦向員工宣傳，使其瞭解其權力及提供訓練予管理人員，在他們工作時更能奉行尊重人權及平等機會的實務知識。

本集團是平等僱主，招聘廣告中已顯示歡迎任何符合資格的人士應徵。聘請以「有能者居之」為基本原則，不會因種族、社會等級、國籍、宗教、殘缺、性別、性取向、工會會員、政治歸屬或年齡而影響聘用、報酬、培訓機會、晉陞、離職或退休等事項。本集團更派出代表，擔任婦女事務委員會之上市公司性別課題聯絡人及出席二零一八／二零一九年度國際婦女節慶祝酒會及節目。

職業安全與健康

本集團人力資源及行政部及內地工業安全組負責全面跟進監督各部門的職業安全健康工作；本集團遵守當地的職業安全與健康法例法規及相關條例，於二零一零年引入OHSAS 18001職業健康及安全管理體系工作，以建立及推行職業健康安全管理體系；安全教育、培訓、演習訓練等的跟進工作。

健康與安全內容包括職業安全、應急準備、職業傷害與疾病、工業衛生、體力需求高的工作、機器防護、公共衛生、餐廳和宿舍。上述內容皆刊載於《責任商業聯盟行為準則手冊》內，皆有書面標準、績效目標、指標及實施計劃的制定；及績效的具體評估，由工業安全組負責。此外，內地廠設安全管理組織，各部皆設有安全員，勞工代表佔總數的一半以上；定期進行安全檢查及各項演習，例如消防安全演習。相關措施的執行均有顯著成效，如嚴重工傷事故發生率向來控制於極低水平。





(七) 員工關懷(續)

齊心建「嘉」

本集團秉承推行工作及生活平衡之宗旨，認為員工在工作外，亦須提升生活質素，增加正面情緒及能量，加強應對情緒問題的能力。本集團同時發展不同團隊如嘉利婦女委員會、黨支部及嘉利義工隊等，不定期舉辦各式活動，建立員工之間的團隊合作精神。

本年度，集團安排了各式各樣、多采多姿的活動給員工參與。

綜藝及文化方面：舉辦「元宵晚會」、「國慶文藝晚會」、等等，使員工得以歡聚，放鬆心情及將工作以外的才藝在不同平台上發揮出來。

運動方面：「嘉利杯」包辦不同球類及游泳比賽讓員工在工餘活動，有益身心發展。本年度繼續以「千里之行•始於足下」為題，贊助員工參加馬拉松及步行籌款活動，以鼓勵同事們作適量運動，培養多跑步多走路的習慣。

關注身心健康方面：在中港兩地舉辦大規模急救及消防培訓，使高級管理人員以至普通員工都能學到救人自救的實用知識及技能。另外，在本年度，香港總部繼續與衛生署、勞工處及職業安全健康局推動「好心情@健康工作間」計劃，為員工安排關注體能及健康飲食的工作坊。

另外，內地設立「員工及子弟助學基金」，二零一八年上半年度已有134位員工獲得資助，減輕員工在子女教育經費的負擔；同時促使員工充分利用業餘時間進修，積極提高自身素質，達到「業餘培訓育人才」之目的。

於內地則為員工每月舉行生日會、單身男女聯誼活動、部門郊遊活動、義診活動及舉辦的「嘉利凡事皆可能」迷你馬拉松活動，讓員工在工餘時參與；在香港方面，二零一九年度部門主管更代表本集團為員工送上生日卡及禮券，深深感受成為「嘉」人的喜悅。

舉辦不同類型的康體、棋藝、茶藝活動，讓員工能在工餘時間參與，有益身心。



(七) 員工關懷(續)

為員工舉行生日會、元宵晚會，讓她們深深感受到作為「嘉」人的喜悅。



為高級管理人員提供預防突發病患健康講座，在中港兩地舉辦成人急救課程，亦在兩地總部配置全新AED自動心臟除顫器，把員工「身」「心」健康及安全放在首位。



本集團亦有安排健康工作坊，邀請體適能導師、營養學家教導員工體能運動及健康飲食的知識。





(八) 培訓及發展

本集團的培訓及發展工作一直以「優化專業表現、激發員工潛能、活化學習文化、擁抱企業願景」為方向。所以在培訓及發展工作上均朝向增進知識、提升技能及工作崗位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。於二零一八／一九年度，平均每名員工接受約二十四小時培訓。

本年度集團積極提供管理技巧及專業知識的培訓機會供不同級別人員及各級具潛質的員工，培訓領域大致包括：人力資源培訓、職業安全及健康、財務與會計、工程技術、法例法規、自動化生產及工程技術等等。

人力資源培訓方面： 培訓活動	目的／內容
全新的人力資源新系統 測試、培訓及應用	新系統成功應用，統一了集團電子管理訊息平台；在本年度一共舉辦了19節培訓，教導員工如何操作，而有關的資訊，亦在入職導覽的培訓中分享給新員工。
應對內地個人所得稅改革	在本年度內地公佈稅改，是38年來對個人所得稅法的一次最重大的修改，對企業、僱主、以及每一位納稅人息息相關。為集團人力資源及行政部主管參加研討會，使集團相關人員增加對本次稅改背景內容的瞭解，從而提前做好準備，迎接新稅法和相關條例的實施。
如何依法制定香港員工手冊	為參與集團修訂員工手冊負責同事報讀相關課程，從而探討香港各項僱傭法例的最新內容，將法例及良好的人力資源管理慣例，貫徹於手冊各章節之中，有效協助集團修訂一本「標準」的員工手冊。





(八) 培訓及發展(續)

職業安全及健康方面:

急救知識訓練與健康講座

在本年度，本集團組織了一連串的與健康息息相關的培訓課程。與香港紅十字會合辦「急救證書課程」，提供一連10堂的急救知識培訓，完成培訓後共有9位同事通過考試獲取急救證書。集團亦邀得香港疼痛醫學中心的香港註冊西醫李靜芬醫生(Dr. Carina Li)為高級管理人員預防突發病患健康講座。充分打造更全面保障之工作間，關顧所有持份者的健康及加大安全網覆蓋；集團亦配備了多部AED自動心臟除顫器設置於中港兩地及不同事業單位上，減低意外風險及提升整體對安全之關注。香港方面，與消防處合辦「擊活人心」公眾人士使用AED自動心臟除顫器課程，開辦3課由資深的退休救護員導師教導同事使用AED自動心臟除顫器，如遇上緊急情況也可以伸出援手。整個活動，有近300位中港同事參與其中，學習實用的急救知識。

叉車理論、實操培訓

在內地廠區，為了進一步深化叉車司機的技能，共提供952個小時的培訓，使學員們不僅掌握良好的理論知識，還要具備叉車的安全駕駛技術和叉取貨物的技巧。香港方面，亦有安排「叉式起重車資深操作員培訓」，相關人員在二零一八年初完成培訓。

財務及會計方面:

招標法律基礎

為相關人員提供課程，使他們瞭解在規範公共招標過程的法律原則提供全面而實用的學習藍圖以符合他們的工作需要。

報稅錦囊分享會

由公司首席財務官安排了一場內部培訓及午餐會，為有興趣同事提供報稅錦囊及小貼士。





(八) 培訓及發展(續)

工程技術方面:

《FMEA專案優化》課程 專案培訓

集團自二零一七年度再度引進《FMEA專案優化》課程專案培訓，重點深化生產、品質、工程技術人員FMEA知識在工作中的實際運用，成立課題小組，輸出公司DFMEA & PFMEA庫，從而強化提升公司工程技術能力，提高公司核心競爭力。在二零一八年繼續為44位員工提供總計352小時的培訓。



第三期數控技工培養在二零一八年七月份啟動，在延續以往「師傅帶徒弟」為主的培養方式基礎上，增加員工晉升激勵機制，充分提升員工積極性。

本次培訓堅持以理論知識為基石，為員工提供全面性、系統性的培訓，使他們掌握實操技術。在滿足部門用工需求的同時降低了用工成本，並為公司完善技工長期培養機制起推動作用。



集團自二零一八年十二月啟動「精益運營講師團隊培訓」，重點培養三十名精益運營團隊核心成員。通過以小組展示的形式，鍛煉團隊整體士氣、增強創新理念；要求並監督各小組將學習成果轉換成各部門的生產實際改善工作中，以促進消除生產過程中的一切浪費現象，降低成本，實現提高集團生產效益的目標。





(八) 培訓及發展(續)

工程技術方面:



自二零一一年以來，集團在不斷推行自動化生產運營同時，逐步增強內部技工培養。

二零一八年四月份，金屬部技工梯隊培養專案培訓得以圓滿結束，通過進行一系列科學、系統、標準化的培訓，為公司培養一批具高素養、理論知識與实操能力兼備的技工人員，為企業積聚技術力量。



集團於二零一九年二月份開展《績效管理推行理念分享》培訓。重點推廣企業績效管理理念，深化部門管理層人員績效管理方法在工作中的實際運用，引導各部門管理層人員通過設定部門KPI/GS指標，持續提升員工個人、部門整體的績效，從而推動公司整體發展，提高企業競爭力。





(九) 環境保護

秉承本集團主席何焯輝先生理念：「凡事用心去做；將資源留給下一代」。本集團製造業務早於二零零一年已獲國際環境管理體系ISO 14001認證標準，並定期每年均會進行內審及外審，以確保公司在環保方面的政策方向及效益。同時，也根據相關國際環境法規，例如：RoHS、REACH、PAHs、PFOS、PFOA、PVC、Deca-BDE及包裝指令94/62/EC等禁用及限制物質含量標準以及嘉利客戶之環保要求，以及不使用《Dodd-Frank》法1502條規定的4種礦物質，以釐定配合，設計、採購及生產整個過程，符合法規。

早在二零一四年五月，廠區方面向東莞市環境保護局申請(二次擴建)，項目委託廣東森海環保裝備工程有限公司編製了《東莞鳳崗嘉安塑膠五金有限公司(二次擴建)建設項目環境影響報告表》，並於同年五月二十一日通過東莞市環境保護局的審批，同意項目在東莞市的建設，後於二零一八年十一月通過東莞市環境保護局的驗收，本年度繼續由各部負責環保設備的日常維護和管理，安全及設備管理組負責監督並給予指導。

本集團持續制定綠色生產、節能政策及引入不同環境設備以達到清潔生產，保護環境的目標。早於二零零五年已經成立「清潔生產及節能委員會」，負責統籌製造業務的節能方案及監督執行，其內容包括電腦資源的運用、清潔生產計劃、生產機器設備的使用、辦公室用電及環保方面的執行及客戶及ISO環保節能方案等；統一對本集團的能源管理，採納新技術，把節能的目標落實到各部門。同年開始，支持及組織中港員工參與植樹活動，延續嘉利生生不息的精神。

用水方面，香港辦公室設有水壓裝置於用水的地方，以減少浪費或濫用，內地廠則會把污水廢水經處理後變成中性水用作非飲用之用途如澆花及沖廁；如發現用水量增減，中港負責部門會就用量進行瞭解及改善，務求做到節約用水。





(九) 環境保護(續)

本年度推行的環保項目，包括有：

1. 在廠區部份二零一八年度實施多個節能專案，年節約電量超過七十萬度電。
2. 在廠區自設的廢水污水處理中心實施藥劑更新策略，加大藥劑測試力度，二零一八年度通過運用新型藥劑共計減少產生40%以上污泥。
3. 絲印及噴漆廢氣加裝UV光解及活性炭裝置，加強處理效率，VOC處理效率可達80%以上。
4. 各部門用電狀況每月均會向管理層匯報，並定期進行檢討，從管理節能方面著手，提升員工節能意識。
5. 應邀與香港科技大學環境及可持續發展學部開展「EVMT Capstone Project」，安排4位大學四年級學生進行內地廠房「能源審計」項目。

展望來年，本集團不斷致力推行節能綠色生產、履行RBA環保政策及響應國家「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，為中港的碧水藍天做出自己的貢獻。

與環保機構綠想成真(Green Come True)合辦了「識竹·惜竹」竹子回收升級再用工作坊，將年宵過後剩下的竹子造成竹盆栽座，然後將「竹」福轉送給長者，用行動支持惜物減廢及在社區中傳播愛。



中港員工合力完成植樹，新生代再植新苗，薪火相傳，使地球資源生生不息。





(十) 企業管治

本集團成立執行委員會加快決策效率，本集團日常營運由一群專業管理團隊處理。另外，本集團一向致力提高透明度，故此於年報中詳細解釋本集團策略及其背後之理念；本公司也採納了股東通訊政策，並每年舉行「茶敘」活動與個人投資者會面，讓個人投資者也可直接與管理層對話。

員工可透過年終總結大會、集思會及企業主席分享等活動，知悉企業的計劃及方向，提升企業的透明度。由二零零八年開始，本集團製作了「可持續發展報告」，讓社會大眾及投資者瞭解我們對可持續發展及企業社會責任的工作及進展。

本公司已採納了董事會多元化政策，當中確立董事會多元化的目標及原則，任命女性作為集團董事會成員，以實現本公司董事會成員盡可能均衡的戰略目標。董事會已於二零一九年三月二十五日採納獨立的提名政策，該政策提供董事會於委任及重選董事繼任計劃時所採用的主要甄選標準及原則，以強調本集團致力落實具透明度的提名程序。

本集團致力恪守最高的管治標準，並採取相應措施以符合企業管治常規守則，並不時檢討及提升管治常規，維持良好的企業管治。本集團有既定的企業管治架構，以加強對股東及其他權益人的問責。

此外，本集團亦深信誠實、廉潔和公平的重要性，為防止員工欺詐、貪污及賄賂等行為，本集團已向員工發出《員工道德紀律規範》，以申明本集團員工須遵守有關的收受利益和申報利益衝突政策，並有專人處理利益申報及審批、投訴及查詢等事宜，也會進行相關調查及跟進處理；同時，亦有對新入職人員及部門進行道德及誠信管理培訓。並且，本集團亦建立交際應酬制度，令相關職員瞭解及遵守本集團之款待標準，保持清晰消費簽單及依循正確報銷之程序。

對供應商及加工商，本集團已發放了「信念同儕」之信函，並督促各供應商及加工商在業務上切勿向員工提供利益。





(十) 企業管治(續)

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。

本集團設立內部審核功能，並已採納風險管理政策及三年內部風險管理審計計劃，其中包括本集團的風險管理系統及結構。內部審計部連同審核委員會至少每年將就風險管理的有效性進行檢討。內部審計部還會進行定期審核，瞭解與分析本集團需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。本集團之內部監控系統乃提供合理(但非絕對地)確保沒有重大錯誤陳述或損失，以及旨在管理而非消除營運制度失當之風險及達致本集團之目標。

同時，集團有義務保障所有提供個人資料的人士的隱私，必須遵照《個人資料(隱私)條例管理》和保護所有收集所得的客戶資料。該條例的一般規定涉及個人資料的獲取和使用、對使用的限制、不向第三方披露、以及其他關鍵問題。集團個人資料私隱政策及聲明為管理各類個人資料提供指引，保障顧客及業務夥伴的個人資料；《員工道德紀律規範》制度中，亦說明處理機密資料時，包括職員、顧客及業務夥伴的個人資料，需要格外小心及符合法例規定。

(更多資料可參閱本年度年報內標題「企業管治報告書」的內容)





(十一) 建設社區

自二零零五年始，本集團致力每年會撥出上年度的盈利0.3%作為慈善或社會責任用途，由二零零二年始直至二零一八年三月底共捐出多達五百八十多萬港元，單是本年度的捐款接近百萬港元。

本集團作為負責任的企業公民，清楚瞭解必須融入社區，締造和諧，不遺餘力參與社會服務。本集團於香港總部早於二零零五年已成立嘉利義工隊。內地方面亦有不同內部組織，如工會辦、黨支部等，舉辦各項社會公益活動。

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「嘉利凡事皆可能自我挑戰計劃」，希望透過不同的外展活動來培養兒童「凡事皆可能」的精神，強化他們的鬥志和抗逆力。

本年度設有「嘉利凡事皆可能」英語齊起飛計劃幫忙基層兒童建立學習英語的信心，以及將凡事不輕言放棄、堅毅不屈的精神發揮在英語學習上。其中一位單親爸爸分享兒子自參加計劃後，對英文開始產生興趣，更於英文默書中考取了八十五分，這是前所未有的佳績。

另外，本集團連續十二年贊助香港正覺蓮社佛教普光學校的輕度智障學生及教職員，參與「渣打香港國際馬拉松」賽事的服飾及報名費，對於學生和老師來說，他們都創造了屬於自己的紀錄，當中兩位同學首次參與，有些則突破完成賽事的次數，有些更突破完成的時間紀錄！

本年度集團亦向國際肌肉骨骼疼痛協會捐款以支持協會舉辦一系列非牟利學術或文化活動，如免費健康講座、教育工作坊、出版書籍、發行會訊等，喚起大眾對肌肉骨骼疼痛的關注。

而建設社區也不止局限於集團中港兩地的業務，在二零一八年十月初印尼發生地震，本集團響應聯合國難民署的呼籲，捐助該署6萬港元在多個媒體登報為災民籌款。在二零一八年十月四日至十一日刊登的呼籲，獲得非常正面的迴響，大眾總共募捐了388,700港元（約捐助額的6.4倍），這次的社會投資報酬率（SROI）證明企業在社會責任活動中為社會、環境及經濟所創造的價值，值得令人鼓舞。



(十一) 建設社區(續)

自二零零八年起，已設有義工假期以鼓勵更多員工積極參與義工服務，中港義工兩隊分別在中秋節及端午節到訪香港聖公會太和長者鄰舍中心，以及鳳崗敬老院探望長者，共度佳節，並帶來歡樂及送上禮物。

本集團於本年度之慈善及其他捐款為824,260港元(上年度：210,000港元)，中港義工服務時數達550小時(上年度：660小時)。

本集團連續十三年贊助香港聖公會聖道兒童院，舉行「嘉利凡事皆可能」英語齊起飛計劃，建立英語學習的信心。執行董事兼集團人力資源及行政總經理陳名妹小姐出席嘉許禮，頒獎及致詞勉勵一班小朋友。



在內地舉行捐血活動，員工紛紛表示能為社會奉獻點滴愛心，感到很自豪。



集團在香港的義工同事及家屬，前往香港聖公會太和長者鄰舍中心作關愛長者中秋探訪長者活動，並送上由公司贊助的月餅、水果及餅乾，為長者們在佳節前送上溫暖。





(十二) 產品責任及供應商管理

集團屬下的不同業務一直秉持企業理念，讓客戶受惠於本集團出色產品質量、合理成本、全面服務及靈活變化。同時均對產品的安全性、設計創新及質素等一絲不苟，以確保所有出品均符合內部及對外的相關標準要求，及在客戶的層面考慮實際應用的需要。自一九九八年，本集團已推行及執行國際認證質量管理體系(ISO 9001)。集團製造業務品質政策是「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。」

集團嚴格遵守質量、安全及環境所有相關法例規定，並遵守客戶及法規要求制定出安全、環保及品優的產品質量標準，按既定的質量檢定程序，在產品生產過程重要點設定檢驗站，包括首板放行檢驗、過程控制巡檢、以及保證客戶產品合格出庫的最終檢驗，並執行必要的可靠性測試，從而保證交付合格的優質產品予客戶。在適當過程中，運用科學的品質管控方法以降低出錯風險，如風險評估、失效模式與效應分析、統計製程控制及六標準差等。建立完善的售後服務體制，讓客戶信任及滿意。

而對於客戶的滿意度，本集團以顧客期望為決策依據。企業的客戶行為與期望決定企業生存的命脈。工業業務方面，本集團是站在客戶的立場上考慮和解決問題，要把客戶的需要和滿意度放在一切考慮因素之首位。除了從客戶滿意度上衡量市場業績的表現外，在應對及處理客戶訴求上(如產品投訴)，本集團亦根據完善的客戶投訴及產品回收機制，由各部門的對應小組立刻處理，讓客戶可第一時間聯絡到負責人員，可在客戶允許時間內，以最快速度積極對應及處理問題，在內部迅速開展改善行動，包括產品回收、全面檢查、補貨、糾正及預防措施等等，並向客戶匯報分析處理，直至客戶滿意。

供應商管理

主要供應商類別和管理措施

業務	供應商類別	管理措施
五金塑膠業務及 電子專業代工業務	五金原料、塑膠原料、五金零件、 電子零件、包裝材料、機械設備	<ul style="list-style-type: none"> — 集團的供應鏈團隊會對所有新供應商及重點供應商進行評估及評審符合集團的要求後，才能正式成為集團的合格供應夥伴； — 供應鏈團隊亦會定期走訪主要供應商，以定期評檢供應商的品質狀況及生產力。同時，要求供應商必須遵守集團供應商對社會環境責任的規範，以杜絕採購過程中的腐敗、歧視和不公正的行為，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。並將供應商履行社會責任作為選擇的基本條件。

(十二) 產品責任及供應商管理(續)

業務	供應商類別	管理措施
五金塑膠業務及 電子專業代工業務	五金原料、塑膠原料、五金零件、 電子零件、包裝材料、機械設備	<ul style="list-style-type: none"> 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，集團會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，以保證供應商遵循集團的環保標準。 根據責任商業聯盟(RBA)及全球電子可持續發展倡議組織(GeSI)中的爭端區礦物法規(美國Dodd-Frank法1520條)，集團及屬下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。同時需要遵守〈責任商業聯盟行為準則〉中的各項內容。

供應商地區分佈數量及比率(%)	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
香港	46 (10.51)	203 (31.62)	264 (33.08)
內地	323 (73.74)	353 (54.98)	449 (56.27)
海外	69 (15.75)	86 (13.40)	85 (10.65)

對於向本集團業務提供最終產品所需要的各種原材料、輔助材料的供應商，本集團有既定且嚴格執行的〈供應商控制程式〉。目的是為了對供應商進行評估和考核，確保供應商所提供的產品和服務符合及滿足集團的要求，以確保貿易安全。

就廠區各部成品出貨之包裝材料，本集團統計了紙類、塑膠類以及其他包裝材料如海綿、乾燥劑等等，使用的包裝材料由上年度的3,151噸下降至本年度的2,424噸，共節省23% (727噸)，詳細的數字及用量，在(十五)企業社會責任指標有提供數據可作參考。





(十三) 使命傳承

集團相信「可持續發展」並不能單靠自己獨立操作，透過對外界不同的經驗分享及參觀工作間或廠房的活動，使更多機構可以互相交流，從各活動中創造價值，推廣可持續發展工作。

2018年	內容	相片
4月19日	協助騁志發展基金：中學生生涯規劃「創意夢工場」提供企業參觀，並於二零一八年四月十九日(四)接待了曾壁山中學十九位學生、兩位老師及一位騁志職員，同學們均對是次活動有正面評價，因不是很多機構能讓同學作實際體驗。	
5月9日	本司獲順德聯誼總會梁銑琚中學邀請提供企業參觀，接待了二十七位中五學生及兩位老師，除參觀辦公室外，集團管理層、人力資源部、設計部、財會部等部門同事更與學生們分組分享，讓同學有機會可以瞭解及觀察企業日常工作。	
6月4日	集團提供暑期實習機會給兩名大學生，暑期實習由二零一八年六月至七月期間，讓他們能夠瞭解及體驗工業及採購的工作。	 



(十三) 使命傳承(續)

2018年	內容	相片
7月5日	本司參加了由香港總商會主辦「商校交流計劃2017/18」，並接待了迦密主恩中學參觀，公司代表出席「商校交流計劃2017/18」閉幕儀式。	
8月31日	出席香港科技大學環境及可持續發展學部的「EVMT Capstone Project」的開展會議，而四位學生亦於九月底到訪香港總部進行「能源審計」項目的第一次會議，及後在十月前往參觀內地玉泉廠區考察。	 
10月26日	集團人力資源及行政部高級經理葉志成先生應邀為培訓專業學會和工業貿易署小企業支援與諮詢中心(SUCCESS)合辦的中小企業研討會進行了「培訓去哪兒？」兩小時分享，與參加者分享知識及如何利用不同的資源去配合公司的培訓需求。研討會總共有五十二人參與。	
11月12日	新一年的「商校交流計劃」現正展開，在香港總商會的安排下，於十一月十二日集團代表初次會見了浸信會呂明才中學的老師並介紹了集團的業務。	





(十三) 使命傳承(續)

2019年	內容	相片
<p>3月6日</p>	<p>出席香港浸會大學「HRM Mentoring」2019開展禮及2018結業典禮。</p> <p>在二零一九年，集團人力資源兼行政總經理陳名妹小姐和高級經理葉志成先生繼續成為導師，為該大學的配對學生作出指導。</p>	
<p>3月8日</p>	<p>獲「香港城市大學基金會」邀請出席新春團拜活動，公司代表出席，在活動上與不同界別人士交流及祈望來年在教育方面有更多的合作機會。</p>	 

(十四) 主要獎項、嘉許、約章及會籍

2018/19年度，本集團獲得認同及參與之約章資料如下：

年度	類別	頒獎單位	所獲榮譽／嘉許／約章	獲獎公司
2018/19	產品責任	英業達	「2018品質最佳供應商」獎	嘉利集團
	產品責任	香港中華出入口商會	「2018進出口企業大獎」卓越成就獎	嘉利集團
	企業社會責任	香港工業總會	「工業獻愛心表揚計劃2018」獲愛心關懷証書	嘉利集團
	環境保護	香港工業總會	中銀香港企業環保領先大獎2017 — 環保優秀企業 EcoChallenger	嘉利集團
	環境保護	環境運動委員會	香港綠色機構	嘉利集團
	企業社會責任	BDO環境、社會及管治大獎	最佳ESG報告大獎(「Best in Reporting Awards — Small Market Capitalisation」)	嘉利集團
	企業社會責任	香港社會服務聯會	「10年Plus商界展關懷」標誌(2005-2019)	嘉利集團
	建設社區	勞工及福利局社區投資共享基金	「社會資本動力獎2018 — 標誌獎」	嘉利集團
	產品責任	香港通用檢測認證有限公司	FSC森林管理認證	嘉利集團
	產品責任	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
	關懷員工	強制性公積金計劃管理局	積金好僱主2017-18「推動積金管理獎」	嘉利集團
	關懷員工	家庭議會和民政事務局	「2017/18年度家庭友善僱主」、 「2017/18年度特別嘉許獎」和 「2017/18年度支持母乳餵哺獎」	嘉利集團
	培訓及發展	香港中小型企業總商會	「友商有良」嘉許計劃 — 嘉許企業嘉許狀榮譽	嘉利集團

附註：

「嘉利集團」 指 嘉利國際控股有限公司及其附屬公司





(十四) 主要獎項、嘉許、約章及會籍(續)

集團參與行業和專業協會，藉著不同的平台交流及分享不同意見及市場的最新資訊。

機構	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
香港理工大學 理大發展基金會	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
香港出口商會	嘉利國際控股有限公司	企業會員
特許公認會計師公會	嘉利國際控股有限公司	認可僱主 — 專業發展
香港會計師公會	嘉利國際控股有限公司	認可僱主

(十五) 企業社會責任指標

環境

本集團以二零一七／二零一八年度為溫室氣體⁵盤查的基準年，選定的原因為二零一七／二零一八年度為本集團首年使用ISO 14064-1標準作盤查及編寫報告的指引，同時此年度可獲得充分的相關活動數據及資料；以下數據只包括香港辦事處及內地鳳崗玉泉廠區的數據。

能源消耗數據總匯	單位	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
用電量	千瓦時	32,898,330	36,803,390	36,512,080
每平方米樓面面積電力消耗總量	兆瓦小時／平方米	220	246	244
柴油耗用量	升	208,241	225,108	225,972
汽油耗用量	升	13,042	9,566	10,037

排放

數據總匯	單位	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
溫室氣體排放 ⁵ 範圍一 — 直接溫室氣體排放	二氧化碳當量，公噸	2,783	2,659	1,803
溫室氣體排放範圍二 — 能源間接溫室氣體排放	二氧化碳當量，公噸	17,830	19,395	19,249
溫室氣體排放範圍三 — 其他間接溫室氣體排放 ⁶	二氧化碳當量，公噸	不適用	不適用	83
溫室氣體排放總量	二氧化碳當量，公噸	20,613	22,054	21,135
每平方米樓面面積溫室氣體排放量	二氧化碳當量，公噸／每平方米	0.138	0.148	0.141
破壞臭氧層物質的排放	三氯氟甲烷(CFC-11)當量，公噸	0.006	0.0113	不適用

⁵ 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)的計算和數據來源出自〈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〉、〈中國陸上交通運輸企業溫室氣體排放報告〉及IPCC第五次氣候變遷評估報告(AR5)。

⁶ 其他間接排放(範圍3)，對於其他間接的溫室氣體排放，按過去三個年度的統計資料顯示，均低於總排放的1%，故不予以量化。





(十五) 企業社會責任指標

用紙及用水量



用紙量

(只計算辦公室使用之相關數據)
(公斤)

22,969.04 2018/19年度

16,460.02 2017/18年度

22,744.00 2016/17年度



耗水量

(立方米)

362,859 2018/19年度

362,046 2017/18年度

477,571 2016/17年度



(十五) 企業社會責任指標(續)

污水和廢物管理



每天棄置於堆填區⁷的廢物總量

(只計算內地廠房的相關數據)
(立方米)

7.74 2018/19年度
7.74 2017/18年度
不適用 2016/17年度⁸



廢紙皮回用

(只計算內地廠房的相關數據)
(公斤)

283,640 2018/19年度
369,880 2017/18年度
379,688 2016/17年度⁸



處理化學廢物總量

(只計算內地廠房的相關數據)
(噸)

27.93 2018/19年度
18.65 2017/18年度
不適用 2016/17年度⁸



處理污水總量

(立方米)

154,590 2018/19年度
136,480 2017/18年度
不適用 2016/17年度⁸

⁷ 由於香港辦事處未有統計棄置堆填區、處理化學廢物及廢紙皮回用的統計，故有關資料只計算內地廠房的數據。

⁸ 2016/17年度報告非依循GRI準則編製，項目未有在考量，予以不適用解釋。



(十五) 企業社會責任指標(續)



各部成品出貨之包裝
材料統計 — 塑膠類 (噸)

170 2018/19年度

246 2017/18年度

不適用 2016/17年度⁸



廢紙回收量
(公斤)

284,907 2018/19年度

463,515 2017/18年度

不適用 2016/17年度⁸



各部成品出貨之包裝材料
統計 — 其他包裝材料 (噸)

158 2018/19年度

176 2017/18年度

不適用 2016/17年度⁸



各部成品出貨之包裝
材料統計 — 紙類 (噸)

2,096 2018/19年度

2,730 2017/18年度

不適用 2016/17年度⁸

(十五) 企業社會責任指標(續)

社會

員工人數	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
本集團期內平均員工人數 ⁹	3,360	3,772	4,063
按地區劃分			
內地	3,232	3,589	3,894
香港	123	178	164
海外	5	5	5
按男女劃分			
內地員工性別分佈(男:女)	63.98% : 36.02%	64.76% : 35.24%	65.24% : 34.76%
香港及海外員工性別分佈(男:女)	56.20% : 43.80%	51.91% : 48.09%	59.10% : 10.90%
按年齡組別劃分人數			
30歲以下	1,265	1,250	1,648
30-50歲	1,875	2,293	2,228
50歲以上	220	229	187

⁹ 本報告期內僱員人數只包括五金塑膠業務及電子專業代工業務的全職人員，並不包括臨時及兼職人員。



(十五) 企業社會責任指標(續)

按員工類別			
管理層	67	67	不適用 ¹¹
經理及部門主管	224	229	不適用
中層	292	338	不適用
技術人員及組長	639	675	不適用
前線人員及員工類	1,645	2,424	不適用
僱用當地居民為高階管理層 ¹⁰ 的比率(%)			
內地	86.44	87.5	不適用
香港	85.71	86.21	不適用
海外	100	100	不適用
內地基層人員標準薪資			
與當地最低薪資的比率 ¹² (男)	1.46	1.46	不適用
與當地最低薪資的比率 ¹² (女)	1.46	1.46	不適用
僱員流失人數及比率(%) (月平均)	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
按地區			
內地	257 (9.36)	295 (8.21)	不適用
香港	4 (3.31)	9 (5.07)	不適用
海外	0 (0)	0 (0)	不適用
按性別			
男	182 (9.97)	220 (9.10)	不適用
女	79 (7.58)	84 (6.22)	不適用
按年齡組別			
30歲以下	149 (19.81)	195.08 (15.61)	不適用
30-50歲	110 (5.87)	105.82 (4.62)	不適用
50歲以上	3 (1.25)	3.17 (1.39)	不適用

¹⁰ 高階管理層指副總經理級或以上人員。

¹¹ 由於本年度第二次以GRI標準作報告指引，部份二零一六／二零一七年度的數據不完整，故只顯示了二零一八／二零一九年及二零一七／二零一八年度的數據，本集團會繼續完善數據的收集管理。

¹² 內地基層人員標準薪資 = 基層人員標準薪資 / 與東莞最低薪資，並基層男或女僱員的標準薪資是相同，同工同酬的。



(十五) 企業社會責任指標(續)

新聘員工人數及比率(%) (月平均)	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
按地區			
內地	144 (5.24)	283 (7.88)	不適用
香港	4 (3.44)	10 (5.51)	不適用
海外	0 (0)	0 (0)	
按性別			
男	103 (5.64)	206 (5.47)	不適用
女	45 (4.32)	87 (2.29)	不適用
按年齡組別			
30歲以下	93 (12.37)	197 (15.73)	不適用
30-50歲	54 (2.88)	95 (4.15)	不適用
50歲以上	1 (0.42)	1 (0.51)	不適用

產假／侍產假後復職和留任	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
享用產假／侍產假的員工人數			
男	36	47	不適用
女	42	35	不適用
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)			
男	34 (78.13)	47 (100)	不適用
女	29 (68.97)	20 (100)	不適用
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)			
男	2 (89.06)	22 (75.86)	不適用
女	3 (68.97)	31 (79.49)	不適用





(十五) 企業社會責任指標(續)

職業健康及安全	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
內地工傷宗數	64	72	不適用
香港工傷宗數	0	1	不適用
中港工傷宗數(按性別) — 男 : 女	56 : 8	69 : 4	不適用
中港職業病比率(%)	0	0	不適用
內地因工傷而損失之工作日	1,462	1,066	不適用
香港因工傷而損失之工作日	0	66.5	不適用
中港因工傷而導致員工死亡人數	0	0	不適用
內地缺勤日數	31,258	17,379	不適用
香港缺勤日數	176	377	不適用
內地缺勤率(%) ¹³	61.23	0.16	不適用
香港缺勤率(%) ¹⁴	6.64	0.07	不適用

員工培訓	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
總培訓時數	48,080小時	58,749小時	34,423小時
員工平均培訓時數	24小時	26小時	8.47小時
人權培訓課程人次	5,620	5,528	4,871
消防安全培訓人次	5,689	5,528	7,070
受訓人次男女比例(男 : 女)	76% : 24%	66% : 34%	65% : 35%

其他	2018/19年度	2017/18年度	2016/17年度
董事會成員性別比例(男 : 女)	8 : 1	8 : 1	8 : 1
中港義工服務時數	550小時	660小時	505小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	\$824,260	\$210,000	\$271,000

¹³ 內地缺勤比率指因自願性的無薪假期的缺勤日數佔內地僱員預定工作日總數的百分比。

¹⁴ 香港缺勤比率指因自願性的無薪假期的缺勤日數佔香港僱員預定工作日總數的百分比。

(十六) 沛然環保顧問有限公司(ASECG) — 核實聲明



核實範圍

沛然環保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2018/2019可持續發展報告(「報告」)進行獨立驗證。報告已闡述公司於2018年4月1日至2019年3月31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香​​港總辦事處及東莞鳳崗工廠的金五塑膠業務及電子專業代工業務。

核實標準及方法

我們根據AA1000 AS保證標準(2008)第一類型中度保證等級及參考《國際鑒證業務準則(ISAE)第3000號(修訂版) — 歷史財務資料審計或審閱以外的鑒證》核實此報告。核實包括評估報告與全球報告倡議組織標準(GRI Standards)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》合符程度。

為確保報告跟從有關報告原則及標準，我們在得出結論前鋪排及執行了以下工作：

- 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；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 核實於報告中所有計算及披露的數據。

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、數據及資料均符合全球報告倡議組織標準(GRI Standards)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》。

根據核實過程所執行的工作，我們認為嘉利已遵循AA1000當責性原則標準包括包容性、重大性及回應性，如下所述：





(十六) 沛然環保顧問有限公司(ASECG) — 核實聲明(續)

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，包括問卷調查、實地考察和研討會，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

嘉利已於報告年內進行重要議題評估以識別對公司及持份者重要的議題。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，報告遵循了重大性原則。

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，嘉利正在建立可持續發展策略。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)、AA1000 AS保證標準、香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》、碳審核、ISO 9001和ISO 14001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了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，核實了所有披露的數據、內容及上述報告標準的合規

郭美珩

主席兼執行董事

沛然環保顧問有限公司

香港

二零一九年八月二十九日



(十七) 全球報告倡議組織(GRI)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準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 相關參考	頁數
一般披露				
GRI 102：一般披露2016				
組織概況				
102-1	組織名稱	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-2	活動、品牌、產品與服務	關於嘉利		2-5
102-3	總部位置	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-4	營運活動地點	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-5	所有權與法律責任	關於嘉利		2-5
102-6	提供服務的市場	2018/2019年度年報 — 財務概要 (第10頁)		/
102-7	組織規模	關於嘉利 2018/2019年度年報 — 主席報告 (第12-36頁)		2-5 /
102-8	員工與其他工作者的資訊	關於嘉利 企業社會責任指標	B1.1	2-5 36-43
102-9	供應鏈	產品責任與供應商管理 本年度並沒有因安全與健康理由而須回收的已售或已運送產品的個案	B5, B5.1, B5.2, B6, B6.1, B6.2, B6.4	29-30



(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
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		/
102-11	預警原則或方針	環境保護		23-24
		企業社會責任願景		14-15
102-12	外部倡議	環境保護		23-24
		產品責任及供應商管理		29-30
102-13	公協會的會員資格	主要獎項、嘉許、約章及會籍		34-35
策略				
102-14	決策者的聲明	主席的話		6-7
102-16	價值、原則、標準及 行為規範	企業社會責任願景		14-15
		產品責任及供應商管理		29-30
		企業管治		25-26
102-18	治理結構	2018/2019年度年報－企業管治報告 (第37-62頁)		/
102-40	利益相關方團體	持份者的參與		9-13
102-41	團體協約	公司未與工會簽訂團體協約		/
		持份者的參與		9-13
102-42	鑑別與選擇利益相關方	員工關懷		16-18
		企業管治		25-26
		產品責任及供應商管理		29-30

(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 相關參考	頁數
		持份者的參與		9-13
102-43	與利益相關方溝通方針	員工關懷 企業管治	B6.2	16-18 25-26
		產品責任及供應商管理		29-30
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	重要議題評估	B6.2	11-13
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2018/2019年度年報 — 財務概要(第9-11頁) — 綜合財務報表(第114-295頁)		/
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於可持續發展報告及報告準則 重要議題評估		2-5 11-13
102-47	重大主題表列	重要議題評估		11-13
102-48	資訊重編	本年度並沒有對先前報告書中所賦多之任何資訊進行重編		/
102-49	報導改變	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-50	報導期間	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-51	上一次報告書的日期	上一次報告在2018年出版，報告披露了2017/2018年度的資訊		/
102-52	報導週期	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於可持續發展報告及報告準則		2-5





(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於可持續發展報告及報告準則		2-5
102-55	GRI內容索引	全球報告倡議組織(GRI)內容索引		46-54
102-56	外部保證／確信	沛然環保顧問有限公司 — 核實聲明		44-45
重要議題				
GRI 201：經濟表現				
GRI 103：管理方針		重要議題評估		11-13
201-1	組織所產生及分配的直接 經接經濟價值	經濟效益及市場地位 2018/2019年度年報 — 財務概要 (第9-11頁)		8 /
201-2	氣候變遷所產生的財務 影響及其他風險與機會	集團目前並未發現任何因應氣候變化的 監管規定對集團構成重大風險與機會		/
201-3	定議福利計劃義務與其他 退休計劃	2018/2019年度年報 — 綜合財務報表 (第174-176及265-269頁)		/
201-4	取自政府之財務補助	本年度並沒有任何取自政府之財務補助		
GRI 202：市場地位				
GRI 103：管理方針		重要議題評估		11-13
		員工關懷		16-18
202-1	不同性別的基層人員標準 薪資與當地薪資的比率	企業社會責任指標 此部份暫未包括香港之統計，本集團將 繼續完善有關統計系統		41
202-2	僱用當地居民為高階 管理層的比例	企業社會責任指標		41

(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
GRI 205：反貪腐				
GRI 103：管理方針		企業管治	B7, B7.2	25-26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度內並沒有貪腐事件發生	B7.1	/
GRI 301：物料				
GRI 103：管理方針		環境保護	A2, A3, A3.1	23-24
301-1	所用物料的重量或體積	企業社會責任指標(本年度只計算包裝材料的總重量)	A2.5	38-39
GRI 302：能源				
GRI 103：管理方針		環境保護	A2	23-24
302-1	組織內部的能源消耗量	企業社會責任指標	A2.1	36
302-3	能源密集度	企業社會責任指標	A2.1	36
302-4	減少能源消耗	企業社會責任指標	A2.3	36
	總耗水量及密度	企業社會責任指標	A2.2	37
	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	/





(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
GRI 305：排放				
		重要議題評估		11-13
GRI 103：管理方針		環境保護	A1, A2	23-24
305-1	直接(範圍一) 溫室氣體排放	企業社會責任指標	A1.1, A1.2	36
305-2	能源間接(範圍二) 溫室氣體排放	企業社會責任指標	A1.1, A1.2	36
305-3	其他間接(範圍三) 溫室氣體排放	企業社會責任指標	A1.1, A1.2	36
305-4	溫室氣體排放密度	企業社會責任指標		36
305-5	溫室氣體排放減量	企業社會責任指標	A1.5	36
305-6	破壞臭氧層物質的排放	企業社會責任指標		36
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其他重大的 氣體排放	本年度暫未就重大氣體排放作統計， 並本集團會繼續完善有關統計系統		/
GRI 206：廢污水和廢棄物				
GRI 103：管理方針		環境保護	A2	23-24
306-2	按類別和處置方法劃分的 廢棄物	企業社會責任指標	A1.3, A1.4, A1.6	37-38



(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
GRI 401：勞僱關係				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B1	11-13
		員工關懷		16-18
401-1	新進員工和離職員工	企業社會責任指標	B1.2	41
401-2	提供給全職員工(不包括 臨時或兼職員工)的福利	員工關懷		16-18
401-3	育嬰假	員工關懷		16-18
		企業社會責任指標		42
GRI 403：職業安全衛生				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B2, B2.3	11-13
		員工關懷		16-18
403-1	由勞資共同組成正式的安 全衛生委員會中的工作者 代表	員工關懷		16-18
403-2	傷害類別，傷害、職業 病、損工日數、缺勤等比 率，以及因公死亡宗數	企業社會責任指標	B2.1, B2.2	43
403-3	與其職業有關之疾病高發 生率與高風險的工作者	本集團並沒有高職業病風險的工作者		/
403-4	工會正式協定中納入健康 與安全相關議題	本集團與工會的協定中沒有包含健康與 安全的主題		/



(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及 管治報告指引》 相關參考	頁數
GRI 404：培訓與教育				
GRI 103：管理方針		培訓及發展	B3	19-22
404-1	每名員工年接受培訓的平均時數	企業社會責任指標	B3.2	43
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		/
	按性別及員工類別劃分受訓員工的百分比	企業社會責任指標(本年度未以員工類別劃分，本集團將繼續完善有關統計系統。)	B3.1	43
GRI 408：童工				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B4, B4.1, B4.2	11-13
		員工關懷		16-18
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	重要議題評估		11-13
		員工關懷		16-18
GRI 413：當地社區				
GRI 103：管理方針		建設社區	B8	27-28
413.1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動	建設社區		27-28
	專注貢獻範疇	建設社區	B8.1	27-28
	在專注範疇所動用資源	企業社會責任指標	B8.2	36-43



(十七) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)

GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	《環境、社會及管治報告指引》 相關參考	頁數
GRI 417：行銷與標示				
GRI 103：管理方針		重要議題評估		11-13
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品責任及供應商管理 — 暫未能提供已進行法規評估之重要產品或服務類別的百分比		29-30
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	本年度並沒有未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		/
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	本年度並未遵循行銷傳播相關法規的事件		/
GRI 418：客戶隱私				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B6.3, B6.5	11-13
		企業管治		25-26
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本年度並沒有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		/
GRI 419：社會經濟法規遵循				
GRI 103：管理方針		重要議題評估		11-13
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		/

