



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

初心 巧造

2021/22
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	29
社區	33
建設社區	34
使命傳承	37
經營	42
企業管治	43
產品責任	44
供應商管理	49
附錄	
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	58
4. 報告內容索引	59
5. 獨立審驗報告	72





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。

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

本報告涵蓋二零二一／二零二二財政年度（即二零二一年四月一日至二零二二年三月三十一日）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。本集團於期內開始在泰國設立生產基地，目前處於機器安裝調試階段，除僱員數據外，其他數據尚未納入本報告範圍。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。年內，本集團完成收購東莞市嘉訊通電腦產品有限公司及Kar Info International Property Limited，由於兩者屬於投資控股公司，並無對報告邊界造成影響。總體而言，報告範圍與二零二零／二零二一年度可持續發展報告所載者無重大變動。

有關本集團企業管治及財務業績之詳情，可參閱本公司二零二一／二零二二年報。

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。年內，本集團在泰國佈局生產基地，目前已完成裝修並正式開幕，員工進駐辦公，模具及物料正陸續運往當地，開始機器安裝及調試。同時，本集團位於東莞生產基地新建的嘉利工匠大樓已完成主體建築，現正進行內部裝修。





主席的話



何焯輝師長
主席兼行政總裁

嘉利始終堅持本業初心，四十多年持續投資工業發展，以工匠精神之初心，多元化產品，深化智能製造，精益求精。

與此同時，集團適時巧造，持續革新對環保、僱傭、安全等可持續發展事宜之管理方法，追求達致所有持份者滿意的企業使命。面對現今經營環境的快速變化，嘉利將繼續思考並實踐能夠促使企業及社會可持續發展的最佳解決方案。初心不減，砥礪航行。

諸如氣候變化等可持續發展議題已逐漸成為多數企業面臨的重要管理事項，企業經營者需投入更多資源用於管控潛在風險，把握發展機遇。嘉利早年已成立企業可持續發展委員會，委任執行董事領導相關部門執行可持續發展相關議題之工作，監察外部法規變化，識別重要議題落實管理措施，定期向董事會匯報。可持續發展事項被分解作不同部門的關鍵績效指標，納入績效管理體系，全體動員採取行動，追求持續進步。秉持初心，探索工業企業的可持續發展道路。

初心 • 環保

面對氣候變化引致的自然環境影響愈趨明顯，投資者及客戶已將應對氣候變化視為一項重要議題。我們透過優化用能效率、逐步增大可再生能源投入兩方面措施，控制溫室氣體排放，並制定應急方案應對極端天氣事件等危機。專責部門每年為廠房設備實施環保優化項目，本年度實施的項目為我們每年節省約127萬度電力消耗。部分項目改進生產工藝，達至生產優化與環保「雙贏」。在增設廠房過程中，我們將環保工作前置，為新建設的嘉利工匠大樓引入節能設計、採用環保建材，並正在制定方案增加可再生能源自產能力。年內我們為股東提供以電子方式接收公司通訊文件作為默認選項，減少印刷紙本文件數量，降低相關溫室氣體排放。



主席的話(續)

初心 • 創新

適時巧造，是嘉利鼓勵創新的精神動力。我們追求技術改進，銳意鑽研自動化，突破原有技術局限，提升生產能力，為客戶提供更佳解決方案。本年度我們成功應用多項新技術，提升印刷、五金加工及包裝效率，加強自動化品質檢測，並形成多項新的加工能力。嘉利配合客戶需要打造安全、綠色產品，根據產品類型，將其安全規範和環保要求納入質量管控流程，涵蓋採購及生產階段。為維護企業和客戶重要資產，我們從軟硬件層面加強信息安全管理工作，本年度內安排多場培訓，教導員工保護信息安全方法。

初心 • 關懷

配合經營所在地防疫政策，本年度嘉利為員工提供交通安排、休息時間以及組織抽獎活動，鼓勵身體條件合適者自願接種新冠疫苗。為吸納及保留人才，我們堅持以誠待人，齊心建家，為員工提供安全、穩定的工作環境，維護相互尊重、關愛的人際關係。我們為員工提供技能培訓機會，搭建職位發展階梯，構建員工能力成長與提升工作報酬的良性循環。嘉利長期以來每年推行「員工子姪計劃」，為員工在學子姪提供實習機會，支持員工培育後代成才。本年度因應泰國生產基地建立，嘉利亦從當地聘請專業人才擔任管理工作，豐富多元化人力資源，促進企業內文化融和。

嘉利的社會責任植根於企業文化之中，尤其重視為弱勢社群提供支援。本年度，我們援助河南水災受災群眾，並堅持十多年為香港及東莞敬老機構的基層長者提供支持。另一方面，我們視教育為推動社會發展的重要動力，持續為青年提供發展和培訓機會。本年度，嘉利不僅為逾150人次中學生舉行職業生涯講座，更有管理層參與師友計劃，親身帶領多名中學生認識企業運作，交流人生經驗。

初心 • 巧造

嘉利早於二零零五年制定企業社會責任政策，系統化地管理可持續發展議題，並於二零一二年開始以獨立報告形式披露企業可持續發展工作表現，逐步形成目前可持續發展事宜之管理和披露體系。近年來，可持續發展議題對整個價值鏈產生影響愈發廣泛和深遠，氣候變化、勞工權益等議題也需要從價值鏈整體之角度進行管理。嘉利將繼續秉持初心，以「適時巧造」之靈活思維，持續與價值鏈內持份者攜手，共同管理可持續發展議題，以匠人之心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

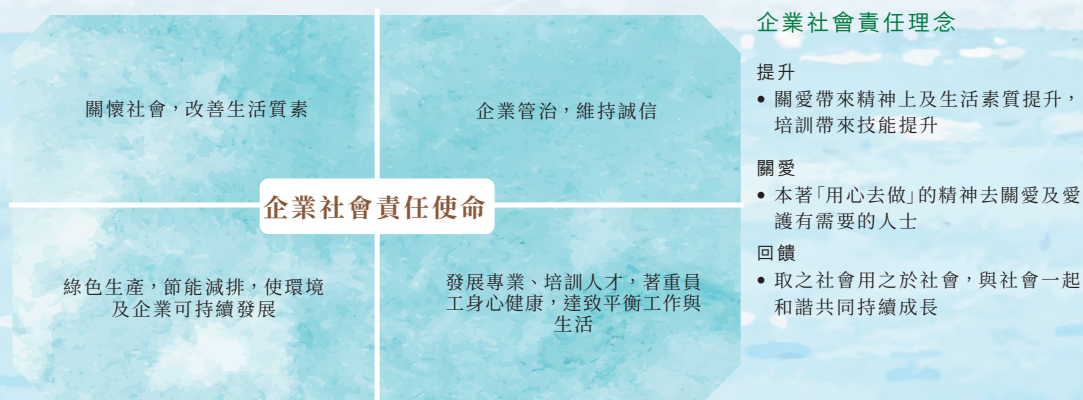
管理架構

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名執行董事領導，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，負責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。





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。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、財務與非財務風險，評定風險水平，制定管理方法。各部門負責人參與風險調查，內部審計部負責分析調查結果，整合風險信息及應對措施，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



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。





可持續發展管理(續)

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。年內，企業可持續發展委員會根據持份者反饋之意見，結合本集團對各項可持續發展議題的影響程度，更新實質性議題列表。

次序	議題	社會責任範疇	關聯指標	範圍
1.	應對氣候變化	環境保護	GRI 201 經濟績效 HKEX A4 氣候變化	內部及供應商
2.	商業道德與誠信	企業管治	GRI 205 反腐敗 HKEX B7 反貪污	內部、供應商及客戶
3.	合規僱傭	員工關懷	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	內部及供應商
4.	能源管理	環境保護	GRI 302 能源 HKEX A2 資源使用	內部
5.	職業健康與安全	員工關懷	GRI 403 職業健康與安全 HKEX B2 健康與安全	內部及供應商
6.	確保產品安全	產品責任	GRI 416 客戶健康與安全 HKEX B6 產品責任	內部
7.	合規風險管理	企業管治	GRI 307 環境合規 GRI 419 社會經濟合規	內部及供應商
8.	信息安全與保障私隱	企業管治、產品責任	GRI 418 客戶私隱 HKEX B6 產品責任	內部及供應商
9.	創新產品與服務	企業管治、產品責任	HKEX B6 產品責任	內部
10.	維護知識產權	產品責任	HKEX B6 產品責任	內部
11.	智能製造與精益生產	產品責任、培訓及發展	HKEX B6 產品責任	內部
12.	打造綠色產品	產品責任	HKEX A3 環境經濟天然資源	內部及供應商
13.	負責任採購	供應商管理	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
14.	多元與包容	員工關懷	GRI 405 多元化與平等機會 HKEX B1 僱傭	內部及供應商
15.	培訓及發展	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



可持續發展管理(續)

目標、績效管理

本集團已多年來推行關鍵績效(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	績效指標	適用部門
1.	應對氣候變化	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 設備及安全部門
2.	商業道德與誠信	審計項目完成率	內部審計部門
3.	合規僱傭	制度稽查	人力資源部
4.	能源管理	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 設備及安全部門
5.	職業健康與安全	工傷率 損失工時	所有生產部門、物流運輸部門、設備及安全部門
6.	確保產品安全	來料檢測誤判率	品質部門
7.	合規風險管理	審計項目完成率	內部審計部門
8.	信息安全與保障私隱	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	新技術研發數量	工程研發部門
10.	維護知識產權	量產項目移交數量	工程研發部門
11.	智能製造與精益生產	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	品質投訴次數	品質部門
13.	負責任採購	供應商評審達成率	採購部門
14.	多元與包容	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	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考核指標。本集團更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六西格瑪等工具分析營運問題，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

我們的環保理念

本集團透過精益生產，逐步採用節能、減排的新技術，目標在於降低能源消耗和污染物排放強度。然而，面對氣候變化風險，全球需要短時間內實現溫室氣體排放總量下降，並於**2050**年實現「淨零」排放。本集團認為這將改變目前的大量依賴化石燃料的生產模式，並已為此已開展研究，探尋環保與企業發展達成一致的道路，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」。

相關企業社會責任範疇

環境保護

2021/22年度所實施
項目實現每年節約
電力約127萬度

用水0.095
立方米／千港元
工業營收，
按年下降12%



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。年內，在新建嘉利工匠大樓過程中，清潔生產及節能委員參與評估採用更高效的採光、通風、控溫、供水、生產設備，引入光伏太陽能發電等措施。清潔生產及節能委員會亦與政府、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。

自二零零一年通過ISO14001環境管理體系認證起，本集團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。

年內《中華人民共和國噪聲污染防治法》獲得通過，並於2022年6月5日起實施，本集團經營符合新法規定。本集團亦嚴格遵守《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，年內並無任何環保違規記錄。

環境保護

節約能源



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》，明確辦公室及廠房用電、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體系要求，廠房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：%)	2021/22目標值	2021/22達成值	達成情況	2022/23目標值*
五金	9.03	8.37	√	9.27
塑膠 [^]	12.00	10.55	√	10.57
模具	5.00	4.53	√	5.60
儲存產品	5.60	5.26	√	5.11

* 2022/23目標值受到能源價格較2021/22年度出現較大幅度上漲影響，實質單位能耗趨勢保持向下；

[^] 二零二一年八月塑膠廠原「家品產品部」變更為「注塑二部」，增加代工積木產品業務；由於涉及新設備調試等過程，注塑二部數據暫不納入。

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，及時針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，本集團實施塑料原料焗爐節能 and 空壓機餘熱回收兩項主要節能措施，實現節約每年用電量約127萬度。生產基地內光伏發電裝置也為本集團供應超過35千度可再生能源。



塑膠原料焗爐節能項目

為161台塑膠原料焗爐安裝節能發熱器，優化後每台塑膠原料焗爐降低能耗超過50%，每年節約用電量約98萬度。

空壓機餘熱回收工程

擴大空壓機餘熱回收工程，基本實現員工宿舍熱水全部由餘熱製備，每年大幅減少製備熱水所需用電和空壓機風冷所需電力約29萬度。



光伏發電裝置

光伏發電裝置為本集團供應超過35千度可再生能源。

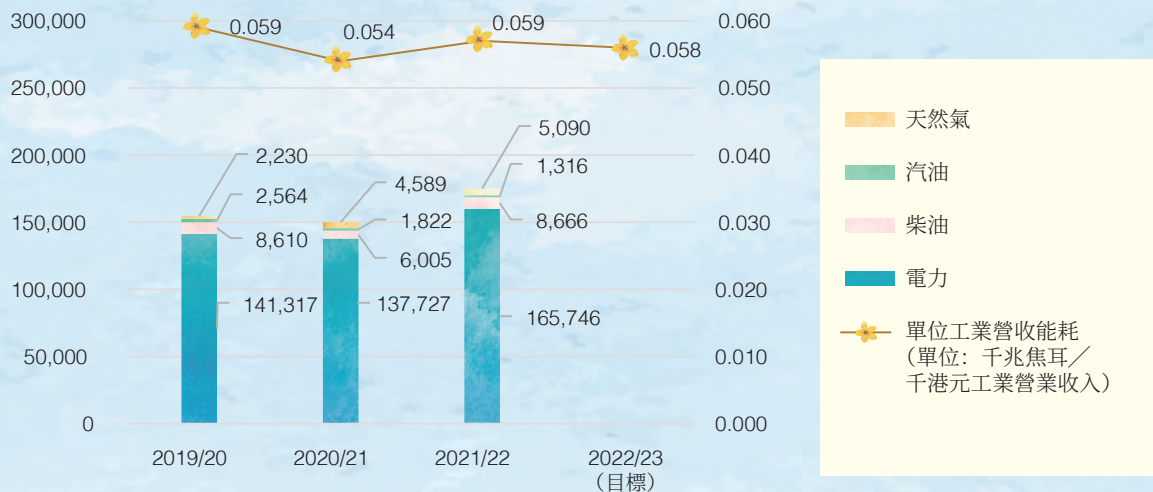




環境(續)

年內，本集團共消耗能源180,818千兆焦耳，其中電力消耗佔91.7%，其次為柴油4.8%、天然氣2.8%以及汽油0.7%。以工業營業收入計算，能源消耗強度為0.059千兆焦耳／千港元，同比上升9%。主要由於新增代工積木產品業務，涉及新設備調試等過程。本集團預期下一年度生產工藝不會發生重大變化，繼續以電力為主要能源。將持續要求生產部門落實精益改善，並通過廠務部推動實施多類節能項目，目標於下一年度將單位能源消耗減少1%至0.058千兆焦耳／千港元。

能源消耗量(單位：千兆焦耳)



應對氣候變化



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

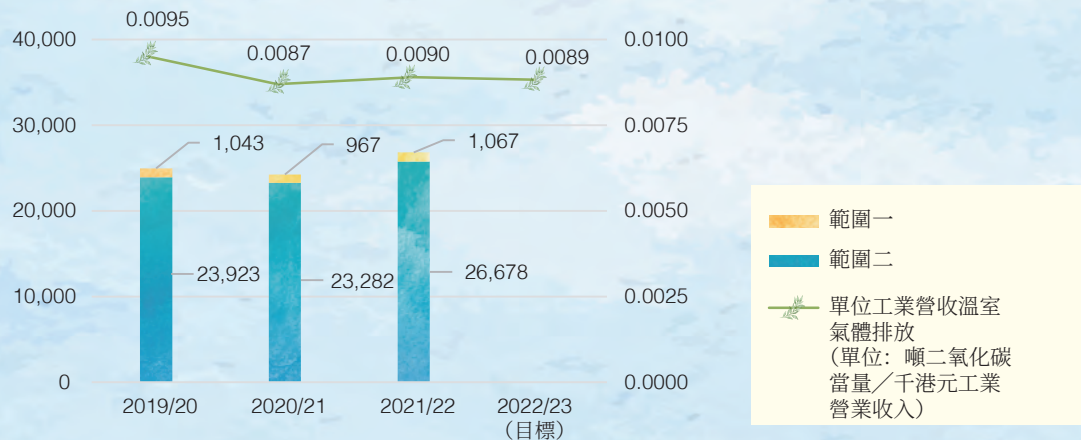
人為溫室氣體相信是導致氣候變化的主要成因。嘉利自二零一四年開始依照ISO14064-1標準對溫室氣體排放進行盤查並編製溫室氣體報告書，經由第三方獨立審驗。本集團針對溫室氣體的主要來源實施減排工作，多年來已累積實行多項措施，包括採用LED燈管逐步替換普通日光燈管，為空氣壓縮機、水泵等加裝變頻器，應用可再生能源，減少源自使用電力的間接溫室氣體排放。



環境 (續)

年內，本集團範圍一直接溫室氣體排放1,067噸二氧化碳當量，範圍二能源間接溫室氣體排放26,678噸二氧化碳當量，合共27,745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0.0090噸二氧化碳當量／千港元，同比上升3%，上升幅度低於能源消耗強度，主要得益於二零二一年中國內地電力溫室氣體排放係數下降，抵消實質能耗上升的影響。

溫室氣體排放量(單位：噸二氧化碳當量)



由於大部分溫室氣體排放來自能源消耗過程，本集團目前透過訂立能耗目標和採用節能措施，控制溫室氣體排放。同時，本集團正在參照科學基礎目標倡議(SBTi)訂立中長期減排目標，以支持控制全球升溫不超過1.5°C目標的全球行動。重點研究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，當中包括引入綠色電力等計劃。雖然範圍三溫室氣體排放尚未作全面統計，本集團已透過日常行動盡量減低相關排放，如為股東提供以電子方式接收公司通訊文件作為默認選項，減少印刷紙本文件數量。

由於主要能耗來自生產設備運行，在中國電力溫室氣體排放係數預期短期內不會大幅下降。本集團將繼續透過精益生產降低單位加工值能耗，並積極採取適用之節能技術，目標控制2022/23年度溫室氣體排放強度較2021/22年下降1%至0.0089噸二氧化碳當量／千港元工業營業收入。

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，務求提前實施應對工作，減緩政策轉變的潛在影響。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，保障生產基地排洪、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。



環境(續)

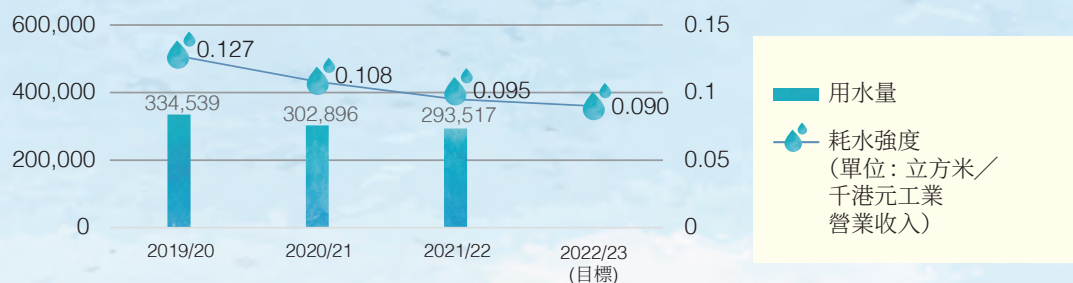
水資源綜合管理

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。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，並及時更換老化漏水管，提高水資源使用效率。

年內，得益於更換漏水管，以及調整表面處理工藝，本集團年內用水量下降至293,517立方米，以工業營業收入計算，耗水強度為0.095立方米／每千港元，同比下降12%。本集團計劃於未來進一步落實加裝水龍頭節水器、更換漏水管等措施。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2022/23年度進一步降低耗水強度5.6%至0.090立方米／千港元工業營業收入。

市政用水量(單位：立方米)



本集團位於內地生產基地實行「雨污分流」。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」。



環境 (續)

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

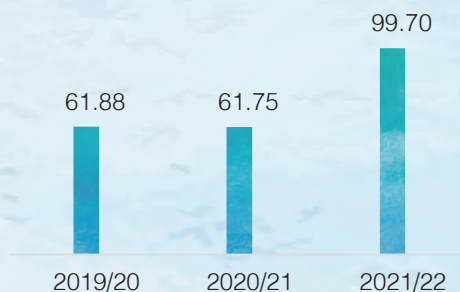
本集團主要生產部門設立生產原材料利用效率目標，減少廢棄物產生，並每月作為KPI匯報及管理。生產過程中產生之金屬及塑膠邊角料，以及原材料附帶之包裝材料，將被分類收集，進行內部回用或外部回收。辦公室範圍設置紙張、塑料、金屬、玻璃等回收箱，並安排員工接受回收培訓。年內，本集團內部回用廢紙皮327,094千克，外部回收廢紙412,288千克。由於產量增加，回收量較上一年度相應增大。

包裝材料內部回用率(%)	2021/22目標值 ≥ 44.55	2021/22達成值 44.55	達成情況 √	2022/23目標值 ≥ 44.55
原料報廢、損耗比率	2021/22目標值	2021/22達成值	達成情況	2022/23目標值
五金 — 報廢金額比率(%)	0.63	0.57	√	0.52
塑膠 — 原料損耗率(%)	4.20	3.39	√	3.30

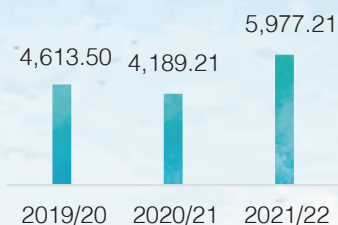
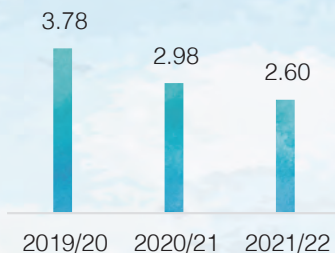
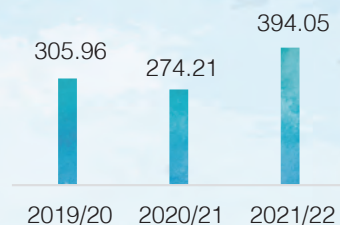
生產過程亦產生少量危險廢棄物，包括廢油及其包裝、廢活性炭、廢電池、廢燈管。生產基地內設有專門儲存倉庫，並依照法律規定委託合資格危險廢棄物處理承辦商定期進行轉移及處理。年內，五金廠實施攻牙機改造，改造後產品油污大量減少，省卻清洗過程，減少清洗廢液產生。同期因新增代工積木產品需要製作大量模具，產生的廢礦物油因而增加，本集團轉移的危險廢棄物上升至99.70噸。



環境(續)

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 5,977.21千克，SO_x 2.60千克，以及PM 394.05千克。由於2021/22年度受到經營所在地限電政策影響，利用自有發電機產生電量增加，導致空氣污染物NO_x與PM的排放量輕微上升。

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。

相關企業社會責任範疇

員工關懷

- 為員工接種疫苗、病毒檢測提供交通、假期安排
- 女性產假後復職率超過80%

培訓及發展

- 人均培訓時數10.7小時，按年增加7%
- 89%在職員工年內接受培訓，按年增加14百分點

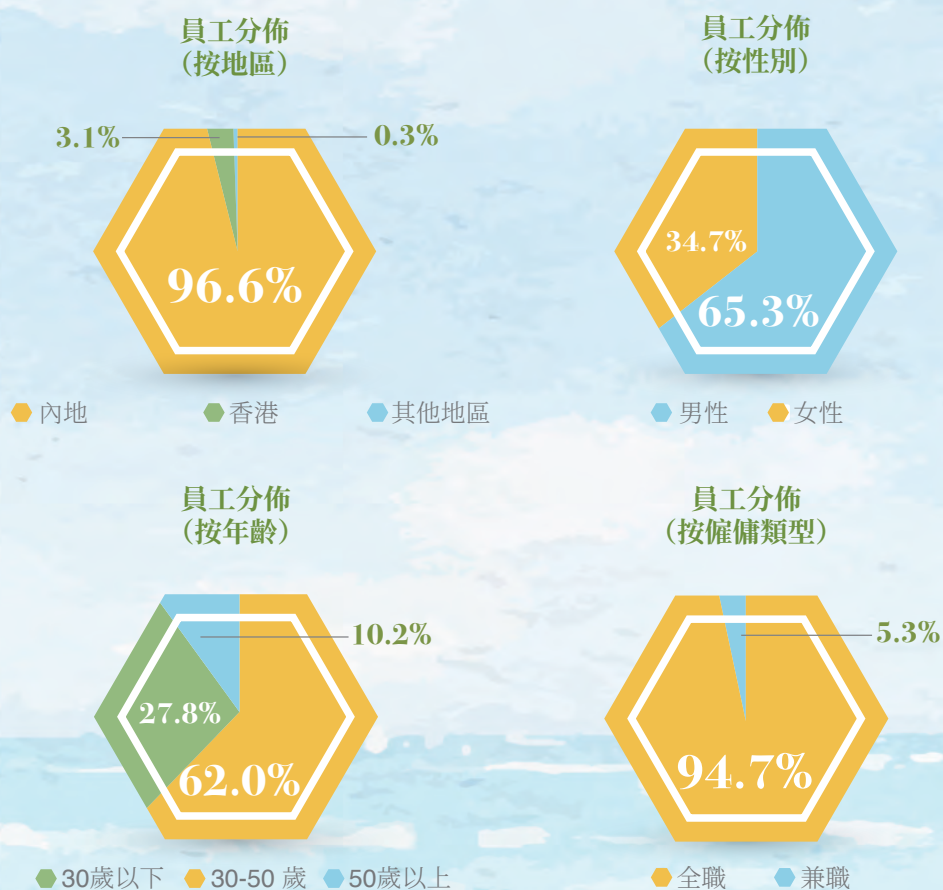


人才 (續)

僱員架構

人才管理工作由執行董事兼集團人力資源及行政總經理領導，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。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、起居生活照顧，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，由於內地生產訂單增加，本集團每月平均人數較上一年度上升12.2%。每月平均員工人數為3,760人，其中96.6%位於中國內地，3.1%位於香港總部，0.3%位於台灣、泰國、美國及英國。員工的性別、年齡、僱傭類型分佈與上一年度接近。





人才 (續)

員工關懷

職業健康與安全



關聯目標：

- 子目標3.3 一協助員工全力對抗包括新冠肺炎等傳染病

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，包括外部承包商，均需要接受本集團安全相關制度規管。



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件，評價危險程度，檢視並修訂各項安全生產制度和操作規程。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，消防系統按規例由第三方定期檢查，並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。



人才(續)

若發現工廠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；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，逾半數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。年內，本集團展開修訂《工傷處理程序》工作，更新工傷事故分類、處理流程及工傷期間待遇，並於匯報期後通過核准發佈。

年內，《中華人民共和國安全生產法》通過全國人民代表大會審議進行修訂，本集團已分析修訂內容並確認遵守有關規定，同時嚴格遵守《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。

本集團繼續實施嚴格的防範新冠肺炎疫情工作，配合經營所在地防疫指引，為員工接受新冠病毒檢測提供交通及上下班彈性安排。隨著疫苗普及，本集團為員工提供當地政府的疫苗接種資訊及相關講座，設立「打疫苗、贏金幣」抽獎活動，鼓勵符合身體條件的同事做好個人防護。因應地區政策及本集團在當地進行的經營活動而實施更多防範措施。

東莞生產基地	香港總部
 所有人員進入前須出示粵康碼，憑綠碼通行，紅、黃碼禁止進入；	 為有適切需要員工提供居家辦公安排；
 任何外來訪客需提前一日填寫健康信息調查表，經廠務部審核同意後方可前往生產基地；	 按疫情嚴峻程度，實施A、B組分層辦公及輪替居家辦公安排；
 貨車司機及車輛信息需提前報備，獲批准後才可進入生產基地，並受到嚴密的活動範圍管控；	 資助員工進行新冠病毒核酸檢測；
 配合政府防疫部門，安排免費車輛方便員工前往疫苗接種中心接受接種；	 提供工作時間內接種疫苗的彈性措施；
 配合政府封控政策，為合適崗位提供居家辦公支援。	 為員工免費提供快速檢測套裝，每日返回公司前自我檢測。

東莞生產基地及香港總部其他常態化防疫措施包括：

-  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；
-  鼓勵員工盡量透過網絡、電話會議等形式取代現場活動。



人才 (續)

齊心建「家」



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，配備空調、免費WiFi及熱水供應。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40位員工於產假或侍產假後復職，另有34位員工留任12個月或以上。

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。

本集團每年組織形多樣員工活動，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。

健康活動

- 部門春遊活動
- 疫苗講座
- 舞林大賽
- 卡拉OK大賽
- 「大笑瑜伽」活動
- 「和諧粉彩」工作坊
- 趣味運動會

體育競技

- 馬拉松比賽
- 象棋比賽
- 桌球比賽
- 籃球賽
- 羽毛球比賽
- 乒乓球比賽

節日慶祝

- 齊心建「嘉」生日慶祝活動
- 「嘉利有福 嘉人共享」迎春接福活動
- 元宵晚會

家庭關懷

- 關愛留守兒童活動



人才 (續)

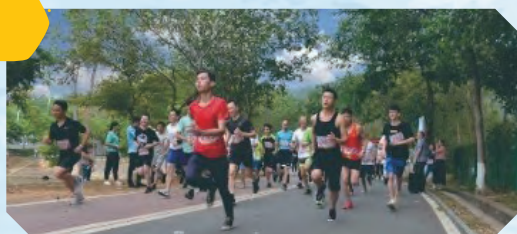
2021年4月

支持各部門組織春遊活動，包括梧桐山登高、惠州西湖及紅花湖環湖等活動，鼓勵員工攜同家屬共享休閒時光。



2021年4月

開展「嘉利凡事皆可能」馬拉松比賽，共60名來自各部門的員工一同參加比賽，於健身運動中磨練意志。



2021年6月

舉行「嘉利杯」桌球比賽，共30名來自各部門員工參與激烈角逐。



2021年6月

舉行2021年「嘉利杯」乒乓球比賽。



2021年8月

組織關愛留守兒童活動，讓外地員工子女來到父母身邊團聚。



2021年8月

舉行「嘉利杯」羽毛球比賽，共50位選手積極參與賽事。





人才 (續)

2021年8月

舉辦第三屆「嘉利杯」舞林大賽，打造平台讓員工展示自我。



2021年9月

舉辦第二十七屆卡拉OK大賽，讓參賽員工一展歌喉。



2021年9月

開展第二屆「球王爭霸」三人籃球賽。



2021年10月

贊助員工參與2021香港渣打馬拉松賽事，包括身處內地同事參加虛擬跑賽事。



2021年11月

進行「大笑瑜伽」活動，透過歡笑讓同事放鬆身心。



2021年11月

舉行「齊心建嘉同分享」賣物活動，鼓勵環保回用舊物。





人才(續)

2021年11月

舉行第三十一屆「嘉利杯」籃球賽，多支隊伍展開角逐，半個月進行近百場激烈比賽。



2021年12月

舉辦「嘉利杯」象棋比賽。



2021年12月

舉行「和諧粉彩」工作坊，運用粉彩和手指繪畫作者所想，讓同事紓壓抗逆。



2022年1月

舉行一系列「嘉利有福 嘉人共享」迎春接福活動，為員工派發福袋，安排團體遊戲及抽獎活動。



2022年2月

開展「留嘉過大年」系列新春及元宵活動，讓沒有返鄉的員工共度過愉快的新春佳節。





人才 (續)



2022年3月

舉辦趣味運動會，共有7支隊伍近80人參賽，女性員工一同慶祝國際婦女節。

2022年3月

舉辦員工與子女遊覽參觀生產活動。



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》、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，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，承諾不允許因性別、種族、年齡等出現歧視。本集團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。

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，包括護送返回居住地並支持其接受教育。



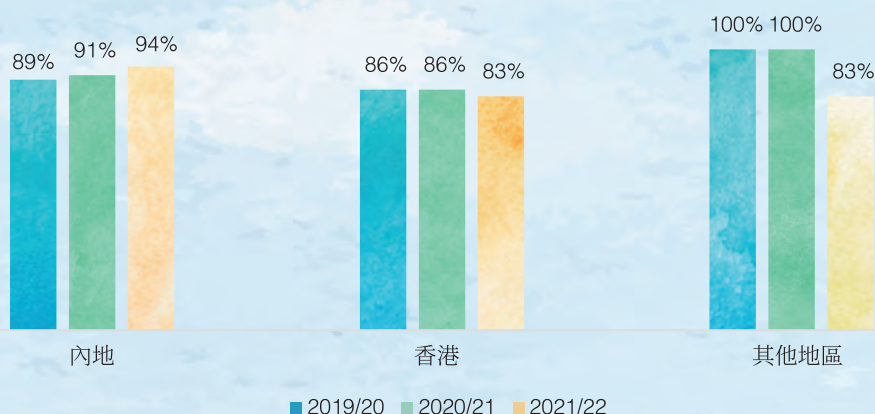


人才(續)

年內，本集團並無發生任何誤用童工情形。全體員工均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



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支持企業發展策略，依照既定《培訓制度》，執行員工培訓及績效考核工作。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。



人才 (續)



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，培訓發展及績效組根據課程內容，採用試卷、問卷、查驗證書、課程成績等方式，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。

年內，本集團實施為不同部門開展多項重點課程，員工人均培訓時數達10.7小時，年內曾接受培訓之員工佔年末在職員工88.9%。





人才 (續)



VEVA價值工程培訓

本集團於2021年9月聘請外部講師，為製造業骨幹人員進行兩日的VEVA價值工程培訓。結合公司業務和以實際產品為模板，參訓員工在課堂上學習使用各項VEVA工具，為不同生命周期的產品進行分析。

透過課程學習，工程人員了解以合理成本實現客戶預期性能的方法，以及評估降低現有產品成本的最合適方案。

本集團香港總部及內地生產基地均於2021年7月，組織未曾接受過急救訓練的員工及有興趣重溫人員，參加由專業救護人員教授的急救課程。通過半天培訓，員工不僅學習理論知識，也通過導師現場示範和假人實操，掌握心肺復甦法和自動體外心臟去纖維性震動器的使用方法。



急救培訓



如何與不同層面客戶打交道及銷售技巧

本集團於2021年10月聘請外部培訓機構為市場部和工程技術人員舉行客戶溝通及銷售培訓。課程向員工解構客戶與供應商的關係，客戶和供應商的思維模式，從中探討能夠符合對方期望的工作形式。員工學習如何將這種服務思維，同樣應用於企業內供應與需求部門，潤滑部門間的合作。





人才(續)



2021年本集團繼續開展第三期精益改善及創新大賽。經過多輪評審，決賽於12月舉行。本期賽事首次按照創新類和精益類兩個類別進行評選，鼓勵員工發揮創新思維，改善公司生產及經營效率。同時首次設立六西格瑪優異獎，鼓勵員工學以致用。

第三期精益改善及創新大賽

不同崗位人員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

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。

相關企業社會責任範疇

建設社區

- 鼓勵身體條件合適員工接種新冠疫苗
- 支援河南水災群眾重建家園

使命傳承

- 為中學生開展職業生涯講座及師友計劃，近200人次受惠
- 傳承舉行「嘉利凡事皆可能」計劃17載



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，至今累計捐款超過七百萬港元。由企業可持續發展委員會領導，香港集團總部成立嘉利義工隊，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：



自新冠肺炎疫情開始以來，本集團持續支持香港及內地社區防疫工作。年內為員工提供交通、假期安排和抽獎活動推廣疫苗接種。基層長者受到防疫政策限制，大量減少社交，嘉利透過與敬老機構合作在傳統節日送上關懷。本集團亦透過聯合國難民署為印度難民家庭提供防疫支援。面對突發自然災害，本集團支援河南同胞共度難關，重建家園。



社區(續)



支持地區防疫 — 鼓勵身體合適人員接種新冠疫苗



本集團配合經營所在地防疫政策，堅持知情、同意、自願的原則下，鼓勵身體條件合適的員工接種新冠疫苗。二零二一年五月，東莞生產基地與當地疫情防控指揮部合作組織疫苗接種專場，安排車輛接送員工往返政府指定接種場地，普及疫苗接種。另一方面，香港總部響應政府呼籲，為員工提供工作時間接種疫苗的彈性安排，以及疫苗講座等資訊。本集團更分別於香港和內地舉辦抽獎活動，鼓勵員工配合政府疫苗接種工作，預防重症。



關懷基層長者 — 支持敬老機構舉辦節慶活動



嘉利與香港聖公會太和長者鄰舍中心和東莞鳳崗敬老院已建立多年合作關係。近兩年由於疫情關係，不便組織親身探訪。本集團繼續透過贊助活動經費，捐贈物資，讓敬老機構按實際需要運用資金，急長者之所急。在傳統佳節送上應節禮品，讓基層長者在疫情下保持健康社交生活和良好心態。在香港疫情稍微緩和之中秋節和聖誕節，本集團派出義工與長者共進遊戲。



社區(續)

支援難民防疫一捐助聯合國難民署印度難民援助項目

印度收容多地難民，然而二零二一年印度新冠疫情肆虐，難民受到嚴重影響。本集團從多年的合作夥伴聯合國難民署獲悉相關困難後，為支援印度難民項目捐助50,000港元，足夠當地305個難民家庭提供一個月食物援助，對抗疫情。



救濟河南洪災一支持受災群眾渡過難關

二零二一年七月，中國河南省發生特大洪災。集團主席何師長以私人慈善基金捐款二十多萬港元，用以救濟受災群眾重建家園。同時，本集團第一時間安排各部門統計河南籍員工家中受災情況，何師長率領一眾管理層親自慰問受災員工，提供資金援助，希望協助員工家庭早日渡過難關，重建家園。

支援醫療工作一組織無償獻血活動

二零二一年四月，本集團東莞生產基地聯合東莞血站組織無償獻血活動，醫護人員前來公司為自願獻血同事採血。本次活動共有54名員工成功獻血，合計獻出16,900毫升血液。





社區(續)

使命傳承



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

嘉利創辦人何師長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，支持兒童、青少年發展潛能。



在職場發展，需要具備多種技能，包括溝通、團隊合作、批判性思維、創造力、解決問題、自我管理等。這些技能是每個人在工作中不可或缺的。在職場中，我們需要不斷學習和成長，以適應不斷變化的工作環境。在職場中，我們需要不斷學習和成長，以適應不斷變化的工作環境。在職場中，我們需要不斷學習和成長，以適應不斷變化的工作環境。

2020年4月 2020年4月

商校合作 — 生涯規劃講座

本集團連續多年支持香港總商會「商校交流計劃」。二零二一年五月及二零二二年二月，嘉利分別為荃灣官立中學和港島民生書院五年級中學生開展生涯規劃講座。人力資源、財務、市場營銷、設計、營運等多位同事向學生分享工作經歷，介紹實際商業活動中各個部門的工作性質及專業要求，解答同學專業報讀及就業疑惑。





社區 (續)



影子領袖師友計劃

年內，本集團參加由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」。包括執行董事等三位管理層擔任企業導師，親身帶領6位中學生進行兩日的真實工作體驗，包括處理日常行政事項、參與內部會議、接受外界訪問、與銀行高層商務午餐等。同學透過現場體驗，了解不同企業經營實際，認識課堂知識如何在實際社會工作中運用。



社區(續)

支援兒童成長與教育

本集團支持本地團體及國際組織支持兒童教育及發展工作。年內，嘉利為香港童軍會童軍知友社「聆聽童心事」及聯合國兒童基金香港委員會「希望之禮」兩項活動提供贊助。前者在香港分階段組織形式多樣的親子活動，鼓勵家長創造更多與孩子優質溝通空間，關愛兒童精神健康。後者幫助世界各地因疫情而被迫停學的兒童，透過新模式繼續學業。



「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」，希望培養基層兒童的鬥志和抗逆力。年內，嘉利與兒童院繼續推行活動，招募低收入家庭兒童及其家長參加計劃，組織兒童開展歷奇活動，體驗訂立目標、挑戰自我的過程。本年活動更組織參與的家庭透過「『家』點愛」攝影活動，增加親子互動，並將相片集成冊，傳遞正向心態面對疫情。





社區（續）

社區合作交流



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。



2021年5月

作為企業導師，本集團參與香港科技大學環境管理及科技專業學生Capstone項目的期末答辯活動。

2021年6月

接待東莞市副市長及鳳崗鎮委書記等政府人員到訪生產基地，向來訪人員詳細介紹跨境貨車司機全程閉環管理模式。



2021年7月

參與「香港工業專業評審局工業科研院之頒獎儀式及主題分享」活動，主席助理兼財會部主管何偉汗先生擔任研討交流會的分享嘉賓，向與會者介紹集團及分享集團成功經驗。





社區(續)

2021年9月

繼續向同事宣傳支持「奧比斯世界視覺日」活動。



2021年11月

主席助理兼財務部主管何偉汗先生受香港中文大學商學院劉殖強教授邀請作演講嘉賓，為修讀商學士的三年級同學分享ESG在投資及營商上的重要性。



2021年12月

管理層參加香港工業專業評審局舉行的「2020榮譽院士及資歷院士證書頒授典禮」，本集團主席兼行政總裁何師長獲頒發「榮譽院士」名銜。



2022年3月

獲環境運動委員會邀請，本集團在香港綠色機構認證的經驗分享會上，向各界分享自身的環保之路。



2022年3月

接待東莞市人力資源和社會保障局鳳崗分局到訪，與來訪人員溝通疫情防控經驗。



經營

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要求；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。

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

- 研發自動化技術，獲授權逾30項專利證書
- 年內打造近10項新生產技術

供應商管理

- 定期進行供應商審核，涵蓋ESG層面
- 84%供應商位於內地及香港，減少原材料運輸之溫室氣體排放



經營(續)

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，由各職能部門高級管理層組成，負責企業日常營運決策。內部審計部進行定期審核，瞭解與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。本集團亦訂明交際應酬制度，明確款待標準，負責接待員工須確保清晰消費簽單，及依循正確程序報銷。

《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

本集團工業業務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。



經營 (續)

創新與智能製造



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已配備超過700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。自動化有助本集團抵消勞工成本上漲及工人短缺問題，實現產品質量水平及盈利能力提高。本集團更投資聯營公司，以及與高等院校團隊合作，主動研發自動化技術。研發成果不僅應用於自身工廠，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，提升五金、塑膠部件及裝配生產線工作效率和品質控制水平，形成多項新加工能力。本集團將各類自動化技術組合，為多款客戶產品建立起自動化裝配生產線。同時，本集團在縮短模具開發周期、消除塑膠件內應力等方面推進新技術研發，尋求技術突破。

提升效率類	加強品質類	新加工能力
• 絲印洗網自動一體化方案 • 數控共用鍋釘模 • 積木化包裝	• 注塑機獨立溫控系統 • AOI在綫動態檢查 • 測量偵測一體化	• 四色成型技術 • 可視化鐫雕工藝 • 金屬件立體特徵成型

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30項實用新型專利證書。東莞生產基地亦於2020年12月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」。年內，本集團持續不懈的自動化進程獲得外界認同，榮獲「香港工商業獎 — 升級轉型大獎」。





經營(續)

打造安全、綠色產品

本集團於一九九八年已推行國際標準組織質量管理體系(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。

計量室	ISO組	中央文控室	IQC組
- 所有新項目之首板測量工作 - 廠內設備儀器校正工作	- 統籌、開展全廠ISO體系工作 - 監察體系的執行情況	- 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	對全廠來料進行檢驗



經營(續)

市場部

- 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》

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，本集團安排執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，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、統計製程控制及六西格瑪等，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。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	人員教育	網絡軟件
- 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在18攝氏度至28攝氏度	- 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	- 所有電腦已啓用防病毒功能 - 配置專門管理伺服器用於檢查伺服器和客戶端電腦漏洞，及時發放安全更新 - 每日對伺服器運行狀況進行檢查，每週檢查伺服器CPU負荷和風扇運轉情況 - 根據各系統儲存數據類型，每日或每週對數據進行備份，並存放至遠離伺服器房的防火防磁柜

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。

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



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。

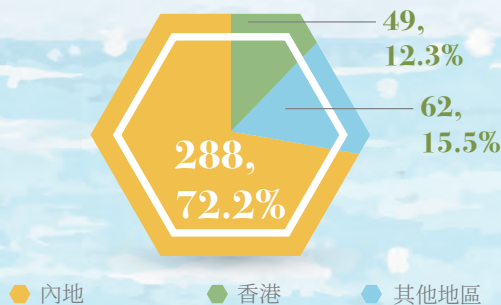
為配合國際質量管理體系ISO9001及國際環境管理體系ISO14001的規定，本集團評估不同供應商之環境及社會風險，優先考慮與有質量保證及支持環保的供應商合作。

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、金及鎢。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。

本集團繼續執行本地採購策略，縮短原材料運輸距離，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84%。



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
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

以下環境數據只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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
用電量	千瓦時	46,040,593	38,257,536	39,254,600
用電量密度(按建築面積)	兆瓦時／平方米	308	256	263
柴油耗用量	升	228,116	158,081	223,449
柴油能源消耗	千兆焦耳	8,665.92	6,005.34	8,609.86
汽油耗用量	升	37,514	51,924	73,484
汽油能源消耗	千兆焦耳	1,316.33	1,821.97	2,563.77
天然氣耗用量	立方米	130,734	117,887	57,679
天然氣能源消耗	千兆焦耳	5,089.61	4,589.46	2,229.91
總能源耗用量	千兆焦耳	180,818.00	150,143.90	154,719.99
總能耗強度(按建築面積)	千兆焦耳／平方米	1.210	1.005	1.036
總能耗強度(按工業營收)	千兆焦耳／千元	0.059	0.054	0.059

溫室氣體排放	單位	2021/22年度	2020/21年度	2019/20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	1,067	967	1,043
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	26,678	23,282	23,923
溫室氣體排放總量 ¹	二氧化碳當量，公噸	27,745	24,249	24,966
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	0.186	0.162	0.167
溫室氣體排放強度 ¹ (按工業營收)	二氧化碳當量，公噸／千元	0.0090	0.0087	0.0095

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)》、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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
氮氧化物(NO _x) ²	千克	5,977.52	4,189.21	4,613.50
硫氧化物(SO _x) ²	千克	2.60	2.98	3.78
顆粒物 ²	千克	394.05	274.21	305.96

資源使用	單位	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
耗水量	立方米	293,517	302,896	334,539
耗水強度(按建築面積)	立方米／平方米	1.96	2.03	2.24
耗水強度(按工業營收)	立方米／千元	0.095	0.108	0.127
用紙量(只計算辦公室用之打印紙的相關數據)	公斤	16,390.07	15,658.51	17,414.82
包裝材料 — 紙類	噸	2,966	2,457	1,567
包裝材料 — 塑膠類	噸	345	267	151
包裝材料 — 其他	噸	140	159	142

污水和廢棄物	單位	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
處理污水總量	立方米	109,831	104,781	134,504
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	99.70	61.75	61.88
廢紙皮內部回用(只計算內地廠房的相關數據)	千克	327,094	282,520	266,743
廢紙外部回收	千克	412,288	351,811	333,436

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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
本集團期內平均員工人數 ³	3,760	3,351	3,500
按地區			
內地	3,631	3,228	3,379
香港	116	115	116
其他地區	13	8	5
按性別			
男	2,455	2,167	2,302
女	1,305	1,184	1,198
按年齡組別			
30歲以下	1,046	886	1,084
30-50歲	2,331	2,151	2,157
50歲以上	383	314	259
按僱用形式			
全職	3,562	3,242	3,056
臨時及兼職人員(內地)	198	109	444
僱用當地居民為高階管理層的比率(%)			
內地	93.83	90.79	89.23
香港	83.33	83.33	85.71
其他地區	83.33	100	100
內地基層人員最低薪資			
與當地最低薪資的比率(男)	1.13	1.19	1.19
與當地最低薪資的比率(女)	1.13	1.19	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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
按地區			
內地	412 (11.36)	262 (8.12)	178 (6.14)
香港及其他地區	3 (2.45)	3 (2.10)	3 (2.63)
按性別			
男	301 (12.26)	183 (8.44)	124 (5.42)
女	115 (8.78)	82 (6.89)	56 (4.71)
按年齡組別			
30歲以下	232 (22.16)	145 (16.40)	83 (7.71)
30-50歲	178 (7.62)	114 (5.30)	85 (3.99)
50歲以上	6 (1.57)	6 (1.72)	13 (4.60)

月平均新聘員工人數及比率(%) ⁵	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
按地區			
內地	446 (12.27)	242 (7.50)	225 (6.75)
香港及其他地區	4 (3.42)	3 (2.20)	3 (2.63)
按性別			
男	319 (12.99)	169 (7.78)	155 (4.48)
女	131 (10.05)	76 (6.43)	73 (2.12)
按年齡組別			
30歲以下	247 (23.60)	142 (16.00)	115 (10.75)
30-50歲	198 (8.51)	98 (4.57)	112 (5.24)
50歲以上	5 (1.22)	5 (1.54)	2 (0.74)

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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
享用產假／侍產假的員工人數			
男	26	27	21
女	22	30	18
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%) ⁶			
男	22 (84.62)	22 (81.48)	21 (100)
女	18 (81.82)	25 (83.33)	10 (100)
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%) ⁶			
男	18 (81.82)	21 (95.45)	20 (83.93)
女	16 (64.00)	23 (92.00)	10 (90.91)

職業健康及安全	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
內地			
因工死亡人數及比率(%)	1 ^a (0.028)	0 (0)	0 (0)
工傷宗數	59	55	43
可記錄工傷率(每200,000工時)	1.62	1.70	N/A
嚴重後果工傷宗數	6	4	N/A
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0.17	0.12	N/A
因工傷而損失之工作日	1,249	1,497	1,621
職業病比率(%)	0	0	0
缺勤日數	41,355	31,490	34,519
缺勤率(%) ⁷	4.55	3.89	3.53
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	0	0	0
可記錄工傷率	0	0	N/A
嚴重後果工傷宗數	0	0	N/A
嚴重後果工傷率	0	0	N/A
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	278	295	217
缺勤率(%) ⁷	0.94	0.97	0.73

^a 年內，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	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
總培訓時數	40,117.6小時	33,464.6小時	55,010.5小時
員工平均培訓時數及比例(%) ^a	10.7 (88.9)	10.0 (74.9)	15.7 ^b
按性別			
男性	11.4 (89.7)	11.4 (76.7)	不適用
女性	9.2 (87.5)	7.5 (75.4)	不適用
按員工類別			
管理層	27.4 (75.6)	27.4 (73.5)	不適用
經理及部門主管	18.4 (79.8)	23.5 (77.0)	不適用
中層	13.3 (82.8)	15.2 (82.1)	不適用
技術人員及組長	12.9 (99.2)	10.4 (88.3)	不適用
前線人員及員工類	8.4 (88.0)	6.8 (69.6)	不適用

^b 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(%)	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
香港	49 (12.28)	49 (12.28)	55 (12.82)
內地	288 (72.28)	293 (73.43)	313 (72.96)
其他地區	62 (15.54)	57 (14.29)	61 (14.22)

社會責任	2021/22年度	2020/21年度	2019/20年度
義工服務時數	191.5小時	86.5小時	458.3小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	\$335,958	\$307,413	\$962,923

^a 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
香港中華廠商聯會	嘉利產品有限公司， 滿屋世界國際有限公司	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
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	環境運動委員會	香港綠色機構認證—減廢證書「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2020-「環保優秀企業EcoChallenger」及「5年+參與環保先驅獎章5Years+EcoPioneer」	嘉利國際控股有限公司
	廣東省工業和信息化廳 香港特區政府環境局	粵港清潔生產優越夥伴(製造業)	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(2005-2022)	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3年+」	嘉利國際控股有限公司
	香港中小型企業總商會	2021「友商有良」嘉許計劃「友商有良10年+」標誌	嘉利國際控股有限公司
	強制性公積金計劃管理局	「全能積金好僱主」、「積金好僱主7年」、「積金推動獎」及「電子供款獎」	嘉利國際控股有限公司
創新研發	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
	香港青年工業家協會	「香港工商業獎2021-22：升級轉型—升級轉型大獎」	嘉利國際控股有限公司
企業管治	香港管理專業協會	香港可持續發展獎2020/2021—卓越獎	嘉利國際控股有限公司
	中國通海投資者關係有限公司	「2020年華富卓越投資者關係大獎—主板類別」	嘉利國際控股有限公司
	香港投資者關係協會	第七屆香港投資者關係大獎—卓越證書	嘉利國際控股有限公司



附錄 (續)

4. 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	頁數
GRI 101：基礎2016				
GRI 102：一般披露2016				
組織概況				
102-1	組織名稱	關於本報告		2-3
102-2	活動、品牌、產品與服務	關於嘉利		4
102-3	總部位置	關於嘉利		4
102-4	經營位置	關於嘉利		4
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
102-6	服務的市場	關於嘉利 2021/22年度年報 — 財務概要(第8-10頁)、主席報告(第11-31頁)		4
102-7	組織規模	2021/22年度年報 — 財務概要(第8-10頁)、主席報告(第11-31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	21 53
102-9	供應鏈	經營 — 供應商管理	B5.1	49
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	可持續發展管理 環境		7-11 12-19
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		7-8 44-48
102-13	協會的成員資格	附錄：2.參與之外界組織		57



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	頁數
策略				
102-14	高級決策者的聲明	主席的話		5-6
道德和誠信				
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		7-8
		經營 — 企業管治		43-44
管治				
102-18	管治結構	可持續發展管理 — 管理架構		7
		2021/22年度年報—企業管治報告 (第32–60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	可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
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		53
		2021/22年度年報—企業管治報告 (第32–60頁)		不適用
102-23	最高管治機構的主席	2021/22年度年報—企業管治報告 (第33–34頁)		不適用
102-24	最高管治機構的提名與遴選	2021/22年度年報—企業管治報告 (第47–50頁)		不適用
102-25	利益衝突	匠心經營 — 企業管治		43-44
		2021/22年度年報—高級管理人員之個人資料 (第61–67頁)、董事會報告 (第75–104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		7-11
102-27	最高管治機構的集體認識	可持續發展管理 — 管理架構、可持續理念		7-8
		2021/22年度年報—企業管治報告 (第42頁)		不適用
102-29	經濟、環境和社會影響的識別和管理	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
		2021/22年度年報—企業管治報告 (第55–56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	頁數
102-33	溝通重要關鍵議題	可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
利益相關方溝通				
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	強制披露規定 — 匯報原則 (重要性)	9-11
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	強制披露規定 — 匯報原則 (重要性)	9-11
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	強制披露規定 — 匯報原則 (重要性) B6.2	9-11
102-44	提出之主要議題和關切問題	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) B6.2	9-11
報告實踐				
102-45	合併財務報表中所涵蓋的實體	關於本報告		2-3
		2021/22年度年報 — 財務報表附註9附屬公司 (第217-221頁)	強制披露規定 — 匯報範圍	不適用
102-46	界定報告內容和議題邊界	關於本報告		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
102-47	實質性議題列表	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
102-48	信息重述	無信息重述		不適用
102-49	報告變化	關於本報告	強制披露規定 — 匯報原則 (一致性)	2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施	強制披露規定 — 匯報範圍	9-11
102-50	報告期	關於本報告		2-3
102-51	最近報告的日期	上一期報告於2021年10月18日發佈，報告期為2020/21年度		不適用
102-52	報告週期	一年一次；關於本報告		不適用
102-53	有關本報告問題的聯絡人信息	關於本報告		2-3



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	頁數
102-54	符合GRI準則進行報告的聲明	關於本報告		2-3
102-55	GRI內容索引	附錄：4.報告內容索引		59-71
102-56	外部鑒證	附錄：5.獨立審驗報告		72
	有關匯報排放量／能源耗用(如適用)所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。	關於本報告 附錄：1.關鍵績效數據摘要	強制披露規定 — 匯報原則(量化)	2-3 51-56
實質性議題				
GRI 201：經濟表現2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		2021/22年度年報 — 主席報告(第11-31頁)		不適用
	103-2管理方法及其組成		A4氣候變化：一般披露	
		環境 — 環境保護(應對氣候變化)		15-16
	103-3管理方法的評估	2021/22年度年報 — 主席報告(第11-31頁)		不適用
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2021/22年度年報 — 主席報告(第11-31頁)、財務報表附註(第266-273頁)		不適用
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	15-16
201-3	義務性固定福利計劃與其他退休計劃	2021/22年度年報 — 綜合財務報表(第116-118, 261-265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266-267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	頁數
GRI 205：反貪污2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	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 43-44
	103-3管理方法的評估	經營 — 企業管治	B7反貪污：一般披露，B7.2	43-44
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	43-44
	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	經營 — 企業管治	B7.3	43-44
GRI 302：能源2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	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
	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)		13-15
		附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.1	51
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



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	頁數
GRI 307：環境合規2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理 環境—(管理架構及體系)		7-11 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
GRI 308：供應商環境評估2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	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
	103-3管理方法的評估	經營 — 供應商管理		49
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
GRI 401：僱傭2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	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	28-29
	103-3管理方法的評估	人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29
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
		人才 — 員工關懷(齊心建「家」)		24-28
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	2021/22年度年報 — 綜合財務報表 (第239-245、261-265頁)	B1	不適用
401-3	育嬰假	人才 — 員工關懷(齊心建「家」)	B1	24-28
		附錄：1.關鍵績效數據摘要		55



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	頁數
GRI 403：職業健康與安全2018				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理	B2健康與安全：一般披露，	7-11
		人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	22-23
	103-3管理方法的評估	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	22-23
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	22-23
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		22-23
403-3	職業健康服務	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		22-23
		人才 — 員工關懷(齊心建「家」)	B2.3	24-28
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		22-23
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	22-23
403-6	促進工作者健康	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		22-23
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	22-23



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	頁數
		人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		
403-9	工傷	附錄：1.關鍵績效數據摘要 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	22-23 55
GRI 404:培訓與教育2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理	B3發展與培訓：一般披露	7-11
	103-3管理方法的評估	人才 — 培訓及發展		29-32
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	29-32
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	56



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	頁數
GRI 405:員工多元化與平等機會2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	103-2管理方法及其組成		B1僱傭：一般披露	
		人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29
103-3管理方法的評估	人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29	
		人才—(僱員架構)		21
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	28-29
		附錄：1.關鍵績效數據摘要		53
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬比率	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B1僱傭：一般披露	28-29
		附錄：1.關鍵績效數據摘要		53
GRI 408：童工2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	103-2管理方法及其組成		B4勞工準則：一般披露， B4.1, B4.2	
		人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29
103-3管理方法的評估	人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29	
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)		28-29
			B4.1, B4.2	
		經營 — 供應商管理		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	頁數
GRI 409:強迫或強制勞動2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	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	28-29
	103-3管理方法的評估	人才 — 員工關懷(合規僱傭)		28-29
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	人才 — 員工關懷(合規僱傭)	B4.1, B4.2	28-29
		經營 — 供應商管理		49
GRI 414：供應商社會評估2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	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	49
	103-3管理方法的評估	經營 — 供應商管理		49
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
GRI 416:客戶健康與安全2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
		可持續發展管理		7-11
	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	42
		經營 — 企業管治、產品責任		43-48
	103-3管理方法的評估	經營 — 企業管治、產品責任		43-48
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	44-48



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	頁數
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	44-48
GRI 418：客戶隱私2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理		7-11
		經營 — 產品責任	B6產品責任：一般披露， B6.2, B6.5	44-48
	103-3管理方法的評估	經營 — 產品責任		44-48
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
GRI 419：社會經濟合規2016				
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		2-3
		可持續發展管理 — 可持續發展措施		9-11
	103-2管理方法及其組成	可持續發展管理		7-11
		經營 — 企業管治		43-44
	103-3管理方法的評估	經營 — 企業管治		43-44
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	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	頁數
其他議題				
GRI 202：市場地位2016				
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	28-29
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		53
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		53
GRI 301：物料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	49 18-19
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	52
GRI 303：水資源與污水2018				
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	17
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	17
303-5	總耗水量及密度	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2.2	17
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。	環境 — 環境保護(水資源綜合管理)	A2.4	17
GRI 305：排放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	15-16



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	頁數
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	15-16
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	15-16
305-4	溫室氣體排放強度	環境 — 環境保護(應對氣候變化)	A1.2	15-16
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	18-19
GRI 306:廢棄物2020				
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	18-19
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	18-19
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	18-19
306-3	產生的廢棄物	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.3, A1.4, A1.6	18-19
306-4	從處置中轉移的廢棄物	環境 — 環境保護(控制排放)	A1.6	18-19
GRI 406:反歧視2016				
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	28-29
GRI 413：當地社區2016				
103-2	管理方法及其組成	社區	B8社區投資：一般披露	33-41
不適用	專注貢獻範疇	社區	B8.1	33-41
不適用	在專注範疇所動用資源	社區	B8.2	33-41
附錄：1.關鍵績效數據摘要				56
GRI 417：營銷與標識2016				
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	49



附錄(續)

5. 獨立審驗報告



核實聲明

嘉利國際控股有限公司(「嘉利」)按照香港交易及結算有限公司的《環境、社會及管治報告指引》及全球報告倡議組織《可持續發展報告標準》(GRI標準)的核心選項的要求及報告原則,編寫其《2021/22可持續發展報告》(以下簡稱為「報告」)。香港生產力促進局(「生產力局」)受嘉利委託,對其報告的內容進行獨立核實¹。報告涵蓋嘉利於2021年4月1日至2022年3月31日有關環境、社會及經濟方面的可持續發展表現。核實範圍涵蓋公司於報告年度內在港總部以及位於中國廣東省東莞市的生產基地的業務。

目標

生產力局進行核實工作的主要範圍,是對報告所載資料的完整性、準確性及可靠性進行獨立的評核,具體而言是要:

- 評核報告的內容範圍是否涵蓋所有與嘉利可持續發展表現有關的重要範疇;
- 查核報告是否符合《環境、社會及管治報告指引》及GRI標準的核心選項要求及報告原則;
- 評定報告內被選取出來作查核的陳述及數據是否準確,包括參考ISO14064-3驗證溫室氣體排放數據;
- 檢討用以編製報告的數據收集及資料管理機制是否可靠;及
- 為日後的報告提供建議。

方法

生產力局的核實過程²包括全面審閱報告的內容,然後從中抽選多項具代表性的聲明和數據樣本進行審核。透過與嘉利的代表進行會談,我們審閱和檢查了數據整理系統與所選取陳述和數據有關的證明文件,以及嘉利的相關管理規範和措施。

總結

報告整體而言是按照《環境、社會及管治報告指引》及GRI標準的核心選項的要求編制,並概述了嘉利於其主要服務、活動及工作相關的環境、社會及經濟表現。就報告的準確性及可靠性而言,核實過程中所選取作檢查的陳述和數據與所審查的源頭資料一致,且公正地反映嘉利在環境、社會及經濟方面的表現。為編寫報告所採用的數據整理和資料管理系統整體而言是可靠的。

香港生產力促進局
綠色生活與創新部
碳及環境卓越管理
主管

王小偉

2022年8月30日

¹ 此核實聲明的目的,僅作為對嘉利《2021/22可持續發展報告》內的陳述及數據進行核實用途。此聲明乃基於嘉利提供予生產力局的相關資料,經過審核而得出的結論。生產力局並不負有或承擔任何對於此聲明有關的法律或其他責任。

² 生產力局核實工作並不包括嘉利已在網站、其他刊物及新聞稿刊登的數據及資料,以及其他公眾可瀏覽網站內的資料。