



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

2019/20

可持續發展報告






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	9
(四)	支持聯合國可持續發展目標	10
(五)	持份者的參與	15
(六)	重要議題評估	17
(七)	企業社會責任願景	20
(八)	員工關懷	22
(九)	培訓及發展	26
(十)	環境保護	32
(十一)	企業管治	34
(十二)	建設社區	36
(十三)	產品責任及供應商管理	39
(十四)	使命傳承	42
(十五)	主要獎項、嘉許、約章及會籍	47
(十六)	企業社會責任指標	49
(十七)	沛然環境評估工程顧問有限公司 — 核實聲明	57
(十八)	全球報告倡議組織(GRI)內容索引	59





(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保護環境的措施及承諾。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。本報告已獲沛然環境評估工程顧問有限公司(AEC) 獨立驗證，驗證範圍及基準載於本報告「核實聲明」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)》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，同時，參考聯合國可持續發展目標 (UNSDGs)。本報告由沛然環境評估工程顧問有限公司(AEC) 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四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。本報告書涵蓋二零一九／二零二零財政年度(即二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日)期間的可持續發展工作和表現；本報告的範圍與二零一八／二零一九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，可參閱本公司的二零一九／二零二零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。二零二零年三月底，本集團於期內平均聘有員工約3,500人¹。

¹ 本報告期內員工人數包括五金塑膠業務及電子專業代工業務、房地產業務的全職人員和臨時及兼職人員(內地)。



(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9樓

或瀏覽集團網站：

www.karrie.com

³ 除員工人數統計外，報告範圍並不包括海外代辦處。因二零一九／二零二零年度房地產業務的相關企業社會責任指標未作正式統計，故相關數據亦不包括房地產業務資料。





(二)
主席的話



(二) 主席的話

本人欣然向各位呈示二零一九／二零二零年度的可持續發展報告，本報告書涵蓋了本集團之可持續發展情況。本報告應與本集團二零一九／二零二零年度年報一併閱讀，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，本報告書涵蓋的期間也與本公司年報相符，報告範圍與去年相若。本報告書主要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》(《ESG報告指引》)編寫本報告，同時參照《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。

此外，本集團亦將其主要業務和發展方向與有廣泛關聯的4個聯合國可持續發展目標連繫，包括：

目標3 良好健康與福祉；

目標4 優質教育；

目標9 產業、創新和基礎設施；及

目標13 氣候行動。

這些目標使本集團的可持續發展，更具前瞻性及策略性。按照發展需要，本集團將會連繫更多聯合國可持續發展目標。本年度再度安排第三方審核公司為香港及內地的辦公室及廠房作碳排放審計，讓我們更了解日常營運上的能源損耗，同時制定不同的節能減排政策及相關目標。

「嘉建於恆」為本集團的核心價值，可持續發展政策必須恆久、持續及致遠，並須注入工匠精神，專注細節，力臻完美。因此，本集團每年必須省覽各持份者的需求，不斷完善改進，致使熱熾追求的態度得以延續，願可持續發展與匠心同行。



何焯輝先生 主席兼行政總裁



(二) 主席的話(續)

作為一間履行社會責任的企業，本集團一直以清潔生產為重大項目，並致力進行環保及清潔生產項目，又與香港科技大學合作進行「能源審計及餘熱利用」研究，為工廠研發出一套能源應用的計算模型。於二零一九年，本集團獲得香港政府環境運動委員頒發「香港環境卓越大獎2019」製造業及工業服務組別金獎殊榮，內地廠房也獲得「粵港清潔生產伙伴(製造業)優越標誌」，進一步肯定了本集團對環保方面的貢獻。投資環保方面，可達致環保與經濟效益共存的雙贏局面。

承傳教育，乃匠心同行的基調，本人十分關注員工的成長，並恭身演譯工匠精神，且着力提供員工培訓，以提升員工綜合能力及專業水準，陸續推出科普教育，並加強廠校合作，聘請職業學校的畢業生，一同打造優秀工匠團隊，減少人手外求及舒緩人手壓力。同時，本集團亦致力改善廠房工作環境，豐富員工的文化、娛樂及精神生活，增強員工的凝聚力及歸屬感，以吸引新世代融入生產。

為推動自動化產能，本集團欣然建立「人工智慧」教育及體驗公益基地，並展現港商的工業發展歷程，對大灣區的工業貢獻，增強新一代對「智能生產」認識，向大灣區推廣工業發展，致使嘉利的工匠精神於自動化生產得以承傳及宏揚。

最後，安全生產也是不可或缺的一部份，本集團定把員工的人身安全放於首位，必須通過培訓，以提高員工對工業意外的防範意識，不能讓一宗工業意外發生，要做好預防措施，避免對員工健康造成傷害。因此，由本集團採取積極而有效的措施，以應對疫情，便可見一斑。本集團的可持續發展，必須依靠各員工的匠心執行，本人謹此感謝各員工對本集團的可持續發展的貢獻。



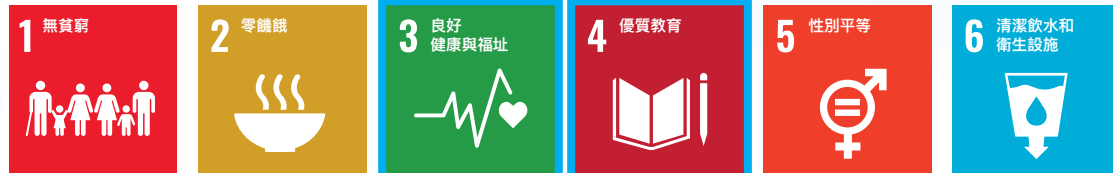
(三) 經濟效益及 市場地位

有關詳細的經濟效益相關內容，請參閱本公司的
二零一九／二零二零年度或過往年度的年報。



(四) 支持聯合國可持續發展目標

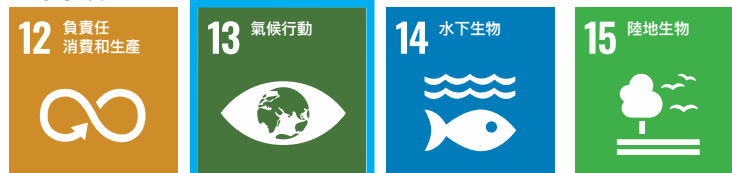
人類發展



經濟繁榮



地球永續



和平



合作夥伴



聯合國於二零一五年提出17項可持續發展目標，呼籲所有國家(不論是貧窮、富裕還是中等收入)實現可持續發展，並旨在二零三零年前實現目標。目標指出，消除貧困必須與一系列戰略並肩前進，包括促進經濟增長、解決教育、衛生、社會保護和就業機會的社會需求、遏制氣候變化和保護環境。

嘉利集團作為負責任的製造商及房地產建造商，積極推行及實踐與目標相關的項目與活動，為創造更美好和可持續的未來貢獻出一分力。

在分析集團業務及營運與可持續發展目標的關係，集團選定四個可持續發展目標，從中讓持份者了解在經營業務外，集團所作出的持續貢獻，創造的長遠價值。更多的詳情，可詳閱本報告書內「企業社會責任」的章節(第22至46頁)。



(四) 支持聯合國可持續發展目標(續)

3 良好
健康與福祉



目標3：良好健康與福祉

確保健康的生活方式，促進各年齡段人群的福祉

與目標相關的業務活動：

- 集團一向重視員工身心健康的發展，持續推廣「嘉利健康月」、「嘉利杯」，建立友善工作間。
- 本年度特別針對疫情，提高改善環境衛生和個人衛生之要求，推出一系列措施包括追蹤病毒的傳播，確保全線工作人員獲得重要防疫物資和信息。
- 照顧集團上下心理健康、以成本價於口罩供應困難期售賣予員工、支援弱勢社群，尤其長者。

已採取的行動／成就：

- 中港兩地打造員工休閒間，配置健身與娛樂設備，集團香港總部設立哺乳室，支援產假後復工在職母親。不定期組織活動、工作坊、講座，向員工灌輸實用知識，又舉辦瑜伽、茶藝興趣班，組織球類、棋藝、歌唱及馬拉松比賽等等，使集團上下皆可保持身心健康。
- 成立防疫工作小組及制定《關於防疫紀律的管理要求》，使廠房成為東莞鳳崗鎮上最早通過提前復工審批的企業之一。
- 捐贈一萬個口罩及生活必需品予長者中心。



(四) 支持聯合國可持續發展目標(續)



目標4：優質教育

確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會

與目標相關的業務活動：

- 推動教育普及，在內地興建學校，減低弱勢和邊緣化兒童因失學而喪失學習知識的基本權利。
- 提倡捐資助學，讓學子獲得負擔得起的優質技術和教育，包括大學教育。
- 培養技術性和職業性技能的新世代，讓青年人和畢業生吸收經驗，一展所長。

已採取的行動／成就：

- 分別於內地鳳山縣、韶關市、龍仙鎮等地興建希望小學及重新改造校舍，藉此保護兒童的福祉，確保他們能夠繼續學習並定期派人探訪提供學校所需物資。
- 在香港恆生大學設立「何焯輝教室」將教育傳承下去、資助大專院校獎學金、舉辦參觀活動、與大學合作研究環保項目。
- 在東莞的生產基地培育職業學校畢業生、生產技術人員及機器人操作員，讓他們學習技能。目前約有70多名實習生。
- 持續組織中學參觀及職業影子計劃，協助莘莘學子做好職業生涯規劃。



(四) 支持聯合國可持續發展目標(續)



目標9：產業、創新和基礎設施

建造具備抵禦災害能力的基礎設施，促進具有包容性的可持續工業化，推動創新

與目標相關的業務活動：

- 可持續工業化，推動創新，提高集團競爭力，同時，鼓勵創新和技術進步以應對經濟和環境挑戰。
- 加強科學研究，提升工業方面的技術能力，持續鼓勵創新。
- 重視工業發展及培養科研下一代，推動「人工智慧」教育，加快製造業的發展，並擴大對科學研究和創新的投資。

已採取的行動／成就：

- 持續深化自動化生產投資及研發、優化生產工藝、精益生產，集團獲進出口企業大獎頒發「卓越成就獎」及「優越創新獎」。
- 集團領導層親赴日本，參加豐田研修(五天四夜)卓越領導班，以「領導團隊」的身體力行與真心投入，掌握工業4.0發展趨勢，往智能與世界級工廠邁進。
- 於東莞設立「大灣區製造業(外商)發展歷程及成果展示中心」推出嘉二代科普教育，讓員工子女免費學習程式設計課程。
- 由二零一七年度開始，與香港理工大學曾參與國際性機械人比賽之師生合作，邀請一同合作研發不同項目，包括利用人工智能、機械學習、視覺系統及大數據分析...等嶄新的科技；優化自動化生產，並帶來創新、穩定、有效、安全，持續提高效率，品質，並減低成本及人手。另外，他們更與集團屬下之翠輝機械人中心合作，引入不同具創意之STEM課程。為集團下一代及大灣區附近城市青年人，培育對科研的興趣及訓練他們成為日後科學人才出力。



(四) 支持聯合國可持續發展目標(續)

13

氣候行動



目標13：氣候行動

採取緊急行動應對氣候變化及其影響

與目標相關的業務活動：

- 制定環保政策及方針，持續推行綠色生產，以保護環境為營運目標之一。
- 投資可持續解決方案，以實際行動節約能源、減少廢氣物排放。
- 長期推動及有系統地改善，以時間、精力配合人力資源制定相關計劃，為集團上下創造更安全工作環境及可持續的未來。

已採取的行動／成就：

- 十五年前(二零零五年)已成立「清潔生產及節能委員會」，致力履行ISO14001以符合環保之要求、執行RBA環保政策和響應國家「十三五」節能規劃。
- 過去兩、三年投資近二百萬人民幣在活性炭處理技術，藉以減低廢氣排放，同時，保障員工之職業安全與健康。
- 努力備受肯定：獲「香港環境卓越大獎2019」之製造業及工業服務組別金獎殊榮、獲「粵港清潔生產伙伴」標誌計劃」之「優越伙伴(製造業)標誌」及「中銀香港企業環保領先大獎2019」嘉許為「環保優秀企業EcoChallenger」及5年+參與環保先驅獎章。



(五) 持份者的參與

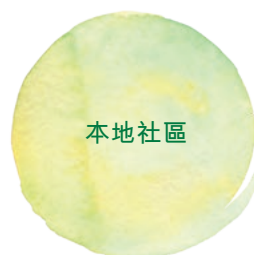
持份者組群與溝通

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)。

一般溝通渠道



- 參觀廠房
- 公司活動



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



- 參觀廠房
- 公司活動
- 大型活動
- 研討會及工作坊



- 參觀廠房
- 公司網站、互聯網資訊
- 媒體
- 意見調查



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



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



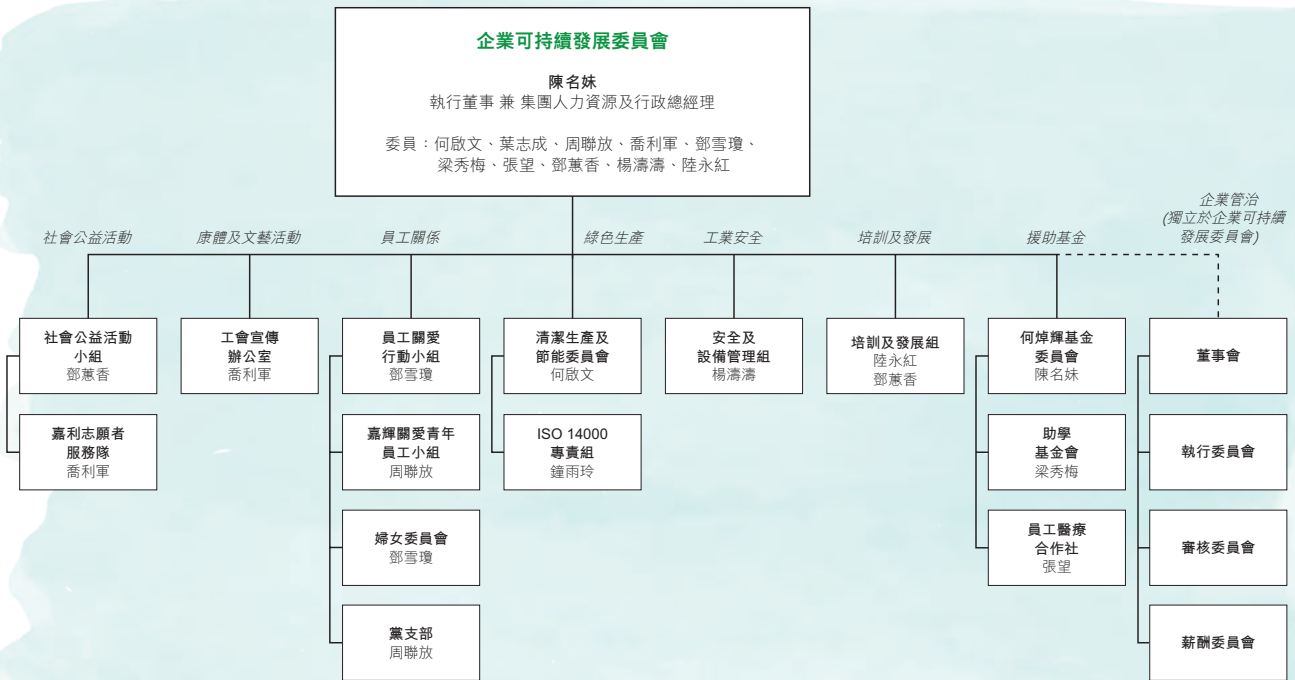
(五) 持份者的參與(續)

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
- 公司網站
- 面談
- 業務參觀



企業可持續發展委員會及屬下組織架構圖



集團設有企業可持續發展委員會，屬下各組織委員負責推動一系列相關項目。



(六) 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，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115份問卷，並收回91份(回答率達79%)，內外持份者期望日後於集團「可持續發展報告」內包涵之首11個重要議題依次序為職業健康及安全、廢汙水和廢棄物、水、與員工溝通、經濟績效、員工培訓及發展、物料、能源、勞雇關係、溫室氣體排放和有關環境保護的法規遵循。

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	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<職業健康安全手冊>及<工傷處理程序>。
環境	廢汙水和廢棄物	— 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。
	水	— 集團不斷致力推行節能綠色生產、履行RBA環保政策及響應「十三五」節能規劃，減少排放，在環保方面將進一步探索新技術，進一步提升污染物處理效率及效果，從而減少污染物的排放。

⁴ 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。



(六) 重要議題評估(續)

分類	議題	相關規範文件及對應行動
社會	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。
經濟	經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> — 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。
社會	員工培訓及發展	<ul style="list-style-type: none"> — 集團在培訓及發展工作上朝向增進知識、提升技能及管理素質為前提，建立「培訓」工作及以企業與員工持續「發展」為方向。
環境	物料	<ul style="list-style-type: none"> — 供應鏈團隊會定期走訪主要供應商，以評檢物料供應的品質及生產力。與供應商簽署「信念同儕」文件，承諾在交易過程中遵守公平、公正及公開的原則。
	能源	<ul style="list-style-type: none"> — 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。



(六) 重要議題評估(續)

分類	議題	相關規範文件及對應行動
社會	勞雇關係	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。
環境	溫室氣體排放	— 每月監測及紀錄溫室氣體排放、不斷完善數據管理，並定期每年進行內審及外審，以確保集團在環保方面的政策方向及效益。
	有關環境保護的法規遵循	— 內地設法務部負責處理公司各類法律事務，包括環保方面之法例法規，避免存在涉及法律的風險；同時亦有長期合作的律師顧問團隊。



(七) 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





(七) 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面：





(八) 員工關懷

3 良好 健康與福祉



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，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、晉升、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有關活動，例如「在商界提倡性別多元」的主題演講。

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。



(八) 員工關懷(續)

3 良好 健康與福祉



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，各部皆設立安全員，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。

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。

一如既往，集團在本年度安排了各式各樣、多采多姿的活動給員工參與，例如：舉辦「國慶文藝晚會」、「嘉利杯」包辦不同球類及游泳比賽讓員工在工餘活動，使員工得以歡聚、放鬆心情及有益身心發展。

在報告年度內，適逢集團香港辦公室進行了三十三年來首次的大型裝修翻身工程，還特別舉辦了齊心建嘉「同分享」員工活動，將一些承載著集團在發展里程上充滿回憶的、合心意的新貨舊物讓員工帶回家，同時使物品回收重用不浪費，貫徹環保之精神。

二零二零年之初，新冠肺炎疫情爆發，集團高層即敏銳地在這次抗擊新冠肺炎疫情阻擊戰中，提早謀劃、提前行動，主動出擊，抓住疫情防控關鍵點，為迅速復工復產贏得先機。集團利用全球付運的資源優勢，充分調動全球資源。到開工前，已儲備足夠集團一個月用量的防疫物資。

在如此艱難的時刻，更協助集團總部員工採購口罩、照顧海外辦事處的人員，盡顯集團對員工及「嘉」人的關懷。在非常時期，體現出「肺炎無情 人間有愛」。集團主席兼行政總裁何焯輝先生更特意送出「溫情關懷蛋糕」給疫情當下生日、仍堅守崗位的各級人員，感謝各人在「疫」境中，並肩同行。

集團推行的德政，由「嘉」人延展到「家」人，在內地常設的「員工及子弟助學基金」，二零一九年已有一百六十位員工獲得資助，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。



(八) 員工關懷(續)



宿舍大樓的員工活動室新設機動遊戲，讓員工能在工餘時間消遣、放鬆及交友聯誼。

關注員工健康，不時舉辦各類有益身心發展的活動，如健美操、瑜伽培訓、四季健康行及嘉利凡事皆可能馬拉松比賽。





(八) 員工關懷(續)



持續加強急救訓練，在廠區舉辦成人急救課程，教導員工急救知識，把員工身心健康及安全放在首位。

促進內地與香港員工交流，邀請內地不同部門表現優秀的員工，來港參觀集團總部，並由集團人力資源及行政部管理層接見及表示歡迎。





(九) 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。於二零一九／二零二零年度，平均每名員工接受約二十一小時培訓。

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。

培訓活動	目的／內容
法例法規方面：	
實例解讀713勞工法及企業應變講座	研討會深入淺出地設例講解713勞工法例，及以實例分享公司針對713勞工法的應變和補救方法。使參訓者理解當支付員工的有關法定權益時，都需要用12個月平均工資來計算，以確保《僱傭條例》中所界定的「工資」都包括在內。
如何有效解決稅務爭議 — 中國與香港的趨勢	在研討會上，羅兵咸永道的稅務專家與員工分享中國和香港於稅務爭議和解決糾紛方面的最新發展，稅務專家就中國和香港稅務機關在稅務審核和調查案件中採用的方法，分享的見解，並提供解決稅務糾紛的建議以及減輕稅務風險的策略。
人力資源方面：	
簡介新修訂《颱風及暴雨警告下工作守則》	由勞工處、勞資協商促進科主辦的人力資源會議，向與會者講解颱風及暴雨警告下工作安排，使各行業的人力資源代表了解有關新措施對工作上之安排。
當代具權威的面試技巧工作坊 — 職能為主行為面試模式	課程以當代及美國具權威的職能為主「行為面試」模式(Competency Based Behavioural Interview Approach)作為教學軸心，協助部門主管、經理、人力資源專業人員或任何有需要的專業人員全面提升面試技巧。



(九) 培訓及發展(續)

培訓活動	目的／內容
顧客服務及管理方面：	
非常顧客關係管理	由香港貿發局中小企服務中心邀請專家講解難纏客戶行為之目的，建立積極服務心態並運用正面溝通技巧疏導不滿情緒，更可與客戶達成共識，有助增加顧客滿意度，並提升企業形象及換來顧客的忠誠。
Super 1 2 3	此課程適合主管或將晉升為主管參加，為管理人員提升「帶人、管事、教人」的技巧。公司推薦負責營運部的區域經理接受培訓，希望提升管理營運團隊的營運專業。
「思前想後」－ 服務業前線情商管理工作坊	在現時複雜多變的社會環境，服務業的前線人員正面對著許多從未遇過的挑戰。尤其應對顧客不同的期望、要求、甚至是投訴及批評時，前線人員的回應及處理手法必須顧及對方的反應、自身的壓力感受，並且平衡各方的利益和權利。由SGS管理學院安排工作坊，教授員工處理自我情緒以及應對衝突和解難的各種方法。

專項培訓 — 企業管理

日本豐田研修 — 精益管理卓越領袖班研修課程

執行董事兼市場執行總經理陳毅文先生、運作及品質總經理陳華英先生及主席助理兼財會部主管何偉汗先生共同於二零一九年東裝前往「日本豐田」研修精益管理，以「領導團隊」的身體力行與真心投入，參加在全球邁向「工業4.0」重要階段的研修計劃，建立以「精益管理」為核心的歷史使命。

透過五天四夜的課程，管理層代表見證並研習TPS盈利模式／思維邏輯及方法／成果，利於掌握工業4.0發展趨勢，往智能與世界級工廠邁進，加強的經營管理體系，不斷朝最短交付期、最好品質和最低成本邁進。



日本豐田研修 — 精益管理卓越領袖班研修課程



(九) 培訓及發展(續)

專項培訓 — 《6 Sigma》

《6 Sigma六西格瑪》培訓諮詢專案

在全員持續不斷進行FMEA、KAIZEN、SPC等知識培訓的基礎上，二零一九年集團推行《6 Sigma》培訓諮詢專案，採用理論知識培訓及專案輔導的方式，聘請外部資深的培訓諮詢輔導老師到企業現場授課輔導。

經過歷時5個月的培訓及上下一心的努力，生產管理有了根本性的轉變。在制程管控、問題現狀分析等6 Sigma工具應用下，優化設備、清理現場、優化作業指導、重新規劃可用資源、對現有工序進行工藝改善創新，最大限度降低影響品質的風險點，產品直通率大幅度提高，單個改善項目收益可達每年人民幣40萬元或以上。

專項培訓 — 《6 Sigma》





(九) 培訓及發展(續)

專項培訓 — 「中高層管理能力提升」系列培訓課程

為提升各部門中高層管理人員的企業管理、組織協調能力以及在面對高強度、高壓力的工作環境下如何自我緩解壓力、如何帶領團隊的領導能力，集團策劃了一期由執行董事兼集團人力資源及行政總經理陳名妹小姐以及外部資深培訓講師擔任導師的「中高層管理能力提升」系列培訓課程。

課程內容從組織、團隊、個人和標桿企業多方面多維度不同視角展開：陳名妹小姐以管理者身份及經驗分享的《管理魔術語》，加上外部資深講師嫻熟高超的《組織協調與衝突管理》技巧與方法，透過《首席執行官》電影讓員工感同身受、受益匪淺。

「中高層管理能力提升」系列培訓課程





(九) 培訓及發展(續)

專項培訓 — 工程研發技術人員能力提升培訓

天行健，君子以自強不息。集團在「主動、服務、承諾」的管理理念下，在工程技術領域務實基礎、追求創新。二零一九年公司工程研發技術人員能力提升培訓 — 組織核心工程技術骨幹下車間深入生產部門學習活動，模具、生產、裝配全流程、關鍵工藝學習，掌握瞭解生產工藝，熟悉生產設備，實現工程技術「端到端」的無縫對接。

執行此系統性培訓，人均培訓課時高達57小時。由生產部門「師傅」級資深員工點對點進行實操及理論知識培訓。讓學員在掌握生產工藝的同時，結合在工作中的問題點，與生產部門進行深入的交流和溝通。打破溝通壁壘，將問題徹底解決。



工程研發技術人員能力提升培訓





(九) 培訓及發展(續)

專項培訓 — 《高績效團隊建設》拓展活動

2019年11月30日，物流部、採購部、財會部、市場部以及電腦部五個部門負責人分別帶領團隊成員共128名同事參與了《高績效團隊建設》拓展活動，一場智慧與體能的訓練培訓。

在培訓教練的指導下，跨部門組隊分配任務、指定負責人。從開始明確小組的分工，到整體團隊協作，共同完成從易到難的遞增任務；過程中從意見分歧到考慮、融合、採納；這些歷程，只有經歷過才能深刻體會。

所有同事在一整天的活動任務中，拋開個人偏見，以團隊和企業利益為導向，學會相互配合與支持。

《高績效團隊建設》拓展活動





(十) 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。

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。

本年度推行的環保項目，包括有：

1. 在廠區部份，二零一九年度實施多個節能專案，年節約用能費用超過150萬港元。
2. 在廠區烘烤工序由原有生物質顆料更換為天然氣，減少粉塵、廢氣及廢水產生，同時減少員工搬動及提升工作環境質量。
3. 在各終端及配電櫃安裝自動監測裝置，時時監測用能狀況，減少不必要的能源浪費及異常狀況，提升用能安全性。
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。

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「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，為本地的碧水藍天做出自己的貢獻。





(十) 環境保護(續)



集團響應愛惜地球的活動 — 由世界綠色組織所舉辦的「惜紙行動」，呼籲各部門珍惜用紙並承諾履行惜紙宣言，如少用便條紙、減少使用禮物包裝紙、多用電子帳單等，實行源頭減廢。

在香港總部推動「綠色醒神辦公室」回收玻璃樽換取奶茶的活動，整個活動開展兩個月，不同部門的同事積極參與，為延續地球可持續發展的資源貢獻一分力。





(十一) 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會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，並將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，並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。



(十一) 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(私隱)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)。





(十二) 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二零二零年三月底共捐出多達五百四十多萬港元⁵，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」逆峰飛翔計劃 — 透過基層兒童與殘障人士結伴相處的機會，進一步推動與殘障人士之共同合作、經歷和分享等，讓基層兒童學習面對生活困難之意志及方法，對「凡事皆可能精神」有更深刻體會，建構個人正向思維及價值觀。

由於本年度之「渣打香港國際馬拉松」停辦，而無法延續第十三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馬拉松賽事的服飾及報名費，本集團亦慷慨資助該校另一項經費以支持該校擴建新校園，優化學子的學習環境，持之以恆地為建設社區出一分力。

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，中國內地以及香港義工隊分別在在中秋節及端午節到訪鳳崗敬老院以及香港聖公會太和長者鄰舍中心，探望長者，共度佳節，並帶來歡樂及送上禮物。

本集團於二零一九年之慈善及其他捐款為962,923港元(上年度：824,260港元)，總義工服務時數達460小時。



⁵ 本年度完善有關集團公益捐款數據管理，並作出相關調整及修定。



(十二) 建設社區(續)



本集團連續十四年贊助聖公會聖基道兒童院，舉行「嘉利凡事皆可能」逆峰飛翔計劃，推動傷建共融。集團代表親身出席嘉許禮，頒獎及致詞勉勵一班小朋友。





(十二) 建設社區(續)

「嘉利義工隊」義工成員及家屬，每年均會前往香港聖公會太和長者鄰舍中心進行「嘉利伴我樂端陽」及「關愛長者中秋探訪」活動，並送上由集團贊助的時令食品、水果及餅乾，為長者在佳節前送上溫暖。



在內地進行捐血活動，為社會奉獻點滴愛心。員工紛紛表示，能夠藉此幫助更多有需要的人士、挽救更多的生命，感到很高興。



另一方面，內地義工隊亦會出動到敬老院進行慰問探訪，送上節日的關懷。



(十三) 產品責任及供應商管理

9 產業、創新及 基礎建設



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準質量管理體系(ISO9001)。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、環保及品質的產品質量標準，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、統計製程控制及六西格瑪等。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。



(十三) 產品責任及供應商管理(續)

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。 — 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)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」，包括鈮、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。





(十三) 產品責任及供應商管理(續)

供應商地區分佈數量及比率 (%)	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
香港	55 (12.82)	46 (10.51)	203 (31.62)
內地	313 (72.96)	323 (73.74)	353 (54.98)
海外	61 (14.22)	69 (15.75)	86 (13.40)

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2,424噸下降至本年度的1,860噸，共節省23.27% (564噸)，詳細的數字及用量，在(十六)企業社會責任指標有提供數據可作參考。





(十四) 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。

2019年	內容	相片
4月26日	<p>集團代表葉志成先生出席並支持善遊主辦的「非洲的新加坡 — 盧旺達」講座，志在幫助Nyamirambo區內的女性提高就業機會和職業技能。集團同時捐款HK\$5,000以支持該活動。</p>	
5月6日	<p>集團於2019年5月6日再一次接待順德聯誼總會梁銶琚中學的師生，使同學對不同企業運作及職場有更深刻的了解和體驗。</p> <p>有別於以往的是，本年度集團與縱橫公共關係顧問集團 (SPRG) 破天荒聯合合辦一場模擬的「嘉利國際 — 中期業績發佈會」，邀得執行董事兼集團人力資源及行政總經理陳名妹小姐、主席助理何偉汗先生及首席財務官蔡璋軒先生為同學簡單精心講解集團工業及房地產業務業績，給予同學一次難得的體驗。</p>	





(十四) 使命傳承(續)

2019年	內容	相片
<p>5月30日</p>	<p>經歷9個月的時間，與香港科技大學合作的EVMT Capstone Project終於到了終期匯報的階段，集團3位代表以企業顧問的身份獲邀出席簡報會，分享同學們在不同環境、環保項目的研究成果。</p>	 
<p>6月24日</p>	<p>為鼓勵同事響應由宣明會舉辦之一年一度「舊書回收義賣大行動」，推動中國農村學前教育，由6月24日至7月3日在集團香港辦公室舉行舊書回收活動，讓同事將多餘的書籍捐出來分享給有需要人士，而捐出的書籍已交給宣明會舉行義賣活動。</p>	
<p>7月9-11日</p>	<p>為配合集團香港總部進行的裝修工程，特別舉行了「齊心建嘉『同分享』」員工活動，將為數不少的新貨舊物捐出來，分4個時段讓同事挑選心儀或適用的物品，將充滿回憶的公司紀念品帶回家。</p> <p>與此同時，本司亦將物資分別捐到以下六個單位：世界綠色組織、聖公會太和長者鄰舍中心、樂民中心、聖公會聖基道兒童院、救世軍及聖雅各福群會，藉以造福人群，減少浪費，各單位亦發出感謝信予本集團致謝。</p>	 



(十四) 使命傳承(續)

2019年	內容	相片
8月1-30日	<p>集團提供暑期實習機會給1名來自香港恒生大學應屆大學生陳同學，讓他能夠了解及體驗工業及採購的工作。陳同學更表示：「這是一個很新奇、難得的體驗」、「絕對會對我將來的工有幫助，也會使我畢生難忘」。</p>	
9月9日	<p>本年度再與香港消防處合作，舉行「擊活人心」自動心臟除顫器課程，既是入職培訓的項目之一，同時也體現我司關心員工健康的企業責任，透過香港消防處的專業講解與示範，同事獲得急救知識及認識如何使用自動體外心臟去顫器。是次活動總共有13位同事完成課程，獲得該處頒發出席證書。</p>	
9月22日	<p>本年度「嘉利凡事皆可能計劃」以「逆峰飛翔」為主題，在風和日麗的週日順利完成，典禮及社區嘉年華會選址在受助單位「同心牽」附近的商場平台進行，而其中一位獲得終極大獎的小朋友，亦分享了在過程中學懂「傷健共融」的意義。</p> <p>本年度，我司除了贊助終極大獎得獎者精品及書券外，同時亦贊助了部分攤位遊戲的禮物，將歡欣傳遞到社區。</p>	 



(十四) 使命傳承(續)

2019年	內容	相片
<p>10月25日</p>	<p>可持續發展代表出席聖雅各福群會轄下的二手服飾社企「Green Ladies & Green Little」在新界區開設的第一分店開幕禮。支持大眾改變消費習慣、積極推動時裝重用，使社會資源有效循環再用，以及支持中年婦女就業。</p>	
2020年	內容	相片
<p>1月21日</p>	<p>享受一杯咖啡的同時，也可以做善事！集團香港總部由10樓搬到9樓，一個以嶄新面目示人的辦公室、提供更多休閒設施給員工享用，其中一項就是「愛心咖啡」。同事付出\$2購買咖啡一杯，籌得善款將全數捐給集團長久合作伙伴——聖公會聖基道兒童院，主要幫助本地的孤兒、來自破碎家庭及低收入家庭兒童，為他們提供住宿照顧、課餘託管、物資支援、功課輔導、情緒輔導、發展潛能的機會，並支持該院非政府資助的兒童服務。</p>	 
<p>2月3日</p>	<p>集團代表向鳳崗人民政府捐贈防疫資金及物資50萬人民幣為抗擊疫情出一分力。</p>	





(十四) 使命傳承(續)

2020年	內容	相片
<p>3月4日</p>	<p>繼「渣打馬拉松」取消後，早前收到普光學校的郵件，提及普光慈善步行因應疫情及公共安全也取消了。集團亦本著造福弱勢社群的精神，慷慨捐助。</p>	
<p>3月28日</p>	<p>新型冠狀病毒繼續肆虐全城，集團除了照顧嘉利人外，亦不忘惠澤社群。</p> <p>集團主動聯繫長期合作伙伴「聖公會太和長者鄰舍中心」負責人，了解中心長者缺乏口罩、不敢外出，避免增加患病風險。有見及此，集團立即展開「嘉利送暖疫境關懷」捐贈口罩行動，安排一萬個外科口罩送贈長者，解燃眉之急，更照顧到他們「衣食住行」的需要。</p> <p>派發活動在3月28日開始，並會分批在4月1至9日送給長者，以減少群聚及感染風險。</p>	



(十五) 主要獎項、嘉許、約章及會籍

二零一九／二零年度，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
2019/20	產品責任	LENOVO	The Smart Way Ahead 智同道合獎	嘉利集團
	產品責任	香港中華出入口商會	「進出口企業大獎2019」 優越創新獎	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2019」 獲愛心關懷證書	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2018 — 「環保優秀企業 EcoChallenger」 5年+參與環保先驅獎章	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
	環境保護	「粵港清潔生產伙伴」標誌 計劃	粵港清潔生產優越伙伴 (製造業)	嘉利集團
	企業社會責任	香港社會服務聯會	「15+Plus商界展關懷」標誌 (2005-2020)	嘉利集團
	企業社會責任	鳳崗衛健局	2018年鳳崗鎮無償獻血 先進企業	東莞鳳崗嘉輝塑膠五金 有限公司
	建設社區	救世軍大埔長者綜合服務	耆樂同行義工團體獎	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	香港衛生署	精神健康友善機構	嘉利集團
	關懷員工	強制性公積金計劃管理局	「積金好僱主5年」獎及 「積金推動獎」	嘉利集團
	培訓及發展	僱員再培訓局	Super MD	嘉利集團
	培訓及發展	香港中小型企業總商會	2019「友商有良」嘉許計劃 — 卓越企業嘉許狀榮譽	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



(十五) 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
香港中華廠商聯合會	嘉利產品有限公司	普通會員
香港工業總會	嘉利產品有限公司	會員
香港工業總會 — 第7分組 (金屬加工製品及鋼鐵與 有色金屬基本工業及機械)	嘉利產品有限公司	會員
職業安全健康局 — 綠十字會	嘉利產品有限公司	會員
香港管理專業協會	嘉利國際控股有限公司	會員
香港理工大學	嘉利國際控股有限公司	理大發展基金會永久會員
香港人力資源管理學會	嘉利國際控股有限公司	企業會員
香港中華出入口商會	嘉利國際控股有限公司	永遠商號會員
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



(十六) 企業社會責任指標

環境

本集團以二零一七／一八年度為溫室氣體盤查的基準年，選定的原因為2017/18年度為本集團首年參考ISO14064-1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	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
用電量	千瓦時	39,254,600	32,898,330	36,803,390
用電量密度	兆瓦時／平方米	263	220	246
柴油耗用量	升	223,449	208,241	225,108
柴油能源消耗	兆焦耳	8,609.86	8,023.89	8,673.78
汽油耗用量	升	73,484	13,042	9,566
汽油能源消耗	兆焦耳	2,563.77	455.02	333.75
天然氣耗用量	立方米	57,679	不適用	不適用
天然氣能源消耗	兆焦耳	2,229.91	不適用	不適用
總能源耗用量	兆焦耳	154,719.99	126,911.95	141,498.95
總能源密度	兆焦耳／平方米	1.036	0.793	1.128

排放

數據總匯	單位	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
溫室氣體排放 ⁶ 範圍一 — 直接溫室氣體排放	二氧化碳當量，公噸	2,497	2,783	2,659
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	32,766	17,830.03	19,395
溫室氣體排放範圍三 — 其他間接溫室氣體排放 ⁷	二氧化碳當量，公噸	不適用	不適用	不適用
溫室氣體排放總量	二氧化碳當量，公噸	35,263	20,613	22,054
溫室氣體排放密度	二氧化碳當量，公噸／每平方米	0.239	0.138	0.148
破壞臭氧層物質的排放	三氯氟甲烷(CFC-11)當量，公噸	0	0.006	0.0113
氧化氮(NOx)	克	761.39	不適用	不適用
氧化硫(SOx)	克	1,521.77	不適用	不適用
顆粒物	克	3,035.51	不適用	不適用

⁶ 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環境保護署及機電工程署編製的〈香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引〉、中電控股有限公司的可持續發展報告、香港聯交所的〈如何編備環境、社會及管治報告〉、世界資源研究所的〈能源消耗引起的溫室氣體排放計算工具指南〉及政府間氣候變化專門委員會〈第五次氣候變遷評估報告〉。

⁷ 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。



(十六) 企業社會責任指標(續)

用紙及用水量



用紙量

(只計算辦公室用之打印紙的相關數據)
(公斤)

27,818.22 2019/20年度

22,969.04 2018/19年度

16,460.02 2017/18年度



耗水量

(立方米)

334,539 2019/20年度

362,859 2018/19年度

362,046 2017/18年度



耗水量密度

(立方米/平方米)

2.24 2019/20年度

2.43 2018/19年度

2.42 2017/18年度



(十六) 企業社會責任指標(續)

污水和廢物管理



處理污水總量

(立方米)

134,504 2019/20年度

154,590 2018/19年度

136,480 2017/18年度



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)⁸

(立方米)

7.74 2019/20年度

7.74 2018/19年度

7.74 2017/18年度



處理化學廢物總量

(只計算內地廠房的相關數據)⁸

(噸)

61.88 2019/20年度

27.93 2018/19年度

18.65 2017/18年度



廢紙皮回用

(只計算內地廠房的相關數據)⁸

(公斤)

266,743 2019/20年度

283,640 2018/19年度

369,880 2017/18年度

⁸ 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。



(十六) 企業社會責任指標(續)





(十六) 企業社會責任指標(續)

社會⁹

員工人數	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
本集團期內平均員工人數	3,500	3,360	3,772
按地區劃分人數			
內地	3,379	3,232	3,589
香港	116	123	178
海外	5	5	5
按男女劃分人數及比率(%)			
內地員工性別分佈(男:女)	2,235 : 1,144	不適用	不適用
內地員工性別分佈(男:女)	63.91% : 32.64%	63.98% : 36.02%	64.76% : 35.24%
香港及海外員工性別分佈(男:女)	67 : 54	73 : 57	95 : 88
香港及海外員工性別分佈(男:女)	55.37% : 44.63%	56.20% : 43.80%	51.91% : 48.09%
按年齡組別劃分人數			
30歲以下	1,084	1,105	1,250
30-50歲	2,157	2,027	2,293
50歲以上	259	228	229
按員工類別人數			
管理層	79	67	67
經理及部門主管	248	224	229
中層	284	292	338
技術人員及組長	662	639	675
前線人員及員工類	1,783	1,645	2,424
臨時及兼職人員(內地)	444	493	不適用

⁹ 本報告期內員工人數包括五金塑膠業務、電子專業代工業務、房地產業務的全職人員和臨時及兼職人員(內地)。



(十六) 企業社會責任指標(續)

僱用當地居民為高階管理層 ¹⁰ 的比率(%)				
內地	85.71	86.44	87.5	
香港	89.23	85.71	86.21	
海外	100	100	100	
內地基層人員標準薪資				
與當地最低薪資的比率 ¹¹ (男)	1.19	1.11	1.20	
與當地最低薪資的比率 ¹¹ (女)	1.19	1.11	1.20	
全職人員流失人數及比率(%) (月平均)		2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
按地區				
內地		178 (6.14)	257 (9.36)	295 (8.21)
香港		3 (2.63)	4 (3.31)	9 (5.07)
海外		0 (0)	0 (0)	0 (0)
按性別				
男		124 (5.42)	182 (9.97)	220 (9.10)
女		56 (4.71)	79 (7.58)	84 (6.22)
按年齡組別				
30歲以下		83 (7.71)	149 (19.81)	195.08 (15.61)
30-50歲		85 (3.99)	110 (5.87)	105.82 (4.62)
50歲以上		13 (4.60)	3 (1.25)	3.17 (1.39)

¹⁰ 高階管理層指副總經理級或以上人員。

¹¹ 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，並基層男或女員工的標準薪資是相同，同工同酬的。由於數據計算方法有所更新，所以2018/19及2017/18年度亦在標準薪資上作出修正。



(十六) 企業社會責任指標(續)

新聘員工人數及比率(%) (月平均)	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
按地區			
內地	225 (6.75)	144 (5.24)	283 (7.88)
香港	3 (2.59)	4 (3.44)	10 (5.51)
海外	0 (0)	0 (0)	0 (0)
按性別			
男	155 (4.48)	103 (5.64)	206 (5.47)
女	73 (2.12)	45 (4.32)	87 (2.29)
按年齡組別			
30歲以下	115 (10.75)	93 (12.37)	197 (15.73)
30-50歲	112 (5.24)	54 (2.88)	95 (4.15)
50歲以上	2 (0.74)	1 (0.42)	1 (0.51)
產假／侍產假後復職和留任			
享用產假／侍產假的員工人數			
男	21	32	47
女	18	24	41
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)			
男	21 (100)	30 (100)	47 (100)
女	10 (100)	11 (100)	20 (100)
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)			
男	20 (83.93)	33 (77.51)	22(75.86)
女	10 (90.91)	19 (95.00)	31 (79.49)



(十六) 企業社會責任指標(續)

職業健康及安全	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
內地工傷宗數	43	64	72
香港工傷宗數	0	0	1
中港工傷宗數(按性別) — 男 : 女	40 : 3	56 : 8	69 : 4
中港職業病比率(%)	0	0	0
內地因工傷而損失之工作日	1,621	1,462	1,066
香港因工傷而損失之工作日	0	0	66.5
中港因工傷而導致員工死亡人數	0	0	0
中港因工傷而導致員工死亡比率	0	0	0
內地缺勤日數	34,519	31,258	17,379
香港缺勤日數	217	176	377
內地缺勤率(%) ¹²	39.62	61.23	0.16
香港缺勤率(%) ¹³	8.24	6.64	0.07

員工培訓	2019/20年度	2018/19年度	2017/18年度
總培訓時數	55,010.50	48,080.25	58,749
員工平均培訓時數	21	24	26
人權培訓課程人次	6,579	5,620	5,528
消防安全培訓人次	6,552	5,689	5,528
受訓人次男女比例(男 : 女)	74% : 26%	76% : 24%	66% : 34%

其他	2019/20年度	2018/19年度	2017/18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	458.25	550.5	660
慈善及其他捐款金額(港幣)	\$962,923	\$824,260	\$210,000

¹² 內地缺勤比率指因自願性的無薪假期的缺勤日數佔內地員工預定工作日總數的百分比

¹³ 香港缺勤比率指因自願性的無薪假期的缺勤日數佔香港員工預定工作日總數的百分比



(十七) 沛然環境評估工程顧問有限公司 — 核實聲明



核實範圍

沛然環境評估工程顧問有限公司受嘉利國際控股有限公司(「嘉利」或「公司」)委託對其二零一九／二零二零可持續發展報告(「報告」)進行獨立驗證。報告已闡述公司於二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日(「報告年度」)在可持續發展上所作出的努力。核實範圍涵蓋公司於報告年度內在香​​港總辦事處及東莞鳳崗工廠的五金塑膠業務及電子專業代工業務。

核實標準及方法

我們已參考《國際鑒證業務準則(ISAE)第3000號(修訂版) — 歷史財務資料審計或審閱以外的鑒證》對於此報告作出有限保證。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，我們在得出結論前已鋪排及執行以下工作：

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

結論

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



(十七) 沛然環境評估工程顧問有限公司 — 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問卷調查以識別對公司及持份者重大的議題，並以重要議題列表形式展現出重大議題。我們相信該方法適用於嘉利，並與其相關。我們對報告的改善意見已被嘉利於發出本意見聲明書前採納。根據我們公司的專業意見，報告已遵循重大性原則。

回應性

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

能力與獨立性

沛然環保顧問有限公司由業內經驗豐富並接受過包括但不限於全球報告倡議組織標準(GRI Standards)、全球房地產可持續性標準(GRESB)、AA1000AS保證標準、香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》和碳審核的專業培訓或資格的可持續發展及環保顧問組成。

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

郭美珩

執行董事

沛然環境評估工程顧問有限公司

香港

二零二零年九月十五日



(十八) 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
一般揭露				
GRI 102：一般揭露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		4
102-2	活動、品牌、產品與服務	關於嘉利		4
102-3	總部位置	關於可持續發展報告及報告準則		4
102-4	營運活動地點	關於可持續發展報告及報告準則		4
102-5	所有權與法律責任	關於嘉利		4
102-6	提供服務的市場	2019/20年度年報 — 財務概要(第8-10頁)		/
		關於嘉利		4
102-7	組織規模	2019/20年度年報 — 主席報告(第11-37頁)		/
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	4 53-56
102-9	供應鏈	產品責任與供應商管理	B5, B5.1, B5.2, B6, B6.1, B6.2, B6.4	39-41
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 企業社會責任願景		32-33 20
102-12	外部倡議	環境保護 產品責任及供應商管理		32 39
102-13	公協會的會員資格	主要獎項、嘉許、約章及會籍		47-48



(十八) 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
策略				
102-14	決策者的聲明	主席的話		7
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	企業社會責任願景		20
		產品責任及供應商管理		39
治理				
102-18	治理結構	企業管治		34-35
		2019/20年度年報 — 企業管治報告(第38-64頁)		/
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	重要議題評估		17-19
		企業社會責任願景		20
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	企業管治		34-35
		企業社會責任指標		53-54
102-23	最高治理單位的主席	企業管治		34-35
102-24	最高治理單位的提名與遴選	企業管治		34-35
102-25	利益衝突	企業社會責任願景		20
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	企業管治		34-35
		企業社會責任願景		20
102-27	最高治理單位的群體智識	企業管治		34-35
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	企業社會責任願景		20
102-33	溝通重要關鍵議題	持份者的參與		15-16
		重要議題評估		17-18



(十八) 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
102-35	薪酬政策	員工關懷		22-23
102-37	利害關係人的參與	重要議題評估		19
		持份者的參與		15-16
利害關係人溝通				
102-40	利益相關方團體	持份者的參與		15-16
102-41	團體協約	公司未與工會簽訂團體協約		/
102-42	鑑別與選擇利益相關方	持份者的參與		15-16
		員工關懷		22-23
		企業管治		34-35
		產品責任及供應商管理		39-41
102-43	與利益相關方溝通方針	持份者的參與		15-16
		員工關懷	B6.2	22-23
		企業管治		34-35
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	產品責任及供應商管理		39-41
		重要議題評估	B6.2	17-18
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2019/20年度年報 — 財務概要(第8-10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		3-5
		重要議題評估		17-18
102-47	重大主題表列	重要議題評估		17-18
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		3



(十八) 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
102-50	報導期間	關於可持續發展報告及報告準則		3
102-51	上一次報告書的日期	上一次報告在2019年出版，報告披露了2018/19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		3
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		3-5
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		3-5
102-55	GRI內容索引	全球報告倡議組織 (GRI) 內容索引		59-68
102-56	外部保證／確信	沛然環境評估工程顧問有限公司 — 核實聲明		57-58
重要議題				
GRI 201：經濟表現				
GRI 103：管理方針		重要議題評估		17-19
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 2019/20年度年報 — 財務概要(第8-10頁)		9
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	2019/20年度年報 — 綜合財務報表 (第116-117, 259-263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		/

**(十八) 全球報告倡議組織(GRI)內容索引(續)**

			《環境、社會及管治報告指引》	
GRI準則	揭露項目	互相參照／註釋	相關參考	頁數
GRI 202：市場地位				
GRI 103：管理方針		經濟效益及市場地位2019/20年度 年報－財務概要(第8-10頁)		9
		員工關懷		22-23
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		54
202-2	僱用當地居展為高階管理層的 比例	企業社會責任指標		54
GRI 205：反貪腐				
GRI 103：管理方針		企業管治	B7, B7.2	34-35
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	32-33
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	41, 52
GRI 302：能源				
GRI 103：管理方針		環境保護	A2, A2.3	32-33
302-1	組織內部的能源消耗量	企業社會責任指標	A2.1	49-51
302-3	能源密集度	企業社會責任指標	A2.1	49-51
302-4	減少能源消耗	企業社會責任指標	A2.3	49-51
GRI 303：水與放流水				
303-5	總耗水量及密度	企業社會責任指標	A2.2	50-51
	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	/



(十八) 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		17-19
GRI 103：管理方針			A1, A1.5	
		環境保護		32-33
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	49
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	49
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	49
305-4	溫室氣體排放密度	企業社會責任指標	A1.2	49
305-5	溫室氣體排放減量	企業社會責任指標	A1.5	/
305-6	破壞臭氧層物質的排放	企業社會責任指標	A1.1	49
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放	企業社會責任指標	A1.1	49
GRI 306：廢污水和廢棄物				
GRI 103：管理方針			A1.6	32-33
		環境保護		
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	49-51
306-4	廢棄物運輸	企業社會責任指標	1.3	
GRI 307：有關環境保護的法規遵循				
		重要議題評估		17-19
GRI 103：管理方針			A1.6	
		環境保護		32-33
		重要議題評估		17-19
307-1	管理方針披露	環境保護	A1	32

**(十八) 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：勞雇關係				
		重要議題評估		18-19
GRI 103：管理方針			B1	
		員工關懷		22-23
401-1	新進員工和離職員工	企業社會責任指標	B1.2	54-55
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	B1	22
401-3	育嬰假	員工關懷	B1	22
		企業社會責任指標		55
GRI 403：職業安全衛生				
		重要議題評估		17
GRI 103：管理方針			B2, B2.3	
		員工關懷		22-23
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	B2	22-23
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	56
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		/



(十八) 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	26
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	56
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	培訓及發展	B3	26-31
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，報告只披露受訓人次男女比例(男：女)，本集團將繼續完善有關統計系統。)	B3.1	56
GRI 405：員工多元化與平等機會				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B3	17-19
		培訓及發展		26-31
		企業管治		34-35
405-1	治理單位與員工的多元化	員工關懷	B1.2	22-25
		企業社會責任指標		53-55
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬比率	員工關懷	B1	22
		企業社會責任指標		54

**(十八) 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 406：不歧視				
		重要議題評估		17-19
GRI 103：管理方針		員工關懷	B1	22
GRI 408：童工				
		重要議題評估		17-19
GRI 103：管理方針		員工關懷	B4, B4.1, B4.2	22-23
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		17-19
		員工關懷		22-23
GRI 409：強迫或強制勞動				
		重要議題評估		17-19
GRI 103：管理方針		員工關懷	B1	22-23
GRI 413：當地社區				
GRI 103：管理方針		建設社區	B8	36
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		36-38
	專注貢獻範疇	建設社區	B8.1	36-38
	在專注範疇所動用資源	企業社會責任指標	B8.2	56
GRI 416：顧客健康與安全				
GRI 103：管理方針		重要議題評估	B1	17-19
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	企業社會責任願景	B6, B6.2,	20
		產品責任及供應商管理	B6.3, B6.4	39-41



(十八) 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	B6	17-19
		產品責任及供應商管理		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	— 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		39-41
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	17-19
		企業管治		34-35
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		17-19
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		/