



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 *Incorporated in Bermuda with limited liability*)

香港交易所上市編號 HKEEx Listing Code (1050)

聚焦 · 精進 · 突破



2023/24

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
管理模式	7
可持續策略	10
環境保護	13
應對氣候變化	14
資源節約	18
控制排放	21
人才	23
員工關懷	25
培訓及發展	35
社區	39
建設社區	40
使命傳承	42
經營	51
企業管治	52
產品責任	53
供應商管理	55
附錄	57
1. 關鍵績效數據摘要	58
2. 參與之外界組織	64
3. 年內獲取獎項及標誌	65
4. 報告內容索引	66
5. 獨立審驗報告	79

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。本集團主動採納可持續發展報告相關之新指引，引入第三方獨立驗證，確保報告可讀性和準確性。在擬訂本報告內容的過程中，本集團與包括股東、合作夥伴、員工、供應商、監管機構及公眾人士等持份者進行溝通，旨在準確回應各持份者之關注事宜。

報告準則

本報告符合《全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)》標準編製而成，同時遵照香港聯合交易所有限公司上市規則附錄C2《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

本報告涵蓋二零二三／二零二四財政年度(即二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日)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(「玉泉工業園」)。本集團已於二零二一／二零二二年度在泰國設立生產基地(「嘉運泰」)，年內已完成首張訂單交付出貨，相關數據已納入本報告範圍。

有關本集團企業管治及財務業績之詳情，可參閱本公司二零二三／二零二四年報。

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：



本集團總部位於香港，於廣東省東莞市設立生產基地，在台灣成立設計及研發中心，於美國、英國、加拿大設立辦事處。本集團泰國生產基地已於本年度完成首批訂單出貨，更通過ISO9001、ISO14001認證及RBA VAP審核，組織中泰同事相互來訪學習。本集團位於東莞生產基地內新建的嘉利工匠大樓，亦於年內正式投入使用。



主席的話



何焯輝師長
主席兼行政總裁

嘉利秉承「聚焦、精進、突破」之策略推動企業可持續發展工作。聚焦重要議題，精進全員相關知識及技能，依靠人才團隊力量，不斷提升我們可持續發展工作的整體表現。隨綜合生產大樓「嘉利工匠大樓」正式啟用以及泰國基地投產，可持續發展工作同步延伸，全面覆蓋。透過與不同持份者密切溝通，嘉利繼續取長補短，優化管理，致力實現企業及各持份者協同發展的目標。

聚焦

在董事會領導下，嘉利已成立跨部門之企業可持續發展委員會，綜合聆聽不同持份者之意見，結合企業經營情況，聚焦重點領域持續改進。我們已建立自上而下關鍵績效指標管理體系，各部門主動識別與企業可持續發展相關之重點領域，建立分部指標並每月向董事會成員匯報，助力企業可持續發展目標的達成。

精進

人才是企業的核心競爭力，嘉利全力培養人才梯隊。因應近年中國調整職業教育路線，提高職業技術教育學生比例，我們對接多所職業技術院校，引入崗位實踐實習學生，補充企業基礎技術崗位人力需求，結合多年來持續推行「員工子姪計劃」及「暑期實習生」計劃，為企業注入新生代活力。另一方面，我們重視員工能力培養及成長，為不同層級定製提升課程。自董事會至部門管理者，我們分別開設可持續發展專題培訓，致力提升全員對相關議題的認知。



主席的話(續)

在全球氣候變化急劇影響下，企業行動更需快速且有效。我們持續深入探討合適自身的減排之路，每年開創實施不同節能項目。我們於年內與大學合作，評估企業減排潛力及可再生能源之需求，協助有序地執行減排行動，目標於2050年或之前達至「淨零」排放。全體部門已將節能減排納入內部工作目標，並與客戶及供應商相互配合，試驗再生鐵料及膠料應用，為供應鏈全面「減碳」部署相關行動。同時，我們對內落實多項行政優化措施，減少資源消耗，如全面實施以電子方式向股東發送公司通訊，每年減少數千本紙質文件印刷。

突破

產品責任上，嘉利以自動化、信息化為工具不斷突破，包裝、焊接、折彎、打磨、絲印、鏤雕及裝配等領域持續優化，大大提升生產效率和產品品質，成功開發新工藝、新技術、新產品。而隨「嘉利工匠大樓」及泰國生產基地投入運作，我們的產能獲得突破的同時，也將我們可持續發展管理理念推廣至海外基地。泰國生產基地已通過RBA、ISO14001及ISO9001認證，獲得客戶信任，順利完成首批訂單交付。

未來，我們依靠「凡事皆可能」的信念，積極增加可持續發展工作的價值，優化管理，提升效率，並且持續創新，推進企業及行業的可持續發展，增強本集團的競爭力，為不同持份者創造更大價值。

何焯輝師長

主席兼行政總裁

可持續發展管理

管理模式

本集團董事會負責監督可持續發展事宜。企業可持續發展委員會由一位執行董事領導，向董事會匯報工作。企業可持續發展委員會成員包括可持續發展議題相關部門之負責人員，共同制定及檢討公司的企業社會責任機制和發展策略，與持份者保持溝通，落實管理措施。本集團已將供應鏈管理部門納入委員會，進一步推動供應鏈可持續發展工作。本集團為相關執行董事安排參與香港董事學會「領導可持續發展證書」課程，提高董事會成員可持續發展的專業知識。



可持續發展管理(續)

風險管理

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

持份者溝通

17 促進目標實現的夥伴關係



關聯目標：

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

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

股東

- 股東大會
- 新聞稿
- 通函、公告、全年及中期業績報告
- 公司網站、互聯網資訊
- 股東通訊政策

員工

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

客戶

- 參觀生產基地
- 公司網站、互聯網資訊
- 可持續發展問卷或評級
- 意見調查

供應商

- 參觀生產基地
- 公司活動
- 供應商現場審核
- 供應商培訓

政府及非政府組織

- 參觀生產基地
- 公司活動
- 大型活動
- 研討會及工作坊

本地社區

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



可持續發展管理(續)

精益改善

本集團繼續實施績效管理制度，由各部門每年訂立績效目標。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，並作出工作指導。每年目標之達成情況，亦作為相關部門員工晉升、調薪之考慮因素。

為切實推行精益生產，本集團實施提案獎勵制度，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績效管理指標。本集團自二零二零年開始每年舉辦「精益改善及創新大賽」，鼓勵各部門主動應用價值工程、六西格瑪等工具分析經營問題，提出改善方案。不少提案實現優化資源利用效率、提升產品質量、強化安全生產水平，有助於本集團可持續發展表現。



可持續發展管理(續)

可持續策略

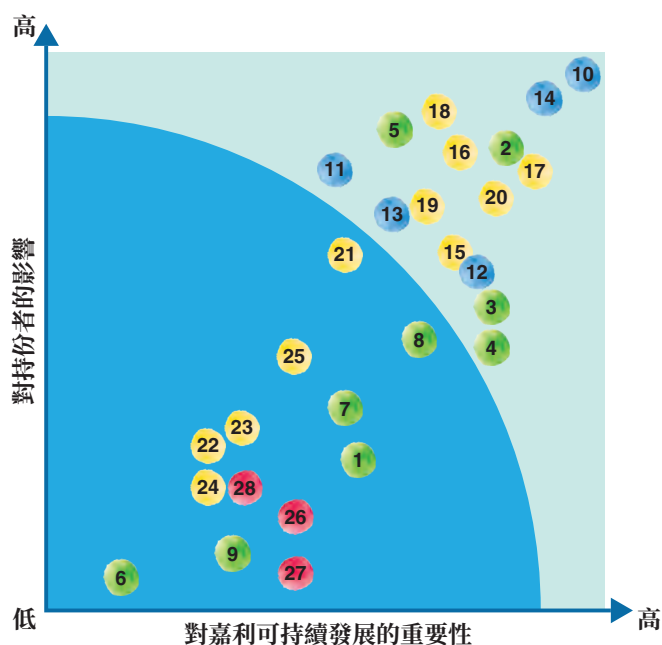
嘉利之企業社會責任涵蓋八大範疇，融入環境(E)、社會(S)及管治(G)理念，採納聯合國可持續發展目標(UNSDGs)作為工作指引，兼顧環境、員工、客戶、投資者、供應商、社區等持份者利益。根據目標與本集團業務的關聯度，本集團識別11項目標，務求為此作出貢獻。



可持續發展管理(續)

實質性議題識別及管理

本集團於本年度對實質性議題進行更新。本集團基於自身業務模式，從GRI標準、可持續發展會計準則委員會(SASB)及明晟(MSCI)的行業議題、主要客戶、供應商及同業之實質性議題中，整理適用之可持續發展議題庫。本集團評估各項議題對集團實現可持續經營之影響程度，結合持份者對各項議題的意見，對議題進行排序。



- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 空氣污染物 2 能源管理 3 水資源管理 4 廢棄物管理 5 應對氣候變化 6 保育當地生態 7 打造綠色產品 8 採用再生物料 9 產品週期末端管理 10 合規僱傭 11 多元與包容 12 培訓與發展 13 員工溝通與支援 14 職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> 15 合規風險管理 16 資訊安全與保障私隱 17 負責任採購 18 商業道德與誠信 19 創新產品與服務 20 智能製造與精益生產 21 確保產品安全 22 應對公共衛生事件 23 保護個體消費者權益 24 加強行業合作 25 維護知識產權 26 支持地區發展 27 促進青少年教育 28 實踐公益項目 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

可持續發展管理(續)

次序	議題	關聯指標	主要影響範圍	持份者主要關注／期望	绩效管理指標	適用部門
1.	合規僱傭	GRI 401僱傭 GRI 408童工 GRI 409強迫或強制勞動 HKEX B1僱傭B4勞工準則	內部、供應商及客戶	協助客戶保障供應鏈內全體勞工權益	制度稽查	人力資源部、採購部門
2.	職業健康與安全	GRI 403職業健康與安全 HKEX B2健康與安全	內部及供應商	為員工提供安全、健康工作環境	工傷率 損失工時	所有生產部門、物流運輸部門、設備及安全部門
3.	能源管理	GRI 302能源 HKEX A2資源使用	內部	為股東提高企業營運效益	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 設備及安全部門
4.	負責任採購	GRI 308供應商環境評估 GRI 414供應商社會評估 HKEX B5供應鏈管理	內部及供應商	打造適應客戶可持續發展要求之供應鏈	供應商評審達成率	採購部門
5.	商業道德與誠信	GRI 205反腐敗 HKEX B7反貪污	內部、供應商及客戶	維持公平、誠信合作環境	審計項目完成率	內部審計部門
6.	資訊安全與保障私隱	GRI 418客戶私隱 HKEX B6產品責任	內部、供應商及客戶	保護客戶機密信息	系統健康檢查達成率 軟件稽查達成率	電腦部
7.	應對氣候變化	GRI 201-2 GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5 HKEX A4氣候變化	內部、供應商及客戶	協助客戶達成供應鏈減排目標	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 設備及安全部門
8.	創新產品與服務	HKEX B6產品責任	內部	提高經營競爭力，為客戶提供優勢產品，提高股東回報	新技術研發數量	工程研發部門
9.	智能製造與精益生產	HKEX B6產品責任	內部	同上	精益提案數量 自動化項目導入數量	全體部門 部分生產部門
10.	培訓及發展	GRI 404培訓與教育 HKEX B3發展及培訓	內部及供應商	為員工提供知識增值及發展機會	培訓達成率	人力資源部
11.	合規風險管理	GRI 2-27遵守法律法規 HKEX A1排放物 B1僱傭 B2健康與安全 B4勞工準則 B6產品責任 B7反貪污	內部及供應商	維持企業合規經營，滿足政府等監管機構要求，保障股東利益	審計項目完成率	內部審計部門
12.	水資源管理	GRI 303水資源與污水 HKEX B2資源使用	內部	為股東提高企業營運效益	水資源消耗量 節水量	主要用水生產部門 設備及安全部門 員工個人
13.	多元與包容	GRI 405多元化與平等機會 HKEX B1僱傭	內部及供應商	保障員工權益	新員工留存率	全體部門 廠務部工會宣傳辦
14.	員工溝通與支援	HKEX B1僱傭	內部	維護良好員工關係	員工活動達成率	全體部門 廠務部工會宣傳辦
15.	廢棄物管理	GRI 306廢棄物	內部	合規排放	資源回收量 廢棄物轉移量	生產部門 設備及安全部門

環境保護

我們的工作進展

面對外部競爭環境變化以及全球氣候行動的步伐加速，本集團深化企業氣候行動，分析氣候風險與機遇，全員普及應對氣候變化知識，目標配合科學碳目標要求持續降低能源消耗和溫室氣體排放強度。在過往推行精益生產、逐步採用節能、減排新技術的基礎上，年內更配合客戶開展再生物料生產試驗，為未來全面導入低碳再生原材料生產進行前期準備。

本集團將繼續傳承主席何焯輝師長的理念：

「凡事用心去做，將資源留給下一代」，
探尋環保與企業發展一致的道路。

相關企業社會責任範疇年內表現

深化氣候行動

節能、節水項目持續推進

環境保護(續)

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

承諾

本集團支持控制全球升溫不超過1.5°C目標的全球應對氣候變化行動，正在參照科學基礎目標倡議(SBTi)訂立中長期減排目標，配合全球減排趨勢，目標於2050年或之前實現「淨零」排放。

氣候風險

本集團參照TCFD開展氣候變化風險評估，計劃相關減緩措施。逐步強化對供應鏈及產品隱含溫室氣體排放之核算及管理工作，開發低碳產品。針對包括海平面上升、極端天氣頻率及強度增大等實體風險，本集團已實施定期檢查、疏通排污及雨水管道，加固門窗及戶外設施，保障生產基地排洪、抗風能力。

情景		風險	業務影響	財務影響
BAU	實體			
	• 暴雨、颱風極端天氣頻率大幅增加，海平面上升	• 引致高頻率水浸、洪災	阻礙物流運輸，影響貨物交期	強
	• 高溫天數大幅增加	• 空調需求大增	空調用電量增加	中等
	政策			
	• 主要經濟體維持現行減排政策	• 化石能源維持主流	產品生產過程溫室氣體排放未能降低，出口歐盟需徵收碳關稅	中等
		• 燃料需求增加	電力費用增加	輕微

環境保護(續)

情景	風險	業務影響	財務影響	
1.5-2 攝氏度	實體			
	<ul style="list-style-type: none"> 暴雨、颱風極端天氣頻率增加，海平面輕微上升 	<ul style="list-style-type: none"> 水浸、洪災頻率上升 	影響物流運輸	輕微
	<ul style="list-style-type: none"> 高溫天數輕微增加 	<ul style="list-style-type: none"> 空調需求上升 	空調用電量增加	輕微
	政策			
	<ul style="list-style-type: none"> 主要經濟體採取進取的減排政策 	<ul style="list-style-type: none"> 企業需快速減排達至2050年或之前「淨零」排放 	若減排速度不足，可能導致訂單減少及繳付碳稅	強
		<ul style="list-style-type: none"> 節能技術市場需求急劇增長 	若產品未能符合市場需求，將導致訂單減少	強
	<ul style="list-style-type: none"> 可再生電力需求急劇增加 	電力採購成本上升	中等	

行動進展

本集團向全體部門宣導應對氣候變化目標，採取在保證業務發展情況下實現溫室氣體總量下降的可行措施。

生產方案改進層面，致力為客戶打造更環保的機械工程解決方案，由設計、採購、生產、物流等相關部門聯合行動，減低每件產品生產所需之溫室氣體排放，已開展行動包括：

- 100%實施VAVE分析，致力提高材料利用率及生產效率；
- 配合客戶進行再生鐵料(RC)、再生膠料(PCR)生產試驗；
- 監控生產車間單位產量能耗、邊角料重用率指標，與管理者績效表現掛鉤；
- 配合「嘉利工匠大樓」落成，調整生產車間位置，減少廠內物流運輸距離；
- 調查上游供應商原材料碳排放。



環境保護(續)

後端支援層面，由財會、設備管理、行政、人力資源等職能部門相互配合，開展包括引入綠色電力、綠色金融等項目，為生產層面低碳轉型提供資金、技術和知識支持。

- 開發設備節能項目；
- 建立產品溫室氣體排放核算體系；
- 應用現場可再生能源並制定擴充計劃，開發外購再生電力渠道；
- 執行全員培訓，普及氣候變化知識。



環境保護(續)

本集團制定溫室氣體減排路線，從監控排放、企業內部優化、低碳供應鏈開發三個層面層面推進。本集團利用CDP氣候變化問卷調查，對標優秀管理模式，致力持續提高自身管理水平，年內本集團獲得B-評級。

監控

- 範圍一、範圍二
- 範圍三

內部優化

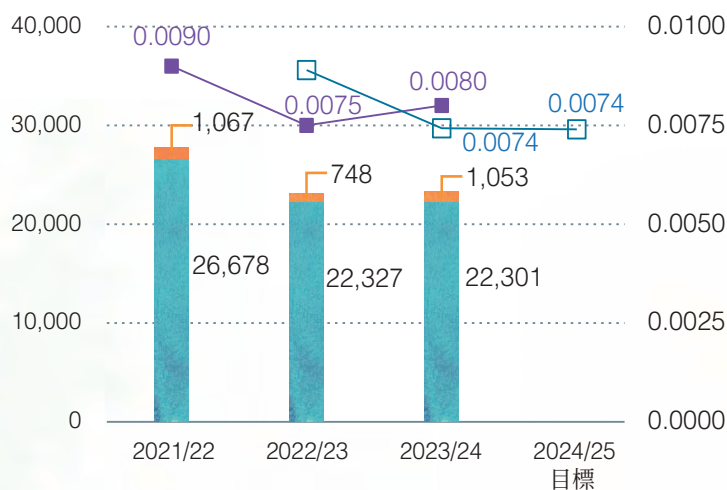
- 節能潛力分析
- 材料利用率優化

供應鏈管理

- 開發可再生能源
- 開發低碳材料供應

嘉利自二零一四年開始參照ISO14064-1標準對溫室氣體排放進行盤查並編製溫室氣體報告書，經由第三方獨立審驗。年內，本集團範圍一直接溫室氣體排放1,053噸二氧化碳當量，範圍二能源間接溫室氣體排放22,301噸二氧化碳當量，合共23,354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0.0080噸二氧化碳當量／千港元，同比上升6.7%，主要由於市場原因使終端企業客戶資本開支趨向保守，導致本集團營業收入及溢利下降。配合能耗強度控制目標，結合中國電力排放預期下降趨勢，本集團目標控制2024/25年度溫室氣體排放強度維持原目標，較2023/24年下降7.5%至0.0074噸二氧化碳當量／千港元工業營業收入。

溫室氣體排放量 (單位：噸二氧化碳當量)



環境保護(續)

資源節約

7 經濟適用的
清潔能源



關聯目標：

- 子目標7.3 — 提高全球能源效率



本集團已建立清潔生產及技能委員會，及通過ISO140001環境管理體系認證，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁—環境保護」。

本集團以精益生產理念管控生產基地之能源、水資源及原材料之使用。東莞生產基地廠務部與各生產部門合作每年開發新節能、節水技術應用，年內所推行項目，每年節省能源30萬千瓦時。

空壓機餘熱回收乾燥

採用低濕轉輪除濕方案，將空壓機餘熱回收用於轉輪再生，減少再生過程採用電力加熱，除濕空間逾3400平方米，每年節省用電12萬度。



環境保護(續)

戶外通道照明更換太陽能燈

對生產基地內主要戶外通道的夜間照明燈更換為太陽能燈，每年節省電力7萬度。



本集團每年訂立目標，分部門每月監控資源消耗情況，納入績效管理。執行委員會監督各部門表現，指導工作。

指標	2023/24目標值	2023/24達成值	達成情況	2024/25目標值
包裝材料內部回用率(%)	≥ 44.56	44.56	✓	44.56
五金—報廢金額比率(%)	0.42	0.58	-38%*	0.53
塑膠—原料損耗率(%)	2.00	1.90	✓	1.90

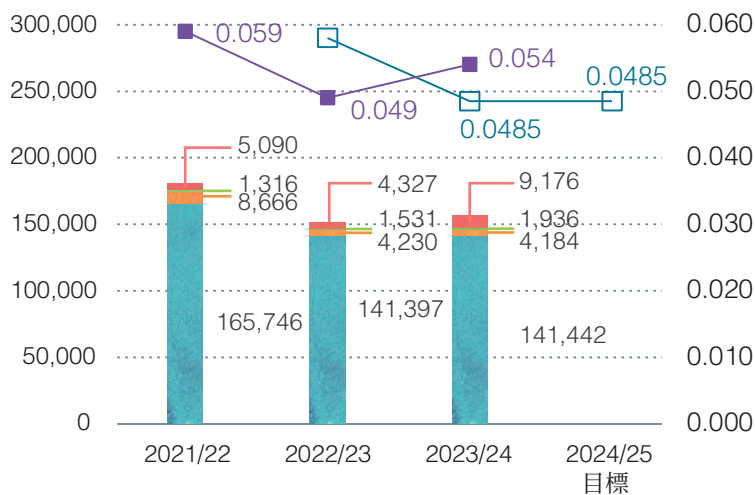
* 2023/23目標受產品類型影響未能回用，與目標值差距以百分比列出；



環境保護(續)

年內，本集團共消耗能源156,738千兆焦耳，其中電力消耗佔90.2%，其次為天然氣5.9%、柴油2.7%以及汽油1.2%。以工業營業收入計算，能源消耗強度為0.054千兆焦耳／千港元，同比上升10.2%，與溫室氣體排放趨勢及變化原因一致。結合下一段經營表現預測，本集團目標維持2023/24年度目標，於下一年度將單位能源消耗下降10.2%至0.0485千兆焦耳／千港元。

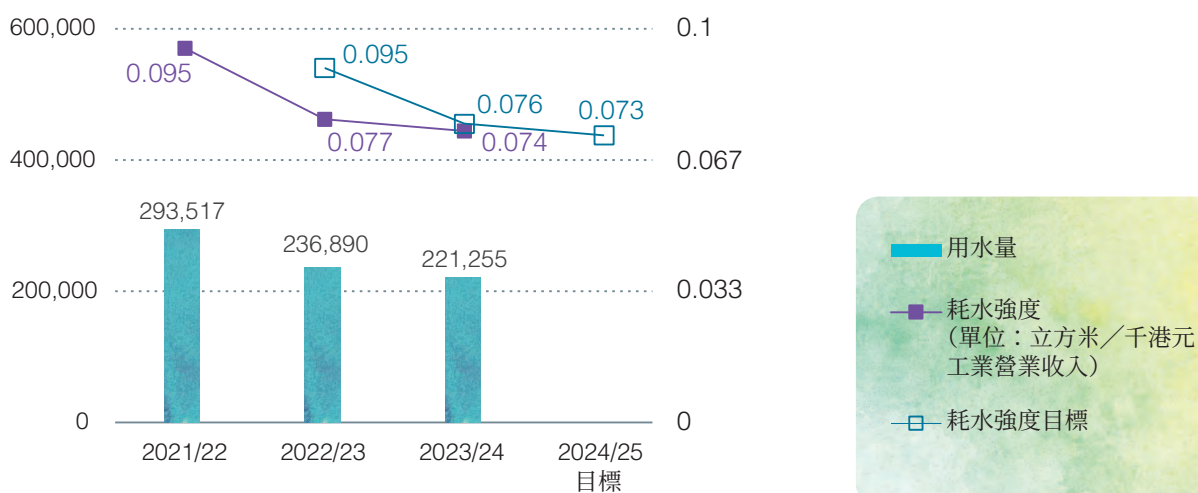
能源消耗量 (單位：千兆焦耳)



環境保護(續)

得益於回用水比例持續上升，本集團年內用水量下降至221,255立方米，以工業營業收入計算，耗水強度為0.074立方米／每千港元，同比下降3.9%。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，繼續強化節水措施及回用比率，目標於2024/25年度耗水強度繼續下降1.5%至0.073立方米／千港元工業營業收入水平。

市政用水量(單位：立方米)



控制排放

12 負責任消費和生產

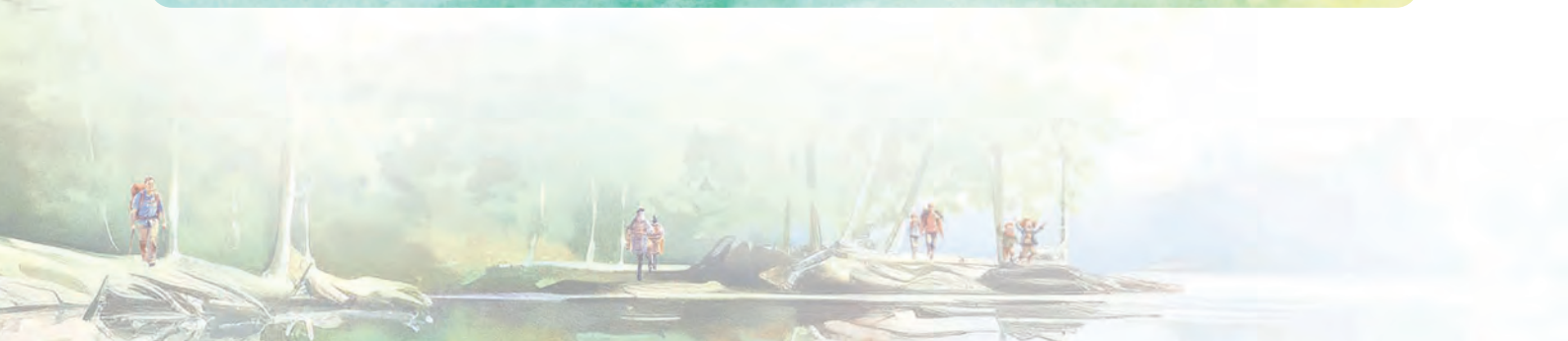


關聯目標：

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



本集團嚴格遵守相關環境法律法規，設立廢氣、廢水處理設施，分類收集、處置固體廢物，年內並無任何環保違規記錄，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 環境保護」。

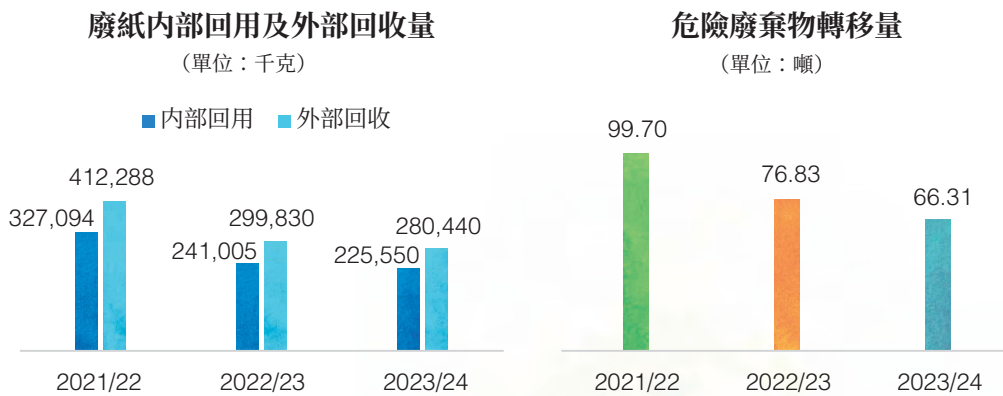


環境保護(續)

本集團已建立通風系統收集生產過程產生的揮發性有機物(VOC)並進行處理。本集團定期委託第三方對廢氣處理設備進行排放檢測，確保符合法規標準。年內，本集團共排放NO_x 3,501.48千克，SO_x 2.10千克，以及PM 230.68千克。隨中國全面取消疫情防控措施，本集團跨境客車、貨車往來增加，排放量回升。



年內，本集團生產經營情況保持穩定，一般廢棄物的內部回收量及危險廢棄物的外部轉移量輕微下降。



人才

我們的工作進展

本集團持續對標責任商業聯盟(RBA)行為準則，建立公平、無歧視、尊重的工作環境，推行各項員工友善措施。年內，本集團開發形式多樣的員工活動，進一步豐富員工工餘活動，照顧員工身心健康。本集團持續吸納青年人才，與專業技術院校合作培養技術學生，同時開拓培訓資源，為員工持續提供培訓課程及發展階梯，年內人均培訓時數持續上升。

相關企業社會責任範疇年內表現

員工關懷

- 開發形式多樣員工活動，促進員工身心健康
- 可記錄工傷率連續三年持續下降

培訓及發展

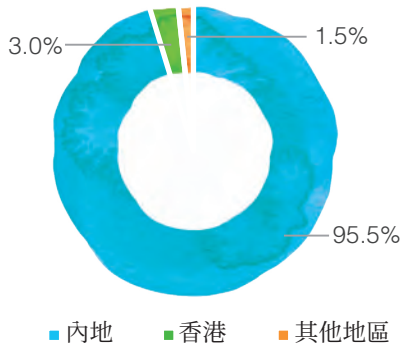
- 人均培訓時數**13.3**小時，按年增加**15%**
- **76%**在職員工年內接受培訓

人才(續)

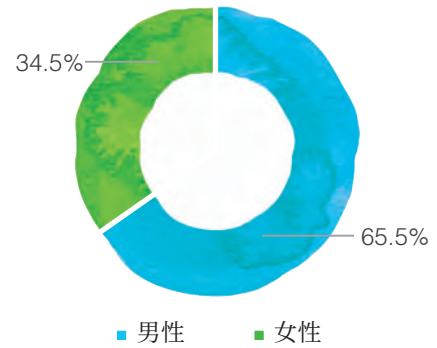
本集團訂立「發展專業、培訓人才，著重員工身心健康，達致平衡工作與生活」為其中一項企業社會責任使命。真誠善待每一位員工，構建安全工作環境，以及多元、包容、互助的文化氛圍。

年內，本集團因應生產情況而優化人員配置，每月平均人數較上一年度下降5.9%。每月平均員工人數為3,349人，其中95.5%位於內地，3.0%位於香港，1.5%位於台灣、泰國、美國、英國及加拿大。員工的性別、年齡、僱傭類型分佈與上一年度接近。

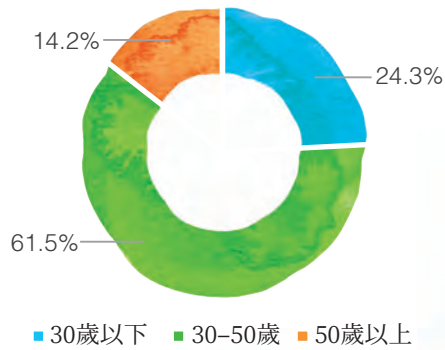
員工分佈 (按地區)



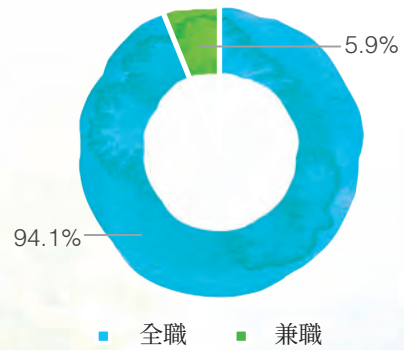
員工分佈 (按性別)



員工分佈 (按年齡)



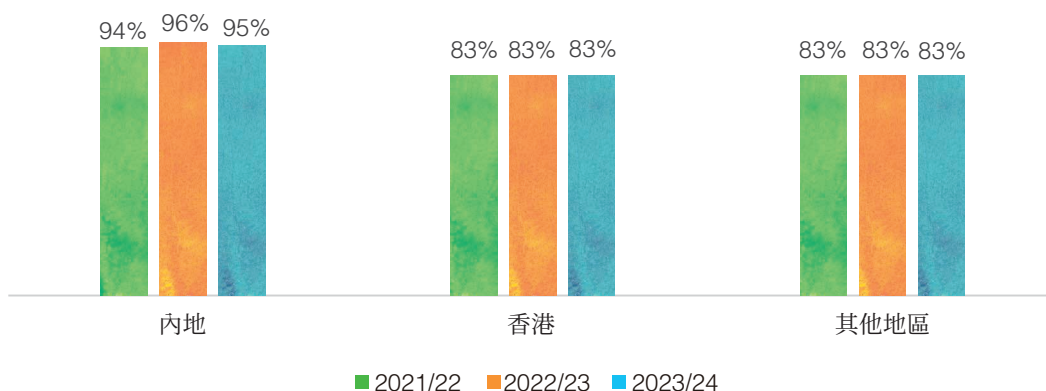
員工分佈 (按僱傭類型)



人才(續)

本集團積極推行在地化經營，樂意聘用當地人才。在中國內地、香港、台灣，以及泰國生產基地、美國、英國等辦事處，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



員工關懷



本集團已建立妥善之人才管理及溝通體系，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 員工關懷」。

合規僱傭 齊心建「家」

8 體面工作和經濟增長



關聯目標：

- 子目標8.5 — 為不同性別及年齡層的員工提供體面工作及公平回報

在招聘、遴選、委任、晉升、培訓與發展等流程中，本集團秉持平等機會原則，不允許因性別、種族、年齡等歧視情況發生。本集團尊重及保護人權，確保所有員工在工作場所不被騷擾，不允許任何人士作出恫嚇、辱罵、性騷擾等各類騷擾行為，並為全體員工提供舉報渠道。



人才(續)

本集團嚴禁任何形式的強迫勞工，包括奴役及人口販賣，全體員工均享有選擇職業的自由。本集團制定統一的聘用流程避免童工及強迫勞工相關事件發生，包括：

- 不允許任何人士扣壓員工任何證件或資料
- 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
- 人力資源部需對應聘者年齡及其他資料確認真實後方可招用

本集團訂立程序文件，列明假若發現錯誤招用童工之補救措施，包括需護送童工返回居住地並支持其接受教育。



本集團遵守僱傭相關法律法規，為員工提供平等、完善的福利及生活配套，年內並無出現任何違規情況。詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁－員工關懷」。

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

本集團主動關懷員工的精神健康，組織及籌劃多元豐富的員工活動。每年「嘉利杯」的傳統系列體育賽事貫穿全年，包含籃球、乒乓球、羽毛球，象棋等類別。更安排員工出遊秋日登山，與大自然親近。鼓勵及贊助員工參與公眾康體活動，如香港渣打馬拉松大型活動，等等。更積極探索將培訓、團建融合至員工活動中，加強了員工的凝聚力，也同時提高了活動效能。

人才(續)



集團於「香港植樹日2023」復辦一年一度「嘉利生生不息植樹日」活動

2023年
4月



公司聯合東莞市總工會開展了電影進企業活動

2023年
5月



舉辦「青春綻放你我」2023年嘉利青年員工聯誼活動



集團舉辦「感恩母親節·花香送祝福」2023年「嘉人」親子插花主題活動



五金邊角料創意拼畫大賽，聯合鳳崗鎮宣教文體旅遊辦公室、文化中心、經發局組織，吸引眾多遊客及員工展示藝術才能



公司將聯合鎮衛生健康局開展健康知識講座及免費體檢服務活動

人才(續)



「嘉利杯」乒乓球比賽

2023年
6月



公司邀請員工及家人在4A級景區龍鳳山莊開展「水上嘉年華·歡樂大比拼」員工家庭日活動



集團邀請香港消防處教授「擊活人心 — 心肺復甦法及自動心臟除顫器課程」，令員工學習自救救他的知識

2023年
7月



公司在「黃洞杯」籃球賽中榮獲第四名

「公司鼓勵我們系統學習了心肺復甦法和現時越來越普及的AED的操作，這是很有意義的，我隨時可以在社區中發揮出來，救助身邊需要幫助的人，甚至是我的家人。」— 設計部陳先生

2023年
8月



嘉利集團關心下一代工作委員會在龍鳳山莊舉辦「同在藍天下，2023關愛小候鳥」活動

人才(續)



集團為實習的員工「嘉二代」舉辦歡送會，與親人共度成就時刻



嘉利聯合鳳崗鎮社區衛生服務中心開展免費的高血壓和糖尿病篩查活動



「嘉利杯」舞林大賽

2023年
8月



精神健康職場約章－「頌鉢體驗工作坊」

「頌鉢是一種古老的減壓工具，可以發出美妙的聲音和特定震頻，並用聲音療愈的原理與體內水份產生共振達至療愈效果。公司邀請專業導師讓我們有機會去了解頌鉢的神奇之處，學習如何用頌鉢來減輕壓力和平衡身心！」
— 企業傳訊部林小姐

2023年
9月



公司舉辦「教師節答謝會」以感謝內部講師，並致送禮品

人才(續)



東莞公司為員工舉辦「嘉利杯」歌唱大賽



普及急救知識組織員工學習提高自救互救能力



職安局精神友善工作間 — 「八段錦工作坊」



嘉利籃球隊參加東莞首屆「廠BA」比賽

2023年
9月



「嘉利杯」桌球比賽

2023年
10月



精神健康職場約章 — 「團隊共融之旅：桌上遊戲工作坊嘉」

「午休期間與很多同事可以聚首一堂，在專業桌遊老師的引導下進行了體驗，歡笑聲不斷，也展現了團隊智慧及共同解決問題的協作精神！」 — 營運部黃小姐

2023年
11月



第三十三屆「嘉利杯」籃球賽開幕，13支代表隊及140餘名員工運動員參與，歷時一個月角逐

人才(續)



嘉利邀請惜食香港項目組來訪舉辦「惜食講座」

「食物豐沛的城市讓人疏乎了食物的珍貴，這一堂寶貴的惜食講座，讓我們又重拾對食物的珍視，也提升了對低碳生活的認識！我更有機會與吉祥物合影」— 財會部陳小姐

2023年
11月



與慈濟基金會及賽馬會合作 — 「果皮環保酵素工作坊」



「公司安排了環保團體來教授我們日常如何利用果皮再製成可用的環保酵素，這令我大開眼界，與很多關注環保的同事們一起上課，共同製作。其實並不難，以後會多多利用這酵素，可以省去購買很多化學生活用品，同時也對地球更加友善！」— 倉務部柯先生

2023年
12月



員工廣東惠州羅浮山休閒度假一日遊

「公司邀請我與太太一同參與這活動，和其他同事有機會一起暢遊羅浮山，欣賞大自然景色，十分享受和美好！」— 工模部陳先生



舉辦「突破自我，勇闖巔峰」戶外主題團建活動

人才(續)



「嘉利杯」象棋比賽



「嘉利杯」羽毛球比賽

2023年
12月



贊助員工參與「渣打香港馬拉松」

2024年
1月



「護眼穴位齊齊學」
快閃行動



「公司關懷我們眼視力健康，一起學習護眼穴位，還贈送眼部按摩器給我們日常使用，真的很貼心。」— 進出口部羅小姐

「跑步的感覺是很奇妙的,當你在賽道上停下來,兩旁的參賽者就會迎頭趕上,所以在賽道上必須認定方向,勇往直前。打造嘉利百年基業,如跑步一樣,員工們齊心向前,保持企業在行業中的領導位置。」— 市場部鄭先生



人才(續)



公司贊助員工參與環保促進會—「著綠狂奔」公眾康體賽跑



與慈濟基金會及賽馬會合辦—「環保花藝相架手工坊」

體驗了原來使用舊的利是封可以製造出這麼美麗的裝飾品，延長它的使用壽命。」—市場部黃小姐



與員工同賀新年，集團舉辦周年晚會

2024年
2月

2024年
3月



與員工共同慶祝國際婦女節—「微藻手工皂」工作坊

人才(續)

職業健康與安全

3

良好
健康與福祉

關聯目標：

- 子目標3.3 — 協助員工全力對抗傳染病

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，包括外部服務承包商，均需要接受本集團安全相關制度規管。



各部門每年訂立安全生產工作計劃及目標，負責人簽署承諾書，並將責任要求灌輸給所有部門人員，共同承擔安全責任。任何員工可向部門安全員、主管或直接向廠務部安全及設備管理組提出對安全及健康事宜的關注。本集團每月組織全廠行政例會，對當月接收到的員工意見進行匯報，並由安全及設備管理組制定改進措施。

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

人才(續)

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，並參與生產基地消防演習。全體新入職同事需要接受職業健康與安全及消防培訓，經考試合格後方正式入職。年內，本集團繼續舉行「安全生產月活動」，開展安全生產知識競賽及趣味活動，將安全知識以生動形式傳遞給全體員工。



2023年5月本集團開展「安全生產月活動」

培訓及發展

4 優質教育



關聯目標：

- 子目標4.4 — 為員工提供增加工作能力相關技能的培訓

為持續引入青年人才，本集團配合國家專業技術教育路線，與技術院校開展學生共同培養項目，安排技術學校在校學生提供崗位實習機會，同時有助集團發掘有潛力的年輕人才，加以留任。本集團亦設立「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。



2023年8月本集團執行董事為數十位「員工子侄計劃」實習生組織歡送會

人才(續)

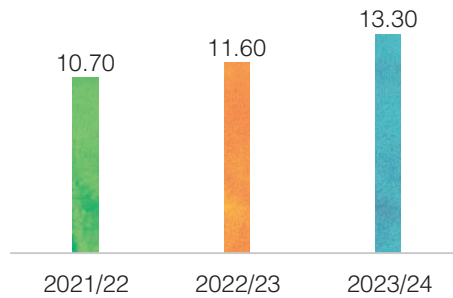


本集團為員工提供全方位培訓及評估，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 培訓及發展」。

年內，本集團針對各部門能力提升需求，實施下列多項重點課程。人均培訓時數達13.3小時，年內曾接受培訓之員工佔年末在職員工76.1%。

員工平均培訓時數

(單位：小時)



中層管理人員專項培訓

本集團於2023年7月至8月為中層管理人員組織專項培訓，包括管理角色認知、文書培訓、有效授權與輔導、執行力培訓、PPT信息表達培訓，目標為所有中層管理者提供面狀知識，加深相關同事對管理知識的掌握。



人才(續)

可持續發展管理專項培訓

本集團於2024年3月為全體部門主管舉行兩場可持續發展管理專項培訓，普及氣候變化、信息安全、合規僱傭及供應鏈管理知識。培訓後，各部門分析自身在相關議題上應承擔之角色，訂立工作計劃及更新績效管理，強化對可持續發展工作的支持。



團隊建設

本集團設立團隊建設基金，供所有部門申請用於進行團隊建設活動，致力提高團隊凝聚力。



人才(續)

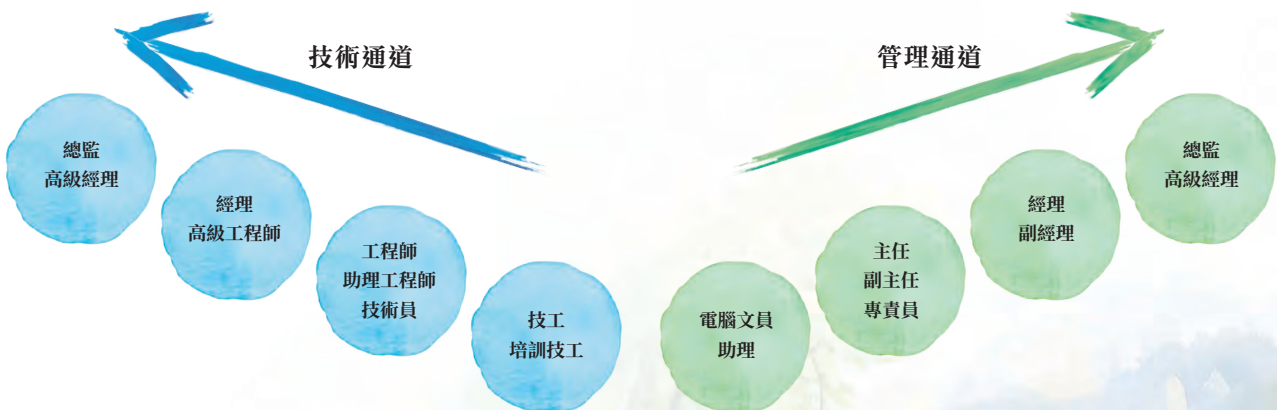


急救培訓

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



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



社 區

我們的工作進展

嘉利秉持著積極的社會角色，致力於凝聚社區的力量，共同創造有價值的互動，並傳遞企業積極正面的價值觀。嘉利以人性關懷為基礎，努力解決和分擔社會責任，與社區建立長期的合作關係。自2005年起，嘉利已將社區工作納入社會責任的範疇。在過去的一年中，我們繼續關注並支持社區中的長者和年輕人，同時積極參與國際性的慈善項目。我們鼓勵員工參與公眾康體活動，以提升健康生活的意識。此外，我們還支持香港青年學生認識國家和國情的教育需求，並歡迎多所院校參觀我們的生產和業務基地，以增加對工業和文旅產業發展的認識。我們希望通過這些舉措，為社區帶來積極的影響，並繼續扮演著具意義的企業公民角色。

相關企業社會責任範疇年內表現

建設社區

- 參與及贊助多元社會責任項目；接軌國際性慈善項目
- 恒常參與年度性植樹活動，綠化社區

使命傳承

- 參與高等院校獎助學金計劃
- 傳承「嘉利凡事皆可能」計劃，持續支持造福基層兒童

社區(續)

我們的社區理念

嘉利本著用心去做的精神關懷及愛護有需要人士，以「取之社會用之於社會」的態度與社會一起和諧共同持續成長，在香港社區中扮演著積極的角色，致力於提供資源並推動社區發展。在社區服務中，嘉利特別關注兒童和長者的身心健康。我們專注於「建設社區」和「使命傳承」兩個領域，制定年度專案計劃，與員工一起為社區提供服務，關懷弱勢群體。同時，我們歡迎學校來訪，了解工業發展，促進與年輕人的思想交流。



本集團已訂立社會責任政策及社會服務小組，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 建設社區」。

建設社區

關聯目標：



- 子目標1.5 — 增強窮人和弱勢群體的抵禦災害能力



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



- 子目標3.4 — 對抗肺炎、水傳播疾病和其他疾病

隨著後疫情時代，各項社會活動的復甦，集團亦重啟多類別的接待活動，包括業界交流、院校訪問。更持續透過員工宣導，鼓勵員工與企業一起向社區獻愛，組織探訪、獻血、廢料環保利用等體驗活動；本集團定期探訪社區老人院，贊助其組織旅遊機會等。亦積極關注適合展開的國際性慈善活動，全員上下一齊參與，使力量最大化，受益人群最大化。

社區(續)

關懷基層 — 恒常探訪長者，多元關懷社區

嘉利集團多年與香港聖公會太和長者鄰舍中心及東莞鳳崗敬老院展開夥伴幫扶合作，定期組織員工義工與長者見面，探訪孤寡老人，尤其在傳統節日，端午、中秋、聖誕、新春前後均會送上節日禮包、生活物資與問候。而公司也積極參與東莞鳳崗當地政府組織的社區活動，在夏日送上涼茶飲予基層環衛工人，感恩他們的努力與汗水，妝點著社區整潔的外貌。

廠務部盧先生參與活動後感言，「環衛工作是與酷暑最接近的人，他們每天披星戴月，穿梭在大街小巷中，炎熱天氣依然堅守崗位，維持社區乾淨整潔，值得我們尊敬！」



綠化社區 — 「嘉利生生不息植樹日」

十年樹木，百年樹人，集團一直重視環境及生態保育，每年春季均帶領員工上山植樹參與綠化活動，身體力行做好員工環保教育工作，邀請專業環保人士教授樹苗種植。2023年參與由和富社會企業舉辦的「香港植樹日2023」活動。當天活動現場人數超過600人，主辦方邀請香港特別行政區行政長官、解放軍駐港部隊、中聯辦、外交部及多個機構一同在元朗大棠大樹下西路進行植樹活動。



「我們嘉利的員工熱情參與香港植樹日，為環境盡一份心力。通過種植樹木，我們深切體會到綠色生態對城市的重要性，並感受到團結合作的力量。我們將繼續支持植樹日，為創造更美好的未來而努力。」
— 財會部周先生



社區(續)

使命傳承

4 優質教育



關聯目標：

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

本集團秉持創辦人何師長對教育使命的傳承，透過捐贈獎學金給大專院校和職業學院，舉辦青年發展活動，與院校師生保持積極溝通，熱情迎接青年學生訪問交流，了解工業發展，發揮青少年潛能與創新精神，嘉利視之為重要企業社會責任之一。

共育人才 — 商校交流計劃

嘉利每年均參與中華總商會(HKGCC)組織的商校交流計劃。旨在優秀的商業企業資源及企業代表，影響高中生逐步認識商業世界運作，啟發青年人思索未來職業路向，為學生們帶來了難得的學習機會。年內，為支持香港青年國民教育，嘉利更專門打造一個集智能製造、現代生活、傳統文化的體驗行程，接待多所中學師生參與體驗。不僅開拓了學生們的視野，也讓他們更深入地了解了國家發展及企業運作和社會責任，激發他們的積極價值觀。



社區(續)

影子領袖師友計劃

本集團的執行董事和高級管理人員在今年內積極擔任企業導師，支援香港政府社會福利署與多個團體共同舉辦的「影子領袖師友計劃」，帶領學員參觀公司及不同地區業務場地等，在日常辦公中親身啟發學生們認識職場及商業世界，分享他們過去工作中遇到的挑戰和解決方法，釋疑解惑，為未來人生規劃開拓思路。公司更安排多位部門同事分享不同崗位的工作經驗，幫助學員更深入了解企业運作。



「感謝集團信任推薦我為本屆的企業導師，有機會接觸高中學生，了解他們對未來職業的想法，幫助他們發掘自身特長，意義非常！」— 集團人力資源及行政部葉先生

社區(續)

「嘉利凡事皆可能」計劃 — 基層兒童與優秀運動員互動，推動全港「嘉利步行月」

自二零零五年起，本集團資助香港聖公會聖基道兒童院每年舉辦「嘉利凡事皆可能」計劃，希望培養基層兒童的鬥志和抗逆力。本年度更邀請兒童們作為小記者，親身採訪幾位香港優秀運動員，近距離互動與交流，向運動員們請教堅毅和克服困難的秘訣，幫助他們在成長的道路上突破一切不可能，實現夢想。以運動精神為題，鼓舞全港民眾參與嘉利步行月活動，每日挑戰8,000步運動量。



掃描二維碼觀看小記者們的採訪視頻

社區合作交流

17 促進目標實現的夥伴關係



關聯目標：

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

本集團積極加入多個行業組織，院校董事會會員，積極參與商業交流，教育發展等議題的研討和學習。熱情接待同行參訪，分享經驗，相互學習先進的管理措施和科學技術，為社區及合作夥伴提供資源支持。我們與行業商會也保持良好的合作夥伴關係，為社區合作交流，貢獻企業一份力量。

社區(續)



嘉利參與「商校交流計劃」，配對港島民生書院，接待來訪師生



東莞生產基地組織員工進行無償獻血活動



順德聯誼總會梁銶琚中學英佩詞校長帶領師生一行45人體驗本集團為青年學生設計的工業旅遊行程

2023年
4月



順德聯誼總會梁銶琚中學師生訪問及參觀香港總部，執行董事陳名妹小姐親自接待及分享工作職業生涯規劃心得



香港職業訓練局(VTC)來訪集團東莞業務，集團主席兼行政總裁何師長親自接待來訪一行



中聯辦廣東聯絡部來訪及參觀集團智慧製造工業園及為青年學生打造的工業文旅路線，探討未來的合作方式和發展方向

2023年
5月

社區(續)



香港聖公會
太和長者鄰舍中心



香港聖公會太和長者鄰舍中心為社區長者端午節聯歡



集團組織企業義工前往探望太和邨獨居、雙老或其他困難的長者



東莞公司黨支部、團總支、婦委會，工會代表到鳳崗鎮敬老院走訪慰問送去節日禮品及慰問金

2023年
6月

2023年
7月

2023年
8月



集團與聖公會聖基道兒童院合辦「嘉利凡事皆可能」計劃開展禮



嘉利參與東莞鳳崗鎮「情系環衛工，夏日送清涼」公益活動，為高溫中辛勤勞作的環衛工人送去防暑涼茶物資



嘉利贊助HKIYMC的環保教育系列「綠色地球小勇士夏日音樂會」

社區(續)



嘉利邀請員工共同參與「奧比斯世界視覺日」愛心籌款活動



嘉利贊助聖公會兒童院全港步行活動「嘉利步行月2023」



集團帶領員工慰問東莞鳳崗敬老活動，關心社區老人

2023年
9月

2023年
10月



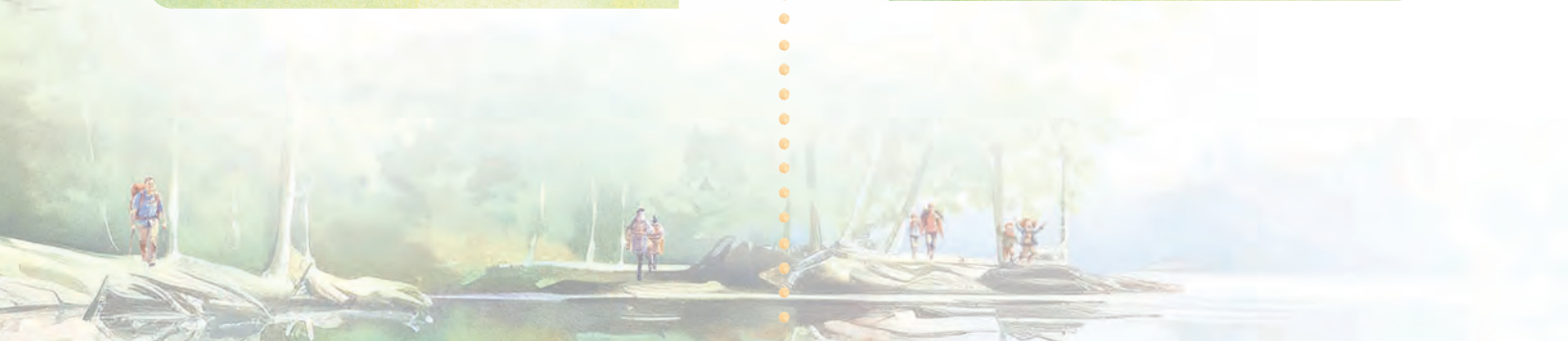
集團參與「商校合作計劃2023-24」，將與培僑書院與香港真光中學分享企業發展歷程



嘉利接待佛山市高明區總商會一行25位優秀民營企業家走訪交流學習



嘉利參與贊助香港恒生大學舉辦的「不一樣的平凡」音樂會



社區(續)



東莞市及鳳崗鎮商務局局長一行到訪集團香港總部

2023年
10月



2023年
11月



嘉利企業導師獲「影子領袖師友計劃2023」嘉許

2023年
12月



參與「嘉利凡事皆可能」嘉許禮



嘉利贊助「太和長者本地遊」兩場活動，令老友記開心出遊，舒展心情

社區(續)



嘉利集團支持善遊機構「首個尼泊爾物理治療師善遊團」及捐贈積木產品予當地社區



參與「太和長者鄰舍中心聖誕睦鄰探訪」送上節日祝福



提供聖基道兒童院聖誕聯歡禮品贊助

2023年
12月



參與太和長者鄰舍中心「美樂歡聚聖誕慶祝」活動



接待香港知專設計學院一眾師生參觀東莞



中華基督教會基新中學師生參觀東莞生產基地

社區(續)



嘉利贊助香港正覺蓮社佛教普光學校師生參與香港大型馬拉松賽事「渣打香港馬拉松」



嘉利集團捐贈理工大學2023/24學年獎學金計劃

2024年
1月



綠領行動 — 「利是封回收重用大行動」

2024年
2月

2024年
3月



「攜手嘉利助普光」— 普光學校慈善步行籌款及嘉年華會



集團熱心參與和支持「地球一小時」活動，獲世界自然基金會(WWF)嘉許

經營

我們的工作進展

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

相關企業社會責任範疇年度表現

企業管治

- 為員工及合作夥伴提供廉潔舉報渠道

產品責任

- 研發自動化技術，累計獲授權**69**項專利證書
- 打造**9**項新生產技術

供應商管理

- 定期進行供應商審核，全面涵蓋ESG層面
- **87%**供應商位於內地及香港，有利於減低運輸之溫室氣體排放

經營(續)

我們的經營理念



本集團秉持「工匠精神」的經營理念為客戶提供優質產品及服務，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 產品責任」。

企業管治

16 和平、正義與
強大機構



關聯目標：

- 子目標 16.5 — 持續減少任何形式的貪污舞弊行為

本集團已構建多元化及均衡的董事會管理團隊。針對涉及企業管治要求之更新，公司秘書部為所有董事會成員及時提供相關資訊及培訓。在董事會下成立執行委員會，由各職能部門最高管理層組成，負責企業日常營運決策。內部審計部進行定期審核，分析企業面對的主要風險及風險管理項目執行情況，審視經營過程的合規性，並向董事會及審核委員會匯報。



本集團已訂立誠信廉潔制度，及遵守相關法律規範，年內並無發生違規行為，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 企業管治」。

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

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

經營(續)

產品責任

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



本集團已建立專門團隊管理產品相關法規及標準，年內並無發生違規行為，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁 — 產品責任」。

創新與智能製造

9 產業、創新和
基礎設施



關聯目標：

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

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900台六軸機械臂，廣泛應用自動光學檢測系統，實現大部分工序自動化作業。自動化有助本集團實現產品質量控制水平提高，並減緩勞工成本上漲及工人短缺等影響。本集團更投資聯營公司，主動研發自動化技術。研發成果不僅應用於自身工廠，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，主責產品創新、工藝、自動化、控制系統的研發工作，並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69項實用新型專利證書。東莞生產基地亦獲廣東省科學技術廳、廣東省財政廳和國家稅務總局廣東省稅務局聯合授予「高新技術企業證書」。

年內，本集團開發視頻標準作業程序系統，在生產線上為工人播放操作視頻，清晰指導工作操作步驟，提高生產品質。

創新工藝

- 雙層疊料激光焊接
- 無縫焊接跟隨系統
- 柔性線材裝配
- 塑膠異形鐳雕工藝
- 鈹金自動鐳雕工藝

創新自動化

- 平台快換鍋釘夾具
- 自動絲印及智能洗網
- 自動打磨
- NCT視覺檢測

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。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。



本集團已設立品質管理委員會，整合各部門能力進行嚴格的質量控制，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁－產品責任」。

本集團在產品生產過程重要節點設定檢驗站，執行必要的可靠性測試，保證交付合格產品。根據所代工產品的實際應用情景及客戶要求，本集團進行食品接觸物品安全、金屬抗鏽、機械強度等測試。在來料或生產過程中檢出的不合格品，或由客戶退回之產品，將按既定程序進行標記、隔離及處置，並遵照《糾正及預防措施程序》落實改進措施。本集團亦運用科學的質量管控方法如風險評估、失效模式與效應分析、統計製程控制及六西格瑪等，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。

保障信息安全及客戶服務

受客戶委託設計、開發或加工生產之產品，本集團將依據與客戶之間簽訂的保密協議進行保密工作，尊重客戶及第三方知識產權。所有員工電腦硬件及軟件系統由電腦部統一管理，並設置防護機制，員工不能自行安裝任何軟件，以杜絕誤用盜版軟件之可能。涉及接觸公司機密資料的員工，需要與公司簽訂保密協議，履行保密責任。本集團從現場環境、人員教育和網絡軟件等方面落實保障信息安全工作。

現場環境

- 門禁管理
- 物品進出保安檢查
- 配備消防裝置，制定事故應急救援預案
- 伺服器機房室溫監控

人員教育

- 對敏感崗位員工，合約上列明保密事項
- 所有電腦使用者安排信息安全培訓

網絡軟件

- 所有電腦啟用防病毒功能
- 定期檢查伺服器 and 客戶端電腦漏洞，發放安全更新
- 每週檢查伺服器CPU負荷和風扇運轉情況
- 定期對數據進行備份，並存放防火防磁櫃

經營(續)

在處理客戶訴求上，本集團建立客戶投訴及產品回收機制，讓客戶可第一時間聯絡到負責人員。在客戶允許時間內，各部門應對小組以最快速度積極處理問題，迅速開展內部改善行動，包括產品回收、全面檢查、補貨、實施預防措施等，並向客戶匯報處理方式，直至客戶滿意。年內，本集團接獲的客戶意見均透過與客戶溝通及後續改進工作，讓客戶滿意。

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。

供應商管理

12 負責任
消費和生產



關聯目標：

- 子目標12.4 — 實現化學品和所有廢物在整個存在周期的無害環境管理



本集團已訂立**供應商控制程序**，詳情請參考「嘉利可持續發展概覽網頁—供應商管理」。

為配合國際質量管理體系ISO 9001及國際環境管理體系ISO 14001的規定，本集團評估不同供應商之環境及社會風險，優先考慮與有質量保證及支持環保的供應商合作。

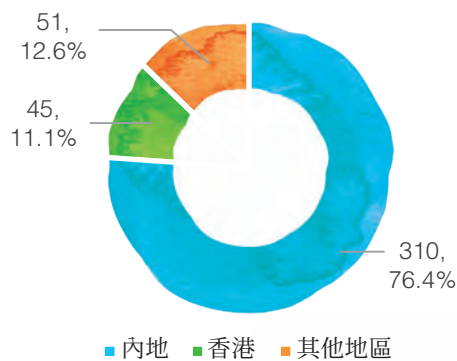
經營(續)

本集團亦跟供應商訂立協議，以保證供應商遵循嘉利及客戶的環保標準，包括遵守REACH、RoHS等環境有害物質要求。根據《RBA行為準則》及美國《Dodd-Frank法案》中涉及的爭端區礦物的要求，本集團要求供應商確認不使用由剛果民主共和國(DRC)或其鄰國所產生的「衝突礦產」，包括鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母。本集團採用衝突礦產報告模板(CMRT)對涉及鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母之供應商進行盡職調查。

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

本集團繼續執行本地採購策略，縮短原材料運輸距離，有助於減少相應的能源消耗及環境影響。中國內地依然是主要採購地點，連同香港之供應商，合共佔供應商總數逾87%。經新聘供應商或供應商定期審視過程，本集團並無存在重大環境或社會風險之供應商。

供應商地區分佈



附 錄

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

附錄(續)

1. 關鍵績效數據摘要

環境

以下環境數據範圍包括香港總部辦公室及內地鳳崗玉泉生產基地。

能源消耗	單位	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
用電量	千瓦時	39,289,515	39,276,959	46,040,593
用電量密度(按建築面積)	兆瓦時/平方米	263	263	308
柴油耗用量	升	110,127	111,349	228,116
柴油能源消耗	千兆焦耳	4,183.65	4,230.07	8,665.92
汽油耗用量	升	55,172	43,641	37,514
汽油能源消耗	千兆焦耳	1,935.97	1,531.36	1,316.33
天然氣耗用量	立方米	235,704	111,156	130,734
天然氣能源消耗	千兆焦耳	9,176.19	4,327.41	5,089.61
總能源耗用量	千兆焦耳	156,738.06	151,485.89	180,818.00
總能耗強度(按建築面積)	千兆焦耳/平方米	1.049	1.014	1.210
總能耗強度(按工業營收)	千兆焦耳/千元	0.054	0.049	0.059

溫室氣體排放	單位	2023/24年度	2022/23年度	2021/22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	1,053	748	1,067
溫室氣體排放範圍二—能源間接溫室氣體排放 ¹	二氧化碳當量, 公噸	22,301	22,327	26,678
溫室氣體排放總量 ¹	二氧化碳當量, 公噸	23,354	23,075	27,745
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	0.156	0.154	0.186
溫室氣體排放強度 ¹ (按工業營收)	二氧化碳當量, 公噸/千元	0.0080	0.0075	0.0090

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)、全氟碳化物(PFCs)和六氟化硫(SF₆)。排放因子及全球暖化潛勢(GWP)的數據來源出自香港環境保護署及機電工程署編製的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》、中電控股有限公司的可持續發展報告、香港聯交所的《如何編備環境、社會及管治報告》、中華人民共和國生態環境部《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施(2022年修訂版)》、《關於做好2023-2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》、世界資源研究所的《能源消耗引起的溫室氣體排放計算工具指南(2.1版本)》、政府間氣候變化專門委員會《第五次氣候變遷評估報告》及《2006年IPCC國家溫室其他排放清單指南》。

附錄(續)

廢氣排放	單位	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
氮氧化物(NO _x) ²	千克	3,501.48	3,270.49	5,977.52
硫氧化物(SO _x) ²	千克	2.10	2.00	2.60
顆粒物 ²	千克	230.68	211.43	394.05

資源使用	單位	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
耗水量	立方米	221,255	236,890	293,517
耗水強度(按建築面積)	立方米/平方米	1.45	1.59	1.96
耗水強度(按工業營收)	立方米/千元	0.074	0.077	0.095
用紙量(只計算辦公室用打印紙)	公斤	13,195.56	14,206.27	16,390.07
包裝材料—紙類	噸	2,290	2,246	2,966
包裝材料—塑膠類	噸	273	323	345
包裝材料—其他	噸	198	125	140

污水和廢棄物	單位	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
處理污水總量(只計算內地廠房的相關數據)	立方米	83,826	92,779	109,831
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	66.31	76.83	99.70
廢紙皮內部回用(只計算內地廠房的相關數據)	千克	225,500	241,005	327,094
廢紙外部回收	千克	280,440	299,830	412,288

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；相關排放系數出自香港環境保護署EMFAC-HK Vehicle Emission Calculation汽車排放計算模型，美國環境保護署的Vehicle Emission Modeling Software汽車排放模型軟件-MOBILE6.1，歐洲環境署發佈的《EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook — 2019》，以及中華人民共和國生態環保部《排放源統計調查產排污核算方法和系數手冊》。

附錄(續)

社會

僱傭概況	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
本集團期內平均員工人數 ³	3,349	3,559	3,760
按地區			
內地	3,198	3,434	3,631
香港	102	103	116
其他地區	49	22	13
按性別			
男	2,193	2,309	2,455
女	1,156	1,250	1,305
按年齡組別			
30歲以下	814	904	1,046
30-50歲	2,059	2,233	2,331
50歲以上	476	422	383
按僱用形式			
全職	3,153	3,457	3,562
兼職	196	102	198
僱用當地居民為高階管理層的比率(%)			
內地	94.83	95.83	93.83
香港	83.33	83.33	83.33
其他地區	83.33	83.33	83.33
內地基層人員最低薪資			
與當地最低薪資的比率(男)	1.13	1.13	1.13
與當地最低薪資的比率(女)	1.13	1.13	1.13
管理層成員多元化			
董事會成員性別比例(男：女)	6：1	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	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
按地區			
內地	295 (9.22%)	318 (9.26%)	412 (11.36%)
香港及其他地區	5 (3.33%)	3 (2.67%)	3 (2.45%)
按性別			
男	203 (9.27%)	230 (9.98%)	301 (12.26%)
女	97 (8.36%)	91 (7.26%)	115 (8.78%)
按年齡組別			
30歲以下	166 (20.41%)	158 (17.49%)	232 (22.16%)
30-50歲	126 (6.12%)	159 (7.10%)	178 (7.62%)
50歲以上	8 (1.63%)	5 (1.09%)	6 (1.57%)
月平均新聘員工人數及比率(%)⁵			
按地區			
內地	333 (10.40%)	281 (8.18%)	446 (12.27%)
香港及其他地區	8 (5.17%)	4 (3.20%)	4 (3.42%)
按性別			
男	238 (10.87%)	208 (9.01%)	319 (12.99%)
女	103 (8.88%)	77 (6.15%)	131 (10.05%)
按年齡組別			
30歲以下	194 (23.78%)	150 (16.63%)	247 (23.60%)
30-50歲	142 (6.91%)	133 (5.96%)	198 (8.51%)
50歲以上	5 (0.95%)	1 (0.32%)	5 (1.22%)

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	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
享用產假／侍產假的員工人數			
男	22	18	26
女	21	27	22
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)⁶			
男	22 (100.00%)	14 (77.78%)	22 (84.62%)
女	14 (93.33%)	25 (92.59%)	18 (81.82%)
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)⁷			
男	15 (83.33%)	18 (81.82%)	18 (81.82%)
女	13 (81.25%)	8 (44.44%)	16 (64.00%)
職業健康及安全			
內地			
因工死亡人數及比率(%)	1 ^a (0.031%)	0 (0%)	1 ^a (0.028%)
工傷宗數	36	36	59
可記錄工傷率(每200,000工時)	0.90	1.05	1.62
嚴重後果工傷宗數	1	3	6
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0.03	0.09	0.17
因工傷而損失之工作日	511	1,317	1,249
職業病比率(%)	0%	0%	0%
缺勤日數	24,740	38,248	41,355
缺勤率(%) ⁷	3.10%	4.47%	4.55%
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	2	0
可記錄工傷率(每200,000工時)	0	1.66	0
嚴重後果工傷宗數	0	0	0
嚴重後果工傷率(每200,000工時)	0	0	0
因工傷而損失之工作日	0	90.5	0
職業病比率(%)	0%	0%	0%
缺勤日數	347	315	278
缺勤率(%) ⁷	1.03%	1.05%	0.94%

^a 2023/24年度，1名員工因違規操作而受傷，送院後不治；而2021/22年度，1名員工於工作期間突發疾病，送院後不治，按中華人民共和國《工傷保險條例》視同工傷。本集團對該兩名員工不幸逝世表示沉痛哀悼，並向其家人提供關懷和支援，對員工加強安全教育及健康檢查資訊。

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	2023/24年度	2022/23年度	2021/22年度
總培訓時數	44,401.8小時	41,323.7小時	40,117.6小時
員工平均培訓時數及比例(%) ⁸	13.3 (76.1%)	11.6 (97.5%)	10.7 (88.9%)
按性別			
男性	13.3 (72.7%)	11.9 (97.9%)	11.4 (89.7%)
女性	13.1 (82.8%)	11.1 (96.8%)	9.2 (87.5%)
按員工類別			
管理層	38.7 (82.3%)	28.5 (94.9%)	27.4 (75.6%)
經理及部門主管	25.1 (80.3%)	20.5 (97.8%)	18.4 (79.8%)
中層	16.5 (75.6%)	16.4 (93.2%)	13.3 (82.8%)
技術人員及組長	12.4 (75.0%)	13.2 (99.1%)	12.9 (99.2%)
前線人員及普通員工	10.7 (74.5%)	9.0 (97.6%)	8.4 (88.0%)
供應商地區分佈數量及比率(%)			
香港	45 (11.08%)	47 (11.61%)	49 (12.28%)
內地	310 (76.35%)	304 (75.06%)	288 (72.28%)
其他地區	51 (12.56%)	54 (13.33%)	62 (15.54%)
社會責任			
義工服務時數	326.3小時	150.0小時	191.5小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	\$490,420	\$699,010	\$335,958

⁸ 員工平均培訓時數=某一類別的員工之培訓總工時數/該類別員工之月平均人數；培訓比例=某一類別的員工在年內接受培訓之人數(只計算年末在職人員)/該類別員工之年末在職人數

附錄(續)

2. 參與之外界組織

機構	參會公司	會籍級別
香港總商會	嘉利產品有限公司	公司會員
香港中華出入口商會	嘉利國際控股有限公司	永遠商號會員
香港中華廠商聯會	嘉利產品有限公司	普通會員
香港工業總會	嘉利產品有限公司	會員
香港工業總會 — 第7分組(金屬加工製品及鋼鐵與有色金屬基本工業及機械)	嘉利產品有限公司	會員
職業安全健康局 — 綠十字會	嘉利產品有限公司	會員
香港管理專業協會	嘉利國際控股有限公司	會員
香港人力資源管理學會	嘉利產品有限公司	企業會員
香港理工大學基金	嘉利國際控股有限公司	永遠榮譽副主席
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
可持續發展	EcoVadis	可持續發展評級 — 銅級	嘉利國際控股有限公司
環境保護	CDP	氣候變化評級 — B-	嘉利產品有限公司
	環境運動委員會	香港綠色機構	嘉利國際控股有限公司
	廣東省工業和信息化廳及香港特區政府環境保護署(環保署)	粵港清潔生產優越夥伴(製造業)標誌	嘉利國際控股有限公司
	德國萊恩TÜV	可持續減碳策略夥伴	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2022 —「環保優秀企業」「5年+環保先驅」及「低碳承諾」	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(2005-2024)	嘉利國際控股有限公司
	香港工業總會	「工業獻愛心 — 卓越關懷大獎」	嘉利國際控股有限公司
	香港理工大學	15年以上捐贈獎助學金獲頒感謝狀	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5年+」、「積金推動獎」及「電子供款獎」	嘉利國際控股有限公司
技術支持	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(2023-2024)	嘉利國際控股有限公司
	中興通訊股份有限公司新品導入及材料技術部	「優秀品質獎」	嘉利集團 — 深圳喆通電子有限公司
	DELL EMC	最佳品質獎	嘉利國際控股有限公司

附錄(續)

4. 報告內容索引

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

使用說明 嘉利國際控股有限公司在2023年4月1日至2024年3月31日符合GRI標準編製報告
 使用的GRI 1 GRI 1：基礎2021
 適用的GRI行業標準 不適用

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
一般披露				
GRI 2：一般 披露2021	組織及其報告做法			
	2-1組織詳細情況	關於嘉利 百慕達註冊成立之有限公司，並於一九九六年於香港聯合交易所有限公司主板上市 2023/24年報 — 財務概要(第8-11頁)、主席報告(第12-21頁)		4
	2-2納入組織可持續發展報告的實體	關於本報告	強制披露規定 — 匯報範圍	2-3
	2-3報告期、報告頻率和聯繫人	關於本報告		2-3
	2-4信息重述	無信息重述		
	2-5外部鑒證	附錄：5.獨立審驗報告		79-80
活動和工作				
	2-6活動、價值鏈和其他業務關係	關於嘉利 2023/24年報 — 財務概要(第8-10頁)、主席報告(第12-21頁)		4
	2-7員工	人才 附錄：1.關鍵績效數據摘要 — 社會	B1.1	24-25 60
	2-8員工之外的工作者	沒有工作受到本集團控制但不屬於本集團員工之工作者		
管治				
	2-9管治架構和組成	可持續發展管理 — 管理模式 2023/24年報 — 企業管治報告(第31-51頁)		7-9

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	2-10最高管治機構的提名和遴選	2023/24年報 — 企業管治報告(第31-51頁)		
	2-11最高管治機構的主席	2023/24年報 — 企業管治報告(第31-51頁)		
	2-12在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	可持續發展管理 — 管理模式、可持續策略 2023/24年報 — 企業管治報告(第52-59頁)	強制披露規定 — 管治架構	7-12
	2-13為管理影響的責任授權	可持續發展管理 — 管理模式、可持續策略 2023/24年報 — 企業管治報告(第31-59頁)	強制披露規定 — 管治架構	7-12
	2-14最高管治機構在可持續發展報告中的作用	可持續發展管理 — 管理模式、可持續策略	強制披露規定 — 管治架構	7-12
	2-15利益衝突	經營 — 企業管治 2023/24年報 — 高級管理人員之個人資料(第65-71頁)、董事會報告(第104-107頁)		52
	2-16重要關切問題的溝通	可持續發展管理 — 管理模式		7-9
	2-17最高管治機構的共同知識	可持續發展管理 — 管理模式、可持續策略 2023/24年報 — 企業管治報告(第31-42頁)		7-12
	2-18對最高管治機構的績效評估	2023/24年報 — 企業管治報告(第31-59頁)		
	2-19薪酬政策	2023/24年報 — 主席報告(第24-25頁)、企業管治報告(第31-52頁)		
	2-20確定薪酬的程序	2023/24年報 — 企業管治報告(第31-52頁)		
	2-21年度總薪酬比率	因員工收入中位數屬保密信息，因保密限制，此披露項從略		
戰略、政策和實踐				
	2-22關於可持續發展戰略的聲明	主席的話		5-6
	2-23政策承諾	可持續發展管理 — 可持續策略 經營 — 產品責任		10-12 53-55
	2-24融合政策承諾	可持續發展管理 — 管理模式 人才 — 員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 經營 — 企業管治		7-9 25-35 52

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	2-25補救負面影響的程序	可持續發展管理 環境		7-12 13-22
	2-26尋求建議和提出關切的機制	經營—企業管治		52
	2-27遵守法律法規	可持續發展管理—可持續策略 經營—企業管治		10-12 52
	2-28協會的成員資格	附錄：2.參與之外界組織		64
利益相關方參與				
	2-29利益相關方參與的方法	可持續發展管理—管理模式	強制披露規定—匯 報原則(重要性)	7-9
	2-30集體談判協議	年內，本集團並無生效中的集體合同；過往曾與工會訂立集團合同，已於2018年到期，因相關內容已受法律法規保障，員工及企業代表協商同意終止。		
實質性議題				
GRI3：實質 性議題2021	3-1確定實質性議題的過程	可持續發展管理—管理模式、可持續策略	強制披露規定—匯 報原則(重要性)	7-12
	3-2實質性議題清單	可持續發展管理—可持續策略	強制披露規定—匯 報原則(重要性)	10-12
應對氣候變化				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	環境保護—應對氣候變化	A4氣候變化：一般 披露	14-17
GRI 201：經 濟績效2016	201-2氣候變遷所產生的財 務影響及其他風險與機會	環境保護—應對氣候變化	A4.1	14-17
GRI 305：排 放2016	305-1直接(範圍一)溫室氣 體排放	環境保護—應對氣候變化	A1.2	14-17
	305-2能源間接(範圍二)溫 室氣體排放	環境保護—應對氣候變化	A1.2	14-17

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	305-3其他間接(範圍三)溫室氣體排放	信息不完整，從略 本集團已識別範圍三溫室氣體主要排放源包括外購鐵料、膠料等原材料、生產設備及運輸過程，其他活動所產生之排放比例較低。相關之準確計算需與供應商及服務商收集數據，本集團正在制定收集方式，預計2025年完成。		
	305-4溫室氣體排放強度	環境保護 — 應對氣候變化	A1.2	14-17
	305-5溫室氣體減排量	環境保護 — 應對氣候變化	A1.5	14-17
HKEX ESG報告指引	A1.5描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境保護 — 應對氣候變化	A1.5	14-17
商業道德與誠信				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營 — 企業管治	B7反貪污：一般披露, B7.2	7-12 52
GRI 205：反貪污2016	205-1已進行腐敗風險評估的營運點	所有營運點每年進行風險管理有效性檢討 可持續發展管理 經營 — 企業管治 2023/24年報 — 企業管治報告(第53-54頁)		7-12 52
	205-2反腐敗政策和程序的傳達及培訓	經營 — 企業管治 全體董事會成員及員工均需接受廉潔誠信資訊及培訓，所有合作夥伴均需簽訂廉潔誠信協議。		52
	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	52
HKEX ESG報告指引	B7.3描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	經營 — 企業管治	B7.3	52
合規僱傭				
GRI3：實質性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才 — 員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」)	B1僱傭：一般披露 B4勞工準則：一般披露, B4.1, B4.2	7-12 25-35
GRI 401：僱傭2016	401-1新進員工和員工流動率	附錄：1.關鍵績效數據摘要	B1.2	61

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	401-2 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	人才—員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 2023/24年報—綜合財務報表(第266頁) 本集團為兼職員工提供法定福利，而全職員工可享有包括延長侍產假、合作醫療基金、子女助學基金等優於法例福利，部分員工可享有購股權。	B1僱傭：一般披露	25-55
	401-3 育嬰假	人才—員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 全體全職員工有權享有產假或侍產假	B1僱傭：一般披露	25-35 62
GRI 408： 童工2016	408-1 具有重大童工風險的營運點和供應商	人才—員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 經營—供應商管理 本集團不存在重大童工風險之營運點和供應商	B4.1, B4.2	25-35 55-56
GRI 409： 強迫或強制 勞動2016	409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運點和供應商	人才—員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 經營—供應商管理 本集團不存在重大強迫或強制勞工風險之營運點和供應商	B4.1, B4.2	25-35 55-56
能源管理				
GRI3：實質 性議題2021	3-3 實質性議題的管理	可持續發展管理 環境保護—資源節約	A2資源使用：一般披露 A3環境及天然資源：一般披露, A3.1	7-12
GRI 302：能 源2016	302-1 組織內部的能源消耗量 302-2 組織外部的能源消耗量 302-3 能源強度 302-4 減少能源消耗 302-5 降低產品和服務的能源需求量	環境保護—資源節約 附錄：1.關鍵績效數據摘要 信息不完整，從略 與305-3其他間接(範圍3)溫室氣體排放情況相同，相關之準確計算需與供應商及服務商收集數據，本集團正在制定收集方式，預計2025年完成。 環境保護—資源節約 環境保護—資源節約 環境保護—資源節約	A2.1 A2.3 A2.3	18-21 58-59 18-21 18-21 18-21

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
水資源管理				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 環境保護 — 資源節約	A1資源使用：一般 披露 A3環境及天然資 源：一般披露, A3.1	7-12 18-21
GRI 303： 水資源和污 水2018	303-1組織與水作為共有資 源的相互影響	環境保護 — 資源節約	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	18-21
	303-2管理與排水相關的活 動	環境保護 — 資源節約	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	18-21
	303-3取水	環境保護 — 資源節約 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.2	18-21 58-59
	303-4排水	環境保護 — 資源節約 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.2	18-21 58-59
	303-5耗水	環境保護 — 資源節約 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.2	18-21 58-59
廢棄物				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 環境保護 — 資源節約、控制排放	A1排放：一般披露 A3環境及天然資 源：一般披露, A3.1	7-12 18-22
GRI 306： 廢棄物2020	306-1廢棄物的產生及廢棄 物相關重大影響	環境保護 — 資源節約、控制排放	A1排放：一般披露 A3環境及天然資 源：一般披露, A3.1	18-22
	306-2廢棄物相關重大影響 的管理	環境保護 — 資源節約、控制排放	A1排放：一般披露 A3環境及天然資 源：一般披露, A3.1	18-22

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	303-3產生的廢棄物	環境保護—控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.3, A1.4	21-22 59
	306-4從處置中轉移的廢棄物	環境保護—控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.3, A1.4	21-22 59
	306-5進入處置的廢棄物	環境保護—控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.3, A1.4	21-22 59
職業健康與安全				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才—員工關懷(職業健康與安全)	B2健康與安全：一 般披露, B2.3	7-12 34-35
GRI 403：職 業健康與安 全2018	403-1職業健康安全管理體系	人才—員工關懷(職業健康與安全)	B2健康與安全：一 般披露, B2.3	34-35
	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		34-35
	403-3職業健康服務	人才—員工關懷(職業健康與安全) 人才—員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」)	B2.3	34-35 25-33
	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		34-35
	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	34-35
	403-6促進工作者健康	人才—員工關懷(職業健康與安全)		34-35
	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	34-35
	403-8職業健康安全管理體 系覆蓋的工作者	人才—員工關懷(職業健康與安全) 本集團全體員工及進入本集團工作場所之人 員均受本集團健康安全管理體系覆蓋；相關 管理體系參考ISO45001職業健康與安全管理 體系，根據RBA責任商業聯盟行為準則制定， 並通過RBA審核		34-35

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	403-9工傷	人才—員工關懷(職業健康與安全) 附錄:1.關鍵績效數據摘要 年內,並無非員工之工作者於本集團工作場 所內受到職業傷害	B2.1, B2.2	34-35
	403-10工作相關的健康問題	人才—員工關懷(職業健康與安全)		62
合規風險管理				
GRI3:實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 環境保護—資源節約 經營—企業管治		7-12 18-22 52
HKEX ESG報 告指引	A1排放物:一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、 向水及土地的排污、有害 及無害廢棄物的產生等的: (a)政策;及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。 B1僱傭:一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及 晉升、工作時數、假期、 平等機會、多元化、反歧 視以及其他待遇及福利的: (a)政策;及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。 B2健康與安全:一般披露 有關提供安全工作環境及 保障僱員避免職業性危害 的: (a)政策;及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。	本年度並沒有違反社會與經濟領域之法律和 規定的事件 人才—員工關懷(職業健康與安全、合規僱傭) 經營—企業管治、產品責任	B1僱傭:一般披露 25-35 52-55	
			B2健康與安全:一 般披露	

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	B4勞工準則：一般披露 有關防止童工或強制勞工 的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。		B4勞工準則：一般 披露	
	B6產品責任：一般披露 有關所提供產品和服務的 健康與安全、廣告、標籤 及私隱事宜以及補救方法 的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。		B6產品責任：一般 披露	
	B7反貪污：一般披露 有關防止賄賂、勒索、欺 詐及洗黑錢的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影 響的相關法律及規例 的資料。		B7反貪污：一般披 露	
信息安全與保障私隱				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營－產品責任	B6產品責任：一般 披露, B6.2, B6.5	7-12 53-55
GRI 418：客 戶隱私2016	418-1經證實侵犯客戶隱私 或遺失客戶資料的投訴	經營－產品責任 年內，本集團並無經證實侵犯客戶隱私或遺 失客戶資料之情況，亦無接獲任何來自外部 或監管機構之投訴	B6.2	53-55
創新產品與服務				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營－產品責任	B6產品責任：一般 披露	7-12 53-55
內部管理指 標	新技術研發數量	經營－產品責任	B6.3	53-55

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
員工溝通與支援				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才－員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」)	B1僱傭：一般披露	7-12 25-33
智能製造與精益生產				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營－產品責任	B6產品責任：一般 披露	7-12 53-55
內部管理指 標	精益提案數量 自動化項目導入數量	經營－產品責任	B6產品責任：一般 披露	53-55
打造綠色產品				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營－產品責任	B6產品責任：一般 披露	7-12 53-55
HKEX ESG報 告指引	A3.1描述業務活動對環境 及天然資源的重大影響及 已採取管理有關影響的行動。	經營－產品責任 環境保護－應對氣候變化	B6.3	53-55 14-17
負責任採購				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 經營－供應商管理	B5供應鏈管理：一 般披露, B5.2, B5.3, B5.4	7-12 55-56
GRI 308：供 應商環境評 估2016	308-1使用環境標準篩選的 新供應商百分比	經營－供應商管理		55-56
	308-2供應鏈的負面環境影 響以及採取的行動	經營－供應商管理		55-56
GRI 414：供 應商社會評 估2016	414-1使用社會標準篩選的 新供應商百分比	經營－供應商管理 所有新供應商須接受本集團採用RBA行為準則 進行評估及篩選		55-56
	414-2供應鏈的負面社會影 響以及採取的行動	經營－供應商管理		55-56
HKEX ESG報 告指引	B5.1按地區劃分的供應商 數目	經營－供應商管理	B5.1	55-56



附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
多元與包容				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才－員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」)	B1僱傭：一般披露	7-12 25-33
GRI 405： 員工多元化 與平等機會 2016	405-1管治機構與員工的多 元化	人才－(僱員架構) 人才－員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 2023/24年報－企業管治報告(第35-37頁)	B1.1, B1.2	24-25 25-33 60
	405-2女性對男性基本薪資 和薪酬比率	人才－員工關懷(合規僱傭 齊心建「家」) 附錄：1.關鍵績效數據摘要	B1僱傭：一般披露	25-33 60
培訓及發展				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才－培訓及發展	B3發展與培訓：一 般披露	7-12 35-38
GRI 404： 培訓與教育 2016	404-1每名員工年接受培訓 的平均時數	附錄：1.關鍵績效數據摘要	B3.2	63
	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	35-38
	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		
HKEX ESG報 告指引	B3.1按性別及員工類別劃 分受訓員工的百分比	附錄：1.關鍵績效數據摘要	B3.1	63

附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
其他HKEX ESG要求披露項				
HKEX ESG報 告指引	強制披露規定 — 匯報原則 描述或解釋在編備環境、 社會及管治報告時如何應 用匯報原則，包括重要性、 量化和一致性	關於本報告 可持續發展管理 — 管理模式 附錄：1.關鍵績效數據摘要	強制披露規定 — 匯 報原則	2-3 7-9 58-63
	A1.1 排放物種類及相關排 放數據。 305-7氮氧化物(NO _x)、硫氧 化物(SO _x)和其他重大氣體 排放	環境保護 — 控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.1	21-22 58-59
	A1.3 所產生有害廢棄物總 量(以噸計算)及(如適用) 密度(如以每產量單位、每 項設施計算)。	環境保護 — 控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.3	21-22 58-59
	A1.4 所產生無害廢棄物總 量(以噸計算)及(如適用) 密度(如以每產量單位、每 項設施計算)。	環境保護 — 控制排放 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A1.4	21-22 58-59
	A1.6 描述處理有害及無害 廢棄物的方法，及描述所 訂立的減廢目標及為達到 這些目標所採取的步驟。	環境保護 — 控制排放	A1.6	21-22



附錄(續)

GRI標準/ 其他資源	披露項	對應章節/註釋	HKEX ESG報告指 引對應披露要求	頁數
	A2.5製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.5	59
	B6.1已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	年內，本集團並無因安全與健康理由而須回收的產品	B6.1	
	B6.3描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	經營 — 產品責任	B6.3	53-54
	B6.4描述質量檢定過程及產品回收程序	經營 — 產品責任	B6.4	53-54
	B8社區投資：一般披露 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社區	B8社區投資：一般披露	39-50
	B8.1專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	社區	B8.1	39-50
	B8.2在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區 附錄：1.關鍵績效數據摘要	B8.2	39-50 63

附錄(續)

5. 獨立審驗報告



獨立審驗聲明

簡介

萊茵技術(上海)有限公司，是德國萊茵TÜV集團成員之一(以下簡稱“TÜV萊茵”或“我們”)，受嘉利國際控股有限公司(以下簡稱“嘉利”或“公司”)管理方委託對嘉利2023/2024年可持續發展報告(以下簡稱“報告”)進行外部審驗。本次審驗合同中規定的所有審驗內容完全取決於嘉利。我們的任務是對嘉利報告作出一個公正和恰當的判斷。

本聲明的預期讀者是關注嘉利在2023/2024年度(2023年4月1日至2024年3月31日)可持續發展績效以及影響其業務活動的利益相關方。

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

審驗標準

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

審驗範圍和類型

我們遵循AA1000審驗標準v3，類型-1和中度水準來審驗嘉利報告中的可持續發展績效資訊和資料。下列審驗準則也用於實施本次審驗工作：

- 遵照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(《ESG指引》)
- 符合GRI可持續發展報告標準(GRI標準)
- 聯合國可持續發展目標(SDGs)
- 遵循AA1000審驗原則，即包容性、實質性、回應性和影響性

審驗方法

我們的審驗活動包括以下內容：

- 審查管理實踐和流程，以評估嘉利的可持續發展管理體系，其包括企業社會責任理念與政策、風險評估、利益相關方參與、實質性議題評估、以及績效指標。
- 訪談負責可持續發展績效以及資料收集與彙報的管理人員。
- 基於抽樣原則和應用分析程式，審閱與檢查可持續發展績效資訊與指標資料，以測試資訊與資料的準確性。
- 收集與評估書面證據和管理呈現以支持其遵循審驗原則。

附錄(續)



局限性

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

中度審驗的程式在本質上與高度審驗是有區別的，且低於高度審驗的保證程度。

我們的審驗未涵蓋財務年報資料以及其他與可持續發展不相關的資訊。

審核結論

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

- 嘉利2023/2024年可持續發展報告及其內容遵循了AA1000審驗原則，以及符合GRI可持續發展報告標準的披露要求。
- 嘉利已實施相關管理流程，來收集和匯總在報告邊界內與重要議題有關的關鍵可量化績效指標的資料。報告中披露的關鍵績效指標資料根據聯交所ESG指引是經過評估，且是準確一致的，與歷史資料具有可比性。
- 報告中可持續發展資訊和績效資料經評估，並獲得書面證據的支持，能真實反映嘉利在可持續發展領域的管理實踐。

針對任何協力廠商依據此份審驗聲明來對嘉利做出的評論和相關決定，TÜV萊茵將不承擔任何責任。

對AA1000審驗原則的遵守

包容性：嘉利識別的主要利益相關方包括股東、員工、客戶、供應商、政府與非政府組織、以及本地社區。公司收集利益相關方對公司可持續發展工作的看法，並向企業可持續發展委員會彙報。

實質性：嘉利基於自身業務模式和行業議題分析，結合利益相關方意見，對實質性議題進行更新，並從“對利益相關方的影響”和“對公司可持續發展的重要性”這兩個維度去評估和優先排序。如議題矩陣顯示，高實質性議題包括但不限於合規僱傭、職業健康與安全、能源管理、負責任採購、以及商業道德與誠信等。

回應性：嘉利與利益相關方就可持續發展議題進行溝通的管道是多元化的。這些管道包括公司公告、股東大會、供應商審核和培訓、不定期與政府和非政府組織的溝通、以及員工培訓等。本期報告披露了具有可比性的關鍵績效，包括指標資料，涵蓋溫室氣體排放、能源消耗、資源使用、污染物與廢棄物、員工僱傭、以及職業健康與安全等。

影響性：嘉利始終關注各領域的風險，其中包括氣候風險和合規風險，並採取措施管控和減緩風險。公司對標聯合國可持續發展目標(SDGs)，識別11項年度目標，並落實行動計劃，以及監督可持續發展關鍵績效(KPI)的進展。我們建議嘉利公司持續開展環境和社會對公司運營和業務關係的影響分析，並評估和管理這些影響。

潘敏

企業可持續發展服務技術經理
萊茵技術(上海)有限公司
中國上海, 2024年7月18日



AA1000
Licensed Report
000-555/V3-5FL2J