



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 HKEx Listing Code (1050)

2025/26

可持續發展報告



光速 · 細緻 · 淬變

目錄

關於本報告	2
關於嘉利	3
主席的話	5
可持續發展管理	6
管理模式	6
可持續策略	8
環境保護	12
應對氣候變化	13
資源節約	20
控制排放	23
人才	25
員工關懷	26
培訓及發展	40
社區	43
建設社區	44
使命傳承	46
經營	51
企業管治	52
產品責任	53
供應商管理	56
附錄	58
1. 關鍵績效數據摘要	59
2. 參與之外界組織	65
3. 年內獲取獎項及標誌	66
4. 報告內容索引	67
5. 獨立鑒證聲明	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(統稱「本集團」或「嘉利」)自一九九六年上市以來，便開始編寫可持續發展之內容點滴，並於二零零八／二零零九年年報開始獨立成章。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／投資者、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意宜。

報告準則

本報告參照《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)報告守則》，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」。
- 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。

報告範疇

本報告涵蓋二零二五／二零二六財政年度(即二零二五年四月一日至二零二六年三月三十一日，統稱本報告年度)期間之可持續發展工作和表現。根據重要性原則，本報告範圍涵蓋本集團香港總部、位於中國廣東省東莞市之生產基地(「東莞生產基地」)、設立在泰國的生產基地(「泰國生產基地」)以及台灣設計及研發中心。本集團於二零二四／二零二五財政年度(統稱上一報告年度)提及之「新租賃的一座新建廠房」已投入生產，相關數據已納入報告範圍；於上一報告年度提及之「在泰國新購的一幅土地」當前由承建商建設，尚未投入生產，相關數據未納入報告範圍。

有關本集團企業管治及財務業績之詳情，可參閱本公司二零二五／二零二六年報。

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：

企業可持續發展委員會

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

主要業務

本集團主要從事以下業務：

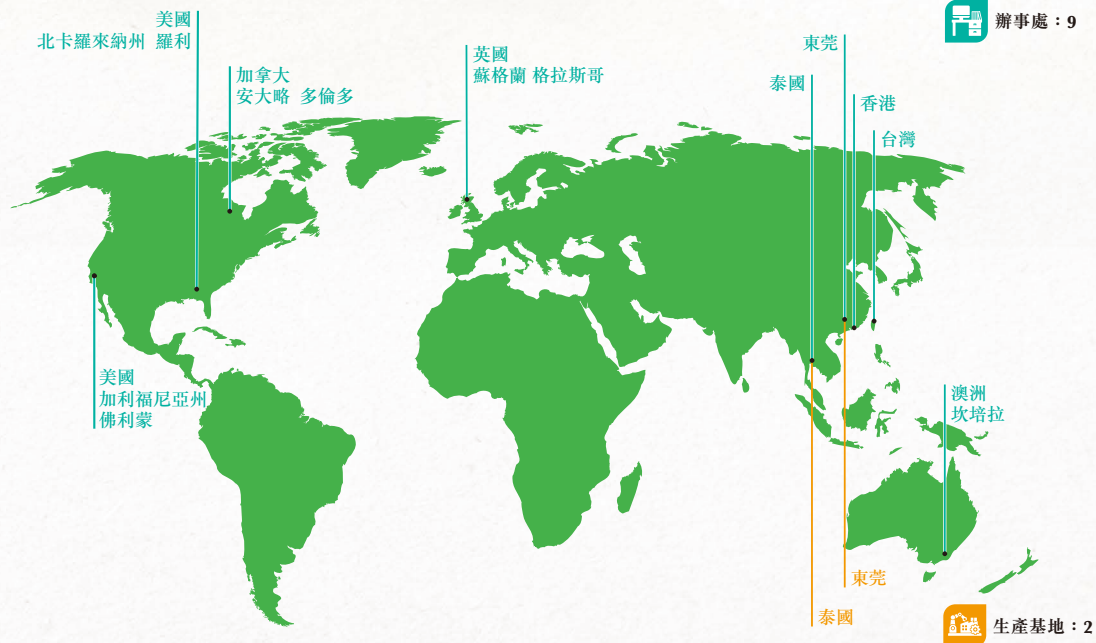


年內，本集團管理層從地區、產品及服務之角度考慮，重新檢視了主要業務的可報告分部及本集團之內部報告。經考慮未來之策略計劃，為更能反映本集團從產品與服務角度及市場佈局來看待業務之方式，決定將主要經營分部由原來之兩個分部變更為三個主要經營分部。主要經營分部已由五金塑膠業務及電子專業代工業務，變更為伺服器機殼（通用及人工智能）、電動車充電樁機殼及其他產品及存儲產品。

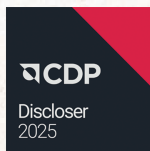
關於嘉利(續)

全球商業佈局

本集團總部位於香港，於廣東省東莞市以及泰國設立生產基地，在台灣成立設計及研發中心，於美國、英國、加拿大、澳洲設立辦事處。



ESG獎項及認可



EcoChallenger 環保傑出企業
中銀香港 BOCHK
企業低碳環保領先大獎2024
Corporate Low Carbon Environmental Leadership Awards



大灣區青年就業計劃



粵港清潔生產伙伴
Hong Kong - Guangdong
Cleaner Production Partner



主席的話



何焯輝師長
主席兼行政總裁

嘉利適應人工智能(AI)時代的產業需求及供應鏈的新節奏，秉持「光速、細緻、淬變」之理念，積極與重要持份者溝通，光速反應、細緻深耕、邁向淬變，追求與各持份者共同實現可持續發展之願景。

光速

隨著人工智能時代蒞臨，各行業發展加速。嘉利在累積接近20年的自動化佈局基礎上，近年積極引入AI應用到生產工藝、品質控制、工程設計、安全管理、行政管理等企業經營之各方面，推廣AI應用培訓，持續提升經營效率。憑藉穩健、可靠的產品質量以及快速、專業的客戶服務，獲得人工智能領域領先客戶的認可。嘉利將繼續強化AI應用，提升生產效率及品質管理水平，滿足AI時代高速響應需求。

細緻

嘉利透過細緻的管理模式符合市場所需，進行國際化及多元生產基地佈局，重視多文化融和，廣泛加強工程服務能力、可持續發展意識。我們與客戶、供應商、社區在相關範疇展開深入合作，共同維護誠信經營原則，並開展包括低碳再生原材料應用、原材料溯源管控、供應商可持續發展表現評核等項目，志在構建穩健、可持續之價值鏈。

就人工智能領域伺服器機箱特點及功能要求，嘉利年內組織課程提高市場及工程人員知識水平，以快速掌握市場及客戶核心需求。而隨著東莞及泰國產能進一步增長，嘉利實現更靈活、合理的生產區域佈局，有效支援多規格產品生產與應對國內外客戶的快速交付需求。

淬變

嘉利始終以對環境有利及客戶需求為依歸，對內持續優化能源及資源使用效率，對外持續開發新技術、工藝、物料及可再生能源供應，為客戶長遠的低碳生產模式提供解決方法。透過氣候風險分析，配合客戶行動路線，嘉利已逐步形成符合自身業務情況之中長期氣候變化行動及目標，並在國際機構CDP氣候評級項目中持續取得評級提升。

時至今日，嘉利已走過45年，逐步形成屬於自己的可持續發展之道。承接45週年主題「嘉承有道·利行致遠」，嘉利將繼續以「關愛、回饋、提升」之核心理念，服務於合作夥伴、人才、環境、社區等重要持份者，攜手各方，共赴百年基業之可持續發展未來。

何焯輝師長
主席兼行政總裁

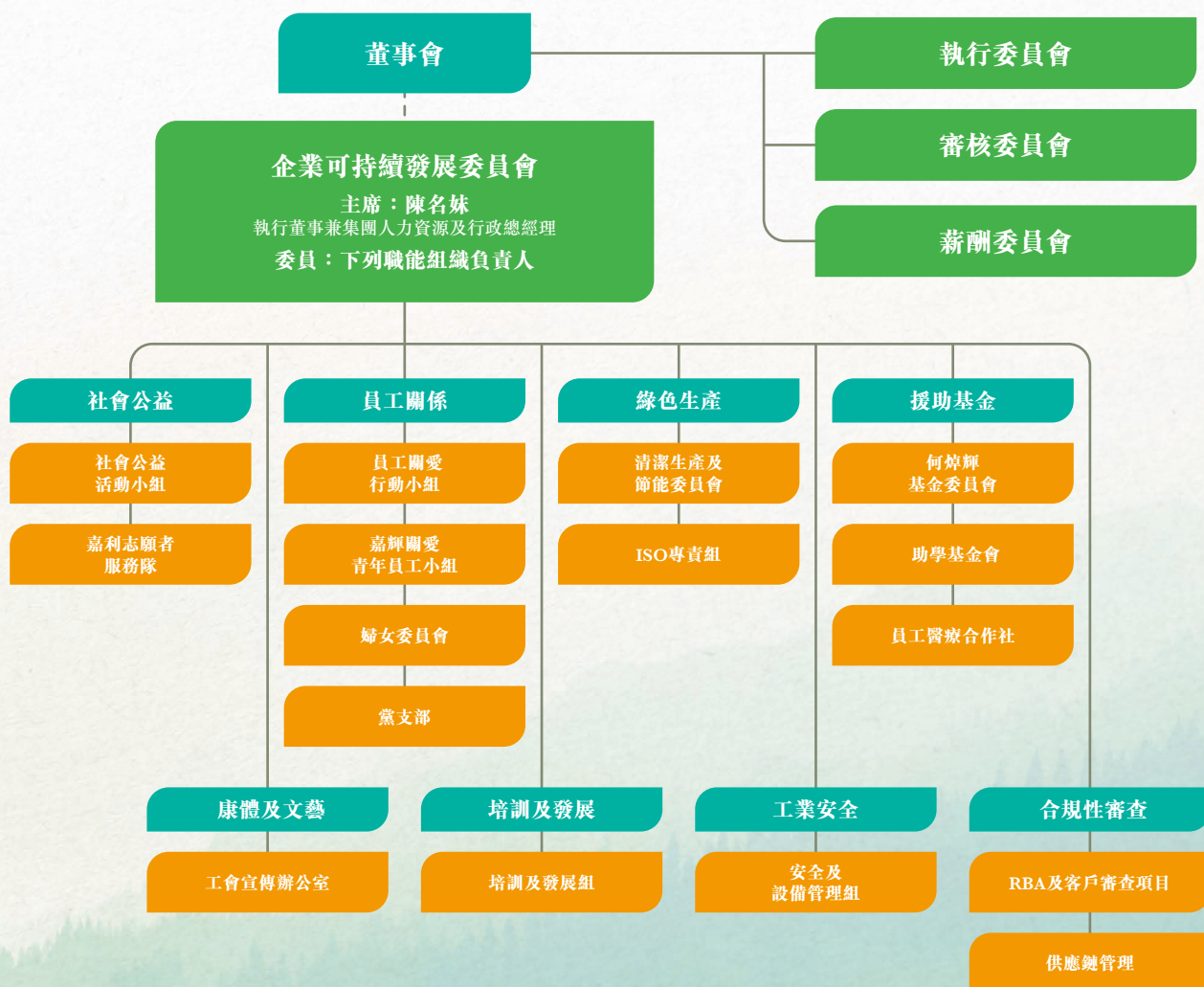
可持續發展管理

管理模式

本集團董事會為可持續發展事務的最高決策及監督機構，全面統籌集團可持續發展相關工作。集團設立企業可持續發展委員會，由一名執行董事擔任委員會主席，直接向董事會每年匯報工作進展。委員會成員由可持續發展相關業務部門負責人組成，主要職責包括識別及評估與集團可持續發展關聯度高之實質性議題、制訂企業可持續發展管理制度並檢視其有效性、制訂並落地執行可持續發展策略、與各持份者維持溝通，推動各項社會責任管理措施落地。年內已實行部門級節電KPI的設定與定期考核，節電KPI之達成情況與各部門管理者績效表現掛鉤。

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，並將相關知識與本集團的企業社會責任理念傳承至每一位同事。

集團已將供應鏈管理部門納入委員會，進一步推進供應鏈落實可持續發展工作。綠色生產團隊包含具有清潔生產、節能、溫室氣體排放等領域知識之專業人士，主要牽頭識別、評估、應對氣候變化轉型風險與機遇；工業安全團隊包含具有水電、建築工程施工、設備機械設計、安裝與改造等領域知識之專業人士主要牽頭識別、評估、應對氣候變化實體風險與機遇。二者牽頭並協同供應鏈管理及生產、培訓及發展等團隊應對涵蓋價值鏈上下游之氣候變化相關風險與機遇，每年定期向企業可持續發展委員會主席匯報工作進展，目標達成情況影響委員會成員績效評估。



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，設定風險情景，評定風險水平，強化應對風險措施，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，內部審計部了解與分析集團內部風險管理項目執行情況，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，部門主管將獲通知其監控不足之處以進行修正，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，了解各持份者意見及需要。

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觀點，在深入溝通後，向企業可持續發展委員會匯報，委員會成員評估有關觀點涉及的議題實質性，向委員會主席匯報，及時動態調整可持續發展工作的方向，必要時請董事會審視企業可持續發展策略，以使集團與持份者共同實現可持續發展。

股東／投資者

- 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

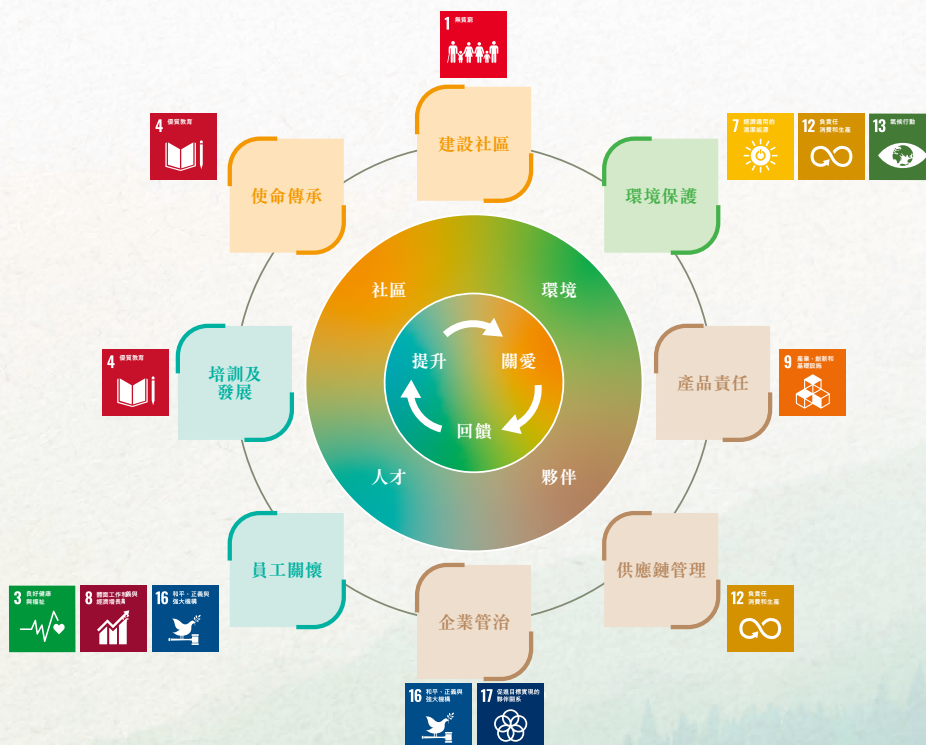
本地社區

- 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

精益求精

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與生產效率、提升產品質量、強化安全生產水平、提高自動化程度、降低人力勞動強度，有助於達成本集團與持份者可持續發展目標。

本集團融合環境(E)、社會(S)、及管治(G)體系，積極承擔企業社會責任。嘉利之可持續發展策略以「關愛、回饋、提升」三個核心理念為內在驅動力，聚焦在「環境、夥伴、人才、社區」四類重要持份者，細化至「環境保護、產品責任、供應鏈管理、企業管治、員工關懷、培訓及發展、使命傳承、建設社區」八大範疇的可持續發展工作。同時，本集團採納聯合國可持續發展目標(UNSDGs)作為工作指引，識別出10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

本集團定期基於自身業務模式，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。本報告年度對實質性議題評估進行更新，相較於上一報告年度15個實質性議題無變化，僅議題間次序有調整。原「合規風險管理」重心在於合規層面，現更新為「風險管理」，涵蓋合規以外的、可能影響集團發展的因素。原「負責任採購」重心在於在採購過程中要求供應商承擔企業社會責任，現更新為「可持續供應鏈」，涵蓋外部因素對供應商的影響，進一步強調雙重實質性在供應商中的應用。原「產品週期末端管理」重心在於建立回收機制，協助客戶回收生命週期結束之產品，現更新為「可持續的解決方案」，增加協助客戶在產品生命週期的其他階段使得其產品對環境與生物更友好。



1	合規僱傭
2	職業健康與安全
3	風險管理
4	能源管理
5	創新產品與服務
6	培訓及發展
7	可持續供應鏈
8	資訊安全與保障隱私
9	應對氣候變化
10	智能製造與精益生產
11	水資源管理
12	商業道德與誠信

13	廢棄物管理
14	員工溝通與支援
15	平等、多元、包容
16	確保產品安全
17	打造綠色產品
18	採用再生物料
19	空氣污染物
20	維護知識產權
21	可持續的解決方案
22	實踐公益項目
23	應對公共衛生事件
24	保育當地生態

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	績效管理指標	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	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／投資者利益	審計項目完成率	內部審計部門
4	能源管理	GRI 302能源 HKEX A2資源使用	內部	為股東／投資者提高企業營運效益	能源消耗量 節電量	主要用能生產部門 設備及安全部門
5	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／投資者回報	新技術研發數量	工程研發部門
6	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
7	可持續供應鏈	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
8	資訊安全與保障隱私	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

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
9	應對氣候變化	GRI 201-2 GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5 HKEX D部分氣候相關披露	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
10	智能製造與精益生產	HKEX B6產品責任	內部	同「創新產品與服務」	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
11	水資源管理	GRI 303水資源與污水 HKEX B2資源使用	內部	為股東／投資者提高企業營運效益	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
12	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
13	廢棄物管理	GRI 306廢棄物 HKEX A1排放物	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
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	平等、多元、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、維護良好員工關係	新員工留存率	全體部門 廠務部工會宣傳辦

環境保護

- 實行部門級節電KPI考核
 - 以購電協議(PPAs)模式購買與使用綠電
 - 配置光儲充生活設施
 - 構建產品碳足跡(PCF)核算模型
 - 泰國生產基地落實多項環保措施
-
- 獲ISO 14064認證
 - CDP氣候變化問卷、水安全問卷均獲A-級結果
 - CDP供應商合作評估(SEA)獲A級結果

我們的工作進展

面對中國內地本地化之可持續發展有關規範陸續完善與香港ESG守則中有關氣候變化之披露與國際標準接軌，結合外部競爭環境變化，本集團持續深化企業氣候行動，分析氣候風險與機遇。全員普及應對氣候變化知識，強化管理層應對氣候變化有關技能。實行節電KPI考核，部門管理者績效表現與其掛鉤。通過PPAs模式購買與使用綠電並配置光儲充生活設施，以可再生能源替代傳統能源。於泰國生產基地發展過程中優先考慮環保方案，落實環保措施。

本集團目標配合科學碳目標倡議(SBTi)之要求持續降低溫室氣體排放強度。年內本集團持續加強氣候變化、用能用水等方面的數據收集、目標設定、行動執行。構建產品碳足跡核算模型，配合客戶核算產品部分生命週期溫室氣體排放。溫室氣體排放管理完成ISO 14064國際標準核查認證。CDP氣候變化、水安全評級均提高至A-級，供應商合作評估獲得A級。當前，我們正計劃深化減廢治污、節能降碳行動，提高可再生能源的應用。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。

環境保護(續)

環境保護和可持續發展一直是嘉利的重要承諾，自2005年起成立清潔生產及節能委員會，以制定、協調、監督和執行節能和綠色製造計劃。自2001年以來，本集團榮獲ISO 14001環境管理體系證書，嚴格執行環保管理，包括每年在總部及生產基地進行環境因素及影響分析，訂立環境目標及相對應的改進方案，並定期進行審核，以確保體系有效。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國生態環境法典》統轄下之《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國噪聲污染防治法》等各污染防治專項規範以及泰國核心環保根本法《國家環境質量促進與保護法》及配套工業污染管制部門規章，設立廢氣、廢水處理設施，分類收集、處置固體廢物。本集團於日常運營及每年風險管理檢討工作過程中相關法規的變更，於運營中落實，確保符合適用法規之要求。

應對氣候變化

13 氣候行動



關聯目標：

- 子目標13.3 — 加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的能力

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。

氣候風險與機遇

本集團基於現有業務及未來發展動態，每年參照TCFD對集團主要經營實體開展氣候變化風險與機遇評估，計劃相關減緩與適應措施。一方面，集團結合氣候變化專業機構的研究與同業的評估等資訊，選擇合適的氣候情景，評估有關情景下自然物理環境與社會經濟環境兩個層面中各類氣候事件與我們業務的相關性。對於相關的氣候事件，選定能夠代表該氣候事件發展趨勢的監控指標，預測該指標在短期、中期及長期中可能達到的水平以將情景更具體地描繪。另一方面，集團對風險與機遇從可能性、影響性、適應力、恢復力設定評分規則，對於相關的氣候事件從風險與機遇兩個層面進行評分，達到集團所設定的分數閾值的風險與機遇將被稱為集團氣候風險與集團氣候機遇。集團對這些集團氣候風險與集團氣候機遇在價值鏈中進行分析，找出需重點關注的環節，指定與該環節相關的部門設定指標與指標目標，定期向企業可持續發展委員會進行報告，納入工作績效考核。本年度，本集團基於現有業務及未來發展動態進行的評估結果如下。

環境保護(續)

情景	風險	不同週期的風險發生可能性水平 ²			財務影響	不同週期的財務影響水平 ²		
		短期	中期	長期		短期	中期	長期
PAT 情景 ³	實體風險							
	全球平均氣溫上升	*	*	*	空調用電增加：無/很低	*	*	*
	全球平均海平面上升	*	*	*	集團資產被海水淹沒：無/很低	*	*	*
	暴雨、颱風極端天氣發生頻率上升	*	*	*	集團資產因內澇被淹沒：無/很低	*	*	*
					集團資產被暴雨摧毀：無/很低	*	*	*
					阻礙物流運輸：無/很低	*	*	*
	轉型風險							
	氣候政策干預	***	****	*****	需投入更多資源降低自身運營溫室氣體排放：較低-較高	**	***	****
					需投入更多資源降低價值鏈上下游溫室氣體排放：較低-較高	**	***	****
					出口產品需繳納碳關稅：較低-中等	**	***	***
BAU 情景 ⁴	實體風險							
	全球平均氣溫上升	***	***	***	空調用電增加：較低-中等	**	***	***
	全球平均海平面上升	*	*	*	集團資產被海水淹沒：無/很低	*	*	*
	暴雨、颱風極端天氣發生頻率上升	**	***	***	集團資產因內澇被淹沒：很低	*	*	*
					集團資產被暴雨摧毀：很低	*	*	*
					阻礙物流運輸：較低-中等	**	***	***
	轉型風險							
	氣候政策干預	**	***	***	需投入更多資源降低自身運營溫室氣體排放：較低-中等	**	***	***
					需投入更多資源降低價值鏈上下游溫室氣體排放：較低-中等	**	***	***
					出口產品需繳納碳關稅：較低-中等	**	***	***

¹ 短期(2025年~2030年)、中期(2031年~2040年)、長期(2041年~2060年)。

² *代表水平很低、**代表水平較低、***代表水平中等、****代表水平較高、*****代表水平很高。

³ PAT情景下社會各界主動甚至是強制地實行激進減排、系統轉型等強有力行動，參考IPCC RCP 1.9、IPCC SSP 1、IEA NZE、NGFS Net-Zero 2050。

⁴ BAU情境下社會各界不額外採取強干預措施、延續現有發展模式，參考中國雙碳目標。

環境保護(續)

情景	風險	不同週期的風險發生可能性水平 ²			財務影響	不同週期的財務影響水平 ²		
		短期	中期	長期		短期	中期	長期
NAT 情景 ⁵	實體風險							
	全球平均氣溫上升	***	****	*****	空調用電增加：中等-很高	***	****	*****
	全球平均海平面上升	*	*	*	集團資產被海水淹沒：很低	*	*	*
	暴雨、颱風極端天氣發生頻率上升	***	****	****	集團資產因內澇被淹沒：很低-較低	*	**	**
					集團資產被暴風雨摧毀：很低-較低	*	**	**
					阻礙物流運輸：較低-較高	**	***	****
	轉型風險							
	氣候政策干預	*	*	*	需投入更多資源降低自身運營溫室氣體排放：無/很低	*	*	*
					需投入更多資源降低價值鏈上下游溫室氣體排放：無/很低	*	*	*
					出口產品需繳納碳關稅：無/很低	*	*	*

鑒於集團主要為製造業，相關氣候風險與機遇主要發生於東莞生產基地及泰國生產基地。

就實體風險而言，主要風險為全球平均氣溫上升。氣溫的上升已導致空調用電增加，若以當前的或消極的減排趨勢發展下去，難以達成控制1.5/2°C目標，空調用電將逐漸增加，阻礙物流運輸情況逐漸增加。針對這類風險，一方面，集團會加強節能項目的實施，另一方面集團會逐漸提高自動化生產，可減少對空調的依賴。強化氣象資訊監控，彈性調配生產排程，提升原輔料及成品倉儲緩衝存量，串聯各生產基地與合作供應商協同調度資源，維持與客戶溝通。

就轉型風險而言，主要風險為氣候政策干預。監管機構、價值鏈下游的氣候政策干預逐漸增強，會要求我們先從自身開始減排並推動價值鏈減排，一同應對碳關稅。針對這類風險，集團自身已連續多年開展節能降碳改造工作，已有一定成效，並會繼續執行並聯動價值鏈上下游一同行動，目前已配合客戶進行產品碳足跡(PCF)評估，後續將加強供應商數據收集並倡議供應商一同設立減排目標、執行減排行動。另外，集團已有專門團隊牽頭關注碳關稅制度變化情況並評估相關度及影響度。

此外，集團將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。針對如海平面上升、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。

⁵ NAT情境下社會各界不採取減排措施，甚至是否定溫室氣體排放對氣候變化、極端氣候事件發生的影響，參考IPCC RCP 8.5、IPCC SSP 5、IEA STEPS、NGFS Fragmented World。

環境保護(續)

本年度為本集團首次深度應用情景分析的方法對氣候變化相關的風險與機遇進行評估，上述審視氣候相關風險與機遇相關工作將逐步完善，以獲得更恰當的評估結果並及時行動。

本集團氣候減緩與適用行動所需之資金，如本集團以往實施之節能項目一樣，主要來自於日常經營，詳情請見本集團於香港聯交所已披露之公告。

由於本集團之溫室氣體排放量主要來自於外購電力所產生之間接溫室氣體排放(即範圍2排放)，本集團以國家綠證核發交易系統⁶公佈之2025年度綠證平均價格4.63RMB／張及中國公佈之2022年度全國電網平均碳排放因子0.5703tCO₂/MWh⁷作為參考，設定內部碳價8.11RMB/tCO₂e，未來將應用於情景分析並且將適時更新該內部碳價，進一步強化內部各部門節能及減排意識。

行動進展

本集團向全體部門宣導應對氣候變化目標的重要性，通過不定期集中培訓與單獨交流以協助強化其應對氣候變化的專業技能，目標是協助各部門在保證業務發展的情況下積極落實改進措施，達成溫室氣體總量下降期望。

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、設備與能源管理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：

- 打造自有能源監控管理平台，監控生產車間能耗，實行部門級節電KPI的設定與考核，與管理者績效表現掛鉤；
- 監控邊角料重用率指標，與管理者績效表現掛鉤；
- 根據泰國生產基地的發展情況，進行合理佈局，同時，嘉利工匠大樓持續優化生產車間位置，減少物流運輸距離；
- 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)、再生膠粒(PCR)生產試驗；
- 調查上遊供應商原材料排放；
- 泰國生產基地應用變頻空壓機、變頻中央空調機組、節水型冷卻塔等。

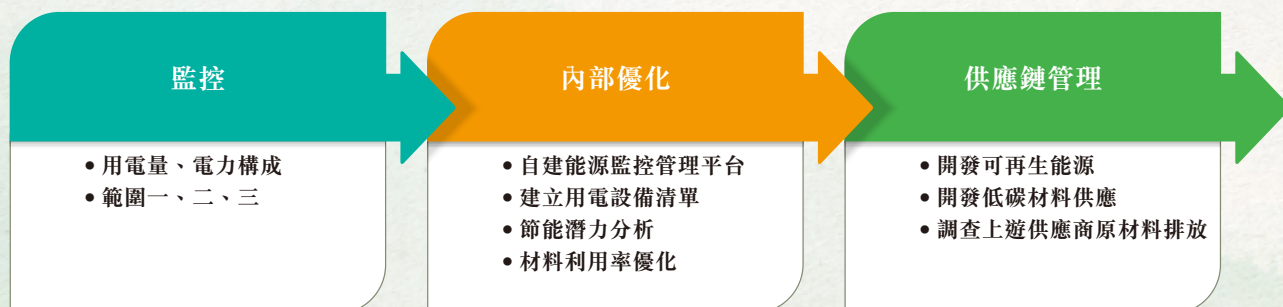
後端支援層面，由可持續發展、財會、設備管理、行政、人力資源等職能部門相互配合，開展包括引入綠色電力、綠色金融等項目，為生產層面低碳轉型提供資金、技術和知識支持。

- 完善氣候行動管理，提升CDP氣候變化評級至A-，高於行業、地區、全球平均水平；
- 進行溫室氣體排放範圍三盤查，構建產品溫室氣體排放核算模型；
- 按照ISO 14064國際標準對溫室氣體排放管理進行核查認證；
- 應用現場可再生能源並制定擴充計劃，通過PPAs模式購買與使用再生電力；
- 建立用電設備清單，識別設備節能降耗潛力；
- 以入職培訓、主題培訓、常規宣導等多種模式，向全體員工普及節能、氣候變化與可持續發展知識；
- 泰國生產基地應用LED燈泡、感應式開關、太陽能燈。

⁶ 國家綠證核發交易系統網址：<https://gec.renewable.org.cn/#/login>

⁷ 《關於做好2023-2025年部分重點行業企業溫室氣體排放報告與核查工作的通知》

環境保護(續)

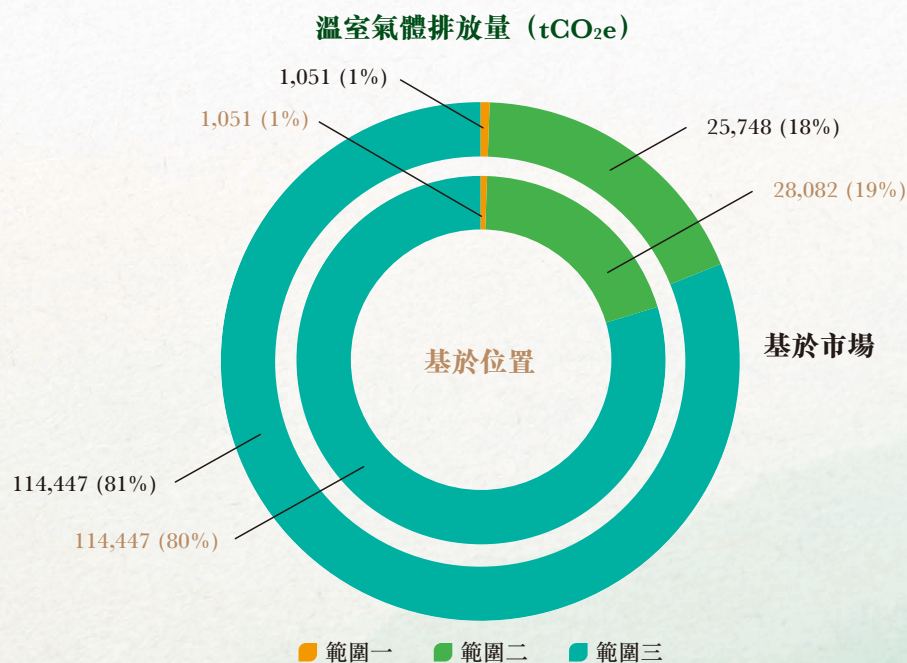


本集團制定溫室氣體減排路線，從監控排放、企業內部優化、低碳供應鍊開發三個層面層層推進。本集團多年來利用 CDP 氣候變化問卷調查，對標優秀管理模式，致力持續提高自身管理水平，同時亦積極響應客戶倡議，識別、評估與披露環境依賴性、風險、影響與機遇。通過多年行動積累及持續優化，2025 年度邁入更高維度，進一步上升為 A- 等級。

環境保護(續)



嘉利自二零一四年開始參照ISO 14064-1標準對溫室氣體進行盤查並編製溫室氣體報告書，經由第三方按照ISO 14064國際標準進行獨立審驗。⁸年內，本集團範圍一直接溫室氣體排放1,051噸二氧化碳當量，範圍二能源間接溫室氣體排放28,082噸二氧化碳當量（基於位置）或25,748噸二氧化碳當量（基於市場）。



以工業營業收入計算，範圍一與範圍二合計溫室氣體排放強度為0.0077噸二氧化碳當量／千港元，同比下降4.9%。

⁸ 本年度溫室氣體排放報告書之查證聲明請參閱：https://www.karrie.com/pdf/GGEVS2025_zh.pdf

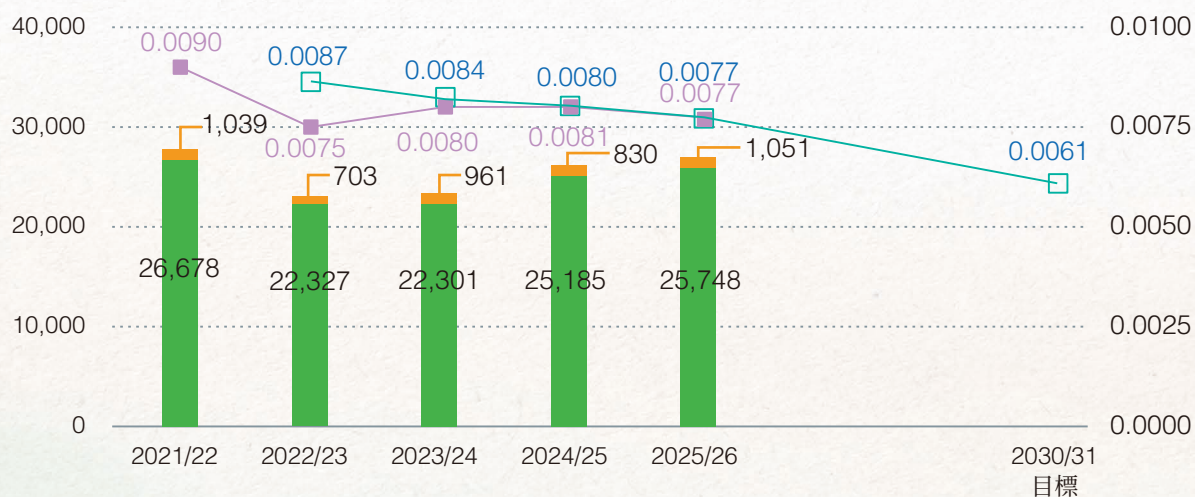
環境保護(續)

本集團已設定中長期目標，全面配合客戶的減排目標，在市場份額沒有明顯改變的情況下，將以2021/22年度排放強度為基準，每年線性下降3.33%，目標於2030/31年度減低至0.0061噸二氧化碳當量／千港元營業收入。

年內，為配合業務發展需求，中國東莞生產基地的嘉利工匠大樓及泰國生產基地仍持續配置新生產設備及配套設備，提高生產能力。與此同時，為逐步達成集團2050「淨零」目標，我們積極增加可再生能源的使用比例、持續提高能源使用效率，中國東莞生產基地與泰國生產基地於擴產過程中，借鑒過往成熟的節能降碳經驗，推行多項能源優化舉措，從設計與採購端優先考慮能效高或應用可再生能源的用能設備，以降低因集團業務發展帶來的額外能耗、溫室氣體排放增加對集團達成溫室氣體減排目標的影響。

隨著中國在綠電與綠證領域的購買交易流程、跨區域傳輸網絡建設、官方核銷認證標準及全生命週期追溯體系等關鍵機制逐步完善，預期未來在綠電綠證市場中經過各類市場主體完成消費環節後剩餘並進入社會共享領域的電力，其內含的綠色屬性(包括環境效益、減排價值等核心指標)將呈現逐步降低的趨勢，綠證價格亦可能逐漸上升。集團正探索兼具環境效益與經濟價值的綠色能源佈局新路徑。目前，我們已計劃在泰國生產基地發展的下一階段中配置更多可再生能源設施，持續提升廠區清潔電力自給率，使集團2050「淨零」目標融入集團經營發展計劃當中。

溫室氣體排放量 (單位：噸二氧化碳當量)



範圍一

範圍二

單位工業營收溫室氣體排放 (單位：噸二氧化碳當量／千港元工業營業收入)

單位工業營收溫室氣體排放目標 (單位：噸二氧化碳當量／千港元工業營業收入)

環境保護(續)

資源節約

7



關聯目標：

- 子目標7.3 — 提高全球能源效率

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。

食堂風機變頻改造

改造前食堂風機只能定頻運行，無法根據開爐情況進行調整，導致多餘的換氣，抽走更多的空調冷氣。通過對風機加裝變頻器，按實際工況合理調整風機運行頻率，估算每年節省用電量約6萬千瓦時，折合每年減少排放約33噸二氧化碳當量。



建設電動車光儲充系統

改造前電動車充電樁使用市政電力給車充電，改造後優先使用光伏發電替代市政電力充電，估算每年節省市政電力約1.5萬千瓦時，折合每年減少排放約9噸二氧化碳當量。



除以上項目外，年內還通過對壓縮空氣探漏、修復與巡查、水泵替換、食堂廚具替換、熱水煲加裝時控開關、完善照明燈分區、定期召開KPI考核會議跟蹤節電KPI目標達成進展等行動，進一步降低能源消耗，提高員工節能意識。

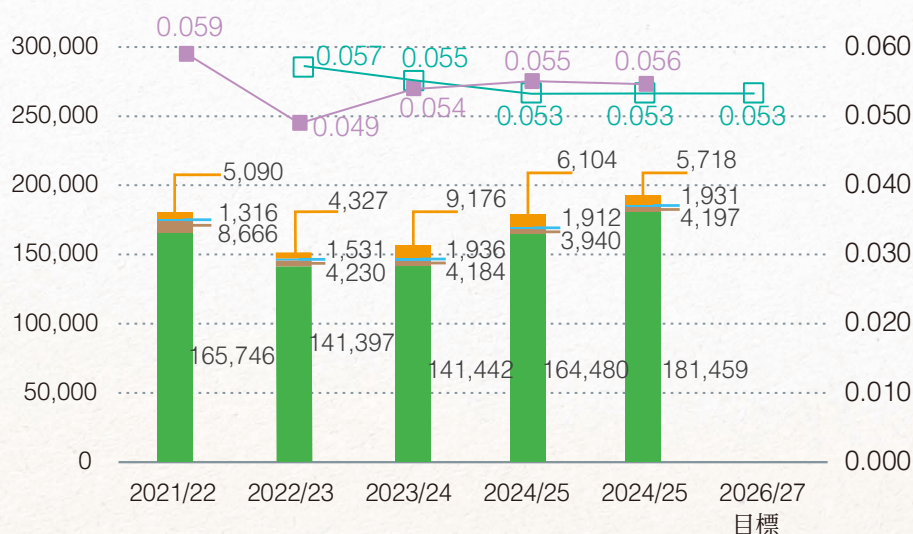
環境保護(續)

泰國生產基地結合中國東莞生產基地成熟的節能、節水經驗，要求在建設過程的設計與設施採購、建設安裝階段中將能源、水資源節約列為核心優先考量指標。目前，泰國生產基地已應用變頻空壓機、變頻中央空調機組、LED燈泡、感應式開關、太陽能燈等，正與中國東莞生產基地一同自建能源監控管理平台，及推進屋頂光伏發電設施建設。

本集團年內共消耗能源193,304千兆焦耳，其中電力消耗佔93.9%，其次分別為天然氣、柴油以及汽油；按能源類型劃分，直接能源⁹11,924千兆焦耳、間接能源¹⁰181,380千兆焦耳。以工業營業收入計算，能源消耗強度為0.056千兆焦耳／千港元，同比上升1.8%。現階段，目標於下一年度能源消耗強度較本年度下降5.36%至0.053千兆焦耳／千港元工業營業收入。

未來計劃設定可再生能源應用比例指標與目標。由於集團運營過程中不可避免地需要使用能源，而集團將持續向2050溫室氣體「淨零」排放目標發展，未來能源消耗量與強度將逐漸與溫室氣體排放量與強度逐漸脫鉤，配合中國及國際政策趨勢，以「碳排」雙控為主、以「能耗」雙控為輔設定目標。

能源消耗量（單位：千兆焦耳）



- 天然氣
- 汽油
- 柴油
- 電力
- 單位工業營收能耗（單位：千兆焦耳／千港元工業營業收入）
- 單位工業營收能耗目標（單位：千兆焦耳／千港元工業營業收入）

⁹ 直接能源：指企業自有或控制的設施直接消耗的能源：如天然氣、柴油、汽油等化石燃料及自有天然可再生能源發電設施所產生的電力。

¹⁰ 間接能源：指向外採購、由第三方主體生產、能源生產的排放發生在電廠等第三方控制的設施的能源，如外購電力、蒸汽、冷量／熱量。

環境保護(續)

增加中水回用

隨著中國東莞生產基地嘉利工匠大樓各樓層逐漸投入穩定使用，通過增設中水回用有關設施，增加中水回用，使用中水代替自來水，估算每年可節省約4,100噸自來水，同時每年可減少約3,700噸污水排放。



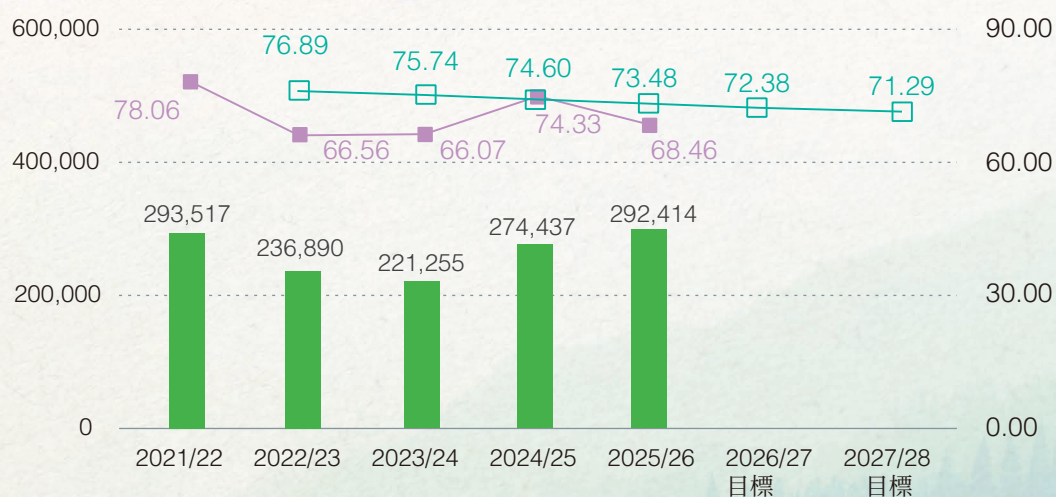
本集團年內市政自來水用水量為292,414立方米，以員工人數計算，市政自來水用水強度為68.46立方米／人，同比下降7.9%。

本集團市政用水量主要用在員工生活中，其次用於輔助生產設備與生產設備中。本年度由於員工人數持續增加，使得生活用水需求增加，同時各部門陸續進駐於2023/24年度正式投用的「嘉利工匠大樓」，結合全球升溫趨勢，空調系統冷卻水塔的補水需求增加，從而本年度市政用水量有所上升。儘管用水需求上升導致市政用水量有所上升，但得益於中水回用系統持續完善，使得能夠以中水替代部分市政自來水以滿足部分用水需求，結合年內對住宿生活用水量監控加強以一定程度地減少市政用水量，最終使得用水強度有所下降。

現階段，本集團保持上一年度設定之用水強度目標，逐年下降1.5%，於2027/28年用水強度下降為71.29立方米／人。以工業營收計算的用水強度數據請見「關鍵績效數據摘要」章節。

未來計劃重申住宿生活用水定額、加強員工節水意識、改善用水器具與設施，進一步降低用水量。此外，泰國生產基地正在借鑒中國東莞生產基地的成熟節水方案，實施符合當地條件的節水措施。

市政用水量 (單位：立方米)



- 用水量
- 人均用水量(單位：立方米／人)
- 人均用水量目標(單位：立方米／人)

環境保護(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週期的無害環境管理
- 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，減少廢棄物產生。執行委員會監督各部門表現，指導工作。

中國東莞生產基地污水處理中心採用反滲透過濾技術，實現工業廢水至內部回收用於生產過程，實現工業廢水「零排放」。泰國生產基地正以中國東莞生產基地為範例，計劃強化污水內部處理能力，同時減少市政自來水取水量。

生產過程產生之金屬及塑膠邊角料，將被分類收集，在綜合考慮環保及其他層面的要求後，選擇內部回用或外部回收。

指標	2025/26 目標值	2025/26 達成值	達成情況	2026/27 目標值
五金 — 報廢金額比率(%) ¹¹	1.05	1.08	-2%	1.06
塑膠 — 原料損耗率(%) ¹²	1.50	1.20	✓	1.20

本集團對原材料附帶之包裝進行分類收集，並根據其完好程度進行內部回用或外部回收。生產基地內設有專門儲存倉庫儲存危險廢棄物，委託合資格危險廢棄物處理承辦商定期進行轉移及處理。年內，本集團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上升。

指標	2025/26 目標值	2025/26 達成值	達成情況	2026/27 目標值	2027/28 目標值
包裝材料內部回用率(%) ¹³	≥44.58	44.59	✓	44.58	44.59

¹¹ 五金 — 報廢金額比率為生產過程中報廢五金產品之金額與五金產品總金額之比值。

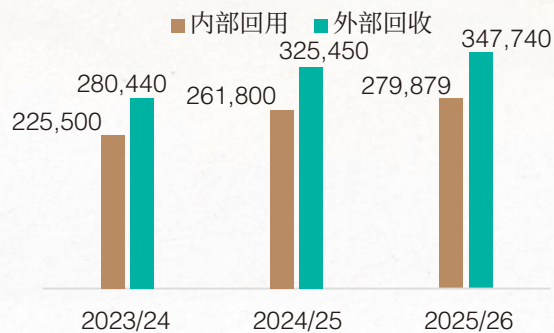
¹² 塑膠 — 原料損耗率為生產過程中報廢膠料之量與領用原料量之比值。

¹³ 包裝材料內部回用率為廢紙皮內部回用量與廢紙皮產生量之比值。

環境保護(續)

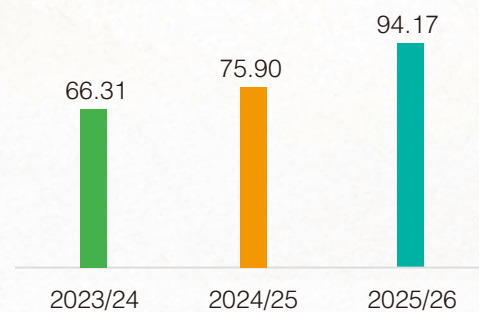
廢紙內部回用及外部回收量

(單位：千克)



危險廢棄物轉移量

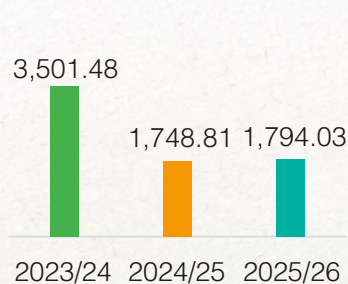
(單位：噸)



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(VOCs)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，確保符合相關法規標準。年內，本集團共排放NO_x 1,794.03千克，SO_x 2.28千克，以及PM141.11千克。本集團年內持續優化客車、巴士、貨車等車次的安排，務求合理安排用車需求，減少能源浪費與降低汽車污染物排放。

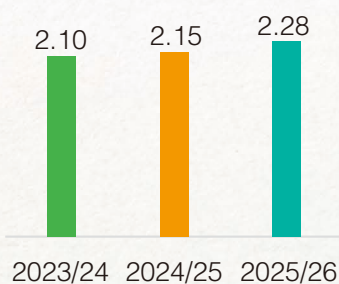
NO_x排放量

(單位：千克)



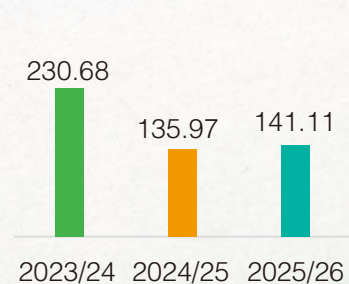
SO_x排放量

(單位：千克)



PM排放量

(單位：千克)



人才

員工關懷

- 開發形式多樣員工活動，促進員工身心健康
- 加強中泰文化交流，尊重當地習俗

培訓及發展

- 人均培訓時數**15.0**小時，按年增加**9%**
- **88.4%**在職員工年內接受培訓

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，以合規為底線，建立積極、安全、公平、尊重、無歧視與多元的工作環境，推行各項員工友善措施。年內本集團積極為員工組織專業知識類、職業技巧類、管理類、通識類等多元化的培訓課程，提供晉升發展階梯，年內人均培訓時數及接受培訓比例均持續上升。同時，關注員工身心健康，開展形式多樣的員工關懷活動，進一步豐富員工業餘生活。

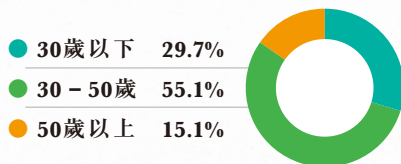
人才(續)

員工關懷

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，本集團因應全球化生產需求，擴充產能，每月平均員工人數為4,271人，較上一年度上升15.7%。其中，97.3%位於內地及泰國，2.7%位於香港、台灣及其他地區。年齡主要分佈在30-50歲，佔比55.1%，50歲以上員工佔比15.1%，女性員工佔比36.4%。全職員工佔比81.8%，兼職及短期合約員工18.2%。

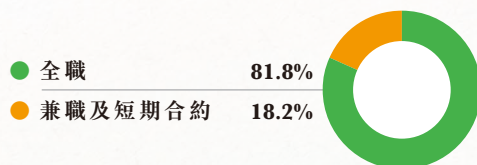
員工年齡分佈



員工地區分佈



員工僱傭類型分佈



員工性別分佈



2025/26 聘用本地人員 任職管理層比例



全球視野，本地深耕。尊重當地文化的同時，本集團重視當地人才培養，積極任用當地人才為管理層，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，均有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80%以上。

人才(續)

人才管理架構

人才管理工作由集團人力資源及行政總經理領導，香港集團人力資源及行政部統籌管理集團招聘、培訓及發展、薪酬福利、晉升考核、職業健康與安全、員工溝通等事宜。

東莞生產基地由廠務部負責，內設人力資源部、行政辦公室、後勤事務組、工會宣傳辦公室等組織，涉及人員招聘、薪酬福利、績效管理，培訓發展及員工關係相關工作，為員工提供生活照顧，組織形式多樣的文娛活動。同時，各生產部門設立行政人員收集員工意見，每月通過行政例會向管理人員反饋，解決員工遇到的問題，解釋說明公司的制度及政策。

泰國生產基地及台灣研發中心均設有人力資源及行政部，處理人力資源管理及後勤安排事宜。此外，為配合泰國生產基地規模及業務量持續擴張及快速發展需求、完善招聘及薪酬福利等層面的人力資源工作，泰國生產基地人力資源及行政部進一步將架構劃分為專門的招聘、薪酬福利、行政、人力資源、翻譯等團隊，以將部門內職責進行明確分工。

合規僱傭，同心同行

本集團維護員工利益，包括勞工權益、人權、工資和福利。嚴格遵守經營所在地適用之僱傭相關法律法規，包括但不限於：《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動工會法》；香港《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《最低工資條例》等；泰國《勞動保護法》、《民商法典》、《勞動關係法》、《社會保險法》、《工傷賠償法》等；台灣《勞動基準法》、《勞工保險條例》、《就業服務法》等。人力資源部密切關注相關法規變更，定期接受培訓，同步更新人力資源管理內部制度。

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

集團內的員工招聘及晉升，薪酬、解僱及退休，培訓及發展，均嚴格依據任人唯才原則。

人才(續)

薪酬與福利

員工薪酬福利按其職責內容而釐定，嘉利參考每年薪酬調查結果，為員工提供具競爭力的薪資報酬。為不同經營所在地的員工提供法定福利，保障員工工作時數、法定假期，如為香港員工安排強制性公積金供款，為中國內地員工購買社會保險、醫療保險，為泰國、台灣及其他海外地區之員工購買社會／就業／勞工相關基礎法定保險等。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、為內地員工提供醫療基金、子女助學基金等。另外，每逢節假日及喜慶的日子，集團亦會為員工派發禮物，分享歡樂。



嘉利「媽媽房」及員工關懷生活設施

作為「家庭友善」僱主，集團向員工提供結婚及生育賀儀。制定《對孕期女員工准予免排隊的關愛措施》文件，明確孕期女員工可在乘坐公司班車、在公司飯堂用餐、使用電梯等期間免排隊。本集團亦設有薪哺乳假、哺乳室，支援員工照顧家庭成員，平衡員工的工作與家庭生活需要，維護婦女權益。



嘉利集團購股權頒授儀式

嘉利自創立發展至今，始終將員工視為集團之重要持份者，集團高度重視人才價值，將優質人才視作支撐企業穩步前行、實現長期可持續發展過程中不可替代、至關重要的核心要素。集團經審慎篩選符合資格之授權對象名單，依據已公佈之購股權計劃向員工授出購股權；各合資格僱員可透過分階段行使權利，以優於市價之認購價認購集團普通股，完善長期激勵與員工共享發展機制。

平等機會、職場多元與包容

集團為員工提供平等、多元與包容、反歧視的工作環境，不因年齡、性別而區別對待，反對精神或身體脅迫、言語侮辱及體罰。尊重各區域文化差異，保護各年齡層及女性員工的勞動權益，為年長及女性員工提供平等工作及晉升機會。透過開展各類形式豐富的員工活動，讓全體員工切實感受到身邊共事夥伴不僅是工作上的同事，更是相伴同行的摯友與如同家人般的夥伴，從而營造平等、多元、包容的職場氛圍。

隨著中、泰同事的互動與交流不斷增加。集團秉持一貫推崇的平等、包容、相互尊重的工作文化，積極動員同事體驗與尊重兩地之風俗習慣，讓兩地同事更加深度認識和理解雙方文化、融合為一體，發揮更強的協同效益。年內，集團組織兩地同事，包括管理層在內，參與泰國新年之慶祝；此外集團還提供機會讓各地同事互相走動，促進互相理解、互相包容。

人才(續)

齊心建「嘉」，溫情相伴

年內，嘉利開展豐富多彩的員工關懷活動，旨在為員工提供一個積極、健康、友好的工作環境。

本年度適逢嘉利成立四十五週年，集團舉辦四十五週年晚宴，邀請全體員工一同回顧集團四十五年發展歷程，齊心邁向長遠發展目標。集團再次頒發「感謝服務獎」，為長期深耕崗位的資深員工頒發獎品，肯定員工多年付出。與此同時，集團舉辦四十五週年升旗儀式暨植樹活動，組織集團管理層及歷年對集團發展有突出貢獻的員工共同參與，見證四十五載耕耘成果，一同栽下新苗，共啟全新發展階段。



集團成立四十五週年慶祝晚宴



「感謝服務獎」頒發現場



集團成立四十五週年升旗儀式暨植樹活動



人才(續)

泰國新年，即宋幹節、潑水節乃泰國人一年中最大的節日。年內，集團遵循泰國當地傳統習俗，規劃多項節慶活動，安排中、泰同事共聚一堂、齊賀新年，體現跨國團隊融洽共處的職場氛圍。部分泰國同事身著碎花傳統服飾，於當地僧侶引領下完成禮佛流程，備妥清水、餐食供養僧侶，藉此表達敬意，同時接受僧侶賜福。各項傳統儀式結束後，泰國生產基地週年晚宴於當地餐吧舉行，本次晚宴統一運動服裝束，現場氛圍輕鬆自在，公司透過這場活動慰勞全體員工全年的工作辛勞。



中泰共融，同賀泰國新年



年度員工團年宴，集團上下共賀新春

集團每年春節來臨之際籌辦的團年宴不僅是團聚時刻，更是向每位盡心耕耘的同仁表達敬意。年內，集團延續傳統舉辦員工團年宴，邀請全體基層員工與管理團隊同席參與。活動維持歷年獎項安排，設置圍台獎及大獎，確保每位同仁皆可獲獎，以此感謝全體夥伴齊心協力，共築集團發展新局。同時亦藉此機會向全體同事分享集團最新的發展狀況，讓同事們能夠更全面地了解集團現階段營運狀態與未來發展方向，促進全體員工與公司目標同向前行。

人才(續)



共聚慶祝員工生辰



為營造溫和融洽的團隊氛圍，強化員工歸屬感與企業凝聚力集團每月為東莞、香港、台灣、泰國及其他地區及國家的員工籌辦生日會慶祝員工生日。



「嘉」人元宵晚會



無論春節或元宵，家人團圓永遠是不可或缺的一環。新春返工後，員工結束長假、重回崗位，為消解節後疏離感、重新凝聚團隊向心力，集團每年精心籌辦元宵主題活動，讓員工能感受到從家回「嘉」的溫情。

中秋在中華傳統文化中佔有重要地位，是象徵闔家團圓的重要節日。同時中秋位於年度時程中段，代表全體員工已持續辛勤工作大半年，長期為集團營運發展全力付出。

集團每年均籌備中秋節員工活動與福利，本年度的中秋福利對於大部分同事而言都是特殊的經歷。一方面，本年度以集團生產之產品「好好椅」為載體，其載有特定編碼，每位同事除可領得一盒月餅外，還可自行到自助售賣機抽取一張「好好椅」盲盒以參加抽獎活動，中獎者可獲旅遊大獎，廣受員工歡迎。另一方面，配合業務快速發展之趨勢，集團整合中泰兩個生產基地之資源，加強兩地互動，集團領導層帶領團隊專程前往泰國生產基地，為出差至當地辦公的「嘉」人送上家鄉月餅與節日慰問，亦向泰國同事分享中秋節之文化與喜悅。



有「嘉」就有家，中泰兩地共度中秋佳節

人才(續)



慶國慶、迎中秋文藝晚會



集團每年籌辦國慶文藝晚會，把國家和企業發展的成果與員工共享，同時鼓勵全體同仁持續為國家建設、集團發展貢獻力量。

在快節奏的時代，集團理解員工忙於工作難有充足時間陪伴父母子女，因此集團將親子陪伴納入員工福利規劃，透過專屬節日主題活動、設置禮品，讓員工在輕鬆歡愉的氛圍中與父母子女共處，感受親情溫暖，在忙碌工作與家庭生活之間取得平衡，加深家屬對於員工崗位付出、企業經營環境的認知，促進家人對員工工作的理解與體諒，減輕員工兼顧工作與家庭的心理負擔，守護員工心理健康。



「指尖生花、愛的方程式」母親節活動



「水上嘉年華」水上遊樂親子活動



關愛「小候鳥」，親子遊樂活動



「三八國際勞動婦女節」排放禮物

人才(續)

多年以來，嘉利始終重視員工精神文化建設與體魄強健，持續豐富職場文體生活，常年策劃多元員工活動，涵蓋象棋、羽毛球、桌球、乒乓球各類球類競賽，亦定期舉辦讀書分享會、卡拉 OK、舞蹈比賽、瑜伽培訓班、功夫武術養生工作坊等休閒文藝活動，讓全體同仁在工作之餘舒展身心、交流情誼。在眾多員工活動之中，延續三十五載傳承的「嘉利杯」籃球賽規模最為盛大，每屆賽事均吸引上百名員工報名參與，集團高層及管理團隊親赴現場觀禮見證，不論是過往親自參賽，或是現今為同仁加油鼓勁，皆體現企業發展歷程中，除專業經驗傳承外，亦重視員工文體素養的培育與傳續。這些員工活動既是備受全體「嘉」人期待的年度精神盛事，更是企業落實人文關懷、凝聚團隊向心力的核心平台。



嘉利杯籃球賽



嘉利杯象棋比賽



嘉利杯乒乓球賽



嘉利杯羽毛球賽



嘉利杯桌球賽

人才(續)



卡拉OK比賽



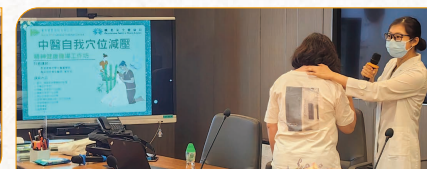
瑜伽培訓班



瑜伽體驗工作坊



穴位減壓工作坊



中醫健康飲食管理工作坊



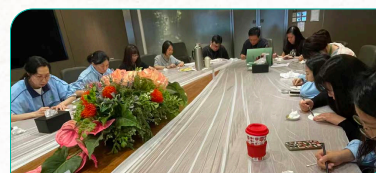
員工桌遊工作坊



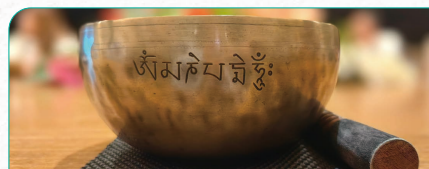
人才(續)



八段錦、八式太極體驗工作坊



咖啡山水畫體驗工作坊



頌鉢體驗工作坊



女性乳腺癌篩查



同事茶話會



戶外團建活動

人才(續)

依法而行，以人為先

嘉利集團嚴格依據中國及香港特別行政區有關防止童工及強制勞工的政策和法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國未成年人保護法》以及香港《僱傭條例》、《未成年人監護條例》等法律法規，確保所有僱傭行為符合相關法律要求，堅決杜絕童工及強制勞工的情況。



關聯目標：

- 子目標16.2 — 制止對兒童進行虐待、剝削以及一切形式的非法僱傭。
- 子目標16.10 — 根據國家立法和國際協定，保障員工職業自由權益。

在招聘過程中，本公司採取多項措施以避免童工及強制勞工情況的發生，包括但不限於以下方面：

- (1) **身份驗證：**所有應聘者在正式錄用前，必須提供有效的身份證明檔，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，確保不僱用未滿法定工作年齡的童工。
- (2) **合規審查：**在招聘過程中，本公司的人力資源部門會對所有崗位招聘流程進行嚴格監控，確保不存在強制勞工行為，例如扣押身份證件及資料、限制人身自由等情況。
- (3) **溝通渠道：**嘉利在內地生產基地工作區域及員工生活區設置員工意見收集箱，供員工反饋意見，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，並為員工提供自由、尊重、支援的職場環境。

嘉利集團建立及採取以下機制及措施消除童工或強制勞工的違規情況：

- (1) **監管機構：**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。
- (2) **立即糾正：**停止當事人所涉及的工作，並安排適當的補救措施。本集團已訂立補救措施制度，明確若發現誤聘童工情況，將協助其返回學校接受教育，並聯絡相關社會機構提供支援。
- (3) **完善制度：**針對違規行為的發生原因，重新檢視並完善內部管理制度，增強招聘流程及供應鏈管理中的合規性，防止類似事件再次發生。
- (4) **法律行動：**如涉及違法行為，本集團將配合相關執法部門，依法追究相關責任人或合作方的法律責任。

人才(續)

健康職場，安全隨行

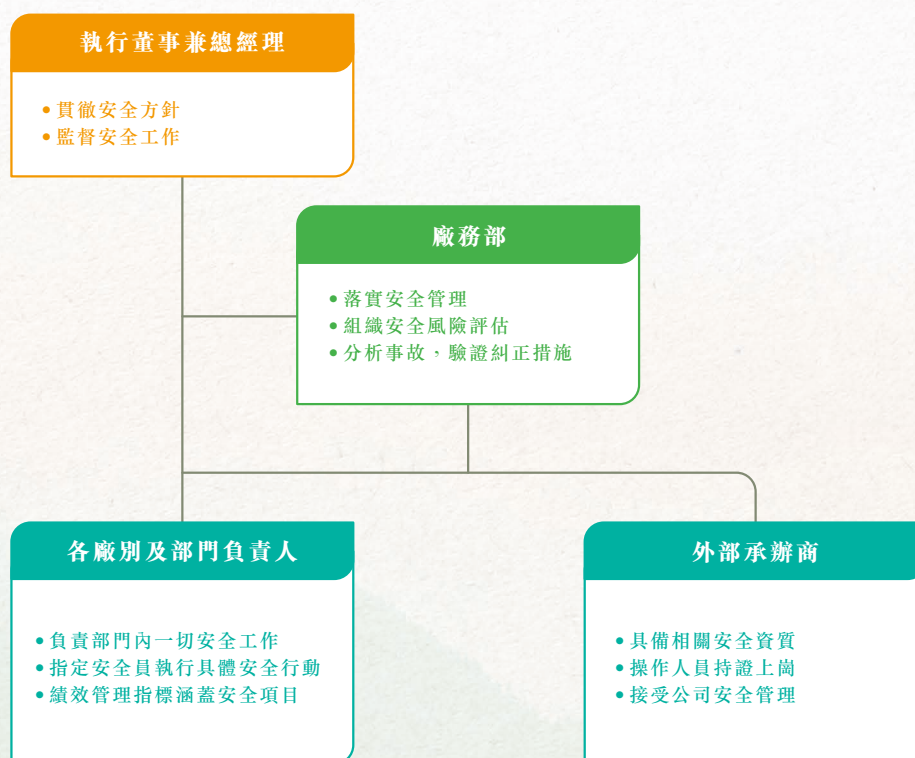
本集團嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》、《中國人民共和國職業病防治法》、香港《職業安全與健康條例》等相關法律法規，並無任何違規記錄。



關聯目標：

- 子目標3.4 — 培養員工安全意識，預防職業安全隱患，促進員工身心健康。

安全管理工作部署與目標設定：每年度組織管理層及各部門負責人參與安全生產總結及展望會議，回顧過去一年安全管理工作成效，並作出來年工作部署。各部門訂立安全生產工作計劃及目標，負責人簽署承諾書，並將責任要求灌輸給所有部門人員，共同承擔安全責任。任何員工可向部門安全員、主管或直接向廠務部安全及設備管理組提出對安全及健康事宜的意見及建議。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。



人才(續)

安全風險管理：本集團分析各類崗位可能出現的職業危害，針對可能遭受噪聲、機械傷害、粉塵等危險源之員工配備合適之個人防護裝備，包括耳塞、手套、口罩等，並通過設置安全光柵、AI安全電子眼，當檢測到人員誤入機械工作範圍內將立即暫停設備運作與進行聲光報警，最大程度降低機械傷害機會。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。每年開展舉行「安全生產月活動」，動員所有員工參加，強化安全生產知識與意思。年內，本集團並無任何員工因工作罹患職業病。



安全生產月活動



年內，舉行「安全生產月活動」，為現場參與之員工劃分小組，通過展示安全風險案例、設立趣味活動、問答互動環節等方式調動員工參與積極性，另亦設有隱患隨手拍活動，號召全體員工透過二維碼上傳潛在安全隱患並提出改善建議，表現良好者以獎鼓勵。此外，本年度之活動還增設節能、低碳、環保等議題，鼓勵員工以安全為底線的基礎上推動綠色的生產、生活方式。

本集團於經營場所配置藥品、繃帶、心臟除顫儀等急救所需物品；定期巡查相關藥品、儀器、設備。制定並更新新冠、流感、登革熱、基孔肯雅熱等傳染病或流行病防治指引文件。按規例安排消防設備供應商定期檢查消防系統，並安排員工對消防器材進行日常點檢，每年組織員工舉行自身廠區或參與辦公大廈的消防演習。特種設備操作人員必須持證上崗，由專門負責工業安全的同事監控其資格證書狀況與設備操作安全規範執行情況。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。定期組織心肺復甦及心臟除顫儀急救課程，鼓勵及資助員工參加外部專業機構提供的急救課程，簽署「精神健康職場約章」，為員工組織身心靈健康工作坊。



急救知識培訓



人才(續)



消防演練與消防器材使用實操

若發現生產基地內出現可能導致傷害的情況，員工可及時離開，並在安全情況下迅速報告負責人。本集團已制定《工傷處理程序》並定期更新，若發生嚴重工傷或重症，可直接送醫院救治，再履行申報手續。出現安全事故時，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。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。

集團的員工健康關懷並不局限於工作場所職業健康安全，亦延伸至員工業餘生活中的身心健康。集團創辦企業刊物《嘉利月刊》，並定期公開發佈，其中設有員工論壇部分，員工可將其話題投稿，與更多人分享與討論。此外集團亦定期籌辦文體活動、為同事慶祝生日、籌辦員工茶話會，讓同事們在快節奏時代下慢下來，表達自己的心聲，緩解工作壓力，同時亦聯合交警單位共同推廣交通安全理念。

年內，集團總部與香港晉言醫務中心合作推行「僱員支持服務計劃」旨在為當地同事提供專業且完全保密的支援服務，服務內容包含：24 小時輔導熱線，可傾訴工作、家庭、情緒等各類議題；不限次數的一對一實體或視訊專業輔導；管理層諮詢、離職及就業輔導等多元服務。所有對談與相關紀錄均嚴格保密，公司及部門主管不會得知任何員工的使用狀況。



「僱員支持服務計劃」專場簡介會

人才(續)

培訓及發展

本集團深知人力資源是企業可持續發展的重要動力，一如既往重視人才吸納及培養。作為全球化經營企業，本集團為各地員工提供豐富的培訓資源及平等的發展機會。

提升賦能，發展共榮

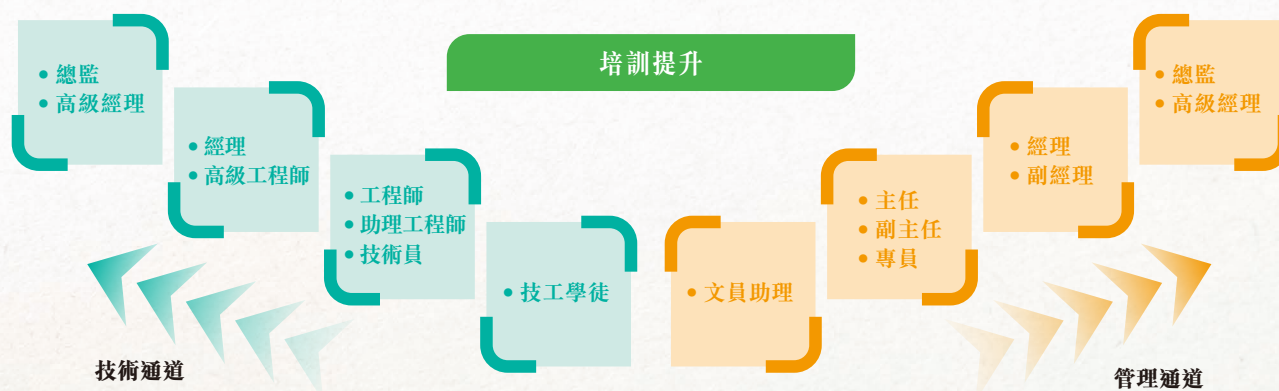
人力資源部培訓發展與績效組配合企業發展策略，依照本集團《培訓制度》，執行員工培訓及績效管理工作。



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

本集團為員工提供技術知識及管理能力提升兩大路徑，培訓體系幫助員工提升績效表現，加速個人成長的同時，為企業可持續經營奠定人才基礎。



人才(續)

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。入職培訓幫助全體新員工快速瞭解本集團企業文化及價值觀；常規培訓依據崗位職能而定，旨在提升崗位專業技能；專項培訓則緊貼實時發展戰略及業務佈局需要，以業務為本，提升崗位附加值。

入職培訓

- 入職導覽
- 職業健康與安全
- 誠信管理
- 質量、環境管理體系
- 新人夥伴計劃

常規培訓

- 辦公軟件及工具應用
- 供應鏈管理
- 工程技術
- 體系安全
- 領導力及團隊管理

專項培訓

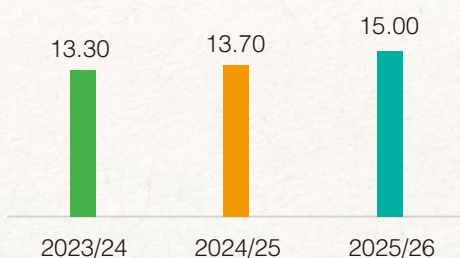
- 新體系引進
- 新業務開拓

本集團每年向各部門收集培訓需求，結合企業發展動向在各個培訓類別選定課程，編排培訓計劃。培訓發展與績效組負責開發培訓資源，包括培養員工擔任內部講師，以及聯絡外部培訓機構。同時，各部門亦依照業務需要自行組織部門內部培訓。培訓完成後，培訓發展及績效組採用試卷、問卷、查驗證書、日常工作表現追蹤等方式，實施成效評估。本集團亦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。

本年度，人均培訓時數達15.0小時，培訓覆蓋率達88.4%。

員工平均培訓時數

(單位：小時)



年內，本集團開設各項特色課程，包括：工程人員專項培訓課程、關鍵時刻、精益改善&創新大賽等。亦包括常規之培訓課程，例如：RBA課程，涵蓋勞工權益、職業安全健康、環境管理、商業道德及管理體系五大核心模塊；風險管理課程，引導員工識別日常工作潛在風險，建立事前預防、事中應對、事後復盤的完整風險思維，強化風險防範意識，提升各部門風險判斷與處置能力，降低各類企業持續營運風險。此外，還包括ESG、IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、應急響應小組(ERT)應急能力、有害物質、化學品與廢棄物管理、信息安全與保密意識等專題培訓。面對泰國訂單及業務量起步，本集團常態化組織兩地人員交流培訓，安排泰國核心管理者到內地生產基地深入認識行業及生產管理特點，派駐核心管理人員及技術人員駐泰國傳授知識及經驗。隨著泰國生產基地的擴大，培訓更全面地覆蓋至泰國同事，並由泰國當地之導師開展本地化的課程。

人才(續)



工程人員專項培訓



年內集團開展工程人員專項培訓課程，旨在強化工程人員系統化分析方法，優化與客戶溝通之技巧，提高責任意識，考慮客戶未顧及之層面，打造安全、綠色之產品與挖掘工程商業價值潛力，進一步協助業務部門發展業務。



「關鍵時刻」培訓課

年內集團開展「關鍵時刻」培訓課程，旨在建立全面客戶服務理念，增強服務意識，從客戶角度看問題，挖掘客戶深層需求，真正理解並建立與客戶一致的共同目標，為客戶創造更多價值；理解互動瞬間評分表，掌握互動瞬間服務行為模式的四個步驟。



精益改善&創新大賽

年內集團開展精益改善&創新大賽，旨在持續推廣精益改善、創新管理的標準方法與工具，將降本減耗、流程優化、風險前置管控等可持續發展營運思路推廣至各部門日常工作，推動精益與創新管理系統化、常態化，優化內部管控流程，提升集團整體營運治理效率。

社區

建設社區

- 參與及贊助多元社會責任項目；
- 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
- 十八載傳承「嘉利凡事皆可能」計劃，持續支持造福基層兒童

我們的工作進展

嘉利積極承擔社會責任，致力於凝聚社區力量，組織有價值的互動，傳遞企業積極正面的價值觀。自2005年起，嘉利已將社區公益納入企業社會責任的工作範疇。在過去的一年中，嘉利密切關注並支持社區中的長者及兒童；積極參與國際慈善項目；鼓勵員工踴躍參與公眾康體及慈善活動。同時，嘉利支持兒童、青年教育事業，成立助學基金，以開放、接納、包容的態度，熱情接待大灣區學生探訪生產基地及辦公室，為學生提供實習機會，傳授職業生涯建議。此外，通過與社區各類群體增加交流互動，充分傾聽、深入了解周邊社區群體，對於集團後續各階段經營建設、產業擴展等企業發展進程所抱持的各類意見、真實需求與相關期望

社區(續)

我們的社區理念

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

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，至今累計捐款約一千萬港元。由企業可持續發展委員會領導，本集團香港總部成立社會公益活動小組，內地方面設置工會宣傳辦、黨支部等內部組織，與當地社福機構及教育團體開展長期合作。

建設社區



關聯目標：

- 子目標1.5 — 幫扶弱勢群體及有需要人士提升抵禦環境、經濟及社會災難的能力

同心助老，社區共融

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、新春前後送上節日禮包、生活物資與問候。除為實現嘉利集團社會責任外，亦為了解周邊社區居民對企業發展過程中有何期望



嘉利義工探訪香港聖公會太和長者鄰舍中心



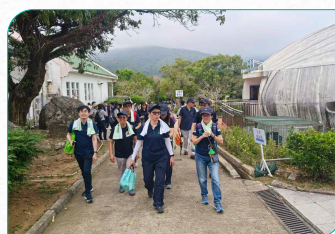
嘉利義工探訪東莞鳳崗敬老院

社區(續)

綠滿家園，春風化雨

嘉利向來重視環境與生態保育工作，公司內部每年落實節能、節水、減污、降碳等各項綠色環保舉措，但集團深深意識到僅靠企業自身行動不足以減緩地球環境惡化，因此集團主動參與各類社區環保活動，聯合社會各界共同落實環保責任，攜手守護生態環境。

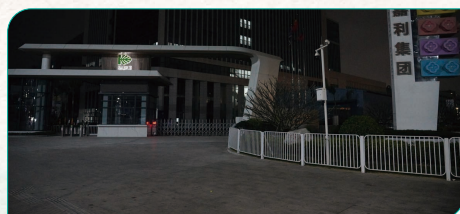
二十一年光陰，足以將荒瘠土地培育成蔥鬱林地。自2005年首屆活動辦理至今，每年皆有員工攜親友主動參與「嘉利生生不息植樹日」。此活動不單純是企業例行活動，更是嘉利全體同仁延續傳承的企業精神象徵。年內的「嘉利生生不息植樹日」已為第二十一個年頭。未來，嘉利將繼續與員工、社會各界同心攜手，堅守綠色發展承諾，讓這份長遠共識持續傳承。



第二十一屆「嘉利生生不息植樹日」



東莞生產基地黨支部響應鳳崗鎮黨委號召前赴義務植樹



「地球一小時」熄燈行動，響應號召熄掉不必要之燈光



「香港綠色日」嘉利著綠行動，號召同事穿搭綠色系服飾，營造滿室綠意的辦公氛圍

社區(續)

使命傳承



關聯目標：

- 子目標4.5 — 確保弱勢群體平等獲得各級教育
- 子目標4.7 — 確保所有受教育對象習得必要的知識技能從而促進可持續發展
- 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

呵護童心，助力成長

凡事皆可能計劃—助力香港基層家庭兒童

「凡事皆可能」作為嘉利集團的企業格言之一，意在激勵員工抱著堅毅不屈的態度將「不可能」的任務變為「可能」。自2005年起，嘉利與香港聖公會聖基道兒童院合作，以「凡事皆可能」為主題，舉辦一系列兒童學習探索活動，透過戶外活動和歷奇訓練，包括擔任小老闆運營市集、水上挑戰、攀岩等，使小朋友們能夠置身於充滿挑戰的逆境環境之中，在不斷突破自我的過程中實現成長，增強他們的意志力和勇氣，使他們能夠更有自信地面對未來的生活。

本年度之「凡事皆可能」計劃已是第十八年，本屆計劃主題是「童·築未來」，「童」與「同」同音，內含未來由大家共同建設，更由小朋友們建設，我們需加強對下一代的關愛與培養。每次計劃後期都設有嘉許禮，嘉許這些秉持著「凡事皆可能」之精神通過挑戰的小朋友。



第十八屆嘉利「凡事皆可能」計劃

同一個「嘉」、同一份愛—關愛下一代「小候鳥」活動

嘉利設置「關心下一代工作委員會」，每年堅持舉辦關愛留守兒童活動，已逾18年，旨在為長期與父母分離的留守兒童家庭拉近親子間的距離，讓孩子們在暑假期間前往東莞鳳崗鎮國家級4A景區龍鳳山莊，與父母共度歡樂而溫馨的一天。



關愛「小候鳥」，親子遊樂活動

社區(續)

商校攜手，共育人才

香港中華總商會商校交流活動

香港中華總商會(HKGCC)組織的商校交流計劃，旨在號召優秀的企業，與學校協作共同舉辦交流活動，逐步引導高中生認識企業運作，啟發青年人思索未來職業路向。嘉利自2008年起每年參加該計劃。集團期望透過這類活動，協助年輕世代認識職場，並啟發他們發掘自身潛能。

本年度，嘉利與香港宣基中學配對，嘉利員工代表前往校園向同學們介紹了公司發展歷程、企業文化、商業模式、工作崗位職責等，現場與同學們展開交流，答疑解惑。



商校同心攜手，啟發新一代 — 香港宣基中學參觀香港總部

社區(續)

影子師友計劃

嘉利一如既往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」，這項計畫旨在促進資深管理層與在地青年人才之間的交流，透過匹配學生與企業高階主管，讓學生得以認識、學習企業管理並了解產業動態。集團董事會成員及其他高級管理人員更積極擔任導師，在日常辦公中親身指導學生，引導式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，傳道受業解惑，為學生未來人生規劃開拓思路。同時，嘉利員工代表亦接待學生參觀辦公室，安排多位部門同事分享不同崗位的工作經驗，幫助學生更全面瞭解企業運作。



商校同心攜手，啟發新一代 — 香港宣基中學參觀香港總部



飛越灣區體驗計劃

由香港青年工業家協會主辦的「飛越灣區體驗計劃」，為在香港本地就讀大專院校及在內地高校就讀的香港學生提供實習機會，引導學生深入瞭解港資企業的管理文化，以及內地製造基地的運作和最新工業發展。本年度，嘉利積極參與該計劃，安排四位優秀同學，於東莞生產基地實習工作。



飛越灣區體驗計劃 — 啟發青年培育人才，助力新星飛越灣區



社區(續)

順德聯誼總會梁銑琚中學探訪

集團香港總部接待順德聯誼總會梁銑琚中學師生，開展校企交流參訪活動，面向青年學子開展產業科普、崗位實務分享與職涯規劃指導。集團執行董事兼人力資源及行政總經理分享個人職業成長歷程，為青年學子提供長遠職業發展思路指引，相關部門主管亦分享了各自的職業生涯經理與就業心得。



順德聯誼總會梁銑琚中學探訪



香港中文大學工程學院參訪

年內，為深化產學對接、搭建青年學子工業實習學習平台，集團接待香港中文大學工程學院師生團隊走訪東莞生產基地，圍繞自動化精密製造、產業職涯發展開展全方位參訪交流，帶領工科學生近距離接觸前沿製造場景，解答技術與職涯相關疑問，並配套參觀集團多元業態與員工生活配套，完整展示集團營運全貌。落實集團長期產學合作、培育產業人才的社會責任佈局。



香港中文大學工程學院參訪



社區(續)

聚勢賦能，開放協作

本集團積極加入多個行業組織，院校董事會員，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。同時亦積極參加企業所在地社區活動，為社區及合作夥伴提供資源支持。

年內，泰國生產基地接待香港金屬協會交流代表團，開展跨地域產業交流活動。本次交流由泰國生產基地總經理帶領管理團隊全程接待，會上向代表團介紹泰國基地發展歷程、核心業務等；雙方圍繞行業趨勢、技術創新、東南亞市場拓展展開深度研討，泰廠技術團隊分享智能製造、綠色生產落地經驗，同時開放廠區供參觀實地考察。本次參訪加深集團與同業的相互認知，搭建中港泰金屬產業溝通橋樑，為後續中泰兩個生產基地的共同發展合作奠定基礎。未來集團持續深化跨國產業交流，推動兩地行業資源共享、優勢互補，為全球化經營戰略賦能。



泰國生產基地接待香港金屬協會交流代表團



東莞生產基地無償獻血活動



第二十四屆黃洞杯籃球賽—東莞生產基地所在社區球賽



集團早年捐建希望小學，為教職員工送上禮物感謝其堅守。

經營

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，累計獲授權逾**79**項專利證書
- 打造**11**項新生產技術

供應商管理

- 定期進行供應商審核，全面涵蓋**ESG**層面
- **85%** 供應商位於內地及香港，有利於減低運輸之溫室氣體排放

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。

經營(續)

我們的經營理念

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

企業管治



關聯目標：

- 子目標16.5 — 持續減少任何形式的貪污舞弊行為

本集團已構建多元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。良好的管理有助創造長遠價值，為此，在董事會下成立了執行委員會，由各職能部門最高管理層組成，負責企業日常營運決策。本集團設有內部審計機制，採用風險管理政策，包括風險管理的結構和體系，由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。

此外，本集團深信誠實、廉潔及公平的重要性，為防止員工進行詐騙或利益衝突的行為，我們向員工發出《員工道德紀律規範》，以提出清晰的指引及相關申報程序給員工遵從。我們亦發出「信念同儕」信函，督促合作夥伴切勿向我們的員工提供利益，並提供舉報渠道。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)

全體新入職人員需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。

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。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、可持續發展等部門，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。

製造過程中的每個關鍵步驟都有內置的質量控制機制。產品的質量和安全性得到ISO 9001和IATF 16949以及其他獨立第三方的驗證支持。本集團設立品質部管理委員會，負責制定公司品質方針及政策路綫，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。

市場部

- 與客戶溝通，獲取客戶對產品設計及有害物質要求

工程及研發部

- 根據客戶設計要求開發新產品
- 向ISO組提供新產品物料清單

ISO組

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

採購部

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

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，位於東莞及泰國之生產基地已配備超過1,000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。自動化有助於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。針對內部自主創新之設備、製程工藝等技術成果，本集團依其重要性高低嚴格遵循專利相關法律規定之強制執执行程序提出專利申請，以取得具完整法律效力的智慧財產權保護。年內，已累計獲中國知識產權局授予79項專利證書，其中6項為發明專利、68項為實用新型專利、5項為外觀設計專利。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」。

創新設備

- AI 安全眼系統
- 全自動碰焊及全自動種釘技術應用
- 無痕鐳射焊接的應用

創新工藝

- 柔性視覺自動裝釘機
- AI智慧視覺檢測的應用
- 戶外產品防水膠及淋水測試
- 自動打密封膠及相關氣密性檢測
- 智慧電批的使用及相關扭力資料的收集與分析
- AOI視覺檢測錯漏及AI分辨外觀
- 拉尾主機殼自動清潔
- 成品AGV及自動打包應用

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(ISO 9001)，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。例如遵照REACH、RoHS、PPWD、Dodd-Frank等規範，致力於打造從原料開採至產品廢置處理過程中對人體及環境安全的產品。

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。

計量室

- 所有新項目之首板測量工作
- 廠內設備儀器校正工作

ISO組

- 統籌、開展全廠 ISO 體系工作
- 監察體系的執行情況

中央文控室

- 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

IQC組

- 對全廠來料進行檢驗

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

受客戶委托設計、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。

集團對客戶的圖紙及相關文檔實施嚴格管控，針對不同客戶建立專屬資料夾，並透過集團指定之專業軟件統一管理。經加密之文件，唯有進行解密申請並核准後才能解鎖。客戶圖紙與資料對外傳送時，必須透過集團指定之專業軟件加密，加密文件僅能傳送至指定電子郵件地址，或由指定的客戶電腦開啟。集團指定之專業軟件可限制打印加水印、打印及下載次數，以及設置失效時間等。外部客戶須透過系統提供的加密密鑰解壓處理，才能正常瀏覽及查看。另可依客戶需求，限制文檔透過即時通訊軟件傳輸或分發。

經營(續)

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

- 所有電腦已啟用防病毒功能
- 定期檢查伺服器和客戶端電腦漏洞，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

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。

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週期的無害環境管理

為配合國際標準組織質量管理體系ISO 9001及國際標準組織環境管理體系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，凡有意成為供應合作夥伴者，這些潛在供應商必先通過集團供應鏈團隊的評估，確認符合ISO 9001質量管理體系、ISO 14001環境管理體系、IATF 16949汽車業質量管理體系及不同法例法規的要求，才獲考慮。

經營(續)

本集團設有中央採購部門來檢定由供應商所提供的各種材料，以確保其質量及安全性。對於向本集團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／加工商控制程序》，對供應商進行評估和考核，確保所提供的產品和服務符合及滿足客戶的要求。所有新供應商須接受供應鏈團隊評估及評審，當中包含對供應商環保、勞工、安全表現審核，符合本集團要求後才能正式成為合格供應夥伴。供應商管理團隊定期走訪主要供應商，檢查供應商的品質狀況及生產力。本集團每月評估供應商表現，當供應商被評定低於某等級，將暫停採購並要求執行改善措施。若持續出現不符合事項，供應商將被取消資格。

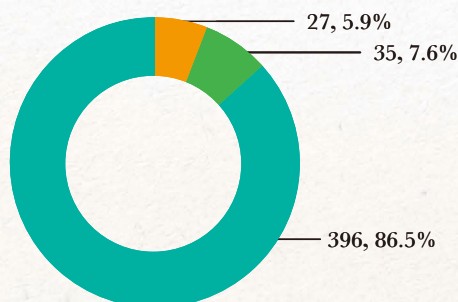
本集團亦跟供應商訂立協議，以保證供應商遵循嘉利及客戶的環保標準，包括遵守REACH、RoHS等環境有害物質要求。根據《RBA行為準則》及美國《Dodd-Frank法案》中涉及的爭端區礦物的要求，本集團要求供應商確認不使用由剛果民主共和國(DRC)或其鄰國所產生的「衝突礦產」，包括鉭、錫、金、鎢、鈷及雲母。本集團採用衝突礦產報告(CMRT)對涉及鉭、錫、金、鎢、鈷及雲母之供應商進行盡職調查。

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責任規範，收集、評估供應商對《RBA行為準則》的符合度。100%的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，合計共佔供應商總數逾85%。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

- 內地
- 香港
- 其他地區



附錄

1. 關鍵績效數據摘要
2. 參與之外界組織
3. 年內獲取獎項及標誌
4. 報告內容索引
5. 獨立鑒證聲明



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、中國內地之東莞生產基地、泰國生產基地、台灣設計及研發中心。

能源消耗	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
用電量	千瓦時	50,405,237	45,688,918	39,289,515
柴油耗用量	升	110,473	103,722	110,127
柴油能源消耗	千兆焦耳	4,197	3,940	4,184
汽油耗用量	升	55,018	54,483	55,172
汽油能源消耗	千兆焦耳	1,931	1,912	1,936
天然氣耗用量	立方米	146,869	156,801	235,704
天然氣能源消耗	千兆焦耳	5,718	6,104	9,176
總能源耗用量	千兆焦耳	193,304	176,437	156,738
總能耗強度(按工業營收)	千兆焦耳／千元	0.056	0.055	0.054

本財政年度本集團購買及使用了由可再生能源產生的電力，因此溫室氣體排放範圍二的排放量採用了《GHG PROTOCOL — SCOPE 2 GUIDANCE》中的基於位置的核算方法與基於市場的核算方法進行核算，以下分別列出兩種核算方法的結果。

溫室氣體 ¹⁴ 排放	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
溫室氣體排放範圍一—直接溫室氣體排放	二氧化碳當量，公噸	1,051	830	961
溫室氣體排放範圍二—能源間接溫室氣體排放 (基於位置的核算方法)	二氧化碳當量，公噸	28,082	25,799	22,301
溫室氣體排放範圍二—能源間接溫室氣體排放 (基於市場的核算方法)	二氧化碳當量，公噸	25,748	25,185	22,301
溫室氣體排放範圍三—其他間接溫室氣體排放	二氧化碳當量，公噸	114,447	83,161	68,496

¹⁴ 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)、六氟化硫(SF₆)和三氟化氮(NF₃)。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》、《關於發佈2022年電力二氧化碳排放因子的公告》、泰國能源政策和規劃辦公室EPPO公佈的泰國消耗每度電二氧化碳排放因子、台灣經濟部能源署《盤查登錄系統113年度電力排碳系數自即日(114年4月22日)起依經濟部能源署公佈調整》、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《第六次氣候變遷評估報告》、《2006年IPCC國家溫室其他排放清單指南》。

附錄(續)

溫室氣體 ¹⁴ 排放	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
類別1	二氧化碳當量，公噸	86,796	65,377	50,079
類別2	二氧化碳當量，公噸	7,791	4,154	8,658
類別3	二氧化碳當量，公噸	876	1,522	1,412
類別4與9	二氧化碳當量，公噸	6,585	3,874	2,483
類別15	二氧化碳當量，公噸	2,767	2,956	3,990
其他類別	二氧化碳當量，公噸	9,632	5,278	1,874

溫室氣體排放 (基於市場的核算方法)	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
溫室氣體排放總量 — 不包含溫室氣體排放範圍三	二氧化碳當量，公噸	26,799	26,015	23,262
溫室氣體排放總量 — 包含溫室氣體排放範圍三	二氧化碳當量，公噸	141,246	109,176	91,757
溫室氣體排放強度(按工業營收) — 不包含溫室氣體排放範圍三	二氧化碳當量，公噸／千元	0.0077	0.0081	0.0080

溫室氣體排放 (單獨報告的其他溫室氣體種類) ¹⁵	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
CFCs類製冷劑逸散量	二氧化碳當量，公噸	0	13	0
HCFCs類製冷劑逸散量	二氧化碳當量，公噸	0	111	92

廢氣排放 ¹⁶	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
氮氧化物(NO _x)	千克	1,794.03	1,748.81	3,501.48
硫氧化物(SO _x)	千克	2.28	2.15	2.10
顆粒物(PM)	千克	141.11	135.97	230.68

¹⁵ 單獨報告的其他溫室氣體種類：依據《GHG PROTOCOL — A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)》，以上7類之外的溫室氣體須不計入範圍一、範圍二、範圍三，可單獨報告。

¹⁶ NO_x、SO_x以及PM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境部《排放源統計調查產排污核算方法和系數手冊》。

附錄(續)

資源使用	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
用水量 ¹⁷	立方米	292,414	274,437	221,255
用水強度(按工業營收)	立方米／千元	0.084	0.085	0.074
用水強度(按員工人數)	立方米／人	68.46	74.33	66.07
用紙量(只計算辦公室用打印紙)	公斤	14,942	15,546	13,196
包裝材料 — 紙類 ¹⁸	噸	4,498	2,822	2,290
包裝材料 — 塑膠類 ¹⁸	噸	616	460	273
包裝材料 — 其他	噸	450	495	198

污水和廢棄物	單位	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
處理污水總量 (只計算內地廠房的相關數據)	立方米	107,048	103,331	83,826
每天棄置的生活垃圾總量 (只計算內地廠房的相關數據) ¹⁹	立方米／天	7.74	7.74	7.74
處理危險廢物總量 (只計算內地廠房的相關數據)	噸	94.17	75.90	66.31
廢紙皮內部回用 (只計算內地廠房的相關數據)	千克	279,879	261,800	225,500
廢紙皮外部回收	千克	347,740	325,450	280,440

¹⁷ 由於台灣設計及研發中心是辦公室型據點，據點人數較少，主要用水為洗手間用水，且洗手間是大樓公共洗手間，經評估，其用水量很小、難以獲取其用水量數據，故暫未納入統計。

¹⁸ 年內客戶訂單增加使得紙類及塑膠類包裝材料有所增加。

¹⁹ 基於東莞生產基地垃圾收集設施容積及每天請外部單位清理該設施的次數而估算得出。

附錄(續)

社會

僱傭概況	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
本集團期內平均員工人數 ²⁰	4,271	3,692	3,349
按地區			
內地及泰國	4,154	3,581	3,235
香港、台灣及其他地區	117	111	114
按性別			
男	2,715	2,425	2,193
女	1,556	1,267	1,156
按年齡組別			
30歲以下	1,270	984	814
30-50歲	2,355	2,149	2,059
50歲以上	646	559	476
按僱用形式			
全職	3,494	3,200	3,153
兼職及短期合約(內地及泰國)	777	492	196
僱用當地居民為高階管理層的比率(%)			
內地及泰國	97.67	97.73	92.41
香港、台灣及其他地區	100.00	100.00	88.89
內地基層人員最低薪資			
與當地最低薪資的比率(男)	1.03	1.03	1.13
與當地最低薪資的比率(女)	1.03	1.03	1.13
管理層成員多元化			
董事會成員性別比例(男：女)	7:1	7:1	6:1

²⁰ 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(%) ²¹	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
按地區			
內地及泰國	454 (10.93%)	403 (11.25%)	297 (9.18%)
香港、台灣及其他地區	1 (0.85%)	2 (1.80%)	3 (2.63%)
按性別			
男	309 (11.38%)	289 (11.88%)	203 (9.27%)
女	146 (9.38%)	117 (9.20%)	97 (8.36%)
按年齡組別			
30歲以下	247 (19.45%)	224 (22.75%)	166 (20.41%)
30-50歲	194 (8.24%)	169 (7.84%)	126 (6.12%)
50歲以上	14 (2.17%)	13 (2.26%)	8 (1.63%)

月平均新聘員工人數及比率(%) ²²	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
按地區			
內地及泰國	537 (12.93%)	419 (11.70%)	338 (10.45%)
香港、台灣及其他地區	2 (1.71%)	1 (0.90%)	3 (2.63%)
按性別			
男	348 (12.82%)	295 (12.13%)	238 (10.87%)
女	191 (12.27%)	126 (9.90%)	103 (8.88%)
按年齡組別			
30歲以下	305 (24.01%)	231 (23.47%)	194 (23.78%)
30-50歲	222 (9.43%)	178 (8.26%)	142 (6.91%)
50歲以上	12 (1.86%)	12 (2.05%)	5 (0.95%)

產假／侍產假後復職和留任	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
享用產假／侍產假的員工人數			
男	14	14	22
女	25	27	21
於產假／侍產假後復職的員工人數及比率(%)²³			
男	14 (100.00%)	14 (100.00%)	22 (100.00%)
女	15 (100.00%)	16 (94.12%)	14 (93.33%)
產假／侍產假後復職12個月仍然在職的員工人數及比率(%)²³			
男	11 (78.6%)	16 (72.73%)	15 (83.33%)
女	16 (100%)	9 (56.25%)	13 (81.25%)

²¹ 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。

²² 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。

²³ 按照GRI準則GRI 401-3育兒假之返崗率及留任率計算。

附錄(續)

職業健康及安全	2025/26年度	2024/25年度	2023/24年度
內地及泰國			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0%)	1 ^a (0.03%)	1 ^a (0.03%)
工傷 ^b 宗數	18	17	24
可記錄工傷率(每200,000工時)	0.48	0.49	0.74
嚴重後果工傷 ²⁴ 宗數	0	1	1
嚴重後果工傷 ²⁴ 率(每200,000工時)	0	0.03	0.03
因工傷而損失之工作日	785	683	407
職業病比率(%)	0%	0%	0%
缺勤日數	30,897	27,775	24,740
缺勤率(%) ²⁵	2.95%	3.10%	3.07%
香港、台灣及其他地區			
因工死亡人數及比率(%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
工傷 ^b 宗數	0	0	0
可記錄工傷率(每200,000工時)	0	0	0
嚴重後果工傷 ²⁴ 宗數	0	0	0
嚴重後果工傷 ²⁴ 率(每200,000工時)	0	0	0
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	264	336	347
缺勤率(%) ²⁵	0.91%	1.23%	1.39%
員工培訓			
總培訓時數	64,239.0小時	50,475.1小時	44,401.8小時
員工平均培訓時數及比例(%) ²⁶	15.0 (88.4%)	13.7 (84.8%)	13.3 (76.1%)
按性別			
男性	13.9 (86.1%)	13.9 (82.3%)	13.3 (72.7%)
女性	17.1 (92.3%)	13.3 (88.4%)	13.1 (82.8%)
按員工類別			
管理層	27.5 (97.8%)	39.5 (95.5%)	38.7 (82.3%)
經理及部門主管	20.3 (92.8%)	25.1 (93.0%)	25.1 (80.3%)
中層	13.1 (92.6%)	15.2 (91.2%)	16.5 (75.6%)
技術人員及組長	11.5 (92.8%)	11.7 (92.8%)	12.4 (75.0%)
前線人員及普通員工	15.9 (86.4%)	12.0 (79.7%)	10.7 (74.5%)
社會責任			
義工服務時數	258.5小時	424.0小時	326.3小時
慈善及其他捐款金額(港幣)	HK\$455,170	HK\$416,219	HK\$490,420

^a 2024/25年度, 1名員工於上班期間, 因自身疾病突發昏迷, 送院後不治, 按中華人民共和國《工傷保險條例》, 職工在工作時間和工作崗位, 突發疾病死亡或者在48小時之內經搶救無效死亡的, 視同工傷。2023/24年度, 1名員工因違規操作而受傷, 送院後不治。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。同時, 對在職員工加強安全教育及監督。

^b 根據GRI403之工傷定義。

²⁴ 嚴重後果工傷之定義按照GRI準則GRI 403職業健康與安全2018。

²⁵ 缺勤率指缺勤日數佔員工預定工作日總數的百分比。

²⁶ 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
香港工業總會 — 第14分組(模具製造)	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	嘉利國際控股有限公司	理大發展基金永遠榮譽副會長
香港金屬製造業協會	嘉利國際控股有限公司	公司會員
香港董事學會(HKIOD)	嘉利國際控股有限公司	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	CDP	CDP氣候變化「A-」級	嘉利產品有限公司
	CDP	CDP水安全「A-」級	嘉利產品有限公司
	CDP	CDP供應商合作評估「A」級	嘉利產品有限公司
	Ecovadis	Ecovadis承諾獎章	嘉利國際控股有限公司
	香港生產力促進局	ESG One Membership	嘉利國際控股有限公司
環境保護	環保運動委員會	香港綠色機構認證-節能證書-良好級別	嘉利國際控股有限公司
	香港工業總會	中銀香港企業低碳環保領先大獎	嘉利國際控股有限公司&東莞鳳崗嘉安塑膠五金有限公司
	香港環保署、廣東省工信辦	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 東莞鳳崗嘉安塑膠五金有限公司
社會責任	聯合國兒童基金香港委員會	母乳餵哺友善工作間嘉許狀	嘉利國際控股有限公司
	勞工處	好僱主約章	嘉利國際控股有限公司
	勞工處	大灣區青年就業計劃感謝狀	嘉利產品有限公司
	僱員再培訓局	ERB人才企業	嘉利國際控股有限公司
	香港工商總會	卓越關懷大獎	嘉利國際控股有限公司
	香港工商總會	飛躍進步獎	嘉利國際控股有限公司
	香港中小型企业總商會	10+卓越企業嘉許狀	嘉利國際控股有限公司
	職業安全健康局	精神健康友善卓越機構	嘉利國際控股有限公司 嘉利產品有限公司
	香港社會服務聯會	Caring Company 20+	嘉利國際控股有限公司
	積金局	全能積金好僱主	嘉利產品有限公司
	積金局	積金好僱主10+	嘉利產品有限公司

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、社會及管治報告守則》各披露要求，提供與相關的章節連結或直接解釋。

使用說明
使用的GRI 1

嘉利國際控股有限公司在2025年4月1日至2026年3月31日參照GRI標準編製報告
GRI 1：基礎2021

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	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 2025/26年報 — 財務概要(第9-11頁)、主席報 告(第12-29頁)		3-4
	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
	2-3報告期、報告頻率和聯 繫人	關於本報告		2
	2-4信息重述	無		
	2-5外部鑒證	附錄：5. 獨立鑒證聲明		79-81
	活動和工作			
	2-6活動、價值鏈和其他業 務關係	關於嘉利 2025/26年報 — 財務概要(第9-11頁)、主席報 告(第12-29頁)		3-4
	2-7員工	關於嘉利 2025/26年報 — 財務概要(第9-11頁)、主席報 告(第12-29頁)	B1.1	3-4
	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 2025/26年報 — 企業管治報告(第34-57頁)	D-I-19 (a)	6-8
	2-10最高管治機構的提名 和遴選	2025/26年報 — 企業管治報告(第34-57頁)		
	2-11最高管治機構的主席	2025/26年報 — 企業管治報告(第34-57頁)		

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	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 2025/26年報 — 企業管治報告(第58-66頁)	強制披露規定 — 管治架構 D-I-19 (a) D-I-19 (a)(ii) D-I-19 (a)(iii)	6-11
	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 2025/26年報 — 企業管治報告(第34-66頁)	強制披露規定 — 管治架構 D-I-19 (a)(iii) D-I-19 (b) D-I-19 (b)(i)	6-11
	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	6-11
	2-15利益衝突	經營 — 企業管治 2025/26年報 — 高級管理人員之個人資料(第73-78頁)、董事會報告(第114-119頁)		52-53
	2-16重要關切問題的溝通	可持續發展管理 — 管理模式		6-8
	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 2025/26年報 — 企業管治報告(第36-48頁)		6-11
	2-18對最高管治機構的績效評估	2025/26年報 — 企業管治報告(第34-66頁)		
	2-19薪酬政策	2025/26年報 — 企業管治報告(第28頁) 2025/26年報 — 企業管治報告(第35-57頁)		
	2-20確定薪酬的程序	2025/26年報 — 企業管治報告(第35-57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
	2-23政策承諾	可持續發展管理 — 可持續策略 經營 — 產品責任		8-11 53-56
	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，同心同行、齊心建「嘉」，溫情相伴)		6-8 29-35
	2-25補救負面影響的程序	經營 — 企業管治 可持續發展管理 人才 — 員工關懷(依法而行，以人為先)		52-53 6-11 36
	2-26尋求建議和提出關切的機制	經營 — 企業管治		52-53

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	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		52-53 52-53
	2-28協會的成員資格	附錄：2.參與之外界組織		65
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)	6-8
	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) D-I-19 (b)(ii)	6-11
	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)	8-11
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	D-I-19 (b)(ii)	13-19
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	D-II-20 (a)、D-II- 20 (b)、D-II-20 (c)、D-II-20 (d) D-II-21 (a)、D-II- 21 (b)、D-II-22 (b)、D-II-24 (a)、 D-II-24 (b)、D-II- 25 (a)、D-II-25 (b)	13-19
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 關鍵績效數據摘要	D-IV-28 (a)	13-19 59-60
	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 關鍵績效數據摘要	D-IV-28 (b)	13-19 59-60
	305-3其他間接(範圍三)溫 室氣體排放	環境保護 — 應對氣候變化 關鍵績效數據摘要	D-IV-28 (c)	
	305-4溫室氣體排放強度	環境保護 — 應對氣候變化 關鍵績效數據摘要		13-19 59-60
	305-5溫室氣體減排量	環境保護 — 應對氣候變化		13-19
HKEX ESG報 告守則	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	13-19

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	D-I-19 (a)、D-I-19 (a)(iv)、 D-II-22 (a)、D-II-23、 D-II-26 (a)、D-II-26 (b)、 D-III-27 (a)、D-III-27 (b)、 D-III-27 (c)、D-IV-34、D-IV- 35、D-IV-37、D-IV-38 (c)、 D-IV-38 (d)、D-IV-39、 D-IV-40 (a)、D-IV-40 (b)、 D-IV-40 (c)	環境保護 — 應對氣候變化	D-I-19 (a)、D-I- 19 (a)(iv)、D-II- 22 (a)、D-II-23、 D-II-26 (a)、D-II- 26 (b)、D-III-27 (a)、D-III-27 (b)、D-III-27 (c)、D-IV-34、 D-IV-35、D-IV- 37、D-IV-38 (c)、 D-IV-38 (d)、D-IV- 39、D-IV-40 (a)、 D-IV-40 (b)、D-IV- 40 (c)	13–19
	D-IV-29 (a)、D-IV-29 (b)、 D-IV-29 (c)、D-IV-29 (d)、 D-IV-36	環境保護 — 應對氣候變化 關鍵績效數據摘要	D-IV-29 (a)、D-IV- 29 (b)、D-IV- 29 (c)、D-IV-29 (d)、D-IV-36	13–19 59–60
	D-IV-30、D-IV-31、D-IV- 32、D-IV-33	環境保護 — 應對氣候變化 目前僅定性分析，未來將量化	D-IV-30、D-IV- 31、D-IV-32、D-IV- 33	13–19
	D-IV-38 (a)	基於集團目前設定目標之目的，我們認為暫 無需請第三方對目標進行驗證	D-IV-38 (a)	
	D-IV-38 (b)	可持續發展管理 — 管理模式、可持續策略	D-IV-38 (b)	6–11
	D-IV-40 (d)	否	D-IV-40 (d)	
	D-IV-40 (e)	暫未計劃短期內使用碳信用進行碳抵消	D-IV-40 (e)	
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	6–11 52–53
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 2025/26年報 — 企業管治報告(第59-60頁)		6–11 52–53
	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。		52–53
	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 年內無接獲對本 集團或本集團員 工之貪污訴訟	52–53
HKEX ESG報 告守則	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	52–53

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
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，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴)	B1僱傭：一般披 露 B4勞工準則：一 般披露，B4.1， B4.2	6-11 27-35
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	62-64
	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，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴) 2025/26年報 — 綜合財務報表(第274頁) 本集團為兼職及短期合約員工提供法定福利， 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	27-35
	401-3育嬰假	人才 — 員工關懷(合規僱傭，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴) 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	27-35 62-64
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，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴) 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	27-35 56-57
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，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴) 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	27-35 56-57
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	6-11 20-22
GRI 302：能 源2016	302-1組織內部的能源消耗 量	環境保護 — 資源節約 附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.1	20-22 59-61
	302-2組織外部的能源消耗 量	信息不完整，從略 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。		
	302-3能源強度	環境保護 — 資源節約	A2.1	20-22
	302-4減少能源消耗	環境保護 — 資源節約	A2.3	20-22

附錄(續)

GRI 標準／ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	302-5降低產品和服務的能源需求量	環境保護 — 資源節約	A2.3	20-22
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	6-11 20-22
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	20-22
	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	20-22
	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	20-22 59-61
	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	20-22 59-61
廢棄物管理				
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、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	6-11 20-24
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	20-24
	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	20-24
	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	23-24 59-61
	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	23-24 59-61
	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	23-24 59-61

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
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	6-11 37-39
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	37-39
	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		37-39
	403-3職業健康服務	人才 — 員工關懷(齊心建「嘉」，溫情相伴) 人才 — 員工關懷(職業健康與安全)	B2.3	29-35 37-39
	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		37-39
	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	37-39
	403-6促進工作者健康	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		37-39
	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	37-39
	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ISO 45001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		37-39
	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	37-39 62-64
	403-10工作相關的健康問 題	人才 — 員工關懷(職業健康與安全)		37-39
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 經營 — 企業管治		6-11 12-24 52-53

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
HKEX ESG報 告守則	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。	環境保護	A1排放物：一般 披露	12-24
	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。	本年度並沒有違反社會與經濟領域之法律和 規定的事件 人才 — 員工關懷(合規僱傭，同心同行) 人才 — 員工關懷(健康職場，安全隨行) 經營 — 企業管治、產品責任	B1僱傭：一般披 露	27-28 37-39 52-56
	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。	人才 — 員工關懷(健康職場，安全隨行)	B2健康與安全： 一般披露	37-39
	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。	人才 — 員工關懷(依法而行，以人為先)	B4勞工準則：一 般披露	36

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	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。	經營 — 產品責任	B6產品責任：一 般披露	53-56
	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。	經營 — 企業管治	B7反貪污：一般 披露	52-53
資訊安全與保障隱私				
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	6-11 53-56
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	53-56
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	6-11 53-56
內部管理指 標	新技術研發數量	經營 — 產品責任	B6.3	53-56
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(齊心建「嘉」，溫情相伴)	B1僱傭：一般披 露	6-11 29-35
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	6-11 53-56

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
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	53-56
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	6-11 53-56
HKEX ESG報 告守則	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	53-56
可持續供應鏈				
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	6-11 56-57
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 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 經營 — 供應商管理		56-57 56-57
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 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 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 經營 — 供應商管理		56-57 56-57
HKEX ESG報 告守則	B5.1按地區劃分的供應商 數目	經營 — 供應商管理	B5.1	56-57
平等、多元、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，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴)	B1僱傭：一般披 露	6-11 27-35
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 405-2女性對男性基本薪資 和薪酬比率	人才 — 員工關懷(人才管理架構、合規僱傭， 同心同行、齊心建「嘉」，溫情相伴) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 2025/26年報 — 企業管治報告(第40-42頁) 人才 — 員工關懷(合規僱傭，同心同行、齊心 建「嘉」，溫情相伴) 附錄：1.關鍵績效數據摘要 2025/26年報 — 企業管治報告(第48-53頁)	B1.1，B1.2 B1僱傭：一般披 露	27-35 62-64 27-35 62-64

附錄(續)

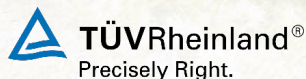
GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
培訓及發展				
GRI3：實質 性議題2021	3-3實質性議題的管理	可持續發展管理 人才 — 培訓及發展	B3發展與培訓： 一般披露	6-11 40-42
GRI 404： 培訓與教育 2016	404-1每名員工年接受培訓 的平均時數	附錄：1.關鍵績效數據摘要	B3.2	62-64
	404-2提升員工職能及過渡 協助方案	人才 — 培訓及發展 對於退休員工，本集團根據工作需求和員工 個人意願，提供返聘機會；如出現業務調整， 本集團為受影響的員工提供轉崗機會。	B3發展與培訓： 一般披露	40-42
	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 告守則	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	62-64
其他HKEX ESG要求披露項				
HKEX ESG報 告守則	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 6-8 59-64
	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 由於生產變化會 導致VOCs排放波 動，且暫未採用 連續監測方式監 測其排放量，因 此暫未能獲得準 確數據進行披露。	23-24 59-61
	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	23-24 59-61

附錄(續)

GRI 標準/ 其他資源	披露項	對應章節／註釋	HKEX ESG報告守 則對應披露要求	頁數
	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	23-24 59-61
	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	23-24
	A2.5製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	附錄：1.關鍵績效數據摘要	A2.5	59-61
	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	B6.1	收的產品
	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	53-56
	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	53-56
	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	43-50
	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	43-50
	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	43-50 64

附錄(續)

5. 獨立鑒證聲明



ISAE3000-CN-TR-2026-015

獨立鑒證聲明

香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司（以下簡稱「德國萊茵」）受嘉利國際控股有限公司（以下簡稱「嘉利」）委託，對其《2025/26 可持續發展報告》（以下簡稱「本報告」）中披露的可持續發展資料開展獨立有限保證鑒證。本報告的報告期間為 2025 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日。

本報告涵蓋嘉利國際控股有限公司及其附屬公司（統稱「本集團」）於報告期間之可持續發展工作及表現。根據重要性原則，本報告範圍涵蓋本集團香港總部、位於中國廣東省東莞市之生產基地（「東莞生產基地」）、設立於泰國之生產基地（「泰國生產基地」），以及台灣設計及研發中心。本集團於上一報告年度提及之「新租賃的一座新建廠房」已投入生產，相關數據已納入本報告範圍；於上一報告年度提及之「在泰國新購的一幅土地」目前由承建商建設，尚未投入生產，相關數據未納入本報告範圍。

我們的責任是依據所實施的鑒證程序，對本報告中選定的可持續發展資料發表有限保證結論。本次鑒證業務按照《國際鑒證業務準則第 3000 號（修訂版）- 除歷史財務資料審計或審閱之外的鑒證業務》（ISAE 3000 (Revised)）執行，該準則由國際審計與鑒證準則理事會（IAASB）發布。

鑒證範圍及鑒證對象

本次有限保證鑒證業務的範圍涵蓋嘉利國際控股有限公司《2025/26 可持續發展報告》中披露的選定可持續發展資料，報告期間為 2025 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日。

本次鑒證的對象包括但不限於：

- 管治相關資料，包括 ESG 管治架構、可持續發展管理、公司管治、合規及風險管理、商業道德及反貪污、資料安全、供應鏈管理及相關管理方法；
- 環境績效資料，包括應對氣候變化、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、環境管理、溫室氣體排放及其他相關環境績效指標；
- 社會績效資料，包括僱傭及勞工常規、平等、多元與共融、員工培訓與發展、職業健康與安全、社區投資、產品及服務責任、客戶權益保障及其他相關社會績效指標；以及
- 定性披露資料，包括本報告中披露的可持續發展政策、管理制度、目標、措施、項目、實踐及案例等內容。

本次鑒證業務僅限於本報告中披露的可持續發展資料，並按照上述鑒證範圍實施相關鑒證程序。因此，我們的工作不包括對本報告所載財務資料、本報告以外的資料，以及本報告引用的外部網站或其他文件所載資料進行鑒證。此外，本次鑒證業務亦不包括對本報告中涉及未來策略、目標、承諾、預測、計劃、預期、情景分析或其他前瞻性聲明可實現性的評價。上述前瞻性聲明受未來不確定因素及相關假設影響，實際結果可能與相關聲明存在重大差異。

報告編製依據

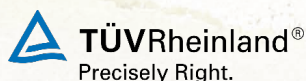
本報告由嘉利國際控股有限公司編製，參照《全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）標準》編製，同時遵照香港聯合交易所有限公司《上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》，並綜合考慮本集團業務特點及持份者關注事項，按照《環境、社會及管治報告守則》所載的重要性、量化、平衡及一致性四項報告原則進行披露。

上述報告編製依據構成本次鑒證業務的評價準則。我們依據上述評價準則，對本報告所披露的可持續發展資料進行評價，以判斷該等資料是否在所有重大方面按照適用的報告編製依據進行編製及呈列。

鑒證程度

本次鑒證工作旨在根據《國際鑒證業務準則第 3000 號（修訂版）》（ISAE 3000 (Revised)）提供有限保證鑒證。有限保證鑒證業務於風險評估程序（包括對內部控制的瞭解）以及針對已評估風險所執行的程序方面，均少於合理保證鑒證業務，因此所提供的鑒證程度亦低於合理保證鑒證業務所能提供的水平。

附錄(續)



ISAE3000-CN-TR-2026-015

公司及德國萊茵的責任

公司的責任：

嘉利國際控股有限公司管理層負責依據上述報告編製依據編製《2025/26 可持續發展報告》，並確保本報告所披露的資料在所有重大方面均屬真實、準確及完整。該責任包括設計、實施及維護與本報告編製及披露相關的適當內部控制，以確保本報告不存在因舞弊或錯誤而導致的重大錯誤陳述。管理層亦負責確保所披露可持續發展資料的準確性及完整性，包括可持續發展績效數據及其他相關資料的收集、匯總、計算及披露，以及本報告所載陳述及聲明均具有合理依據。

德國萊茵的責任：

我們的責任是根據我們所執行的程序及所取得的證據，就選定資料發表有限保證鑑證結論。我們根據《國際鑑證業務準則第 3000 號（修訂版）》（ISAE 3000 (Revised)）執行本次鑑證工作。該準則要求我們規劃及執行鑑證工作，以就選定資料是否不存在重大錯誤陳述提供有限保證鑑證。

工作摘要

我們的鑑證程序包括但不限於以下內容：

1. **管理體系及流程的了解與評估：**
 - 審閱用於產生、匯總及報告選定可持續發展資料的相關制度、流程及控制措施；
 - 評估所採用報告編製依據的適當性。
2. **訪談與討論：**
 - 與負責可持續發展資料編製、匯總及披露工作的管理層及相關人員進行訪談；
 - 了解可持續發展資料編製過程中所採用的方法、數據來源及主要假設。
3. **數據測試及分析程序：**
 - 對選定可持續發展資料進行抽樣基礎的實質性測試，以核實其準確性及完整性；
 - 執行分析程序，以評估所披露資料的一致性及合理性。
4. **實地視察及觀察：**
 - 對選定營運場所進行現場訪查，包括辦公室及廠房，觀察資料收集及報告流程；
 - 審閱現場可取得的相關支持文件及記錄。
5. **披露內容的審查：**
 - 評估本報告整體列報、結構及內部一致性；
 - 評估相關披露是否符合既定報告編製依據。

鑑證限制

我們的鑑證工作受以下限制所約束：

- **鑑證範圍限制：** 本次鑑證業務僅限於「鑑證範圍及鑑證對象」章節所列示的選定可持續發展績效指標及相關披露資料。我們的鑑證結論僅適用於上述鑑證範圍內的資料，不應被視為對本報告其他資料或嘉利國際控股有限公司整體可持續發展表現的評價。
- **抽樣測試的局限性：** 本次鑑證程序包括對支持選定可持續發展績效指標的資料進行抽樣測試。由於抽樣測試本身具有固有限制，我們的鑑證結論乃基於所抽取樣本形成，因此仍存在未能發現某些重大錯誤陳述或遺漏的可能性。
- **資料可取得性的限制：** 本次鑑證程序以嘉利國際控股有限公司於鑑證過程中向我們提供的數據、資料及相關資訊為基礎。相關數據或資料取得的局限性可能影響本次鑑證工作的完整性。

附錄(續)



ISAE3000-CN-TR-2026-015

- **對所提供資料的依賴：** 本次鑑證業務依賴嘉利國際控股有限公司所提供的數據及相關資料的準確性及完整性。我們並未對所有基礎數據進行獨立核實，因此，本鑑證結論乃基於嘉利國際控股有限公司所提供的資料，以及我們所實施的鑑證程序作出。
- **前瞻性資料：** 本次鑑證業務並未對本報告所披露的任何前瞻性資料（包括目標、計劃、預測、承諾、預期或情景分析等）的可實現性進行評價。該等資料具有固有不确定性，實際結果可能與相關預期存在重大差異。因此，我們不對未來表現或相關目標的實現情況提供任何鑑證結論。

鑑證結論

基於我們所實施的鑑證程序及取得的鑑證證據，我們未發現任何事項使我們相信，嘉利國際控股有限公司《2025/26 可持續發展報告》中所披露的選定可持續發展資料存在重大錯誤陳述，或在所有重大方面未有按照上述報告編製依據進行編製及列報。

獨立性與專業能力

我們遵循德國萊茵的內部政策及程序，以確保於所有鑑證業務中保持獨立性、客觀性及專業勝任能力。參與本次鑑證工作的所有團隊成員均獨立於嘉利國際控股有限公司，並已採取適當措施識別、評估及管理潛在的利益衝突。我們的團隊成員具備相關專業資格、技術能力及可持續發展資料鑑證經驗，並透過持續專業發展，維持對適用準則、法規要求及行業最佳實務的最新認識。本次鑑證工作按照德國萊茵的內部品質管理制度執行，並遵循《國際鑑證業務準則第 3000 號（修訂版）》（ISAE 3000 (Revised)）的規定，以及適用的職業道德要求。

使用及責任聲明

本獨立鑑證聲明僅根據我們與嘉利國際控股有限公司之間的約定編製，供其專用。我們的工作僅用於在本報告中向嘉利國際控股有限公司陳述我們應當陳述的事項，不作任何其他用途。在法律允許的最大範圍內，我們不對除嘉利國際控股有限公司以外的任何第三方，就我們的工作、本獨立鑑證聲明或我們所形成的結論承擔或接受任何責任。

版權及知識產權聲明

本獨立鑑證聲明的知識產權歸香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司所有。本獨立鑑證聲明作為嘉利國際控股有限公司《2025/26 可持續發展報告》的一部分向公眾披露。除法律法規另有要求外，未經香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司事先書面同意，不得對本獨立鑑證聲明進行修改、刪減、斷章取義或用於其他用途。任何第三方對本獨立鑑證聲明的使用或依賴均由其自行承擔風險。香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司不對任何第三方因使用或依賴本獨立鑑證聲明而產生的任何損失、損害或費用承擔或接受任何責任。

符史良先生
主任鑑證員
企業可持續發展服務

黃偉國先生
技術審閱員
全球技術經理 - ESG 及可持續發展核證

徐永良先生
副總經理
企業可持續發展服務

香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司

<http://www.tuv.com>

2026 年 7 月 21 日

本獨立鑑證聲明僅為嘉利國際控股有限公司編製，供納入其公開發布的《2025/26 可持續發展報告》使用，可能不適用於任何其他用途。除作為公開發布的《2025/26 可持續發展報告》組成部分披露外，除法律法規另有規定外，未經香港德國萊茵技術監護顧問股份有限公司事先書面同意，本獨立鑑證聲明不得全部或部分進行分發、披露、複製或引用。