

# KW 嘉華國際集團有限公司

K. WAH INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED

於百慕達註冊成立之有限公司 Incorporated in Bermuda with limited liability

Stock code 股份代號 00173

Delivering Value with  
Distinctive Quality

建優創值 力臻恆遠



環境、社會及  
管治報告  
2022



## 目錄

可持續發展願景	2
關於嘉華國際	3
關於本報告	5
主要獎項及認證	9
培育人才	10
建立客戶關係及價值鏈	18
建設可持續發展的未來	21
回饋社區	28
附錄 — 表現數據	32
香港聯交所《環境、社會及管治指引》內容索引	35

## 可持續發展願景

可持續發展是嘉華國際集團有限公司(「嘉華國際」或「本集團」)業務策略的核心部分。儘管曾面對2019冠狀病毒病疫情，本集團繼續確保從項目規劃、設計、建築工程至客戶服務，均將可持續發展元素融入日常運作中。

為過渡至低碳經濟作好準備，我們專注於資源效益、綠色建築及氣候抵禦力，同時盡責管控業務對環境的影響。二零二二年，我們簽訂首筆可持續發展表現掛鈎貸款，成為可持續發展歷程上的一個新里程碑。展望未來，我們將繼續就旗下發展項目探索不同的綠色融資途徑，以及提升現有物業的氣候抵禦力。

為推動本集團可持續發展的倡議，我們需要僱員共同努力，為本集團的卓越奠定穩固基礎。多年來，我們致力打造一個以人為本的工作環境，保持開放互動的溝通，支持專業發展，並保障僱員福祉。未來，我們將恪守提供優質項目及服務的承諾，為持份者及社區創造長遠正面的價值。



## 關於嘉華國際

嘉華國際(股份代號:00173)創立並紮根於香港,為嘉華集團旗下的房地產業務旗艦,致力開發品質優的項目、大型住宅社區,以及包括優質住宅、甲級寫字樓、酒店、服務式公寓及特色商舖等綜合發展項目,並以香港及內地長三角及珠三角地區為策略據點。有關本集團的業務運作和財務表現的詳細資料,請參閱嘉華國際的二零二二年年報。

### 企業管治

嘉華國際承諾履行最佳的企業管治規範,以符合所有持份者的利益。本集團將有關環境、社會及管治議題的管理融入整個集團的企業管治架構。日常管理工作由四個董事會層級委員會執行,分別為執行董事會、薪酬委員會、提名委員會及審核委員會。該等委員會對本集團的業務方向、可持續發展部署、企業管治及財務表現提供策略性指引並進行監督。

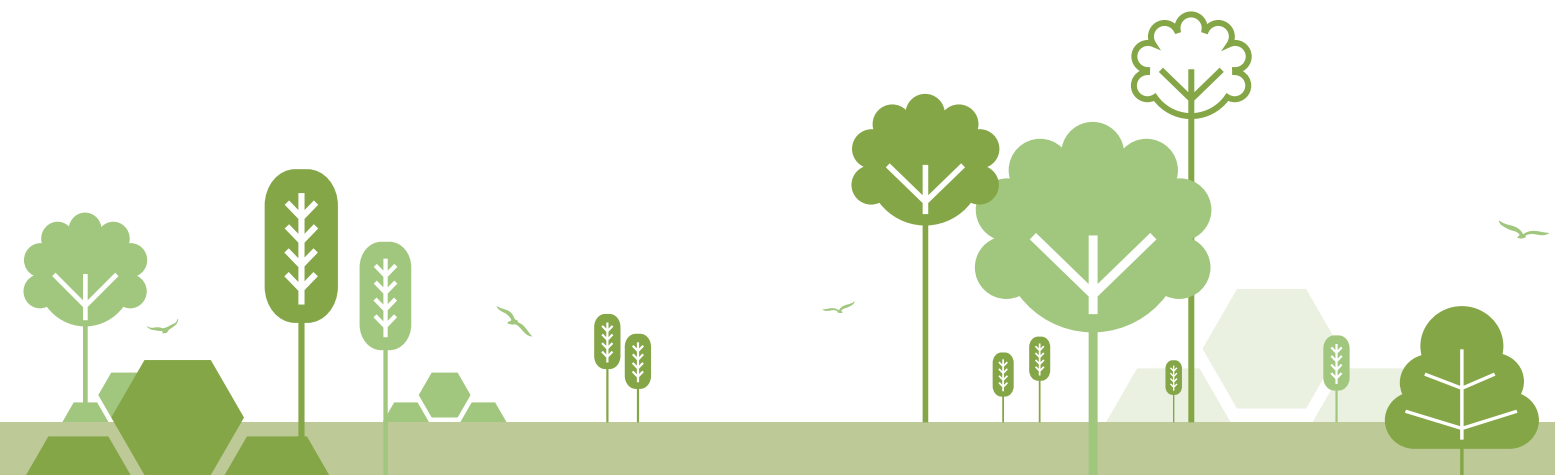
有關本集團企業管治、風險管理及內部監控系統的更多詳情,請參閱嘉華國際二零二二年年報的「企業管治報告書」一節及「董事之個人資料」一節。

### 可持續發展管治及董事會聲明

董事會對嘉華國際的環境、社會及管治策略和表現承擔整體責任。在運作層面上,由兩位執行董事共同擔任主席,並由不同部門代表組成的環境、社會及管治委員會,其負責:

- 協助董事會制定可持續發展策略;
- 監督用於識別、評估和管理重大環境、社會和管治議題的流程;
- 審查本集團在推動和報告環境、社會和管治策略相關目標和指標的進展;
- 向董事會提出建議。

為響應中央政府的碳中和願景和香港特區政府訂立的《氣候行動藍圖2050》,本集團透過定期與持份者接觸及檢視行業發展形勢,識別、評估重大環境、社會及管治議題,並釐定優先次序。本集團與第三方顧問合作,每年進行重要性評估,以釐定對本集團有重大環境及社會影響,以及影響持份者決策的最重要的環境、社會及管治議題,並將重要性評估的分析及相關建議匯報給董事會以供審閱及確認。



## 風險管理及內部監控

董事會監察本集團的風險管理系統，包括與環境、社會及管治議題相關的風險和機遇。審核委員會直接向董事會匯報，負責仔細監察本集團風險管理及內部監控系統的有效性並定期匯報最新情況。在我們內部審計部的協助下，審核委員會監察對本集團業務所面對之重大風險，而環境、社會及管治委員會則透過定期的內部和外部持份者接觸，專門負責識別、評估及分析可持續發展及房地產相關的風險。環境、社會及管治委員會整合分析結果，就具有策略及財務意義的風險向董事會提供意見。董事會會議討論及批准需優先處理的風險及建議的減緩計劃。本集團正採取適當的風險減緩措施以管理及控制已識別的個別風險。

## 商業道德操守

嘉華國際在營運過程中秉持最高的商業道德及誠信標準，對任何欺詐或不道德的行為均採取零容忍政策。所有僱員均須遵守刊載於《人力資源政策／指南》中的《防止賄賂條例》以及《業務行為守則》上有關本集團對合規營商的強制要求。於報告期內，本集團並無任何違反有關防止賄賂、敲詐勒索、欺詐及洗黑錢法律法規<sup>1</sup>的確認個案。

於本集團《人力資源政策／指南》中的《舉報政策》及《僱員溝通政策》明確列明了嘉華國際的舉報和申訴機制，確保本集團對不道德行為的盡職調查，並為僱員及與我們有業務往來的第三方，例如客戶及供應商提供保密渠道以舉報任何形式的賄賂或瀆職行為。為確保舉報人可自由申訴不平而無須擔心後果，所有案件皆會嚴格保密並由指定專員進行調查。任何人士如被發現故意違規，將被紀律處分，嚴重者更包括即時解僱，或可能受到刑事起訴，包括但不限於《防止賄賂條例》。本集團定期審查申訴機制，以提高其效能和確保舉報人得到周全保障，鼓勵內部「暢所欲言」的文化。

於報告期內，為更深入貫徹反貪污規範，嘉華國際安排了廉政公署人員為僱員進行培訓，加深僱員僱員對反貪污法律的認識，提高對貪污、利益衝突以及誠信問題的警覺性，以及宣揚健康和廉潔的企業文化。

<sup>1</sup> 包括但不限於《防止賄賂條例》(香港法例第201章)。

## 關於本報告

本年度環境、社會及管治報告(「本報告」)概述嘉華國際截至二零二二年十二月三十一日止年度(「報告期」或「二零二二年」)在環境、社會及管治的管理方法，以及可持續發展的措施及績效。

### 報告準則與範圍

本報告乃按照香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(「《環境、社會及管治報告指引》」)而編製。除另有指明外，本報告涵蓋本集團營運控制範圍內的香港及內地物業組合，其中主要為住宅、甲級寫字樓、酒店、服務式公寓及特色商舖。有關環境、社會及管治層面的完整列表、各項關鍵績效指標及其在本報告中的提述，請參閱本報告末端載列的香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引。

本報告乃遵循上述《環境、社會及管治報告指引》所載的匯報原則而編製：



#### 重要性

在報告期內進行了重要性評估，以確定重大議題，並由環境、社會及管治委員會和董事會審查和核實。重大議題為本報告的編寫重點，欲了解更多詳情，請參閱「持份者參與」和「重要性評估」部分。



#### 量化

計算關鍵績效指標數據時使用的標準、方法和適用的假設綴以解釋性說明加以補充。



#### 一致性

除非另有說明，本報告的編製方法與過去的報告保持一致，以便比較。如本報告的披露範圍或計算方式有異，或會影響與過去報告的比較，本集團將對相應的數據作出解釋。



## 持份者參與

嘉華國際定期通過適當的渠道，就環境、社會及管治倡議、績效及策略，與持份者進行互動，了解他們的關注及期望。他們的意見使我們能夠識別風險及機遇、平衡不同利益，並作出知情決定。

### 持份者類別及參與方式



#### 僱員

- 問卷
- 內聯網
- 公司通訊
- 培訓課程
- 團隊建設活動
- 內部手機應用程式「一嘉人」



#### 客戶及租戶

- 問卷
- 手機應用程式「嘉•多一點」及各項目專用的手機應用程式
- 客戶服務熱線



#### 銀行及投資者

- 問卷
- 股東週年大會
- 全年及中期業績發佈會
- 公告及通函
- 單對單會議
- 路演
- 投資者會議
- 分析師簡報會
- 新聞發佈



#### 股東

- 問卷
- 股東週年大會
- 公告及通函
- 新聞發佈



#### 供應商、承建商、服務供應商及顧問

- 問卷
- 篩選及評估



#### 社區團體及非牟利機構

- 問卷
- 社區活動
- 合作夥伴



#### 媒體

- 午餐會及聚會
- 訪問及媒體審查
- 媒體查詢答覆及回應
- 新聞發佈

## 重要性評估

在編製本報告時，我們委任一家獨立顧問，按以下三個階段進行全面的持份者參與及重要性評估，以釐定對本集團最重要的環境、社會及管治議題並予以披露：

### 第一階段： 識別

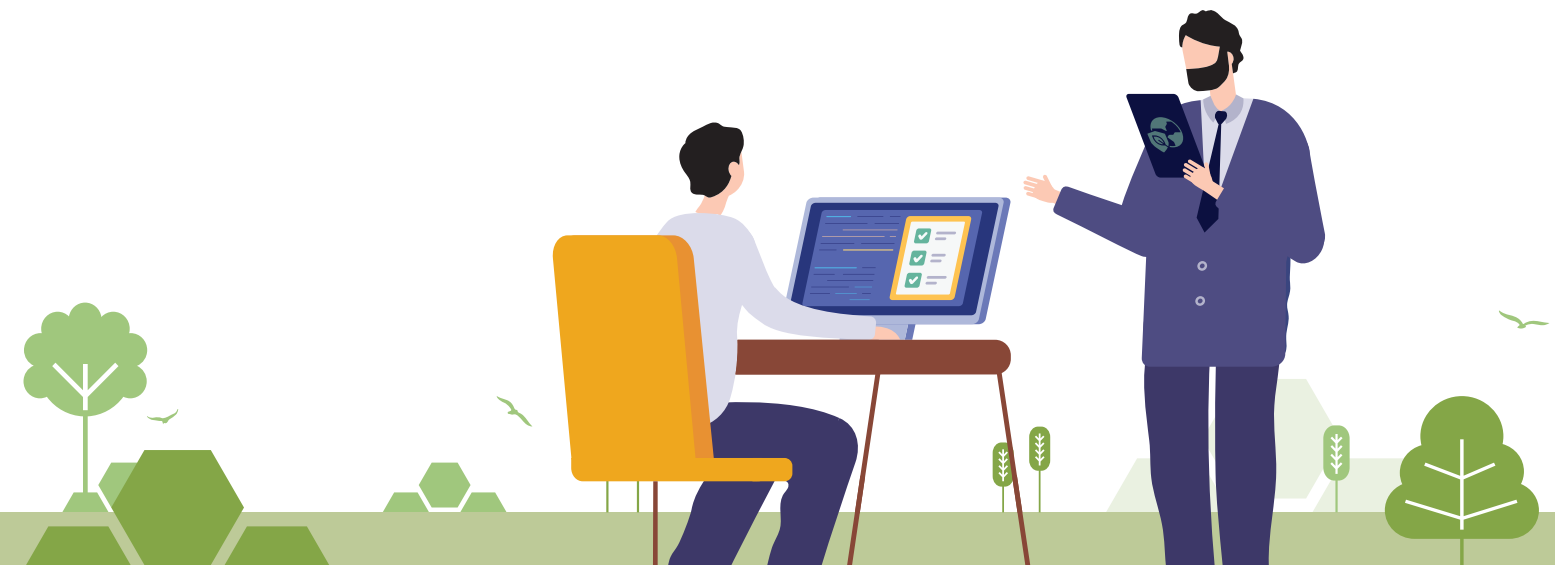
- 參閱同業的環境、社會及管治披露事項，以識別一系列對本集團業務的持續營運及環境、社會及管治影響相關的潛在可持續性議題。
- 與內部及外部持份者（包括僱員、客戶及租戶、銀行及投資者、股東、供應商、承建商、服務供應商及顧問、社區團體及非牟利機構、媒體等）進行網上問卷調查，以排列不同環境、社會及管治議題的重要性。

### 第二階段： 釐定優先次序

- 整合及分析同業基準與持份者網上調查的結果，藉此排列各項環境、社會及管治議題的整體重要程度。

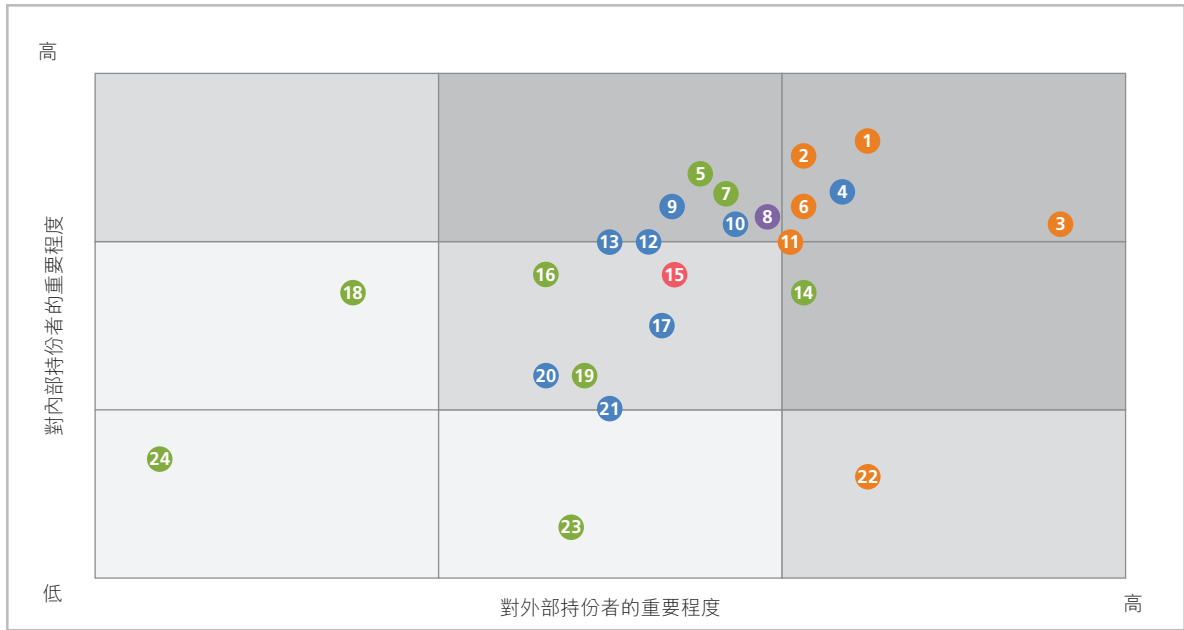
### 第三階段： 確認及審查

- 嘉華國際的環境、社會及管治委員會與獨立顧問進行會議，考慮與本集團業務營運的關連性後，確定具重要性的關鍵績效指標以供披露。
- 向董事會匯報重要性分析報告及相關建議，以供審查及確認。





### 環境、社會及管治議題之重要性矩陣



■ 第一層議題    ■ 第二層議題    ■ 第三層議題

#### 企業管治

8 反貪污

#### 培育人才

- 1 僱員福祉
- 2 招聘及挽留
- 3 職業健康及安全
- 6 僱員培訓及事業發展
- 11 多元化及平等機會
- 22 避免僱用童工及強制勞工

#### 客戶和價值鏈

- 4 保障客戶私隱
- 9 產品及服務質量管理
- 10 質量監察與評估
- 12 綠色採購
- 13 客戶滿意度
- 17 創新產品及服務
- 20 供應鏈管理
- 21 保障知識產權

#### 可持續發展未來

- 5 能源使用
- 7 廢棄物管理
- 14 溫室氣體排放
- 16 環境和自然資源
- 18 氣候變化
- 19 廢氣排放
- 23 包裝材料使用
- 24 水源使用

#### 回饋社區

15 社區投資



## 主要獎項及認證

二零二二年，我們對可持續發展作出的承諾繼續備受認可。於報告期內，嘉華國際榮獲以下獎項及認證。



<p><b>2022</b></p> <p><b>BCI Asia</b></p> <hr/> <p>BCI Asia香港十大地產發展商2022</p>	<p><b>2022</b></p> <p><b>企業品牌顯卓大獎 2022 – 信報財經新聞</b></p> <hr/> <p>顯卓貼心實用地產發展大獎</p>
<p><b>2020–2024</b></p> <p><b>僱員再培訓局</b></p> <hr/> <p>「ERB人才企業嘉許計劃」</p>	<p><b>2022</b></p> <p><b>HRise</b></p> <hr/> <p>中國(第二屆)人力資源前瞻者</p>
<p><b>2022</b></p> <p><b>求職廣場</b></p> <hr/> <p>卓越僱主大獎 COVID-19關懷僱主大獎 卓越僱員溝通大獎</p>	<p><b>2022</b></p> <p><b>《鏡報》月刊</b></p> <hr/> <p>傑出企業社會責任獎</p>
<p><b>2022</b></p> <p><b>香港提升快樂指數基金及 香港中華廠商聯合會</b></p> <hr/> <p>「開心工作間」推廣計劃</p>	<p><b>2021–2022</b></p> <p><b>香港社會服務聯會</b></p> <hr/> <p>「商界展關懷」</p>
<p><b>2022</b></p> <p><b>領航「9+2」• 第三屆粵港澳大灣區 發展論壇暨頒獎典禮</b></p> <hr/> <p>粵港澳大灣區最佳地產發展獎</p>	<p><b>2021–2022</b></p> <p><b>TOP HR</b></p> <hr/> <p>中國人力資源先鋒評選僱主</p>



## 培育人才

本集團業務透過卓越營運而取得的成功，有賴僱員的才能、創新力和貢獻。為符合本集團以人為本的管理方針，我們重視建立一個共融互助的工作環境，鼓勵互動溝通，促進個人發展及保障所有僱員的身心健康。於報告期內，本集團謹遵所有與僱傭、職業安全與健康、勞工標準等相關法律及法規<sup>2</sup>。

### 人力資本概況

嘉華國際堅信人才是可持續發展策略不可或缺的元素。本集團訂立《僱員手冊》及《一般行為守則》，訂明僱傭條款及條件、工作規則及僱員權益，以保障僱員權益，充分尊重及重視僱員的積極性、主動性和創造性，以及著力構建和諧勞資關係。

本集團積極推行人才招聘策略，訂立及不時檢討《人力資源政策／指南》中關於招聘的章節，確保招聘過程透明、平等包容和公平，甄選基準以候選人對該空缺的合適程度，以及能否滿足本集團當前和未來發展需求的潛力為考量。

#### 嘉華國際參加香港青年灣區就業招聘博覽會

嘉華國際參與由香港廣東社團總會、滬港社團總會及各省級社團合辦的香港青年灣區就業招聘博覽會，鼓勵青年人把握大灣區發展機遇。該就業展提供逾4,100個就業機會，鼓勵青年人到大灣區城市就業發展，融入國家發展大局。



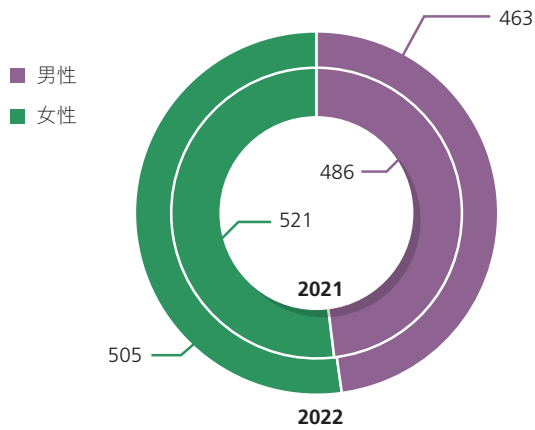
<sup>2</sup> 包括但不限於《僱傭條例》(香港法例第57章)、《職業安全與衛生條例》(香港法例第509章)、《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國禁止使用童工規定》等。

集團通過公開、公平的績效評估體系，為表現優異的僱員提供晉升和發展機會，發掘潛能，為集團的可持續發展作出貢獻。集團透過績效評估向僱員提供其表現作反饋、就來年目標達成共識，並為僱員個人職涯發展制定目標。績效評估結果亦用於薪資檢討及晉升。

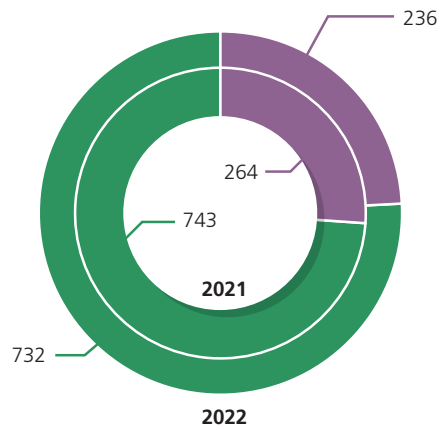
本集團終止僱傭關係的程序受內部政策規管及約束，以確保所有解僱均符合香港和內地的相關法律法規，竭力杜絕任何形式的不公平或非法解僱。

截至二零二二年十二月三十一日，本集團擁有一支由960多名能幹、經驗豐富的僱員組成的團隊。在我們以成為業內首選僱主為目標，我們加緊了努力建構關愛和正向的工作環境。於報告期內，僱員自願離職率約為23%。

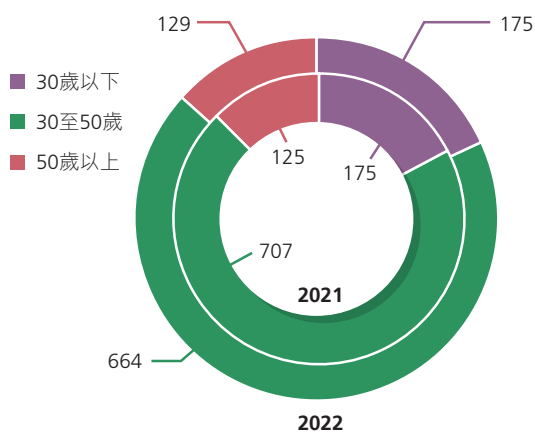
按性別劃分的僱員



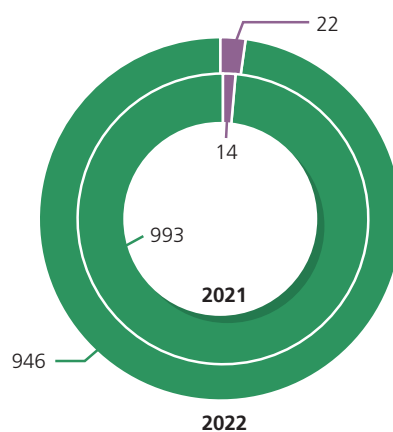
按地區劃分的僱員



按年齡組別劃分的僱員



按聘用合約劃分的僱員



## 僱員福利及平等機會

為建立一支穩定及具適應能力的團隊，我們努力吸引並挽留每一位對工作有熱誠而且認同本集團核心價值的人才。除了提供具吸引力的薪酬待遇外，我們亦會為僱員提供各種福利，包括：



酌情年度表現花紅及認股權計劃



一系列假期福利



具競爭力的醫療保險、牙科保健、身體檢查福利、個人意外保險等



免費接種流感疫苗



載於集團《退休福利相關法例》政策規定的福利

為營造包容互助的工作環境，我們特別關注在職家庭的需要。除了為在職母親提供集乳室外，我們還推出彈性工時安排，使僱員能夠在工作與生活之間取得平衡。

本集團的《平等機會法例政策》載有我們對提供多元工作環境及平等機會的承諾，確保招聘及職位晉升程序公平公正，以個人專長、經驗及資歷作為評估依據，不受性別、年齡、國籍、種族、宗教、殘障及性取向而區別對待。

同時，本集團在自身業務及供應鏈中，嚴禁聘用童工及強制勞工，並嚴格遵守香港及內地相關法律法規。如有任何涉嫌童工及強迫勞工的違規個案，本集團將展開調查。違規案件一經確認，違規人員將面臨紀律處分或遭解僱。

通過完善慎密的招聘政策，收集個人數據以協助甄選合適的應徵者，並可驗證應徵者年齡，確保受聘人士均高於最低法定工作年齡。此外，本集團在《人力資源政策／指南》中訂立關於工時的章節闡明，禁止任何強制加班，僱員的基本工作和休息時間須謹遵當地僱傭法律法規所規定。



### 嘉華國際連續七年獲頒發「卓越僱主大獎」

嘉華國際連續七年榮獲求職廣場頒發「卓越僱主大獎」，更兼獲「卓越僱員溝通大獎」及「COVID-19關懷僱主大獎」，充分印證嘉華國際秉持以人為本的理念。

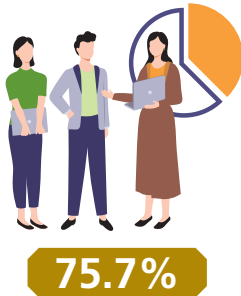
此等獎項旨在嘉許管理良好、表現出色且提供充滿活力及互助工作環境的行業領先企業。展望未來，嘉華國際將繼續完善僱傭政策及人才管理策略。



### 持續發展及培訓

僱員的持續發展及個人成長是本集團長遠蓬勃發展的關鍵。本集團在《人力資源政策／指南》中關於外部培訓(本地及海外)財務支援的章節闡明向合資格僱員提供外部培訓津貼的標準。同時，《僱員手冊》中關於培訓的章節鼓勵來自不同部門和不同職涯階段的僱員透過報讀培訓課程去提升自身專業知識和能力，覆蓋軟技能如溝通及協作能力，以及硬技能如技術性知識及客戶服務等。我們亦善用數碼平台來推廣網上課程及電子學習。

受訓僱員百分比<sup>3</sup>



完成培訓僱員人均時數<sup>4</sup>



僱員完成培訓總時數



<sup>3</sup> 受訓僱員百分比計算為「財政年度受訓僱員總數除以財政年度末僱員總數，然後乘以100%」。

<sup>4</sup> 完成培訓僱員人均時數計算為「本財政年度內接受培訓的僱員總時數除以本財政年度末的僱員總數」。

### 環保知識問答比賽

為配合國家「十四五」規劃，以碳為中心環境藍圖的啟動，廣州辦事處組織了一場超過140名管理層和僱員參與的在線環境知識問答比賽，旨在推廣並強化僱員的節能知識及日常環保意識。



### 2022中國人力資源先鋒僱主

嘉華國際在由內地領先的人力資源專業媒體TOP HR主辦的「2022中國人力資源戰略管理大會」上，連續七年獲頒「中國人力資源先鋒僱主」稱號。

為積累嘉華國際多年來的服務經驗和運營智慧，秉承「學習賦能成長」的精神，本集團著力培育內部培訓師。具豐富專業知識和經驗的僱員均被邀成為內部培訓師，通過一對一的輔導和分享，將知識和經驗傳承予新入職和現職僱員，從而達到知識傳承之效，同時促進新加入和現職僱員的成長。



## 僱員健康與安全

僱員的健康與安全對嘉華國際至關重要。本集團在《人力資源政策／指南》中關於《職業安全與健康法例》的章節闡明本集團在提供及維護安全健康工作場所方面的標準和期望。同時，本集團致力採取各種預防措施，把營運過程中的潛在職業安全風險降至最低。我們定期檢查安全裝置、個人防護裝備及工作環境衛生，以提高整理的內務管理情況。

### 就2019冠狀病毒病的支援

二零二二年，2019冠狀病毒病疫情繼續對社區造成嚴重影響。本集團關懷僱員，致力保障僱員健康，並實行一系列預防措施及訂立相應政策，包括《2019冠狀病毒病應急計劃》及《流感大流行應急預案》，以降低辦公場所的傳播風險。

### 清潔及消毒

2019冠狀病毒病疫情爆發期間，工作場所內經常接觸的地方如門把、扶手、會議室、升降機及扶手電梯等，均加強消毒程序。為加強適當通風和過濾空氣，本集團在工作場所擺放消毒噴霧機，並更頻繁地清潔空氣過濾器和空調系統。

### 預防措施

嘉華國際為每位僱員提供醫用口罩，亦限制訪客前往工作場所及進行面對面的會議。我們亦於工作場所設置體溫檢測站，以監察訪客及僱員有否出現發燒症狀。

### 鼓勵接種疫苗

為支持香港特區政府的「全城起動快打疫苗」運動以建立免疫屏障，確保僱員接種疫苗後有充足時間休息，僱員在接種每一劑疫苗後可享有疫苗假。我們亦安排免費接駁交通服務，以及為僱員及其家人提供接種疫苗前醫學檢查的資助。





本集團亦注重合約僱員及承建商僱員的安全，以多管齊下的方針，確保工地條件得到完善管理。

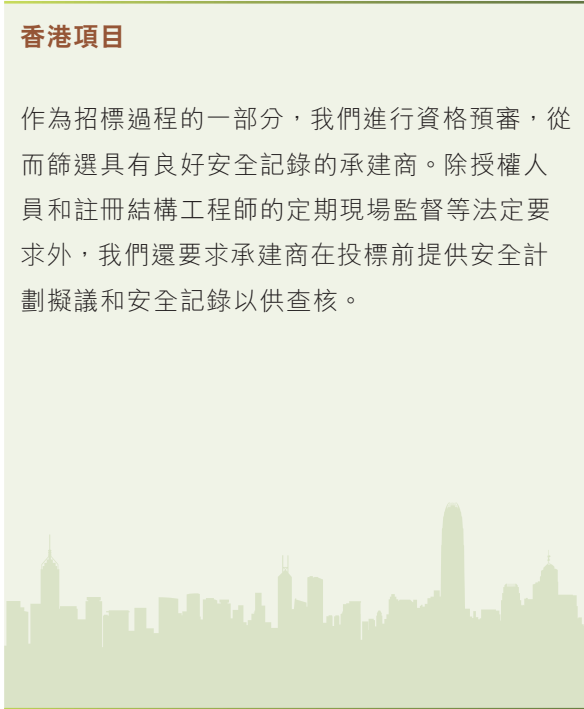
於報告期內，內地項目因工傷而損失五日工作日數。此外，包括本報告期在內，最近三年並無因工死亡事故記錄或因該等事故而向僱員支付任何索賠或賠償。為避免事故再次發生並改善集團的施工安全績效，我們已就所有事故展開調查，並即時採取適當的糾正措施。

### 香港項目

作為招標過程的一部分，我們進行資格預審，從而篩選具有良好安全記錄的承建商。除授權人員和註冊結構工程師的定期現場監督等法定要求外，我們還要求承建商在投標前提供安全計劃擬議和安全記錄以供查核。

### 內地項目

我們的《標準操作程式》建立了一套系統性招標及審核機制來管理我們在內地的項目。我們優先考慮在健康與安全標準方面表現出色的承建商。除了遵守法規外，承建商亦須取得ISO14001和GB/T28001或ISO45001認證。項目工地管理團隊、地區辦事處及總部則會進行三級制審核，以監察合規程度。



## 關懷僱員

本集團鼓勵僱員保持工作與生活平衡。於報告期內，我們組織了興趣班、節日聚會、僱員郊遊及團隊建設活動以維繫僱員關係。此外，我們繼續借助現有平台，包括嘉華員工俱樂部、K-Channel以及嘉華國際內部手機應用程式，加強內部溝通。

舉辦傑出僱員頒獎典禮、員工年會及生日會，感謝僱員的辛勤付出和貢獻。



透過舉辦花藝及粉彩工作坊等，舒緩僱員的工作壓力。



## 建立客戶關係及價值鏈

嘉華國際提供的優質項目及服務一直符合客戶期望，並以此為傲。為追求卓越的業務營運，我們監察日常運作的每一個階段，並透過積極管理與我們的價值鏈夥伴保持長遠良好關係。

### 客戶健康與安全

客戶的健康與安全始終是嘉華國際業務的重要首位。本集團認真地承擔建築工程到設施管理的責任，並實行嚴格管控措施，確保在發展項目中打造健康舒適的環境。嘉華國際在招標文件中要求承建商遵守所有適用法例<sup>5</sup>。同時，我們於整體規劃過程中加入綠化及園林設計等可持續發展元素。

為應對疫情爆發，本集團已加強銷售中心及示範單位的清潔及消毒工作、設置自動體溫檢測站，以及實行佩戴口罩及社交距離措施，同時設有多個消毒搓手液裝置，方便客戶、租戶及訪客消毒雙手。

### 廣告標準及知識產權

為客戶披露準確、透明和一致的項目及服務資訊，有助他們作出知情決定，亦能贏取客戶信任。本集團的前線人員須提供準確的推廣及銷售資訊，並須審慎行事。例如，集團廣州辦事處已訂立《互聯網廣告服務合同》，保障集團在業務活動中的廣告權。嘉華國際致力實行負責任的營銷策略，確保所有廣告及其他推廣資料嚴格遵循相關地方及國家法規，包括香港的《一手住宅物業銷售條例》和內地其他適用的法規。

<sup>5</sup> 包括但不限於《建築物條例》(香港法例第123章)和《消防安全(建築物)條例》(香港法例第572章)。

## 資料私隱

嘉華國際致力保護客戶的資料私隱。本集團在《人力資源政策／指南》中關於《個人資料私隱條例》的章節規定了須根據相關法律及規例<sup>6</sup>使用及管理有關資料及資訊。所有僱員須遵循該等內部指引，以安全及保密的方式處理客戶資料。客戶資料只供獲授權人士按「須知及須用」的原則存取。收集所得的資料均儲存於設有最新防火牆及防毒軟體，並受嚴密保護的伺服器內。

此外，集團已制訂《終端用戶信息系統使用政策》，確保我們的信息系統資源按照適用的法律得到妥善保護和管控。僱員不得濫用其權限，也不得允許他人濫用、或以任何方式試圖規避任何現有安全監察系統。任何人士如被發現不遵守內部政策，將受到紀律處分，嚴重和／或故意違規者則可導致即時解僱。

## 品質保證

本集團對所提供的項目及服務承擔全部責任，採取嚴格的機制並遵守所有相關監管規定，確保提供所承諾的品質及監察表現。

### 香港項目

為選擇適合可作長期合作的承建商，我們進行資格預審篩查，列明質素標準。例如，承建商須獲得ISO 9000質量管理認證。

項目建設期間，本集團委派工程監督員提高工藝並改善工地管理工作。對於綠建環評（「BEAM」）認證的項目，我們會委任一名合資格的BEAM統籌員或顧問，以確保項目嚴格符合所需的綠色建築標準。

### 內地項目

本集團對內地項目亦有採用品質保證系統。我們會根據資格預審篩查結果整理出名單，列出於品質、知識、安全標準範疇表現理想的承建商。

項目設計、招標乃至品質監控階段均受各《標準操作程序》規管，如設計階段的《標準操作程序》為選材作出指引，確保符合國家法規並遵循行業最佳常規。此外，我們定期進行建築地盤審查，以確保完全遵守所有相關規則和條例。

本集團在內地從事物業管理服務的嘉英物業獲ISO 9001及ISO 14001認證，並已建立《物業管理和服務提供管理程序》及《績效監控和測量管理程序》，確保提供的服務質量按照既定的方法和滿足既定要求。

<sup>6</sup> 包括但不限於《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章）以及中國網絡安全法。

嘉華國際非常重視客戶意見，我們制定了標準的投訴處理程序，確保本集團以一致和有效的方式解決客戶的疑慮。香港項目一旦收到投訴，客戶服務主任會按照標準程序記錄問題並向主管匯報。然後，一名指定僱員將獲派委任展開全面調查，並適時與投訴人跟進。

本集團於內地的嘉英物業亦設有類似客戶投訴處理系統機制。收到書面投訴後，接待員會準備一份詳細的投訴記錄，並向負責人和相關部門匯報。客戶服務代表則會檢視並調查有關投訴，並採取適當的跟進措施。我們確保在七天內將最終答覆發送給投訴人。所有與我們的物業管理服務有關的投訴亦會作內部記錄。於報告期內，我們沒有接獲任何與提供和使用產品及服務相關的重大投訴。

### 供應鏈管理

嘉華國際致力於供應鏈上採取對環境及社會負責任的營商方式。在香港項目的供應商、承建商及合作夥伴甄選過程中，本集團會根據其《資格預審表格》申報的資料進行評估，申報內容包括往績、過往的環境和安全表現、ISO或相關認證以及過往項目等。供應商及承建商均須遵守本集團對品質、環境保護、健康與安全的要求以及監管合規的期望。內地方面，項目工地管理團隊、區域辦事處和香港總部則會先對符合條件的供應商、承建商及合作夥伴進行三級制審核，之後將其正式列入供應商名單。於報告期內，嘉華國際共有499家主要供應商<sup>7</sup>，其中169家來自香港，以及330家來自內地，所有供應商均受上述供應商相關政策約束。

作為監察機制的一部分，本集團適時對供應商或承建商進行審查、工地視察及品質評估，以確保其完全符合我們的嚴格要求。我們亦識別須予關注的範疇，透過主動採取修正措施加以解決，改善日後的表現。一直未能達到所預期標準的供應商或承建商可能會被終止合約。此舉使我們能夠更好地管理供應鏈導致的環境、社會及管治相關風險，同時與合作夥伴建立有效的長遠關係。

適用於本集團的《環境政策》及相關《標準操作程序》為我們的業務營運及僱員提供指引，以在採購決策中考慮氣候變化及其他環境因素。例如，我們盡可能優先選用低碳足印的本地及地區建築材料。再者，我們在整個產品及服務生命週期內計及對環境及社會的影響。

<sup>7</sup> 主要供應商指項目承建商或分包工序的供應商，以提供廣泛建築材料，包括混凝土、不銹鋼、室內設計材料以及不同類型的服務，例如勞工、設計及顧問。

## 建設可持續發展的未來

本集團的《環境政策》是指引我們管理環境足跡的總體政策，並以香港及內地的內部指引及相關《標準操作程序》作為補充。我們竭力採納對環境負責任的方式，解決因本集團業務營運而產生的環境問題，包括氣候變化、資源管理、減排和綠色建築。集團已制定相應的量化目標：

### 溫室氣體排放密度



**-26%**

以二零一六年水平為基數，於二零二五年  
將溫室氣體排放密度減少26%

### 能源密度



**-39%**

以二零一六年水平為基數，於二零二五年  
將能源密度減少39%

### 紙張回收率



**60%**

香港辦公室的紙張回收率  
維持在每年至少60%至二零二五年

### 可持續建築



目標為旗下所有香港新建住宅發展  
項目及內地投資性物業取得綠色  
建築認證

於報告期內，我們遵守所有有關環境保護的適用法律及監管規定<sup>8</sup>，並無發生有關廢氣和溫室氣體排放、向水及土地的排污，或產生有害和無害廢物的違規個案。

<sup>8</sup> 包括但不限於《空氣污染管制條例》(香港法例第311章)、《廢物處置條例》(香港法例第354章)、中國《環境保護法》和中國《節約能源法》。

### 減少排放

本集團致力透過在業務營運和工作場所中實施各種綠色監控措施保護環境，同時引入環保業務舉措，透過教育去提高員工環保意識，以及遵守相關環境法律法規等。

於報告期內，本集團的廢氣排放主要來自公司車隊的車用汽油。為減少對環境的影響，集團勵行減排措施，例如將內地辦事處的車輛轉換為混合動力車以提高燃油效率及減少路邊排放。

此外，本集團的溫室氣體排放主要來源為車輛消耗的汽油及發電機組定期測試耗用的柴油（範圍一）、外購電力（範圍二）以及紙張和商務公幹（範圍三）。於報告期內，嘉華國際集團整體溫室氣體密度較二零二一年水平下降約5.3%，主要由於實施各種節能措施而減少使用外購電力。

#### 積極減排措施



張貼突出的海報和告示，提醒僱員實行環保行動，包括關閉閒置電器的電源



持續推行燈光系統自動化時間控制及感應功能



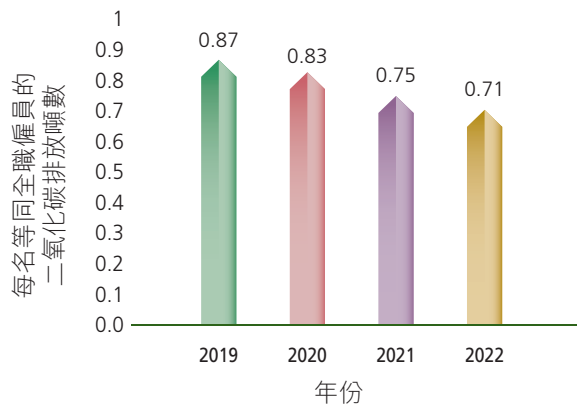
定期檢查公司車隊的能源效益，監察效能水平



使用視像會議，減少商務出差



溫室氣體排放密度



## 能源優化

本集團旨在積極促進高效使用資源，緊密監測集團運營對環境的潛在影響，促進綠色運營，並將對環境的影響降至最低。我們在《環境政策》中制訂了清晰指引，去確保資源使用有序。同時，僱員亦以行動去展示嘉華國際的環保理念，主動自覺地節約電力、汽油和柴油資源。

嘉華國際持續探索任何可在集團內推行的能源效率措施。我們正在進行的舉措包括優化能源效益和鼓勵僱員在集團內實踐節約資源的舉措。

### 積極優化能源措施



持續進行LED燈更換計劃



為窗戶加裝防曬隔熱玻璃薄膜，降低室溫並善用自然光



張貼突出海報和告示，提醒僱員實行環保行動，包括關閉閒置電器的電源



採用冷氣分區以保持舒適且具能源效益的工作環境

於報告期內，本集團的整體能源密度比二零二一年增加約10.7%，主要由於本集團業務於二零二二年逐漸復常，公司車輛使用增加。





## 廢物管理

本集團《環境政策》闡明了廢物管理及倡導妥善處理廢物。在辦公室，我們鼓勵僱員雙面打印及盡可能重用辦公室用品。我們亦設置張貼清晰標記的回收箱以回收廢紙及其他可回收物品。嘉華國際注重善用資源，透過香港辦公室的循環再用政策，於二零二二年減少棄置約8,738公斤紙張於堆填區。



本集團在香港的所有發展項目嚴格遵守《廢物處置條例》(香港法例第354章)規管。我們委託持牌營運商收集及處置建築廢料，並要求所有承建商遵守香港建造商會刊發的《建築地盤環保最佳常規指引》。本集團亦對內地承建商設類似規定，要求他們遵守有關廢物處置的國家法律及法規。

## 綠色建築

在建造及管理樓宇時，本集團致力將用料、能源消耗、節水及空氣質素等可持續發展因素納入考慮。

對於新建物業項目，我們在初始的設計過程中便加入可持續發展元素，包括節水裝置、監察儀錶、在場感測器和照明計時開關等。在建築規劃及設計階段初期，我們務求將建築物融入周邊社區及環境，降低項目發展對社區的影響。除遵守本地及國家綠色建築標準規定外，我們亦按照國際認可評級標準，如「能源與環境設計先鋒評級(LEED)」體系的規定設計、建造及翻新物業項目，從而妥善管理項目對環境及自然資源的重大影響。

<sup>9</sup> 紙張回收率的計算方法是「回收的紙張總量除以該財政年度的紙張消耗總量，然後再乘以100%」。

<sup>10</sup> 如將8,738公斤紙張棄置於堆填區，估計會釋放出溫室氣體(二氧化碳當量)排放量41.9噸。

## 嘉華國際綠色建築組合

地區	項目名稱	評估標準及等級
香港	寶珊道30號項目	美國LEED v4 銀級預認證
	凱柏峰	綠建環評(新建建築1.2版) 暫定金級
	啟德海灣	綠建環評(新建建築1.2版) 暫定金級
	啟德新九龍內地段 第6554號	綠建環評(新建建築1.2版) 暫定金級
	柏瓏	綠建環評(新建建築1.2版) 暫定金級
	維港滙	綠建環評(新建建築1.2版) 暫定金級
	嘉峯匯	綠建環評(新建建築1.2版) 金級
	嘉匯	綠建環評(新建建築1.2版) 不予評級
	嘉熙	綠建環評(新建建築1.2版) 不予評級
	朗屏8號	綠建環評(新建建築1.1版) 金級
	嘉悅	綠建環評(新建建築1.1版) 銅級
上海	盈凱文創廣場	美國LEED 金級認證

### 嘉峯匯及嘉熙榮獲最佳園林大獎殊榮

嘉華國際一直以創新設計、高實用性及追求卓越質素為原則，並將「嘉•多一點」的理念注入旗下住宅項目的園林設計，締造「優質生活」的綠化空間。啟德嘉峯匯及大埔白石角嘉熙在康樂及文化事務署舉辦的「2022最佳園林大獎—私人物業」中型住宅物業組（樓齡六年以下）分別榮獲金獎及優異獎。

### 嘉峯匯憑「Spacious yet Intimate」設計概念奪魁

嘉峯匯的綠化比例逾30%。設計師採用水景、垂直綠化牆、多元化的花卉及植物品種，並以層次、色彩及香味等組合，為住戶提供一個恬靜寫意、功能及美感並重的生活環境。

為構建高水平的園林設計，坐落於屋苑中央的多用途草坪，所採用的草類品種及施工均依據「高爾夫球場」的規範，為住戶提供優質戶外聯誼環境之餘，同時亦成為展示雕塑藝術品的平台。



### 嘉熙將「Living in a Garden」融入生活

為住戶營造一種置身於花園的寫意感覺，項目園林栽種了超過10萬棵植物及約120種植物品種，當中包括住宅項目罕見的植物，如：紅花玉蕊、小喬櫻花及單幹雞蛋花等。園林同時亦配置多個特色的水池景致及燈光效果，令整體園林布局更見豐富。

為確保園林植物的健康和生命力，嘉峯匯及嘉熙聘請了合資格專業人員不時進行檢查，同時亦定期為樹木進行風險評估及修剪。



## 氣候變化

本集團認為氣候變化對業務營運及服務至關重要，因此持續評估氣候對我們營運適應力的影響，同時積極管理氣候風險以及思索如何把握機遇。正如本集團《環境政策》所概述，我們努力管理業務營運的氣候風險，並制定符合行業最佳常規的減緩、應變及適應策略。

本集團的營運可能容易受到極端天氣事件等實體氣候風險的影響。該等風險或會對業務造成影響，包括業務中斷、因洪災造成的財產損害或將僱員、客戶及租戶的安全置於危險之中。除上文所披露的方法及措施外，我們確保會提供所需資料及資源，以應對氣候變化的實際影響及管理潛在的氣候過渡風險，如客戶喜好轉變、氣候相關授權等。本集團亦會就氣候影響與持份者持續保持溝通並支持業務夥伴減碳。

### 嘉華國際獲取綠色融資

嘉華國際與九間銀行簽訂80億港元與可持續發展表現掛鈎的循環貸款及定期貸款（「貸款額度」）。貸款額度錄得超額認購，顯示銀行界對嘉華國際穩健的財務狀況、審慎的財務管理，以及發展前景充滿信心。

這項貸款額度為嘉華國際首筆可持續發展表現掛鈎貸款，亦為集團邁向可持續發展及實踐可持續發展措施的里程碑。本集團將繼續就旗下發展項目探索不同的綠色融資途徑，積極在未來項目中納入更環保的元素，從而減少對所在社區的氣候變化影響。



## 回饋社區

秉持「取諸社會，用諸社會」的宗旨，嘉華國際一直致力透過社區計劃帶來正面影響。集團訂立《企業傳訊手冊》，確保社區活動舉措惠及社區利益。鑑於2019冠狀病毒病疫情持續，出於謹慎考慮，本集團取消了多項社區回饋計劃。但在過去一年，我們繼續在香港和內地積極貢獻，傳播正能量。

### 應對2019冠狀病毒病

#### 支持醫護團隊

鑑於2019新型冠狀病毒病的嚴重性和快速傳播，嘉華國際透過「嘉華國際抗疫基金」向東華三院捐贈快速測試套裝，作為旗下前線人員及服務使用者包括長者及基層家庭檢測之用，以減輕醫療系統的壓力。同時為前線醫護及院舍工作人員提供酒店住宿，讓他們在嚴峻抗疫時期獲得歇息空間。

#### 馳援祖國齊抗疫

除了加強旗下物業的防疫措施，嘉華國際亦積極支援上海及廣州的防疫措施。僱員積極透過志願服務，包括協助維護核酸檢測秩序、採購和發送物資、為老人配送藥物，以及幫扶獨居老人和困難團體等，馳援防疫工作。



嘉華國際執行董事鄧呂慧瑜女士(中)及發展及營運總經理(長三角地區)鄧宇聰先生(右)致送支票予2022/2023屆東華三院主席馬清揚先生(左)。

## 文化藝術

### 贊助香港故宮文化博物館義工計劃

嘉華國際聯合贊助香港故宮文化博物館義工計劃，透過多元化培訓課程與工作實踐，加深市民尤其是青年人對中華文化的認識，培育博物館業及本地藝術文化領域的人才，鞏固香港作為中外文化藝術交流中心的地位。

約500名義工參加了啟動禮，並已接受為期一個月的多元化培訓。培訓內容涵蓋中華文化藝術、故宮文化、展覽介紹以及博物館營運等專門範疇，讓學員多面向地領略中華文化的博大精深，建立對博物館業的認識。完成訓練後，義工們已正在協助香港故宮文化博物館多方面的工作，涉及教育活動、展覽策劃、研究、文物修復及博物館管理等。



## 社區建設

本著以人為本的精神，嘉華國際熱衷於為不同的社群提供支持，包括長者及弱勢群體，以推動社區共融及建立更緊密的社區聯繫。

### 長者探訪

「廣州市花都區嘉華匯城慈善基金」於二零一八年成立，旨在扶助廣州花都區的有需要人士。中秋節期間，20多名來自廣州匯城及東莞辦事處的義工走訪花都區有特別需要的長者，送上生活用品及綿綿祝福。



### 支持2022公益金新界區百萬行

嘉華國際參與公益金百萬行，步行將軍澳跨灣連接路，為公益金會員機構「家庭及兒童福利服務」籌款。



## 青年發展

青少年是未來的領袖，因此，嘉華國際一直致力培育下一代，充分發展他們的潛能，使他們能夠為自己及社區創造一個更美好的未來。

### 積極支持「共創明『Teen』計劃」

由政務司司長領導的「共創明『Teen』計劃」，旨在精準扶助需要各界力量以助需要社會支持向上流動的初中學生。嘉華國際積極支持計劃，並有多位員工參與其中，與學員分享他們與專業領域相關的經驗和見解以發掘他們的潛能，並鼓勵他們以積極態度建立和實現個人目標。



### 暑期實習計劃

嘉華國際於二零二二年暑假招募了11名大學生到香港辦公室參加為期一個月的實習計劃。學生在不同部門積累了寶貴的工作經驗，對房地產開發行業的競爭優勢和工作文化有了更深入的了解。

### 管理培訓生計劃

二零二二年，管理培訓生計劃在上海、南京、廣州舉行，旨在培育人才，並為他們提供職業發展所需的培訓和知識。培訓生在兩年半的計劃裡將輪值到集團不同部門，多角度去熟悉集團運營，掌握必要技能，加快裝備自己成為管理人員。





## 附錄 — 表現數據

### 環境

廢氣排放種類 <sup>11</sup>	單位	2021	2022
氮氧化物(NO <sub>x</sub> )	千克	不適用	61.93
硫氧化物(SO <sub>x</sub> )	千克	不適用	0.78
懸浮顆粒(PM)	千克	不適用	5.29
溫室氣體排放種類 <sup>12</sup>	單位	2021	2022
直接溫室氣體排放及減除 — 範圍一	二氧化碳排放量以噸計	138.16	140.49
能源間接溫室氣體排放 — 範圍二	二氧化碳排放量以噸計	589.48	463.48
其他間接溫室氣體排放 — 範圍三	二氧化碳排放量以噸計	12.40	67.57
<b>溫室氣體總排放量 — 範疇一、二及三</b>	<b>二氧化碳排放量以噸計</b>	<b>740.04</b>	<b>671.54</b>
<b>溫室氣體排放密度</b>	<b>每名等同全職僱員<sup>13</sup>的二氧化碳排放噸數</b>	<b>0.75</b>	<b>0.71</b>
無害廢棄物種類 <sup>14</sup>	單位	2021	2022
棄置到堆填區的廢紙	噸	不適用	13.33
<b>總棄置無害廢棄物</b>	<b>噸</b>	<b>不適用</b>	<b>13.33</b>
<b>密度</b>	<b>每名等同全職僱員的二氧化碳排放量以噸計</b>	<b>不適用</b>	<b>0.01</b>
能源種類 <sup>15</sup>	單位	2021	2022
<b>直接能源耗量</b>	<b>千個千瓦時</b>	<b>467.87</b>	<b>512.21</b>
汽油 <sup>16</sup>	千個千瓦時	不適用	508.09
柴油 <sup>16</sup>	千個千瓦時	不適用	4.12
<b>間接能源耗量</b>	<b>千個千瓦時</b>	<b>735.86</b>	<b>759.43</b>
購買能源	千個千瓦時	735.86	759.43
<b>能源總耗量</b>	<b>千個千瓦時</b>	<b>1,203.73</b>	<b>1,271.64</b>
<b>能源密度</b>	<b>每名等同全職僱員以千個千瓦時</b>	<b>1.21</b>	<b>1.34</b>

<sup>11</sup> 本集團將於二零二二年起披露廢氣排放物種類及各自排放數據。

<sup>12</sup> 溫室氣體來源，溫室氣體排放數據以二氧化碳當量表示，參考包括但不限於世界資源研究所和世界商業理事會發佈的《溫室氣體議定書：企業會計和報告標準》的報告要求可持續發展，香港交易所發佈的《如何編製 ESG 報告 — 附錄2：環境關鍵績效指標報告指引》，中華人民共和國生態環境部發佈的《2019年中國區域電網減排項目基準線排放因子》、中電控股有限公司發佈的《2021年可持續發展報告》、港燈投資有限公司發佈的《可持續發展報告2021》、IPCC第五次評估報告的《全球暖化潛能值》。

<sup>13</sup> 截至二零二二年十二月三十一日，集團全職員工946人（二零二一年：993人）。該數據還將用於計算其他密度數據。

<sup>14</sup> 本集團將於二零二二年起披露無害廢棄物的種類和各自的排放數據。

<sup>15</sup> 單位換算的計算參考國際能源署頒佈的《能源統計手冊》。

<sup>16</sup> 本集團將於二零二二年起披露直接能源消耗類型及各自排放數據。

## 社會

勞動力 <sup>17</sup>	2021	2022
僱員人數	1,007	968
<b>按性別劃分</b>		
男性	486	463
女性	521	505
<b>按聘用合約劃分</b>		
全職	993	946
兼職	14	22
<b>按年齡組別劃分</b>		
30歲以下	175	175
30-50歲	707	664
50歲以上	125	129
<b>按地區劃分</b>		
香港	264	236
內地	743	732
<b>僱員流失比率<sup>18</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
總僱員流失比率	26.0%	23.2%
<b>按性別劃分</b>		
男性	26.0%	23.3%
女性	26.0%	23.2%
<b>按年齡組別劃分</b>		
30歲以下	60.0%	59.4%
30-50歲	19.0%	15.5%
50歲以上	18.0%	14.0%
<b>按地區劃分</b>		
香港	32.0%	42.0%
內地	24.0%	17.2%

<sup>17</sup> 勞動力概況反映了嘉華國際截至二零二二年十二月三十一日的人力資本組合。

<sup>18</sup> 流失比率的計算方法是「本財政年度內離職的員工總數除以本財政年度末的僱員總數，然後再乘以100%」。

職業安全及健康		2021	2022	
因工傷事故而損失的工作日		2	5	
工傷死亡事故數目		0	0	
工傷死亡率 <sup>19</sup>		0	0	
培訓	2021		2022	
	員工接受培訓的百分比 <sup>20</sup>	每名員工平均培訓時數 <sup>21</sup>	員工接受培訓的百分比 <sup>20</sup>	每名員工平均培訓時數 <sup>21</sup>
<b>合共</b>	<b>95.0%</b>	<b>14.9</b>	<b>75.7%</b>	<b>10.6</b>
按性別劃分				
男性	91.0%	14.9	76.5%	10.9
女性	99.0%	14.9	75.1%	10.3
按職級劃分				
高級管理層 <sup>22</sup>	83.0%	14.9	63.9%	4.1
中級管理層 <sup>23</sup>	99.0%	14.9	85.2%	7.4
一般僱員 <sup>24</sup>	94.0%	14.9	73.2%	11.9
供應鏈管理		2021	2022	
主要供應商		903	499	
按地區劃分				
香港		330	169	
內地		573	330	
反貪污		2021	2022	
總貪污定罪案件數目		0	0	

<sup>19</sup> 包括本報告期內，過去三年無因工死亡之個案。

<sup>20</sup> 接受培訓的員工百分比計算為「本財政年度接受培訓的員工總數除以本財政年度末的員工總數，然後乘以100%」。

<sup>21</sup> 每名員工完成的平均培訓時數計算為「本財政年度內接受培訓的員工總時數除以本財政年度末的員工總數」。

<sup>22</sup> 高級管理層指任職總經理或以上職級的僱員。

<sup>23</sup> 中級管理層指任職副總經理、助理總經理、高級經理及經理職級的僱員。

<sup>24</sup> 一般僱員指任職助理經理或以下職級的僱員。

## 香港聯交所《環境、社會及管治指引》內容索引

強制披露規定	章節／聲明
管治架構	關於嘉華國際 — 企業管治、可持續發展管治及董事會聲明、風險管理及內部監控
匯報原則	關於本報告 — 報告準則與範圍
匯報範圍	關於本報告 — 報告準則與範圍

香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面A1：排放物</b>		
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。	建設可持續發展的未來
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	建設可持續發展的未來 — 減少排放； 附錄 — 表現數據
A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	建設可持續發展的未來 — 減少排放； 附錄 — 表現數據
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）。	鑑於嘉華國際的業務性質，該關鍵績效指標並非本集團的重要議題。
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）。	建設可持續發展的未來 — 廢物管理
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。	建設可持續發展的未來
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。	建設可持續發展的未來

香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	建設可持續發展的未來
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	建設可持續發展的未來 — 能源優化；附錄 — 表現數據
A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	鑑於嘉華國際的業務性質，該關鍵績效指標並非本集團的重要議題。
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	建設可持續發展的未來
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	鑑於嘉華國際的業務性質，該關鍵績效指標並非本集團的重要議題。
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。	鑑於嘉華國際的業務性質，該關鍵績效指標並非本集團的重要議題。
<b>層面A3：環境及天然資源</b>		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	建設可持續發展的未來
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。	建設可持續發展的未來 — 綠色建築
<b>層面A4：氣候變化</b>		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	建設可持續發展的未來
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	建設可持續發展的未來 — 氣候變化



香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面B1：僱傭</b>		
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。	培育人才
B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	培育人才 — 人力資本概況； 附錄 — 表現數據
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	培育人才 — 人力資本概況； 附錄 — 表現數據
<b>層面B2：健康與安全</b>		
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。	培育人才 — 僱員健康與安全
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	培育人才 — 僱員健康與安全； 附錄 — 表現數據
B2.2	因工傷損失工作日數。	培育人才 — 僱員健康與安全； 附錄 — 表現數據
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	培育人才 — 僱員健康與安全

香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面B3：發展及培訓</b>		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。 描述培訓活動。	培育人才 — 持續發展及培訓
B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	培育人才 — 持續發展及培訓； 附錄 — 表現數據
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	培育人才 — 持續發展及培訓； 附錄 — 表現數據
<b>層面B4：勞工準則</b>		
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。	培育人才 — 僱員福利及平等機會
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	培育人才 — 僱員福利及平等機會
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	培育人才 — 僱員福利及平等機會

香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	建立客戶關係及價值鏈
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	建立客戶關係及價值鏈 — 供應鏈管理； 附錄 — 表現數據
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	建立客戶關係及價值鏈 — 供應鏈管理
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	建立客戶關係及價值鏈 — 供應鏈管理
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	建立客戶關係及價值鏈 — 供應鏈管理





香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面B6：產品責任</b>		
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。	建立客戶關係及價值鏈
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。	鑑於嘉華國際的業務性質，該關鍵績效指標並非本集團的重要議題。
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	建立客戶關係及價值鏈 — 品質保證； 報告期內，我們沒有接獲任何與提供和使用產品及服務相關的重大投訴。
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	建立客戶關係及價值鏈 — 廣告標準及知識產權
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	建立客戶關係及價值鏈 — 品質保證
B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	建立客戶關係及價值鏈 — 資料私隱

香港聯交所 關鍵績效指標	描述	章節／聲明
<b>層面B7：反貪污</b>		
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。	關於嘉華國際 — 商業道德操守
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	關於嘉華國際 — 商業道德操守； 附錄 — 表現數據
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	關於嘉華國際 — 商業道德操守
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	關於嘉華國際 — 商業道德操守
<b>層面B8：社區投資</b>		
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。	回饋社區
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)。	回饋社區
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	回饋社區

本環境、社會及管治報告中關於香港的發展項目(包括在建中的發展項目)的資訊、繪圖(包括設計概念圖)及/或相片乃嘉華國際集團有限公司(「嘉華國際」)為其環境、社會及管治報告而提供的(各該等發展項目的詳情請參閱各該等發展項目的售樓說明書),其本意並非促銷任何住宅物業的廣告或組成廣告的部分,也不構成亦不得詮釋作構成任何不論明示或隱含之要約、陳述、保證、承諾或合約條款(不論與發展項目、發展項目內的住宅物業、其交樓標準、裝置、裝修物料及設備等、外觀、景觀、周邊地區環境及設施,及會所的設施等是否有關)。未得嘉華國際及該等發展項目的售樓書中所列明的賣方(「賣方」)的書面同意不可向第三方發布或轉發。部分的該等發展或該等發展項目未申請及/或未獲批出推廣許可書及/或預售樓花同意書,而該等許可書及/或同意書的發出時間尚未能確定。所載的所有銷售時間表只是銷售計劃的意向,僅供參考。嘉華國際及各相關賣方對該等許可書及/或同意書的發出時間不作陳述或保證。嘉華國際及各相關賣方對任何人士依賴本資訊、繪圖及/或相片而作出購買各該等發展項目中的任何住宅物業或其他的決定不承擔任何責任。

本環境、社會及管治報告中所有相片、圖像、繪圖及素描純屬畫家對各該等發展項目或各該等發展項目相關部分之想像。有關相片、圖像、繪圖或素描並非按照比例繪畫及/或可能經過電腦修飾處理。本環境、社會及管治報告所載的各該等住宅物業發展項目設計概念圖乃電腦模擬效果。各該等發展項目外牆、平台、天台等上可能存在之喉管、管線、冷氣機、格柵等及各該等發展項目周邊地區環境及建築物可能經簡化處理或並無顯示。各電腦模擬效果並非模擬亦不反映各該等發展項目內任何部分之實際外觀或各該等發展項目周邊地區環境。各設計概念圖非模擬亦不反映各該等發展項目內任何部分的景觀及現在及將來的周邊地區環境及建築物等的狀況。各設計概念圖所示之布局、間隔、規格、尺寸、顏色、用料、裝置、裝修物料、設備、器材、家具、家居用品、擺設、裝飾、招牌、會所設施、塑像、模型、美術作品、植物、樹木、園林設計、燈飾及照明裝置等可能會與各該等發展項目所實際提供者(如有)不同,亦不一定在各該等發展項目的相關部分出現,各相關賣方保留權利改動及增減任何上述項項及會所及康樂設施,一切以買賣合約為準。各相關賣方保留權利不時改動各該等發展項目園景及水景之設計及所提供之花卉植物品種及數量。各相關賣方保留權利改動建築圖則及其他圖則。建築圖則及其他圖則以有關政府部門最後批准者為準。各會所及康樂設施之提供以買賣合約條款及條件及有關政府部門最後批准者為準。不同會所及康樂設施之開放時間及使用受相關法律、批地文件及公契條款及現場環境狀況限制。部分設施及/或服務的使用或操作可能受制於政府有關部門發出之同意書或許可證。各相關賣方保留修改設計概念圖所顯示的及一切未顯示或列舉的設施及/或服務的用途之權利。各該等設施(包括會所、附屬康樂設施等)於各該等發展項目入伙時未必能即時使用。各相關賣方保留權利更改會所及康樂設施及其間隔、設計、佈局及用途。會所及不同康樂設施可能需要另行收費。本環境、社會及管治報告所顯示之現有、未來或擬建建築物及設施等(如有)可能不時更改,於有關發展項目入伙時亦可能尚未落成或可以啟用,其完成後之狀況與本環境、社會及管治報告所述或所顯示者可能不同,僅供參考。

 嘉華國際集團有限公司  
K. WAH INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED

29/F, K. Wah Centre, 191 Java Road, North Point, Hong Kong  
香港北角渣華道191號嘉華國際中心29樓  
Tel電話:(852) 2880 0178 Fax傳真:(852) 2880 5610

[www.kwih.com](http://www.kwih.com)

