

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

環境、社會及
管治報告
2017



目錄

1.	可持續發展願景	2
2.	關於本報告	3
3.	主要獎項	5
4.	培育人才	6
5.	建立客戶關係及價值鏈	13
6.	建造綠色未來	15
7.	回饋社會	18
8.	香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》 內容索引	23

1. 可持續發展願景

全球企業正面對氣候變化、人口增長及城市化等全球化環境及社會經濟大趨勢的影響，因此可持續發展的營運模式成為業務成功的關鍵。嘉華國際集團有限公司（「嘉華國際」或「本公司」）相信，能夠掌握業務對環境與社會的影響以及有關風險，對我們迎接日後挑戰及靈活應變極為重要。

嘉華國際一直秉持其核心價值及可持續發展原則，打造可持續發展的未來。作為以人為本的房地產發展商，員工是我們珍而重之的資產，因為我們高度依賴員工的專業精神和才幹，為客戶提供優質物業，同時致力減少對環境及社會造成不利影響，進而提升股東價值。



我們的核心價值

2. 關於本報告

嘉華國際欣然提呈其二零一七年環境、社會及管治報告（「環境、社會及管治報告」或「本報告」），匯報在可持續發展方面的成果。本報告涵蓋二零一七年一月一日至十二月三十一日止報告期內我們處理重大環境、社會及管治事宜的方針及績效。

除另有指明外，我們的環境及工作場所數據範疇包括本公司在地理區域內所有業務場所及投資物業。我們的排放量乃根據香港特別行政區政府環境保護署制訂的指引計算。



報告方式

本報告的內容乃參考香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）向所有在香港上市公司建議的上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》所編製。為方便讀者閱覽，本報告隨附詳盡的香港聯交所內容索引。

財務數據及企業管治資料等補充材料可於嘉華國際二零一七年報其他章節中查閱。

環境、社會及管治報告已獲嘉華國際高級管理團隊認可。我們對參與編製本報告及致力提升嘉華國際在環境、社會及管治方面績效的所有人士致以最深切謝意。



持份者參與

參照對環境、社會及管治匯報的國際指引，香港聯交所鼓勵匯報機構深入瞭解其持份者的期望、觀點與關注事項。嘉華國際已委託獨立顧問，進行內部持份者參與活動。透過網上調查，嘉華國際向其員工蒐集意見及建議。嘉華國際員工獲邀對香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》各個層面的重要性評級，並就嘉華國際在環境、社會及管治事宜上的績效及未來策略表達意見。

ⁱ 香港聯合交易所有限公司頒佈的上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》將環境、社會及管治主要範疇分成兩大類——環境及社會。每個主要範疇均有多个層面，每個層面載有供上市公司匯報其績效的關鍵績效指標，以便展示其績效。



重要環境、社會及管治事宜

為就我們的環境、社會及管治績效提供相關及扼要的闡述，本報告僅著重於對本公司重要的環境、社會及管治事宜。香港聯交所將重要性定義為「當有關環境、社會及管治事宜會對投資者及其他權益人產生重要影響時，發行人就應作出匯報」ⁱⁱ。

為識別將予披露的重要可持續性發展事項，嘉華國際按三個步驟進行重要性評估。我們已委託獨立顧問，以界定範疇及評估重要性，並與本公司主要內部持份者討論及確定重要的環境、社會及管治事宜。本報告亦考慮到特定行業與地域的環境、社會及管治事宜以及全球趨勢。所採用的方法參考全球報告倡議組織（「GRI」）指引及其他國際最佳常規。重要事宜及報告內容乃根據下列步驟釐定：

第一步：識別

我們全面參考同業基準。獨立顧問對五間同業公司的環境、社會及管治披露進行審閱，從而識別行業特定的重要事宜。

同時，員工獲邀參與網上調查，對嘉華國際面對的環境、社會及管治事宜按重要程度依次評級。由於員工具備深入的營運知識，故排序較高的環境、社會及管治事宜將可能被視為具重要性。

第二步：釐定優先次序

綜合同業基準以及員工網上調查所得結果，整合嘉華國際的中高優先環境、社會及管治事宜列表。

第三步：確認

對第一及第二步的結果作出合併整理，並就此與嘉華國際高級管理層團隊進行商討，考慮環境、社會及管治報告指引各層面及關鍵績效指標與本公司業務營運的相關程度，從而確認一系列重要層面及關鍵績效指標作披露之用。

ⁱⁱ 香港聯交所環境、社會及管治報告指引第11.1條

3. 主要獎項

於二零一七年，嘉華國際獲頒發以下獎項，藉此表揚本公司及員工在推動可持續發展方面的驕人成績。

獎項／認證	頒授機構	頒發年度
BCI Asia香港十大地產發展商2017	BCI Asia	2017
商界展關懷	香港社會服務聯會	2012-2017
卓越證書2017	香港投資者關係協會	2017
2017中國人力資源先鋒僱主	第一資源	2017
卓越僱主大獎2017	求職廣場	2016-2017
卓越僱主大獎2017 — 工作生活平衡獎	求職廣場	2017
人才企業嘉許	僱員再培訓局	2014-2018
傑出企業管治大獎2017	華富財經	2016-2017
傑出企業社會責任獎	鏡報	2015-2017
朗屏8號 — 綠建環評新建建築1.1版的暫定金級認證	香港綠色建築議會	2015 (項目於2017年竣工)



4. 培育人才

對於嘉華國際而言，招聘及挽留優秀人才對公司的可持續發展至關重要。因此，我們致力為員工提供安全、健康與和諧兼備的工作環境，並投放資源鼓勵員工發展事業，盡展潛能。



僱傭及平等機會

我們為員工提供優厚的薪酬待遇及醫療保險。作為一個家庭友善僱主，我們亦設有彈性上班時間，配合員工的不同需要。我們的薪酬及福利機制，如員工花紅等，均依據具透明度的政策及原則發放，確保公平。

嘉華國際為家庭友善僱主

除了設立彈性上班時間，我們亦提供以下員工設施及福利，以提倡工作與生活平衡。



集乳室

我們在公司內的員工培訓與休閒中心設立一間私人房間供在職母親使用。在辦公時間內，員工可隨意使用房間內的設備，例如雪櫃、清潔用品、桌子及椅子等。



為家庭成員提供醫療及牙科福利

員工可按公司折扣優惠價格為家庭成員登記牙科福利及健康檢查服務。此外，我們亦為助理經理或以上職級員工的直系親屬投保醫療保險。



家庭樂

我們鼓勵員工及其家庭成員積極參與公司每年舉辦各項康樂和義工活動。

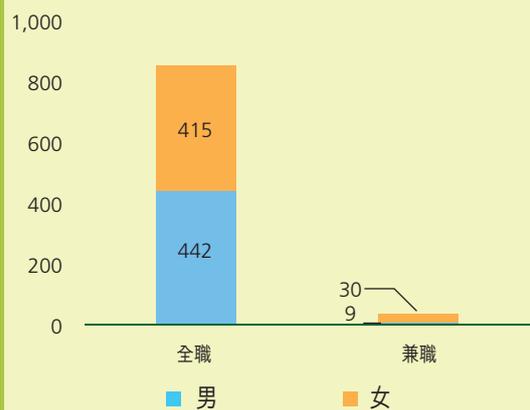
我們清晰的招聘及晉升指引負責規管人才招聘及晉升程序，並確保以公正平等方式進行。我們在考慮錄用員工時並無對其性別、殘障、種族、宗教或家庭狀況存有偏見。我們瞭解員工對事業發展的重要性，因此我們的晉升政策著眼於提供良好的就業前景及事業發展機遇，並嘉許合資格的員工。為有效執行政策，我們亦向內地地區辦公室提供實行該等政策的指引。

於二零一七年十二月三十一日，我們的員工總數為896名。集團的平均員工流失率由二零一六年的26%微升至二零一七年的27%。雖然挽留員工仍是房地產業的一大挑戰，但是我們於香港和內地業務的員工流失率仍然低於行業之平均值。儘管如此，由於內地酒店業發展持續增長，增加對熟練勞工的需求，故我們於二零一七年在內地酒店業務的員工流失率略高於行業平均值。

按聘用合約、性別及年齡組別劃分的員工人數

		總計	性別		年齡組別		
			男	女	30歲以下	30至50歲	50歲以上
香港	全職	198	100	98	17	143	38
	兼職	4	2	2	3	0	1
內地 — 物業	全職	392	196	196	51	317	24
	兼職	0	0	0	0	0	0
內地 — 酒店	全職	267	146	121	118	134	15
	兼職	35	7	28	35	0	0
總計	全職	857	442	415	186	594	77
	兼職	39	9	30	38	0	1

按聘用合約及性別劃分的員工人數



按聘用合約及年齡組別劃分的員工人數

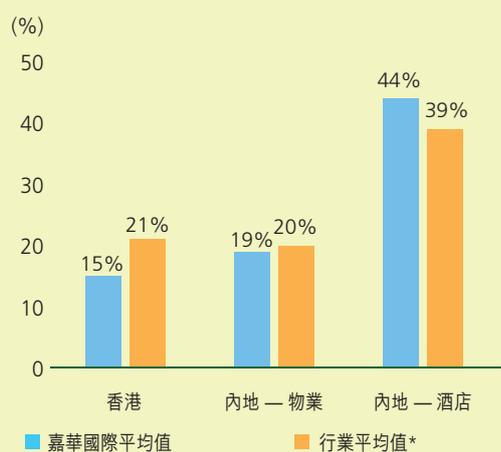


下列數字按地區、性別及年齡組別劃分的員工流失率分佈呈列。

按地區、性別及年齡組別劃分的員工流失率ⁱⁱⁱ

	總計	性別		年齡組別		
		男	女	30歲以下	30至50歲	50歲以上
香港	15%	18%	13%	15%	15%	15%
內地 — 物業	19%	22%	16%	24%	20%	8%
內地 — 酒店	44%	55%	34%	59%	28%	33%
本公司平均值	27%	32%	21%	47%	21%	17%

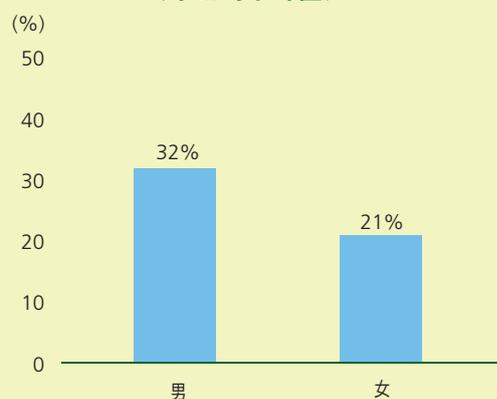
按地區劃分的流失率



*香港行業平均值資料來源：香港人力資源管理學會二零一七年上半年人力資源數據，加權平均值 = 20.7% (僅限二零一七上半年的數據) http://www.hkihrm.org/phocadownload/membership/members_area/hr_statistics/Manpower_Trend/Turnover_Charts_1H_17.pdf

中國行業平均值資料來源：二零一七年怡安中國人力資本研究(所有行業) <https://apac.aonhewitt.com/home/about/media-room/press-releases/december-2017>

按性別劃分的流失率
(本公司平均值)



按年齡組別劃分的流失率
(本公司平均值)



ⁱⁱⁱ 流失率 = 二零一七年離職的常額員工總數 / 二零一七年常額員工總數



持續培訓及發展

持續評估長期培訓及發展需要，能讓我們把握機遇和減低可預見的風險，對於鞏固企業成就至關重要。本公司持續投放資源培育優秀人才，鼓勵員工終身學習，因應瞬息萬變的營商環境調整業務策略。於二零一七年，員工人均受訓時數達27.4小時。



按性別及員工類別劃分的受訓員工百分比

	總計	性別		員工類別		
		男	女	高級管理層 ^{iv}	中級管理層 ^v	一般員工 ^{vi}
香港	67%	63%	71%	100%	80%	52%
內地 — 物業	92%	97%	85%	100%	77%	95%
內地 — 酒店	100%	100%	100%	100%	100%	100%
本公司平均值	89%	91%	87%	100%	80%	90%

按性別及員工類別劃分的員工完成培訓人均時數

	總計	性別		員工類別		
		男	女	高級管理層	中級管理層	一般員工
香港	3.2	2.5	3.8	8.6	4.1	1.9
內地 — 物業	11.0	11.8	10.2	17.7	15.7	9.7
內地 — 酒店	64.7	117.3	10.7	8.0	22.3	67.1
本公司平均值	27.4					

^{iv} 高級管理層指任職總經理或以上職級的員工。

^v 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員工。

^{vi} 一般員工指任職助理經理或以下職級的員工。

嘉華國際針對當前經濟環境、行業需求以及本公司的年度業務方針及策略，為員工提供內部及外部培訓課程。我們度身訂造的培訓課程協助員工吸收相關知識及技能。此外，我們亦資助員工參與與職業發展有關的本地及海外培訓工作坊。我們的人員發展計劃 (People Development Programme) 則為有潛質的員工提供職務輪換機會及管理技巧培訓。

網上學習平台

嘉華國際積極推行網上學習，以制訂更具質素的培訓方案及推動持續學習的文化，緊貼員工工作所需，配合業務發展需要。我們還透過手機應用程式讓員工登入網上學習平台，進行即時學習、交流及互動，方便員工隨時隨地為個人增值。



員工健康與安全

我們對確保員工及承建商的健康與安全至為重視。我們在日常營運、合約及招標過程中設有一系列機制及協定，保障工作場所安全。我們致力採用較最基本合規要求更嚴格的標準，並對多年來行之有效的、並以健康、營養、運動及壓力管理為首的全面健康及安全措施引以為傲。

香港及內地辦公室環境

我們一向維持良好的辦公環境，辦公室設有符合人體工學的辦公桌椅和最高標準的消防安全及緊急救援。鑒於文書工作性質，我們鼓勵員工保持積極且健康的生活方式。年內，我們為員工提供下列活動及課程：

- 定期舉辦有關營養、物理治療及心理學資訊的健康講座
- 每兩星期派發新鮮水果
- 舉辦瑜伽及太極等健康課程
- 免費疫苗接種

我們會向員工派發問卷收集意見，以識別員工感興趣的主題和協助我們構思嶄新的健康課程。



於二零一七年七月，我們邀請眼科醫生就「都市眼疾：電腦視覺症候群」為題演講，讓員工從中獲取更多關於電腦視覺症候群的成因、預防及治療方法等資訊。

於報告期內，香港員工並無因工傷而損失工作日數；內地項目方面，呈報的因工傷而損失工作日數則為19日。我們在每宗事故發生後都會進行分析及評估，藉以糾正在安全措施及員工培訓上可改善的地方。

香港項目

為打造零風險工作場所，我們的承建商須遵循所有監管安全標準的相關條例及規則。主要承建商負責委任具備經驗及專業知識的全職註冊安全主任，以處理建築地盤安全相關事項。註冊安全主任負責識別及糾正所有安全隱患，並做好維修紀錄，建築工程師則須定期進行複查。

內地項目

我們按照標準操作程式以監管內地項目，並實行系統性項目審計及招標流程，使我們可以甄選過往具備良好健康與安全記錄的承建商。

項目必須符合國家及地方法規，我們就此於合約及分包合約中作出明確的規定。承建商亦須取得ISO 140001及GB/T28001認證，而項目地盤團隊、地區辦事處及總部則會進行三級制審核工作，以監察合規情況。

關懷員工

我們積極促進員工保持健康及工作與生活平衡，因此不時舉辦各類員工活動，藉以建立團隊精神及增加對公司的歸屬感。



嘉華 • 自由跑

嘉華國際鼓勵員工在工餘時間挑戰3公里或5公里跑步，藉此提倡保持工作與生活平衡及健康生活模式



赤柱國際龍舟錦標賽2017

嘉華國際組成兩支隊伍參加「赤柱國際龍舟錦標賽2017」，我們的健兒們更勇奪銅盃，展現非凡的體育競技及團隊精神



江西婺源縣「超越的力量」拓展培訓

嘉華國際為上海員工舉辦拓展培訓，加強員工間的溝通和瞭解，增加凝聚力



重慶拓展及團隊建設訓練

嘉華國際為匯城及廣裕員工舉辦拓展及團隊建設訓練，讓員工互相瞭解及合作，加強團隊溝通

嘉華員工俱樂部

本公司贊助成立的嘉華員工俱樂部由員工自行管理，旨在為員工及其親友舉辦一系列慈善活動。嘉華國際員工俱樂部委員會由多個部門的代表組成。於二零一七年，嘉華員工俱樂部舉辦合共16項活動。

嘉華員工俱樂部之宗旨

回饋社會、惠澤社群

提升員工歸屬感及
團隊精神

為跨職能領袖才能
提供培訓場地

透過參與社會／
慈善活動，
推廣企業公民意識

5. 建立客戶關係及價值鏈

我們與供應商攜手為客戶提供優質產品，致力確保所交付的產品質素，甚至更勝於客戶之期望，同時以透明開放的原則發放廣告資料。



客戶健康與安全

我們透過與承建商保持緊密聯繫，以確保客戶的健康與安全。在香港，我們的承建商遵守政府制定的有關規例，包括《建築物條例》及《消防安全(建築物)條例》。在內地，承建商須遵循嚴格的招標及品質監控流程指引，以確保物業符合本公司的高水準之健康與安全標準。定期現場監察及審核亦保持我們的品質管制體系有效運行。



品質保證

嘉華國際在營運各方面均以追求卓越品質為核心理念，從制定理念到執行項目無一例外。我們亦竭力與承建商合作，確保他們符合我們的超卓標準。我們利用多項流程及系統，持續監控每個創建階段之產品及服務的品質。我們的流程如下：

香港

我們所有的承建商必須接受並通過資格預審，才能奪得招標合約。合約中會詳列出具體的品質相關條款及細則，例如所有選定的承建商須取得ISO 9000品質保證認證。在相關領域具經驗的承建商亦會獲優先考慮，以確保產品質素。

在每個創建階段，承建商的工程品質由獲委派的工程監督員進行審查。對於綠建環評(「BEAM」)認證的項目，我們會委任一名合格的BEAM統籌員／顧問，以確保項目完全符合認證標準。

內地

我們在內地的項目採用類似的嚴格品質管理協定。資格預審程式會篩選出一批過往績效理想的承建商。設計、招標及品質控制階段皆受標準操作程式(「SOP」)規管，例如設計標準操作程式確保選材符合國家規定，並維持材料品質。我們透過地區辦事處每月工地審查，以及相關政府部門的定期巡查，嚴格遵守各項法規。



廣告標準

嘉華國際深明購置物業對客戶而言屬重大投資決策，因此我們致力為潛在客戶提供透明精確的資料，以協助他們作出決定。

我們的物業廣告符合香港和內地相關地方及國家的法規，同時亦嚴格遵循《一手住宅物業銷售條例》及內地相關法規。



資料私隱

資料安全風險對香港乃至全球企業正日益增加，嘉華國際嚴格保護客戶、員工和潛在員工的資料安全。所有求職者均同意《個人資料收集聲明》，而在未經現任或離職員工事先書面同意的情況下，我們不會向任何第三者披露現職或已離職員工的資料。

在香港，所有客戶及員工資料皆受《個人資料(私隱)條例》保障，而在內地則須遵循地方及國家有關資料私隱監管的所有法規。所有客戶及員工資料均儲存於內部資訊科技基礎設施下受嚴密保護的伺服器內。



商業道德操守

嘉華國際經審慎考慮所有相關法律後制定業務行為守則，我們秉持當中的最高商業誠信標準並堅守高標準專業守則，絕不容忍任何形式的貪腐行為。所有員工必須遵循守則中規定的商業道德標準，避免任何可能損害本公司誠信及名譽的活動或引致利益衝突問題。我們為僱員舉辦座談會及制訂收受禮物指引，藉此提高反貪腐意識。

嘉華國際已制定明確的舉報政策及申訴機制，並刊載於本公司內聯網及員工手冊內。員工手冊於員工入職時派發。員工可向人力資源部秘密舉報任何不當行為，人力資源部會就個案展開全面調查。

於報告年度，本公司並無出現未能遵守本地或國際反貪污條例的個案。



供應鏈管理

嘉華國際與多個供應商及承建商緊密合作，確保業務運作暢順。我們在切身業務範疇以外亦積極推動可持續發展，還鼓勵供應商及合作夥伴與我們攜手共同減輕面臨的環境及社會影響。

高效的供應鏈管理可提高我們的營運效率，並且減低環境、社會及管治風險。我們致力與秉持相同業務行為守則及可持續發展標準的供應商建立長期夥伴關係。我們按照一系列準則甄選供應商，當中包括相關環境及社會風險管理等考慮因素。除了對供應商參與過的項目及過往績效表現進行評估外，我們亦規定供應商實行嚴格的品質監控及審核程式。

6. 建造綠色未來

保護環境是政府、機構乃至個人的共同責任。作為一家負責任的房地產發展商，我們透過積極管理環境績效，以及在總部、各處物業及建築地盤加強推廣環境管理意識，與全球各界一同努力建造綠色未來。



善用能源及減少排放

由於近年氣候變化的影響不斷加劇，企業面臨不少挑戰，例如：極端天氣日趨頻繁、供應鏈干擾及製冷需求令能源成本上漲等。為減低環境的影響及應對新氣候環境，我們積極優化能源效益及於旗下營運場所、辦公室、物業和建築地盤減少溫室氣體足印，多管齊下。

- 

張貼海報及標貼，提醒員工關掉閒置燈光及電器



降低熱水供應的溫度，減低能量消耗
- 

安裝視像會議系統，減少商務出差



為窗戶加裝防曬隔熱薄膜阻隔陽光，降低空調耗能
- 

以具能源效益的光管或LED燈取代舊式照明產品



鼓勵員工乘搭公共交通工具，減少私家車產生的路邊空氣污染物排放
- 

安裝樓宇自動化系統，有效控制燈光及空調



為公司車隊購入混能汽車，減少燃料使用及路邊空氣污染物排放

於二零一七年，有賴員工在節能方面的共同努力，我們的溫室氣體密度及能源密度較二零一六年分別減少16%及12%。

溫室氣體排放 ^{vii}	
範疇一的排放量 — 燃料使用 (按二氧化碳排放量以噸計)	215.84
範疇二的排放量 — 外購電力 (按二氧化碳排放量以噸計)	463.85
範疇三的排放量 — 航空差旅 (按二氧化碳排放量以噸計)	81.90
總溫室氣體排放量 — 範疇一、二及三 (按二氧化碳排放量以噸計)	761.59
溫室氣體排放密度(按每名等同全職人員 ^{viii} 的二氧化碳排放量以噸計)	0.89

耗能量	
直接耗能量 — 燃料(千個千瓦時)	745.23
間接耗能量 — 電力(千個千瓦時)	643.97
總耗能量(千個千瓦時)	1,389.20
能源密度(按每名等同全職人員以千個千瓦時)	1.62



^{vii} 溫室氣體排放量及能耗數據僅限於香港嘉華國際中心、香港J SENSES及中國內地辦公室。

^{viii} 等同全職人員指相當於全日制受聘的員工。



資源及廢物管理

近數十年來，天然資源匱乏逐漸成為另一個備受關注的環境挑戰。嘉華國際堅持保護資源，善用水資源、紙張及其他辦公室物資。隨著廢物管理於國際都市如香港日益備受重視，我們嚴格遵守建築業界的廢物管理標準，同時針對旗下辦公室物業全面實行減廢措施。

我們位於香港的項目受《廢物處置條例》規管，規定建築廢物必須交由持牌營運商收集和處置。在處理一切有害建築廢物時，我們會格外謹慎並聘用具備所需專業技能的分包商處理有關廢物。所有承建商均須遵守由香港建造商會頒佈的《建築地盤環保最佳實務指引》，當中訂有即場將剩餘建築材料分包及拆卸指引，確保只有惰性廢物循環再作為公眾填料。至於內地項目方面，承建商須遵從當地法定規例。

減少辦公室用紙

由於紙張是辦公室的主要廢棄物來源之一，因此我們在香港及內地辦公室採納下列措施，致力減少用紙，打造綠色辦公室：

- 無紙化
我們於上海及南京辦公室已安裝辦公自動化系統，透過網上處理內部申請和審批程序。
- 雙面列印
我們鼓勵所有地區辦公室的員工雙面列印，而在列印內部文件時可重用已單面列印的紙張。
- 中央列印
此舉可減少列印需要，同時透過有限的列印機數量減少墨水匣的使用。

於二零一七年，香港辦公室回收紙張達6,036公斤，即避免釋放約27噸溫室氣體（二氧化碳）的排放量^{ix}。

除減少用紙外，我們亦重視回收辦公室廢棄物的重要性，因此我們在各地區辦公室當眼處增設回收箱，以回收廢紙、膠樽、鋁罐及其他類型的廢棄物。我們現時亦開始建立追蹤系統，以記錄於辦公室內收集所得的回收物及用水數量。

ix 如將6,036公斤紙張棄置於堆填區，會釋放溫室氣體（二氧化碳）排放量約27噸。



綠色建築

為樓宇設計和建築加入綠化特色，可減低城市發展帶來的環境影響，並為毗鄰社區注入活力。嘉華國際旗下綠色建築樓宇遵循建築行業的最佳實務準則，並因應項目地點、最終用家的需求及成本預算等可持續發展因素應用在其產品上。在地盤規劃及設計的過程中，我們亦會考慮周邊格局，務求旗下建築能無痕地融入當地社區和環境。舉例而言，「朗屏8號」遵循自願性綠建環評(BEAM)評分標準，於二零一五年獲香港綠色建築議會根據綠建環評新建建築1.1版評級機制頒授暫定金級認證，該項目於二零一七年落成。



香港朗屏8號

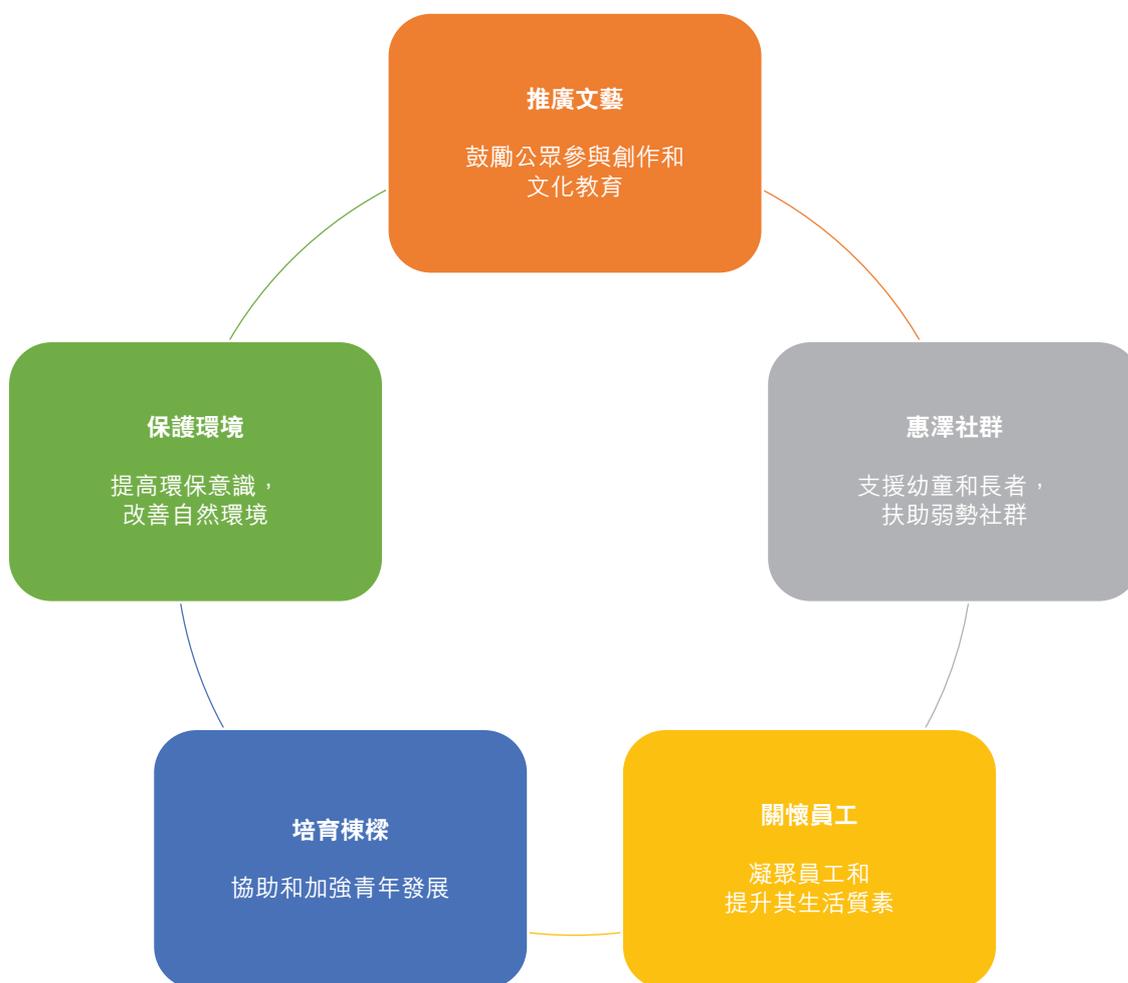
內地方面，本公司的設計指引對建築顧問的要求較現行國家標準嚴格，以確保履行環保責任。舉例而言，我們為節水系統加入水質監控裝置、節水潔具，並擁有循環用水技術的灌溉設備。除了符合內地政府的綠色建築標準規定外，我們亦積極考慮實踐和執行其他國際綠色建築標準，如「領先能源與環境設計LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)」認證。

7. 回饋社會

嘉華國際堅持「取諸社會、用諸社會」的宗旨，矢志成為良好的企業公民。我們與各界夥伴攜手合作，鼓勵各持份者參與，齊心協力推動業務所在社區可持續發展，並為社會提供積極正面能量。

我們的管理層及員工全力支持並共同維護本公司「回饋社會」的傳統，遵循以下五大方向參與社區及企業公民工作。

重點投放 — 社區工作的五大核心範疇



二零一七年摘要

於二零一七年，在推廣文藝、惠澤社群、培育棟樑、關懷員工及保護環境方面，我們投放數百萬元資金，義務工作時數逾560小時，讓超過1,400名員工和親友參與，以及多達18,000名市民大眾受惠。我們感激員工無私地付出時間和努力，使我們能夠共同參與，為社區帶來正面影響。

本公司獲香港社會服務聯會及《鏡報》分別頒發「商界展關懷」榮銜及「傑出企業社會責任獎」，肯定了我們努力的成果。



推廣文藝

嘉華國際自二零一三年起合共捐出1,500萬港元贊助香港歌劇院，旨在提升公眾對歌劇及其它表演藝術的鑒賞能力，促進香港成為一個國際藝術及文化動感之都。香港歌劇院將善款撥作擴展教育及外展課程。於二零一七年，嘉華國際贊助香港歌劇院籌備共七齣歌劇表演。其中，兩齣為青年文藝項目，分別為「嘉華香港歌劇院夏令營」2017結業演出劇目——《巴迪的聖誕夢》及嘉華香港歌劇院兒童合唱團週年音樂會，從而啟發和教育青少年認識及學習表演藝術相關知識。我們亦繼續透過「嘉華聲樂獎學金」支持有潛質的本地學生前往海外繼續學習和研究。

《塞維爾理髮師》及《阿伊達》

嘉華國際今年贊助香港歌劇院其中兩齣著名歌劇演出——《塞維爾理髮師》及《阿伊達》，積極向大眾推廣歌劇。



嘉華香港歌劇院兒童合唱團週年音樂會及「嘉華香港歌劇院夏令營」2017結業演出劇目——《巴迪的聖誕夢》

嘉華國際支持「嘉華香港歌劇院兒童合唱團週年音樂會」及「嘉華香港歌劇院夏令營」2017年結業劇目——《巴迪的聖誕夢》的演出，為青少年提供一個表演的機會，並為社會培育優秀人才。





惠澤社群

為回饋社會，我們鼓勵員工善用工餘時間發揮專長投身義工服務，致力為有需要長者及兒童提供支援。我們亦與社區夥伴合作於香港和中國內地合辦多個別具意義的活動。

與聖雅各福群會合辦「耆義共融生日會」

我們熱心的員工及其親友擔任義工為一班長者慶祝生日。義工與長者們玩集體遊戲、合唱生日歌及共享午餐等，為長者帶來歡樂和溫暖。



探訪偏遠農村學生

嘉華國際匯城及廣裕員工由廣州出發前往距離4小時車程位於清遠市連南縣渦水鎮的偏遠農村進行探訪。義工們熱心地為當地學校、學生及其家庭準備及派發物資。





培育棟樑

年青人是社會未來的掌舵人，因此為我們的下一代裝備技能和知識以應對日後各種挑戰至關重要。我們繼續透過資助及教育等舉措，積極啟迪青少年發揮創意，開創未來。

業界學術交流計劃

嘉華國際與香港大學房地產及建設系合作推出「業界學術交流計劃」，並捐贈旗下將軍澳南地標式住宅發展項目「嘉悅」的模型作為課程的個案研究，讓學生分析該項目的地理環境、可持續發展、企業社會責任及市場推廣等項目發展元素。



實習計劃及嘉華實習生舊生會

嘉華國際邀請多名大學生於旗下香港及上海辦公室實習七週，從而汲取寶貴實戰經驗，瞭解兩地人才優勢及工作文化，為日後作好準備。集團亦設立「嘉華實習生舊生會」，冀為實習生建立與公司溝通的管道。





關懷員工

嘉華國際透過共同合作及參與，培養員工於工作間的凝聚力及團隊精神。我們相信，積極主動的員工對其家庭及社區可帶來正面的影響。

巨型畫作團隊活動

近180名上海員工同心合力完成兩幅巨型畫作，不但體現了團隊合作精神，更促進跨部門互相交流。



保護環境

身體力行是提高意識的最佳實踐。過去一年，嘉華國際為員工及社會人士提供各種機會參與環保義工服務及活動，從而提高他們的環保意識，建立綠色生活模式。

撐綠惜一大帽山慈善夜行2017

嘉華國際透過贊助活動提倡低碳綠色生活。嘉華國際員工聯同親友組成公司隊，沿大帽山的山徑步行，一邊行善，一邊欣賞自然景致。隊伍以兩小時完成步行，在活動結束之際順道觀賞日落美景。我們將籌得的善款用於支援綠惜地球舉辦各類環保活動及教育課程。



8. 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

關鍵 績效指標	詳情	頁數	備註
A.	環境		
A1	一般披露 — 排放物	15-16	
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	N/A	非嘉華國際重要事宜。
A1.2	溫室氣體總排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	15	
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)。	N/A	非嘉華國際重要事宜。
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)。	16	
A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果。	15	
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果。	16	
A2	一般披露 — 資源運用	15, 17	
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)。	15	
A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	N/A	非嘉華國際重要事宜。
A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果。	15	
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題, 以及提升用水效益計劃及所得成果。	N/A	非嘉華國際重要事宜。
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。	N/A	非嘉華國際重要事宜。

關鍵 績效指標	詳情	頁數	備註
A3	一般披露 — 環境及天然資源	17	
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。	17	
B.	社會		
B1	一般披露 — 僱傭	6, 12	
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的員工總數。	7	
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失率。	8	
B2	一般披露 — 健康與安全	10-11	
B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率。	N/A	無因工作死亡之個案。
B2.2	因工傷損失工作日數。	11	
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。	10-11	
B3	一般披露 — 發展及培訓	9-10	
B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓員工百分比。	9	
B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成培訓的平均時數。	9	
B4	一般披露 — 勞工準則	N/A	我們已遵守相關的僱傭條例及香港法定要求。並無發生相關違規事件。

關鍵 績效指標	詳情	頁數	備註
B5	一般披露 — 供應鏈管理	14	
B6	一般披露 — 產品責任	13-14	
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程式。	13	
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。	14	
B7	一般披露 — 反貪污	14	
B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	14	
B8	一般披露 — 社區投資	18	
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）。	19-22	
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	19-22	

聯絡資料

我們歡迎您對本報告和我們環境、社會及管治整體表現提供寶貴意見。請將對本報告的意見及相關建議送交企業事務部，聯絡地址如下：

嘉華國際集團有限公司企業事務部
 香港北角渣華道191號
 嘉華國際中心29樓
 電郵：cadmail@kwah.com

 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

