

同心同德

共创美好未来

TOP FORM

可持续发展报告
2019



报告简介 — 公司简介及报告范围

黛丽斯国际有限公司是一家于香港联合交易所上市的国际领先内衣生产商（股票代码：333）。本报告为黛丽斯单独撰写的第二份可持续发展报告，内容包含黛丽斯国际有限公司（下称“本公司”）及其主要附属公司（下面合称“黛丽斯”或“本集团”）在可持续发展方面所采取的措施及取得的成果。

黛丽斯胸围制造厂有限公司（下称“黛丽斯香港”）为黛丽斯的主要附属公司，负责内衣制造业务，生产基地遍布中国、泰国及柬埔寨。

本报告涵盖上述主要附属公司于二零一八年七月一日至二零一九年六月三十日期间对社会及环境所带来的重大影响，引用全球报告倡议组织（GRI）核心方案的标准，阐释我们公司政策的相关信息，助利益相关者了解我们在各个重要范畴所取得的显著成果。

我们衷心感谢及欢迎各利益相关者就本报告及黛丽斯在可持续发展方面的成果分享意见。如有任何問題或意見，請發送電子郵件至 query@topformbras.com 与我们联系。

目录

报告简介



首席执行官致辞 3

关于我们 4

我们的核心价值 5

全球足迹及服务市场 6

黛丽斯的可持续发展的管理方法 7

业务



企业管治 8

联系利益相关者及重要性评估 9-10

就业机会



劳工政策 12

我们的环球人才 13

消除骚扰 14

关怀员工 15

健康与安全 16-18

推动身心健康 19

员工发展与培训 20

绿色运营



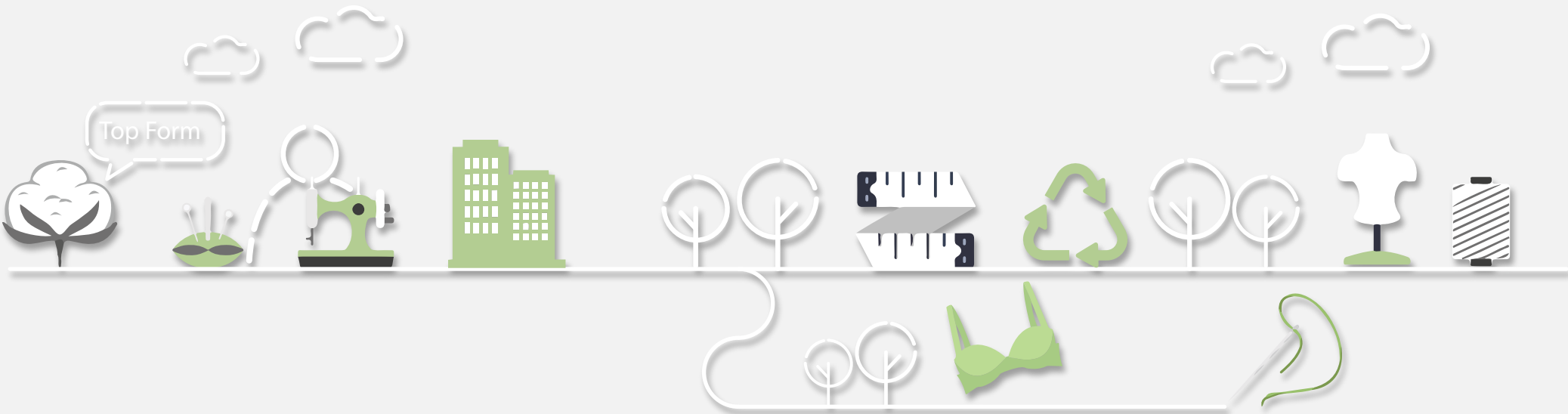
保育地球 22

能源与气候变化 23

闭环时装系统上的挑战 24

证书及嘉许 25

GRI 内容索引 26-29



首席执行官致辞

本报告是我们发布的第二份可持续发展报告，而首份报告已于二零一七年十一月发布。本人十分欣然能藉著本报告，与各位利益相关者分享首份报告发布后至今我们所取得的巨大进步及发展成果。

作为一家成功应对重大政治变化、经济危机及市场动荡逾半个世纪的企业，黛丽斯自然而然对业务发展及我们在社区的角色拥有长远愿景。尽管我们清楚了解要达成阶段性的财政目标，但同时我们也不忘扎根于黛丽斯的理念——为了继续让黛丽斯成为实力雄厚和蓬勃发展的企业，我们还需要积极应对当前全球重大挑战而做出积极贡献。

在黛丽斯，敬业负责的工作作风深深烙印在我们的企业文化之中。我们不仅持续带动行业提高营运地区履行社会责任的标准，同时深明作为商界翘楚及社群领袖，我们需要承担不同的角色去应对目前面临社会及可持续发展的挑战。

在未来几年，我们将继续不懈地深入发展经济的农村地区，作为我们的发展计划中的重要事项之一。我们将继续秉承行业最高的健康、安全和道德招聘标准，贯彻遵守和包容多元文化的理念以及计划更多地参与本地社区工作。我们将持续积极参与教育活动，为本地社区增加重要健康和卫生基础设施，以及发起具影响力的可持续发展倡议，将我们的可持续生产实践经验与社区行动相结合，共同应对全球环境挑战。最后，我们会与合作夥伴紧密合作，从传统的线性运营模式转变为助于长远社会及环境可持续发展的循环模式。

作为黛丽斯国际有限公司的第二代领导人，我虽然认识到我们的地球现正面临巨大的可持续发展挑战，但我也见证了无数企业如何汇聚大众与社区团结成为造福人类的力量。这份报告为我们提供良好的契机，与各位分享我们在应对当前挑战方面所采取的重要措施。我为黛丽斯国际有限公司所取得的丰硕成果而深感骄傲，并期望在未来突破我们团队继续为社区建设与爱护地球贡献力量。

黄启聪





关于我们 愿景及使命

黛丽斯的愿景为「洞悉市场趋势，建基于可持续运营，从产品构思到交付致力成为一间国际领先的服装合作伙伴」。黛丽斯的总部设于香港，生产基地遍及中国、泰国及柬埔寨，旗下员工超过8,000名。本集团提供一站式全面服务，包办原料采购以至成品制造，产品系列涵盖内裤以至功能性运动胸围。凭藉崭新科技、国际化生产基地以至环球物流方案，令我们在竞争激烈的市场中稳占一席位，创造出赖以成功的产品设计概念。

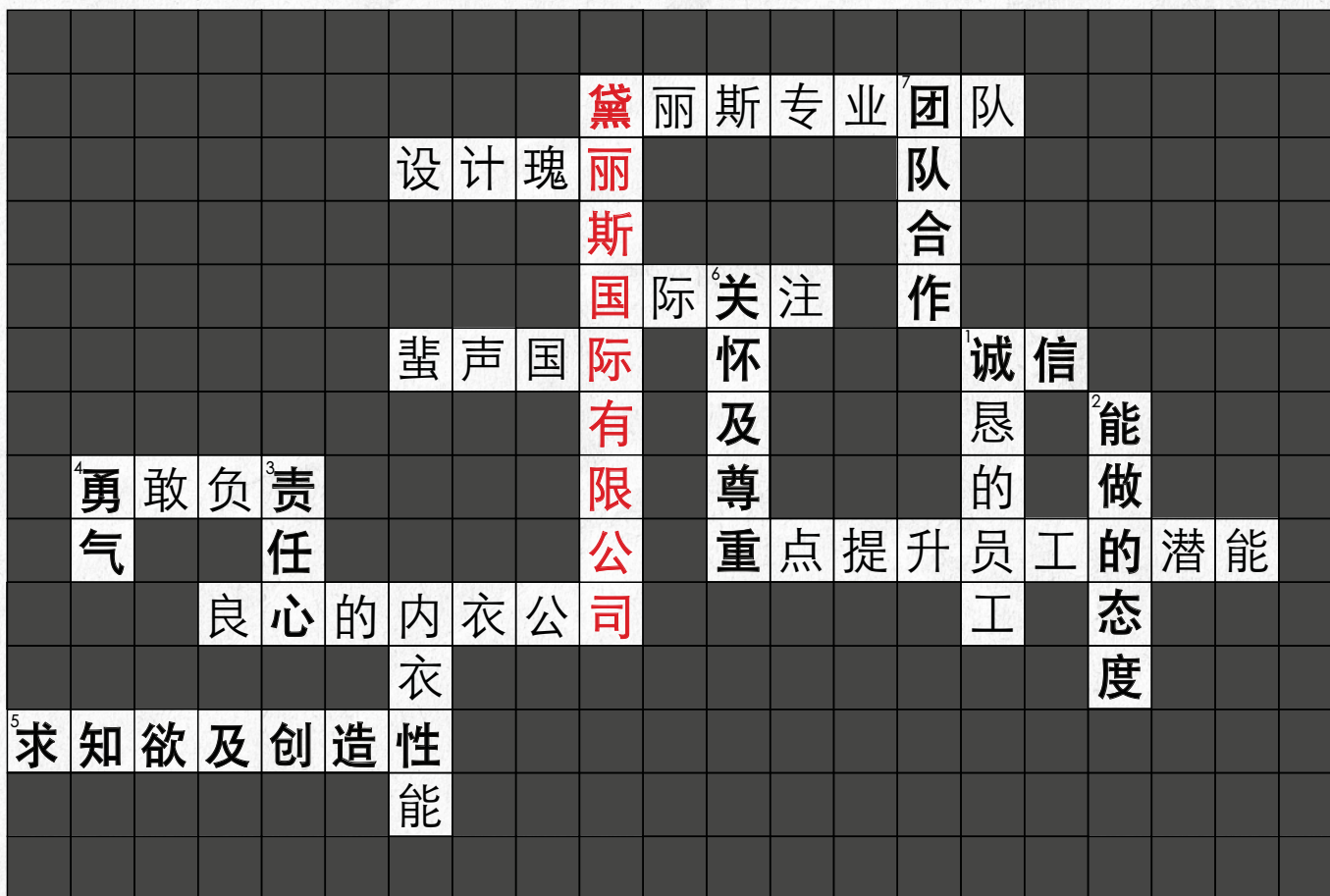
我们的使命：竭力不懈通过积极的行动、伙伴关系及高质量的工作，带来持久的正面影响。

TOP FORM

我们的核心价值

黛丽斯的七大核心价值为塑造本集团的企业文化奠定坚实的基础。这七大核心价值不仅指引和勉励我们专业地完成日常的工作，更为我们计划于二零二零财政年度推行的全球员工培训计划提供基础。

- 1 我们旨向最高的道德标准
我们秉行公平与诚信
我们言行一致
- 2 我们将挑战视为机遇
我们保持一贯乐观积极的态度
我们付诸行动实践
- 3 我们全情投入，勇于承担
我们对个人和团队的工作表现承担应有的责任
我们对决定和行动负责
- 4 我们说实话并得到信赖
我们信任并授权
我们不惧失败，勇于从错误中吸取经验
- 5 我们对新的事物保持好奇心与求知欲
我们不断寻求创新突破
我们精益求精
- 6 我们栽培员工，并认可员工的贡献
我们待人如己
我们为员工和社会营造安全的环境
- 7 我们用心倾听并坦诚沟通
我们团队协作，实现共同的目标
我们群策群力，团结一致



全球足迹及服务市场

产品种类：



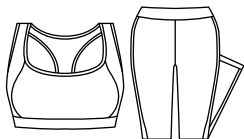
传统内衣
(胸围及内裤)



泳衣



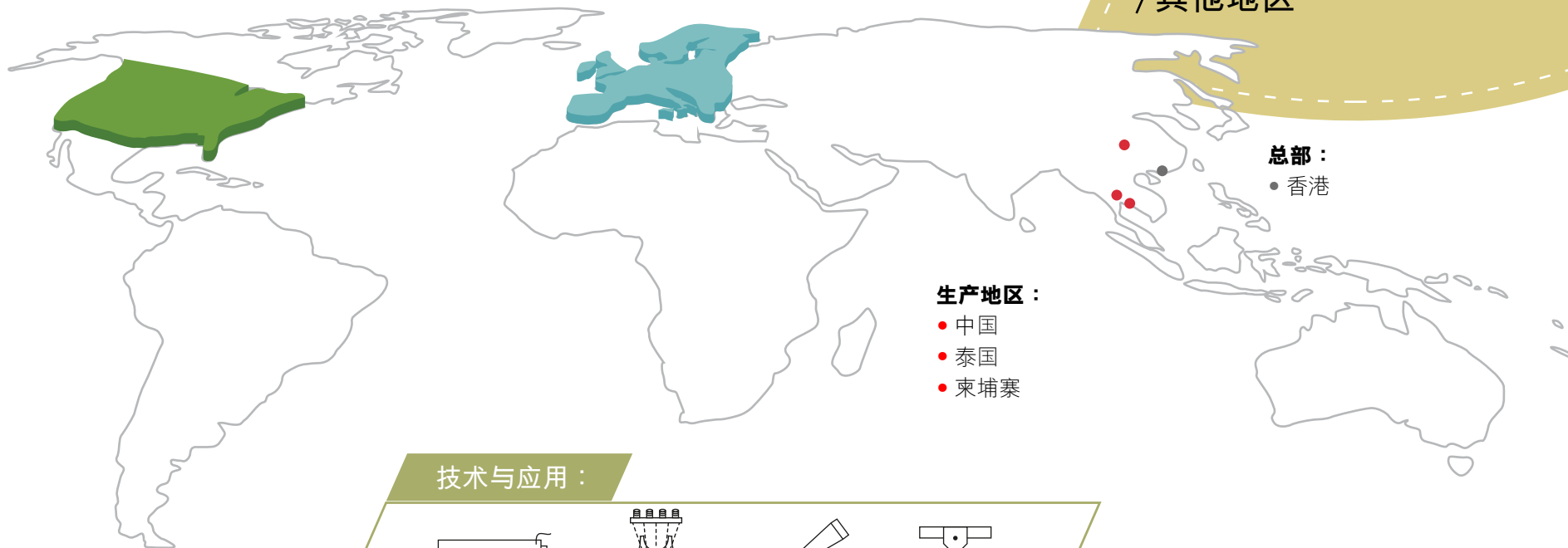
塑身衣



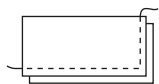
功能性运动服



棉杯



技术与应用：



全融合技术



无缝

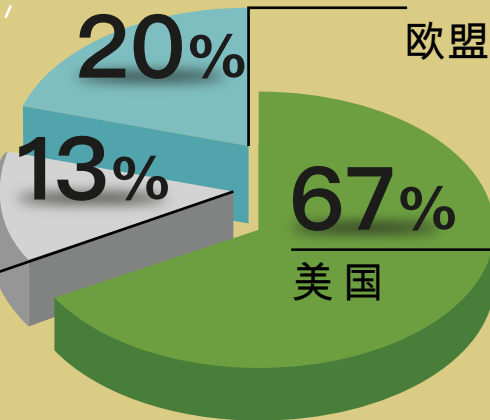


粘接



激光切割

服务市场



其他地区

黛丽斯的可持续发展的管理方法

可持续发展是我们藉以为利益相关者创造价值的长远发展理念，我们以负责任的态度投入工作，避免作出对社会和环境带来损害的短视行为，从而创造长期的经济绩效。我们相信在黛丽斯的核心价值观的支持下，发挥共享价值框架内三大支柱的力量，能为社会和环境带来积极的影响，从而为各利益相关者谋求长远利益。





企业管治

黛丽斯的董事会是本集团最高管治组织，负责制定整体策略及监管本集团的业务情况。执行委员会已成立以下三大委员会：

- 审计委员会
- 薪酬委员会
- 提名委员会

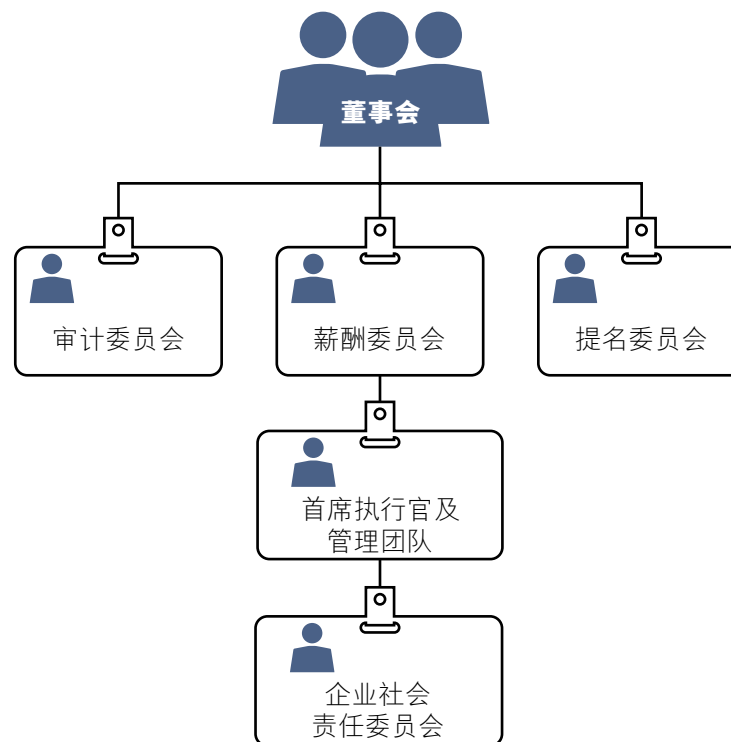
请参阅《黛丽斯二零一九年年度报告》，了解各委员会的具体职责。

本公司的日常管理、运营及行政管理职能委托予高级管理人员负责。董事会会议每年举办四次，汇报所有相关的重大事项。

得到高级管理层的支持，首席执行官制定及执行黛丽斯的策略发展及业务计划，并监管企业社会责任委员会的工作有效性。企业社会责任委员会须将有关黛丽斯的可持续管理绩效的相关发现向执行董事汇报，并计划相应的跟进措施。企业社会责任部也须向董事会提交年度报告，阐述我们取得的成果。

商业道德

诚信是黛丽斯的核心价值之一。我们贯彻敢于肩负责任、坚守商业道德的营商原则，严格遵守每个营运地区所在国家适用的法律、规则及规例。在二零一八财政年度，我们更新了《行为守则》，以规定本集团的道德原则，以及行政人员及其他雇员在开展商业活动中遵守相关的行为要求。在过去两年，我们为三大地区逾1,300名雇员开展了《行为守则》相关的培训，让他们深入了解相关的行为要求，认识到贿赂贪污的不良影响，并清楚了解如何通过举报机制有效申诉违反守则的行为。





联系利益相关者及重要性评估

本集团之利益相关者为涉及本集团业务活动及商业关系的个人及单位。我们通过不同的沟通渠道与内部及外部利益相关者保持积极紧密的联系，包括日常商业接洽、年报等每年发布的公告。藉此，我们能够在各个的可持续发展议题上关注所有利益相关者的需求及利益，从而为提升我们的运营水平提供真知灼见。

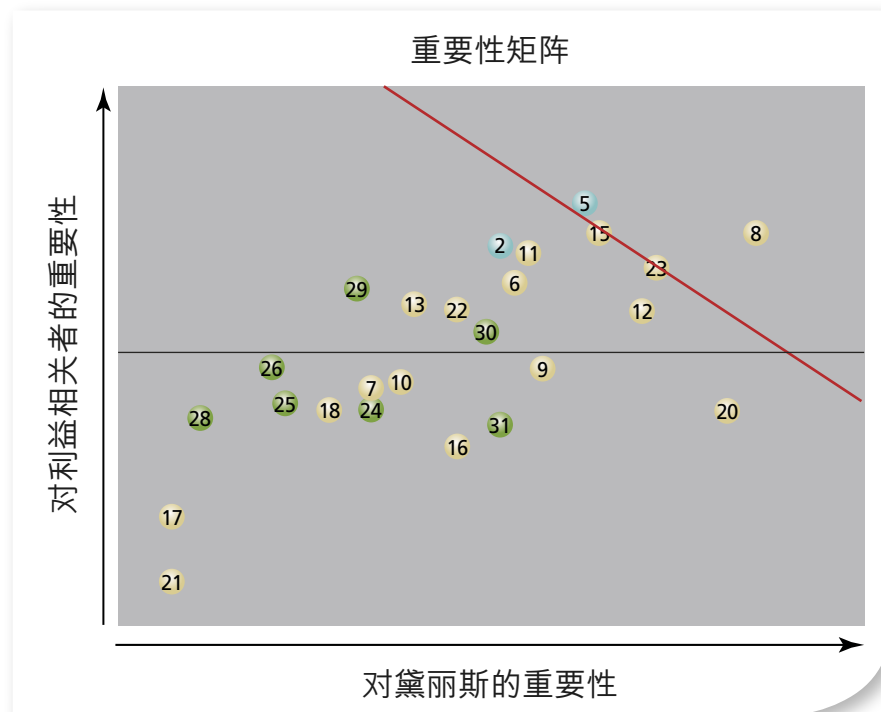




联系利益相关者及重要性评估

我们通过对各个可持续议题进行评分，选出对各利益相关者及我们业务至关重要的议题，从而识别及评估重要议题。每一个议题均根据多个范畴的评分，从而得出它的重要性水平。此外，我们也增加对我们业务发挥著重要角色的利益相关者（客户、雇员、供应商及投资者）的评分，以识别最迫切的关键议题。

本报告中，重要议题指的是对我们可持续发展业务表现、对利益相关者的评估及决策有著重大影响的事项。根据三大重点范畴（可持续生产、卓越雇主及优秀企业公民），我们总结出多个核心议题，并于下表中加粗注明。我们采取的措施将于以下章节中详细阐述：



* 内部范畴

A young man with dark hair, wearing a light blue short-sleeved button-down shirt, is smiling and looking towards the camera. He is holding a large white plastic bag with both hands. To his left, there are several large blue plastic bags, one of which has a white label with the text "TO: CUT", "WO # 132", and "L/NO: 12". The background shows a factory or warehouse setting with other workers in blue uniforms and masks, and various equipment and materials.

赋予员工自强

黛丽斯重视并尊重员工的多元化背景。
我们致力创造安全的工作环境，
让每一位员工都能在他们的
专业生涯中发挥所长，
成为各自领域中的佼佼者。



劳工政策

遵守相关法律、规则及规例

我们在每个营运地区，均严格遵照该国家适用之法律、规则及规例，或司法制度。

严禁强迫劳工

我们不会聘用强迫劳工、抵债劳工、奴隶或其他非自愿劳工。

严禁雇用童工

我们不会聘用任何十六岁以下人士，以遵守全国性法律。在各个营运地区，最低聘用年龄须遵守全国性法律或国际劳工组织标准，以较高者为准，

严禁骚扰及虐待

我们不会让任何人受到身体上、心理上及言语上的骚扰或虐待。

尊重结社及集体协商的自由

我们尊重员工有结社及集体协商的权利。

遵守工作时数限制

除非为应付紧急业务需要，工作时数遵守当地法律规定；加班工作是自愿性质，并须得到雇主及员工完全同意。

遵守最低工资标准及法定福利

正常工作时间及加班工资须遵守该国家的合法标准。

有关健康与安全工作环境的政策

每个营运单位均须为员工提供符合卫生、健康与安全要求的工作环境，并定期举行职业健康及安全培训。

严禁歧视

我们依照雇员的工作能力聘用、支付、晋升及解聘员工，而非根据其个人性格或信仰。

竭力达到最高合规水平

我们的劳工政策为黛丽斯的所有营运单位提供劳工及管理指引。我们每年也接受客户、第三方及本地政府机构对各个范畴展开的合规审计。从商业角度上看，审计次数取决于每家工厂所拥有的客户数量及以往的合规分数。本报告年度期间，由外部机构进行了四十二次社会审计，均没有发现违反人权的情况。



“我们以最严格的道德标准鞭策自己。

我们秉承公正诚信的原则处事。”



我们的环球人才

黛丽斯珍惜不同年龄、性别、国籍及宗教信仰的每一位员工，贯彻“关怀与尊重”的企业价值。我们相信多元化团队能够凝聚不同文化的优秀精神，并力求营造包容的工作环境，让每一位员工都能被尊重看待。

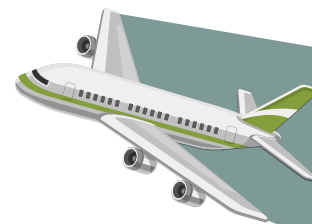
尊重人权，恪守平等

我们的《劳工政策》及《行为守则》明确规范了员工的道德行为，期望所有员工能够一直严格遵守，并且已提供各个营运地区的译本，公示在公告栏上，供员工查阅。

在泰国，大部分员工是外来劳工，需要投入更多的时间开展入职培训，为他们讲解当地适用的法律和法规，包括须保存好工作许可、护照等重要法律文件，当地的法定工作时数及薪酬计算方式等。

绩效考核系统（PMS）专为对所有层级的员工展开公正、阶段性、系统性的评估而设。此系统旨在为奖励管理提供依据，确保个人绩效和目标配合本集团的长远业务目标。

此外，我们定期举办外展活动，带领员工将我们的企业价值延伸至社群。



计划于二零二零
财政年度将绩效考核系统
覆盖至 **30%** 的员工。





消除骚扰

赋予员工自强能力，建立互信

尽管大多数员工为女性，黛丽斯仍深明平等地为每一位员工提供提升的机会、增强他们的知识及技能的重要性。藉此，我们能够提升员工工作上、生活上的幸福感。我们同时也促进他们维持亲密的家庭关系，创造更美好的未来。

为提高员工对骚扰的认识，黛丽斯的柬埔寨工厂联合非营利组织 CARE International 开展试点项目，为员工提供性骚扰方面的培训。管理层率先接受了相关培训，之后其他员工也陆续参与了培训，包括男性及女性员工。培训工作坊包括观看以当地语言播放的实景视频，以及各种互动游戏，让员工参与其中，对性骚扰有更深入的认识。培训涵盖性骚扰的定义、如何避免及举报工作中的性骚扰等话题。我们也任命了人力资源部门及本地管理团队的成员，成立特别委员会，负责处理申诉性骚扰的个案，足见我们反对任何性骚扰行为的决心。本报告年度期间，已有 200 名员工接受了相关培训。该项目计划于二零二一财政年度前完成柬埔寨工厂所有员工的培训工作。

通过提升员工意识、增强他们的技能，我们相信能够有效地赋予开发员工的潜能，从而提升他们的身心健康，并与他们建立更牢固的关系。



“这个关于认识性骚扰的项目让我们员工有勇气站出来，反对这种违规行为。我和同事们都认识到什么是性骚扰，比如黄色笑话或者任何冒犯他人的行为……”

——生产线主管



“我们现在都知道什么是性骚扰，并且知道如何恰当地举报这些行为。我们相信委员会处理这些个案的时候，会做好保密工作。虽然我们还没遇到性骚扰的情况，但是我们已经做好了全面的准备，知道如何正确地举报。”

——缝纫工



关怀员工

我们已构建各种沟通渠道，包括意见箱、热线、直接联系本地人力资源部门等，让员工能够及时反映他们的担忧和疑虑，向管理层表达自己的意见及建议。本地管理团队也已根据当地运营文化，成立各个委员会，促进与员工的有效沟通与真诚联系。

中国关怀大使：关怀大使委员会由合规部及人力资源部经理带领，由策划部、财务部等多个办公室部门组成。员工可以通过社交媒体与所属的关怀大使私下沟通，提出有关工作环境等方面的疑虑。所有关怀大使将会定期开会检视及处理收集到的疑虑，并协助新员工适应新的工作环境，改善上司与下属之间的融洽关系，藉此营造正面和激励进步的工作氛围。

泰国员工福祉委员会：此委员会由人力资源部门及员工代表组成。委员会成员每月举行一次会议，共同探讨员工所提出的问题及疑虑，并向管理层提出建议及意见。之后，会上探讨的议题及决议将会公布在公告栏，让员工及时知悉公司将采取何种计划及措施解决相关问题。



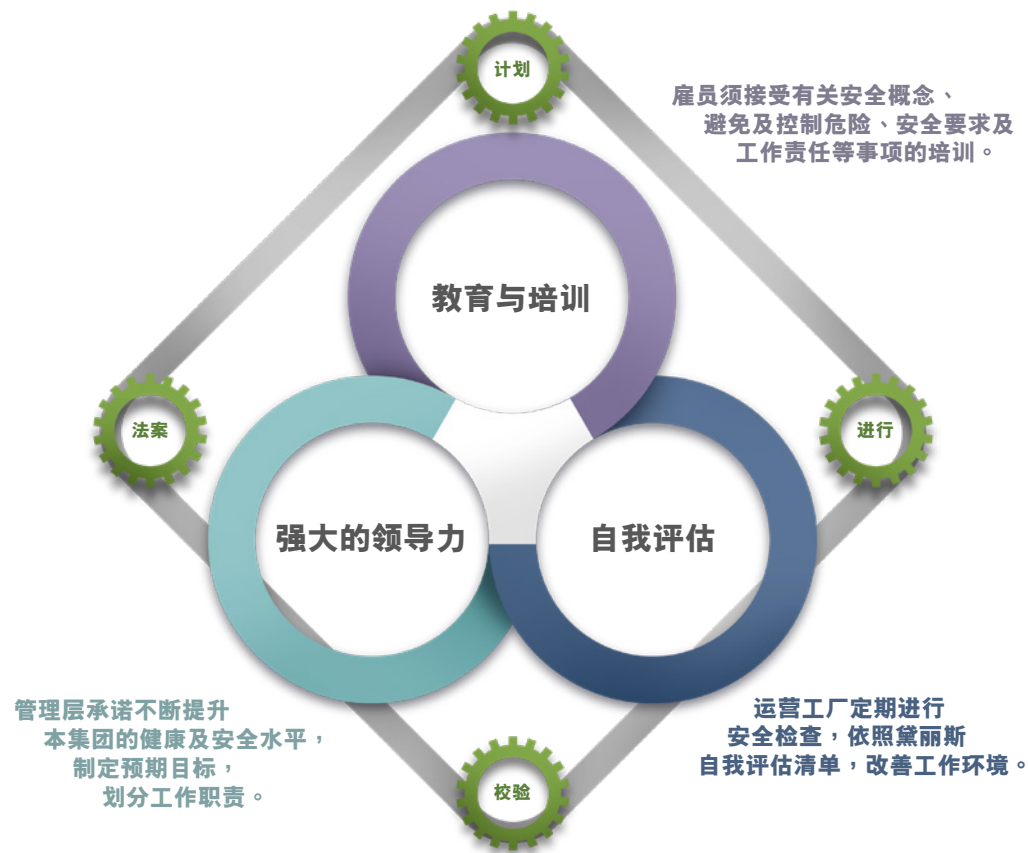


健康与安全

黛丽斯深明保障员工的工作健康与安全是维护员工的基本权利。我们一直致力创造符合安全、卫生及健康标准的工作环境，提升所有黛丽斯工厂内的安全意识。二零一九财政年度期间，我们总部成立了安全特别小组，主导在集团层面落实相关政策及倡议，统一并强化对健康及安全情况的管控。在企业社会责任委员会的支持下，此特别小组制定了一份工作框架以及一系列计划举措。

我们遵循“计划、执行、检查、完善”的流程，制定了符合相关法律、核心客户要求及行业最高标准的统一健康与安全标准。此标准化清单将为自我评估及合规政策提供依据，并将用于所有营运单位开展风险评估，以监控及提升健康与安全状况。

提升工作健康及安全意识的工作框架





健康与安全

在安全任务特别小组的指导下，由高级合规经理开展相关培训，同时在包括总部及研发中心等所有营运单位，由地区的合规团队、人力资源部门或行政部门进行自我审计。发现非合规事宜时，部门主管须委派专人跟进，并根据标准化整改行动计划报告，向安全任务特别小组汇报。

在自我审计后，由集团内部审计及高级合规经理开展联合审计，统一汇总审计结果，并确保在每家工厂设置投诉区域。根据联合审计结果，迫切需要解决的部分问题包括：

- 对机器及设备的防护不足，比如护针器等。
- 未配置或没有配套恰当的个人防护设备。
- 对火灾逃生安全的意识不足，比如紧急出口被堆放物料阻挡。

营运单位须向黛丽斯高级管理层提交执行报告，陈述建议采取的措施及每项整改行动的进度，以确保每项问题落实解决。

3 Other Health and Safety Requirements		Department	Please describe the Gap	Risk Level	Factory's Corrective Action Plan	Estimated Costs to Implementation	Target Completion Date	Status	Responsible Person	Evidence	Actual Completion Date
3.1.B2	Evacuation assembly point is not obstructed.	Compliance/Adm	In area of assembly point has been obstructed by car and motorcycle	There is limited area	There is plan to change parking area and walk for consultation	Pending solution	1 Jan-20	Open	Compliance Admin		
3.1.C9	HSE: Fire alarm is connected to local monitoring system.	Compliance	The fire emergency alarms are not directly connected to local emergency center	It could not connect the fire alarm with local area							
3.2.A1	Facility has one properly stocked first aid kit available for every 500 workers, if there are multiple floors, ensure that there are enough first aid kits per production floor.	HSE/Admin	There are 13 medical boxes in factory	There are 13 Med boxes for each 200 persons	Add more 10 Med boxes	20000 THB	30-Aug-19	In Progress	Admin/HSE		
3.2.B1	1 AED machine should be presented in a premises with over 2000 workers/employees. Unless the travelling time to nearby hospital/facility is within 10 min or there is AED machine available in the same building provided by the management office.	HSE/Admin	NO AED avil. in the factory	NO AED avil. in the factory	Create a plan for ordering	107,400 THB	15-Aug-19	In Progress	Admin/Ms.Tulipan		
3.2	No AED machine are installed with no in-house certified users	HSE/Admin	Factory don't have AED machine	Factory don't have AED machine	Create a plan for ordering	107,400 THB	15-Aug-19	In Progress	Admin/Ms.Tulipan		

发现出口通道被堆积的成品阻挡



超大棉手套破损，露出金属手套



出口大门被封堵



金属手套尺寸过大，破损穿孔





健康与安全

本报告年度内，本集团还完善了多项政策及指引，统一监控所有营运单位的安全状况，并检视我们的健康及安全计划是否有效执行：

事件升级政策：

此政策对严重事件升级的流程作出分类和规范，比如发生大规模食物中毒或洪水，须在二十四小时内向香港总部汇报，并在其后提交标准化调查报告，识别事故发生的根本原因及防范措施。

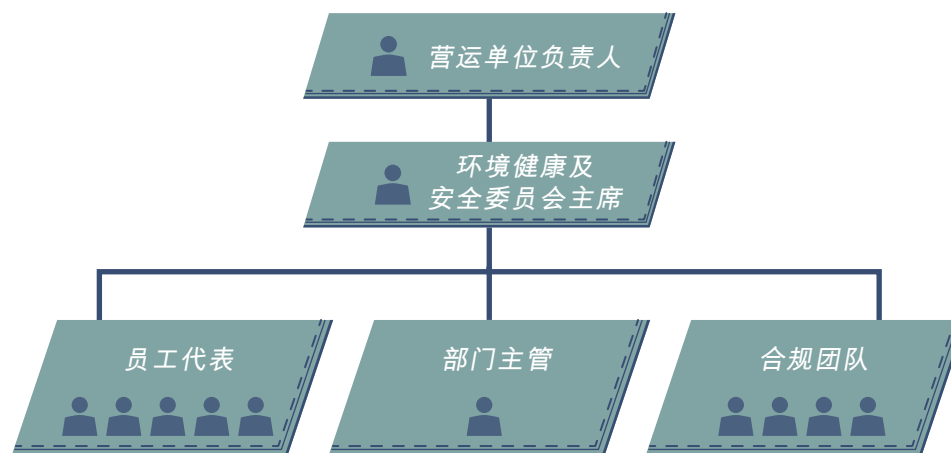
安全汇报政策：

此政策为记录工伤提供更加统一的指引及定义，要求所有营运单位在每个月举行的管理会议上检视工伤记录。三大地区将采用统一代码，将工伤情况记录在册。

全球环境健康及安全政策：

此政策彰显我们将创造健康、安全的工作环境作为公司运营的首要事项。此政策阐述了相关目标以及成立本地环境健康及安全委员会所需的组织架构条件，而协助员工参与相关活动。该委员会每月举行一次会议，检视及讨论有助提升健康及安全状况的事项，比如安排培训、检视员工在健康及安全方面的忧虑、监控措施是否有效执行等。

典型的环境健康及安全委员会架构





推动身心健康

黛丽斯相信帮助员工平衡好工作与生活，能让他们在工作上、生活上都保持活力。本报告年度内，我们推行了多项关怀政策及多元化的员工活动，包括各类教育计划及培训，为员工培养健康的生活模式。

一起共舞

舞蹈比赛



Olé Olé Olé!

男子及女子足球锦标赛



黛丽斯举行了多场运动比赛，带动员工保持活力之余，拉近了来自不同背景的员工之间的距离。



百分百自愿 献血活动



黛丽斯在所有营运地区举行百分百自愿献血倡议活动，鼓励员工自愿献血，并藉此提升他们的健康意识。近600位员工参与献血。



员工发展与培训

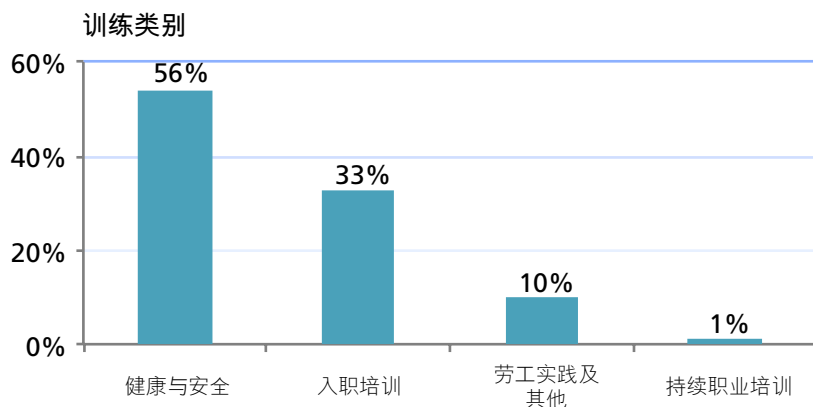
黛丽斯十分注重为员工提供技能培训，务求提升他们的能力，从而推动他们的专业发展，实现本集团的战略性目标。所有员工都需要接受专为各自岗位而设的内部培训，同时黛丽斯也会以集团或分公司的身份与公司以外的组织机构合作，开展专门的培训，比如化学品管理、行政人员的高级教育等。

一般训练



- 入职培训
- 健康与安全培训
- 劳工培训
- 环保意识
- 薪资计算培训
- 行为守则

消防训练



按每位员工性别划分的平均培训时间

男性：7.2 小时 女性：5.2 小时

领导培训



中国公司的68位主管、经理等一线领导参加了为期两天的外地团队建设训练营，增强个人责任感，培养团队精神

基础培训



为期九个月的轮岗培训计划让年轻员工更好掌握行业知识及技能，推动他们的专业生涯发展

“黛丽斯竭力不懈
保护大自然，
贯彻兼顾
环境保护的
营商原则”





保育地球

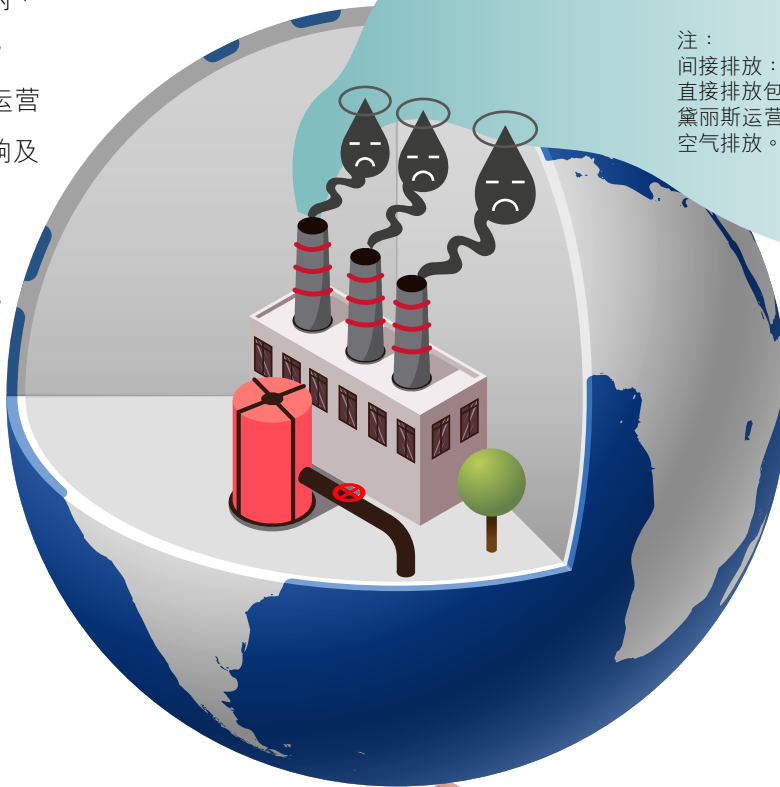
能源与气候变化

大量有力的科学证据表明温室气体与全球变暖之间有著直接的关联，继而大大提高了发生洪水灾害的风险。本报告年度内，黛丽斯的泰国及中国营运设施附近的社区及村庄遭遇洪水，逾100,000个本地家庭受到影响。洪水尽管没有对我们的运营及同事造成重大影响，但对周边地区带来了严重的社会影响及经济损失。

黛丽斯不断推进运营现代化，务求在提升工作效益的同时，减少对环境的影响。

我们在生产过程中没有排放生物量等任何生物二氧化碳。我们超过90%的碳排放来源于电力消耗。有见及此，我们现正采取多项措施，通过提升电力消耗效能、有效管控能源消耗及温室气体排放，从而降低我们的温室气体排放量，措施包括：

- 鼓励员工改变行为习惯；
- 精益资源利用，提升生产效益，从而减少能源消耗；以及
- 探究能够于我们的生产场所推行的可持续项目。



温室气体排放总量：10,168 公吨二氧化碳当量

直接排放（范围一）

9%

91%

间接排放（范围二）

注：

间接排放：静止及移动燃烧、以及制冷剂。

直接排放包含购买使用的电力。

黛丽斯运营不涉及氮化物、硫化物、一氧化氮及其他环境污染物的严重空气排放。因此，此报告对相关数据不作披露。



运用数码化科技减少纸张使用量，提升办公室运营效率及可持续性

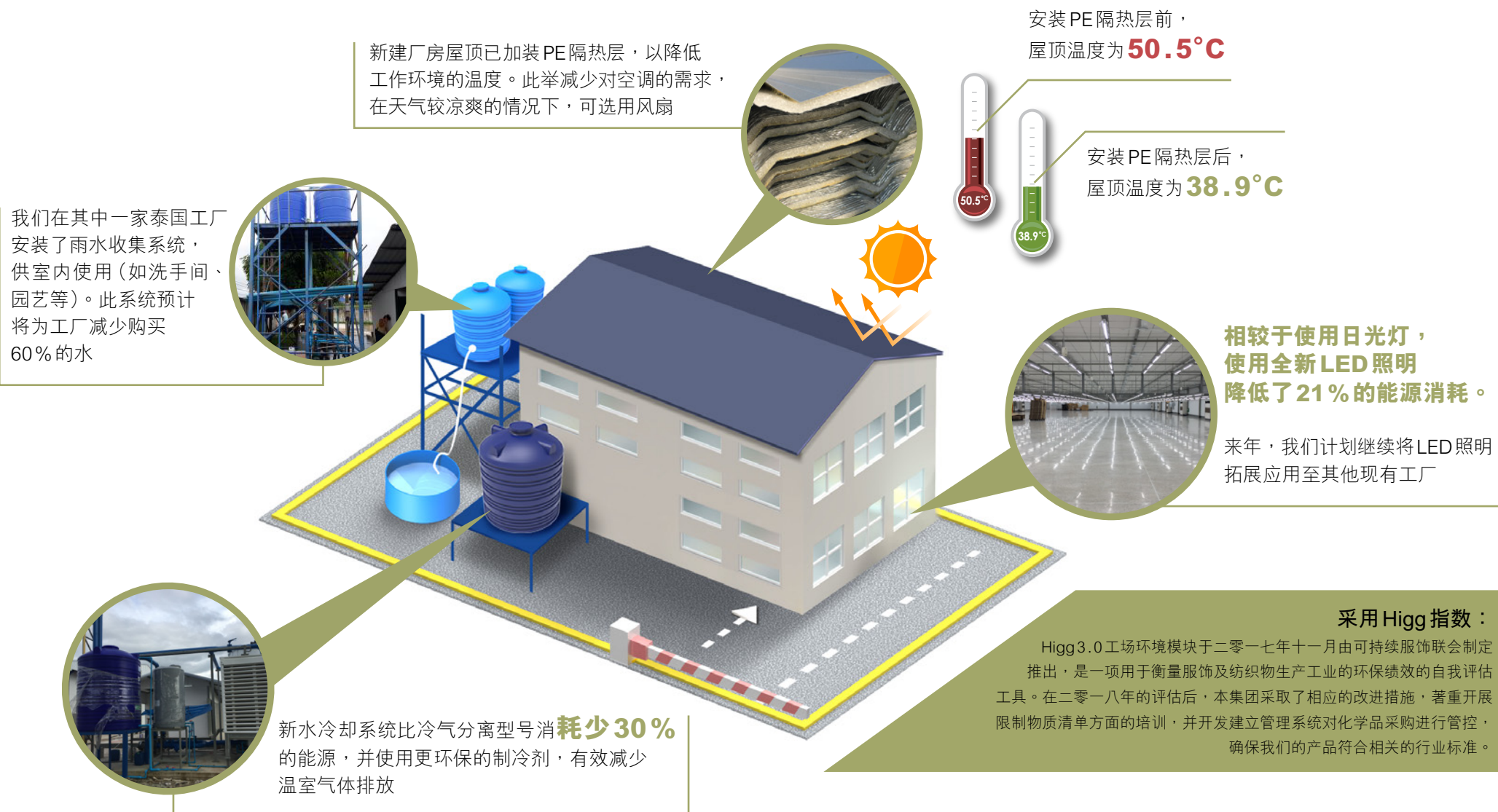
蕾丝是内衣生产中最昂贵的面料之一。传统上，通过重整蕾丝影印版上的纸样，从而计算出蕾丝最大利用率，但此方法消耗大量的时间和纸张。用量计算团队于是对这计算方法进行了改进，通过将蕾丝数字化，设计出标准化的计算方法，并升级了相关设备。这举措减少了70%的A3纸张消耗量，并在保持计算准确性的情况下，将工作效率提升了70%。





能源与气候变化

应用于泰国工厂的先进环保科技及其特点





闭环时装系统上的挑战

“取材、生产、废弃”的线性经济及工业模式制造大量废物，亟待需要转型为循环经济模式，对废料进行重复利用。对于像黛丽斯这样的生产厂家来说，主要挑战是部分国家缺乏处置废物的工厂，需要寻求及推行因地制宜的措施。此外，处置及废弃生产废物也耗费越来越高的行政成本。二零一九财政年度内，本集团产生了1,750吨非有害废物，主要来自于生产废料、有缺陷的原料、订单取消、原材料包装盒以及部分内部废物。空的胶水桶、硬化剂罐等有害废物占总废物量少于1%。黛丽斯严格遵守有关废物处置的本地法律及法规要求，将继续秉承“减少使用量、重复使用及回收”的原则处理废物，比如收集乾淨的纺织边料制作小抱枕，将原材料包装盒重复用作其他包装物流、仓储或废物箱。

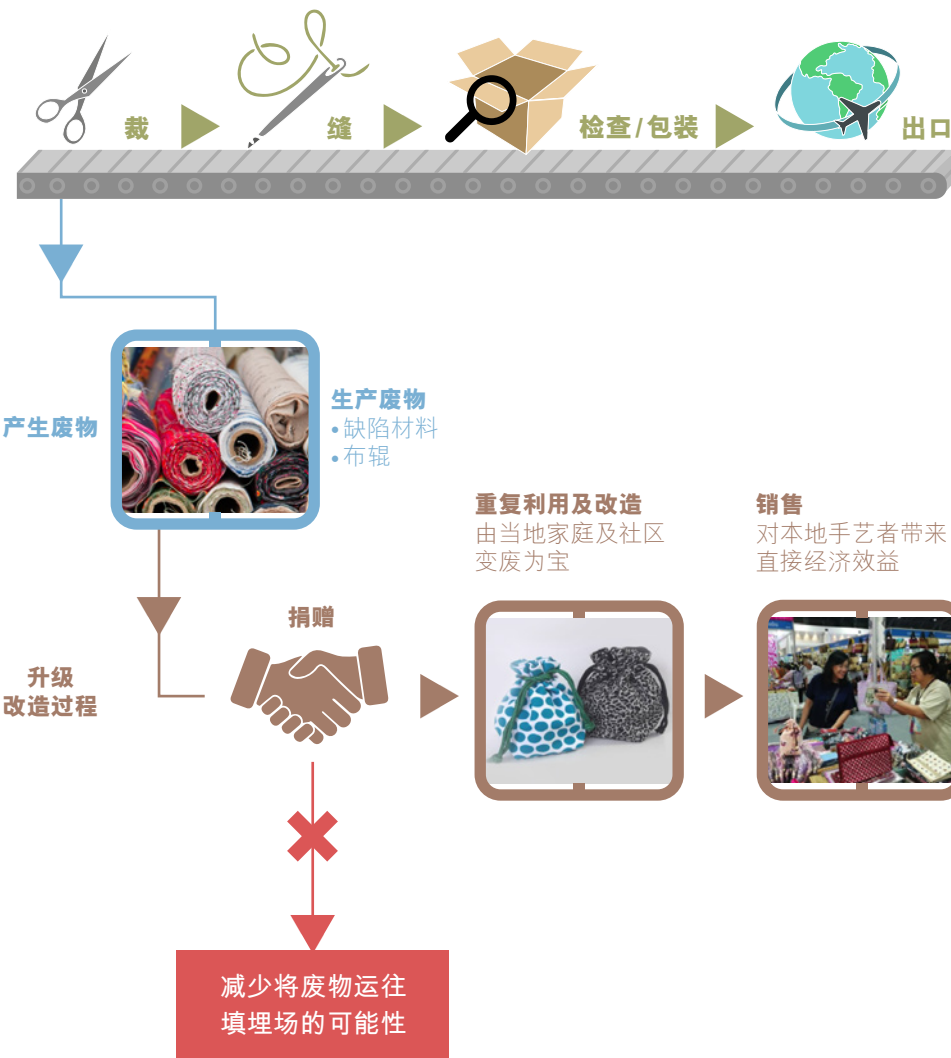
变废为宝

尽管让废物继续在供应链上发挥作用是极具挑战性，黛丽斯将继续携手不同的机构组织，对我们弃置的物料进行升级改造、降级回收及再回收，减少需运送到填埋场处理的废物量的同时，为当地社区创造更多社会及经济机会。

在泰国，我们与The National Council on Social Welfare of Thailand合作，推行社会发展项目，为女性、长者及儿童提供援助。捐献的纺织料再造成具当地特色的配饰，比如小手提包、手帕、零钱袋等，并且推销至各个政府部门、银行、学校及私营企业。

在二零一九财政年度，此倡议活动升级改造了2,500公斤的剩馀物料。我们将继续寻求创新方法，提升整个企业的可持续性。

生产过程





证书及嘉许



黛丽斯获 Calvin Klein 旗下的
The Underwear Group
评为“2019 年产品创新冠军”

物料及产品的质量保证

深圳实验室获得
多个品牌认证

位于中国的龙南厂房获得
ISO 9001:2015 认证



OEKO—Tex® Standard 100:
衡量纺织品种的有害成分及保证
产品的安全性



泰国厂房、柬埔寨厂房以及
最大的中国厂房均荣获 WRAP 的
GOLD 认证

创新

品质

社会责任

所有泰国厂房均符合相关
能源效益要求，获得替代
能源发展与效能部的认证



香港办公室凭藉环保的办公室运营
措施，获世界绿色组织赞誉



2020 财年实现

全球回收标准认证 GRS (4.0)



黛丽斯总部连续四年荣颁
“商界展关怀”标志。



泰国团队荣获“支持伤健
人士以及促进关怀与平等”
的荣誉。

环境保护

关怀社区

业界合作：黛丽斯积极参与及支持业界协会的工作，推动香港服饰行业蓬勃发展



Sustainable
Fashion
Business
Consortium

Hong Kong Intimate Apparel Industries' Association

香港內衣業聯合會
HKIAIA

协会	职位
香港内衣业联合会	黛丽斯是香港内衣业联合会创会成员之一
香港纺织业联合会	黄启智先生担任香港纺织业联合会副会长
香港工业总会	黄启智先生担任第十三分组多元纺织及配饰协会副主席
时装企业持续发展联盟	企业会员

GRI 标准	指引内容	相关内容章节
GRI 102	二零一六年一般披露	关于我们
102-1	组织名称	关于我们
102-2	活动、品牌、产品与服务	关于我们
102-3	总部所在位置	关于我们
102-4	营运单位位置	关于我们
102-5	所有权的性质与法律形式	关于我们
102-6	服务市场	关于我们
102-7	组织规模	公司简介 请查阅二零一九年年报，了解财政绩效 鉴于保密限制，避免竞争对手参照产品价格，故省略产品数量
102-8	雇员及其他员工之信息	所有员工均为全职员工
102-9	供应链	本集团的主要供应链涉及来自全球的近200家供应商，提供布料、衬垫、装饰配件、包装等。此外，供应链还涉及机器及施工承包商
102-10	报告期间有关组织及其供应链的任何重大变化	并无重大变化。
102-11	预警方针或应对方法	请查阅黛丽斯二零一九年年报“风险管理及内部管控”一章，了解详情
102-12	外部倡议	CARE Cambodia 业界合作
102-13	倡议组织的会员资格	业界合作
102-14	管理层报告	首席执行官致辞
102-15	关键影响、风险及机会	重要性评估
102-16	价值、原则、标准和行为规范	关于我们，我们的核心价值

GRI 内容索引

GRI 标准	指引内容	相关内容章节
102-18	公司治理架构	企业管治： 请查阅黛丽斯二零一九年年报了解各委员会的职责
102-40	利益相关者组别	联系利益相关者及重要性评估
102-42	识别与选择利益相关者的基准	联系利益相关者及重要性评估
102-43	联系利益相关者的方式	联系利益相关者及重要性评估
102-44	经由联系利益相关者所提出的关键议题与关注事项	联系利益相关者及重要性评估
102-45	合并财务报表所涵盖的权利	请查阅本集团二零一九年年报了解详情
102-46	定义报告内容及主题范畴	联系利益相关者及重要性评估
102-47	重大议题列表	联系利益相关者及重要性评估
102-48	信息重述	没有信息重述
102-49	报告更改	联系利益相关者及重要性评估
102-50	报告周期	报告简介
102-51	上一次报告的日期	二零一七年
102-52	报告周期	每两年一次
102-53	有关本报告的查询与联系信息	报告简介
102-54	依循选项之 GRI 内容索引	报告简介
102-55	GRI 内容索引	GRI 内容索引
102-56	外部验证	此报告非由外部验证
GRI 103	二零一六年管理方针	
103-1	解释重大议题及其范畴	联系利益相关者及重要性评估

GRI 内容索引

GRI 标准	指引内容	相关内容章节
GRI 205	二零一六年反贪污	商业道德
103-1	二零一六年管理方针	联系利益相关者及重要性评估 请查阅本集团二零一九年年报“商业诚信”及“反腐败”章节， 了解有关我们管理方针的详情
205-3	已确认的贪污事件及相应采取的行动	本报告期内并没有贪污事件
GRI 305	二零一六年排放	
103-1	二零一六年管理方针	能源与气候变化
305-1	直接（范畴一）温室气体排放	保育地球
305-2	间接（范畴二）温室气体排放	保育地球
GRI 306	二零一六年污水与废物	
103-1	二零一六年管理方针	闭环时装系统上的挑战
306-2	废物分类及处置方式	闭环时装系统上的挑战
GRI 307	环境合规	
103-1	二零一六年管理方针	商业道德
307-1	环境合规	黛丽斯并没有发现任何违反环境法律及法规的情况
GRI 403	二零一八年职业健康与安全	
103-1	二零一六年管理方针	联系利益相关者及重要性评估
403-1	职业健康与安全管理系统	健康与安全
403-2	危害识别，风险评估及事件调查	健康与安全
403-4	职业健康与安全方面的员工参与度、 咨询及沟通	健康与安全
403-5	职业健康与安全方面的员工培训	健康与安全

GRI 内容索引

GRI 标准	指引内容	相关内容章节
403-6	促进员工健康	推动身心健康
403-7	为避免及缓解与企业关系直接相关的职业健康及安全影响所采取的措施	健康与安全
403-8	员工获得职业健康及安全管理体系的保障	健康与安全
403-9	工伤	可记录工伤率（根据200,000工作时数计算）为5.5。工伤定义请查阅二零一七年年报。本报告年度内，并无因工作关系死亡的个案。
GRI 404	培训与教育	
404-1	每位员工的年均培训时数	员工发展与培训
GRI 405	二零一六年多元性与平等机会	
103-1	管理方针	劳工政策
405-1	管治团队及员工多元性	我们的环球人才
GRI 412	二零一六年人权评估	
103-1	管理方针	联系利益相关者及重要性评估
412-1	营运单位已接受人权检视或影响评估	此劳工政策适用于本集团旗下所有附属公司 “竭力达到最高合规水平”
412-2	有关人权政策或程序的员工培训	所有员工入职时及年度新入职员工培训时须接受相关培训 有关劳工政策的培训时数约为4,500小时
412-3	涉及人权条款或通过人权审核的重大投资协议及合同	本报告期内并没有发起资本投资项目
GRI 419	社会经济合规	
419-1	违反社会及经济方面的相关法律及法规的情况	劳工政策 “竭力达到最高合规水平” 并没有因违反社会及经济方面的法律及法规而被处巨额罚款的情况



TOP FORM

黛丽斯国际有限公司

香港九龙观塘伟业街223-231号

宏利金融中心A座15楼1501-1505A及1508室

电话：(852) 2393 0171 传真：(852) 2375 7901

电邮：query@topformbras.com