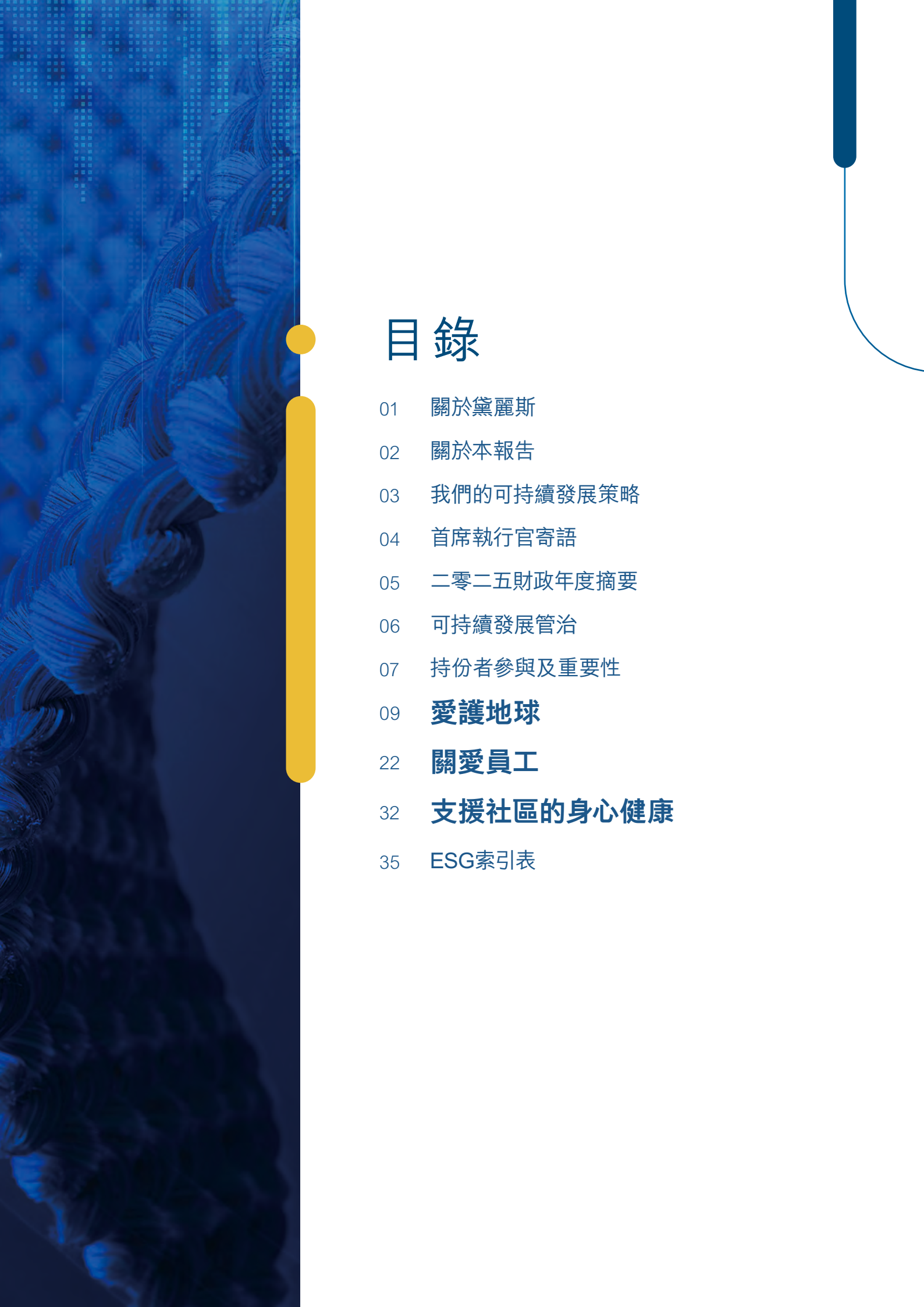


環境、
社會及管治報告

2025



打造
創新
與
可持續性
賦能的
供應鏈



目錄

- 01 關於黛麗斯
- 02 關於本報告
- 03 我們的可持續發展策略
- 04 首席執行官寄語
- 05 二零二五財政年度摘要
- 06 可持續發展管治
- 07 持份者參與及重要性
- 09 **愛護地球**
- 22 **關愛員工**
- 32 **支援社區的身心健康**
- 35 ESG索引表

關於黛麗斯

黛麗斯國際有限公司(「本公司」)為一家為全球女性成衣及運動服裝品牌和零售商提供全方位服務的設計和供應鏈合作夥伴，於香港聯合交易所有限公司(股份代號：333)主板上市。本公司總部設於香港特別行政區，旗下附屬公司(統稱「黛麗斯」/「本集團」/「我們的」/「我們」)遍及中國內地、泰國、斯里蘭卡及印尼，僱用超過6,700名員工。



我們提供的一站式服務，包辦構思設計、供應鏈管理以至成品製造。我們的客戶來自多個世界領先品牌和零售商，對我們所生產的每件成品都充滿信心。

我們的願景

全球創新與卓越合作夥伴

我們的使命

「我們竭力不懈的通過決策和積極行動、良好夥伴關係及高質量工作，帶來持久的正面影響」。

我們的核心價值：

誠信

勇氣

求知慾及創造性

「能做」的態度

關愛及尊重

團隊合作

責任心

服務



設計和開發



供應鏈管理



製造

產品



運動服裝



內衣

製造



無縫製造



棉杯製造



服裝製造



緊身褲



塑身衣



口罩

關於本報告

本《環境、社會及管治報告》(「本報告」)乃根據香港聯合交易所有限公司《證券上市規則》附錄C2中的《環境、社會及管治報告指引》(「ESG報告指引」)編製。

黛麗斯董事會(「董事會」)明白，穩健的環境、社會及管治表現，對符合持份者期望至關重要。董事會就本公司的可持續發展策略，以及報告及核准本年度的本報告承擔總體責任。

本報告闡述本集團於二零二四年七月一日至二零二五年六月三十日期間(「二零二五財政年度」)，針對環境、社會及管治議題的政策、工作及成果。

所有相關的可持續發展政策，包括針對員工和供應商的行為準則，可於本公司的網站閱覽。

部分經營司法管轄區的相關社會及環境法例，並無官方英文或中文譯名，黛麗斯已竭盡所能，翻譯並確保相關法例名稱準確無誤。



概要與範圍

本報告涵蓋本公司及其主要附屬公司的業務。黛麗斯胸圍製造廠有限公司(「黛麗斯胸圍」)為黛麗斯的主要附屬公司，負責內衣製造業務。

本報告所披露的數據，收集自位於中國內地、泰國、斯里蘭卡及印尼的廠房，以及本集團旗下所有營運單位。報告期內，我們亦考慮到上述主要附屬公司，對社會和環境可能造成的影響。

報告的保證

本報告內所載的數據，乃源自我們的內部文件及統計資料。本集團為本報告內容的真實性、準確性及完整性承擔責任。

聯絡方式

聯絡方式歡迎閣下就本年度的報告分享意見，請電郵至 query@topform.group 與我們聯絡。



我們的可持續發展策略

我們的可持續發展策略，包括三大策略重心和七大優先目標，有助我們推動社會和環境的積極變化。每個策略重心均配合聯合國可持續發展目標。我們相信，以連貫和全面的方式應對全球挑戰是最有效的方法。

可持續發展三大策略重心



首席執行官寄語

隨著我們繼續可持續發展旅程，深化作為垂直整合的成衣製造商的定位，我很自豪地與大家分享我們今年在推動環境與道德承諾方面所取得的有意義進展。

我們對廢棄物流程的全面研究於二零二五年取得重大成果，並以此為核心制定更新循環策略。該研究的分析和洞察幫助我們建立了明確、可衡量的目標，優先進行營運改革，並制定了二零三零年實現零廢填埋的進取目標，此項自信承諾將推動我們整個營運過程和產品線的創新。

在產品創新方面，我們取得了顯著的進步，將棉杯的生物基含量從25%提高到60%以上。這一重大進展不僅支持了我們的循環產品議程，並且與客戶的可持續發展目標緊密結合，鞏固了黛麗斯作為專注於提供可持續發展產品和解決方案的合作伙伴的聲譽。

除產品之外，我們也大力投資於培育企業文化。於集團內成功舉辦行為準則培訓確保誠信、問責和對可持續發展的承諾深植於各級員工心中。此文化根基對於推動道德商業實踐以及與主要持份者建立信任至關重要。

社區參與仍是我們價值觀的重要體現。今年的捐血活動參與捐血人數打破記錄，進一步加強了地方團隊的凝聚力。此印證我們對可持續發展的承諾已超越環境，延伸至造就黛麗斯的全球大家庭。

在慶祝該等成就的同時，我們也充分意識到未來的挑戰。我們將繼續致力於產品和材料創新、品質以及營運效率提升，並保持警覺以對不斷變化的市場需求和監管要求作出回應，確保我們長期在可持續發展領域保持韌性和領導地位。

在此，我要衷心感謝整個全球團隊在這一年的熱情和辛勤工作。你們的奉獻推動了我們的進步，激勵了我們的集體雄心。感謝各位一如既往的支持，讓我們在這段重要的旅程中繼續前進。



首席執行官

黃啟聰

二零二五年十月

二零二五財政年度摘要

策略重心	優先範疇	目標	二零二五財政年度主要成就
 愛護地球	減碳足跡	以二零二零財政年度為基礎年，於二零三零財政年度每標準件減少30%碳排放量	可再生能源消耗增加13%
	促進循環經濟	實現廢棄物零填埋	將GoGreen Foam生物基含量從25%提高到60%以上
 賦權員工 啟發潛能	健康與安全	持續改善健康與安全管理	- 持續在營運中保持高安全工作標準與常規 - 因意外損失工作日數事故減少50% 無工傷死亡人數
	公平和道德的招聘慣例	所有目標生產設施符合內部道德招募標準	無童工或強迫勞動事件 無性騷擾事件
	作育英才	制定人才發展計劃以促業務成長	16名專職員工完成公司資助的英語能力提升計劃
 建設社區	捍衛社區健康	促進社區的健康或衛生	成功捐血者人數提升10%以上
	提升女性成就	投資兒童與婦女教育	在我們的「開學計劃」中資助60名貧困學生



可持續發展管治

可持續發展管治



董事會負責監督本集團的可持續發展和氣候相關策略、政策和年度報告。

我們已制定有效的風險管理系統和匯報機制，適時向董事會匯報重大的可持續發展和氣候相關的風險。我們的可持續發展策略，為集團提供策略性方向。每年，我們都就可持續發展的進展和表現，向董事會匯報以供審核。

我們的可持續發展督導委員會（「督導委員會」）由首席執行官擔任主席，以及由集團高級管理人員組成，負責領導和推動黛麗斯可持續發展策略並監督其實施情況。

我們亦已成立可持續發展執行組（「執行組」）來支援督導委員會，並制定與可持續發展和氣候相關的策略和政策，追蹤可持續發展的表現並準備可持續發展報告。執行組每兩個月舉行一次會議，向督導委員會匯報可持續發展計劃的進展。

本地環境、健康與安全委員會負責實施集團可持續發展策略。

有關我們的企業管治架構和常規、董事會及其組成的進一步詳情，請參閱《年報》中的「企業管治報告」和「董事會報告」。

堅守道德商業文化

我們以黛麗斯的內部《行為守則》（《守則》）為指引，期望員工以誠信和誠實來執行所有商業活動，並堅決反貪污。

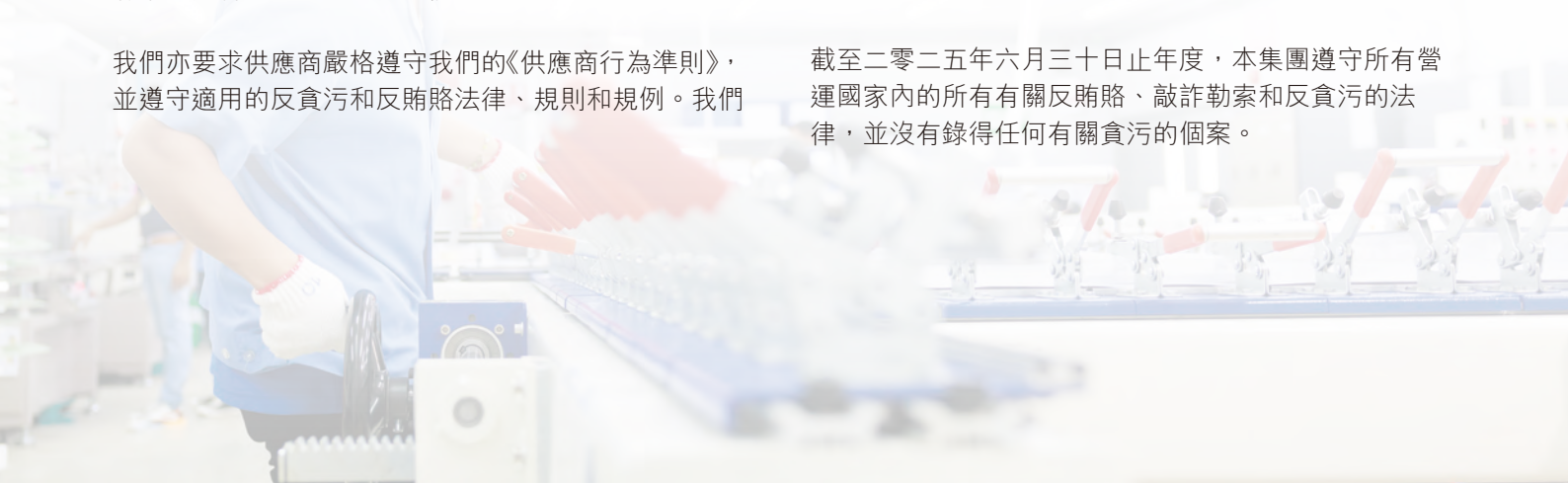
本《守則》已上載於黛麗斯公司網頁供查閱，並一律適用於黛麗斯所有職級和職務的員工。為加強於黛麗斯進行有效可持續發展管治的承諾，我們於所有場地定期舉辦管治培訓課程。於二零二五財政年度，集團已完成對所有中高層管理人員的守則復修培訓。

我們亦要求供應商嚴格遵守我們的《供應商行為準則》，並遵守適用的反貪污和反賄賂法律、規則和規例。我們

定期向董事及員工提供反貪污培訓，以促進本集團內的道德文化。

《守則》涵蓋舉報程序，協助員工透過專門的電子郵件或業務郵寄地址，並以書面形式直接向審計委員會提出任何違反守則的疑慮。所有收集所得的資料，將謹慎處理並絕對保密。於二零二五財政年度，我們已完成對所有員工和工人的復修培訓。

截至二零二五年六月三十日止年度，本集團遵守所有營運國家內的所有有關反賄賂、敲詐勒索和反貪污的法律，並沒有錄得任何有關貪污的個案。



持份者參與及重要性

我們的主要持份者是受業務活動和業務關係影響重大的機構和人士。為此，我們定期展開交流活動，目的是評估內外部持份者對一系列可持續發展主題的需求和興趣。我們藉著持份者參與，決定對我們長期營運最為重要，或將影響持份者評估和決策的議題。

有關持份者參與目的，以及我們和不同持份者組別交流方法的詳情，請瀏覽公司網站的「聯繫持份者」專頁。下

表列示我們的持份者參與框架，包括持份者組別及採用的方法。

追蹤我們的社交媒體：

 領英

 微信



參與方法

- 股東大會
- 中期及年度報告
- 員工大會
- 意見箱
- 培訓計劃
- 審核反饋調查
- 行業論壇
- 工廠考察
- 績效考核
- 會議

持份者組別

 客戶

 股東

 僱員

 政府

 供應商

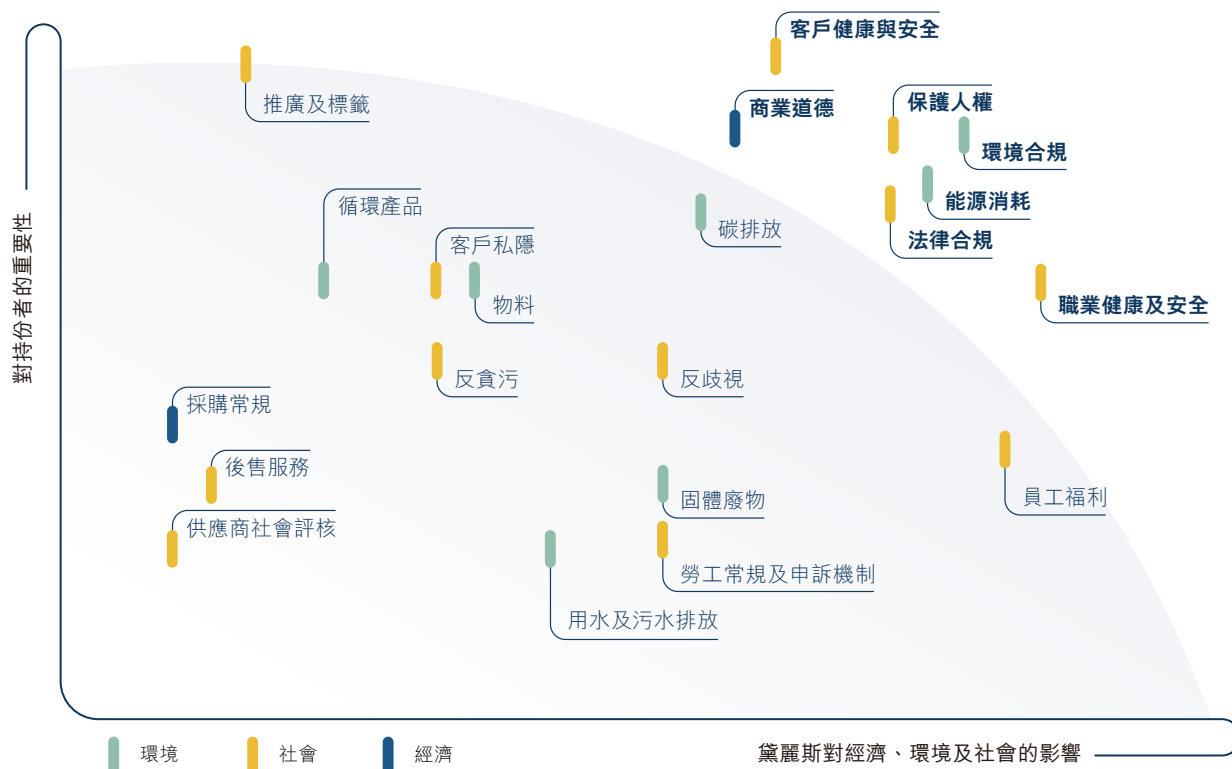
 當地社區

 行業協會



重要性分析

我們透過為可持續發展議題評級，識別並評估對持份者最重要並影響我們業務的重要性議題。



這些重要性議題，已獲得董事會的認可，為我們策略規劃的優先項目。為應對持份者對重要性議題的關注，本報告的分節披露了我們採取的相應行動。

我們將於各可持續發展章節更深入的討論評估的結果；我們亦於本報告披露與這些重大性議題相關的管理方針，以及我們的表現。

我們怎樣應對



環境合規
環境管理系統



客戶健康及安全
產品責任



職業健康與安全
健康與安全管理



能源消耗
溫室氣體排放管理



商業道德
公平和道德的
招聘慣例



保護人權
防止強迫勞動
防止童工



愛護地球

黛麗斯集團知悉愛護地球乃我們業務持續成功及我們所影響社區福祉的關鍵基礎。響應於二零二零年前將碳排放強度降低30%的宏偉目標，我們正加快應對氣候變化的工作。本使命的關鍵在於我們致力將循環經濟理念樹立為核心環境策略，並設定於二零二零年前實現零廢填埋的目標。

憑藉在環境管理方面的領導力，我們正推動供應鏈可持續發展，迎合服裝業對低碳業務日益殷切的需求。



環境管理系統

黛麗斯的《環境政策》和《環境管理手冊》為指導原則和標準，使我們得以履行承諾，有效利用天然資源、保護生態系統，以及確保遵守適用的當地法規要求。當地環境、健康與安全委員會負責執行符合我們標準的措施，包括但不限於定期審計、舉行復修培訓和追蹤環境績

效。合規主管亦會展開年度審計，以評估我們管理系統的成效。

於二零二五財政年度，本集團並未發現經營地區違反任何有關排放或其他環境議題的相關法律和規例。

溫室氣體管理

由於電力及蒸汽佔我們排放總量的95%，黛麗斯透過實施節能舉措管理及減少溫室氣體排放。我們已制定及實施能源相關政策，降低能耗。所有廠房已安裝分表以計量、收集及分析可提升能效的具體領域，以實施針對性

節能策略。我們亦已制定能源目標及指標，積極實施節能降耗舉措。我們每週進行能源審計，監察遵守節能措施情況。黛麗斯不使用源自生物質的燃料，生產過程不產生生物源二氧化碳排放。

按範圍及按地區劃分的溫室氣體排放數據

碳強度：

0.3560 千克二氧化碳當量 / 件¹



附註：

- 範圍1排放包括使用固定源(如發電機、廚房)和移動源(如公司車輛)燃料燃燒時所產生的直接排放
- 範圍2排放包括使用購買能源和蒸汽所產生的間接排放
- 溫室氣體排放量參照世界資源研究所和世界可持續發展工商理事會發佈的《溫室氣體盤查議定書—企業會計與報告標準》核算
- 大中華及海外業務的溫室氣體排放因子，分別參考《年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》、《中電集團可持續發展報告》和《全球環境研究所(IGES) List of Grid Emission Factors》

¹ 標準單位反映黛麗斯已售出各類產品組合的總單位。目標設定方法參考了SBTi的《成衣與鞋類行業科學基礎目標指南》

能源使用量

24,732

購買電力
(千個千瓦時)



1,218

可再生能源
(千個千瓦時)



1,332

其他(千個千瓦時)

- 來自流動燃燒源的柴油和汽油
- 來自固定燃燒源的液化石油氣

黛麗斯採取以下方針管理用電量：



管制措施和慣例

- 進行電力審計，識別低效能的設備、照明及暖通空調系統
- 安裝智慧電錶，監控並控制能源消耗
- 辦公室空調溫度設定為25°C
- 加熱機的預熱溫度並非按標準工作時間設定，而是根據季節變化而調整

設備管理

- 將老舊的設備更換成更具能源效益的設備
- 定期檢查空壓機洩漏情況
- 購買具有1級能源標籤的電器
- 改造縫紉和注塑機
- 維護及優化暖通空調系統



照明

- 以LED燈替換現有照明
- 在非營業時間關燈



棉杯業務的能源管理

我們位於斯里蘭卡的棉杯廠已於二零二五財政年度實施多項節能措施。透過採用智能升級舉措（如將所有廠房照明轉為高效LED燈管及將室外照明轉為利用太陽能），大幅減少對環境的影響。我們對注塑機進行氣動門改造，優化能源使用。於營運方面，錯峰開機直接降低峰值能源需求並穩定消耗總量。此外，我們將於二零二六財政年度完成實時電力監控系統，彰顯對持續控制及提升能源效益的承諾。



安裝氣動門以盡量減少作業中的熱量流失

中國棉杯廠的照明改善項目已完成**90%**。

更換後的LED照明耗電量較普通熒光燈**減少40%**。

改造**80%**的注塑機，每台機器的用電量**降低10%**。

用水管理

我們已制定一套水資源管理政策和營運程序，務求合符經營所在國家的相關法律和規例。我們在當地的環境、健康與安全委員會內設立節約用水管理小組，負責協調和推行措施，以提高員工和工人節約用水意識和推廣有效節水的方法。我們亦安裝水分錶來追蹤和量度用水量，以監察和控制浪費。每月執行漏水檢查，以找出漏水及浪費點。

二零二五財政年度的總用水量為296,803立方米，按年升幅的主要原因包括新染布廠營運的用水量。我們的用水來自政府，營運不存在供水問題。

集團的廢水主要為兩類：生活廢水和工業廢水。生活廢水被排放至地下污水池，作排出前的預先處理。我們已就生產過程所產生的工業廢水，建立完善的廢水處理流程，並每月由經認證的第三方檢測水質，以確保排放符合當地的法定要求。

廢棄物管理

二零三零年實現零廢填埋

繼於二零二四財政年度順利實現「促進循環經濟」目標後，我們於二零二五財政年度重新檢視策略，確保各項行動方案始終保持大步推進，並與服裝業的循環經濟原則完全契合。經過全面評估後，我們已確立優先要務，制定進取的「零廢填埋」目標，並提升廢棄物管理系統，藉此提升整體數據準確性，從而有效追蹤相關績效。

本年度廢棄物審計確認，所有廠房均遵守當地廢棄物處置法規。然而，我們發現不同地區在廢棄物分類與處理方式歸類存在明顯差異，該情況妨礙可靠的績效基準比較。為應對該等挑戰，我們經升級的循環廢棄物管理系統將聚焦三大核心優先事項，旨在建立標準化的績效指標，加速邁向零廢未來。

循環廢棄物管理系統



盡量減少廢棄物產生：通過嚴格應用5R(拒絕、減少、再利用、修復、回收)廢棄物管理原則主動減少廢棄物。



廢棄物數據收集與核對：透過優化程序實現集團間廢棄物流記錄標準化；建立評估廢棄物收集與分類效能的流程－確保所有廠房始終符合我們的合規標準。



整合與問責制：將廢棄物績效指標納入工廠營運會議，以強化責任歸屬、提升透明度並推動持續改善。

— 無害廢棄物
1,600噸
— 有害廢棄物
39噸



無害廢棄物

無害廢棄物均由多家持牌回收商收集，其後送往回收利用、焚化進行能源回收或作堆填處理

有害廢棄物

由持牌回收商收集及處理

生產線的廢棄物

於日常生產運營或交付過程中產生的廢棄物：
碎布、紙箱、塑料顆粒以及不可修復的產品瑕疵品

生活垃圾

生活垃圾為需作堆填處理的廢棄物，例如食品包裝、衛生紙、清潔廢屑等

化學廢棄物

具腐蝕性及反應性的廢棄物，如化學品容器、墨水罐、被機器潤滑劑或膠水污染的材料

黛麗斯工廠的大部分廢棄物類型為紡織廢料

無害廢棄物明細



廢棄物回收及能源回收

284噸 已回收廢棄物

160噸 已堆填廢棄物



450噸 回收轉化為能源的廢棄物

180噸 已重用廢棄物

數字化產品設計：可持續打樣

今年，採用3D產品設計的款式數量較去年增長四倍，標誌著行業原型打樣流程發生根本性轉變。客戶利用我們沉浸式的3D產品設計技術，可視化並審核系列產品的不同色彩組合，無需為每種顏色變體製作大量實體樣品。此方法顯著減少產品開發過程中產生的廢棄物與碳排放。



二零二四財政年度		二零二五財政年度
20個款式		90個款式
60種配色		280種配色
約150個替代實體樣品		約600個替代實體樣品
+350% 款式	+367% 配色	+300% 樣品減量成效

產品責任

黛麗斯集團的質量管理系統具備政策和程序，能確保我們的產品符合客戶對質量的期望。質量保證(QA)和質量控制的重點為風險管理、內部檢查和必要的整改措施，是我們質量管理系統的關鍵。

我們從產品開發和原料挑選階段，便已評估質量風險，我們於該階段測試原材料，嚴格控制產品中的有害物質，並確保產品不含禁用物質。

在批量生產前，質量管理部門按照與供應商制定的品質標準，控制所有原材料的質量。原材料由客戶認可的內部或外部實驗室測試，以驗證材料符合業界的健康和安​​全標準。不合格的材料將按照升級程序處理。

產品製造過程嚴格執行品質保證政策，並通過定期抽檢以確保符合流程標準。製成品品質檢測實行100%全

檢，且我們根據客戶指定的驗收質量標準(AQL)，抽樣檢驗每份訂單成品品質。經過嚴格的品質確認後，我們才會將產品交付給客戶。

在極少數的情況下，若發現重大的質量問題，我們將向業務主管和質保主管匯報。這些政策，指引我們採取必須的措施來修正問題，避免同類質量問題日後再次發生。透過實施這些措施，我們展現出對產品責任，以及對交付最高質量標準產品的承諾。

我們的銷售營運團隊和質量保證團隊，負責處理有關質量的投訴。若接獲投訴，我們將展開調查，以確定問題的根本原因並尋求可接受的解決方案。作為風險管理流程的一部分，我們將審查具有財務影響的有效質量投訴，並每月向高級管理團隊報告。

二零二五財政年度的質量表現

	達成率	目標
驗收質量標準(AQL)	99.74%	100%
觀測所得質量標準(OQL)	0.77%	1%

本集團於二零二五財政年度並沒有收到客戶與安全及健康原因相關的投訴及已售或已運送的任何產品，因安全或健康原因而須回收。



專題個案：推出Signature Flex™： 革新成衣生產流程，減少浪費和資源消耗

Signature Flex™是我們突破性的工程印花技術，可大幅減少供應鏈中的配件使用及資源消耗。

傳統上，彈性織物需經染色以匹配主要面料顏色(DTM)，在生產過程中耗費大量的水和染料。透過採用無色的Signature Flex™印花取代染色彈性織物後，完全不需要使用水和染料。此舉不僅減少了對環境的影響，更免除了為滿足彈性織物最低顏色數量(MCQ)採購要求而帶來的成本負擔。

此外，如塑膠骨架、金屬線和彈性繃帶等配件，其規格因款式、尺寸而異，通常需要訂製。由於這些材料難以在不同款式中重新使用，因此剩餘貨量、材料清單變更和訂單取消經常造成浪費。

Signature Flex™為該等挑戰提供了真正的變革性解決方案。透過減少配件的使用及盡量減少廢棄物，助力推動注重資源效率的循環織物經濟。

展望未來，我們將推動Signature Flex™應用於立體成型材料(例如棉杯)以減少一般在注塑成型生產過程所使用的鋁材。



特點

- 黏著劑材質符合最高ZDHC MRL等級，並通過Oeko-Tex Econ Passport認證
- 設計印花模式以減少材料消耗
- 可定制黏著強度與彈性

黛麗斯循環之旅

可持續材料認證

二零二四財政年度，我們在中國、泰國和印尼的目標工廠100%成功獲得相關可持續認證，包括全球回收標準(GRS)、有機含量標準(OCS)和回收聲明標準(RCS)。這些標準，顯示我們設施生產的認證產品所用的原材料含有指定數量回收和／或有機成分，並且減低在生產過程中造成的環境和化學影響。

這些標準的監管鏈(「CCS」)系統為追溯我們產品的材料投入提供了基礎，而我們對於推動服裝業循環經濟的承諾遠超認證範疇。循環意味著擁抱再利用、維修和回收為優先的生產和消費模式，將寶貴的資源和材料持續處於閉環系統之中。



循環原則與概念



消除浪費與污染



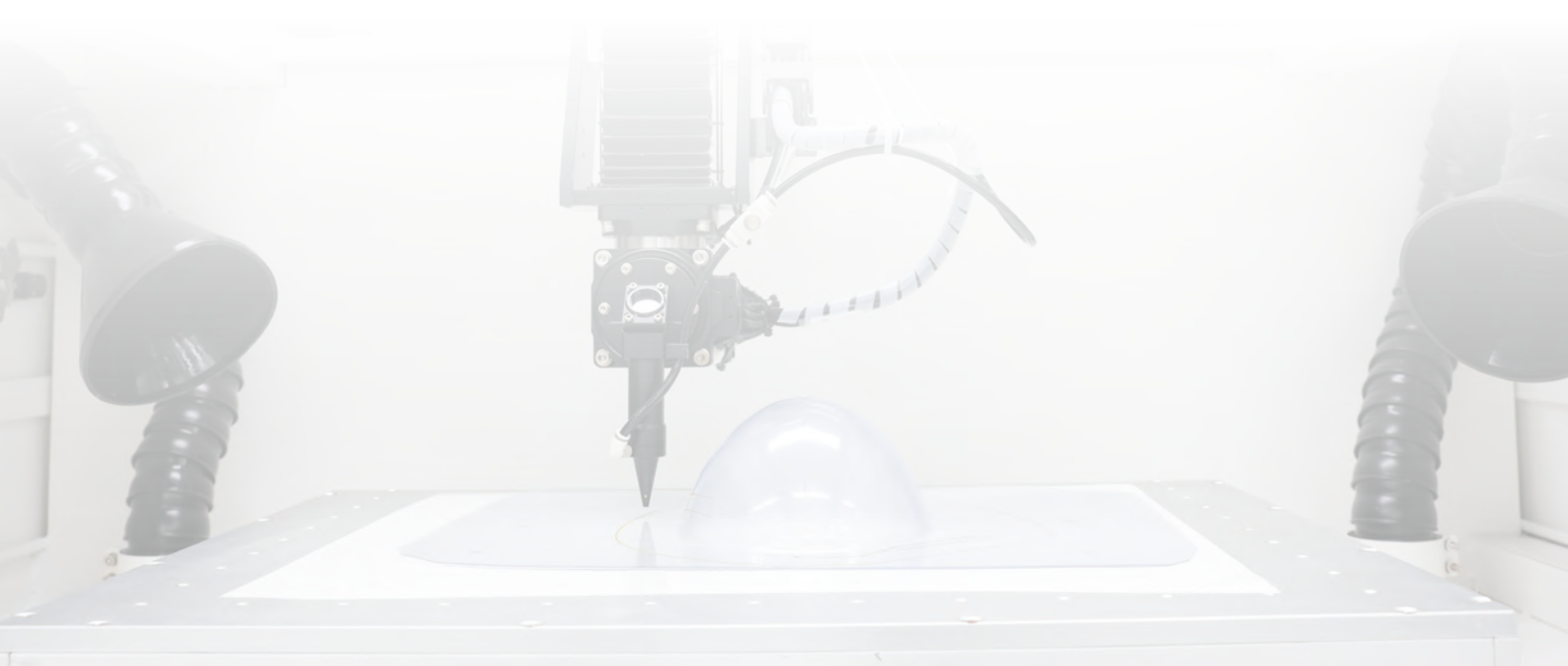
循環產品和材料



再生自然系統

於二零二五財政年度，我們完成了一項評估廢棄物管理流程的專業性研究，並探索升級再造切削廢棄物的全新機會，旨在實現織物到織物消費前回收。結果顯示，由於我們的材料成分複雜，主要是混合100%聚酯纖維或尼龍與氨綸混紡的層壓PU海綿，因此擴大從廢料中回收織物的規模仍具有挑戰性。

為提升我們在打造循環經濟方面的影響力，我們經更新的循環策略將專注於實現零廢棄物填埋的目標。我們將在二零二六財政年度前於所有工廠全面落實循環原則，加強固體廢棄物管理體系。



建盈的GoGreen Foam： 源自蓖麻籽油的顛覆性植物基創新技術



我們首款獲得認證的植物基棉杯GoGreen Foam於二零二二財政年度研發成功，其生物基含量超過25%。於二零二五財政年度，我們加大研發投入，成功將生物基含量從**25%提高到60%以上**，進一步**降低**碳排放及對化石資源的整體依賴。

隨著循環經濟理念普及及持份者對服裝品牌採用循環常規的要求日益高漲，我們相信GoGreen Foam將有助於將建盈定位為尋求循環解決方案品牌的優質供應商。



案例研究： 以無縫技術推動永續發展

相較於需拼接多種材料的傳統裁剪縫製產品，我們的無縫編織技術可減少**10%**裁剪廢料。此技術使我們能設計出細至毫米級的產品，並透過編織單一規格尺寸範圍取代多尺寸獨立生產，從而大幅減少廢棄物。這項可擴展技術適用於廣泛的服裝領域，涵蓋塑身衣、運動內衣、瑜伽褲及運動休閒服，使其成為推動可永續發展的強大動力。



氣候相關財務披露工作

自二零二二年根據氣候相關財務披露工作(「氣候相關財務披露工作」)披露氣候相關的資訊後，我們繼續就上一份報告披露的風險執行緩解行動。我們把已識別的風險，整合至可持續發展策略和風險管理系統中，以確保

每年向董事會匯報氣候變化帶來的重大業務風險，從而調整業務和財務規劃。

下表總結我們自二零二二財政年度評估中已識別的風險及其對營運的相關影響，以及所採取的緩解措施。

與氣候相關的主要風險及緩解計劃

類別	氣候相關風險	潛在財務影響	緩解方案
實體風險	急性		
	洪水和風暴等極端天氣	- 員工受傷和設施損壞 - 物流中斷	- 分散生產地點 - 制定災難復原和業務連續性計劃
	慢性		
	極端溫度和熱壓力	- 在工作場所供冷使能源成本增加 - 員工生產力減低	使用節能供冷系統並提供舒適的工作環境
過度風險	海平面上升	財產和資產損失	規劃新廠房時考慮環境風險
	政策和法律		
	進取的減碳計劃及更嚴厲的法定要求	- 中斷營運 - 符合法定要求的成本	- 定期追蹤新修訂法例和行業趨勢 - 持續檢討策略及積極應對潛在影響
	技術與創新		
	可再生能源和低碳技術	投資於技術發展的額外資本支出	持續執行企業減碳計劃
	市場		
	客戶偏好轉移至可持續產品	- 喪失市場份額 - 客戶減少採購訂單	繼續透過相關循環證書來認證我們的工廠和產品，例如 GRS、OEKO-TEX®
	採用碳定價	碳抵銷成本	繼續執行企業減碳計劃
	供應鏈斷裂	原材料延誤導致發貨期延後	定期與供應商接觸，將物流延誤減至最低
	聲譽		
	投資者和銀行更關注ESG表現	- 資金渠道有限 - 借貸成本增加	- 提高ESG表現和報告透明度 - 採用各種ESG和氣候相關標準

於二零二六財政年度，鑑於氣候變化已成全球性議題，且為更貼合持份者期望，黛麗斯將採用符合國際可持續準則理事會(ISSB)氣候標準的氣候相關披露。此舉旨在知會持份者氣候議題及相關政策變動如何對我們的資產與業務營運造成影響。

供應鏈管理

在整個可續發展旅程中，本集團十分重視與供應商建立並維持良好的合作關係。我們期望供應商能遵守《供應商手冊》中的合規要求和承諾。同時，供應商必須完成自我評估，遵守《行為守則》，並簽署保密協議。黛麗斯亦使用內部和第三方實驗室來確保產品合符安全規格。

我們委任新供應商時，會舉行迎新會議和實地考察。我們亦制定審查政策和流程來篩選新供應商，獲選的供應商必須遵守《行為守則》內訂明的業務常規，內容包括但不限於以下：

- A. 遵守當地社會和環境法例
- B. 禁止童工、強迫勞動和騷擾
- C. 反貪污和賄賂
- D. 申報利益衝突
- E. 禁止未經授權的分判工序



我們定期進行供應商評估，以評核供應商整體表現，包括產品創新、遵守法定要求、產品可持續發展、質量、準時交付和回應迅速等。年內，供應商評估涵蓋28家主要供應商，佔採購材料總量85%。

我們亦根據內部評分系統，把供應商評估為「策略性」、「核心」和「逐步淘汰」。黛麗斯將優先考慮較少或沒有欠佳評分表現的供應商為策略性合作夥伴，以降低我們所面臨的風險。年內並沒有供應商被評為「逐步淘汰」。

我們亦要求供應商獲得OEKO-TEX®或bluesign®藍標第三方認證，以確保所供應的產品不會超越品牌所規定的化學品限制要求。此外，我們亦要求供應商具備業界認可的認證，以證明材料來自道德和可持續來源。於二零二五財政年度，我們99%布料供應商獲得OEKO-TEX® STANDARD 100證書，其中47%獲得全球回收標準(GRS)或回收聲明標準(RCS)認證。



管理流程



在ReThink二零二四大會分享構建彈性供應鏈的見解

黛麗斯很榮幸參與ReThink大會的「構建彈性供應鏈：從採購到成功」專題討論，與眾多可持續發展專家共襄盛舉。

我們分享了黛麗斯建立供應鏈彈性的戰略方針，該策略使我們能有效應對各國特定風險與貿易挑戰，同時持續為全球客戶創造價值。

本次極具啟發性的會議深入探討了企業如何建立不僅具彈性更兼顧可持續性的供應鏈策略，推動從採購到交付的長期成功。





關愛員工

公平和道德的招聘慣例

黛麗斯集團，我們堅定恪守公平及道德的僱傭常規，作為可持續發展進程的基石。我們的政策及行動反映我們對無歧視、公平薪資及安全工作條件的承諾。我們旨在打造符合本地及國際勞工標準，亦促進全體僱員的多元化、提升福祉及實現長期職業發展的工作環境。

我們制定了《道德招聘標準》、《行為守則》、《社會政策》和其他人力資源政策和程序，以符合經營所在市場的相關法律和規例要求，範圍包括薪酬和解僱、招聘和晉升、工作時間、假期、平等機會、多元化、反歧視和騷擾，以及其他待遇和福利。為建立信任和透明度，我們通過迎新、培訓、員工手冊和公告板，向員工傳達我們的勞工政策和標準。

集團定期舉辦員工活動，如體育比賽、遠足及舞蹈等，一方面能建立員工之間的友誼及團隊凝聚力，另一方面可協助他們管理與工作相關的壓力，從而保持工作與生活的平衡。

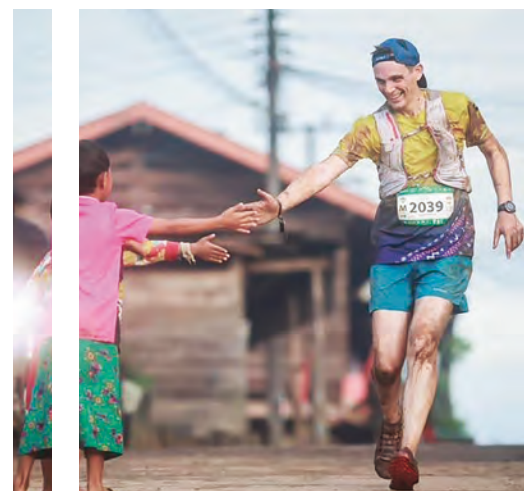


黛麗斯僱員健康

今年，黛麗斯發起一系列戶外健康活動，包括體育活動及團建活動。該等活動利用自然環境促進參與者的身心健康，並鼓勵僱員保持健康，投入時間接觸戶外大自然。

於泰國，我們贊助60名僱員參加泰國的兩項主要賽事Ultra Trail Muser 100 World Series及HOKA Chiang Mai Thailand，兩項賽事均以地形險要而聞名。我們的選手堅持不懈地完成賽事並4次上台領獎，對此我們感到無比自豪。

斯里蘭卡營運公司組織了一次戶外團建活動及板球競賽，以加強員工凝聚力及提升團隊精神，打造更包容及積極的工作文化。



健康與安全管理

黛麗斯遵守國際職業健康與安全標準，包括但不限於泰國《職業安全、健康與環境行政和管理標準制定法規》和《中華人民共和國職業病防治法》及其他因國家而異的標準。我們在所有營運設施中實施《環境、健康與安全政策和操作指引》，並每月或每季度舉行環境、健康和安全管理會議，以檢討與環境、健康和安全管理相關的事宜，例如自我審計結果、過往事故及控制措施的成效以及協調未來健康和安全管理培訓的時間表。作為廠房績效評核的一環，重大工傷事件上報予管理團隊，並於每月營運會議中檢討。

二零二五財政年度安全表現：

- 零宗因工致死事故¹
- 每宗意外的損失工作日數²較二零二四財政年度變動百分比：-68%
- 損失工作日事故宗數：5
- 每宗意外平均損失的工作日數：12.6
- 零宗中暑事故
- 零宗電氣危害事故

我們於每個財政年度初制定安全培訓和審核計劃，並按進度實施。於二零二五財政年度，我們共提供15,000小時有關健康和安全的培訓，以教育預防隱患和推廣營運安全文化。我們參考客戶要求和行業最佳實踐，制定出「環境、健康和安全管理自我評估檢查清單」，讓營運團隊

和當地合規團隊分別按其每天和每月進行健康和安全管理巡查，並根據評估結果制定改善措施。當地合規團隊如發現任何不足，但未見改善措施或無合理理由，便會向總經理和集團合規主管呈報，以採取進一步行動。我們的所有廠房都設有醫務人員當值的醫療診所，為所有在輪班期間感到不適的員工提供免費診斷。若員工的病情嚴重，並需要緊急護理和持續觀察，他們會立即被送往最鄰近的醫院接受進一步治療。黛麗斯定期舉辦可促進員工身心健康的活動，在鼓勵及支持員工培養平衡和健康的生活同時可提升員工對黛麗斯的歸屬感和正面的工作體驗。

年內，我們於所有地區舉辦和推行與健康相關的活動，例如：

- 舉辦體育活動，鼓勵員工強身健體
- 定期健康檢查
- 與當地的專業人士合作按目標員工和工人的健康需要提供健康工作坊
- 個人衛生和季節性疾病預防教育（例如登革熱、麻疹、流感）
- 在生產樓層噴灑殺蟲劑以對抗傳染病
- 與員工和管理層一起實踐良好的內務管理5S常規
- 提供減輕員工疲勞的設備



今年，我們的泰國工廠與當地一家頂尖醫院合作，為120名員工提供心肺復甦培訓。透過由專業醫護人員帶領的實踐課程，我們的團隊不僅學習到心肺復甦關鍵技術，亦培育了關懷與事先準備的文化。

¹ 過去每三年（包括報告年度）發生與工作相關的死亡人數和比率。

² 「損失工作日事故」的定義是指工人因職業傷害而住院的數量。計算方法沒有重大變化。

文化慶祝活動

黛麗斯與僱員共慶文化節日，促進全球員工團結、欣賞及文化共融。該等慶祝活動旨在深化跨文化學習、促進相互尊重並加強集團內各員工之間的聯繫。秉承多元傳統、語言及文化傳承之團隊精神，我們致力營造共融的環境，讓每名僱員皆感受到被重視及尊重。

新年慶祝活動



年度新年慶典為回顧往年成就，表彰員工辛勤工作與奉獻並激勵團隊迎接來年的重要契機。



國際婦女節



我們每年均舉辦國際婦女節慶祝活動，讚許並感謝女性同仁對社會的貢獻，同時彰顯提升女性成就的重要性。



開齋節慶祝活動

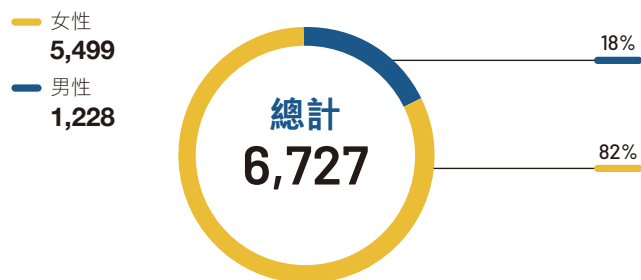


印尼工廠熱烈慶祝開齋節，特為員工舉辦慶典活動。歡慶活動不僅烘托節日氣氛，更通過弘揚多元文化，營造活力共融的工作氛圍。慶典上向員工派發禮品，並對展現最佳傳統習俗的團隊頒發獎項，令活動充滿趣味及互動感。



勞動力結構

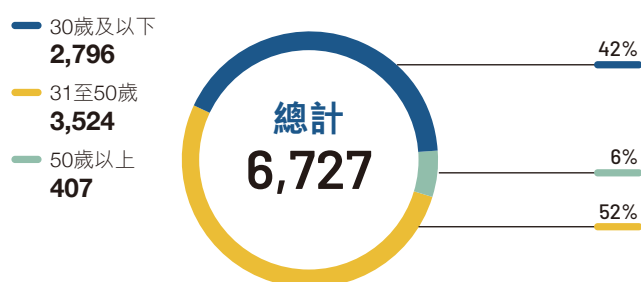
按性別劃分



按級別劃分



按年齡組別劃分

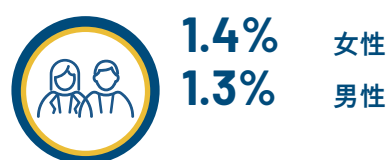


按地區劃分

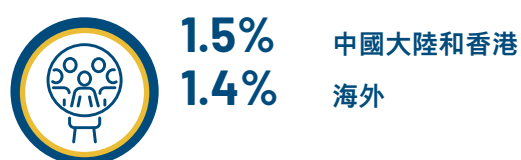


僱員流失比率

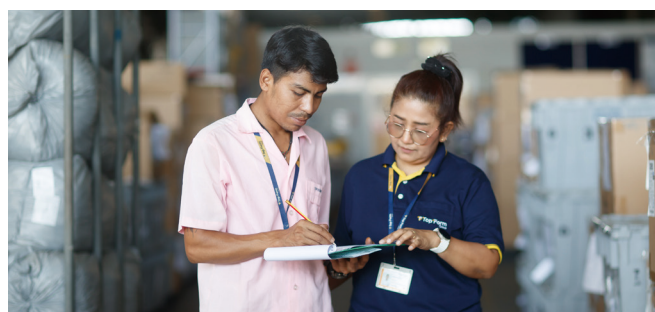
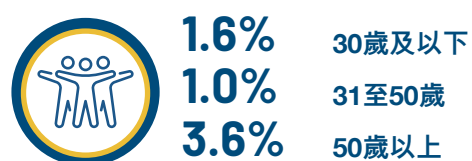
按性別劃分



按地區劃分



按年齡組別劃分



附註：

- 流失比率的計算方法是將指定類別的年平均流失比率，除以記錄期內同一類別的僱員數目，以反映年內的整體變化。
- 於二零二五財政年度，黛麗斯所有員工皆全職工作；員工人數截至我們報告期最後一天的就業狀況。

平等機會

黛麗斯為所有合資格的員工提供平等的晉升和職業發展機會。我們按照非歧視的客觀標準，為合適的員工提供晉升和職業發展的機會。

黛麗斯提供拒受任何原因而遭歧視的工作環境，包括但不限於：種族、膚色、宗教、性別、國籍、身體或精神殘障和年齡；或我們經營所在國家法律認定的任何其他特質。

黛麗斯制定標準營運程序，為求職者提供平等的工作機會，包括執行下列工作：

- 以求職者明白的語言解釋工作內容並提供有關的書面資料；
- 解釋與特定工作或工作環境相關的任何風險和隱患；
- 以員工能明白的語言為所有僱傭合約制定清單

公平工資和報酬

黛麗斯每年都根據市場研究和工作表現來展開年度工資的檢討工作，確保員工薪酬待遇具競爭力和公平。員工的直屬上司可透過有系統的流程評估員工的績效，當中已清楚訂明對員工表現的期望和評估績效的方法。我們按照公司所在地的法定要求，提供加班費及有薪假、婚假、產假、工傷假、病假等假期。

另外，我們亦於年度工資檢討或績效中期評估期間提供晉升機會。如業務需求增加、增設新職位或現有職位出現空缺時，亦會提供晉升機會。



防止童工

黛麗斯對童工保持零容忍態度，並設有嚴格的招聘程序來防止童工。我們的招聘人員均已接受專業培訓，能於招聘過程中實施所需的背景審查：

- 我們於招聘廣告及招聘活動中訂明法定工作年齡。
- 所有申請人必須提交身分證並聲明所提交的資料屬實。

- 面試時核實年齡和身分。
- 在招聘階段拒絕不合法定年齡要求的求職者。
- 若發現童工，將要求員工立即停止工作並發放未付工資。
- 全面調查違規事件，以防同類事件再次發生。

防止強迫勞動

黛麗斯對強迫勞動、人口販賣和奴役零容忍。我們只僱用符合法定工作年齡及自願工作的求職者。管理程序及標準由當地人力資源部門及管理團隊共同制定並實施。

- 由中介推薦的新員工一律舉行一對一面試，確保中介沒有向員工收取介紹費用。
- 僱傭合約必須以新入職員工明白的語言簽訂。
- 所有加班必須出於自願；加班工資嚴格按照相關規定發放。
- 在復修培訓中說明勞動法的最新規定。
- 全面調查違規事件，以防同類事件再次發生。

我們將透過當地辦事處和工廠制定的申訴程序，處理違反政策的關注和投訴。所有接獲的投訴，將以絕對保密的形式調查。

於二零二五報告年度內，本集團並沒有發現任何有關僱傭爭議的投訴，包括歧視、童工或強迫勞動等個案。

除了穩健的人力資源程序，黛麗斯的廠房每年亦必須接受兩類社會審計包括當地人力資源或合規團隊為廠房展開的內部審核，以符合黛麗斯的道德招聘標準；外部審計則由客戶或第三方專業人士根據行業標準直接進行，例如社會與勞工融合計劃(SLCP)、Better Work認證和全球責任認證生產(WRAP)。

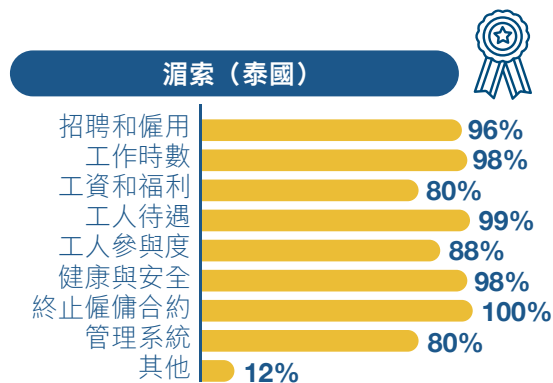
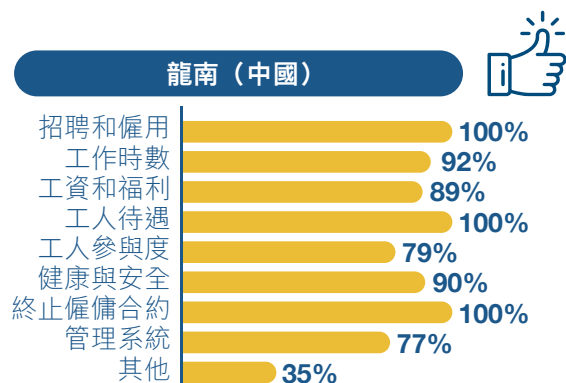
今年，黛麗斯已完成30次內部社會審計，並已接受12次外部社會審計，期間集團並沒有接獲任何有關僱傭爭議的投訴，包括歧視、童工或強迫勞動等個案。



註冊廠房最新驗證的設施社會與勞工模組(FSLM)得分



Higg設施社會與勞工模組(FSLM)為行業社會與勞工評估工具，用於評估紡織業服裝製造商的社會責任及勞工表現。我們位於中國與泰國的服裝廠保持卓越表現，此成就獲客戶高度認可。



攜手Better Work Indonesia培養合規技能與實力



自印尼工廠啟動以來，我們一直與Better Work緊密合作，致力改造及提升僱員工作條件。通過合作，Better Work專業顧問定期運用合規評價工具提供指導，精準定位我們可改進的關鍵領域。

此外，全體員工積極參與由Better Work主導之綜合培訓課程，涵蓋消防安全、用電安全及急救等重要課題。完成課程後將頒發結業認證，強力踐行恪守業內高安全標準之承諾。



學習與發展

黛麗斯致力營造積極的學習環境，並提供有針對性的培訓計劃，支持僱員的職業發展。為堅守提供世界一流服務的承諾，我們精心設計各項學習計劃，協助僱員掌握高效且安全工作所需的必備技能。每年，我們亦會規劃及統籌採購、產品研發及技術團隊參與國內外的行業博覽會與論壇，為藉此良機拓展專業人脈、獲取市場資訊、及時了解行業最新進展，並將嶄新理念應用於工作中。



中國國際品牌內衣展



中國國際品牌內衣展

平均培訓時數

受過培訓的百分比

按僱員類別劃分

一般員工	4.96	83%
中級管理層	5.58	15%
高級管理層	5.16	2%

按性別劃分

男性	5.46	19%
女性	4.97	81%

二零二五財政年度，黛麗斯已為員工和工人提供超過28,000小時培訓，涵蓋入職培訓、健康與安全、環境以及在職培訓。



英語能力提升計劃

深圳辦事處商務及技術團隊共16名專職員工，順利完成為期6個月的公司資助英語課程，顯著提升彼等於發音、寫作及行業特定術語等方面的應用能力。課程由第三方培訓機構的資深專業人士現場授課，通過面對面的學習體驗提供寶貴的實時互動及實踐機會。

綜合培訓課程側重於核心商務技能，涵蓋商務英語、高效溝通、商務會議、演講技能及項目管理，有效增強團隊在全球服裝行業中溝通自信及效率。透過階段性評估嚴格跟進學習進度，最終所有學員均順利通過期末筆試。

為表彰學員的勤勉付出與成就，每位參與者均獲頒培訓師簽署的證書，正式認可其成績及資質提升。此項計劃不僅增強個人能力，亦體現本公司對持續學習與全球合作的承諾。

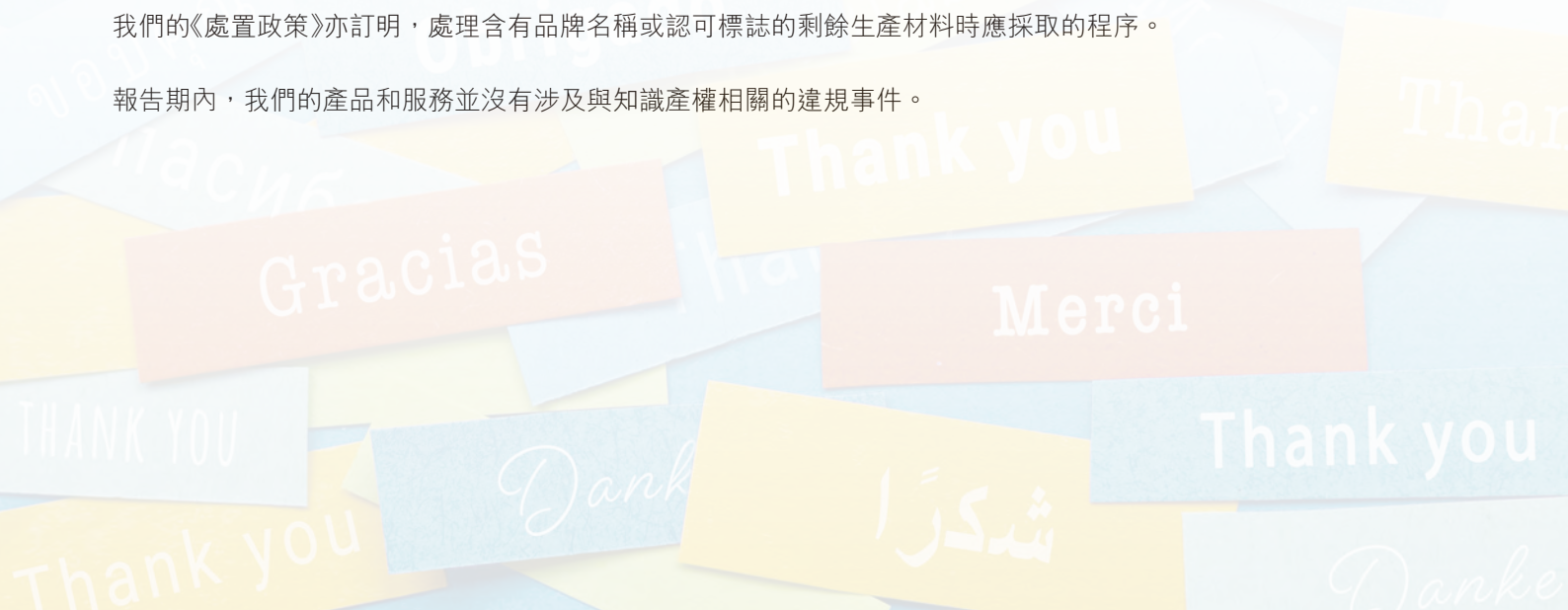


保護知識產權

黛麗斯尊重客戶的知識產權，包括設計、印刷標誌和繪圖，對維繫信心及防止客戶流失非常關鍵。每當新業務合作開始時，我們都會與客戶和供應商簽訂保密協議；我們亦會要求員工，按照《行為守則》中的保密條款處理機密資料。

我們的《處置政策》亦訂明，處理含有品牌名稱或認可標誌的剩餘生產材料時應採取的程序。

報告期內，我們的產品和服務並沒有涉及與知識產權相關的違規事件。





支援社區的 身心健康

黛麗斯透過兩大核心支柱推動社區發展，憑藉自身優勢創造共享價值：「捍衛社區健康」與「提升女性成就」。該等舉措旨在提升弱勢群體的福祉，並促進婦幼平等教育機會。基於深植社區的共生關係，黛麗斯與當地專家及

主管機關緊密合作，確保各項措施切合社區實際需求並產生實質影響。我們通過物資捐贈、義工服務和現金贊助的模式，全方位助力實現正向而持久的轉變。



二零二五年捐血活動

黛麗斯集團於世界獻血者日當周持續舉辦年度捐血活動，今年特別組成「熱血相連」推廣團隊，由當地獻血大使主導宣傳，積極鼓勵同事參與。此項活動旨在於企業內外提高公眾對社區供血短缺問題的關注，同時強調跨

國界團結互助的社會責任。我們深感自豪的是，本年度成功捐血人數超過1,000人，其中包括230名首次捐血者。



賦能未來：我們的「返校計劃」為貧困學生提供平等學習機會

黛麗斯集團堅信，投資教育即是投資未來。本年度，我們榮幸攜手當地學校開展「返校計劃」，致力協助60名弱勢學童無憂返校學習。

我們各地營運單位的義工積極參與物資發放活動，透過與當地學校直接互動，進一步加強了公司與所服務社區

之間的聯繫。我們向數百名兒童捐贈，包括書包、文具和教材學習用品等必需品，消除彼等獲得優質教育的障礙。此舉不僅減輕家庭的經濟負擔，亦協助該等兒童懷著信心與尊嚴，裝配所需，迎接學習新里程。



產業共育「工業x創科」新世代

本年度，黛麗斯榮幸贊助由香港工業總會(FHKI)與香港科技園公司(HKSTP)合辦的「工業x創科體驗之旅」。逾80名本地中學生參與為期兩天的工作體驗計劃，見習32位來自香港工業總會及香港科技園公司企業導師之行政管理崗位。

黛麗斯很高興能為學生提供獨特契機，讓彼等透過服裝打版實作、可持續採購以及運用3D與AI技術進行時裝設計等環節，探索我們所處的行業並拓展知識領域。



ESG 索引表

香港交易所 ESG 報告指引		相應章節或備註
層面A1： 排放物	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。	
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	溫室氣體排放管理
KPI A1.2	直接(範圍1)及能源間接排放(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)。	溫室氣體排放管理
KPI 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)。	廢棄物管理
KPI 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)。	廢棄物管理
KPI A1.5	所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	溫室氣體排放管理
KPI A1.6	處理有害及無害廢棄物的方法，及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。	廢棄物管理
層面A2： 資源使用	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	溫室氣體排放管理
KPI 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)。	溫室氣體排放管理 我們的能源強度為0.613千瓦時/件。標準單位反映黛麗斯已售出各類產品組合的總單位。
KPI A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	總耗水量為296,803立方米 人均耗水密度為44.12立方米
KPI A2.3	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。	溫室氣體排放管理
KPI A2.4	求取適用水源上可有任何問題，以及訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	廢棄物管理
KPI A2.5	製成品所使用包裝材料的總量(以噸為單位)，以及(如適用)每生產單位佔量。	我們於二零二五財政年度使用了1噸包裝材料，主要為成品用的紙箱

ESG 索引表

香港交易所 ESG 報告指引		相應章節或備註
層面A3： 環境及天然 資源	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	環境管理系統
KPI A3.1	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。	環境管理系統
層面A4： 氣候變化	識別和應對已經及可能對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	氣候相關財務披露工作
KPI A4.1	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。	氣候相關財務披露工作
層面B1： 僱傭	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。	公平和道德的招聘慣例
KPI B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	勞動力結構
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	僱員流失比率
層面B2： 健康與安全	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。	健康與安全管理
KPI B2.1	因工亡故的人數及比率。	健康與安全管理
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	健康與安全管理
KPI B2.3	職業健康及安全措施，以及相關執行及監察方法。	健康與安全管理

ESG 索引表

香港交易所 ESG 報告指引		相應章節或備註
層面B3： 發展及培訓	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。	學習與發展
KPI B3.1	按性別和員工類別(例如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓員工百分比。	學習與發展
KPI 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。	學習與發展
層面B4： 勞工準則	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。	防止童工／防止強迫勞動
KPI B4.1	檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	防止童工／防止強迫勞動
KPI B4.2	發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	防止童工／防止強迫勞動
層面B5： 供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	關於本報告
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	供應鏈管理
KPI B5.2	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。	供應鏈管理
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境和社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多個環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理

ESG 索引表

香港交易所 ESG 報告指引		相應章節或備註
層面B6： 產品責任	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。	產品責任
KPI 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。	產品責任
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	產品責任
KPI B6.3	維護及保障知識產權有關的慣例。	產品責任
KPI B6.4	質量檢定過程及產品回收程序。	產品責任
KPI B6.5	消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	保護知識產權
層面B7： 反貪污	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。	公平和道德的招聘慣例
KPI 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。	堅守道德商業文化
KPI B7.2	防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	堅守道德商業文化
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	堅守道德商業文化
層面B8： 社區投資	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。	支援社區的身心健康
KPI B8.1	專注貢獻範疇(例如教育、環境問題、勞動力需求、健康、文化或體育)。	支援社區的身心健康
KPI B8.2	在專注範疇所動用的資源(例如金錢或時間)。	支援社區的身心健康

關於《GRI 準則》和香港交易所《ESG 報告指引》要求的相關披露，

可於 <https://www.globalreporting.org/media/ufjfcmyq/gri-standardslinkage-hkex-2020.pdf> 查閱。

