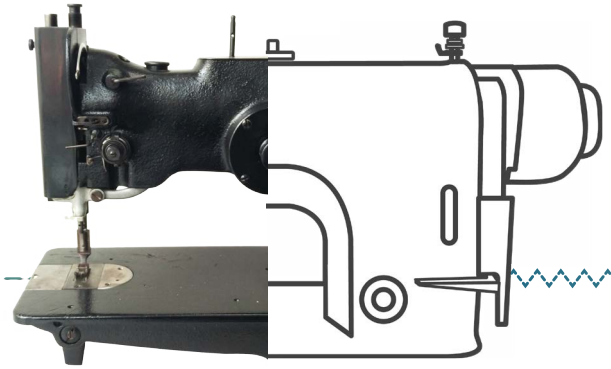
TOP FORM
INTERNATIONAL LIMITED
黛麗斯國際有限公司

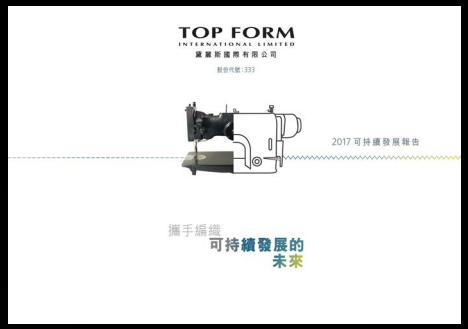
股份代號：333



2017 可持續發展報告

攜手編織
可持續發展的
未來

報告簡介



黛麗斯國際有限公司（下稱「黛麗斯國際」）欣然推出首份可持續發展報告，而今後每年均將編製報告一次。本報告除了闡述我們為可持續未來制訂之內部政策與管理方針外，亦有助持份者了解我們在鼓勵員工、關懷社區和推動環保方面的措施。本報告內容包括黛麗斯國際及其主要附屬公司（下稱「黛麗斯」或「本集團」）的業務[1]。而黛麗斯胸圍製造廠有限公司（下稱「黛麗斯香港」）則是黛麗斯的主要附屬公司，負責內衣製造業務。本報告涵蓋我們於二零一六年七月一日至二零一七年六月三十日的財務報告期（下稱「二零一七財政年度」）內的製造業務及數據。

本報告按照全球報告倡議組織（GRI）《G4 可持續發展報告指南》的核心選項，以及香港聯合交易所有限公司（下稱「香港聯交所」）的《環境、社會及管治報告指引》撰寫。

我們衷心感謝及歡迎各持份者就本報告分享意見，讓我們在下一份報告作出改善，準確反映各位有興趣並期望了解的內容。如有任何問題或意見，請電郵至 query@topformbras.com 與我們聯絡。

註：

1 本報告只涵蓋我們在內衣製造業務的活動，不包括模杯生產及黏貼廠房業務。由於這間廠房未能提供足夠整體數據以計算其影響，故將其歸入來年報告中。

目錄

領先向前

主席報告 4
管理層報告 5
藉可持續發展來增強競爭力 7
關於黛麗斯 8
聯繫持份者 15
黛麗斯如何創造共享價值 16
重要性評估 17
目標與進展 19

可持續生產

減少碳足跡，舒緩氣候變化 22
能源管理 23
為未來播下環保種籽 25
廢物源流管理 26
藉與業界合作來支持可持續發展 27

卓越僱主

促進多元文化 29
藉溝通建立互信 31
節日慶祝 32
促進工作生活平衡 33
保障員工健康及安全 34
人才培訓 36

強化我們的社區

社區服務及外展活動 40
慈善捐助 42
支持傷健人士 43

組織會員 44
社會績效指標列表 45
環境績效指標列表 47
內容索引：GRI 及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節 50

領先向前

領先向前 | 可持續生產 | 卓越僱主 | 強化我們的社區

主席報告

致各持份者

黛麗斯香港的故事，始於五十多年前，一個在九龍工業區周邊起家的小工場，當年主要業務是為外地買家縫製傳統束衣。踏進金禧，我們的業務不斷發展，市場亦不斷演化，惟我們一直不忘善待員工和業務伙伴，並為回饋社區盡一分力。這是我們信守不變的承諾，也是本集團的成功基石。

我們由一個小工場開始，趕上香港經濟起飛的年代，成功建立以社區和家庭為本的企業。今天，黛麗斯在全球三個國家，擁有超過八千名男女員工，每年生產超過三千萬件內衣。本集團將繼續宏揚以社區和家庭為本的精神，致力為亞洲地區的同事提供最佳機會。

為履行可持續發展，我們不得不持續改善營運與擴闊思維。為實現這個目標，我們樂見黛麗斯歷代領導層均全力支持可持續發展，尤其致力為員工帶來更佳福祉，並透過推動節能與減廢項目，減少企業對環境造成的工業足跡。

本人深感榮幸，能藉本報告表揚這些成果。

最後，本人謹此機會，感謝公司全體同事及業務伙伴的貢獻，讓我們躋身世界頂尖內衣生產商之列。本人欣然向各位發表黛麗斯首份可持續發展報告，並衷心感謝各位繼續支持本公司。

黃松滄
主席

黛麗斯建立了周全的供應鏈，並擁有完善的製造業務。本集團秉持推動模範企業公民及多元文化的傳統，致力於業務上締造良好的影響，與合作者建立和諧的關係。

在黛麗斯香港成立五十周年之際，我們很榮幸發表本報告，記載公司對可持續發展及道德商業行為的一貫承諾。此承諾讓我們從創立至今，一直在業內享負盛名。

近年價格競爭導致惡性循環，各種由此而生的業務決定對環境和業界都造成不良影響，因此，客戶與一眾品牌和製造商現在已認識到為行業實踐可持續發展，是大家的共同責任。

秉持黛麗斯嚴格的營運標準，我們希望可以為業界帶來啟發和起到示範作用，同時清楚表明公司管理層及同事上下一心，竭力在業務中履行嚴謹的道德與可持續發展標準。我們業務的持續發展，牽繫著數以千計的員工家庭，管理層亦明白我們有重大責任，在社會上、經濟上作出可持續經營。

多年來，我們致力推動優秀企業公民使命，並明白到要實現宏大的可持續目標，必須制訂涵蓋全公司的監督架構。在黛麗斯，此架構由本集團企業社會責任經及企業社會責任委員會領導，以公司的可持續價值框架為指引，藉以訂立工作優次及項目內容，為我們的持份者帶來最佳價值，並為公司未來的可持續目標作出建議。每間製衣廠都設有專屬的環境健康安全小組，負責履行可持續措施，確保黛麗斯在社會責任和社區貢獻上維持高標準的表現。

由於我們的工廠座落在鄉村社區，黛麗斯作為當地主要僱主，必須擔起主導位置，妥善管理我們對當地社區的影響力。我們積極參與當地各個社區支援項目，以及致力為當地和鄰近區域居民開發就業機會。此外，我們與當地機構和組織合作，提供社會、健康及安全訓練，以及實用的職業培訓，提升當地居民的謀生技能，增加獲聘機會。在過去一年，我們合共為當地員工和社區居民提供超過20,000小時的培訓。

管理層報告

黛麗斯不僅為鄰近區域居民提供工作坊和就業機會，積極融入當地社區亦是我們一貫的作風。從總部辦公室到工廠，我們的團隊上下均會直接參與各種拓展社區計劃，作出貢獻。在本報告年，我們啟動或參與了至少十五項當地活動，接觸逾六百名外界持份者。

黛麗斯一向致力融入業務社區，提升當地員工、伙伴、社區的福祉，同時亦關注環境，注意業界對地球的影響。在本報告年，我們轄下所有工廠均開始使用專門為成衣及鞋履業而設的 Higg 指數進行自我評估，衡量可持續發展績效。在過去一年，我們全力收集、整合從廠房和辦公室取得之數據，現可著力於設立減排和減廢目標，為未來制定更清晰的可持續發展計劃。

黛麗斯深明在業務發展里程中，我們要不斷作出抉擇和取捨，平衡當前業務需要，以及保育地球與下一代未來的使命。藉由編製可持發展報告，我們記錄將一直以來的努力與績效詳盡記錄，顯示黛麗斯持續為員工、伙伴、地球帶來正面影響的決心。

黃啟智
董事總經理

黃啟聰
副主席

藉可持續發展來增強競爭力

在瞬息萬變的世界，黛麗斯的願景是為我們的員工、客戶以及社區創造正面價值。為此，我們在本報告中將特別強調兩大可持續發展重點：

首先，大部分可持續事務均涉及制度性改革，需要持份者協力。今年，我們繼續聯繫各持份者，包括員工、股東、供應商、客戶及社區人士，深入了解他們最大的關注（見頁17）。藉著這些反饋，我們得以確立目標及釐定績效標準，讓黛麗斯的可持續發展目標更明確，成效更大而可供測量，而且履行標準更一致。

其次，多年來我們在各地的工廠使用不同方法量度和計算碳排放。為確保公司能採用更一致的標準來報告環境影響，我們必須採用統一的量度方法。

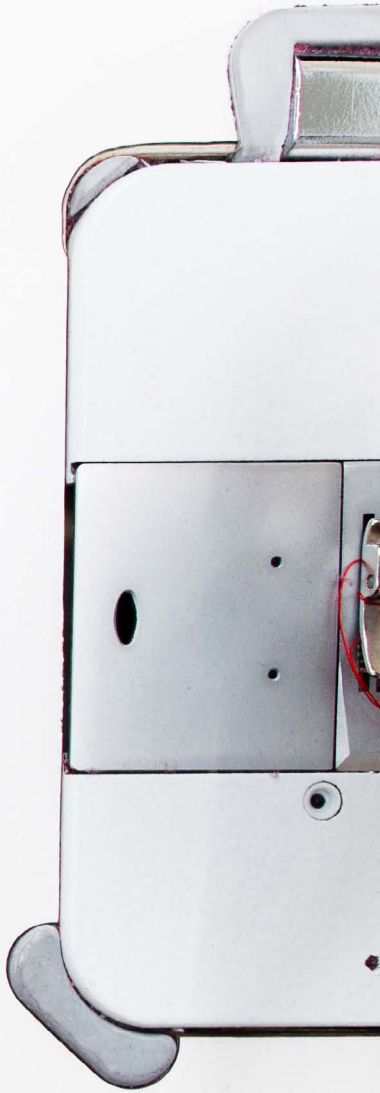
今年，我們與製衣業訓練局合作，擔任示範工廠，於我們在中國最大的生產廠房，發展第二階段的作業基礎碳足跡模型系統，按照《溫室氣體盤查議定書》的要求，記錄和監察實時碳排放（見頁24）。在取得成功後，我們會將計劃推展至其他主要廠房，用以管理和分析碳排放庫存，訂立務實的減碳目標。此外，我們正研發一套環境管理系統，作為監管業務的主要措施，盡力減低對地球的影響。

我們的業務在社區上擔任著重要角色，而投入可持續發展能讓我們維持競爭優勢，同時提升產品價值，為本集團與當地社區開拓更美好的明天。

黃啟晙
集團企業社會責任經理

關於黛麗斯

黛麗斯是具領導地位的胸圍原設備生產商，總部設於香港，生產基地遍及中國、泰國及柬埔寨，旗下員工超過8,000名。本集團提供一條龍式全面服務，包辦原料採購以至成品製造，產品系列則涵蓋內褲以至功能性運動胸圍。能在競爭激烈的市場穩佔一席位，有賴我們成功的業務組合。憑藉嶄新科技技術與國際化生產基地，以及環球物流方案，令我們奠定穩健的業務根基。



黛麗斯的發展史

1960年代

- 本集團創辦人黃松滄先生及羅傑倫先生，僅以**20台**縫紉機開展生產胸圍產品的業務。

1970年代

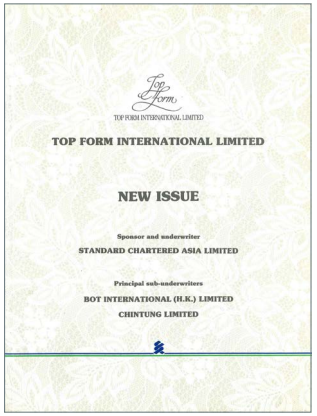
- 一九七零年，黛麗斯香港在香港開設自己的製衣廠，縫紉機數目增添至**100台**，並將模型製作技術加入生產過程。一九七八年，黛麗斯縫紉機數目達**1,000台**。

1980年代

- 黛麗斯把業務擴展至**泰國**，和**中國南海**與**深圳**。

1990年代

- 一九九一年，黛麗斯國際在**香港聯交所**上市。
- 投資**模杯**業務。


TOP FORM INTERNATIONAL LIMITED

NEW ISSUE

Sponsor and underwriter
STANDARD CHARTERED ASIA LIMITED

Principal sub-underwriters
BOT INTERNATIONAL (H.K.) LIMITED
CHINTUNG LIMITED

2000年代

- 在江西省開設**龍南**廠房。

黛麗斯的發展史

2005至2010年

- 泰國廠房員工數目增長至**5,000人**，並自二零零五年起，榮獲**國際社會責任認證組織**的認證。
- 至二零零七年，龍南廠房發展至擁有近**2,500名**工人，並榮獲**國際社會責任認證組織**的認證。

5,000

2011至2015年

- 二零一一年，黛麗斯把業務擴展至柬埔寨。於翌年，所有主要製衣廠房均榮獲**國際社會責任認證組織**的認證。
- 二零一二年，黛麗斯香港憑藉在內衣業的卓越貢獻，榮獲 **Femmy Award**。
- 二零一四年，龍南廠房獲頒 **OEKO-TEX® Standard 100** 認證。
- 黛麗斯國際獲頒2015/2016年度**商界展關懷**標誌。

商界展關懷 caringcompany 2015/16
Awarded by The Hong Kong Council of Social Service
香港社會服務聯會頒發

- 二零一五年，董事總經理黃啟智先生榮獲香港工業總會頒發**香港青年工業家獎**。

2016年

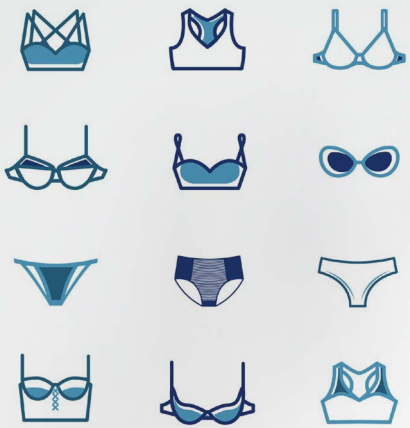
- 黛麗斯國際連續第二年獲頒**商界展關懷**標誌。
- 柬埔寨廠房獲頒**OEKO-TEX® Standard 100** 認證。
- 黛麗斯實驗室獲**必維國際檢驗集團**頒發認證證書。

2017年

- 三間廠房獲頒**OEKO-TEX® Standard 100** 認證。
- 黛麗斯香港慶祝**五十周年**。

產品種類

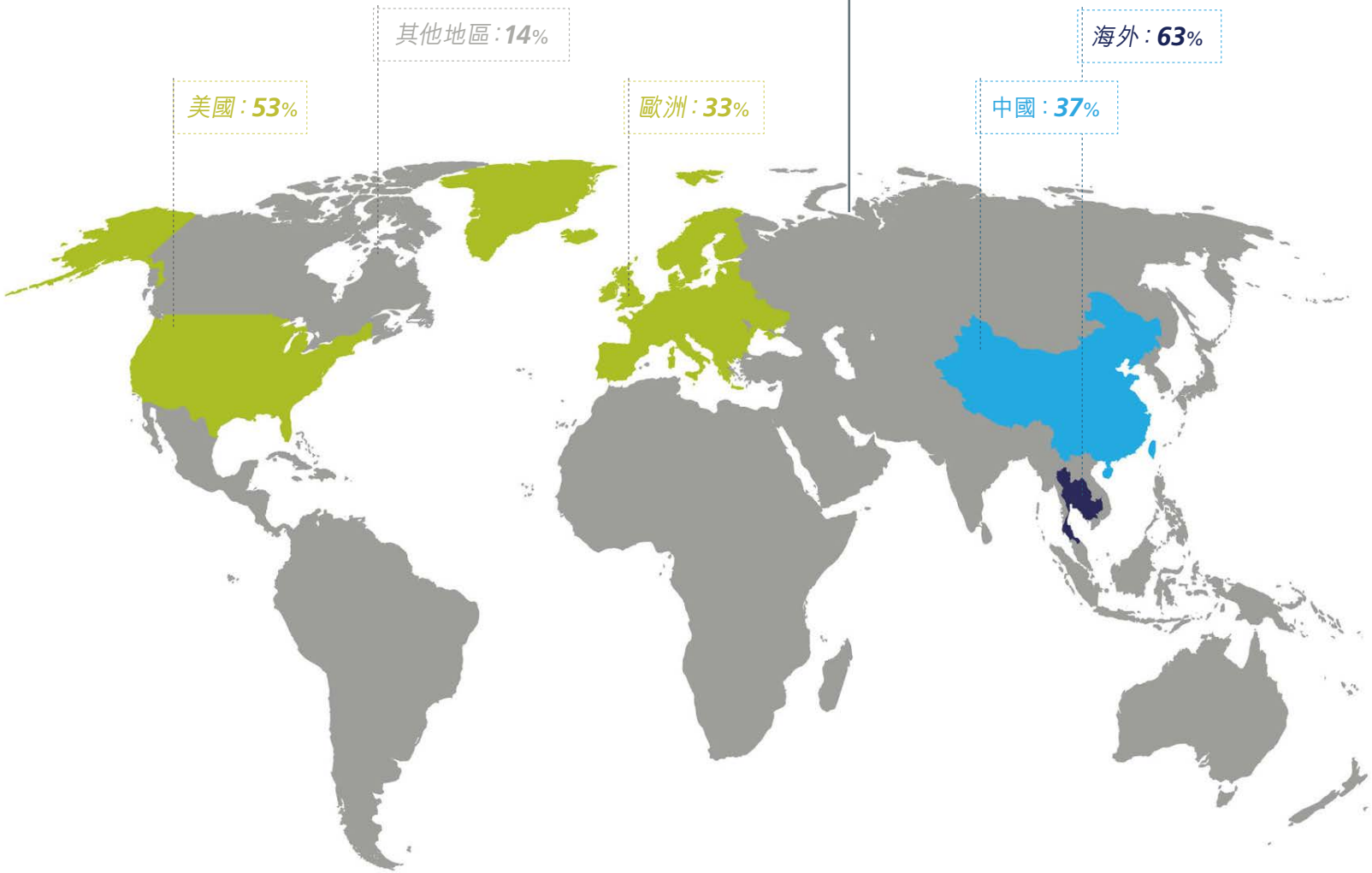
數十年以來，我們在胸圍的剪裁、造型及功能上，不斷推陳出新。早於六、七十年代，我們已生產基本的經編布料無花邊無墊胸圍；至八十年代，繡花背心及其他高雅內衣款式開始領導潮流；到九十年代，更具承托力的鋼圈及胸杯墊設計廣受歡迎；而來到二十一世紀，內衣不再只著重功能，現代女士對貼身產品的要求日高。黛麗斯結合專門技術和拓展生產線，把握市場機遇，擴展產品生產種類，包括內褲、泳衣、塑身衣及運動胸圍，盡佔市場先機。



銷售市場　生產地區

美國：53%　歐洲：33%　其他地區：14%

產能百分比：
中國：37%　海外（泰國／柬埔寨）：63%



主要業務地區

- 香港
  （總公司）
- 龍南縣廠房
- 佛山市南海廠房
- 深圳
  （發展中心）
- 泰國業務
  - 於美索設有兩間廠房（MS 及 MK 廠房），曼谷則設有辦事處
- 柬埔寨廠房

註：黛麗斯經濟績效之詳情，見於本集團二零一七年年報。

行為守則

黛麗斯相信，業務利潤與社會及環境責任息息相關，而我們亦將這份信念融入在業務理念和實踐上，並制訂以下兩項基礎原則作為指引：

1. 無論植根何地，我們都會以顧及環境與當地人民的方式營運業務。
2. 我們鼓勵員工參與公司的環保活動，合力保育和修復環境。

遵守相關法律、規則及規例

- 我們在每個營運地區，均遵照該國家適用之法律、規則及規例，或司法制度。

勞工

- 我們不會聘用強迫勞工、抵債勞工、奴隸或其他非自願勞工。
- 於任何營運國家，我們不會聘用任何十六歲或以下人士，以遵守全國性法律。最低聘用年齡須遵守全國性法律或國際勞工組織標準，以較高者為準。
- 我們不會讓任何人受到身體上、心理上、言語上的騷擾或虐待。
- 我們尊重員工有結社及集體協商的權利。
- 工作時數遵照當地法律規定，除非為應付緊急業務需要；加班工作是自願性質，並須得到僱主及員工完全同意。
- 正常工作時間及加班工資，須遵照國家的合法標準。
- 每個營運單位均須為員工提供合符衛生、健康與安全的工作環境，並定期舉行職業健康及安全訓練。

環境

- 我們在每個營運國家，均遵照當地適用於環境保護之法律與規例。
- 我們維持一個鼓勵良好環境行為的管理制度。
- 我們為員工提供培訓及教育，確保他們能負責任地使用天然資源及能源。
- 任何在操作及生產過程中產生之廢物及廢氣，均會在排放或棄置前受到所需的監察及控制。
- 我們與各供應商合作，以合乎道德及負責任的態度營運，在遵照本集團的期望及標準下，以環保的方法生產。

反貪污

- 黛麗斯所有員工都不得收受任何會影響或有可能影響業務決策的禮物、娛樂、私人利益或優待，來讓任何可能與本集團有業務交易的人士或機構受益。
- 所有員工不得為現有或潛在的客戶及供應商，提供貴重禮品或娛樂，或在釐定商業條款時提供異常長期的信貸。

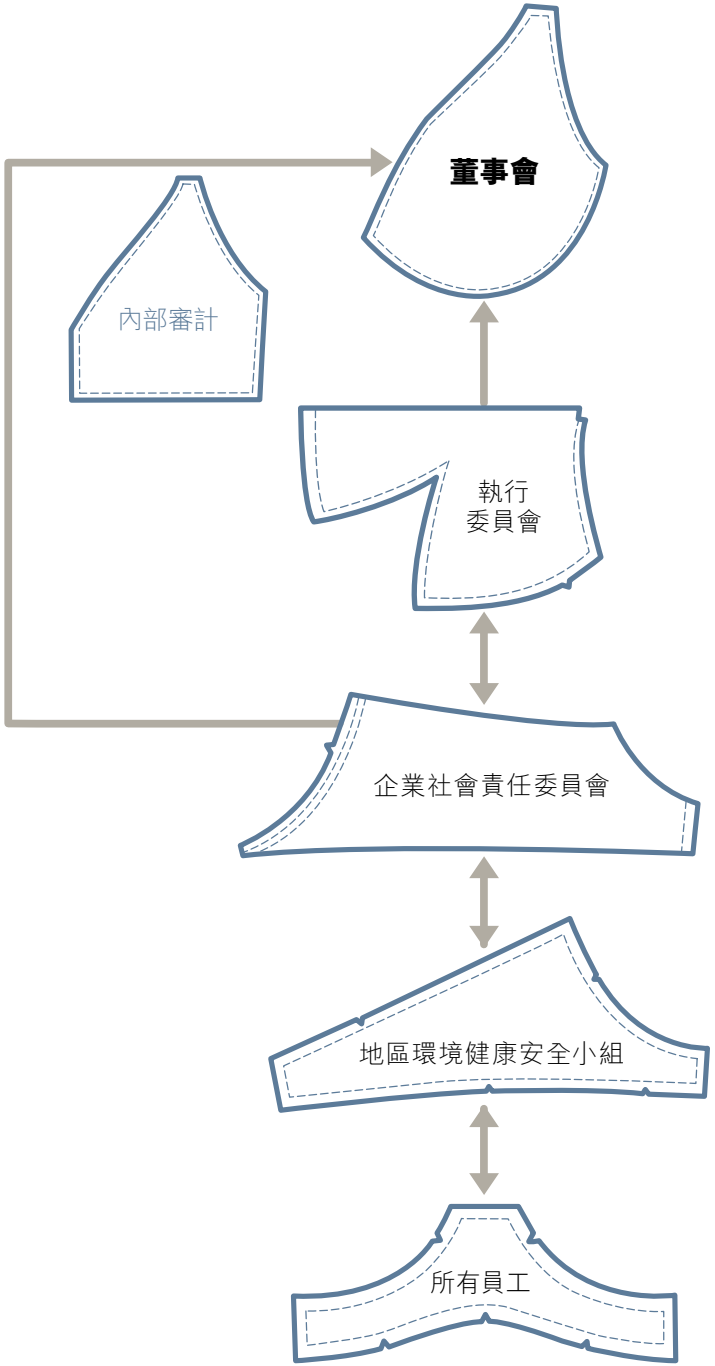
黛麗斯的董事會乃本集團最高管治組織，負責領導和管理本集團事務。

執行委員會負責制定和執行黛麗斯的策略性發展及業務計劃，並監察企業社會責任委員會的效能。

企業社會責任委員會乃由本集團企業社會責任經理擔任主席並領導。企業社會責任委員會負責監督和執行任何能影響黛麗斯成為社會負責任機構的政策及策略，每兩個月舉行一次會議，審視本集團企業社會責任的擬訂計劃和政策。本集團的企業社會責任經理會把主要結果向執行委員會匯報，檢討黛麗斯的可持續發展管理績效，並報告經持份者識別的重要議題，及計劃跟進措施。企業社會責任委員會亦會向董事會提交年度報告，匯報黛麗斯在可持續發展的工作成果。

我們在所有生產單位，成立完善的環境健康安全小組。小組涵蓋來自各部門的成員，協助推動黛麗斯的可持續發展策略。我們已在公司網頁上，發表了環境健康安全委員會憲章，貫徹對可持續發展的承諾。

有關企業管治架構詳情，請參考本集團二零一七年年報的「企業管治報告」部分。



聯繫持份者

黛麗斯可持續策略的其中一個重點，是聯繫涉及不同層面、議題與功能領域的持份者。

我們的業務，有賴廣泛地與人合作。為了識別主要持份者，我們在所有工作單位進行持份者分析。在編撰本報告時，我們接觸了已知的持份者，評估其需要及利益，並識別重要議題。

黛麗斯致力關注所有持份者的利益，為公司內外每一位成員創造共享價值。下表列明持份者聯繫架構，包括持份者組別、聯繫目的及方法。

聯繫持份者

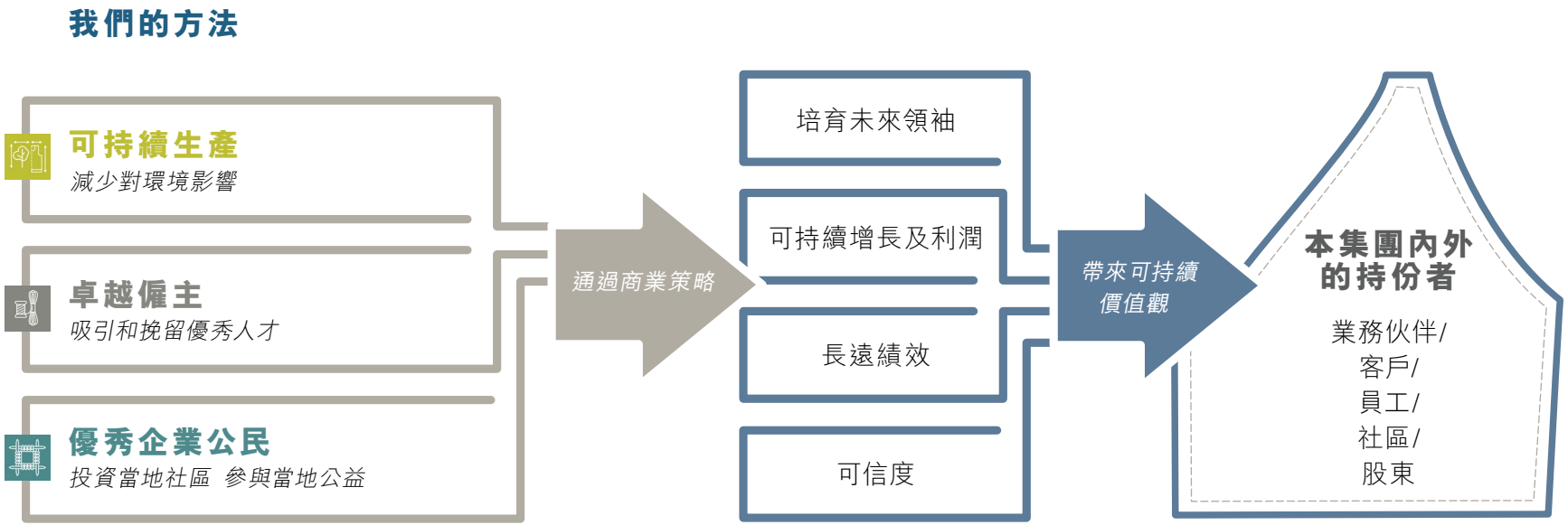
持份者組別	目的	方法
員工	• 繼續成為員工心目中的卓越僱主 • 了解員工的就業抱負、培訓需要及工作滿意度參數	• 每兩個月舉行一次人力資源會議 • 進行家訪 • 設置意見箱 • 推出培訓計劃 • 每月舉行一次環境健康安全會議
業務社區	• 成為優秀企業公民 • 發展當地社區	• 舉辦公開交流活動 • 參與培訓 • 參與社區工作
客戶	• 預期並滿足客戶期望 • 維繫互惠關係	• 審查所得回饋 • 主辦工作坊 • 與客戶會面
股東	• 了解股東期望 • 創造共享價值 • 吸引新投資者	• 舉行股東會議 • 發佈中期報告及年報
供應商	• 保證採購程序公平及透明，並符合我們的環境及社會政策	• 實施工廠考察 • 推行績效評核
同業/ 業務伙伴/ 政府/ 工業協會	• 與業界交流寶貴意見及資訊 • 了解當地政府最新動向、規則及法例	• 推出公眾活動 • 進行考察 • 舉行會議 • 參與行業或公眾研討會

黛麗斯如何創造共享價值

黛麗斯早在營運之初已定下方針，積極成為負責任的企業，主動與各地持份者合作，創造共享的長遠價值，並為客戶提供高質素產品。

要創造共享價值，必須把可持續發展深繫於企業文化之中，採用包容的商業模式，並為持份者謀求長遠正面利益。黛麗斯共享價值創造架構（圖表1.1），讓我們能加強在主要營運地區的競爭優勢，與公司內外的持份者共享成果，實踐可持續發展。

圖表 1.1：共享價值創造架構

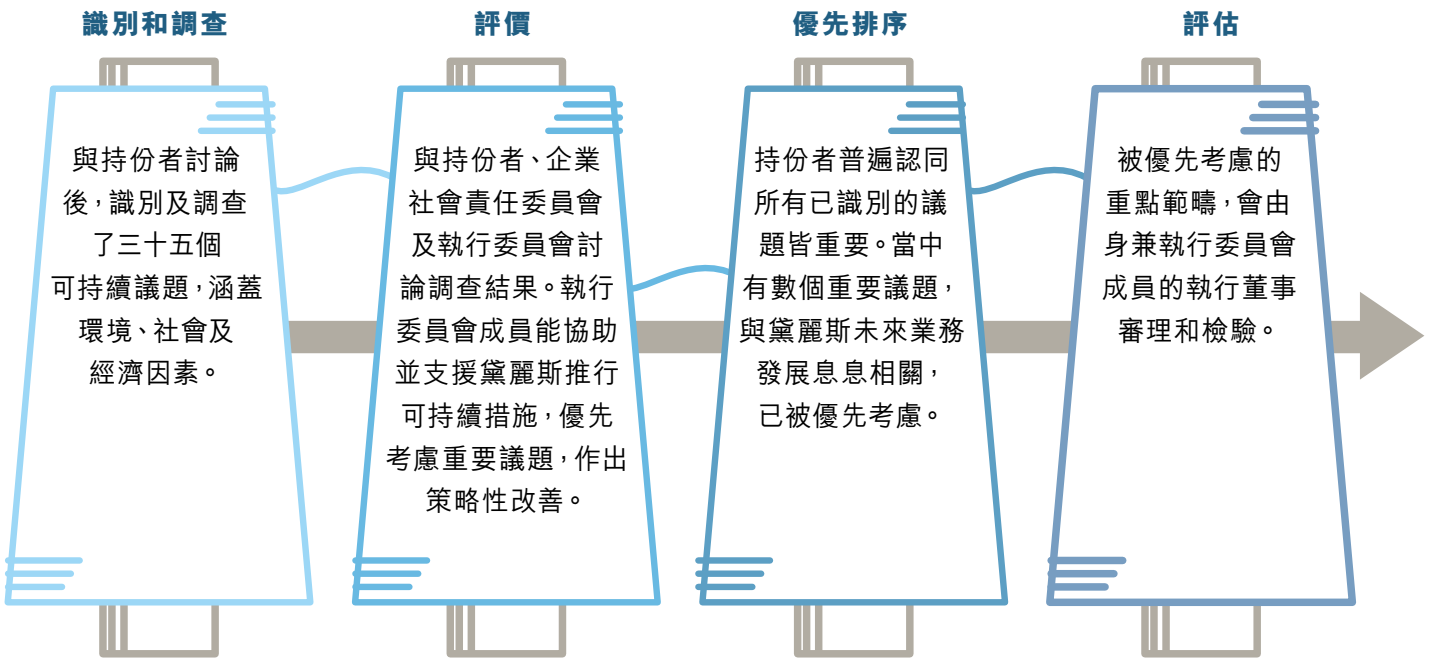


重要性評估

為推動可持續發展，我們從日常業務中，識別了一系列重點範疇，指引我們作出每個重要的決定。

這些重點範疇大多與我們的業務目標有關，當中亦不乏與公司長遠業務發展及各持份者關係重大的因素。在二零一七財政年度的持份者評估中，我們已識別和確認這些重點範疇。評估步驟包括：

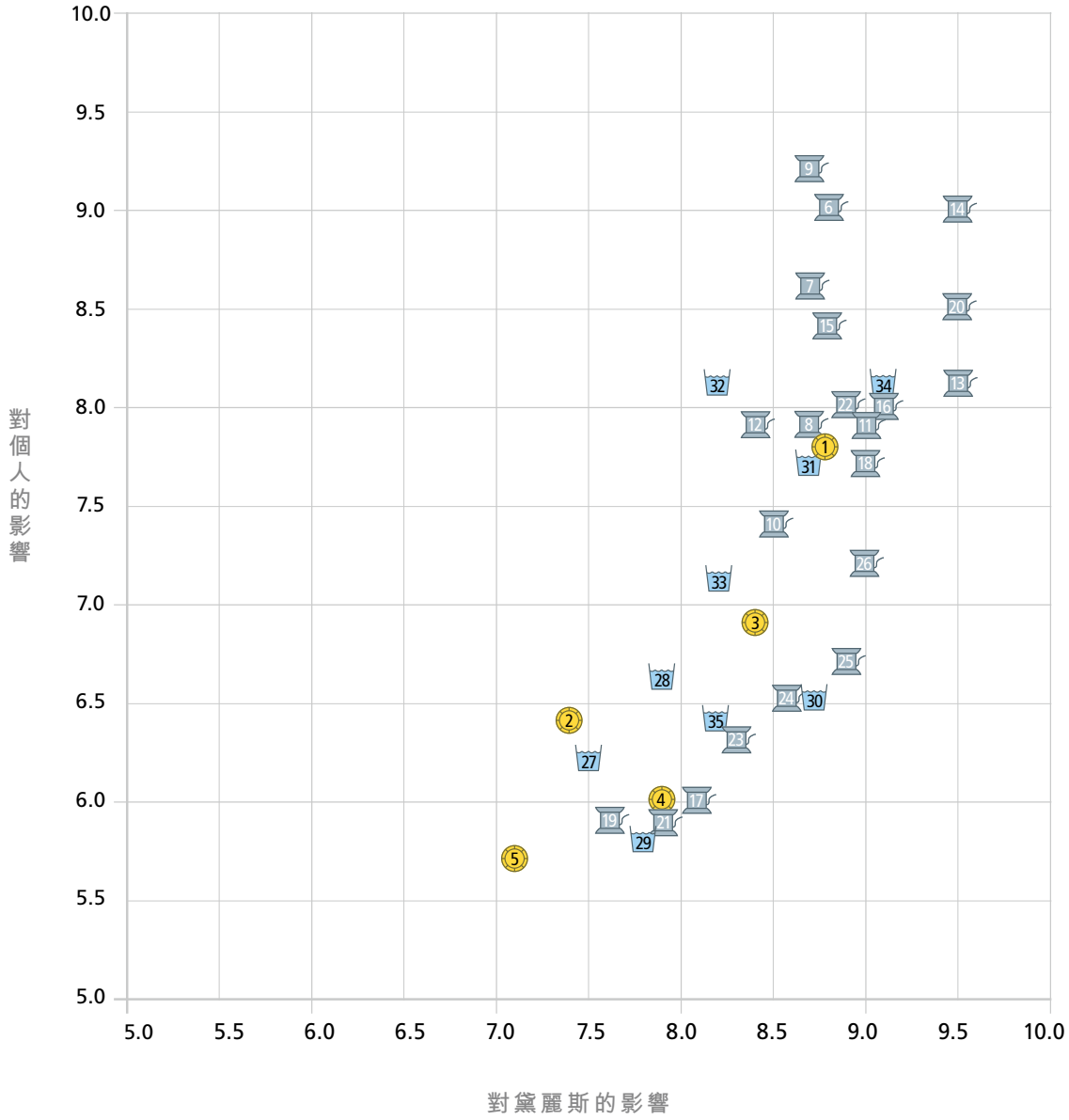
此評估步驟，能讓我們更了解持份者期望在報告中看到的重點範疇，並剖析我們的決策思維。上列的重要性矩陣圖（見頁18）是我們與持份者聯繫的其中一項重要成果。這些分析有助我們編寫本報告，確保我們能透明地探討三大重點範疇。



重點範疇	
可持續生產	• 氣候變化與排放 • 能源管理 • 廢物管理 • 水 • 負責任的供應鏈管理
卓越僱主	• 平等機會 • 工人福利 • 教育 • 健康、安全與保安 • 申訴機制
優秀企業公民	• 社區參與

年內，我們會繼續以這些重點範疇作為黛麗斯可持續發展的基礎方針，歸納至我們的可持續承諾中，專注落實推行，並將成果反映在本報告之中。

重要性矩陣圖



經濟績效	
1	經濟績效
2	氣候變化風險
3	市場地位
4	採購措施
5	間接經濟影響
社會層面	
6	勞工/管理層關係
7	職業健康與安全
8	培訓與教育
9	就業
10	多元與平等機會
11	供應商勞工實務評估
12	投資
13	童工
14	強迫與強制勞動
15	供應商人權評估
16	原住民權利
17	當地社區
18	反貪污
19	社會影響申訴機制
20	合規（社會）
21	供應商社會影響評估
22	合規（產品）
23	客戶健康與安全
24	產品與服務標示
25	市場傳訊
26	客戶私隱

環境層面	
27	物料
28	產品與服務
29	運輸
30	能源
31	水
32	排放
33	污水與廢物
34	合規
35	供應商環境評估

目標與進展

我們將憑藉過往五十年奠下的穩建基石，在業務發展上積極繼往開來。我們深信創造共享價值，是成就未來的關鍵，而為所有持份者創造可持續價值，正是我們各項業務策略的共同目標。

	在二零一七財政年度，我們承諾：	在二零一八財政年度，我們將會：
可持續生產	• 從所有營運單位收集和量度碳排放，並為主要環境項目釐定相應的關鍵績效指標。	• 研發數據庫存試算表，詳細記錄存取資料，並培訓員工如何有系統地提取數據。 • 提升數據收集的品質。
	• 繼續在所有生產單位調查能源效能與水效能。	• 研究在龍南廠房裝設太陽能板的可行性。 • 研究在龍南廠房減少用水的可行性。
	• 研究把裁衣間及縫衣間剩下的廢料循環再用，並達到可量度的成果。	• 與回收廠展開合作，研究如何把廢料循環再用。
	• 為黛麗斯規劃完整的可持續管理制度。	• 開發限用物質清單管理制度。 • 制定本集團的道德採購政策及程序。 • 制定環境管理制度。
	• 提升我們在 Higg 指數的評估得分。	• 了解 Higg 指數的最新內容，務求提升得分。
卓越僱主	• 加強與員工討論培訓需要及如何改善公司。	• 在每個營運單位設立有效的內部溝通渠道，了解員工需要。
	• 舉行問卷調查，收集員工意見。	• 在所有營運單位編制和進行問卷調查。
	• 吸引和挽留優秀人才	• 發展招聘及挽留人才策略
	• 減少工傷住院率。	• 制訂相關的測度與關鍵績效指標，評估職業健康及安全水平，並設定適當的基線。
優秀企業公民	• 明白不同地區社群的需要。	• 在營運國家舉辦至少兩次社區活動。

可持續生產

方法

黛麗斯一向致力研發方法，以提升能源效益與保護環境。近年，我們在所有營運單位展開能源效益改善計劃，包括改用更省電的T5照明系統，並在縫紉機安裝伺服摩打，以提升能源效益。

我們相信一個更有組織的管理制度，最能有效地監察、策劃及優化我們的可持續措施。這種方式有兩大實施重點，並且在黛麗斯所有營運單位推行：提升環保意識和推行最佳常規，包括節能、廢物再用、回收。來年，我們亦計劃發展一套環境管理制度，以集中監察和管理我們的環境影響。

我們亦訂立多項目標，推動企業在環境績效的持續改善，並減少對環境的影響（見頁19）。

可持續服裝聯盟：HIGG指數評估

Higg指數是一套以指數為本的自我評估工具，在工廠、品牌、產品這三個單元上，提出質化和量化的評估問題，以評定可持續績效。Higg指數由可持續服裝聯盟推出，此聯盟由全球成衣及鞋履業的領袖組成，旨在攜手減低業界對環境和社會的影響。

在二零一七財政年度，黛麗斯為在海外及中國最大的廠房完成首個 Higg 指數2.0工廠單元評估及可持續服裝聯盟的認證計劃，進行環境績效評估。作為評估的一部分，我們討論了Higg 指數每條問題，並找出七個主要評估範疇相應之改善措施，包括環境管理制度、能源使用及溫室氣體排放、用水、廢水污水、氣體排放、廢物管理、化學品使用及管理。

減少碳足跡，舒緩氣候變化

關注氣候

二零一六年四月的《巴黎協議》首次聯合各國，攜手對抗並應對全球氣候變化。協議旨在促進各國控制和減低溫室氣體排放，把全球升溫幅度控制在攝氏2度內。

黛麗斯認同與支持《巴黎協議》，並理解生產會造成溫室氣體排放。有見及此，我們建立了一套涵蓋整個集團的記錄和監察制度，來管理範圍（一）及（二）的溫室氣體排放。在計算溫室氣體排放上，我們採用了國際認可的溫室氣體盤查議定書，以及香港聯交所的環境、社會及管治報告指引。

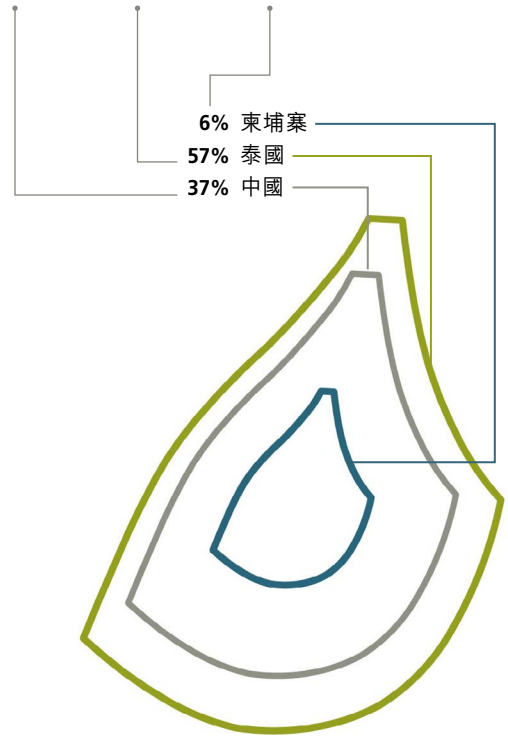
圖表2.1：黛麗斯所有營運單位的總二氧化碳當量

	概述	總數	溫室氣體排放（公斤二氧化碳當量） 中國	泰國	柬埔寨	總計
範圍（一）	固定燃燒源的溫室氣體排放	50,611	248,709	509,983	96,492	**855,184**
	流動燃燒源的溫室氣體排放	556,633				
	製冷/空調設備的氫氟碳化物及全氟化碳排放	247,940				
範圍（二）	使用電力間接引致的溫室氣體排放	6,324,209	2,232,838	3,741,675	349,696	**6,324,209**
	總二氧化碳當量（公斤二氧化碳當量）	**7,179,393**				**7,179,393**

我們最大的生產基地位處中國和泰國，當地碳排放情況較為頻繁，須要我們集中管理。

絕對排放量只反映黛麗斯環境績效的一部分。要取得全面了解，我們亦需採用溫室氣體密度這套可比較的指標。在二零一七財政年度，黛麗斯的溫室氣體密度為每件成衣0.26公斤二氧化碳當量。不過，這僅是我們的首年數據。目前，我們尚未取得足夠數據，來訂立公司的基礎溫室氣體排放目標。未來我們將繼續收集數據，以作出更完整的數據分析。

圖表2.2：二零一七財政年度溫室氣體排放總量分佈



圖表2.3：黛麗斯在營運地區的絕對排放量

能源管理

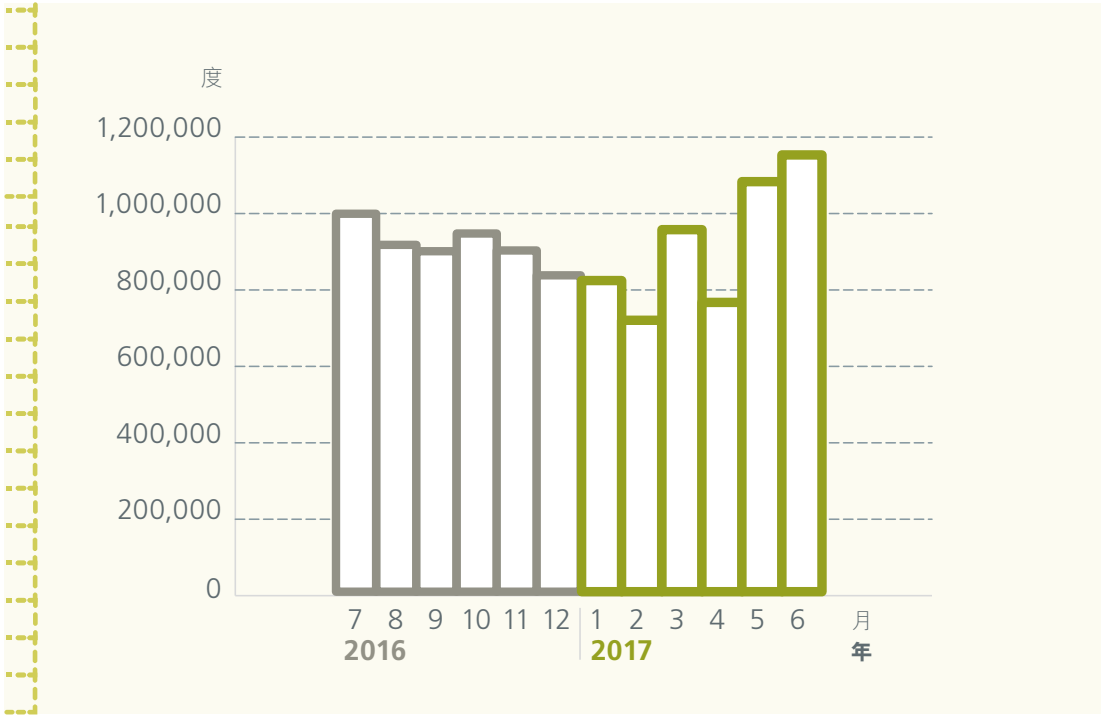
從圖表2.1可見，電力使用是黛麗斯溫室氣體排放的最大來源（接近90%），構成整個企業碳足跡的主要來源，因此節約用電是我們實踐可持續生產的首要措施，當中尤以用電量最多的廠房為主要改善焦點。

在每間廠房，我們均訂出節約能源的三個主要範圍：

- 鼓勵員工作出行為上的改變；
- 透過精益生產提升效率，減少能源使用；及
- 研究在廠房可行的可持續項目。

為深入了解黛麗斯現時的能源績效，我們已開始收集和分析每月的能源使用量數據。我們的企業社會責任委員會及地區環境健康安全小組會審閱這些數據，謀求節能方案。下圖列明在二零一七財政年度，黛麗斯的用電量分佈。

圖表2.4：黛麗斯在二零一七財政年度的每月用電量



節約能源

個案 1 在縫紉機安裝伺服摩打

在二零一三年，黛麗斯展開一個節約用電、同時提升生產效能的項目，為縫紉機升級，安裝滑輪式伺服摩打，以取代舊有的離合器摩打。升級後的節能效益較離合器摩打多達 80%，主要是由於伺服摩打只會在使用踏板時才開動。再者，新設計亦能減少過熱的頻率，所需的維修零件也較少，有助公司減少整體維修成本及停工期。

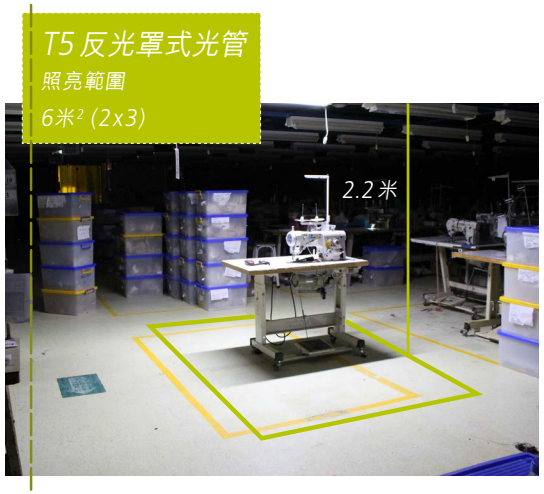
自二零一四年起，我們已將 40% 縫紉機升級為新型號。單單在今年，此舉已為海外的廠房節省估計達 870,000 度電，相當於在全力生產下，能減除 400,000 公斤二氧化碳當量的溫室氣體排放。

伺服摩打

離合器摩打

個案 2 採用 T5 光管

過往，黛麗斯的廠房大部分使用 T8 光管，作為主要照明系統。不過，我們已開始改用 T5 反光罩式光管，以節省至少 50% 能源，同時增加 33% 照亮範圍，減少在工廠樓層所需光管的數量。自二零一四年起，我們已逐步更換逾 20,000 枝 T8 光管。



利用實時能源數據推動成果

透過香港的創新及科技基金計劃，黛麗斯成功成為製衣業訓練局其中一間合作先導企業，於我們在中國的最大廠房推行一項嶄新計劃。此項計劃遵照香港聯交所的環境、社會及管治報告指引，能自動記錄、分析及管理我們的實時用電數據，同時有系統地計算溫室氣體排放。這套自動化工具能減除用人手記錄能源數據的人力資源，而且能以多種方法自動計算和分析溫室氣體排放，大大提升數據準確度。隨著此計劃的成功，黛麗斯將把技術推展至其他主要廠房，以建立公司的溫室氣體排放資料庫。

為未來播下環保種籽

為提高員工對全球暖化的意識，以及抵消溫室氣體排放，黛麗斯在所有營運國家均有參與植樹活動。

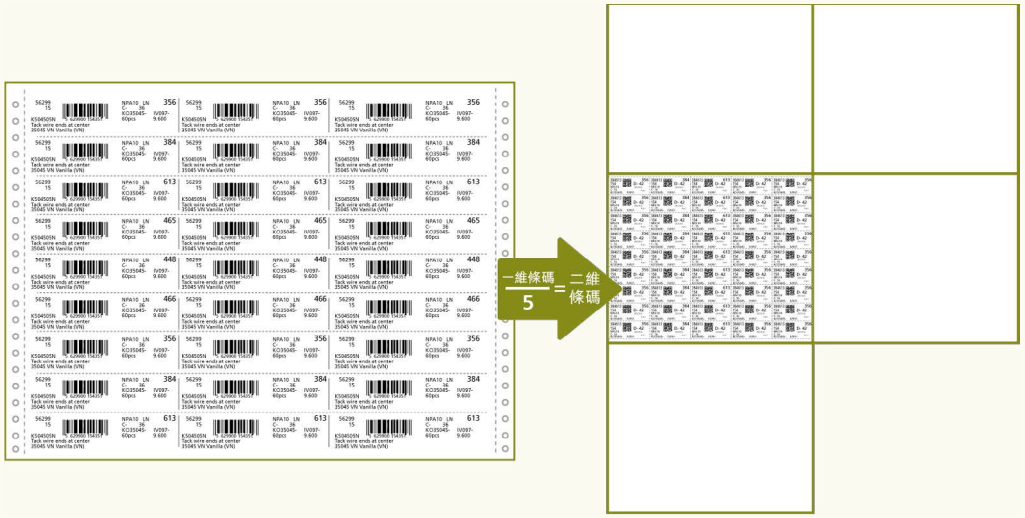
在中國植樹

泰國再造林計劃

黛麗斯在泰國來興府（Tak Province），與肢體傷健人士協會合作，種植 1,000 棵樹，支持再造林計劃。

節約用紙，挽救樹木

在二零一四年，黛麗斯在廠房發起節約用紙計劃，改良用作識別和追蹤每批成衣的條碼紙。經過與每間廠房不斷試驗後，我們研發出面積更小的二維 QR 碼，令每批成衣的條碼紙用量大大節省 80%。



原有一維條碼　　*新式二維條碼*

廢物源流管理

"黛麗斯了解，若企業未能妥善管理廢物，會對我們的地球帶來巨大影響。"

廢物處理成本高昂，而且對環境影響深遠。艾倫麥克阿瑟基金會曾預測，到了二零五零年，海洋內的塑膠會比魚還多[1]。黛麗斯明白，為保育地球，我們必須投放資源進行減廢及回收工作。

黛麗斯的廢物源流管理

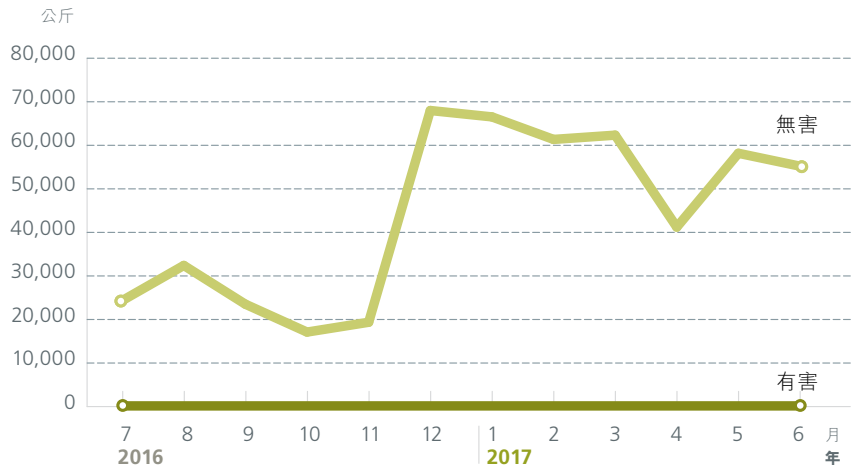
黛麗斯非常重視企業的環境及廢物管理責任，會竭盡一切可能在生產過程中，推行減廢和物料回收。我們檢討了每項廢物源流的廢物量及種類，以便為員工制定嚴謹程序，在處理和使用有害及無害廢物時，遵照全國性規例行事。此外，我們已訂立鼓勵回收的制度和程序，以期減除整體廢物量。

圖表 2.5：黛麗斯有害及無害廢物量（以噸計算）

廢物種類	噸
有害廢物[2]	3.2
無害廢物[3]	747

在二零一七財政年度，黛麗斯所有營運單位共產生了 747 噸廢物（見上圖）。基於有害廢物只佔總廢物量少於 0.5%，我們將主力集中於減除無害廢物上，其中包括安排服務供應商收集和回收部分廢物，例如把裁衣和縫衣廢料循環應用於其他產品上。在本報告期內，我們已透過認可回收商將 250 噸廢物送往回收。

圖表 2.6：二零一七財政年度有害及無害廢物量分佈



在二零一六年初，黛麗斯開始就廢物源流之收集制定數據表。至二零一六年十二月，我們已把這套數據收集法，在所有營運單位全面推行。經過六個月完整分析，我們對生產過程帶來之廢物，已有充分理解。下一步我們將諮詢回收公司，找出可行方法，把我們的裁衣和縫衣廢料回收再造為紗線，建立閉環式回收系統。

註：

1 *https://www.ellenmacarthurfoundation.org/publications/the-new-plastics-economy-rethinking-the-future-of-plastics*

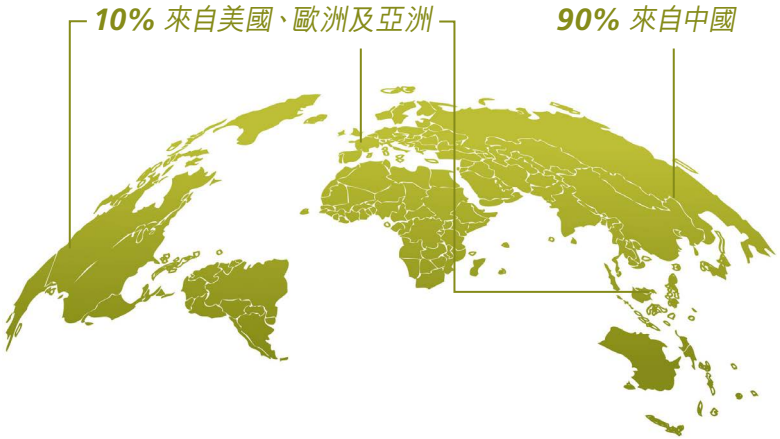
2 *有害廢物指帶有放射性、爆炸性、毒性、易燃性、病源性、刺激性、腐蝕性、氧化性，或其他可能危害人類及動物健康，或損害植物、公眾財產及環境的化學物質。有害廢物有機會從工業、商業及服務業務產生，例如採礦等。*

3 *無害廢物主要指固體廢物，即無用的、棄置的、擬棄置的或必須棄置的硬物或硬質材料、產品或廢物。*

藉與業界合作來支持可持續發展

作為內衣生產商，黛麗斯在每件成品上，要用上大量不同種類的物料、裝飾配件、線、蕾絲及標籤。每年，我們向逾 180 間供應商採購超過 6,500 萬美元物料。這些供應商 90% 位於中國，其餘則分佈在美國、歐洲及亞洲國家。

逾 180 間供應商



黛麗斯積極與供應商合作，減低潛在環境風險，包括定期與供應商分享化學品管理制度的經驗和知識。在本報告年， 98% 原料採購自已獲 OEKO-TEX® Standard 100 或 bluesign® 藍標認證的供應商。對於少數未獲認證的供應商，我們會透過第三方檢測，監察其化學質量。

未來，我們會繼續與佔我們採購量 50% 的主要供應商加強聯繫，並整合採購政策，以遵照當地的社會及環境規管要求。

監察產品安全

在二零一二年，綠色和平發表了數份「時尚之毒」報告。作為響應綠色和平「有害化學物質零排放 2020 藍圖」 多個品牌的主要內衣供應商，黛麗斯訂立了下列措施，為我們的供應鏈帶來價值：

- 發展一套統一的禁用物質管理清單及生產禁用物質清單，以確保這些有害化學品不會用於我們的產品上。
- 與國際認可的實驗室合作，為我們的前線員工及工廠同事提供培訓。
- 參與由不同品牌提供的有系統培訓課程，緊貼各種國際規則及規例。
- 在我們的廠房訂立產品安全措施，例如在某些生產程序上使用金屬探測器。

卓越僱主

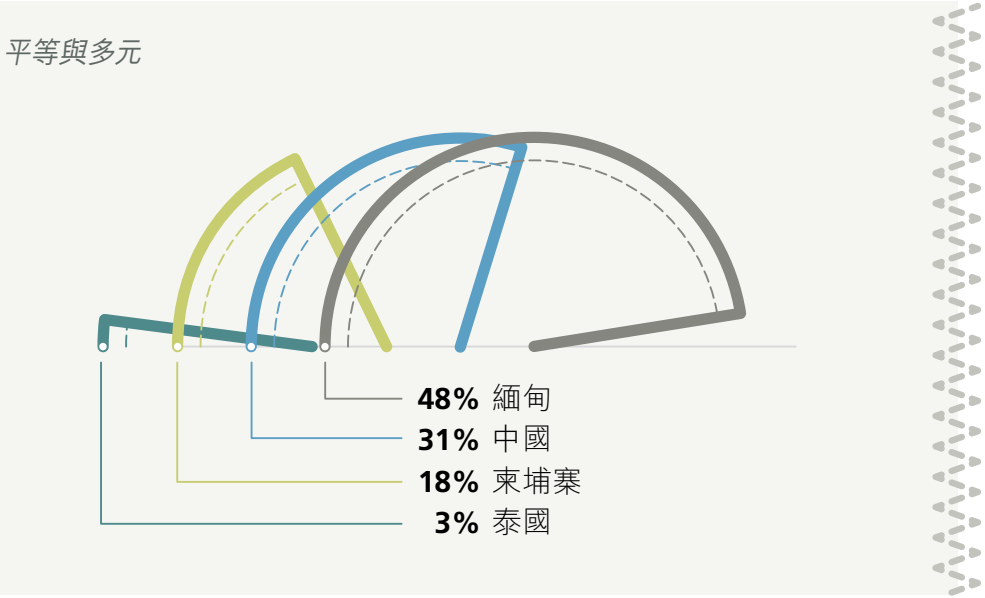
領先向前 | 可持續生產 | 卓越僱主 | 強化我們的社區

方法

在黛麗斯，我們深信企業成功的重要因素，在於透過營造優越工作環境，吸引並挽留人才。我們致力提供具市場競爭力的薪酬福利，並為各層員工制定培訓項目，助其拓展事業，又會定期舉辦不同活動和計劃，提升員工歸屬感，鼓勵其與公司並肩成長。

促進多元文化

圖 3.1：黛麗斯全職員工按地區分佈情況



黛麗斯在環球聘用多元化的員工團隊，涵蓋多元文化及十六種國籍。如何把多元文化和國籍凝聚為團結一心的力量，是我們企業文化的重要關鍵。黛麗斯內部行為守則詳細闡明了我們的平等機會政策，用以為員工提供消除年齡、性別、族裔歧視的平等工作環境，並應用於招聘及晉升事務上。我們的主要工廠榮獲國際社會責任認證組織的黃金級證書，符合負責任生產的十二項原則，彰顯黛麗斯在平等機會與可持續發展上的承擔。

基於業務本質，黛麗斯的員工大多為女性，佔92%，而男性則佔8%。我們會繼續推動多元平等的工作場所，鼓勵所有員工互相尊重和以禮相待。

在二零一七財政年度內，我們並無收到有關人權、性別或其他歧視的報告。

保障外來勞工

黛麗斯在泰國的工廠座落於來興府美索，位處三個泰緬國際邊境檢查站所屬地區其中之一。當地流傳著不少錯誤信息，外來勞工由於不熟悉兩國法制的差異，容易受到剝削。有見及此，黛麗斯特別為外來勞工推出教育計劃，保障他們的權利。

其中，黛麗斯會確保外來員工清楚明白，我們有法律義務為他們繳付所有涉及招聘和相關文件的必要費用 。此外，我們會教育他們提防詐騙信息，以免在不情願或不知情下轉賬給第三方，並在遇有可疑情況時，立即通知公司的人力資源部。

泰國

黛麗斯工廠獲泰國公共衛生部頒發三項殊榮

集團的泰國廠房榮獲泰國公共衛生部頒發三個獎項，包括:

「控制疾病及提供安全工作場所的模範工廠」;

「健康、安全與快樂工作場所」;以及

嘉許員工餐廳環境衛生的「優質潔淨飯堂」獎項。

藉溝通建立互信

憑藉數十年的業務經驗，我們明白到良好有效的溝通，能提升團隊向心力與建立衷誠互信的關係。

我們以各種方法聯繫員工：

家訪聯誼

在中國，與員工進行家訪，在親切的家居環境下開放對話。

日常溝通

從各部門的早晨生產會議到晚間總結討論，我們提供多樣化的日常溝通途徑，讓員工能直接向上司或中級管理層表達意見。

績效評核

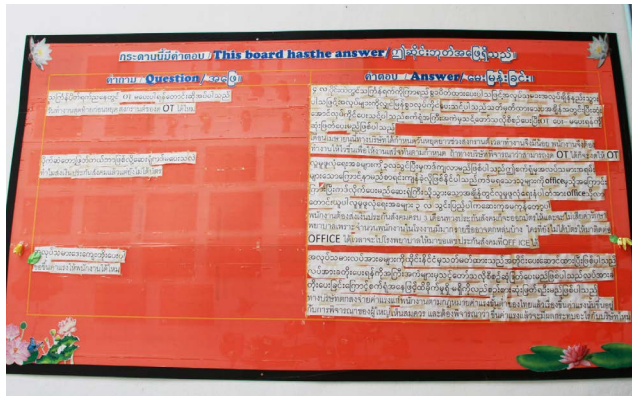
透過年度績效評核，讓上司與下屬雙方收窄期望落差，共同著力於改善範圍。

間接溝通

在所有生產單位提供意見箱，讓員工能以匿名方式表達意見，免除報復擔憂。收集到的意見會由行政部門審閱，確保每宗投訴的保密性。

黛麗斯管理層對任何員工不滿都會細心斟酌，不論是甚麼問題。我們會繼續改善與員工的溝通，促進長遠合作關係，確保他們的福祉。

在衛生間設立意見箱，保障匿名性。



意見欄同時展示工人提問與工廠管理層答覆。

節日慶祝

黛麗斯透過慶祝當地重要節日，表達對員工及其文化的支持和關顧。每到新年，所有營運地區均按照當地風俗舉辦周年晚宴，與員工歡聚，同慶一年豐收成果，表揚他們的辛勤貢獻。

中國農曆新年（春節）晚宴

在農曆新年之始，與員工同慶春節盛事。

柬埔寨新年慶祝

公司上下，同慶柬埔寨的農曆新年。

泰國潑水節

潑水節是向佛陀及長輩表達敬意的傳統節日。人們向佛像澆水，或把水灑在長輩的手上或肩上，以祈求祝福。

香港聖誕派對

促進工作生活平衡

我們重視員工的身心健康，這樣不僅能維持企業競爭力，亦能挽留賢才。

安全而健康的工作環境與良好的工作生活平衡，是維持團隊生產力和活力的兩大元素，亦是黛麗斯賴以成長的動力。在過去一年，我們在各營運單位繼續推動這些價值觀，關顧員工福祉。

泰國運動日

我們在當地舉行運動日，以培養團隊精神、推廣健康生活模式，以及團結不同文化的員工。

唱歌比賽及選美

健康與安全講座

我們與非政府組織合作，為員工提供健康與安全講座，教導他們如何在工作時和下班後伸展放鬆身體，並示範傳統穴位按摩。

保障員工健康及安全

「在黛麗斯，我們致力關顧每位員工的安全。這份承諾從製作生產工序開始，一直延伸至操作員訓練，乃至提倡注重安全的文化，作為我們的工作指引。」

黛麗斯承諾積極履行可持續發展，以保障員工的工作健康與安全為己任。我們會繼續關注國內及國際上有關保障健康和預防疾病的法例，以保障員工安康。

自二零一三年起，每個生產單位均成立專屬的環境健康安全委員會。委員會由各部門的志願者及合規部門代表組成，每月定期開會，討論有關工作健康與安全的調查結果、晉升方法、工傷報告等事宜。

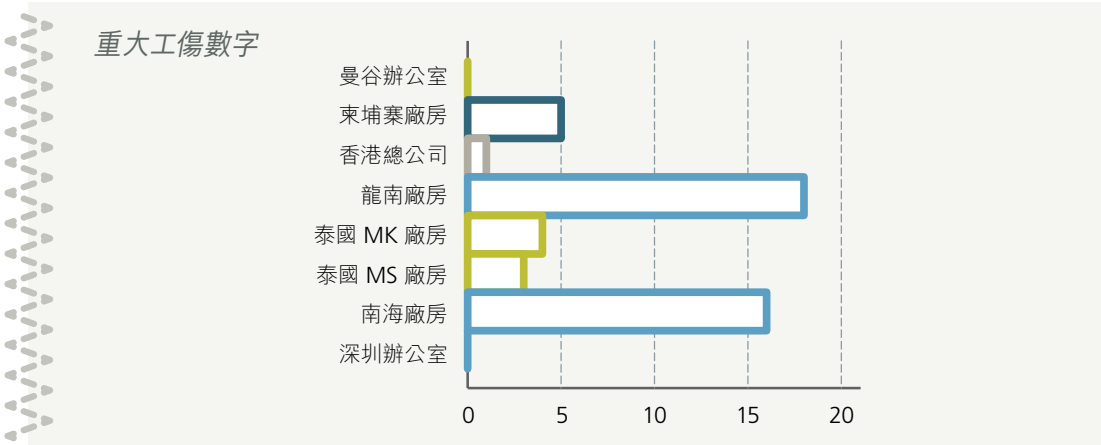
自我監察

在二零一四年，黛麗斯在中國的工廠整合了一套涵蓋勞工、健康、安全的社會合規標準。環境健康安全委員會按照這些標準，為工廠進行季度審計，得出評分。接著由委員會舉行總結會議，審核工廠評分及已識別的非合規事宜，而相關的工廠亦馬上推出改善計劃來矯正問題。這些行動計劃及風險調查結果，其後會上報給當地高級管理層。此制度讓我們能夠以全新視角檢視可持續風險，促進知識共享，同時讓工廠履行可持續發展的責任。

今年，我們協調了記錄和分類工傷的方法，更妥善地區別輕微或重大工傷。「重大工傷」現定義為受傷工人需住院並由醫生治理。「輕微工傷」則定義為受傷工人可透過現場急救治理，或留在工廠保健室休息便可。此分類方法有助我們制定更適當的行動計劃，以減低風險，並更有組織地檢討表現。

由於廠房放置了利器和發熱機器，所以比行政辦公室容易發生工傷。我們相信改善工作仍需繼續，包括對工傷定義作出微調、制定適當的關鍵績效指標以量度未來表現等。

圖 3.2：二零一七財政年度已報告的重大工傷數字



二零一七財政年度內，沒有錄得任何致命工傷或職業病個案。

安全意識

黛麗斯的工廠均符合所有當地及國內的法律與安全規則，包括為受傷員工提供妥善的補償安排。我們亦致力增強員工的安全意識和知識，為他們舉辦安全文化工作坊、活動及培訓。

滅火器操作訓練

黛麗斯為每名員工提供1.82小時安全訓練。訓練題目包括如何使用個人防護裝備、認識各種化學品和煙霧及消防安全等。這些工作坊不僅能教育員工保護自己，還有助他們明白如何在工作場所內外保護他人。

泰國員工 Nuttakron Pieladda

"當我在十六年前加入黛麗斯時，我感到非常自豪，因為眾所周知，黛麗斯能為工人提供工作和事業晉升機會。我的最大機遇是加入環境健康安全委員會，學到許多環境及安全知識。在委員會提出新意念、推出新計劃，讓我增強自信。當有意外發生，例如在火警或面對他人求助時，我能利用這些知識好好應對。"

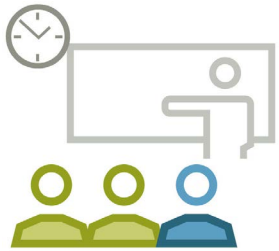
人才培訓

「我們的長遠成功，有賴於吸引、發展、挽留各界精英人才。」

培育黛麗斯員工

製造業是勞動力密集工業。黛麗斯的發展，自然與招賢納才息息相關。要招聘和挽留世界一流的人才，需要在人才發展上作出長遠投資。在二零一七財政年度內，我們從工人到管理層等不同員工層面推行培訓，總培訓時數達至23,780小時。

每名員工平均培訓時數：
三小時

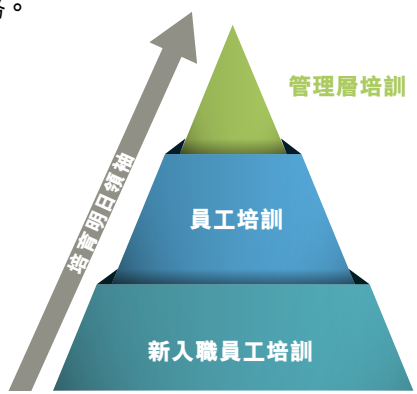


女性員工培訓時數百分比：
92%

男性員工培訓時數百分比：
8%

在二零一五年，董事總經理推行業務發展會議，透過每月的工作坊，培訓內部講師，並讓員工不斷鍛鍊才能。每月，資深的高級經理會輪流帶領二十四位前線同事，針對產品知識及營運方案分享專題分析及個案研究，藉此協助員工提升簡報及溝通技巧，為客戶提供更優質的服務。

展望來年，我們計劃把工作坊延伸至其他部門，壯大知識共享的文化。



管理層培訓：發展技術與才華

今年，我們與諮詢服務機構 WEAVE 合作，為優秀員工推出為期十八個月的進修計劃。計劃集中在兩方面：一）發展讓他們成為明日領袖的關鍵才能；二）培育他們在領導、解難、建立與維持穩固關係、核心技能等方面的新才能。

我們邀請了不同層面的主管及中高級管理層參與此計劃，他們分別來自生產、銷售、財務、船務及採購部的，合共有七十五名員工，共投入九百八十四個工時。計劃特別推出改善生產力及產能的工作坊，涵蓋生產力、供應商管理、銷售及營運規劃各方面，讓參加者學以致用，為個人及部門帶來革新，優化營運效率。

中國員工　莫雲富

“我在一九九六年加入南海黛麗斯當機械工。公司很著重培訓和技術提升，讓我能邊做邊學，不斷進步。經過這些年來的培訓，我已擁有豐富經驗。感謝黛麗斯給我一份穩定的工作，讓我能改善生活質素。”

泰國員工 Boon Mee

“在我六歲時，母親去世，父親去曼谷打工，我由祖父母和親戚帶大。以前，我吃過不少苦頭。加入黛麗斯前，我在其他公司工作，薪水較少，管理層也不好。但在黛麗斯，無論是部門主管與工人、員工與僱主，都維持非常好的關係。我們像大家庭那樣，一起生活，一起工作。誰需要幫忙，同事都會伸出援手。”

泰國員工 May New Win（來自緬甸孟邦的二十四歲員工）

“在泰國開始新工作，起初很困難。我最初在品質保證部當正式工人。所有東西都陌生，沒有一件事是容易的，因為兩地言語不同，我知識又不多。但加入黛麗斯，對我的發展幫助很大。我渴望賺更高工資和升職，所以用心做好工作，成功升為主管。現在，我是高級主管了。我在黛麗斯工作很開心，比在緬甸工作賺到更多錢，能為未來積穀防饑。我會向朋友推薦在黛麗斯工作，因為公司為員工提供許多福利，舉辦各種活動，還有醫療保障，工資也合理，讓我們能養活自己和家人。”

莫雲富

Boon Mee

May New Win

對外招聘人才

今年，我們把實習計劃延伸至中國、泰國及柬埔寨，吸納更多具潛質的人才。我們與數間大學及院校合作，向未必熟悉製衣業的學生打開就業之門。實習生對我們的工作坊和在職培訓，均給予正面回饋。

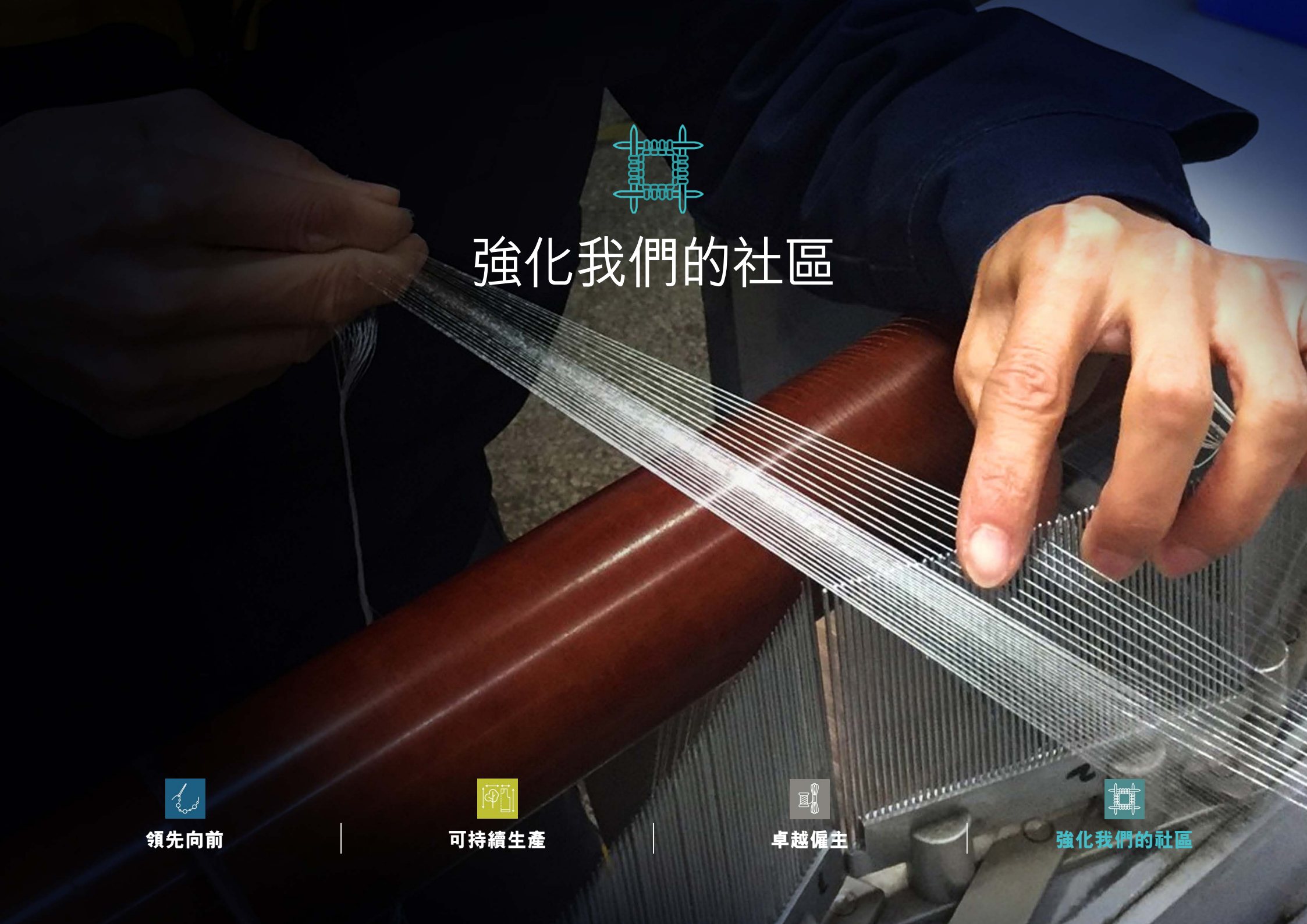
在中國的招聘

我們在中國參與江西服裝學院招聘展，宣傳黛麗斯實習計劃及全職工作機會。

在泰國的招聘

在二零一六年，我們開始與一所教授緬甸學生英語和泰語的當地學院合作，由黛麗斯為這些學生提供為期三個月的管理見習生訓練。這些見習生懂英語、泰語和緬甸語，能在工廠內負起促進溝通的重任。此外，他們在文化上與緬甸工人一脈相連，能協助這些外來員工融入泰國當地。

獲聘的管理見習生



強化我們的社區

從多年經驗所得，透過支持和發展當地社區的可持續性，能促進社會穩定，強化我們業務的社會價值，為持份者帶來裨益。在我們三個營運國家之中，逾八千名員工會經常與所屬社區作出定期交流。

方法

我們相信，透過義工外展活動、贊助及捐助，與學校、非政府組織、政府及其他當地組織合作，能強化我們的社區，讓人們活得更豐盛。

社區服務及外展活動

在二零一七財政年度內，我們參與了超過十五次社區服務活動，關懷地區社群。

所有地區

捐血

超過一百五十名員工在所屬社區捐血。

泰國

捐贈毛氈予偏遠地區的弱勢社群

中國

為寡居長者服務的「耆康關懷」

黛麗斯義工隊到年長社區關懷寡居長者，提倡中國傳統文化的敬老護老精神。

香港

社區關注日

黛麗斯義工隊與非政府組織智樂兒童遊樂協會合作，該組織提倡為兒童提供優質遊戲環境及遊戲機會，特別是為傷健兒童提供共融遊戲。我們的義工在當日佈置了遊戲，並與有肢體障礙或其他特殊需要的兒童一起玩耍。

慈善捐助

捐助項目 1

在柬埔寨捐贈機器予設計學校

我們與一所參與當地人才培訓計劃的柬埔寨設計學校合作，協助他們培訓年青設計師，並在歐洲市場推廣柬埔寨作品。在商談過程中，我們了解到學校需要一些機器供學員實習。為保證參與計劃的學員能學到各種製作技巧，黛麗斯捐贈了多款縫紉機予學校，讓學員能學到實際技巧，實現個人的設計系列，在國際銷售渠道中尋找出路。

捐助項目 2

在泰國賦予布碎新生命

我們與泰國地方政府緊密合作，把生產後剩餘的布碎捐贈予資源匱乏的偏遠地區村民。村民可以將收到的布碎改造為新產品，例如清潔抹布、坐墊及當地飾品等，再於市場售賣和賺取生計。在報告期內，黛麗斯透過此計劃捐贈了超過 2,500 公斤布碎予偏遠地區村民。

捐助項目 3

在香港支持明愛電腦再生計劃

此計劃向有需要的學生及其家庭捐贈電腦器材，包括顯示屏、電腦、打印機、手提電腦、投影機及掃描器等。此計劃不單有助減少電腦廢物，在過去五年內還讓逾 20,000 家庭受惠，黛麗斯對於能夠參與其中深感驕傲。

捐助項目 4

在泰國與兒童分享關愛

今年，十五名在泰國的員工發起了一個計劃，扶助八十名居住在來興府偏遠鄉村的弱勢兒童。這些兒童來自低收入家庭，缺乏學習和遊戲的基本必需品，生活非常清苦。透過在工廠募捐，義工隊為這些兒童購買了食物、玩具、故事書及毛氈。參與義工的同事一邊與孩子講故事，一邊教他們唱歌跳舞，啟發其內在潛能，提升學習動力，培養合群精神。

支持傷健人士

黛麗斯致力為傷健人士提供就業機會。在泰國來興府，我們與傷健人士協會合作，為傷健工人提供就業機會，讓他們重投社會。無論是擔任園丁或行政部門員工，傷健員工都能在黛麗斯享有免除歧視的平等機會與安全工作環境。

組織會員

作為具領導地位的胸圍原設備生產商之一，黛麗斯定期與非政府組織及業界成員合作，推動內衣業的可持續發展。

組織	參與	崗位
香港內衣業聯會	黛麗斯是二零零三年成立的香港內衣業聯會創會成員之一。我們透過參與聯會，履行對行業及相關學術機構的支持，包括支持香港理工大學的內衣時裝展。時裝展讓修讀內衣專業的畢業生大展創意，亦能為本地業界提供招攬人才的良機。	執行委員會成員
香港紡織業聯會	黛麗斯透過參與香港紡織業聯會，成功與行業領袖及管治團體合作，推動香港紡織及成衣業發展更上一層樓。	由黃啟智先生擔任副會長
香港工業總會	黛麗斯作為香港工業總會會員之一，得以與三十二個工業分組的潛在業務伙伴建立關係。	由黃啟智先生擔任第十三分組多元紡織及配飾協會副主席
世界自然基金會香港分會	黛麗斯參與世界自然基金會香港分會各種活動，包括「跑出未來」籌款活動。我們亦作出「向魚翅説不」企業承諾，在公司宴會上停止食用魚翅，向員工及業務伙伴宣揚保護海洋生態的意識。	公司會員計劃的純銀會員
時裝企業持續發展聯盟	黛麗斯國際透過參與時裝企業持續發展聯盟，成功與可持續發展的專家及業界精英不斷交流知識，增強可持續發展的實力。	企業會員

社會績效指標列表

社會責任			單位	總數		地區 中國		泰國		柬埔寨	
僱傭架構	僱員人數	總數	% / 數值		**7,900**	**31%**	**2,436**	**51%**	**4,046**	**18%**	**1,418**
	性別	女	% / 數值	**92%**	**7,303**		2,193		3,775		1,335
		男		**8%**	**597**		243		271		83
	年齡	30 歲以下	% / 數值	**48%**	**3,824**		184		2,908		732
		30 至 50 歲		**50%**	**3,921**		2,147		1,093		681
		50 歲以上		**2%**	**155**		105		45		5
	多元共融	中國	數值		**2,453**		2,426		17		10
		泰國			**202**		1		201		0
		緬甸			**3,812**		0		3,812		0
		柬埔寨			**1,399**		0		0		1,399
		其他			**34**		9		16		9
僱員流失率	平均每月流失率總數	總數（*離職人數*）	% / 數值	**2%**	**2,174**	**2%**	**527**	**2%**	**1,095**	**3%**	**552**
	性別	女		**94%**	**2,051**		470		1,039		542
		男		**6%**	**123**		57		56		10
	年齡	30 歲以下		**56%**	**1,226**		116		788		322
		30 至 50 歲		**40%**	**875**		358		287		230
		50 歲以上		**4%**	**73**		53		20		0
新聘僱員	新聘僱員總數	總數	% / 數值		**3,052**	**25%**	**767**	**53%**	**1,632**	**22%**	**653**
	性別	女		**93%**	**2,844**		701		1,546		597
		男		**7%**	**208**		66		86		56
	年齡	30 歲以下		**62%**	**1,904**		146		1,281		477
		30 至 50 歲		**36%**	**1,108**		597		350		161
		50 歲以上		**2%**	**40**		24		1		15
缺勤率	總缺勤率		%	**4%**		6%		2%		2%	

社會績效指標列表

社會責任					地區		
			單位	總數	中國	泰國	柬埔寨
工傷情況	重大工傷個案數目 *(須送院治理)*	總數	數值	**47**	35	7	5
	性別	女		**40**	31	7	2
		男		**7**	4	0	3
	輕微工傷個案數目數值 *(可於護理室護理)*	總數		**1,369**	475	888	6
	性別	女		**1,193**	469	718	6
		男		**176**	6	170	0
	損失工作日數	損失日數		**634**	628	3	3
培訓時數	培訓總時數	總數	小時	**23,780**	6,688	15,858	1,234
	人均時數	(= 培訓總時數 / 僱員人數)		**3**	3	4	1
	性別	女	% / 數值	**92% 21,879**	6,000	14,728	1,151
		男		**8% 1,901**	688	1,130	83
	類別	職安健	小時	**21,193**	4,549	15,414	1,230
		環境		**506**	58	444	4
		營銷及銷售		**397**	397	0	0
		入職培訓		**381**	381	0	0
		持續在職培訓		**1,303**	1,303	0	0

環境績效指標列表

環境資源					地區		
	類別		單位	總數	中國	泰國	柬埔寨
能源消耗量	種類	電力	千度	**10,889**	3,594	6,385	910
		柴油（*流動燃燒源*）		**1,612**	473	1,139	-
		汽油（*流動燃燒源*）		**611**	470	33	108
		液化石油氣		**107**	58	39	10
能源強度		總數	千度	**13,219** **（*每件成衣0.48度*）**	4,595	7,596	1,028
廢棄物	有害廢物	總數	公斤	**3,237**	2,102	938	197
	無害廢物			**747,185**	265,061	317,574	164,550
	廢棄物總量			**750,422**	267,163	318,512	164,747
用水	水源	地表水，包括濕地、河川、湖泊及海洋	立方米	**-**	-	-	-
		地下水		**24,003**	-	24,003	-
		市政供水或其他水利設施		**135,969**	92,953	14,110	28,906
	耗水量	總數		**159,972**	92,953	38,113	28,906
	人均	用水量	立方米	**20**	38	9	20

環境績效指標列表

環境 - 排放						地區		
		排放源頭	排放物	單位	總數	中國	泰國	柬埔寨
空氣污染排放物	耗用氣態燃料的排放數據	液化石油氣	氮氧化物	公斤	**0**	0	0	0
			硫氧化物		**0**	0	0	0
	汽車排放數據	汽車排放	氮氧化物		**1,407**	351	1,038	18
			硫氧化物		**4**	2	2	0
			懸浮粒子		**136**	34	100	2
範圍一	固定燃燒源的溫室氣體排放	液化石油氣	二氧化碳	公斤二氧化碳當量	**23,550**	12,805	8,596	2,149
			甲烷		**39**	21	14	4
			一氧化二氮		**11**	6	4	1
		柴油	二氧化碳		**26,868**	-	-	26,868
			甲烷		**76**	-	-	76
			一氧化二氮		**67**	-	-	67
	流動燃燒源的溫室氣體排放	柴油、汽油	二氧化碳		**552,829**	232,480	292,080	28,269
			甲烷		**313**	266	23	24
			一氧化二氮		**3,491**	3,131	266	94
	雪櫃 / 冷氣機的氟氯烴及氫氟碳化物排放		氟氯烴		**247,940**	-	209,000	38,940
範圍二	使用能源而間接引致的排放			公斤二氧化碳當量	**6,324,209**	2,232,838	3,741,675	349,696
	溫室氣體總排放量			公斤二氧化碳當量	**7,179,393**	2,481,547	4,251,658	446,188
	溫室氣體排放強度			公斤二氧化碳當量 / 每件成衣	**0.26**			

香港品質保證局核實聲明

範圍及目的

香港品質保證局已對黛麗斯國際有限公司（以下簡稱「黛麗斯」）的 2017 年可持續發展報告（以下簡稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述黛麗斯在 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日於可持續發展方面的表現及成就。涉及經濟、環境和社會表現的數據，包括溫室氣體排放和每名員工接受訓練的平均時數等，皆依據下列描述的方法進行核實。

此合理保証等級的核實聲明的目的是對外保證報告所記載的內容為可信。並根據全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告指南版本 4》及香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）的《環境、社會及管治報告指引》（以下簡稱「ESG 報告指引」）編制。

方法

核實工作是依據目前的最佳核實方法執行，以下為評價此報告的準則：

- 全球報告倡議組織 （GRI） 的《可持續發展報告指南版本 4》; 及
- 聯交所的 ESG 報告指引。

核實的程序包括審閱相關之文件、與負責編製報告的代表面談及選取報告內具有代表性的數據和資料進行查核。所選樣本的根本數據及證據已進行審查。

結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局確定此報告依據全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告指南版本 4》編撰並且滿足核心方案必要的具體標準披露要求，以及涵蓋了聯交所的 ESG 報告指引內的關鍵績效指標。

此報告的結構完整、平衡及一致地反映黛麗斯在可持續發展方面的企業社會責任表現。核實組確認報告是根據事實記錄而編寫，其陳述的資料準確無誤。此報告公平和如實地載述了黛麗斯各項與可持續發展成效有關的措施、目標、進度及表現。

香港品質保證局已將有關改善報告的結構及內容的建議提出供黛麗斯作編撰將來可持續發展報告的參考。建議並未有影響此報告的核實結論。

香港品質保證局

彭文俊
製造及服務業助理總監
2017 年 11 月

HKQAA
香港品質保證局
核實聲明
範圍及目的
香港品質保證局已對黛麗斯國際有限公司（以下簡稱「黛麗斯」）的 2017 年可持續發展報告（以下簡稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述黛麗斯在 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日於可持續發展方面的表現及成就。涉及經濟、環境和社會表現的數據，包括溫室氣體排放和每名員工接受訓練的平均時數等，皆依據下列描述的方法進行核實。
此合理保証等級的核實聲明的目的是對外保證報告所記載的內容為可信。並根據全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告指南版本 4》及香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）的《環境、社會及管治報告指引》（以下簡稱「ESG 報告指引」）編制。
方法
核實工作是依據目前的最佳核實方法執行，以下為評價此報告的準則：
• 全球報告倡議組織 （GRI） 的《可持續發展報告指南版本 4》; 及
• 聯交所的 ESG 報告指引。
核實的程序包括審閱相關之文件、與負責編製報告的代表面談及選取報告內具有代表性的數據和資料進行查核。所選樣本的根本數據及證據已進行審查。
結論
基於是次的核實結果，香港品質保證局確定此報告依據全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告指南版本 4》編撰並且滿足核心方案必要的具體標準披露要求，以及涵蓋了聯交所的 ESG 報告指引內的關鍵績效指標。
此報告的結構完整、平衡及一致地反映黛麗斯在可持續發展方面的企業社會責任表現。核實組確認報告是根據事實記錄而編寫，其陳述的資料準確無誤。此報告公平和如實地載述了黛麗斯各項與可持續發展成效有關的措施、目標、進度及表現。
香港品質保證局已將有關改善報告的結構及內容的建議提出供黛麗斯作編撰將來可持續發展報告的參考。建議並未有影響此報告的核實結論。
香港品質保證局
彭文俊
製造及服務業助理總監
2017 年 11 月

內容索引：GRI及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節

環境、社會及管治報告指引內的強制性披露內容及其與 G4 指引的關係已使用藍色標示，詳情可參閱公開刊物中
(https://www.globalreporting.org/information/g4/Resources/Linkage%20documents_and_supporting_Publications/Pages/default.aspx)

GRI G4內容	香港聯交所 ESG 指引	指引內容	相關內容章節
策略與分析			
G4-1		主席報告 管理層報告	第 4 至 5 頁
G4-2		描述關鍵衝擊、風險及機會	第 5 頁
組織概況			
G4-3		名稱	第 1 頁
G4-4		品牌、產品與服務	第 11 頁
G4-5		總部所在位置	第 12 頁
G4-6		廠房	
G4-7		所有權的性質與法律形式	香港聯交所上市公司
G4-8		服務市場	第 12 頁
G4-9		員工人數	第 45 頁
		淨銷售額	二零一七年年報
G4-10	KPI B1.1	簽訂聘僱合約的員工總數	長期員工：6,483 合約員工：1,417
		依地區及性別分類的員工總數	第 45 頁
		依聘僱類別分類的員工總數	所有員工均為全職員工
G4-11		受集體協商協定保障之總員工數比例	零。我們尊重員工自由結社與集體協商的權利。
G4-12		組織的供應鏈	第 27 頁
G4-13		報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	並無重大變化
G4-14		說明組織是否具有預警方針或原則及其應對方法	由企業社會責任委員會每兩月審議一次

內容索引：GRI及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節

GRI G4內容	香港聯交所 ESG 指引	指引內容	相關內容章節
G4-15		經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	第 44 頁
G4-16		組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17		報告中包括的所有實體	第 1 頁
G4-18		內容、邊界及報告原則	
G4-19		鑑別重大考量面	第 17 頁
G4-20		針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	
G4-21		針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	
G4-22		重編先前報告書中所提供之任何資訊的影響	這是我們的首份報告
G4-23		說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	
聯繫持份者			
G4-24		持份者組別	第 15 頁
G4-25		識別與選擇持份者的基準	
G4-26		聯繫持份者的方式	
G4-27		經由聯繫持份者所提出的關鍵議題與關注事項	第 17 頁
報告基本資料			
G4-28		報告期間	第 1 頁
G4-29		上一次報告的日期	這是我們的首份報告
G4-30		報告周期	第 1 頁
G4-31		查詢與聯絡資訊	
G4-32		「依循」選項之 GRI 內容索引	
G4-33		驗證報告	第 49 頁
企業管治			
G4-34		企業管治架構	二零一七年年報
G4-56		描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為守則和倫理守則。	第 16 頁

內容索引：GRI及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節

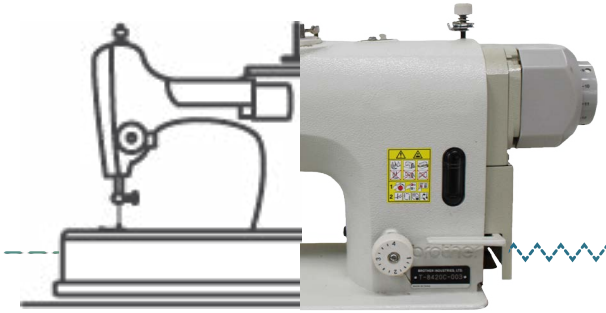
GRI G4內容	香港聯交所 ESG 指引	指引內容	相關內容章節
EC-1		收入	二零一七年年報
		營運成本	
		員工薪酬和福利	
		捐助（*包括社區工作*）	二零一七年年報
	KPI B8.2	其他支出（*支付予股東、政府、社區等的款項*）	第 40 至 42 頁
		留存的經濟價值（*溢利*）	二零一七年年報
EC-6		在重要營運據點中，僱用當地居民為高階管理階層的比例	78%
		「高階管理層」的定義	總經理、副總經理及廠房經理
		組織對於「當地」的地理定義	「當地」在此泛指我們的業務國家
		「重要營運據點」的定義	中國/ 泰國/ 柬埔寨
EC-9	KPI B5.1	供應商地點	第 27 頁
勞工常規			
G4-DMA	KPI B1	一般披露 — 工作環境、市場形象、招聘、多元共融及平等機會、同工同酬、反歧視	第 13、29 至 38 頁
G4-DMA	KPI B2, B2.3	一般披露 — 職業健康與安全	
G4-DMA	KPI B3	一般披露 — 發展及培訓	
G4-DMA	KPI B7	一般披露 — 反貪污	
G4-LA1		新聘僱員	第 45 頁
	KPI B1.2	僱員流失率（*總數*）說明流失率	
G4-LA5		在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	勞工健康與安全管理委員會成員佔整體員工 2%
G4-LA6		工傷類別（*最相關的項目*）	第 34 至 35、46 頁
	KPI B2.2	工傷個案數目及因工傷而損失的工作日數	
		缺勤率	第 46 頁
	KPI B2.1	因工作關係死亡的人數	無

內容索引：GRI及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節

GRI G4內容	香港聯交所 ESG 指引	指引內容	相關內容章節
G4-LA9	KPI B3.2	培訓總時數	第 36 至 38、46 頁
	KPI B3.1	受訓員工比率	
G4-LA10	KPI B3	發展及培訓	
G4-LA12	KPI B1.1	按性別、聘僱類別、年齡組別及地區劃分的員工總數	第 45 頁
社會			
	KPI B8	一般披露 — 社會投資	第 40 至 43 頁
G4-SO2		對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	無顯著負面衝擊
G4-SO5	KPI B7.1	貪污事件及相應行動 不道德行為的預防措施	報告期內並無貪污事件
	KPI B7.2		
G4-SO8	KPI B1	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	報告期內並無違規事件
	KPI B2		
	KPI B4, B6		
人權			
G4-DMA	KPI B4	一般披露 — 童工與強制勞工	第 13 頁
G4-HR3		反歧視	第 13 頁
G4-HR4		結社自由與集體協商	我們遵循當地法律與規例 第 13 頁
產品責任			
G4-DMA	KPI B5	一般披露 — 供應鏈管理 管理供應鏈的環境及社會風險	第 27 頁
G4-PR2/PR4/PR7/PR8/PR9	KPI B6	產品責任：有關 a) 政策；及 b) 對發行人健康及安全，以及所提供的產品與服務廣告、標籤及機密事項具重大影響的相關法例及相關法律與規例合規情況與補償方法的一般披露	

內容索引：GRI及香港聯交所環境、社會及管治報告指引及相關內容章節

GRI G4內容	香港聯交所 ESG 指引	指引內容	相關內容章節
Environment			
G4-DMA	KPI A1, A2 及 A3	一般披露—材料、能源、用水、產品及服務、空氣污染及溫室氣體排放、運輸廢氣排放、廢水及廢物	第 13、21 至 26 頁
G4-EN3	KPI A2.1	組織內部的能源消耗量	第 23 至 24、47 頁
G4-EN5		能源密集度	
G4-EN6	KPI A2.3	減少能源的消耗	
G4-EN8	KPI A2.2	總取水量、總耗水量	第 47 頁
G4-EN1	KPI A2.4	描述尋覓適合水源時是否存在困難，並說明用水效益與所取得的成果	無。用水主要用於清潔打掃、洗手間及管理層餐廳
	KPI A2.5	製成品的包裝物料總用量（按噸計），以及每件成品所需包裝物料（如適用）	根據「重要性評估」，此項並非重要問題
G4-EN9/EN12/EN24/EN26/EN27/EN30	KPI A3.1	描述組織的業務對環境及自然資源的重大影響，以及相應的管理行動	並無對環境及自然資源造成重大影響
G4-EN15	KPI A1.1 KPI A1.2	直接溫室氣體排放量（範圍一）	第 22 及 48 頁
G4-EN16		能源間接溫室氣體排放量（範圍二）	
G4-EN17		其他間接溫室氣體排放量	
G4-EN18		溫室氣體排放強度	
G4-EN19	KPI A1.5	減低溫室氣體的排放量	第 23 至 24 頁
G4-EN21	KPI A1.1	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放量	第 48 頁
G4-EN23	KPI A1.3	所產生的有害廢物總數及強度（*如適用*） （*如每件產品或每間廠房所產生的數量*）	第 26 及 47 頁
	KPI A1.4	所產生的無害廢物總數及強度（*如適用*） （*例如每件產品或每間廠房所產生的數量*）	
G4-EN25	KPI A1.6	說明有害和無害廢棄物的處理方法，以及減廢措施與其取得的成果	第 26 頁 現時暫無減廢措施
G4-EN29	KPI A1	違反環境法律與規例的罰款	無



黛麗斯國際有限公司

香港九龍觀塘偉業街 223 - 231 號

宏利金融中心 A 座 15 樓 1501 室

電話 (852) 2393 0171　傳真 (852) 2375 7901

電郵 query@topformbras.com

概念、設計排版及製作 - grenPartners Group Limited