

# Helen's

Helens International Holdings Company Limited

海倫司國際控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

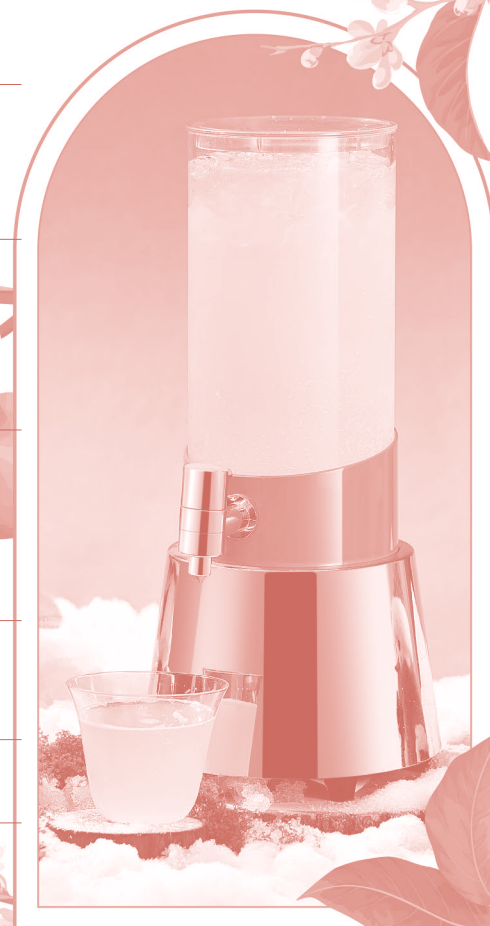
股份代號：香港：9869，新加坡：HLS

2025  
環境、社會及  
管治報告



# 目錄

<b>01</b>	<b>關於本報告</b>	2
	報告簡介	2
	報告範圍	2
	報告依據	2
	報告原則	2
	報告信息	3
	報告獲取與聯絡	3
<b>02</b>	<b>主席寄語</b>	4
<b>03</b>	<b>關於我們</b>	6
	海倫司簡介	6
	業務概況與發展	6
	專題：商業向善 — 建設可持續的小酒館生態系統	8
<b>04</b>	<b>可持續發展管理</b>	9
	可持續發展管理理念	9
	可持續發展管治架構	10
	利益相關方溝通	13
	重要性議題管理	14
<b>05</b>	<b>穩健運營篇</b>	16
	做好客戶服務的領跑者	16
	做好合規運營的實踐者	26
<b>06</b>	<b>共同奮鬥篇</b>	34
	做好員工權益的保障者	34
	做好人才成長的推動者	40
	做好員工安全的守護者	42
<b>07</b>	<b>綠色承諾篇</b>	45
	做好綠色運營的踐行者	45
	做好低碳轉型的創新者	48
	環境關鍵績效指標	53
<b>08</b>	<b>社會責任篇</b>	54
	做好企業公民的示範者	54
<b>09</b>	<b>附錄：聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引</b>	56



## 關於本報告

### 報告簡介

本環境、社會及管治(「ESG」)報告(「本報告」)是海倫司國際控股有限公司(「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」或「海倫司」或「我們」)發佈的第五份年度ESG報告，旨在全面闡述海倫司2025財年在可持續發展方面的策略、政策、措施與成果。如欲查閱更多業務相關信息及有關本集團的企業管治常規，請參閱《海倫司2025年年報》。

### 報告範圍

本報告匯報內容的時間跨度為2025年1月1日至2025年12月31日(「2025財年」或「報告期」)，部分報告內容或因闡述需要向前後適度延申。

除另有說明，本報告的一般披露內容及社會範疇關鍵績效指標(「KPI」)涵蓋海倫司上市範圍內實體，環境範疇KPI則涵蓋於報告期間營業的576家門店，以更貼近本集團在報告期間的運營實務表現。

### 報告依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)頒佈的《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告守則》(「ESG守則」)載列的所有「強制披露規定」和「不遵守就解釋條文」進行編製。

本報告《附錄一：聯交所〈環境、社會及管治報告守則〉內容索引》詳列ESG守則主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標索引，以供讀者快速查詢。

### 報告原則

匯報原則	ESG守則中對匯報原則的定義	海倫司的回應
重要性	當董事會釐定有關環境、社會及管治事宜會對投資者及其他持份者產生重要影響時，發行人就應作出匯報。	本報告通過重要性評估，重點披露可能對投資者及其他利益相關方產生重要影響的相關事宜。

# 環境、社會及管治報告

匯報原則	ESG守則中對匯報原則的定義	海倫司的回應
量化	有關歷史數據的關鍵績效指針須可予計量。發行人應訂下減少個別影響的目標(可以是實際數字或方向性、前瞻性的聲明)。這樣，環境、社會及管治政策及管理系統的效益可被評估及驗證。量化數據應附帶說明，闡述其目的及影響，並在適當的情況下提供比較數據。	本報告在可行情況下，以量化方式提供KPI及所用的標準、方法、假設及計算工具等資料，並附帶說明，以便讀者評估和驗證本集團ESG政策及管理系統的績效。
平衡	環境、社會及管治報告應當不偏不倚地呈報發行人的表現，避免可能會不恰當地影響報告讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。	本報告不偏不倚地呈報本公司本年度的表現，避免不恰當、可能會影響報告讀者決策或判斷的描述、遺漏或呈報格式。
一致性	發行人應使用一致的披露統計方法，令環境、社會及管治數據日後可作有意義的比較。	本報告為本集團第五份ESG報告，沿襲既往的報告範圍及匯報方法等，以便讀者進行逐年比較。

## 報告信息

本報告使用的資料及數據均來自海倫司正式文件和報告、內部統計數據和公開資料等。海倫司董事會(「**董事會**」)承諾不存在虛假記載，誤導性陳述或重大遺漏等，董事會對報告的真實性、準確性和完整性負責。

## 報告獲取與聯絡

本報告以中英文兩種文字發佈，各版本如有歧義，應以中文文本為準。本報告電子版可在聯交所披露易網站([www.hkexnews.hk](http://www.hkexnews.hk))、新加坡證券交易所有限公司網站([www.sgx.com](http://www.sgx.com))或本集團官方網站([www.helensbar.com](http://www.helensbar.com))獲取。如對本報告及其內容由任何疑問或意見，歡迎通過以下聯繫方式與我們聯繫。

地址：中國湖北省武漢市東湖新技術開發區高新大道792號光谷崇文中心一期B2號樓  
網址：[www.helensbar.com](http://www.helensbar.com)

### 主席寄語

為實現「做好第三空間，並走向世界」的企業願景，我們依託穩健有效的ESG管理架構，紮實推進ESG各項工作從目標設定到改進落地的全流程閉環管理。在推動業務模式創新、市場佈局拓展、客戶體驗升級與內部運營優化的過程中，我們持續探索可持續發展的創新路徑，圍繞運營提效、員工發展、環境保護與社會責任精準發力，將穩健經營、品質發展、高效運作與低碳轉型的理念貫穿於決策與實踐之中，實現了ESG管治水平與實踐成效的雙重突破，為企業行穩致遠築牢根基。

在此，我謹代表海倫司全體同仁，向長期以來信任與支持我們的股東、客戶、供應商及業務合作夥伴致以誠摯謝意。董事會始終致力於推動經濟、社會與環境的協同發展，已將可持續發展理念深度融入企業管治架構與日常運營，並在戰略決策中發揮核心引領作用，切實踐行企業長遠發展與社會、環境和諧共生的承諾。

### 牢記責任使命

2025年，海倫司秉持「好的音樂、好的服務、好的環境、好的產品」的經營理念，持續在運營管理、戰略轉型與核心競爭力提升等方面發力。我們通過推出新品、迭代經典產品不斷豐富產品矩陣，同時整合供應鏈資源實現降本增效。依託優質的音樂氛圍、貼心服務與舒適環境，我們致力於打造「高性價比、高品質、好氛圍」的消費場景，並全面升級核心營運系統，涵蓋高效點餐系統、智能庫存管理、多渠道訂單整合、數據分析工具及會員營銷等板塊。通過整合連鎖管控、門店運營、用戶運營、供應鏈運營四大功能模塊，我們顯著提升了整體管控能力與運營效率，為門店網絡的持續擴張與顧客體驗的優化提供了堅實的技術支撐。

### 攜手共創共用

員工是海倫司持續發展的根基。2025年，我們秉持「以奮鬥者為本」的價值觀，全面重塑企業文化，通過激勵政策、晉升機制、學習培訓及福利完善等實際行動，在物質與精神層面全方位關懷員工，致力於讓每一位夥伴實現價值、收穫精彩人生。我們不僅關注職業成長，更高度重視身心健康，年內啟動「幸福起航」計劃並定期舉辦健康跑，引導員工養成運動習慣，以強健體魄應對時代變革。同時，我們通過具有競爭力的薪酬體系、清晰的晉升路徑、多元化的培訓資源及完善的職業健康安全管理體系，為員工提供公平、開放、具有無限可能的成長機會，營造和諧融洽、舒適健康的工作氛圍。未來，我們將持續聚焦員工成長、人權保障、勞工權益及社會公正等重要議題，以切實行動貢獻社會可持續發展，與全體夥伴攜手共進，實現共創價值、共享價值的承諾。

# 環境、社會及管治報告

## 綠色低碳發展

海倫司將綠色發展理念貫穿於企業運營的全過程，積極回應國家「碳达峰」與「碳中和」戰略目標。我們攜手供應鏈合作夥伴共同推進環境保護實踐，持續強化管理舉措，致力於降低日常運營對環境的影響。在門店建設與運營管理中，我們深入探索節能減排的有效路徑，將可持續理念融入資源配置與流程優化，不斷提升能源利用效率與氣候應對能力。未來，公司將進一步完善環境管理制度，密切關注氣候變化相關議題，同時加快推動可持續包裝的研發與應用，從源頭減少環境足跡，以務實行動助力可持續發展目標的實現。

## 堅守社會責任

海倫司深知，企業的穩健發展植根於員工、顧客與社區的信任與支持。過去一年，我們積極投身社區事務，推動公益事業發展，持續倡導理性飲酒文化，將公益理念轉化為切實行動。我們於畢業季推出主題活動，向畢業生贈送酒水券，以實際行動陪伴學子開啟人生新篇章。針對在校學生群體，我們啟動專屬認證福利計劃，為完成認證的學生提供常態化免費酒水權益，讓這份溫暖陪伴學子們度過校園時光。此外，我們攜手本土文創品牌推出聯名情緒周邊，以輕鬆有趣的創意產品點綴顧客的歡聚時刻。感恩節之際，公司推出年度人氣酒水免費暢飲活動，以「致敬每一份相遇」為主題，向消費者傳遞品牌的溫度與謝意。

展望未來，我們將始終堅守初心，踐行「永遠以客戶為中心、以奮鬥者為本」的核心價值觀，與客戶和奮鬥者共創價值、共享價值，讓每一位消費者都能享用到又好又便宜的酒水，持續推動企業與社會的和諧共生。

董事會主席兼行政總裁

徐炳忠

2026年3月31日

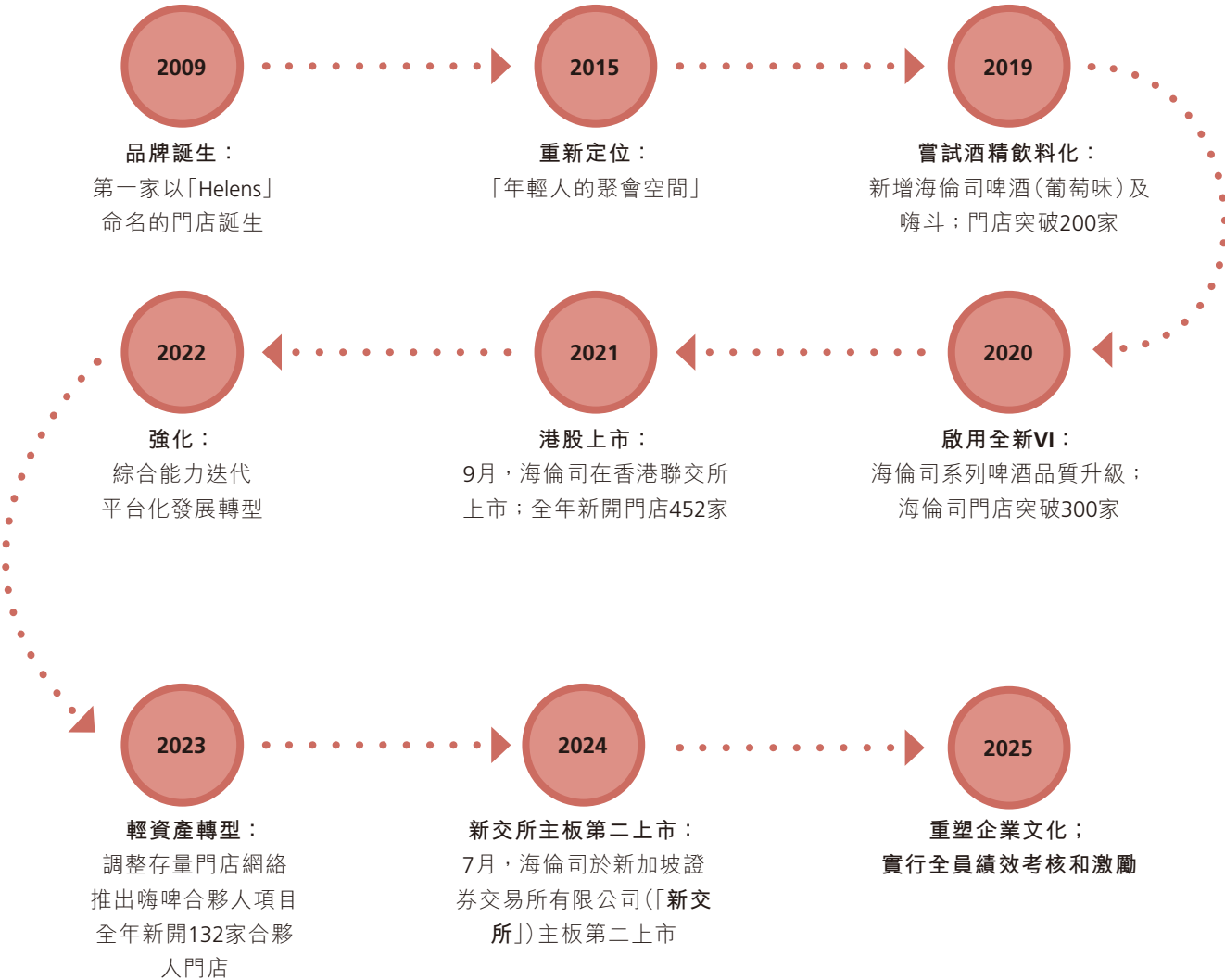
關於我們

海倫司簡介

海倫司是中國最大的連鎖酒館網絡，自2009年在北京成立第一間酒館以來，海倫司始終致力於打造年輕人的線下社交平台。2021年9月10日，海倫司在聯交所主板正式掛牌上市，股票代碼為9869.HK。2024年7月19日，海倫司於新加坡交易所主板第二上市，股票代碼為HLS.SI。

業務概況與發展

自成立以來，我們積極調整發展戰略，持續拓展酒館網絡，不斷優化酒館的運營及管理效率，堅持為消費者創造價值，為其提供輕鬆的社交空間及具有性價比的產品組合。經過16年的高速發展和沉澱，海倫司已經成為年輕人開啟夜生活的新選擇。



## 環境、社會及管治報告

- 在社交空間上，我們主推東南亞異域風、魔幻漫遊風、新中古簡約風等多種主題風格裝修，極大程度地提高了海倫司門店的環境體驗感，並通過高效、即時的服務，統一、潮流的音樂，為客戶帶來自由、放鬆、快樂的夜生活；
- 在產品組合上，我們以自有產品為主，外部產品為輔，始終堅定「推出自有品牌啤酒，做自己的供貨商」的決心，努力追求「又好又便宜」，並以前瞻性的眼光，佈局口味豐富與酒精度較低的創新酒飲，豐富自有系列產品組合，為客戶提供極具性價比、創新性的產品。2019年起，我們推出果啤系列、嗨斗、奶啤等飲料化酒飲產品，並進一步研發分享裝雞尾酒、分享裝扎啤，持續優化和迭代海倫司自有產品組合。海倫司自有產品收穫了廣大客戶的喜愛與支持，2025財年，我們的自有產品收入佔直營業務收入的72.4%；

### 海倫司自有系列產品組合



果啤



奶啤



分享裝雞尾酒



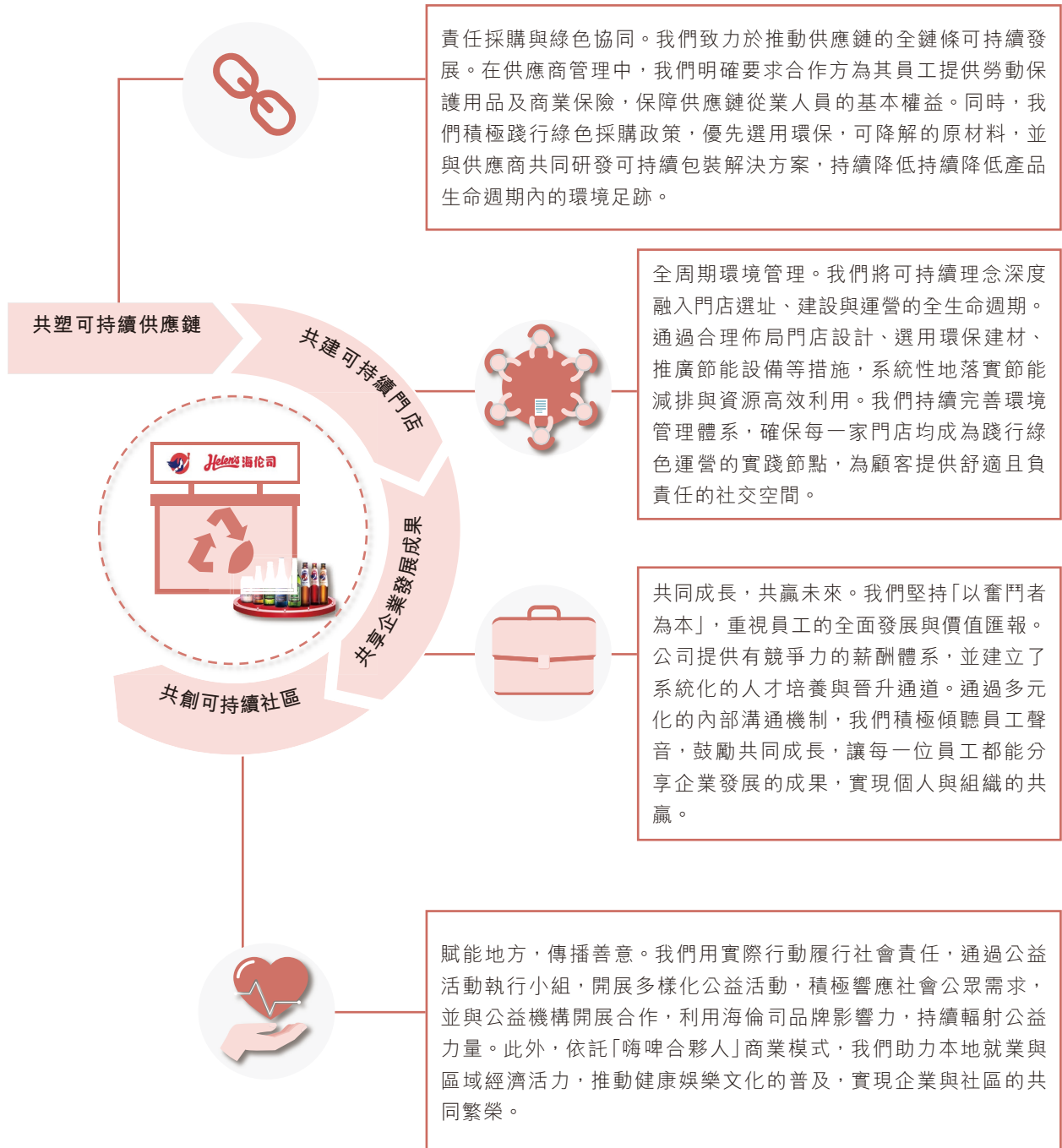
分享裝扎啤



嗨斗

## 專題：商業向善 — 建設可持續的小酒館生態系統

作為中國領先的連鎖酒館運營者，海倫司始終秉承「商業向善」的核心價值觀，致力於在經營活動中實現經濟價值和社會價值的協同發展。截至2025年12月31日，海倫司在300多個城市擁有1,355名員工，為數以千萬計的客戶提供服務。坐擁中國最大的連鎖酒館網絡，我們深知對各利益相關方群體所肩負的責任，基於對中國酒館行業生態的深刻理解，我們以構建覆蓋供應商、客戶、員工、社區的「可持續小酒館生態系統」為目標。系統推進可持續發展戰略，持續協同各利益相關方，共塑可持續供應鏈，共建可持續門店，共享企業發展成果，共創可持續社區，切實踐行海倫司的可持續發展承諾。



# 環境、社會及管治報告

## 可持續發展管理

海倫司積極履行社會責任，在確保日常經營滿足消費者需求的基礎上，為實現經濟、社會、環境綜合價值的最大化作出不懈努力。我們持續優化可持續發展管理，建立上下聯動的ESG管理機制、制定ESG管理制度、並不斷完善與利益相關方的溝通，以實際行動推動企業與社會的可持續發展。

## 可持續發展管理理念

我們持續將ESG要素融入本集團發展戰略，積極管理自身運營活動對環境和社會的影響，有效落實環境、員工、運營和社區層面的管理舉措。

### 環境層面

- 海倫司倡導生態平衡，將低碳環保理念貫徹運營全流程，致力於降低業務運營中對環境的影響，構建環境友好型小酒館。我們積極探索節能減排路徑，將可持續包裝設為優先選擇，並積極完善自身廢棄物管理流程。

### 員工層面

- 海倫司保障員工合法權益，積極組織開展員工培訓，為員工提供安全平等的工作環境。我們持續關注員工的成長與發展，致力於為員工搭建多元的成長發展平台與暢通的職業晉升路徑。

### 運營層面

- 海倫司重視食品安全與質量，踐行誠信經營，持續完善內部管理措施。同時，我們全力攜手供應商履責；堅持以數字化賦能業務運營，建設智慧門店。

### 社區層面

- 海倫司依託自身優勢回報社區，助力當地社區發展。同時，我們鼓勵更多員工投身公益項目，提升其社會公民意識。

ESG理念核心要素



可持續發展管治架構

海倫司將ESG理念視為本集團長期穩定發展的保障，將ESG因素納入決策和日常運營過程中，不斷提升本集團的抗風險能力。董事會作為ESG工作的最高決策監督機構，全面指導本集團的ESG管理方針及策略，持續監督ESG事宜（包括氣候相關風險及機遇）。為更好地提升ESG事宜的決策效率和執行力度，本集團於報告期內完善原有ESG管治架構，現以「領導層 — 統籌層 — 執行層」三層架構有效推進和落實可持續發展策略，切實將環境及社會責任的履行融入海倫司的管理決策和日常運營中。

## 環境、社會及管治報告

角色與單位	成員	具體職能
<b>領導層</b> (董事會)	海倫司董事會	<ul style="list-style-type: none"><li>• 開發ESG戰略與目標，持續檢討ESG目標實現進度，確保其與本集團業務發展戰略匹配；</li><li>• 評估、優次排序及釐定ESG重要事宜(包括ESG風險)；</li><li>• 監督內部ESG監管系統的設立與運行有效性；</li><li>• 作為氣候相關風險與機遇的最高監督機構，每年至少審議一次氣候相關風險和機遇的報告，並積極計劃把氣候目標納入高管KPI及薪酬考核。</li></ul>
<b>統籌層</b> (可持續發展委員會)	由本集團總經理擔任組長，並由3名來自不同職能部門的總監及以上層級管理人員作為代表組成，包括法務、運營、財務等部門。	<ul style="list-style-type: none"><li>• 識別及分析ESG重要事宜與本集團策略的關聯與挑戰，及氣候相關風險與機遇；</li><li>• 制定並定期更新ESG管理制度；</li><li>• 審閱ESG報告並對ESG事宜開展定量分析；</li><li>• 直接向董事會匯報。</li></ul>

角色與單位	成員	具體職能
執行層 (可持續發展執行組)	由運營中心、法務監察審計部、培訓部、人力資源部、物流控制部、營銷部、資本管理部、發展部、IT部、音樂部、產品採購部、財務部等部門的代表組成。	<ul style="list-style-type: none"><li>• 評估及監控ESG相關事宜，包括食品安全與質量管理、反貪污反舞弊管理、僱傭及勞工準則、供應鏈管理、社區投資、投資者對於ESG的關注情況等；</li><li>• 執行ESG相關策略和管理制度，確保ESG目標的實現，及實施氣候相關風險與機遇的應對措施；</li><li>• 就ESG工作的困難向可持續發展委員會提出建議並就ESG工作和目標進展及時向可持續發展委員會匯報；</li><li>• 關注與海倫司ESG事宜相關的市場信息。</li></ul>

# 環境、社會及管治報告

## 利益相關方溝通

我們建立常態化利益相關方溝通機制，旨在及時交流並充分回應各利益相關方的期望與訴求，為海倫司自身可持續發展工作提供明確的參照與指引。

利益相關方	關注議題	溝通方式	回應措施
 <b>員工</b>	員工福利與待遇 職業健康與安全 員工權益保護 員工培訓與發展 僱傭與留任	員工大會 線上線下培訓交流 投訴平台	建立薪酬管理制度 實施工作安全指引 建立人才發展與培訓體系 堅持平等招聘原則
 <b>客戶</b>	食品安全與產品質量 客戶關係管理 負責任營銷 數據安全與隱私 誠信經營	門店面對面溝通 客服熱線 投訴平台 公司官網 社交平台官方賬號粉絲群 客戶滿意度調查	建立質量控制體系 提供多種投訴渠道 宣傳理性飲酒 落實信息安全管理制度
 <b>供應商／合作夥伴</b>	公平採購 供應鏈管理 誠信經營 長期穩定的合作關係	供應商評估 行業論壇 客戶滿意度調查	加強責任採購監管 嚴格透明的供應商准入 考核及評估機制 供應商分級管理
 <b>股東／投資者</b>	保障股東權益 ESG治理 長期穩定的投資回報 真實透明的公開信息	供應商評估 行業論壇 客戶滿意度調查	投資者關係管理 加強內部控制和風險管理 公開信息披露
 <b>政府／監管機構</b>	合規經營 依法納稅 促進就業 廉政建設	合規報告 實地抽查 政策執行	完善內部管理制度 依法合規經營 主動創造就業機會 獨立的監察檢舉渠道 反貪污培訓全覆蓋
 <b>社區</b>	促進社區發展 社會公益 營造和諧社區環境	採訪與會議 公益活動	帶動社區當地經濟發展 社區酒水贈送活動 組織員工公益活動

## 重要性議題管理

為確保及時響應利益相關方的關注與市場的快速變化，海倫司於報告期內重新審視ESG議題並開展重要性評估。2025財年，海倫司通過向員工、客戶、供應商等利益相關方發放在線調查問卷的方式，了解其對ESG事宜的關注，並根據調查問卷的分析結果，確定海倫司ESG議題重要性排序及矩陣。

### 重要性評估程序



# 環境、社會及管治報告

## 海倫司重要性矩陣



排序	ESG議題名稱
<b>重要議題</b>	
1	食品安全與產品質量
2	誠信經營
3	數據安全與隱私
4	員工福利與待遇
5	負責任營銷
6	數字化運營
7	責任採購
8	反貪污
9	員工權益保護
10	職業健康與安全
11	員工培訓與發展
12	客戶關係管理
13	供應鏈管理

排序	ESG議題名稱
<b>相關議題</b>	
14	理性飲酒
15	僱傭與留任
16	多樣化與包容性
17	廢棄物管理
18	社區支持
19	可持續包裝
20	噪音管理
21	能源使用
22	水資源管理
23	溫室氣體排放
24	氣候變化應對
25	空氣污染

### 穩健運營篇

海倫司始終將為消費者提供優質的產品和服務視為頭等大事，我們堅持以負責任的管理方式，全方位保障本集團運營的合規性。作為負責任的酒館，我們嚴格把關食品安全管理的每一個環節，盡全力打造先進的食品安全體系。作為酒館行業的領導者，我們以開放的態度全方位多渠道了解消費者訴求，不斷創新食品、優化服務，同時以價值共創的理念攜手供應商夥伴實現合作共贏，持續把控供應鏈ESG風險。作為連鎖酒館的典範，我們堅持科技賦能，通過精細化、智能化管理，全面提升海倫司的運營效率與可持續發展能力。

### 做好客戶服務的領跑者

#### 食品安全保障

海倫司始終堅持以消費者為中心的理念，致力為廣大消費者群眾提供安全、高品質的食品。我們積極響應《中華人民共和國食品安全法》和《中華人民共和國產品質量法》等法律法規，制定並落實《海倫司食品安全管理制度》。我們全力打造適用於海倫司的食品安全管理體系，組織搭建海倫司食品安全團隊，從各個環節深入把控食品安全風險，攜手供應商共同為保障食品安全作出貢獻。

### 海倫司食品安全團隊

食品安全管理責任人	負責本集團食品安全相關標準的制定及完善，以及本集團內部食品安全督導及優化整改；審核食品安全課程並推動食品安全培訓；與供應商持續溝通，並對供應商進行審核、督導等。
區域食品安全管理員	負責落實食品安全管理提升；督促並監管各門店消毒、廢棄物記錄等工作的執行及相關文檔管理；組織實施食品安全培訓；配合政府部門監督檢查等。
門店食品安全管理員	負責檢查食品原材料的驗收及儲存；檢查食品安全台賬、日期標籤等；檢查各類設備是否正常運營及符合衛生標準；記錄門店食品安全事件等。

我們承諾絕不銷售過期以及不符合國家食品安全標準的食品，嚴格執行進貨查驗記錄，並建立食品安全應急預案。我們要求從事食品相關操作(如清潔、製作食品、餐具清洗消毒等)的工作人員每年進行健康檢查且取得健康證明，並設置健康證公示欄公式人員健康證。此外，我們規定工作人員衣物被污染後必須及時更換，並放置在指定位置。

## 環境、社會及管治報告

同時，我們從原料管理、倉儲管理、食品加工制備、清潔消毒管理、蟲害管理、食品安全驗證多方面對所售食品進行精細化的管理。

1

### 原料管理

我們對供應商進行嚴格的資質審查(包括營業執照、生產許可證、食品經營許可證等)及背景調查，定期對供應商進行考核，確保其在衛生、主要原輔料等方面管理情況良好。同時，我們對大額採購的小吃、酒水、食品接觸容器等品類進行供應商二次現場審核，確保供應商質量安全體系完備。若發現相關問題，我們會要求供應商及時整改，並通過現場審核等方式進行驗收。

2

### 倉儲管理

我們的第三方倉儲及物流服務提供商負責將產品運抵海倫司門店等指定地點。為保障倉儲及物流過程中的產品安全與質量，我們安排專人負責倉庫管理，要求倉庫設備設施健全，產品必須按照規定的溫度、濕度等標準儲存，同時必須進行滅害、防霉、防污染處理。此外，我們每週對倉儲產品進行有效期盤點，並根據產品類型制定有效期預警。對於達到預警界限的產品，我們進行相關評估並確定處理方案，避免其流向消費者。

3

### 食品加工制備

我們在食品加工前確保無異味、包裝無漏氣等異常問題，制備過程中嚴格遵守海倫司安全衛生標準，對砧板等工具進行分類使用，並對開封、解凍食品等進行標籤管理。

4

### 清潔消毒管理

我們將所有工具、器具、廚具按照標準清洗消毒，並嚴格按照標籤使用水池，不得混合使用。員工須按照標準存放以及操作化學品，並確保所有化學品都在保質期內。此外，化學品存放區按規定張貼定位標籤、《化學品防護與急救措施》以及《化學品安全技术說明書》。同時，我們將廢棄物按當地垃圾分類標準進行分類，並及時清理。

### 5

#### 蟲害管理

我們遵循物理防治(黏鼠板、捕蠅燈等)優先、化學防治(滯留噴灑等)有條件使用的原則處理有害生物以保障食品安全和人身安全。同時,各門店確保人員、貨物進出通道應裝有門,縫隙應小於6mm,操作間和倉庫在下班時需將門關閉,不得在食品處理區和就餐場所存放殺蟲劑等產品。此外,我們採用數字化、智能化科技手段,門店歇業之後也能檢測被鼠類足跡污染過的食物。此外,我們與專業的第三方有害生物防治機構合作,在非營業時間段對門店進行蟲害消殺防治工作。

### 6

#### 食品安全驗證

我們堅持食品安全自檢自查,制定食品安全檢查計劃,對食品安全相關制度適用性、門店食品安全標準落實情況、食品專項風險等進行持續跟蹤抽查,並定期對外發佈食品安全自查報告,加強公眾監督,嚴格把關食品安全管理工作。此外,我們與專業第三方審核機構合作,定期開展食品安全審核與檢測,梳理及識別食品安全風險點,繼而制定針對性的食品安全管理措施,有效降低食品安全風險。

海倫司致力通過食品安全培訓提升夥伴的食品安全意識。我們通過專題講座、現場實操等多種方式為全國所有門店的夥伴提供上崗前培訓以及在職培訓,培訓覆蓋食品安全相關法律法規、食品安全管理操作說明、國內各類食品安全事件案例分享以及食品儲存方法等。我們記錄每位參訓夥伴的培訓時間、培訓內容,並設置食品安全標準化考核,以驗證培訓課程的有效性。

為及時獲取消費者對於食品安全問題的反饋,海倫司設立消費者滿意度調研,對調研結果按問題類型進行分類整理、統計、匯總和分析,並根據提出的意見和建議制定相應的措施並實施。除此之外,我們在就餐區公示投訴舉報電話,認真對待各類食品安全相關投訴事項並及時處理。為解決食品安全突發事件,我們設立應急處置小組,負責解決包含食物中毒或惡意投毒在內的特定投訴事項。為進一步做好食品安全保障,我們與第三方神秘調研機構合作,隨機安排對門店服務情況進行調研,並定期邀請消費者對門店服務情況進行測評。

# 環境、社會及管治報告

## 投訴應對措施

**食材原料質量問題：**及時反饋至供應商，待相關部門判定投訴原因，確認解決方案。

**門店所售產品問題：**經過調查確定為門店責任的，應無條件退換或退款；如給客戶造成損失的，需與客戶協商處理，必要時應予以理賠。

**服務問題：**及時與客戶溝通，並對客戶提出的實際問題給予解決。

**食物中毒問題：**區域和門店管理組進行協同調查，門店管理組會在24小時內對客人的健康狀況進行跟進。調查結束後，我們會告知客人調查結果並採取預防措施，避免事件再次發生。

**惡意投訴問題：**立即報告當地醫療救援組織(120)或安排醫療急救，上報運營中心，根據運營中心相關負責人指示，向當地公安機關、當地衛生行政部門進行報備。應急處理小組及有關工作人員配合市場監督管理部門進行食品安全事故調查處理，如實反映食品安全事故情況。

為確保能在第一時間撤回不合格以及存在安全問題的食品，我們制定了完善的食品召回程序。

## 食品召回程序

1

我們對於可能出現問題的產品進行判斷，並確定召回食品的名稱以及數量。

2

通過追蹤操作間食品製作的過程，對食品受到污染的程度和範圍進行判斷以及評估，並通知門店負責人立即停止受影響食品的銷售，盡可能追回已經銷售的可能存在問題的食品。

3

收集相關食品，集中隔離存放並填寫食品召回報告。

4

當確定食品僅為質量問題，即未出現行政投訴，操作間領班負責將被召回的不合格食品報廢，並填寫食品報廢記錄；如已出現行政投訴，食品必須留樣隔離封存直至調查結束。

5

我們組織各相關人員對已召回的食品及召回信息進行驗證，分析產生不安全的原因，制訂相應的糾正和預防措施，以防止類似問題的再次發生。

報告期間，我們未發現因安全與健康或其他理由而召回的已售或已運送產品。

### 品牌建設與產品創新

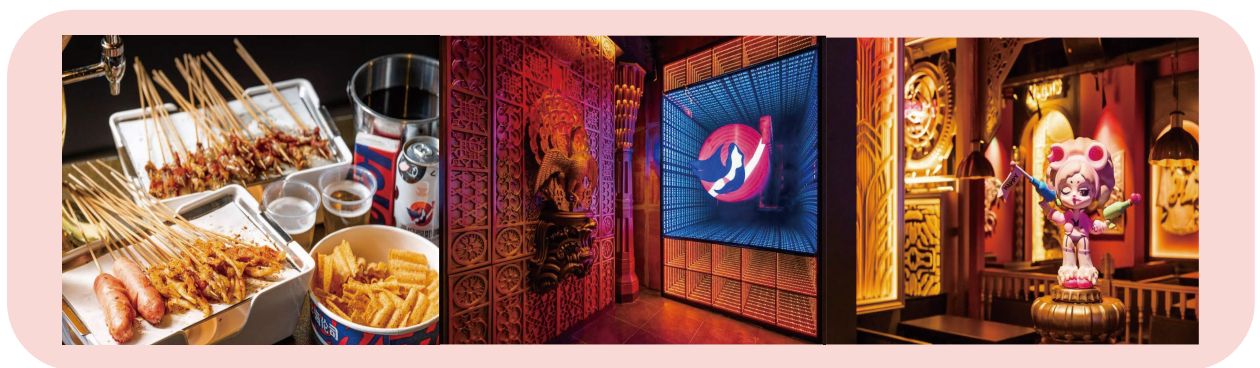
海倫司誠心經營自身品牌，不斷鞏固品牌資產，致力於打造契合海倫司調性的品牌設計。我們從設計出發，使用紅藍兩色體現海倫司理性與感性的理念，打造「海倫司女神」形象，並在統一視覺形象的基礎上，衍生IP化元素，推出一系列動態形象使女神形象更加鮮活並成為海倫司標誌。同時，我們開發一系列包含帆布包、鏽射包、鑰匙扣、雨傘、T恤、盲盒手辦等在內的周邊，強化品牌打造。

### 「海倫司女神」形象



秉承讓更多人過的更好的創業初心，海倫司於2023年6月正式啟動嗨啤合夥人計劃，凝聚社會力量，攜手為消費者創造更高品位的聚會空間。海倫司嗨啤合夥人採用託管合作模式，品牌公司將全程協助合夥人門店開業前的營建、招聘、培訓等工作，並在開業後持續提供運營督導、IT、營銷、供應鏈等支持，確保所有門店統一管理，品質始終如一。

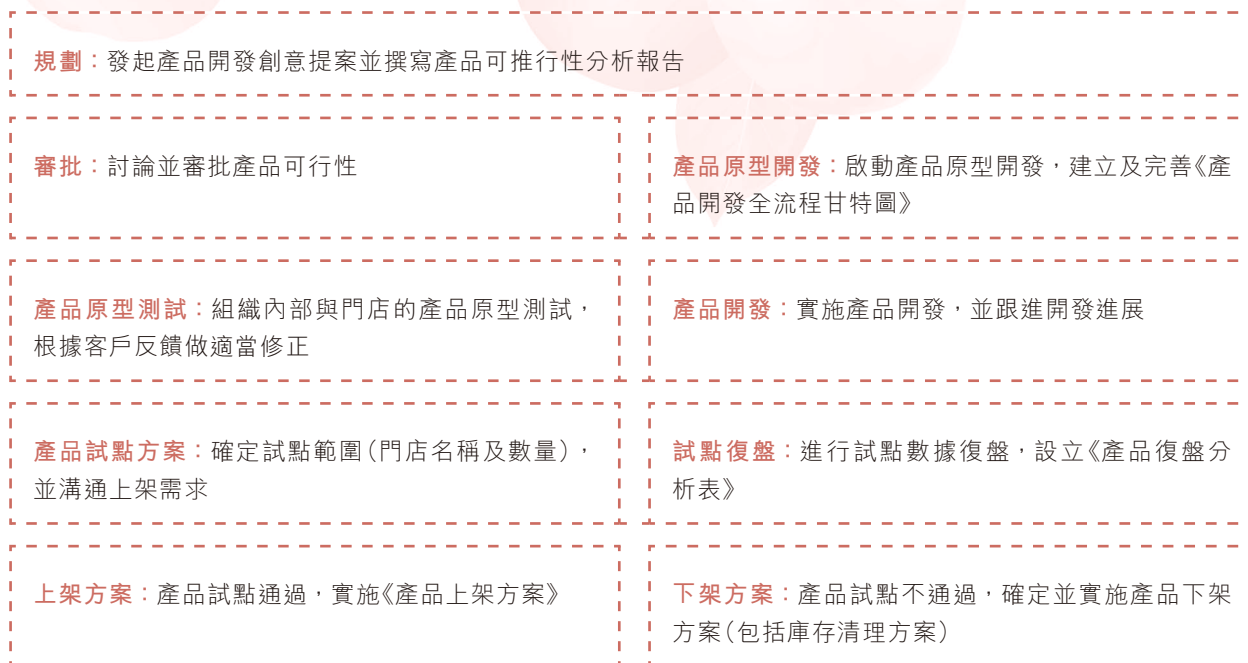
### 「嗨啤合夥人計劃」



為進一步增強年輕消費者的口感體驗，我們不斷探索積極創新，以滿足顧客對多元化和個性化的需求。2025財年，海倫司已經推出98種新型產品，並對3款自有產品升級，優化產品配方及標籤趣味性，並制定一百餘種新型產品儲備方案以供顧客選擇，酒精飲料化產品及各類小吃以其豐富、獨特的口味、口感及品質，滿足了顧客對品質的酒精飲料的多樣化和對產品品質的高要求。未來，海倫司還將加強市場的洞察和把握，不斷完善和提升自身的產品和服務，為消費者帶來更加美好的消費體驗。

# 環境、社會及管治報告

## 產品開發流程



新品研發

- 我們在小吃分類做到實惠與品質兼顧，本年，小吃產品憑藉卓越的性價比，以親民價格為消費者呈上品質卓越的美味，贏得消費者青睞。



爆漿豆腐

- 結合客戶喜愛的噸噸桶，我們又相繼推出了季節性分享裝噸噸桶，滿足不同季節／節氣的消費需求。



醉醉楊梅噸噸桶



醉醉蘋果噸噸桶

- 為滿足顧客對低酒精的茶飲產品需求，我們為顧客推出高顏值限定「秋天第一桶奶茶」。



醉醉椰子奶茶桶

- 除了自有品牌啤酒，我們還引入深受顧客喜愛的第三方品牌啤酒，給顧客提供多方面的產品體驗。



勇闖天涯SuperX

# 環境、社會及管治報告

## 負責任營銷與理性飲酒

海倫司嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等法律法規，制定內部《海倫司營銷傳播政策》以規範自身宣傳行為，確保所有宣傳手段或營銷內容不包含任何形式的虛假或誤導消費者的信息。同時，我們承諾以最快的速度解決具有爭議或言論不當的宣傳信息。

海倫司持續規範營銷宣傳行為，定期開展合規整頓，根據最新監管動態對不符合規定的內容進行修改或下架處理。所有的宣發內容都需進行兩次以上的審核，確認不存在任何抄襲、剽竊、違反法律法規及社會道德、存在歧視性或冒犯性的內容。除此之外，我們設定評估機制，通過日常評估和定期評估發現管理漏洞，並及時召開部門群策會解決不當的營銷內容。

我們推廣飲酒適度，並將理性飲酒理念落到實處。在《海倫司理性飲酒營銷管理政策》中，我們明確指出酒精飲料及酒館服務的營銷傳播原則，不向未成年人銷售酒精飲料產品、不暗示酒精飲料可以帶來任何身心益處、不以任何方式責備或批評任何選擇不喝酒的客戶等。同時，我們設有多種宣傳渠道，確保將理性飲酒觀念精準傳達至消費者，包括在微信推文、電子海報、菜單頁面上設有「未成年不要飲酒」和「理性飲酒」等提醒類字眼，在獨立包裝的自有酒精飲料上標示「過量飲酒有害健康」、「孕婦和兒童不宜飲酒」、「酒後請勿駕車」等警示字樣。此外，我們積極開發更多不含酒精的軟飲料，為不飲酒的客人提供更多選項。

## 理性飲酒宣傳海報

**凌云路派出所提醒您**  
POLICE REMINDS  
**不要打架**  
FIGHT IS PROHIBITED  
**打輸住院**  
IF YOU LOSE YOU WILL BE HOSPITALIZED  
**打贏坐牢**  
IF YOU WIN YOU WILL GO TO JAIL

**打架成本高 下手需謹慎**

- 輕微傷打架直接成本 = 5日至15日拘留 + 500至1000元罰款 + 醫藥費 + 误工费等賠償 + 因拘留少得的工資。
- 輕傷打架直接成本 = 3年以下的有期徒刑 + 賠償金 + 醫藥費 + 误工费等賠償 + 因拘留少得的工資。
- 重傷打架直接成本 = 3年以上10年以下的有期徒刑，無期徒刑或死刑 + 經濟賠償 + 社會及家庭嚴重影響。
- 打架附加成本 = 民事責任費用（訴訟費 + 律師費 + 醫藥費 + 误工费） + 公安機關對科刑處 + 心理諮詢費用 + 名譽形象受損 + 家人朋友貶低 + 工作生意等遭受更大的損失。

**派出所電話: 23038713**

**派出所全天候不打烊 但請您最好別光顧**

## 客戶關係維護

海倫司將消費者的需求視為完善服務的第一標準。我們積極與客戶溝通，定期舉行城市代言人、校園俱樂部、粉絲吐槽大會等活動，真誠響應客戶訴求。報告期間，我們啟動天會滿意度項目，通過第三方調研評價工具，積極響應客戶需求，與客戶保持溝通。此外，客戶還可通過400電話、抖音、粉絲群、微信、微博等渠道與我們保持聯繫。

## 城市代言人

核心粉絲群：

**40個**

累計招募

**1,030人+**

月播放內容：

**800萬+**

城市代言人見面會是緊密連接海倫司與忠實粉絲的互動活動。我們召集海倫司的忠實粉絲成為城市代言人，邀請其參與線下見面會、產品包裝調研等活動，定期贈送海倫司福利。



## 校園俱樂部

校園俱樂部面向全國高校招募校園大使，負責搭建公司與校園的宣傳橋樑，傳遞活動資訊和品牌理念，同時收集反饋粉絲意見，助力服務優化。2025財年，海倫司校園大使新增715人，共計已增至約4,588人，覆蓋2,112所高校。



## 環境、社會及管治報告

報告期間，為持續滿足消費者多樣化的期待，海倫司不斷優化自身運營方式，並與廣大消費者深度聯結。我們從客戶參與度、天會滿意度項目、智慧門店建設以及員工考核評估四個方面持續完善服務質量，進一步提升客戶在海倫司「自由、放鬆、快樂」的消費體驗。

### 客戶參與度

我們在新品研發、知識產權（「IP」）開發和包裝設計流程等過程中，組織核心客戶參與，將客戶的建議融入產品輸出，增強客戶的產品喜愛度。

### 天會滿意度項目

我們將客戶滿意問卷調研隨機分發給消費者，並通過自主研发的調研工具中獲取客戶滿意度情況。2025財年，顧客反饋共計47,309條，滿意度年度動態累計結果為90%。

### 智慧門店建設

我們利用數字化手段，從客戶體驗、門店氛圍、規範管理三個方向持續推進智慧門店建設，通過智慧門店人工智能「AI」視覺平台調控門店音樂，提升出品效率，加強門店環境安全及食品安全監督等。

### 考核評估

為確保客戶問題得到有效解決，我們還將消費者滿意度加入員工的績效考核評估，加強客戶投訴管理，保障客戶權益。

## 環境、社會及管治報告

在積極與消費者建立良好溝通的同時，我們也勇於面對所有負面聲音，不斷優化消費者投訴管理工作，確保消費者投訴可以得到及時回應。2025財年，海倫司接獲投訴共138起，客訴處理滿意度為98%。

### 在線投訴渠道

我們設立客服電話實時投訴渠道及微信、郵箱等在線投訴渠道，每週對客戶在線投訴進行集中處理。對於需要跟進的投訴，區域辦公室人員通過電話進行回訪，跟蹤客戶投訴處理進度，並提供相應解決方案。

### 粉絲吐槽大會

我們在每年的3月15日舉辦「粉絲吐槽大會」活動，邀請粉絲通過各個媒體渠道參與活動，發佈關於海倫司的吐槽與建議。我們根據吐槽及建議內容，進行針對性討論並制定相關整改計劃及行動，於次年吐槽大會上公示整改進程與結果。

### 開啟幫助社區

我們開啟了社區幫助模式，接收企業文化、標準化、採購、工程等項目內容的吐槽與建議，並收集相關需求與不足，根據吐槽內容及時協同相關部門進行整改，對於優異的建議積極響應優化現有流程。

### 門店投訴渠道

客戶可以通過門店渠道對產品及服務進行線下實時投訴，門店人員會對客戶反饋進行及時的處理與跟進，直至問題的最終解決。

## 做好合規運營的實踐者

### 商業道德

海倫司秉承誠信經營的理念，嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國刑事訴訟法》及《中華人民共和國反洗錢法》等法律法規，切實執行《海倫司監察工作制度》等內部制度。同時，我們於報告期內制定並實施《海倫司反舞弊及舉報投訴管理制度》，加強內部監督與管理，進一步優化投訴舉報程序，防止因監督不到位而滋生損害本集團利益、貪污舞弊、受賄等違法違規行為。

# 環境、社會及管治報告

## 監察審計

我們持續優化反舞弊管理監察體系。法務監察審計部負責組織及執行反舞弊的相關工作，定期就反舞弊工作開展情況進行舞弊風險評估，開展反舞弊預防宣傳活動，並在董事會統一領導下，對海倫司支持中心各部門、各運營區域進行監督。同時，支持中心及運營區域持續開展內部監察，與法務監察審計部共同構成海倫司的兩級監督體系。我們通過定期和不定期的監察工作，發現問題及線索，完善管理流程，督促員工遵守相關制度，守好紀律規矩底線。報告期間，法務監察審計部對海倫司支持中心的相關部門、運營區域實施專項監察，完成了13個專項審計工作，其中7個費用專項審計，3個內部制度專項審計，3個內部管理入員離任專項審計，並根據收集到的線索開展了38次監察案件調查。報告期間，本集團接收1起對員工提出的貪污訴訟的判決結果。

我們設立了完善的舞弊舉報及處理機制，為員工及外部人員(包括供應商、客戶等)設立了獨立的舉報渠道，鼓勵其通過電子郵件、電話、短信等多種形式進行匿名或實名舉報。同時，我們要求舉報人實事求是、客觀公正。若舉報內容經核查確認屬實，我們將依法依規處理違規者；對於謊報、虛報、惡意捏造事實者，我們將按本集團規章制度進行處罰。為保障舉報人的合法權益，我們在《海倫司反舞弊及舉報投訴管理制度》中詳細列示舉報人保護條例，要求嚴禁洩露舉報人信息，並禁止對舉報人進行打擊報復。同時，我們新增《海倫司舉報和獎勵制度》，給予舉報獎勵，鼓勵內外部人員提供線索。

**Helens 海倫司小酒館**

# 共建廉潔環境 舉報違規行為

为进一步预防违规违纪、贪污腐败问题，向全体伙伴及合伙人传递企业对合规管理的重视，塑造健康、透明的企业形象，共建廉潔环境，任何人若发现以下情况可向海倫司進行舉報：

**违纪违规等问题：**

- 通过虚开发票、虚假商业行为进行报账；
- 因工作过错、失职给公司造成损失；
- 在职期间对外投资/兼职同类行业品牌等与公司有利益冲突的项目；
- 打架斗殴、涉黑、涉黄、涉赌等、参与传销活动等违法行为；
- 其他违反公司管理制度的行为。

**行政刑事等问题：**

- 挪用、盗窃、侵占公司资产、财产；
- 涉嫌索取、收受贿赂，违规接受礼品、餐饮或娱乐；
- 涉嫌利用公司资源和职务便利，谋取私利；
- 涉嫌不当使用、泄露公司商业秘密；
- 涉嫌侵占公款或者特定用途的款项。

海倫司監察舉報渠道：

1. 电话、短信、微信：18071442693
2. 电子邮件：jiancha@helens.com.cn
3. 钉钉：法務監察審計部—監察舉報模块

**舉報獎勵**

类型	追回金额区间	舉報人獎金
追回属于公司资金或财产的(如:追回非法占有的公司财物等)	追回金额> 3万元	獎金1000元
	1万元 < 追回金额 ≤ 3万元	獎金500元
	追回金额 ≤ 1万元	獎金200元
追回属于公司资金或财产之外的(如:有假、收受的红包、礼品、好处费等)	按追回金额比例发放獎金	追回金额的5%

若舉報案件不涉及金額，經調查屬實，根據案件性質、嚴重程度，給予舉報人最高2萬元現金獎勵。

做好第三空間，並走向世界

## 環境、社會及管治報告

為不斷提升海倫司全員的合規意識，我們建立了「現場培訓+線上課程」相結合的反腐敗合規培訓體系，助力實現廉潔企業建設的目標。我們針對董事及管理層開展反貪污專項培訓，並在入職培訓中增添反舞弊培訓課程，對所有新員工進行針對性培訓。同時，我們要求反舞弊調查及管理人員積極接受法律法規、行為準則等相關培訓，以提高其反舞弊工作能力。報告期間，共計4名執行董事、1,823名管理層及員工參與了反貪污及反舞弊培訓，執行董事參與反貪污及反舞弊培訓率達100%，僱員參與反貪污及反舞弊培訓率達100%，總計時長為194.97小時。

同時，我們針對門店客戶端、服務端、電腦端、移動辦公等數據進行精準管控，通過分別運行銀網網絡與客用網絡限制數據使用權限、定期更換密碼、添加賬戶水印等方式，強化數據安全管理。此外，為確保數據安全管理的有效性，我們從數據安全管理制度建設、網絡架構和安全設備、服務器安全配置等方面進行數據安全管理評估，以便及時發現數據安全漏洞並進行有效處理，提升整體數據安全管理能力。我們也會定期開展信息安全抽查，及時管理優化安全性未達標的信息與數據。我們對敏感字段進行掩碼處理，以保護用戶隱私數據，並通過接入高防服務器等措施加強服務器對網絡攻擊的防禦能力，保障信息及數據安全。我們持續加強數據及服務器基礎平台建設，搭建數據庫查詢平台及服務器運維管理平台，依據最小原則設置用戶權限，監控服務器健康狀態及服務器操作記錄，以保障數據安全。

為加強員工的信息安全保護責任意識，我們在保密條款中明確員工在客戶隱私數據安全保護方面的職責，並在《海倫司員工手冊》中明確規定禁止員工竊取、洩露本集團未公開的文件或資料，否則將進行辭退處理並追究其法律責任。此外，為貫徹落實本集團在數據安全管理方面的要求，我們新增制定了《海倫司商業秘密管理制度》，規定了海倫司商業秘密的範圍及洩露商業秘密的責任。

### 知識產權

海倫司高度重視知識產權保護，嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》及《中華人民共和國著作權法》等相關的法律法規，在全面依法維護自身權益的同時，避免侵犯他人知識產權。2025年度知識產權工作，主要圍繞「商標註冊和維護」展開工作。

商標權：與第三方知識產權代理公司達成合作，開展國內商標檢索、註冊申請等事務，維護本集團的合法商標權，並定期對雷同、近似、山寨商標進行預防性異議申請；

著作權：與第三方知識產權代理公司達成合作，開展國內版登記、查詢、檢索等事務，維護本集團的合法著作；

專利權：對於運營數字化管理系統中涉及的第三方知識產權，積極與研發團隊溝通，以合法合規方式取得相應專利知識產權的授權，保障公司與他人知識產權的權益。

## 環境、社會及管治報告

### 可持續供應鏈管理

海倫司始終秉持「價值採購，陽光採購」的採購原則，嚴格遵守《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國價格法》及《中華人民共和國招標投標法》等法律法規，制定並實施《海倫司供應商管理規程》《海倫司供應商盡職調查及供應商能力評估管理辦法》等管理制度，通過全面、完善的供應商管理機制，嚴格把控供應鏈潛在風險，攜手供應商夥伴實現合作共贏。2025財年，本集團供應商地理分佈情況如下：

關鍵績效指標			2025年
按地區劃分的供應商數目			
地區	數量(個)	地區	數量(個)
安徽省	26	遼寧省	4
北京市	6	內蒙古自治區	1
福建省	32	寧夏回族自治區	1
甘肅省	1	青海省	1
廣東省	27	山東省	21
廣西壯族自治區	3	山西省	1
貴州省	6	陝西省	26
海南省	1	上海市	18
河北省	40	四川省	14
河南省	21	天津市	4
黑龍江省	1	西藏自治區	2
湖北省	51	新疆維吾爾自治區	2
湖南省	19	雲南省	6
吉林省	1	浙江省	60
江蘇省	24	重慶市	6
江西省	14		

為更好地應對氣候相關風險，我們與供應商維持緊密合作，並建立供應鏈應急管理機制。在突發氣候事件或其他不可抗力因素導致供應受阻時，能夠快速調整供應安排，保障食材原料及時供應。與此同時，我們與供應商共同努力，提升供應鏈的整體韌性。

## 環境、社會及管治報告

我們要求所有的供應商必須嚴格遵守國家相關法律法規，以覆蓋供應商尋源、准入、考核、評估等方面的全流程管理為切入點，持續強化供應商分級分類管理，不斷提升供應商管理效率。

供應商尋源	供應商准入	供應商考核及評估	供應商分級分類管理
<ul style="list-style-type: none"><li>以商業招標等方式積極開發新供應商</li><li>以資質審核、背景調查等方式，對供應商的營業執照等資質信息進行審核，確保其資質、產品質量符合聘用要求</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>從生產能力、環境管理、安全管理、成本控制等多維度對供應商進行准入評估</li><li>對供應商提供的樣品進行測試，通過審核的供應商納入合格供應商庫</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>要求通過審核的供應商照測試樣品標準供貨</li><li>從成本控制、產品質量、交貨週期、服務效率、廉潔管理等方面對供應商進行綜合評估，及時向供應商反饋問題，督促其改進質量與服務</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>按照供應商品類及採購金額對供應商進行分類分級管理</li><li>若供應商績效考核較差，或出現違反合同約定、產品和服務出現質量問題等情況將被限期整改或直接淘汰進入黑名單</li></ul>

我們注重和供應商建立長期、深入的合作關係，通過線上溝通、現場見面會、同行交流會、供應商考察等多種形式與其保持溝通與交流，就訂單、產品、業務合作等問題互聯互通。同時，我們持續加強供應鏈的風險管控，從多家供應商採購本集團所需要的產品，以減少對特定供應商的依賴，確保產品的正常供應。

我們將可持續發展理念融入供應鏈全流程，持續關注供應商的環境與社會風險。我們在招標過程中，通過嚴格的准入評估機制，把控供應商資質，確保供應商的生產環境、質量管理體系等符合相關標準的要求。同時，我們積極探索綠色環保採購實踐，優先選用具有環保理念、關注員工權益的供應商。我們要求倉庫提供商使用電動叉車，配送貨物時優先使用新能源貨車，且長途配送時必須使用滿足國家機動車污染物排放標準及以上的貨車，以減少污染物排放。我們亦要求供應商必須為其員工提供勞保用品，購買足額保險，確保其員工的基本權益得到保障。

此外，我們持續關注廉潔供應鏈的建設，通過與全體供應商簽訂《海倫司無賄賂承諾書》，與內部員工簽訂《海倫司物流控制中心廉潔公約》等多種方式宣導本集團的廉潔合規理念，預防供應鏈中任何形式的賄賂、以公謀私、商業秘密交換等違法違規行為發生，保障本集團及供應商合作夥伴的合法權益，構建長效穩定的合作關係。

## 環境、社會及管治報告

### 數字化運營

海倫司順應時代發展，將數字化科技作為實現高質量發展的重要引擎，不斷推動數據技術與運營管理的深度融合，持續驅動海倫司進行全面、系統的自動化與智能化升級。為保障數字化管理系統運行的穩定高效，我們制定並實施了《數字化運營管理制度》，通過系統使用管理、人員組織管理、維護管理、檔案管理等方面的控制措施，持續推動現有信息系統的科學管理。海倫司核心管理工具的應用情況如下：

自研開發企業資源計劃(「ERP」)系統，實現排隊取號、點單備餐、存貨物流等全業務流程的數字化和可視化管理，有效提升門店管理效率。

根據顧客的消費行為偏好，向其靈活推送多樣的營銷內容，建立線上線下立體營銷網絡。

我們利用數字化技術，賦能海倫司的精細化運營。依託機器學習、運籌規劃等模型，我們大幅度提升門店採購的預測準確度，實現庫存的精準管理，以更高效率的數據分析，助力更加精細化的業務管理，為本集團整體的降本增效提供有利支持。為加強海倫司內部管理，我們升級報銷系統，支付完成後可以自動生成報銷憑證，並將人事系統與財務系統打通，自動進行工資的憑證生成等工作，大幅度提高財務工作效率。

此外，我們始終將客戶的消費體驗放在首位，通過客戶評價系統，以數字化、可視化的形式挖掘客戶反饋。同時，我們以雲收銀替代傳統收銀機，並在點單系統中引入微服務開發模式，強化點單系統穩定性，提高客戶消費體驗。

為保障門店的正常運營，我們還引入藍牙移動打印機，確保在遭受網絡攻擊、雲平台維護等情況下，可以進行正常的訂單管理。

2023年6月，海倫司啟動「嗨啤合夥人」計劃，採用託管模式開拓加盟商。合夥人負責選址、開店的資金投入，海倫司則負責供應鏈、門店運營等。這也代表著，海倫司正在從線性連鎖模式向平台型公司轉變。通過自研招商加盟系統，合夥人可以通過招商鏈接提交申請，從申請、意向溝通、簽訂合同、門店營建到開業，實現線上流程一體化。合夥人還可以登錄海倫司ERP APP端查看管轄內門店的營收、成本及賬戶等情況。

2024年，公司持續對ERP系統、APP端等進行功能及體驗的升級優化，以確保系統能夠跟上業務發展的步伐，推動信息共享與協作，從而提升企業管理效率。

2025年，公司對系統進行了全面升級，升級板塊包括高效點餐系統、智能庫存管理、多渠道訂單整合、數據分析工具、會員營銷等，通過整合連鎖管控、門店運營、用戶運營、供應鏈運營四大功能模塊，提升整體管控能力與運營效率。

### 信息安全與隱私

海倫司堅守信息安全底線，承諾通過各種安全技術，保護客戶個人信息不被無授權訪問、使用或洩露，且不會向任何人出售或出借客戶個人信息。我們嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》和《信息安全技術個人信息安全規範》等法律法規，制定並實行《海倫司IT信息安全管理制度》，通過完善的內部信息安全管理體系，圍繞網絡系統維護、員工賬號、員工權限、數據備份等方面，持續推進信息安全管理，全方位保障客戶個人信息與隱私數據安全，具體如下：

#### 網絡系統維護

- 對於系統和網絡異常，及時分析並制定處理方案：針對待解決網絡問題等，歸檔問題描述、分析原因、處理方案、處理結果等；
- 定時對服務器數據進行備份；
- 定時維護服務器，監控外來訪問等情況，如有安全問題，及時處理。

#### 賬號管理

- 新員工使用計算機、財務軟件等需提出使用申請，批准後方可獲得使用權限；
- 員工離職時，應將本人所使用的計算機名、IP地址等信息交由網絡管理人員登記備案。工作人員對離職員工的信息備份後，方可刪除相關資料。

#### 權限管理

- 對重要系統設立嚴格的權限等級，不同權限人員賬號嚴禁混用；
- 對文檔設定保密登記(絕密、機密、內部公開)，並根據保密登記設定信息系統的開放程度；
- 修改重要數據需要基於權限審批，多方認定方可生效。

#### 數據備份管理

- 重要數據需要進行永久備份，並加密存儲，同時設立備份恢復機制；
- 針對系統運行的數據，需要進行定期備份；
- 定期備份的數據需要進行定期壓縮，以減少存儲空間，同時需要刪除時間超長的定期備份的數據。

## 環境、社會及管治報告

### 數據安全管理

同時，我們針對門店客戶端、服務端、電腦端、移動辦公等數據進行精準管控，通過分別運行收銀網絡與客用網絡、限制數據使用權限、定期更換密碼等方式，強化數據安全管理。此外，為確保數據安全管理的有效性，我們從數據安全管理制度建設、網絡架構和安全設備、服務器安全配置等方面進行數據安全管理評估，以及時發現數據安全漏洞並進行有效處理，提升整體數據安全管理能力。我們亦會定期開展信息安全抽查，以及時管理優化安全性未達標的信息與數據。我們對敏感字段進行掩碼處理，以保護用戶隱私數據，並通過接入高防服務器等措施加強服務器對網絡攻擊的防禦能力，保障信息及數據安全。我們持續加強數據及服務器基礎平台建設，搭建數據庫查詢平台及服務器運維管理平台，依據最小原則設置用戶權限，監控服務器健康狀態及服務器操作記錄，以保障數據安全。

為加強員工的信息安全保護責任意識，我們在保密條款中明確員工在客戶隱私數據安全保護方面的職責，並在《海倫司員工手冊》中明確規定禁止員工竊取、洩露本集團未公開的文件或資料，否則將進行辭退處理並追究其法律責任。

此外，為貫徹落實本集團在數據安全管理方面的要求，我們制定並實行《海倫司數據安全獎懲制度》，規定了違反數據安全管理方針和標準的行為及針對違規行為的相關處罰辦法，並將數據安全考核納入績效考核中，切實保障數據安全。

### 知識產權保障

海倫司高度重視知識產權保護，嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》及《中華人民共和國著作權法》等相關的法律法規，在全面依法維護自身權益的同時，避免侵犯他人知識產權。報告期間，我們持續完善知識產權管理體系，進一步加強對本集團的商標、著作權、專利權等各個領域知識產權的保護。

為保障知識產權不受侵害，我們持續優化知識產權保護機制，積極申請註冊知識產權，確保知識產權清晰完整，來源正當合法。

### 共同奮鬥篇

海倫司的壯大離不開每一位員工的持續努力，我們將員工視為陪伴我們共同進步的夥伴。我們致力為所有志同道合的員工築建和諧、融洽、舒適、健康的工作環境，並為其提供多元化的發展平台以及平等的機遇。我們在現有人力資源管理制度和流程的基礎上不斷探索，持續優化，以促進全體員工的共同成長。

### 做好員工權益的保障者

#### 合規僱傭

海倫司嚴格依據《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》及《禁止使用童工規定》等法律法規規範自身合規僱傭管理工作，並於《海倫司員工手冊》進一步明確員工平等機會、多元化、反歧視、薪酬與解僱、招聘及晉升、工作時長以及休假等規定。

我們杜絕聘用未滿法定工作年齡的員工，嚴格檢查及確認應聘者身份。在面試評估、入職報道及入職檔案審查等過程中，都將嚴格識別和防止使用童工的行為。我們絕對尊重員工自身的工作意向，遵循自願加班原則，杜絕任何形式的強制勞工，依法規定員工的工作時間和休息休假。基於服務業的特殊性，我們制定相對彈性的工作時間並合理安排門店員工的排班情況。如員工需在休息日或法定節假日加班，我們嚴格按照法定標準支付加班費用。報告期間，海倫司未發現任何有關童工或強制勞工相關的違法事件。

海倫司致力打造平等多元化的工作環境，我們杜絕一切由於員工的性別、年齡、種族、國籍、語言、婚姻狀況、宗教信仰或其他業務所在地獲法律認可的特質而引起的歧視或任何差異化待遇。優秀的人才隊伍是海倫司持續成長的牽動力，我們歡迎所有與本集團企業文化和價值觀相一致的新鮮血液加入。為此，我們制定《海倫司新夥伴面試指南》和《海倫司招聘獎勵機制獎勵》《入職檔案及錄用條件審查機制》《海倫司領班、店長、小區經理內部晉升機制》以構建更加科學完善的招聘體系。

## 環境、社會及管治報告

截至2025年12月31日及2024年12月31日，本集團按性別、僱傭類型、員工職級、年齡組別及地理位置劃分的情況如下<sup>1</sup>：

關鍵績效指標		2025年	2024年
按性別、僱傭類型、員工職級、年齡組別及地區劃分的員工人數			
員工總數	合計	1,355	1,725
按性別劃分	男	915	1,229
	女	440	496
按僱傭類型劃分	自有員工	559	678
	外包人員	796	1,047
按員工職級劃分	高級管理層	10	11
	中級管理層	381	506
	普通員工	964	1,208
按年齡組別劃分	30歲以下	1,040	1,370
	30歲-50歲	223	257
	50歲以上	92	98
按地區劃分	中國內地	1,313	1,697
	中國香港	0	1
	新加坡	20	20
	日本	2	7
	越南	20	0

我們珍惜每一位員工，但也絕不包庇容忍任何違反法律法規或本集團規章制度以及工作態度消極的員工。本集團嚴格按照《員工離職操作流程》和《海倫司跨部門審批權限》執行離職流程，與主動辭職的員工開展離職前面談，了解其日常工作的情況及真實的離職原因、對公司或部門的建議，並為優秀人才提供一定時長的冷靜期，以此展現本集團對人才的重視。此外，針對納入海倫人才庫的優秀離職員工，我們設有內部推薦機制及定期的離職人員回訪機制。

<sup>1</sup> 除非另有說明，員工數據包括本集團自有員工及外包人員，不含合夥人門店員工

本集團按性別、年齡組別及地區劃分的員工人數與員工流失比率<sup>2</sup>如下：

關鍵績效指標		2025年	2024年
按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率			
員工流失比率		<b>58.00%</b>	<b>84.49%</b>
按性別劃分	男	58.54%	84.26%
	女	56.13%	85.04%
按年齡組別劃分	30歲以下	61.86%	86.49%
	30歲–50歲	35.73%	65.60%
	50歲以上	32.35%	59.00%
按地區劃分	中國內地	58.53%	84.49%
	中國香港	100.00%	0%
	新加坡	5.00%	0%

<sup>2</sup> 員工流失比率根據年度離職員工數除以報告期末離職員工數與在職員工數之和計算。

## 環境、社會及管治報告

### 權益保障

我們遵循公平、公正、公開的基本原則，制定並實施《海倫司基本法》和《海倫司員工手冊》以全面保障員工權益。除合法合規的基本權益外，海倫司每位員工還均享有諮詢權、保留意見權、吐槽批判權、申訴權以及舉報權。

### 員工基本權益

#### 諮詢權

員工在確保工作順利開展的前提下，有權利向上級提出諮詢，上級有責任做出合理解釋與說明。

#### 保留意見權

員工有權保留自己的不同意見，但不能因此影響工作。上級不得因下級員工保留自己的不同意見而對其歧視。

#### 吐槽批判權

員工有權利對公司任何管理漏洞和不合理現象進行吐槽和批判，也有權利對改進公司經營管理提出合理建議。

#### 申訴權

針對不公正的處理，員工有權向隔級上級、分管部門提出申訴，隔級上級、分管部門必須高度重視並盡早做出明確答覆。

#### 舉報權

我們鼓勵員工通過幫助社區SOP、監察舉報、電話、郵箱、釘釘平台等正式溝通渠道，實事求是地對不合理事宜、違法違規事件等進行舉報。

我們用心傾聽員工心聲，認真對待並處理其提出的建議、批判、舉報以及申訴，旨在為員工創造開放、共同進步的工作環境。我們定期開展員工滿意度調研活動，從晉升機制、與跨部門員工對接順暢程度、團隊氛圍、直接上級管理能力和管理方法、處理員工意見效率、幫助下級成長等方面充分了解員工的意見與看法。我們的員工滿意度調研覆蓋運營中心全體員工，通過定期回顧員工滿意度調研結果並根據員工意見作出相應改進，報告期內季度滿意度有所提升。同時，員工可通過其他渠道進行意見反饋，包括但不限於在釘釘平台進行匿名反饋、吐槽會、問題解決研討會等活動中交流疑惑，以及通過監察舉報電話、家人郵箱或400電話進行申訴。

海倫司堅持性別平等，尊重女性員工，在依法為女性員工提供生育保護和孕期的福利關懷之餘，為其提供暢通平等就業和晉升機會。



### 女性關懷

我們認為，對員工家庭生活的支持是可持續發展的重要組成部分。為此，我們不僅依法落實產假政策，更主動為有特殊需要的女性員工（如遇難產、多胞胎生育或流產）延長假期，提供個性化的關懷。此外，我們為三歲以下幼兒的父母提供育嬰假，以實際行動支持員工履行家庭責任，共同營造和諧的工作與生活平衡。

### 女性職業發展



我們視平等僱傭與職業發展為人才戰略的核心原則。公司嚴格奉行同工同酬，並致力於通過系統性的培訓、晉升機制，為女性員工構建無障礙的成長通道，在過去兩年中，公司高層管理團隊中的女性比例實現了持續且顯著的提升。

## 薪酬與福利

海倫司堅持以奮鬥者為本，致力於為員工提供「吃得好、收入好、氛圍好」的工作體驗。我們珍視每一位員工的堅守與貢獻，持續構建具有競爭力的全面回報體系，將員工關懷融入薪酬、福利與激勵的全流程，與奮鬥者結成堅實的利益與命運共同體。

**全面薪酬體系：**公平、競爭與關懷並重。我們建立並實施以崗位價值、績效貢獻與市場水平為基礎的薪酬管理制度。在依法全員足額繳納「五險一金」的基礎上，我們通過崗位評估方法與民主協商機制，科學設定薪酬等級，確保內部公平性與外部競爭力。同時，我們持續升級福利保障，從餐飲補貼、健康關懷到生活支持，全方位落實員工日常生活的用心關照。

**多元激勵設計：**短期激勵與長期共贏結合。為充分激發員工潛能，我們推行與績效緊密掛鉤的短期激勵，並將晉升機會、利潤分享等長期回報機制納入價值分配體系。通過績效獎金、項目激勵、評優獎勵等多種形式，讓員工的每一份付出都獲得及時認可與回報，實現個人成長與組織發展的同頻共振。

我們堅信，尊重員工、回報奮鬥是可持續發展的根本動力。海倫司將持續優化「三好」職場環境，讓員工在物質與精神層面共享企業發展成果，共同奔赴更具歸屬感與成就感的未來。

## 環境、社會及管治報告

海倫司始終將員工的歸屬感與幸福感置於重要位置，致力於構建「快樂工作、健康生活」的職場文化。我們不僅在日常工作中提供多元化的福利支持與團隊建設機會，也在特殊時期持續關注員工的身心健康，確保福利不斷、關懷不止。



### 員工福利體系

我們為員工提供涵蓋工作與生活的綜合福利保障，包括：補貼類支持如伙食補貼、新店開業紅包、出差補貼以及崗位特殊補貼。消費優惠：員工本人到店消費享五折優惠，每月及生日發放門店代金券。重要時刻關懷：員工結婚、生育、遭遇喪事或生病時，公司均提供慰問金，並設立生日假期、春節內購酒水等專屬福利。

### 團建凝聚力建設



我們鼓勵團隊交流與共同成長，為門店、區域及總部職能部門提供團建經費、支持開展形式多樣，內容豐富的團建活動。同時，公司定期組織免費外出學習與培訓，助力員工在互動中提升能力，增進默契。

### 節假日與特殊時期關懷



我們在法定節假日為員工提供加餐福利，每人每日餐標提升20-30元，確保節日期間的伙食質量。此外，公司會在重要節慶日為員工發放定制禮品與祝福，傳遞溫暖。在疫情等特殊時期，我們持續關注員工身心健康，確保各項福利待遇不中斷，並與員工共渡難關。

海倫司相信，員工的滿意度是企業可持續發展的根基。我們將持續完善關懷體系，營造更具凝聚力、支持力與溫度的工作環境，與員工攜手成長、共享美好。

### 做好人才成長的推動者

#### 員工培訓

海倫司重視員工的發展，致力於激發員工的潛能，培育更多的優秀人才。我們持續為員工提供廣闊的學習平台，為其打造多樣化培訓課程。為提升培訓效果，我們通過員工滿意度調研、上級驗收結果及訓後回訪等環節了解員工對於課程的滿意程度以及對課程的掌握程度。截至報告期末，海倫司現有員工培訓體系和培訓成效如下：

#### 海倫司現有員工培訓體系

培訓項目	針對群體	培訓內容與形式	培訓成效
海星計劃	基層員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>海星計劃通過線上課程及門店实操形式，助力基層夥伴提升基礎業務知識，清晰領班崗位能力要求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參訓3,409人</li> </ul>
店長能力提升培訓	區域管理幹部(店長、小區經理、大區經理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過區域季度會，開展培訓交流。培訓內容覆蓋企業文化、管理幹部戒律等、提升顧客滿意度、管理、經營經驗分享等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全國共開展10場培訓，參訓482人</li> </ul>
管理幹部培訓	支持中心管理幹部及區域負責人	<ul style="list-style-type: none"> <li>為持續提升管理幹部綜合能力及更科學、高效地推進2026年度公司預算管理規劃，特邀請外部專業老師開展《海倫司卓越領導力專題工作坊》與《2026年度預算規劃工作坊》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共開展2期培訓，參訓86人</li> </ul>
企業文化培訓	各層級夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>為持續做好企業文化宣導，在支持中心、區域、海外市場(新加坡、越南)開展企業文化交流會。讓伙伴們更加深入了解公司文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共開展13場培訓，參訓671人</li> </ul>
特許門店培訓	嗨啤合夥人門店店長/合夥人	<ul style="list-style-type: none"> <li>採取線下授課形式開展培訓，培訓內容覆蓋團隊管理、門店運營、經營思維、單店營銷策劃、流量池打造及團購套餐設計、工商稅務指南等內容，助力合夥人經營好門店。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共開展3期培訓，參訓47人</li> </ul>

## 環境、社會及管治報告

截至2025年12月31日及2024年12月31日，本集團按性別及員工類別劃分的受訓員工百分比及每名員工完成受訓的平均時數如下<sup>3</sup>：

關鍵績效指標		2025年	2024年
按性別及員工職級劃分的受訓員工比率			
受訓員工比率	合計	100%	100%
按性別劃分	男	69.14%	79.38%
	女	30.86%	20.62%
按員工職級劃分	高級管理層	2.20%	0.89%
	中級管理層	25.40%	51.87%
	普通員工	72.40%	47.24%
按性別及員工職級劃分的平均受訓時數(單位：小時)			
員工平均受訓時數	合計	155.08	118.44
按性別劃分	男	164.91	119.74
	女	127.95	113.43
按員工職級劃分	高級管理層	56.60	24.00
	中級管理層	228.42	37.15
	普通員工	118.03	175.91

### 績效評估

海倫司制定《目標績效管理制度》，遵循「匹配戰略、目標牽引、關注成長、公正公開」原則。我們建立目標績效管理體系，針對全體員工每季度開展績效考核，旨在通過設定績效目標牽引夥伴的工作行為，並鼓勵管理層在目標績效管理過程中與夥伴進行交流溝通，勉勵夥伴進一步提高自身工作能力。同時，我們重視員工對績效目標制定、結果評估等方面提出的意見，並根據具體內容提出處理建議。此外，我們設立目標績效管理復盤會議，每月度對各部門夥伴的績效目標完成情況進行復盤，對出現的問題進行及時糾正、解決，幫助夥伴進步。


<sup>3</sup> 除非另有說明，有關培訓統計數據包括本集團自有員工及外包人員，不含合夥人門店員工

### 人才晉升

海倫司重視人才梯隊的建設，通過能上能下的「賽馬機制」促進有能力、有潛力的優秀人才脫穎而出。我們實施動態規劃調整本集團的人才梯隊建設策略，實現人才的合理流動和合理配置。同時，我們致力為員工打造明確的職業發展通道。為體現各員工的個人價值，我們設置雙通道職業發展，員工可根據自我優勢選擇管理通道或者專業通道。

海倫司優先選擇符合「七優先原則」的人才，並設定部門提名和內部競聘兩種主要的選拔晉升方式。我們堅決遵循公開透明、通道暢通以及群策決策原則，保障選拔晉升等各項工作流程的公開性，對每一位員工做出公正的評價，提供公平的發展機會。

### 七優先原則

- 
- 1 優先選拔從一線做起來的人；
  - 2 優先選拔來自績優團隊的人；
  - 3 優先選拔服從調配、主動去困難市場或新市場並做出貢獻的人；
  - 4 優先選拔勇於挑戰、成功完成挑戰的人；
  - 5 優先選拔善於培養人才的人；
  - 6 優先選拔有潛力、愛思考的人；
  - 7 優先選拔敢於批評和自我批評的人。

### 做好員工安全的守護者

我們將為員工提供安全的工作環境視為己任，嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國安全生產法》及《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，全面規範。我們重視員工個人安全意識，並為員工分發《員工安全告知書》，從消防安全、規範用電、駕駛安全等多維度提醒員工將安全理念融入到個人日常工作以及生活中。

# 環境、社會及管治報告

## 施工安全管理

我們注重施工現場的安全管理，建立《海倫司工地施工人員安全規範》《工地安全管理規範》以嚴格落實現場施工安全管理規定。同時，我們加強外包承建商管理，明確要求其在施工過程中給每位施工人員購買保險。我們協同合作方關注現場施工安全，施工前期，現場監理會組織整體會議強調項目的工期、質量標準、安全、應急事故預案處理等要求；施工時，區域負責人會與區域監理以及外包負責人開展月度安全培訓會議，共同學習和鞏固施工標準以及施工期間需要注意的細節以及安全問題。

### 施工現場安全措施



過去三年，海倫司員工因工傷亡故具體數據如下：

因工亡故的人數和比例	因工傷造成的死亡人數 (單位：人)	因工傷造成的死亡比率
2025年	0	0.00
2024年	0	0.00
2023年	0	0.00
因工傷損失的工作日數(單位：天)		
2025年		294
2024年		293
2023年		896

### 門店安全管理

海倫司高度重視門店安全管理，致力為員工打造安全舒適的工作環境。我們依據《建築設計防火規範GB50016-2014》《消防應急照明和疏散指示系統技術標準GB51309-2018》及《生產經營單位生產安全事故應急預案編製準則GB/T29639-2013》等國家標準進行門店安全設施的配置與維護，並確保設施的充分配備。我們制定《海倫司消防安全責任制度》，設置消防安全責任人、消防安全管理人並明確各崗位職責範疇。為確保員工充分了解消防器械操作技能，我們亦為全體員工提供了包括消防器材使用方法在內的安全培訓。

### 消防安全文化建設



- 確保各消防通道暢通無阻，適時切斷長期不使用的用電設備；
- 夥伴們都需會使用滅火器、滅火毯、防毒面具等；
- 操作間夥伴們需熟知廚房鍋爐起火撲滅步驟，每季度組織操作間夥伴們演練一次；
- 廚房配備水基型滅火器1.5-2公斤、乾粉滅火器1.5-2公斤各1具，滅火毯1.5米x1.5米尺寸2套，防毒面具2套；
- 每月定期進行消防安全檢查並填寫《支持中心各樓棟消防器材明細表》。

## 環境、社會及管治報告

### 綠色承諾篇

海倫司充分認識自身運營的環境影響，積極踐行可持續運營理念。我們關注氣候變化，持續優化環境管理體系，以提升應對氣候變化的能力；我們倡導綠色運營，不斷完善環境管理制度，探索節能減排方式，提高資源使用效率；我們亦大力推動可持續包裝的設計與應用，從源頭降低環境影響。

### 做好綠色運營的踐行者

海倫司持續以「節能消耗，可持續運營」作為發展目標，不斷完善門店用能、用水的管理舉措，確保能源、水資源使用效益合理。我們承諾積極響應氣候變化所帶來的風險與機遇，不斷減少廢棄物的產生及溫室氣體和廢氣的排放，以締造綠色低碳的企業環境。

### 能源效率與排放管理

海倫司嚴格遵守《中華人民共和國節約能源法》，積極探索節能設備的使用，規範門店設備的配置和佈局，全面加強能源管理，有效減少溫室氣體排放。

### 節能設備

- **照明設備**：門店照明燈具全部使用LED燈，在保證照明度達到要求的同時，減少燈具用電量；
- **空調設備**：門店使用低能耗空調，在保證相同製冷效果情況下，提高能源使用效率。

### 配置和佈局

- **門店招牌的使用**：使用定時開關控制門店招牌的使用，確保其非營業時間關閉，減少電力消耗；
- **分區設置燈具開關**：按照門店內各區域實際工作要求，配置節能燈並分區域設置開關，減少在門店衛生清理等過程中的電力消耗；
- **配置智能電表**：在全國門店配備智能電表用以記錄門店的月度用電數據，通過後台智能電表大數據分析，確保電力消耗合理，助力能源管理；
- **優化門店排風設備**：通過專業的門店通風設計，對門店排風佈局、管道佈置進行優化，同時採用低功率、大風量排風設備，在降低電耗的同時，減少噪音產生。

### 廢氣管理

- 我們持續升級門店廚房排煙系統，通過安裝高效油煙淨化器，最大程度地降低油煙的排放量；
- 我們在門店建設過程中選擇環保牆面塗料，以減少有害氣體的產生，盡可能保證門店內空氣質量。

### 用水效率與廢水管理

海倫司水源來自於市政管網供水，在水源求取上不存在問題。我們時刻關注運營過程中的水資源使用效益，將節約用水的理念貫穿運營各環節。在日常生活中，我們倡導節約用水，避免不必要的水資源浪費。我們亦妥善處理廚房污水，保障門店的排污合規。

### 污水管理



- 廚房污水是海倫司污水排放的主要來源，我們採用特質的油水分離器，分離油污與污水，分離後的污水排放至市政污水管網處理，而分離後的廢物油渣會進行特殊處理。我們定期清理油水分離器，撈出油污殘渣，避免直接向外排泄。

### 用水管理



- 我們於《設備物品清潔、消毒標準訓練卡》規範消毒水重複利用的操作，要求使用過的消毒水再次用於拖地、水池或地漏消毒，以減少浪費；
- 於2025年期間，576家門店已安裝管線機或淨水器，涉及成本約人民幣2百萬，以降低出水量，節省水資源消耗。

## 環境、社會及管治報告

### 噪音管理

我們時刻關注門店施工及運營過程中的噪音影響。為減少噪音污染，我們從選址、噪音日常管理及隔音材料選擇三方面有效加強噪音管理。

### 選址

- 門店選址時優先避開居民區；
- 根據施工門店的周邊情況，盡可能選擇少的影響他人的施工時間；
- 大動靜工具施工時避開商場營業時間。

### 噪音日常管理

- 施工時採用靜音氣泵類降噪設；
- 天花板採取隔音減震吊頂，避免噪音以及振動傳播；
- 有效選擇低噪音帶定製的隔音風機；
- 管道末斷安裝消音箱；
- 靠近居民或有噪音影響時，空調外機設備做隔音屏處理，使用全封閉式施工。

### 隔音材料選擇

- 牆體砌築中採取隔音綿夾層減少噪音傳播，砌塊本來為隔音隔熱材料，加上隔音綿能夠二次阻斷噪音傳播；
- 在向外展示門店內效果的立面隔斷中我們採取隔音玻璃以及斷橋鋁桁架；
- 在一些特殊要求的商場中安裝兩道大門，門的材質均為隔音形材料，確保噪音不會在開啟大門時直接傳播出去。

### 廢棄物管理

海倫司時刻關注運營過程中廢棄物的產生與處理，廚餘垃圾和建築廢物是兩大廢棄物來源，我們嚴格按照《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等相關法律法規處置廢棄物，並在全國門店實施垃圾分類工作，提高廢棄物分類管理效率。

在門店運營過程中產生的廢棄油脂等廚餘垃圾方面，我們通過委託第三方有資質的回收公司進行妥善處理，並定期監督審核處理情況，以確保廚餘垃圾得到妥善處理。對於建築產生的廢棄物，我們設有專業的垃圾清運機構處理建築廢棄物，並對建築廢棄物進行分類處理，提升資源的利用效率。此外，我們積極探索廢棄物回收以及垃圾的二次利用，廢紙將直接送到造紙廠，用以生產再生紙；飲料瓶、罐子和塑料等其他物品將送於相關工廠成為再生資源；家用電器送於專門的廠家進行分解回收，以提升資源的重複利用率。

同時，為進一步提升建築材料的重複利用率和減少廢棄材料的產生，我們持續推行如下舉措：

### 環保建築材料

- 門店幾乎所有紅磚改成水泥磚，大幅度降低紅磚投入使用；
- 現代造型部分及座椅用鐵藝代替木頭，減少木材使用；
- 門店造型較之前取消清漆投入使用。

### 建築材料利用

- 合理規劃建築材料的使用，要求施工工人最大化利用建築材料，減少建築垃圾的產生；
- 專人回收利用停業門店的裝修材料，將可循環利用的部分用於新門店的建設。

### 做好低碳轉型的創新者

#### 可持續餐具及包裝

海倫司堅信酒館行業的領導者也應是環保舉措的創新者，我們強化源頭管理，優先採用環保、可降解的原料以減少塑膠產品對環境的影響。同時，我們積極響應「減廢降塑」的號召，攜手供應商積極探索環保設計，致力為客戶提供100%可降解的餐具與包裝。

# 環境、社會及管治報告

## 可持續餐具及包裝



全降解沙拉盒



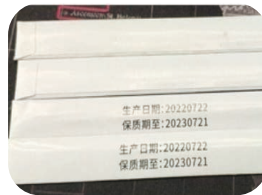
全降解沙拉盒、沙拉盒蓋



可降解木勺



可降解竹叉



可降解竹籤



甘蔗漿九寸圓盤



全降解垃圾袋



PLA吸管

### 全國門店可持續包裝使用情況(部分)

可持續包裝種類	覆蓋區域	覆蓋率
全降解沙拉盒、沙拉盒蓋	海南、上海	100%
全降解垃圾袋	海南	100%
甘蔗漿九寸圓盤	全國	100%
可降解木勺	上海、浙江、江蘇、安徽	100%

### 氣候變化應對

氣候變化已成為全人類共同的挑戰，海倫司積極關注氣候變化對當前業務、運營和財務帶來實際或潛在的影響。

### 管治

本集團將與ESG相關的風險與機遇管理納入其整體管治框架，從而確保氣候考量系統性地融入本集團的企業決策、規劃及資源配置中。氣候治理是本集團更廣泛的ESG監督架構中的核心要素。

作為ESG工作的最高決策與監督機構，對氣候相關事務的監督亦由董事會負責。本集團提供持續的培訓與資源，以增進董事會對關鍵氣候議題、法規發展及其對本集團業務潛在影響的理解，從而確保董事會具備應對氣候相關風險與機遇的適當技能與能力。董事會已在本集團日常營運中考慮氣候相關風險與機遇，並至少每年召開會議審查ESG目標，同時識別需要改進的領域。可持續發展委員會及執行組負責氣候相關風險與機遇的日常監察與執行。每季度執行組審核門店能源數據、供應商碳足跡，並將氣候因素納入集團風險評估會議。監控措施包括門店能源管理系統及供應商盡職調查程序，與內部審計、運營、法務部門完全整合，並定期向董事會匯報。

### 策略

為全面了解和評估氣候變化所帶來的挑戰與機遇，本集團於報告期內進行了氣候風險識別與評估工作，識別出2項重大氣候實體風險、3項重大氣候轉型風險以及3項重大氣候機遇。我們密切關注所識別出的風險與機遇，並已制定相關政策及一系列應對措施以提升我們的氣候風險抗禦力。

### 氣候變化風險

風險類型	風險描述	影響維度	應對措施
實體風險	極端天氣影響 (中期) <sup>1</sup>	影響內外部相關方的人身財產安全、影響業務持續性	在極端天氣下，運輸過程中產品包裝可能出現破裂、產品可能出現變質等的情況，我們會根據實際情況與供應商溝通，及時調整物流配送時間和商品配送數量等，並要求供應商隨時做好防暑措施。於年內，本集團沒有發生以上相關事件
	氣候模式變化影響 (長期) <sup>1</sup>	運營成本提高(如限電政策導致的門店租用成本提升)	時刻關注電力政策的變化，持續推進「降本增效」工作，提前做好相關風險識別及評估

## 環境、社會及管治報告

風險類型	風險描述	影響維度	應對措施
轉型風險	聲譽影響(長期) <sup>1</sup>	消費者偏好的轉變	優先採取可持續包裝，於2025年期內，本集團共採購約人民幣8百萬元可持續餐具及包裝
	材料價格變動影響(中期) <sup>1</sup>	影響供應鏈平穩供應	與供應商簽訂長期戰略合作關係於年內，本集團已經與88個供應商簽訂長期戰略合作關係。此外，由於本集團的供應商皆於國內，且本集團透過關鍵庫存管理，週期定於持續穩定未來10天至15天的材料供應，進而減低短期內材料價格波動影響
	實施碳定價機制(中期)	雖然本集團目前的營運地區尚未實施碳定價機制，但若未來實施，可能會導致額外的營運成本，該等成本將用於支付碳排放相關費用及投資減排措施。本集團將持續監察相關政策發展，並積極提升能源使用效率及推進各項減排措施，以有效管理潛在成本上升風險	

## 氣候變化機遇

	機遇描述	影響維度	應對措施
氣候機遇	資源效率提升機遇 (中期) <sup>1</sup>	通過數字化運營應用實現運營成本節約	加強智慧門店建設，落實智能化運營理念
	產品和服務機遇 (長期) <sup>1</sup>	以低排放的數字化產品和服務替代現有產品和服務而提高收入或減少支出	廣泛運用低排放的數字化產品和服務
	業務多元化發展機遇 (長期) <sup>1</sup>	及時跟蹤並契合國家產業發展戰略，佈局綠色低碳產品與業務	持續關注低碳減排技術和服務，探索低碳產品與可持續包裝

附註1：時間範圍指氣候相關風險或機遇可能影響本集團營運的期間。「短期」、「中期」及「長期」分別定義為「1年以內」、「1至5年」及「5至10年」。

因應氣候相關風險與機遇，本集團將主動識別風險；檢討及評估其現有策略、內部控制及風險管理；制定應變計劃並執行改善措施，以減輕氣候變化對其營運及整個價值鏈可能帶來的影響。

於報告期間，ESG相關議題並無對本集團業務運營、戰略或財務表現產生任何重大影響。

## 財務狀況、財務表現及現金流量

於財政年度，本集團評估已識別氣候相關議題產生的既有財務影響。就本集團現有業務的性質及規模而言，於報告期間，氣候相關因素不會對本集團產生任何重大財務影響。此外，本集團目前並未識別任何氣候相關風險或機遇，預期會在下一個財政年度導致資產或負債的賬面金額發生重大調整。

## 指標及目標

本集團持續追蹤其溫室氣體排放，已實施措施最大化減少排放量。有關本集團溫室氣體排放的進一步詳情，請參閱「環境關鍵績效指標」一節。

經考慮我們的業務模式，本集團並不產生重大直接溫室氣體排放(範圍1)，因此，我們的碳足跡主要與間接溫室氣體排放(範圍2，即外購電力的耗用)有關。展望未來，本集團積極透過使用低能源消耗的設備、使用清潔能源等，致力於完善其減碳目標並提高資源效率。

# 環境、社會及管治報告

## 環境關鍵績效指標<sup>4</sup>

關鍵績效指標 <sup>5</sup>	單位	2025年	2024年
<b>溫室氣體排放</b>			
溫室氣體總排放量 <sup>6</sup>	噸二氧化碳當量	7,230.24	12,273.08
溫室氣體總排放量密度	噸二氧化碳當量／人民幣百萬元	13.41	16.32
間接溫室氣體排放量(範圍二) <sup>7</sup>	噸二氧化碳當量	7,230.24	12,273.08
<b>A1.4廢棄物</b>			
無害廢棄物產生量 <sup>8</sup>	噸	11.73	26.30
無害廢棄物產生量密度	噸／人民幣百萬元	0.02	0.03
廢棄玻璃瓶重量	噸	10.97	24.59
廢棄包裝紙箱重量	噸	2.13	4.78
<b>A2.1資源使用</b>			
能源總耗量	千個千瓦時	13,474.18	22,871.94
能源總耗量密度	千個千瓦時／人民幣百萬元	25.00	30.41
電力耗量	千個千瓦時	13,474.18	22,871.94
<b>A2.2耗水量</b>			
總耗水量	立方米	192,234.25	299,466.98
耗水密度	立方米／人民幣百萬元	356.64	398.12

<sup>4</sup> 除非另有說明，本集團的環境績效指標涵蓋品牌門店於報告期間營業的576家和560家門店，時間跨度分別為2025年1月1日至12月31日及2024年1月1日至12月31日。

<sup>5</sup> 環境數據密度值以本集團報告期收入(人民幣百萬元)為分母計算。

<sup>6</sup> 溫室氣體總排放量包含間接溫室氣體(範圍二)排放量數據。根據國家發展和改革委員會2015發佈的《公共建築運營單位(企業)溫室氣體排放核算方法和報告指南(試行)》，海倫司門店冰箱及空調製冷劑作為逸散型排放源所產生排放值過小，對於本集團的環境影響評價不具重要性，故不作披露。報告期間，本集團較少使用自有公務車，相關排放的環境影響並不顯著，故不作直接溫室氣體(範圍一)排放量的披露。

<sup>7</sup> 間接溫室氣體(範圍二)排放來自外購電力的耗用。根據聯交所於2021年5月更新之《如何準備環境、社會及管治報告?》之《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，海倫司間接溫室氣體排放因子參考中華人民共和國生態環境部於2022年3月15日刊發之《關於做好2022年企業溫室氣體排放報告管理相關重點工作的通知》。本集團的其他間接溫室氣體(範圍三)排放主要包括上游運輸及配送以及商務旅行等類別。經評估，就本集團現有業務的性質及規模而言，相關排放數據目前對本集團整體碳足跡而言屬不重大，因此暫未作詳細量化披露。未來本集團將持續監察範圍三排放情況，並於適當時候考慮進行更全面的盤查及披露。

<sup>8</sup> 海倫司無害廢棄物總量來自於包裝紙箱及玻璃瓶的使用。報告期間，本集團優化了無害廢棄物統計方法和標準，根據紙箱、玻璃瓶等採購記錄及無害廢棄物回收記錄對相關數據進行統計，進一步實現數據精細化管理。

### 社會責任篇

多年來，海倫司用實際行動履行社會責任，積極回應社會公眾的需求，致力於為群眾營造和諧溫暖的社區氛圍並提供有力的支援及幫助。我們將持續聚焦自身優勢及特長助力推動公益事業，鼓勵員工及帶動消費者參與公益活動以構建和諧友好社會。

### 做好企業公民的示範者

報告期內，我們設立公益活動執行小組負責各類活動的策劃與統籌管理，並以「品牌化」、「系列化」、「可視化」為主題開展多起公益活動。我們計劃與更多知名公益機構對接溝通，持續履行企業公民的社會責任。

#### 公益活動執行情況

##### 公益回饋活動：

2025年，我們積極踐行企業社會責任，持續開展多元化公益活動。年內，我們於畢業季推出「青春舉杯局」主題活動，向應屆畢業生派發總值人民幣1,000萬元的酒水消費券，傳遞對青年群體成長發展的關懷；啟動在校生專屬認證福利計劃，為完成身份認證的學生提供每月免費酒水權益，營造健康愉悅的校園社交環境；攜手武漢本土文創品牌「鄂人文創」推出聯名款情緒周邊產品，融合地域文化特色助力本土文創產業發展；並於感恩節期間推出年度人氣酒水免費暢飲活動，以實際行動回饋消費者長期支持，深化品牌與社會各界的情感連結。通過上述舉措，我們將公益理念轉化為切實行動，持續推動企業與社會和諧共生。

2025年6月畢業季，我們舉辦「青春續杯局」畢業季活動，贈送價值1,000萬酒水券，以杯為契，赴一場青春的告別與奔赴。無論奔赴遠方、扎根故里，無論身在喧囂都市、靜謐小城，我們都為你留好專屬位子，不負每一段並肩同行的青春時光。



## 環境、社會及管治報告

2025年10月，我們正式開啟學生認證活動！完成在校生身份認證，每月即可免費領取3張酒水券，我們希望通過這次活動，讓更多學子在課餘閒暇時，能和朋友輕鬆小聚，享受歡聚的快樂。願這份簡單實在的心意，能陪大學生們度過一段自在開心的青春時光。



武漢蒜鳥火爆出圈，2025年10月我們攜手推出聯名喝酒情緒周邊——蒜鳥（噸噸版），軟萌造型+喝酒buff，抱在懷裡、掛在包上，走到哪都是酒局氣氛擔當。這只蒜鳥，不僅是海帶們的快樂符號，更是海倫司酒桌上的顯眼包，讓每一次碰杯都充滿趣味，讓每一段歡聚都留下鮮活記憶。



每年感恩節，都是我們與海帶們重溫初心、共享快樂的專屬時刻。2009年初冬的傍晚，北京五道口首家門店迎來了第一次免費暢飲。始於一份真誠的分享，源於對每一位顧客的感恩，我們從門可羅雀走到人山人海，初心從未改變。十六載光陰流轉，感恩之心始終滾燙。我們希望將五道口的熾熱與真誠延續，用一場年度盛宴，與你共築這個冬天最溫暖的記憶。2025年11月感恩節，我們推出4款年度熱銷酒水，免費暢飲，敬感恩，敬相遇。



## 附錄：聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

ESG指標	披露情況	對應章節	
<b>範疇：環境</b>			
<b>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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	不適用 <sup>9</sup>	
A1.2	已於2025年1月1日廢止		
A1.3	所產生有害廢棄物總量及(如適用)密度。	不適用 <sup>10</sup>	
A1.4	所產生無害廢棄物總量及(如適用)密度。	已披露	環境關鍵績效指標
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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
<b>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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量及密度。	已披露	環境關鍵績效指標
A2.2	總耗水量及密度。	已披露	環境關鍵績效指標

<sup>9</sup> 報告期間，本集團自有公務車使用量少，排放值過小，環境影響不具重要性，故不作披露。

<sup>10</sup> 本集團僅在門店裝修過程中產生少量有害廢棄物。由於產生量過小，對本集團運營所產生的環境影響不具重要性，故不作披露。

## 環境、社會及管治報告

ESG指標		披露情況	對應章節
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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量。	不適用 <sup>11</sup>	
<b>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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
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。	已披露	做好綠色運營的踐行者
<b>範疇：社會</b>			
<b>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。	已披露	做好員工權益的保障者
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員工總數。	已披露	做好員工權益的保障者
B1.2	按性別、年齡組別、地區劃分的員工流失比率。	已披露	做好員工權益的保障者

<sup>11</sup> 本集團自有產品是由制造服務供應商進行產品制造，供應商暫無相關數據統計機制，我們計劃將於未來財年驅動供應商建立相關機制以有效披露相關數據。

ESG指標	披露情況	對應章節
<b>B2：健康與安全</b>		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的： (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。	已披露 做好員工安全的守護者
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	已披露 做好員工安全的守護者
B2.2	因工傷損失工作日數。	已披露 做好員工安全的守護者
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。	已披露 做好員工安全的守護者
<b>B3：發展及培訓</b>		
一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	已披露 做好人才成長的推動者
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。	已披露 做好人才成長的推動者
B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	已披露 做好人才成長的推動者
<b>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。	已披露 做好員工權益的保障者
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	已披露 做好員工權益的保障者
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	已披露 做好員工權益的保障者

## 環境、社會及管治報告

ESG指標		披露情況	對應章節
<b>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。	已披露	做好合規運營的實踐者
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	已披露	做好合規運營的實踐者
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、以及有關慣例的執行及監察方法。	已披露	做好合規運營的實踐者
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。	已披露	做好合規運營的實踐者
B5.4	描述在揀選供應商是促使多用環保產品及服務慣例，以及相關執行及監察方法。	已披露	做好合規運營的實踐者
<b>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。	已披露	做好客戶服務的領跑者
B6.1	已售或已運送總數中因安全健康理由而須回收的百分比。	已披露	做好客戶服務的領跑者
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	已披露	做好客戶服務的領跑者
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	已披露	做好合規運營的實踐者
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	已披露	做好客戶服務的領跑者
B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	已披露	做好合規運營的實踐者

ESG指標		披露情況	對應章節
<b>B7：反貪污</b>			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守對發行人有重大影響的： (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。	已披露	做好合規運營的實踐者
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。	已披露	做好合規運營的實踐者
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	已披露	做好合規運營的實踐者
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	已披露	做好合規運營的實踐者
<b>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考慮社區利益的政策。	已披露	做好企業公民的示範者
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)。	已披露	做好企業公民的示範者
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	已披露	做好企業公民的示範者

# 環境、社會及管治報告

## D部分：氣候相關披露

ESG守則規定	對應章節
<b>(I) 管治</b>	
19. 發行人須披露有關以下方面的資料：	可持續發展管治架構， 做好低碳轉型的創新者
(a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構(可包括董事會、委員會或其他同等治理機構)或個人的資訊。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下資訊：	
i. 該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能和勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略；	
ii. 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率；	
iii. 該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候相關風險和機遇相關的權衡評估；	
iv. 該機構或個人如何監督有關氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度(見第37段至第40段)，包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入(見第35段)；及	
(b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色，包括以下資訊：	做好低碳轉型的創新者
i. 該角色是否被委託給特定的管理層人員或管理層委員會以及如何對該人員或委員會進行監督；及	
ii. 管理層可有使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。	

## (II) 策略

### 氣候相關風險和機遇

20. 發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。具體而言，發行人須：
- 做好低碳轉型的創新者
- (a) 描述合理預期可能在短期、中期或長期影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇；
  - (b) 就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險；
  - (c) 就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍(短期、中期或長期)；及
  - (d) 解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。

### 業務模式和價值鏈

21. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。具體而言，發行人須作如下披露：
- 做好低碳轉型的創新者
- (a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及
  - (b) 描述在發行人的業務模式和價值鏈中，氣候相關風險和機遇集中的地方(例如，地理區域、設施及資產類型)。

# 環境、社會及管治報告

## ESG守則規定

## 對應章節

### 策略和決策

22. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。具體而言，發行人須作如下披露：
- (a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。具體而言，發行人須披露以下資訊：
    - (i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式(包括資源配置)作出的變動；
    - (ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作(直接或間接)；
    - (iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃(包括制定轉型計劃時使用的主要假設的資訊，以及該計劃所依賴的因素)，或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明；
    - (iv) 發行人計劃如何實現第37至40段所述的任何氣候相關目標(包括任何溫室氣體排放目標(如有))；及
  - (b) 有關發行人當前及將來計劃如何為根據第22(a)段披露的行動提供資源。發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。
23. 發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。

做好低碳轉型的創新者

做好低碳轉型的創新者

## 財務狀況、財務表現及現金流量

### 當前財務影響

24. 發行人須披露以下定性和量化資料：
- (a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及
  - (b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。

做好低碳轉型的創新者

### 預期財務影響

25. 發行人須披露以下定性和量化資料：

做好低碳轉型的創新者

- (a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化：
  - (i) 其投資及處置計劃；及
  - (ii) 其為實施策略所需的資金的計劃資金來源；及
- (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。

### 氣候韌性

26. 在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露：

做好合規運營的實踐者

- (a) 發行人截至匯報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解：
  - (i) 發行人的分析結果對其策略和業務模式的影響(如有)，包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響；
  - (ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇；及
  - (iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力；

# 環境、社會及管治報告

## ESG守則規定

## 對應章節

(b) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：

做好合規運營的實踐者

(i) 使用的輸入數據，包括：

- (1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源；
- (2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景；
- (3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關；
- (4) 發行人在其情景中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景；
- (5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關；
- (6) 發行人在分析中所使用的時間範圍；及
- (7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍(例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位)；

(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及

(iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。

## (III) 風險管理

27. 發行人須披露以下資訊：

做好低碳轉型的創新者

(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的資訊：

- (i) 發行人使用的輸入資料及參數(例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍)；
- (ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險；
- (iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度(例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準)；

## ESG守則規定

## 對應章節

- (iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列；
- (v) 發行人如何監察其氣候相關風險；及
- (vi) 與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程；
- (b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）；及
- (c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。

## (IV) 指標及目標

### 溫室氣體排放

28. 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量（以公噸二氧化碳當量表示），並分為：
- (a) 範圍1溫室氣體排放；
  - (b) 範圍2溫室氣體排放；及
  - (c) 範圍3溫室氣體排放。
- 29 發行人須：
- (a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年）》計量其溫室氣體排放；
  - (b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：
    - (i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設；
    - (ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入資料及假設計量溫室氣體排放；及
    - (iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；

# 環境、社會及管治報告

ESG守則規定	對應章節
<p>(c) 就根據第28(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及</p> <p>(d) 就根據第28(c)段披露的範圍3溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）》所述的範圍3類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。</p>	<p>環境關鍵績效指標</p> <p>環境關鍵績效指標</p>
<b>氣候相關轉型風險</b>	
<p>30. 發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	<p>做好低碳轉型的創新者</p>
<b>氣候相關物理風險</b>	
<p>31. 發行人須披露容易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	<p>做好低碳轉型的創新者</p>
<b>氣候相關機遇</b>	
<p>32. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	<p>做好低碳轉型的創新者</p>
<b>資本運用</b>	
<p>33. 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。</p>	<p>做好低碳轉型的創新者，做好綠色運營的踐行者</p>
<b>內部碳定價</b>	
<p>34. 發行人須披露如下：</p> <p>(a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及</p> <p>(b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。</p>	<p>做好低碳轉型的創新者</p>

## ESG守則規定

## 對應章節

### 薪酬

35. 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第19(a)(iv)段作出的披露的一部分。

可持續發展管治架構

### 行業指標

36. 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則S2號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。

不適用

### 氣候相關目標

37. 發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及(b)法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：

環境關鍵績效指標

- (a) 用以設定目標的指標；
- (b) 目標的目的(例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措)；
- (c) 目標的適用範圍(例如目標是適用於發行人整個集團還是部分(如僅適用於某個業務單位或地理區域))；
- (d) 目標的適用期間；
- (e) 衡量進度的基準期間；
- (f) 階段性目標或中期目標(如有)；
- (g) 如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標；及
- (h) 最新氣候變化國際協議(包括該協議產生的司法承諾)如何幫助發行人設定目標。

## 環境、社會及管治報告

ESG守則規定	對應章節
38. 發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度，包括：  (a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證；  (b) 發行人審核目標的程序；  (c) 用於監察達標進度的指標；及  (d) 任何修訂目標的內容及原因。	環境關鍵績效指標
39. 發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。	環境關鍵績效指標
40. 就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露：  (a) 目標涵蓋哪些溫室氣體；  (b) 目標是否涵蓋範圍1、範圍2或範圍3溫室氣體排放；  (c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標；  (d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的；及  (e) 發行人計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放以實現任何溫室氣體排放淨額目標。關於使用碳信用的計劃，發行人須披露：  (i) 依賴使用碳信用以實現任何溫室氣體排放淨額目標的程度及方式；  (ii) 該碳信用將由哪些第三方計劃驗證或認證；  (iii) 碳信用的類型，包括相關抵消是否是基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵消是通過減碳還是碳消除實現；及  (iv) 為讓人了解發行人計劃使用的碳信用的可信度和完整性所必需的任何其他重要因素(例如，對碳抵消效果的假設)。	環境關鍵績效指標

## ESG守則規定

## 對應章節

### 跨行業指標及行業指標的適用性

41. 在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標(見第28至35段)及(ii)行業指標(見第36段)並考慮其是否適用。 不適用