



pwc

# 2025年 普华永道中国 可持续发展报告



# 目录

## 1 | 序言

- 03 主席兼首席执行官致辞
- 05 关于普华永道中国
- 07 年度亮点

## 2 | 环境

- 12 环境战略治理机制
- 13 气候相关风险与机遇管理
- 31 气候指标

## 3 | 员工

- 38 战略性人才投入
- 38 汇聚顶尖人才
- 40 公平晋升
- 43 员工福祉
- 46 培训与发展
- 48 包容与多元

## 4 | 社会

- 53 承担社会责任
- 54 员工志愿服务
- 57 普华永道中天公益基金会
- 64 罗兵咸永道基金(香港)

## 5 | 附录

- 70 报告编制方法
- 70 业务模式与价值链
- 72 重要性评估
- 75 气候信息披露
- 92 员工数据
- 97 全球报告倡议组织(GRI)内容索引表

1

# 序言



# 主席兼首席执行官致辞

欢迎阅读《2025年普华永道中国可持续发展报告》。

2025年，全球再度经历深刻变革。科技飞速迭代、气候挑战日益严峻，地缘政治格局风云变幻，正在重构全球商业生态。在中国，高质量发展与创新并重，为经济增长和转型升级创造了独特的机遇。

面对这一系列变革，我们以“重塑”为内核引领增长，通过优化业务架构、提升运营效率、聚焦关键战略领域，构建面向未来的组织能力。在推进可持续发展的进程中，我们正以务实的行动赋能人才成长、加强环境管理、促进社会和谐，并驱动数字化创新。

## 构建可持续发展的服务生态

我们预期，可持续发展正日益成为企业战略的核心组成部分。这将驱动我们持续升级服务体系，协助客户应对气候风险对资产价值的影响、管理能源战略、回应监管及数据的复杂变化，以及建设更具韧性的供应链。这一需求正跨越众多行业边界，不断扩展。

## 发展负责任的人工智能

如同气候议题，人工智能正从一项颠覆性的技术演变为驱动商业和社会进步的关键力量。普华永道正在加速布局生成式人工智能，将其深度融入客户服务和内部运营，负责任地提升服务质量与创新能力。我们为员工提供先进工具，同时构建完善的数据安全治理体系，推行覆盖全体员工的强制性培训，并设立清晰的隐私和数据安全保障机制，夯实科技向善的伦理基础。

## 成为净零未来的开拓者

在脱碳进程中，普华永道全球网络于2020年率先迈出关键一步，成为首批作出全球承诺、致力实现净零目标的企业之一。我们正全力减少自身运营及供应链中的碳排放，并积极应对净零转型带来的风险与机遇。我们的努力已取得实质性进展：以2019财年为基准，截至2025财年，普华永道中国的碳排放量锐减了44%，较2024财年进一步降低。此外，我们持续响应多样化和不断涌现的可持续发展披露准则，优化气候相关的信息披露。

## 赋能员工成长

我们始终将人才视为驱动企业发展的核心动力。通过定制化的发展与培训课程、绩效导向的职业晋升机制以及关怀文化，我们全力支持每一位员工的个人成长与职业发展。在2025财年，我们的女性员工占全体员工总数的64%，其中管理岗位女性占比达59%，新晋合伙人中女性更占48%。这一成绩，正是我们将平等理念贯穿员工整个职业周期的有力印证。

## 创造社会价值

我们以切实行动积极履行社会责任，赋能社区发展并回应当下关键社会需求。通过资金捐赠、多方长期合作以及员工志愿服务，我们整合各方资源与专业优势，共建韧性社区。2025财年，我们捐赠约278万元人民币，助力逾15,000人改善生活品质，平等享有学习与发展机会，拥抱更美好的明天。在2025年10月发布的《普华永道中国影响力报告》中，我们讲述了员工贡献社会的动人故事，诚邀您一同阅览。

本报告所呈现的成果，凝聚了每一位普华永道同仁的共同努力。他们持续探索更优、更可持续的解决方案。展望未来，我们仍将坚定践行战略承诺，通过切实行动为我们的员工、客户、环境和社区创造更深远的影响。

诚邀您阅览本报告，了解我们推动可持续发展的最新进展。



**何睦宁**

普华永道中国主席兼首席执行官

# 关于普华永道中国

普华永道是全球领先的专业服务组织，其成员机构组成的网络遍及全球136个国家和地区，拥有超过36万名员工，致力于在审计、咨询、税务及交易服务等领域提供高质量的服务。2025财年（2024年7月1日—2025年6月30日），普华永道为财富杂志全球500强中82%的企业提供专业服务，收入达到569亿美元。

普华永道中国是其在中国内地、香港地区及澳门地区的成员机构统称，拥有17,700多名员工，各实体根据当地法律协同运营。自1902年普华永道在中国市场开展业务以来，迄今已超过百余年历史。普华永道中国有幸亲历和见证了中国的改革开放和经济发展，用实际行动积极参与国家的经济建设，包括帮助第一批国有企业走上国际资本市场，协助大批客户完成上市、重组、海外并购、跨境交易等，为中国企业在国际舞台开辟了多条先河，也不遗余力为中国市场引进国际资源。

## 我们的使命

随着全球经济加速进入深度重组阶段，普华永道将秉承“解决重要问题，营造社会诚信”的企业使命，以“科技驱动、人才赋能”为核心战略，帮助客户在市场变革中循变演进，破壁生长，不断建立、保持和增强发展新动能。在中国市场，普华永道将持续深耕，积极服务国家战略，依托本地强大的专业能力，链接丰富的全球资源，与政企客户携手共进，推动经济社会高质量发展，共同迈向可持续未来。

## 我们的价值观

我们的价值观定义了我们的角色、意义和行为。在与客户和同事携手解决重要问题，营造社会诚信的过程中，我们秉持以下价值观：



诚信



关怀



增值



创新



合作

# 年度亮点

## 加速运营脱碳

我们正采取坚定措施推进运营低碳转型，以落实全球网络的近期科学碳目标。目前，范围1及基于市场的范围2排放量较2019基准财年下降72%。我们持续采购由位于国内的风力发电项目产生的非捆绑式可再生能源证书（EACs），覆盖所有运营用电。

## 倡导低碳出行

我们持续打造线上协作文化，鼓励低碳出行，出台针对性的商旅管控政策，并在允许的情况下采用混合办公模式。我们商旅出行产生的绝对排放量较2019基准财年已减少了43%。

## 推动供应链减排

我们持续深化供应商合作，为其提供专业知识与资源支持，助力其采取科学的气候行动。2022财年，仅有略高于5%的普华永道中国供应商（以排放量计）设定了经验证的科学碳目标，到2025财年该比例已升至16%以上。

## 支持优质碳信用项目

2025财年，我们签约采购了52,000吨二氧化碳当量的碳信用额。尽管我们不会将碳信用项目所缓解的减排量计入自身减排目标的达成范围，我们仍购买相应数量的优质碳信用，缓解范围1、范围2和范围3中商旅出行产生的剩余排放。根据普华永道全球网络2020年作出的承诺，我们计划自2030财年起，将碳信用组合全部转向碳移除。

## 推动职业发展

普华永道中国秉持结构化且公平公正的人才晋升理念，确保职业晋升与组织战略、工作绩效以及可持续人才规划紧密契合。2025财年，共1,992名员工成功晋升，其中女性员工占比达63%。

## 推进性别平等

我们积极营造支持女性成长的职场环境，帮助各层级女性员工突破职业壁垒，实现职业发展。我们的女性员工占全体员工总数的64%，管理岗位中女性占比达59%，新晋合伙人中女性占48%。

## 培育包容文化

我们全力打造包容的职场文化。我们尊重每一位个体，珍视每一种观点，全面赋能每一位团队成员尽展所长。2025财年员工调查数据显示，84%的员工认同，他们的领导正积极建设一个多元包容的工作环境。

## 赋能员工发展

我们积极赋能员工发展，支持其实现个人职业抱负与长远发展。在客户服务职能方面，员工于2025财年的平均正式培训时长达到50.4小时。该培训体系深度整合了专业技术原理、行业前沿趋势、数字化转型及领导力建设等核心模块。

## 助力社区建设

我们投入2,786,972元人民币，用于支持欠发达地区开展精准帮扶与技能提升项目，有效增强了社会发展的流动性。这些举措致力于帮助更多人改善生活品质，平等享有学习与发展机会，已直接惠及15,008名个人及公益组织。

## 鼓励员工参与志愿服务

为践行支持社区的坚定承诺，我们积极动员1,945名普华永道员工投身志愿服务，累计贡献47,008小时的服务时长。

## 助力乡村振兴

过去两年，普华永道中天公益基金会在云南省永胜县扎实推进“三个三百”教育振兴项目。项目覆盖永胜县15个乡镇，助力近28,000名青少年更好地释放潜能。

## 获得“商界展关怀”荣誉认证

普华永道中国已累计21次荣获“商界展关怀”认证。“商界展关怀”计划由香港社会服务联会（HKCSS）于2002年发起，致力推动可持续发展。

2

# 环境



“

净零转型，行动为先。我们正全力推进经科学碳目标倡议（SBTi）验证的普华永道全球网络近期及长期科学碳目标，携手员工、客户及更广泛的利益相关方，扩大环境解决方案的应用边界，将可持续发展深植业务基因。我们深信，构建一个更具韧性、更加包容的未来是时代赋予我们的良机。”



**Douglas Johnson**

普华永道中国净零排放事务和气候风险主管



本报告《环境》章节体现了我们对日益繁复且多元的可持续发展报告准则的持续关注与积极响应。随着相关披露要求日趋成熟，普华永道中国在未来几年将不断完善自愿性报告机制，优化信息披露，同时持续提升运营数据的洞察能力，以精准识别并有效应对日趋复杂的报告事项。

本章节前半部分阐述了我们环境战略的治理框架，以及所面临的气候相关风险与机遇。本章节也系统阐述了我们为实现业务脱碳而制定的目标、路径及当前取得的进展，并披露了关键气候绩效指标。

有关普华永道中国温室气体报告方法的详情，请参阅[《气候信息披露》](#)部分。

# 环境战略治理机制

普华永道中国的治理架构是落实环境相关战略重点议题的核心支撑，在普华永道全球网络层面和区域层面协同推进相关事项的监督和管理。

## 全球网络层面

普华永道全球网络领导团队负责在全球层面监督与管理环境议题，涵盖净零计划的实施、目标设定及业务低碳转型的战略部署。

全球可持续发展领导团队是推进自身企业可持续发展的主管机构，由全球企业可持续发展负责人领导，汇集了来自全球网络领导团队所在成员机构的企业可持续发展主管、区域代表以及相关领域的专家，共同审议企业可持续发展目标，并评估其进展与成效。该团队持续追踪监督净零目标的进展，包括近期科学碳目标的达成情况，以及应对更广泛环境议程的整体业务转型。

过去一年，全球企业可持续发展负责人参与全球领导团队会议，并向全球首席商务官、全球首席行政官兼网络运营负责人进行专项汇报，与多个业务核心领导团队报告和探讨业务脱碳路径，以及应对气候相关风险与机遇的转型进展。

有关普华永道全球网络的治理架构（含全球网络层面环境议题的监督管理机制），请详见[《2025年普华永道全球网络可持续发展报告》](#)。

## 区域层面

我们的企业可持续发展议程在普华永道中国区域层面得以落地实施。

普华永道中国主席兼首席执行官作为区域高级合伙人，对普华永道中国的环境绩效承担最终责任，确保其遵守[《普华永道全球网络环境声明》](#)的要求，并对净零排放目标的进展负责。区域高级合伙人已任命普华永道中国企业可持续发展主管合伙人，统筹普华永道中国相关方案的制定和实施。

作为战略委员会（普华永道全球网络中规模最大的21家成员机构及地区）成员之一，普华永道中国区域高级合伙人的绩效目标中纳入了与全球网络净零承诺达成进度相关的关键绩效指标，该指标直接影响区域高级合伙人的薪酬与奖金。

每季度，各区域高级合伙人、首席财务官和首席运营官接收管理层信息简报，内容涵盖战略决策所需的核心数据，以及与全球网络净零目标进展相关的关键绩效指标。

普华永道中国主席兼首席执行官和管理委员会通过统筹协调的治理与管理，对我们的可持续发展方针进行最终监督。管理委员会定期了解普华永道中国可持续发展及气候变化的最新进展及其对业务的影响。

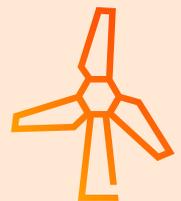
## 气候相关风险与机遇管理

普华永道中国始终将完善的风险管理视为维系客户、监管机构及利益相关方信任和信心的基石。我们根据普华永道全球网络的指导方针，将气候相关风险纳入企业风险管理框架，并将环境议题识别为一项最高风险。

### 环境相关最高风险：

未能充分考虑环境风险（包括极端天气事件、气候变化、自然损失和地质灾害）对全球网络的影响并为其影响作好准备，具体包括：

- 1 物理风险及其导致的相关中断的影响；
- 2 转型风险对部分客户、行业、经济体和我们业务的影响；以及
- 3 未能履行全球网络对环境方面的相关承诺。



将环境议题列为最高风险，不仅彰显了我们对于气候等环境风险管理的重视，更有效地将该考量融入普华永道中国企业风险管理框架。

就把握气候相关机遇而言，普华永道中国将气候因素融入现有服务体系，并持续开发专项的气候相关服务，以应对不断演进的市场需求。这需要我们持续投入服务创新，包括升级与深化气候相关服务，助力客户应对新标准带来的业务和报告策略转型需求。我们也在持续提升员工的专业技能，强化团队的知识储备和服务能力，并将气候议题融入我们的核心服务。

普华永道全球网络领导团队负责制定网络层面的市场战略和优先事项，包括将气候变化带来的机遇及更广泛的环境议程纳入考量。

全球可持续发展市场领导团队作为网络层面的管理机构，持续开展全球网络层面的研究和市场分析，以识别、评估、梳理并监测环境相关的服务机遇，同步在全球网络层面开发创新服务。该团队为气候等可持续发展相关服务设定内部营收目标，并追踪全球网络的目标达成进度。



## 气候相关风险和机遇

为理解气候影响对业务的重要性，普华永道中国于2023年开展了专项评估，识别可能对业务产生实质性影响的气候相关风险和机遇。通过此项评估，我们识别出三类气候相关影响：物理风险、转型风险与相关机遇。

在此基础上，我们进一步根据这些风险和机遇对普华永道中国的员工、运营和服务的影响加以分类。其中部分影响将通过我们的价值链与经济体系产生连锁反应。

风险或机遇影响等级	影响描述
直接影响	指直接影响我们员工、运营和服务的气候相关风险，需由普华永道中国采取直接减缓应对措施。
组合影响	指通过影响客户或主要供应商而对普华永道中国产生间接影响的气候相关风险。
更广泛的市场影响	指由突发性和长期性气候相关事件引发的区域经济和社会秩序变化，如供应链大规模中断和重组。此类风险可导致超出我们直接控制范围的更广泛的市场变动。

该次评估同步开展了气候情景分析，以评估普华永道中国业务与战略在应对气候相关变化、发展和不确定性方面的气候韧性。我们根据气候变化对经济、社会 and 环境的潜在影响选择了两种截然不同的气候情景，并据此识别出与普华永道中国最为相关的风险和机遇。评估覆盖多个时间范围，以协助我们规划短期（0-5年）、中期（5-10年）、长期（10年以上）的有效应对策略。



情景类型	符合《巴黎协定》的情景（远低于2°C）	无缓解情景（>4°C）
选择依据	用于评估经济体向低碳转型过程中对我们产生的转型影响。该情景符合中国新一轮国家自主贡献目标，即将全球平均气温升幅控制在远低于工业化前水平2°C之内，并努力限制在1.5°C之内的长期目标。	用于评估高排放情景下的物理风险，该情景基于减排政策停滞的未来设定。
基准模型	国际能源署（IEA）的可持续发展情景	政府间气候变化专门委员会（IPCC）提出的共享社会经济路径高排放情景SSP5-8.5
假设	<p>转型路径：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引入碳定价机制（2040年前最高达140美元/吨二氧化碳）</li> <li>化石燃料补贴逐步取消：净进口国2050年前取消，净出口国2035年前取消</li> <li>加大对碳捕集与封存（CCS）技术部署的支持，提升可再生能源与核能发电占比</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>现有技术和/或减排政策趋势发生逆转</li> <li>能源系统的高碳强度导致全球排放持续攀升</li> <li>高度依赖化石燃料支撑经济发展</li> <li>2100年全球平均海平面较1995-2014年均值上升0.63-1.01米（可能区间）</li> <li>热浪与极端降水事件的频率及强度显著增加</li> </ul>



## 结论

下表概述了2023年度首次气候风险评估的结论。我们识别出以下关键气候相关风险和机遇，并评估了其对普华永道中国业务的潜在影响及相应的应对方案。

基于这些阶段性发现，我们计划于近期重审并更新普华永道中国的气候相关风险和机遇评估。

物理风险	影响程度	业务影响	时间范围	应对策略
突发性和长期性气候事件引发的办公场所基础设施物理风险	直接影响	<p>极端气候事件会对业务活动造成影响，包括办公场所、数据中心、员工住所、员工健康和服务需求。预计在“无缓解”情景下，这些影响将尤为显著。</p> <p>我们数个较大的办公室位于沿海地区（如香港和上海），容易受到台风和沿海洪水的影响，可能危及我们的办公基础设施，扰乱客户服务的交付，同时给员工带来负面影响。</p>	短期、中期和长期	<p>提高物业管理水平以加强抵御物理风险的韧性</p> <p>提供灵活的工作安排和技术平台</p> <p>建立业务连续性管理制度</p>
极端天气事件导致的商旅出行中断	直接影响	<p>极端天气事件多发，加剧员工、供应商和客户商旅出行受阻风险，尤其是在“无缓解”情景下。</p>	中期至长期	<p>提供灵活的工作安排和技术平台</p> <p>建立业务连续性管理制度</p>

转型风险	影响程度	业务影响	时间范围	应对策略
吸引并留住人才	直接影响	<p>作为专业服务机构，无论在何种气候情景下，我们都要持续为客户提供高质量的服务。为此，我们需要不断吸引并留住人才，与客户共商应对气候变化之道。</p> <p>随着年轻一代越来越重视气候议程，脱碳承诺和实践行动会影响我们作为雇主的吸引力。</p>	短期、中期和长期	<p>提升员工技能，共同应对气候变化</p> <p>减少运营碳排放</p>
气候行动不力导致的品牌/声誉风险，包括未能达成公开承诺的净零排放目标	直接影响	若未能实现全球网络净零目标，或被质疑存在“漂绿”行为，我们可能面临声誉受损的风险。该风险在两种气候情景中均存在。	中期	支持推动公正、变革性的气候转型
根据监管和立法动态及市场预期调整我们的核心服务，将气候风险纳入考量	组合影响和直接影响	在这两种气候情景下，若未能根据立法动态和市场预期将气候风险纳入核心服务，可能导致声誉受损，造成收入 and 市场份额流失。	短期、中期和长期	
机遇	影响程度	业务影响	时间范围	应对策略
客户对气候相关的特定服务需求增加	组合影响	可持续发展服务需求增长，将带来相关收入和市场份额的提升空间。	短期、中期和长期	加强服务能力与范围

普华永道全球网络在2025年的重要性评估中分析了气候相关风险和机遇对业务模式及价值链的战略意义，请详见《2025年普华永道全球网络可持续发展报告》。

## 判断与不确定性

针对上述气候相关风险和机遇，需关注以下核心判断与不确定性：

### 物理风险

气候模型不确定性：气候预测中的变异性存在显著不确定性，包括天气模式的潜在变化及气候条件的持续演变。

### 转型风险

利益相关方信任度：客户对我们的信任和信心是普华永道中国持续经营的根基，因此我们将其识别为关键风险。然而，在动态的系统转型过程中，声誉风险难以精确预测或建模，其发生与否及发生时点存在不确定性。

### 机遇

市场需求：客户对相关领域的服务需求受气候现状、监管政策演变进程及出台时点等变量影响，存在高度不确定性。

# 净零转型

## 温室气体减排目标

2020年9月，普华永道在全球范围内承诺实现温室气体净零排放，并设定了2030年近期科学碳目标。2021年7月，我们的近期减排目标通过了科学碳目标倡议组织（SBTi）的独立验证。2024年11月，普华永道全球网络进一步设定了2050年长期科学碳目标，并通过科学碳目标倡议组织（SBTi）的独立验证。这些目标采用绝对减排收缩法制定，并与《巴黎协定》1.5°C情景保持一致。普华永道全球网络减排目标适用于温室气体总排放量<sup>1</sup>。

1. 其中范围二目标设定采用基于市场的方法。

普华永道全球网络承诺达成以下目标：

### 总体净零<sup>1</sup>目标：

2050财年前实现全价值链温室气体净零排放。

### 长期目标：

2050财年前，将范围1、范围2和范围3的绝对排放量较2019基准财年减少90%。

### 近期目标：

- 2030财年前，将范围1和范围2的绝对温室气体排放量较2019基准财年减少50%；
- 2030财年前，所有成员机构100%使用可再生能源电力；
- 2030财年前，将因商旅出行产生的绝对排放量较2019基准财年减少50%；
- 2025财年前，推动50%的外购商品和服务供应商（以排放量计）设定科学碳目标，减少其自身对气候的影响。

在业务脱碳进程中，对于暂时无法避免的碳排放，我们每年购买相应数量的优质碳信用，缓解范围1、范围2和范围3中商旅出行<sup>2</sup>产生的剩余排放。此类碳信用不计入近期碳目标的减排量。

根据2020年作出的承诺，我们计划自2030财年起，将碳信用组合全部转向碳移除。根据新设定的长期目标，我们致力于到2050年实现净零排放，并将自该年起对所有未清除的残余排放进行中和处理。我们将持续评估新兴的市场解决方案及可供我们采用的方法，以履行我们的承诺。

作为全球网络的成员机构，普华永道中国遵循全球网络净零承诺和碳补偿目标，积极落实减排行动。本报告所载内容反映了普华永道中国在达成各项减排目标方面的表现，我们的贡献已被整合至全球网络的环境绩效报告。

1. SBTi将实现净零定义为：最迟于2050年，将全价值链温室气体排放量降至与1.5°C温控目标相符的残余水平。此后必须通过永久性碳清除措施抵消残余排放。

2. 我们不针对“油井到油箱”上游排放购买碳信用额度。

## 减排行动与脱碳举措

普华永道中国积极推进自身业务脱碳，以助力达成全球网络的近期科学碳目标。气候议程的业务应对是一个持续的过程，我们的环境战略聚焦于两大相互关联的核心议题：减缓和适应。重点行动包括：



### 优化车队

我们在可行情况下精简了车队规模，并将持续推进车队的新能源转型，以降低化石燃料消耗，减少范围1排放。



### 提升建筑能效

我们72%的办公空间已通过LEED/BEAM认证和/或位于认证建筑内，确保办公环境总体达到高水平能效等环境绩效标准。我们持续与物业管理方积极协作，系统收集、密切监测能源消耗数据并持续提升数据准确性。近年来，我们扩大了智能节能设备的应用范围，包括在部分办公室采用感应照明，以及转向采用云端虚拟服务器。



### 我们的可再生能源策略

本报告年度，我们从位于我国的风力发电项目采购了经认证的中国绿色电力证书（GECs），证书数量覆盖普华永道中国包括来自空调耗电及插电式混动汽车充电在内的所有运营用电。



### 推动行为改变

我们通过供应商赋能计划，推动其设定科学碳目标以降低自身气候影响。同时，通过组织环保志愿活动与工作坊，引导员工参与环保实践，提升可持续意识，促进环保行为习惯的养成。



### 倡议绿色出行

我们制定并持续优化绿色出行相关政策方案，包括出台政策激励员工优选高铁以替代航空飞行，限制预订商务舱及头等舱机票，在条件适当时优先采用线上沟通模式，并推出数字平台实时监测商旅出行排放数据。普华永道中国还加入了香港可持续航空燃油联盟，与联盟中其他多家机构协作，共同引领航空业脱碳进程，并将香港特区打造为可持续航空燃料的区域和全球枢纽。



## 气候治理

普华永道全球网络转型计划由全球企业可持续发展领导团队牵头制定，并经全球网络领导团队审核批准。普华永道全球治理委员会负责监督全球网络转型计划的落地执行。

净零排放战略覆盖所有普华永道成员机构，普华永道中国已制定本国实施计划。气候相关关键绩效指标已纳入区域高级合伙人的绩效考核体系，并委任了业务主管统筹推进落实，在组织内建立全流程责任追溯机制。

实施方案及进展定期向普华永道中国企业可持续发展主管合伙人及管理委员会汇报并接受审核，确保战略协同与责任闭环。

## 战略

普华永道中国采用气候情景分析方法，评估战略和商业模式在应对气候相关变化、发展和不确定性方面的韧性。在向可持续经济转型的背景下，市场对特定服务的需求持续增长，为我们的业务带来重要机遇；同时，市场需求的变化也推动我们不断提升员工的专业技能与服务能力，以响应新的气候相关要求。

在价值链上游，气候战略已经重塑了我们对采购品类和供应商的选择。最显著的影响包括我们的商旅出行决策、可再生能源电力采购，以及推动供应商设定科学碳目标（SBTs）以降低供应链的气候影响。随着采购策略的持续优化，我们将不断推进供应链脱碳进程。

在价值链下游，随着气候和环境议题受到越来越多的关注，相关风险和机遇正不断影响我们的客户服务模式、服务内容和议题布局。

## 进展<sup>1</sup>

普华永道中国基于全球网络目标框架，按年度测算并披露相关绩效。此外，我们对商旅及外购商品和服务两项目标的贡献按季度进行内部监测。所采购碳信用不用于实现我们的减排目标。

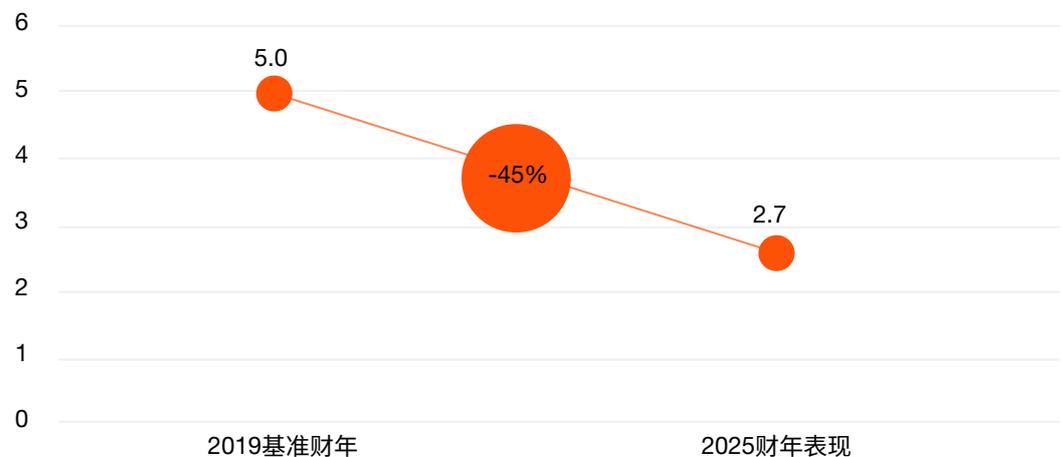
### 能源及交通排放总量

普华永道中国在2025财年的整体碳足迹与能源及交通排放总量较往年均有所下降。

降低能源及基于市场的交通人均排放总量（指范围1、基于市场的范围2及范围3商旅出行的排放强度，单位：吨二氧化碳当量/人）

▼44%

较2019基准财年减少的  
绝对温室气体排放量  
(基于市场)



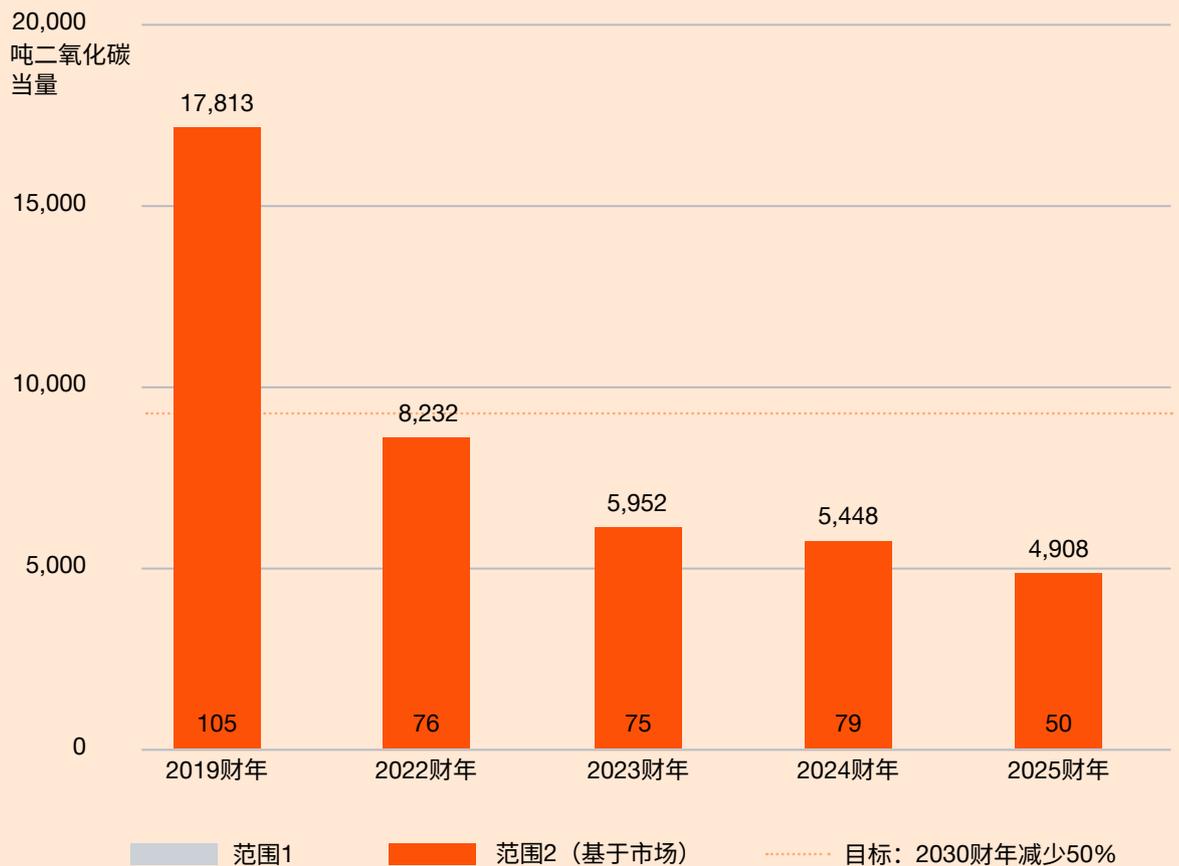
1. 我们报告当年、过去三年及2019基准财年的数据，从而精简报告内容并方便高效追踪减排进展。

## 范围1和范围2排放

**全球网络目标：**2030财年前，将范围1和范围2的绝对温室气体排放量较2019基准财年减少50%。

通过如办公楼宇管理系统优化、可再生电力转型等能效提升领域的持续投入，普华永道中国的范围1及基于市场的范围2排放量较2019基准财年下降72%。

### 普华永道中国范围1和范围2减排进展

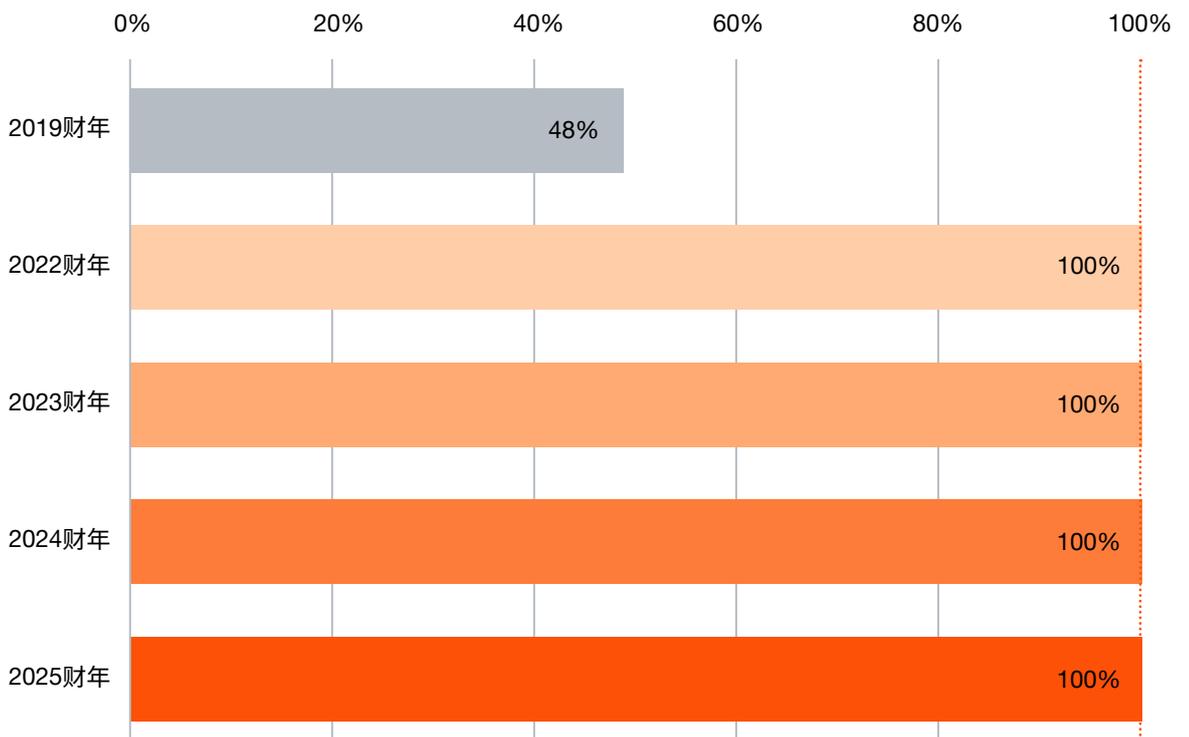


## 我们的可再生能源策略

**全球网络目标：**2030财年前，所有成员机构100%使用可再生能源电力。

自2021财年起，普华永道中国持续采购由位于国内的风力发电项目产生的经认证的非捆绑式可再生能源证书（EACs），数量覆盖普华永道中国包括来自空调系统耗电及插电式混合动力汽车充电在内的所有运营用电。

### 普华永道中国可再生能源电力使用进展



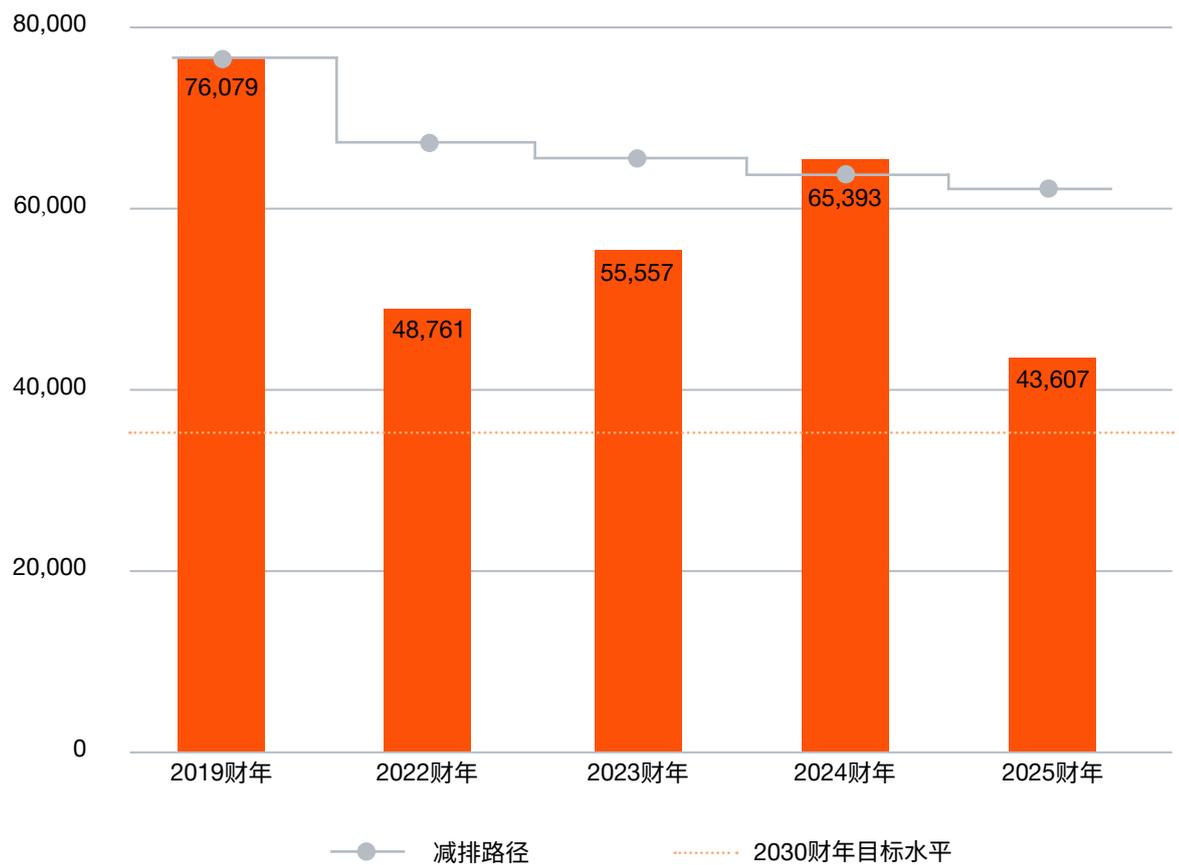
----- 目标：2030财年前，100%使用可再生能源电力

### 范围3商旅出行排放

**全球网络目标：**2030财年前，将因商旅出行产生的绝对排放量较2019基准财年减少50%。

普华永道中国商旅出行产生的绝对排放量较2019基准财年已减少43%。我们持续倡导线上协作文化，鼓励选择低碳出行，出台针对性的商旅管控政策，并在条件允许时采用混合办公模式。上述举措已在各地办公室落地见效，使商旅出行的碳强度较基准年下降显著。

#### 普华永道中国商旅减排进展



### 范围3供应商参与

**全球网络目标：**2025财年，推动50%的外购商品和服务供应商（以排放量计）设定科学碳目标，减少其自身对气候的影响。

我们深知建设可持续的未来需要各方协同发力。2025财年，普华永道中国持续深化供应商合作，为其提供专业知识与资源支持，助力其采取科学气候行动。通过赋能供应商的脱碳进程，我们不仅推动自身净零目标的达成，也为促进更广泛的商业生态系统减排做出贡献。

近年来，普华永道中国在推进供应链减排目标上取得显著成效：2022财年，仅有略高于5%的供应商（以排放量计）设定了经验证的科学碳目标，到2025财年该比例已升至16%以上，这一成果得益于对供应链的深度赋能。通过专业培训、协同合作与责任共担的模式，我们与供应商建立了深度联结，供应商也在协同脱碳进程中采取了切实行动。

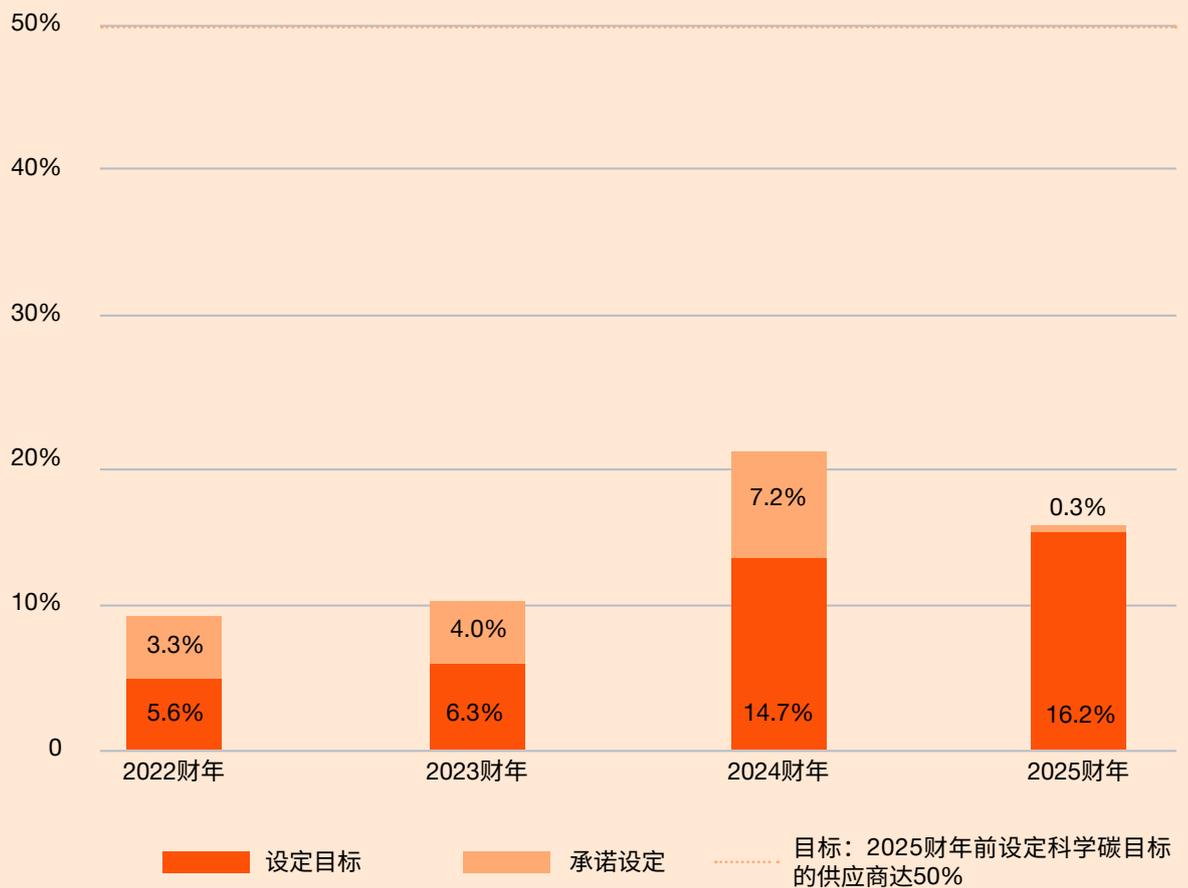
尽管如此，供应链减排仍是普华永道中国和整个普华永道全球网络在净零转型道路上最具挑战性的目标之一。鉴于一段时间以来，我们在全球网络层面和本地层面的观察和实践中所识别的结构性局限，2025财年预设目标的未达成在预期范围之内。



我们注意到众多供应商已承诺优化经营模式、降低碳足迹，但不同地区和行业在转型进程中的推进速度和规模各不相同。尽管我们已将工作重点放在了能够取得最显著成效的领域，但我们认为，要突破长期存在的系统性障碍和其他限制，仍需各方协同努力。

未来，我们将持续与供应商合作，将关注点从特定时间点的目标达成情况，转向识别并解决转型过程中出现的障碍与挑战。

### 普华永道中国供应商参与进展



# 气候指标

## 普华永道中国温室气体排放概况

我们通过以下指标监测普华永道中国落实全球网络减排目标的进展。在通过科学碳目标倡议组织（SBTi）验证全球网络的减排目标时，我们将基准年设为2019财年。

温室气体指标	2019财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年	较2019基准财年的变动
<b>范围1直接排放</b>						
范围1排放总量（吨二氧化碳当量）	103	76	75	79	50	-51%
<b>范围2间接能源排放</b>						
基于位置的范围2排放总量（吨二氧化碳当量）	28,048	27,943	24,759	24,035	20,991	-25%
基于市场的范围2排放总量（吨二氧化碳当量）	17,813	8,232	5,952	5,448	4,908	-72%
<b>范围3间接排放</b>						
类别1：外购商品和服务排放（吨二氧化碳当量） <sup>12</sup>	68,649	74,556	73,830	69,279	63,692	-7%
类别2：资本货物排放（吨二氧化碳当量） <sup>12</sup>	46,610	49,765	48,035	19,545	4,024	-91%
类别3：上游能源及燃料相关排放（吨二氧化碳当量）	6,312	5,599	5,129	5,060	4,390	-30%

1. 2019财年，类别1（外购商品和服务）和类别2（资本货物）排放量为估算值。我们预计将于下一报告周期采用实际数据对上述指标进行修订。

2. 自2025财年起，范围3类别2（资本货物）单独列示披露。2025财年之前，范围3类别1（外购商品和服务）和类别2（资本货物）作为合并项列示披露。

类别6: 商旅出行排放总量 (吨二氧化碳当量)	76,079	48,761	55,557	65,393	43,607	-43%
商旅飞行 (吨二氧化碳当量) <sup>1</sup>	38,759	16,704	19,769	26,850	17,133	-56%
陆路交通 (吨二氧化碳当量)	7,759	6,970	6,879	7,571	4,918	-37%
住宿 (吨二氧化碳当量)	23,528	21,312	25,063	26,147	18,453	-22%
商旅出行相关的“油井到油箱”排放 (吨二氧化碳当量) <sup>2</sup>	6,033	3,776	3,846	4,826	3,102	-49%
范围3排放总量 (吨二氧化碳当量) <sup>3</sup>	197,650	178,681	182,551	159,277	115,713	-41%
基于位置的温室气体排放总量 (吨二氧化碳当量) <sup>3</sup>	225,801	206,700	207,385	183,391	136,754	-39%
基于市场的温室气体排放总量 (吨二氧化碳当量) <sup>3</sup>	215,566	186,989	188,578	164,804	120,671	-44%

排放量以二氧化碳当量 (CO<sub>2</sub>e) 为单位进行计量和报告, 涵盖《京都议定书》规定的全部七种温室气体的相关排放: 二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亚氮 (N<sub>2</sub>O)、氢氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 以及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)。

1. 为精确反映2025财年商旅飞行的排放情况, 普华永道调整采用了英国能源安全与净零排放部 (DESNZ) 2022年发布的排放因子进行计算 (原由英国环境、食品和农村事务部DEFRA发布)。此外, 我们将2023年DESNZ发布的排放因子调整应用于2021财年和2022财年计算, 以准确体现新冠疫情期间商旅飞行的温室气体排放。该方法与既往年度保持一致。商旅飞行碳排放计算已包含辐射强迫 (RF)。
2. 我们采购的碳信用数量不考虑覆盖与商务差旅相关的“油井到油箱”上游排放。
3. 2019财年, 类别1 (外购商品和服务) 和类别2 (资本货物) 排放量为估算值。我们预计将于下一报告周期采用实际数据对上述指标进行修订。自2025财年起, 范围3类别2 (资本货物) 单独列示披露。2025财年之前, 范围3类别1 (外购商品和服务) 和类别2 (资本货物) 作为合并项列示披露。

## 绿电采购合同

由于普华永道中国办公场所多为租赁性质且体量有限，现场可再生能源发电方案通常难以实施。受限于市场环境、用电量和基础设施条件，捆绑式绿电直供目前亦不可行。因此，非捆绑式能源属性证书成为普华永道中国现阶段最具可行性、可规模化推广的解决方案。2025财年，普华永道中国继续采购来自我国风力发电项目经认证的中国绿色电力证书（GEC），数量相当于我们包括来自空调系统用电及插电式混动汽车充电在内的所有运营用电。2025财年，普华永道中国支持山东昌邑风电项目累计产生的27,177兆瓦时可再生能源电力。



## 碳信用

2025财年，我们签约采购共计52,000吨二氧化碳当量的碳信用额，其中52%已完成签发与注销，剩余48%通过“加速森林融资以降低排放（LEAF）联盟”采购，目前交付进度有所延迟。由于该联盟运作模式尚处于探索阶段，碳信用交付周期超出预期，因此我们通过该联盟采购以满足2025财年承诺的碳信用额虽已完成签约，但仍处于待签发与注销状态。

我们不会将碳信用项目所缓解的减排量计入自身减排目标的达成范围。根据普华永道全球网络2020年作出的碳补偿承诺，我们计划自2030财年起，将碳信用组合的相关投入全部转向碳移除。依据全球网络新确立的长期目标，我们致力于到2050年实现净零排放，并将自此对所有未清除的残余排放进行中和处理。我们将持续评估新兴的市场解决方案及可供我们采用的方法，稳步推进这一目标。有关普华永道全球网络碳信用采购流程的详细信息，包括所采用的质量标准及项目信息披露，欢迎参阅[此处](#)。



为补偿我们在范围1、范围2和范围3的商旅出行中暂时无法避免的能源及交通剩余碳排放，普华永道中国在2025财年支持了以下碳信用项目。我们对所支持的碳信用组合采取了预期采购方式，即预估下年度的排放量并采购等量的碳信用额，之后我们每年核对实际排放量，并根据需要对盈余或缺口进行核算。因此，我们所披露的碳信用额数量可能与本报告在前述范围项下的排放量不完全匹配。普华永道中国所支持采购的碳信用项目属于普华永道全球网络整体采购的一部分，项目的注册登记可能涵盖多个普华永道地区机构的采购量。

项目名称	LEAF 联盟	果洛草原可持续管理项目	甘肃定西造林碳汇项目	卡廷岸泥炭地恢复与保护项目
项目编号	待签发与注销	VCS2458	VCS2405	VCS1477
标准/认证	REDD+交易架构（ART）的《REDD+环境的优秀标准》（TREES）	国际核证碳减排标准（VCS）	国际核证碳减排标准（VCS）	国际核证碳减排标准（VCS）
技术类型	具有管辖权的减少因森林砍伐和退化导致的碳排放并增加森林碳汇（JREDD+）	创新造林、再造林和植被重建（ARR）	创新造林、再造林和植被重建（ARR）	减少发展中国家毁林和森林退化排放（REDD+）
年份	多个	2020	2020-2021	2019
国家	多个	中国	中国	印度尼西亚
基于自然的解决方案/基于技术的解决方案	基于自然的解决方案	基于自然的解决方案	基于自然的解决方案	基于自然的解决方案
减排/移除	减排	移除	移除	减排
数量(吨二氧化碳当量)	25,000	20,000	4,000	3,000

3

# 员工



“

人才是普华永道中国最核心的竞争优势。我们致力于打造一支为未来做好准备的人才队伍，通过在全面福祉、包容性成长和持续技能提升方面进行战略性投资，赋能每一位员工在此成就卓越。这让我们得以营造一种以品质为本、诚信为根的创新卓越文化。正是凭借这种文化，我们以负责任的领导力构建深度互信，最终创造持久而深远的影响力。”

**黄鸣柳**

普华永道中国首席人才官

# 战略性人才投入

## 推动业务可持续发展

在普华永道中国，我们的人才战略重在重塑组织活力、激发业务增长并创造持续成就。为此，我们紧密结合人才培养与业务战略，持续投入员工的成长与发展，积极倡导以工作质量为中心的高绩效文化。依托扎实的人才规划与战略性的领导力培养体系，我们不断增强组织韧性，提升整体绩效。我们将员工视为企业愿景的核心，努力打造一支能够为客户创造可持续价值的精锐团队，同时赋能每位员工脱颖而出、勇于创新、引领未来。

我们通过有针对性的多渠道招聘模式，吸纳多元背景的优秀人才，并依托严谨的治理框架，打造公平与包容的办公文化。我们的“全方位职业发展规划”与结构化晋升通道，为每位员工提供了广阔的发展空间与公平的成长机遇。为了打造高韧性的人才队伍，我们为员工提供全面的福祉支持，以及面向未来、聚焦前沿数字化的技能提升资源。通过将人才队伍发展的全周期（人才招聘、人才发展、人才留存）融入核心业务战略，我们营造了人才蓬勃发展的沃土，推动员工的成长与企业的战略目标同频共振，携手共赢。

# 汇聚顶尖人才

## 共筑竞争优势

人才是筑就竞争优势、实现业务增长的持续驱动力。因此，我们致力于吸引、招聘并留住顶尖人才，打造一支卓越、充满活力的人才梯队，始终如一地为客户创造长久价值。我们系统性地将人才招聘、发展和派遣计划融入组织策略，灵活响应不断变化的人才需求。此外，我们设计并实施定制化招聘方案、严谨的招聘及高效的治理机制，为这一战略的成功实施提供了有力保障。

## 人才招聘及互动

从应届毕业生至资深行业精英，我们的招聘团队面向不同背景的人才群体开展定制化活动。通过社交媒体、专业招聘平台等多元渠道，以及体验式的招聘，我们积极触达各方英才。这确保了我们能够源源不断地吸纳素质出众的顶尖人才，打造富有韧性、面向未来的人才梯队。

## 招聘体系

我们为求职者提供专业公正的专属体验。全方位的招聘体系不仅巩固了我们作为理想雇主的声誉，也践行着行业最佳实践。该体系涵盖以下方面：

1 招聘目标与业务需求高度契合

2 清晰明确的岗位描述与要求、科学合理的筛选标准、严谨可靠的甄选流程，并为面试官提供赋能培训

3 结构化的录用通知管理流程与入职前的尽职调查



在此体系下，我们建立了定期审查与报告机制，追踪并匹配人才招聘进展与动态业务需求，确保其与公司战略重点保持一致。我们分析因人才流动产生的岗位空缺，预测新兴业务带来的人才需求，实时对标招聘进度，调整招聘计划，确保招聘目标如期达成。

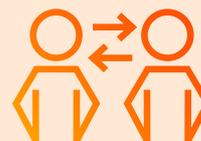
## 招聘管理

我们的招聘与入职政策始终以平等公正、多元包容、问责清晰以及严格遵守劳动法规为基石。我们建立招聘流程全覆盖的治理机制，确保各环节均恪守这些原则。这不仅帮助我们精准吸引到与组织价值观相契合的专业人才，更能让他们在实现自身发展的同时，共同推动公司战略目标的落地。

## 推动公平晋升，唯才是举

普华永道中国秉持结构化且公平公正的人才晋升理念，确保职业晋升与组织战略、工作绩效以及可持续的人才规划紧密契合。晋升决策遵循以下三大核心原则：

- 1** 个人胜任力：通过绩效和多方评估，全面考量候选人是否具备晋升的综合能力。
- 2** 战略协同：确保晋升决策与公司整体战略重点（如数字化转型、市场拓展等）高度协同，保证人才供需动态平衡。
- 3** 财务审慎：在预算框架内实施战略性人才配置，优化人力资本投入产出比，同步保障运营的可持续性与组织的财务健康度。



## 结构化晋升周期

在经过全面的绩效考核后，合伙人的晋升于每年7月1日起生效。其他管理层级的晋升则与财年规划周期同步，于每年10月1日起生效。所有业务线均遵循统一、透明的原则。通过绩效评审会议，各业务线审议晋升提名，充分讨论以确保公平公正，并由公司人力资源部门全面复核。最终晋升名单由管理委员会批准确认，并由首席执行官向全员公布。



1. 符合绩效评审条件的员工



## 全方位职业发展规划

在结构化的晋升周期外，“全方位职业发展规划”为从职员到副总监级别的所有员工提供多元化的发展路径，包括晋升、降职以及平级调动。参与该机制需满足以下基本条件：在当前岗位任职满12个月，通过岗位胜任力评估，发展路径契合业务目标，并符合人员编制和预算准则。

所有破例晋升的申请均需经过严谨的三重审核机制：业务线人力资源合伙人、业务线领导层以及首席人才官的共同把关，确保该政策在公司的一致性与公平性。申请获批后，员工将回归常规年度考核周期，确保绩效评估的连贯性。该体系凸显了我们对绩效导向型职业晋升、运营灵活性以及人才长期可持续发展的承诺。我们定期审计，以确保其符合全球多元、平等包容的准则以及相关监管要求。

## 员工福祉

员工福祉是我们持续为客户及利益相关方提供卓越服务的基石。我们着力营造包容支持、健康积极的工作环境，全方位赋能员工团队，由此打造创新敏捷的人才队伍，从容应对日新月异的市场需求，确保我们在未来发展中行稳致远。

### 全维健康福利体系

我们致力于从五大关键维度——身体、心理、社交、职业和财务——全面守护和关怀我们员工的健康与福祉。普华永道的Wellness Reimagined一站式应用程序为员工提供便捷的一体化健康体验。通过这一创新程序，员工可以轻松获取个性化的健康产品与服务、参与活动，满足丰富多样的需求。

我们定期推送健康资讯、邀请专家举办线上健康讲座，并开展多种健康活动，更将游戏元素巧妙运用在程序中，激发员工的长期参与热情，帮助大家养成积极健康的生活方式。





## 聚焦心理健康

我们关注职场人的心理健康，推崇支持型的领导风格。通过多元化举措，我们为员工提供所需的工具与知识，帮助员工收获个人成长、提升职场韧性，以及建立真诚深度的人际关系。具体措施包括：

- 1** 员工援助计划：以完全保密的方式，为员工应对个人或职业挑战提供短期心理咨询、危机干预及转介服务。
- 2** 心理健康意识倡导：借助世界心理健康日等契机开展宣传活动，持续倡导心理健康的主动管理，深化关怀互助的职场文化，守护员工心理健康，帮助员工以可持续的方式投入工作。
- 3** 教育与培训：开展必要的教育培训项目，提升员工对心理健康的认知，并了解公司内部的支持体系。



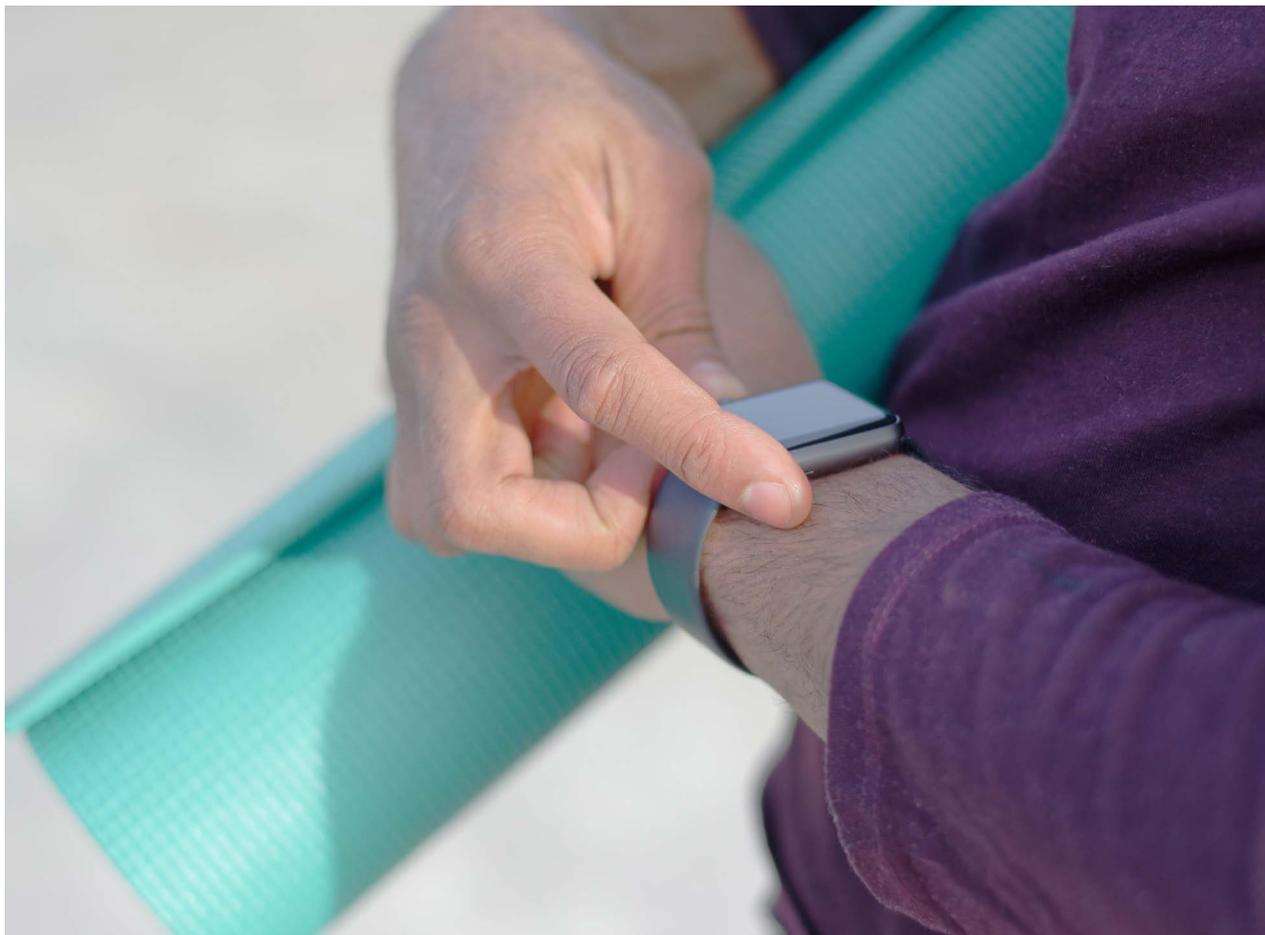
通过这些举措，我们希望确保每一位员工都能够获得支持，感到被尊重、被倾听、被关怀。

## 深化社区联结

普华永道Wellness Reimagined应用程序已进一步升级，支持员工随时将累积的奖励积分捐赠给公益机构。我们希望以此鼓励员工积极投身公益事业，共建美好社会，同时提升个人的组织自豪感与集体归属感。这一公益捐赠功能于2025年2月正式推出。在上线的前三个月内，共有678名员工在使用应用程序时参与了公益捐赠。

## 全周期福利保障

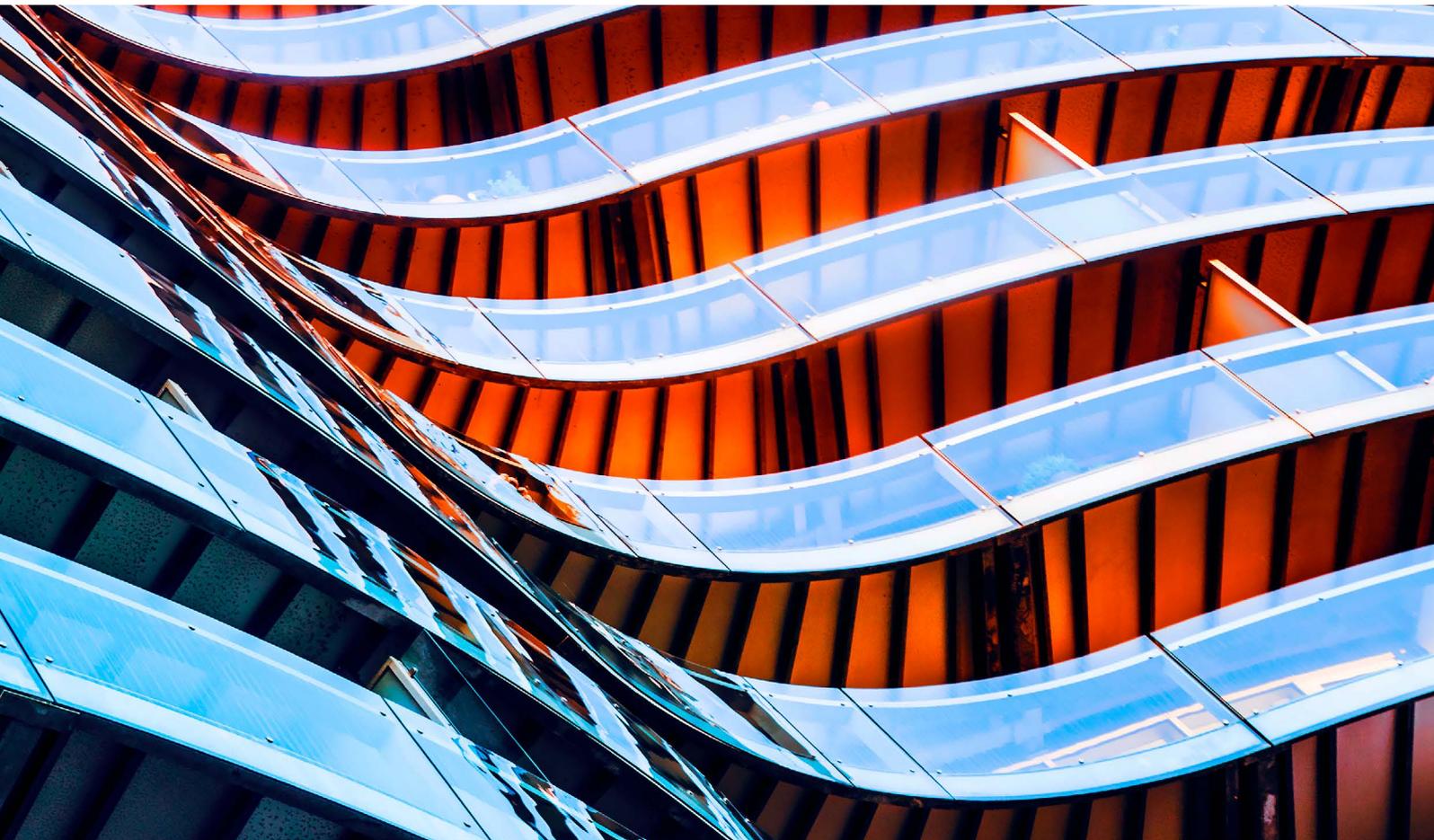
员工的健康与福祉始终是我们关注的重心。我们提供全面的福利，涵盖医疗保险、伤残及病残保障、育婴及其他弹性休假安排、退休规划，以及其他面向多元需求的丰富资源，助力员工平稳度过人生不同的重要阶段。这些福利旨在守护员工的身心健康、保障员工财务安全，并可持续地管理工作与生活的平衡。请参阅本报告中的[全球报告倡议组织（GRI）内容索引表](#)，了解相关条款及适用范围等信息。



## 培训与发展

我们大力投入员工的个人成长和职业发展。以普华永道价值观为基石，我们通过结构化培训项目、在岗辅导以及多元实践机会，助力员工掌握关键职场技能；提升专业素养，以此为客户提供卓越服务，同时实现个人的职业抱负与长远发展。

我们始终将服务质量置于一切的核心，因此我们的培训战略融合了文化驱动型能力、专业技能以及面向未来的领导力培训，同时持续拓展数字化技能的培养。通过开发市场导向的学习内容、提供沉浸式、个性化的学习体验、塑造以诚信为本的学习文化，我们助力员工在职业生涯的每个阶段实现持续的进阶发展。



# 1

## 共筑诚信合规文化

我们坚持以公司价值观导航人才培养。无论员工所属何种业务线，我们持续为合伙人、在职人员及新入职员工提供必修培训课程，涵盖合规与诚信、职业道德与独立性、数据安全及行为准则。通过专项监督、进度汇报及跟进管理，我们严格执行100%完成率要求，让每位员工清晰理解公司在关键领域的期望，确保全员熟悉并遵循相关政策与标准要求。

# 2

## 以专精能力提供卓越服务

审计、会计及税务法规等领域的专业技术能力，构成了我们各业务线的执业根基。我们与行业专家深度协作，定制开发覆盖基础理论、知识体系及前沿政策进展等主题的培训课程，作为目标员工群体的必修内容。

# 3

## 培养未来领袖

职场引导力、演讲力与项目管理等核心领导力素养，对员工的全面发展至关重要。我们将其融入覆盖不同职业阶段的全员培训项目，通过系统化赋能推动员工的持续成长与发展：

- 面向应届毕业生与经验型人才的新人入职培训项目
- 面向新晋高级职员、经理、高级经理及合伙人的培训项目，针对特定岗位的专属胜任力开展
- 面向高潜力人才的定制化发展项目

我们持续与业务部门及行业专家沟通交流，以此捕捉市场前沿的领导力需求。通过全球员工调查及课程专项评估等渠道，我们系统收集员工反馈。这种双向反馈机制推动培训项目持续迭代更新，确保我们的培训设计精准匹配职场的发展。

# 4

## 拥抱数字化转型

为敏捷应对数字工具与技术的飞速发展，我们在2025财年着力提升员工在该领域的相关技能。培训覆盖生成式人工智能等数字工具、Power Query等数据整理工具、Power BI等数据可视化工具，以及各业务线定制化的赋能技术。通过这些培训，员工得以掌握负责任运用数字工具的能力，从而提升日常的工作效率与职场体验。

# 包容与多元

## 营造包容共融的职场生态

普华永道中国致力于打造包容的职场文化。我们尊重每一位个体，珍视每一种观点，全面赋能每一位团队成员尽展所长。这一理念已深度融入我们的制度设计与日常行为之中。这不仅推动了内部组织韧性的建设，也促进了社会公平的实现。

我们的“包容先行”战略聚焦三大重点领域：性别平等、残障融合以及包容性职场生态，并通过七项具有前瞻性的关键绩效指标落地实施，在持续衡量进展的同时强化责任担当。

## 推进性别平等

我们积极营造赋能女性的职场生态，助力各层级女性员工突破职业界限，收获职业发展。

通过公平的绩效评估、晋升流程和薪酬审核机制，我们将性别平等理念贯穿员工职业全周期。基于上述举措，女性员工在2025财年总晋升人数中的占比达63%，印证了我们对实现可衡量、实质性平等的坚定追求。

多元与包容文化，始终是我们绩效评估与薪酬审核体系的核心原则之一。在年度考核中，我们对各业务线、职能部门及区域市场的薪酬数据进行了详尽分析，确保性别薪酬公平。结果显示，薪酬分配符合我们的承诺及预期。这进一步印证了我们为全体员工践行公平、平等原则的坚定决心。

### 我们的女性员工



## 残障融合生态

普华永道“残健职场融合项目”让我们能够释放每一位人才的潜能。该项目为残障应届毕业生搭建通往普华永道的结构化职业发展路径，涵盖实习与就业机会、职业技能培训、一对一或小组指导、开放日体验活动以及特别奖学金。这些举措共同强化了我们的支持体系，推动残障融合理念真正融入企业文化基因。

## 共创式开放日活动

在北京和深圳两地举办的开放日活动中，普华永道合伙人、员工、残疾人联合会代表以及外部残障融合专家齐聚一堂，共同庆祝项目成果，并携手规划普惠所有人的包容、融合职场环境。

2025财年项目成果：

12名

听障、视障及肢体障碍实习生加入普华永道。

40名

普华永道中国志愿者担任导师，为61名残障青年提供一对一或小组指导。

超880人

参与职业技能线上讲座。



2025财年调查数据证实了我们的包容举措与员工感受的深度契合：

**84%** 的员工认同，他们的领导正积极建设一个多元包容的工作环境。

“

开放日最动人的瞬间，是残障实习生魏佳文及其职业导师的分享。佳文生动地讲述自己在导师指引下的蜕变，这是普华永道包容文化和领导力的真实写照，也说明了主动包容能激发广泛的积极影响。导师的帮助和支持激发了整个团队的协作精神，带动成员相互学习、共同成长。”

残障共融专家

4

# 社会



“

社会责任，贵在行动。从深耕乡村振兴、推动教育公平到播撒志愿服务的种子，我们将承诺根植于一项项扎实的实践。所有的努力都指向同一个使命：构建更具韧性的社区。每一小时志愿服务、每一笔捐赠、每一次携手努力，都在为我们生活和工作的社区创造持久和积极的改变。”

**周星**

普华永道中国企业可持续发展主管合伙人

## 承担社会责任

在普华永道，我们以切实行动积极履行社会责任，赋能社区发展并回应当下关键社会需求。通过资金捐赠、多方长期合作，以及员工志愿服务，我们整合各方资源与专业优势，共建韧性社区。

我们积极响应国家乡村振兴战略，深度参与社区发展。依托北京普华永道中天公益基金会与罗兵咸永道基金（香港），我们聚焦欠发达地区，开展精准帮扶与技能提升项目，助力更多人改善生活品质，平等享有学习与发展机会，拥抱更美好的明天。

社区捐赠总额（人民币）：

2,786,972元

志愿者总人数：

1,945

志愿服务总时长（小时）：

47,008

专业技能志愿服务及公益专业服务  
总人数：

1,015

专业技能志愿服务及公益专业服务  
总时长（小时）：

42,573

惠及个人、公益组织和社会企业  
数量：

15,008

## 员工志愿服务

我们的员工满怀热忱，希望为社区作出更多贡献。普华永道中国通过资金资助、政策支持、以及多元化的资源及机会，鼓励员工投身公益，共同推动社区发展。



### 社会影响力时间

所有员工每年享有20小时带薪志愿服务假期。运用自身专业技能参与志愿服务时，志愿服务假期不设时间上限。



### 社会影响力基金

我们设立专项基金，为员工自主发起的志愿服务项目提供资金支持，助力大家发起并推广爱心项目，切实回应社区需求。



### 焦点奖项

通过设立“社会影响力奖”与“志愿者奖”，我们在国际志愿者日公开表彰杰出贡献者，在全公司营造志愿文化氛围。

# 新时代。新技能。

## 赋能青年，共创未来

“新时代。新技能。”作为普华永道“韧性社区”战略的核心支柱，聚焦青年群体的技能提升与转型能力培养，助其应对快速变化的世界，获得体面就业机会。在中国，我们联合志同道合的公益伙伴，共同弥合青年群体的技能鸿沟与机遇落差。

自2016年起，我们携手益优青年，共同赋能新一代大学生的发展与成长。通过整合普华永道志愿者的多元专业视角与实践经验，我们持续陪伴全国各地的大学生探索未来、成就自我。

青年赋能训练营：连续五年打造训练营，聚焦数智化转型、数字产品与解决方案、环境、社会及治理（ESG）与可持续发展等前沿议题。累计超过300名普华永道志愿者运用专业所长，帮助1,800余名大学生实现成长与发展。

ESG探索营：在2025财年，14名普华永道志愿者担任导师或助教，投入72小时深度指导187名学生。项目通过ESG报告编制以及模拟实践，帮助学生掌握基础技能，提升报告解读能力，增强其在ESG领域的专业竞争力。

职场领路人：历时五年共开展八季：

## 近400名

普华永道志愿者为学员提供了职业规划指导与求职技能培训。

## 700余名

高校毕业生及其他青年群体获得了个性化指导，提升了职场表现。

## “一步一梦想”

### 乡村儿童公益行动

在社会影响力基金的支持下，普华永道成都交付中心发起“一步一梦想”健康公益挑战活动，鼓励员工在关注自身健康的同时回馈社会。

- 604名普华永道志愿者在7天里的步数累计超4,000万步。
- 在北京普华永道中天公益基金会的支持下，活动筹集的资金用于为四川省甘孜藏族自治州德格县柯洛洞中心小学建设数字文印中心。
- 捐步之外，志愿者们还捐赠了600个全新的保温杯，与之一同附上的手写祝福卡承载着温暖与鼓励，陪伴孩子们度过高原严冬。



## 普华永道中天公益基金会

北京普华永道中天公益基金会成立于2023年，聚焦乡村振兴关键领域，扎实推进教育公平；资助困难家庭改善生活条件；高效响应自然灾害等突发事件，切实为受灾群体提供及时有效的援助。

两年来，基金会始终坚守向善初心。从山野间的课堂到病痛中的家庭、篮球场上的呐喊，我们以实际行动回应着需要被看见、被支持的生命，让爱与力量在不同的角落生根发芽，绽放出别样的光彩。



## 以教育赋能乡村振兴

### 携手云南永胜

过去两年，基金会在云南省永胜县扎实推进“三个三百”教育振兴项目。该项目围绕三个方面落地见效：在三年内捐赠三百台笔记本电脑，助力教师提升数字化教学能力；提供价值三百万元的图书与三百人次奖助学金，护航学生们的求知之路。

项目依托于普华永道与永胜县人民政府的战略合作：整合专业支持、能力建设、公益捐赠及关键资源对接，全方位助力乡村振兴。其中，基金会持续强化当地教育基础设施建设，并帮助更多学生获得优质学习资源，开拓成长新视野。



基金会还另为永北镇第二小学捐赠了价值20万元的“梦想中心”教室。通过配套提供数字化资源，我们希望帮助学校的孩子们提升综合素养，更好地学习与成长。



#### 项目两年影响力：

获得奖助学金的学生总数：

**200名**

捐赠的笔记本电脑总数：

**233台**

总价值超过人民币42万元

捐赠的图书总数：

**83,000+册**

总价值超过人民币228万元

受益的小学生总数：

**21,721名**

受益的学龄前儿童总数：

**5,903名**

覆盖范围：

**246所**

永胜县15个乡镇的小学及幼儿园

“

你们的支持，让我们感受到爱无处不在，让我们能够沐浴着阳光的温暖，无忧地享受着学习活动的快乐。”

吴校长, 永胜县永北镇

## “普华永道杯” 以体育赋能青年成长

我们坚信，每个孩子，无论身在哪里，都应享有平等享受体育乐趣的权利。基金会持续资助姚基金“希望小学篮球季”项目，帮助乡村学生在体育运动中领悟团队精神，实现身心全面发展。

自2024财年起，基金会持续助力贵州省毕节市织金县多所学校改善体育设施，并邀请体育专业高校志愿者提供系统化训练指导，助力孩子们在“普华永道杯”篮球赛中奋勇拼搏，并在赛场内外绽放潜能、追逐梦想。



## 乡村支教项目

为持续推动乡村教育公平，基金会接力支持普华永道已开展十五年的“乡村支教项目”。2025财年，25名普华永道志愿者自6城集结，奔赴江西省寻乌县及河南省鹿邑县的乡村学校。志愿者们精心设计互动式课程，通过英语动画配音、手工课等趣味形式，激发孩子们的学习兴趣；开设情绪管理、时间规划等实用课程，培养学生全面发展的关键能力；分享个人成长与职业经历，拓宽乡村儿童对未来的想象与期待。

累计在课堂内外投入

1,000小时

惠及乡村学校学生

3,995名



## 减轻罕见病家庭负担

在中国，超2,000万罕见病患者在漫长且昂贵的治疗与康复之路上艰难前行。2024财年，基金会正式启动“乡村罕见病婴幼儿家庭济困项目”，通过提供济困金，缓解这些家庭的经济与精神双重压力。

截至2025年6月，基金会已向31户罕见病家庭伸出援手。团队实地走访了这些家庭，倾听家长讲述孩子的病情、治疗的艰辛以及对未来的期盼。

该项目已与贵州省毕节市医疗卫生系统及当地社会服务机构建立深度合作。我们希望通过多元协作机制，动员更广泛的社会资源，提升公众对罕见病群体的关注，帮助更多患儿家庭走出孤立无援的困境，重拾生活信心。



## 西藏地震紧急援助

2025年1月7日，西藏自治区日喀则市定日县发生6.8级地震，引发社会广泛关注。基金会密切关注灾情进展，经紧急需求评估后，迅速响应妇女儿童等弱势群体的迫切需求，调配资源开展援助。

在基金会首批物资发出后不久，灾区一线消息反馈儿童冬衣及其他物资紧缺。我们立即响应，紧急筹措物资，为孩子们驱散寒冷。所有物资连夜装车发运，确保援助及时到位。

累计捐赠女性卫生物资包 **700箱** 共计18,000余件

发放 **4,800件** 棉衣等御寒物资，温暖灾区儿童



## 罗兵咸永道基金（香港）

罗兵咸永道基金（香港）是成立于2006年的慈善信托基金。作为公司及员工回馈香港社会的公益桥梁，我们通过该基金与香港多家公益机构建立了长期合作关系，积极动员员工参与志愿服务，并针对本土社区需求实施援助，共同建设更具活力、更包容的社会生态。

基金自成立以来已累计促成捐款

1.24亿港元



## 自1968年起， 持续支持香港公益金

自1968年香港公益金成立以来，普华永道始终是其坚定的支持伙伴。2006年罗兵咸永道基金（香港）成立后，该基金与普华永道共同延续此项合作，通过慈善捐赠、员工志愿服务以及履行司库职责的方式为香港公益金提供支持。

每年，公司与员工积极参与香港公益金举办的各类筹款活动。我们的贡献屡获认可，多次荣获香港公益金年度商业及雇员募捐计划的银奖与铜奖。

今年，普华永道中国副主席兼管理合伙人李尚义先生荣任香港公益金司库。这一重要职责，是对普华永道数十年来践行公益精神、深度参与社区服务的延续与肯定。



普华永道与香港公益金渊源深厚，一直以来携手共进，通过公益行动凝聚港人力量。我们荣幸地见证着集体努力如何切实惠泽民生，推动社区发展。”

李尚义, 普华永道中国副主席兼管理合伙人

## 跨界协作，共创社会价值

我们深信，创造社会影响力需要凝聚多领域的智慧与资源。在公益合作伙伴Time Auction发起的“跨企业义工周”期间，普华永道中国与Generation香港携手，共同策划围绕专业技能开展的志愿服务活动。

以“新时代。新技能。”为核心，该活动集结了33名来自普华永道中国及其他企业的志愿者，与30名香港青年学员分享职场智慧及人际策略。志愿者的经验与学员的抱负深度碰撞，助力年轻一代更自信地擘画职业发展蓝图。



作为一个技能志愿者匹配平台，我们非常感谢普华永道中国多年来持续动员从数据分析师到战略顾问等不同专业领域的员工，为香港非营利组织的能力建设提供重要支持。过去三年间，普华永道中国志愿者已通过我们累计贡献了超过780小时的专业服务，创造了约153,000港元的社会价值。”

Ivy Wong, Time Auction项目总监

## 推动公平，共融参与

为践行“韧性社区”战略中推动公平机遇的承诺，普华永道志愿者在2025财年参与了公益合作伙伴“亲切”（TREATS）举办的两场标志性共融活动。

- 共融龙舟赛：在2025年“亲切”共融龙舟赛中，志愿者们与特殊教育需要学生组队。经过赛前的系统训练，团队凭借出色的协作与表现，荣获金杯季军。
- 共融健球杯：在2025香港共融健球杯活动中，普华永道志愿者们与80名多元背景的学生、多家企业志愿者联手，参与了一场以相互接纳与尊重为主题的运动盛会。历经两个月的专注备战，这支实力强劲的队伍在香港共融健球杯的赛场上斗志昂扬，最终夺得共融银碗。





## 共创光明未来

2025年，普华永道连续第三年参与香港特区政府推出的“共创明Teen计划”。我们积极动员专业人才担任志愿友师，持续为来自困境家庭、尤其是居住在“劏房”的中学生提供支持。志愿者们通过分享人生经验、指导目标设定与财务规划，助力学生个人成长与学业发展。过去三年间，233名普华永道志愿者化身导师，累计投入超2,400小时，为253名学员赋能成长。

“

我连续参与了三期项目，从帮助学员的过程中获得了巨大的满足感。在引导他们规划未来方向的同时，我们也在为香港社会的未来贡献力量。感谢公司对这项意义深远的计划给予全力支持，让我们能为学生提供影子实习体验，践行社会责任。”

林姿颖, 罗兵咸永道志愿者

5

# 附录



## 报告编制方法

我们持续完善报告编制机制，以提升可持续信息披露的透明度。本报告在编制过程中以新兴及成熟的全球通行报告框架与要求为指引，包括《国际财务报告可持续披露准则》、《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》（2004年）以及全球报告倡议组织（GRI）发布的《可持续发展报告标准》。

## 报告发布频率

普华永道中国遵循财年周期，定期发布年度可持续发展报告。

## 报告覆盖范围

本报告涵盖普华永道中国于2024年7月1日至2025年6月30日期间，在中国内地、香港特区和澳门特区的所有运营活动。

本报告中，“普华永道”、“PwC”、“我们”等称谓均指普华永道中国，或根据上下文时而指代普华永道国际有限公司（PwCIL）全球网络成员机构，各成员机构均为独立的法律实体。更多说明请访问 [pwc.com/structure](http://pwc.com/structure)。

有关普华永道全球网络成员机构的合并报告信息，请参阅《2025年普华永道全球网络可持续发展报告》。

## 业务模式与价值链

普华永道中国以科技驱动和人才赋能为核心，致力于协助客户将复杂挑战转化为竞争优势，构建品牌信任并推动创新。我们在中国内地、香港特区及澳门特区拥有17,700多名员工。通过审计及鉴证、税务、交易服务与管理咨询，助力客户持续增强发展新动能。

作为以人为本的专业服务机构，我们将员工视为业务模式的核心资产和关键投入。员工凝聚的专业知识与技能，构成了我们多元化和丰富广泛的客户服务能力基础。

我们业务模式的关键投入涵盖人力资本、财务资源、智力资本以及以办公场所（租赁为主）和信息技术设备为主的有形资产。核心产出则为面向客户提供的专业服务与解决方案。

**上游环节：**供应商为我们提供如通讯基础设施、技术支持及差旅服务等必要的产品和服务，支持日常业务运作。

**自身运营：**核心业务部门与共享交付中心密切协同，保障业务顺利开展。其中，交付中心依托线上服务平台，为客户服务团队提供覆盖全业务线的支持。

**下游环节：**我们的服务对象覆盖多元化公共与私营领域客户，涉及众多行业、不同领域及广泛地域。我们与战略联盟伙伴紧密合作，推动创新，运用全球领先科技赋能客户业务转型，并在互补领域开展协作。

**更广泛利益相关方：**在价值链之外的广泛利益相关方虽不直接参与我们的价值链活动，但仍通过多种方式对我们的业务与运营产生影响，并可能带来相应的风险与机遇。

## 普华永道全球网络组织架构说明

普华永道系指普华永道国际有限公司（PwCIL）的成员机构用以运营并提供专业服务的品牌。这些独立的成员机构共同组成了普华永道全球网络。“普华永道”通常用于指代普华永道全球网络下的某个、若干或全部机构的总称。

普华永道全球网络由各自独立的法律实体组成，此架构源于全球多数司法管辖区要求会计师事务所保持本地所有权及独立性。普华永道全球网络并非跨国公司，其成员机构不会且不能以跨国公司形式运营。

普华永道全球网络不是全球合伙制企业、单一实体或跨国公司。

组成普华永道全球网络的各成员机构致力于共同协作，为全球客户提供优质服务。普华永道全球网络下的公司均为英国担保有限公司普华永道国际有限公司（PwCIL）的成员或关联机构。普华永道国际有限公司（PwCIL）不从事会计师业务或向客户提供服务，其核心职能是协调普华永道全球网络的成员机构。普华永道全球网络领导团队与全球治理委员会专注于战略、品牌、风险与质量等关键领域，制定并实施各项政策与举措，在适当情况下推动成员机构形成统一协调的行动方针。

## 重要性评估

### 全球网络层面

2025年，普华永道全球网络开展了重要性评估工作，旨在识别在合理预期下，可能于短期、中期或长期对普华永道全球网络层面的财务前景产生影响的可持续发展相关风险与机遇。

全球网络层面的重要性评估参照并考虑了《国际财务报告可持续披露准则》及其指导文件、可持续发展会计准则理事会（SASB）针对专业服务行业标准中的披露议题等多项依据。

通过从内部利益相关方代表及专业领域专家处收集意见，工作组综合研判已识别的风险与机遇对全球网络的实际及潜在影响性质、影响程度与发生概率。为帮助完善、调整和验证评估结论，评估工作经全球网络及区域层面的众多内部代表多轮确认，最终由普华永道全球首席商务官、全球首席运营官及全球企业可持续发展主管等高层审验核准。

对普华永道全球网络最具有重要性的可持续发展相关风险与机遇，均已识别归纳至以下汇总议题中。

更多有关普华永道全球网络层面开展的重要性评估流程的详细信息，请参阅《[2025年普华永道全球网络可持续发展报告](#)》。

议题	说明
气候	管理与气候相关的业务风险，降低业务运营对气候的影响。
人才	营造包容的职场环境，重视员工技能提升与身心健康，吸引并留住符合客户需求的专业人才。
企业文化与道德	持续将我们的宗旨、价值观和行为准则（包括倡导畅所欲言的文化）融入普华永道全球网络及所有成员机构各层面的战略、商业模式和决策体系，践行道德、诚信与信任的文化理念。
技术、人工智能与创新	依托专业优势，推动负责任的技术创新，通过包括人工智能等颠覆性技术实现自身及服务的转型。
数据隐私、信息与网络安全	加强数据保护及系统安全管理，确保客户与员工的数据信息安全。
将可持续发展融入服务	将可持续发展融入业务战略，开发创新服务方案，以响应不断演进的市场与客户需求。



## 区域层面

本报告详细披露了普华永道中国的气候相关风险与机遇。未来我们将持续优化报告方法，并计划开展针对普华永道中国的重要性评估，以反映我们的在中国市场的具体情境。

# 反馈

普华永道中国始终重视倾听并理解利益相关方的多元声音，诚邀各利益相关方就本报告内容及其所载的可持续发展实践提出宝贵的意见与建议。我们将以此为指引，持续完善可持续发展工作，确保各项举措紧密契合利益相关方不断变化的需求和期望。

## 联系我们

### 周星

普华永道中国企业可持续发展主管合伙人  
邮箱: [xing.zhou@cn.pwc.com](mailto:xing.zhou@cn.pwc.com)



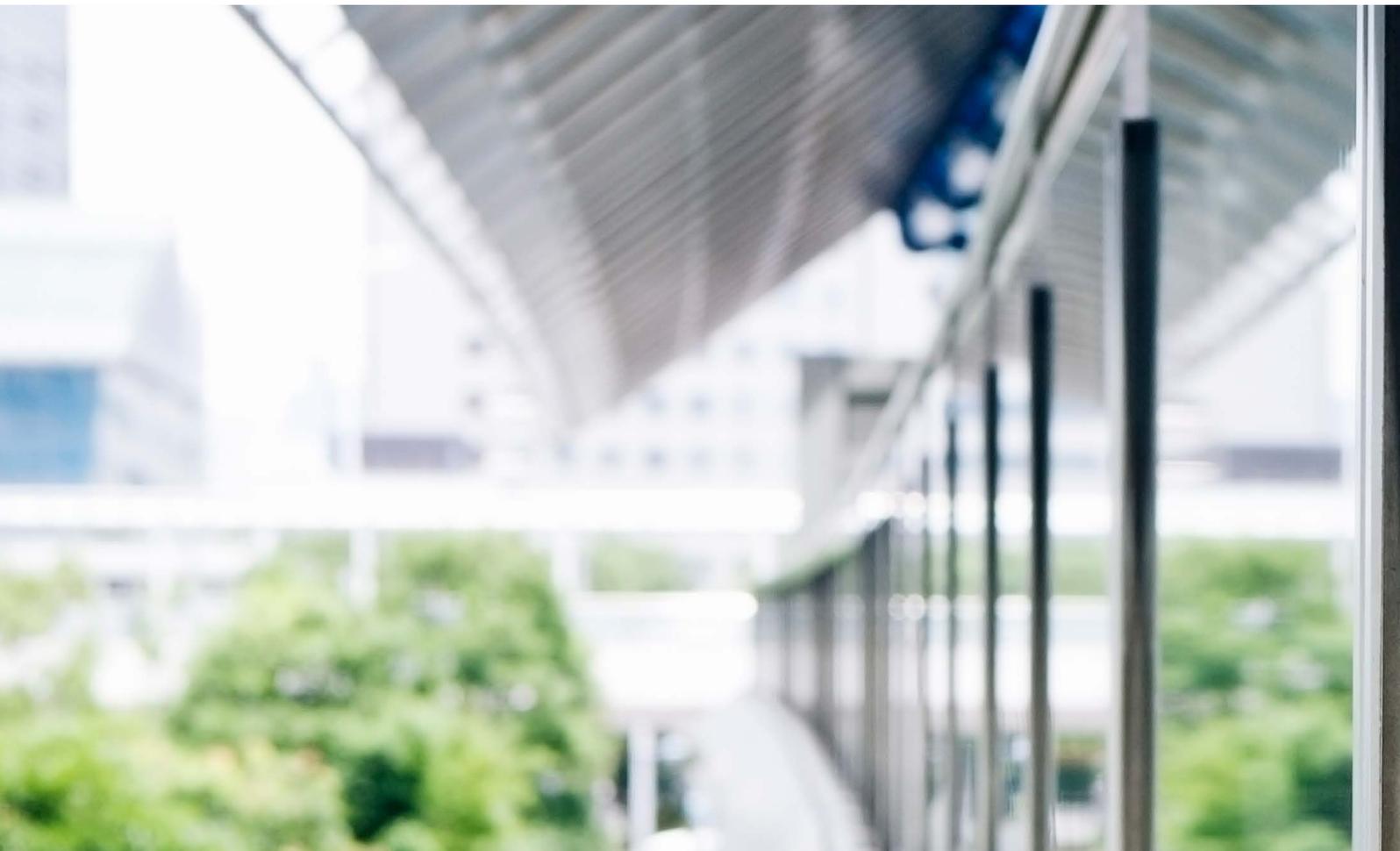
# 气候信息披露

## 温室气体排放报告边界

普华永道中国依据《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》（2004年）（以下简称“《温室气体核算体系企业标准》”）进行温室气体排放的核算工作。

普华永道中国所披露的企业可持续发展信息涵盖我们在中国内地、香港特区和澳门特区的业务运营及供应链，并依据《温室气体核算体系企业标准》采用运营控制法进行报告。

我们将整个价值链纳入范围3排放的核算。相关类别的界定与计算均遵循《温室气体核算体系：企业价值链（范围3）核算与报告标准》（以下简称“《范围3标准》”）。此外，针对范围3类别6（商旅出行）的排放，我们扩展了《范围3标准》中定义的最小边界，披露了住宿及相关“油井到油箱”（WTT）的排放。



## 重大判断

普华永道中国采用运营控制法确定温室气体排放报告的组织边界。选择最恰当的计算方法以及界定普华永道中国拥有运营控制权的业务，均涉及重大判断。

在运营控制权存在不确定性的情形下，我们依据以下指引判断普华永道中国是否拥有运营控制权：

**第三方承包商：**若第三方承包商须根据普华永道中国的具体要求、并遵循普华永道中国的运营政策开展工作，则其相关活动均计入我们的运营碳足迹。否则，第三方承包商被视作普华永道中国供应链的一部分，其相关活动计入外购商品和服务范畴。

**数据中心：**对于普华永道中国直接拥有并运营的数据中心，或租赁了大部分乃至全部设施（例如租用场地、特定数量的机柜或特定存储空间）且被认定对该设施具有运营控制权的数据中心，其相关活动均计入我们的运营碳足迹。其余数据托管活动被视作普华永道中国供应链的一部分，其相关活动计入外购商品和服务范畴。



## 气候目标

在全球网络层面，普华永道设定了符合《巴黎协定》将全球气温升幅控制在工业化前水平之上1.5°C以内情景的科学碳目标。

相关目标以二氧化碳当量（CO<sub>2</sub>e）为单位进行计量和报告，涵盖《京都议定书》规定的全部七种温室气体的相关排放：二氧化碳（CO<sub>2</sub>）、甲烷（CH<sub>4</sub>）、氧化亚氮（N<sub>2</sub>O）、氢氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF<sub>6</sub>）以及三氟化氮（NF<sub>3</sub>）。

普华永道中国每年计量并报告我们在全球网络各项目标下的本地区表现。我们对全球网络目标进展的贡献已被纳入全球网络的合并气候报告，相关内容可查阅[此处](#)。用于监测普华永道中国在全球网络各项目标下进展的相关气候指标，请详见本报告《环境》章节。我们所采购的碳信用额度不用于实现全球网络的近期减排目标。



目标	覆盖范围	目标宗旨	目标制定方法
2030财年前，将范围1和范围2的绝对温室气体排放量较2019基准财年减少50%	全球网络层面范围1及范围2总排放量（基于市场）100%覆盖	推进脱碳进程，契合科学碳目标倡议要求	采用跨行业绝对收缩法（ACA）减排路径，符合1.5°C温控轨迹
2030财年前，所有成员机构100%采用可再生能源电力	全球网络层面范围2总排放量（基于市场）100%覆盖	推进脱碳进程，契合科学碳目标倡议要求	采用跨行业绝对收缩法（ACA）减排路径，符合1.5°C温控轨迹
2030财年前，将因商旅出行产生的绝对排放量较2019基准财年减少50%	全球网络层面范围3类别6（商旅出行）总排放量100%覆盖	推进脱碳进程，契合科学碳目标倡议要求	采用跨行业绝对收缩法（ACA）减排路径，符合1.5°C温控轨迹
2025财年前，推动50%的外购商品和服务供应商（以排放量计）设定科学碳目标，减少其自身对气候的影响	全球网络层面范围3类别1（外购商品和服务）及范围3类别2（资本货物）总排放量100%覆盖	推进脱碳进程，契合科学碳目标倡议要求	基于绝对温室气体排放量的供应商参与目标
2050财年前，将范围1、范围2及范围3的绝对温室气体排放量较2019基准财年减少90%	全球网络层面范围1及范围2总排放量（基于市场）100%覆盖；全球网络层面范围3排放量95%覆盖	推进脱碳进程，契合科学碳目标倡议要求	采用跨行业绝对收缩法（ACA）减排路径，符合1.5°C温控轨迹

## 补充性温室气体指标

我们对多项补充性温室气体指标进行测算，以更好地监测环境绩效。

本报告披露的温室气体排放数据包括绝对排放和排放强度。普华永道中国的排放强度指标采用人均温室气体排放量，以报告期内的全体员工（含全职与兼职）平均人数为基准。

补充性温室气体指标	2019财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年	相较于2019基准财年的变动
能源消耗（电力和热能）（兆瓦时） <sup>1</sup>	44,702	46,728	42,687	41,391	36,171	减少19%
可再生能源电力百分比 <sup>2</sup>	48%	100%	100%	100%	100%	增加52个百分点
设定科学碳目标的供应商比例（以排放量计） <sup>3</sup>	0%	6%	6%	15%	16%	增加16个百分点
<b>排放强度指标（基于市场）</b>						
温室气体人均总排放量（吨二氧化碳当量/人）	11.4	7.8	7.4	6.5	6.8	减少41%
能源及差旅人均排放总量（吨二氧化碳当量/人） <sup>4</sup>	5.0	2.4	2.4	2.8	2.7	减少45%
<b>价值链外的减缓行动<sup>5</sup></b>						
采购碳信用额（吨二氧化碳当量） <sup>6</sup>	33,700	20,936	64,000	57,000	52,000	不适用

1. 总能源消耗包括电力（含空调用电及插电式混动汽车充电用电）、热力、蒸汽和热水。

2. 指采购的可再生能源电力证书总量占运营总用电的百分比。可再生能源电力占比依据《温室气体核算体系：范围2指南》进行计算。所采购的能源属性证书符合RE100标准的边界要求。

3. 设定科学碳目标的供应商比例（以排放量计）涵盖范围3类别1（外购商品和服务）和类别2（资本货物）的供应商。

4. 能源及差旅温室气体排放包括范围1、范围2（基于市场）以及范围3类别6的商务差旅出行（测算考虑飞行强迫辐射效应），并包含相关的“油井到油箱”上游排放数据。

5. 价值链之外的减缓行动是指我们在完成自身价值链脱碳之外采取的额外气候行动。所报告的碳信用额度不计入减排量。

6. 普华永道中国前瞻性采购碳信用额度，并根据实际报告的排放量进行对账。我们采购碳信用额度以缓解未能消除的范围1、范围2及范围3商务差旅出行的剩余排放，且这些额度不计入普华永道的减排目标。我们采购的碳信用额不考虑与商务差旅相关的“油井到油箱”上游排放。

## 气候战略的假设与依赖因素

普华永道中国气候战略的成功实施有赖于一系列关键依赖因素和基本假设。这些因素既包括超出我们直接控制的外部条件，也涵盖支撑我们净零路径的内部因素。这些因素可能随时间变化而变化，我们将定期评估其持续适用性。

## 能源转型进程

我们的脱碳战略依赖于电网的持续脱碳以及可再生能源的更广泛可得性。可再生能源的采购受限于地域资源获取条件、电网基础设施及其稳定性。我们假设普华永道中国将能以合理成本持续获取可再生能源。

## 可持续航空与商旅出行

我们范围3碳足迹的很大部分来自商旅出行。我们假设可持续航空燃料（SAF）的规模化供应、低碳出行方式的普及，叠加行业对碳减排措施的广泛采纳，将共同支撑我们在商旅出行方面的减排进程。

## 供应商目标与报告

我们范围3排放的大部分来源于外购商品和服务。供应商在推进科学碳目标（SBT）方面的进展，取决于市场成熟度、科学碳目标的普及率、合规供应商数量、监管或投资者压力，以及供应商自身的决心与意愿，尤其是在亚太地区。我们假设有越来越多的关键供应商将设立经验证的科学碳目标，并披露公开透明的排放数据。

## 碳信用市场

在业务脱碳进程中，对于暂时无法避免的碳排放，我们每年购买相应数量的优质碳信用额度，缓解范围1、范围2及范围3中商旅出行<sup>1</sup>产生的剩余排放，此类补偿不计入普华永道全球网络近期减排目标达成量。我们假设自愿碳市场将实现负责任的规模化发展，并建立完善的标准体系，保障碳信用的真实性、永久性和可核查性。

## 资本投入

我们预期将配置充足的内部资源，用于支持可再生能源采购、低碳化办公场所改造，以及排放监测与报告的数字化工具或平台建设。

## 数据与计量

我们的气候战略依赖于在全业务范围内获取准确、一致且可鉴证的排放数据。我们预期将持续改善数据覆盖范围、收集能力和自动化水平。

## 气候相关政策与法规

全球气候政策将持续演进，并受到多重因素影响。我们假设在延续现有政策的基础之上，将会有更多新政策出台，以推动例如碳定价机制的扩展、强制性气候相关信息披露要求，以及对低碳技术的政策激励。

## 不确定性与局限性

未来地缘政治变化或宏观经济冲击可能改变商旅模式、供应链结构及投资优先级。

技术突破（如碳捕集技术、氢燃料等）可能加速或改变我们的脱碳路径。

气候科学、报告及其它标准、监管要求以及利益相关方期望是动态变化的，可能需要我们对现有目标和假设做相应调整。

1. 我们采购的碳信用额不考虑与商务差旅相关的“油井到油箱”上游排放。

## 报告排放量所采用的计算方法、数据来源与假设

因无法直接测量，范围1、范围2和范围3温室气体排放均采用间接测量法计算。我们参考《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》（以下简称“《温室气体核算体系企业标准》”）、《温室气体核算体系：范围2指南》以及《温室气体核算体系：企业价值链（范围3）核算与报告标准》（以下简称“《范围3标准》”）中的原则和指引界定、收集和计算温室气体排放指标。范围3排放类别依据《范围3标准》界定。

普华永道中国同时采用基于位置和基于市场两种方法报告范围2排放。基于位置的方法反映能源消耗所在电网的平均排放强度，主要采用电网平均排放因子数据；基于市场的方法则采用合同工具中的排放因子，以反映电力相关的排放。我们遵循《国际财务报告可持续披露准则第2号》的指引披露基于位置的排放数据，并报告基于市场的排放数据以支持全球网络层面的气候目标进展追踪。

我们的范围3排放采用多种计算方法相结合的方式，并优先使用一手数据。计算范围涵盖范围3类别1（外购商品和服务）、类别2（资本货物）、类别3（上游能源和燃料相关排放）以及类别6（商务差旅）的排放。我们通过多轮计算复核以及与其他数据源交叉核对的方式对数据进行内部验证，并通过对选定指标进行第三方核查来实施外部鉴证。详情欢迎参阅《[温室气体排放鉴证声明](#)》部分。



计算方法、数据来源与假设详情请见下表。

指标	定义	方法	活动数据	排放因子
范围1	由普华永道中国控制或拥有的、由内燃机驱动的客运交通工具（即普华永道中国车队或12个月以上长期租赁的车辆）的燃料总消耗量或行驶里程相关排放	<b>移动燃烧排放：</b> 按燃料类型收集消耗数据，数据来源包括明确记录燃料消耗量或行驶里程的供应商对账单、发票以及车队里程日志或费用报销单	用于移动燃烧的燃料消耗量（升）或行驶里程（公里）	英国能源安全与净零排放部（DESNZ）发布的《企业温室气体报告排放因子》 <sup>1</sup>
范围2：基于位置的温室气体排放	电力、热能、蒸汽和热水消耗所产生的总排放。该指标也包括普华永道中国车队（一辆插电式混合动力汽车）的电力消耗	数据收集范围涵盖普华永道中国各办公地点的外购电力和供热数据，以及公司车队（一辆插电式混合动力汽车）的电力消耗数据 能源消耗数据通过电表读数、发票/对账单，或物业管理方提供的信息（尤其是空调用电）进行收集	电力、热能和蒸汽和热水的消耗量（含普华永道中国车队用电），单位为千瓦时	国际能源署（IEA）标准（电力和热能） <sup>2</sup>
范围2：基于市场的温室气体排放	电力、热能、蒸汽和热水消耗所产生的总排放。该指标也包括普华永道中国车队（一辆插电式混合动力汽车）的电力消耗	数据收集范围涵盖普华永道中国各办公地点的外购电力和供热数据，以及公司车队（一辆插电式混合动力汽车）的电力消耗数据 能源消耗数据通过电表读数、发票/对账单，或物业管理方提供的信息（尤其是空调用电）进行收集	范围2排放数据以千千瓦时为单位收集	可再生能源电力被视为范围2排放为零，其排放因子为0吨二氧化碳当量/千瓦时。所有非可再生能源电力或热能均采用：国际能源署（IEA）标准（电力和热能） <sup>2</sup>

1. 由于DESNZ通常在普华永道中国报告期即将结束时或结束之后才发布排放因子，因此普华永道中国使用上年因子进行报告。例如，2025财年报告使用DESNZ于2024年发布的排放因子。

2. IEA排放因子每年发布，涵盖完整日历年数据，且更新具有两年滞后性，如2023年IEA文件包含的因子更新至2021年。其发布是在普华永道中国报告期（每年7月至次年6月）结束之后进行的。基于发布时间和IEA对往年因子的年度更新机制，普华永道中国在报告中使用覆盖7-12月上半财年的上年因子（例如2022财年报告使用2021年的IEA因子）。

<b>可再生能源电力百分比</b>	可再生能源电力消耗量占总电力消耗的百分比	可再生能源电力占比的计算方法为：将可再生能源电力消耗总量除以总用电量，计算结果以百分比表示	可再生能源电力消耗量以千瓦时为单位收集	不适用
<b>范围3, 类别1: 外购商品和服务</b>	与普华永道中国所有外购商品和服务相关的排放	对外购商品和服务采用基于支出的测算方法	数据来自内部财务与采购系统的商品和服务采购金额 (美元)	采用普华永道全球网络内部开发的环境拓展投入产出模型测算, 该模型融合了经通货膨胀和汇率调整的2022年EXIOBASE v3数据集
<b>范围3, 类别2: 资本货物</b>	与普华永道中国所有外购资本货物相关的排放	对资本货物采用基于支出的测算方法	数据来自内部财务与采购系统的资本货物采购金额 (美元)	采用普华永道全球网络内部开发的环境拓展投入产出模型测算, 该模型融合了经通货膨胀和汇率调整的2022年EXIOBASE v3数据集
<b>设定科学碳目标的供应商比例 (以排放量计)</b>	在外购商品和服务及资本货物供应商中, 按排放量计算已设定科学碳目标并获验证的供应商占比	该比例的计算方法为: 将已设定经验证科学碳目标的外购商品和服务及资本货物供应商排放量之和, 除以所有外购商品和服务及资本货物供应商排放总量, 计算结果以百分比表示	数据来自内部财务与采购系统的商品和服务及资本货物采购金额 (美元)	不适用
<b>范围3, 类别3: 上游能源及燃料相关排放</b>	与燃料和能源相关活动的上游环节所产生的排放, 包括范围1燃料的“油井到油箱”排放, 以及所消耗能源的输配电 (T&D) 损耗相关排放	对公司自有车队消耗的范围1燃料、用于办公室使用及电车充电的范围2外购电力和外购热力采用平均数据法	数据来源包括用于公司自有车队的燃料消耗量 (升) 或行驶里程 (公里), 以及用于办公室和电车充电的外购能源 (千瓦时)	范围1来源: 英国能源安全与净零排放部 (DESNZ) 发布的《企业温室气体报告排放因子》 <sup>1</sup>  范围2来源: 国际能源署 (IEA) 标准 (电力和热能) <sup>2</sup>

1. 由于DESNZ通常在普华永道中国报告期即将结束时或结束之后才发布排放因子, 因此普华永道中国使用上年因子进行报告。例如, 2025财年报告使用DESNZ于2024年发布的排放因子。
2. IEA排放因子每年发布, 涵盖完整日历年数据, 且更新具有两年滞后性, 如2023年IEA文件包含的因子更新至2021年。其发布是在普华永道中国报告期 (每年7月至次年6月) 结束之后进行的。基于发布时间和IEA对往年因子的年度更新机制, 普华永道中国在报告中覆盖7-12月上半财年的上年因子 (例如2022财年报告使用2021年的IEA因子)。

<p><b>范围3, 类别6:</b> <b>商旅出行</b></p>	<p>与员工因公乘坐航空及陆路交通工具出行及住宿相关的排放(超出《温室气体核算体系企业标准》的最低边界要求)</p>	<p><b>航空:</b> 按舱位等级(经济舱、商务舱等)统计员工航空出行里程,数据来源于票务代理商报告或费用报销单(采用基于距离的方法)</p>	<p><b>航空:</b> 按舱位等级划分的出行里程(公里)</p>	<p><b>航空:</b> 英国能源安全与净零排放部(DESNZ)发布的《企业温室气体报告排放因子》<sup>1</sup></p>
		<p><b>陆路:</b> 数据通过按交通方式分类的费用报销单或商旅服务供应商报告(采用基于距离的方法)收集</p>	<p><b>陆路:</b> 按交通方式划分的出行里程(公里)</p>	<p><b>陆路:</b> 英国能源安全与净零排放部(DESNZ)发布的《企业温室气体报告排放因子》<sup>2</sup></p>
		<p><b>住宿:</b> 在非普华永道拥有或运营的酒店、服务式公寓或招待所的住宿夜数,按国内和国际住宿夜数细分</p>	<p><b>住宿:</b> 商旅出行期间产生的住宿夜数</p>	<p><b>住宿:</b> 康奈尔酒店可持续发展基准指数(CHSB)</p>
<p><b>范围3, 类别6:</b> <b>“油井到油箱”排放</b></p>	<p>与燃料和能源相关活动上游环节所产生的排放,特指商旅出行相关的“油井到油箱”排放</p>	<p>数据收集来自航空和陆路商务差旅的出行里程或燃料消耗量。使用范围3航空和陆路商旅出行类别中的数据计算商旅出行相关的上游燃料与能源排放</p>	<p>出行里程(公里)</p>	<p>英国能源安全与净零排放部(DESNZ)发布的《企业温室气体报告排放因子》<sup>2</sup></p>

## 重大判断

温室气体排放的计算方法: 普华永道中国综合运用多种不同方法相结合的方式计算范围3的温室气体排放。我们综合考虑数据可获取性及其质量, 通过专业判断确定各类别最优计算方法。

1. 英国能源安全与净零排放部(DESNZ)2023年发布的航空排放因子(原DEFRA发布)反映了新冠疫情期间因出行减少而导致的客座率数据下降。因此,我们将上述排放因子调整应用于2021财年和2022财年计算,以精确反映该时期航空差旅的排放。2023至2025财年我们采用2022年排放因子,因其为当前可获取的未受疫情影响的最新数据。DESNZ每期新排放因子发布后,我们均会重新评估此类调整的相关性与适用性,确保在相关报告期间内,疫情对航空出行排放的影响得到合理反映,从而更真实、准确地呈现我们的差旅飞行温室气体排放水平。此方法也符合美国环境保护署及《温室气体核算体系企业标准》所采用的数据处理方法。
2. 由于DESNZ通常在普华永道中国报告期即将结束时或结束之后才发布排放因子,因此普华永道中国使用上年因子进行报告。例如,2025财年报告使用DESNZ于2024年发布的排放因子。

## 排放因子

我们使用的所有排放因子均基于政府间气候变化专门委员会（IPCC）最新评估报告中规定的100年内全球变暖潜能值（GWP），将各类温室气体转换为二氧化碳当量。排放因子具体来源详见上表。

## 排除项

范围1逸散性排放因不具有实质性（排放量不足温室气体排放总量的1%）而未纳入计算范围。

我们依据《范围3标准》对整个价值链中范围3各类别的相关性进行评估，并根据评估结果报告具有相关性的范围3类别。以下类别未予报告：

- 不具有实质性的类别（排放量分别不足温室气体排放总量的1%）：范围3类别4（上游运输与配送）、范围3类别5（运营中产生的废弃物）和范围3类别13（下游租赁资产）。
- 已涵盖在其他披露范围内的类别：范围3类别8（上游租赁资产）。该类别排放已根据运营控制法纳入范围1和范围2进行报告。
- 与普华永道中国业务不相关的类别：范围3类别9（下游运输与配送）、范围3类别10（已售产品的处理）、范围3类别11（已售产品的使用）、范围3类别12（已售产品的报废处理）、范围3类别14（特许经营）和范围3类别15（投资）。

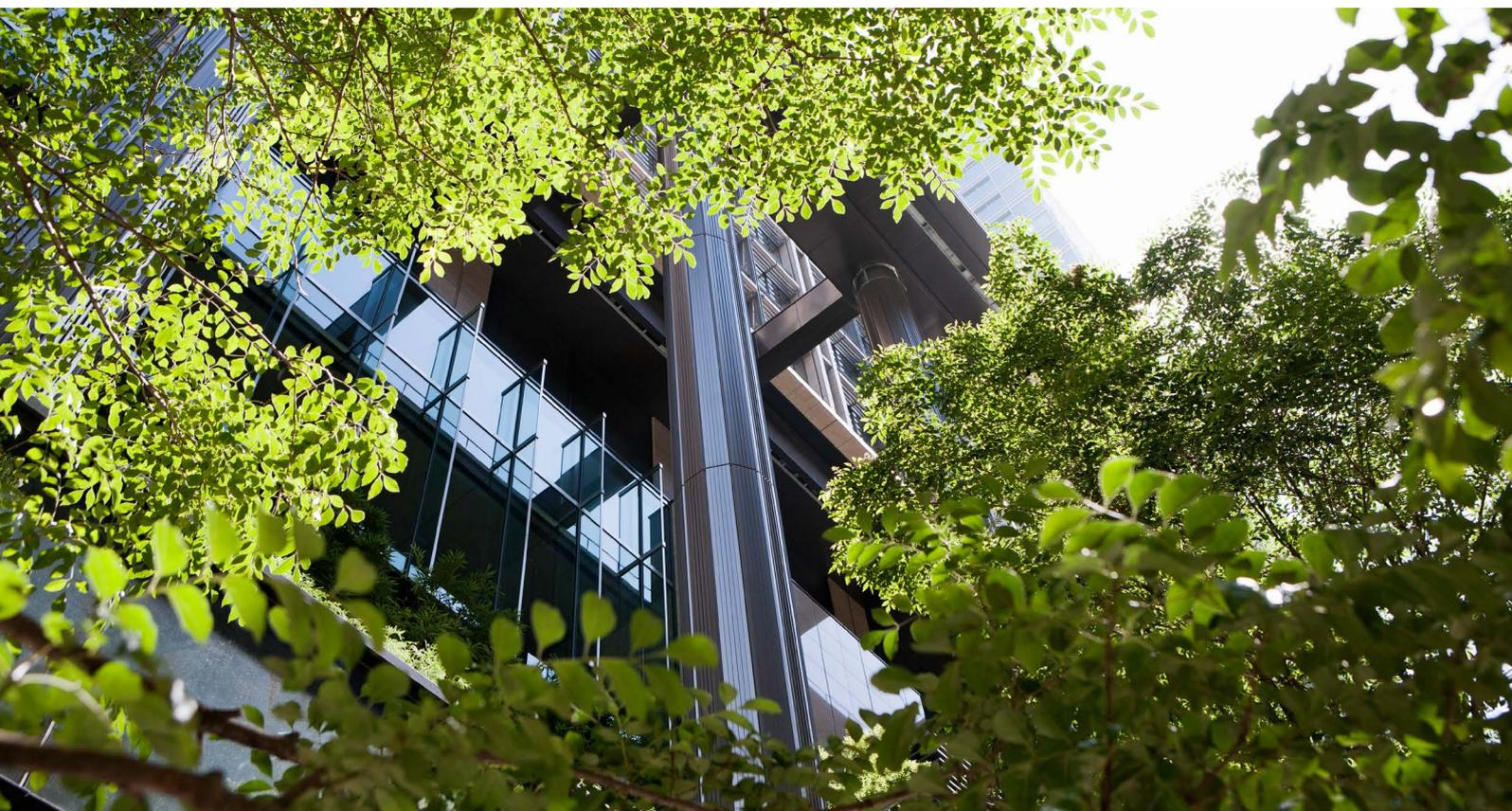
在2025财年，由于员工通勤（范围3类别7）数据基础尚不完善，普华永道中国暂未披露此类别的相关排放。为推进数据收集工作，我们将评估可行方案，力争在后续报告中实现对该部分排放的可靠估算与披露。

## 计量不确定性

我们对温室气体排放的计量反映了《国际财务报告可持续披露准则第2号》所采用的方法。所披露的相关指标因依赖第三方提供的活动数据和排放因子，存在固有的高度不确定性。因此，在活动数据或排放因子无法及时获取或获取信息不完整的情况下，我们将通过估算予以补充。

## 估计变更

商旅住宿相关的排放因子由原英国能源安全与净零排放部（DESNZ）修订为康奈尔酒店可持续发展基准指数（CHSB），以反映更具时效性及相关性的商旅住宿相关排放。此项修订对商旅出行温室气体排放总量的影响为：2019财年：减少9.2%；2022财年：减少3.9%；2023财年：增加3.3%；2024财年：增加1.1%。各年度影响的波动主要受新冠疫情影响及DESNZ与CHSB排放因子更新周期不一致所致。



因获得更多活动数据，我们对商旅飞行的温室气体排放数据进行了修订。此项调整对商旅出行温室气体排放总量的影响为：2022财年：增加0.3%；2023财年：增加0.2%；2024财年：增加1.1%。

我们已更新采用IEA最新发布的排放因子计算范围3类别3上游燃料相关排放和输配电损耗排放。普华永道中国在2025财年首次报告了该类排放，为便于年度同比比较，所有往年数据均采用统一方法进行了计算。此项调整对温室气体排放总量的影响为：2019财年：增加2.9%，2022财年：增加3.0%；2023财年：增加2.7%；2024财年：增加3.1%；2025财年：增加3.6%。

为准确反映普华永道全球网络内不同区域供热碳足迹的差异，我们将热能排放因子由DESNZ调整为IEA数据，从而提升范围2计量的相关性。此项调整对范围2排放数据的影响如下：

- 基于市场的排放：2019财年：增加23.1%，2022财年：增加61.9%；2023财年：增加58.7%；2024财年：增加56.2%
- 基于位置的排放：2019财年：增加14.7%，2022财年：增加18.2%；2023财年：增加14.1%；2024财年：增加12.7%

能源消耗（电力和热能）已根据新获取的实际数据进行了修订，以替代先前估算的数据。此项调整对能源消耗的影响为：2019财年：减少4%，2022财年：减少7.8%；2023财年：减少7.8%；2024财年：减少7.4%。

## 温室气体排放鉴证声明

Bureau Veritas Certification



**VERIFICATION STATEMENT  
GREENHOUSE GAS EMISSIONS AND RENEWABLE ENERGY**

Bureau Veritas Hong Kong/China has been engaged to conduct an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions, Energy Consumption, Purchased Renewable Electricity reported by PwC China for the period of 1 July 2024 through 30 June 2025. The verification has been carried out to provide a level of reasonable assurance. This Verification Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

The determination of the GHG emissions is the sole responsibility of PwC China. Bureau Veritas Hong Kong/China is not involved in determining the GHG emissions. Our sole responsibility is to provide independent verification on the accuracy of the GHG emissions, Energy Consumption, Purchased Renewable Electricity reported, and on the underlying systems and processes used to collect, analyse, and review the information.

**Boundaries of the reporting company GHG emissions covered by the verification:**  
PwC China provides accounting and consulting services to individual company or major corporations from various offices located in China including Beijing, Tianjin, Dalian, Shenyang, Jinan, Qingdao, Shanghai, Nanjing, Suzhou, Hangzhou, Xiamen, Wuhan, Xian, Chengdu, Chongqing, Guangzhou, Shenzhen, Guiyang, Zhuhai, Wuxi, Macau, and Hong Kong. Therefore, the verification statement is applicable to include total of 32 site offices in above mentioned 21 cities in China.

**Period covered by GHG emissions verification:**  
1 July 2024 to 30 June 2025

**GHG Verification Protocols used to conduct the verification:**  
ISO 14064-1:2018 Greenhouse gases — Part 1: Specification with guidance at the organization level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals.

**Level of Assurance and Qualifications:**

- Reasonable Assurance
- Materiality Threshold:  $\pm 3\%$

**Assessment Standard:**

We performed our assurance work in accordance with International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) issued by the International Auditing and Assurance Standards Board. We performed our review work by using Bureau Veritas' standard procedures for external review of sustainability information.

Statement 300824

ISSUING OFFICE ADDRESS:  
Room 1023-25, Pacific Trade Centre, 2 Kai Hang Road, Kowloon Bay, Hong Kong



BUREAU  
VERITAS

Bureau Veritas Certification

**Verification Methodology:**

- Review of documentary evidence produced by PwC China
- Review of PwC China's data and information systems and methodology for collection, aggregation, analysis, and review of information used to determine GHG emissions, and tracking purchases, certification, and retirement of renewable energy instruments and carbon credits; and
- Audit of samples of data used by PwC China to determine GHG emissions.

	GHG Emissions (tCO <sub>2</sub> -e)
	2024/25
SCOPE 1 - Direct GHG emissions	50
SCOPE 2 - Indirect GHG emissions from imported electricity and heat energy (location-based)	20,991
Indirect GHG emissions from imported heat energy (market-based)	4,908
SCOPE 3 - Other indirect GHG emissions	112,611

Data and information supporting the direct and indirect GHG emissions were historical in nature and in some cases estimated based on historical data for similar properties in similar locations.

**Assurance Opinion:**

Based on the results of our verification process, there is no evidence that the GHG emissions, Energy Consumption, Purchased Renewable Electricity and Carbon Offsets assertion shown above:

- are not materially correct.
- are not a fair representation of the GHG emissions data and information; and
- are not reported in accordance with the reporting protocols listed above.

It is our opinion that PwC China has established appropriate systems for the collection, aggregation, and analysis of quantitative data for determination of GHG emissions, Energy Consumption, Purchased Renewable Electricity and Carbon Offsets for the stated period and boundaries.

**Statement of independence, impartiality, and competence**

The Bureau Veritas Group is an independent professional services company that specializes in Quality, Health, Safety, Social and Environmental management with over 190 years history in providing independent assurance services.

No member of the verification team has a business relationship with PwC China, its directors, or managers beyond that required of this assignment. We conducted this verification independently and to our knowledge there has been no conflict of interest.

ISSUING OFFICE ADDRESS  
Room 1023-25, Pacific Trade Centre, 2 Kai Hang Road, Kowloon Bay, Hong Kong

Statement 300824



Bureau Veritas Certification

BVC Hong Kong/China has implemented a Code of Ethics across the business to maintain high ethical standards among staff in their day-to-day business activities. The verification team has extensive experience in conducting assurance over environmental, social, ethical and health and safety information, systems, and processes, has over 20 years combined experience in this field and an excellent understanding of BVC Hong Kong/China standard methodology for the verification of greenhouse gas emissions data.

**Appendix – Data verified for GHG emission:**

Reporting period: 2024/25		GHG emissions (tCO <sub>2</sub> -e)	
Scope 1 Direct GHG emissions	Owned vehicles	50	
	Location-based energy purchased	20,991	
Scope 2 Indirect GHG emissions	Market-based energy purchased	4,908	
	Purchased goods & services	63,692	
Scope 3 Indirect GHG emissions	Capital goods	4,024	
	Business travel: Air travel	17,133	
	Business travel: accommodation	18,453	
	Business travel: other land-based travel	4,918	
	Fuel and energy related emissions	4,390	
			<b>Data</b>
Other verified data	Energy usage (electricity and heating)	36,171	MWh
	Renewable electricity (market-based)	27,176	MWh
	% of suppliers with SBTs (by emissions)	16	%

Attestation :

**Fanny Zou**  
TQR & Technical Manager  
Bureau Veritas Certification China

**Carrie Hui**  
Lead Verifier  
Bureau Veritas Certification Hong Kong Ltd

Date : 28 August 2025

ISSUING OFFICE ADDRESS:  
Room 1023-25, Pacific Trade Centre, 2 Kai Hang Road, Kowloon Bay, Hong Kong.

Statement 300824

# 员工数据

## 2025财年不同雇佣合约类型（长期与临时）的平均员工总数（按性别）

雇佣合约类型	女性	男性	未申报	总计
长期	10,913	5,990	89	16,992
临时	409	293	46	748
总计	11,322	6,283	135	17,740

## 2025财年不同雇佣合约类型（长期与临时）的平均员工总数（按地区）

雇佣合约类型	中国内地	中国香港	中国澳门	总计
长期	13,007	3,898	87	16,992
临时	584	163	1	748
总计	13,591	4,061	88	17,740

## 2025财年不同雇佣类别（全职与兼职）的平均员工总数（按性别）

雇佣合约类型	女性	男性	未申报	总计
全职	11,269	6,249	126	17,644
兼职	53	34	9	96
总计	11,322	6,283	135	17,740

## 2025财年不同雇佣类别（全职与兼职）的平均员工总数（按地区）

雇佣合约类型	中国内地	中国香港	中国澳门	总计
全职	13,521	4,035	88	17,644
兼职	70	26	0	96
总计	13,591	4,061	88	17,740

## 2025财年员工（以职能类别、性别和年龄划分）

职级	职能	女性	男性	未申报	30岁以下	30至50岁	50岁以上
合伙人	客户服务	42.2%	57.7%	0.1%	0.0%	74.0%	26.0%
	业务支持	32.3%	67.7%	0.0%	0.0%	44.6%	55.4%
总监	客户服务	45.4%	54.6%	0.0%	0.8%	56.5%	42.7%
	业务支持	67.0%	32.8%	0.2%	0.5%	46.2%	53.3%
高级经理	客户服务	59.1%	40.6%	0.3%	0.1%	97.1%	2.8%
	业务支持	77.0%	23.0%	0.0%	0.0%	79.6%	20.4%
经理	客户服务	60.4%	39.0%	0.6%	12.3%	87.3%	0.4%
	业务支持	74.1%	25.6%	0.3%	1.2%	87.7%	11.1%
高级职员	客户服务	64.9%	34.7%	0.4%	60.3%	39.6%	0.1%
	业务支持	73.7%	26.2%	0.1%	9.1%	79.6%	11.3%
职员	客户服务	66.5%	32.3%	1.2%	94.3%	5.7%	0.0%
	业务支持	72.9%	25.0%	2.1%	46.6%	50.1%	3.3%
行政	业务支持	40.0%	52.1%	7.9%	15.1%	61.7%	23.2%

## 2025财年新员工人数及比例（以年龄、性别和地区划分）

	中国内地		中国香港		中国澳门	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30岁以下	675	424	378	292	13	11
	15.3%	22.1%	32.2%	33.6%	37.0%	40.9%
30至50岁	31	42	57	44	0	0
	0.8%	1.9%	7.2%	6.3%	0.0%	0.0%
50岁以上	1	1	6	3	0	0
	0.8%	0.8%	2.7%	2.6%	0.0%	0.0%
总计	707	467	441	339	13	11
	8.2%	10.9%	20.1%	20.2%	37.0%	40.9%

2025财年员工流失数量和流失率（以年龄、性别和地区划分）<sup>1</sup>

	中国内地		中国香港		中国澳门	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30岁以下	3,037	1,468	519	363	15	16
	68.8%	76.4%	44.2%	41.8%	42.7%	59.5%
30至50岁	2,204	1,514	279	263	3	3
	53.3%	67.8%	35.0%	37.9%	23.1%	30.0%
50岁以上	46	65	64	43	1	0
	35.7%	53.4%	29.2%	37.1%	62.5%	0.0%
总计	5,287	3,047	862	669	19	19
	61.0%	71.3%	39.3%	39.9%	38.2%	51.5%

1. 上表所示员工流失率仅限于正式员工。

2025财年员工人均正式培训小时数（以职能类别和性别划分）<sup>1</sup>

职级	职能	女性	男性	平均
合伙人	客户服务	27.6	29.9	28.9
	业务支持	20.0	12.7	15.4
总监	客户服务	24.3	17.4	20.4
	业务支持	8.8	4.3	7.4
高级经理	客户服务	29.3	22.1	26.3
	业务支持	7.0	5.0	6.5
经理	客户服务	33.6	32.4	33.1
	业务支持	5.6	5.8	5.7
高级职员	客户服务	46.0	43.1	45.0
	业务支持	4.4	5.9	4.8
职员	客户服务	61.7	70.0	64.5
	业务支持	6.0	6.0	6.0
行政	业务支持	2.8	2.7	2.7

1. 上表所列数据不包括外部课程、会议或未跟踪的在职学习、指导和辅导。平均培训时间不包括实习生。

## 计算方法

新员工入职人数及员工离职率的计算仅限于正式员工（定义见上文）。“当日入职离职人员”（即当天入职并离职的人员）不计入新员工入职及离职统计。

新员工人数=2025财年12个月的新员工总人数

$$\text{新员工比例} = \frac{\text{2025财年新员工总人数}}{\text{2025财年12个月平均在职员工数}}$$

员工流失数量 = 2025财年12个月内普华永道中国自愿及非自愿离职员工总数

$$\text{员工流失率} = \frac{\text{2025财年流失数量}}{\text{2025财年12个月平均在职员工数}}$$



# 全球报告倡议组织（GRI）内容索引表

## 使用说明

普华永道中国以全球报告倡议组织（GRI）发布的《可持续发展报告标准》为指引，对其在2024年7月1日至2025年6月30日期间的活动编制报告。

## 使用的GRI 1

GRI 1: 基础 2021

## GRI 2: 一般披露 2021

## 2025财年应对措施与参考资料

### 组织及其报告做法

#### 2-1 组织详细情况

[关于普华永道中国](#)  
[我们的组织架构](#)  
[法律实体](#)  
[办公室](#)

#### 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体

[关于普华永道中国](#)

#### 2-3 报告期、报告频率和联系人

[报告编制方法](#)  
[报告发布频率](#)  
[报告覆盖范围](#)  
[反馈](#)  
[联系我们](#)

#### 2-4 信息重述

[气候信息披露 — 估计变更](#)

#### 2-5 外部鉴证

[气候信息披露 — 温室气体排放鉴证声明](#)

### 活动和工作者

#### 2-6 活动、价值链和其他业务关系

[关于普华永道中国](#)  
[行业](#)  
[专业服务](#)  
[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)

2025年，普华永道中国完成了业务架构战略重组，面向市场形成四大核心业务——审计及鉴证服务、税务服务、交易服务和企业管理咨询。通过聚焦三大战略领域：深化领先客户合作、提供高品质的服务、吸引和留住顶尖人才，公司管理团队致力于将普华永道打造成为中国领先的专业服务机构。

#### 2-7 员工

[员工数据](#)

#### 2-8 员工之外的工作者

不适用于普华永道中国。

## 管治

2-9 管治架构和组成	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-10 最高管治机构的提名和遴选	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-11 最高管治机构的主席	出于保密限制未予披露。
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	<a href="#">环境 — 环境战略治理机制</a>
2-13 为管理影响的责任授权	<a href="#">环境 — 环境战略治理机制</a>
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	出于保密限制未予充分披露。 <a href="#">环境 — 环境战略治理机制</a>
2-15 利益冲突	<a href="#">行为准则</a>
2-16 重要关切问题的沟通	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-17 最高管治机构的共同知识	出于保密限制未予披露。
2-18 对最高管治机构的绩效评估	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-19 薪酬政策	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-20 确定薪酬的程序	<a href="#">《2025年罗兵咸永道透明度报告》</a>
2-21 年度总薪酬比率	出于保密限制未予披露。

## 战略、政策和实践

2-22 关于可持续发展战略的声明	<a href="#">序言 — 主席兼首席执行官致辞</a>
2-23 政策承诺	<a href="#">行为准则</a> <a href="#">人权声明</a> <a href="#">第三方行为准则</a>
2-24 融合政策承诺	<a href="#">行为准则</a>
2-25 补救负面影响的程序	<a href="#">行为准则</a>
2-26 寻求建议和提出关切的机制	<a href="#">行为准则</a>

2-27 遵守法律法规

普华永道中国始终严格恪守相关法律法规。我们承诺对于任何违反法律法规的行为，一经发现将及时处理并妥善解决。

[《2025年罗兵咸永道透明度报告》](#)

2-28 协会的成员资格

[《2025年普华永道全球网络年度报告》](#)

### 利益相关方参与

2-29 利益相关方参与的方法

[业务模式与价值链](#)

2-30 集体谈判协议

普华永道员工在中国内地、香港特区或澳门特区未使用集体谈判协议。签订个人雇佣合同的普华永道员工享有等于和/或高于法定标准的待遇，薪酬也与市场水平相当。

### GRI 3: 实质性议题 2021

### 2025财年应对措施与参考资料

3-1 确定实质性议题的过程

[重要性评估](#)

3-2 实质性议题清单

[重要性评估](#)

3-3 实质性议题的管理

请参阅[《2025年普华永道中国可持续发展报告》](#)。

### GRI 205: 反腐败 2016

3-3 实质性议题的管理

[行为准则](#)  
[《2025年罗兵咸永道透明度报告》](#)

205-2 反腐败政策和程序的传达及培训

[《2025年罗兵咸永道透明度报告》](#)

### GRI 305: 排放 2016

3-3 实质性议题的管理

[环境](#)  
[气候信息披露](#)

305-1 直接（范围1）温室气体排放

[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)  
[环境 — 气候指标](#)

305-2 能源间接（范围2）温室气体排放

[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)  
[环境 — 气候指标](#)

305-3 其他间接（范围3）温室气体排放

[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)  
[环境 — 气候指标](#)

305-4 温室气体排放强度

[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)  
[环境 — 气候指标](#)

305-5 温室气体减排量

[环境 — 气候相关风险与机遇管理](#)  
[环境 — 气候指标](#)

## GRI 401: 雇佣 2016

## 3-3 实质性议题的管理

员工

## 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率

员工数据

## 401-2 提供予全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利

## 普华永道中国的综合福利

## I. 寿险及意外险

## 中国内地

寿险及意外身故和意外残疾险覆盖所有全职员工和实习生。其他雇佣类型的员工将视具体情况确定是否享有此福利。

## 中国香港及澳门

寿险及人身意外保障覆盖所有全职及兼职员工。临时员工视具体情况确定是否享有此福利。

## II. 医疗保险

## 中国内地

医疗保险覆盖所有签订雇佣合约的雇员及实习生。身体健康检查及流感疫苗接种覆盖所有签订雇佣合约的雇员，并为所有女性员工提供生育福利。临时员工视具体情况确定是否享有此福利。

## 中国香港及澳门

医疗保险、防流感疫苗接种及身体健康检查覆盖所有全职及兼职员工，并为所有女性员工提供生育福利。临时员工视具体情况确定是否享有此福利。

## III. 伤残及病残保险

## 中国内地

此福利覆盖所有合伙人及总监

## 中国香港及澳门

此福利覆盖所有合伙人及总监

## IV. 育婴假

## 中国内地

根据国家法律法规，女性员工生育子女享受至少98天的产假，男性员工可根据当地适用的人口与计划生育条例享受陪产假。假期天数的长短遵循当地适用的规定。

## 中国香港及澳门

受雇不少于40周的女性员工可享受产假。男性员工有权享受5个工作日的全薪陪产假。

## V. 退休金

## 中国内地

退休计划（法定养老保险）覆盖所有员工。根据中国内地的法律规定，每周工作少于24小时的兼职员工须自行缴纳退休金。

## 中国香港及澳门

强制性公积金计划覆盖为事务所连续服务超过60天的所有香港地区员工，豁免人员除外。所有澳门地区全职员工在完成首月工作后即可参与退休计划（退休基金）。

## VI. 股权

不适用

## VII. 其他

长期服务奖励  
生日假

## GRI 403: 职业健康与安全 2018

3-3 实质性议题的管理

[员工 — 员工福祉](#)

403-6 促进工作者健康

[员工 — 员工福祉](#)

医疗健康服务覆盖全体全职员工及实习生，具体细节欢迎参阅  
[《普华永道中国的综合福利》](#)。

## GRI 404: 培训与教育 2016

3-3 实质性议题的管理

[员工 — 培训与发展](#)

404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数

[员工数据](#)

404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案

[员工 — 培训与发展](#)

404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比

[员工 — 培训与发展](#)

## GRI 418: 客户隐私 2016

3-3 实质性议题的管理

[行为准则](#)[《2025年罗兵咸永道透明度报告》](#)

