



普华永道



# 2023年普华永道中国 环境, 社会及治理报告

笃行不怠, 共赢未来



# 主席致辞

中国正朝着低碳和技术驱动型经济的方向转型，以实现更高质量的增长。通过不断完善政策、发展新兴绿色和高科技产业，以及投资先进基础设施和服务业来推动可持续发展，同时为国家、区域和世界创造了更多机遇。普华永道中国会继续全力以赴推动国家经济的高质量发展，助力中国式现代化建设。



**赵柏基**

普华永道亚太及中国主席

在气候变化、技术颠覆、人口结构变化和地缘政治等多重因素相互作用的复杂环境下，普华永道中国始终秉承企业使命，在关键领域深化信任，协助客户进行业务转型，积极应对各种风险和挑战。我们正在利用人工智能、数据和新兴技术的力量，汇集全球化、多领域的行业知识和经验，推动转型，为客户和社会创造更大价值。

《2023年普华永道中国环境，社会及治理报告》详细阐述了普华永道中国在应对环境挑战、履行社会责任以及秉承稳健治理原则等方面的实践。通过分享我们在过去一年所面临的挑战、设立的目标以及所取得的成果，来加强与各利益相关方的联系和相互理解，共同携手迈向更负责任、更可持续的未来。

自我们发布上一份报告以来，很多全球性的挑战日趋复杂，例如紧张的地缘政治局势，气候变化导致的极端天气事件，以及公众对企业改善问责制和价值观的持续期待等。由此带来的经济和社会影响，也在过去几年间给我们带来了新的考验。在这样的背景下，我们充分发挥普华永道全球网络的力量，以坚持不懈、灵活应对的态度正视挑战，秉承“解决重要问题，营造社会诚信”的企业使命，努力确保所有行为皆遵循我们的五大核心价值观——诚信、增值、关怀、合作和创新。

明确的使命和坚定的价值观在当下至关重要。它们能够引导我们开辟新的发展路径，化挑战为机遇；增强我们的韧性，以适应瞬息万变的环境；并帮助我们取得更可持续的成果，为利益相关方带来更多正面影响力。

对于普华永道中国而言，2023年具有重要的里程碑意义。普华永道中天会计师事务所非常荣幸地连续20载蝉联中国注册会计师协会中国《会计师事务所综合评价百家排名信息》榜首；罗兵咸永道在香港也刚刚过完其120周年的生日。盘点过去，我们为已经取得的成绩感到欣喜，同时也为我们给利益相关方所创造的积极价值感到自豪。我们将继续不懈地努力，与各方一道，共同营造一个更美好的明天！

2023年4月，普华永道中国首个园区建造项目——“未来空间Reimagine Park”，在海南三亚正式动工，计划于2025年落成。该园区将聚焦可持续发展、科技创新、商业灵活度以及员工福祉等不同领域，通过线上线下相结合的方式，提供沉浸式学习体验。

**坚持以人为本、科技赋能的人才战略。**普华永道中国把支持逾25,000名员工不断提升他们在数字化、ESG和领导力方面的能力，以及面向未来持续为他们赋能，从而做到更好协作、解决重要社会问题，视作核心企业责任。我们近期还作出承诺，将在五年内针对人工智能领域进行投资，通过**负责任的人工智能战略**，为未来做好充分的准备。此外，我们还加大了对员工健康福祉，以及提高执业灵活度和效率等方面的投入，例如推出“**Wellness Reimagined App 2.0**”，为员工的身心健康和社交需求提供个性化的解决方案等。

**将应对ESG议题作为战略核心。**普华永道ESG Academy致力于推动员工在日常工作中切实践行ESG理念。我们深知，设定可量化的指标是实现成功的第一步，这不仅为我们推广ESG指标的标准和方法提供了必要的基础，也为我们实现自身业务模式的净零转型、成为行业先行者提供了帮助。在2023财年，相较于2019基准年，我们将商旅出行的排放量（范围3）减少了35%。我们的下一个目标，是在2025财年实现为50%的供应商设定科学碳目标。不仅如此，今年，我们还首次根据气候相关财务披露工作组的要求来编制气候报告，这也是对我们普华永道全球网络自2021年起就开始披露气候相关信息的积极回应。

**助力企业管理ESG风险，提升韧性。**普华永道中国通过纳入新的审计准则、加快数字化运营以及切实推动低碳转型，帮助客户提升供应链韧性，创造更大价值。一直以来，多元化服务模式是我们的竞争优势，我们以稳健的综合能力，帮助客户构建信任、收获长期而持久的成功。相信通过**气候变化与可持续发展服务**，我们将能与客户及利益相关方进一步深化合作，共赴零碳未来。

**支持周边社群的技能提升，实现共同发展。**企业的发展依存于社会的进步。作为企业责任的一部分，普华永道中国一直致力于携手员工、非政府机构和相关企业，为推动周边社群的共同发展和繁荣贡献力量。我们的具体行动包括为慈善项目捐款、帮助非政府机构提升效率和技能，以及组织和支持员工参与志愿活动等等。2023财年，我们的社区项目惠及208,991个受益方，包括个人、非政府机构及社会企业。经北京市民政局批准，我们还成立了北京普华永道中天公益基金会。



此刻，我们正为未来筹谋准备。普华永道中国将针对员工发展以及前沿数字化技术做持续的投资。结合“新方程”战略，我们将始终遵循最高质量标准，专注于建立持久信任、缔造持续成就，为解决全球性的重要问题贡献专业力量。

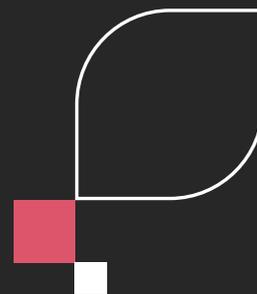
以下是我们认为关乎未来发展的几个关键议题：

- **建立持久信任。** 责任感是我们提供专业服务的首要基础。我们将以充分的责任感帮助客户在战略议程中的核心领域构筑信任，为客户及其利益相关方夯实前进的信心。
- **应对气候变化。** 我们正在努力实现自身业务转型，达成气候目标。这将帮助我们积累实践经验，更好协助客户重构业务及生态系统、不断平衡直至消除温室气体排放。此外，我们也将全力为客户提供更具公信力的报告，在管理风险的同时专注价值创造。
- **实现业务模式转型。** 我们致力于协助客户实现以数字化为驱动、全生命周期的业务模式转型，并最终实现可持续化发展。

普华永道中国将不遗余力为经济、环境和社会贡献所能，与客户、周边社群及利益相关方通力合作，携手创造更加公平、可持续发展的未来。



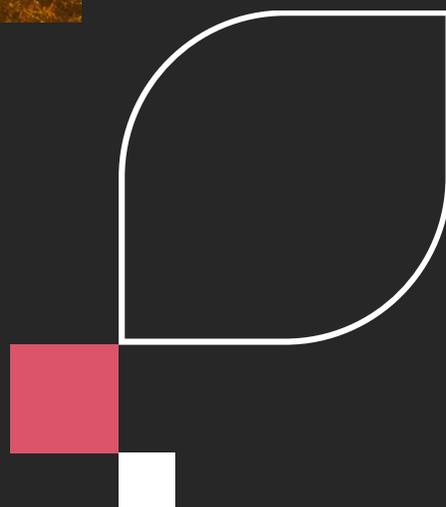
# 目录



<b>01</b>	主席致辞	1		
<b>02</b>	2023财年亮点	5	<b>09</b>	转型 97
<b>03</b>	关于普华永道中国	11	<b>10</b>	治理 115
<b>04</b>	我们的可持续发展 方针	19	<b>11</b>	关于本报告 122
<b>05</b>	环境	27	<b>12</b>	绩效数据 124
<b>06</b>	气候相关信息披露	49	<b>13</b>	气候内容索引 131
<b>07</b>	员工	65	<b>14</b>	世界经济论坛利益 相关者理念指标内 容索引 135
<b>08</b>	社区	82	<b>15</b>	全球报告倡议组织 内容索引 140

# 02

# 2023 财年亮点



## 绩效亮点

### 赋能人才，缔造持续成功



#### 提升员工未来技能

普华永道中国致力于持续提升员工在数字化与人工智能、ESG及领导力等方面的能力。我们开展“ESG GO”活动，帮助员工掌握适应未来的技能。在新华报业传媒集团《培训》杂志主办的“2022年企业人才发展优秀案例·项目·课程 创新实践案例”评选活动中，“ESG GO”荣登榜单。

[了解更多](#)



#### 以科技提升员工健康与学习水平

我们推出升级定制的Wellness Reimagined App 2.0，为员工提供一系列健康相关的产品和服务。以科技为依托，我们还向员工授予包容性思维、气候影响等知识和徽章，以认可其持续的专业成长与进步。

[了解更多](#)



**25,651**

名员工（较2021财年增长21%）



**82%**

的员工为能在普华永道中国工作而骄傲

**74%**

的员工推荐普华永道中国为理想工作场所

员工人均培训  
**77**小时



采用普华永道  
残障融合战略

女性员工  
占据：

**63%**

的晋升员工

**64%**

的新聘员工

**46%**

的新加入合伙人

**39%**

的合伙人（2021财年：35%）

## 重塑业务，迈向低碳未来



### 气候相关信息披露

我们首次遵循气候相关财务披露工作组（TCFD）框架建议发布气候报告，包括气候治理、战略、风险管理以及指标和目标细节。

[了解更多](#)



### 减少差旅出行排放

我们参与亚洲首个主要“企业可持续航空燃料计划”以减少碳排放，并将高铁出行奖励政策的覆盖路线扩大至15条，支持员工选择低碳出行方式。

[了解更多](#)



**100%**  
采用可再生能源供电

**95%** 的办公空间通过LEED/BEAM认证和/或位于LEED/BEAM认证建筑内（2021财年为超70%）

**10%** 的供应商设定科学碳目标并获验证（以排放量计）

通过购买碳信用补偿  
**52,304tCO<sub>2</sub>e**碳排放

**-29%** 人均用电效率  
（较2019基准财年）



范围3商务差旅碳排放总量减少  
**35%**（较2019基准财年）

范围1和范围2排放量减少 **87%**  
（较2019基准财年）

## 共克挑战，未来与有荣焉



### 贡献中国可持续发展

我们运用专业知识支持国家的重要战略举措，为国家的经济和社会发展作出贡献。除在国家及地方级组织任职外，我们还直接支持永胜县等地实现可持续的乡村振兴。

[了解更多](#)



### 服务当地社区

我们与多家公益组织合作，通过慈善捐赠、无偿或折扣服务及志愿活动，加入推动社会发展的进程。比如，我们支持香港特别行政区开展的“共创明Teen”计划，邀请员工担任贫困学生导师。我们还支持公益慈善事业，并于2023年成立了北京普华永道中天公益基金会。

[了解更多](#)



**2,748**

位志愿者（较2021财年增加27%）

**86,057**

小时的专业技能志愿服务及公益专业服务时间



**21**

位普华永道中国专家于33个国家及地方级组织任职

普华永道中国专家就国家事务提交**37**份咨询报告

社区投资捐赠**12,152,262**元人民币，包括投入800万元人民币成立北京普华永道中天公益基金会



## 助推增长，转型智胜未来



### 推动繁荣发展

我们连续20年被中国注册会计师协会评为会计师事务所百强之首。我们还持续投资于研究与创新服务，以解决包括气候和可持续发展、数字化和数据治理在内的重要议题。

[了解更多](#)



### 负责任的人工智能

未来五年，我们计划投入30亿元人民币发展人工智能，并动员25,000余名员工参与战略进程，通过整合负责任的人工智能战略，帮助客户建立信任、缔造持续成就。

[了解更多](#)

荣获上海证券交易所科创板  
“2022科创板年度最佳服务机构”



被杰出雇主调研机构评为  
“中国杰出雇主”



荣获《汽车与配件》杂志社颁发的  
“2022最佳汽车行业创新并购交易咨询服务奖”

欢庆普华永道香港  
开业120周年



荣获全联并购公会颁发的管理类、财务服务类和咨询类  
3项“并购专项奖”



## 亮点奖项

### “IFF全球绿色金融奖”

#### 第三届国际金融论坛

我们是国内外20家获奖机构中唯一的会计师事务所。该奖项表彰了我们对促进绿色金融和可持续发展的贡献，以及我们在绿色投融资领域的创新承诺。

### “绿色发展服务示范案例”

#### 2022年中国国际服务贸易交易会

我们的数字解决方案“温室气体排放追踪系统”因其能够自动追踪、报告和管理企业温室气体排放，荣获2022年中国国际服务贸易交易会颁发的“绿色发展服务示范案例”奖。该系统采用机器人流程自动化技术，能够实时追踪和计算温室气体排放量，进一步提高企业碳管理能力。

### “最佳支持机构奖”

#### 绿色投资原则

我们在环境和气候风险管理领域贡献斐然，连续两年荣获“最佳支持机构奖”。作为绿色投资原则环境和气候风险评估工作组秘书，我们将继续推动和促进“一带一路”沿线国家和地区的气候风险管理实践。

### 国际数据公司（IDC）MarketScape“全球ESG/可持续发展战略咨询服务领导者”

#### IDC

知名分析机构IDC评估考察了我们在ESG转型、净零排放策略产品、鉴证服务以及为不同ESG成熟度的客户提供高质量服务方面的能力，对我们在增强客户可持续发展框架方面的专业能力表示认可。

### “2022中国杰出雇主”

#### 2022中国杰出雇主

#### 2022中国香港杰出雇主

该奖项表彰我们致力于为员工创造积极向上且有吸引力的工作环境。我们积极打造灵活且适应未来发展的员工队伍，创造有利于员工成长和发展的工作环境，在中国内地和香港特别行政区的出色表现以及成就倍受认可。

### “年度数字创新奖”

#### 伦敦国际会计论坛暨颁奖典礼

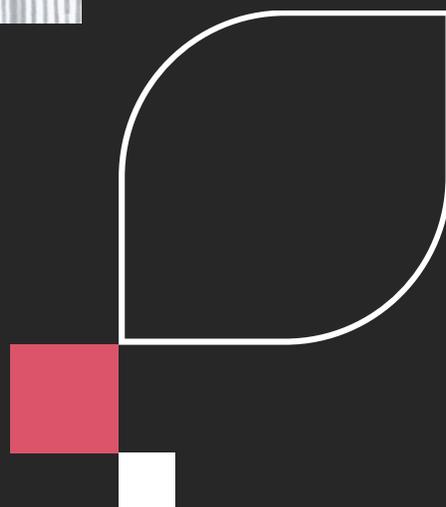
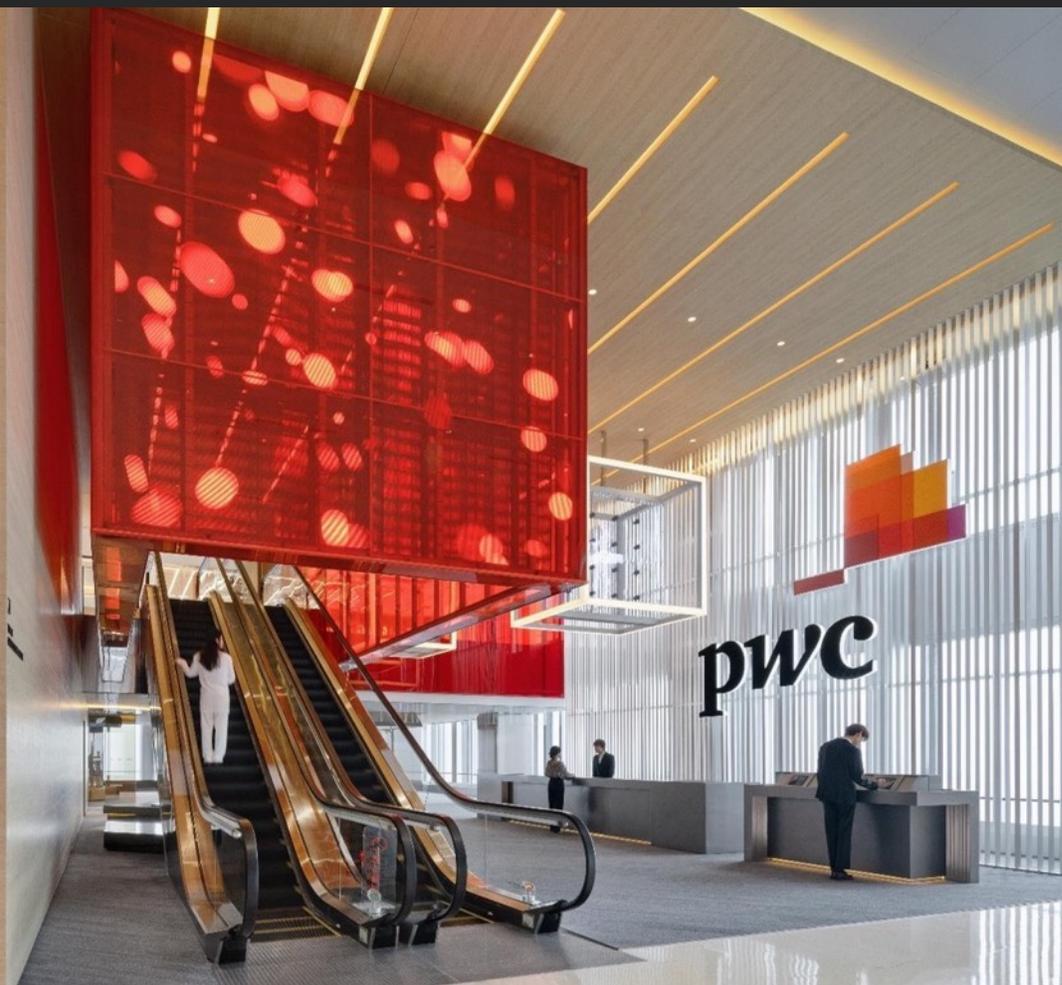
普华永道中国在伦敦举行的国际会计论坛暨颁奖典礼上荣获“2023年度数字创新奖”。该奖项肯定了普华永道中国在人工智能领域的的能力，表彰我们“审计方面的新举措或创新在提高审计质量、效率或为客户创造附加值方面作出了突出贡献”。

### 联合国妇女署中国区“赋权予妇女原则透明度和报告奖”

该奖项表彰我们在支持妇女赋权、承担企业社会责任和提供透明的性别数据报告方面所作出的贡献。我们建立问责框架，设定相关目标，持续报告并采取适当措施改善员工性别指标。

# 03

# 关于 普华永道中国



## 我们是谁

普华永道中国内地、香港和澳门特别行政区成员机构携手合作，为客户和员工创造价值。无论客户身在何处，普华永道均能提供所需的专业意见。

整体而言，我们的员工总数超过25,000人，其中包括逾800名合伙人。我们分布于以下城市：北京、上海、香港、沈阳、天津、大连、济南、青岛、郑州、西安、南京、合肥、苏州、无锡、武汉、成都、杭州、宁波、重庆、长沙、昆明、厦门、广州、深圳、澳门、海口、珠海和贵阳。

普华永道中国致力于提供高质量、创新的解决方案，帮助客户建立持久信任、缔造持续成就。我们与世界领先的机构合作，解决其最具挑战性的战略问题，帮助他们紧跟瞬息万变的市场趋势，取得持久成功。我们集结税务、法律、金融、战略、审计、ESG、政策、基础设施、数据分析、技术等诸多领域的专家，有效应对全方位的挑战，并将员工的专业知识与尖端技术相结合。

## 我们的使命和价值观

我们以使命为导向，以价值观为驱动。我们的企业使命是解决重要问题，营造社会诚信。

我们的价值观定义了我们的角色、意义和行为。在我们与客户、员工和其他利益相关方的互动中，我们始终坚持“合作、诚信、创新、关怀和增值”的核心价值观。



在‘新方程’之下，我们积极运用人才的力量与客户展开合作，并创造以数字化转型和可持续发展为根基的创新解决方案。通过这样的方式，我们不仅促进国家及企业发展，也为未来铺路，致力建立持久信任和展示可持续的成果。”



**杨伟志**  
普华永道中国副主席



## “新方程”战略和对未来的战略投资

“**新方程**”战略是普华永道践行企业使命的全球战略。

“新方程”战略专注于客户面临的两大相互关联的需求：

- **信任**的重要性前所未有。为了满足客户、员工和社会不断变化的需求，企业需要实施变革，同时获得所有利益相关方的信任。
- 我们的客户希望取得**持续成就**，以实现企业目标。我们汇聚世界顶尖人才，帮助客户缔造持续成就。

“新方程”战略最初于2021财年推出，旨在回应客户和其他利益相关方对我们的诉求，即其在处理问题时最需要我们提供什么样的帮助。随着变革的步伐不断加快，时代的发展趋势发生颠覆性转变，客户比以往任何时候都更需要专业的帮助。

为了满足这些需求，我们专注于以下关键主题：

- **建立持久信任**。我们的业务建立于信任之上。客户期望我们保持独立性、提供高质量审计，同时保护其机密信息。我们专注于提供可持续发展、人工智能、数据验证、数字化转型、隐私和网络安全服务，帮助客户建立信任。
- **应对气候变化**。鉴于立即采取行动的呼声日益迫切，我们致力于引领客户实现净零转型。凭借丰富的经验，我们为客户提供可持续发展和净零转型方面的建议，以及在风险与适应力、报告和鉴证、可持续资本和能源转型等领域的专业知识。
- **业务模式转型**。过去一年，我们继续支持客户制定数字化转型计划，帮助其重塑业务战略以融入ESG，将可持续发展融入运营，并确保客户满足税务、信息披露和监管要求。





我们为中国经济作出积极贡献，促进社会的繁荣发展。依据中国“十四五”规划和中国共产党第二十次全国代表大会提出的目标，我们支持中国的重大国家战略，通过确立重点领域并开展投资，推动持续增长和发展。

为了帮助客户建立持久信任并缔造持续成就，我们将投资于以下五大战略领域：

数智重塑

数字产品及  
解决方案

环境、社会  
及治理（ESG）

区域协调  
发展

未来人才

## 数智重塑

在在当今激烈的市场竞争中脱颖而出，企业需要探索新的经营模式，全面推进数字化转型。普华永道中国整合行业洞察、数字化能力，携手战略伙伴并结合自身经验，助力企业实现战略目标。通过将ESG因素纳入数智重塑战略，我们将技术进步与高效治理相结合，推动更具韧性的数字未来。

## 数字产品及解决方案

为打造前沿数字产品，普华永道中国将敏锐的洞察、领先的技术、以人为本的设计与数字化专业能力完美结合。我们拥有整合技术、数据和云环境的能力，致力于为客户呈献符合监管要求、安全高效的数字产品。我们深知，ESG因素对于数字产品开发至关重要，因此，我们坚持以利益相关方为中心的设计原则，采用合乎道德的数据管理方法，贡献更可持续的未来。

## ESG

普华永道中国深耕主题专业知识，开发数字工具，在全公司范围内开展技能提升计划，并与外部机构合作，以加快将ESG整合到所有业务中，并协助客户提供高质量的ESG报告，开展以ESG为导向的战略转型。

## 区域协调发展

区域协调发展是中国“十四五”规划的重要内容。该战略有利于以中心城市带动周边城市群协调发展，促进共同富裕。普华永道中国致力于为城市群和区域的规划、发展和升级提供全方位服务，包括改善基础设施、为当代人和子孙后代创造可持续的环境、强化公共服务与产业发展，实现长期繁荣。

## 未来人才

我们重塑人才战略，通过提供培训计划和技能提升机会，为员工个人成长和职业发展奠定坚实基础。为确保战略符合员工的个人需求，我们积极回应员工的反馈和意见。



## 支持联合国可持续发展目标

普华永道中国支持联合国于2015年提出的可持续发展目标，响应全球号召共创更可持续的未来。下表总结了我们的支持联合国可持续发展目标的举措。我们还开展了内部摸底，以确定每个目标下皆可产生最大影响的具体目标。

联合国可持续发展目标	最密切相关的可持续发展具体目标	普华永道中国采取的行动
 <p>4 优质教育</p>	4.3, 4.4	为帮助人们获得未来成功所需的技能，我们的教育投资举措涉及多个方面。我们的技能提升和教育计划还包括帮助业务运营地弥合数字技能差距。
 <p>5 性别平等</p>	5.5	性别平等是我们包容战略的重中之重。我们致力于促进职场女性的领导力发展和经济赋权。
 <p>8 体面工作和经济增长</p>	8.2, 8.3	“新方程”战略聚焦所有机构都面临的两大相互关联的需求，即与众多利益相关方建立信任、缔造持续成就。为践行这一战略，我们通过创新、创造和技术开发，从而创造就业机会，并提高生产力。
 <p>13 气候行动</p>	13.2, 13.3	我们积极减少对气候的影响，并承诺实现2030年净零排放目标。我们与客户、供应商和其他相关方持续展开合作，在更广泛的经济领域中为气候变化和ESG转型提供支持。

## 建立合作，扩大影响

普华永道中国寻求并建立广泛的合作伙伴关系，以发挥更大影响力，推动ESG相关议题进展。

### 世界经济论坛 (WEF)

普华永道中国与WEF开展战略合作，积极联动企业、政府和其他主要利益相关方，共同缔造持续成就。

普华永道中国与世界经济论坛联合发布《[全球生物多样性框架及其对企业的意义](#)》白皮书，重点关注昆明 — 蒙特利尔全球生物多样性框架中与企业相关的目标。

### 全球环境信息研究中心 (CDP)

普华永道中国与CDP签署战略合作协议，成为CDP“气候变化咨询”和“科学碳目标”相关服务的金牌合作伙伴。协议旨在推进碳信息披露工作，帮助企业加快实施低碳战略并向绿色低碳业务模式转型。我们将与CDP合作，为中国内地、香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区市场的客户提供低碳转型方面的专业服务。

### 中国企业财务管理协会 (EFMAC)

作为EFMAC的副会长单位成员，普华永道中国承诺积极促进可持续商业实践。我们协助在协会内成立ESG分会，并与EFMAC及其ESG小组成员一起参与了ESG活动，包括成立传粉昆虫守护者联盟和致力提升乡村发展能力的农业产业可持续发展国际论坛。

### 生物多样性金融伙伴关系 (PBF) 全球联合倡议

PBF由世界资源研究所 (WRI)、国际金融论坛 (IFF) 及其他国际利益相关方发起，普华永道中国有幸成为首批成员机构。PBF旨在解决生物多样性保护资金短缺的问题，推动金融机构积极参与全球生物多样性治理，完善资本投资机制以保护自然和应对气候变化。我们将继续在企业可持续发展、知识共享方面采取行动，加快实现联合国生物多样性保护目标。

### ISSB过渡实施小组和国际财务报告分类标准咨询小组

作为中国唯一的专业服务机构代表，我们协助国际可持续发展准则理事会 (ISSB) 进一步推进国际财务报告可持续披露准则的落地实施，并在专家咨询小组中任职，就数字分类法和相关活动向国际会计准则理事会 (IASB) 和ISSB提供建议。

### 国际资本市场协会 (ICMA) 和气候债券倡议组织 (CBI)

我们与ICMA和CBI的合作标志着普华永道中国对发展可持续金融的坚定承诺。作为绿色债券原则 (GBP) 观察员，我们发挥在监测和评估绿色债券方面的重要作用，携手其他相关机构，推广国际金融市场的最佳实践，推动绿色金融的发展。

北京绿色金融与可持续发展研究院 (IFS)

普华永道中国与IFS展开合作，携手举办“金融支持绿色科技论坛 — 2022年会”，为各方讨论中国能源科技公司净零转型和上市公司ESG实践等议题提供平台。

寰宇普惠

2022年底，普华永道中国与寰宇普惠签署战略合作协议，双方将发挥各自优势，深化可持续金融和数字可持续金融业务合作，为客户提供“咨询+系统”的一站式综合解决方案。

国际时尚特讯 (WWD China)

普华永道中国与WWD China建立战略合作伙伴关系，旨在利用双方的专业知识和资源，共同推动可持续发展，提升在时尚行业和消费领域的影响力。

中国影响力投资网络 (CIIN)

2023财年，在普华永道中国和众多支持机构的帮助下，CIIN发布《[中国影响力衡量与管理 \(IMM\) 指南1.0](#)》。该指南以可持续农业和农村发展、生命科学和医疗健康、绿色经济和包容性发展为核心主题，为投资者提供了有效的ESG解决方案，助力投资者优化投资决策，并通过ESG实践为企业创造价值。

国泰航空

2023财年，普华永道中国加入国泰航空推出的亚洲首个主要的先导“企业可持续航空燃料计划”。作为首批参与该计划的八家企业之一，我们致力于通过购买可持续航空燃料减少碳排放。通过参与支持国泰航空在香港国际机场使用可持续航空燃料，该计划为我们提供具体的减碳机会，减少商旅出行产生的碳排放。

香港绿色金融协会 (HKGFA)

普华永道中国再次成为HKGFA年度论坛的白金赞助商。2023年度论坛以“驱动低碳转型 迈向净零未来”为主题，期间，我们分享了对“实现可信以及科学的转型路径”这一议题的见解。

亚洲应对气候变化企业联盟 (A4CR)

普华永道中国与世界绿色组织 (WGO) 和奥雅纳 (Arup) 合作，担任A4CR的技术顾问。该联盟是亚洲首个关注气候的企业联盟，旨在帮助企业深入了解气候变化，加快气候行动。

香港社会服务联会

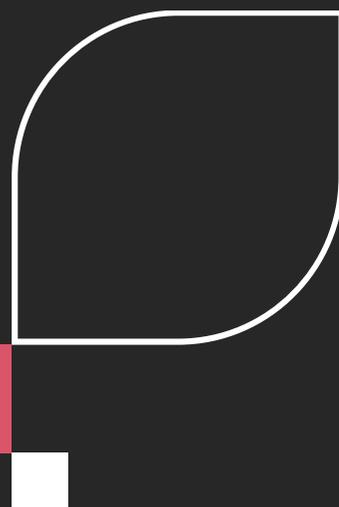
普华永道中国利用自身专业知识和资源，帮助非政府机构改善治理、建立信任。我们与香港社会服务联会合作，通过提供有针对性的知识分享及工具包等方式支持非政府机构，主题涵盖透明度自测、内部治理和风险控制、数据管治和ESG等。

世界可持续发展工商理事会 (WBCSD)

普华永道中国支持WBCSD，持续开展气候相关教育，包括举办一系列“净零制造”大师班课程，以提高“加速气候行动 — SOS 1.5”项目成员公司的相关知识储备。

# 04

## 我们的可持续发展方针



## 我们的可持续发展方针

我们的可持续发展方针侧重于三个关键领域 — 环境、员工与社区。我们认为，这些领域对于开创以人为本、科技赋能的可持续未来至关重要。我们致力于赋能员工以可持续的方式开展工作，实现运营净零排放，并落实一系列有影响力的举措助力社区发展。通过有效的治理框架，普华永道中国彰显并践行着领导层对可持续发展的承诺与担当。

我们亦积极推进数字化与可持续转型，支持客户适应“新常态”，包括为实现业务增长、提升韧性与适应力所需的业务转型；以及在加强信任和治理的基础上，保护企业免受气候、数据、网络安全和其他风险的影响。

### 重点领域

### 内容

#### 环境

我们以应对气候变化为重点，将环境因素纳入既有体系与流程，确保我们的行动长期、可持续。我们运用专业技能、知识和网络资源，提高商界的环境保护意识，与利益相关方就相关议题展开合作。

#### 员工

员工是我们成功的基石。我们重构了人才战略，革新了工作方式，以满足客户不断变化的业务需求，实现我们的战略目标。我们采取众多措施，助力员工技能提升并培养面向未来的人才；培育健康、灵活的企业文化，让员工能够健康生活、高效工作、积极社交。

#### 社区

我们社区参与战略的重点在于解决社会问题、推动社会发展。我们积极支持全民综合教育，与员工、公益组织和社会企业合作，推动教育与数字化公平。

## 利益相关方参与

我们的利益相关方包括员工、商业伙伴、政府及监管机构、公益组织、未来人才和社会各界。

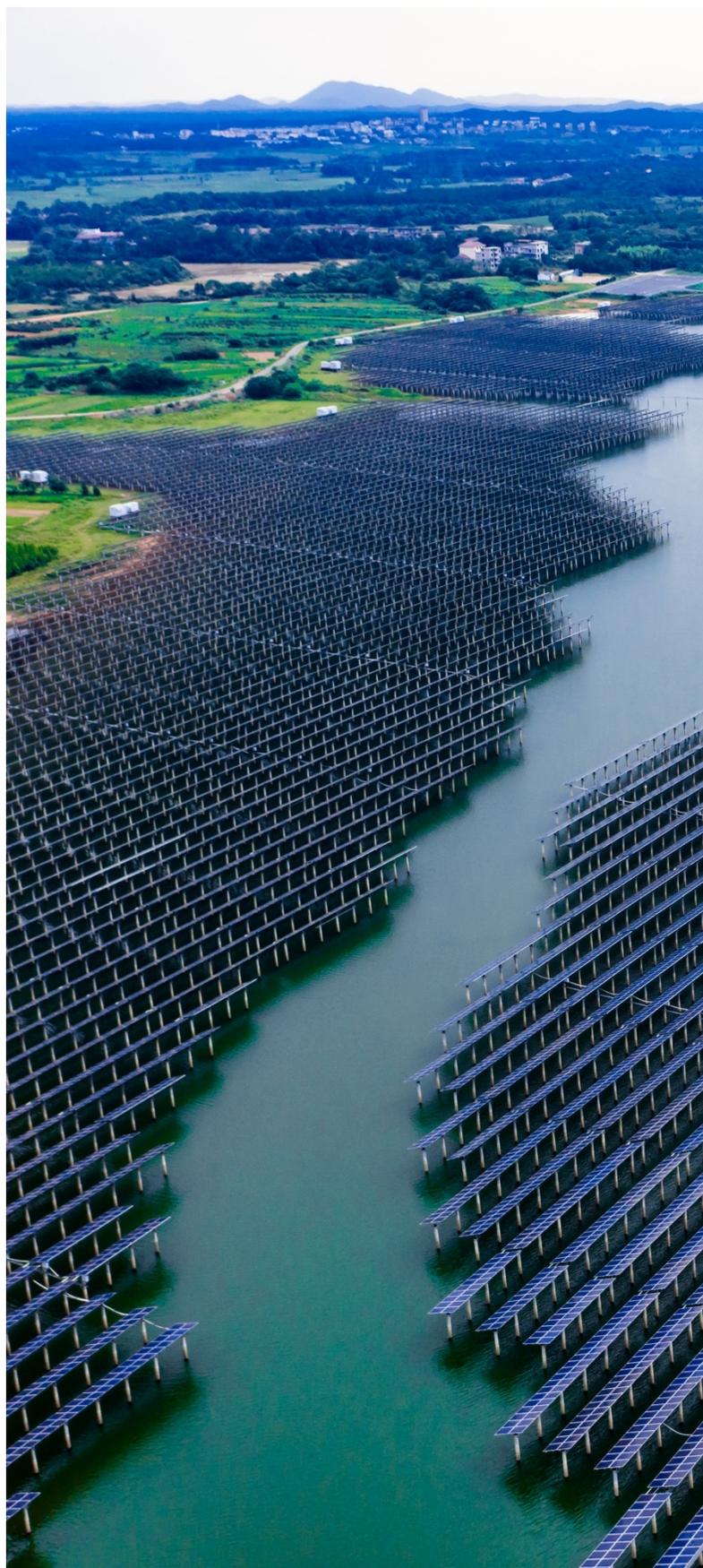
针对利益相关方参与，我们建立了多渠道沟通机制以促进交流和理解。我们采用内外部沟通渠道，并慎重考虑了沟通的性质和方式，以便就相关ESG议题与利益相关方展开持续、有效的对话。

### 我们的员工

员工和合伙人是我们的核心。他们为公司指明战略方向，为客户提供卓越服务，推动我们取得成功。我们通过各种渠道积极倾听员工心声，包括与管理层实时对话，与员工开展焦点小组，定期收集反馈意见并及时跟进。

### 商业伙伴

客户、供应商和其他合作伙伴共同组成了我们运营的根本。我们积极与客户进行日常交流、不断筛选优质供应商、定期开展商业活动和论坛，与商业伙伴互动往来。





## 政府及监管机构

遵守现行法律法规、从更广泛的商界获得洞见是满足政府和监管机构期望的基本要求。我们将继续通过积极对话、项目合作、工作委员会和咨询及社区活动的形式与监管机构合作。

## 公益组织

助力公益组织能力建设、促进公益组织间的合作交流，对于充分发挥其潜力、产生更大社会影响从而使更广泛社区受益至关重要。我们定期邀请公益组织合作伙伴参与企业可持续发展倡议和项目合作，促进积极影响。

## 未来人才

我们努力吸引和留住多样化的未来人才，继续保持我们“最佳雇主”的行业领先地位。我们通过校园讲座和招聘活动吸纳年轻人才，并通过招聘会和社交媒体等渠道接触经验丰富的行业专业人士。

## 社会各界

通过与客户和社区共创有意义的影响，我们在更广泛的社区中践行解决重要问题、营造社会诚信的使命。我们通过媒体访谈、出版物、官网和社交媒体渠道传递见解，收集公众反馈。

## 实质性评估

我们定期开展评估工作，确定最新的实质性议题，并根据ESG优先事项采取有效行动。在2023财年，我们进行了几项更新，包括将“环境管理”列为一项实质性议题，表明我们不仅注重管理自身的环境足迹，还积极与员工和外部利益相关方合作开展气候行动，如助力客户减少碳排放，与供应商合作共同应对气候影响。

作为利益相关方参与的一部分，我们还依据以下资料作为实质性评估的参考：

- 年度政府工作报告
- “十四五”规划纲要
- 中国证券监督管理委员会年度报告
- 普华永道第26期全球CEO调研中国报告
- 普华永道2023年全球危机与企业韧性调研中国报告
- 普华永道2022全球职场调研中国内地报告：期待与忐忑
- 优兴咨询2022人才调研报告
- 普华永道全球员工调研报告
- 普华永道脉搏调研报告
- 中国企业可持续发展目标实践调研报告
- 可持续发展会计准则委员会基金会和摩根士丹利资本国际的相关国际标准



重要程度	关键	非常重要	重要
环境	<ul style="list-style-type: none"> <li>气候变化</li> <li>环境管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多样性与自然资源保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>废弃物管理</li> </ul>
员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工福祉、安全及保障</li> <li>未来技能</li> <li>人才吸引、保留及参与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多元化与融合</li> </ul>	
社区		<ul style="list-style-type: none"> <li>社区参与及投入</li> </ul>	
转型	<ul style="list-style-type: none"> <li>数据隐私及安全</li> <li>风险与危机管理</li> <li>工作质量</li> <li>数智重塑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>经济绩效</li> </ul>	
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>道德及诚信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共政策参与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透明度与问责制</li> </ul>

## 我们的实质性评估流程

### 研究

进行案头研究和基准分析

1

### 识别

确定最新的实质性议题清单

2

### 确定优先级

通过利益相关方参与确定实质性议题的优先级

3

### 核准

高级管理层修订并核准实质性议题

4

### 整合

将结果和发现纳入可持续发展报告和ESG战略

5

## 2023财年实质性议题

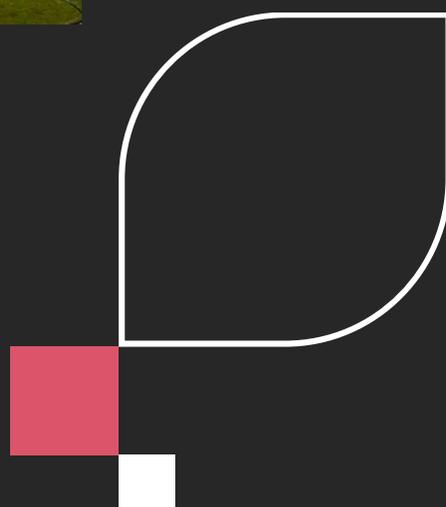
我们识别了以下实质性议题。点击重点关注领域下的链接，即可跳转至本报告相关章节，详细了解我们针对实质性议题所采取的相关措施。

重点关注领域	实质性议题	受影响的利益相关方
<a href="#">环境</a>	气候变化	所有利益相关方
	生物多样性与自然资源保护	所有利益相关方
	环境管理	我们的员工、商业伙伴、公益组织、社会各界
<a href="#">员工</a>	员工福祉、安全及保障	我们的员工、未来人才
	多元化与融合	我们的员工、商业伙伴、未来人才、社会各界
	未来技能	我们的员工、商业伙伴、未来人才
	人才吸引、保留及参与	我们的员工、商业伙伴、未来人才
<a href="#">社区</a>	社区参与及投入	公益组织、社会各界
	数据隐私及安全	商业伙伴、我们的员工、政府及监管机构
	经济绩效	商业伙伴、我们的员工、政府及监管机构
<a href="#">转型</a>	风险与危机管理	商业伙伴、政府及监管机构、我们的员工
	工作质量	所有利益相关方
	数智重塑	所有利益相关方
	道德及诚信	所有利益相关方
<a href="#">治理</a>	公共政策参与	政府及监管机构、商业伙伴、社会各界
	透明度与问责制	所有利益相关方

# 05

## 环境

### 重塑业务，迈向低碳未来



## 战略方针

我们正努力优化自身运营，并携手客户和供应商共同应对挑战。我们还与众多当地和全球联盟合作，支持价值链之外的脱碳行动。我们针对净零承诺的战略方针确保了全面、有条不紊的措施，能够加强各方联动协作，以取得卓越成效。



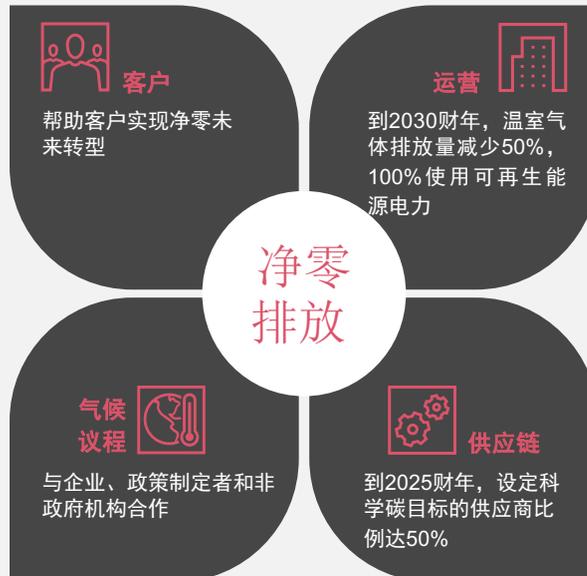
### 客户

普华永道将与客户合作，以现有客户在可持续发展和净零转型方面的工作成果为基础，支持所有客户共创“净零”未来。

### 气候议程

普华永道将继续致力于长期研究计划，并与企业、政策制定者以及非政府机构合作，加速迈向净零经济。

## 普华永道的承诺



以2019财年为基准年，我们将定期、透明地报告普华永道网络范围内净零目标的实现情况。我们的承诺涵盖普华永道全球网络中的所有成员机构。

### 运营

普华永道将依照1.5°C气温增幅限制目标情景来执行减排计划，包括以2019财年为基准，到2030财年前将范围1及范围2的排放量绝对值减少50%，并将商旅出行的排放量绝对值减半。此外，我们将加速向100%使用可再生能源电力过渡，减少对气候环境的不利影响，并将继续购买高质量的碳信用以抵消自身排放。

### 供应链

普华永道将与主要供应商合作，鼓励并支持其实现净零排放。我们承诺到2025财年，推动50%的外购商品和服务供应商（以排放量计）设定科学碳排放目标，以减少其对气候的影响。

## 净零转型

人类正面临着前所未有的气候变化影响 — 全球多地正在经历近代历史上最为严重的洪灾、最为持久的热浪和最为漫长的干旱，严重破坏了人类生活与社会经济。这样的事件几乎每天都在新闻里上演。

政府、商界和社会各界需要了解气候变化带来的风险，提高应对气候变化的能力。因此，我们需要共同努力，加快经济的“脱碳”进程。

普华永道全球“新方程”战略致力于建立持久信任、缔造持续成就。在这一愿景下，普华永道将率先垂范，从根本上解决气候变化问题。

当前，中国经济正从以工业为主导向以可持续发展为核心的创新和技术驱动型转变。普华永道中国采取一系列积极进取的措施，助力中国实现“3060”双碳目标的雄心壮志。

作为应对气候变化的系列举措之一，普华永道在全球范围内承诺实现2030年净零排放目标。为实现净零承诺，我们将带领全体员工踏上转型发展之路，在日常运营和供应链中作出低碳选择，并通过数字化方式持续推动技术创新，重新定义商业运营与客户服务。我们将继续与企业、政策制定者以及非政府机构等其他各方共同合作，共享我们的技能、知识和专业能力，最大程度发挥我们的积极影响。



普华永道中国坚信商业机构是实现净零未来的中流砥柱。我们决心以身作则，全面推进大规模净零转型，以减轻自身运营碳足迹及关键供应链的气候影响。这不是权宜之策，而是公司成立以来规模最大、众志成城的集体行动。”



**Douglas Johnson**

普华永道中国净零排放领导者



本章节介绍了我们在实现净零转型的过程中，针对自身运营及供应链做出的承诺、取得的进展和采取的减排行动。

有关普华永道中国气候战略、治理和风险管理的更多信息，请参阅[气候相关信息披露章节](#)。

有关如何帮助客户实现净零转型，以及为支持气候倡议采取的行动，请参阅[转型—可持续发展服务章节](#)。

## 净零指标和目标

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，并将近期科学碳目标设定为2030年。我们的承诺与巴黎协定中规定的防止气候变

化产生最严重影响的1.5摄氏度气温增幅限制的情景相符。2021年7月，我们的近期减排目标经科学碳目标倡议验证并通过，包括：

- 2030财年前，将范围1和范围2的温室气体排放量绝对值较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排放量绝对值较2019基准财年减少50%；
- 2025财年，设定科学碳目标的外购商品和服务供应商（以排放量计）达到50%，减少其自身对气候的影响。

## 普华永道中国净零科学碳目标记分卡

关键绩效指标	目标	2019基准财年*	2023财年绩效	最新进展
范围1和范围2排放量（吨二氧化碳当量）	到2030财年排放量绝对值减少50%	19,790	2,526	减少87%
可再生能源电力比例	到2030财年达到100%	37%	100%	增加了67个百分点
范围3商旅出行排放量（吨二氧化碳当量）	到2030财年排放量绝对值减少50%	77,013	49,777	减少35%
外购商品和服务供应商中设定科学碳目标的比例	到2025财年达到50%	未统计	10%	增加了10个百分点

“百分数 (%)” 用于计算两个数字之间的相对变化。“百分点” 用于比较两个百分数之间的算术差。

\*由于原始数据有所改善而重新计算。

## 2023财年期间的关键净零行动

### 脱碳运营



- 扩大高铁出行奖励政策，增加中国内地14条路线。
- 95%的办公空间通过LEED/BEAM认证或位于获得LEED/BEAM认证的建筑物内。
- 调整航空商旅政策，限制公务舱出行。
- 将碳抵消的覆盖范围扩大至范围3中因商旅出行产生的所有碳排放。
- 推出内部商旅出行碳排放数据平台。

### 供应链协作



- 2023财年，我们有10%的外购商品和服务供应商（按排放量计算）设定了经验证的科学碳目标，另有5%的供应商承诺制定科学碳目标。
- 我们实施了内部提升方案，通过分析供应商支出，识别产生大量碳排放的供应商及其类别，并与其开展进一步合作以减少范围3碳排放。同时，我们对采购政策和流程也进行了审查。
- 我们与一家大型航空公司合作，支持其采用可持续航空燃料，以减少航空商旅产生的碳排放。

### 调整我们的客户服务



- 有赖于我们的全球战略及其对ESG工作的高度重视，我们将持续加大投入力度，开发并推广与气候相关的新服务。
- 我们致力于提供高质量的服务，以协助客户应对与可持续发展相关的挑战，包括业务痛点、愿景等。有关详情，请参阅[转型章节](#)。

### 就气候议程开展合作



- 2023财年，我们加入了八个战略联盟，包括全球环境信息研究中心金牌合作伙伴、第一财经ESG媒体频道官方知识合作伙伴等。
- 我们共获得六大ESG奖项，其中包括“2022中国企业碳中和—绿色实践表现奖”，以及温室气体排放追踪系统荣获的“服贸会绿色发展服务示范案例”。
- 在首届“上海国际碳中和博览会”上展示了八大行业低碳转型领先实践案例。

## 推动自身运营和供应链脱碳

在努力实现自身业务脱碳的过程中，普华永道中国也在持续增强气候变化的适应力。这意味着我们要设定明确的目标，以实际成效为导向制定切实可行的计划，并与更广泛生态系统中的其他组织合作，向净零经济转型。

### 我们的战略

在自身运营和供应链中，我们使用碳减排分级体系实现净零排放：



#### 1. 避免

通过设计消除对环境的影响（优化业务策略和运营模式）



#### 2. 最小化

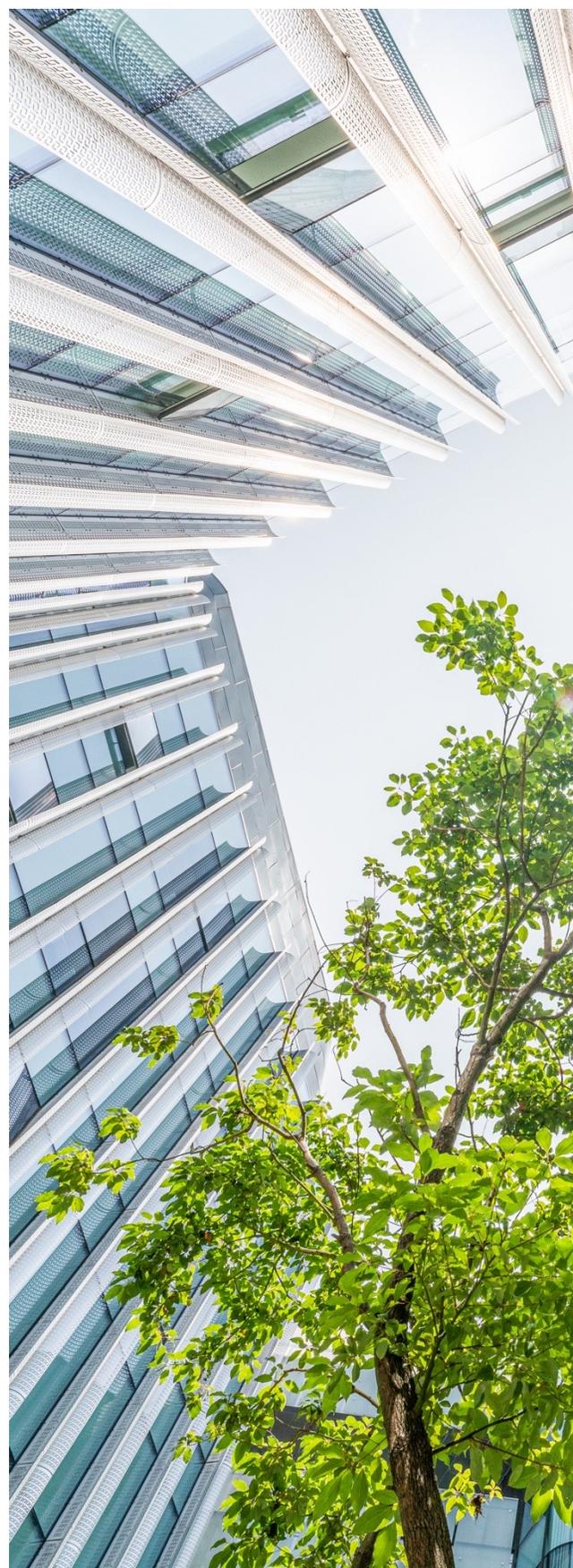
通过提高工作效率，使用低碳能源替代高碳能源，减少无法避免的碳排放

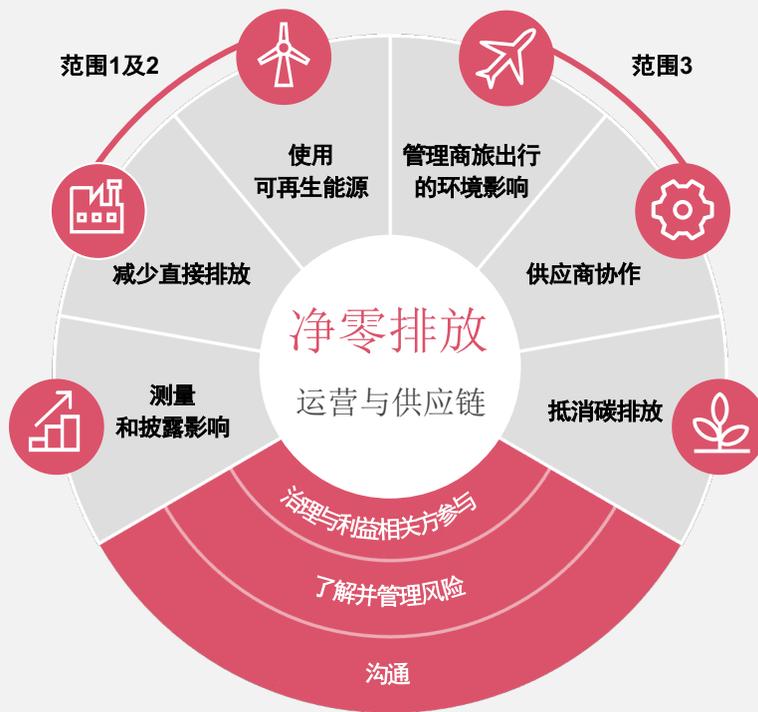


#### 3. 碳补偿

抵消无法避免的碳排放，减少我们对环境的不利影响

为在业务活动中落实这一体系，我们采用以下框架，并制定可衡量、可实现的目标来指导行动。





#### 测量和披露影响

我们将定期、透明地报告净零目标的进展情况，并加强对温室气体排放的报告，使其与普华永道全球范围内承诺的2030净零目标保持一致。



#### 管理商务差旅的环境影响

2030财年前，将商旅出行的温室气体排放量绝对值较2019基准财年减少50%。



#### 减少直接排放

2030财年前将范围1及范围2的温室气体排放量绝对值较2019基准年减少50%。



#### 供应商协作

承诺到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，以减少其对气候环境的不利影响。



#### 使用可再生能源

2030财年前，加快向100%使用可再生能源供电过渡。



#### 抵消碳排放

继续购买高质量的碳信用以抵消碳排放，并在2030财年前将碳补偿的相关投入全部转向碳清除。

我们还将继续探索其他创新理念，辅助我们如期实现2030目标。例如，内部碳定价机制有助于确保我们对经营活动的碳影响负责，同时为各类脱

碳举措提供集中筹资机制。我们还与其他组织共同投资可持续航空燃料，支持价值链开发更多可持续的出行选择。

## 我们的气候行动

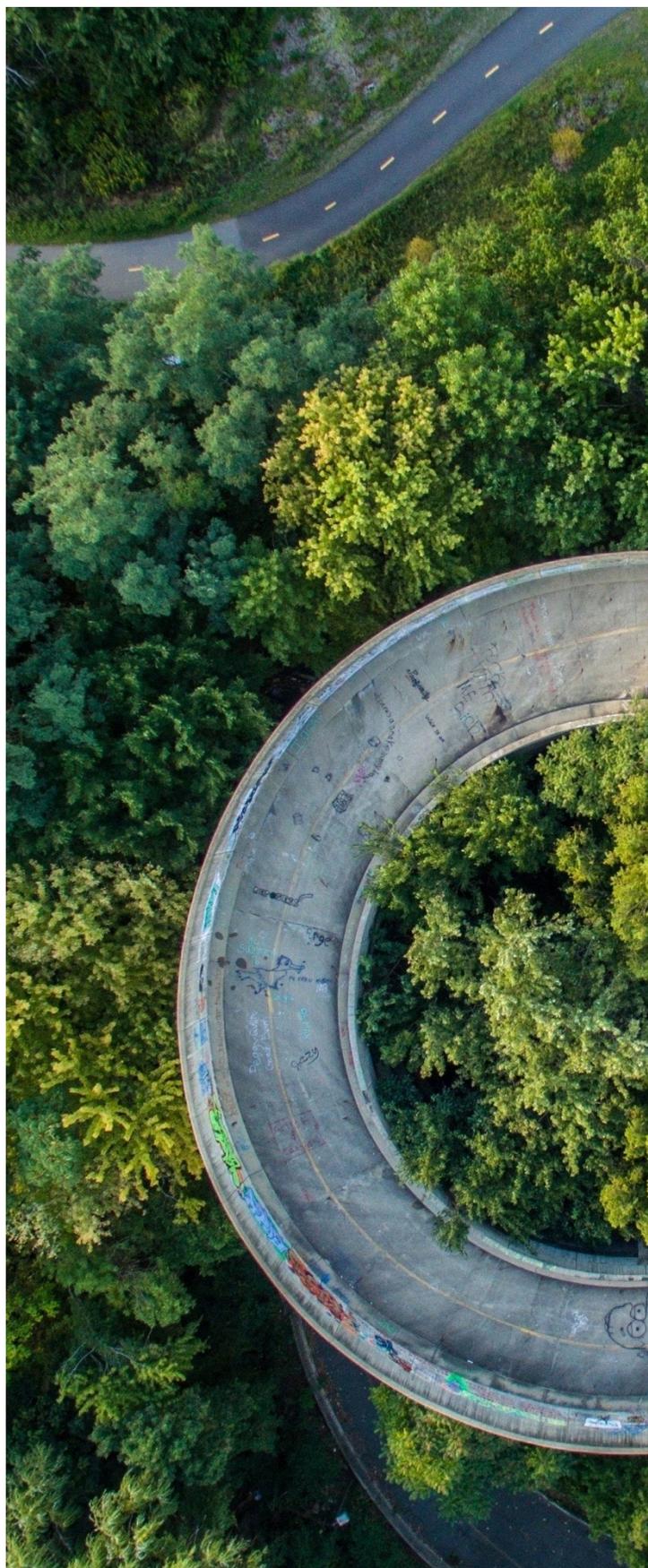
在“2023至2025财年净零转型计划”的第一年，我们采取了一系列具体措施，引入新的标准，帮助我们在以下四个领域如期实现2030目标：

能源  
范围2排放

商旅出行  
范围3排放

供应商协作  
范围3外购商品和  
服务排放

价值链之外的  
减排  
碳补偿



## 能源 范围2排放

### 推动办公空间节能增效

我们的业务经营活动主要发生在办公室内，日常运营带来的能源消耗是形成碳足迹的重要部分，因此提高能源效率是我们降低环境影响的首要任务之一。2023财年，尽管我们的员工总数和租赁办公空间有所增加，但绝对耗电量与2019财年基线相比下降了6%，人均用电效率同比则提升了29%。我们采用了多种创新技术提高办公室的用电效率，例如，近年来我们扩大了智能节能措施的应用范围，包括在部分通过LEED认证的办公室采用移动感应照明技术，并采用虚拟云服务器，积极履行普华永道中国监测与管理环境影响的承诺。

不仅如此，我们还持续从风能发电厂采购经国际可再生能源证书认证的绿证，覆盖所有范围2的供电（包括空调系统供电）。2023财年，我们支持的风电项目共计生产清洁能源41,219兆瓦时。



## 商旅出行 范围3排放

商旅出行是普华永道中国生活的一部分。无论是日常通勤、商务会面，还是异地差旅，都对我们与客户建立关系至关重要，这也是普华永道品牌的重中之重。然而商旅出行也是我们最大的碳排放源之一，尤其是航空出行和住宿，因此降低商旅出行的碳排放是我们推进可持续发展的首要任务。为此，我们需要在出行需求、频率和方式方面找到新的平衡点与着力点。

为确保如期实现净零排放承诺，我们实施了以下计划：

### 鼓励搭乘高铁低碳出行

普华永道中国推出“绿色出行，乐享高铁”倡议，鼓励更多员工选择高铁作为更低碳的方式代替航空出行。2022年，我们于京沪高铁试点，提供低碳出行升级体验并大获成功。在此基础上，2023财年，我们将该项目扩展至15条符合条件的出行路线。所有在15条指定路线选乘高铁进行商旅出行的员工，不论级别，均可享受一等座，且每次出行均可获得额外的福利津贴。我们希望以此表达对员工支持绿色出行、贡献净零未来的感谢。

2023财年，超过2,600名员工在15条指定路线中搭乘高铁，共计完成7,000余次旅程，在这些路线中选乘高铁的比例从2019财年的17%增加至30%。



在普华永道中国推出‘绿色出行，乐享高铁’后，我开始更频繁地选乘高铁出行。虽然高铁在远途旅行中耗时有时会比飞机更久，但高铁更加准时与舒适。乘坐高铁时，我也能在线收发邮件、处理工作，效率更高且成本更低。在环保层面，以电力驱动的高铁比消耗大量化石能源的飞机更加清洁，所以我认为高铁是最佳的出行方式之一。”



王博

普华永道中国创新服务部高级经理



## 限制预定公务舱和头等舱

自2023财年起，所有总监及以下级别的员工在预定国际或国内航班时，必须选择经济舱。在2019基准财年，占总次数不到25%的商务舱和头等舱出行，其所产生的碳排放量超航旅出行总碳排放量的50%。这些数据让我们意识到，通过改乘经济舱可大幅减少碳排放，且可保证我们对客户的服务质量不受影响。新的商旅政策是新的开始，我们将继续努力，持续寻找环境治理的创新性解决方案。

## 推动可持续航空燃料发展

作为负责任的全球组织，思考航空业的未来并助力其可持续发展至关重要。2023财年，普华永道中国参与了国泰航空发起的亚洲首个主要“企业可持续航空燃料计划”。作为首批参与该计划的八家企业之一，我们通过购买可持续航空燃料减少碳排放。

该计划所使用的可持续航空燃料由废弃食用油及动物脂肪制成，并由试点计划的燃料供应商提供。此次在香港国际机场首次引入可持续航空燃料，正是得益于供应商及不同政府部门等利益相关方的通力合作。该计划的可持续航空燃料将通过现有的航空燃料加油基础设施建设实现使用，可为未来在香港国际机场持续供应可持续航空燃料提供宝贵的经验与参考。



作为普华永道2030净零承诺的一部分，我们把推动航旅出行的绿色可持续发展视为重点工作之一。尽管可持续航空燃料的使用益处有很多，然而其在全球航空燃料使用中的占比却非常小。未来十年，提升可持续航空燃料的使用率，可以有效减少航旅出行的碳排放。为此，我们正与航空领域的企业开展合作，加大对可持续航空燃料的投资。我们期待与航空公司及其他商业伙伴一起共同协作，向净零迈进，构建可持续的未来。”



**赵柏基**

普华永道亚太及中国主席

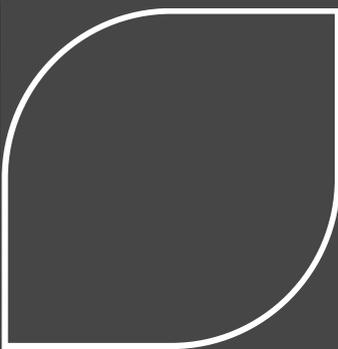




## 开始实施内部碳定价

为了开拓与激励更多的减碳途径与方式，普华永道中国于2023财年启动内部碳定价试点计划。我们最大的温室气体排放源主要来自商旅出行（包括航空出行、出租车及火车出行和住宿），内部碳定价机制可以为重要决策者提供合适的信息，从财务角度量化运营过程中的温室气体排放。

该机制将从2024财年开始生效。产生的资金可用于投资可再生能源电力和碳补偿，支持减排举措，吸引员工参与及奖励低碳行动。



## 供应商协作

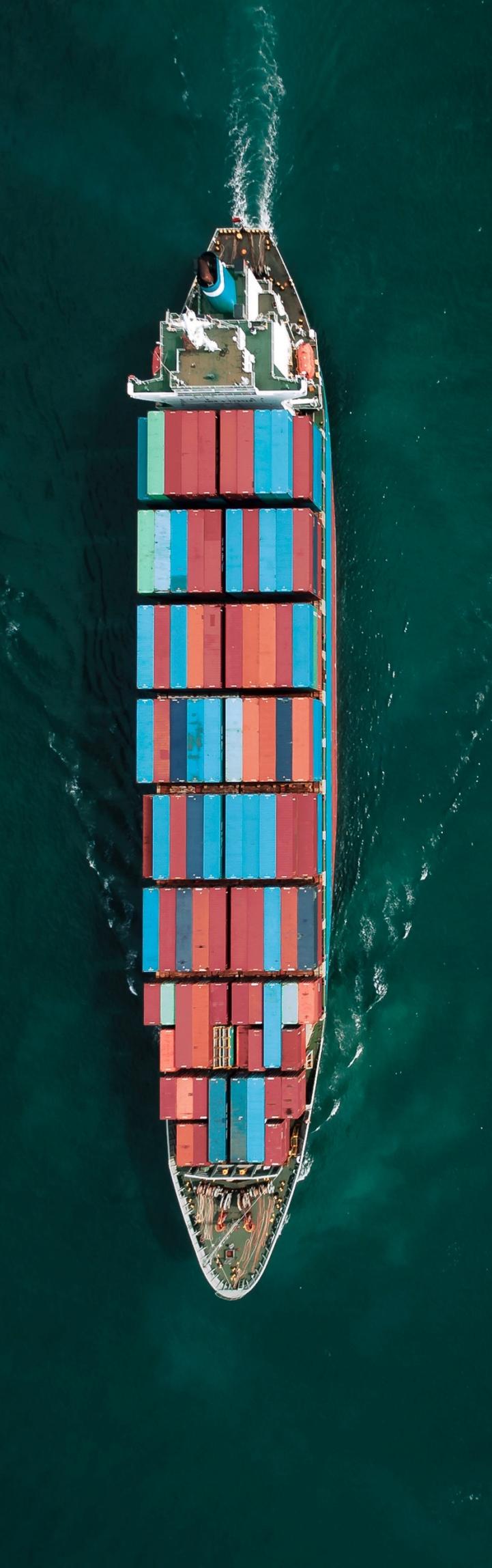
### 范围3排放

(外购商品及服务)

除商旅出行外，我们最大的排放源来自供应链的其他环节 — 外购商品及服务。我们希望通过与关键供应商协作并鼓励其采取行动，扩大我们的市场影响力，加快迈向净零经济。

我们每年都会测算与运营相关的供应链碳排放。尽管每年的排放情况有所不同，但建筑、设施与房地产管理，以及专业服务这三个领域通常占我们支出和供应链排放量的一半左右。我们统计了所有外购商品及服务财务数据，以了解我们供应链的规模和性质。





为加强供应链对环境影响的考量，通过整合《温室气体核算体系》范围3指南中的支出法碳排计算及现有供应链分析模型，我们可以基于某一产品或服务的标准供应链，计算特定类别中每单位货币支出的碳排放量。

**2023财年，普华永道中国外购商品及服务的供应商（按排放量计算）中有10%通过了科学碳目标验证，另有5%承诺设定科学碳目标。**

我们将继续鼓励供应商制定科学碳目标，尤其是对供应链碳排放总量有重大影响的供应商。我们还将持续帮助采购经理和供应商提升技能，并寻找机会以在我们的采购流程中实现去碳化，以及嵌入气候考量因素。我们还将持续优化数据收集和测量水平，以展现我们在推动供应商参与净零目标方面取得的进展。

## 价值链之外的 减排 碳补偿

### 支持高质量碳补偿项目以抵消碳排放

在致力于实现近期科学碳目标的同时，我们还持续投入高质量的碳补偿项目，以帮助我们应对气候影响，减少诸如生物多样性丧失与自然资源损失等密不可分的威胁。2023财年，普华永道中国抵消了能源和交通排放，包括范围1、范围2和范围3商旅出行。

鉴于自由碳市场发展迅速，我们针对碳信用的购买制定了质量标准，希望确保我们的碳补偿项目不仅能够创造真实可信的减排成绩，甚至能超越减缓气候变化所带来的效果，为自然环境和当地社区带来积极影响。我们根据普华永道全球采购流程购买碳信用，以确保项目类型和地点均符合采购质量标准。关于我们的碳补偿承诺和机制详情，请参阅[《2023年普华永道网络环境报告》](#)，内含相关质量标准和完整的支持项目清单。

普华永道中国根据项目所在地和技术类型，在全球范围内选择具体项目予以支持。2023财年，我们购买的碳信用项目大部分来源于中国，其中65%以上来自基于自然的气候解决方案。

我们将通过持续购买高质量的碳信用以抵消年度碳排放，并在2030财年前，将碳补偿的相关投入全部转向碳清除投入。



项目	地点	项目详情	对当地社区的主要影响
----	----	------	------------

<p>名称：四川农户生物沼气项目</p> <p>认证：黄金标准（核证减排量）</p> <p>方法论：沼气供热</p> <p>碳减排、基于技术的解决方案</p>	中国	<p>该项目有助于当地生态恢复，并已安装40多万台农村沼气装置，用于为炉灶提供清洁能源及生产有机肥料。</p> <p>符合可持续发展目标：</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过沼气池的建设和维护项目提供了约1万个正式和临时的就业岗位。</li> <li>2,000人接受了生物沼气技术人员培训。</li> <li>无烟沼气灶可减少呼吸道疾病和眼疾。</li> <li>受益者表示，沼气的自产自销不仅使他们获得了清洁、方便且价廉的燃料，也提高了其自给自足的能力。</li> <li>使用新沼气池后，每户的年耗煤量从970公斤大幅降至27公斤。</li> </ul>
---	----	---	--

<p>名称：云南昆明两区林业碳汇项目</p> <p>认证：国际核证碳减排标准</p> <p>方法论：改进森林管理</p> <p>碳减排、基于自然的气候解决方案</p>	中国	<p>该项目旨在通过将采伐林转为保护林的方式提高森林覆盖率，保护当地生态环境，实现碳减排和碳封存。</p> <p>该项目将改造6,879公顷森林，预计在20年内减少82.1万吨二氧化碳当量的温室气体排放。除了减缓气候影响外，该项目还将产生积极的社会与环境效益。</p> <p>符合可持续发展目标：</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>该项目将在其生命周期内减少超过82.1万吨二氧化碳当量的温室气体排放。</li> <li>保护6,879公顷森林植被。</li> <li>该项目将为当地居民提供35个就业机会，并将为希望提高森林保护和管理技能的当地居民和员工组织培训和工作坊。</li> <li>通过提高森林连通性，加强生物多样性保护。</li> <li>改善项目区域内的水土保持能力。</li> <li>保护当地森林、丰富生物多样性，有助于更好地应对自然挑战，获得更多经济发展机遇（如气候变化和新的医学发现）。</li> </ul>
---	----	--	---

<p>名称：乌干达国际小型机构及植树项目</p> <p>认证：国际核证碳减排标准</p> <p>方法论：造林和再造林</p> <p>碳减排、基于自然的气候解决方案（造林、再造林和再种植-再造林和再种植）</p>	乌干达	<p>该项目是集植树、发展和碳计划于一体的综合性项目。小农和自耕农自发组成社区小组，在退化的土地上植树造林，以改善生计。同时解决当地、区域性和全球性环境问题，如森林砍伐、生物多样性丧失、气候变化适应力和脆弱性等问题。除了帮助人们提高对森林砍伐和气候变化的认识，该项目还旨在向社区宣传艾滋病、疟疾等健康问题意识。</p> <p>符合可持续发展目标：</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>森林砍伐是导致贫困和气候变化的主要原因。该项目与当地小农团体合作，改变森林砍伐趋势。</li> <li>Kitalu森林项目为辛勤劳作的农民（不论性别）按活树数量提供年度补贴，并为之共享全球碳信用交易市场的长期回报。</li> <li>小农可通过社区小组互帮互助，接受支持和教育。</li> <li>该项目还包含健康内容，就艾滋病、疟疾等健康问题进行社区教育。</li> </ul>
---	-----	---	--

## 积极应对自然环境相关挑战

生物多样性对于全球生物的生存至关重要。“自然向好”已成为商界及社会各界的行动号召。除了为客户提供自然环境议题相关的服务外，我们还积极采取措施以更好地了解和管理我们自身对自然环境的影响。我们正逐步将自然环境相关因素纳入运营，同时与非政府机构、企业和政府合作，帮助搭建系统与框架，以提供“自然向好”转型所需的可靠信息。

### 为香港弃耕地制定基于自然的解决方案

普华永道中国在推进自身低碳转型的同时，也未忽视转型对社区的潜在影响。普华永道中国与海塑基金会合作，在普华永道基金会的赞助下，支持香港首个植竹造林计划——富竹计划。该计划旨在通过修复香港西北部沿岸下白泥区域废弃的临水农田，防止污染，保护海洋。此外，该项目还通过种植本地竹种以帮助当地发展循环经济，创造绿色就业机会。

“富竹计划”于2023财年启动，第一期两个种植点的植竹工作已顺利完成，竹林长势良好。下白泥保护区是重要的生物多样性热点地区，拥有香港面积最大的海草床之一（4公顷）。除了是众多不同物种的栖息地外，这片生物多样

性丰富的区域也是鲎的育幼地和觅食地。然而由于环境恶化，鲎正面临生存威胁。人类陆上活动造成环境污染和水土流失，污染物通过附近的水道进入泥滩和海洋，严重影响下白泥区域的环境。造成该区域环境破坏的另一个原因是弃耕地，不仅导致水土流失，还会无形中使污染物渗入溪流，最终流入大海。

该项目于2022年6月启动，第一期工作已顺利完成，进展如下：

- 已在两个种植点种植共460株竹子；
- 其中190株是成熟毛竹，每株每年能够固碳102公斤，预计一年捕获的碳总量为19.38公吨；
- 另有270株包括三种本地品种的竹子，目的是向学生展示这一独特的植竹造林项目；
- 项目雇用了4名当地农民和15名待业青年负责竹林维护和运营。



## 助力恢复生态退化区

自2020财年起，普华永道中国持续支持由上海根与芽青少年活动中心发起的“百万植树计划”，旨在提高公众对荒漠化的认识，同时号召个人参与行动，以减少对自然环境的负面影响。该计划通过种植树木，改善生态和人道主义状况。该项目还增强了能力建设，促使当地社区密切参与种树、维护和监测各环节，并从中受益。

截至2023财年，普华永道中国及其他合作伙伴支持该项目于内蒙古通辽市和鄂尔多斯市栽植总计40块林地，绿化面积达2,501公顷，栽植各树种共超过270万棵；在宁夏白芨滩自然保护区内铺设草方格治沙413公顷，栽植灌木124余万株，使生态系统焕发生机。植树活动不仅关乎种树本身，更重要的是企业志愿者的参与与当地社区的协作，这不仅提高了当地民众的环保意识，还带来了显著的社会经济效益和环保成果。

## 评估运营活动对自然环境的影响

普华永道正在助力构建一个体系和框架，以提供支持“自然向好”转型的可靠信息。同时，我们积极发挥自身力量，采取多种措施，充分了解并切实减少经营活动对当地自然环境的影响。

我们评估并确定了位于（或毗邻）生物多样性关键区和（或）保护区的办公场所。这些特定区域对长期自然保护有重大影响。同样，在淡水保护方面，我们也识别了位于水资源紧缺地区的办公场所。

我们在香港、昆明、青岛、深圳和珠海租赁的办公室均位于（或毗邻）生物多样性关键区域。这些办公场所位于各大城市已有的建成区，总面积约为1,970平方米，用地总量相对较小。

## 参与框架设立，助力“自然向好”转型

《昆明 — 蒙特利尔全球生物多样性框架》（GBF）旨在遏止并扭转生物多样性丧失、恢复生态系统并保护原住民权利。为支持商界推进实现GBF目标所需的创新、投资和商业模式，世界经济论坛与普华永道中国联合发布了[《2020年后全球生物多样性框架及其对企业的意义》](#)白皮书，介绍了GBF草案中与企业息息相关的内容，阐明为实现GBF目标，需要更广泛地应用监管和商业双轮驱动的方法体系。从白皮书中的案例研究可见，部分企业已经开始采取行动来缓解运营中的自然相关风险，同时在面对新的商业机会时顺势而动，为实现GBF目标贡献积极力量。

## 高效利用资源，竭力减少废弃物

在经营活动中，普华永道中国各地办公场所积极开展减废和废物利用项目，竭力削减固废填埋量，使更多的废弃物回归循环经济。我们携手承包商、供应商、员工和非政府机构等利益相关方，增强社会各界的环保意识，提升废弃物处理设施的效果，并推动减废和废物再利用措施的实行。

为了最大限度减少废弃物，除了持续在纸张、咖啡渣和衣物方面开展行动外，我们还重点关注以下领域：





## 资源

## 举措



### 塑料、金属和玻璃

我们与香港社会企业V Cycle合作，通过透明且公开的数据追踪系统，回收办公室塑料、金属和玻璃。该计划还为回收纸板的老年人提供额外收入，并为成年残障人士提供工作机会。我们还组织员工参观V Cycle总部，以深入了解V Cycle如何支持我们实现可持续发展。

2023财年，普华永道中国已回收426公斤塑料、金属和玻璃。



### 笔记本电脑和台式电脑

所有达到使用年限的笔记本电脑和台式电脑均以捐赠、转售等方式重复利用或回收。我们联合汇益泽共建绿色电脑教室，携手专注于教育领域的公益组织将电脑捐赠至中小学，帮助偏远地区学生提升数字素养，提供学习机会。

2023财年，普华永道中国已捐赠274台笔记本电脑。其中绿色电脑教室已为800名学生提供了19,200个小时的信息技术课程。



### 办公家具

我们将近期香港办公室翻新工程中被置换的旧家具捐赠给了本地非政府机构和社会企业，包括基督教励行会、V Cycle和海塑基金会。这些家具将被重复利用，或在倡导循环利用和环境保护的社区商店中出售，相关收入将用于支持环保回收行动和扶助香港弱势群体。

2023财年，普华永道中国已捐赠706件旧办公家具。

## 号召员工共同应对气候变化

普华永道中国认为，应对气候变化之旅是我们动员员工共同行动的机会。在气候行动不断取得新进展的同时，我们分享、启发并鼓励每位员工担当责任、积极行动。通过参与可持续行为宣传活动、提升气候相关议题的专业能力、支持普华永道中国 Green Team的工作以及参加环保志愿活动等方式，我们的员工正积极应对气候变化。

### 普华永道Green Team

普华永道中国Green Team由377名合伙人和员工组成，他们致力于创建可持续文化，构建更环保的工作场所。Green Team成员持续提高自身对环境可持续发展问题的认知，并推动全公司积极改变行为方式。Green Team定期聚会，探讨改善可持续发展表现的机会。

### 环保周

普华永道中国每年举办环保周活动，旨在全公司范围内提高员工对可持续发展问题的认识和参与。2023财年，普华永道中国与艺术家、社会企业家、景观建筑师和材料设计师合作，展示了建设者和创造者如何为更绿色的未来探索富有远见的解决方案。我们发布了一系列包括视频资源和每日线上沟通材料在内的数字资产，介绍市场上的可持续解决方案。此外还在上海、北京、广州、深圳、成都和香港举办了六场自然体验活动，为员工们带来亲近大自然并与其建立联系的独特体验。



加入Green Team后，我获得更多了解环保的渠道，也有更多机会为公司的可持续发展尽一份力。在香港办公室，我们与一家环保社会企业合作推行环保回收项目，鼓励同事们积极参与循环回收。我也有幸参观了本地社会企业的工厂，深入了解香港的回收现状及所面临的挑战，以及如何将塑料升级改造为其他用品。让我们继续携手，为可持续未来共同努力！”



**郑茜蓉**  
普华永道中国咨询部经理



自2022年6月发布普华永道中国个人碳排放计算器以来：

超过**2,000**名普华永道中国员工计算了个人碳足迹

共作出超过**12,000**个环保承诺

环保志愿服务：

**19**场活动

**391**名普华永道中国志愿者

**1,243**小时志愿服务

## 普华永道中国个人碳排放计算器

为帮助员工了解当前生活方式的碳排放影响，以及个人如何在应对气候危机中发挥作用，普华永道中国推出了个人碳排放计算器。员工在个人碳排放计算器中回答问题，即可获得一份定制版的碳排放报告。随后员工可在一系列应对气候变化的行动中作出选择和个人承诺，开启低碳生活。普华永道中国以每位作出环保承诺的同事的名义在宁夏回族自治区种植一颗灌木，帮助宁夏恢复自然生态，防治沙漠化。

## 可持续发展工作坊

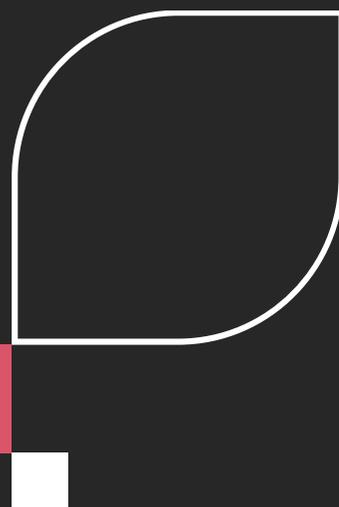
在2023财年，我们联合非政府机构和气候教育工作者，共同举办了14场教育工作坊。这些线上和线下活动旨在激励我们的员工减少环境影响。工作坊探讨了包括道德时尚、塑料污染、未来食品、废弃物管理和其他气候行动在内的多项主题，并以互动形式提高员工的环保意识，呼吁个体采取行动，保护地球。

## 环保志愿服务

我们将定期组织志愿活动视为企业可持续发展工作的一环，号召员工为环保事业贡献力量。我们组织了海滩或自然清洁活动，携手从事升级再造与资源循环利用的社会企业为循环经济献力，并为环境保护筹集资金且参与了重要的生物多样性研究。环保志愿服务为我们的员工提供了与大自然互动、了解生物多样性和培养可持续发展思维的契机。

# 06

## 气候相关信息披露



随着气候变化的影响日益加重，我们的客户和其他利益相关方希望了解我们为应对和管理气候变化相关风险和机遇的所作的布局与准备。普华永道中国支持并参考气候相关财务披露工作组的建议，以及国际可持续准则理事会的国际财务报告可持续披露准则。本章节主要呈现普华永道中国气候披露相关信息。

## 气候治理

我们设立了全球领导团队以确保气候行动的专职专责管理，该团队主要负责管理和监督普华永道的环境管理议程，包括净零计划，以及如何在低碳经济转型中实现业务的可持续发展。

我们的全球可持续发展领导团队是企业可持续发展议程的主要管理机构，由全球企业可持续发展领导者主导，汇集了主要业务地的领导者、区域代表以及相关主题专家，共同审查我们的企业可持续发展目标及其进展和影响。团队的职责范围包括帮助普华永道实现在全球环境和社区方面的宏伟目标。

全球可持续发展领导团队关注我们在实现净零承诺方面的进展情况，包括近期科学碳目标进度，以及为应对气候相关风险和机遇而开展的更广泛的业务转型，并定期向领导团队和全球董事会（或其一个或多个委员会）报告。

过去一年中，我们的全球企业可持续发展领导者通过与全球董事会、全球领导团队、全球战略委员会与全球市场领导团队的会议，向多个业务关键领导小组汇报，讨论脱碳方法，并报告我们在应对气候变化风险和机遇方面的业务转型进展。

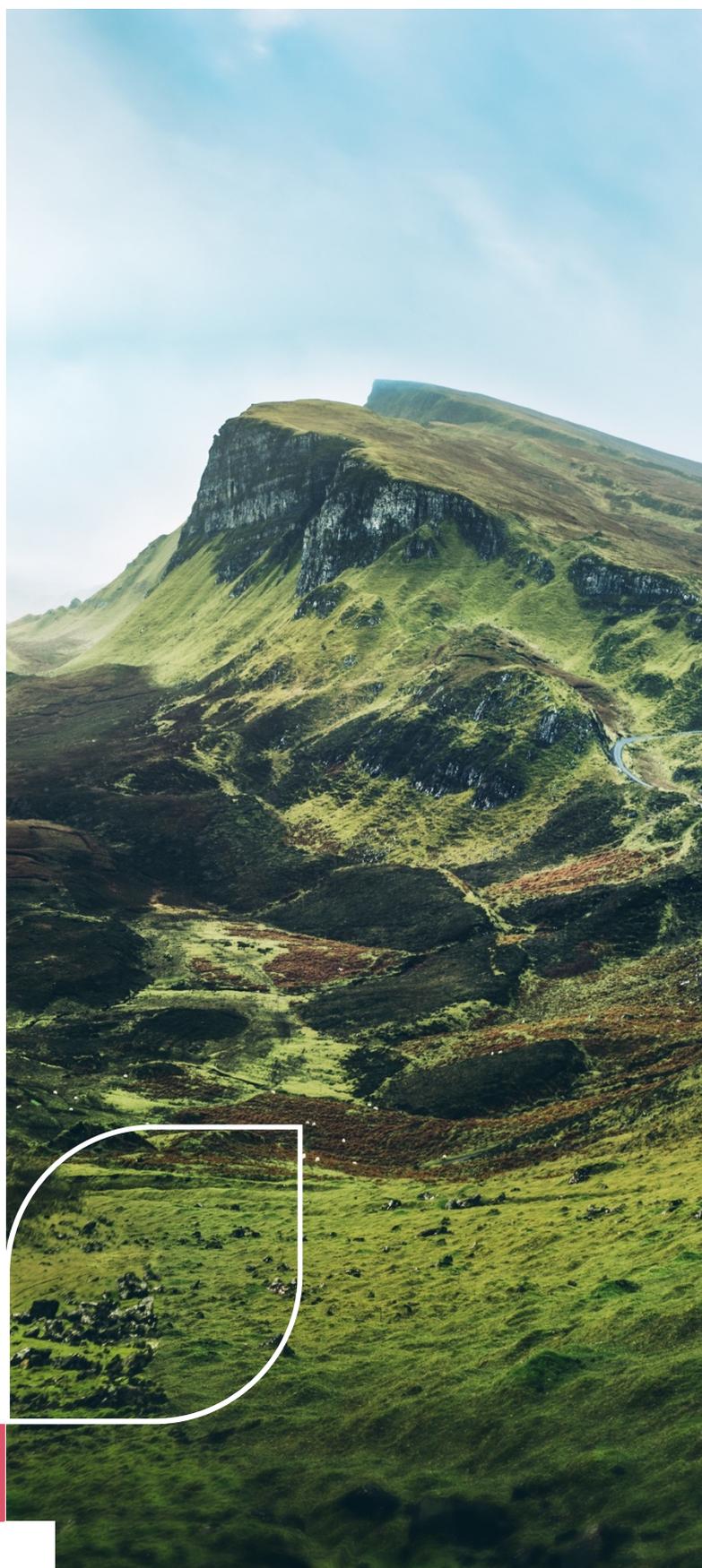
此外，全球企业可持续发展领导团队与全球主席定期会晤，与全球市场领导者至少每月会晤一次，并根据需要召开临时会议。

普华永道中国的气候治理体系建立在普华永道全球的基础之上，并逐步纳入我们的内部架构。普华永道亚太及中国主席赵柏基代表普华永道中国担任全球领导团队的区域高级合伙人，不仅对普华永道中国的环境绩效和遵守《普华永道网络环境声明》承担最终责任，还对我们实现2030年净零排放目标的承诺负责。

合伙人委员会负责监督普华永道中国的气候相关风险和机遇。主席兼首席执行官负责战略方向及整体管理，并由负责管理本所工作的管理委员会提供进一步支持。

在这种治理结构下，区域高级合伙人和管理委员会通过统筹协调治理与管理方法，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可持续发展和气候变化方面的最新进展及其对业务的影响。业务层面，由管理委员会成员兼普华永道中国ESG可持续发展主管合伙人蔡晓颖负责推动，领导我们为客户实现可持续发展和应对气候变化提供支持。运营层面，管理委员会成员兼企业可持续发展主管合伙人周星代表普华永道中国加入全球可持续发展领导团队，每季度向主席和管理委员会汇报我们的净零目标进度。

普华永道中国企业可持续发展团队负责制定、实施和监督普华永道中国的可持续发展计划。普华永道中国净零排放与气候风险领导者Douglas Johnson负责与公司的主要利益相关方合作制定并实施我们的净零计划，向企业可持续发展主管合伙人和管理委员会报告最新动态，并定期向全球企业可持续发展团队汇报最新进展。



## 普华永道中国气候战略

作为“新方程”战略的一部分，应对气候变化是普华永道中国战略的核心，与我们的脱碳行动以及管理气候变化对运营的物理影响相一致。中国政府制定了2030年前实现“碳达峰”、2060年前实现“碳中和”的目标。作为一家非能源密集型企业，我们的目标是加快低碳转型步伐，实现2030温室气体净零排放目标，为政府的减碳目标贡献力量。

对于普华永道中国而言，2023财年是充满挑战的一年，而全球严峻的经济形势更加剧了这一挑战。在此期间，中国极端天气事件频发，包括有史以来最严重的高温热浪和干旱，且多地发生严重洪涝灾害。面对这些极端事件，我们始终保持着韧性，同时也对承诺更加坚定，充分发挥榜样带头作用应对气候变化给经济、社会和环境带来的挑战和影响，加快实现净零经济转型。例如在2022年，我们的香港办事处曾两次因恶劣天气调整工作安排，以解决员工因台风、暴雨袭击香港而无法出行的问题。

## 气候风险与机遇

参照TCFD的建议，我们识别了三类气候相关信息：实体风险、过渡风险及相关机遇。我们根据这些风险和机遇对我们的运营、服务或员工的影响程度进行进一步分类。某些类型的风险会通过价值链和经济产生连锁反应。例如，高温酷暑会使人体感到不适，因此我们需在办公室内增加降温设备，这是气候变化带来的直接影响；就其他极端天气事件，如会对农业生产造成影响的干旱，虽然对我们业务的直接影响较小，但仍会广泛影响我们的整体市场。

风险影响等级	影响描述
直接影响	对我们的员工、运营和服务造成直接影响的气候相关风险，需要普华永道中国采取直接减缓措施。
组合影响	对普华永道中国客户或主要供应商造成影响的气候相关风险，导致普华永道中国受到间接影响。
整体市场	由急性和慢性气候相关事件（如供应链大规模中断和调整）引发的区域经济和社会混乱。这些因素会导致整体市场情况发生变化，超出我们的直接控制范围。

我们利用普华永道全球的气候情景分析方法，根据中国内地和香港特别行政区的具体情况进行调整，识别并评估与普华永道中国最为相关的风险和影响。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，并将所识别的风险和机遇在选定的气候情景下进行比较。同时，针对不同时间范围，分别制定短期、中期和长期计划以有效应对气候风险。

根据这些情景，我们识别并评估了主要的气候风险和机遇及其对普华永道中国业务的潜在影响，如下图所示。针对每项风险，我们均制定了适当的应对措施以减轻风险。我们将继续加强这些应对措施，监测气候相关风险，同时提升公司整体的风险韧性。



情景	符合《巴黎协定》的情景 (远低于2° C)	无缓解情景 (>4° C)
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 5-8.5
主要风险	过渡风险	实体风险
时间范围		短期: 0-5年 中期: 5-10年 长期: 10年以上

## 普华永道中国办事处面临的极端天气事件风险

我们对普华永道中国的所有办事处进行了物理气候风险暴露分析，并评估了八种极端气候灾害的潜在影响，包括寒潮、干旱、山火、洪水、冰雹、大风、暴雨和高温。

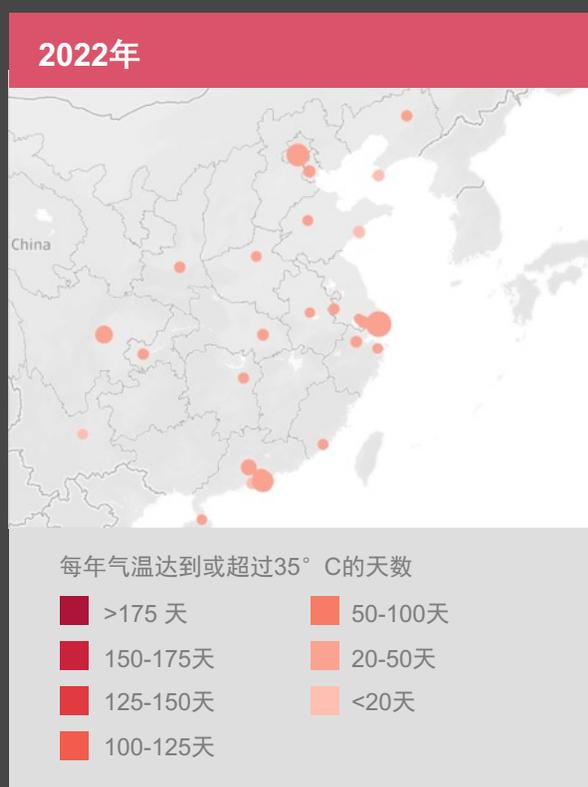
预测显示，在这些气候灾害中，到2050年，高温灾害风险可能会显著增加，其次是洪水风险。

到2050年，在“无缓解”情景下（ $>4^{\circ}\text{C}$ ），预计中国很多地区的高温态势将进一步升级。我们最大的办事处所在地（包括北京、香港和上海）到2050年的高温天数可能比2020年增加29%。

（如下图）。这可能增加员工通勤与出差途中的中暑风险，也会增加办公室的制冷需求，导致能源消耗、运营成本和碳排放增加。

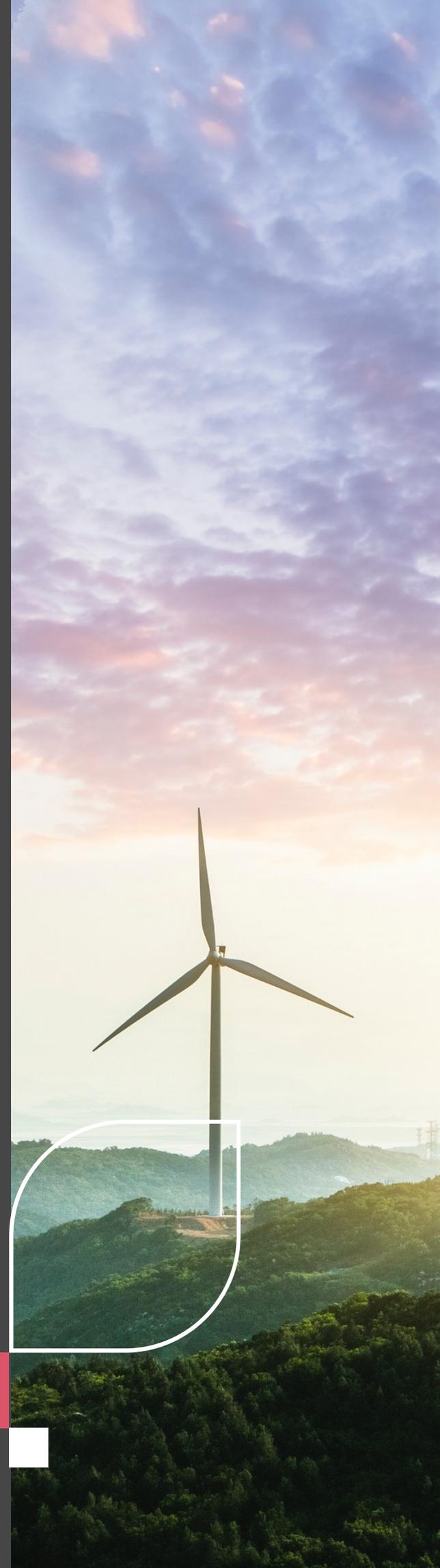
此外，在“无缓解”情景下，预计到2050年，洪水风险也会显著增加。我们预计上海、广州和深圳的办事处将面临更高的潜在洪水风险，这可能会损坏我们的办公设施和设备并导致设备维修或办公室搬迁，影响正常业务运营，从而影响客户服务质量，使我们的声誉受损。

如需进一步了解普华永道全球各地区其他风险的影响概况，请访问我们的[实体风险地图](#)。



## 普华永道中国面临的主要风险和机遇

我们识别并评估了以下主要气候相关风险和机遇，及其对普华永道中国业务的潜在影响。针对每项风险，我们均制定了适当的业务应对方案以缓解风险。未来，我们将继续加强对主要气候风险及应对措施和相关进展的披露，制定更广泛的气候韧性战略。



## 风险/机遇

## 影响程度

## 业务影响

## 时间范围

## 我们的业务应对 (见下文相应章节)

### 实体风险

急性和慢性气候事件对办公基础设施造成损坏的实体风险

直接影响

- 极端气候事件会对我们的业务活动造成影响，包括办公地点、数据中心、员工之家、员工健康和服务需求。预计在“无缓解”情景下，这些影响将最为显著。
- 我们几家较大的事务所位于沿海地区（如香港和上海），容易受到台风和沿海洪水的影响，这可能损坏我们的办公基础设施，导致无法为客户提供服务，同时给员工带来不利影响。

短期、中期和长期

- 提高物业管理水平以加强抵御实体风险的能力
- 提供灵活的工作安排和技术平台
- 建立业务连续性管理制度

极端天气导致商旅出行受阻

直接影响

- 极端天气事件多发，将使我们的员工、供应商和客户的商旅出行受到很大影响，特别是在“无缓解”的情景下。

中长期

- 提供灵活的工作安排和技术平台
- 建立业务连续性管理制度

### 过渡风险

吸引并留住人才

直接影响

- 普华永道《第26期全球CEO调查报告—亚太区》显示，气候变化是受访CEO关注的主要问题之一。作为一家专业服务公司，无论在何种气候情景下，我们都要继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。
- 随着年轻人越来越重视气候议程，我们在脱碳方面的承诺和行动会影响我们作为雇主的吸引力。

短期、中期和长期

- 提升员工技能，共同应对气候变化
- 减少运营排放：我们的低碳转型之旅
- 与社会各界推动公正、变革性的气候转型

因未能为气候议程作出实际贡献而导致的品牌/声誉风险，包括未能达成我们的2030净零排放承诺

直接影响

- 如果未能实现所承诺的目标，可能被指控存在“漂绿”行为，普华永道中国可能会面临声誉受损的风险。这种风险在两种气候情景中都存在。

中期

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，如果未能根据立法动态和市场预期考虑气候风险、调整核心服务，可能会导致普华永道声誉受损，造成潜在收入和市场份额的损失。

短期、中期和长期

### 机遇

客户对气候相关的特定服务需求增加

组合影响

- 由于对可持续发展服务的需求增加，可持续发展服务领域的收入和市场份额可能会相应增加。

短期、中期和长期

- 加强服务能力与范围

## 提升实体风险抵御能力

### 物业管理

作为战略管理流程的一部分，普华永道中国物业管理团队评估了各办公地点的气候相关潜在实体风险，包括抵御急性和慢性气候事件的能力。

我们与办公地点所属的大厦管理办公室合作，申请相关的绿色建筑认证（如纳入适应气候变化要求的LEED/BEAM认证），以证明我们的办公室符合高水平的环境绩效标准。

### 灵活的工作安排和技术平台

我们坚定不移地将员工安全置于首位，并将安全因素纳入有关员工健康及福祉的整体方法与政策中。我们推出WeFlex政策，允许员工灵活选择工作时间和地点，以从容应对热带气旋警告等恶劣天气情况，最大程度降低短期内因天气问题对服务交付造成的影响。

得益于WeFlex工作安排、支持线上协作的强大技术平台以及混合交付模式，我们在保证与客户持续紧密合作的同时，也确保了员工的灵活工作安排。

### 业务连续性管理制度

我们制定了稳健的业务连续性管理制度，有效应对突发危机。面对极端天气事件，我们允许员工居家办公，并对办公设施采取保护措施。

根据《普华永道中国商旅安全指南》的指引，我们竭力保护员工在极端天气条件下的健康和安

我们还推出“全球SOS援助计划”，为受影响的出差员工提供安全保障。面对恶劣天气事件导致的紧急情况，全球SOS援助计划将为员工提供一系列应急医疗、个人和差旅援助服务，包括送医、启动紧急医疗撤离、协助寻找遗失文件、提供大使馆和领事信息等应急差旅安排。

我们还委任商旅管理公司在第一时间为出差员工提供备选方案和援助服务，确保员工安全返程，并在发生紧急情况时全力保障出差员工的安全健康与福祉。





## 运营排放脱碳：我们的转型之旅

普华永道中国与普华永道的全球承诺一致，力保实现2030净零排放目标。我们的净零排放承诺由近期科学碳目标支撑，符合《巴黎协定》1.5°C气温增幅限制的情景。2021年7月，我们的近期减排目标经科学碳目标倡议验证并通过。

基于我们在2021财年初步实施的行动计划，我们对至2030财年的排放路径进行了预设，并初步确定了未来三年内（即2023财年至2025财年）所需采取的措施，以全力推动净零排放目标的实现。普华永道将该转型计划的执行情况作为关键绩效指标纳入区域高级合伙人的绩效考核，确保自上而下推动业务转型。

我们的减排计划包括鼓励员工选择低碳商旅出行方式，携手供应商合力解决价值链的排放，全部采购可再生电力，提高办公区域的能源效率，并全力支持自然气候解决方案。2023财年，我们落实了行动计划所列示的诸多措施，有关更多详情，请参阅[环境—我们的气候行动章节](#)。

## 加强服务能力

我们高度重视培养并加强员工在气候和ESG方面的服务能力，满足市场和客户需求。2023财年，我们的可持续发展团队汇聚了诸多气候专家，并已日臻成熟。

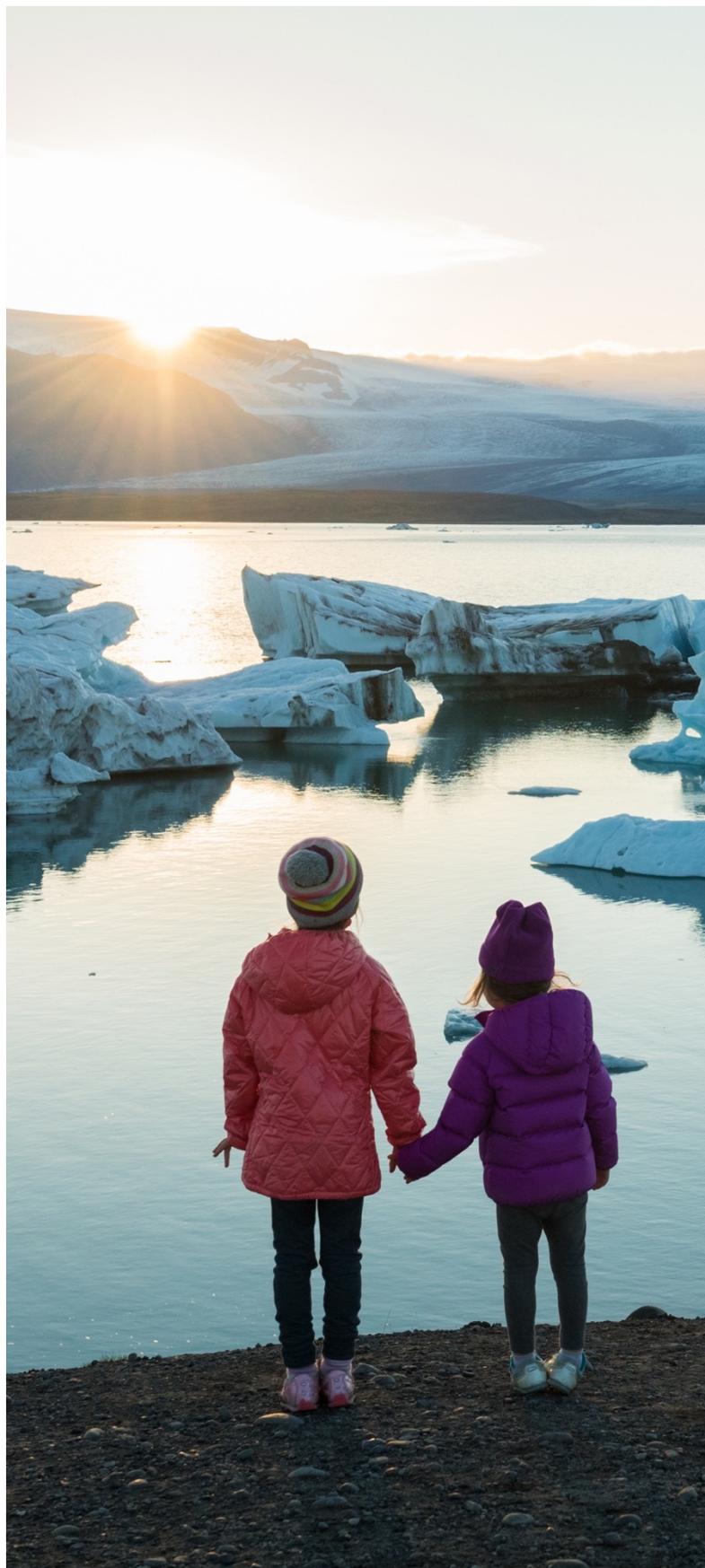
我们与时俱进，持续扩展新的服务类型，利用统一工具和方法应对气候变化带来的挑战，让客户更好地了解气候变化对其业务的影响，以及如何向低碳业务模式转型。此外，我们还协助客户向利益相关方披露信息，保证信息公开透明，满足中国内地和香港特别行政区新出台的监管标准和要求。

## 与社会各界推动公正、变革性的气候转型

我们的净零承诺包含一大基本任务，即利用专业知识帮助国家和行业出台加速净零转型的政策和举措。我们恪守使命，投入时间和专业知识，为这些复杂且具有挑战性的问题寻找解决方案。

我们与政策制定者、行业组织和市场团体紧密沟通，及时调整和优化核心服务以响应政策动态。我们积极参与净零排放和气候相关的倡议和联盟，如碳中和行动联盟以及MSCI ESG和气候研究院项目，并持续就气候议程与价值链、行业、公众和社会开展合作。

我们主动参加各类国际论坛、会议和平台交流活动，就气候变化议题发表专题演讲。我们还积极参加亚洲金融论坛和上海国际碳中和技术、产品与成果博览会等大型活动，展现我们推动净零进程的决心。我们还推出了“ESG星分享”线上交流平台，分享我们的专业知识以及协助客户应对气候和可持续发展议程的服务案例。通过“ESG星分享”，我们就实践经验积极展开讨论，并共享与ESG业务相关的前瞻性见解。





## 案例

### 普华永道中国参加2023年亚洲金融论坛和亚太金融论坛

我们有幸受邀参加香港贸易发展局主办的亚洲金融论坛，并由普华永道亚太及中国主席赵柏基分享我们携手香港贸易发展局开展的“投资企业转型 推动可持续发展未来”联合调研结果。调研聚

焦ESG及气候变化相关议题，包括港企如何推进ESG转型和可持续发展、如何获得转型资金，以及对香港未来在绿色金融和全面实现可持续发展方面所扮演角色的期望。



此外，我们还参加了2023年亚太金融论坛，并发表专题演讲。面对全球500多位参会政治家、学者和金融专家，我们以“全球可持续金融趋势分享”为题，就金融领域的最新发展态势提出深刻见解。



## 案例

### 普华永道中国担任亚洲应对气候变化企业联盟（A4CR）的首要技术顾问

亚洲应对气候变化企业联盟（A4CR）是一个由企业组成的联盟，旨在通过为企业和投资者提供当下和未来应对气候变化影响的建议和支持，从而加速气候行动，并构建亚洲首个具气候韧性的社

群。普华永道中国有幸受邀担任首要ESG报告技术顾问，为联盟成员提供气候和ESG相关洞察，以及如何将气候和自然相关风险纳入企业风险管理架构的建议。



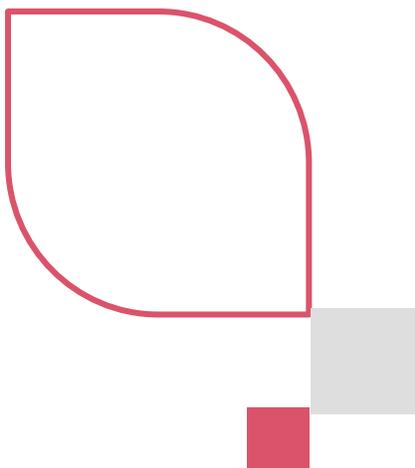
## 赋能员工共同应对气候变化

我们致力于员工的持续发展，帮助其掌握必备技能和知识，以确保更好地协助客户与公司应对气候变化所带来的复杂挑战。普华永道中国ESG学院携手全球可持续发展学院，共同推动落实关键举措，督促员工学习并分享气候和可持续发展相关知识。

普华永道中国ESG学院为各级、各类员工和专家量身定制学习课程，涵盖碳中和、气候科学以及气候变化对企业的影响等内容。

我们还通过Vantage在线学习平台为所有员工提供全面学习课程，帮助他们提升ESG技能。我们推出的各类学习材料与工具涵盖可持续发展和气候变化主题，这是我们吸引和留住人才的关键举措之一。

有关ESG能力提升计划的更多详情，请参阅[员工章节](#)。





## 风险管理

### 企业风险管理框架

普华永道中国已将气候相关风险纳入企业风险管理计划。这一全面计划符合普华永道全球的指导方针和要求。

我们的气候相关风险包括以下方面：

- **黑天鹅及绿天鹅事件：** 未能准备好应对影响普华永道全球的各类环境事件，包括无法实现即时/灾难响应、无法应对声誉受损和潜在的宏观经济影响，如监管变化、环境事件或造成宏观经济混乱的其他事件（如流行病）。
- **气候：** 未能评估并考量气候变化对普华永道全球的影响并为此做好准备，包括：（1）实体风险及其导致运营中断产生的影响；（2）过渡风险对部分客户、部门、经济体和普华永道服务产生的影响；以及（3）未能履行普华永道全球就气候作出的相关承诺。

有关普华永道中国企业风险管理方法的更多详情，包括我们在2023财年所有的主要风险，请参阅[治理章节](#)。

## 指标和目标

我们根据气候相关的关键指标和目标确定了清晰的框架，用于衡量并管理我们对环境的影响，定期监控我们取得的目标进展，确保企业战略和风险管理始终有效。这些指标的设立也表明了我們为实现可持续承诺，以及在瞬息万变的商业环境中保持竞争优势的决心。

我们的净零排放承诺由近期科学碳目标作为支撑，并已通过科学碳目标倡议的验证。我们的近期目标包括：

- 2030财年前，将范围1和范围2的温室气体排放量绝对值较2019财年减少50%；
- 2030财年前，将范围3中因商旅出行产生的温室气体排放量绝对值较2019财年减少50%；
- 2025财年前，普华永道全球50%的外购商品和服务供应商（以排放量计）将制定科学碳目标；
- 全部使用可再生能源供电。

有关我们在2023财年采取的具体减排措施，请参阅[环境章节](#)。

关键绩效指标	目标	2019基准财年*	2023财年绩效	最新进展
范围1和范围2排放量（吨二氧化碳当量）	到2030财年排放量绝对值减少50%	19,790	2,526	减少87%
可再生能源电力比例	到2030财年达到100%	37%	100%	增加了67个百分点
范围3商旅出行排放量（吨二氧化碳当量）	到2030财年排放量绝对值减少50%	77,013	49,777	减少35%
外购商品和服务供应商中设定科学碳目标的比例	到2025财年达到50%	未统计	10%	增加了10个百分点

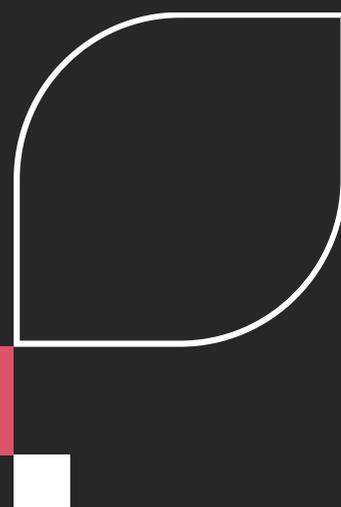
“百分数(%)”用于计算两个数字之间的相对变化。“百分点”用于比较两个百分数之间的算术差。

\*由于原始数据有所改善而重新计算。

07

员工

赋能人才，缔造持续成功



普华永道中国致力于以人为本、科技赋能，全力打造未来型人才队伍。通过回应目前市场需要、预测未来商业需求，我们竭力为客户和社会创造更大价值。在“新方程”战略的布局下，我们积极支持并赋能员工，努力培养面向未来的员工团队，以推动可持续的业务增长。同时，我们重塑工作方式，并持续帮助员工实现个人成长和职业发展。

为实现这一愿景，打造未来型人才队伍，我们的人才战略重点关注：



在技术不断进步和颠覆无所不在的时代，人才所具备的独特智慧，如真诚、同理心和创造力等品质愈加难能可贵。作为团队的领导者，我们的职责是创造人类与技术携手共进的未  
来，以促进更高效、更智能和更优质的交付结果，同时与彼此、客户和更广泛的利益相关方建立信任。”



**Ewan Clarkson**  
普华永道中国首席人才官

## 适应未来的人才队伍

我们的人才战略重点关注面向未来的技能、职业发展以及工作经验。鉴于宏观环境的不断变化，确保员工能够在多变的背景下不断成长对我们而言至关重要。

我们努力创造能够让员工价值观与企业价值理念保持一致的环境，即诚信、增值、关怀、合作与创新。我们共庆重要时刻，以行动回应员工诉求、推动正面影响，并持续调整我们的价值理念，以适应不断变化的员工需求和期望。我们重视员工健康，通过个性化健康产品及健康、灵活的文化为员工提供支持。在技术重塑未来的趋势下，我们开展多种数字化技能提升培训，并通过数字赋能推动工作方式的重塑。

许多企业均面临ESG、人工智能、网络安全和创意等紧缺技能的人才短缺问题。鉴于自动化技术的高速发展带来的更多挑战，战略性人才规划将成为企业适应变化和保持灵活的关键。我们面向未来开展规划，确保我们能够凭借充分的技能储备把握发展时机，为员工发展、业务策略和可持续增长保驾护航。

为支持商业模式转型，普华永道中国明确界定人才模式，利用战略性人才规划工具提供全面的人才解决方案，以弥补个体之间的能力差距，打造适应未来发展的人才队伍。基于实时数据、预测和规划，我们制定了人才战略和应对措施，涵盖人才招聘、留任、发展、认可及派遣安排。

我们积极投身于人才发展。通过创造就业与投资劳动力，我们创造了显著的积极影响，并获得市场认可。近一年来，我们因提供卓越的职场体验斩获多项雇主奖项，包括由杰出雇主调研机构授予的2022及2023“中国内地及香港特别行政区杰出雇主”称号。有关获奖详情，请参阅[2023财年亮点一亮点奖项章节](#)。

## 全球协作，灵活管理

我们充分利用中国内地、香港特别行政区以及普华永道全球网络的One Firm战略，培养员工的全球性思维并提供国内外发展机会，鼓励员工根据个人兴趣探索更广泛的领域和不同的职业道路。

我们通过实施认知提升计划、完善灵活管理政策和流程等多项措施，促进人才流动：

- 举办2022年内部招聘会，帮助员工探索普华永道中国内部多元化的职业机会。
- 参与“大湾区青年就业计划”，介绍更广阔的发展前景以拓宽大湾区青年的视野，并为其提供就业和职业发展机会，获得香港特别行政区政府颁发的“积极参与企业”奖。
- 推出为期两年的创新领导力工程（X-Venturer），毕业生将通过业务线轮岗积累丰富的经验。该计划旨在帮助参与者提升领导力和人际沟通能力，同时鼓励创新思维。

## 国际派遣经验

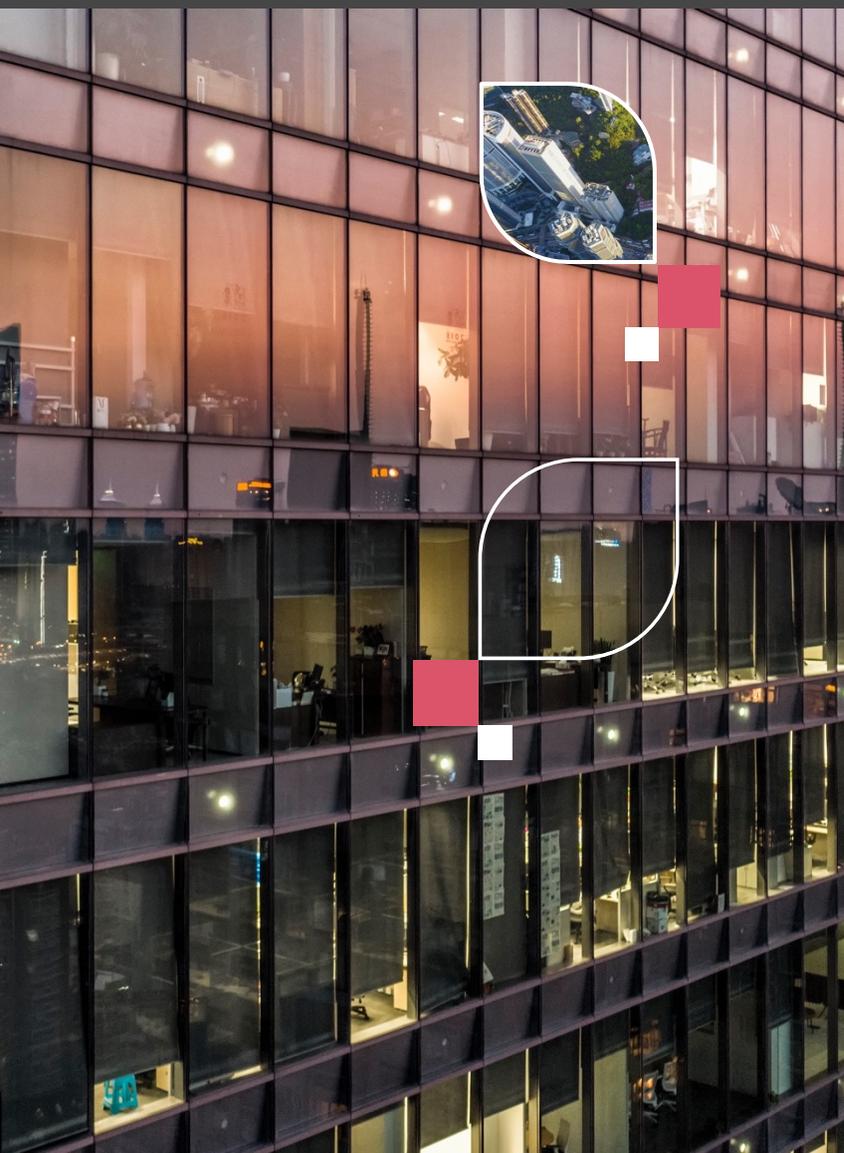
咨询服务部合伙人张平平曾在担任高级经理时借调至普华永道泰国的中国企业服务部（负责东南亚地区中国相关交易）。作为普华永道中国大使，张平平运用在中国的工作经验推动业务增长，帮助中国企业在东南亚拓展供应链和生产力，也帮助东南亚企业进入中国市场。

“

作为来自普华永道中国、在普华永道泰国工作的大使，我有幸受到泰国当地华商协会和政府机构的邀请，分享中国的商业经验。我们团队受邀参加在上海举办的中国国际进口博览会，并分享东南亚地区，特别是泰国的商业实践。此外，我们还与香港贸易发展局和生产力促进局密切合作，面向香港企业家举办有关东南亚营商环境的研讨会。这些经历拓宽了我的见闻，是未来职业发展的一笔宝贵财富。”



**张平平**  
普华永道中国咨询服务部合伙人



## 创新领导力工程计划经验分享

“

这个计划让我拥有了在不同部门和团队的工作体验。通过轮岗，我掌握了不同的技能和知识，结识了很多小伙伴、导师和顾问，拓宽了我的人际网络。”



**邓慧雯**  
专业：风险管理与金融

每次轮岗都是一次更加了解自己的机会。我们可以全面评估自己的技能、特长和优势，对标业务线要求，提升专业能力，发掘自己的兴趣点。”



**高宇琨**  
专业：商业分析



## 提升技能，适应未来

普华永道中国以技术知识为核心，致力于提升员工在数字化、ESG和领导力等领域的未来技能，助力实现“新方程”战略重点，促进员工的个人成长和职业发展。我们多管齐下，从内容创作、学习体验、文化和效率等多方面提升员工技能，推出适应未来、市场领先的学习课程，打造创新及沉浸式学习体验，培养自主协作的学习氛围，同时保证学习质量和效果。

我们的学习体系凭借元宇宙等新兴技术的加持，为员工打造交互式的实时虚拟体验，可供3,000多名员工同时互动学习。员工可在元宇宙中随时随地访问虚拟学习中心，创建虚拟角色，在不同的活动区域以类似面对面交流的形式互动参与，开展学习、讨论和团建等一系列活动。

### 数字化

培养员工的数字化技能是运用新技术、保持与时俱进的关键，同时这也能极大地促进员工的个人发展。为帮助各级员工快速获得技术能力，我们提供三项数字化技能提升计划：Digital Academy、Digital Accelerator及Digital Lab，并凭借市场公认的领先实践获得CTGoodJobs颁发的“2022年最佳培训及发展创新大奖”。



**Digital Academy**提供一种基于应用的方法，帮助员工学习精选的数据分析和数据可视化工具。这种混合式学习法集在线自主学习、经验分享会及实践练习于一体，激励员工在日常工作中探索和应用数字化技能。



**Digital Accelerator**是一个沉浸式数字化技能提升项目，让员工了解各种各样的数字化技能框架、工具，以及数字时代下的业务技能和领导技能。该项目提供一种个性化的学习方法，包括完成在线任务和项目任务，激发和培养数字化技能，打下扎实的技能基础。



**Digital Lab**是一个数字工具共享平台，供员工共享数据工作流程和技术应用，同时帮助其利用普华永道中国的数字资产，构建和共同开发创新解决方案。

我们正努力提高员工对生成式人工智能（GenAI）的认识和技能培训，引领人工智能发展。我们致力于鼓励员工掌握必要的生成式人工智能知识和技能，并了解其局限性和潜在风险，确保高效、负责任地使用这项不断进步的技术，更好地服务客户。

## ESG

我们持续就可持续发展相关事宜提供培训和指导，帮助员工了解不断变化的ESG发展形势。我们开展“ESG GO”技能提升活动，为员工提供个性化的学习途径，助其掌握ESG相关知识和技能。

为激发员工ESG学习动力，表彰其学习成果，我们为完成规定学习内容的员工颁发气候变化徽章。在新华报业传媒集团《培训》杂志主办的“2022年企业人才发展优秀案例·项目·课程 创新实践案例”评选活动中，“ESG GO”荣登榜单，体现了普华永道中国在培养可持续发展人才方面所付出的努力及承诺。

## 领导力

我们将培养和提高全体员工的领导力作为战略重点。为此，我们推出了LEAD网站。员工可使用网站中的“领导技能查找器”，根据自身发展需求，选择个性化的学习方案，掌握基本的领导力技能。借助游戏化社交学习平台，员工可通过社交活动和团队协作，在享受乐趣的同时深入学习领导技能。

## 学习效果最大化

我们通过以下平台培养自主学习文化：

### Development Playbook

我们为不同业务部门和不同职级的员工量身打造数字化、ESG、领导力和技术方面的课程，提供全面的学习和发展机会。这些机会包括培训计划、研讨会、辅导和指导，体现了我们对打造适应未来发展和可持续人才队伍的坚实承诺。

### Development Miles

该项目对完成指定发展里程碑的员工给予里程奖励。通过记录员工学习进度并提供奖励，我们希望激励员工不断学习，持续成长。

### PwC Badges

我们为员工授予知识和徽章，以表彰他们的独特价值和 Learning 成果。员工可在Workday和LinkedIn等社交平台分享徽章，向更多人展示其专业知识和学习成果。

### 元宇宙学习空间

元宇宙学习空间采用本地化设计，为员工提供沉浸式3D实时学习体验。

## 健康与灵活性

健康、敬业的人才队伍对于实现我们的共同目标和为客户持续创造价值至关重要。我们加大对员工健康的投入，致力于打造一支强大的、可持续的人才队伍，以满足客户和利益相关方不断变化的需求。

## Wellness Reimagined 2.0

我们提供丰富的定制化健康相关产品和服务，以满足员工的多元化需求。我们积极采纳员工反馈，推出升级版Wellness Reimagined App 2.0，为员工提供一体化的健康体验。新版App上线了多样化的产品和服务，为员工心理健康和社交需求提供个性化的解决方案。截至2023财年末，该App在普华永道中国的使用率高达94%。

### Wellness Reimagined 2.0主要包含以下功能模块：

#### 健康市场

我们提供全面、优质的健康产品，包括心理健康辅导和健康管理解决方案，旨在满足员工的个人需求，优化健康生态体系中的心理和社交维度。

#### 生活挑战

我们为员工提供健康支持，鼓励员工加强日常锻炼。我们还定期组织团建活动，并在公司内发起各种健身挑战，激励员工保持健康体魄。

#### Life Awards

该表彰计划旨在为参加健康活动以及行为符合普华永道价值观的员工发放数字奖励积分。

#### Life Talk

我们组织内部的线上研讨会，探讨身体、社交、心理和财务健康等主题。

#### 生活俱乐部

员工可以根据个人兴趣爱好创建或加入社交群组，与同好交流。

#### 生活导师

我们推出健康小提示并组织活动，邀请健康专家提供一对一咨询服务，进一步满足员工的心理健康需求，帮助他们提升自我。

#### 加友站

通过活动和聊天室，在工作 and 社交场合加强员工之间的联系。

#### 我的健康

我们鼓励员工建立并保持健康的生活习惯，记录个人进步，对标同事表现，赢取奖励。

## 普华永道中国双职工父母支持计划

### WeFlex

我们为员工提供灵活工作的安排，允许员工自行选择工作地点、工作时间和工作方式。通过让员工选择适合自己、团队和客户需求的方式工作，积极打造更加灵活、包容、协作和高效的未来人才队伍。



普华永道中国包容的工作环境让初为人母的我能够更好地适应身份转变，而不丢失自我。通过WeFlex政策，我可以更好地平衡工作和生活，同时兼顾满足自我需求。”



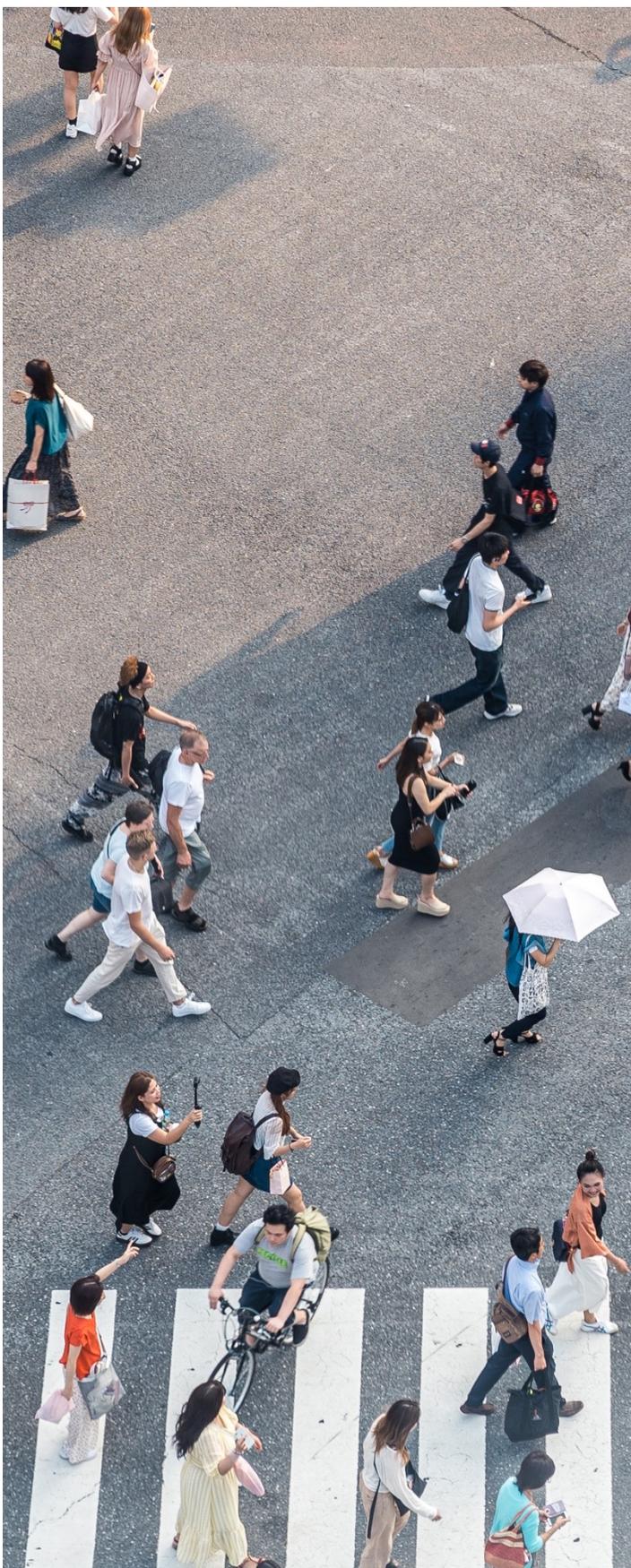
**姜茜**  
高级顾问

在孩子的成长过程中，陪伴是最好的礼物。普华永道中国的工作模式十分灵活，让我可以根据个人状况自由选择办公地点，这让我有更多的时间陪伴孩子。”



**尹泽天**  
高级顾问





## 赋能可持续工作方式

我们相信由高效领导者带领的健康和充满活力的团队是缔造持续成就的关键。为此，我们通过制定参与计划和实施变革来培养健康、高效的团队，为员工赋能。

### 普华永道中国Reset & Recharge网络研讨

我们的业务主管合伙人和首席人才官在会上分享了个人工作日常，鼓励员工养成健康的工作习惯。

### 每周实用小提示

我们发布了一系列每周电子明信片以提供实用小提示，涵盖从开启高效晨练和学会放松身心，到支持员工职业发展等各类主题。

### Wellness App社区

员工可通过Wellness App社群保持联系，互相帮助，保持高效的日常工作。

### 团队领导者对话指南

为团队领导者提供量身定制的高效日常工作资源，鼓励他们养成可持续的工作习惯，激发团队活力，促进团队发展。

## 免息住房贷款

普华永道中国致力于为员工提供住房保障，提高生活稳定性以吸引和留住顶尖人才。我们推出免息住房贷款计划，为员工及其家人首次购房提供实质性帮助。

## 重塑工作场所

我们致力于创建充满活力的办公空间，通过工作场所设计、数字化协作工具和以人为本的工作模式，促进线上和混合工作模式的无缝衔接。我们还严格执行WELL建筑标准，力求优化工作环境，保障员工健康和福祉。

## 场景式办公

我们采用场景式办公模式，积极推进传统工作方式转型。我们提供支持员工专注工作的无干扰静音办公区域、用于团队合作的协作空间，以及用于大型会议的活动区域。这种模式可帮助我们的员工加强联系，灵活办公，创造价值。为进一步提高员工的工作效率，我们率先推出Playbox创新解决方案，鼓励员工定制满足个人需求的工作场所。我们提供符合人体工程学的便携家具及先进技术，帮助员工提高工作效率。我们将继续投资日常灵活办公，探索公司内外更多的合作可能性。





## 包容与多元

从全球范围内的女性劳动力市场参与率来看，中国女性的劳动力市场参与率远超世界平均水平，且比部分发达经济体还要高。女性在中国经济发展中扮演着重要角色。2023年，新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》正式施行，进一步保障了女性在职业发展、人身安全、婚育财产等方面的合法权益。除性别平等外，推进残健融合也一直是中国的关注重点。于2023年表决通过并施行的《中华人民共和国无障碍环境建设法》，旨在加强环境无障碍建设，对于促进社会融合和人的全面发展具有重要价值。

我们着重营造平等和富有归属感的文化，让每一个独特个体都能展露真实本色，真正融入智慧专才社区。普华永道中国的包容与多元文化可帮助员工充分发挥自身潜力，在职场中成就自我。我们制定了阶段式的包容与多元目标，同时调配资源，帮助员工发展必要的领导力和包容技能。我们努力确保我们的流程、政策、体系和福利能够满足全体员工的需求，不因其性别、年龄、种族、残障与否、性取向或其他背景与特征而有所区分。

我们的包容先行战略核心是以实际行动推动变革，确保责任落实到位，推动普及包容理念。

- 男女薪酬平等
- 女性平等的职业发展和晋升机会
- 赋权予妇女原则
- 残障人士
- LGBT+包容

## 目标制定

我们致力于制定稳健的短期、中期和长期目标以促进包容与多元文化发展。具体而言，我们已制定一年、五年和十年计划，重点关注七项关键指标。其中五项涉及所有管理层级的性别平等，一项涉及残障融合，一项涉及营造包容性环境。

为实现目标，这些指标均已纳入主席的关键绩效指标。我们还成立了由业务合伙人组成的包容与多元委员会，定期召开会议，审查关键绩效指标并制定未来措施。

## 促进包容文化

为提高员工的包容与多元意识，建立包容的职场环境，我们开发并推出了“包容性思维”学习之旅。其中包括自定进度的学习计划，可增进员工对包容与多元的理解，重点关注普华永道中国的多元化实践。4,100多名同事已学习了该课程，其中150多名同事通过邀请其他同事加入学习而成为了“包容性思维”推广大使。

在2023财年全球员工调查中，84%的员工认同普华永道中国为所有人营造了多元、包容的职场环境。

## 女性平等的职业发展和晋升机会

薪酬平等是创建多元包容的职场环境、吸引人才和保持长期竞争力的一大关键要素。普华永道中国致力于推动性别薪酬平等。我们定期分析不同业务和职能部门男女员工的平均薪酬水平，确保不同性别薪酬的公平性。2023财年，我们坚持定期审查招聘情况和年度薪酬，以此保证性别平等。



性别平等是普华永道“新方程”战略的核心，我们支持职场女性的领导力发展和经济赋权。2023财年，普华永道中国女性员工获得了与男性员工同等的晋升机会和绩效评分。

**63%** 的女性员工获得晋升

## 提倡为女性赋能

我们签署了由联合国全球契约组织与联合国妇女署共同发起和颁布的《赋权予妇女原则CEO支持声明》，承诺为普华永道中国的所有员工提供平等的职业发展机会。

2022年，普华永道中国在亚太区域赋权予妇女原则颁奖礼上荣获“透明度和报告”奖。2023年6月，普华永道中国向联合国妇女署捐赠10,000美元，以支持促进全球职场、市场和社区的性别平等和赋权予妇女活动。

为庆祝2023财年国际妇女节，我们举办了两场以女性健康为主题的网络研讨会和一场以包容性职场转型为主题的网络研讨会。在研讨会上，普华永道中国高层领导向1,000多名参会者分享其宝贵见解和个人经验。

## 残障融合

普华永道中国致力于为残障人士提供平等就业的机会，倡导包容性的职场文化。此外，我们执行了普华永道“全球残障融合战略”，重点关注改善整个社会的福祉，包括残障人士或有看护责任的人士。我们亦推出了“残健职场融合项目”，支持残障人士在公司和社会中的职业发展。



2023财年，在国际自行车联盟残疾人自行车公路世界杯意大利站中，4名普华永道员工共斩获了8枚奖牌，分别为3枚金牌、3枚银牌和2枚铜牌。

我们持续提供实习和工作机会、奖学金和一对一辅导计划，为所有残障人士提供平等的学习和成长机会。2023年6月，30名残障伙伴及30名普华永道中国导师加入首期面向残障学生的一对一辅导项目，支持其职业规划和成长。该项目由普华永道中国负责执行，第三方机构提供支持，为参与者提供有关残障融合的培训。

此外，我们的“帮扶性就业基地”还为肢体残疾和智力残疾人士提供就业机会。我们与北京市朝阳区残疾人联合会志愿服务中心（残联志愿服务中心）合作，为员工组织多项社会活动，促进社会共融。

2023年世界读书日，我们与残联志愿服务中心共同举办了“阅读分享会”。活动期间，我们向该中心捐赠了100本刘亮程的著作《一个人的村庄》，并开设了普华永道中国多元化艺术小课堂，帮助残障人士丰富生活体验，增强与社会的联系。

## LGBT+包容

2023财年，普华永道推出了“全球LGBT+包容战略”，旨在建立LGBT+包容意识，推动变革。普华永道中国致力于营造归属感文化，让每个人都能在工作中展现真实的自我。我们利用各种教育与宣传资源，提升员工的包容意识，培养包容心态，引导员工成为包容变革的积极助推者。

我们的内部员工网络Shine是我们建立包容职场的重要举措之一。该平台旨在提高员工对LGBT+议题的认识，成为面向所有普华永道中国员工的公开教育平台，同时以安全保密的方式为员工答疑解惑。我们通过Shine网络发起了一系列本地志愿服务和筹款活动，以此鼓励包容文化。





## 保留现有人才， 吸引未来人才

### 鼓励员工参与

员工参与是营造高活力的工作环境、推动持续改进的关键要素。我们定期收集员工的反馈和意见，深入了解其个人需求和想法。为此，我们通过各种举措，为员工提供更多发声机会。此外，我们提供多样化的职业发展路径及灵活的发展计划，竭力帮助员工具备面向未来的能力。

#### “未来人才”设计思维工作坊

我们围绕“未来人才”这一主题发起设计思维工作坊，鼓励与员工对话，并以论坛形式为员工提供意见反馈机会，供其参与制定满足其需求的人才培养计划。通过讨论有意义的工作、可持续性、灵活性和领导力等议题，旨在建立一个能够激发使命感的工作环境。在工作坊中，我们鼓励各业务部门的员工就公司的未来人才战略交流意见，并已收集到200多条建议。

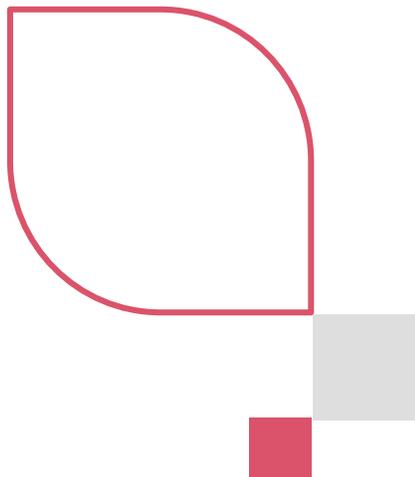
### 培养领导力和团队凝聚力

普华永道中国的团队领导者是我们的“人才大使”，在公司领导层与员工之间发挥着不可或缺的连接作用。他们推动了普华永道五大核心价值观，即诚信、关怀、创新、合作和增值。我们组织互动式工作坊和简介会，帮助团队领导者提升团队凝聚力、促进团队发展。会议主题包括可持续的工作量、高效的日常工作和提高员工参与度，帮助团队领导者在团队管理工作中应用这些原则。

为支持我们职业导师的工作，我们更新了现有支持材料，并推出了新的计划，以提高他们的指导效率。2,000多名职业导师参加了每期课程，借此提高了其指导技能，更好地帮助员工实现职业抱负。

### Game Changer奖

普华永道中国的Game Changer奖是为表彰内部创业和创新而设立的奖项，旨在激励员工提出有助于公司战略的新型解决方案。我们评选出由各级员工开发的最具创新性的解决方案，并给予经济嘉奖，以此激励我们的员工通力合作，持续创新。



## 吸引未来人才

我们亦致力于培养下一代领导者。为此，我们推出面向在校大学生的LEAP计划，旨在激发本科一、二年级学生和研究生一年级学生的领导潜能。该计划提供培训课程、工作坊和参与校园招聘活动的机会，帮助学生成为“未来人才”和“game changers”。LEAP计划旨在培养学生的创造力、解决问题的能力、应变能力和领导能力，以此支持发展多元包容的职场文化。

### 通过创新招聘策略提升求职者体验

普华永道中国每年招聘数千名应届毕业生和经验丰富的专业人士。创新已融入我们的人才招聘战略，从新员工开启普华永道中国职业之旅之初即为其提供优质的职业体验。

我们举行“普华永道校招体验日”活动，在游戏化的元宇宙平台上进行校园招聘，为我们的潜在新员工提供身临其境的学习体验，帮助增进其对普华永道中国的了解。

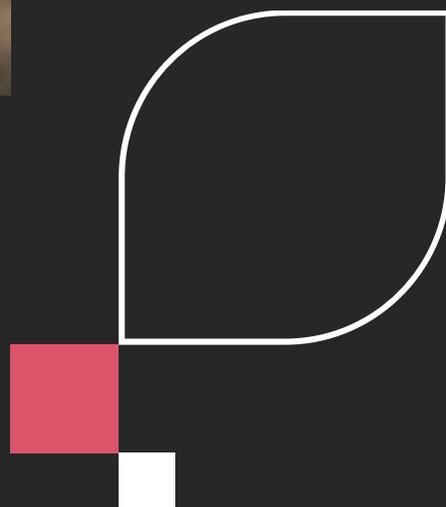
我们还在Sandbox元宇宙平台上设计并开发了“未来人才”专区，并在其中推出了一项案例研究竞赛，旨在吸引热衷先进技术的人才。



08

社区

共克挑战，未来与有荣焉



## 专业报国， 建言献策

普华永道中国秉承专业报国理念，共有21名专家在33个国家及地方人大、政协、政府和检察机关、统战、社会及群团组织中担任人大代表、政协委员、顾问、委员、参事、特约检察员、会长、副会长及理事，一年来，以提案、议案、专报、内参、建议等多种形式提交报告文件37份。152名专家在会计、金融、ESG和区域经济等171个专业协会中担任技术委员会专家。



37

普华永道中国专家就国家事务提交37份咨询报告。

152名专业人士在会计、金融、ESG和区域经济等171个专业协会担任技术委员会专家。

152

21

位普华永道中国专家于33个国家及地方级组织任职。

他们尽忠履职，心怀祖国，积极参政议政，以专业助力国家重大战略部署，赋能中国经济社会发展，为增进民生福祉、加快绿色转型、推动国家治理体系现代化、实现可持续发展、驱动数字化转型、优化营商环境、扩大高水平对外开放、加速自贸区建设、促进区域协调发展等议题建言献策，在中国式现代化建设的伟大征程中，发挥新优势、展现新作为、作出新贡献。

## 我们的 战略方针

我们致力于运用自身能力助推社区发展，参与更广泛的社会经济活动。中国的脱贫攻坚工作取得了伟大胜利，目前正聚焦于推进乡村振兴、实现共同富裕。我们与多家公益组织合作，通过慈善捐赠、无偿或折扣服务及志愿活动，加入推动社会发展的进程。数字化技能提升是普华永道中国近年来的关注重点。我们支持社区参与项目，为少年儿童、青年和公益组织提供资源和机会，助其融入数字化时代。

志愿者总人数

**2,748**

志愿服务总小时数

**91,364**

捐款金额\*（单位：元人民币）

**12,152,262**

无偿服务项目

**22**

\*包括投入800万元人民币成立北京普华永道中天公益基金会



## 助力青少年儿童发展

支持中国偏远地区的儿童和青少年接受更好的教育

2018年，我们与上海真爱梦想公益基金会（以下简称“真爱梦想”）开启合作，帮助中国农村及欠发达地区的儿童和青少年缩小技能和机会差距，提高更广泛群体的数字素养。通过提供资金支持、组织员工志愿者活动，我们让更多青少年享受到了优质的教育资源和先进的教学设备。

### ■ 开发财经素养课程

培养理财思维、掌握财商意识，帮助学生从小养成理财习惯，作出明智的财务决策。基于这一目标，我们自2018年起资助真爱梦想开发财经素养课程。

截至2023财年，

共有 **1,200** 名教师参与授课

**500+** 所学校

覆盖全国 **29** 个省

**100,000+** 名学生从中受益



### ■ 捐建多媒体教室

我们在云南省和河北省捐建了七间“梦想中心”教室，惠及6,000多名学生。这些教室均配备多媒体教学设备、供学生使用的平板电脑和书籍，以及为学校老师提供的相应培训材料。当地学生可通过多媒体和互动教学的方式，学习更多新知识并缩小数字技能差距。2023财年，近80名教师和4,500多名学生从中受益。

### ■ 开展数字素养提升活动

2023财年，我们赞助真爱梦想在上海举办了“数字未来演讲会”，带领公众深入了解科学技术，激发观众求知欲。

此外，我们赞助真爱梦想在上海跨社区举办了八场“梦想科技节”活动，吸引了140余名儿童参加。活动以游戏形式展开，帮助孩子提高科技素养和培养批判性思维。

**450**

名中小學生及其家長現場參與

**4,400+**

名觀眾在線觀看直播



## 邀请员工担任导师，帮助学生“共创明Teen”

我们希望帮助解决社区所面临的问题，创造可持续的社会影响。为此，我们全力支持自2022年起在香港特别行政区开展的“共创明Teen”计划。该计划主要面向贫困家庭、尤其是“劏房”（一个住宅单位被切割成很小的部分，租给多家住户）家庭的初一至初三年级学生。

“共创明Teen”旨在帮助学生开阔眼界，增强自信，树立正向人生观，设定未来目标，力争上游，从而打破贫困代际循环。通过组织企业参访、提供实习机会，学生们可以了解不同领域的知识，接触不同类型的工作，从而激励他们规划未来职业。90多名普华永道中国的志愿者成功配对了参与该计划的学生，作为良师益友一对一提供全过程的指导和支 持，帮助学生们实现个人成长和学业进步。



## 赋能高校学生

### 帮助大学生掌握数字技能，为未来做好准备

我们持续与上海益优青年中心合作，面向即将毕业的大学生举办“数字化技能提升训练营”，为大学生提供数据分析、用户旅程设计等数字化技能培训，帮助他们适应当今职场对数字化技能的需求。

2021财年至2023财年，

- 近300名普华永道中国志愿者协助教学、辅导和评审工作；
- 志愿服务超过1,300小时；
- 惠及1,500名学生。

### 培养年轻人的设计思维能力

我们与籽识教育联合推出“创新教育青年导师培训计划2022-2023”，通过培训增强大学生的教学引导技巧和设计思维，为其日后的相关教学工作做好准备。在培养参与者“软技能”，为其开辟更广阔职业道路的同时，通过多元学习机会为教育带来积极影响。23名大学生接受了共计12小时的设计思维强化训练以成为设计思维引导师，并参加了30场“在职”培训，积累了实用的教学经验。

### 鼓励大学生提高咨询技能

咨询技能适用于众多职业，拥有咨询技能的人才可能更受雇主青睐。普华永道中国交付中心独家赞助了2023年第二届四川省大学生管理咨询挑战赛，鼓励大学生学习并提高咨询技能。来自30余所高校的280名大学生参与其中。

“

作为训练营的志愿者，我们在整个项目期间与来自不同地区的大学生开展在线互动和头脑风暴。通过分享普华永道的专业知识和技术专长以及我们对ESG的理解，我们将技术理论与实际经验相结合，帮助学生提高问题解决能力。在这个过程中，我觉得自己的能力也得到了提升。”



刁励玮  
普华永道中国审计部经理



## 助力公益组织能力建设

### 支持公益评估的发展

自2018年起，我们每年为“公益行业评估支持平台”提供资金支持，推动公益行业评估的理论与实践进步，帮助专业评估人员持续提升自身技能和专业知识，为公益组织工作人员搭建学习平台。2023财年，我们扩大赞助范围，协助建立了评估知识数据库，其中收集了公益项目评估相关的前沿理论、方法和案例研究，便于公益组织工作人员学习。

### 提供数据管治指导

数据管治的重要性日益凸显，在香港社会服务联合会的支持下，普华永道中国持续为非政府机构提供相关指导。2023财年，我们面向非政府机构举办了数据管治研讨会，讨论实操层面的挑战，并协助机构制定数据管治战略。

在初步评估非政府机构的数据管治成熟度后，我们帮助十六名非政府机构的领导者制定了数据管治规划和初步执行路线图。此外，研讨会还探讨了非政府机构如何充分利用技术确定管治和长期规划、实施、评估及报告各阶段的数据战略重点。

### 分享如何将 ESG 应用于非政府机构的见解

非政府机构不断创造积极的环境和社会影响，是推动ESG发展的重要力量。随着ESG领域备受关注，非政府机构迎来与主要利益相关方共践使命的宝贵机遇。

在了解ESG如何影响企业和基金会并从中受益之余，非政府机构可将ESG纳入其战略和运营。普华永道中国ESG团队面向香港70多家非政府机构的领导者开展围绕ESG合规和信息披露的线上研讨会，并将于2023年年底面向该群体发布ESG工具包。



作为上海璞慧公益基金会理事长，我非常高兴能运用自己的专业能力参与基金会的管理和筹款，并通过基金会这一平台帮助农村留守儿童拥有更美好的未来。我希望有更多同事加入志愿者队伍，贡献自己的时间和技能。”



**傅瑾**  
普华永道中国税务部合伙人

## 携手合作，担任公益组织理事会成员

普华永道中国员工通过在公益组织担任理事、监事或委员会成员，推动公益组织发展，助其服务社区。2023财年，共有65名志愿者服务了76家公益组织。

## 2023财年志愿服务影响力

普华永道中国致力于通过志愿服务支持社区。我们鼓励员工利用自身技能、知识和经验，最大程度创造积极影响。我们通过资金资助、政策支持及拓展其他资源和机会的方式促进志愿服务。我们的政策支持包括为每名员工提供每年20小时的志愿者假期，且不对参与专业技能志愿服务的时间设置上限。

**2,748**

志愿者总人数

**91,364**

志愿服务总时长

**1,587**

专业技能志愿者 + 公益专业服务人数

**86,057**

专业技能志愿服务 + 公益专业服务时长

**208,991**

受益人数

## 美好社会咨询社

为了帮助公益组织提升其战略规划、营销、筹款和利益相关方参与等方面的能力，普华永道中国自2013年起携手美好社会咨询社，面向公益组织提供志愿服务。十年来，我们的志愿者通过贡献其时间、知识和技能，助力中国公益组织实现可持续、有效和健康的发展。

## 向中国偏远地区的学生分享工作经验

“支教周”是普华永道中国在教育领域发起的主要志愿服务活动之一。项目开展期间，我们的志愿者为中国偏远地区的学生授课，并分享职业经验。2023财年，我们携手上海铺路石青少年发展中心、上海真爱梦想公益基金会和北京姚基金，组织志愿者赴河南、河北和四川开展支教。

## 帮助大学生参与ESG

普华永道中国赞助了由香港大专商学生联合会主办的2023年ESG挑战赛。该项赛事旨在通过提高大学生对ESG的认知，激发其潜能。我们的合伙人和员工志愿者担任发言人和研讨会主持人，激励258位大学生在挑战过程中寻求创新的ESG解决方案。

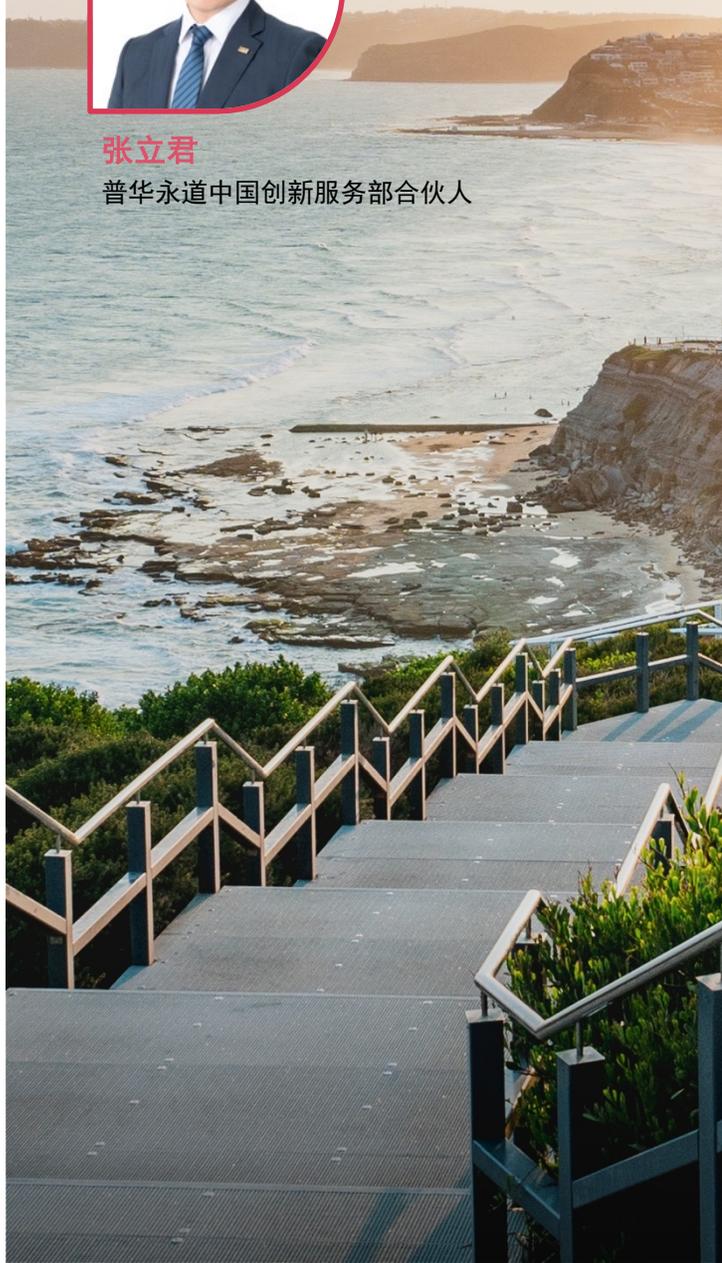


我很荣幸能够为本科生做客座演讲，并担任2023年ESG挑战赛的评委。如今，学生比以往有更多机会了解和参与ESG。无论他们从事什么行业或职位，这对他们未来的事业都至关重要。很高兴能在这些活动中与我们的年轻一代交流。”



**张立君**

普华永道中国创新服务部合伙人



## 参加慈善义走及义跑，支持公益事业

2023财年，我们的员工参与了20场慈善义走或义跑活动以为公益事业筹款，筹款用于向偏远地区的小学生捐赠学习用品、支持提供家庭和儿童福利服务的机构、向无家可归者分发食品和生活必需品等。

## 企业可持续发展大使及奖项

过去十年间，我们发展企业可持续发展大使网络，将一群充满热情的同事们聚集在一起，群策群力，探索可持续发展问题的解决方案，并在此过程中影响更多人。通过设立“企业可持续发展大使奖”，我们表彰和奖励了其中的杰出代表，鼓励大家积极推动可持续发展，为社区带来积极影响。目前，已有约500名员工成为企业可持续发展大使，他们通过发起各类活动，为社会和环境带来改变。



## 支持公益慈善事业

为响应中国政府“支持有意愿、有能力的企业积极参与公益慈善事业”的号召，我们在中国内地成立了公益基金会。连同成立多年的普华永道基金会（香港特别行政区），我们致力于支持公益慈善事业，提升社会影响力。



“

基金会的成立符合政府‘支持有意愿、有能力的企业积极参与公益慈善事业’的号召，同时也是对政府呼吁‘重视发挥第三次分配作用、发展慈善等社会公益事业’的回应，进一步表达了我们的持续投入公益慈善事业的决心。”



周星  
理事长

## 成立北京普华永道中天公益基金会

经北京市民政局批准，北京普华永道中天公益基金会于2023年3月正式成立。

基金会业务范围包括：

- 资助困难家庭改善生活；
- 资助困难学生就学和困难学校基础设施改善；
- 资助因自然灾害、事故灾难等突发事件造成损害的救助。

通过成立该基金会，我们希望更规范、系统、有效地提供灾害救援资助，助力乡村振兴，为建设更美好的社会作出更大贡献。

## 持续通过普华永道基金会（香港）支持公益事业

普华永道基金会是成立于2006年的一个信托基金，在香港特别行政区为普华永道及员工提供了一个支持社区建设的渠道。2023财年，基金会投入逾160万港币，用于向普华永道中国在香港特别行政区的关键公益合作伙伴捐款以及支持员工发起的志愿者活动，为员工和合伙人提供了向公益组织捐款的渠道。

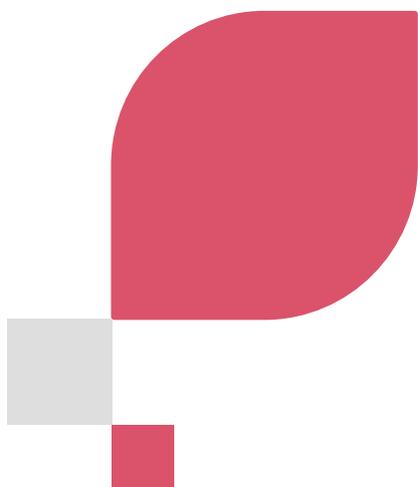
## 紧急救援资助与支持

### 四川抗震救灾捐款

2022年9月，普华永道中国向四川省慈善联合总会捐赠30万元人民币，用于支持四川省泸定县的紧急救援和灾后重建。

### 土耳其抗震救灾捐款

2023年2月，土耳其和叙利亚发生毁灭性地震，造成巨大人道主义危机，亟需资金支持。普华永道中国第一时间通过联合国儿童基金会香港委员会捐款以提供紧急援助，并捐款支持在受灾地区重建永久学校，帮助学生恢复正常生活，共计投入超过78万港币。



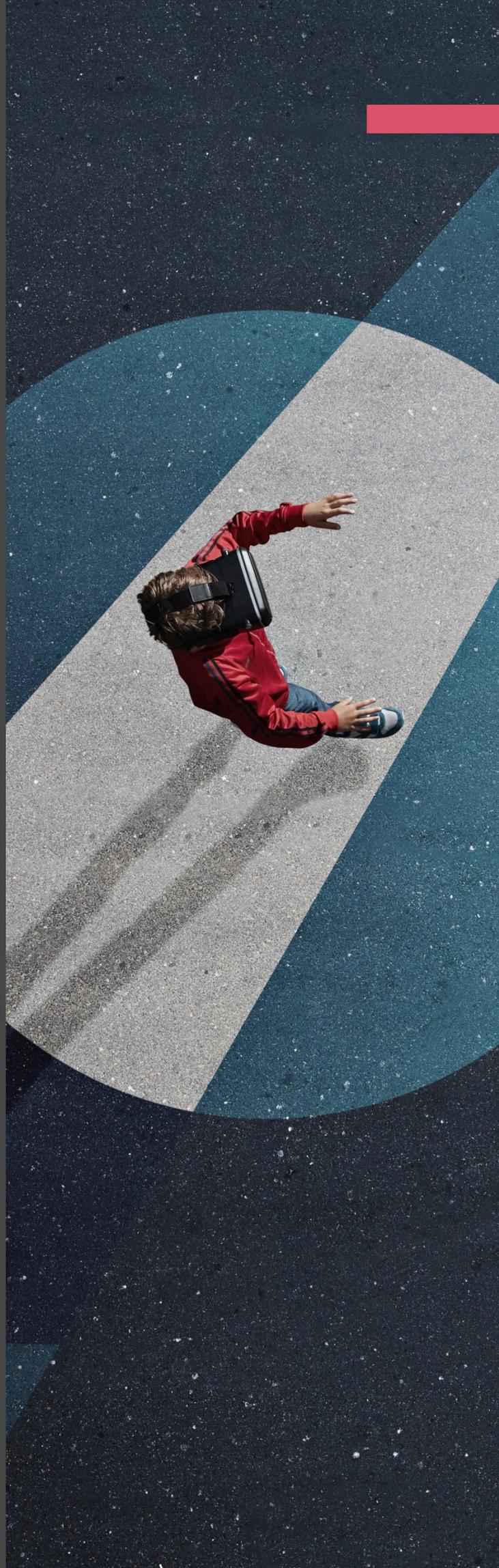
## 通过无偿、折扣服务和补贴提供支持

### 支持真爱梦想“爱在边疆·点亮国门”项目

2023财年，我们旗下的思略特教育咨询团队为真爱梦想“爱在边疆·点亮国门”项目提供咨询支持。项目包括对6省24所边境县级学校的教育数字化情况进行全面调研并提供深度洞察。

我们开展深入研究和访谈，以收集信息并全面了解边境学校的特殊情况。通过明确县级学校系统的发展趋势和最佳实践，为教育领域的未来发展设计了可持续的运营模式。

该咨询项目加深了真爱梦想对边境国门学校整体情况的了解，为边境县域的数字教育提供了前瞻性见解，从而帮助真爱梦想形成了更清晰的项目愿景，并可根据可持续的运营计划推进其项目的开展。合作也巩固了我们与真爱梦想的持久伙伴关系，助其更好地实施该项目的长期发展战略。





## 机器人流程自动化

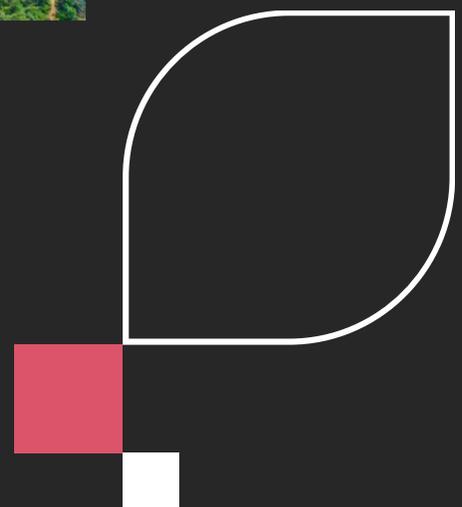
许多非政府机构的一大使命是尽可能高效地为有需要的人提供最佳和最多的服务。采用先进技术和创新解决方案既是非政府机构能力建设的关键所在，也是支持其为受益人带来持续影响的重中之重。

2023财年，我们的数智重塑团队为香港两家非政府机构无偿提供了针对机器人流程自动化的咨询支持，帮助其实现了传统人工账务和财务流程的自动化处理，大大减少了相关流程所需要的时间，从而将员工资源有效部署到更重要的财务职能上。

09

转型

助推增长，转型智胜未来





## 质量为本

提供优质服务、持续回应利益相关方期望是我们建立持久信任和缔造持续成就的关键所在。我们对高品质专业服务的坚持，使我们连续20年被中国注册会计师协会评为会计师事务所百强之首。我们的专业领域涵盖审计、税务、合规、网络安全、法务、交易、数字化转型和可持续发展等多个方面。我们提供了一套全面的质量管理系统，并以定制化服务来满足客户的需求和目标。普华永道全球审计及鉴证质量组织 (GAQ) 通过有效的政策、工具和指引，支持我们推动审计及鉴证质量的持续提升。

我们通过结合各项业务和全球网络的跨领域服务能力，为客户提供综合解决方案，助力客户应对复杂挑战。从利用可持续发展战略方面的专业知识提供优化供应链的税务建议，到利用负责任的人工智能、人才和组织技能推进数字化转型，我们的跨职能知识库能够以定制化的方式满足客户需求。

我们的专业人才正站在新兴领域的前沿，塑造市场格局，建立促进合作与创新的战略联盟，并开发专有工具，使我们和利益相关方能够在数字时代取得辉煌成就。

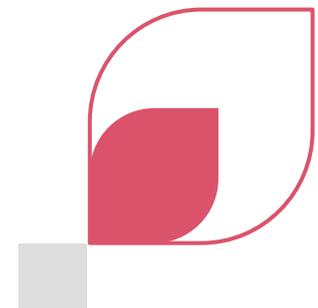


## 共建繁荣中国

### 推动可持续发展，助力经济增长

我们响应中国“十四五”规划，在业务实践中重点关注可持续发展、数字化转型和农业现代化。我们与政府部门合作，研究乡村振兴等举措，为国家发展方向作出贡献。通过广泛的实地研究和讨论，我们依据国家优先发展方向为企业提供重要见解。我们还探索行业发展和自然资源优化的路径，同时结合中国国情开展相关研究。

我们利用专业知识、资源和全球网络为企业提供服务，助力其实现可持续发展等目标。我们响应“十四五”规划，重视数字创新、ESG、区域协调发展和未来人才需求，积极应对国家挑战。通过实施“新方程”战略，我们推动经济增长，促进合作，服务实体经济。



### 经济增长



我们布局数字化转型和人工智能，帮助企业提高运营效率，进而提高生产力和竞争力，推动经济发展。

### 风险管理



我们将气候风险管理纳入运营，以此减少潜在干扰，保护资产，并确保业务的长期可持续运营，同时也能提高经济韧性和稳定性。

### 筹集资金



我们与战略和金融投资者合作，通过首次公开募股和并购服务助力企业筹集资金、完成收购、资产剥离、组建战略联盟和合资企业。我们帮助企业设定目标，制定和评估关键举措，并确定填补资金缺口的方案，从而促进资本流动、推动经济增长。

### 监管合规



我们帮助企业满足监管要求，创造更加透明和负责的营商环境。我们建立有效的合规体系，以提高风险控制水平，降低合规风险，帮助企业与主要利益相关方建立信任，促进经济可持续发展。

### 提升声誉



通过提供专业服务，在审计和鉴证、咨询、交易和税务等领域实现持续增值，我们帮助企业树立并提升声誉。我们量身定制解决方案，帮助客户克服行业特有的业务挑战，为中国企业基业长青创造竞争优势。

### 思想领导力



我们定期发布洞察和研究报告，帮助利益相关方了解中国最新趋势。这有助于外界更准确地了解中国，从而对中国经济产生长远的积极影响。了解更多思想领导力内容，请参阅[转型—重点研究章节](#)。

## 永胜县乡村振兴

2023年2月，我们与云南省永胜县人民政府签订了战略合作协议。该协议旨在通过提供专业支持、培训、慈善捐赠和资源链接，助推该县持续振兴。

推动乡村振兴体现了我们实现国家重大战略目标的决心，助力中国经济可持续发展。未来三年，我们将向人才培养、青少年教育和农产品帮扶领域投入资源，长期支持永胜振兴。目前，普华永道中国已成立审计、税务、咨询、ESG可持续发展等多个部门牵头的永胜帮扶联合工作组，具体落实帮扶计划。

2023年6月，我们在上海国际碳中和博览会上推广了永胜县的旗舰产品 — 食用菌。展览期间，普华永道中国领导层介绍了该县食用菌产业和我们在永胜县的帮扶计划。

“

乡村振兴是国家的重大战略。普华永道中国秉承‘专业报国’的理念，希望利用我们的专业优势，在人才培养、战略把脉、资源链接以及品牌赋能等方面，助力永胜县利用好得天独厚的自然资源与地理优势，为建设更加宜居宜业的永胜县贡献我们的专业力量。”



**李丹**  
普华永道中国  
审计业务主管合伙人



## 社会影响案例精选

### 通过体育和医疗保健振兴乡村

乡村振兴是中国对扶贫和双碳战略的延续和补充，有助于提升包容性和实现可持续发展。

我们的咨询团队为中国某县提供咨询服务，通过支持其实施集体体育、农业和旅游于一体的综合性文化项目，推进该县的乡村振兴进程。我们的职责包括为项目的定位、建设规划、可行性研究和运营管理提供指导。

本项目的主要重点是建立国家级运动损伤康复、青少年培训和体育教育区。该项目将打造一个独一无二的、以体育为主题的健康疗养区，成为乡村振兴示范区和自然生态景观旅游目的地。我们还与另外两家体育和建筑规划领域的专业机构合作，为该项目提供规划和设计服务。





## 创新利用空间数据应对挑战

智慧城市的发展离不开易得、丰富高质和持续更新的空间数据及数据服务。为打造宜居、智慧和创新城市，香港于2022年12月推出空间数据共享平台，方便市民免费搜索、浏览和下载各类空间数据。

为推广空间数据共享平台、提升公众对空间数据的兴趣，香港特别行政区政府发展局成立的地理空间实验室委托普华永道中国可持续城市团队举办空间数据共享平台大奖活动——“2023空间数据推动城市向前迈进”。该奖项旨在鼓励学生及公众灵活运用空间数据解决城市面临的挑战。2023年度奖项以ESG为主题。我们将ESG原则融入城市发展进程，提出创新解决方案，以此解决具有空间维度的关键ESG议题，如环境保护、社会共融、自然保护、生活福祉和资源获取。

除了组织并举办颁奖仪式，我们还策划了设计思维工作坊，旨在帮助参赛者发挥创新思维，并安排路演展示获奖作品。

在100多份参赛作品中，我们筛选约半数作品参加决赛评比及成果展示。参赛者包括来自不同学校的中学生、城市研究/地理信息学专业的大学生以及测绘/城市规划的专业人员。



## 国际碳中和博览会

在本届博览会上，我们各领域的专家与国际组织代表和国内外领先企业人士进行了交流，共谋碳中和时代的未来。我们与各行业合作，不断激发各方见解并提出政策建议，开创可持续未来。我们将通过积极参加此类活动以持续支持各界对话和合作，共创碳中和未来。

## 创新服务

国家“十四五”规划和战略发展计划重点强调了创新在推动社会发展和促进经济繁荣方面的重要作用。普华永道中国积极响应，致力于将创新解决方案和技术创新融入业务运营中。通过促进知识共享与合作、培养创新思维，我们培养可持续实践文化，推动社会实现更具韧性和包容性的转变。

## “未来空间 Reimagine Park” —— 连接中国、亚太及更广泛地区

海南省三亚市“未来空间Reimagine Park”的奠基仪式标志着构建创新平台之旅的开始，该平台将成为普华永道“新方程”战略的重要支柱，赋能可持续发展、数字创新和人才培养。





普华永道中国利用负责任的人工智能及其他前沿科技，助力客户和利益相关方提升韧性、推动创新、建立持久信任并缔造持续成就。”

“未来空间Reimagine Park”为普华永道中国及其客户提供了专注于可持续发展的学习机会，并为包括企业、政府和社区在内的利益相关方提供了一个平台，在中国、亚太及更广泛地区共同开创可持续未来。

园区坚持“科技驱动，以人为本”的设计理念，将采用尖端环保科技，运用低碳建筑方法，并配备绿色交通和能源管理系统。

## 人工智能

普华永道中国引领服务创新，重新定义服务模式，从而更好地帮助客户建立信任和推动可持续增长。我们深刻理解相关法律和监管要求，致力于发展负责任的人工智能。

未来五年，我们将投入30亿元人民币发展人工智能，动员25,000余名员工参与整合负责任的人工智能战略。我们携手技术生态系统中的商业合作伙伴，制定负责任的人工智能框架，将协作范围由商界拓展至社会各界。对内，我们利用人工智能优化并提升内部运营。对外，我们利用人工智能推进数字化转型，开发基于人工智能的解决方案，改进现有客户服务产品。通过分阶段、基于风险管理的方法，我们在确保严格合规的同时，显著提升服务质量和客户价值。



### 周伟然

普华永道全球科技、媒体及通信  
(TMT) 行业主管合伙人

普华永道中国人工智能主管合伙人

## 数字工具

我们凭借在前沿科技、数据收集及监管合规方面的专业知识，打造数字化工具，培养一线领导力。我们依托技术力量简化流程、提升效率并分享专业洞察，助力企业作出明智决策、发挥积极影响。我们积极推进“新方程”战略，部署数字产品并提出行业解决方案，所涉足的领域包括：

可持续发展、税务管理、合规、风险管理、数字平台、教育和智能工作空间等。

我们的数字产品中心汇集新开发的工具，助力企业打造韧性战略，驾驭复杂的商业环境。

### 可持续发展

我们的可持续发展数字解决方案能够助力企业在遵循国际标准与框架的基础上，实现报告和管理气候相关信息披露的自动化。我们利用数字平台简化ESG管理流程，整合ESG与其他相关风险，开展全面风险评估，探寻发展机遇。我们不仅助力企业把握新兴机遇，根据ESG趋势搭建具有气候韧性的投资组合，同时洞悉有待提升的领域，与利益相关方进行开放透明且有效的沟通。相关工具包括：

- ESG数字化报告工具
- 普华永道中国碳追踪管理平台
- 责任投资分析工具包

### 税务管理

普华永道中国为客户提供数字化转型解决方案，充分利用自身的专业知识，帮助客户将税务职能转化为战略资产。我们拥有前沿科技和人工智能驱动的工具，助力客户高效开展税务报告、数据管理与分析。我们的解决方案能够赋能高管及税务管理人员培养适应未来需求的技能，为企业创建稳健且面向未来的税务生态系统。

- 全税种管理平台（又称业务加速平台）
- 智领税务管理平台
- 香港利得税

### 合规

我们搭建并实施智能化、自动化的合规平台，协助企业运营，满足全球监管要求。我们的工具能够助力企业达到严苛的保护标准、简化上市流程、优化运营，向最佳实践靠近，并营造包容的工作环境。

- Privacy Ready
- 隐私运营中台
- 企业实体管理系统
- 举报和道德平台

有关于我们的数字工具的更多信息，请访问[普华永道中国数字产品中心](#)。



普华永道中国携手来自各行各业的客户，以专业服务加速推动净零排放。我们致力于与组织合作，将实现可持续发展的关键要素无缝整合至企业整体战略与运营中，协助企业制定并实施可行的计划以实现净零排放。我们将共同努力，携手创造负责的可持续未来。”

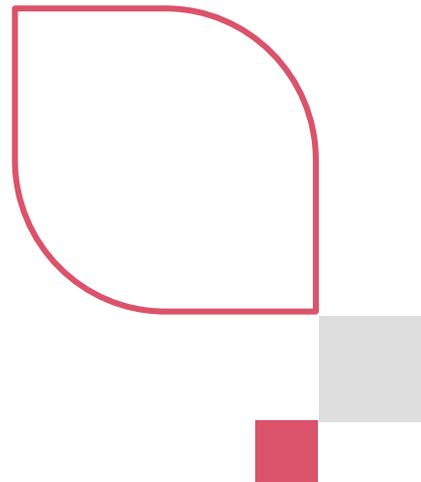


**蔡晓颖**

普华永道中国  
可持续发展主管合伙人

## 可持续发展服务

普华永道中国引领绿色经济和可持续发展转型。我们深知，营造社会诚信、建立伙伴关系至关重要，并以此推进共同行动与发挥更大影响力，以助力中国可持续发展重要任务。在国家战略发展规划强调深化改革及拥抱现代化的背景下，我们致力于通过分享技能、知识和资源来扩大影响力；在始终遵守法规要求的同时，加速推进脱碳进程、促进绿色转型。



### 自然相关财务信息披露工作组 (TNFD) 咨询：为某公共事业企业评估自然相关风险

我们协助某客户试用TNFD发布的定位、评价、评估和准备 (LEAP) 评估模型。通过基准分析，我们携手该企业的主要利益相关方定位并识别关键的实质议题。我们在TNFD试点评估报告中披露了评估结果，促进该企业针对未来战略及运营与利益相关方开展公开透明的讨论并作出决策。

### 可持续金融：协助中国某金融机构提高ESG投资潜力

我们协助某客户制定了绿色金融、“双碳”及ESG战略。期间我们与客户密切配合，全面提高其从战略规划制定到管理层积极参与等方面的ESG综合管理能力。

### ESG数据鉴证：保障某保险公司的数据准确性并建立问责制度

我们通过确保数据准确性，提高了客户运营的效率与效益。我们根据符合国际审计与鉴证准则理事会要求的ISAE 3000和ISAE 3410标准对ESG数据进行鉴证。通过开展调查、评估管理流程和控制措施、审查相关文件，我们识别了潜在风险并提出改进建议。

### 气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 咨询：为中国某食品饮料企业识别气候相关风险和机遇

通过风险评估和情景分析，我们协助客户应对气候相关风险和机遇。我们利用影响路径展示企业运营和供应链所面临的物理和转型气候风险，帮助客户识别企业风险管治中的差距。

### 对齐科学碳目标 (SBTi)：为中国某运输企业制定排放目标

我们根据全球环境信息研究中心 (CDP) 报告要求，制定了全方位改进ESG管理的方法。我们的解决方案包括在整个部门范围内开展访谈并收集见解，组织气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 相关培训并指导客户制定SBT。

### ESG尽职调查：协助中国某能源企业降低违法违规风险

我们为某客户开展尽职调查，以评估与其项目相关的所有重大违法行为或重大环境及社会影响。我们根据客户反馈及后续多轮修订，编写尽职调查报告并提出改正建议。

## 客户案例精选

### ESG报告：协助某电信公司加强信息披露

我们协助客户编制并完善年度可持续发展报告，使其符合GRI要求、香港交易所《上市规则》附录27的规定以及ESG评级机构的期望，帮助利益相关方了解企业在可持续发展方面的表现，助力客户缔造电信行业的可持续发展典范。

### ESG评级：协助某基础设施企业提升ESG评分和绩效

我们协助客户提升ESG评分和绩效，并优化问责制度。为满足DJSI、CDP和HKQAA等评级要求，我们利用一系列数据库和工具识别管理提升要点，同时就如何提高可持续发展绩效举办了相关研讨会并提出建议。

## 可持续发展

推动可持续发展，任重道远。我们齐心协力，为自身、客户、政府和社会带来积极改变，共同解决最重大且最复杂的挑战。我们的团队以行业为主导，以客户为中心，基于普华永道全球化、多领域的行业经验提供专业服务。

### 净零转型



我们与客户紧密合作，助力其稳步推进战略与转型。通过调整客户的业务布局及气候与可持续发展优先事项，我们帮助客户实现加速增长，打造面向未来的业务模式。我们的净零转型服务涵盖治理、风险和财务，以及技术、劳动力与技能。

### 风险、韧性和适应力



我们与客户和伙伴合作，评估气候和可持续发展风险对企业的影响，并采取行动适应、建立并提高韧性。我们把握机会，帮助商界、社区和生态系统提升适应力并塑造韧性，同时兼顾效率与可持续发展成果。

我们的目标是合作共赢，包括与众多利益相关方共同努力，提供变革性项目，以建立生态系统的韧性。

### 能源转型



我们正与经济领域的主要参与者合作，通过组成强大的联盟、更环保的投资和更高效地利用可再生能源，为充满韧性的未来提供动能。这包括发展可持续交通和能源基础设施，以及建立从绿色矿产到金融机构的支持性生态系统。

### 可持续供应链



我们利用自身经验，帮助企业评估和管理其运营对环境和所在社区的影响。基于对这些影响的充分了解，客户可以改善企业战略与日常运营，最终实现财务业绩的提升。

### 可持续报告与鉴证



我们帮助客户满足监管机构、投资者和评级机构对ESG的期望，根据监管要求编写ESG报告，宣传可持续发展战略，并为ESG数据提供鉴证。

### 可持续资本



我们就可持续资本和投资战略、政策制定、影响衡量和报告等问题，向注重影响力投资的领先金融机构提供建议。我们能够满足客户期望，助其管理投资中的可持续风险，并抓住新机遇。

### 可持续城市



我们与各级政府和公共部门合作，帮助客户制定并实施措施，高效应对不断变化的政治和商业环境所带来的挑战和机遇。

## 与广泛市场和社会各界分享专业知识

我们引导对话与交流，与社会各界开展意义深远的讨论。我们分享专业知识，共创解决方案，切实解决重要问题。我们为实现目标采取了一系列行动，包括主办并参与各种会议、研讨会和活动，以及与政府、企业和社区领袖积极对话。

### ESG星分享

普华永道中国始终致力于引导有关可持续发展关键议题的交流。我们通过信息共享平台传播知识，并联动ESG专家、行业领袖、投资机构以及国内外组织等合作伙伴。我们还顺势推出全面、综合的线上交流平台——普华永道中国“ESG星分享”。该平台聚焦可持续城市发展、绿色园区建设、可持续投资、绿色金融和全球趋势等广泛的ESG主题，针对案例研究进行讨论，共建ESG领域生态圈，塑造可持续发展行业新标杆。例如，我们与供应商深入探讨企业如何实现范围3供应链脱碳，分析其对商业生态系统和价值链的影响，帮助供应商识别气候相关的风险和机遇。



## 重点研究

我们关注国家优先发展的领域，并开展ESG研究，为企业提供符合中国国情的见解。以下是我们近期针对“十四五”规划目标所做的研究一览：

《机遇之城》系列特别篇一《深港融合，共促两地发展》

普华永道中国和中国发展研究基金会共同发起的《思想领袖》系列报告，旨在研究中国城市化发展。本报告紧扣中国“十四五”规划，着重介绍城市群发展所带来的机遇，如对全国GDP的积极影响等。

《促进“一带一路”倡议绿色发展：发挥金融和技术的作用，推动低碳基础设施建设》

普华永道中国与世界经济论坛联合发布行业洞察报告，探讨了低碳技术、金融企业、金融工具和政策环境在推进“一带一路”倡议绿色发展中的相互作用。

《可持续发展城市路径：上海与香港地区的探索》

本研究概述了中国可持续发展的现状与展望，并为香港和上海的可持续发展指明了四条路径。

《区域性银行可持续发展高质量制胜之道系列：数字化转型》

为区域性银行数字化转型提供详细的实用指导，强调区域经济和可持续发展的重要性。

[《气候技术报告》——克服气候技术投资的惰性](#)

该普华永道第三份年度《气候技术现状》报告着重强调了为减排潜力最大的技术提供早期资金支持紧迫性。

[《香港上市公司可持续发展趋势调研报告》](#)

介绍了在极端气候灾害增加和社会经济变化加剧的背景下，香港上市公司的可持续发展趋势。

[《专业技术教育与培训（TPET）：培养未来人才》](#)

总结香港地区专业技术教育与培训（TPET）的趋势和最新发展，并说明普华永道中国为满足职场学习和培训需求而采取的措施与作出的贡献。

[《中国企业需及时洞悉ISSB可持续性信息披露准则的细则要求》](#)

本实用指引概述了国际可持续准则理事会（ISSB）披露准则中适用于中国企业的详细要求。

[世界可持续发展工商理事会《供应链脱碳激励措施》](#)

由普华永道和世界可持续发展工商理事会联合发布，介绍了各类激励供应链脱碳的措施以及供应链减碳将如何帮助净零。

[世界经济论坛《加速推进适应气候变化的商业行动白皮书》](#)

该研究报告介绍了应对气候风险和机遇、采取气候变化适应行动的框架，强调了降低气候变化负面影响和加速气候韧性发展的重要性。

[《全球生物多样性框架及其对企业的意义》](#)

普华永道中国与世界经济论坛联合发布本报告，介绍了昆明——蒙特利尔全球生物多样性框架（GBF）中与企业最为相关的内容，并提供了实现框架目标的方法案例。

[《你的投资是否有助于实现公正转型？》](#)

本研究阐述了金融机构如何根据净零承诺平衡投资组合，同时管理其对人类、地球及利润的影响。

## 数据隐私及网络安全

近年来，中国对数据隐私和网络安全的重视程度不断提高，这体现在《网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等多项数据保护法律的实施上。我们也意识到这些议题在日益数字化的社会中的重要性，因此我们采取了积极的措施，以合法可信的方式处理数据，确保有效和安全地执行数据管理。多年来，我们不断加强数据管治与管理，以支持可持续业务生态系统，同时积极影响我们的客户，增强其数据的可信度。

为最大限度地提高业务活动的效率与效益，我们建立了完善的数据管治系统，并配套制定了一系列明确的程序。通过这些程序，我们的员工可借助相关流程和技术协同工作，由此构建出一套完善、合规的数据管理系统，以有效确保员工、客户和利益相关方的数据保密、完整及可用。

### 数据安全和隐私保护机制

普华永道中国制定了完善的信息安全制度，通过执行相关程序来保护信息系统及员工、客户和利益相关方的数据安全。我们的相关政策和控制措施为数据全生命周期管理提供了指引，同时通过建立组织架构和采取技术控制措施降低非法入侵的风险。我们高度重视信息保密，以确保信息的准确性和完整性。我们采取强有力的安全措施，以保护个人数据隐私及其合法权利。我们遵守中国的相关法律、法规和合同义务。

为确保建立稳健的网络安全底层机制，普华永道中国全面使用先进的网络安全工具和应用程序，保护公司和客户数据免受各种威胁和风险。依托这些工具和应用程序，我们优化了访问控制、用户识别、恶意活动阻截等功能，保护系统和内部

基础设施免受外部威胁，从而进一步维护了客户数据和运营环境。

### 强化网络安全意识，提高数据能力

我们采取必要措施以提高合伙人和员工对网络和数据风险的认识与关注。我们为员工量身定制网络安全培训，以加强员工对安全风险、尤其是网络钓鱼和网络诈骗事件的了解。我们强制要求合伙人和员工必须完成与网络安全风险和数据安全相关的年度培训。我们要求员工必须合规行事，熟悉安全违规行为或事件的上报流程，以确保公司尽早识别和控制这类风险。

我们力求达到最高、最严格的网络安全和数据保护标准，为客户提供一流服务。我们致力于获得各类国际标准及中国监管体系的认证，如ISO27001、ISO9001、网络安全等级保护三级等，持续提升数据管理能力。

### 建立数据信任

我们深知制定全面数据管理战略的重要性。我们的目标是推动广泛的数据治理和创新，为企业、环境和社会带来互惠互利的成果。我们搭建了普华永道中国的数据管理系统，帮助客户提高数据可信度，支持其在瞬息万变的市场中始终保持竞争力。

## 首席数据官（CDO）调研

在客户、利益相关方和商业合作伙伴的支持下，我们发布了2022年《首席数据官研究报告》，以更好地促进社会与企业对该角色职责和关注重点的理解。2022年，多数行业和地区的CDO任命人数激增。我们的调研涵盖了有关首席数据官的崛起和数据创新的价值等多个主题。调研结果显示，配备了首席数据官的公司收入在收入和盈利能力方面实现了更高相对增长率，尤其是公用事业、房地产和能源行业。

## 研究洞察

数据作为现代经济引擎，我们深知其对业务的重要性。为帮助企业了解并应对新的数据需求和数据问题，我们开展研究，提供涵盖各类网络安全和数据保护问题的见解。其中包括：

- 解读新版网络安全审查办法；
- 了解网络攻击的大趋势；
- 培养进攻性思维以提高网络安全防御能力。

## 重点活动

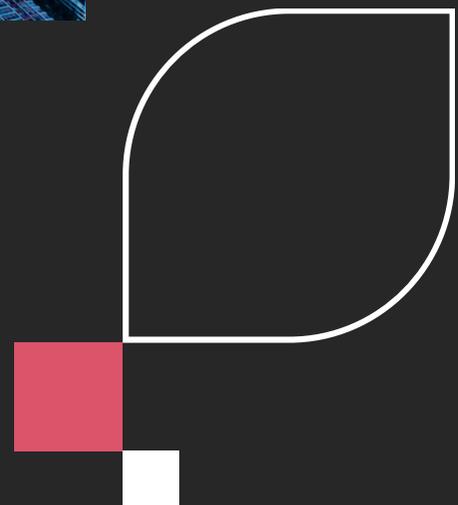
我们开展一系列有关数据隐私和数据安全的活动，以在快速迭代更新的网络安全环境中保持优势。作为提高数据安全意识的重大举措，我们在香港举办了主题为“合力保护”的2022 HackaDay网络安全峰会。[PwC HackaDay](#)已连续举办六年，旨在培养下一代网络技术人才，为相关优秀人才未来投身网络安全领域建设打好基础。

此外，在2022中国国际大数据产业博览会上，我们向更广泛的人群宣传了与数据保护相关的潜在风险和机遇。同年5月，我们与贵州省数据流通交易服务中心合作，研究数据资产定价体系，并发布了[《数据资产价值与数据产品定价新思考》](#)白皮书。

# 10

## 治理

构筑信任，创造长期价值



## 治理原则

普华永道中国主席兼首席执行官依照本事务所的治理机构，即合伙人委员会通过推荐方式选举产生，任期四年，并接受合伙人委员会监督。主席兼首席执行官负责战略方向和整体管理，并由负责管理本所的管理委员会提供支持。

合伙人委员会是本事务所的治理机构，职责包括就合伙人所关心的问题向主席兼首席执行官提出建议，审查管理层在决策中所采用的程序，并监督合伙人收入制度流程。主席兼首席执行官是合伙人委员会的固定成员；其他成员经选举产生，任期四年。合伙人委员会每年召开约12次会议，会议均由召集人主持并管理议程。每次会议均包括一个主席兼首席执行官不列席的非公开议程。

合伙人委员会的成员同时可能身兼外部职务或义务，如在相关行业协会及委员会、社会服务机构及社会组织等担任职务。委员会成员除具备学科、行业、相关技术专长之外，在环境、社会及治理（ESG）议题，包括人力资本和社会机遇、气候变化、自然资源和可再生能源、商业道德和公司治理领域也有资深的经验和能力。

## 普华永道中国管理委员会

主席兼首席执行官	赵柏基
副主席 — 负责商业服务与人力资源	蔡楚清
副主席 — 负责战略、市场与创新	杨伟志
审计部主管合伙人	李丹
咨询与数智重塑主管合伙人	吴家裕
税务及中区市场主管合伙人	黄佳
中国市场主管合伙人	梁伟坚
ESG可持续发展主管合伙人	蔡晓颖
中国南部市场主管合伙人，中国区域经济集群主管合伙人	张立钧
中国北部市场主管合伙人，多样性主管合伙人	周星
首席风险官	伍智杰
首席财务官	崔志义
首席运营官	何奕
首席人才官	Ewan Clarkson

## 风险与机遇监督

### 普华永道中国企业风险管理

普华永道中国管理委员会负责监督、审查和批准年度企业风险管理最高风险。作为战略风险管理流程的一部分，管理委员会下设的战略风险委员会经管理委员会授权负责进行最高风险的讨论和认定，同时监督内部的风险控制政策和程序。管理委员会将进一步审查、讨论和批准最高风险。

首席风险官作为企业风险管理负责人，负责审查和分析企业内部和各业务线、部门层面的风险评估。首席风险官也对业务线、部门及企业的主要利益相关方进行访谈，以此整理和评估风险化解前后的影响和风险概率，并识别出最高风险，供战略风险委员会和管理委员会进一步审查、讨论和批准。

多数的风险责任人属于管理团队成員，例如管理委员会成员、业务部门主管、职能部门主管。他们有责任识别各自领域的风险和重大行动，从而主导推进企业风险管理。

普华永道中国采取严格的企业风险管理方法，持续识别具有潜在影响的最高风险。

“

随着世界形势日趋复杂，商业环境中既存在熟悉的风险，也会随时出现新风险。我们致力于通过识别、管理和规划，降低自身业务所面临的主要风险。”



伍智杰  
普华永道中国首席风险官

## 2023财年企业风险管理最高风险

最高风险	描述
监管	在我们践行使命的进程中，未能让更多利益相关方群体有建设性地参与，将影响我们对监管议程的配合，增加监管变更的风险，从而阻碍可持续运营的推进。
全球成员机构相互关系和社会信任  (包含两方面的风险： (1) 全球成员机构相互关系与一致性； (2) 社会风险与信任)	未能： <ul style="list-style-type: none"><li>■ 迫于外部环境中各地区和国家之间优先事项相互冲突的压力，未能采取协同行动；</li><li>■ 预测、理解并回应市场及社会的期望与关切，未能参与更广泛的社会议程。这将削弱公众对我们专业能力及业务水准的信任度，同时危及品牌形象和价值。</li></ul>
重新布局人力资源  (包含两方面的风险： (1) 人力资源； (2) 使命、价值观和行为)	未能： <ul style="list-style-type: none"><li>■ 吸引、保留并培养符合要求的人才以迅速调配资源，抓住机遇，满足客户不断变化的需求，为劳动力市场的变化（如自动化趋势）制定适宜的应对计划，并培养未来的领导人才；</li><li>■ 将我们的使命融入战略规划之中，并在制定业务模式和决策时贯彻能够支撑企业使命和战略规划的价值观与行为。这将阻碍我们实现战略目标，同时导致普华永道全球成员机构和品牌面临声誉风险。</li></ul>
技术  (包含三方面的风险： (1) 颠覆性技术的影响； (2) 技术韧性和可用性； (3) 信息和网络安全)	未能： <ul style="list-style-type: none"><li>■ 针对颠覆性技术的影响提前布局并作出响应，如快速、灵活地向市场推出新的服务和解决方案；</li><li>■ 管理好关键系统的可用性，影响我们服务客户和管理自身业务的能力；</li><li>■ 管理好公司或其他第三方的信息安全，导致成员机构全球网络在法律、声誉和品牌方面受损。</li></ul>
数据管理及安全	未能按照最高合规和监管标准管理和维护自身、客户或第三方数据，使普华永道保护和与管理数据的能力受到质疑。
客户及服务质量	项目成果未能通过客户验收或未能成功续约，现有服务和新服务管理或服务质量方面出现重大失误，对多个国家的业务乃至整个成员机构全球网络产生影响。

## 最高风险

## 描述

### 黑天鹅及绿天鹅事件

（包括新冠肺炎疫情、俄乌冲突、潜在的气候灾害等）

未能从以下方面为可能影响成员机构全球网络的事件作好准备：

- 及时响应/灾难响应；
- 声誉受损或潜在的宏观经济影响，如监管变化；
- 造成宏观经济动荡的环境事件，如流行病。

### 合规性及独立性

（包含两方面的风险：  
（1）合规性；  
（2）独立性）

未能管理及遵从：

- 外部独立性要求和/或有效应对独立性法规的复杂性和变化性，在尝试开拓新业务时无法满足不断变化的监管期望；
- 法律和专业要求，包括当地政策和标准，从而招致监管处罚和/或重大利益冲突。

### 战略执行

未能彻底执行成员机构网络的核心战略要素，例如成员机构无法同时执行多个优先事项，导致无法维持品牌形象并满足客户期望。

### 气候

未能评估并考量气候变化对成员机构全球网络的影响并作好准备，包括：

- 物理风险和业务中断的影响；
- 转型风险对部分客户、行业、经济体和我们业务的影响；
- 未能履行对成员机构全球网络的气候相关承诺。

### 投资

未能对未来有增长潜力的领域进行充分投资并对现有服务进行再投资。

## 道德与诚信

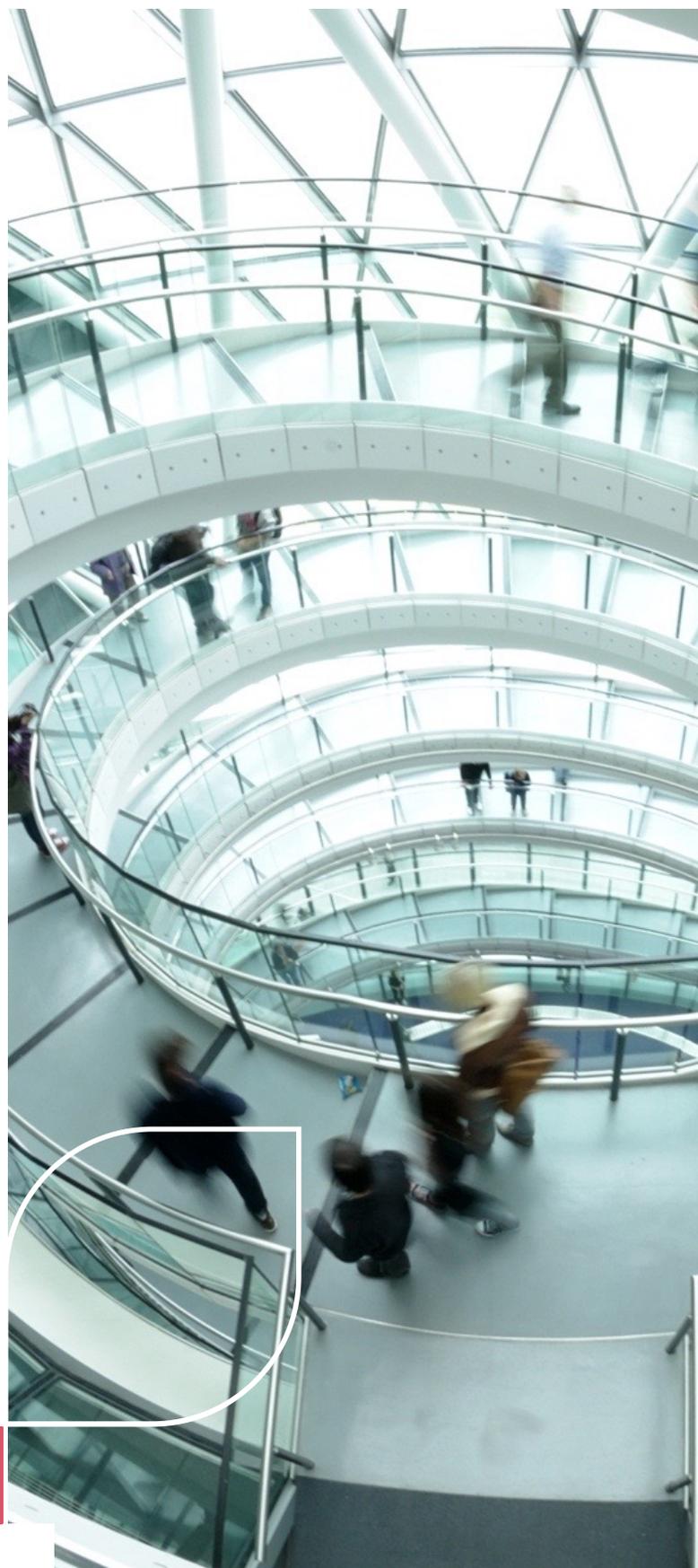
普华永道重视培养员工遵循严格的道德操守，以专业执业，以诚信经营。我们对所有新入职员工开展道德诚信、合规性和独立性培训，并对所有员工进行年度培训和审核。

### 普华永道行为准则

为自身的行为准则设定通用框架，让我们按照期望的方式开展业务，作出正确决定。认识、理解并践行《普华永道行为准则》是作为普华永道专业人士的基本要求，也是我们必须坚持的坚持。该准则适用于所有普华永道的员工及合伙人，利益相关方可通过我们的网站访问及下载准则内容。

### 独立性

作为审计师及其他专业服务的提供者，我们始终坚持客观、诚信和专业执业的基本原则。对审计及鉴证服务客户而言，独立性是上述所有要求的基石。遵守独立性及相关原则是我们服务客户和资本市场的保证。





## 举报机制

普华永道致力于营造安全和相互尊重的工作环境，让员工发挥潜能，并在与同事、客户及其他利益相关方的互动中始终保持最高水平的诚信标准和专业精神。我们开设的行为准则热线可供所有普华永道员工及其他外部利益相关方咨询或报告任何可能的道德或诚信问题。

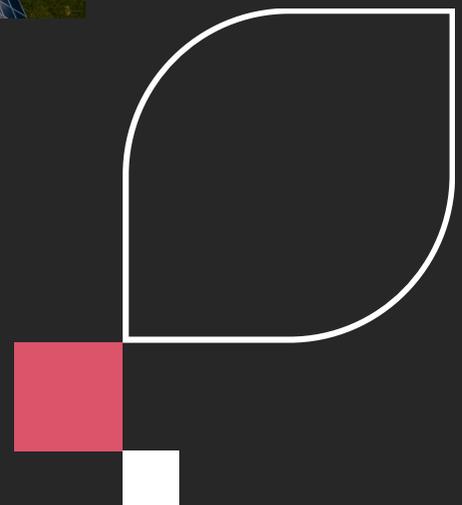
我们对所有报告的问题严格保密，并妥善处理。此外，普华永道制定了反报复政策，确保所有诚信举报事实或涉嫌违反行为准则行为的举报者免遭任何形式的报复。

## 反腐败

普华永道反对任何形式的腐败，深谙在商业关系中作出明智选择的重要性。普华永道制定了全面的政策、指导制度和流程以防范贿赂和腐败，并要求所有员工（包括新入职）每年进行包含反腐败、反贿赂在内的道德及合规培训，且定期向员工发布更新内容。我们每年进行合规检查，以评估对反腐败、反贿赂及普华永道全球网络的其他合规标准、本地政策及指南的遵守情况。

# 11

# 关于 本报告



## 编制方法和准则

本报告依据世界经济论坛（WEF）国际工商理事会（IBC）制定的《利益相关者理念指标》和全球报告倡议组织（GRI）的《可持续发展报告标准》编制而成，并参考了国际可持续准则理事会（ISSB）发布的《国际财务报告可持续披露准则第1号 — 可持续相关财务信息披露一般要求》和《国际财务报告可持续披露准则第2号 — 气候相关披露》的相关理念。

普华永道中国支持联合国可持续发展目标，本报告亦重点介绍了我们为被列为高优先级的其中五个目标而采取的行动。

## 报告范围

本报告涵盖普华永道中国于2022年7月1日至2023年6月30日期间在中国内地、香港特别行政区和澳门特别行政区的业务经营活动。

## 反馈

普华永道中国乐意倾听和了解各利益相关方的意见，欢迎各界对本报告及其所载的可持续发展表现提出建议。

## 联系我们

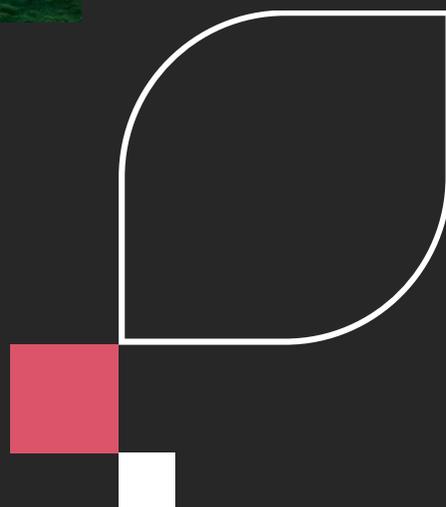
### Douglas Johnson

普华永道中国企业可持续发展总监

邮箱: [douglas.johnson@hk.pwc.com](mailto:douglas.johnson@hk.pwc.com)

# 12

## 绩效数据



## 人力数据绩效总表<sup>[注1]</sup>

### 2023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	总计
长期	15,645	9,004	24,649
临时	683	319	1,002
总计	16,328	9,323	25,651

### 2023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	香港特别行政区	澳门特别行政区	总计
长期	19,993	4,558	98	24,649
临时	862	139	1	1,002
总计	20,855	4,697	99	25,651

### 2023财年不同雇佣类别（全职与兼职）的平均员工总数（按性别）

雇佣类别	女性	男性	总计
全职	16,265	9,297	25,562
兼职	63	26	89
总计	16,328	9,323	25,651

### 2023财年不同雇佣类别（全职与兼职）的平均员工总数（按地区）

雇佣类别	中国内地	香港特别行政区	澳门特别行政区	总计
全职	20,810	4,653	99	25,562
兼职	45	44	0	89
总计	20,855	4,697	99	25,651

[注1] 数据不包括未申报性别和年龄的员工。

2023财年员工（以职能类别、性别和年龄为划分依据）

职级	职能	女性	男性	30岁以下	30至50岁	50岁以上
合伙人	客户服务	39.3%	60.7%	0.0%	71.9%	28.1%
	业务支持	14.1%	85.9%	0.0%	28.2%	71.8%
总监	客户服务	48.4%	51.6%	1.7%	60.8%	37.5%
	业务支持	69.4%	30.6%	0.0%	54.2%	45.8%
高级经理	客户服务	56.9%	43.1%	0.1%	96.8%	3.1%
	业务支持	75.9%	24.1%	0.0%	79.3%	20.7%
经理	客户服务	59.7%	40.3%	22.4%	77.2%	0.4%
	业务支持	72.7%	27.3%	2.6%	86.3%	11.1%
高级职员	客户服务	62.1%	37.9%	69.7%	30.2%	0.1%
	业务支持	70.3%	29.7%	15.6%	74.4%	10.0%
职员	客户服务	68.0%	32.0%	96.3%	3.7%	0.0%
	业务支持	76.1%	23.9%	57.2%	40.8%	2.0%
行政	业务支持	46.3%	53.7%	18.8%	55.2%	26.0%

2023财年新员工人数及比例（依据年龄、性别和地区划分）

	中国内地		香港特别行政区		澳门特别行政区	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
<b>30岁以下</b>	3,142	1,426	496	405	15	10
	35.4%	34.9%	34.0%	34.8%	39.2%	29.6%
<b>30至50岁</b>	366	395	94	96	1	0
	7.9%	13.7%	10.7%	12.1%	8.3%	0.0%
<b>50岁以上</b>	3	16	6	10	0	0
	1.7%	7.1%	2.3%	7.0%	0.0%	0.0%
<b>总计</b>	3,511	1,837	596	511	16	10
	25.7%	25.6%	23.0%	24.3%	29.0%	22.8%

2023财年员工流失数量和流失率（按年龄、性别和地区为划分依据）<sup>[注2]</sup>

	中国内地		香港特别行政区		澳门特别行政区	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
<b>30岁以下</b>	1,760	881	434	353	14	13
	19.8%	21.6%	29.7%	30.3%	36.6%	38.4%
<b>30至50岁</b>	694	538	193	202	2	3
	15.0%	18.7%	22.0%	25.5%	16.6%	29.8%
<b>50岁以上</b>	19	19	31	17	1	0
	10.7%	8.4%	11.9%	11.9%	21.1%	0.0%
<b>总计</b>	2,473	1,438	658	572	17	16
	18.1%	20.0%	25.3%	27.2%	30.9%	36.4%

[注2] 上表所示员工流失率仅限于正式员工。

## 普华永道中国管治机构构成

	女性	男性	30岁以下	30至50岁	50岁以上
合伙人委员会	6 (46.2%)	7 (53.8%)	-	4 (30.8%)	9 (69.2%)
管理委员会	2 (14.3%)	12 (85.7%)	-	2 (14.3%)	12 (85.7%)

## 2023财年员工人均正式培训小时数（按职能类别和性别为划分依据）<sup>[注3]</sup>

职级	职能	女性	男性	总计
合伙人	客户服务	33.7	32.6	33.0
	业务支持	13.4	13.2	13.2
总监	客户服务	31.8	19.0	25.1
	业务支持	11.4	6.2	9.8
高级经理	客户服务	38.2	33.1	36.0
	业务支持	13.6	9.2	12.5
经理	客户服务	52.8	52.6	52.8
	业务支持	11.9	7.8	10.7
高级职员	客户服务	65.1	65.5	65.2
	业务支持	7.5	8.1	7.7
职员	客户服务	107.0	112.6	108.8
	业务支持	9.5	8.6	9.3
行政	业务支持	5.7	4.1	5.1

[注3]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。平均培训时间仅限于正式员工，不包括临时工和非正式员工。

## 环境数据

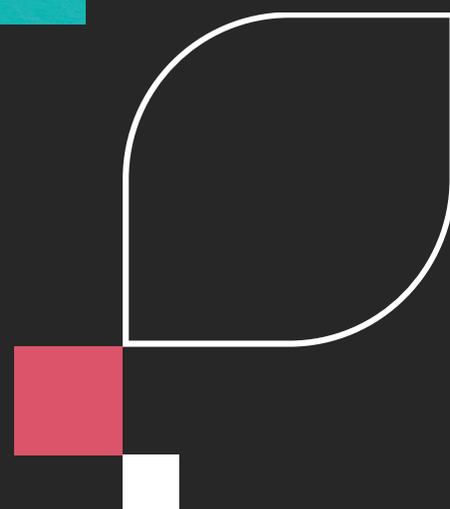
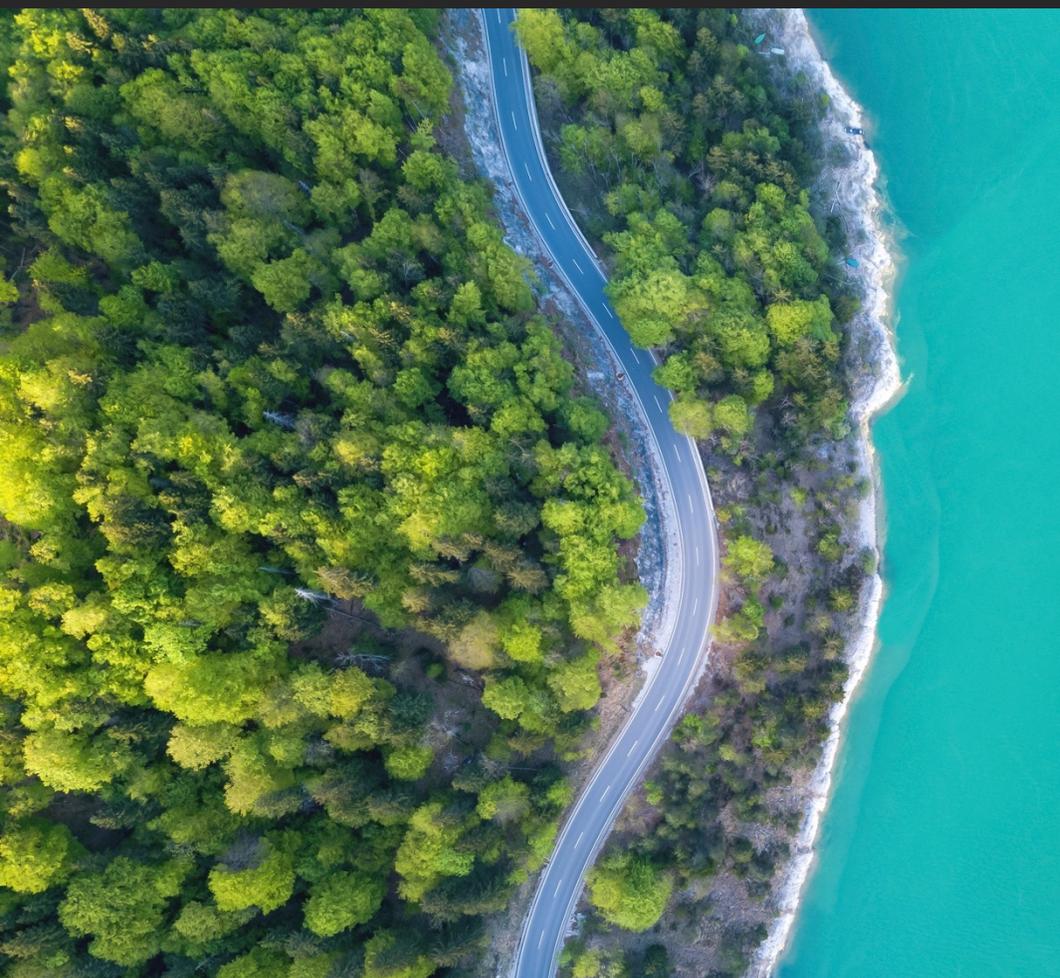
吨二氧化碳当量	2019 基准财年 <sup>1</sup>	2020 财年 <sup>1</sup>	2021 财年 <sup>1</sup>	2022 财年 <sup>1</sup>	2023 财年	自基准年 以来的变化
<b>范围1直接排放</b>						
自有车辆的温室气体排放（吨二氧化碳当量）	103	65	69	70	70	-32%
范围1排放总计（吨二氧化碳当量）	103	65	69	70	70	-32%
<b>范围2间接能源排放</b>						
外购电力的温室气体排放 <sup>2</sup> （吨二氧化碳当量）	27,517	26,826	26,569	24,288	24,946	-9%
外购热能的温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2,474	3,174	3,267	3,139	2,456	-1%
基于市场的范围2排放总计（吨二氧化碳当量）	19,687	20,204	3,267	3,139	2,456	-88%
基于位置的范围2排放总计（吨二氧化碳当量）	29,991	30,000	29,836	27,427	27,402	-9%
可再生能源发电百分比	37%	37%	100%	100%	100%	
<b>范围3其他间接排放 — 商务差旅</b>						
差旅飞行的温室气体排放（吨二氧化碳当量）	38,759	24,409	18,758	13,647	19,652	-49%
差旅住宿的温室气体排放（吨二氧化碳当量）	30,495	17,362	21,384	23,221	23,246	-24%
其他陆路交通的温室气体排放（吨二氧化碳当量）	7,759	6,417	6,973	6,970	6,879	-11%
商务差旅出行排放总计（吨二氧化碳当量）	77,013	48,188	47,115	43,838	49,777	-35%
基于市场的能源及差旅温室气体排放总计 <sup>3</sup> （吨二氧化碳当量）	96,803	68,457	50,451	47,047	52,303	-46%
基于位置的能源及差旅温室气体排放总计 <sup>3</sup> （吨二氧化碳当量）	107,107	78,253	77,020	71,335	77,249	-28%

吨二氧化碳当量	2019 基准财年 <sup>1</sup>	2020 财年 <sup>1</sup>	2021 财年 <sup>1</sup>	2022 财年 <sup>1</sup>	2023 财年	自基准年 以来的变化
<b>温室气体排放强度</b>						
基于市场的能源及差旅人均温室气体排放总量 <sup>3</sup> (员工人均二氧化碳当量)	5.1	3.4	2.4	2.0	2.0	-60%
基于位置的能源及差旅人均温室气体排放总量 <sup>3</sup> (员工人均二氧化碳当量)	5.7	3.9	3.6	3.0	3.0	-47%
<b>范围3其他间接排放 — 外购商品及服务</b>						
外购商品和服务供应商排放总计 <sup>4</sup> (吨二氧化碳当量)	-	-	-	160,351	147,563	
外购商品和服务供应商中设定科学碳目标的比例 (以排放量计)				8%	10%	
<b>其他</b>						
价值链之外的减排：通过购买碳信用额对排放量进行 补偿 <sup>5</sup> (吨二氧化碳当量)	31,481	23,559	25,173	19,326	52,304	

1. 由于将排放换算系数与普华永道全球报告方法统一，并扩充源数据以提高报告的完整性和准确性，该财年报告的数据已被重述。
2. 所披露的外购电力包括用于空调的电力消耗。
3. 能源及差旅温室气体排放总计包含范围1、范围2和范围3商务差旅的排放量。
4. 外购商品和服务供应商排放量包含《温室气体议定书》范围3中第1类和第2类（外购商品、服务和资本商品）的排放量。数据自2022财年开始收集和报告，并使用基于采购金额的方法进行估算。
5. 指每个财政年度通过购买支持经核实已减排或清除的碳信用额度来补偿的排放量。

# 13

## 气候内容索引



# 气候内容索引

## 披露建议

## 参阅章节

### 治理

- 董事会对气候相关风险和机遇的监督
- 管理层在评估和管理气候相关风险和机遇方面所起的作用

[气候相关信息披露 —  
气候治理](#)

### 战略

- 短期、中期和长期的气候相关风险和机遇
- 气候相关风险与机遇对业务、战略和财务规划的影响
- 不同气候相关情景下的战略韧性

[气候相关信息披露 —  
战略](#)

### 风险管理

- 气候相关风险的识别和评估流程
- 气候相关风险的管理流程
- 将气候相关风险的识别、评估和管理纳入整体风险管理

[气候相关信息披露 —  
风险管理](#)

### 指标和目标

- 评估气候相关风险和机遇时使用的指标
- 范围1、范围2和范围3温室气体排放
- 管理气候相关风险和机遇所使用的目标以及对照目标的绩效

[气候相关信息披露 —  
指标和目标](#)

## 温室气体数据方法

有关温室气体数据披露的详细信息，请参阅[绩效数据章节](#)。

### 组织边界

普华永道中国采用《温室气体核算体系》定义的“运营控制”法编制温室气体排放清单。组织边界包括普华永道位于中国内地、香港特别行政区和澳门特别行政区的办公室，以及在中国内地、香港特别行政区和澳门特别行政区工作的普华永道员工（包括受聘于其他普华永道成员机构但任职于中国内地、香港特别行政区和澳门特别行政区的员工）。

组织边界不包括：转租给其他实体的普华永道办公空间；位于中国内地、香港特别行政区或澳门特别行政区但由其他普华永道成员机构持有或控制的经营单位（如合营企业和离岸经营单位）；虽在中国内地、香港特别行政区或澳门特别行政区受聘但常驻这些地区以外的普华永道员工；以及经营上暂时受普华永道的破产程序或其他业务部门控制的企业（考虑到这类企业的数据无法收集）。

### 报告范围

普华永道中国将所有直接（范围1）和间接能源（范围2）排放纳入温室气体排放报告。我们的报告范围还包括我们在业务运营中产生的部分其他间接（范围3）排放。2021财年，普华永道在全球范围内承诺实现2030年净零排放目标。这要求我们将范围1、范围2和范围3商务差旅的绝对排放量减少50%，并促使供应链与我们的近期科学碳目标保持

一致。因此，普华永道中国的温室气体排放清单在范围上与我们经过验证的近期科学碳目标一致，涵盖了经营活动所产生的最主要排放源。

### 报告原则和框架

在核算温室气体排放量时，我们按照以下准则进行报告：

- 《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》（2004年）（简称“《温室气体核算体系》”），由世界资源研究所和世界可持续发展工商理事会共同编制；
- ISO 14064-1:2018《温室气体第一部分：组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》。

普华永道中国根据世界资源研究所发布的《温室气体核算体系》（含2015年1月的《范围2指南》），采用基于位置和基于市场的方法报告范围2排放。

### 温室气体计算方法

普华永道中国采用权威机构发布的业务活动排放因子指南，以量化温室气体排放量。消耗量数据通过发票、供应商提供的报告（如物业管理公司和商旅服务供应商）以及内部生成的消耗量报告（如费用报销单）等重要数据源进行收集。若无法获取实际数据，则采用其他可靠外部来源提供的最佳可用信息估算排放量。

我们报告的排放量与普华永道全球网络报告的总排放量之间可能会存在一定差异。差异原因包括：

- 在中国披露信息所使用的具体排放因子或其他因子与普华永道全球网络所使用的同类因子不同（例如，对于本地拥有的车辆，我们选择根据车型或车辆大小采用更加精确的排放因子，而普华永道全球网络则采用平均值进行报告）；
- 普华永道中国选择纳入排放清单的范围3排放源的涵盖范围存在差异（例如，我们纳入了租用班车的排放量）；
- 普华永道全球网络在编制报告时的数据可用性造成的差异。

## 排放因子

在适用的情况下，普华永道中国采用国际公认权威机构最新发布的温室气体排放因子，并在必要时辅以各地当局规定的其他温室气体排放因子。

包括：

- 国际能源署（IEA）；
- 英国能源安全和净零排放部，以及英国商业、能源和产业战略部（BEIS，前身为英国环境、食品和农村事务部）；
- 《工业其他行业企业温室气体核算方法与报告指南》。

## 鉴证

我们报告中的所有温室气体排放数据已经过独立第三方鉴证，鉴证范围覆盖范围1、范围2和范围3的商旅出行。2023财年第三方鉴证机构提供了合理水平的保证。

## 重新计算和重述

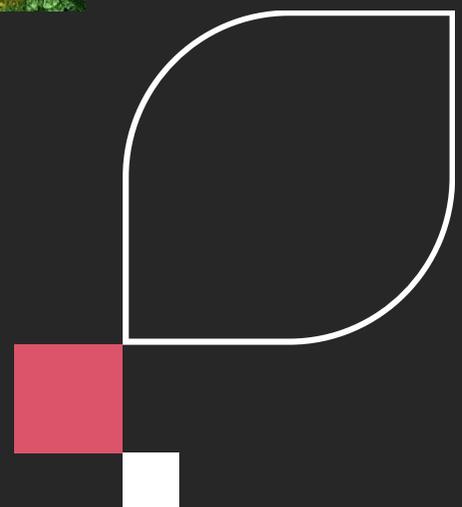
根据报告的披露原则，我们会尽力确保数据的完整性。如因相关数据收集困难而需进行估算的数据，我们将在本报告的温室气体数据表内对各类排放的数据源进行明确说明。

我们力求确保报告数据的准确性，并为此制定相应流程。对往年的更新数据，如其与先前披露的数据之间存在超过5%的差异，我们则考虑重述数据。该原则适用于温室气体数据表所示的各项报告排放源，而非总排放量。完成重述后，我们将在数据说明栏内提供重述相关的详细信息。如纳入新的排放源，则上年度数据需根据《温室气体核算体系》进行重述。另外，无论会否引起消耗量数据的变更，排放因子更新后也可能需进行重述。

根据我们的净零排放报告要求，我们于2023财年重述了2019财年以后的所有往年温室气体数据，并按照我们经验证的近期科学碳目标来确定基准和年度排放量。

# 14

## 世界经济论坛利益相关者理念指标内容索引



## 1.治理原则

议题	指标	阐释	报告部分
治理宗旨	宗旨陈述	宗旨应当是企业为解决经济、环境和社会问题提出方案的方式表述。企业宗旨应当是为包括股东在内的所有利益相关者创造价值。	<a href="#">关于普华永道中国</a>
	以宗旨为导向的管理	企业如何将宗旨纳入公司发展战略、政策和目标。	<a href="#">关于普华永道中国</a>
治理机构的水准	治理机构的构成	最高治理机构及其委员会的构成；与经济、环境和社会主题相关的能力和素质；执行或非执行；独立性；治理机构人员的任期；每位成员其他重要职位的数量和承诺以及承诺的性质；性别；来自弱势群体的代表情况；以及利益相关方的代表情况。	<a href="#">治理</a> <a href="#">绩效数据</a>
利益相关者合作	影响利益相关者的实质性问题	对关键利益相关者具有实质性影响的主题清单；这些主题是如何确定的；利益相关者如何合作。	<a href="#">我们的可持续发展方针</a>
道德行为	反腐败	1.接受过反腐败政策和程序培训的治理机构成员、员工和业务伙伴（按地区划分）。 a)在本年度确认、但与往年相关的腐败事件的数量和性质。 b)在本年度确认、但与今年相关的腐败事件的数量和性质。 2.探讨行动倡议以及利益相关者的参与情况，改善整体的运营环境和文化，实现有效反腐。	<a href="#">治理</a> <a href="#">《普华永道网络2023年世界经济论坛利益相关者理念指标报告》</a>
	受保护的道德建议和报告机制	针对下列问题的内外部机制的描述： 1.寻求关于道德行为、合法行为和组织诚信的建议。 2.报告关于不道德行为、不合法行为和组织失信行为的相关问题。	<a href="#">行为准则</a>
风险和机会监督	将风险和机遇纳入业务流程	披露公司具体面临的实质性风险和机会，而不是普遍意义上的行业性风险；公司对这些风险的偏好；这些机会和风险的长期演变过程；以及公司针对这些变化采取的对策。应当将这些机会和风险纳入重大的经济、环境和社会议题，包括气候变化和数据治理。	<a href="#">治理</a> <a href="#">气候相关信息披露</a>

## 2.地球

议题	指标	阐释	报告部分
气候变化	温室气体排放情况	对于所有相关的温室气体（如二氧化碳、甲烷、氧化亚氮和含氟气体），以二氧化碳当量吨数来报告温室气体议定书范围1和范围2的排放情况。估算和报告重要的上下游排放情况（酌情报告温室气体议定书范围3的排放情况）。	<a href="#">气候内容索引</a>
	气候相关财务信息披露执行情况	充分执行气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的各项建议。如有必要，披露至多三年内的实施情况。披露企业是否已经制定或承诺制定温室气体减排目标，助力实现《巴黎协定》提出的目标，即在工业前水平的基础上将全球气温升幅控制在2摄氏度甚至是1.5摄氏度以内，在2050年之前实现净零排放。	<a href="#">气候相关信息披露</a>
	与《巴黎协定》保持一致的温室气体减排目标	确定和报告有时限、基于科学的减排工作的进展，并依据《巴黎协定》的目标——在工业前水平的基础上，将全球气温升幅控制在2摄氏度甚至1摄氏度以内。包括要明确一个在2050年之前的具体日期，在这个日期之前将实现温室气体的净零排放，并在适用的情况下，报告根据科学减碳倡议组织提供的方法实现的中期减排目标。如果使用了替代性方法，请披露所使用的计算目标的方法及其实现《巴黎协定》目标的依据。	<a href="#">环境</a>
自然损失	土地使用和生态敏感性	报告在保护区和/或生物多样性关键区域内或邻近这些区域的范围内拥有、租赁或管理的建筑物数量和占用面积（公顷）。	<a href="#">环境</a>
淡水供应	用水紧张地区的用水量和取水量	报告实质性运营情况：取水量的百万公升数、用水量的百万公升数、取水量和用水量在高或极高基准水压地区的比重（根据世界资源研究所Aqueduct水风险地图分析工具）。在适用的情况下预测和报告整个价值链（上下游）的上述信息。	普华永道不开展取水工作，用水仅限日常运营需要，并已采取措施，尽可能减少办公用水量。北京、长沙、成都、大连、杭州、合肥、济南、青岛、上海、沈阳、苏州、天津、无锡、西安和郑州的办公室位于世界资源研究所开发的“水道”水风险地图所标注的缺水或极度缺水地区。

### 3. 人类

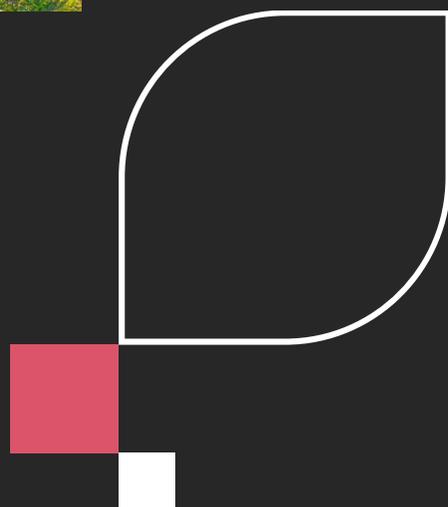
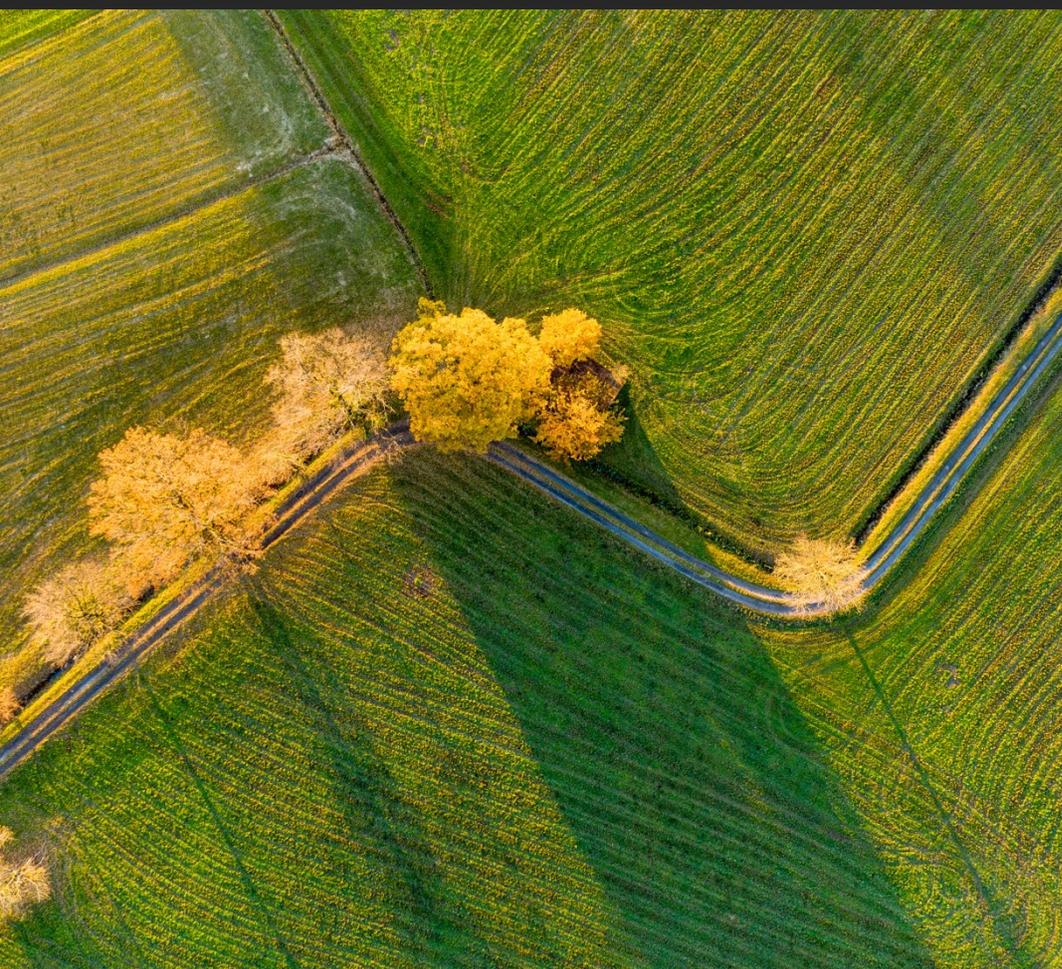
议题	指标	阐释	报告部分
<b>尊严和平等</b>	多元和包容	按照年龄组别、性别和其他多元化指标（如种族等），报告每一类员工数量的百分比。	<a href="#">绩效数据</a>
	薪酬平等	在性别、年龄以及LoS、职级和员工类型领域，按照主要的运营地点划分，报告每一类员工基本工资和薪酬的比例。	<a href="#">员工</a>
	工资水平	1. 报告初级职位男女员工标准工资和当地最低工资的比例。 2. 报告首席执行官年薪和其他所有员工中位数年薪的比例。	1. 不适用 2. 普华永道中国不披露本指标
	童工和强迫劳动风险	对被认为有使用童工、强迫和强制劳动等重大风险的运营行为和供应商进行解释。此等风险可能和下列因素有关： a) 运营类型（比如制造工厂）和供应商类型。 b) 存在运营和供应商风险的国家或地区。	<a href="#">人权声明</a> <a href="#">第三方行为准则</a>
<b>健康与福祉</b>	健康安全	1. 工伤导致的死亡人数和死亡率；高等级工伤事故（除了死亡之外）；可记录工伤；工伤主要类型；以及工时数。 2. 解释组织如何帮助就业人员获得非职业医疗和保健服务，以及为员工和工人提供的医疗范围。	1. 员工的安全和福祉是重中之重。普华永道开展的业务几乎不会对员工造成安全影响。在2023财年，普华永道有九起轻微工伤事故的报告。 2. <a href="#">绩效数据</a>
<b>面向未来的技能</b>	提供的培训	1. 按照性别和员工类别，提供报告期内该组织平均每位员工接受的培训时长（总的培训时长除以员工数量）。 2. 平均每位员工的培训和发展开支（总的员工培训开支除以员工数量）。	1. <a href="#">绩效数据</a> 2. 普华永道中国不披露本指标

## 4. 繁荣发展

议题	指标	阐释	报告部分
就业和财富创造	雇佣数量和就业率	1.按照年龄、性别、其他多元指标和地区，报告年度内新聘员工的总数和占比。 2.按照年龄、性别、其他多元指标和地区，报告年度离职员工数量和占比。	<a href="#">绩效数据</a>
	经济贡献	1.按照权责发生制原则报告产生和分配的直接经济价值，要覆盖组织全球运营的基本组成部分，最好按照下列各项分类： a. 营收 b. 运营成本 c. 员工工资和福利 d. 向资本提供者支付的金额 e. 向政府支付的金额 f. 社区投资 2.从政府获得的资金支持：报告期内组织从任何政府获得的支持资金。	1. <a href="#">2022年度信息：会计师事务所基本信息</a> 2. 我们在2023财年期间未收到政府提供的任何实质性或重大款项。
	金融投资支出	1.报告资本支出减去折旧的金额，同时提供公司投资战略描述。 2.股份回购和分红支付，同时提供公司股东资本回报战略。	由于普华永道系私营并由各自独立的法律实体组成的网络，因此该指标不适用。
产品和服务创新	研发总支出	与研发相关的总成本。	尽管过去一年的经济挑战有所升级，普华永道中国仍坚持优先投资创新业务。继2022财年投资逾18亿人民币，我们于2023财年又追加投资逾20亿人民币，用于新晋升合伙人、技术成本和业务发展上，以便更好地为客户、员工、普华永道和社会缔造持续成就。
社区和社会活力	纳税总额	公司在全球范围的纳税总额，包括企业所得税、财产税、不可抵扣的增值税和其他销售税、雇主承担的工资税和给公司带来成本的其他税种（按税种类别列示）。	<a href="#">《2023年全球透明度报告》</a>

# 15

## 全球报告倡议组织 内容索引



## 全球报告倡议组织 (GRI) 内容索引

使用说明	普华永道中国在2022年7月1日至2023年6月30日符合GRI标准编制报告。
适用的GRI 1	GRI 1: 基础 2021

## GRI 2: 一般披露 2021

## 2023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	<a href="#">关于我们</a> <a href="#">我们的组织架构</a> <a href="#">法律实体</a> <a href="#">办公室</a>
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	<a href="#">关于我们</a>
2-3 报告期、报告频率和联系人	此报告覆盖的期间为2023财年（2022年7月1日至2023年6月30日）。每两年编制完整报告，每年于普华永道官方网站发布摘要更新。 发布日期：2023年12月11日。 <a href="#">关于本报告</a>
2-4 信息重述	<a href="#">气候内容索引</a>
2-5 外部鉴证	<a href="#">气候内容索引 — 鉴证</a>
<b>活动和工作者</b>	
2-6 活动、价值链和其他业务关系	<a href="#">行业</a> <a href="#">专业服务</a> <a href="#">环境 — 供应商协作</a> <a href="#">关于普华永道中国</a> <a href="#">转型</a> 2023财年，我们的活动、服务和价值链无重大变化。
2-7 员工	<a href="#">绩效数据</a>
2-8 员工之外的工作者	不适用于普华永道中国。

GRI 2: 一般披露 2021	2023财年应对措施与参考资料
<b>管治</b>	
2-9 管治架构和组成	<a href="#">治理</a>
2-10 最高管治机构的提名和遴选	<a href="#">治理</a>
2-11 最高管治机构的主席	<a href="#">治理</a>
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	<a href="#">治理</a> <a href="#">我们的可持续发展方针</a>
2-13 为管理影响的责任授权	<a href="#">治理</a> <a href="#">我们的可持续发展方针</a>
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	<a href="#">我们的可持续发展方针</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="#">治理</a>
2-17 最高管治机构的共同知识	<a href="#">治理</a>
2-18 对最高管治机构的绩效评估	出于保密限制未予报告。
2-19 薪酬政策	<a href="#">普华永道香港透明度报告</a> 出于保密限制未予充分报告。
2-20 确定薪酬的程序	出于保密限制未予报告。
2-21 年度总薪酬比率	出于保密限制未予报告。
<b>战略、政策和实践</b>	
2-22 关于可持续发展战略的声明	<a href="#">主席致辞</a> <a href="#">我们的可持续发展方针</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	报告期内，普华永道未因违反法律法规而造成金钱损失。
2-28 协会的成员资格	<a href="#">关于普华永道中国</a>
<b>利益相关方参与</b>	
2-29 利益相关方参与的方法	<a href="#">我们的可持续发展方针</a>
2-30 集体谈判协议	普华永道员工在中国内地、香港特别行政区或澳门特别行政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高于最低法定标准的待遇，薪酬也与市场水平相当。

GRI 3: 实质性议题 2021	2023财年应对措施与参考资料
3-1 确定实质性议题的过程	<a href="#">我们的可持续发展方针</a>
3-2 实质性议题清单	<a href="#">我们的可持续发展方针</a>
3-3 实质性议题的管理	参阅下述各实质性议题的描述
GRI 205: 反腐败 2016	实质性议题 — 道德及诚信
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">治理 — 反腐败</a>
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	<a href="#">治理 — 反腐败</a>
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	<a href="#">《普华永道网络2023年世界经济论坛利益相关者理念指标报告》</a>
GRI 305: 排放 2016	实质性议题 — 气候变化
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">环境</a> <a href="#">气候相关信息披露</a>
305-1 直接（范围1）温室气体排放	<a href="#">绩效数据</a> <a href="#">气候内容索引</a>
305-2 能源间接（范围2）温室气体排放	<a href="#">绩效数据</a> <a href="#">气候内容索引</a>
305-3 其他间接（范围3）温室气体排放	<a href="#">绩效数据</a> <a href="#">气候内容索引</a>
305-4 温室气体排放强度	<a href="#">绩效数据</a> <a href="#">气候内容索引</a>
305-5 温室气体减排量	<a href="#">环境</a>

401-2: 不提供予临时或兼职员工、仅提供予全职员工的福利

#### A. 下文概述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。

###### 香港及澳门特别行政区

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而确定是否享有此福利。

###### 香港及澳门特别行政区

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而确定是否享有此福利。

##### III. 伤残及病残保险

###### 中国内地

-

###### 香港及澳门特别行政区

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。假期天数的长短应遵循当地适用的规定。

###### 香港及澳门特别行政区

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。

###### 香港及澳门特别行政区

强制性公积金计划覆盖为事务所连续服务超过60天的所有香港特别行政区员工，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  
生日假期

B. 各实体依据运营所在地劳动法和对最低工资的要求依法运营，各地法律法规可能存在地区差异。

<b>GRI 403: 职业健康与安全 2018</b>	<b>实质性议题 — 员工福祉、安全及保障</b>
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">员工 — 健康与灵活性</a>
403-6 促进工作者健康	医疗健康服务覆盖全体全职员工及实习生。 <a href="#">绩效数据</a> <a href="#">员工 — 健康与灵活性</a>
<b>GRI 404: 培训与教育 2016</b>	<b>实质性议题 — 未来技能</b>
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">员工 — 提升技能, 适应未来</a>
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	<a href="#">绩效数据</a>
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	<a href="#">员工 — 提升技能, 适应未来</a>
404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	所有全职员工通过普华永道的综合绩效、指导及发展体系接受定期绩效及职业发展考评。
<b>GRI 418: 客户隐私 2016</b>	<b>实质性议题 — 数据隐私及安全</b>
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">转型 — 数据隐私及网络安全</a>
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	2023财年, 普华永道中国未发现任何外部举报并由普华永道中国或监管机构证实的客户隐私侵犯投诉, 也无任何关于客户数据泄漏、被盗或损失的报告。 <a href="#">转型 — 数据隐私及网络安全</a>

普华永道中国特定实质性议题	2023财年应对措施与参考资料
<b>环境管理</b>	
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">环境</a>
<b>风险与危机管理</b>	
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">治理 — 风险与机遇监督</a>
<b>工作质量</b>	
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">转型 — 质量为本</a>
<b>数智重塑</b>	
3-3 实质性议题的管理	<a href="#">转型 — 创新服务</a>

本报告中的信息仅供一般参考之用，不可视为专业咨询建议。

© 2023 普华永道版权所有。普华永道中国系指普华永道中国内地、香港地区及澳门地区成员机构，普华永道系指普华永道网络。每家成员机构均为独立的法律实体。详情请进入[www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure)。