

2021年普华永道中国环境、社会及治理报告

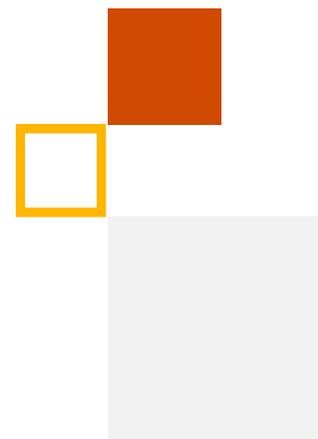
开创以人为本、 科技赋能的 可持续未来



普华永道



目录



03 主席致辞

06 关键绩效概览

09 以企业使命为战略导向

16 助力ESG可持续发展

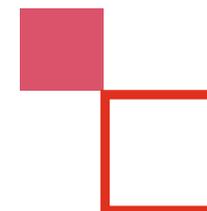
29 净零转型

39 以人为本

52 以创新促繁荣

57 治理

62 利益相关者资本主义披露准则





主席致辞

pwc

开创可持续发展的未来

对于普华永道中国而言，尽管2021年充满颠覆和挑战，但我们依旧有所收获。我们也应当为那些我们所付诸的积极行动以及我们为利益相关方带去的有利影响感到自豪。

这一年，我们继续对人才加大投入，招聘了5,663名新员工。预计到2026年，将新增20,000个岗位。我们已公开承诺，在2030年前实现净零排放，并通过技能提升及赋能项目为国内社会组织、社会企业及个人提供服务，惠及人数超过百万。

我们也看到，在对现有运营和服务模式进行重新定义之后，我们的员工纷纷走出舒适区，学习和掌握新技能、运用新的数字工具、启用了新的工作方式。正是这样坚韧和敬业的精神不断推动着我们前进，帮助客户建立持久信任，缔造持续成就。

纵观中国各地，经济发展日新月异。中国正从工业经济向以可持续发展为核心的创新型经济转型，与此同时，也为国内外经济增长创造了巨大的机遇。

全球新冠疫情进一步加剧了一些基本趋势对我们的影响，其中包括技术进步、地缘政治和气候变化问题。我们普华永道中国正在就其中最重要的技能和技术加大投资，以助力客户有效应对和实现转型。

我们在ESG的道路上探索多年。普华永道“解决重要问题，营造社会诚信”的企业使命和价值观

有力支撑着我们应对所有新的挑战和机遇。我们理解，破坏信任轻而易举，而建立信任却成之惟艰。因而，我们非常重视帮助客户与利益相关方在业务合作的过程中建立全方位的信任；同时，努力协助企业制定战略目标并将其转化为持久价值，推动企业的未来发展。这也是普华永道“新方程”战略中两个相互依存的重要信条。

我们的环境、社会及治理（ESG）报告中详细阐述了普华永道中国将如何把ESG理念融入业务核心，其又如何影响我们的战略决策、追踪最新进展，以及为我们是否需要采取更多积极行动提供指引。这份报告也将带您了解我们在重点关注领域所采取的一些针对性行动：

- **以企业使命为战略导向。**我们的ESG工作计划由公司主席及管理委员会制定，也与每一位普华永道员工息息相关。公司管理层基于详尽的分析为我们设定统一的目标，并将其融入方方面面的业务当中，以指导我们的员工和团队开展有效行动。
- **助力ESG可持续发展。**我们认为，与不同的利益相关方就ESG方面开展深入合作，会是获得更广泛影响力的有效途径。我们支持客户进行业务转型、接纳新兴技术，为其实现ESG目标赋能；我们与学术界、社会组织、政策制定者和商业联盟合作，加速构建可持续发展的未来；我们还将投入更多时间和资源参与到社会活动当中，以推动中国的数字化转型及绿色发展。



“

为了在2030年前实现净零排放，我们正在推动转型，将ESG纳入各业务范畴，为利益相关方创造积极和切实的影响。

赵柏基
普华永道亚太及中国主席



- **净零转型。**普华永道全球网络都将依照《巴黎协定》中1.5°C的升温限制目标来执行减排计划，包括以2019年为基准，到2030年前将与范围1及范围2相关的温室气体排放量绝对值减少50%，以及将商务差旅的温室气体排放量绝对值减少50%。我们还承诺到2025年，为普华永道全球50%的商品采购及服务供应商制定科学碳排放目标，以减少其对气候环境的不利影响。上述减排目标已于2021年通过了科学碳目标倡议（SBTi）的独立验证。
- **以人为本。**我们努力营造多元和包容的工作环境，始终将员工的健康与福祉置于首位，不断培养和提升员工在相关以及具有深远影响力的领域中所需的各种技能。帮助他们释放潜能，成为最优秀的专业人士，通过共同协作，助力客户应对复杂且关键的挑战。
- **以创新促繁荣。**我们致力于通过不断提供创新的服务为中国的经济增长和社会进步做出贡献。同时不断加大对人才和技术的投资，以帮助客户适应快速变化的环境，获得持续、稳定的发展。

我们深知，使自身值得信赖是帮助客户建立持久信任的基础。我们也清楚，我们有责任通过提升透明度来建立信任。去年，普华永道和“四大”中的其他几家国际专业服务机构一起，与世界经济论坛展开合作，以领先的ESG自愿报告框架为基础，创建了一套指标体系，供各商业机构衡量其对人类发展、社会繁荣和地球环境的影响。

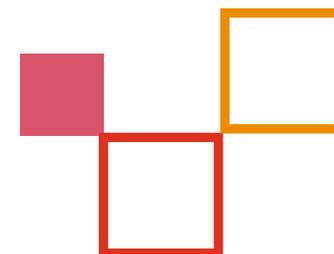
本报告的编制以及我们的治理原则也同样遵循该体系所确定的标准，并将以此继续我们的ESG之旅，深入参与社会各界的相关探讨和分析，进一步扩大在可持续发展方面的影响作用。

我相信，当下采取果敢行动是最恰当的时机，也是确保所有人拥有光明未来的唯一途径。

如您有任何建议或问题，欢迎与我们联系。

赵柏基

普华永道亚太及中国主席





关键绩效

概览

本ESG报告的披露方法参照世界经济论坛（WEF）国际商业理事会（IBC）起草制定的利益相关者资本主义披露准则，详见本报告第62页。以下关键绩效的总结遵循利益相关者资本主义披露准则的信息披露框架。

框架1：治理



框架2：员工



框架3：地球



框架4：繁荣





以企业使命为
战略导向

以企业使命为战略导向

普华永道中国致力于帮助客户在中国新的发展格局下抓住重大机遇。我们将优秀人才、能力和技术相结合，支持我们的客户和利益相关方建立持久信任，缔造持续成就。

建立持久信任

建立信任以提升透明度、回应利益相关方日益增长的需求与期望。报告披露和合规仅是链条中的一环，组织文化、领导层认知、统一标准、专业人才、应急控制、定制技术和恰当治理亦相辅相成。质量的保证仍是信任的核心。

缔造持续成就

我们致力于为所有利益相关方创造价值。我们集结战略咨询、数字化和云服务、交易服务、人才和组织变革、税务和法律等领域的智慧专才，助力客户交付成果及达成长期战略目标。

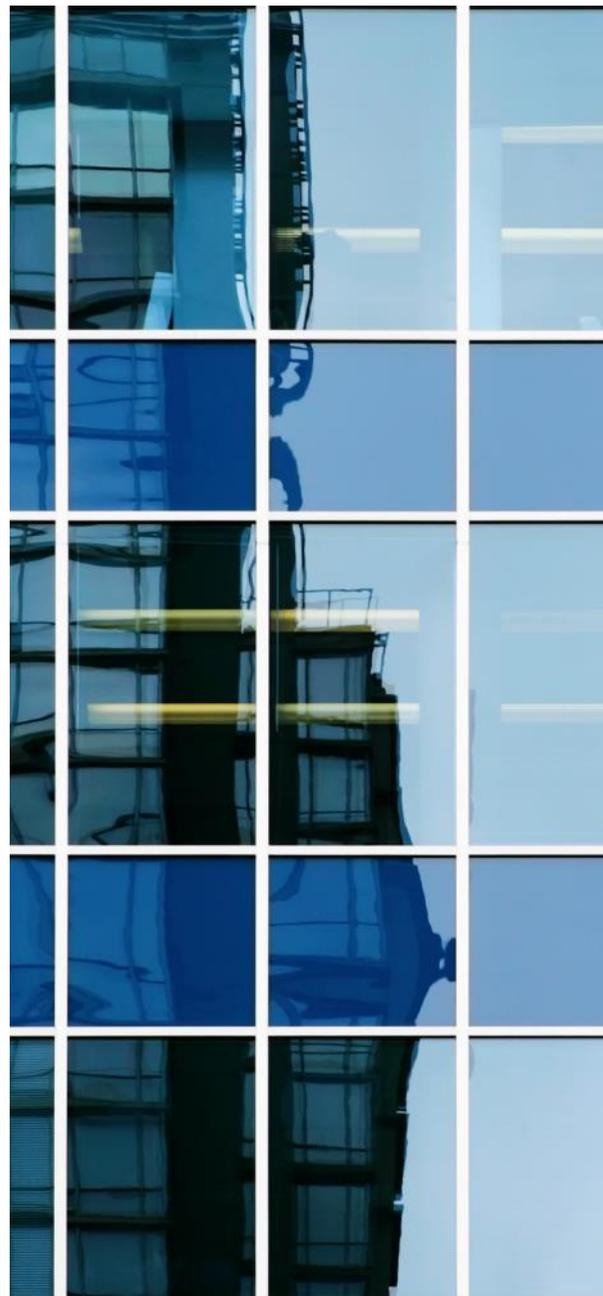
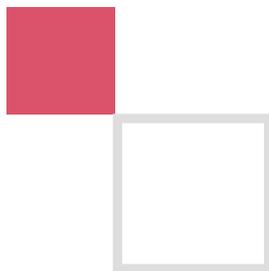
持久信任与持续成就相得益彰

持续成就与信任密不可分。从对环境的过度开发到对技术的不道德利用，我们看到短期主义和不可持续的做法已经破坏了世界各地的信任。信任是取得持续成就的基础，没有信任就不可能有进行变革的决心或意愿。

为客户和利益相关方创造更大影响

中国是全球最具活力的市场之一。普华永道将以自身独特的优势，助力中国和亚太区域经济的增长和发展。

普华永道中国战略围绕实现愿景的关键承诺制定。2021年，我们承诺在未来五年内投入80亿元人民币，用以迅速提升新技术的使用，并扩大我们的服务，以应对商界和社会所面临的复杂挑战。



我们为员工创造学习、成长和发展的新机会。通过培育创新文化，将服务扩展到令人振奋的新领域。这些领域对客户和利益相关方日益重要，也将为员工提供鼓舞人心的职业发展机会。

核心能力精益求精

普华永道中国将继续坚持以人为本、科技赋能的策略，快速推进云技术、人工智能、大数据、区块链和其他前沿科技在审计、税务和咨询等领域中的运用，结合行业洞见和专业经验，致力于帮助客户加固网络安全、提升价值链韧性、在交易中创造价值并在资本市场取得可持续发展。

未来战略投资

结合中国发展趋势，我们将针对当今市场环境下对所有客户至关重要的五个领域进行重点投资：

- 数智重塑
- 数字产品及解决方案
- ESG可持续发展
- 区域协调发展
- 未来人才

数智重塑

面对千变万化的新形势，企业需要新的运营模式，让其在整个组织中全面推进数字化转型，从而在激烈的商业竞争中突围，实现快速增长，保持领先地位。普华永道整合行业洞察、数字化能力和实践经验，并携手业界先锋和战略伙伴，帮助企业实现其新的战略重点，全方位助力企业加速数字化转型。

数字产品和解决方案

普华永道将敏锐的行业洞察、前沿技术和以人为本的设计，与数字化专业能力巧妙结合，打造创新数字产品。我们拥有整合技术、数据和云环境的能力，致力于为客户部署专业安全高效的数字产品。

ESG可持续发展

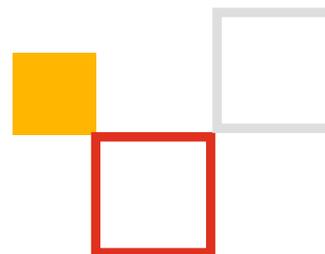
ESG可持续发展正在重塑企业未来。我们利用深厚的专业知识、数字化工具和外部联盟，提供高质量的ESG报告服务，并协助客户将ESG融入业务，抓住推动ESG转型及战略制定的竞争优势，以目标共识、文化共频培养管理层人才，协同共促社会可持续发展。



“

我们持续释放员工的潜能，与以数字和可持续发展为核心业务的客户共同提出解决方案，推动中国的发展和客户的业务增长。

杨伟志
普华永道中国副主席



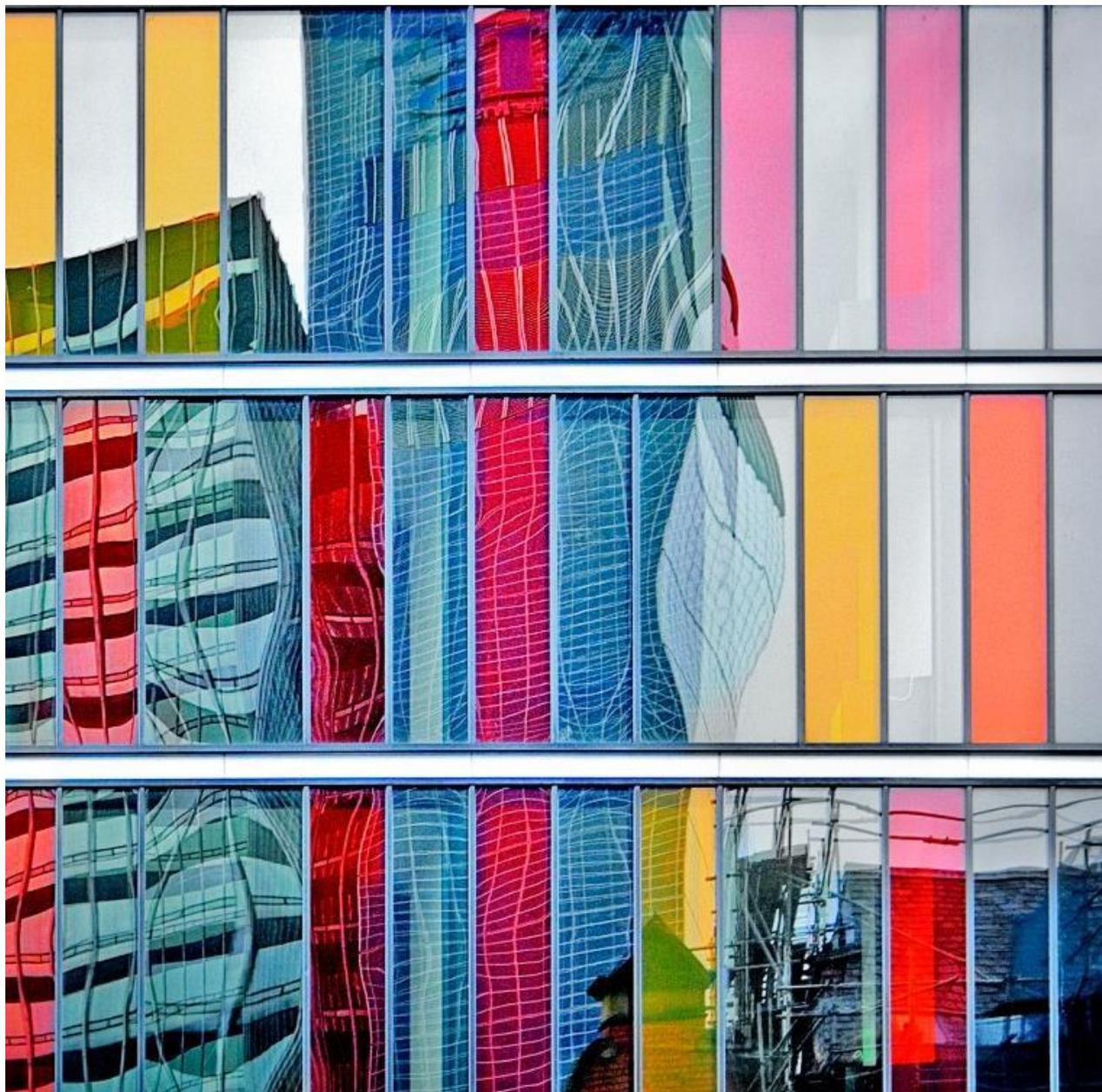
区域协调发展

区域协调发展是中国“十四五”规划和发展战略的重要组成部分。普华永道积极提升城市韧性，激活增长新动能，推动区域协调发展。普华永道致力于为城市群和区域的规划、发展和完善提供全方位服务，包括改善基础设施与生态环境、优化公共服务与产业分工等。

未来人才

普华永道中国坚持培养适应变化、以市场为中心、且精通数字化技能的人才，为客户提供整合数字化和专业洞察的解决方案，创造更大价值。人才管理是普华永道管理转型的重中之重，从职业模式、技能提升到办公空间的设计，普华永道正在重新设计人才管理的每一步，为员工创造更适合个人和职业发展的平台。

未来五年，普华永道将继续公布我们五项战略重点的实施进展；同时也将分享我们80亿元人民币的投资将如何帮助员工实现个人潜能、推动技术进步，更好地支持客户和利益相关方建立持久信任、缔造持续成就。



我们的报告方法

为创造、提升和延续商业价值，除追求经济效益和利润增长，企业需考量如何满足除股东利益之外的多重利益相关方的需求和期望，不能止步于关键财务指标和盈利表现，而须转换视角，通过打造价值共创的生态系统，将环境可持续性、员工参与、多方协同合作和更远的社会影响力与财务表现一同作为衡量成功的指标。企业必须关注ESG可持续发展、战略和业务转型，针对提升ESG报告披露的范围与质量，即刻采取有效行动，管理其ESG表现。

普华永道中国与客户共同在实践中探索。十多年来，我们坚持定期发布普华永道的可持续发展进程和社会影响力报告。自2011财年以来，普华永道始终按照全球报告倡议组织的标准（《GRI可持续发展报告标准》）进行全方面的披露，不断提升报告质量和透明度。

如今，ESG可持续发展报告的重要性尤为突出，本报告的编制同时参照了世界经济论坛（WEF）国际商业理事会（IBC）起草制定的《利益相关者资本主义披露准则》和联合国2030年可持续发展议程。

《利益相关者资本主义披露准则》

世界经济论坛（WEF）国际商业理事会联合普华永道共同确定了一套通用的ESG指标和披露框架，以便各机构据此披露ESG相关绩效，并持续跟踪其对可持续发展目标的贡献。



利益相关方参与

作为日常工作活动的一部分，普华永道定期与主要利益相关方接触和沟通，确定双方最为关切的议题。沟通方式包括开展针对性的调查和反馈收集、案头研究和深入访谈，以及通过各类内外部的社交场合、通讯传播、论坛及活动进行沟通交流。

员工

普华永道的员工和合伙人是企业最核心的财富，是我们为客户持续提供最优质服务的关键。

政府及监管机构

遵守现有法律法规，通过普华永道对各商业板块的洞见和调研，为不断更新发展的法律法规和公共政策议程提供新思路。

公益组织

在社区开展能力建设、营造诚信，帮助更多人掌握适用未来的技能，从而能更好地参与到社会和经济活动并从中受益。

商业伙伴

普华永道的客户、供应商和其他商业合作伙伴，以及潜在的商业利益相关方，共同组成了普华永道运营的根本。

社会

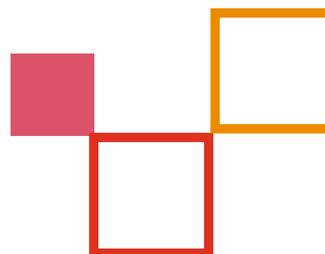
秉承解决重要问题，营造社会诚信的使命，普华永道通过与客户和社区的合作，创造更大影响力。

未来人才

吸引并保留多样化的未来型人才，是普华永道助力客户与利益相关方建立持久信任、缔造持续成就的重中之重。

关注议题

- 自然与生物多样性
- 气候变化
- 社区投入
- 数据隐私及安全
- 数智重塑
- 多元化与融合
- 经济绩效
- 道德及诚信
- 员工福祉、安全及保障
- 创新与科技
- 公共政策参与
- 使命
- 未来技能
- 人才吸引、保留及参与
- 报告透明度
- 废弃物回收与处理



实质性评估

普华永道定期与利益相关方沟通，获得正式和非正式的意见，为企业如何处理其最关心的ESG相关议题提供实质性参考。沟通途径与方式包括：与管理层和客户实时对话，通过多渠道积极听取员工意见，维持与供应商、监管机构和政府代表的业务或往来，向客户、高校、社会组织及其他商业伙伴收集反馈，开展调研和焦点小组访谈以及对社会和环境的新情况新问题进行深入研究和分析，广泛捕捉不断变化的社会需求。

在2021财年，作为利益相关方参与的一部分，普华永道还依据以下资料作为实质性评估的参考：

- 可持续发展会计准则委员会重要性地图
- 年度政府工作报告
- 中国银行保险监督管理委员会年度报告
- 中国证券监督管理委员会年度报告
- 普华永道第24期全球CEO调研中国报告
- 中国企业可持续发展目标实践调研报告
- 普华永道2020财年客户反馈计划洞察
- 优兴咨询2021人才调研报告
- 普华永道全球员工调查
- 普华永道中国中期员工调查
- 2021全球职场调研中国内地报告：期待与忐忑，职场人的心声
- 中国发展简报



An aerial photograph of a curved road on a bridge over a dense green forest. The bridge is supported by several blue pillars. A red car is driving on the road. There are four callout boxes: two yellow boxes highlighting specific areas on the road surface, and two white boxes highlighting stone retaining walls on either side of the road.

助力ESG

可持续发展

助力ESG可持续发展

当前，合力应对全球挑战尤其紧迫。在利益相关方的期望或监管要求的基础上，普华永道正在实施一系列广泛的行动，进一步推动中国ESG生态系统的发展，并与多家机构协力同心，在中国创造ESG价值的腾飞聚势共赢。

应对迫切的需求，普华永道力争成为新兴ESG生态系统的领导者，通过充分发挥自身的专长、资源网络，为相关议题发声，采取行动改变现状，帮助解决全球共同面临、最大、最复杂的挑战。

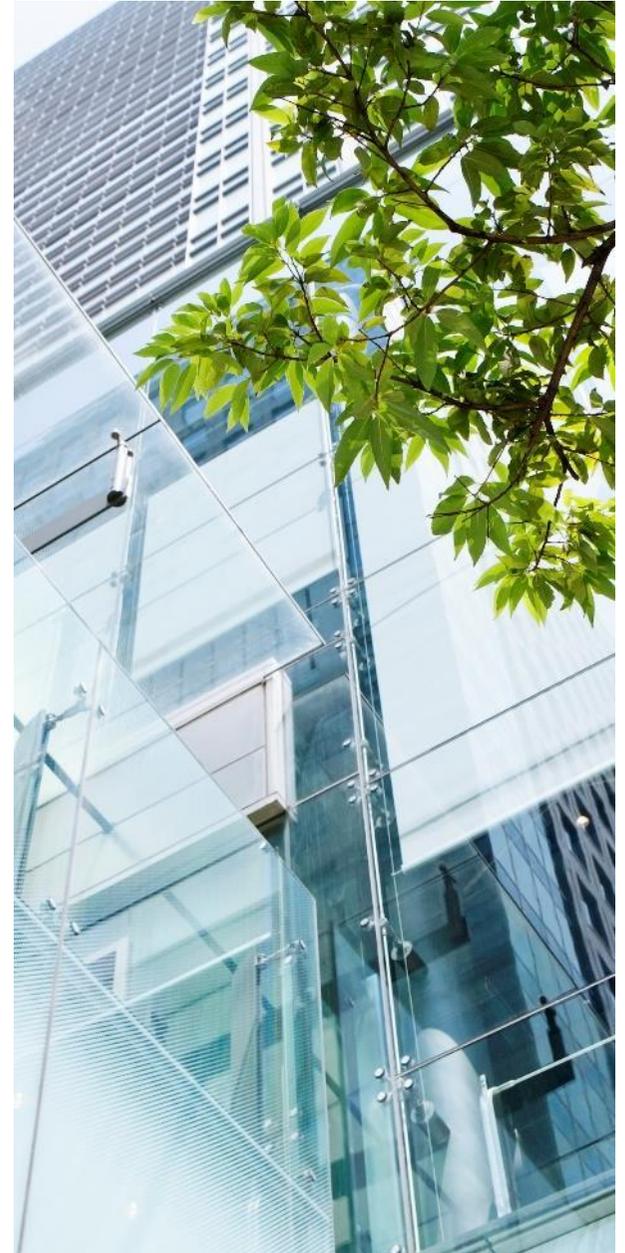
普华永道对ESG的承诺并不止步于客户服务。通过市场上的先锋影响，及时推出研究报告和专业见解，积极参与跨界的可持续发展圆桌会议和联盟，以及与政策制定者和标准制定者合作，我们期望加速系统性变革，共同构建更可持续的世界。本章节将分享相关案例。

社会影响

为构建蓬勃发展的ESG生态系统，普华永道为中国的社会发展和共同富裕倾力贡献。我们的社区参与是普华永道建立社会信任和解决重要问题的主要方式。通过与社会组织合作，利用核心技能赋能社会组织，并利用员工的时间和专业技能帮助个人、社会组织和社会企业最大限度地发挥潜力。

十多年来，对教育的投资始终是普华永道的关注重点，我们已经积累了坚实的基础和框架，希望为社区带来积极影响。目前，普华永道的社区工作围绕“新时代。新技能。”这一数字技能提升计划，通过现有资源、能力和网络来帮助最需要的群体。

普华永道众多员工也希望为社区作出更多贡献，支持公益慈善事业。我们全力支持员工的善行，鼓励员工投入时间参与志愿服务活动，同时为志愿服务项目提供资金资助。



支持联合国可持续发展目标

距离实现联合国可持续发展目标（SDGs）已不足10年，企业有责任采取直接行动并通过多方协作作出贡献。

2020年，为了解中国企业对可持续发展目标的认知，联合国开发计划署（UNDP）驻华代表处联合普华永道中国、中国国际商会发布《中国企业可持续发展目标实践调研报告》，报告中指出：

- 89%的中国企业了解可持续发展目标。
- 42%的中国企业对如何评估可持续发展目标并不了解。
- 38%的企业从未在公开报告或对外沟通中披露可持续发展目标。

2021年，这项可持续发展目标调研仍在继续开展。最新调研结果显示，气候行动（可持续发展目标13）首次跻身前五，这表明中国企业正致力于实现绿色转型和应对气候危机。

普华永道中国高度重视的可持续发展目标

普华永道为所有经济部门的不同客户提供服务。因此，我们间接地影响了所有17个可持续发展目标。同时，我们也已经确定了与自身业务最为相关的四个可持续发展目标。本报告将着重介绍我们为落实这些可持续发展目标而采取的行动。



目标 4 优质教育

为帮助更多人获得未来成功所需的技能，普华永道在教育投资的举措涉及多个方面。我们的“新时代。新技能。”项目旨在帮助我们的员工、客户及其员工、还有我们运营所在的社区弥合发展所需的技能差距、提升数字化技能。

目标 5 性别平等

普华永道致力于在职场发掘女性员工的领导力，倡导女性经济赋能，将性别平等置于融合策略的重要位置。

目标 8 体面工作和 经济增长

“新方程”战略聚焦所有机构都面临的两大相互关联的关键需求，即与众多利益相关方建立信任和缔造持续成就。普华永道通过创新、创造和技术开发，以更加智能的方式，为普华永道及其客户和社会创造就业机会和经济效益。

目标 13 气候行动

普华永道积极减少对气候的影响，并承诺在2030年前实现净零排放。此外，我们与客户、供应商和利益相关方持续展开合作，在更广泛经济领域中为气候变化和ESG转型提供支持。

将气候因素纳入客户服务

基于科学的气候目标

越来越多的企业被寄予期望制定符合科学碳目标倡议（SBTi）方法的温室气体减排目标。这需要加强企业管理层对排放管理的认知和理解。基于企业的商业模式和数据，普华永道帮助其根据《温室气体议定书》的排放报告标准收集数据，结合企业历史排放数据和未来业务发展的预测确定其碳减排路径。

普华永道为客户制定与特定行业市场相关的脱碳行动方案，并最终协助客户制定公开的科学碳目标承诺，包括编制 SBTi 提交材料，并在其验证过程中为客户提供指导。

供应链脱碳

新冠疫情期间，物流业对消费者和企业的重要性成倍增加，但同时也带来了环境挑战，如包装的增加、塑料的使用、废料、以及因运输产生的排放等。某化妆品行业的领军企业希望重点关注与之合作的第三方物流（3PL）供应商并提出更高的可持续性要求。普华永道帮助该客户开发了可持续供应链系统，以设定相关的可持续性标准，面向3PL供应商收集必要数据，并监测和评估其可持续绩效。

- 在合作方评估中设置可持续性标准：3PL合作方已采用了环保技术（例如：碳排放控制）。
- 收集3PL绿色供应链清单：要求3PL合作方在方案中投入和应用绿色供应链技术，并在合同中明确。
- 设定可持续性关键绩效指标以监测日常运作：要求3PL提供相关数据，以监测其可持续绩效。

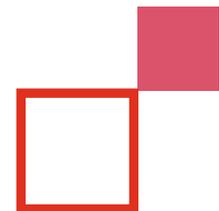


“

普华永道为各行各业的客户提供战略转型、交易、报告、审计、税务等所需的专业服务，这表明我们有巨大潜力与客户共同加速推动净零排放。我们支持企业制定并实施可行的计划以实现净零，并将其他ESG相关因素整合到企业战略、日常运营和财务披露中。

蔡晓颖

普华永道中国ESG可持续发展
主管合伙人



ESG报告

普华永道帮助企业向投资者、监管机构和评级机构等利益相关方报告其ESG表现。例如，某财富500强企业集团聘请普华永道为其在香港上市的几家主要公司改善ESG报告，包括：

- 出具独立和符合证券交易所要求的ESG报告，并逐年提升报告披露的深度和广度。
- 在内部建立健全的ESG信息数据收集和报告机制，持续完善ESG管理体系，并保证高质量的信息披露。
- 积极响应来自MSCI和DJSI等ESG评级指数的问询，并回应海外投资者对ESG披露框架的问题。

气候风险韧性

普华永道根据气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议，进行气候情景分析和压力测试、物理风险的资产分析和转型风险的市场分析，帮助客户通过关键评估、筛选并更新气候风险记录详情，确认每个风险的潜在业务和财务影响，优化企业的气候韧性战略，并就其他气候相关问题提供专业建议。



推进气候倡议

普华永道作出的净零承诺不仅致力减少因自身运营产生的碳排放，我们还认识到，通过分享技能、知识和资源，发挥榜样带头作用来推动并加速更广泛经济市场的整体脱碳，才能将我们的积极影响最大化。

《ESG报告：助力中国腾飞聚势共赢》

2021年，世界经济论坛（WEF）与普华永道中国合作发布《ESG报告：助力中国腾飞聚势共赢》白皮书。该白皮书显示，随着监管机构、交易所、投资者和企业领导人的关注激增，中国的企业ESG报告正处于拐点，推动ESG报告的质量和数量不断提升。该白皮书揭示了有关中国企业ESG工作的六大关键见解，包括：

- 董事会层面的支持。
- 长期增长和利益相关方需求。
- 超越传统的企业社会责任。
- 实质性 — ESG对于实现战略目标的意义。
- 能力建设和协调。
- 供应链的可持续发展。

碳中和行动联盟

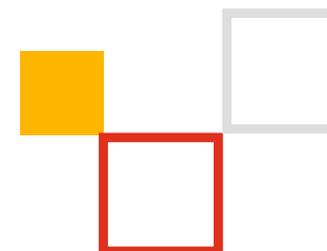
2021年7月，在全国碳市场上线交易启动仪式上，碳中和行动联盟正式成立。普华永道中国作为发起单位和常务理事之一，与国内其他领军企业共同做出承诺，推动中国向低碳经济转型。

[请点击此处查阅本报告。](#)

- 承诺并倡导碳核算及碳披露。
- 设立企业碳中和实施路线图。
- 践行低碳生产经营模式。
- 参与全国碳市场建设。
- 推动产业上下游实现净零。
- 分享实践经验、推广优秀案例。
- 通过自身行动和影响力倡导公众低碳生活方式。

“碳”路ESG国际实践系列课程

普华永道ESG Academy参与由新华财经制作、陆家嘴金融城绿色金融发展中心主办的“碳”路ESG国际实践系列课程的录制，MSCI也是主要参与方。该系列视频课程由新华财经摄制，内容涵盖碳中和和经济、遵循ESG国际评价体系、将ESG融入整个投资流程、构建国际ESG生态系统等。来自监管机构、领先企业和投资机构的嘉宾们分享了他们在实现净零排放过程中的观点和最佳实践。



社区影响

新时代。新技能。

数字改革离不开技能提升。数字技能提升旨在帮助公众树立数字意识、加深数字理解、加强数字技能，充分融入数字世界。数字技能提升，刻不容缓。为此，普华永道推出“新时代。新技能。”项目，致力帮助最有需要的群体提升技能，以顺应时代发展。普华永道已针对部分现有教育项目进行数字化升级，提高农村学生的数字素养和其他相关软技能以及大学生就业能力和数字技能，持续设计并推出新项目，通过在线平台覆盖更多受益群体。

普华永道积极鼓励员工贡献时间、技能和资源，倡导员工通过志愿活动、导师项目、筹款活动、无偿或者折扣服务、社会组织理事培训和理事匹配等专业技能志愿服务机会，为当地社区带来积极影响。

>570万元 人民币

2021财年捐赠总额

普华永道的社区影响力

慈善捐助 — 员工及合伙人	1,126,001元
慈善捐助 — 普华永道（现金捐助及实物援助）	4,602,132元
志愿者总人数	2,161人
志愿服务总小时数	96,699小时
专业技能志愿者 + 公益专业服务人数	1,535人
专业技能志愿服务 + 公益专业服务小时数	92,982小时
受益人数（个人、社会组织和社会企业）	1,075,881个



4 优质教育

与普华永道业务最为相关的可持续发展目标

4.3 到2030年，确保所有男女平等获得负担得起的优质技术、职业和高等教育，包括大学教育。

4.4 到2030年，大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能，包括技术性和职业性技能的青年和成年人数。

梦想科技节

2021财年，普华永道继续与上海真爱梦想公益基金会（以下简称“真爱梦想”）合作，联合开发学习课程和项目，努力为农村欠发达地区学生提供优质教育，其中包括在江西省遂川县的学校试点举办梦想科技节。

梦想科技节是根据中国农村学校的实际需求，结合普华永道“新时代。新技能。”主题，面向22,000余名学生，传递数字技能和设计思维的重要性的旗舰项目。真爱梦想开发团队围绕信息安全、运动急救、食品营养、交通安全、能源、废弃物、生物多样性和辩证思维八个主题设计梦想科技节的活动内容，让每个孩子都能在数字化时代继续生活、学习、工作和参与。

梦想科技节于线下开展，三个板块层层递进，帮助参加活动的学生和教师提升技能，掌握知识：

- 教师培训。共有22所学校参与，项目针对每所学校的10余名教师进行为期一天的培训，简要介绍活动的内容、目标和使命。
- 校园科技嘉年华。已有超过22,000名8至13岁的学生参与校园科技嘉年华，通过互动游戏扩展了数字、环保以及创造性解决问题等方面的知识。
- 梦想创客营。由参与科技嘉年华后被提名的28名学生参与，在专业指导帮助下提升学生们的批判性思维和问题解决能力。

>22,000

名学生通过梦想科技节提升了技能



“

梦想科技节的项目团队目前正在改进内容设计，期望在更多农村学校试点，为当地学生提供机会，弥补技能差距。我们现在已向近300,000名教师开放下载权限，可免费下载包括教师培训和活动手册在内的全套项目材料。

张霞

上海真爱梦想公益基金会项目开发中心副总监



“

新冠疫情严重影响了志愿服务的线下开展以及与学校和社区的直接合作，如何迅速转至线上并继续发挥影响力至关重要。我们计划推出更多主题，让更多人都能通过我们的项目轻松踏上数字素养提升之旅。

戴德乐

普华永道中国可持续发展总监



提升数字素养

普华永道中国投入数字素养提升项目，该项目不仅涵盖青少年儿童，任何有需要的成人均可通过在线平台参与进来。我们联合真爱梦想开发了一系列不同主题的教育视频和音频，将数字理念、数字技能和新兴技术融入日常生活场景，帮助公众提高数字意识，提升数字技能，迅速适应新兴数字时代。

2021财年推出的四期主题内容包括：

- 智能汽车与新能源
- 人工智能赋能智慧城市
- 数字医疗和虚拟医疗系统
- 集成物联网赋能智能家居

>100万次 观看量

为社会贡献持续成果

普华永道为最棘手的社会问题提供完善、包容和技术驱动的解决方案。我们联合企业、政府、教育和各界人士推动社会积极发展，通过我们的专业服务建立社会信任、缔造持续成就。

香港地区中央儿童数据资料库

香港地区儿童事务委员会（儿童委员会）专注解决影响儿童成长的问题。普华永道已被委任为儿童事务委员会顾问，就建立中央儿童数据资料库的可行性及其实施框架开展研究。

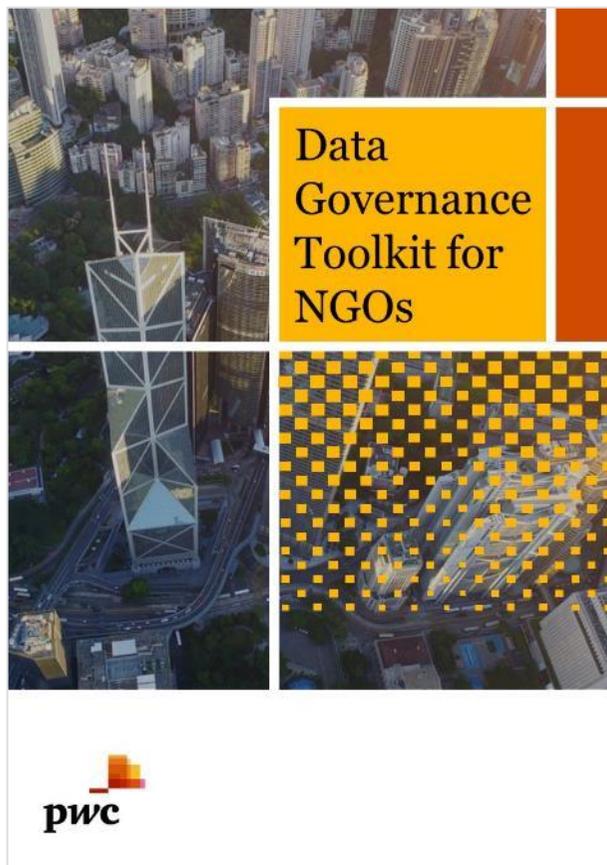
作为儿童委员会工作的基石，中央儿童数据资料库将赋能和链接政府部门、儿童服务机构、学术界和公众，以更好制定儿童相关的政策、战略和优先事项。此外，它还将提供包含定量和定性指标的基础框架，可供各利益相关方审查、监测和与国际基准对标，同时兼顾因收集、使用和传输儿童个人信息所涉及的法律、数据隐私和数据安全问题。

“按效益付费”先导项目

社会创新及创业发展基金（社创基金）系推动尝试以新方法满足香港地区社会需求的创新项目。社创基金正在探索各种创新的社会服务资助模式，其中包括“按效益付费（Pay-for-Success）”，也被称为“社会影响债券”或“社会效益债券”。

社创基金积极联系各利益相关方、协助筹划“按效益付费”相关先导项目，并为重要项目担任委聘人/付款人角色。普华永道在为期两年的先导项目期间担任社创基金的独立技术顾问。





提升非政府机构数据使用技能

非政府机构会生成并获取多方面数据，从日常运营、内部管理、提供服务到与捐款人、志愿者和其他利益相关方交流互动。妥善使用不同来源的数据，可以帮助非政府机构管理其战略发展，改善整体运营。

2021年，普华永道继续联合香港社会服务联会，为非政府机构提供数据治理支持。推出《非政府机构数据管治指南》，旨在帮助非政府机构：

- 了解数据治理的概念、价值和优势。
- 了解良好的数据实践如何提高服务和运营效率。
- 初步了解机构的数据治理成熟度以及未来改进计划。

此外，普华永道在2020年发布了《非政府机构个人资料私隐指南》帮助机构了解个人数据保护和合规的重要性以及相关影响，并提供制定合规协议和措施的建议。

超过200

名非政府机构领导人参加网络培训



“

即便是非政府机构，数据也是非常有用的资产。数据能驱动机构增长和转型。非政府机构应着手落实数据治理实践，对数据建立信心，培养数据洞察力。

毛英伟

普华永道中国风险及控制服务
合伙人



“

虽然在此之前我做过数据分析，但总是找不到正确方向，抓不住关键信息。但参加训练营的第一天，普华永道的导师有条理、有逻辑地介绍了数据分析，我又有信心了……我真的受益匪浅！

李佳妮
数据分析训练营学员

技术赋能，面向未来

大学生是国家的未来。我们与益优青年中心保持长期合作，努力提升中国各地大学生的就业技能，培养他们的数字能力。

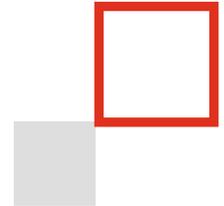
2021财年，282名普华永道员工在面向大学生的职业探索研讨会中担任导师、演讲嘉宾或助教，在行业训练营担任讲师、模拟面试官和商业顾问，与即将毕业的大学生分享专业技能和丰富的工作生活经验，提供超过1,400小时的志愿服务。

在数字时代，我们帮助大学生成功就业，积极参与数字社会建设并取得成功。普华永道参与的志愿者活动主题包括：

- 职业选择
- 求职
- 全球化思维
- 简历准备及面试技巧
- 沟通与领导力
- 创造性与设计思维
- 行业知识
- 批判性思维

为进一步帮助大学生步入未来职场做好准备，我们与益优青年中心联合举办数据分析训练营，由普华永道志愿者参与协助，内容涵盖基本商业概念、数据分析与评估、商业计划书及项目管理。

- 作为入门级训练营，主要涉及数据分析理论、常用技能、工具以及实践等。
- 普华永道志愿者进行为期5天的在线课堂教学，并预留课后作业。
- 普华永道志愿者加入课后学习小组，为学生们开展辅导。
- 普华永道志愿者指导学习小组准备结业展示。



赋能大学生

>4,700名

志愿服务

普华永道众多员工希望为当地社区作出贡献，保持初心，支持公益慈善事业。普华永道也全力支持员工的善行，鼓励员工发起志愿服务项目，为项目提供资金资助，并动员更多员工参与。以下是2021财年志愿服务活动的例子。

ABC美好社会咨询社

- 为中国的社会组织提供咨询服务。
- 普华永道员工志愿者已为8家社会组织提供1,018小时的专业志愿服务。
- 志愿者就战略、品牌和筹资能力提供咨询和解决方案。

汇益泽绿色电脑教室项目

- 在四川省成都市和南充市的三所学校分别建立绿色电脑教室。
- 2021财年，为1,241名学生开展了20,000小时的IT课程。
- 提供笔记本电脑、数字化教育课程、网络支持、教师培训和后续维护支持。
- 普华永道志愿者通过虚拟课堂教授计算机技能和英语课程。

泉源儿童之家

- 圣诞节慈善拍卖，为孤儿筹款以提供医疗支持。
- 逾500名普华永道同事线上线下参与。
- 筹集逾23万元善款。

爱滋宁养服务协会

- 通过徒步的方式为感染艾滋病毒或者患艾滋病的儿童、成年人和老年人筹款。
- 普华永道Shine员工社群发起的活动。
- 250名普华永道员工通过线下徒步、线上打卡的方式参与。

Asian Charity Services黑客马拉松

- 虚拟黑客马拉松，共创众筹活动方案。
- 普华永道赞助优胜者奖金。
- 20名普华永道志愿者就决赛为非政府机构提供了150小时的志愿服务。

无国界医生地图挑战赛

- 虚拟志愿服务，以数字方式绘制世界上医疗条件最薄弱的地方。
- 利用卫星地图，将未标明的房屋和建筑加入数字地图。
- 实地工作人员后续可利用这些地图和数据更好地协调和应对紧急情况。
- 普华永道中国79名志愿者标注了16,757座建筑物。



“

能担任众筹联盟黑客马拉松的评委挺让人激动的，我不仅接触到为社会作出不同贡献的诸多非政府机构，还感受到了他们坚持服务社会弱势群体的初衷。与经验丰富并专注慈善事业的其他同行评审合作，还代表普华永道宣布优胜者——柬埔寨儿童基金会，对于我来说都是一种莫大的荣幸。

关维端

普华永道中国金融服务业审计合伙人



净零转型

净零转型

可持续发展意味着创造人与自然和谐共存的世界，同时平衡生态进步和社会经济发展，以造福今天和未来的人类。中国正从工业经济向以可持续发展为核心的创新型经济转型。普华永道正在采取大胆举措，为中国雄心勃勃的可持续发展目标作出贡献。

即刻采取行动，向低碳商业模式转型

作为应对气候变化的系列举措之一，普华永道作出全球承诺，2030年前全面实现温室气体净零排放。此承诺进一步深化了普华永道2018年的减碳承诺，包括降低碳排放，采用可再生能源电力满足全部用电需求，并对其他剩余能源的使用和差旅飞行进行碳补偿。

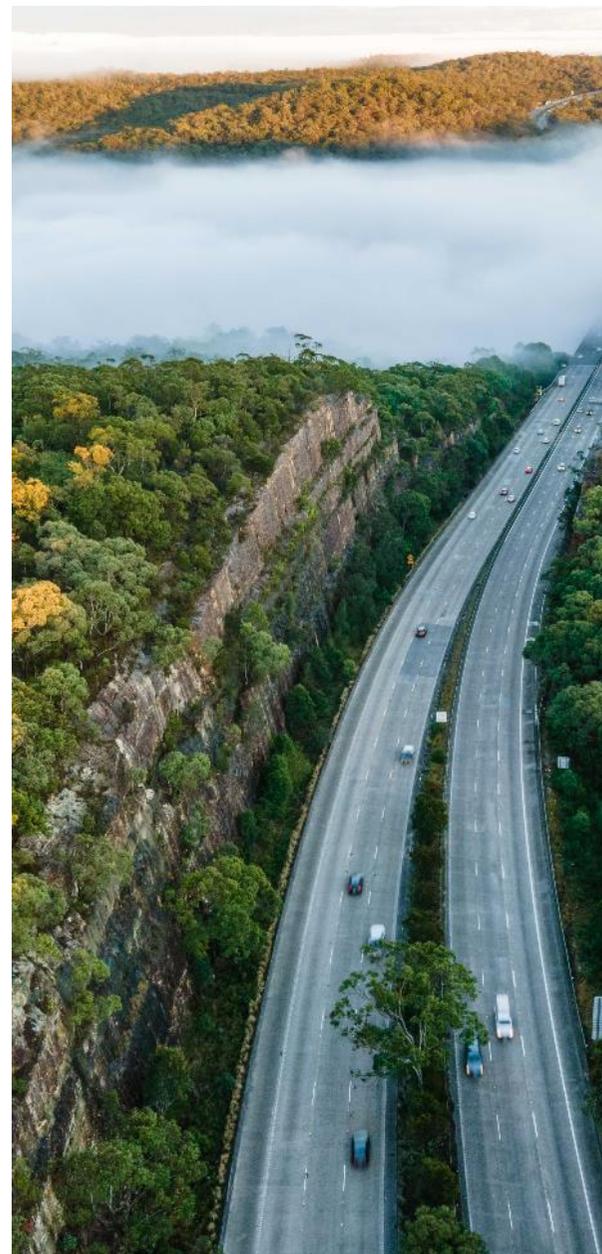
实现净零目标，普华永道的全体员工都将参与其中。他们需要做出低碳选择，基于已升级的现有系统，通过数字化方式持续促成技术创新，以重新定义客户服务。

本章节详细介绍了普华永道的净零排放转型、我们如何将减排与业务增长脱钩，并如何鼓励全体员工积极参与。

创造可持续的价值链

普华永道通过自身的能力、专业和资源网络，提升商界对环境议题的认识，并召集利益相关方就相关问题建立合作。在本报告的“助力ESG可持续发展”章节，我们分享了相关案例。

普华永道致力协助客户转向更环保、更可持续的商业模式，并通过第三方独立性的发声推动系统性变革和跨界合作。在本报告中的“以创新促繁荣”章节，分享了我们如何支持客户以实现其气候目标的相关案例。



2030净零排放

当前，日益频繁的自然灾害表明，气候变化正在加速，并带来诸多负面影响。越来越多的国家和企业作出净零排放以及碳中和承诺，为扭转局势带来一些希望。

尽管如此，当前应对气候变化的进程仍远远落后预期。全球排放量在2030年前必须减半。中国目前正聚焦“30-60”双碳目标，承诺在2030年之前实现碳达峰，在2060年之前实现碳中和。而目标的实现亟需企业立即付诸行动，向低碳运营模式转型。

据2021年普华永道与联合国开发计划署（UNDP）驻华代表处联合发布的调研报告显示，气候行动（可持续发展目标13）对中国企业的影响排名第四，包括未来五年内将带来商业机会。

普华永道坚信工商业是应对气候变化的中流砥柱。我们已决心发挥自身力量，在全球范围内作出基于科学的减排承诺 — 在2030年实现温室气体净零排放。此承诺包括协助客户减排，以及减少来自普华永道的日常运营及供应商的碳排放。



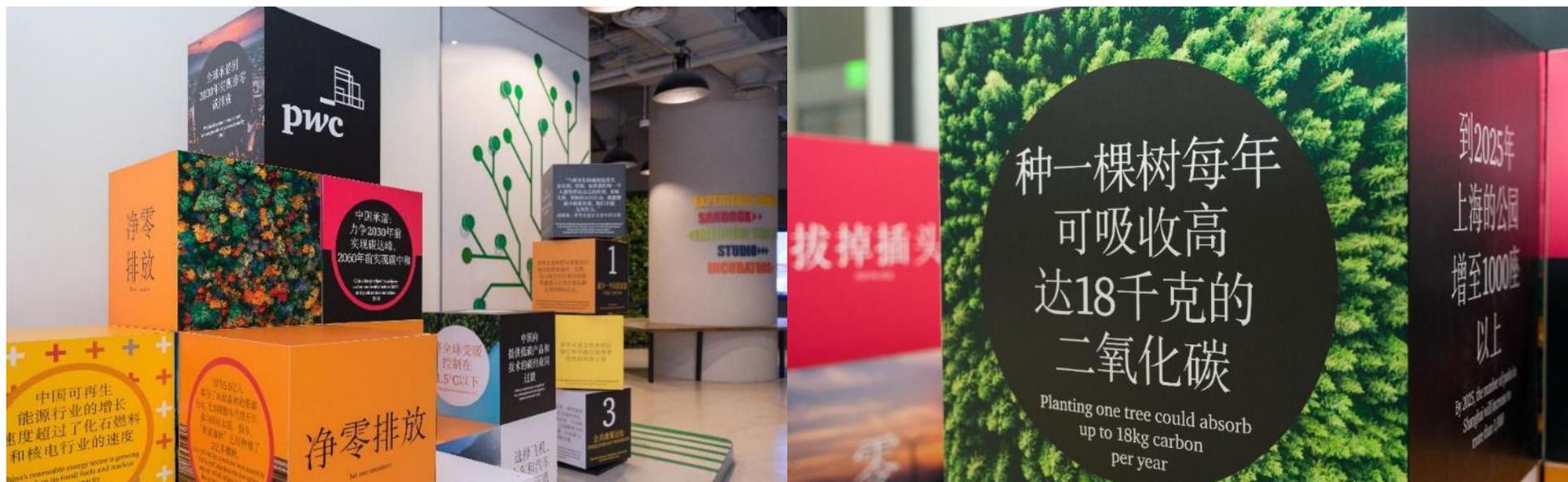
与普华永道业务最为相关的可持续发展目标

13.2

将应对气候变化的举措纳入国家政策、战略和规划。

13.3

加强气候变化减缓、适应、减少影响和早期预警等方面的教育和宣传，加强人员和机构在此方面的能力。



普华永道的净零承诺涉及四个关键领域

- 采取积极措施，每年推动日常运营中的定量减排，到2030年前实现其较2019基准年减少50%。
- 从大气中去除等量的二氧化碳，平衡剩余部分。
- 覆盖整个价值链，积极支持供应商与客户实现净零排放。
- 为公共政策献计献策，更快、更广地加速市场向净零经济的转型。

普华永道经验证的科学碳目标

2021年7月，科学碳目标倡议验证并通过了普华永道设立的减排目标，即在2030年将温室气体排放量绝对值较2019基准年减半，以符合《巴黎协定》1.5摄氏度气温增幅限制的情景。

普华永道承诺：

- 2030年前将范围1和范围2的相关温室气体排放量绝对值较2019基准年减少50%。
- 2030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减少50%。
- 2025年前，普华永道全球50%的商品和服务供应商（按排放量计算）将制定科学碳目标。



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

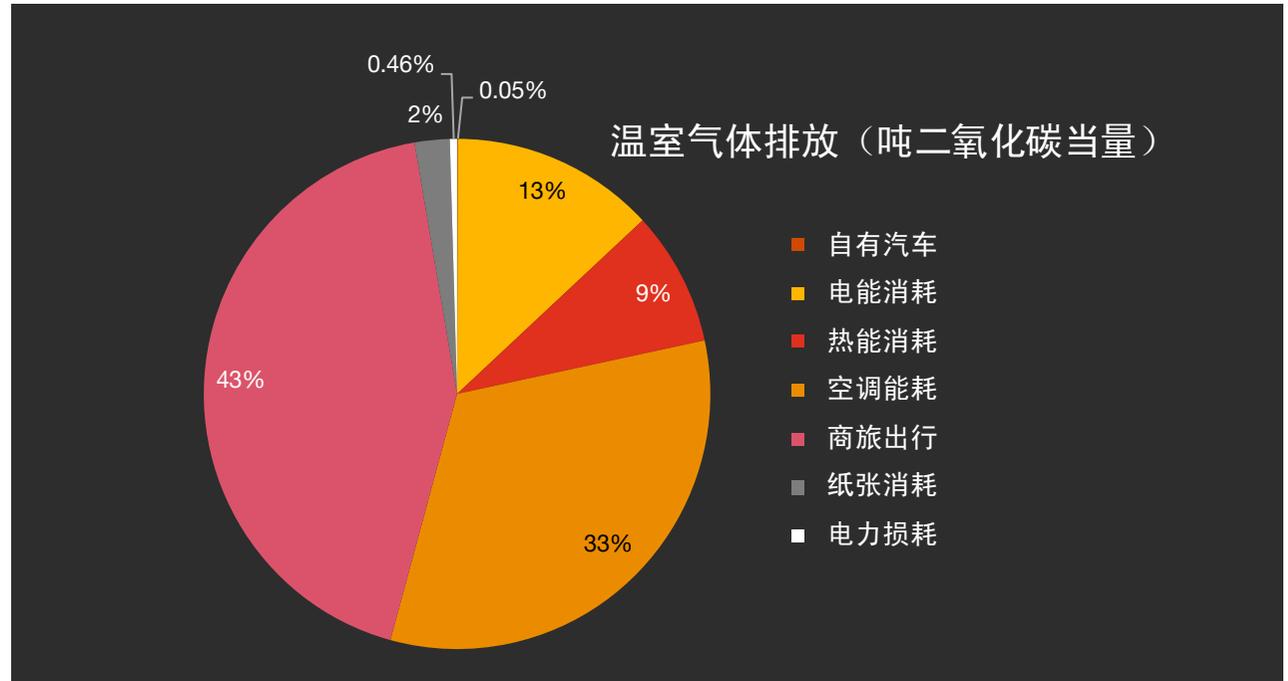
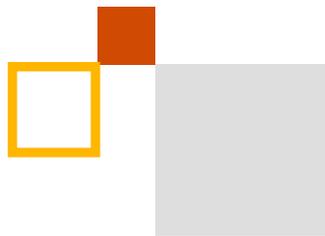


减少运营排放

普华永道的净零承诺将在2030年实现温室气体排放量绝对值减半。为实现该目标，我们的行动包括采购可再生能源以满足全部用电需求，提高办公空间的能源效率，以及在十年内将商旅出行相关的排放量减半。此外，还将投资碳清除项目，其中包括基于自然的气候解决方案，将所剩余的每吨（二氧化碳当量）温室气体排放，从大气中去除等量的二氧化碳，从而在2030年前实现对气候影响达到净零。

在2021财年，随着新冠疫情的持续影响带来的出行限制，特别是跨国旅行的限制，可以看到我们的排放量有所降低。

2022财年开始，普华永道将依据科学碳目标范围，每年详细披露自身温室气体排放，透明披露净零承诺的进展。



温室气体排放总量

- 88,983 吨二氧化碳当量
- 48,366 吨二氧化碳当量（包括可再生能源电力）

差旅飞行

- 17,117 吨二氧化碳当量
- 较2019基准年减少51%

可再生能源电力

- 100%可再生能源供电（包括空调用电）
- 51,802 兆瓦时 可再生能源电力

碳补偿

- 25,173 吨二氧化碳当量
- 补偿差旅飞行和剩余能源产生的排放量

可持续办公空间设计

作为普华永道在中国各地持续进行的办公空间升级计划，我们与办公空间业主和设计师合作，将可持续发展原则和相关考量融入办公室设计。在租赁时优先考虑已取得国际公认的LEED绿色建筑评级体系认证的建筑。

我们在北京和上海翻新及新租赁的办公室，采用了升级版的数字化解决方案和动态多功能办公空间设计，支持灵活办公方式，提高空间利用率，避免过度能耗。此外还确保新办公空间在设计时能最大限度利用自然光，并采用如LED照明和更高效的节能设备。

上海前滩中心普华永道办公室

前滩中心是上海浦东新区的新地标，位于三条地铁线路的交汇处，将发展成为步行友好、交通高效、避免拥堵的多功能区域。

超过70%

的租赁办公室已通过LEED认证和/或位于LEED认证建筑内

除了普华永道自身开发的智能办公科技解决方案外，前滩中心办公空间还具备以下可持续性特征：

- 节水装置较LEED标准减少45%的用水量，每年节约近9,000立方米用水。
- LED高效照明系统，并优化照明设计，较ASHRAE 90.1标准进一步节省25%的能耗。
- 智能照明系统，包括沿边缘设置日光感应器和90%办公区域照明设备设置感应传感器。
- 反映系统层面能耗的分表计电跟踪系统，以便发现更多节能机会。
- 减少因拆除和装修新办公室而产生的废弃物，如再利用部分办公家具，重复使用11,000多平方米的金属吊顶，以及回收办公家具、地毯和装修材料等。



“

普华永道在上海的新办公空间着力打造科技体验与灵活协作的工作方式的完美融合。所采用的可持续设计理念，多功能空间运用，以及智能办公解决方案为员工和客户搭建了一个创意又创新的协作中心。

黄佳

普华永道中国税务部主管合伙人，
中国中区市场主管合伙人，
上海主管合伙人

绿色出行，乐享高铁

为进一步支持员工选择更环保的差旅出行方式，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来代替飞机出行。

该倡议于2021年推出，我们优化了商旅政策以奖励绿色出行。目前，凡因差旅在京沪两地间选乘高铁的员工，不论级别，均可享受一等座，并且

每次出行均可获得额外的福利津贴。京沪段是普华永道员工最频繁的出行路线，而与同等距离的航空飞行相比，高铁出行的排放量要低96%。随着中国高速铁路网络的持续建设，我们也计划将“绿色出行，乐享高铁”倡议扩展至更多差旅路线。



“

出差往返京沪时，高铁带来的体验其实更好。不仅更加环保，还因为高铁较少受恶劣天气或机场交通管制等外部因素的影响，能保证准时到达目的地。此外，北京南站到市中心比机场到市中心更方便，也更省时省力。

高运根

普华永道中国税务分歧协调服务
合伙人

采购可再生能源电力

电能消耗是普华永道最主要的碳排放来源之一。在持续提高能效和节能的同时，我们还将继续采购可再生能源的电力以满足全部用电需求，减少办公用电产生的碳排放。

2021财年，我们继续采购经认可的风能发电场的国际可再生能源证书(I-REC)的能源属性证书(EACs)，覆盖所有范围2的供电（包括空调系统供电）。

碳补偿

普华永道认识到积极减少当前运营的碳足迹对气候影响的重要性。因此，我们致力在2030年实现净零排放的同时，为减少当前气候影响，将继续投入高质量的碳补偿项目以抵消无法避免的碳排放，包括自有汽车、热能消耗以及航空差旅产生的排放。

2021财年，普华永道中国支持了以下项目：

- 中国河南省丹江太阳能炊具项目用更高效的太阳能炊具取代传统的燃煤灶具，在减少燃料消耗的同时降低室内空气污染。
- 中国青海省植树造林项目修复退化土地，提高青藏高原的生物多样性。

2021财年普华永道支持的中国风能发电厂





“

很荣幸能与普华永道合作开展办公室回收项目。我们于2021年1月开始合作，主要负责回收办公室产生的塑料、金属、纸张和电子垃圾。我们基本上已经保证了这些仍有价值的资源不被浪费。

史济民

V Cycle创始人兼首席执行官

鼓励员工参与

普华永道环保周：2030净零排放

环保周是普华永道中国的年度大型倡导活动，旨在提高员工对可持续发展议题的意识，鼓励员工积极参与。在2021财年，普华永道的环保周围绕净零排放开展系列活动，提升员工对净零排放的认识并投入到净零之旅。活动包括：

- 由主席和领导层每天发布电子邮件和视频。
- 在各大办公空间的客户接待区设置由100%可回收材料制成的交互式视觉展品，并在其他办公空间设置小型宣传装饰。
- 开展净零排放知识有奖竞猜，让员工有机会参加普华永道赞助的植树造林项目，或赢得可在垃圾填埋场及自然环境中完全生物降解的环保口罩。
- 向2020年搭乘飞机出差的所有员工及合伙人提供个人航空碳排放报告，强调飞行产生的碳影响，鼓励大家考虑更环保的出行选择。

普华永道Green Team

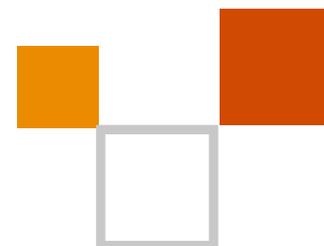
为进一步鼓励员工参与，营造浓厚的可持续发展文化，普华永道创建了Green Team志愿者社群，发挥员工的开创精神以推进可持续发展。

建立透明的废弃物管理系统

相较其他行业，尽管普华永道产生的废弃物量相对较少，但我们仍有责任采取行动，减少自身的废弃物足迹，努力实现循环经济。

为重塑对废弃物管理体系的信任，普华永道与香港一家为企业提供回收解决方案的社会企业“V Cycle”合作，在办公室试行更加透明和负责的回收计划。该计划还将通过向无家可归者和拾荒老人创造就业机会为社会带来协同效益。废弃物数据按月提供，并分别列明废物类型及已收集和回收或者无法单独回收的废弃物量。

该项目自2021年1月开始试运行。包括塑料、纸张、金属和电子废弃物在内的360公斤资源由该项目回收。





“

很高兴成为 Green Team 的一员，和志同道合的伙伴们在普华永道的办公空间共同推动可持续发展。我们在香港办公室开展的塑料回收项目取得了巨大成功，不仅提高了大家对废弃物管理的意识和认知，还减少了我们自身留下的碳足迹。我们将齐心协力营造更加可持续的办公空间，共同应对气候变化！

冯咏诗

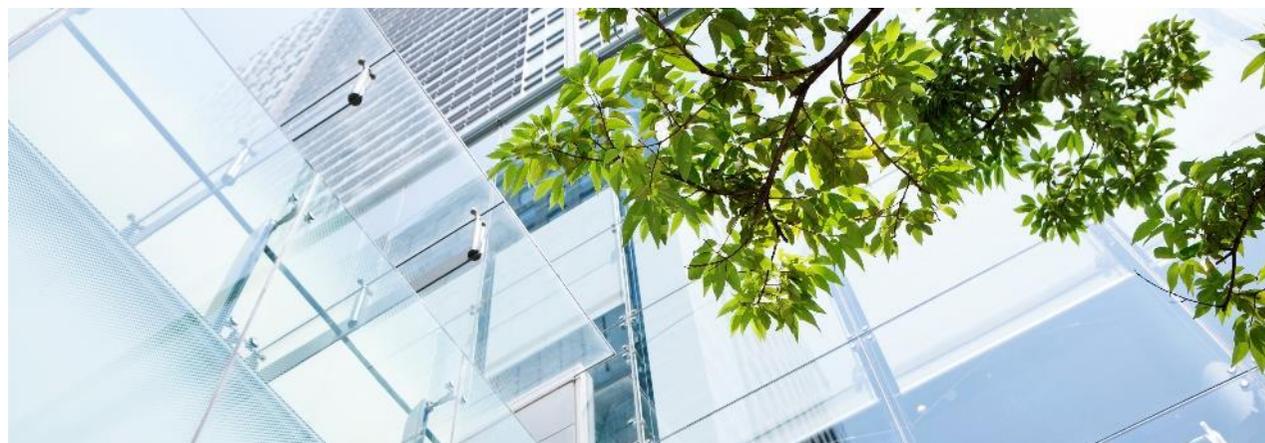
普华永道中国咨询服务副总监

除了管理最常见的可回收物之外，普华永道中国同时开展多项回收项目，避免宝贵资源被作为垃圾填埋。

- 与泰瑞环保合作，回收破损或耗尽的旧塑料文具。回收的物品部件将被重新制成新产品。
- 所有使用年限期满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。2021财年，普华永道与香港的 V Cycle和上海绿色倡议组织合作，共计回收处理了约80公斤的电子垃圾。
- 通过组织年度冬衣捐赠，并与上海的一家社会企业进行纺织物品的回收合作，延长衣物的使用周期，形成完整的纺织物回收闭环。
- 普华永道的活动与餐饮团队也致力减少和回收大型活动产生的剩余食物。香港办公室的咖啡渣经收集再制成肥皂、可重复使用的容器或用于农业的堆肥。

100%

使用年限期满的笔记本电脑和台式电脑均以捐赠、转售等形式进行重复利用或回收



A woman is carrying a young child on her back. Both have their arms raised in a gesture of joy or freedom. They are standing in a field with several wind turbines in the background. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow and lens flare effects. The scene is peaceful and suggests a sustainable, clean energy future.

以人为本



激励并帮助员工实现自我价值的最大化

员工是普华永道最大的资产，也是我们成功的基础。我们的员工拥有多元技能、经验和背景，在日常工作中总能激发出新的视角和创意。普华永道聚力人才优势、能力优势和技术优势，为客户构筑信任、获得持续成就。

在变革与创新的时代，唯有变化永恒不变。我们的工作和生活方式也在发生着根本性的转变。重塑并打造适应未来的人才队伍，不仅能够提升普华永道的能力和市场地位，还有助于员工以更可持续、包容和积极的姿态迎接充满活力的数字化时代。

普华永道倡导员工价值观与企业价值理念并行的文化，即诚信行事、有所作为、关心他人、共同协作和重新畅想，希望员工能够健康地生活、聪明地工作、积极地社交。

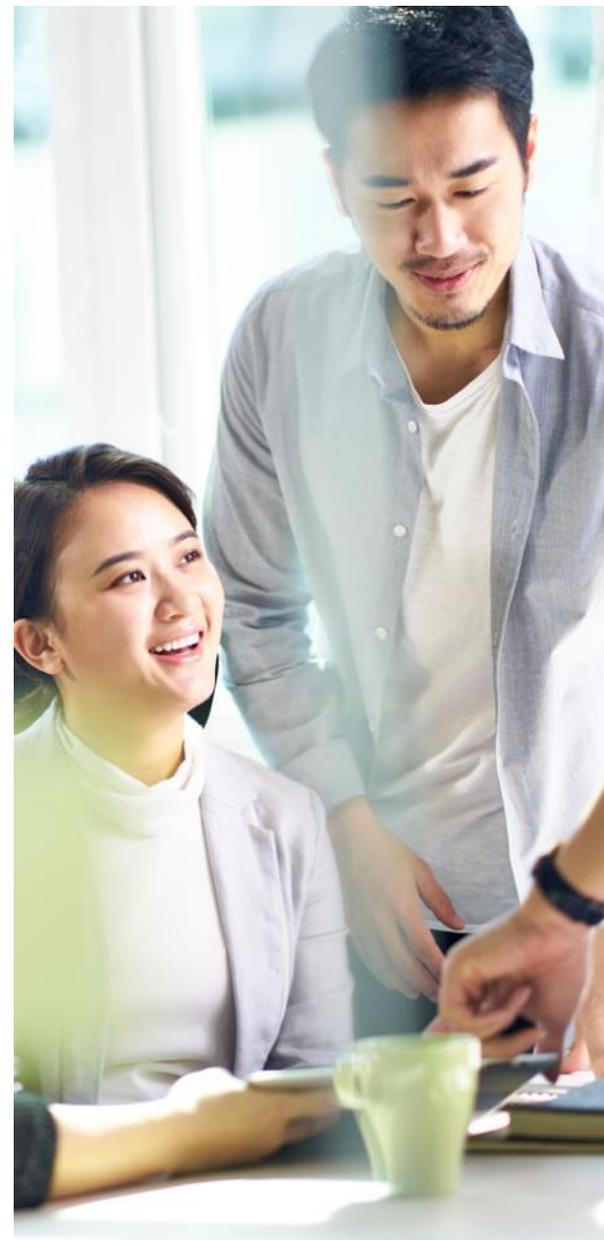
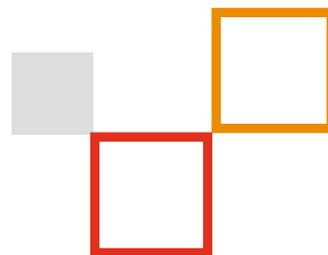
重塑普华永道生活

吸引、发展和保留人才是普华永道的战略重点之一。为此，我们专注于创造充满凝聚力的环境，让员工和技术更好地协同发展，人才队伍更加灵活地适应未来，让普华永道成为员工发展自身事业和实现人生目标的理想平台。

本章节详细介绍普华永道如何重点开创激励措施，为员工搭建更有价值、有意义的职场环境，以及如何为员工带来多样、灵活和身心健康的福祉。

人才计划关注重点

- 未来人才
- 健康与灵活性
- 重塑工作场所



未来人才

提升技能，打造一支以市场为中心、面向未来且灵活高效的技能型人才队伍

普华永道在规划和重塑人才战略中步步为营，以满足客户不断变化的业务需求，实现我们的战略目标。

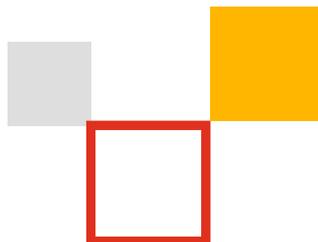
- 吸引、保留和培养包括科技人才、工程师、技术人员和经济学家在内的多元化人才，与传统型人才携手共同重塑客户服务。
- 帮助员工基于个人和职业目标实现自我成长。
- 开展更有意义和针对性的工作，通过自动化手段帮助员工从日常性事务中解放出来，专注于更复杂、更有针对性和更有价值的工作。
- 设计多元化职业模型，实现彼此无缝协作，鼓舞和激励各类人才在各自不同的人生阶段努力奋斗，实现职业目标和满足工作偏好。

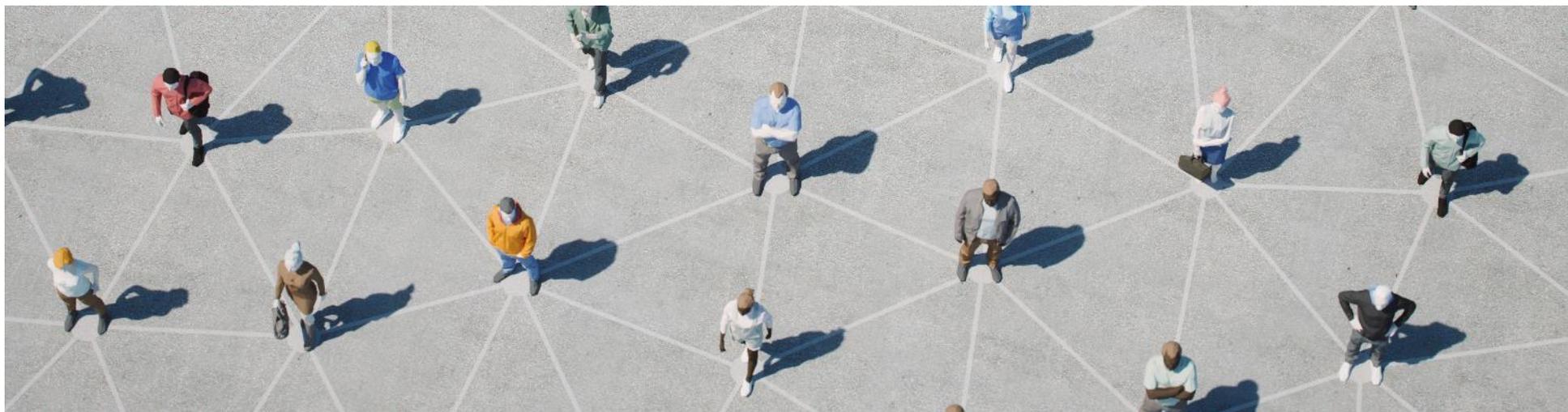
为此，普华永道正着手落实一系列举措，以提升人才技能并培养面向未来的人才；并通过多元化的职业发展路径、发展规划、指导和支持体系以及发展机会，推动员工多元化发展。

培养ESG人才

普华永道致力为ESG转型提供最佳指引。通过提升人才在策略、转型、报告等其他方面的关键技能，竭尽全力帮助企业面向未来，更富韧性、灵活性和可持续地发展。

ESG学院是一个为普华永道全体员工提供关于环境、社会和治理的技能提升平台，涵盖经精心设计的信息、内容和工具，助力员工掌握相关技能，将环境、社会和治理理念纳入日常工作。





普华永道中国2021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		香港地区		澳门地区	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30岁以下	2,568 48.6%	1,442 48.8%	466 33.0%	391 39.9%	12 42.4%	11 50.4%
30至50岁	314 8.9%	340 17.5%	41 4.3%	68 8.9%	2 19.7%	0 0.0%
50岁以上	0 0.0%	4 2.7%	1 0.4%	3 2.4%	0 0.0%	0 0.0%
总计	2,882 32.2%	1,786 35.4%	508 19.5%	462 24.8%	14 32.9%	11 37.9%

上表所示数据仅限于正式员工，不包括临时员工和非正式员工。表中新员工百分比是2021财年新聘员工数占现有员工平均人数的百分比。

新时代。新技能。

世界正在经历飞速的变革、发展和全球化，技能成为一种新通货，我们必须重塑学习方式，重新理解和转变获取技能和知识的方法。

2019年，普华永道全球网络承诺投资30亿美元用于技能提升，包括培训员工、开发和共享技术，以更好地服务客户和社会。通过实施“新时代。新技能。”这一数字化技能提升项目，我们将帮助普华永道中国的全体员工系统性地实现数字化技能提升。在塑造未来职业的过程中，为确保员工了解所学技能如何改变未来并从中受益，我们全方位提升员工的数字化技能，携手客户、政府机构和社会一起弥合当今数字时代造成的技能差距。有关数字化技能提升项目如何推动客户服务实现创新的详细信息，请参见本报告“以创新促繁荣”章节。

普华永道中国的数字化技能提升项目包括Digital Accelerator、Digital Academy和PwC Badges-Digital Acumen badges。

Digital Accelerator

- 赋能近300位数字化技能人才，使其与团队一起领导和推动颠覆性变革，为客户和普华永道创造商业价值。
- 数字化技能人才会参与为期6个月的强化技能提升项目，通过面授、自学、在线学习和边做边学等综合模式进行学习。

- 发放1,100多枚PwC Badge以表彰成功完成商业分析、数据和分析、数据工具和可视化以及人工智能与机器学习等课程的数字化技能人才。
- 我们的数字化技能人才在合伙人导师的帮助下，运用新的知识和技能完成实际的项目任务，达到预期的业务目标。

Digital Academy

- 每年有超过6,200名员工完成数字化学院的数字化技能提升项目。
- 通过沉浸式案例研究、实践和专题研讨会自学。
- 提升数据分析、数据可视化和运用机器人流程自动化工具的应用技能，在日常工作中创造价值。

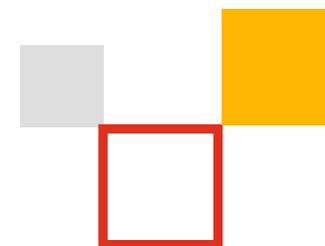
PwC Badges – Digital Acumen badges

- 2020年10月，普华永道推出PwC Badge，这是一种可见、可共享和可复制的电子记录，用于记录在普华永道获得的新知识和技能。PwC Badge项目能促进员工持续学习，并记录员工利用极为重要的技能在相关领域作出贡献和创造价值的能力，以及员工在个人发展方面进行的相关投入。此外，它可对员工的学历、专业认证和在职经验进行补充，进而展示员工的完整职业生涯。

- 推出了DigiTrek，这是一项以市场当下最热门的22个数字主题为中心的游戏活动。该活动为期9周，员工在成功完成数字任务，并运用数字知识解决客户在普华永道业务情景中遇到的问题后，即可获得第一枚普华永道徽章，即Digital Acumen knowledge徽章。
- 已发放超过3,500枚Digital Acumen knowledge徽章。

79%

的受访员工表示有机会运用到所学的新技能，包括数字技能



Digital Lab

2021财年，普华永道全面启动具有变革意义的内部跨部门数字工具共享平台 Digital Lab。员工可通过平台在内部搜索、创建和分享新应用程序，并能在开放、动态的氛围中更智能、更高效地工作。通过掌握数据、分析和机器人流程自动化领域的尖端工具和技术并将创新解决方案存储在资源库中，我们的员工得以重新构建流程、提高质量和效率并改进工作和协作方式。

每贡献、下载或应用一次平台中的数字资产，员工均可获得相应的Digital Lab奖励积分，积分可转换或兑换为一系列健康福利。此外，普华永道会根据员工获得的积分向我们的公益合作伙伴上海真爱梦想公益基金会进行捐赠（1积分=1元人民币）。自Digital Lab项目开展以来，我们已捐赠超过100,000元人民币用于建设“梦想中心”多媒体教室，帮助欠发达地区和农村地区的儿童。

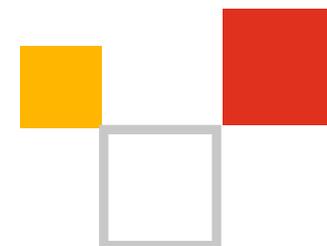
人均培训时间长达

76个小时

员工人均正式培训小时数

职级	职能	女性	男性	总计
合伙人	客户服务	31.6	31.9	31.8
	业务支持	20.9	24.2	23.6
总监	客户服务	22.8	15.5	19.4
	业务支持	13.3	10.1	11.9
高级经理	客户服务	34.4	31.03	33.0
	业务支持	15.0	11.7	14.1
经理	客户服务	49.4	43.9	47.2
	业务支持	17.9	15.5	17.3
高级职员	客户服务	51.5	55.7	53.1
	业务支持	9.6	9.9	9.7
职员	客户服务	106.7	110.0	108.0
	业务支持	9.6	12.0	10.2
行政	业务支持	3.7	2.6	3.2

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。



Wellness reimagined

培育健康、灵活的企业文化，帮助员工实现个人成长和职业发展

普华永道始终相信，健康、快乐的员工在工作中更高效，更具创造力，也更善于合作。无论是机构本身或社会，都正经历巨大的变革。因此，需要加强健康生态系统建设，更加关注员工的身心健康以及员工生活的方方面面，以帮助企业和个人实现并维持“工作与生活平衡”的状态。

Wellness Reimagined App

员工是健康生态系统的核心，我们以科技为依托，为员工提供与健康相关的产品和服务，满足员工全方位各阶段的需求。

健康和灵活性逐渐成为普华永道的关注重点，2021年，普华永道推出了全方位一站式 App Wellness Reimagined，为员工提供各类福利和产品，以提升员工福祉。

- 通过弹性福利津贴，员工可自由组合搭配选择健康套餐，充分利用自己的年度健康津贴。员工现在可以灵活使用福利津贴预约和购买普华永道专属健康服务。
- 我们的答心（Life Coach）服务包括经资格认证的健康专业人士提供全天候一对一的免费咨询服务，帮助员工应对日常生活和工作中的压力。

- 与超过360家供应商合作，通过线上折扣商城和专属折扣功能为员工提供享受企业折扣的健康产品，员工下单后可享受送货上门服务。

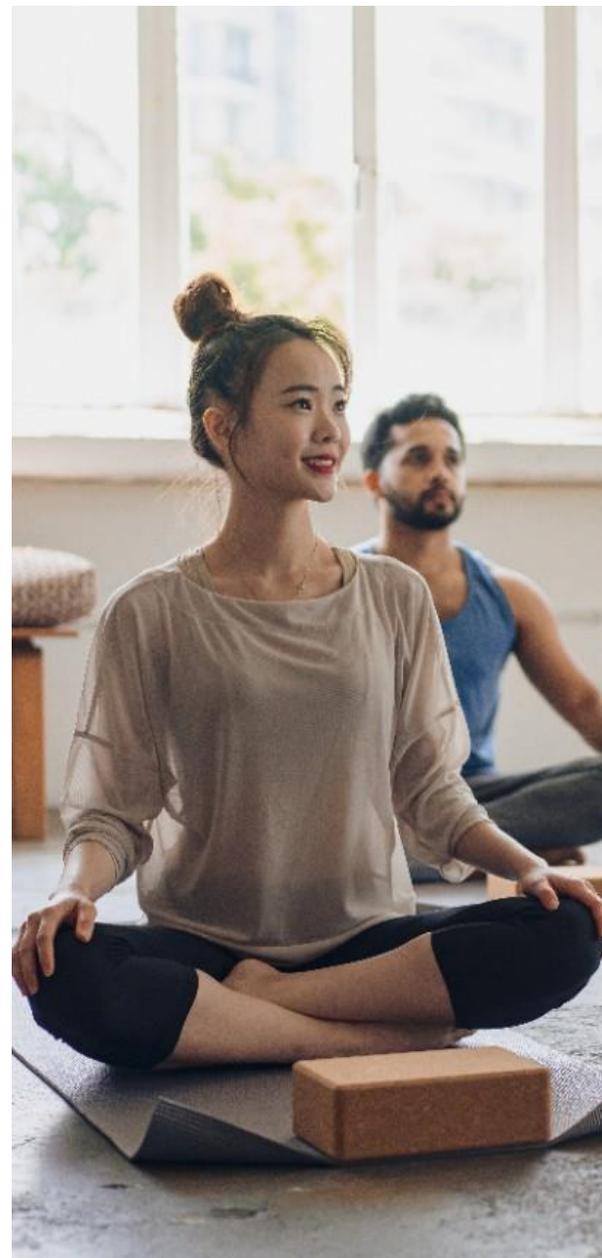
从员工出发，为更好地照顾到员工的家人，我们将健康计划和福利的覆盖范围扩大到了员工的家人和朋友。

WeFlex

灵活性对普华永道而言已不是全新的概念。几年前我们就推出了灵活工作安排，使得员工可以灵活地选择工作地点、工作时间和工作方式。通过实施WeFlex政策，我们得以灵活应变。在新冠肺炎疫情期间，超过20,000名员工实现无缝协作远程工作，始终秉承信任、互通的原则，确保向客户提供优质服务。

87%

的受访员工认为灵活工作并不影响职业发展





“

我们希望赋予办公空间更多的考量和意义，在搭建数字化工作环境的同时做到以人为本，并让办公空间成为高效协作和实现创新的场所。

Ewan Clarkson

普华永道中国首席人才官

重塑工作场所

重新设计和布局工作场所，营造高度协作、灵活、数字化和创新的工作环境，进而重新定义工作

随着笔记本电脑和智能手机的普及，数字协作工具为移动办公提供了极大的便利，我们可以不受空间和位置限制实现高效协作。通过多种办公方式，无论是在家、在客户亦或是普华永道的办公空间，我们都能为客户创造价值。

办公空间仍将作为未来开展工作的场所。为激发员工呈现最佳办公状态，普华永道正着手重新设计和布局良好的工作环境，包括致力打造低碳办公空间。这也是我们实现2030净零排放目标的重要考量。

场景式办公

普华永道的场景式办公方式使员工可以在符合其任务要求的特定区域工作，例如用于集中精力和专注工作的安静区域，用于团队工作的协作区域，以及可举行各种会议、工作坊和活动的灵活、多媒体空间。此外，为实现线上线下相结合的工作方式，我们将持续加大投入，为办公空间配备多种数字化协作工具。



多元化与包容

普华永道中国的多元化与包容旨在营造一种开放、包容和相互尊重的文化氛围，对所有员工一视同仁，确保员工每天都能全身心投入工作。我们的战略重点持续关注性别和残障包容，同时关注员工各个阶段的需求变化。

为此，我们就重要议题发表见解，增进员工对多元化的全面了解，提倡包容，并为员工提供一系列工具、网络、资源、政策和福利。我们努力确保流程、政策和福利支持所有员工，不因其性别、年龄、种族、残障、性别取向或其他因素而有所不同。

男女薪酬平等

薪酬平等对创造多元和包容的文化、吸引人才和提高长期竞争力至关重要。为此，普华永道秉持同工同酬原则，在员工群体之间进行同类比较，多维度分析男女员工的平均薪酬水平。在内部层面，我们的性别薪酬差距小到接近平等，但在个别员工群体中仍存在一些男女薪酬不同。

今后，我们将继续每年监测薪酬水平并制定策略，以缩小仍存在于特定员工群体中的不同。

2021财年，在分析如合伙人晋升和薪酬平等人力资源数据中，我们积极评估指标中的性别平等因素。此外，普华永道为推动性别平等所采取的行动还包括：

- 首席执行官签署《赋权予妇女原则（WEP）CEO承诺书》。
- 升级普华永道母婴健康成长计划。
- 支持普华永道荣誉员工参加2020年东京残奥会。
- 通过Shine员工社群为当地社区开展志愿者活动并筹集资金。
- 确保每一位员工同等享受婚假福利。

81%

的受访员工表示所在部门持续营造多元与包容的环境



母婴健康成长计划

2018年，普华永道推出“母婴健康成长计划”，作为支持性别平等和双职工父母的多元化项目，为员工提供包含心理健康主题等丰富的健康医疗资源。2021财年，我们拓展服务内容，将新冠肺炎疫情支持融入常规服务，并新建活力女生微信群，面向非孕产期的女性员工推出专属的女生活题内容，以及新增中医服务。

2021财年该计划取得了如下成果：

- 5,000名员工订阅该服务。
- 44,000次浏览在线健康讲座。
- 1,500名员工参加在办公场所举办的健康讲座。
- 提供3,500次医师在线咨询服务。

平等的职业发展和晋升机会

普华永道致力在职场发掘女性员工的领导力，倡导女性经济赋能作用，同时在融合策略中凸显性别平等的重要性。我们积极为女性员工创造更多晋升和展现领导才能的机会。基于年度报告，我们非常欣慰地看到普华永道中国的女性员工获得了与男性员工相同的晋升机会和绩效评分。

62%

的晋升员工为女性 (不包括合伙人)

赋权予妇女原则

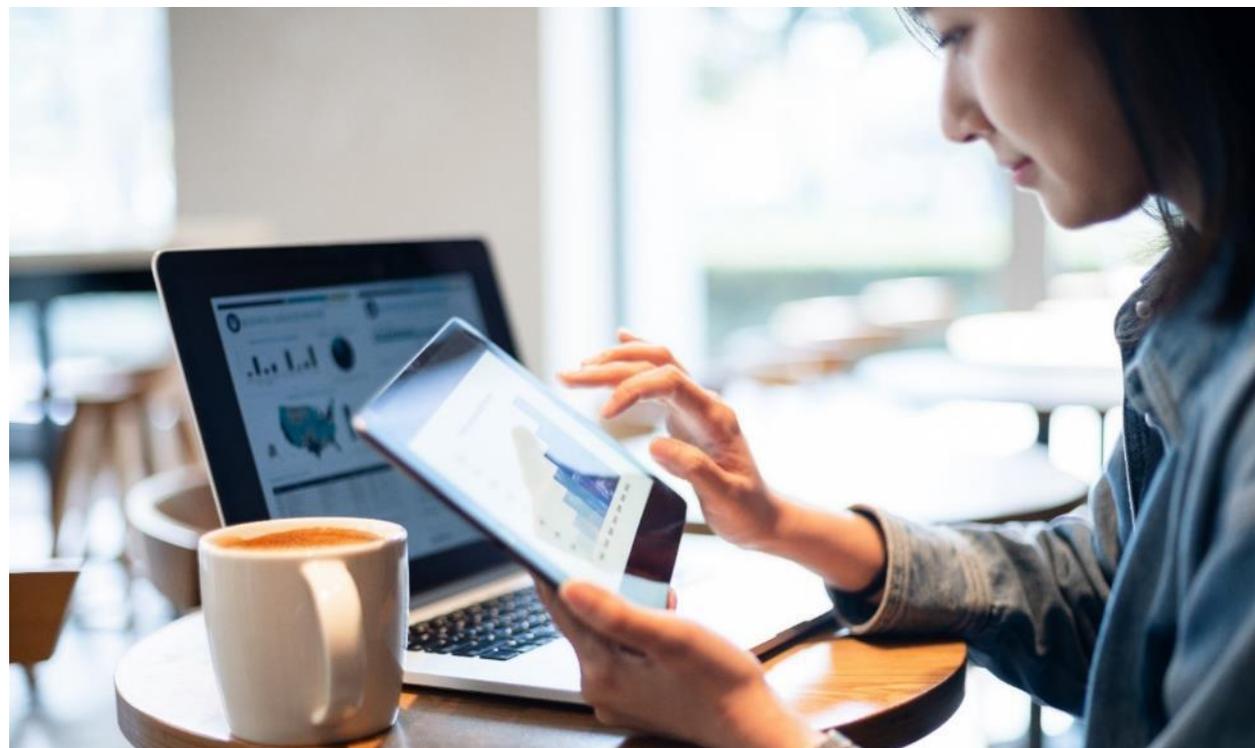
普华永道在商业环境和社会中极力倡导性别平等并以身作则，包括签署由联合国全球契约组织与联合国妇女署共同制定和发起的《赋权予妇女原则CEO支持声明》，承诺为普华永道所有员工提供平等的职业发展机会。2020年，普华永道亚太及中国主席赵柏基先生荣膺联合国妇女署颁发的中国区“赋权予妇女原则领导层承诺奖”。

5 性别平等



与普华永道业务最为相关的可持续发展目标

5.5 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。

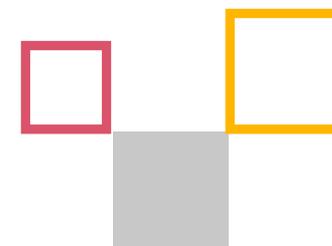


普华永道中国2021财年员工（以职能类别、性别和年龄为划分依据）

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	36%	64%	0%	74%	26%
	业务支持	18%	82%	0%	27%	73%
总监	客户服务	56%	44%	1%	64%	35%
	业务支持	58%	42%	0%	60%	40%
高级经理	客户服务	58%	42%	0%	97%	3%
	业务支持	74%	26%	0%	83%	17%
经理	客户服务	62%	38%	20%	80%	0%
	业务支持	73%	27%	2%	90%	8%
高级职员	客户服务	64%	36%	75%	25%	0%
	业务支持	74%	26%	10%	79%	11%
职员	客户服务	61%	39%	97%	3%	0%
	业务支持	80%	20%	48%	50%	2%
行政	业务支持	51%	49%	20%	54%	26%

普华永道女性合伙人占

35%





残障员工

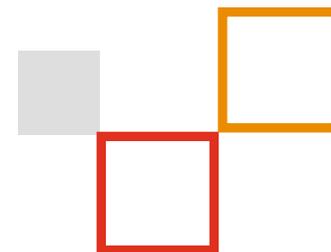
普华永道致力为包括残障人士在内的所有人提供平等就业的机会，倡导包容的企业文化。普华永道建立帮扶性就业基地，帮助患有肢体残疾和智力障碍的员工实现自我价值。

普华永道与北京市朝阳区残疾人联合会志愿服务中心合作开展多项社会活动，让员工在为残障人士打造更具包容性的社区过程中贡献力量。2021财年，志愿者参与的活动包括分发节日食品礼盒、送出春节祝福、向特殊教育学校的小学生捐赠笔记本电脑，并参与当地社区和社会组织举办的活动，如远足、航海、绘画、游戏、团队建设和家庭工作坊。

普华永道荣誉员工2020年东京残奥会凯旋归来

在2020年东京残奥会中，代表中国参赛的两名残疾人自行车队成员是普华永道大家庭的成员。我们的员工代表国家残奥自行车队参赛，充分发挥实力，在东京赛场表现优异勇摘奖牌，我们由衷地为他们感到骄傲与自豪：

- 孙变变 — 勇夺公路自行车女子H5级大组赛银牌和女子H4-5级个人计时赛银牌。
- 梁贵华 — 斩获男子C2级3,000米个人追逐赛铜牌。



40万元 人民币

投入用于支持残障人士的职业培训、体育赛事以及户外活动

2021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）

	中国内地		香港地区		澳门地区	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30岁以下	2,247 42.5%	1,183 40.0%	449 31.8%	293 29.9%	9 31.8%	6 27.5%
30至50岁	788 22.4%	524 27.0%	158 16.4%	179 23.6%	1 9.8%	3 37.9%
50岁以上	5 4.4%	15 9.9%	20 8.6%	8 6.5%	0 0.0%	0 0.0%
总计	3,040 34.1%	1,722 34.1%	627 24.0%	480 25.8%	10 23.5%	9 30.3%

上表所示员工流失率仅限于正式员工，不包括临时员工和非正式员工。

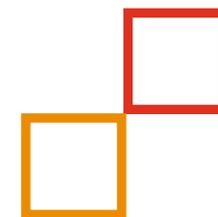
2021财年为员工提供安全保障

在这具有挑战的一年，普华永道尽力为员工创造安全稳定的工作环境：

- 公开表示不会因为新冠肺炎疫情而辞退员工、裁员或减薪。
- 及时认可取得成绩的员工，提前向符合条件的员工支付2021财年的部分奖金。
- 与2020财年相比，奖金总额上浮至少50%。

- 启动免息购房贷款计划，帮助员工购买人生中的第一套住房。

在2021财年，受新冠肺炎疫情、劳动力人口结构变化以及对人才需求增加的影响，许多机构的员工流失率上升。我们大力吸引、培养和保留新型人才，为他们提供多种职业道路和多样化的技能提升机会，同时也为普华永道、市场和社会培育全球顶尖人才。我们的运营模式决定了大多员工正处于职业生涯的起步阶段，他们通过普华永道的职业发展计划获得了宝贵的技能、资质和经验，无论是在普华永道还是其他机构和行业中，都能胜任工作。



An aerial photograph showing a multi-lane road cutting through a dense forest with vibrant autumn foliage in shades of orange, yellow, and green. A clear blue lake is visible on the right side of the road. In the lower-left corner, a small boat with several teal-colored canoes is docked. The overall scene is peaceful and scenic.

以创新

促繁荣

以创新促繁荣

2021年，中国取得了重大成就。百年华诞，实现第一个百年目标，特别是全面消除了绝对贫困，被视为历史上最伟大的成就之一。

2021年也是中国向第二个百年目标进军的开局之年，开启“十四五”规划和2035年的愿景目标。中国的基础设施建设对经济发展至关重要。普华永道有幸参与中国重大的基础设施建设项目，为政府提供支持，我们将继续积极贡献。同时，中国也正在从工业经济向创新和技术驱动型国家转型，并将可持续发展作为战略目标的核心。普华永道将全方位持续助力中国的加速发展。

我们对人才和技术进行大力投资，协助客户顺应和借势中国经济发展的三大趋势，包括推动数字中国的数字化转型、“3060”双碳目标下的气候变化和可持续发展，以及双循环新发展格局下的

高质量发展。

面对前所未有的机会，企业更需灵活应对，重塑核心竞争力，以适应数字化转型、实现组织文化变革和达成可持续发展的目标。一切成功将取决于收获信任和缔造持续成就。

本章节详细介绍了普华永道如何通过不断创新服务方式、提升服务质量，助力中国实现共同繁荣。

面向社会，辐射影响，贡献经济发展

新冠疫情初期，普华永道坚持稳定就业，率先宣布不裁员，不减薪，确保员工不因经济环境波动受到不利影响；我们不主动申请政府提供的“保就业”援助，把资源留给更需要个人和企业。在2021财年，普华永道在切实履行了上述承诺的同时，继续推动业务增长，扩大办事处规模，并在全国范围内新聘5,663名员工。

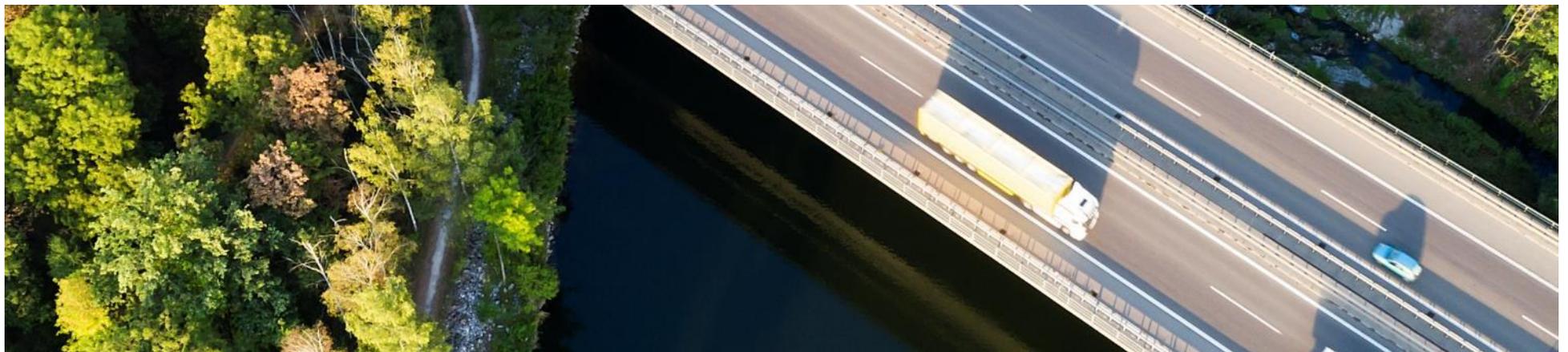


8 体面工作和
经济增长

与普华永道业务最为相关的可持续发展目标

8.2 通过多样化经营、技术升级和创新，包括重点发展高附加值和劳动密集型行业，实现更高水平的经济生产力。

8.3 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、创业精神、创造力和创新；鼓励微型和中小型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大。



创新服务

关注客户最紧迫的问题

我们的客户正面临着前所未有的环境波动，从消费者到员工，从供应链到监管机构，从技术到环境，他们需要不断调整优先议程以应对几乎所有相关领域趋势变动带来的新挑战。

经济的高质量发展是推进社会进步和可持续发展的基础。经济、社会和环境的发展环环相扣，企业必须了解并回应除投资者之外、更广泛的利益相关方群体的期望。

通过对服务、人才、技术、运营以及文化和领导力的持续性创新和投资，普华永道得以为客户提供持续性的价值。

我们最近发布将在未来五年内新增投入80亿元人民币并创造2万个新工作机会。2021财年我们投入了约18亿元人民币以提升我们多样化的组合服务能力，以助力客户应对最重要问题 — 建立持久信任，缔造持续成就。

我们继续增强核心业务优势，通过技术赋能员工培养未来审计人才；改变税务服务交付模式以提高质量和灵活性；并参与支持客户从战略到执行的转型过程。

普华永道专注投资对客户至关重要的五项战略领域，包括数智重塑、数字产品及解决方案、ESG可持续发展、区域协调发展和未来人才。我们正在迅速提升服务能力，实施创新运营和新型的人才管理，并致力建立市场领先地位。

我们能够通过更有意义和有针对性的方式更好地服务客户，将进一步加强对所在社区和社会的积极影响。

创新生态系统与数字资产、工具和产品

普华永道着力创造条件，鼓励员工提出创新解决方案，加强及扩展传统服务，助力重塑未来业务和行业。

普华永道中国Game Changer奖

每年，普华永道创新基金对富有创新精神和实践的员​​工给予嘉奖，鼓励内部创业文化，激励员工为客户创造新型解决方案和技术应用，优化普华永道自身运营。在2021年，340个项目获得Game Changer奖项提名，其中获奖项目200个，超过800位员工参与，总奖金超过800万元人民币。

2021年Game Changer获奖方案包括：

- 智能对话机器人平台：面向普华永道员工的多语言对话机器人，借助人工智能和自然语言处理技术，围绕公司相关政策和业务流程，随时随地为员工答疑解惑。

- Capture All：作为内部使用的审计工具，安全、快速、简单地通过移动端和网页端拍摄客户提供的凭证，可用于抽凭、盘点库存和固定资产等需要记录图片数据的场景中。

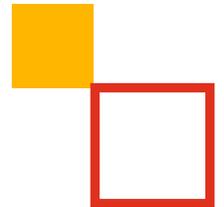
普华永道全球创新挑战赛

普华永道全球创新挑战赛旨在发掘商业可行技术解决方案以应对新兴业务问题。普华永道中国最佳game changer项目也入选了全球创新挑战赛。2021年全球赛共有470个项目入围，其中普华永道中国的项目达到了创纪录的75个。

我们非常自豪地看到代表了普华永道中国创新和影响的ESG报告工具脱颖而出，在2021全球创新挑战赛中荣获冠军。

- ESG报告工具：一个三语ESG报告工具，有助于将内部ESG项目管理简化并整合到一个平台。该工具通过ESG数据的自动整合、处理和转换来进行数据的收集和管理。只需单击，数据便可以在数据看板中转换为KPI并实现可视化。

这些方案表明在传统服务之外，普华永道致力于积累创新的数字资产，为社会和企业建立信任、缔造更高价值和成果。





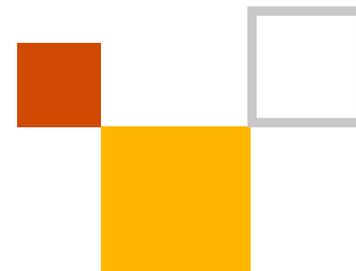
普华永道科创中心

无论是当下还是未来，普华永道致力将信任原则融入业务核心。在中国，我们将首创开放式创新平台，助力商界领袖在新时代构建领导力及影响力。

平台将聚焦可持续发展、数字创新、员工健康和派遣服务，通过线上线下结合的方式开启沉浸式学习体验。围绕企业、领导人、学者和下一代人才不断变化的需求，平台将搭建在普华永道客户、商界和社会之间，成为交流学习、交互咨询建议的创新场域，在新时代下创造有影响力的成果。

普华永道You Plus

普华永道You Plus是我们基于深厚的行业积累和研究，面向职场新人创新打造的一项综合职业提升计划。我们致力于为社会培养有学识、领悟力与适应力兼备的人才，架构起学术教育与实践经验间的桥梁。



数字投资创造长期价值

我们必须采取长期投资策略以符合资产尤其是数字资产的开发周期，从而建立并商业化具有潜力的创新。这些数字资产正以全新的“数字先行”方式为我们的客户创造价值。基于独特的客户洞察视角，我们既能提供数字与人工相结合的服务，也可以单独提供数字化的产品和解决方案。

艾安追踪（Air Trace）

艾安追踪是普华永道基于区块链技术推出的创新解决方案，可确保账本加密且无法修改，并能安全透明地记录数据。

艾安追踪使用安全、可信赖、可溯源的方式追踪供应链数据。该解决方案为企业、业务合作伙伴、客户和利益相关方提供高度透明可信的数据，满足日益增长的合规和治理责任需求。

艾安追踪可追踪并报告ESG数据，协助管理层解决如食品和产品安全以及与气候相关的自然风险和转型风险等可持续发展关键问题。

2021年，艾安追踪入围G20 TechSprint 黑客马拉松竞赛计划的绿色金融与可持续金融挑战赛，荣获中国国际服务贸易交易会颁发的“业态创新服务示范案例”奖。

数字业务门户

- 由普华永道提供技术支持，面向初创企业、中小企业或成熟企业的自动化在线平台，就税务、法律*和企业合规事务提供个性化的综合解决方案。企业能随时随地一键获取有关合规、香港利得税、法务、香港薪俸税和转让定价等的详细信息。

智能办公空间

- 普华永道智能办公空间打造动态办公生态，通过人脸识别关键技术和物联网，将传统办公区域转变为现代化自动办公空间。智能办公空间提供前所未有的用户体验和移动办公的灵活性，从而提高工作效率及员工福祉。

*与香港独立律师事务所 — 程伟宾律师事务所联合提供。

77%

的受访员工表示，普华永道正积极探索新技术的应用，改善客户服务



“

为了在瞬息万变的商业环境中持续发展并从容应对，客户必须尽快掌握数字能力，并高度关注投资成果。

普华永道中国致力帮助企业从数字化转型中挖掘价值，与主要利益相关方建立持久信任、缔造持续成就，并保持韧性以迅速适应市场变化。

伍智杰

普华永道中国首席数字官

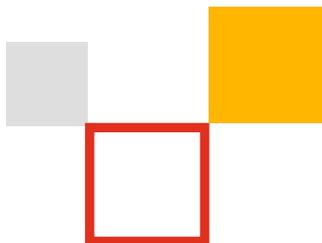


治理

我们的组织架构和运营

普华永道中国内地、香港地区及澳门地区成员机构根据各地适用的法律协作运营，在本报告中统称为普华永道中国或普华永道（另有说明除外）。我们的业务遍及中国内地、香港地区及澳门地区的28个城市。核心专业服务涵盖审计及鉴证服务、管理咨询服务、交易服务、new ventures、风险及控制服务以及税务服务。我们凭借在不同领域的专业度，携手客户就其关注的议题寻求解决方案。

普华永道国际有限公司（PwCIL）旗下各成员机构以“普华永道”品牌开展业务，并由各成员机构提供专业服务，各成员机构共同组成普华永道网络。普华永道系指普华永道网络及/或普华永道网络中各自独立的成员机构。



普华永道中国的治理

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10次会议，会议均由召集人主持并把控议程。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，如在相关行业协会和委员会、社会服务机构和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ESG相关领域，包括人力资本和社会机会、气候变化、自然资源和可再生能源、商业道德和企业治理也有资深的经验和能力。

合伙人委员会成员构成

	女性	男性	30岁以下	30至50岁	50岁以上
合伙人委员会	50%	50%	0%	50%	50%
管理委员会	13%	87%	0%	40%	60%



道德准则

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和独立性培训，并对所有员工进行年度培训和评估。

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，做出正确决定。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。

反腐败

普华永道制定了全面的政策、指南和流程防范贿赂和腐败，要求所有员工，包括新入职的员工，每年进行包含反腐败、反贿赂在内的道德及合规培训，并定期向员工发布更新内容。普华永道每年进行合规检查，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。2021财年，普华永道没有任何确认的腐败事件。

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。

质量

高质量的服务是普华永道的核心。为了坚持提高各项业务的服务质量和水平，普华永道不断加大相关资源的投入，包括开发和开展专业性及道德操守培训、研究方法论、投资关键领域以及探索新的工作和交付方式，并大力投资新技术，以持续提升各业务线服务能力和效率。

行为准则咨询和报告机制

普华永道致力营造安全和相互尊重的工作环境，让员工发挥潜能，在与同事、客户及其他利益相关方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。

100% 完成年度合规确认函



风险与机会监督

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，对业务线、部门及企业的主要利益相关方进行访谈，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，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。

2021财年企业风险管理最高风险

新冠肺炎疫情：

- 未能做好准备或及时恰当地响应，导致无法确保员工的安全和健康；无法在保持高质量服务的同时将运营和商业风险降至最低。

质量及合规：

- 客户及服务质量：现有服务或新开发的服务在验收或服务交付质量方面出现重大失误可能导致监管部门的处罚、使声誉受损或造成经济损失。
- 独立性：在开拓新领域以及不断变化的期望下，未能遵守外部独立性要求和/或独立性法规的持续复杂性和变化。
- 监管/公共政策变化：未能建设性地参与有效的监管对话和管理新出现的问题，可能导致声誉受损并对业务产生不利影响。
- 信息/网络安全及数据管理：未能有效地(1)以最高合规和监管标准进行数据维护；(2)管理自有、客户和第三方数据的使用和安全，可能对普华永道数字战略的实施产生不利影响，并导致行政处罚、声誉影响或品牌受损。

成员机构全球网络韧性及社会风险与信任：

- 员工、价值观及道德准则：如果未能(1)预测和准备应对与劳动力相关的变化，或有效执行普华永道的全方位人才计划，可能对战略执行能力和客户服务能力产生不利影响；以及未能(2)认同并遵守普华永道价值观、使命和行为准则，将威胁到我们与同事、客户及利益相关方之间的合作。

- 地缘政治/宏观经济及社会诚信：如果未能(1)驾驭诸如贸易争端、政权更迭、战争或内部冲突等地缘政治事件的影响；(2)抵御诸如重大市场调整、经济衰退、政治动荡或监管变化等重大宏观经济事件造成的严重破坏；以及(3)预测并响应市场和社会期望，或参与更广泛的社会议程，将削弱普华永道的声誉和信任度，并可能导致发生的监管变化或行动从根本上影响运营和架构。

成员机构全球网络韧性/相互关系：

- 成员机构网络优先级和一致性：由于外部环境中地区和国家优先事项相互冲突造成的压力，叠加市场和成本带来的压力和影响，可能导致普华永道各成员机构组成的网络模式面临风险。

市场风险：

- 颠覆式技术/转型及韧性：如果未能(1)迅速、敏捷地做出响应，如将新服务或解决方案推向市场；以及(2)管理关键系统的可用性或韧性，将影响服务客户和管理自身业务的能力。

响应速度：

- 变革管理：如果未能管理或主导业务或职能的变革，可能导致业务中断。



利益相关者

资本主义披露准则

1. 治理原则

议题	指标	阐释	报告部分
治理宗旨	宗旨设立	企业通过确立宗旨，表明其将如何解决经济、环境与社会问题，并为包括股东在内的所有利益相关方创造价值。	治理
治理机构质量	治理机构的组成	成立最高治理机构及其委员会应考虑如下因素：与经济、环境和社会议题相关的专业能力；执行成员或非执行成员；独立性；任期；成员的其他重要任职与责任及相关责任的性质；性别；未被充分代表的社会群体成员；利益相关方代表。	治理
利益相关方参与	影响利益相关方的实质性议题	对主要利益相关方和机构有实质性影响的议题，议题的确定方式以及利益相关方的参与方式。	利益相关方参与
道德准则	反腐败	1. 接受过反腐败政策和流程培训的治理机构成员、员工和业务合作伙伴的总百分比（按地区划分）。 a) 本年度已确认并与往年相关的腐败事件的总数和性质；以及 b) 本年度已确认且与本年度相关的腐败事件的总数和性质。 2. 为加强利益相关方参与，改善经营环境 and 企业文化，并达到反腐败目的的讨论及举措。	道德准则
	受保护的道德建议和报告机制	内外部机制： 1. 就道德和合法行为及组织诚信寻求建议；以及 2. 举报不道德，非法，以及与组织诚信缺失相关的行为。	道德准则
风险与机遇监督	将风险与机遇纳入业务流程	企业风险因素和机遇披露明确指出相较一般行业，其所面临的重大风险和机遇、相关风险偏好、风险和机遇的波动性及应对措施。风险和机遇应涵盖包括气候变化与数据管理在内的重大的经济、环境和社会议题。	风险与机会监督

2. 员工

议题	指标	阐释	报告部分
	多元化和包容性（百分比）	按年龄层、性别和其他多元化指标（如民族）划分的各类员工的比例。	性别
	薪酬平等（百分比）	在关乎平等的重要领域，包括女性与男性、少数民族与汉族及其他相关领域中各类员工的基本工资和薪酬之比。	性别
尊严与平等	工资水平（百分比）	1.按性别划分的标准入职工资与当地最低工资之比。 2.首席执行官年薪总额与除首席执行官之外的所有员工年薪总额中位数之比。	1. 不适用 2. 普华永道中国不披露本指标
	童工、强迫与强制劳动的事故风险	对有严重使用童工风险、强迫与强制劳动风险的运营地点和供应商出具说明。这类风险与以下因素有关： a)运营性质（如制造业工厂）和供应商类型；以及 b)在某些国家和地区存在有上述风险的运营和供应商。	普华永道不雇佣童工从事任何经营活动，也不允许发生任何强迫或强制性劳动。供应商必须遵守普华永道的《第三方行为准则》，其中明确规定普华永道坚决反对和零容忍任何形式的童工、人口贩卖和现代奴役。
健康与福祉	健康与安全（百分比）	1.因工伤导致的死亡人数和比率；不包括死亡在内的严重工伤事故；重大工伤事故；主要工伤类型以及工作时长。 2.说明企业如何帮助员工获得非职业疾病相关的医疗，健康服务和业务范围。	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2021财年，普华永道仅有一起轻微工伤事故的报告。 2.健康
未来技能	提供培训（时间及支出）	1.报告期内，按照性别和工种划分的企业员工的人均培训时间（为员工提供培训的总时长除以员工总人数）。 2.全职员工的人均培训和发展支出（为员工提供培训的总成本除以员工人数）。	未来人才

3. 地球

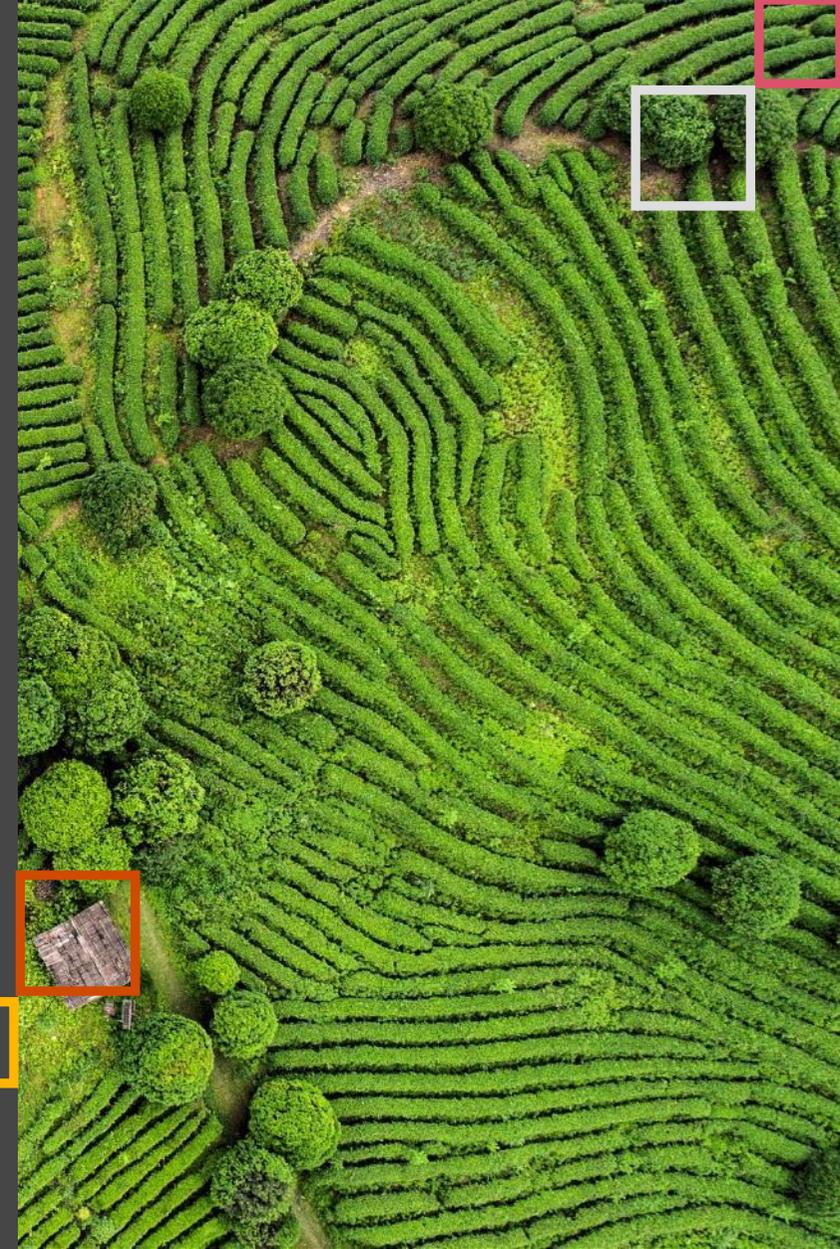
议题	指标	阐释	报告部分
	温室气体排放	所有相关温室气体（如二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、含氟气体等）均以吨二氧化碳当量（tCO ₂ e）为单位报告《温室气体核算体系》范围1和范围2的排放量。在适用时估算并报告上下游（《温室气体核算体系》范围3）重大排放量。	全球报告倡议组织（GRI）内容索引
气候变化	气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的实施建议	全面落实TCFD的建议。如必要，披露最长时限为三年的全面落实情况。披露是否已设定或承诺设定符合《巴黎协定》目标的温室气体排放目标，即将全球平均气温升幅控制在工业化前水平以上低于2°C之内，并努力将气温升幅限制在工业化前水平以上1.5°C之内，并在2050年前实现净零排放。	普华永道网络的TCFD报告
自然损耗	土地利用和生态敏感性	报告保护区和/或生物多样性关键区域（KBA）内或附近所有、租用或管理的区域数量和面积（单位：公顷）。	普华永道在青岛租用的办公室位于生物多样性关键区域内，在南京、深圳和香港租用的办公室则位于生物多样性关键区域附近。这些办公场所位于各大城市现有的城市建筑区，碳足迹相对较小。
淡水供应	水资源短缺地区的用水量和取水量	如重要须报告：根据世界资源研究所开发的“水道”水风险工具，报告在基线水压力较高或极高地区的取水量、用水量及两者所占比例（以兆升为单位）。 如适用，评估和报告整体价值链（上游和下游）的相同信息。	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。青岛、北京、天津、合肥、郑州、上海、苏州、无锡、西安、大连、济南、昆明和沈阳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。

4. 繁荣

议题	指标	阐释	报告部分
	绝对就业人数和绝对就业率	<p>1. 报告期内的新聘员工总数和比例（以年龄、性别、及其他多样性因素和地域为划分依据）。</p> <p>2. 报告期内的员工流动情况和流失率（以年龄、性别、及其他多样性因素和地域为划分依据）。</p>	未来人才
就业和财富创造	经济贡献	<p>1. 创造和分配的直接经济价值（以权责发生制为基础），包括企业在全业务的基本组成部分，理想的划分方式如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 营业收入 ■ 营业成本 ■ 员工工资和福利 ■ 向出资人支付的款项 ■ 向政府支付的款项 ■ 社区投入 <p>2. 政府经济援助：报告期内从政府获得的经济援助的总货币价值。</p>	<p>1. 基于保密性，我们的直接经济创收与分配不予披露。普华永道中国不予披露营业收入总额。来自普华永道中天会计师事务所（特殊普通合伙）受监管的审计业务由中国注册会计师协会披露。我们的收入在排名中位居第一。2021财年该收入逾61亿元人民币。</p> <p>2. 除了政府为应对新冠肺炎疫情向所有企业提供的援助外，我们在2021财年期间未收到政府提供的其他任何实质性或重大款项。</p>
	金融投资贡献	<p>1. 资本性支出总额（资本支出）减去折旧，可参阅公司投资策略的相关说明。</p> <p>2. 股票回购加股息分配，可参阅公司向股东返还资本的相关策略。</p>	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	研发费用总额（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2020财年投资16亿元人民币，我们于2021财年又追加投资约18亿元人民币，以便更好地为客户、员工、普华永道和社会缔造持续成就。我们更谨慎地控制全年支出，但仍将投资用于新晋升合伙人、技术成本和业务发展上。
社区和社会活力	已付税款总额	承担的全球税款总额（按税目划分），包括企业所得税、财产税、不可抵扣的增值税和其他销售税、单位支付的个人所得税以及构成企业成本的其他税项。	普华永道中天会计师事务所（特殊普通合伙）受监管的主要审计业务支付的税款（包括增值税和股东个人所得税）约为该实体利润的46%。



普华永道



本文仅为提供一般性信息之目的，不应用于替代专业咨询者提供的咨询意见。

© 2022 普华永道。版权所有。
普华永道系指普华永道网络及 / 或普华永道网络中各自独立的成员机构。详情请进入www.pwc.com/structure。