

Deloitte.

德勤

德勤中国2023财年  
社会影响力报告

报告附件



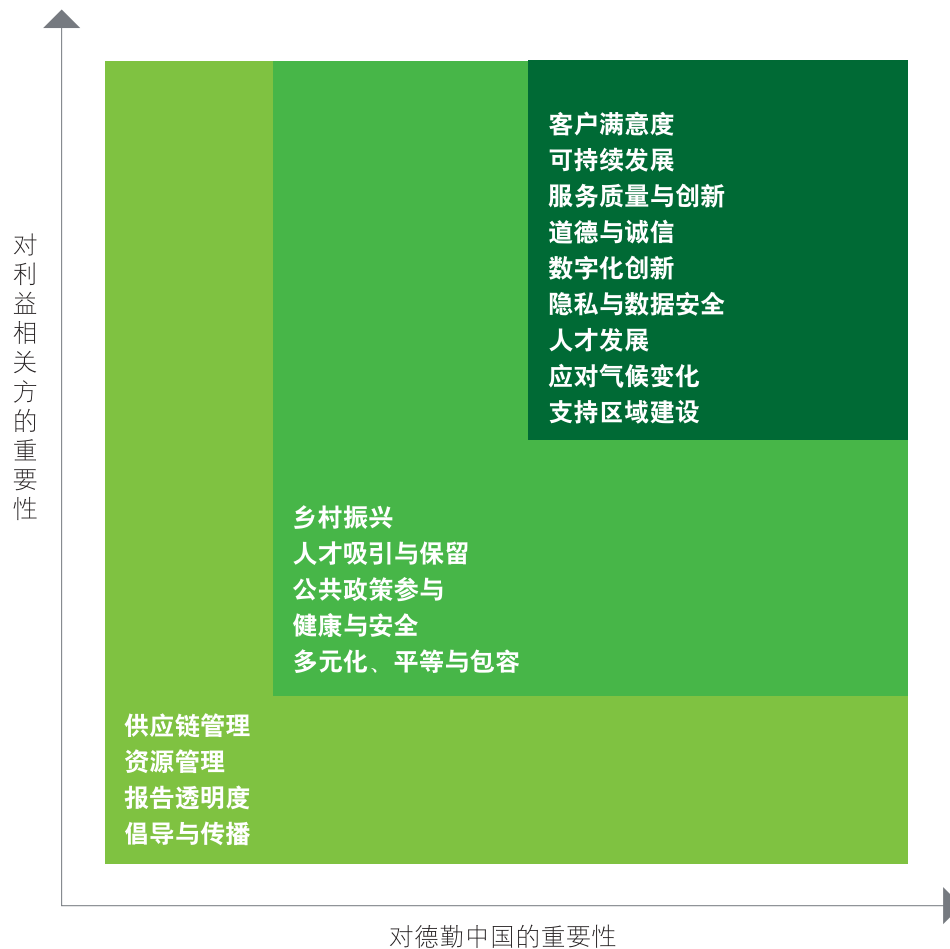
因我不同  
成就不凡

始于 1845

# 实质性议题分析与利益相关方沟通

## 议题矩阵

2023财年，德勤中国持续了解利益相关方的诉求，从“对德勤中国的重要性”和“对利益相关方的重要性”两个维度，识别出有较大影响的实质性议题，优化形成了本财年的实质性议题矩阵，以此确认本报告中需重点披露的信息和未来德勤中国社会影响力工作的重点。



## 利益相关方沟通

在日常经营中，德勤中国十分重视与利益相关方的沟通，并不断完善各项沟通机制，倾听各方声音、了解各方诉求，并以实际行动积极回应，与利益相关方共同发展。

利益相关方	利益相关方沟通方式		利益相关方关注议题	
<b>客户</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合同期内与客户的互动</li> <li>客户满意程序</li> <li>业务发展活动</li> <li>客户会议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户调查问卷</li> <li>客户实验室和(或)主持的会议</li> <li>提案答复以及流失的后续行动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>道德与诚信</li> <li>客户满意度</li> <li>治理风险与合规</li> <li>保护公众利益</li> <li>反腐败</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企业责任承诺</li> <li>隐私和数据安全</li> <li>环境表现</li> <li>供应链风险</li> <li>服务价值</li> </ul>
<b>德勤员工、他们的家庭以及未来的人才</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社交网络平台（外部和内部）</li> <li>招聘活动</li> <li>内部讨论</li> <li>24/7支持和紧急热线</li> <li>保密的道德操守热线</li> <li>专业发展会议</li> <li>辅导者制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>业绩检查/回顾</li> <li>社区参与和志愿者机会</li> <li>离职面谈</li> <li>德勤旧友</li> <li>职业发展谈话</li> <li>议事会议</li> <li>领导力视频</li> <li>德勤中国年度人才调研</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业发展</li> <li>多样性和公平待遇</li> <li>具有包容性的领导力</li> <li>道德与诚信</li> <li>客户满意度</li> <li>隐私和数据安全</li> <li>治理风险与合规</li> <li>企业责任承诺</li> <li>保护公众利益</li> <li>公共政策立场</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>环境表现</li> <li>健康与安全</li> <li>社区参与</li> <li>劳工权利</li> <li>薪酬</li> <li>工作/生活平衡</li> <li>专业标准</li> <li>工作业绩</li> <li>幸福感</li> </ul>
<b>政府和监管机构</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就影响行业和资本市场的议题主动与监管者和决策者接触</li> <li>对新规制定的贡献</li> <li>参与政策制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>回应监管和公共政策</li> <li>质量/业绩检查和审查</li> <li>工作会议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保护公众利益</li> <li>道德与诚信</li> <li>审计的未来发展</li> <li>创新与颠覆性技术</li> <li>隐私和数据安全</li> <li>标准化模型</li> <li>治理风险与合规</li> <li>反腐败</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多样性和公平待遇</li> <li>环境表现</li> <li>业务和人员安全风险规避</li> <li>包容性增长</li> <li>国际贸易</li> <li>业务的未来发展</li> <li>灵活性</li> </ul>
<b>专业协会</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参与委员会和工作组的工作</li> <li>领导和代表委员会</li> <li>出席会议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>协作编写行业白皮书</li> <li>演讲活动</li> <li>参与制定标准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保护公众利益</li> <li>道德与诚信</li> <li>治理风险与合规</li> <li>专业标准</li> <li>工作业绩</li> <li>职业发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共政策立场</li> <li>开放的市场</li> <li>数字经济与技术</li> <li>业务的未来发展</li> <li>信息披露与报告</li> </ul>

利益相关方	利益相关方沟通方式		利益相关方关注议题	
<b>非营利性组织和本地社区</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本地活动参与</li> <li>公益活动</li> <li>协作</li> <li>志愿服务</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社交媒体</li> <li>电子邮件</li> <li>会议</li> <li>演讲活动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>青年教育与就业问题</li> <li>多样性和公平待遇</li> <li>道德与诚信</li> <li>反腐败</li> <li>人权</li> <li>透明度</li> <li>企业责任承诺</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共政策立场</li> <li>隐私和数据安全</li> <li>环境表现</li> <li>社区参与</li> <li>保护公众利益</li> <li>社会进步与平等</li> </ul>
<b>国际组织</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担任委员会重要成员</li> <li>参加国际组织的利益相关方会议</li> <li>会议和通信</li> <li>参与工作组</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>道德与诚信</li> <li>可靠的金融体系</li> <li>多样性和公平待遇</li> <li>教育</li> <li>青年失业问题</li> <li>治理风险与合规</li> <li>隐私和数据安全</li> <li>环境表现</li> <li>气候变化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人权</li> <li>社区参与</li> <li>实体安全</li> <li>社会进步与平等</li> <li>贸易与投资</li> <li>包容性增长</li> <li>开放的市场</li> <li>业务未来发展</li> <li>数字经济</li> </ul>
<b>供应商</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>谈判</li> <li>会议</li> <li>供应商采购</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行业会议</li> <li>持续的供应链管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>道德与诚信</li> <li>反腐败</li> <li>多样性和公平待遇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>隐私和数据安全</li> <li>实践可持续发展</li> </ul>
<b>行业及市场分析机构</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球参与战略，涉及德勤高管领导层、主题专家和所有地域、业务和行业的其他利益相关者。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>数字化发展利弊</li> <li>技术和新兴技术</li> <li>客户体验</li> <li>业务转型</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>网络安全</li> <li>人文变革</li> <li>咨询业的未来</li> </ul>
<b>教育机构</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>项目参与</li> <li>合作</li> <li>招聘</li> <li>客座讲座及演讲</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>教育</li> <li>道德与诚信</li> <li>多样性与包容性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工发展</li> <li>反腐败</li> <li>人权</li> </ul>

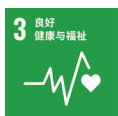
# 支持联合国可持续发展目标 (SDGs)

## SDGs

## 德勤的支持举措



- 德勤中国高度关注德勤人的塑造与发展，致力于为每位员工规划个性化、多样化的职业发展路径，搭建广阔的学习发展平台，整合内、外部学习资源，持续打造学习型组织氛围，希望造就更多有“迎接未来能力”的优秀人才。德勤中国“智启非凡”计划 (WorldClass) 是德勤社会影响力战略 (WorldImpact) 的举措之一，以乡村人才培养为着力点，围绕“2030 年助力1500 万乡村人才发展”。2023 财年，“智启非凡”计划共开展相关公益项目22 个，涵盖乡村教师专业技能发展、乡村儿童社会情感技能培养、乡村儿童阅读能力提升、农业生产经营人才知识学习、卫生健康人才能力培养、大学生职业技能发展等多个领域，超过240 万人从中受益。截至2023 财年底，“智启非凡”计划累计受益人数已超过550 万人。



- 德勤中国尊重不同的声音，塑造多元包容的文化，公平对待每位德勤人，赋能员工，释放潜力，成就自我。德勤中国在多元化、公平及包容之路上勇于领先。在全球性“ALL IN”战略下，我们通过 [You be you] 系列活动，鼓励展现真我，尊重彼此，携手创造激发潜能的工作环境，传达和实践“多元包容”的坚定承诺。我们在支持女性领导力发展方面、LGBT+ 包容文化、反歧视及反骚扰政策方面引领行业最佳实践。
- 德勤中国聚焦美好生活，关注身心灵健康，用心用爱对待每一位德勤人。通过节假日员工关怀与福利、推进数字化便捷服务平台、推出身体心灵健康驿站等人才举措，打造“有温度”的职场，并持续探索福利创新之路。同时也高度重视与员工价值共享，时刻关注市场变化与人才需求，持续优化薪酬福利体系，加强对优秀人才的吸引力。



- 德勤中国启动“智护地球” (WorldClimate) 计划，聚焦“2030 目标助力净零未来、可持续运营、赋能人才、生态合作”四大领域，助力“双碳”目标实现，致力在公司内外部推动负责任的气候选择和行动，协同各方共同制定低碳经济转型解决方案，为经济社会与自然和谐共生发展贡献专业智慧和力量。
- 2030 目标助力净零未来：德勤的近期 (2030 年) 温室气体减排目标已被科学碳目标倡议组织 (SBTi) 验证为与1.5° C一致的科学碳目标。将基于科学碳目标倡议组织发布的净零排放标准，积极制定长期减排目标。到2030年，将范围一和范围二绝对温室气体排放量较2019年水平降低70%；到2030年，每位全职员工因商务差旅产生的范围三温室气体排放量较2019年水平降低50%；与主要供应商开展合作，到2025年推动67%的供应商 (以排放量计) 设定科学减碳目标。
- 可持续运营：为了在公司内部保持气候政策、实践和行动的一致性，我们将：在各地区分别指派一位高管人员负责当地的气候应对事宜；在会议上优先讨论气候变化议题；将气候智能型考虑因素纳入运营决策；继续对外发布德勤年度排放情况，体现公开透明原则，践行企业社会责任。
- 赋能人才：引导并教育德勤员工参与应对气候变化带来的影响，包括消费、使用和购买决策，助力员工在生活和工作采取积极正面的气候行动，并在个人人际网络中扩大影响力。
- 生态合作：我们将与客户、联盟伙伴、非政府组织、行业团体、供应商及其他各方携手合作：增加对负责任产品和负责任服务的需求；化解变革阻力；从系统性和运营层面出发，制定创新的气候解决方案。



## SDGs

## 德勤的支持举措



- 德勤中国积极支持中国经济发展，积极为政府、企业、组织提供高质量专业服务，输出高质量智力支持。
- 德勤中国持续将德勤全球的领先理念分享给中国各级政府，结合本土洞察和实践，积极为政府各项政策的制定和落地实施提供专业意见，与财政部、地方国资委和其他政府部门保持密切合作，为重点课题研究提供智力支持。德勤中国凭借“端到端”的、全球领先的一站式专业服务能力和国际网络资源优势，服务企业高质量发展，助力企业绿色、低碳、健康发展。
- 德勤中国积极为助力经济，构建良好营商环境建言献策。德勤中国有34名成员在全国及13个省、直辖市各级人大/政协中担任人大代表/政协委员。同时积极参与各地高能级的博览会和行业峰会，致力于为中国经济发展和改革开放政策提供智力支持。
- 德勤中国积极响应国家战略，为支持“一带一路”国家倡议、区域全面经济伙伴关系协定（RCEP）等，多方组织资源，深入研究市场和政策，提供全方位的专业服务，助力中国企业拓展海外市场、提升管理水平，助力外资企业在华高质量发展，推动高水平对外开放。



- 德勤中国持续发挥自身优势，以国家重大区域发展战略为引领，持续为粤港澳大湾区、京津冀、长江经济带、海南自贸区等区域的发展贡献力量，主力可持续的城市建设，全面支持“深入实施区域重大战略、区域协调发展战略、主体功能区战略”的国家战略。



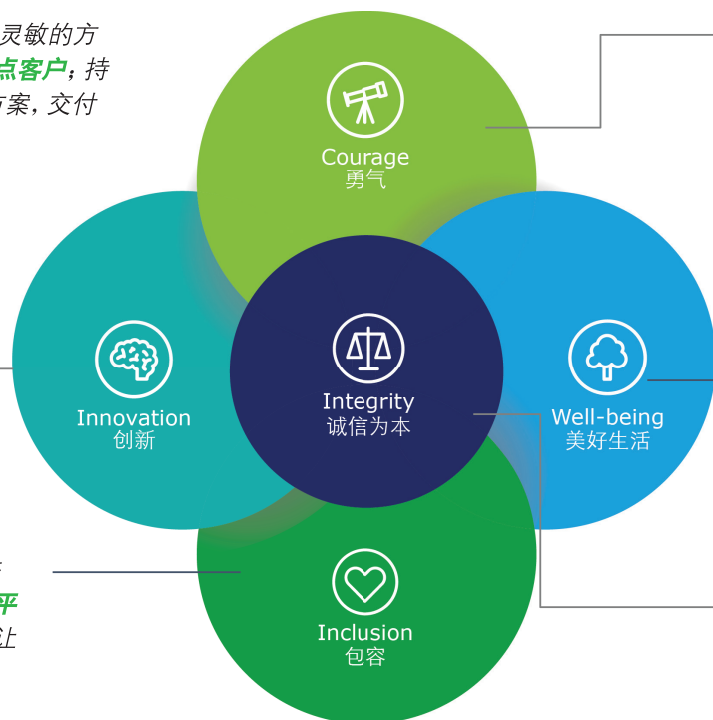
- 在德勤，职业道德和诚信是不容妥协的根基。以此信条为核心，我们构建了共同的价值观：勇于领先，诚信为本，关怀互助，促进包容，协作共赢。德勤全球发布了《德勤全球执业准则》，提供了德勤员工的行为依据。为确保员工严守准则，我们开设了职业道德网上学习课程，此课程是所有合伙人及员工的必修课程，课程内容每年都会更新。
- 德勤反对任何形式的腐败并坚决抵制贿赂。我们全力支持消除腐败和金融犯罪，以便为良好的公司治理、经济发展和社会福利作出贡献。德勤中国针对采购、人才推荐、礼物与款待设置了专门的反腐败政策，并建立了非客户第三方尽职调查、客户和约定项目承接中的腐败风险评估流程、公共部门投标风险评估流程等机制。我们会定期开展反腐败培训和沟通，向员工更新并提醒反腐败政策以及要求，强化员工的反腐败意识。
- 独立性是德勤客观和诚信的基石，保持独立性是德勤全体专业人员的义务。《德勤政策守则》中为独立性和潜在冲突设置了专门的章节。在此基础之上，德勤将独立性和冲突调查融入了标准业务流程，要求专业人员掌握使用多种独立性审查工具，以进一步确保专业服务的独立性，避免潜在冲突。

# 德勤中国“4+1”文化

勇气、创新、包容、美好生活 + 诚信为本

发展**创新思维**，拥抱**新技术**；以更灵敏的方式，与客户一起工作，尤其针对**重点客户**；持续进行**知识分享**，提供创新解决方案，交付卓越服务。

建立相互**信任与尊重**；主动聆听并开诚布公地交流；创造一个**包容、平等**、忠于自我且**相互协作**的环境，让我们实现共同目标。



**勇于担当**，勇于表达观点力行实践、挑战现状；**授权**他人决策及行动；在困难及挑战面前**百折不挠**；服务最顶尖的客户，管理最优秀的人材。

保持**积极**状态，提升幸福感；创造一个**灵活、支持**的环境，以实践“高价值、高科技、高体验”的人才承诺。

实践职业行为的最高准则；**言行一致**；举止得体以增强事务所声誉。

# 全球报告倡议组织（GRI）索引

编号	内容	页码	编号	内容	页码
<b>组织概括</b>					
102-1	组织名称	54	102-6	服务的市场	54
102-2	活动、品牌、产品和服务	54	102-7	组织规模	54
102-3	组织总部的地点	54	102-8	员工和其他工作者信息	51
102-4	运营地点	54	102-10	报告期内，组织规模、架构、所有权或供应链发生的重要变化	54
102-5	所有权的性质及法律形式	54	102-11	组织是否运用以及如何运用预警原则或方针	48
102-12	组织参与或支持的外界发起的经济、环境、社会章程、原则或其他倡议				49
102-13	组织加入的主要行业协会或其他协会，以及国家或国际性倡议组织				16
<b>战略</b>					
102-14	组织最高决策者就可持续发展与组织的相关性及组织可持续发展战略的声明				1
102-15	描述关键影响、风险及机遇				1
<b>道德和诚信</b>					
102-16	描述组织的价值观、原则、标准和行为规范				38
102-17	关于道德的建议和关切问题的内外部机制的描述				38



编号	内容	页码	编号	内容	页码
<b>管治</b>					
102-18	管治架构	48	102-23	最高管治机构的主席是否兼任组织中的行政职位	48
102-19	将管理经济、环境和社会议题从最高管治机构授权给高管和其他员工的过程	48	102-24	最高管治机构及其委员会的提名和甄选过程	48
102-20	行政管理层对于经济、环境和社会议题的责任	48	102-25	独立性	50
102-21	就经济、环境和社会议题与利益相关方进行的磋商	2-4 (此份文件)	102-26	最高管治机构和高管在制定、批准和更新组织在经济、环境和社会议题方面的宗旨、价值观、使命、战略、政策和目标中的作用	48
102-22	最高管治机构及其委员会的组成	48			
<b>利益相关方参与</b>					
102-40	组织所参与的利益相关方列表	3-4 (此份文件)	102-44	通过利益相关方参与提出的主要议题和关切问题	2 (此份文件)
102-42	就所选定的利益相关方，说明识别和选择的根据	3-4 (此份文件)			
102-43	利益相关方参与的方法	3-4 (此份文件)			
<b>报告概况</b>					
102-45	所涵盖的实体	54	102-49	与之前的报告相比，说明实质性议题、议题边界的重大变动	不适用
102-46	界定报告内容和议题边界	54			
102-47	列出在界定报告内容的过程中确定的所有实质性议题	2-4 (此份文件)	102-50	所提供信息的报告期	54
			102-51	上一份报告的日期	2022财年 (2021年5月30日至2022年6月1日)
102-48	说明重订前期报告所载信息的影响，以及重订的原因	不适用	102-52	报告周期	54
			102-53	联系人信息	54
			102-55	GRI内容索引	8 (此份文件)

编号	内容	页码	编号	内容	页码
<b>GRI 201: 经济绩效</b>					
103-1	实质性议题和边界	7-23	201-2	气候变化带来的风险和机遇	25-31
103-2	管理方法	48			
103-3	管理评估	48			
<b>GRI 203: 间接经济影响</b>					
203-1	基础设施投资和支持性服务	7-31	203-2	重大间接经济影响	7-31
<b>GRI 205: 反腐败</b>					
103-1	实质性议题和边界	49	103-3	管理评估	49
103-2	管理方法	49	205-2	反腐败政策和程序的沟通及培训	49
<b>GRI 301: 物料</b>					
103-1	实质性议题和边界	25-27	301-1	用于生产和包装组织主要产品及服务所用物料的重量或体积	25-27
103-2	管理方法	25-27			
103-3	管理评估	25-27	301-2	所使用的回收进料	25-27
<b>GRI 302: 能源</b>					
103-1	实质性议题和边界	25-27	302-1	组织内部的能源消耗量	26-27, 52
103-2	管理方法	25-27	302-4	减少的能源消耗量	26-27
103-3	管理评估	25-27	302-5	降低产品和服务的能源需求	25-27
<b>GRI303: 水</b>					
103-1	实质性议题和边界	28-31	103-3	管理评估	28-31
103-2	管理方法	28-31			
<b>GRI 304 生物多样性</b>					
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响				31
<b>GRI 305: 排放</b>					
103-1	实质性议题和边界	25-31	305-2	能源间接温室气体排放量（范畴二）	52
103-2	管理方法	25-31			
103-3	管理评估	25-31	305-3	其他间接温室气体排放量（范畴三）	52
305-1	直接温室气体排放量（范畴一）	52	305-4	温室气体排放强度	52
			305-5	减少的温室气体排放量	26-27
<b>GRI 306: 废弃物</b>					
103-1	实质性议题和边界	27	103-3	管理评估	27
103-2	管理方法	27			

编号	内容	页码	编号	内容	页码
<b>GRI 401: 雇佣</b>					
103-1	实质性议题和边界	33-39	103-3	管理评估	33-39
103-2	管理方法	33-39	401-1	新进员工	51
<b>GRI 404: 培训与教育</b>					
103-1	实质性议题和边界	34-35	404-2	员工技能提升方案	34-39
103-2	管理方法	34-35	404-3	接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分比	51
103-3	管理评估	34-35			
404-1	接受培训的平均小时数	51			
<b>GRI 405: 多样化与机会平等</b>					
103-1	实质性议题和边界	34-39	103-3	管理评估	34-39
103-2	管理方法	34-39	405-1	管治机构成员和各类员工的百分比	51
<b>GRI 406: 反歧视</b>					
103-1	实质性议题和边界	37-38	103-3	管理评估	37-38
103-2	管理方法	37-38			
<b>GRI 412: 人权</b>					
103-1	实质性议题和边界	37-39	103-3	管理评估	37-39
103-2	管理方法	37-39			
<b>GRI 413: 当地社区</b>					
103-1	实质性议题和边界	40-46	103-3	管理评估	40-46
103-2	管理方法	40-46			
<b>GRI 415: 公共政策</b>					
103-1	实质性议题和边界	40	103-3	管理评估	40
103-2	管理方法	40			
<b>GRI 418: 客户隐私</b>					
103-1	实质性议题和边界	50	103-3	管理方法	50
103-2	管理方法	50			

因我不同  
成就不凡

始于1845

#### 关于德勤

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国30个城市，现有超过2万名专业人才，向客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务与商务咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于1845年，其中文名称“德勤”于1978年起用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤专业网络的成员机构遍布150多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为人才激活迎接未来的能力，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界而开拓前行。

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅[www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about)了解更多信息。

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100个城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。

© 2023。欲了解更多信息，请联系德勤中国。  
HK-010SC-23



这是环保纸印刷品